

CENTRALIDADE DO TRABALHO, METAS E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL: INTERSECÇÕES ENTRE TRABALHO E CARREIRA

ALÉXIA O. R. MOURA¹

 <https://orcid.org/0000-0002-3092-9481>

LÍGIA C. OLIVEIRA-SILVA¹

 <https://orcid.org/0000-0002-7487-9420>

Para citar este artigo: Moura, A. O. R., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: interseções entre trabalho e carreira. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190087

Submissão: 30 abr., 2018. **Aceite:** 23 jul., 2018.

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, MG, Brasil.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: O artigo é conduzido pela seguinte questão: como as narrativas de grupos de interesses contribuem para o diálogo entre a perspectiva da estratégia como prática e a teoria dos *stakeholders*?. O objetivo é analisar as mudanças, permanências e tensões nas narrativas dos *stakeholders*, vistas como práticas estratégicas, no contexto da mineração.

Originalidade/valor: A estratégia como uma prática social diz respeito às relações entre organizações, indivíduos e sociedade em busca de coexistência. Este estudo estabelece um diálogo entre a estratégia como prática social e uma perspectiva política dos *stakeholders*, considerando que interagem em redes, buscando a criação de valor a partir da mutualidade.

Design/metodologia/abordagem: A pesquisa de campo foi conduzida numa abordagem qualitativa e longitudinal. A coleta de dados utilizou técnicas de pesquisa documental em atas e vídeos de audiências públicas, pesquisa em jornal e realização de entrevistas.

Resultados: Os resultados mostram interações narrativas de seis grupos de interesse: organizações empreendedoras, poder público, educação, meio ambiente, moradores da área de implantação e setor produtivo. O resultado sugere um papel de relevância das tensões relacionais como elementos que restringem e possibilitam as mudanças e permanências, e evidenciam a natureza dinâmica das interações intra e intergrupos de *stakeholders*. O diálogo teórico proposto amplia o campo dos estudos da estratégia, em uma vertente pós-moderna, ao estabelecer um diálogo com uma vertente política da ação dos *stakeholders*, como alternativa a uma perspectiva funcionalista tradicional no campo.

PALAVRAS-CHAVE

Realização profissional. Carreira. Metas. Orientação para atingimento de metas. Centralidade do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Como o significado do trabalho e o alcance de metas podem contribuir para a realização profissional? No contexto socioeconômico atual, o trabalho tem sido visto cada vez mais como um ambiente de desenvolvimento humano, no qual uma atividade executada de forma motivadora e eficiente reflete o alcance dos potenciais do indivíduo. As mudanças causadas pela globalização, pelo avanço tecnológico constante e pela grande competitividade levam os indivíduos a planejar cada vez mais suas carreiras, estabelecendo metas profissionais e utilizando estratégias adequadas para alcançá-las.

A carreira tem adquirido novos significados nos últimos anos, principalmente quando se considera a definição de Greenhaus (1987), segundo a qual carreira envolve a diversidade de experiências profissionais que se estende por toda a vida de um indivíduo. Novas concepções de carreira têm ganhado força a partir dos anos 1990, reforçando a ideia do autogerenciamento. A carreira sem fronteiras, por exemplo, propõe que o indivíduo é responsável por seu próprio desenvolvimento por meio de vínculos com diversas organizações, indicando a necessidade de mobilidade psicológica e física (Arthur & Rousseau, 1996). Numa tônica semelhante, Hall (1996) aborda a carreira proteana, que deve ser guiada pelo próprio indivíduo, baseada em metas individualmente definidas e focadas no sucesso psicológico e nos valores pessoais.

Sendo assim, compreende-se que a visão contemporânea de carreiras implica a premissa de que elas representam eventos que são ativamente criados e gerenciados por meio de decisões conscientes e com base em evidências (Inkson, Dries, & Arnold, 2015). O autogerenciamento da carreira, para Seibert et al. (2013), envolve o estabelecimento de metas de carreira, o desenvolvimento e a implementação de planos e estratégias de carreira. Nesse sentido, a busca pela realização profissional se apresenta como uma questão importante, pois demanda maior atenção à construção da carreira e ao desenvolvimento de estratégias de autogerenciamento. As pessoas também se tornam mais responsáveis pela própria realização profissional, que, por sua vez, concerne à percepção do indivíduo de que alcançou suas metas de carreira ou de que está no caminho certo para alcançá-las (Oliveira-Silva, Porto, & Arnold).

O significado do trabalho influenciaria as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos indivíduos, pois afetaria as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (Meaning of Working



International Research Team, 1987). Além de ser fonte de renda, o trabalho representa algo que pode proporcionar realização, *status* social, possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais e, assim, ter uma vida mais significativa. Tendo em vista os possíveis benefícios da atividade laboral, não é incomum que o trabalho ocupe uma posição central nas nossas vidas, de forma que o conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância do trabalho na vida das pessoas (Kubo & Gôuvea, 2012). Para Schweitzer, Gonçalves, Tolfo e Silva (2016), a perspectiva da centralidade do trabalho envolve a relação com os comportamentos e construtos ligados ao trabalho e ao sujeito, sendo a centralidade o componente mais importante do sentido e significado do trabalho ao considerar as principais perspectivas teóricas que o abordam. Tal centralidade poderia levar o indivíduo a investir mais esforços para o alcance de suas metas profissionais e, conseqüentemente, atingir um estado de realização profissional. Ao mesmo tempo, as formas como as pessoas buscam diferentes tipos de metas podem influenciar certos resultados, como o desempenho. Sendo assim, acredita-se que diferentes atitudes direcionadas para o alcance de metas, assim como a relevância que as pessoas atribuem ao trabalho, podem influenciar de forma distinta a realização profissional.

Portanto, propõe-se neste estudo que o significado do trabalho, mais especificamente a dimensão de centralidade, prediz a realização profissional. Estudos como o de Aryee e Luk (1996) reforçam essa relação, uma vez que encontraram correlações positivas entre centralidade do trabalho e carreira. Wrzesniewski (2001), por sua vez, forneceu validação empírica inicial para uma taxonomia de significados de trabalho, consistindo em trabalho como trabalho, como carreira e como vocação.

Complementarmente, uma vez que a realização profissional representa o alcance de metas de carreira (Oliveira-Silva, 2015), pretendeu-se investigar como a orientação para metas de realização (OMR) também poderia prever a realização profissional. A orientação para alcance de metas refere-se a que tipos de motivos levam as pessoas a alcançar metas, isto é, se elas se preocupam com a aquisição de competências e autodesenvolvimento (orientação de maestria) ou com mostrar para os outros que são competentes (orientação de desempenho) (Elliot & Dweck, 2005). Logo, o objetivo do presente estudo consistiu em analisar em que grau a centralidade do trabalho e os tipos de OMR predizem a realização profissional, traduzida pelo alcance das metas mais importantes de carreira.

Espera-se, dessa forma, contribuir para a melhor compreensão sobre como a realização profissional, estado tão almejado por aqueles que trilham



uma carreira, pode ser afetada pelo significado e pela importância do trabalho na vida dos indivíduos, assim como pela forma por que eles perseguem suas metas. O presente estudo também é relevante no sentido de explorar o construto de realização profissional, que, apesar de muito popular entre os trabalhadores, ainda é pouco analisado na área da Administração. A investigação desse conceito mostra-se importante, pois fornece dados a organizações e trabalhadores para que sejam compreendidos quais aspectos ajudam a promover a realização profissional, facilitando intervenções.

2. REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Segundo Oliveira-Silva (2015), a realização profissional envolve o esforço despendido pelo indivíduo para viver de acordo com as metas de carreira que estabeleceu para si. Assim, o conceito refere-se à percepção do indivíduo de que alcançou suas metas de carreira ou de que está no caminho certo para alcançá-las (Oliveira-Silva, 2015). Não é considerada como um processo estático, mas sim dinâmico; os valores e as metas das pessoas podem mudar, e, conseqüentemente, a forma como elas perseguem esses objetivos e o significado de realização profissional também mudam (Oliveira-Silva, 2015). Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), ao conceituarem a síndrome de *burnout*, mencionam a questão da realização no trabalho, indicando que a diminuição da realização pessoal no trabalho representa um dos indicadores de *burnout*. Porém, vale notar que nesse âmbito a realização é tratada de forma oposta àquela apresentada por Oliveira-Silva (2015), uma vez que para Maslach et al. (2001) o foco é na ausência de realização, equivalente à tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma negativa, sentir-se infeliz consigo mesmo e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional.

Conceitos que podem ser associados à realização na carreira vêm sendo abordados há algum tempo. Para Kuijpers, Schyns e Scheerens (2006), por exemplo, a “atualização de carreira” é definida como a realização de objetivos e valores pessoais na carreira. Entretanto, o conceito de atualização de carreira está mais associado às competências de carreira (Kuijpers et al., 2006; Beheshtifar, 2011) do que à realização de metas, o que amplia as distinções entre esse conceito e a realização profissional. Adicionalmente, a atualização de carreira também não apresenta um modelo teórico e instrumento de medida, tal qual é proposto para realização profissional. Existem na literatura estudos que descrevem metas pessoais no trabalho, porém cada um apresenta um modelo distinto de conteúdos de metas, dificultando o



aprofundamento dos estudos e possíveis replicações. O modelo dos valores humanos de Schwartz et al. (2012), por sua vez, tem recebido larga aceitação ao longo dos anos e em todo o mundo. Suas dimensões bipolares de segunda ordem foram encontradas e replicadas por vários estudos (Elster & Sagiv, 2015).

O modelo teórico proposto por Oliveira-Silva (2015) apresenta duas dimensões constituintes do conceito de realização profissional: 1. a importância e o alcance de tipos específicos de metas de carreiras e 2. a avaliação do progresso em direção às metas. Neste estudo, por questões de parcimônia e coerência teórica, abordou-se apenas a primeira dimensão, uma vez que a pesquisa consistiu em analisar como o significado do trabalho, mais especificamente a dimensão de centralidade, e os tipos de orientação para alcance de metas no trabalho se relacionam com os conteúdos específicos de metas de carreira.

Em relação à primeira dimensão, o conteúdo das metas de carreira é embasado em valores pessoais, que são descritos por Schwartz et al. (2012) como critérios ou objetivos que transcendem situações específicas. Nessa dimensão, investigam-se a importância e o alcance de conteúdos de metas, avaliados por meio de quatro fatores compatíveis com o modelo de duas dimensões bipolares de valores ou tipos motivacionais de Schwartz et al. (2012), que foram adaptados por Oliveira-Silva (2015) para expressar metas de carreira: 1. autotranscendência, 2. autopromoção, 3. abertura à mudança e 4. conservação. A autopromoção refere-se à busca por sucesso, prazer, respeito e reconhecimento na carreira; a abertura à mudança concerne à busca por experiências inovadoras e desafiantes na carreira; a autotranscendência refere-se à preocupação em contribuir para o bem-estar da natureza e das pessoas na carreira, enquanto a conservação diz respeito à preocupação em atender às demandas sociais, não decepcionar as pessoas e seguir regras e hierarquias durante a carreira.

As metas de carreira baseadas em valores podem ser compreendidas como mais abstratas, representando a natureza ou os resultados das experiências de trabalho que se pretende atingir, sem necessariamente especificar um trabalho ou posição em particular (Oliveira-Silva, 2015). Dessa maneira, os quatro fatores propostos como possíveis conteúdos de metas poderiam se aplicar a vários tipos de carreira, atividades laborais e/ou vínculos empregatícios, o que reforça a abrangência do modelo. Em suma, as metas de carreira são entendidas como abstratas, conceituais e fundamentadas em motivos básicos sobre as aspirações das pessoas na carreira (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).



De forma geral, a estruturação do conceito de realização profissional propõe que as pessoas se realizam por meio do alcance de metas de carreira baseadas em motivos, o que, por sua vez, oferece oportunidades para satisfazer as necessidades implícitas dos indivíduos (Oliveira-Silva, 2015). A busca por metas pessoais embasadas por fortes motivos implícitos é considerada por Schultheiss et al. (2008) uma forma afetivamente “quente” de alcance de metas, uma vez que os sucessos e fracassos envolvidos nessa busca permite que os indivíduos experimentem intensa gratificação motivacional quando as metas são bem-sucedidas.

Por ser um conceito relativamente novo no cenário nacional, ainda não há muitos estudos voltados para a investigação da realização profissional (Oliveira-Silva, 2015), sendo ainda pouco estudado na Administração tanto no âmbito nacional quanto no internacional. Apesar da escassez de pesquisas, Oliveira-Silva (2015) encontrou evidências de que a realização profissional se relaciona significativamente com o bem-estar subjetivo e o florescimento no trabalho. Ou seja, quanto mais as pessoas percebem que alcançam aquilo que valorizam e demonstram uma avaliação positiva do progresso em relação à meta profissional, mais experimentam o bem-estar na vida em geral e mais florescem no trabalho. Esses achados ajudam a corroborar a relação entre realização profissional e significado do trabalho, assim como com a dimensão de centralidade.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), um trabalho com significado se relaciona à busca por um trabalho que seja útil e permita o desenvolvimento, a valorização, o reconhecimento e, conseqüentemente, a autorrealização. Ao ver o trabalho como necessidade para satisfazer outras necessidades, o trabalhador busca sentido para o que faz, busca se sentir útil, valorizado, para que possa então se realizar. Logo, a partir das interseções entre significado do trabalho e realização profissional, entende-se como plausível que o alcance da realização profissional seria conseqüente à produção de significado e, mais especificamente, influenciado pela centralidade do trabalho.

3. SIGNIFICADO E CENTRALIDADE DO TRABALHO

O trabalho mostra-se importante na medida em que é o meio da produção da vida de cada um, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo para a estruturação da personalidade e da identidade (Borges & Tamayo, 2001). O significado que uma pessoa atribui ao trabalho parte de uma estrutura cognitiva que impacta as percepções, avaliações,



atribuições, e o próprio comportamento do indivíduo em suas atividades laborais (Bastos, Pinho, & Costa, 1995). Uma das definições mais clássicas sobre o tema é a de Morin (2004, p. 4), que sugere que “o conceito de ‘significado do trabalho’ pode ser definido como o significado que o sujeito atribui ao trabalho, às suas representações do trabalho e à importância que ele tem em sua vida”.

Para alguns autores, como o Meaning of Working International Research Team (1987), Bastos et al. (1995) e Borges (1999), não há diferença entre os termos significado e sentido, havendo, entretanto, uma preferência para o uso do termo “significado”. Uma recente revisão de Bendassolli, Coelho-Lima, Araujo & Carvalho (2015) discute que o tema é abordado na literatura a partir de quatro usos terminológicos: 1. apenas significado do trabalho, 2. apenas sentido do trabalho, 3. sentido e significado e 4. um conjunto amplo e fragmentado de pesquisas em que não se pode identificar uma única preferência terminológica.

Visando à exploração do conceito de significado do trabalho, estudos conduzidos pelo Meaning of Working International Research Team (1987) durante seis anos (1978-1984) em oito países apontaram que a estrutura geral do conceito envolve três grandes domínios: a centralidade do trabalho, as normas sociais do trabalho e os resultados e objetivos valorizados do trabalho (Kubo, Gôuvea, & Mantovani, 2013). Bendassolli et al. (2015) discutem que o processo de significação envolve um objeto de significação, que, no caso do trabalho, remete à sua centralidade e ao seu papel no desenvolvimento do indivíduo. Kubo et al. (2013) apontam que a centralidade no trabalho é o aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho, além de que ela tende a aumentar em tempos de dificuldades econômicas e diminuir em tempos de relativa prosperidade (Ardichvili & Kuchinke, 2009), o que enfatiza a importância de analisar a centralidade do trabalho nos atuais tempos de crise econômica, principalmente no cenário brasileiro. Diante de tais evidências, justifica-se que a centralidade represente o domínio do significado do trabalho abordado no presente estudo.

A centralidade do trabalho é definida como a importância que o indivíduo atribui ao trabalho em comparação com outras esferas da vida, tais como lazer, família e religião. Assim, uma pessoa altamente centrada no trabalho tem uma parcela de sua identidade atribuída a experiências relacionadas ao trabalho (Borges & Tamayo, 2001). Os primeiros estudos sobre o trabalho como interesse central em comparação com outras áreas da vida do sujeito foram conduzidos por Dubin (1956). Após esse momento, pesquisadores voltaram sua atenção para a centralidade do trabalho e para suas delimitações



em relação a outros conceitos. Kanungo (1982), por exemplo, diferencia envolvimento no trabalho e centralidade do trabalho, afirmando que o primeiro se refere ao contexto atual do indivíduo no trabalho, enquanto a segunda se relaciona com o trabalho como conceito geral.

As investigações do Meaning of Working International Research Team (1987), já mencionadas previamente, trazem maior notoriedade para o tema. Elas apontam uma variedade de razões para o destaque da centralidade do trabalho, sendo algumas de ordem econômica/instrumental e outras de ordem intrínseca, tais como senso de identidade e satisfação (Rios, 2015). Segundo Tolfo e Piccinini (2007), a centralidade do trabalho como um construto complexo é formada por dois componentes. O primeiro deles é a centralidade absoluta do trabalho, em que se mensura o valor absoluto atribuído ao trabalho na vida dos sujeitos e identifica-se em qual medida o trabalho é central para a autoimagem. Já o segundo componente seria a centralidade relativa do trabalho, em que se mede a relação do trabalho com outros interesses importantes na vida das pessoas.

Uma revisão realizada por Kostek (2012) indicou que pessoas com altos níveis de centralidade do trabalho reportam altos níveis de satisfação com a vida e com o trabalho, bem como desempenham suas funções laborais de forma mais satisfatória do que indivíduos com baixos níveis de centralidade do trabalho. Além disso, Kostek (2012) evidenciou que pessoas que valorizam o trabalho como um aspecto importante das suas vidas apreciam mais seus respectivos trabalhos, permanecem mais tempo nas organizações, contribuem além do previsto em suas funções, ganham mais dinheiro e exibem menos sintomas psicológicos negativos do que aqueles que não valorizam o trabalho como algo importante em suas vidas. Similarmente, resultados encontrados por Sharma (2017) indicam que quanto maior a centralidade do trabalho, menor é a interferência do trabalho na vida pessoal, maior é o aprimoramento da vida pessoal/profissional e maior é o equilíbrio global da vida profissional. Walia (2011), por sua vez, também encontrou correlação positiva entre a centralidade do trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Por fim, estudos indicam que comportamentos de cidadania organizacional, comprometimento organizacional e satisfação na carreira também são positivamente preditos pela centralidade no trabalho (Aryee & Luk, 1996; Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord, 2002). Com base em tais evidências, propõe-se a seguinte hipótese:

H1: A centralidade do trabalho prediz positiva e significativamente a realização profissional.

4. ORIENTAÇÃO PARA METAS DE REALIZAÇÃO NO TRABALHO

Quando querem alcançar uma meta, os indivíduos apresentam diferentes orientações ou formas para buscar seus objetivos, que irão guiar suas atitudes, cognições e afetos (Elliot & Dweck, 2005). Essa premissa integra a teoria de OMR, que representa uma das áreas mais ativas de pesquisa no que se refere à motivação e às metas e descreve como diferentes tipos de metas de realização podem influenciar certos resultados (Oliveira-Silva & Porto, 2016).

A OMR inclui a finalidade do alcance da meta (maestria ou desempenho) e os padrões e critérios que os indivíduos podem usar para definir suas metas. Esses padrões e critérios podem ser autorreferentes ou comparativos. Metas de maestria concernem à crença no esforço que leva ao sucesso, focando o desenvolvimento de competências, a aprendizagem, a compreensão da tarefa/trabalho e os padrões autorreferentes de aprimoramento. Assim, metas de maestria apresentam uma orientação intrapessoal. Por sua vez, metas de desempenho envolvem a preocupação em se sair melhor que os outros nas tarefas, superar normas e receber reconhecimento pessoal, além de estarem associadas à demonstração de competências em relação aos outros e terem orientação interpessoal (Lee, McInerney, Liem, & Ortiga, 2010).

Além disso, a orientação para o alcance de metas pode tender para a aquisição de competências ou para a evitação de incompetências (Elliot & Dweck, 2005). Dessa forma, dimensões de aproximação e evitação são consideradas para cada orientação (maestria e desempenho). Na orientação de aproximação de maestria, as pessoas se comportam focando o próprio aprendizado, o desenvolvimento de competências e a compreensão da tarefa/trabalho. Já na orientação de evitação de maestria, as pessoas evitam demonstrar que não compreendem algo ou que não conseguem dominar uma tarefa (Lee et al., 2010). A orientação de aproximação de desempenho, por sua vez, se associa a ações do indivíduo que visam ao reconhecimento de suas competências e se sair melhor que os outros, enquanto a orientação de evitação de desempenho é associada ao medo de parecer incompetente no trabalho (Oliveira-Silva & Porto, 2016).

As dimensões descritas compõem o modelo 2 X 2, de maneira que os quatro tipos de orientação se relacionam com diferentes antecedentes e consequentes (Elliot & McGregor, 2001). Segundo estudos de Tamir e Diener (2008), as pessoas podem experimentar sentido na vida sendo orientadas

tanto pela dimensão da aproximação quanto pela dimensão de evitação, contanto que as metas que buscam alcançar sejam significativas para elas. Estudos indicam que pessoas orientadas pela aproximação, em geral, fazem melhor uso de suas competências (Dierendonck & Gaast, 2013), além de que a dimensão de evitação não se mostra como teoricamente compatível com realização profissional, na medida em que, enquanto a realização concerne ao alcance de metas, a evitação envolve a esquiva de erros na vida (Oliveira-Silva, 2015). Tamir e Diener (2008) propõem que, se um indivíduo é motivado principalmente para aproximação, o enquadre de uma meta em termos de um estado final desejado aumenta os esforços para alcançar essa meta. Outros estudos apontam que a evitação está ligada a percepções de baixo progresso de metas, baixo prazer e realização durante a busca das metas e baixo bem-estar subjetivo (Elliot & Sheldon, 1998).

Visto o exposto e considerando as evidências apresentadas, questiona-se o que acontece com a realização profissional quando as pessoas priorizam desenvolver competências para si mesmas (aproximação da maestria) ou priorizam ações que visam ao reconhecimento de suas competências e à possibilidade de sobressair em relação aos outros (aproximação do desempenho). Dessa forma, as seguintes hipóteses são admitidas:

H2: A dimensão de aproximação da orientação de maestria prediz positiva e significativamente a realização profissional.

H3: A dimensão de aproximação da orientação de desempenho prediz positiva e significativamente a realização profissional.

5. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa que possui como diferencial a intenção de aumentar a precisão das investigações realizadas por meio da quantificação de coleta de informações e do tratamento destas por meio de técnicas estatísticas (Dalfovo, Lana, & Silveira, 2008). O método *survey* foi utilizado, com corte transversal, objetivando produzir descrições quantitativas de uma população e fazendo uso de instrumentos predefinidos (Freitas, Oliveira, Saccol, & Moscarola, 2000).

5.1 Participantes

O estudo foi realizado com 140 pessoas inseridas no mercado de trabalho há no mínimo seis meses, sendo estas de ambos os sexos e maiores de



18 anos. Dentre os participantes, 54,2% eram mulheres, 59,2% solteiros, 72,1% cursando graduação e 55,7% mais jovens que 25 anos. Entretanto, houve participantes de várias idades (de 26 a 35 anos = 27,1%; de 36 a 55 anos = 15,7%; mais que 55 anos = 0,7%), caracterizando uma distribuição razoável da amostra no que se refere à faixa etária. Em sua maioria, os participantes classificaram sua situação econômica como regular (52,8%) e afirmaram receber até três salários mínimos (77,8%).

5.2 Instrumentos

- *Realização profissional*: Escala de Realização Profissional de Oliveira-Silva (2015). A parte de conteúdo de metas possui 16 itens e quatro fatores que abordam conteúdos de metas de carreira. Os fatores são autotranscendência (quatro itens), autopromoção (quatro itens), abertura à mudança (quatro itens) e conservação (quatro itens). Para cada item, as escalas de respostas vão de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante) no que se refere à importância atribuída à meta, e de 0 (nenhum) a 4 (total), no que concerne ao alcance da meta. A multiplicação dos escores de importância pelos escores de alcance gera o escore de realização profissional, que vai de 0 a 20. Os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) dessa parte da escala, para os fatores da subescala de importância, variam entre 0,72 e 0,78, de forma que a escala completa de importância apresenta alfa de 0,82. Já para a subescala de alcance, a confiabilidade dos fatores varia de 0,80 a 0,91, sendo o alfa da escala completa igual a 0,93. Quando se considera o escore total de realização profissional, o alfa é igual a 0,92.
- *Centralidade do trabalho*: Medida de Borges e Tamayo (2001) derivada dos trabalhos do Meaning of Working International Research Team (1987). Aqui, a centralidade do trabalho é considerada a partir de duas formas: importância absoluta e importância relativa. Na primeira forma, atribui-se um valor de 1 a 10 para a importância do trabalho na vida do indivíduo, e na segunda forma a importância do trabalho é comparada com outras esferas e domínios da vida do indivíduo, tais como família, lazer, comunidade e religião. Com a utilização desse instrumento, além de se trabalhar com a centralidade a partir de uma avaliação comparativa do trabalho ante outras esferas da vida, calcula-se um escore global de centralidade do trabalho.
- *Orientação para alcance de metas*: Tradução e adaptação para o Brasil

(Oliveira- Silva & Porto, 2016) do instrumento de Baranik, Barron e Finney (2007), a Escala de Metas de Realização no Trabalho apresenta 18 itens e quatro fatores (aproximação/evitação de maestria e aproximação/evitação de desempenho). As escalas de resposta vão de 1 (não se parece em nada comigo) a 7 (parece-se muito comigo). Os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) variam de 0,60 a 0,77.

5.3 Procedimentos

Os participantes foram convidados a responder a um questionário *on-line* (pela plataforma SurveyMonkey), que, além de apresentar questões sociodemográficas, avaliou a centralidade do trabalho, o conteúdo da realização profissional e o tipo de orientação para alcance de metas. O recrutamento das pessoas foi feito por critério de conveniência e disponibilidade de acesso aos participantes, bem como pela estratégia do tipo bola de neve, uma vez que o questionário foi disponibilizado em redes sociais e enviado a pessoas que se encaixassem nas características da amostra.

Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e poderiam prosseguir no questionário apenas se estivessem de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Nenhum participante foi identificado e poderia desistir da pesquisa a qualquer momento. Em caso de dúvida, ele poderia entrar em contato e consultar o pesquisador via *e-mail*.

5.4 Análise de dados

Correlações bivariadas e análises de regressão múltipla padrão foram utilizadas para analisar os dados e testar as hipóteses propostas. A regressão tem o objetivo de determinar os melhores preditores de um critério, entretanto não pode identificar causalidade, apenas a relação (ou correlação) entre variáveis (Abbad & Torres, 2002). Foram observadas as relações entre os fatores de realização profissional, centralidade do trabalho e tipos de orientação para metas. Análises descritivas e de tendência central também foram realizadas, de forma a caracterizar a amostra. Os casos omissos representaram menos de 5% do total da amostra, os quais foram substituídos pela média. Os casos extremos foram analisados por meio da distância de Mahalanobis. Por não terem sido identificados em percentual maior que 10% do total da amostra, foram mantido poda causa de sua baixa ocorrência, conforme orientações de Tabachnick e Fidell (2013). O tamanho da amostra

(140 casos) demonstrou ser adequado à realização de análises de regressão, uma vez que atendeu ao critério de Hair et al. (2009), que sugerem 100 casos e/ou uma razão mínima de cinco casos por variável como uma situação aceitável (considerando o número de nove variáveis, equivalente ao número de fatores analisados). Também atende ao critério de Tabachnick e Fidell (2013), que preconizam que o tamanho da amostra deve ser igual ou maior ao resultado da fórmula $50 + 8m$, sendo m igual o número de variáveis antecedentes (5), resultando nesse caso num número mínimo de 90 casos.

6. RESULTADOS

Conforme apontado na Figura 6.1, o coeficiente de correlação de Pearson revelou que existe uma correlação positiva significativa ($r = 0,223$, $p < 0,01$) entre as variáveis independentes importância absoluta do trabalho (centralidade do trabalho) e aproximação da maestria (OMR). Outras variáveis consideradas nas hipóteses e que apresentaram correlações significativas ($p < 0,01$) entre si foram aproximação da maestria e três fatores da realização profissional: autotranscendência ($r = 0,370$), abertura à mudança ($r = 0,269$) e conservação ($r = 0,234$). Também houve correlações positivas significativas entre importância absoluta do trabalho (centralidade do trabalho) e conservação ($r = 0,283$) e autopromoção ($r = 0,289$).

No que concerne à variável da centralidade do trabalho, foi considerada nas equações de regressão apenas a importância absoluta do trabalho, uma vez que a importância relativa do trabalho não apresentou correlações significativas com as demais variáveis. Quanto à realização profissional, analisaram-se apenas os dados obtidos na parte de mensuração do conteúdo das metas, uma vez que as hipóteses abordaram apenas essa dimensão da realização.

Os resultados das análises de regressão múltipla padrão indicaram que centralidade do trabalho (fator de importância absoluta do trabalho) prediz significativamente todos os fatores da realização profissional, sendo a relação mais forte com a autopromoção ($R^2 = 0,084$, $\beta = 0,289$, $p < 0,001$) e a mais fraca com a abertura à mudança ($R^2 = 0,027$, $\beta = 0,165$, $p < 0,001$), conforme disposto na Figura 6.2. Observa-se que a centralidade do trabalho prediz positiva e significativamente os fatores da realização profissional. Assim, pode-se afirmar que a hipótese H1 foi corroborada, embora apenas uma dimensão da centralidade do trabalho tenha sido considerada.

(Figura 6.1)
MATRIZ DE CORRELAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS (N = 140)

Fatores	Evitação do desempenho	Aproximação do desempenho	Aproximação da maestria	Evitação da maestria	Auto-transcendência	Abertura à mudança	Conservação	Auto-promoção	Importância relativa do trabalho	Importância absoluta do trabalho
Evitação do desempenho	1									
Aproximação do desempenho	,303**	1								
Aproximação da maestria	,265**	,276**	1							
Evitação da maestria	,349**	,408**	,197**	1						
Auto-transcendência	,164	,034	,206*	-,030	1					
Abertura à mudança	,217*	,091	,370**	,013	,404**	1				
Conservação	,216*	,145	,269**	,081	,538**	,422**	1			
Autopromoção	,112	-,002	,234**	-,039	,628**	,604**	,615**	1		
Importância relativa do trabalho	-,072	-,040	-,032	-,032	-,007	-,061	,075	,037	1	
Importância absoluta do trabalho	,179*	,079	,223*	,182*	,249*	,165	,283**	,289**	-,148	1

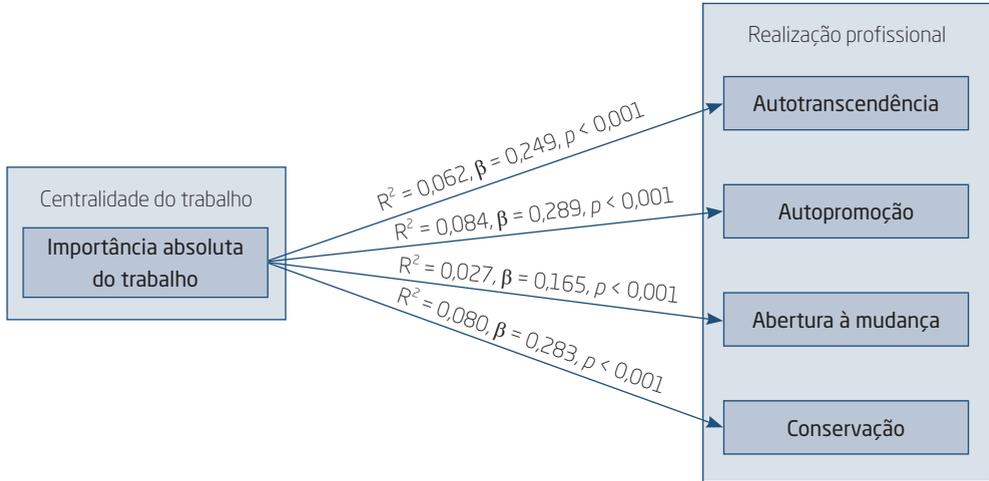
* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaborada pelas autoras.

(Figura 6.2)

COEFICIENTES DE REGRESSÃO ENCONTRADOS ENTRE CENTRALIDADE DO TRABALHO E REALIZAÇÃO

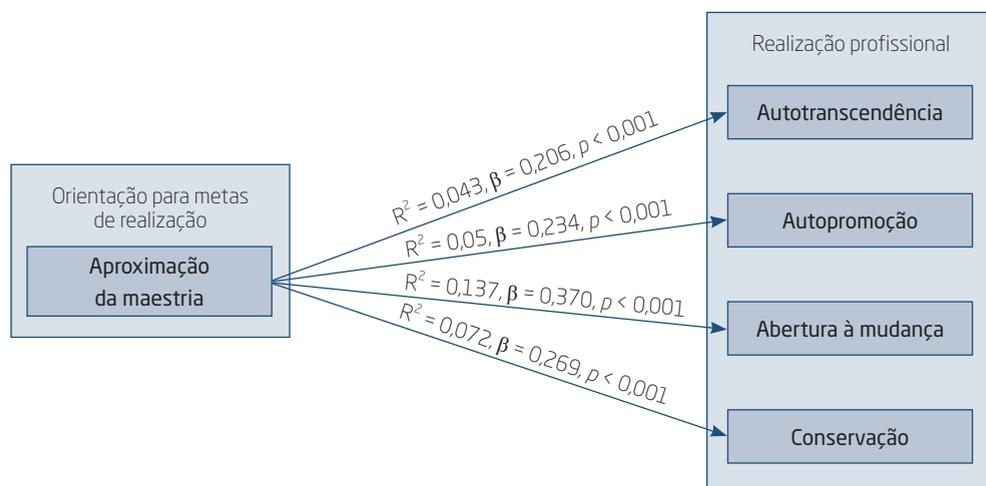


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação à orientação para metas, os resultados da regressão indicam que a aproximação da maestria possui poder de predição em todos os fatores da realização profissional, sendo sua relação mais forte com abertura à mudança ($\beta = 0,370$, $p < 0,001$) e a mais fraca com autotranscendência ($\beta = 0,206$, $p < 0,001$), conforme exposto na Figura 6.3. Tais achados corroboram a hipótese H2, embora não tenha havido relação significativa entre a aproximação do desempenho e os quatro fatores da realização profissional, refutando a hipótese H3.

(Figura 6.3)

COEFICIENTES DE REGRESSÃO ENTRE A ORIENTAÇÃO PARA METAS POR APROXIMAÇÃO DA MAESTRIA E A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL



Fonte: Elaborada pelas autoras.

7. DISCUSSÃO

Com base nos resultados obtidos, observou-se que a centralidade do trabalho prediz significativamente a realização profissional em seus quatro fatores, confirmando a primeira hipótese (H1). Tal achado aponta que pessoas que priorizam o trabalho e o consideram central para a sua autoimagem (importância absoluta do trabalho) possuem mais chances de alcançar aquilo que valorizam na carreira, isto é, a realização profissional por meio de qualquer um dos quatro possíveis conteúdos de metas. Tais resultados conversam com os de Bastos et al. (1995), segundo os quais o trabalho permite a obtenção de *status* e prestígio e assume a função autoexpressiva ou intrínseca quando este é percebido como algo interessante e que possibilita a autorrealização. Portanto, pesquisas realizadas corroboram que trabalho tem um papel central na organização da identidade e na construção dos sujeitos contemporâneos (Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007), o que é reforçado pela presente pesquisa ao demonstrar que quanto mais central for o trabalho na vida das pessoas, maior será a probabilidade de se realizarem profissionalmente.

Os resultados encontrados também são convergentes com a metanálise de Kostek (2012), segundo a qual a centralidade do trabalho está associada



a maior satisfação com a vida e o trabalho. Considerando que realização profissional representa uma avaliação positiva em relação à carreira, os resultados encontrados se aproximam dos de Aryee & Luk (1996), que evidenciam que maior satisfação na carreira é positivamente predita pela centralidade no trabalho. Por fim, de maneira similar, Sharma (2017) apontou associações entre maior centralidade do trabalho, aprimoramento e equilíbrio profissional, o que conversa com os achados desta pesquisa.

Embora os resultados encontrados sejam relativamente intuitivos, são pioneiros porque analisam o papel de uma variável clássica no mundo do trabalho, que é a centralidade no trabalho, com uma variável inovadora, que é realização profissional. Por sua vez, a centralidade relativa do trabalho não apresentou correlações significativas com os fatores da realização profissional. Isso indica que, quando se compara o trabalho com outros interesses importantes na vida das pessoas, tais como lazer, família e religião, o alcance da realização profissional é afetado. Uma possível explicação para tal é que a realização profissional envolve o alcance das metas mais valorizadas na carreira, demandando foco e direcionamento para o alcance delas, o que pode ser atravessado por outras esferas da vida dos indivíduos. Outra possibilidade seria a presença de variáveis intervenientes nessa relação ou de fatores condicionais. Por fim, também é possível que a forma de mensuração da centralidade relativa do trabalho, por hierarquização das esferas da vida, tenha causado dissonâncias que afetaram a percepção dos participantes e, conseqüentemente, as correlações entre as variáveis.

A segunda hipótese propôs a existência de predição significativa entre o tipo de orientação para metas de aproximação da maestria e a realização profissional. A aproximação da maestria explicou a variância de todos os fatores da realização profissional, atendendo, dessa forma, à segunda hipótese (H2). Os resultados obtidos reforçam a premissa mencionada anteriormente de que indivíduos que apresentam orientação de maestria ao buscarem suas metas priorizam o desenvolvimento de novas habilidades, tentam entender mais profundamente seu trabalho, aprimoram suas competências e visam alcançar um senso de domínio baseado em padrões autorreferenciados (Ames, 1992). O fato de somente a aproximação da maestria predizer a realização profissional, o que é constatado pela refuta da H3, associa-se a resultados anteriores, que demonstram que os indivíduos orientados para maestria obtêm mais satisfação e prazer de seus esforços para alcançar seus objetivos do que aqueles orientados para o desempenho (Harackiewicz, Barton, & Elliot, 1998).

Segundo o estudo de Anderman e Wolters (2006), estudantes que relataram ser orientados por maestria persistiam mais tempo nas tarefas



acadêmicas, eram mais engajados em seus respectivos trabalhos, reportaram baixos níveis de comportamentos relacionados à incapacidade e escolheram engajar-se em tarefas futuras opcionais, como inscrever-se em um curso adicional após a conclusão de um curso atual. A maioria dos comportamentos citados pode ser associada a alcançar com sucesso metas de carreira, por indicar persistência, engajamento, efetividade e autoconfiança. Pode-se dizer então que a orientação por maestria pode contribuir para a melhoria da proficiência no trabalho e para a persistência efetiva ante os obstáculos, o que poderia beneficiar o alcance de metas importantes e a experiência de realização profissional. Portanto, compreende-se que os resultados evidenciaram que as pessoas que se preocupam em dominar realmente uma tarefa e desenvolver competências possuem chances maiores de vivenciar a realização profissional.

Ainda em relação à H2, o maior poder de predição (R^2) encontrado nos resultados foi entre a variável independente e o fator de abertura à mudança (13%). Esse resultado indica que indivíduos que se comportam focando o aprendizado e o desenvolvimento de competências com relação às suas metas – aproximação de maestria – tendem a alcançar um estado de maior realização profissional por meio da busca por experiências inovadoras e desafiantes na carreira – abertura à mudança. Tal premissa é coerente, pois, quando se buscam desafios e inovação na carreira profissional, pode-se dizer que novas competências profissionais e pessoais são desenvolvidas por uma pessoa. Esse resultado converge com aqueles encontrados por Scholarios et al. (2008), que evidenciam que, para se alcançar sucesso na carreira, uma atitude caracterizada por aprendizagem contínua, adaptação às novas exigências de emprego, uso de competências e capacidade de adquirir novas habilidades é essencial. A orientação de aproximação da maestria, por sua vez, apresenta foco primário na aprendizagem, promovendo uma atitude de melhoria contínua, e facilita o tratamento de erros ou falhas que podem ocorrer ao longo da carreira (Dierendonck & Gaast, 2013). Por fim, vale ressaltar que estudos anteriores também enfatizam como a orientação de maestria pode ajudar a lidar com desafios no local de trabalho (por exemplo, Janssen & Van Yperen, 2004; Lee, Hui, Tinsley & Niu, 2006).

Ainda no que concerne à orientação para metas, a terceira hipótese (H3) envolve a existência de relação entre a aproximação do desempenho e a realização profissional. Com base nas análises realizadas e nos resultados obtidos, essa condição foi refutada, considerando que o tipo de orientação mencionado não apresentou relações significativas com nenhum dos fatores da relação profissional. Esse resultado indica, com base nos dados obtidos da



amostra participante, que ser reconhecido por suas competências e sair-se melhor que os outros não contribui significativamente para predizer maior realização profissional.

Resultados semelhantes foram encontrados por Oliveira-Silva (2015), em que apenas a orientação da maestria relacionou-se significativamente com a realização profissional. De acordo com Elliot & Dweck (2005), metas de maestria são consideradas intrapessoais, o que significa que os indivíduos orientados para a maestria se concentram no desenvolvimento de competências e no domínio de tarefas. A realização profissional também é considerada uma variável intrapessoal, já que está relacionada às metas de carreira que as pessoas valorizam e perseguem. Adicionalmente, acredita-se que a OMR cria diferentes estruturas cognitivo-perceptivas para o modo como os indivíduos se aproximam de situações de realização, interpretam-nas e respondem a elas (Van Yperen & Orehek, 2013). As orientações de desempenho e maestria representam definições distintas de sucesso, apresentam diferentes razões para abordar atividades de realização e engajar-se nelas (Ames, 1992), e envolvem diferentes maneiras de pensar sobre si mesmo, suas tarefas e resultados, o que pode contribuir para a compreensão dos resultados encontrados no presente estudo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral investigar de que maneira centralidade do trabalho e orientação para metas se relacionam com a realização profissional, sendo tal objetivo atingido. De acordo com Oliveira-Silva (2015), as pessoas se responsabilizam cada vez mais por suas escolhas profissionais, apontando assim a pertinência do conceito de realização profissional na atualidade e das investigações que prevejam que fatores podem contribuir para sua prevalência na carreira das pessoas. Ademais, o trabalho é considerado uma importante esfera da vida e um elemento ponderável na definição da identidade dos indivíduos (Bastos et al., 1995), o que ressalta a importância de se estudar de que forma a centralidade do trabalho pode contribuir para resultados positivos na profissão e no trabalho. Deve ser destacado também o foco do presente estudo nas teorias de metas, indicando a necessidade de que mais pesquisas demonstrem como as metas podem levar pessoas à ação para aprimorar suas vidas no trabalho e na carreira. Em âmbito internacional, o campo de pesquisa sobre metas já representa uma área madura considerável, enquanto no Brasil estudos



sobre a importância e o papel das metas no comportamento humano ainda são limitados (Oliveira-Silva, 2015).

Uma possível implicação prática deste estudo se direciona aos orientadores de carreira, que podem levar em consideração os resultados obtidos para ajudar as pessoas a entender quais variáveis se relacionam com a realização profissional, contribuindo para desenvolver projetos de carreira baseados nas metas que cada indivíduo prioriza alcançar. Os achados deste estudo também oferecem informações válidas para gestores e para as organizações no sentido de que estes devem contribuir para o desenvolvimento de práticas organizacionais que possam favorecer um maior nível de realização dos trabalhadores com a atividade laboral que realizam. Dessa forma, as pessoas podem perceber um maior grau de importância ao trabalho, ou seja, um maior nível de centralidade do trabalho, que mostrou ser um preditor da realização profissional a partir das análises realizadas. Perante o mercado competitivo da atualidade, é importante que os trabalhadores estejam motivados, comprometidos e satisfeitos para que possam gerar resultados diferenciados.

Entretanto, uma das limitações da pesquisa realizada deve-se ao fato de a amostra se caracterizar como jovem e homogênea, além de relativamente reduzida, o que provavelmente influenciou o poder de explicação dos resultados. Percebe-se que tanto as correlações como os coeficientes de regressão foram baixos, de forma que o tamanho da amostra pode ter sido um problema. Uma segunda limitação envolve o delineamento de pesquisa de corte transversal e correlacional, o que não permite assegurar uma relação causal entre centralidade do trabalho, orientação para metas e realização profissional. Outra limitação a ser apontada é o *design* relativamente simples da pesquisa, que analisou apenas relacionamentos diretos e não considerou possíveis moderadores ou mediadores para a relação entre a centralidade do trabalho e a realização profissional, bem como a orientação para metas e realização. Tem-se também o fato de que apenas aspectos individuais são analisados em relação à realização profissional, deixando-se de lado variáveis contextuais.

Dessa maneira, uma sugestão para pesquisas futuras é a investigação de outros possíveis antecedentes da realização profissional, assim como da influência de aspectos contextuais que possam contribuir para tal. Estudos futuros envolvendo o conceito realização profissional também podem englobar pessoas de diferentes empregos, estágios de carreira e contextos socioeconômicos, além de analisar a moderação de outras variáveis relacionadas ao contexto laboral nas relações previamente analisadas nesta pesquisa, tais como clima organizacional e liderança, ou variáveis de carreiras que estejam fora do controle do indivíduo.

WORK CENTRALITY, GOALS AND PROFESSIONAL FULFILLMENT: INTERSECTIONS BETWEEN WORK AND CAREER

ABSTRACT

Purpose: This study aimed to analyze the degree to which the meaning of work, specifically the work centrality dimension, and the types of achievement goal orientations at work, predict professional fulfillment.

Originality/value: The main contribution is to provide background for the identification of antecedents of a concept yet narrowly studied, which is professional fulfillment, signaling how counselors and organizations may facilitate the greater achievement of what is most valued in career. We evidence the need to consider work an important sphere of life and to invest efforts in self-development to attain professional fulfillment.

Design/methodology/approach: This is a quantitative, survey-type research involving 140 people who have been working for at least 6 months. An online questionnaire was answered containing absolute and relative work centrality, achievement goal orientation at work and professional fulfillment scales, as well as socio-demographic questions. Data were analyzed using bivariate correlations and multiple regression analysis.

Findings: Significant relationships of prediction were found between work centrality and professional fulfillment, as well as between one of the types of goal orientation and professional fulfillment. The results support two of the three predicted hypotheses, in addition to converging with previous research on the positive impacts of work centrality and the mastery approach orientation.

KEYWORDS

Professional fulfillment. Career. Goals. Achievement goal orientation. Work centrality.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em Psicologia Organizacional: Aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7(n. esp.), 19–29. doi:10.1590/S1413-294X2002000300004
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261–271.
- Anderman, E. M., & Wolters, C. A. (2006). Goals, values, and affect: Influences on student motivation. In P. Alexander, & P. Winne (Eds.). *Handbook of educational psychology* (pp. 369–389). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: Current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155–167. doi:10.1177/1523422309333494
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dualearner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 38–52. doi:org/10.1006/jvbe.1996.0032
- Baranik, L. E., Barron, K. E., & Finney, S. J. (2007). Measuring goal orientation in a work domain: Construct validity evidence for the 2 X 2 framework. *Educational and Psychological Measurement*, 67(4), 697–718. doi:10.1177/0013164406292090
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20–29. doi:10.1590/S0034-75901995000600004
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Araujo, R. de, & Carvalho, P. (2015). The Brazilian scientific production on sense and meaning of work: Review of terminological use and current thematic classifications. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 203–221. doi:10.12804/apl33.02.2015.03
- Borges, L. O. (1999). As concepções do trabalho: Um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81–108.
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11–44. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002&lng=pt&tlng=pt



- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: Um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(4), 1–13. Retirado de rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/download/243/234
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108.
- Dierendonck, D. V., & Gaast, E. V. D. (2013). Goal orientation, academic competences and early career success. *Career Development International*, 18(7), 694–711.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142. doi:10.2307/799133
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (2005). *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford Press.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501–519. Recuperado em 29 novembro, 2017, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11300582>
- Elliot, A. J. & Sheldon, K. M. (1998). Avoidance personal goals and the personality-illness relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1282–1299.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000). O método de pesquisa *survey*. *Revista de Administração*, 35(3), 105–112.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Harackiewicz, J. M., Barton, K. E., & Elliot, A. J. (1998). Rethinking achievement goals: When are they adaptive for college students and why? *Educational Psychologist*, 33(1), 1–21.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(3), 368–384.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349. doi:org/10.1037/0021-9010.67.3.341
- Kostek, J. (2012). *Work centrality: A meta-analysis of the nomological network*. (Master's dissertation), College of Bowling Green State University, Bowling Green, Ohio, USA.



- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540–554. doi:org/10.5700/rausp1057
- Kubo, S. H., Gouvêa, M. A., & Mantovani, D. M. N. (2013). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Revista Pretexto*, 14(3), 28–49. doi:org/10.21714/pretexto.v14i3.1408
- Lee, C., Hui, C., Tinsley, C. H., & Niu, X. (2006). Goal orientations and performance: Role of temporal norms. *Journal of International Business Studies*, 37(4), 484–498.
- Lee, J. Q., McInerney, D. M., Liem, A. D., & Ortiga Y. P. (2010). The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic-extrinsic motivation perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), 264–279. doi:org/10.1016/j.cedpsych.2010.04.004
- Meaning of Working International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- Morin, E. (2004, August). Meaning of work in modern times. *World Congress on Human Resources Management*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 10.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia e Sociedade*, 19(1). doi:org/10.1590/S0102-71822007000400008
- Oliveira-Silva, L. C. (2015). *The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Oliveira-Silva, L. C., & Porto, J. B. (2016). Escala de Metas de Realização no Trabalho: Adaptação e evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 15(1), 1–10.
- Rios, M. C. (2015). *Contratos psicológicos, centralidade do trabalho, autorregulação e estados emocionais: Um estudo com docentes do ensino superior*. Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Scholarios, D., Van der Heijden, B. I. J. M., Van der Schoot, E., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jedrzejowicz, P., et al. (2008). Employability and the psychological contract in European ICT sector SMEs. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1035–1055.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663–688. doi:10.1037/a0029393



- Sharma, S. (2017). Work centrality and its relationship to work life balance. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(4), 249–259.
- Tamir, M., & Diener, E. (2008). Approach-avoidance goals and well-being: One size does not fit all. In A. J. Elliot (Ed.). *Handbook of approach and avoidance motivation* (pp. 415-430). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados no trabalho: Explorando conceito, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38–46. doi:org/10.1590/S0102-71822007000400007
- Van Yperen, N. W., & Orehek, E. (2013). Achievement goals in the workplace: Conceptualization, prevalence, profiles, and outcomes. *Journal of Economic Psychology*, 38(C), 71–79.
- Walia, P. (2011). *Work life balance of working professionals: A study of IT and ITES industry*. Patiala, India: Punjabi University.
- Wrzesniewski, A. (2001). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 296-308). San Francisco: Berrett-Koehler.

NOTAS DAS AUTORAS

Aléxia O. R. Moura, Departamento de Psicologia Social e Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); e Lígia C. O. Silva, Departamento de Psicologia Social e Organizacional, Universidade de Brasília (UnB).

Aléxia O. R. Moura é agora analista de recursos humanos, Departamento de Psicologia Social e Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); e Lígia C. O. Silva é agora professora adjunta do Departamento de Psicologia Social e Organizacional da Universidade Federal de Uberlândia (UFU).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Aléxia O. R. Moura, Avenida Marcos de Freitas Costa, 369, Daniel Fonseca, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil, CEP 38400-328.

E-mail: alexia_ribeiro@hotmail.com

CONSELHO EDITORIAL

Editor-chefe
Janette Brunstein
Silvio Popadiuk

Editor Associado
Andrea Oltramari

Suporte Técnico
Vítória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial
Irina Migliari

Preparação de originais
Irina Migliari (inglês)
Carlos Villarruel (português)

Revisão
Daniel de Almeida Leão (inglês)
Irina Migliari (português)

Diagramação
Emap

Projeto Gráfico
Libro

ERRATA

No artigo “Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: Interseções entre trabalho e carreira”, publicado na *Revista de Administração Mackenzie – RAM* (Mackenzie Management Review), 20(1), eRAMG190087:

- Na página 1, leia-se “LÍGIA C. OLIVEIRA-SILVA” em vez de “LÍGIA C. O. SILVA”.
- Na página 1, leia-se em Para citar este artigo: “Moura, A. O. R., & Oliveira-Silva, L. C. (2019)” em vez de “Moura, A. O. R., & Silva, L. C. O. (2019)”.
- Na página 25, leia-se em Notas das autoras: “Aléxia O. R. Moura, Departamento de Psicologia Social e Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); & Lígia C. Oliveira-Silva, Departamento de Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho, Universidade de Brasília (UnB). Aléxia O. R. Moura é agora Analista de Recursos Humanos na Sankhya Gestão de Negócios; & Lígia C. Oliveira-Silva é agora Professora Adjunta no Departamento de Psicologia Social e Organizacional da Universidade Federal de Uberlândia (UFU).” em vez de “Aléxia O. R. Moura, Departamento de Psicologia Social e Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); & Lígia C. O. Silva, Departamento de Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho, Universidade de Brasília (UnB). Aléxia O. R. Moura é agora Analista de Recursos Humanos, Departamento de Psicologia Social e Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); & Lígia C. O. Silva é agora Professora Adjunta no Departamento de Psicologia Social e Organizacional da Universidade Federal de Uberlândia (UFU).”