

Efeitos da Adaptabilidade de Carreira na Satisfação no Trabalho: uma olhadinha no dia a dia dos profissionais da contabilidade

Lizana Ilha da Silva

<https://orcid.org/0000-0002-0448-9769>

Denize Demarche Minatti Ferreira

<https://orcid.org/0000-0002-4661-9672>

Resumo

Objetivo: Analisar os efeitos da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais da contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional.

Método: Amostra de 179 respostas válidas analisadas por meio da Modelagem de Equações Estruturais (MEE) com uso do software JASP 0.16.4.

Resultados: A AC não influencia de forma direta e significativa na ST na dimensão das recompensas. Na dimensão do work-life balance (WLB), identificou-se influência significativa, porém negativa, ou seja, os profissionais da contabilidade parecem não perceber que a AC influencia no equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a sua vida pessoal. Em relação aos efeitos mediadores da relevância social do trabalho e o relacionamento intraorganizacional, confirmou-se um efeito mediador entre a AC e as recompensas, não se mostrando relevante na relação mediadora entre AC e WLB, portanto, entende-se que as recompensas influenciam de forma significativa na capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais, ou seja, quanto maior o nível de recompensas maior a predisposição do trabalhador para se adaptar às mudanças.

Contribuições: Para os profissionais da área da Contabilidade por verificar sua percepção frente a constructos presentes em seu dia a dia e, ainda, por ressaltar a relevância de se voltarem as atenções para o indivíduo.

Palavras-chave: profissionais da contabilidade; Adaptabilidade de Carreira (AC); Satisfação no Trabalho (ST); Recompensas. Work-life Balance (WLB).

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Rodada 1: Recebido em 30/05/2023. Pedido de revisão em 1/08/2023. Rodada 2: Resubmetido em 24/8/2023. Aceito em 30/09/2023 por Bruna Camargos Avelino, Doutora (Editora assistente) e por Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor (Editor). Publicado em 22/12/2023. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1. Introdução

Nos últimos tempos, os locais de trabalho passaram por transformações marcantes, abandonando métodos mecânicos focados apenas na produtividade, para abraçar uma abordagem mais humanizada (Silva *et al.*, 2021). A influência da globalização e dos avanços tecnológicos, como apontado por Machado *et al.* (2019), afetou todas as esferas profissionais, elevando a competitividade e exigindo ajustes para se manterem pertinentes no mercado.

A profissão contábil também tem apresentado mudanças devido aos padrões internacionais de contabilidade, avanços tecnológicos e transformações nos negócios (Witt *et al.*, 2020). Isso se alinha com as transformações observadas na profissão contábil, abrangendo aspectos legais, tributários, societários e na atuação profissional, cada vez mais voltada para a tomada de decisão e exigindo maior capacitação e atualização diante das novas demandas (Almeida & Medeiros, 2017). Santana Junior *et al.* (2008) reforçam que os profissionais contábeis não podem ignorar a mudança de perfil exigida pelo mercado.

As transformações exigem novas competências, atualização de conhecimentos e oportunidades profissionais (Nota *et al.*, 2014). Entre as competências requeridas pelo mundo contemporâneo, a AC se destaca pelo seu caráter constitutivo, que prevê adaptação a situações profissionais cotidianas e imprevisíveis (Fiorini *et al.*, 2016). Tolentino *et al.* (2014) conceituam a AC como a capacidade de autorregulação para resolver problemas complexos decorrentes das tarefas do desenvolvimento e das transições da carreira e traumas de trabalho.

A evolução da carreira é ligada à trajetória de vida, a qual inclui seu percurso profissional, trata-se de um processo construído de forma dinâmica, incluindo elementos associados à subjetividade, inter-relacionados aos eventos individuais e à construção institucional (Zanelli *et al.*, 2013). Lai Wan (2007) afirma que a ST necessita ser vista como meta para as organizações, pois demonstrou que lucratividade, produtividade, retenção de funcionários e satisfação do cliente estão ligadas à ela. Assim, a ST é um indicador de bem-estar do colaborador ou dimensão da felicidade dele em relação ao trabalho (Kenny *et al.*, 2016; Khomami, 2018).

A AC, por outro lado, diz respeito à habilidade de enfrentar transições profissionais e ajustar-se às mudanças nas condições de trabalho (Savickas, 1997; Savickas, 2013). Essa capacidade de adaptação é influenciada pela interação de fatores internos e externos, moldando sua progressão conforme diferentes cenários socioeconômicos. Como resultado, a AC tem se destacado tanto em termos práticos quanto teóricos, devido à sua significância na adaptação a contextos e cenários em constante evolução (Savickas & Porfeli, 2012). Em contrapartida, a ST refere-se à percepção que um colaborador tem de suas atividades profissionais, incorporando o controle sobre suas tarefas e a realização de seus valores, que, por sua vez, impulsiona sua motivação no ambiente de trabalho (Dawal *et al.*, 2009; Kenny *et al.*, 2016; Lima *et al.*, 2015; Pauli *et al.*, 2017).

Estudos demonstram relação entre a AC e a ST. Zacher e Griffin (2015) verificaram que a AC tem efeito direto e positivo na ST, independentemente da idade. Rudolph *et al.* (2017) descobriram que gênero, idade, escolaridade e cultura influenciam na relação entre AC e resultados adaptativos. Hu *et al.* (2022) também acharam que a AC está associada a resultados positivos, como maior motivação e ST duradoura.

Esses resultados sugerem que a AC é importante para uma ST elevada e, diante da escassez de pesquisas que aprofundem os constructos de AC e ST no público de profissionais da contabilidade, este artigo é guiado pelo questionamento: Quais os efeitos da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais da contabilidade mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional? Assim, o presente artigo analisa os efeitos da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais da contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional.

A pesquisa sobre os efeitos da AC na ST entre os profissionais da contabilidade se justifica devido à constante imersão desse grupo em um ambiente em ininterrupta mudança, o que demanda uma adaptação contínua e enfatiza a necessidade de uma alta capacidade de adaptação, que, por sua vez, tem um impacto direto na ST. Portanto esta pesquisa procura preencher uma lacuna ao aprofundar a compreensão desses construtos. A focalização no público contábil é fundamental, considerando sua singularidade em lidar com as complexidades legais, tecnológicas e estratégicas no contexto empresarial, abrangendo a gestão financeira, tomada de decisões e conformidade regulatória. Ao examinar minuciosamente a interação entre AC e ST nesse cenário específico, este estudo oferece contribuições tanto para a pesquisa acadêmica quanto para a aplicação prática, fornecendo *insights* relevantes para a gestão e o contínuo desenvolvimento dos profissionais da contabilidade.

2. Referencial Teórico

A evolução das profissões resulta da demanda da sociedade por serviços especializados, incentivando a formação e qualificação dos profissionais (Henry & Hicks, 2015; Dumitru & Voinea, 2015). A história da Contabilidade revela sua transformação desde os primeiros contadores na Escócia até a legalização da profissão no Brasil, influenciada por regulamentações internacionais e adaptações locais (Witt *et al.*, 2020). As mudanças nas normas contábeis, a globalização e os avanços tecnológicos alteraram o papel do contador, exigindo habilidades analíticas e interpessoais (Lopes *et al.*, 2021; Asonitou, 2015; Ahadiat & Martin, 2016). A contabilidade deixou de ser uma exigência fiscal para se tornar uma ferramenta de apoio à tomada de decisões nas organizações (Silva, 2016). As transformações globais também impactam a gestão de carreira dos contadores, que precisam se adaptar e planejar suas trajetórias profissionais (Moura & Oliveira-Silva, 2019).

A AC é uma competência necessária para lidar com as transições profissionais e os desafios impostos por mudanças nas condições de trabalho, permitindo a adaptação gradual às mudanças e contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional (Savickas *et al.*, 2009; Savickas, 2013). As dimensões fundamentais da AC são preocupação, controle, curiosidade e confiança, que auxiliam na autorregulação para enfrentar tarefas e transições ao longo da carreira (Savickas, 2013; Nota *et al.*, 2014). A AC é influenciada pela interação entre fatores internos e externos, e diferentes cenários socioeconômicos afetam sua evolução, tornando-a essencial para a adaptação a novos contextos e condições (Fiorini *et al.*, 2016; Farsen *et al.*, 2017). Com as mudanças rápidas na sociedade e na tecnologia, a AC tornou-se uma habilidade crucial para enfrentar as incertezas do ambiente de trabalho atual (Chen *et al.*, 2020). Portanto a AC é uma competência adaptativa que permite aos indivíduos lidar com mudanças e transições profissionais, contribuindo para seu desenvolvimento de carreira e ajuste às demandas do mercado.

O conceito de ST é fundamental para as organizações, com pesquisas mostrando sua ligação com lucratividade, produtividade, retenção de funcionários e satisfação do cliente (Lai Wan, 2007; Bowling, 2007). A ST é a percepção positiva que um funcionário tem em relação ao trabalho, influenciada por fatores como salário, colegas, supervisão, oportunidades de promoção e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Nemteanu & Dabija, 2021; Conte *et al.*, 2019). Ela é uma combinação de recompensas intrínsecas e extrínsecas, com as primeiras envolvendo reconhecimento e realização no trabalho, e as últimas relacionadas a salário, benefícios e promoções (Emmanuel & Nwuzor, 2021). O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, conhecido como *work-life balance* (WLB), também é fundamental para a ST, impactando o desempenho, a satisfação e a qualidade de vida dos funcionários (Kalliath & Brough, 2008; Allen *et al.*, 2000).

Recompensas, sejam elas monetárias, não monetárias ou psicológicas, desempenham um papel essencial na motivação, na satisfação e no comprometimento dos funcionários (Nnaji-Ihedimma & Egbunike, 2015; Smith & Jones, 2010). Elas são decisivas para atrair, reter e motivar a força de trabalho, visando alcançar vantagem competitiva (Yapa, 2002). As recompensas podem ser intrínsecas (ligadas ao conteúdo do trabalho) ou extrínsecas (tangíveis, como salário e benefícios), e uma combinação bem ajustada de ambas pode aumentar a satisfação e o desempenho dos trabalhadores (Emmanuel & Nwuzor, 2021).

O trabalho é um componente fundamental da sociedade e do bem-estar humano, com a proteção da saúde do trabalhador e a valorização do trabalho humano sendo essenciais para o desenvolvimento econômico e a justiça social (Machado *et al.*, 2019). A Responsabilidade Social Empresarial desempenha um papel importante de garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (Alves, 2019). Além disso, o relacionamento intraorganizacional, ou seja, as interações entre os membros de uma organização, influencia na colaboração, comunicação, tomada de decisões e produtividade (Santos *et al.*, 2011). Incentivar relacionamentos saudáveis entre os membros da organização pode promover motivação e bem-estar no local de trabalho (Santos *et al.*, 2011).

Estudos investigaram a existência de relação entre a AC e a ST. Zacher e Griffin (2015) verificaram se a idade dos trabalhadores mais velhos funciona como moderador da relação entre AC e ST. Os resultados mostraram que a AC tem efeito direto e positivo na ST, independentemente da idade. Além disso, os resultados sugerem que trabalhadores mais velhos devem se concentrar em melhorar sua AC, a fim de obter níveis mais elevados de ST.

Rudolph *et al.* (2017) examinaram a relação entre AC e resultados adaptativos, incluindo ST, e verificaram forte relação entre a AC e os resultados adaptativos, especialmente a ST. Além disso, descobriram que gênero, idade, nível de escolaridade e cultura, influenciam na relação entre AC e resultados adaptativos. Hu *et al.* (2022) examinaram os efeitos da AC na ST em trabalhadores de diferentes faixas etárias e níveis de experiência e identificaram que quanto maior a AC melhor a ST. Além disso, a AC também foi associada a maior motivação, comprometimento e ST, o que sugere que a AC é importante para garantir uma ST duradoura.

De modo específico, buscou-se verificar a existência de estudos que relacionem a AC aos constructos de recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e WLB, momento em que não foram encontrados estudos que relacionem as temáticas de modo específico. Dessa forma, verificando uma lacuna a ser estudada e partindo das evidências de que há uma relação positiva entre AC e ST – e sabendo-se que a ST é influenciada pelas recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e pelo WLB –, propõe-se que:

- H1:** A AC influencia direta e positivamente na ST dos profissionais da contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas).
- H2:** A AC influencia direta e positivamente na ST dos profissionais da contabilidade ao nível de WLB.
- H3:** As recompensas (intrínsecas e extrínsecas) influenciam direta e positivamente no WLB.

Sabendo da importância do trabalho na vida das pessoas, Araujo e Gil (2020) destacaram o trabalho decente como aquele que reconhece a dignidade humana, promove a valorização do trabalho humano, ou seja, é uma maneira de garantir que as relações trabalhistas estejam baseadas em princípios éticos e que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados. Os autores apontam como o trabalho decente contribui para a promoção de trabalho de qualidade e como pode ser usado para promover a inclusão social, a equidade e a redução da pobreza. Por fim, concluem que o trabalho decente é um conceito fundamental para a realização dos princípios de dignidade humana e valorização do trabalho. Entendendo a relevância social do trabalho e acreditando que a premissa de valorização do trabalho apresentada por de Araujo e Gil (2020) pode mediar a AC e ST, apresenta-se:

H4: A relevância social do trabalho medeia de forma positiva a influência entre AC e ST dos profissionais da contabilidade.

H4a: A relevância social do trabalho medeia de forma positiva a influência entre AC e as recompensas.

H4b: A relevância social do trabalho medeia de forma positiva a influência entre AC e o WLB.

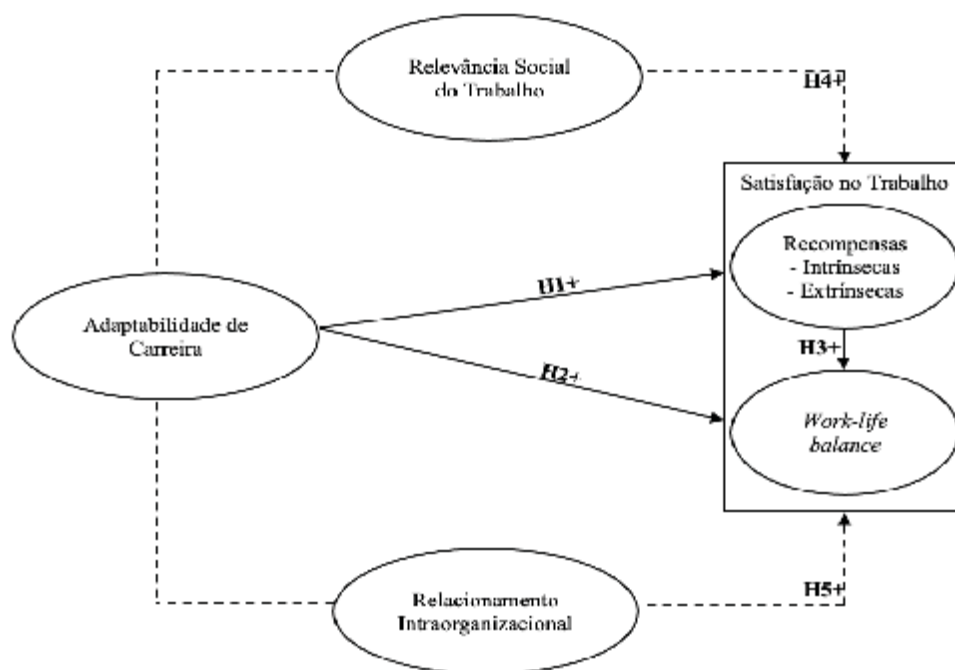
Ozcelik (2013) explorou a importância da comunicação efetiva e do comprometimento dos funcionários para estabelecer relacionamentos saudáveis e duradouros dentro da organização. Verificou, também, como a atuação superficial pode afetar negativamente o desempenho da organização, prejudicando o desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo entre os membros da organização. Conforme apresentado, a boa relação intraorganizacional pode afetar o desempenho e o bem-estar dos funcionários. Desse modo, pode-se inferir que os relacionamentos intraorganizacionais também podem influenciar na AC e ST, ainda que em menor grau. Com isso, apresenta-se:

H5: O relacionamento intraorganizacional medeia de forma positiva a influência entre AC e ST dos profissionais da contabilidade.

H5a: O relacionamento intraorganizacional medeia de forma positiva a influência entre AC e as recompensas.

H5b: O relacionamento intraorganizacional medeia de forma positiva a influência entre AC e o WLB.

A base do desenvolvimento das hipóteses que sustenta o modelo teórico da pesquisa, com a representação destas, está apresentada na Figura 1.



Nota: as setas pontilhadas referem-se às hipóteses de mediação.

Figura 1. Modelo teórico da pesquisa

O modelo teórico prevê influência direta e positiva entre AC e ST dos profissionais da contabilidade ao nível das recompensas intrínsecas e extrínsecas (H1) e do WLB (H2). Espera-se também que a mesma influência ocorra entre os constructos da satisfação, ou seja, relação direta e positiva entre as recompensas intrínsecas e extrínsecas e o WLB (H3). De modo complementar, propõe-se que os constructos de relevância social no trabalho (H4a e H4b) e o relacionamento intraorganizacional (H5a e H5b) podem mediar positivamente a influência entre AC e ST.

3. Procedimentos Metodológicos

3.1. População e amostra

A seleção da população do estudo abrangeu uma diversidade de profissionais da área contábil, como contadores, técnicos contábeis, analistas, estagiários, *trainees*, auditores, peritos e outros, que estavam ativamente envolvidos em atividades relacionadas aos serviços contábeis na região sul do Brasil. Esta região é composta pelos Estados do Rio Grande do Sul, de Santa Catarina e do Paraná, detendo a segunda maior concentração de profissionais contábeis no país, representando aproximadamente 17,73% do total nacional, o que fundamenta a escolha dessa região. A fim de estimar o tamanho da população alvo para a pesquisa, dados disponíveis no *site* do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 9 de fevereiro de 2022 foram consultados, constatando-se um total de 92.562 profissionais atuantes na região sul do Brasil.

O cálculo do tamanho mínimo da amostra adotou os parâmetros de Faul *et al.* (2009) por meio do *G*Power*, que considera as relações entre as variáveis independentes e a dependente a um nível de significância desejado e o erro aceitável. Dessa forma, a amostra mínima foi determinada pelo *software G*Power 3.1.9.7.* e a operacionalização do cálculo contou com cinco preditores (AC, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional) para a variável dependente (ST) em que se aferiu a necessidade de no mínimo 138 respostas válidas, com confiança de 0,95 e erro de 0,05. Assim, as 179 respostas válidas possibilitam a realização dos procedimentos estatísticos de mensuração e análise dos dados.

A coleta dos dados aconteceu entre junho e setembro de 2022, e o questionário foi enviado por *e-mail* para os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) da região sul. No total, foram recebidos 186 questionários respondidos e considerou-se um total de 179 respostas válidas. A exclusão de seis questionários foi necessária, pois cinco respondentes não pertenciam à região sul e um participante não concordou em participar.

Salienta-se que a presente pesquisa foi submetida, em fevereiro de 2022, ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH/UFSC) que, em abril de 2022, autorizou o prosseguimento da pesquisa sob o Parecer nº 5.368.082.

3.2. Constructos e instrumento de pesquisa

O modelo teórico é composto por quatro constructos: AC, relevância social do trabalho, relacionamento intraorganizacional e ST (Tabela 1).

Tabela 1

Constructos e definições

Constructo	Dimensão	Definição	Autores
	AC	Capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais	Savickas et al. (2009)
	Recompensas Extrínsecas	Recompensas e benefícios tangíveis associados a determinada atividade que são de natureza financeira e possuem medição objetiva	Mahaney & Lederer (2006)
ST	Recompensas Intrínsecas	Inerentes ao próprio trabalho e tendem a ser subjetivas, dependendo da percepção do funcionário	Emmanuel & Nwuzor (2021)
	WLB	Percepção do indivíduo em relação ao equilíbrio entre atividades exercidas no trabalho e sua vida pessoal, o que incentivará o crescimento pessoal	Kalliath & Brough (2008)
Relevância Social do Trabalho		O direito do trabalho e o direito ao trabalho são essenciais para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento econômico-social	de Araujo (2019)
Relacionamento Intraorganizacional		Interações que ocorrem entre os membros da mesma organização	Maciel & Camargo (2015)

O questionário se baseia em estudos anteriores, em que seu primeiro bloco foi composto pela Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC (*Career Adapt-Abilities Scale* de Savickas & Porfeli, 2012) – versão sustentada em Audibert e Teixeira (2015). A EAC foi avaliada mediante a resposta do quanto a pessoa acredita ter desenvolvido cada habilidade, numa escala de frequência de 5 pontos, que varia de “nunca” (1) a “muito frequentemente” (5).

O segundo bloco de questões contém as assertivas que formam a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton (1973), adaptada por Soares *et al.* (2017) que ajustaram o modelo original. As assertivas foram avaliadas de acordo com a percepção do respondente frente à sua QVT. Para isso, foi utilizada escala *Likert* de 5 pontos para avaliar a QVT dos profissionais que varia de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (5). As 57 assertivas que compõem os oito fatores da escala de QVT (compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total e relevância social no trabalho) foram redistribuídas nos constructos de ST, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional. Por fim, o terceiro bloco contemplou doze questões sobre dados demográficos e ocupacionais que identificaram o perfil dos respondentes.

3.3 Procedimentos de análise de dados

A análise estatística de frequência e percentuais caracterizou a amostra e descreveu o perfil dos profissionais. Para mensurar as relações de influência entre os constructos, utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* – SEM), modelo estatístico que explica relações existentes entre múltiplas variáveis (Hair Jr. *et al.*, 2009).

A estimação e aplicação da análise de equação estrutural empregou o método *Robust Diagonal Weighted Least Squares* (DWLS) por meio da utilização do *software* JASP 0.16.4. A estimativa pelo DWLS fornece cargas fatoriais, erros padrão, correlações e parâmetros mais precisos, apresentando modelo de ajuste mais robusto e parcimonioso, especialmente quando a base de dados e os pressupostos da normalidade não são atendidos (Míndrilã, 2010). A distribuição de normalidade foi verificada por meio do Teste de *Shapiro-Wilk*, recomendado para amostras com menos de 2.000 observações (Shapiro & Wilk, 1965). Auferiu-se um P-value de Shapiro-Wilk <0,05, o que indica distribuição não normal dos dados e reforça a utilização do método DWLS.

A construção do modelo estrutural utilizou procedimentos para avaliar a confiabilidade e o ajuste do modelo estrutural. Como as escalas foram utilizadas em diferentes contextos e validadas no contexto internacional e nacional, aplicou-se a *confirmatory factor analysis* (CFA) e confiabilidade por meio do Ômega de McDonald e Alfa de Cronbach. Os índices de ajustes utilizados para CFA e avaliação do modelo estrutural estão na Tabela 2.

Tabela 2

Índices de ajuste dos modelos

	Indicador	Descrição	Valores de referência	Autores
	χ^2 Qui-quadrado	Indica discrepância entre o modelo proposto pelo pesquisador e o sugerido pelos dados da amostra	p-valor > 0,05	
	d.f. = <i>Degrees of Freedom</i>			
	$\chi^2 / (d.f.)$ Qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade	Como o qui-quadrado é sensível ao tamanho da amostra, sua análise somente faz sentido quando graus de liberdade são considerados	Entre 1 e 3 = bom ajuste Até 5 = ajuste razoável	Araújo <i>et al.</i> (2022)
	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>		< 0,06 (IC 90%)	
	RMSEA Raiz quadrada da média dos quadrados dos erros de aproximação	Mostra a qualidade de ajuste do modelo à matriz de covariância da amostra, tendo em conta os graus de liberdade	Os limites dos RMSEA devem ser menores que 0,10 com intervalo de confiança de 90%.	Barendse <i>et al.</i> (2015) Brow (2015)
	<i>Comparative Fit Index</i>			
	CFI Índice de comparação de ajuste	Mostra se, e em que medida, a qualidade do ajustamento do modelo proposto é melhor que a do modelo de base	> 0,95	Schermelleh-Engel <i>et al.</i> (2003)
	<i>Tucker-Lewis Index</i>			
	TLI Índice de <i>Tucker-Lewis</i>			Malhotra <i>et al.</i> (2014)
	<i>Standardized Root Meansquare Residual</i>			
	SRMR Raiz quadrada média residual padronizada	Resume as diferenças entre as correlações observadas e ajustadas	<0,06 ou < 0,08	

Em relação à AC, após os testes das variáveis individuais, optou-se por utilizar seu escore geral (média) em detrimento de suas quatro dimensões. Análises preliminares indicaram resultados similares e, por simplicidade, já que o objetivo não é detalhar associações específicas das dimensões com as demais variáveis, optou-se por trabalhar como constructo de 1ª ordem. Em relação a ST, esclarece-se que o constructo não pode ser tratado como 2ª ordem por possuir apenas 3 fatores – para ser tratada como 2ª ordem, tem que possuir no mínimo 4 fatores.

O método de coleta e a amostra podem levar a vieses. Para mitigar esses riscos, foi investigado o viés do método comum (*Common Method Bias – CMB*) e, para verificar se os dados estão afetados pelo viés do método comum, foi realizado o teste de fator único de Harman (Podsakoff *et al.*, 2003). Com a execução do teste, verificou-se que nenhum fator isolado representou individualmente mais de 50% da variância (Podsakoff *et al.*, 2003). O primeiro fator explicou 17,62% da variância total, o que permite concluir que os dados da pesquisa não apresentam limitações quanto ao viés do método comum.

4. Análise e Discussão dos Resultados

Como forma de identificar a amostra, foram feitas perguntas que verificaram os dados demográficos dos profissionais da contabilidade (Tabela 3).

Tabela 3

Dados demográficos dos respondentes

Sexo	Nº	%	Estado civil	Nº	%
Feminino	112	63	Solteiro(a)	67	37
Masculino	67	37	Casado(a)	93	52
Total	179	100	Divorciado(a)	10	6
			Outro	9	5
			Total	179	100
Faixa etária	Nº	%	Escolaridade	Nº	%
Até 20 anos	4	2	Nível técnico	7	4
De 21 a 25 anos	14	8	Superior completo	62	35
De 26 a 30 anos	38	21	Especialização	64	36
De 31 a 40 anos	58	32	Mestrado	26	15
De 41 a 50 anos	36	20	Doutorado	12	7
Acima de 50 anos	29	16	Outro	8	4
Total	179	100	Total	179	100

Dos 179 pesquisados, 112 (63%) são do sexo feminino enquanto 67 (37%) do sexo masculino, resultado que destoa do *website* do CFC em 9 de fevereiro de 2022, o qual indicava que, do total de 92.562 profissionais atuantes na região sul, 56% (51.958) são do sexo masculino e 44% (40.604) do sexo feminino. Neves *et al.* (2018) salientam que o aumento da representatividade da mulher na área contábil é oriundo das conquistas na educação, política, no mercado de trabalho e nas diferentes modificações que o setor contábil vem passando, e que inclusão, permanência e evolução da mulher se destacam.

A faixa etária predominante dos profissionais está entre 31 e 40 anos (32%) destacando-se maior representatividade daqueles de meia idade. Profissionais entre 26 e 30 anos representam 21% da amostra, 20% possuem idade entre 41 e 50 anos e 16% (29 profissionais) possuem idade superior a 50 anos, o que denota que os profissionais estão trabalhando mais tempo na área. Quanto ao estado civil dos respondentes, 93 profissionais (52%) são casados enquanto 67 (37%) são solteiros. Destaque-se que dos nove pesquisados classificados como outros, oito possuem união estável e um declarou ser viúvo.

Os 172 profissionais possuem formação em ciências contábeis. Três deles têm segunda formação, dois em direito e um em economia. Além disso, os demais (7) atuam na área contábil, mas possuem outra formação como administração e direito. Quando questionados sobre o último nível de escolaridade, 64 profissionais (36%) possuem especialização e 22%, mestrado ou doutorado, o que evidencia preocupação com a busca pelo conhecimento que reflete em aumento no nível de formação. Ainda, observa-se que 4% dos profissionais atuantes na área contábil cursaram nível superior, fato que evidencia que muitos discentes ingressam no curso superior e, no decorrer da formação, inserem-se no mercado de trabalho (Tabela 4).

Tabela 4

Dados ocupacionais dos respondentes

Ramo de atividade da organização	Nº	%	Cargo que ocupa na organização	Nº	%
Serviço público	31	17	Contador(a)	77	43
Escritório contábil	97	54	Profissional de dep. contábil	36	20
Empresas privadas	27	15	Profissional de dep. de pessoal	14	8
Prestação Serv./Consultoria/Auditoria	12	7	Profissional de dep. fiscal	10	6
Docência	7	4	Professor(a)	12	7
Outro	5	3	Auditor(a)	11	6
Total	179	100	Outro	19	10
			Total	179	100
Tipo de vínculo profissional	Nº	%	Remuneração (Salários-Mínimos)	Nº	%
Contratado(a) CLT	94	53	Até 3 SM	61	34
Terceirizado(a)	8	4	De 3 a 5 SM	47	26
Sócio(a)/Proprietário(a)/Empresário(a)	45	25	De 5 a 10 SM	46	26
Concursado(a)	32	18	Mais de 10 SM	25	14
Total	179	100	Total	179	100
Tempo que trabalha na organização	Nº	%			
Até 1 ano	24	13			
De 1 a 3 anos	32	18			
De 3 a 5 anos	24	13			
De 5 a 10 anos	30	17			
De 10 a 15 anos	17	9			
De 15 a 20 anos	25	14			
Acima de 20 anos	27	15			
Total	179	100			

Quando perguntados sobre o ramo de atividade das empresas na qual os profissionais trabalham, mais da metade dos profissionais (54%) atuam em escritórios de contabilidade e 31 profissionais (17%) atuam no serviço público. Destacou-se com uma das áreas de menor atuação a docência, com 7 (4%). Em relação ao tipo de vínculo profissional, destacam-se aqueles com contrato CLT, 94 profissionais (53%), ou seja, são aqueles que possuem seus direitos trabalhistas assegurados pela Lei de Consolidação das Leis do Trabalho, estando incluso neste percentual um servidor público que possui seu contrato regido por esta lei. Na sequência, destacam-se os(as) empresários(as)/sócios(as) e/ou proprietários(as), cujo percentual corresponde a 25% da amostra (45 profissionais), bem como os concursados, que correspondem a 18% da amostra.

Em relação ao tempo de atuação profissional, 32 profissionais (18%) possuem de 1 a 3 anos de atuação na área e 30 (17%) possuem de 5 a 10 anos de atuação. Além disso, observa-se que 27 profissionais (15%) possuem mais de 20 anos de atuação, o que pode estar relacionado à elevada faixa etária que reflete no tempo de atuação em uma mesma organização.

Em relação ao cargo que ocupam na organização, destaca-se o cargo de contador, com 43% dos profissionais; além dos que ocupam os departamentos de contabilidade, pessoal e fiscal, que correspondem respectivamente a 20%, 8% e 6% e estão divididos em cargos de auxiliar, assistente, analista e chefia. Em relação à remuneração média, 47 profissionais (26%) recebem de 3 a 5 salários-mínimos (R\$ 1.212,00 – SM nacional do ano de 2022) e 26% (46) deles recebem entre 5 e 10 salários-mínimos, demonstrando que a maioria recebe remuneração superior a R\$ 3.500,00. Destacam-se 25 profissionais (14%) que recebem mais de 10 salários-mínimos, ou seja, possuem uma remuneração superior a R\$ 12.000,00.

A respeito do tamanho da cidade em que trabalhavam, 59% dos profissionais trabalham em cidade de grande porte (população superior a 100 mil habitantes) e 56 profissionais (31%) em cidades de médio porte, com população entre 20 mil e 100 mil habitantes, o que pode justificar a remuneração recebida.

De modo geral, a amostra é composta por mulheres, casadas, entre 31 e 40 anos, que possuem especialização concluída e atuam em escritórios ou no serviço público entre 1 e 10 anos, com remuneração mensal entre 3 e 10 salários-mínimos.

4.3 Modelagem de equações estruturais

4.3.1 Avaliação dos modelos de mensuração

A *confirmatory factor analysis* (CFA) foi realizada por meio de quatro modelos que comprovaram adequadas propriedades psicométricas. A análise foi pela utilização do *software* JASP 0.16.4 por meio de uma matriz de correlação policórica e os resultados extraídos pelo método dos mínimos quadrados robustos ponderados na diagonal (RDWLS - *robust diagonally weighted least squares*). Este método foi empregado pois há itens que são pontuados em uma escala *Likert* de 5 pontos, sendo adequado para análise de variáveis ordinais por fornecer parâmetros precisos quando comparados com outros métodos de estimação baseados em dados intervalares (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016).

Inicialmente foram testados os modelos originais, após análise verificou-se com base nas cargas fatoriais de cada assertiva, 24 assertivas foram excluídas por apresentarem valores abaixo de 0,40 que para Figueredo Filho e Silva Júnior (2010), se superiores a 0,40 apresentam explicação mínima e suficiente. Ainda, justifica-se a exclusão pela aplicação do instrumento em uma amostra específica (profissionais da contabilidade da região sul do Brasil) que não condiz com a população estudada por Audibert e Teixeira (2015) e Soares *et al.* (2017), o que pode resultar em ajuste.

Após a exclusão, foram mensuradas as propriedades psicométricas, sendo avaliados pelos índices: *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) com Intervalo de Confiança (IC) a 90%, *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Standardized Root Meansquare Residual* (SRMR) e Qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade (/df). Valores maiores que 0,95 são considerados adequados para CFI e TLI; menores que 0,06 para RMSEA (sendo o limite superior inferior a 0,10); e abaixo de 0,06 ou 0,08 para SRMR (Araújo *et al.*, 2022; Brow, 2015; Schermelleh-Engel *et al.*, 2003). Ainda, segundo os mesmos autores, valores abaixo de 3,00 são adequados na interpretação do /df (Araújo *et al.*, 2022; Brow, 2015; Schermelleh-Engel *et al.*, 2003) (Tabela 5).

Tabela 5

Análise fatorial confirmatória

Medidas	AC	ST	RST	RI
χ^2 : qui-quadrado	240,356	269,832	3,963	14,093
(df): graus de liberdade	209	209	5	20
Razão: χ^2 / (df)	1,150	1,291	0,792	0,704
p-valor χ^2	0,067	0,003	0,555	0,826
CFI	0,992	0,984	1,000	1,000
TLI	0,991	0,982	1,006	1,025
SRMR	0,083	0,084	0,040	0,054
RMSEA	0,029	0,040	0,000	0,000
(IC 90%)	(0,000 - 0,045)	(0,025 - 0,054)	(0,000 - 0,092)	(0,000 - 0,040)
Ômega de McDonald	0,911	0,904	0,824	0,775
(IC 95%)	(0,892 - 0,930)	(0,883 - 0,924)	(0,784 - 0,865)	(0,725 - 0,825)
Alfa de Cronbach	0,909	0,901	0,818	0,767
(IC 95%)	(0,888 - 0,927)	(0,879 - 0,921)	(0,772 - 0,857)	(0,712 - 0,814)

Nota: AC= adaptabilidade de carreira; CFI= comparative fit index (índice de ajuste comparativo); df= degrees of freedom (graus de liberdade); IC= intervalo de confiança; RMSEA= root mean square error of approximation (raiz quadrada da média do erro de aproximação); ST= satisfação no trabalho; SRMR= standardized root mean residual (raiz quadrada média dos resíduos padronizada); TLI= Tucker-Lewis index; χ^2 = teste qui-quadrado.

As estatísticas de RMSEA apresentaram valores desejados entre 0,06 e 0,08, com IC de 90%, e as demais estatísticas também indicaram valores satisfatórios, como o CFI > 0,95 e TLI > 0,95 para os quatro modelos. Em relação ao SRMR, dois modelos apresentaram valores dentro do esperado <0,008 e dois (AC e ST) ultrapassaram em 2 a 3 décimos o esperado. Assim, entende-se que tal resultado não compromete os modelos. Ainda há consistência interna da medida que foi avaliada por meio dos coeficientes Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald que, para Trizano-Hermosilla e Alvarado (2016), devem apresentar valor mínimo de 0,70 para o modelo ser considerado adequado.

4.3.2 Avaliação do modelo estrutural

A estimação do modelo se deu por meio da máxima verossimilhança (*Maximum Likelihood – ML*) (Tabela 6).

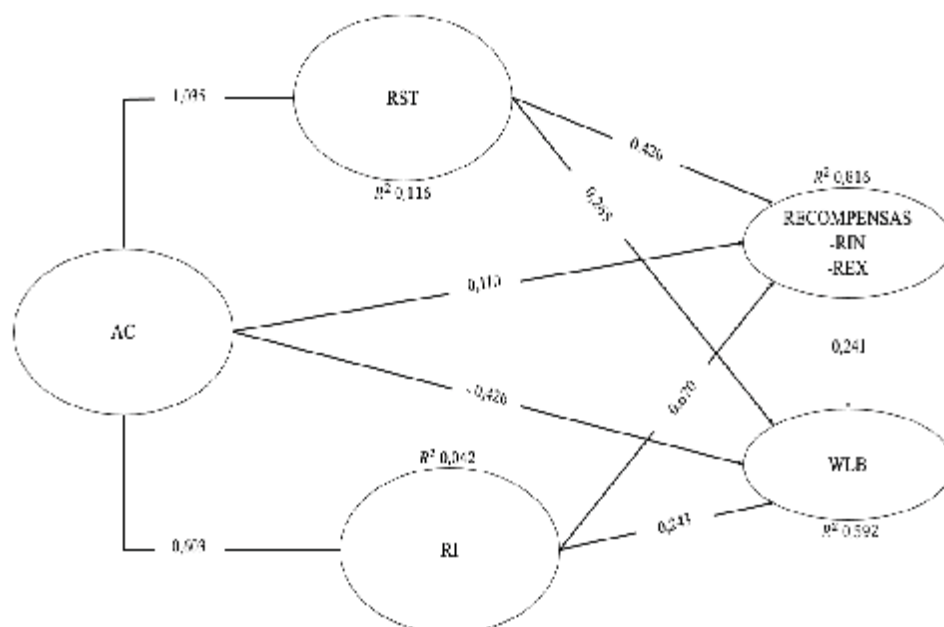
Tabela 6
Índices de ajuste do modelo estrutura

Medidas	Valor encontrado	Valor de referência
χ^2 : qui-quadrado	2799,001	
(df): graus de liberdade	1528	
Razão: $\chi^2/(df)$	1,831	Entre 1 e 3 = bom ajuste
p-valor χ^2	<0,001	p-valor > 0,05
CFI	0,715	> 0,95
TLI	0,702	
RMSEA (IC 90%)	0,068 (0,064 - 0,072)	< 0,06 (IC 90%) Os limites devem ser menores que 0,10 com IC de 90%.

Nota: CFI= comparative fit index (índice de ajuste comparativo); df= degrees of freedom (graus de liberdade); IC= intervalo de confiança; RMSEA= root mean square error of approximation (raiz quadrada da média do erro de aproximação); TLI= Tucker-Lewis index; χ^2 = teste qui-quadrado.

A razão: $\chi^2/(df)$ apresentou o valor de 1,831 e denota que o modelo possui ajuste adequado e que os índices de CFI e TLI (0,715 e 0,702) apresentaram ajuste abaixo do esperado, inferior a 0,95. Em relação ao valor apresentado RMSEA (0,068), o resultado foi acima do esperado (<0,06), mas entende-se que não há prejuízo, uma vez que os limites se encontram dentro do esperado.

Os índices respeitam os parâmetros da literatura, sendo seguro analisar a relação entre os constructos e os indicadores por meio dos coeficientes de caminho que estão no modelo estrutural completo (Figura 2).



Nota: foram evidenciados no diagrama os itens/indicadores que compõem as variáveis latentes e os erros das variáveis endógenas. Os valores das setas dizem respeito aos pesos padronizados. O valor acima ou abaixo das variáveis endógenas referem-se ao R^2 .

Figura 2. Modelo estrutural completo

Os constructos foram assumidos como reflexivos e os valores de R^2 para os de mediação (relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional) e para a ST que, de modo geral, denotam que possuem poder explicativo para a AC, destacando-se o relacionamento intraorganizacional com poder explicativo baixo ($R^2 = 0,042$) (Figura 2).

As significâncias dos coeficientes são apuradas conforme $p < 0,05$, sendo rejeitadas as hipóteses com significância superior. Por meio do Escore Z, verifica-se o sentido da relação entre as variáveis, ou seja, se é diretamente proporcional ou inversamente proporcional. Com base no p-valor, infere-se que há relação entre AC e WLB ($p = 0,046$) e que esta relação é inversamente proporcional, ou seja, a AC se relaciona de forma negativa com a ST em um nível de WLB. Ainda, ao se verificar as relações de mediação, observa-se uma relação positiva entre a RST e RI e as recompensas ($p = 0,016$ e $p = 0,038$, respectivamente). As demais hipóteses testadas: AC \rightarrow recompensas, recompensas \rightarrow WLB, AC \rightarrow RST \rightarrow WLB e AC \rightarrow RI \rightarrow WLB não apresentaram relação significativa ($p < 0,05$), resultando na rejeição delas (Tabela 7).

Tabela 7

Coeficientes de caminho e significância

	Estimativa	SE	Escore Z	P-valor	Limite inferior	Limite superior	Efeito padronizado
Efeitos diretos							
AC \rightarrow Recomp.	0,110	0,186	0,591	0,554	-0,254	0,474	0,040
AC \rightarrow WLB	-0,426	0,214	-1,933	0,046	-0,846	-0,007	-0,204
Recomp. \rightarrow WLB	0,241	0,255	0,942	0,346	-0,260	0,741	0,315
Efeitos de mediação							
AC \rightarrow RST \rightarrow Recomp.	0,435	0,180	2,417	0,016	0,082	0,788	0,159
AC \rightarrow RST \rightarrow WLB	0,275	0,166	1,650	0,099	-0,052	0,601	0,131
AC \rightarrow RI \rightarrow Recomp.	0,404	0,195	2,071	0,038	0,022	0,786	0,148
AC \rightarrow RI \rightarrow WLB	0,147	0,136	1,078	0,281	-0,120	0,413	0,070

Apesar de os índices de modificações indicarem mudanças para melhorar o ajuste global do modelo final, não se cogitou alterações por se entender que os ajustes iriam resultar em modificação significativa do modelo e, a partir do modelo estrutural, foram testadas as hipóteses.

4.4 Discussão dos resultados

Para a discussão dos resultados, resgatam-se as hipóteses, suas descrições e o *status* final das mesmas com base nos testes estatísticos. A **H1** verificou se a AC influencia direta e positivamente na ST dos profissionais ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e foi rejeitada. Salvador e Ambiel (2019) testaram a relação das dimensões da AC na predição do nível de satisfação com o salário e os rendimentos de trabalhadores brasileiros maiores de 18 anos, tais hipóteses foram parcialmente corroboradas e somente a dimensão controle da AC predisser tais variáveis.

Bonetti *et al.* (2021) verificaram a satisfação perante a profissão de 120 profissionais da área contábil de SC, e 46,7% concordam com os rendimentos pagos e que é compatível com a carga profissional. Além disso, 86,6% dos profissionais estão satisfeitos com seu rendimento. Tal evidência pode explicar o fato de que a AC não influencia na ST no nível das recompensas dos profissionais, por entenderem que seus rendimentos (recompensas) são condizentes com suas funções. Dessa forma, infere-se que a capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais não influencia de forma direta nas recompensas, mas auxilia no desenvolvimento de competências que irão refletir nas formas de recompensas.

A **H2** previu influência direta e positiva entre AC e a ST na dimensão do WLB e foi aceita, mas a capacidade de as pessoas lidarem com transições profissionais pode influenciar de forma direta e negativa na percepção do indivíduo em relação ao equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a WLB. De Andrade *et al.* (2017) verificaram relações entre o conflito trabalho-família e dimensões de vida e estresse no trabalho. Assim, visto que o WLB se refere à obtenção de um grau suficiente de satisfação em casa e no trabalho (Campbell, 2000), deduz-se que quanto maior for a necessidade de se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho menor será a satisfação ou a percepção de satisfação entre a vida pessoal e profissional (em casa e no trabalho).

A **H3** verificou se as recompensas influenciam direta e positivamente no WLB, hipótese que não foi aceita e pode denotar que recompensas individuais não influenciam na percepção que o profissional tem em relação ao equilíbrio vida pessoal/profissional. Rudolph *et al.* (2017) verificaram que gênero, idade, escolaridade e cultura interferem na relação AC/ ST. Dessa forma, espera-se que existam mais fatores além das recompensas e WLB que influenciam na percepção de satisfação entre vida pessoal e profissional, não estando as recompensas relacionadas a esta percepção de forma significativa.

Em relação ao efeito mediador da RST na influência entre AC e recompensas (**H4a**) e o WLB (**H4b**), verificou-se que há influência deste constructo (RST) apenas nas recompensas, portanto, aceitou-se **H4a** e rejeitou-se **H4b**. A RST representa o direito do trabalho e ao trabalho, essencial para garantir dignidade e bem-estar dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento econômico-social (de Araujo, 2019) – o que explica sua influência em relação as recompensas, pois garantirão ao profissional dignidade e bem-estar. Outro efeito mediador testado diz respeito ao relacionamento intraorganizacional, ou seja, as interações entre os membros das organizações e a sua influência entre AC e as recompensas (**H5a**) e no WLB (**H5b**). Da mesma forma que a mediação da RST, o RI foi aceito apenas para relação com as recompensas; assim, **H5a** foi aceita, enquanto **H5b** foi rejeitada.

Destaca-se que a capacidade que o profissional da contabilidade lida com transições profissionais que influenciem de forma direta e indireta na percepção de satisfação entre sua vida pessoal e profissional. Percebeu-se que o WLB possui papel importante para os profissionais da contabilidade, não só pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, mas também pelos tipos de atividades que realizam, que podem moldar a visão de si e a postura que adota no seu dia a dia, o que pode impactar diretamente no seu bem-estar e conseqüentemente no resultado das organizações a que estão vinculados.

5. Conclusões

Este estudo analisou os efeitos da AC na ST dos profissionais da contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional.

Em relação aos efeitos da AC na ST dos profissionais da contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e do WLB, observou-se que a AC não influencia de forma direta e positiva nos profissionais da contabilidade ao nível das recompensas, mas influência de forma direta e negativa ao nível do WLB. Em relação ao WLB, conclui-se que quanto maior for a necessidade de se adaptar as mudanças no ambiente de trabalho menor será a satisfação ou a percepção de satisfação entre a vida pessoal e profissional (em casa e no trabalho). Portanto percebeu-se que o *work-life balance* também possui um papel importante na vida dos profissionais da contabilidade, não só pelo equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal, mas também pelos tipos de atividades que eles realizam, que podem moldar a visão que têm de si e a postura que eles podem adotar para o seu dia a dia. Isso pode impactar diretamente no bem-estar e nos resultados das organizações às quais estão vinculados.

A relação entre as recompensas intrínsecas e extrínsecas e o WLB identificou que as recompensas não são capazes, de forma individual, de influenciar na percepção que o profissional da contabilidade tem em relação ao equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Rudolph *et al.* (2017) afirmam que existem mais fatores que recompensas e o *work-life balance* que podem influenciar na percepção de satisfação entre vida pessoal e profissional dos profissionais da contabilidade, não estando as recompensas relacionadas a esta percepção de forma significativa.

Por fim, verificou-se o papel mediador da relevância social do trabalho e do relacionamento intraorganizacional. A mediação da relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional foi confirmada para a relação entre AC e recompensas, não se mostrando relevante na relação entre AC e WLB. Pode-se, portanto, entender que as recompensas influenciam de forma significativa na capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais, ou seja, quanto maior o nível de recompensas recebidas maior será a predisposição do trabalhador a se adaptar às mudanças profissionais.

Conclui-se, a partir dos achados, que a AC influencia de forma significativa na ST na dimensão de recompensas, sendo que a disposição para se adaptar às mudanças é influenciada de forma significativa pelas recompensas. Na dimensão do WLB, não se identificou influência significativa, ou seja, a AC parece não influenciar no equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a sua vida pessoal.

Este estudo traz implicações para a literatura ao explorar de forma conjunta os construtos de AC, ST, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional frente aos profissionais da contabilidade. A verificação de forte influência das recompensas na AC representa uma lacuna a ser estudada, a fim de se entender de forma detalhada como se dá essa relação. Além disso, o presente estudo levanta a temática do WLB, que se mostra uma possível fonte de estudo a respeito da sua influência em relação ao público específico de profissionais da contabilidade. De modo geral, destaca-se a importância na realização de estudos que identifiquem aspectos comportamentais dos profissionais da contabilidade que se mostra ainda incipiente.

Os achados evidenciam contribuição para os profissionais da área da Contabilidade incluindo uma compreensão mais profunda dos efeitos da AC em aspectos como recompensas, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional. Além disso, destaca que uma boa AC promove a adaptação e resiliência dos profissionais diante de mudanças. Quanto às implicações práticas, as organizações podem aprimorar suas políticas de recompensas, a gestão de recursos humanos e o desenvolvimento profissional com base nas relações identificadas. Isso pode resultar em benefícios para a satisfação dos profissionais e no desempenho organizacional, fortalecendo a interconexão entre esses constructos.

Este estudo aponta questões para pesquisas futuras em decorrência das limitações aqui expostas. O método *survey* para a coleta de dados resulta na abordagem transversal do problema, assim, estudos futuros podem propor técnicas de análise qualitativa, como estudos de caso, de modo a demonstrar aspectos que podem interferir na relação entre a AC e ST dos profissionais da contabilidade.

A Escala de QVT de Walton (1973), versão adaptada por Soares *et al.* (2017), foi escolhida para mensuração dos constructos de ST (recompensas e *work-life balance*), relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional. Recomenda-se a verificação na literatura de outra escala que contemple a ST e que identifique de formas distintas a influência da AC e ST. Aconselha-se, ainda, a utilização da remuneração como variável de controle a fim de verificar se a mesma influencia de alguma forma na relação entre AC e ST. Por fim, sugere-se testar o efeito mediador do relacionamento intraorganizacional em outras amostras, uma vez que ele apresentou baixo poder explicativo em relação a variável observada.

Referências

- Ahadiat, N. & Martin, R. M. (2016). Necessary attributes, preparations, and skills for the selection and promotion of accounting professionals. *Journal of Accounting & Finance*, 16 (1), 2158-3625.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278- 308.
- Almeida, G. T. D., & Medeiros, L. M. (2017). Percepções em relação ao profissional contábil: investigação comparativa com estudantes ingressantes e concluintes. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 22(1), 104-121.
- Alves, M. C. A. (2019). *Relação de Trabalho Responsável: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho*. Editora JH Mizuno.
- Araújo, F. B. D. B., Rogers, P., Peixoto, F. M., & Rogers, D. (2022). Diversificação de ativos, bem-estar financeiro, qualidade de vida e saúde mental: estudo no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(90).
- Asonitou, S. (2015). The evolution of accounting education and the development of skills. In 11th interdisciplinary workshop on intangibles, intellectual capital and extra-financial information, European Institute for Advanced Studies in Management (EIASM). *Athens University of Economics and Business*, Greece, 17-18.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Barendse, M. T., Oort, F. J., & Timmerman, M. E. (2015). Using exploratory factor analysis to determine the dimensionality of discrete responses. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(1), 87-101.
- Bonetti, M., Lubave, M. V., Mattei, J. A. R., Redivo, M. Z., & De Noni, L. (2021). A satisfação dos contadores perante a profissão no estado de Santa Catarina. *Área temática: administração e ciências contábeis. Anais-XII SENPEX-ciências e debates contemporâneos*.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford publications.
- Campbell, C. S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2023). *Quantos somos*. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>. Acesso em: 20 jan. 2023.
- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., O’Loughlin, C., & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459–473.
- Dawal, S. Z., Taha, Z., & Ismail, Z. (2009). Effect of job organization on job satisfaction among shop floor employees in automotive industries in Malaysia. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 1-6.

- de Andrade, A. L., de Oliveira, M. Z., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113.
- de Araújo, J. M. (2019). Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. *Revista de Direito da Cidade*, 11(2), 783-807.
- de Araujo, J. M., & Gil, S. T. (2020). Trabalho decente como conceito harmonizador entre os princípios constitucionais dignidade humana e valorização do trabalho. *Revista de Direito*, 12(02), 01-26.
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: a multidisciplinary journal*, 21(3), 425-438.
- Dumitru, C. & Voinea, V. (2015). Correlations between career management, communication and career development. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(20), 99-109.
- Emmanuel, N., & Nwuzor, J. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26-32.
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. P. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: o caso da escala de adaptabilidade de carreira. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16, 160-185.
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247.
- Hair Jr., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). A. Sant'Anna, Trad. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Henry, B., & Hicks, M. (2015). A survey of perspectives on the future of the accounting profession. *The CPA Journal*, 85(8), 6.
- Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103649.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230-235.
- Khomami, H. M. (2018). The dataset for relationship between the nurses to patients ratio and patients satisfaction with nursing care. *Data in Brief*, 21, 2149-2154.
- Lai Wan, H. (2007). Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 31 (4), 297-322.
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48, 936-949.
- Lima, A. J., Zille, L. P., & Soares, M. G. (2015). Um olhar sobre a satisfação no trabalho: Estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais. *Gestão & Planejamento-G&P*, 16(3).

- Lopes, J. G. M., & Zanetoni, T. O., & Lopes, T. de O.; Boreli, D. (2021). Valorização dos profissionais da contabilidade como consultores. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(10), 3167–3177.
- Machado, L. D. A., de Lima, P. L. S., Stockmanns, J. L., & Kronberg, H. (2019). A compreensão da ordem econômica a partir da valorização do trabalho humano: uma análise baseada na proteção à saúde do trabalhador. *Relações Internacionais no mundo atual*, 1(22), 1-15.
- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2015). Conexão social intraorganizacional, suporte no trabalho e identificação organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 348-366.
- Mahaney, R. C., & Lederer, A. L. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.
- Malhotra, N. K., Lopes, E. L., & Veiga, R. T. (2014). Modelagem de equações estruturais com Lisrel: uma visão inicial. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 28-43.
- Míndrilá, D. (2010). Maximum likelihood (ML) and diagonally weighted least squares (DWLS) estimation procedures: A comparison of estimation bias with ordinal and multivariate non- normal data. *International Journal of Digital Society*, 1(1), 60-66.
- Moura, A. O., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: intersecções entre trabalho e carreira. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20.
- Nemteanu, M.-S., & Dabija, D.-C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public*, 8(7), 3670.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. D., & Andrade, R. O. B. D. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE. BR*, 16, 318-330.
- Nnaji-Ihedimma, N. C., & Egbunike, F. C. (2015). Effect of rewards on employee performance in organizations: a study of selected commercial banks in Awka metropolis. *European Journal of Business and management*, 7(4), 80-88.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*, 247-263. Gauteng: Springer International Publishing Switzerland.
- Ozcelik, H. (2013). An empirical analysis of surface acting in intra-organizational relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 291-309.
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- Salvador, A. P. V., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: relações com variáveis de carreira. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 256-263.
- Santana Junior, J. J. B. de; Pereira, D. M. V. G., & Lopes, J. E. de G. (2008). Análise das habilidades cognitivas requeridas dos candidatos ao cargo de contador na administração pública federal, utilizando-se indicadores fundamentados na visão da Taxonomia de Bloom. *Revista Contabilidade & Finanças, São Paulo*, 19(46), 108-121.

- Santos, L. G. A. D., Rossoni, L., & Machado-da-Silva, C. L. (2011). Condicionantes estruturais dos relacionamentos intraorganizacionais: uma análise da influência sobre relações de comunicação e decisão. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 12, 139-168.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2a ed.). Hoboken: Wiley, 147-183.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van V. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Silva, B. M. da. (2016). A atuação das empresas de serviços contábeis no processo de gestão de seus clientes. In: *III Congresso de Controladoria e Finanças*, 2016, São Leopoldo/RS. Anais. São Leopoldo/RS, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, p. 10-29.
- Silva, E. C., Silva, A. L., Silva, G. K., Caxilé, G. F., & Ribeiro, L. H. (2021). Estudo de caso sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade. *Inova - Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria*, 2.
- Smith, J. N., & Jones, V. D. (2010). Reward systems and what they mean for employee behavior. *Human Resources Magazine*, 24(3), 147-154.
- Soares, C. S., Rosa, S., & da Rosa, F. S. (2017). Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação a partir da percepção dos profissionais contábeis em Santa Maria/RS. *Perspectivas Contemporâneas*, 12(2), 152-171.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in psychology*, 7, 769.
- Witt, C., Hein, N., & Kroenke, A. (2020). Eficiência dos serviços contábeis na geração de riqueza e qualidade de vida. *Ágora: revista de divulgação científica*, 25, 57-75.
- Yapa, B. (2002). An examination of the relationship among job satisfaction, rewards, and organizational commitment. *Journal of the Management Sciences* (1), 46-66.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Tordena, N. (2013). Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In: Borges, L. O., & Mourão, L. (Orgs.). *O Trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*, 644-665. Porto Alegre: Artmed.