

SATISFAÇÃO E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE DE AUDITORES: UMA INVESTIGAÇÃO DE VARIÁVEIS RELACIONADAS

Juliana Bittencourt, Paulo Roberto da Cunha

INTRODUÇÃO

O projeto inicialmente estava programado para finalizar em 30/04/2025, vinculado ao projeto aprovado com fomento pelo Edital de Chamada Pública FAPESC Nº 48/2022, apresentado no Seminário de Iniciação Científica de 2024. Na execução do projeto, observou-se que outras variáveis guardavam relação ao estudar os temas “satisfação no trabalho”, “intenção de rotatividade”, “valores relativos ao trabalho” e “conflito trabalho-família” no âmbito do trabalho da auditoria. Solicitou-se a prorrogação do projeto até 31/08/2025. Assim, o objetivo do projeto foi identificar novas variáveis que se relacionam com os temas satisfação no trabalho e intenção de rotatividade.

Como variáveis independentes, que podem conter tal relação, identificou-se o clima relacional nas organizações (Boyatzis e Rochford, 2020); a confiança organizacional (Fischer, Walker e Hyder, 2023); características do ambiente do trabalho, como identidade organizacional, compromisso afetivo na organização e carga de trabalho percebida (Mael e Ashforth, 1992; Rhoades, Eisenberger, e Armeli, 2001); dignidade no local de trabalho (Scott-Campbell e Williams; 2020); suporte organizacional (Matusik et al.; 2024); compaixão no local de trabalho (Mandliya e Pandey; 2023).

Outras variáveis também foram identificadas, agrupadas como variáveis individuais do auditor, sendo: compromisso organizacional na carreira (Lapointe et al.; 2019); engajamento no trabalho (Denunzio, Smith e Naidoo; 2024); estresse relacionado ao trabalho (Barbaranelli et al.; 2018); percepção do estresse digital (Fischer, Reuter e Riedl; 2021); *e-work life balance* (Silva et al. (2023), entre outras.

Por fim, um terceiro grupo de variáveis independentes foi agrupado como variáveis comportamentais do líder. Neste grupo pode-se citar a competência digital do líder (Op’T Roodt et al.; 2025); habilidades interpessoais gerenciais do líder (Beenen et al.; 2021); *feedback* e linguagem emocional (Loftus e Tanlu, 2018; Erickson et al.; 2022); estilo e opinião do sócio (Stevens, Moroney e Webster, 2019; Peytcheva e Gillett, 2011; Harding e Trotman, 2017), entre outras.

Este levantamento possibilitou a elaboração do projeto de pesquisa intitulado “Relação entre variáveis organizacionais, individuais e comportamentais do líder e a qualidade de auditoria (intenção de rotatividade, comportamento disfuncional e julgamento profissional)” que foi aprovado no Edital 60/2024 FAPESC.

Além disso, buscou-se aprofundar o tema “*e-work life*”, por perceber um tema profícuo em tempos de atividades laborais remotas crescente, de modo a aprofundar o entendimento das possíveis relações com as intenções de rotatividade de auditores.

DESENVOLVIMENTO

A revisão sistematizada da literatura do tema *e-work life* envolveu uma busca de artigos em quatro bases de dados internacionais (Scopus, Science Direct, Web of Science e Emerald). A estratégia de busca foi por meio da palavra-chave “*e-work life*” aplicada nos campos título, resumo e palavras-chave das referidas bases de dados, nas áreas de negócios, gestão, contabilidade e psicologia. Este processo permitiu identificar inicialmente 36 artigos que necessitou passar por um processo de triagem que envolveu três passos: coleta inicial, exclusão

de documentos repetidos e triagem por ligação ao tema. Foram excluídos 20 artigos repetidos entre as bases de dados e 4 artigos por estarem fora do escopo, perfazendo assim, um total de 12 artigos para análise.

RESULTADOS

Houve a predominância de *surveys* (11 artigos), dos quais foram sustentados por teorias como: Teoria da Conservação dos Recursos (4), Teoria da troca entre líder-membro (3); Teoria da Avaliação Cognitiva (2). Há uma concentração de estudos recentes (3 -2025; 1 -2024; 4 – 2023; 2 – 2022 e 1 em 2019 e 2011), o que indica que o tema de vida no trabalho remoto tem suscitado interesse de investigação. Ana Junça-Silva (com 3 artigos), Christine Anne Grant, Maria Charalampous e Carlo Tramontano (com 2 artigos em coautoria) se apresentam como os pesquisadores com maior publicação do tema.

Grant et al. (2019) criaram a Escala de Vida no Trabalho Eletrônico (E-Work Life – EWL), depois revisada e revalidada por Charalampous, Grant e Tramontano (2023). Esta escala contém 17 itens, subdividido em quatro dimensões: Interferência trabalho-família (7 itens); Efetividade/Produtividade (4 itens); Flexibilidade (3 itens); Confiança organizacional (3 itens), por meio de escala Likert de 5 pontos (1 = concordo totalmente e 5 = discordo totalmente). Esta escala passou a ser utilizada em outras pesquisas.

Diversas variáveis foram pesquisadas em consonância com o tema *e-work life*: Recursos de trabalho remoto, Confiança organizacional, Flexibilidade no trabalho, Apoio do supervisor, Apoio familiar, Empoderamento psicológico, Demandas da tecnologia da informação e comunicação (TIC), Sobrecarga tecnológica (*techno-overload*), Cansaço cognitivo, Exaustão emocional, Isolamento social, Interferência trabalho-família, Saúde mental positiva, Bem-estar, Condição física, Produtividade, Satisfação na carreira, Progressão na carreira, Desempenho, Identificação organizacional, Comportamento proativo no trabalho, Interações interpessoais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão de literatura ampliou as perspectivas de pesquisa explorando variáveis organizacionais, individuais do auditor e do comportamento do líder. Sobretudo, despertou-se interesse quanto ao trabalho eletrônico que possa influenciar na satisfação e rotatividade dos auditores, por meio de possíveis interações entre as variáveis de recursos e demandas do trabalho remoto, estressores, saúde e bem-estar, atitudes e comportamentos organizacionais e de carreira, tanto numa perspectiva de relações diretas, mediadoras e moderadoras, num momento em que o trabalho remoto na auditoria se apresenta como realidade.

Palavras-chave: Satisfação; Intenção de rotatividade; Variáveis organizacionais; Variáveis do auditor; Variáveis comportamentais do líder; *E-work life*; Trabalho remoto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBARANELLI, Claudio et al. Assessing objective and verifiable indicators associated with work-related stress: validation of a structured checklist for the assessment and management of work-related stress. *Frontiers in Psychology*, v. 9, p. 2424, 2018.

BEENEN, Gerard et al. The good manager: development and validation of the managerial interpersonal skills scale. *Frontiers in Psychology*, v. 12, p. 631390, 2021.

- BOYATZIS, Richard E.; ROCHFORD, Kylie. Relational climate in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Frontiers in Psychology*, v. 11, p. 85, 2020.
- CHARALAMPOUS, Maria; GRANT, Christine Anne; TRAMONTANO, Carlo. Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale. *Employee Relations: The International Journal*, v. 45, n. 1, p. 45–68, 2023.
- DENUNZIO, Michael M.; SMITH, Rachel Williamson; NAIDOO, Loren J. The development and validation of an ideal point measure of work engagement. *Journal of Business and Psychology*, v. 39, n. 2, p. 345-368, 2024.
- ERICKSON, Devon et al. Feedback with feeling? How emotional language in feedback affects individual performance. *Accounting, Organizations and Society*, v. 99, p. 101329, 2022.
- FISCHER, Thomas; REUTER, Martin; RIEDL, René. The digital stressors scale: development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, v. 12, p. 607598, 2021.
- FISCHER, Sarah; WALKER, Arlene; HYDER, Shannon. The development and validation of a multidimensional organisational trust measure. *Frontiers in Psychology*, v. 14, p. 1189946, 2023.
- GRANT, Christine Anne; WALLACE, Louise M.; SPURGEON, Peter C.; TRAMONTANO, Carlo. Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations: The International Journal*, v. 41, n. 1, p. 16–33, 2019.
- HARDING, Noel; TROTMAN, Ken T. The effect of partner communications of fraud likelihood and skeptical orientation on auditors' professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, v. 36, n. 2, p. 111-131, 2017.
- LAPORTE, Émilie et al. Development and validation of a commitment to organizational career scale: at the crossroads of individuals' career aspirations and organizations' needs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 92, n. 4, p. 897-930, 2019.
- LOFTUS, Serena; TANLU, Lloyd J. Because of “because”: examining the use of causal language in relative performance feedback. *The Accounting Review*, v. 93, n. 2, p. 277-297, 2018.
- MAEL, Fred; ASHFORTH, Blake E. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, v. 13, n. 2, p. 103-123, 1992.
- MANDLIYA, Anshul; PANDEY, Jatin. The development and validation of multidimensional workplace compassion scale: linking its conceptualization and measurement. *Frontiers in Psychology*, v. 14, p. 1142309, 2023.
- MATUSIK, James G. et al. The PCMT model of organizational support: scale development and theoretical application. *Journal of Applied Psychology*, v. 109, n. 7, p. 1059, 2024.
- OP'T ROODT, Helen et al. Navigating through the digital workplace: measuring leader digital competence. *Journal of Business and Psychology*, v. 40, n. 1, p. 179-205, 2025.
- PEYTCHEVA, Marietta; GILLET, Peter R. How partners' views influence auditor judgment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, v. 30, n. 4, p. 285-301, 2011.

RHOADES, Linda; EISENBERGER, Robert; ARMELI, Stephen. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n. 5, p. 825, 2001.

SILVA, Ana Junça et al. Validation of the E-Work Life Scale for the Portuguese population. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, v. 30, n. 1, p. 93-105, 2023.

STEVENS, Edward; MORONEY, Robyn; WEBSTER, John. Professional skepticism: the combined effect of partner style and team identity salience. *International Journal of Auditing*, v. 23, n. 2, p. 279-291, 2019.

DADOS CADASTRAIS

BOLSISTA: Juliana Bittencourt

MODALIDADE DE BOLSA: PIBIC/CNPq

VIGÊNCIA: 09/2024 a 07/2025 – Total: 11 meses

ORIENTADOR(A): Paulo Roberto da Cunha

CENTRO DE ENSINO: Ceavi

DEPARTAMENTO: Departamento de Ciências Contábeis

ÁREAS DE CONHECIMENTO: Ciências Sociais Aplicadas / Administração

TÍTULO DO PROJETO DE PESQUISA: Influência dos valores relativos ao trabalho, satisfação no trabalho e conflito trabalho-família na intenção de rotatividade de auditores independentes.

Nº PROTOCOLO DO PROJETO DE PESQUISA: NPP4160