

Influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes

Influence of work-family conflict and job satisfaction on the turnover intention of independent auditors

Paulo Roberto da Cunha^{ab} , Camila Adam^b , Marínes Lucia Boff^{ca} 

^a Universidade do Estado de Santa Catarina – Brasil

^b Universidade Regional de Blumenau – Brasil

Palavras-chave

Conflito trabalho-família.
Satisfação no trabalho.
Intenção de rotatividade.
Auditores independentes.

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 é composta por 108 auditores independentes brasileiros com perfil na rede social profissional LinkedIn. Para a coleta dos dados, foi utilizado um questionário online. Quanto à 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 essa intenção. De forma mais específica, verificou-se que é a interferência das demandas do trabalho na família que gera a intenção de rotatividade nas firmas de auditoria, enquanto a interferência da família nas atividades do trabalho reduz as intenções de rotatividade. A pesquisa contribui para a teoria e a prática ao abordar temáticas relevantes e atuais no ambiente de auditoria, principalmente no que se refere ao 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.

Keywords

Work-family conflict.
Job satisfaction.
Turnover intention.
Independent auditors.

Abstract

This study analyzes the influence of work-family conflict and job satisfaction on independent auditors' turnover intention. The sample consists of 108 Brazilian independent auditors with LinkedIn profiles. Data was collected through an online questionnaire. Descriptive statistics and structural equation modeling were employed for the analysis. The results indicate that job satisfaction reduces independent auditors' turnover intention, while work-family conflict increases it. More specifically, interference from work demands with family generates turnover intentions in audit firms, whereas interference from family with work activities decreases turnover intentions. The study contributes to theory and practice by addressing relevant and current issues in the audit environment, particularly concerning the work-family conflict. The findings encourage audit firms to reflect on the importance of initiatives aimed at mitigating the conflicts employees face between work and family demands. Balancing these demands is crucial not only for the well-being of independent auditors but also for firms, as it reflects on audit quality.

Informações do artigo

Recebido: 03 de janeiro de 2024
Aprovado: 07 de janeiro de 2025
Publicado: 08 de abril de 2025
Editor responsável: Prof. Dr. Sílvio Hiroshi Nakao

Implicações práticas

Os resultados instigam iniciativas das firmas de auditoria para amenizar os conflitos decorrentes das demandas do trabalho e da família, visto interferirem em métricas importantes da qualidade da auditoria, como a intenção de rotatividade. Ademais, a satisfação no trabalho também necessita ser continuamente observada para reter os profissionais de auditoria.

1 INTRODUÇÃO

A não retenção de 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). Desse modo, as organizações têm incentivos para gerenciar a intenção de rotatividade, principalmente por impactar a vantagem competitiva (Freitas et al., 2022; Miranda & Lima, 2022).

As firmas de auditoria são uma 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, é importante um acompanhamento e gestão permanentes da intenção de rotatividade, até porque, impacta diretamente na qualidade da auditoria (Gim & Ramayah, 2020; Vogt et al., 2021; Miranda & Lima, 2022).

Entre alguns fatores identificados na literatura como causadores da intenção de rotatividade, destacam-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 à 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 de 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), um 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 e 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 à intenção de rotatividade dos auditores independentes. Corroborando a literatura, a satisfação no trabalho afeta negativamente a intenção de rotatividade. Além disso, constatou-se relações negativas entre a interferência do trabalho na família e a satisfação no trabalho. Nesse sentido, identificou-se que a satisfação no trabalho gera um efeito mediador significativo na relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade, no entanto, somente nos contextos em que existe interferência do trabalho na família.

Pesquisas acerca do conflito trabalho-família são relevantes nos dias de hoje, em que a maioria das pessoas lida concomitantemente com as responsabilidades do trabalho e da família, fazendo “malabarismos” para atender às correspondentes demandas (Hagqvist et al., 2017). Especificamente no contexto de auditoria, esse tipo de investigação traz reflexões para as firmas sobre 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 às 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 a 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). Especificamente, esta pesquisa enfoca sua análise na satisfação no trabalho e no 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 forem 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 a sair 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 às 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.

Diante 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 com 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 e 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 sair 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. Assim, propõe-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H₂: O conflito trabalho-família está positivamente relacionado com a intenção de rotatividade de auditores independentes.

Ademais, Rhee et al. (2020), ao investigarem trabalhadores sul-coreanos constataram que a satisfação no trabalho desempenha um papel mediador entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade. O mesmo resultado foi identificado no estudo de Li et al. (2022), que investigou professores chineses. Os resultados são indícios de que a desarmonia entre os papéis causa pressão nos indivíduos, deixando-os insatisfeitos com o trabalho e mais propensos a sair da empresa para resolver o problema (Li et al., 2022).

Conforme exposto, argumenta-se que existe também um efeito mediador da satisfação no trabalho perante a relação entre o conflito trabalho-família e intenção de rotatividade nas firmas de auditoria brasileiras. 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. Nesse ambiente de conflito, entendido como estressante, os indivíduos acabam reduzindo sua satisfação no trabalho e veem como solução a saída da organização. Assim, propõe-se a seguinte hipótese de pesquisa:

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

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 os 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 à elaboração do relatório de auditoria. Por sua vez, a coleta abrangeu uma das fases em que o conflito trabalho-família está em maior evidência na vida dos participantes, permitindo a análise das implicações desse fator, no seu ápice, na satisfação e na 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.

Quanto ao questionário, a pesquisa abrangeu três constructos, conforme indicado na Tabela 1. Ressalta-se que no Anexo 1, apresentam-se, na íntegra, as perguntas correspondentes a cada constructo.

Tabela 1.
Constructos

Variáveis	Subvariáveis	Definições	Itens	Autores
Conflito trabalho-família	Interferência do trabalho na família	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	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	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	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	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	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	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		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)

O constructo sobre conflito trabalho/família foi proposto por Netemeyer et al. (1996) e a tradução e validação para o contexto brasileiro foram realizadas por Aguiar e Bastos (2013). A Escala de Conflito Trabalho-Família 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 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 possui 3 itens, com uma escala de 5 pontos, variando de nunca a sempre. Ressalta-se que todos os constructos foram construídos ou validados no Brasil; portanto, a pesquisa não realizou nova validação. Além disso, para o cálculo do escore de cada constructo (conflito trabalho/família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade), foi realizada a média dos valores de cada item/questão.

Para a análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva e do método de equações estruturais, a partir do software JASP. O método de estimação utilizado para o modelo foi o *Diagonal Weighted Least Squares* (DWLS).

Quanto ao viés do método comum, realizou-se o teste de fator único de Harman. Os resultados indicaram que não há problemas de viés de método comum, uma vez que o coeficiente (28,4%) ficou abaixo do limite de 50% estabelecido por Podsakoff et al. (2003). Em relação ao viés de não resposta e ao viés de desejabilidade social, reconhece-se que são limitações inerentes à pesquisa, mas foram adotadas medidas para reduzi-las. Cita-se o envio de lembretes aos participantes e o cuidado em projetar um questionário de fácil compreensão. A pesquisa, sendo conduzida online, permitiu alcançar diferentes perfis de respondentes. Por fim, também se assegurou aos participantes a confidencialidade e o anonimato (Ried et al., 2022).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na Tabela 2, apresentam-se os resultados da estatística descrita dos constructos da pesquisa, a partir da média, desvio padrão, assimetria e curtose.

Tabela 2.

Estatística descritiva

Constructo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Curtose
Conflito trabalho-família				
Interferência do trabalho na família	4,500	1,154	-0,757	0,288
Interferência da família no trabalho	2,378	1,195	1,078	1,106
Satisfação no trabalho				
Satisfação com os colegas	5,106	0,981	-0,698	1,884
Satisfação com o salário	3,569	1,461	0,030	-0,744
Satisfação com a chefia	4,996	1,220	-0,386	-0,026
Satisfação com a natureza do trabalho	4,680	1,100	-0,247	-0,136
Satisfação com as promoções	5,161	1,235	-0,632	0,048
Intenção de rotatividade	3,074	1,166	-0,000	-0,818

Verifica-se que a percepção de interferência do trabalho na família (4,500) é maior, em média, quando comparada com a interferência da família no trabalho (2,378). Em relação à satisfação no trabalho, os auditores relataram, em média, uma maior satisfação com as promoções (5,161), seguida pela satisfação com os colegas (5,106), com a chefia (4,996), com a natureza do trabalho (4,680) e com o salário (3,569). Em média, os auditores relataram uma intenção de rotatividade de 3,074.

4.1 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 de exclusão de questões.

Tabela 3.

Validade convergente dos constructos

Constructo	Confiabilidade composta	AVE
Interferência do trabalho na família	0,936	0,745
Interferência da família no trabalho	0,937	0,749
Satisfação com os colegas	0,888	0,613
Satisfação com o salário	0,955	0,810
Satisfação com a chefia	0,927	0,718
Satisfação com a natureza do trabalho	0,881	0,601
Satisfação com as promoções	0,927	0,719
Intenção de rotatividade	0,962	0,895

Na sequência, analisou-se os índices de ajuste do modelo. O *Root Mean Square Error Of Approximation* (RMSEA) apresentou coeficiente de 0,062, o *Tucker-Lewis Index* (TLI) teve coeficiente de 0,967 e o *Comparative Fit Index* (CFI) apresentou coeficiente de 0,977. Verifica-se que todos os índices indicam que o modelo está ajustado, visto que o TLI e o CFI estão acima de 0,95 e o RMSEA está abaixo de 0,10, de acordo com Hair et al. (2009).

Quanto à 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 de Fornell e Larcker (1981) e pelo *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabela 4.
Validade discriminante

Constructo	Interferência do trabalho na família	Interferência da família no trabalho	Satisfação com os colegas	Satisfação com o salário	Satisfação com a chefia	Satisfação com a natureza do trabalho	Satisfação com as promoções	Intenção de rotatividade de
Interferência do trabalho na família	0,863	0,212	0,092	0,282	0,107	0,150	0,086	0,355
Interferência da família no trabalho	0,240*	0,865	0,075	0,112	0,097	0,154	0,048	0,159
Satisfação com os colegas	-0,126	0,005	0,783	0,264	0,688	0,771	0,560	0,301
Satisfação com o salário	-0,289**	0,104	0,235*	0,900	0,393	0,346	0,327	0,447
Satisfação com a chefia	-0,137	0,015	0,591**	0,365**	0,847	0,762	0,647	0,502
Satisfação com a natureza do trabalho	-0,184	0,144	0,626**	0,388**	0,650**	0,837	0,703	0,619
Satisfação com as promoções	0,024	0,042	0,503**	0,337**	0,589**	0,594**	0,848	0,396
Intenção de rotatividade	0,325**	-0,052	-0,277**	-0,421**	-0,454**	-0,540**	-0,365**	0,946

Notas: Os valores em negrito indicam a raiz quadrada da AVE; A diagonal inferior indica as correlações e a diagonal superior indica os valores HTMT.

Por meio da análise dos dados (Tabela 4), constatou-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 itens, e os valores do HTMT são menores que 0,90 (Hair et al., 2017). Dessa forma, assume-se que os modelos não são multicolineares nem apresentam sobreposição de conteúdo.

4.2 Avaliação do modelo estrutural

Após as verificações das medidas de ajuste do modelo, seguiu-se para o teste e discussão das hipóteses. As hipóteses foram analisadas a partir dos efeitos diretos e indiretos das variáveis.

Tabela 5.
Relações entre conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade

Variáveis independentes	Variável dependente	Coeficiente padronizado da regressão	Erro padrão	z-value	p	Intervalo de confiança 95%		R ²
						Inferior	Superior	
Conflito trabalho-família	Intenção de rotatividade	0,123	0,064	2,174	0,030	0,014	0,263	0,383
		Satisfação no trabalho	-0,598	0,140	-7,518	0,001	-1,329	
Conflito trabalho-família	Satisfação no trabalho	-0,075	0,046	-1,038	0,299	-0,138	0,043	0,006

Com base nos resultados da Tabela 5, a Figura 1 apresenta a estimativa de caminhos do modelo estrutural testado.

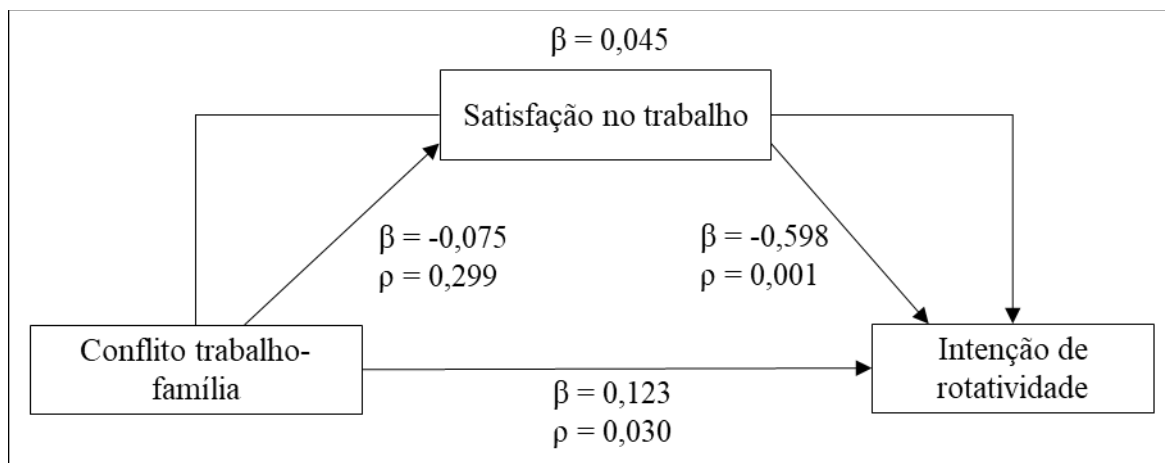


Figura 1.
Estimativa de caminhos do modelo

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 apresenta uma relação negativa e significativa, com nível de significância de até 1%, com a intenção de rotatividade. Assim, a hipótese H₁, que propõe que a satisfação no trabalho está negativamente relacionada com a intenção de rotatividade de auditores independentes, é suportada. Esse achado corrobora 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).

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

A influência do conflito trabalho-família apresenta uma relação positiva e significativa, com nível de significância de até 5%, com a intenção de rotatividade. Nesse sentido, a hipótese H₂, que propõe que o conflito trabalho-família está positivamente relacionado com 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 deixar a firma em que atua. O resultado é consistente com os 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 dedicam aos compromissos do trabalho, as responsabilidades e compromissos familiares podem ser 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 elevado (Gim & Ramayah, 2020). Os achados confirmam 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 tendem a buscar a saída da empresa, principalmente quando não conseguem lidar com o conflito.

No entanto, constatou-se que o conflito trabalho-família não influencia de forma significativa a satisfação no trabalho. Com o intuito de explorar melhor esses resultados, realizou-se uma análise adicional do modelo, considerando de forma desagregada o constructo conflito trabalho-família, ou seja, analisando separadamente as duas formas do conflito trabalho-família (interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho).

Tabela 6.

Análise adicional sobre as relações entre conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade

Variáveis independentes	Variável dependente	Coeficiente padronizado da regressão	Erro padrão	z-value	p	Intervalo de confiança 95%		R ²
						Inferior	Superior	
Interferência do trabalho na família		0,319	0,066	5,042	0,001	0,204	0,464	
Interferência da família no trabalho	Intenção de rotatividade	-0,155	0,079	-2,272	0,023	-0,334	-0,025	0,466
Satisfação no trabalho		-0,535	0,135	-6,984	0,001	-1,207	-0,678	
Interferência do trabalho na família	Satisfação no trabalho	-0,227	0,053	-2,536	0,011	-0,240	-0,031	0,052
Interferência da família no trabalho		0,115	0,052	1,448	0,148	-0,027	0,178	

Conforme descrito na Tabela 6, a interferência do trabalho na família apresentou uma relação positiva e significativa com 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.

Complementarmente, constatou-se que a interferência do trabalho na família está relacionada negativamente com a satisfação no trabalho. Como apontado por Carr et al. (2008), o conflito trabalho-família tem o potencial de influenciar negativamente a satisfação no trabalho. Nesse ambiente de conflito, que gera estresse e tensão, os indivíduos reduzem sua satisfação no trabalho, pois o ambiente se torna escasso de vivências gratificantes ou prazerosas.

Por outro lado, a interferência da família no trabalho apresentou um coeficiente negativo e significativo com a intenção de rotatividade. Deste modo, há indícios de que, quando a família interfere nas demandas do trabalho, ocorre uma redução da intenção de rotatividade. Provavelmente, isso ocorre porque são as demandas familiares que dificultam o cumprimento das tarefas no trabalho (Aguilar & Bastos, 2013). Sendo assim, a saída do emprego não seria a solução para os 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 observado na pesquisa. Em relação a satisfação no trabalho, a interferência da família no trabalho não apresentou relações significativas, indicando que esse tipo de conflito não afeta a satisfação do auditor com seu trabalho.

A partir dos resultados da Tabela 6, foi realizada uma análise adicional dos efeitos indiretos entre interferência do trabalho na família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Os resultados ($\beta = 0,096 \mid \rho = 0,041 \mid$ intervalo de confiança de 95%: 0,004 \mid 0,189), indicam que existe uma mediação completa ao se considerar a interferência do trabalho na família. 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, é suportada, mas apenas para um tipo de conflito trabalho-família: aquele gerado pela interferência do trabalho na família.

De modo geral, os resultados indicam que, dependendo do tipo de conflito trabalho-família, ou seja, de qual papel está sendo prejudicado, a satisfação e a intenção de rotatividade são afetadas de formas diferentes. Esses resultados corroboram a pesquisa de Rhee et al. (2020), que identificaram que, enquanto a interferência do trabalho na família reduz a satisfação no trabalho e aumenta a intenção de rotatividade (por meio de um efeito indireto, via satisfação no trabalho), a interferência da família nas questões do trabalho não gera efeitos significativos nesses fatores. Desta maneira, o conflito gerado pela interferência do trabalho nos assuntos familiares é o que mais gera resultados negativos, especificamente na satisfação e na intenção de rotatividade.

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, especificamente quando há interferência dos assuntos do trabalho na vida familiar. Constatou-se também que a satisfação no trabalho reduz a intenção dos auditores de deixar a firma de auditoria. Ademais, o conflito trabalho-família reduz a satisfação no trabalho, mas somente quando ocorre a interferência do trabalho na família. Por essa razão, a mediação da satisfação no trabalho na relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade foi identificada apenas nos contextos de interferência do trabalho na família.

Quanto às contribuições teóricas, destaca-se que as investigações realizadas permitiram um aprofundamento do arcabouço teórico sobre o conflito trabalho-família, a satisfação e a intenção de rotatividade, tanto individualmente quanto nos possíveis relacionamentos entre esses constructos. A partir dos resultados empíricos, novas pesquisas podem ser conduzidas para ratificar ou confrontar as proposições apresentadas.

Em relação às contribuições práticas, a pesquisa destaca que a satisfação no trabalho é um dos fatores que deve ser observado de forma contínua nas firmas de auditoria que objetivam reter seus colaboradores. É 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 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 indicam a necessidade de as firmas de auditoria implementarem ou, se for o caso, intensifiquem medidas para reduzir e até prevenir esses conflitos. Como destaca Allen et al. (2020), propiciar o equilíbrio trabalho-família dos colaboradores pode ser um impulsionador da satisfação no trabalho. Além de melhorar o bem-estar dos colaboradores, as firmas de auditoria são beneficiadas com a redução dessas tensões, pois isso diminui a intenção de rotatividade dos auditores, elevando a retenção do capital humano nas firmas de auditoria. Consequentemente, isso tende a melhorar a qualidade da auditoria, como descreve Amiruddin (2019).

Quanto às 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 em um período peculiar do processo de auditoria, recomenda-se cautela na generalização das 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).

Para pesquisas futuras, sugere-se explorar a temática numa vertente qualitativa, o que permitirá uma compressão mais profunda sobre os motivos pelos quais a interferência do trabalho na família é 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.) impactam a relação entre o conflito trabalho-família e a 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.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539. DOI: 10.1037/apl0000442
- 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., Hughen, 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., Gâdin, 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.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- 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. 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
- Jacobson, R. P., Jacobson, K. J., & DelCampo, R. G. (2024). Emphasizing family as a source of social support: implications for work-family conflict and job satisfaction among hispanic professionals. *Journal of Managerial Psychology*. Ahead-of-print. DOI: 10.1108/JMP-03-2024-0188
- 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.
- Li, X., Chen, X., & Gao, D. (2022). Influence of work-family conflict on turnover intention of primary and secondary school teachers: Serial mediating role of psychological contract and job satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 869344. DOI: 10.3389/fpsy.2022.869344
- 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
- Rhee, M. K., Park, S. K., & Lee, C. K. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51-61. DOI: 10.1111/ijsw.12382
- 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. 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

ANEXO 1.

Questões dos constructos

1.1 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

1.2 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

1.3 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

Como citar este artigo

Cunha, P. R., Adam, C. & Boff, M. L. (2024). Influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 18:e220967. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2024.220967>