

BEM-ESTAR SUBJETIVO E FLORESCIMENTO NO TRABALHO: O IMPACTO DA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL¹

LIGIA C. OLIVEIRA-SILVA²

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

JULIANA B. PORTO³

 <https://orcid.org/0000-0001-9164-2719>

Para citar este artigo: Oliveira-Silva, L. C., & Porto, J. B. (2021). Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: O impacto da realização profissional. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1–25. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG210117

Submissão: 12 jun. 2019. **Aceite:** 2 set. 2019.

¹ Apoio do Programa Institucional de Internacionalização (PrInt) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

² Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, MG, Brasil.

³ Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 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 for any purpose, even commercially, 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.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado para qualquer fim, mesmo que comercial, 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.

RESUMO

Objetivo: O objetivo principal deste estudo foi investigar o impacto que a realização profissional tem sobre aspectos psicológicos positivos, como bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho.

Originalidade/valor: Foi analisado se a realização profissional, como aspecto de carreira, influencia apenas fatores de trabalho, como o florescimento, ou se também contribui para o bem-estar subjetivo na vida. Além disso, existem poucos estudos com o conceito de realização profissional por conta de sua recenticidade. Portanto, este estudo contribui para o avanço de um novo conceito, bem como para o desenvolvimento de novos modelos e teorias em psicologia positiva.

Design/metodologia/abordagem: Trata-se de uma pesquisa quantitativa, do tipo *survey*, envolvendo 358 trabalhadores. Os participantes apresentavam variados empregos e profissões. O questionário continha as escalas de bem-estar subjetivo, florescimento no trabalho e de realização profissional, bem como questões sociodemográficas. Os dados foram analisados por meio de correlações bivariadas e análise de regressão múltipla.

Resultados: Os resultados indicaram que a realização profissional prevê maior bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho. Logo, quanto mais as pessoas percebem que alcançam o que valorizam na carreira e demonstram uma avaliação positiva do progresso das metas, mais elas experimentam bem-estar na vida em geral e mais florescem no trabalho. A maioria das relações entre metas de carreira, bem-estar e florescimento no trabalho é positiva, o que é consistente com estudos anteriores. Futuros estudos poderiam analisar em quais condições contextuais específicas a busca de metas de carreira teria maior ou menor impacto sobre o bem-estar e o florescimento no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Bem-estar subjetivo. Florescimento no trabalho. Realização profissional. Carreira. Metas.

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento e a popularidade da psicologia positiva nos últimos anos, o bem-estar subjetivo (BES) recebeu muita atenção dos pesquisadores. Desde o surgimento do campo, há mais de cinco décadas, a literatura do BES progrediu rapidamente. Psicólogos e outros cientistas sociais tomaram medidas para definir e entender o construto que atualmente é conceituado como as “avaliações cognitivas e afetivas de uma pessoa acerca de sua vida” (Diener, Oishi, & Lucas, 2002, p. 63). Além de uma avaliação geral da vida, é preciso considerar o papel que o trabalho desempenha em nossa existência para entender melhor o funcionamento positivo das pessoas. Nesse sentido, é essencial resgatar o conceito de florescimento, especialmente no contexto do trabalho, pois ainda representa uma abordagem relativamente nova no campo do comportamento organizacional positivo – COP (Luthans, 2002). Estudos mais recentes sobre o florescimento tendem a associar o conceito a um trabalho significativo, pois pode ser uma via principal para o desenvolvimento e o exercício das capacidades e habilidades humanas, além de incutir virtudes como honra, orgulho, dignidade e respeito próprio (Veltman, 2015).

A carreira que desenvolvemos ao longo dos anos também é um aspecto importante que afeta nossas avaliações sobre a vida, bem como o relacionamento que construímos com nosso trabalho. Portanto, ao considerar o contexto de carreira e os estados psicológicos positivos, o conceito de realização profissional deve ser levado em conta, pois destaca a necessidade de ir além do cenário organizacional e dos empregos formais na discussão de carreira (Hall, 2002; Briscoe & Hall, 2006). Como alcançar a realização profissional é uma pergunta frequente que as pessoas fazem quando consideram sua carreira e como aproveitá-la ao máximo. Perceber-se como profissionalmente realizado pode certamente envolver desenvolvimento e gestão de carreira eficazes, mas alcançar a realização profissional está essencialmente relacionado à satisfação das necessidades centrais das pessoas em relação à sua carreira (Oliveira-Silva, Porto, & Arnold, 2019).

Embora o BES seja uma variável frequentemente investigada no campo da psicologia positiva, o florescimento e a realização profissional ainda são escassos na literatura. Considerando a relevância da carreira na promoção do bem-estar, o principal objetivo deste artigo é investigar o impacto da realização profissional em aspectos psicológicos positivos, como o BES e o florescimento no trabalho. Dessa forma, seria possível analisar se o impacto da



realização profissional está apenas nos fatores relacionados ao trabalho ou na vida como um todo.

Dada a escassez de estudos sobre o conceito de realização profissional, a presente pesquisa é relevante na medida em que analisa as consequências de importantes aspectos positivos da psicologia, como o BES e o florescimento, além de apontar os resultados da promoção da realização profissional na carreira. Dessa forma, contribui-se para o avanço de um novo conceito, bem como para o desenvolvimento de novos modelos e teorias em psicologia positiva. Além disso, analisam-se as interações de antecedência e consequência entre domínios distintos, como vida, carreira e trabalho, o que ainda é raro na literatura sobre COP.

2. REALIZAÇÃO PROFISSIONAL, BEM-ESTAR SUBJETIVO E FLORESCIMENTO NO TRABALHO

A realização profissional está relacionada a como as pessoas buscam metas de carreira e como avaliam seu progresso em direção a tais metas, o que implica uma compreensão bidimensional do conceito (Oliveira-Silva et al., 2019). Para analisarmos a realização profissional das pessoas, precisamos observar a importância e o alcance de tipos específicos de metas, assim como a avaliação delas sobre seu progresso nesses objetivos. Isso significa que o conceito de realização profissional envolve duas dimensões: 1. conteúdo das metas, que indica quais tipos de metas são mais importantes para o indivíduo, e 2. avaliação ou progresso de metas, que se refere à satisfação com o grau de alcance das metas de carreira (Oliveira-Silva et al., 2019). A dimensão de conteúdo, em específico, aborda a estrutura de valores humanos proposta por Schwartz (1992) e Schwartz et al. (2012), segundo os quais os valores são definidos como critérios ou metas que transcendem situações específicas, são ordenados por sua importância e servem como princípios que orientam a vida de um indivíduo.

Logo, realização profissional diz respeito às crenças das pessoas sobre suas metas profissionais, sendo definida como a percepção de ter atingido as metas de carreira mais importantes ou a avaliação positiva de estar no caminho certo para atingi-las (Oliveira-Silva et al., 2019). O conceito aborda critérios individuais em relação à consecução de metas, representando um conceito cognitivo, que leva em consideração valores profissionais e pessoais para entender e categorizar as metas de carreira (Oliveira-Silva, 2015). As pessoas podem experimentar realização profissional não apenas alcançando



plenamente suas metas, mas também avaliando que estão no caminho certo ou percebendo que contribuíram de alguma forma para atingi-las. Portanto, a realização profissional não é apenas sobre os fins – é também sobre os meios (Oliveira-Silva, 2015).

Como a realização profissional representa um aspecto de carreira relacionado à autorrealização e ao funcionamento positivo, aspectos humanos positivos como o BES devem ser considerados. O BES, por sua vez, é composto por três elementos: 1. satisfação com a vida, 2. afeto positivo e 3. afeto negativo (Anguas, 1997; Martinez & Garcia, 1994). A satisfação com a vida é considerada o elemento cognitivo do BES e refere-se ao que se pensa sobre a satisfação não só com a vida como um todo, mas também em termos de diferentes domínios (áreas da vida, como trabalho e relacionamentos) (Emmons, 1986). Em relação ao afeto, a experiência do BES ocorre quando a presença do afeto positivo é maior que o afeto negativo. O afeto é positivo quando emoções, humores e sentimentos experimentados são agradáveis (por exemplo, alegria, euforia, afeição), enquanto é considerado negativo quando são desagradáveis (culpa, raiva, vergonha) (Diener, 1995). Uma pessoa com um alto nível de satisfação com a vida, mais afetos positivos e pouco ou menos afetos negativos teria um alto nível de BES, que é considerado um equivalente da felicidade (Diener, 2001).

As publicações sobre a relação entre o alcance de metas importantes, o progresso nas metas e o BES datam dos anos 1980. Emmons (1986) e Cantor e Sanderson (1999), por exemplo, mostraram claramente que o progresso em direção a metas está relacionado ao BES. Segundo Carver (2004), sentimentos agradáveis relacionados ao componente afetivo do BES surgem quando o progresso em direção a uma meta é mais rápido do que o previsto. Por sua vez, sentimentos desagradáveis surgem quando o progresso é mais lento do que se esperaria. Algumas teorias do bem-estar postulam que é a busca ativa de metas, e não sua realização completa, que contribui para o bem-estar (Cantor & Sanderson, 1999), o que está alinhado com a premissa de realização profissional, segundo a qual estar no caminho para alcançar metas pessoalmente relevantes também é importante.

Além disso, Brunstein, Schultheiss e Grässmann (1998) mostram que apenas o avanço em direção a metas pessoalmente significativas prediz aumentos no bem-estar. De maneira semelhante, Oishi, Diener, Suh e Lucas (1999) descobriram que as pessoas se sentem melhor quando progredem em direção a metas altamente valorizadas do que quando atingem metas menos valorizadas. Diener e Fujita (1995) evidenciaram que ter recursos (por exemplo, dinheiro, atratividade física ou habilidades sociais) em áreas



relacionadas às metas mais importantes de alguém é um preditor mais preciso da felicidade do que ter recursos menos relacionados a tais metas. Com base na teoria da autodeterminação, Sheldon e Elliot (1999) mostraram que, quando as metas dos indivíduos são congruentes com seus valores pessoais, há maior probabilidade de se experimentar o bem-estar geral. Em outras palavras, o alcance de metas está associado a um maior bem-estar, mas apenas se as metas forem consistentes com os valores centrais do indivíduo (Sheldon & Elliot, 1999). Klug e Maier (2015) realizaram uma revisão quantitativa da associação entre a busca bem-sucedida de metas e o BES, de forma que a metanálise de 108 amostras independentes derivadas de 85 estudos demonstrou evidências robustas de que a busca de metas está relacionada ao BES.

Esse conjunto de evidências está alinhado à premissa de que a realização profissional, como um conceito traduzido por metas de carreira, influencia o bem-estar. No entanto, é necessário analisar como estas metas, em termos de conteúdo e progresso, influenciam o BES, considerando seus três componentes, o que está de acordo com as premissas de que eles são fatores independentes e, portanto, devem ser medidos e estudados separadamente (Andrews & Withey, 1976; Lucas, Diener, & Suh, 1996). Assim, são propostas as seguintes hipóteses:

- H1a: A dimensão do conteúdo da meta de realização profissional é um preditor mais forte de afeto positivo que de afeto negativo.
- H1b: A dimensão de progresso da meta de realização profissional é um preditor mais forte de afeto positivo que de afeto negativo.
- H2a: A dimensão do conteúdo da meta de realização profissional prediz positivamente a satisfação com a vida.
- H2b: A dimensão de progresso da meta de realização profissional prediz positivamente a satisfação com a vida.

Da mesma forma que o BES, alguns autores afirmam que o florescimento no trabalho inclui um aspecto hedônico, uma vez que envolve emoções positivas e satisfação no trabalho, e um aspecto eudemônico, que abarca o completo engajamento no trabalho e uma expressão do verdadeiro eu (Peterson, Park, & Seligman, 2006). Segundo Mehrotra e Tripathi (2013), em uma perspectiva geral o florescimento é um estado de saúde mental positivo que capta de maneira abrangente os aspectos do “sentir-se bem” e do funcionamento psicossocial positivo. Isso seria alcançado quando um indivíduo experimentasse um alto nível de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com a vida (Diener et al., 2010). Segundo a perspectiva



do COP, o florescimento no trabalho refere-se a uma situação de prosperidade e desenvolvimento, vinculada a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho (Mendonça, Caetano, Ferreira, Sousa, & Silva, 2014).

A premissa de que a realização profissional pode gerar florescimento no trabalho é baseada em evidências de que alguns funcionários têm mais probabilidade de prosperar do que outros. Mesmo quando compartilham as mesmas condições de trabalho, aspectos como traços de personalidade, valores e metas os levam a se engajar em certos comportamentos, a buscar objetivos ou estratégias específicos e a interpretar suas experiências de maneira sistemática e fazer sentido delas (McAdams, 1995; Bono, Davies, & Rasch, 2011). A proposta é que as pessoas que se realizam com o alcance de metas importantes e/ou que apresentam uma avaliação positiva do progresso em relação às metas possam apresentar níveis distintos de florescimento no trabalho. Quando as pessoas experimentam a realização profissional, é mais provável que tenham um trabalho significativo, o que também representa um indicador de florescimento no trabalho (Veltman, 2015). De acordo com essas justificativas, são propostas as seguintes hipóteses:

- H3a: A dimensão do conteúdo da meta de realização profissional prevê positivamente o florescimento no trabalho.
- H3b: A dimensão de progresso da meta de realização profissional prevê positivamente o florescimento no trabalho.

Portanto, todas as hipóteses juntas explicitam o objetivo principal deste estudo, que é investigar o impacto da realização profissional em variáveis da psicologia positiva, como o BES e o florescimento no trabalho. A seguir, é apresentado o método utilizado para testar tais hipóteses, bem como o modelo resultante e as implicações para a pesquisa.

3. MÉTODO

3.1 Participantes

Uma vez que o BES e o florescimento no trabalho apresentam semelhanças consideráveis em termos de definição e medidas, foram utilizados dados de duas amostras diferentes e independentes. Essa estratégia contribui para evitar a sobreposição de bem-estar e prosperidade entre os entrevistados, uma vez que os participantes poderiam compreendê-los como deveras



similares e, conseqüentemente, responder a eles de maneira análoga (Gevers, Mohammed, & Baytalskaya, 2015). Além disso, o uso de duas amostras contribui para evitar a multicolinearidade, que constitui um pressuposto importante da regressão múltipla (Tabachnick & Fidell, 2001).

- *Amostra 1:* Participaram 179 trabalhadores, entre 18 e 54 anos (média = 27 anos), a maioria mulheres (74%), solteiras (65%) e cursando uma graduação (95,5%) (incluindo segunda ou terceira graduação). O tempo médio de trabalho foi 6,5 anos, enquanto o tempo na mesma organização foi de 3,7 anos. A maioria (80,7%) não ocupava posição de liderança. Os participantes eram oriundos de uma grande variedade de empregos e profissões, incluindo cargos em organizações e empregos autônomos. Essa amostra respondeu a questões sobre realização profissional e BES.
- *Amostra 2:* Os participantes eram 358 trabalhadores, a maioria mulheres (67%) e solteiras (57%). A escolaridade variou até a pós-graduação, mas a maioria dos participantes era graduada (87,3%). A idade média foi de 29 anos, sendo o mais jovem de 17 e o mais velho de 64. O tempo médio de permanência no trabalho foi de 8,3 anos, sendo o mínimo inferior a um ano, e o máximo, 43 anos. Essa amostra respondeu aos instrumentos de realização profissional e florescimento no trabalho.

3.2 Instrumentos

A Escala de Realização Profissional – ERP (Oliveira-Silva et al., 2019) foi utilizada para medir a realização profissional. Duas dimensões compõem a escala. A primeira, de conteúdo das metas, explora quais tipos de metas de carreira as pessoas percebem como mais importantes e o quanto as alcançam no momento. Para observar a relação entre importância e alcance, calcula-se a pontuação do indicador do grau de realização profissional (IGRP), obtida pela fórmula: $IGRP = i(a-1)$, na qual i = importância e a = alcance. A pontuação mínima no IGRP é 0 (obtida com qualquer valor de importância e nenhum alcance), enquanto a pontuação máxima é 12 (importância e alcance máximos). Esses escores indicam que uma meta sem importância e pouco alcançada representa uma situação menos desfavorável do que quando uma meta importante não tem alcance algum. A dimensão de conteúdo apresenta 16 itens e quatro fatores – autotranscendência, autopromoção, conservação e abertura à mudança. Para obter o IGRP, uma média dos escores desses quatro fatores é calculada.



A segunda dimensão, intitulada progresso da meta, analisa o progresso das pessoas em direção às metas da carreira e sua satisfação com isso. Apresenta uma pergunta aberta sobre uma meta de carreira, uma pergunta dicotômica sobre se a pessoa alcançou a meta de carreira declarada e quatro questões escalares: 1. quão longe a pessoa está de atingir a meta; 2. quanto o trabalho atual contribui para alcançar a meta; 3. o grau de satisfação com o progresso da meta; 4. quão profissionalmente realizado se percebe (Oliveira-Silva et al., 2019).

Os resultados da análise fatorial confirmatória do estudo de validade do instrumento indicaram que a ERP apresenta propriedades de ajuste muito boas: $\chi^2 = 148,83$, $\chi^2/df = 1,55$, $p = 0,000$, CFI = 0,98, TLI = 0,97, RMSEA = 0,04, SRMR = 0,03 (Oliveira-Silva et al., 2019). O alfa de Cronbach para a escala completa é igual a 0,92, enquanto os alfas para os quatro fatores da primeira dimensão, incluindo as escalas de importância e alcance separadamente, variam de 0,72 a 0,91. Para a dimensão do conteúdo da meta, o alfa foi igual a 0,78 (Oliveira-Silva et al., 2019). Considerando as amostras utilizadas, o índice de confiabilidade para o IGRP foi igual a 0,92, e para a dimensão de progresso da meta, 0,78.

Para medir o BES, foi utilizada a Escala de Bem-Estar Subjetivo – EBES (Albuquerque & Tróccoli, 2004). A EBES apresenta 62 itens que compreendem as três dimensões do BES: satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo. A resposta varia de 1 (nada) a 5 (extremamente). A escala completa apresenta 0,86 de confiabilidade. Na amostra utilizada, a escala completa apresentou 0,77 de confiabilidade, o fator de satisfação com a vida 0,77, enquanto o fator afeto positivo teve 0,93, e o negativo, 0,94.

O florescimento no trabalho foi medido por meio da Escala de Florescimento no Trabalho – EFLOT (Mendonça et al., 2014), que representa uma adaptação de Diener et al. (2010) e Silva e Caetano (2011) para o contexto de trabalho e para o português do Brasil. Apresenta oito itens, em uma escala de sete pontos, variando de 1 (discordo completamente) a 7 (concordo completamente). É unifatorial, com o α de Cronbach igual a 0,85 e a carga dos itens variando de 0,40 a 0,75. Para a presente amostra, o α de Cronbach foi igual a 0,80.

3.3 Procedimentos

Os participantes foram recrutados em salas de aula, sendo convidados a participar de uma pesquisa sobre carreira. Todos os participantes foram informados sobre os propósitos acadêmicos da pesquisa e procedimentos éticos,



além de receberem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para ler e assinar se concordavam em participar. Aqueles que aceitaram o convite ficaram em suas salas após a aula, quando receberam o questionário.

3.4 Análise dos dados

Para obter o poder alcançado pelos testes estatísticos realizados no estudo, foi utilizado o programa G-Power 3 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a obtenção das estimativas, consideraram-se o protocolo da seção de análise de poder, a família do teste T e o teste estatístico de regressão linear múltipla, e o tipo de análise de poder foi *post hoc*. Para um efeito de 0,25, alfa de 0,001, tamanho da amostra de 179 (amostra 1) e dois preditores (as duas dimensões de realização profissional), atingiu-se um poder de 0,99. No caso da amostra 2, para um efeito de 0,10, alfa de 0,001, tamanho da amostra de 358 e dois preditores, também foi atingido um poder de 0,99.

Análises de regressão múltipla foram executadas no Statistical Package for the Social Science (SPSS, versão 20.0, para testar a hipótese proposta. Também se realizaram correlações e análises de tendência central, a fim de compreender os padrões de dados. Em relação à dimensão do conteúdo da meta da ERP, calculou-se o escore IGRP, gerando uma pontuação geral. Os itens da dimensão de progresso da meta também foram analisados em conjunto.

4. RESULTADOS

Após verificação do atendimento dos pressupostos estatísticos, analisaram-se os resultados das estatísticas descritivas e das correlações bivariadas, apresentados na Figura 4.1. Quanto aos fatores do BES, o afeto negativo apresentou a menor média, que também ficou abaixo do ponto médio (3) da escala ($M = 2,30$). Afeto positivo ($M = 3,30$) e satisfação com a vida ($M = 3,39$) apresentaram quase a mesma média, ambos acima do ponto médio da escala. O fator único de florescimento, por sua vez, também apresentou média ($M = 5,20$) acima do ponto médio (4). Quanto à realização profissional, a média do IGRP ($M = 5,82$) ficou abaixo do ponto médio (6), indicando um grau relativamente baixo no que diz respeito a alcançar o que é valorizado em termos de metas de carreira. A média da dimensão de progresso da meta ($M = 2,64$) também ficou abaixo do ponto médio (3), indicando um grau relativamente baixo de satisfação com o progresso em direção às metas de carreira.



(Figura 4.1)

MÉDIAS E CORRELAÇÕES ENTRE BES, FLORESCIMENTO E ERP

Variáveis	M	Escala	DP	1	2	3	4	5	6
1. AP	3,30	1-5	0,71	-					
2. AN	2,30	1-5	0,76	-0,47**	-				
3. SV	3,39	1,5	0,66	0,49**	-0,52**	-			
4. IGRP	5,82	0-12	2,14	0,42**	-0,10	0,12	-		
5. PM	2,64	1,5	0,60	0,36**	-0,15*	0,26**	0,38**	-	
6. FLO	5,20	1,7	0,99	-	-	-	0,39**	0,44**	-

AP = afeto positivo; AN = afeto negativo; SV = satisfação com a vida; IGRP = indicador do grau de realização profissional; PM = progresso da meta; FLO = florescimento no trabalho. Não foram calculadas as correlações entre as dimensões de florescimento e BES porque estes foram mensurados em diferentes amostras. O cálculo de médias para a ERP considerou ambas as amostras.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Quanto aos resultados das correlações, o florescimento, o afeto positivo e a realização profissional se correlacionaram significativamente. No entanto, além de estar positiva e significativamente correlacionado com afeto positivo, apenas o progresso da meta foi positivamente correlacionado com satisfação com a vida e negativamente com afeto negativo. O IGRP, por sua vez, correlacionou-se significativa e positivamente apenas com o afeto positivo, mas não com o afeto negativo ou a satisfação com a vida. Por sua vez, ambas as dimensões da realização profissional se correlacionaram significativamente com o florescimento no trabalho.

Sobre as hipóteses H1a e H1b, elas propõem que a realização profissional prediz o BES, considerando afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. A H1a postula que a dimensão do conteúdo de metas da realização profissional ou o IGRP prevê afeto positivo ($\beta = 0,417$, $R^2 = 0,174$, $p < 0,001$) mais que afeto negativo ($\beta = -0,098$, $R^2 = 0,010$, NS). Por sua vez, a H1b propõe a mesma coisa, mas analisando a dimensão de progresso da meta. De acordo com a Figura 4.2, H1a e H1b foram corroboradas. O IGRP foi um forte preditor de afeto positivo e não previu afeto negativo de forma significativa ou positiva. Em relação à H1b, o progresso de meta também mostrou ser um forte preditor de afeto positivo ($\beta = 0,336$, $R^2 = 0,131$, $p < 0,001$), mais que de afeto negativo ($\beta = -0,155$, $R^2 = 0,024$, $p < 0,05$), embora o progresso de meta preveja um efeito significativo, mas negativo. Quando

se comparam os resultados das dimensões de conteúdo e progresso da meta, é possível observar que o conteúdo da meta provou ser um preditor ligeiramente mais forte de afeto positivo.

(Figura 4.2)

COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA AS HIPÓTESES

Preditor	AP		AN		SV		FLO	
	β	R ²	β	R ²	β	R ²	β	R ²
IGRP	0,417**	0,174	-0,098	0,010	0,121	0,015	0,391**	0,153
PM	0,363**	0,131	-0,155*	0,024	0,265**	0,070	0,437**	0,191

AP = afeto positivo; AN = afeto negativo; SV = satisfação com a vida; IGRP = indicador do grau de realização profissional; PM = progresso da meta; FLO = florescimento no trabalho.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação às H2a e H2b, elas abordam a satisfação com a vida e propõem que o conteúdo e o progresso da meta a predizem. A H2a sugere que o escore do conteúdo da meta – IGRP – preveja a satisfação com a vida. O mesmo é proposto para o progresso da meta (H2b). A Figura 4.2 evidencia que, embora a H2b tenha sido apoiada, a H2a não o foi, pois o IGRP não predisse significativamente a satisfação com a vida ($\beta = 0,121$, $R^2 = 0,015$, NS). Portanto, somente o progresso da meta mostrou ser um preditor de satisfação com a vida ($\beta = 0,265$, $R^2 = 0,070$, $p < 0,001$).

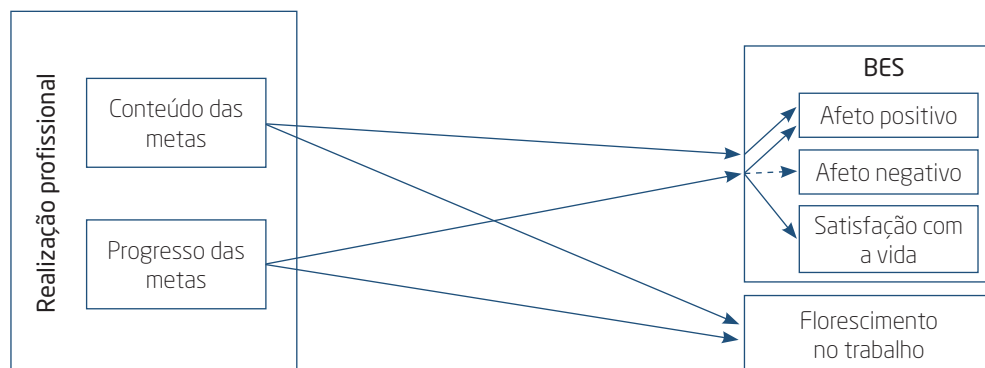
As hipóteses H3a e H3b, por sua vez, propuseram que a realização profissional antecede o florescimento no trabalho. Enquanto a H3a afirma que o IGRP prediz o florescimento no trabalho, a H3b postula que o florescimento também é predito pela dimensão de progresso da meta. A Figura 4.2 mostra os coeficientes de regressão obtidos para essas hipóteses, evidenciando que ambas foram apoiadas. O IGRP predisse significativamente o florescimento no trabalho ($\beta = 0,391$, $R^2 = 0,153$, $p < 0,001$), e o progresso da meta apresentou a maior influência no florescimento no trabalho ($\beta = 0,437$, $R^2 = 0,191$, $p < 0,001$), superando o conteúdo da meta.

No geral, os resultados indicaram que a realização profissional prediz florescimento no trabalho e BES. Alguns aspectos da realização profissional são melhores preditores do que outros, como o progresso da meta, que previu todos os fatores de bem-estar. No entanto, a dimensão de conteúdo da meta de realização profissional (IGRP) não predisse afeto negativo e satisfação com a vida. As implicações para esses resultados são discutidas mais

adiante. Considerando os resultados obtidos, a Figura 4.3 mostra o modelo resultante em relação às hipóteses propostas.

(Figura 4.3)

MODELO RESULTANTE



Fonte: Elaborada pelas autoras.

5. DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar se o BES – que aborda a vida em geral – e o florescimento no trabalho – relacionado a experiências laborais positivas – são promovidos pela realização profissional. Os resultados indicaram que a realização profissional prediz maiores níveis de BES e florescimento no trabalho, isto é, quanto mais as pessoas percebem que alcançam o que valorizam na carreira e demonstram uma avaliação positiva do progresso da meta, mais experimentam o bem-estar e florescem no trabalho. Isso é importante porque significa que a realização profissional não é um fim em si, contribuindo para gerar experiências positivas não apenas no trabalho, mas também na vida em geral.

No que diz respeito especificamente à relação entre realização profissional e BES, verificou-se que, quando as pessoas apresentam afeto positivo na vida, isso é mais proporcionado pelo alcance do que valorizam na carreira do que quando avaliam positivamente o progresso das metas. Uma possível explicação é que a dimensão do conteúdo da meta envolve uma realização mais concreta da meta do que a dimensão do progresso dela, talvez porque este último dependa mais de uma atitude otimista. Considerando o conteúdo da meta separadamente, as metas de carreira ligadas à autopromoção e à abertura à mudança produziram o maior impacto no afeto positivo.



No entanto, os resultados também indicaram que a dimensão do conteúdo da meta (IGRP) não previu significativamente a satisfação com a vida. Logo, o simples fato de alcançar o que é importante na carreira não garante que as pessoas fiquem mais satisfeitas com a vida. Contudo, apresentar uma avaliação positiva do progresso em direção às metas pode contribuir para uma melhor visão da vida, pois a dimensão de progresso apresentou uma relação significativa com a satisfação com a vida. Isso é interessante na medida em que indica que uma melhor percepção subjetiva de quão bem se percebe estar na carreira promoveria uma melhor avaliação da satisfação com a vida. A interpretação desse resultado pode ser que o progresso da meta e a satisfação com a vida representam avaliações subjetivas, influenciadas pelas cognições de otimismo e positividade sobre si mesmo.

Portanto, é possível afirmar que a realização profissional é uma preditora tenaz do bem-estar, de modo que o IGRP é um forte preditor de afeto positivo, enquanto a dimensão do progresso da meta mostra ser um melhor preditor da satisfação com a vida. A premissa de que a busca por alcance de metas está associada a um maior BES não é uma novidade. Estudos anteriores já haviam indicado que as metas pessoais são precursoras da satisfação com a vida e dos afetos positivo e negativo em longo prazo (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Emmons & Kaiser, 1996). De fato, evidências empíricas consideráveis mostraram que as pessoas envolvidas na busca de metas pessoais apresentam maior BES do que indivíduos que não têm senso de direcionamento de metas (Emmons, 1986; Cantor & Sanderson, 1999). Especificamente, pessoas que buscam metas individualmente importantes experimentam níveis mais altos de BES do que aquelas que não têm metas concretas em mente (Freund & Baltes, 2002). Além disso, não apenas a busca por metas importantes influencia o BES, mas também a percepção de progredir ou atingir tais metas (Brunstein, 1993; Wiese, 2007; Klug & Maier, 2015).

Há, no entanto, considerável variação individual na relação entre o progresso da meta e o bem-estar (Kruglanski, 1996). Na psicologia, compreende-se como adaptativo escolher metas que convergem com as capacidades individuais e os motivos pessoais (Baltes & Baltes, 1990; Heckhausen, 1999). A ideia central subjacente é que metas pessoais dependem hierarquicamente de motivos ou necessidades de ordem superior (Emmons, 1989), o que também é abordado pelo conceito de realização profissional, uma vez que as metas da carreira se baseiam em valores pessoais. De acordo com Klug e Maier (2015), a seleção e a busca de metas específicas são fundamentais para atender a esses motivos ou necessidades duradouras e, portanto, levam a aumentos duradouros no BES. Além disso, a razão pela qual a busca



de metas prediz o BES é que, enquanto perseguem metas pessoais, os indivíduos concentram sua energia em atividades relevantes e investem esforços contínuos na busca de metas. Se as metas podem ser bem organizadas em uma hierarquia, esses efeitos são ainda mais pronunciados, pois as hierarquias de metas fornecem aos indivíduos oportunidades diversas e ampliadas para alcançar um resultado desejado (Klug & Maier, 2015).

O vínculo encontrado entre um aspecto da carreira (realização profissional) e um aspecto geral da vida (BES) é relevante, pois a influência da avaliação do desenvolvimento em um domínio (por exemplo, carreira) em outro domínio (por exemplo, vida em geral) ainda é raramente demonstrada. Um exemplo semelhante é de Wiese e Freund (2005), que propõem que o progresso da meta no domínio do trabalho seja julgado em relação aos padrões de domínios pessoais, com referência ao desenvolvimento pessoal e às circunstâncias em outros domínios da vida. Ambas as dimensões da realização profissional podem ser identificadas no estudo de Wiese e Freund (2005), pois os autores testam e confirmam não apenas o efeito do progresso positivo das metas no bem-estar, mas também as discrepâncias entre as expectativas de uma pessoa em relação às metas e a realidade do estado desejado, ou seja, o atual grau de conquista.

O impacto da conquista de metas de carreira importantes para o indivíduo no afeto positivo também já foi abordado anteriormente, pois estudos sugerem que a conquista de metas altamente valorizadas resulta em estados emocionais positivos, como alegria, felicidade e satisfação, além de impactar significativamente o BES (Brunstein, 1993; Emmons, 1986; Hortop, Wrosch, & Gagné, 2013; Klug & Maier, 2015; Oishi & Diener, 2001). O grau em que as metas são pessoalmente relevantes é visto como um influenciador do tamanho da relação entre a busca pela meta e o BES (Cantor & Fleeson, 1994). Isso também pode contribuir para entender por que, em nosso estudo, o IGRP está tão fortemente relacionado ao afeto positivo.

A falta de impacto de ambas as dimensões da ERP no afeto negativo também foi indicada anteriormente. Há evidências de que a busca bem-sucedida de metas está relacionada a indicadores positivos de BES, especialmente a afetos positivos (Emmons & Diener, 1986; Kehr, 2003; Wanberg, Zhu, & Van Hooft, 2010). Estudos que diferenciaram facetas qualitativas de BES emocional e avaliaram, de forma simultânea, o afeto positivo e o negativo basicamente mostraram que a busca bem-sucedida de metas tem efeitos comparativamente mais baixos ou inexistentes no afeto negativo (Sheldon & Kasser, 1998; Wiese & Freund, 2005). Talvez essa seja a razão pela qual o conteúdo da meta sequer apresentou influência significativa sobre o afeto



negativo, com exceção da dimensão de progresso da meta, que apresenta uma influência significativa, mas baixa e inversa, sobre o afeto negativo.

Em relação à influência exclusiva do progresso da meta na satisfação com a vida, o estudo de Monzani et al. (2015) pode contribuir para explicar tal resultado, pois evidencia o papel do otimismo no progresso percebido da meta. Da mesma forma, a satisfação com a vida também foi prevista pelo otimismo (Scheier & Carver, 1992; Leung, Moneta, & McBride-Chang, 2005), o que pode ajudar a explicar a maior influência do progresso da meta na satisfação com a vida. Um estudo de Jackson, Weiss, Lundquist e Soderlind (2002) também demonstrou que os otimistas relatam mais progresso, maior valor da meta e níveis mais baixos de percepção de conflito entre metas do que os pessimistas. Além disso, considerando que a avaliação do progresso da meta pode ser entendida como uma autoavaliação, também há evidências de que as autoavaliações preveem a satisfação com a vida (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998).

Uma possível razão pela qual o IGRP não previu a satisfação com a vida é dada por Deci e Ryan (2000) e Csikszentmihalyi (1993), segundo os quais metas pessoalmente relevantes ou importantes são intrinsecamente recompensadoras, expressam interesses e valores duradouros e, portanto, atendem às necessidades básicas, mas não necessariamente geram satisfação. Outro motivo é apresentado por Klug e Maier (2015), que afirmam que, se as metas pessoais se referem a um domínio específico (neste caso, carreira) e o BES é medido em relação a um domínio diferente (vida em geral), pode haver uma incompatibilidade. Embora eles assumam a possibilidade de que sobreposições da vida pessoal no trabalho sejam possíveis, argumenta-se que a relação entre a busca bem-sucedida por uma meta em um domínio e o BES em um outro domínio pode ser mais fraca do que na comparação de casos correspondentes.

Finalmente, a revisão metanalítica de Klug e Maier (2015) mostra que a análise da relação entre busca de metas e BES é realmente o caminho a ser seguido. Eles constataram que a associação entre alcance de metas e indicadores positivos de BES é verdadeira, além de que a busca pelo alcance de metas estava relacionada ao progresso da meta e que o BES era compatível com o conteúdo da meta. Todas essas evidências são congruentes com nossos resultados e enfatizam a relevância da realização profissional para o BES.

Sobre a influência da realização profissional no florescimento no trabalho, o conteúdo da meta previu significativamente o florescimento no trabalho. Isso significa que, quando as pessoas alcançam o que valorizam na carreira, é provável que elas floresçam no trabalho. A dimensão de progresso



da meta, por sua vez, apresentou a maior influência no florescimento no trabalho, superando o conteúdo da meta. Isso indica que, quando as pessoas apresentam uma avaliação positiva do progresso da meta, é mais provável que elas floresçam no trabalho. As pessoas que se preocupam com o desempenho de suas carreiras geralmente buscam um trabalho mais significativo, no qual possam sentir que são capazes de florescer. Ou seja, se as pessoas mostram uma boa avaliação do progresso em relação às suas metas de carreira, é mais provável que experimentem competência, engajamento, significado e propósito, otimismo, autoaceitação e relações de apoio no trabalho (Diener et al., 2010; Silva & Caetano, 2011).

Achados semelhantes são menos comuns na literatura, especialmente em comparação com o BES, provavelmente porque o florescimento não é tão bem desenvolvido e investigado quanto o bem-estar. Como o florescimento representa um conceito relativamente recente, as investigações sobre ele geralmente são bastante escassas e ainda estão em desenvolvimento. Um estudo de North, Holahan, Carlson e Pahl (2014) evidenciou que, após um fracasso, o reengajamento com metas novas e intrinsecamente significativas foi associado a um maior florescimento subsequente. Isso é compatível com nossos resultados, que demonstram que ambas as dimensões da realização profissional preveem níveis mais altos de florescimento no trabalho. A importância de tais achados também depende da conexão do florescimento com resultados positivos em saúde física, produtividade no trabalho e absenteísmo (Keyes & Haidt, 2003).

Finalmente, um estudo de Bono et al. (2011) mostra que as pessoas que florescem no trabalho por causa de sua personalidade tendem a ter uma abordagem positiva de si, dos outros e das situações de trabalho. Elas também tendem a adotar uma abordagem ativa, engajada e voltada para o futuro, especialmente em situações novas ou desafiadoras. Esses aspectos podem ser afetados pela experiência de realização profissional, levando as pessoas a apresentar maior florescimento no trabalho. Outra possibilidade é que a realização profissional esteja relacionada ao trabalho significativo, o que também contribui para o florescimento humano (Veltman, 2015).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De maneira geral, o presente estudo contribui para a compreensão de como a realização profissional influencia não apenas variáveis relacionadas ao trabalho, mas também a felicidade na vida como um todo. Apesar da falta



de pesquisas que reforcem os resultados obtidos em relação à realização profissional, é importante destacar as contribuições deste estudo para o campo. Uma delas diz respeito à investigação de metas de carreira, especificamente. A maioria dos estudos relatados envolve metas em geral. A demonstração de que metas de carreira, especificamente, reproduzem resultados encontrados para metas em geral contribui para a pesquisa não apenas em relação a domínios de metas distintos, mas principalmente no campo da carreira.

Uma implicação prática relevante deste estudo é a compreensão de que diferentes domínios da vida se influenciam mutuamente. Portanto, promover a realização profissional afeta não apenas questões relacionadas ao trabalho, mas também percepções da vida em geral, reconhecendo a totalidade dos indivíduos. Logo, a consideração dessas descobertas pode contribuir para promover o investimento em planejamento de carreira dentro e fora das organizações.

Com relação às limitações deste estudo, uma delas é o delineamento relativamente simples, analisando apenas relações diretas e sem considerar possíveis moderadores ou mediadores para a relação entre realização profissional, BES e florescimento no trabalho. Uma das razões é a necessidade de verificar a verdadeira e simples influência da realização profissional em variáveis da psicologia positiva, constatando que a realização profissional não é um fim em si. No entanto, o papel de variáveis intervenientes não é descartado e deve ser considerado nos próximos estudos.

Outra limitação é o desenho transversal. Uma investigação longitudinal sobre como as alterações nas metas de carreira – nos níveis de importância, alcance ou avaliação do progresso das metas – poderiam alterar os níveis de BES e o florescimento no trabalho ao longo do tempo seria sem dúvida relevante. O uso de outras estratégias para medir o BES e o florescimento no trabalho, em vez do autorrelato, também poderia contribuir para uma melhor compreensão do impacto da realização profissional nessas variáveis.

Por fim, futuros estudos poderiam analisar em quais condições específicas do contexto a busca por metas de carreira tem um impacto maior ou menor no BES e no florescimento. Carver e Scheier (1998), por exemplo, supõem que, uma vez atingida uma meta, ela perde seu poder de melhorar o BES ou, às vezes, até produz emoções negativas. Logo, seria necessário analisar se a meta atingida é um beco sem saída e amortece o BES ou se novas metas e o progresso nelas podem manter o BES.



SUBJECTIVE WELL-BEING AND FLOURISHING AT WORK: THE IMPACT OF PROFESSIONAL FULFILMENT

ABSTRACT

Purpose: The main purpose of this study was to investigate the impact professional fulfilment has on aspects of positive psychology such as subjective well-being and flourishing at work.

Originality/value: We analyse whether professional fulfilment, as a career aspect, influences only work factors such as flourishing or if it also contributes to subjective well-being in life. Additionally, few studies have focused on professional fulfilment because of its novelty. Therefore, this study contributes to advancing a new concept, as well as to the development of new models and theories in positive psychology.

Design/methodology/approach: This is a quantitative, survey-type research study involving 358 participants who have a wide variety of jobs and professions. The questionnaire presented subjective well-being, flourishing at work and professional fulfilment scales, as well as socio-demographic questions. Data were analysed using bivariate correlations and multiple regression analysis.

Findings: Results indicated that professional fulfilment predicts higher subjective well-being and flourishing at work. Therefore, the more people perceive they have achieved what they value in their career and demonstrate positive goal progress, the more they experience well-being in life in general and the more they flourish at work. There are major positive relationships between career goals, well-being and flourishing at work, which is consistent with previous studies. Future studies could analyse under which specific contextual conditions the pursuit of career goals has a higher or lower impact on subjective well-being and flourishing.

KEYWORDS

Subjective well-being. Flourishing at work. Professional fulfilment. Career. Goals.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. doi:10.1590/S0102-37722004000200008
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press.
- Anguas, A. (1997). *El significado del bienestar subjetivo, su valoración en México* (Tesis de Maestría en Psicología Social, Universidad Nacional Autónoma de México, Madrid, España).
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (Eds.). (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. New York: Cambridge University Press.
- Bono, J., Davies, S., & Rasch, R. (2011). Some traits associated with employee flourishing. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). Special section on boundaryless and protean careers: Next steps in conceptualizing and measuring boundaryless and protean careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 1–3. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.005
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1061–1070. doi:0.1037/0022-3514.65.5.1061
- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C., & Grässmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 494–508. doi:10.1037//0022-3514.75.2.494
- Cantor, N., & Fleeson, W. (1994). Social intelligence and intelligent goal pursuit: A cognitive slice of motivation. In R. Dienstbier (Series Ed.) & W. D. Spaulding (Volume Ed.), *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 41, pp. 125–179). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Carver, C. S. (2004). Self-regulation of action and affect. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 13–39). New York: Guilford Press.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). *Flow: The evolving self*. New York: HarperCollins.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diener, E. (1995). A value based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, 36(2), 107–127. doi:10.1007/BF01079721
- Diener, E. (2001). Subjective well-being. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*. Oxford: Elsevier.
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926–935. doi:10.1037/0022-3514.68.5.926
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058–1068. doi:10.1037/0022-3514.51.5.1058
- Emmons, R. A. (1989). The personal striving approach to personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 87–126). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Emmons, R. A., & Diener, E. (1986). A goal-affect analysis of everyday situational choices. *Journal of Research in Personality*, 20(3), 309–326. doi:10.1016/0092-6566(86)90137-6
- Emmons, R. A., & Kaiser, H. (1996). Goal orientation and emotional well-being: Linking goals and affect through the self. In A. Tesser & L. Martin (Eds.), *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and self-regulation* (pp. 79– 98). New York: Plenum Press.



- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. doi:10.3758/BF03193146
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization, and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 642–662. doi:10.1037/0022-3514.82.4.642
- Gevers, J., Mohammed, S., & Baytalskaya, N. (2015). The conceptualisation and measurement of pacing styles. *Applied Psychology: An International Review*, 64(3), 499–540. doi:10.1111/apps.12016
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Heckhausen, J. (1999). *Developmental regulation in adulthood: Age normative and sociostructural constraints as adaptive challenges*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Hortop, E. G., Wrosch, C., & Gagné, M. (2013). The why and how of goal pursuits: Effects of global autonomous motivation and perceived control on emotional well-being. *Motivation and Emotion*, 37(4), 675–687. doi:10.1007/s11031-013-93492
- Jackson, T., Weiss, K. E., Lundquist, J. J., & Soderlind, A. (2002). Perceptions of goal-directed activities of optimists and pessimists: A personal projects analysis. *The Journal of Psychology*, 136(5), 521–532. doi:10.1080/00223980209605548
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. doi:10.1037/0021-9010.83.1.17
- Kehr, H. M. (2003). Goal conflicts, attainment of new goals, and well-being among managers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(3), 195–208. doi:10.1037/1076-8998.8.3.195
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (Eds.). (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well lived*. Washington: American Psychological Association.
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2015). Linking goal progress and subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 37–65. doi:10.1007/s10902-013-9493-0
- Kruglanski, A. W. (1996). Motivated social cognition: Principles of the interface. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 493–520). New York: Guilford.



- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616–628. doi:10.1037/0022-3514.71.3.616
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. doi:10.5465/AME.2002.6640181
- Leung, B. W., Moneta, G. B., & McBride-Chang, C. (2005). Think positively and feel positively: Optimism and life satisfaction in late life. *International Journal of Aging and Human Development*, 61(4), 335–365. doi:10.2190/FQTB-EBAJ-H9WP-LMYA
- Martinez, M. & Garcia, M. (1994). La autopercepción de la salud y el bienestar psicológico como indicador de calidad de vida percibida en la vejez. *Revista de Psicología de la Salud*, 6(1), 55–74.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63, 365–396.
- Mehrotra, S., & Tripathi, R. (2013). Flourishing at work. In S. Pandey & D. M. Pestonjee (Eds.), *Stress and work: Perspectives on understanding and managing stress* (pp. 239–263). New Delhi: Sage Publications India.
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 172–177). Porto Alegre: Artmed.
- Monzani, D., Steca, P., Greco, A., D’Addario, M., Pancani, L., & Cappelletti, E. (2015). Effective pursuit of personal goals: The fostering effect of dispositional optimism on goal commitment and goal progress. *Personality and Individual Differences*, 82, 203–214. doi:10.1016/j.paid.2015.03.019
- North, R. J., Holahan, C. J., Carlson, C. L., & Pahl, S. A. (2014). From failure to flourishing: The roles of acceptance and goal reengagement. *Journal of Adult Development*, 21(4), 239–250. doi:10.1007/s10804-014-9195-9
- Oishi, S., & Diener, E. (2001). Goals, culture, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 1674–1682. doi:10.1177/01461672012712010
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Values as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 67, 157–184. doi:10.1111/1467-6494.00051
- Oliveira-Silva, L. C. (2015). *The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfilment* (Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil).



- Oliveira-Silva, L. C., Porto, J. B., & Arnold, J. (2019). Professional fulfilment: Concept and instrument proposition. *Psico-USF*, 24(1), 27–39. doi:10.1590/1413-82712019240103
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *Journal of Positive Psychology*, 1, 17–26. doi:10.1080/17439760500372739
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 16(2), 201–228. doi:10.1007/BF01173489
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1–65). San Diego, CA: Academic.
- 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(4), 663–688. doi:10.1037/a0029393
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 546–557. doi:10.1037/0022-3514.76.3.482
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1319–1331. doi:10.1177/01461672982412006
- Silva, A. J., & Caetano, A. (2011). Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social Indicators Research*, 110(2), 1–10. doi:10.1007/s11205-011-9938-y
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Veltman, A. (2015). Is Meaningful work available to all people? *Philosophy and Social Criticism*, 41(7), 725–747. doi:10.1177/0191453714556692
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. doi:10.5465/amj.2010.52814599
- Wiese, B. S. (2007). Successful pursuit of personal goals and subjective well-being. In B. R. Little, K. Salmela-Aro, & S. D. Phillips (Eds.), *Personal project pursuit: Goals, action and human flourishing* (pp. 301–328). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.



Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 287–304. doi:10.1348/096317905X26714

NOTAS DAS AUTORAS

Ligia C. Oliveira-Silva, doutora pelo Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília (UnB); **Juliana B. Porto**, doutora pelo Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília (UnB).

Ligia C. Oliveira-Silva é agora professora adjunta de Psicologia Organizacional do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Juliana B. Porto é agora coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações e professora associada do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Ligia C. Oliveira-Silva, Avenida Maranhão, s/n, Universidade Federal de Uberlândia, *campus* Umuarama, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil, CEP 38405-240.

E-mail: ligiacarol@ufu.br

CORPO EDITORIAL

Editor-chefe
Gilberto Perez

Editores associados
Sônia Maria Guedes Gondim

Suporte técnico
Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação editorial
Jéssica Dametta

Estagiária editorial
Paula Di Sessa Vavlis

Preparação de originais
Carlos Villarruel

Revisão
Stúdio Ayres

Diagramação
Emap

Projeto gráfico
Libro