

FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUCESSO NA CARREIRA: UM ESTUDO COM MÉDICOS DA CIDADE DE BELO HORIZONTE

QUALITY FACTORS OF LIFE IN WORK AND CAREER SUCCESS: A STUDY WITH PHYSICIANS OF THE BELO HORIZONTE CITY

FACTORES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y ÉXITO EN LA CARRERA: UN ESTUDIO CON MÉDICOS DE LA CIUDAD DE BELO HORIZONTE

Luciano Venelli-Costa

Universidade Presbiteriana Mackenzie
luciano.venelli@gmail.com

Carolina Laender Moura Muñoz Rodrigues

Universidade FUMEC
carolina-laender@pbh.gov.br

Zélia Miranda Kilimnik

Universidade FUMEC
zeliamk@gmail.com

Jose Marcos Carvalho de Mesquita

Universidade FUMEC
jose.mesquita@fumec.br

Agradecimento especial para o ProPIC/FUMEC e para a FAPEMIG, pelo incentivo à pesquisa.

RESUMO

A carreira médica caracteriza-se pela renúncia do controle do tempo em troca de dinheiro, *status*, segurança e respeito. A necessidade de atualização constante é outra característica típica da medicina, com um longo curso de graduação, seguido por residências médicas e outras especializações: mestrado e doutorado. Este estudo teve, como objetivo, analisar quais dimensões da percepção de sucesso na carreira (VENELLI-COSTA, 2013) são mais influenciadas pela qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973), no que se refere à carreira médica. Uma pesquisa quantitativa foi realizada com 220 com médicos de Belo Horizonte, em sua maioria, do setor público. Os resultados mostram que há grande relação entre os fatores de qualidade de vida no trabalho e percepção de sucesso na carreira. E confirmam forte relação entre os construtos uma vez que três fatores - compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades e relevância social do trabalho na vida - explicaram significativamente a percepção de sucesso em termos de identidade, remuneração, hierarquia, empregabilidade, competência e valores. Além disso, confirmou-se a proximidade entre os fatores trabalho e o espaço total de vida e equilíbrio vida-trabalho.

Palavras-chave: qualidade de vida, sucesso na carreira, médicos

ABSTRACT

A medical career is characterized by the relinquishment of time control in exchange for money, status, security, and respect. The need for constant updating is another characteristic typical of medicine, with a long undergraduate course, followed by medical residencies and other specializations, masters and doctorates. The purpose of this study was to analyze which dimensions of Career Success Perception (Venelli-Costa, 2013) are more influenced by Quality of Life at Work (Walton, 1973), regarding the medical career. A quantitative survey was conducted with 220 doctors from Belo Horizonte city, most of them from the public sector. The results show that there is a great relation between the factors of Quality of Life in the Work and Perception of Success in the Career. And confirm strong relationship between the constructs since three factors - fair and adequate compensation, Use and capacity building, and Social relevance of work in life - significantly explained the perception of success in terms of Identity, Compensation, Hierarchy, Employability, Competence and Values. In addition, the proximity between the factors Labor and total living space was confirmed; and Work-life balance.

Keywords: quality of work life, career success; doctors

RESUMEN

La carrera médica se caracteriza por la renuncia del control del tiempo a cambio de dinero, status, seguridad y respeto. La necesidad de actualización constante es otra característica típica de la medicina, con un largo curso de graduación, seguido por residencias médicas y otras especializaciones, maestría y doctorado. Este estudio tuvo como objetivo analizar qué dimensiones de la Percepción de Éxito en la Carrera (Venelli-Costa, 2013) son más influenciadas por la Calidad de Vida en el trabajo (Walton, 1973), en lo que se refiere a la carrera médica. Una encuesta cuantitativa fue realizada 220 con médicos de Belo Horizonte, en su mayoría del sector público. Los resultados muestran que hay una gran relación entre los factores de Calidad de Vida en el Trabajo y Percepción de Éxito en la Carrera. Y confirman fuerte relación entre los constructos una vez que tres factores - Compensación justa y adecuada; Uso y desarrollo de capacidades; y Relevancia social del trabajo en la vida - explicaron significativamente la percepción de éxito en términos de Identidad, Remuneración, Jerarquía, Empleabilidad, Competencia y Valores. Además, se confirmó la proximidad entre los factores Trabajo y el espacio total de vida; y Equilibrio vida-trabajo.

Palabras clave: calidad de vida; éxito en la carrera; médicos

INTRODUÇÃO

No final do século XX, algumas transformações da sociedade promoveram grandes mudanças no mercado de trabalho das regiões metropolitanas. Dentre elas, merece destaque o trabalho noturno e nos finais de semana, trabalho que cresce cada vez mais pela cobrança dos consumidores por serviços 24 horas: *shoppings centers* com lojas e lazer, serviços *delivery* e tecnologias de informação e comunicação – como a internet e os celulares –, que necessitam de suporte a qualquer hora (MORENO; FISCHER; ROTENBERG, 2003).

Antes dos anos 1980, o indivíduo que trabalhava fora do horário convencional de trabalho tinha os seus relacionamentos bastante afetados, pois a maioria das pessoas trabalhava e estudava durante o dia, o que o levava a se distanciar fisicamente de amigos e familiares. O que aconteceu no século XXI é que a

situação praticamente se inverteu: a quantidade de pessoas que trabalham em outros horários aumentou significativamente e mesmo muitos dos que ainda trabalham em horário comercial também ficam fora de casa, pois estudam à noite ou nos finais de semana. A família que tinha um ou outro membro em horário alternativo, hoje, tem praticamente cada pessoa dentro de casa em horários diferentes dos demais. Enquanto, no passado, essa situação era típica de profissões como a dos médicos, hoje é comum para quase todas (BARHAM; VANALLI, 2012).

Os médicos sempre foram conhecidos pela dedicação à profissão e várias vezes eram tirados do convívio familiar em datas importantes, como Natal, aniversário, formatura dos filhos e outras. A escolha por essa carreira significa renúncia do controle do tempo em troca de dinheiro, *status*, segurança e respeito. A necessidade de atualização constante é outra característica típica da medicina, com um longo curso de graduação, seguido por residências médicas e outras especializações, mestrado e doutorado (LEITE *et al.*, 2010).

Este trabalho estuda, na visão dos médicos, dois temas ligados à vida profissional no mundo contemporâneo que afetam um grande contingente de pessoas: qualidade de vida e sucesso na carreira.

Uma definição mais moderna vê a carreira como um processo de desenvolvimento do indivíduo por meio de uma trajetória de experiências e empregos em uma ou mais organizações (BARUCH; ROSENSTEIN, 1992).

A carreira é o principal componente da vida profissional. Está envolvida com o trabalho que, por sua vez, proporciona um senso de propósito, desafio, satisfação pessoal e, claro, renda. O trabalho proporciona, também, identidade, criatividade, desafio de vida, assim como *status* e acesso à rede social (BARUCH, 2011).

Conforme as esferas do trabalho e da vida pessoal se entrelaçam, as concepções de sucesso na carreira seguem, assim, uma tendência no sentido de vincular o sucesso à qualidade de vida no trabalho e a um estilo de vida mais equilibrado entre a carreira e a vida pessoal. Parte da realização que se obtinha fora do trabalho é agora integrada ao plano profissional, uma vez que o tempo que sobra para uma vida além da profissional é escasso. De acordo com McDaniels e Gysbers (1992), com o passar dos tempos, o conceito de carreira foi ganhando outros elementos, além do sentido meramente do trabalho (ou ocupação) que lhe era atribuído no início. Dessa forma, falar em carreira nos tempos atuais significa vê-la de forma interligada a essas outras dimensões. Significa também que a carreira não é determinada *a priori*, é algo a ser construído, sugerindo um papel mais ativo do trabalhador no decorrer do processo. Além disso, diversos aspectos da interação dos ciclos da vida, do lazer e dos estilos de vida com a ocupação passaram a ser cada vez mais evidenciados.

Os profissionais contemporâneos desejam realizar um trabalho que proporcione, além da subsistência, um sentido de autorrealização e autoexpressão. Hall e Moss (1998) chamam de carreira proteana a trajetória que não segue os caminhos tradicionais de progressão vertical em organizações, mas buscam prioritariamente a aprendizagem, o autodesenvolvimento e a satisfação pessoal. A carreira proteana é capaz de integrar todas as dimensões e os papéis do indivíduo, na medida em que estabelece, como objetivo final, o sucesso psicológico, ou seja, o sucesso baseado em critérios pessoais (HALL; MIRVIS, 1996).

Esse sucesso mais voltado à satisfação interior do que aos resultados externamente percebidos da carreira, como dinheiro, títulos e *status*, é chamado de sucesso subjetivo (JUDGE *et al.*, 1995) e tem atraído a atenção de gestores e pesquisadores, pois as decisões do indivíduo são ligadas à carreira e envolvem as opções de mudar de emprego, mudar de ramo de negócio, de profissão. Enfim, todas as transições, incluindo aposentadoria, são tomadas pela pessoa com base em suas percepções sobre o seu sucesso, e tais percepções têm fatores objetivos - como salário e nível hierárquico -, mas também fatores subjetivos, como desenvolvimento profissional, contribuição à sociedade e equilíbrio vida-trabalho dentre outros (VENELLI-COSTA, 2013).

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Pesquisas recentes no Brasil têm relacionado os construtos de sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira (VISENTIN, 2015); sucesso na carreira e comprometimento organizacional (VENELLI-COSTA; CHIUZI; DUTRA, 2013); sucesso na carreira e valores individuais (MIRANDA, 2013); sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho (COSTA; VIEIRA, 2014); e bem-estar no trabalho, sucesso na carreira e rotatividade (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015). Existe uma lacuna, contudo, no que se refere às relações entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Percepção de Sucesso na Carreira (PSC).

O objetivo deste estudo é analisar quais dimensões da PSC são mais influenciadas pelas dimensões que caracterizam a QVT.

Este estudo, além de ser importante para a academia por associar os construtos QVT e PSC, é, também para o meio corporativo ao identificar pontos de intervenção da área de Recursos Humanos (RH) que melhorem aspectos de QVT com efeitos na PSC, aumentando, assim, a retenção de talentos.

Fundamentação teórica

Neste tópico, serão apresentados os principais conceitos e abordagens acerca de Qualidade de Vida no Trabalho e um modelo sobre Percepção de Sucesso na Carreira.

Concepções e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A origem do conceito de QVT, segundo Rodrigues (2000), é antiga e sempre foi uma preocupação do homem, e muito se tem pesquisado sobre o tema devido aos grandes avanços tecnológicos, ao aumento do poder de produção e, ao mesmo tempo, ao aumento da sobrecarga física e emocional, especificamente na área da saúde. O interesse pelo tema é relativamente recente e pode ser, entre outros fatores, decorrente dos novos paradigmas que têm influenciado as políticas e as práticas do setor (MELLO; SOUZA, 2013).

De acordo com Pilatti, Pedroso e Gutierrez (2010), as expressões Qualidade de Vida (QV) e QVT, embora sejam distintos, são interdependentes, existindo ainda um consenso que considera a QVT como uma ramificação da QV.

O conceito de QVT sempre se relacionou com a satisfação do trabalhador e com a redução de seu esforço físico excessivo, passando a fazer parte da literatura especializada em 1950, com as pesquisas de Eric Trist e seus colaboradores no Tavistock Institute, realizadas com trabalhadores de minas de carvão (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Walton (1974) já se referia ao conceito de QVT como equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e propunha uma melhoria das condições de trabalho com a reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho.

Pedroso e Pilatti (2009) afirmam que o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) é amplo e abarca uma série de leis que passaram a vigorar no início do século XX, como a proibição do trabalho infantil, a jornada diária de trabalho de oito horas, a jornada semanal de trabalho de 40 horas e o estabelecimento de condições de trabalho para minimizar o risco de acidentes.

Segundo Limongi-França (2003), o tema QVT tem múltiplos significados. As definições de QVT vão, desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer e de motivação entre outras. O conceito de QVT tem como fundamento o bem-estar e a percepção do que pode ser feito para atender expectativas criadas por gestores e usuários das ações de QVT nas empresas.

A QVT também pode ser vista como a capacidade de administrar um conjunto de ações, abordando questões de saúde física e mental do trabalhador, segurança no trabalho e também o estímulo do desenvolvimento de suas habilidades (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Sant'Anna e Kilimnik (2011) reconhecem a existência de diversos enfoques para o conceito de QVT e vários entendimentos do fenômeno, conforme sua corrente de atuação e de pensamento, mas consideram que a maioria desses enfoques converge na busca de adequação dos interesses dos profissionais aos da organização.

Padilha (2010) conceituou QVT como equilíbrio e harmonia entre interesses da empresa e dos trabalhadores e adoção de políticas que colaborem para que o trabalhador equilibre seu trabalho com a vida pessoal.

Segundo Silva, Pedroso e Pilatti (2010), Richard Walton criou o primeiro modelo de avaliação de qualidade de vida no trabalho, nos Estados Unidos, na década de 70. "Walton buscou com pesquisas e entrevistas identificar fatores de dimensão que podem vir a afetar o trabalhador em seu trabalho" (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 13).

Modelo de Walton

Dentre os vários modelos clássicos de QVT (WESTLEY, 1979; NADLER; LAWLER, 1983; WERTHER; DAVIS, 1983), o modelo de Walton (1973) é o que apresenta maior número de critérios. Na literatura podem ser encontradas diferentes variações do seu instrumento de avaliação de QVT. No entanto, esse autor não criou um instrumento de avaliação e, sim, um modelo teórico.

Conforme Kurogi (2015), essa abordagem envolve categorias variadas, desde condições físicas e financeiras até questões de realização e motivação do trabalhador. Compoem essa análise os aspectos internos e os fatores externos ligados à organização e ao trabalhador como, por exemplo, relevância social do trabalho. Ela se interessa pelo desejo, pelos anseios e pelas expectativas do funcionário em relação a sua tarefa, por seu relacionamento interpessoal dentro da organização e por suas consequências fora dela.

Esse modelo, contudo, é considerado incompleto, tendo em vista que as dimensões apresentam os aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica e exploram pouco os aspectos fisiológico/biológicos (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Entre os diferentes modelos, o de Walton (1973), mesmo assim, se destacou dos demais por procurar associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho como um todo, aos aspectos do ambiente de trabalho e também aos da vida de não-trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2009). Os fatores ou critérios de QVT, de acordo com esse modelo, com seus respectivos indicadores, podem ser observados no quadro I.

Quadro I - Modelo de Walton (1973)

Critérios	Indicadores de QVT
1) Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; justiça na compensação; partilha dos ganhos de produtividade; proporcionalidade entre salários
2) Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; ambiente físico seguro e saudável; ausência de insalubridade
3) Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; autocontrole relativo, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total do trabalho
4) Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial, segurança de emprego
5) Integração social na organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário
6) Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas
7) O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer e família
8) Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego

Fonte - WALTON, 1973, *apud* VALLE; VIEIRA, 2004.

Conforme Timossi *et al.* (2009), apesar da linguagem utilizada que dificulta a interpretação e o entendimento da forma original do modelo, em virtude de termos e expressões técnicas, bem como ausência de perguntas diretas e específicas para a definição de cada critério, o modelo de Walton (1973) é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros.

Segundo Walton (1973), a frustração, o tédio e a raiva comuns aos empregados desencantados com sua vida de trabalho podem ser dispendiosos, tanto para o indivíduo, quanto para organização. A insatisfação no trabalho atinge todos os níveis organizacionais. Esse é um problema complexo, porque é difícil de isolar e de identificar todos os atributos que afetam a qualidade de vida no trabalho.

Conforme Pedroso e Pilatti (2009, p. 31), Walton (1973) afirmava que as organizações enfocavam, ao invés da qualidade de vida no trabalho, a “[...] qualidade da experiência no ambiente de trabalho”, ao passo que, até então, a qualidade de vida no trabalho era vista como uma grandeza inversamente proporcional ao faturamento da organização. Ao perceber que tal correlação era errônea, houve interesse, por parte das organizações, em redesenhar a natureza do trabalho, objetivando articular uma melhoria da qualidade de vida no trabalho com a produtividade da organização.

Apesar das limitações, esse modelo foi escolhido para esta pesquisa por sua ampla utilização e enfoque nas questões humanas e, não somente, técnicas da QVT.

A seguir será apresentado o outro construto do estudo: percepção de sucesso na carreira.

Percepção de sucesso na carreira

O conceito de sucesso na carreira sofreu variações ao longo do tempo. Tradicionalmente, as carreiras apresentavam uma estrutura hierárquica rígida, com trajetórias lineares, e o sucesso na carreira era avaliado por meio da taxa de mobilidade ascendente e indicadores externos de realização como, por exemplo, salário e *status* social (BARUCH, 2011).

Segundo Schein (1993), cada profissão ou organização mantém alguma hierarquia ou sistema de classificação em posições (ranqueamento de títulos) pelo qual um ocupante de carreira pode julgar seu progresso, e o sucesso é visto em virtude de se alcançar ou superar o nível a que uma pessoa aspira.

Com as mudanças no trabalho advindas das novas tecnologias, a era do conhecimento, as fusões de empresas, a mulher no mercado de trabalho e novas configurações das famílias, entre outras transformações, os aspectos objetivos (financeiro e promoção vertical), que eram prioridade para uma carreira de sucesso, hoje perdem espaço para a empregabilidade adquirida por aprendizagem contínua e oportunidades de desenvolvimento (VENELLI-COSTA, 2010).

Dyke e Murphy (2006) investigaram a percepção de sucesso entre os gêneros feminino e masculino, observando que um tema dominante em muitas entrevistas feitas com mulheres foi a importância do equilíbrio e dos relacionamentos de qualidade como um componente essencial de uma vida bem-sucedida, diferentemente dos homens que valorizam mais o sucesso material. Além de uma vida equilibrada e relacionamentos saudáveis, tanto no local de trabalho, quanto fora dele, algumas dessas mulheres altamente talentosas também destacaram a importância de serem reconhecidas por aquilo que realizam no trabalho.

Conforme Lima *et al.* (2015), as pessoas escolhem seu tipo de carreira a partir de percepções pessoais de sucesso, podendo escolher uma carreira mais tradicional, voltada para estabilidade financeira e social do trabalho, ou uma carreira moderna, que é capaz de proporcionar mais autonomia em detrimento da estabilidade.

A psicologia utiliza a percepção das pessoas para estudar comportamentos, considerando seus pontos de vista e, não apenas, a realidade propriamente dita. Dessa forma, de acordo com Venelli-Costa (2014), a expressão *percepção de sucesso na carreira* é uma interpretação pessoal do indivíduo sobre suas realizações em relação às diversas dimensões da carreira. Para esse autor, essa percepção influencia as decisões dos profissionais talentosos.

Costa e Vieira (2014) sugerem que sucesso na carreira engloba resultados financeiros, promoções, realização de metas, capacidade crescente de se adaptar e atuar em trabalhos de maior nível de complexidade, identidade com o trabalho, visibilidade no mercado de trabalho ou empregabilidade,

equilíbrio vida-trabalho, realização pessoal, sentimento de orgulho e reconhecimento de outras pessoas. Partindo do pressuposto de que o construto sucesso na carreira não é de natureza unidimensional, sua avaliação pode ser realizada por critérios externos (objetivos) ou por autoavaliação (subjéitiva).

Sucesso extrínseco *versus* intrínseco

De acordo com Judge e Kammeyer-Mueller (2007), a maioria das pesquisas tem dividido o sucesso da carreira em fatores extrínsecos e intrínsecos. São três os critérios mais utilizados para descrever e identificar o sucesso extrínseco: a) salário ou rendimento; b) ascendência ou número de promoções; c) *status* ocupacional.

Conforme Baruch (2011), tradicionalmente, quando o modelo de carreiras ainda era linear, com hierárquica rígida, o sucesso na carreira era avaliado por meio da taxa de mobilidade ascendente e indicadores externos (extrínsecos) de realização (salário e *status* social).

Já, a partir do final do século XX, a natureza e o conceito de carreiras se alteraram. Novos modelos de carreira com muitas direções de desenvolvimento se tornaram mais flexíveis alterando a definição de sucesso, que se tornou mais subjéitivo, incluindo os indicadores satisfação, equilíbrio, autonomia e liberdade (BARUCH, 2011).

A palavra *objetivo* dá a ideia de que qualquer pessoa, além daquela que está desenvolvendo a carreira, é capaz de avaliá-la com os mesmos critérios e chegar aos mesmos escores de sucesso. Já, sobre o sucesso intrínseco, há unanimidade no sentido de que se trata de uma avaliação subjéitiva, isto é, que só a própria pessoa pode fazer, com base em suas percepções sobre fatores que ela sente e valoriza (internos ou intrínsecos).

A obra de Abele e Spurk (2009) foi pioneira ao investigar, empiricamente, a inter-relação em mudanças de sucesso objetivo e sucesso subjéitivo na carreira em um longo período. A pesquisa testou a inter-relação entre sucesso objetivo da carreira (renda, estado hierárquico) e sucesso subjéitivo (comparação com os outros, satisfação no trabalho) ao longo do tempo, verificando que, subjétivamente, os profissionais bem-sucedidos tornam-se objetivamente mais bem-sucedidos, e isso é vantajoso, tanto para o indivíduo, quanto para a organização.

Abele e Spurk (2009) também mostraram que o sucesso objetivo da carreira (renda, posição hierárquica) influencia a avaliação subjéitiva de uma carreira (satisfação profissional), mas apenas quando a avaliação do sucesso subjéitivo é baseada em um julgamento comparativo. Os autores observaram que a influência do sucesso objetivo inicial ou de mudanças no sucesso objetivo ao longo do tempo tende a diminuir devido ao aumento do número de critérios para avaliar a satisfação com o trabalho.

Para Martins (2001), o autoconhecimento de suas potencialidades é um processo interno e subjéitivo, de construção da autoimagem e das características individuais que são fundamentais para o sucesso profissional. Já, para Hall (1996), outro processo interno e subjéitivo, diretamente relacionado ao sucesso profissional, é a autorrealização. Para o autor, ambos os aspectos (subjéitivo e objetivo) devem ser considerados na obtenção de um entendimento completo da carreira de uma pessoa. O aspecto subjéitivo de uma carreira consiste em mudança de valores, atitudes e motivação que ocorrem quando a pessoa cresce. Outros aspectos objetivos são as escolhas que se fazem observáveis, como a aceitação ou rejeição de uma oferta de emprego particular.

A relação entre sucesso objetivo e sucesso subjéitivo pode ser considerada, de acordo com a literatura, como de natureza bilateral, existindo, porém, alguma controvérsia entre os autores no que se refere a considerar esses dois construtos como interdependentes. Heslin (2005) afirma que a maioria das pessoas valorizararam os indicadores de sucesso objetivo e consideraram que esse último pode levar ao sucesso subjéitivo. Hall e Chandler (2005) corroboram, afirmando que o sucesso objetivo pode impactar ou, até mesmo, ter como consequência o sucesso subjéitivo e que os aspectos subjéitivos são os essenciais para autogestão da carreira. Da mesma forma, esses autores acreditam que o sucesso subjéitivo pode resultar em sucesso objetivo. Abele e Spurk (2009), em seus estudos, verificaram que o sucesso objetivo influencia de forma positiva o sucesso subjéitivo no início da carreira e que, posteriormente, o sucesso subjéitivo pode influenciar o sucesso objetivo. Arthur, Khapova e Wilderom (2005) também afirmam que

o sucesso subjetivo e o sucesso objetivo são interdependentes. Entretanto, para Judge e Kammeyer-Mueller (2007), eles são independentes por causarem pouco impacto um sobre o outro. O tema carece de mais pesquisas.

Modelo de percepção de sucesso na carreira

A Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) foi publicada como tese em 2011 (VENELLI-COSTA, 2011). Em 2014, o mesmo autor validou uma versão da EPSC reduzida (VENELLI-COSTA, 2014). A escala completa tem 48 itens e é dividida em 11 fatores, que se agrupam em duas grandes dimensões: objetiva (ou extrínseca) e subjetiva (ou intrínseca). Avalia fatores como: competência, identidade, hierarquia, remuneração, equilíbrio vida-trabalho, contribuição à sociedade, empregabilidade, valores, sucesso em equipe, desenvolvimento e criatividade (quadro 2).

Quadro 2 - Fatores da escala de percepção de sucesso na carreira

Fator	Definição
Identidade	Revela o quanto a carreira faz sentido para a pessoa como expressão do seu ser, trazendo-lhe felicidade e reconhecimento das pessoas próximas
Competência	Revela o quanto a pessoa se sente competente no que faz, o quanto se diferencia em termos profissionais
Desenvolvimento	Revela o quanto a pessoa percebe que seu trabalho é cada vez mais desafiante, desenvolvendo-se como profissional
Contribuição	Revela o quanto a pessoa percebe que sua carreira contribui com a sociedade
Cooperação	Revela o quanto a pessoa se considera bem-sucedida no trabalho em equipe
Criatividade	Revela o quanto a pessoa se percebe criativa profissionalmente
Empregabilidade	Revela o quanto a pessoa se sente segura em relação a ter oportunidades de trabalho
Valores	Revela o quanto a pessoa percebe que respeita seus valores enquanto desenvolve sua carreira, trabalhando de forma ética e com orgulho
Hierarquia e promoção	Revela o quanto a pessoa está satisfeita com seu sucesso em termos de posição hierárquica e promoções obtidas na carreira
Remuneração	Revela o quanto a pessoa se percebe bem-sucedida em termos de recompensas financeiras obtidas na carreira
Equilíbrio vida-trabalho	Revela o quanto a pessoa está satisfeita com sua capacidade em lidar com os desafios de desenvolver a carreira e aproveitar a vida pessoal

Fonte - VENELLI-COSTA, 2014, p. 290.

A escala teve como base o Modelo Multidimensional de Sucesso na Carreira (MMSM) (DRIES; PEPEMANS; CARLIER, 2008) associando outros fatores de sucesso. Conforme Venelli-Costa (2013), o modelo pode ser aplicado a categorias profissionais diversificadas, para que se torne um parâmetro independente da categoria profissional. Desse modo, parece adequada sua aplicação a profissionais médicos, considerando que não foram realizados ainda estudos no Brasil com essa escala para medir a percepção desses profissionais.

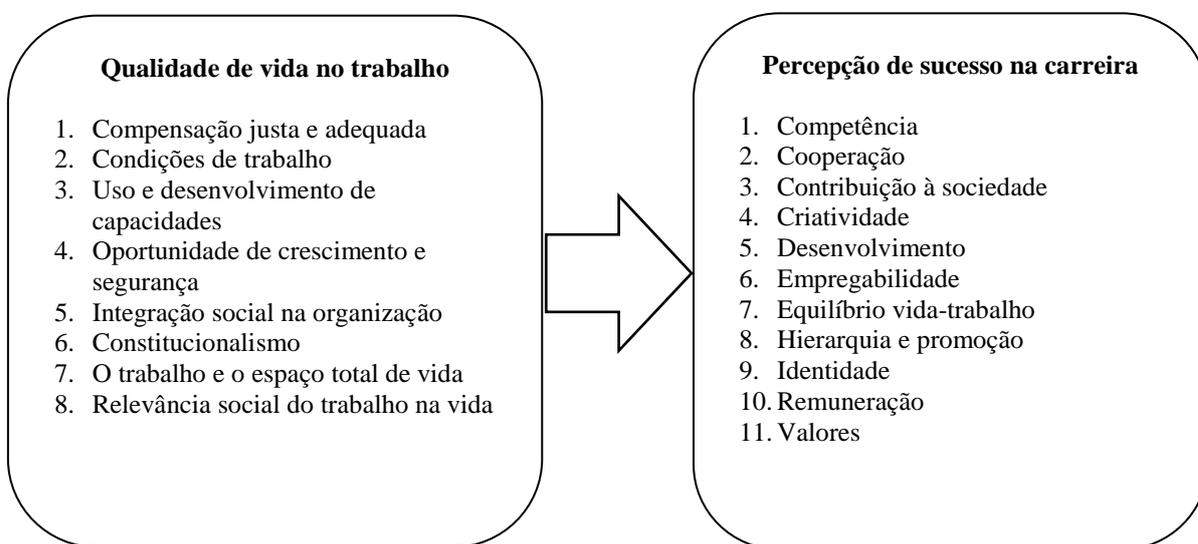
Sobre a utilidade da escala, as organizações podem usá-las como indicadores para avaliar se suas estratégias de retenção, envolvimento ou desenvolvimento estão realmente refletindo em aumento da percepção de sucesso na carreira para os empregados. As pessoas também podem usar o instrumento para avaliar impactos que uma mudança de emprego ou de área dentro da empresa provocou ou provocará nas

várias dimensões do sucesso na carreira e, assim, tomarem decisões mais conscientes. Enfim, a escala pode instrumentalizar o alinhamento de expectativas entre a empresa e a pessoa (VENELLI-COSTA, 2013).

O autor orienta que a EPSC completa (48 itens) só foi validada para pessoas com experiência profissional de, no mínimo, cinco anos, e sugere que a mesma seja utilizada para medir os II fatores: dois por razões extrínsecas à pessoa – satisfação com remuneração e com promoção –; oito por razões intrínsecas – percepção de competência, identidade, contribuição, cooperação, desenvolvimento, valores, criatividade e empregabilidade –; e um independente, o equilíbrio vida-trabalho. Se, porém, o objetivo é medir somente as duas dimensões, PSC extrínseca e PSC intrínseca, uma escala reduzida com 10 itens foi validada e é mais adequada, principalmente se o instrumento completo contiver outros construtos, já que o questionário ficará muito extenso (VENELLI-COSTA, 2014) para a escala completa.

A figura I apresenta o modelo a ser analisado.

Figura I - Modelo a ser analisado



Fonte - Elaborada pelos autores do artigo.

METODOLOGIA

A pesquisa de abordagem quantitativa foi aplicada a médicos de Belo Horizonte que responderam a questionários impressos e *online* no segundo semestre de 2016.

A pesquisa adotou um caráter descritivo e explicativo mediante a aplicação de questionário.

A amostra de natureza não probabilística e intencional foi formada por 220 questionários válidos de médicos de Belo Horizonte, sendo, em sua maioria: do setor público (71,8%); do sexo masculino (54,6%); com tempo médio de carreira de 13,6 anos (desvio-padrão = 12,9; com 30º percentil = cinco anos), casados ou com união estável (52,7%), sem filhos (57,3%), com idade média de 39,1 anos (desvio-padrão = 13,0).

Os pesquisados responderam um instrumento composto pela escala de QVT criada por Richard Walton, adaptada e validada por Timossi *et al.* (2009), pela EPSC, construída e validada por Venelli-Costa (2011), além de questões destinadas a investigar as características demográficas e funcionais dos pesquisados, tais como idade, tempo de profissão, sexo, tempo de formado, área de atuação etc.

A escala de QVT compõe-se de 35 questões afirmativas no formato de escala Likert de cinco pontos (1=muito insatisfeito a 5=muito satisfeito). As questões estão divididas em oito seções, de acordo com os oito fatores de influência na QVT, variando de seis a nove questões cada. A EPSC contém 48 itens distribuídos em II fatores, compostos de três a seis questões cada, apresentadas no questionário de

forma alternada. As respostas foram dadas em uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente a 5=concordo totalmente).

Para mensurar os efeitos dos indicadores sobre a percepção de sucesso e qualidade de vida, assim como para verificar a relação entre eles, foi utilizada a modelagem de equações estruturais por algoritmo *Partial Least Square* (PLS) (VINZI *et al.*, 2010). O algoritmo PLS não exige suposições de normalidade dos resíduos e tem sido referido como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda considerando as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE; LEISCH, 2012).

O modelo de equações estruturais divide-se em duas partes: modelo de mensuração e modelo estrutural. Para verificar a validade do modelo de mensuração, ou seja, da capacidade de o conjunto de indicadores de cada construto representar com precisão seu respectivo conceito, foram avaliadas as validades convergente e discriminante. O critério da avaliação convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas, enquanto a avaliação discriminante mede o grau em que um construto é verdadeiramente diferente dos demais (HAIR *et al.*, 2009). A validade convergente é atestada quando a AVE for superior a 0,5 e a Confiabilidade Composta (CC) for superior a 0,7. Para verificar a validade discriminante, foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981), em que a raiz quadrada da variância média extraída (AVE) de cada fator deve ser maior que a correlação deste com os demais fatores. O modelo estrutural foi avaliado pelo *path coefficient* (beta) entre os fatores, bem como pelo teste de *Bootstrap*, que compara várias subamostras e apresenta o valor do *t Student* para cada relação. Valores de *t* superiores a 1,96 são considerados significativos com intervalo de confiança de 95%, para esse tamanho de amostra. Para as análises também foi considerado o R², que representa quanto uma variável é *explicada* pelos seus preditores.

As análises foram realizadas no *software* SmartPLS2.0. O critério de análise foi manter o modelo teórico e discutir suas inconsistências ao invés de ajustar o modelo. Não houve a retirada de itens para melhorar a confiabilidade composta, tampouco a retirada de fatores com problema de discriminância, ou quaisquer outros ajustes do modelo a fim de não descaracterizar os fatores de cada escala.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

O modelo de mensuração identificou cargas fatoriais baixas (menores que 0,4) nos itens apresentados no quadro 3.

Quadro 3 - Itens com problemas no modelo de mensuração

Fator	Item	Carga fatorial
PSC_Cooperação	PSC_Coop5 - Meus colegas de trabalho me ajudam.	0,363
QVT_OportTrab	QVT_OportTrab3 - Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	0,266

Fonte - Elaborado pelos autores do artigo, a partir da matriz de cargas fatoriais dos dados.

Embora o item PSC_Coop5 não tenha apresentado carga alta no fator *Cooperação* (0,363), sua segunda maior carga foi no fator *Desenvolvimento* (0,185), revelando-se, assim, um item próprio de *Cooperação* (Percepção de Sucesso em Equipe), mas que não reflete a variável latente de forma tão expressiva quanto os outros itens da mesma. Sua baixa carga reduz a variância média extraída (AVE) do fator *Cooperação* sem, contudo, comprometer a validade convergente. Já o fator *Oportunidade de Crescimento e Segurança* (QVT-4) tem o item QVT_OportTrab3 como o único que representa a questão da segurança no emprego, de tal forma que, se fosse retirado, descaracterizaria esse fator. Este item, porém, apresentou cargas maiores (0,293) no fator *Constitucionalismo* (QVT-6) – provavelmente

por esse fator englobar os direitos de proteção do trabalhador e outros direitos trabalhistas – e também (carga fatorial = 0,268) no fator *Uso e Desenvolvimento de Capacidades* (QVT-3) – talvez pela relação com o autocontrole relativo expresso na definição desse fator. Sua baixa carga reduz a variância média extraída (AVE) do fator QVT-4, também não comprometendo a validade convergente, e reduz também a discriminância em relação aos fatores QVT-6 e QVT-3. Mesmo assim, optou-se por não retirar itens para não ter que renomear os fatores ou descaracterizá-los, apontando aqui o problema para dar suporte a conclusões de trabalhos futuros com tais escalas. A tabela I apresenta os valores de variância média extraída (AVE) e a confiabilidade composta dos fatores. Embora a AVE tenha ficado abaixo de 0,5 em alguns fatores, optou-se por mantê-los como estão discutindo-se suas limitações. Como 0,4 é aceitável em alguns casos, merece mais atenção o fator *Cooperação* da Percepção de Sucesso na Carreira, cuja AVE foi afetada pelo item PSC_Coop5 conforme já apontado. Ainda assim, o fator apresentou CC adequada.

Tabela I - AVE (Variância média extraída) e confiabilidade composta (CC) do modelo de mensuração

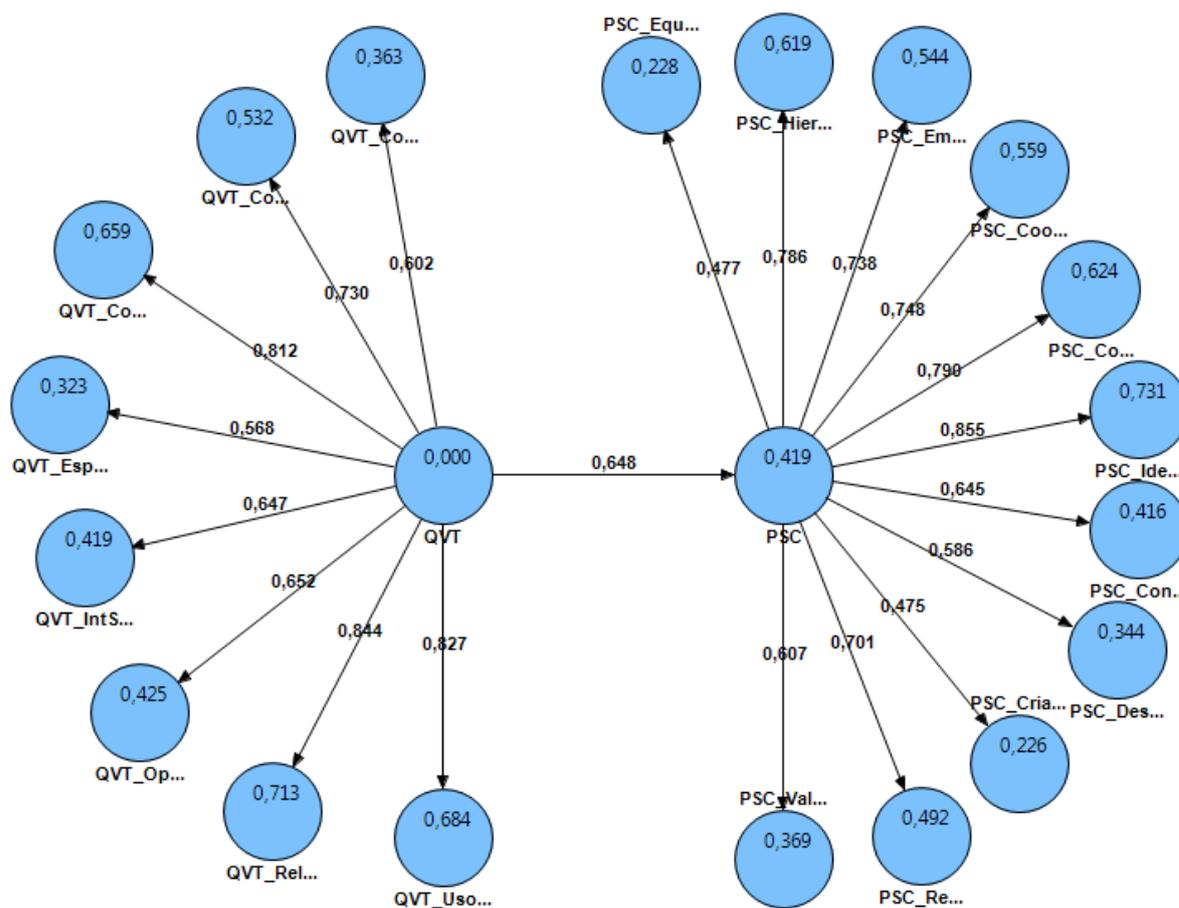
FATORES DE PSC	AVE	CC	FATORES DE QVT	AVE	CC
PSC_Compentência	0,444	0,826	QVT_Comp	0,532	0,817
PSC_Contribuição	0,499	0,833	QVT_CondTrab	0,471	0,839
PSC_Cooperação	0,391	0,753	QVT_Constit	0,679	0,894
PSC_Criatividade	0,469	0,717	QVT_EspTrabVida	0,831	0,937
PSC_Desenvolvimento	0,452	0,801	QVT_IntSocTrab	0,456	0,766
PSC_Empregabilidade	0,534	0,775	QVT_OportTrab	0,515	0,791
PSC_Equilíbrio	0,630	0,872	QVT_RelSocImpTrab	0,582	0,874
PSC_Hierarquia	0,538	0,852	QVT_UsoCapTrab	0,607	0,883
PSC_Identidade	0,513	0,840			
PSC_Remuneração	0,586	0,850			
PSC_Valores	0,588	0,810			

Fonte - Elaborado pelos autores, a partir dos resultados da Análise Fatorial Confirmatória no SmartPLS.

A discriminância está avaliada com os dados da tabela 2, que apresenta as cargas cruzadas entre os fatores e, na diagonal principal (em destaque), a raiz quadrada de AVE. Os únicos fatores que apresentaram falta de discriminância, isto é, talvez sejam um único fator ao invés de dois, são, na escala de percepção de sucesso na carreira, a *Percepção de Competência* e a *Percepção de Cooperação*. A *Percepção de Competência* revela o quanto a pessoa se sente competente no que faz, o quanto se diferencia em termos profissionais. Já a percepção de sucesso em termos de *Cooperação* revela o quanto a pessoa se considera bem-sucedida no trabalho em equipe. Essa falta de discriminância pode ser típica de carreiras nas quais os resultados são mais valorizados em equipe do que individualmente. Os médicos realizam suas tarefas mais desafiantes, por exemplo, as cirurgias, em equipe, o que pode eventualmente explicar essa falta de discriminância nesses fatores para esse público, o que não apareceu em outros trabalhos, como no de Venelli-Costa, Chiuzi e Dutra (2013) e no de Costa e Vieira (2014), realizados com professores, cuja percepção de competência é mais individual do que coletiva.

A análise do modelo estrutural representado na figura 2 revela que o construto *Qualidade de Vida no Trabalho*, como variável de segunda ordem, explica 41,9% ($R^2=0,419$; $t\ Student = 9,1$) da *Percepção de Sucesso na Carreira*, também como variável de segunda ordem.

Figura 2 - Coeficientes padronizados e R² na relação QVT x PSC



Fonte - Elaborada pelos autores do artigo, com base nas análises do SmartPLS.

Após o teste ilustrado na figura 2, foram retirados os construtos de segunda ordem e analisadas as relações entre cada fator de QVT com todos os 11 fatores de PSC. A análise de caminho (*path analysis*) no SmartPLS apresentou os coeficientes padronizados entre cada relação (*Beta*). O teste de *Bootstrapping* revelou o nível de significância estatística entre as relações (*t Student*). O quadro 4 apresenta os resultados das relações significantes.

Tabela 2 - Matriz de correlação entre os fatores e análise discriminante (Raiz Quadrada de AVE na diagonal principal)

	PSC_ Comp etência	PSC_ Contri buição	PSC_ Coope ração	PSC_ Criativ idade	PSC_ Desen volvimen to	PSC_ Empre gabilid ade	PSC_ Equilí brio VT	PSC_ Hierar quia	PSC_I dentid ade	PSC_ Remu neraçã o	PSC_ Valore s	QvtI_ Comp	Qvt2_ Cond Trab	Qvt6_ Consti t	Qvt7_ EspTr abVid a	Qvt5_ IntSoc Trab	Qvt4_ Oport Trab	Qvt8_ RelSo cImpT rab	Qvt3_ UsoCa pTrab
Copt	0,667																		
Cntr	0,575	0,707																	
Coop	0,691	0,558	0,625																
Criat	0,384	0,308	0,363	0,684															
Desv	0,504	0,457	0,481	0,422	0,672														
Empr	0,542	0,339	0,477	0,299	0,313	0,731													
EVT	0,274	0,116	0,240	0,137	0,099	0,377	0,793												
Hier	0,531	0,340	0,512	0,307	0,374	0,654	0,242	0,733											
Ident	0,580	0,424	0,559	0,303	0,383	0,606	0,444	0,676	0,717										
Rem	0,352	0,288	0,316	0,231	0,225	0,580	0,420	0,635	0,623	0,765									
Valor	0,345	0,448	0,376	0,256	0,274	0,286	0,354	0,321	0,579	0,438	0,767								
QvtI	0,190	0,166	0,178	0,246	0,167	0,388	0,288	0,478	0,508	0,609	0,280	0,730							
Qvt2	0,230	0,091	0,181	0,123	0,105	0,212	0,466	0,343	0,420	0,356	0,415	0,250	0,686						
Qvt6	0,192	0,249	0,293	0,121	0,232	0,334	0,305	0,447	0,511	0,533	0,434	0,480	0,442	0,824					
Qvt7	0,156	-0,012	0,087	0,026	0,038	0,208	0,767	0,181	0,358	0,338	0,330	0,280	0,588	0,363	0,912				
Qvt5	0,193	0,169	0,342	0,181	0,204	0,284	0,183	0,333	0,374	0,359	0,419	0,262	0,364	0,597	0,196	0,675			
Qvt4	0,160	0,029	0,218	0,302	0,229	0,286	0,178	0,403	0,427	0,364	0,316	0,419	0,384	0,481	0,215	0,463	0,718		
Qvt8	0,369	0,273	0,377	0,194	0,315	0,322	0,241	0,557	0,603	0,481	0,542	0,446	0,558	0,598	0,314	0,513	0,570	0,763	
Qvt3	0,361	0,329	0,274	0,214	0,268	0,320	0,312	0,523	0,584	0,463	0,511	0,462	0,523	0,629	0,403	0,456	0,373	0,671	0,779

Fonte - Elaborado pelos autores do artigo, a partir dos resultados da Análise Fatorial Confirmatória no SmartPLS.

Quadro 4 - Coeficientes padronizados (Beta) de cada fator de QVT sobre cada fator de PSC

<i>t Student</i>	PSC_ Competência	PSC_ Contribuição	PSC_ Cooperação	PSC_ Criatividade	PSC_ Desenvolvimento	PSC_ Empregabilidade	PSC_ Equilíbrio V-T	PSC_ Hierarquia	PSC_ Identidade	PSC_ Remuneração	PSC_ Valores
QVT1-Compensação						0,274**	0,110*	0,238***	0,217***	0,446***	
QVT2_CondTrab											
QVT3_UsocapTrab	0,222*	0,254*						0,209*	0,201**		0,192*
QVT4_OportTrab		-0,205*		0,288**							
QVT5_IntSocTrab											
QVT6_Constitucion										0,184*	
QVT7_EspTrabVida							0,749***				
QVT8_RelSimpTrab	0,339**		0,340**		0,278*			0,243*	0,274**		0,331***
R²	20,3%	17,2%	20,8%	15,2%	13,6%	22,2%	61,2%	42,1%	51,4%	49,4%	38,3%

* p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001 Branco: p > 0,05 (não significativa)

Fonte - Elaborado pelos autores do artigo, a partir da análise PLS.

A última linha do quadro 4 contém o percentual do fator de PSC explicado pelos fatores de QVT (R^2), obtidos com a análise de caminho no SmartPLS. Analisando a oitava coluna do quadro 4, observa-se que o fator *Equilíbrio Vida-Trabalho* (PSC_Equilíbrio V-T) é o que tem mais relação com fatores de QVT ($R^2 = 61,2\%$), sendo fortemente relacionado com o fator QVT7 - *O trabalho e o espaço total de vida* ($\beta = 0,749$) – e com leve influência de QVT1 – *compensação justa e adequada* ($\beta = 0,110$). Além de demonstrar que investimentos nessa dimensão da qualidade de vida no trabalho provocam uma percepção de sucesso na carreira em termos de equilíbrio vida-trabalho, imagina-se que esse equilíbrio tenha relação com uma compensação justa e adequada.

A percepção de sucesso em termos de *Identidade com o que faz* é explicada em 51,4% pela QVT1 – *Compensação justa e adequada*, pela QVT3 – *Uso e desenvolvimento de capacidades* e pela QVT8 – *Relevância social do trabalho*. Como *Identidade* é o fator que mais explica a percepção de sucesso na carreira ($R^2 = 0,731$), esse achado apresenta a importância, para os médicos, do que representam para suas carreiras esses três fatores de QVT (*Compensação justa*, *Uso e desenvolvimento de capacidades* e *Relevância social do trabalho*). O terceiro fator mais explicado pela QVT é a percepção de sucesso em termos de *Remuneração* (49,4%), influenciado fortemente pela QVT1 – *Compensação justa e adequada*, mas também com leve relação com QVT6 - *Constitucionalismo*. A percepção de sucesso em termos de *Hierarquia e promoções* é explicada em 42,1% pelos mesmos fatores que influenciaram a percepção de *Identidade* (*Compensação justa*, *Uso e desenvolvimento de capacidades* e *Relevância social do trabalho*). A percepção de sucesso em termos de não violar os próprios valores é explicada em 38,3% com forte influência da QVT8 - *Relevância social do trabalho*, mas também tem leve relação com QVT3 – *Uso e desenvolvimento de capacidades*, da mesma forma que a percepção de sucesso em termos de *Competência*, mas esta só é explicada em 20,3%. A percepção de sucesso em termos de cooperação, que não apresentou discriminação em relação à competência, só foi explicada significativamente pela QVT8 - *Relevância social do trabalho*, que também foi a única influência sobre a percepção de sucesso em termos de desenvolvimento (13,6%). A percepção de *Empregabilidade* é explicada em 22,2% pela QVT1 – *Compensação justa e adequada*. Todos esses resultados fazem sentido, uma vez que a qualidade de vida

no trabalho está definida em termos amplos, abrangendo muito mais que a atividade diária do trabalhador, ou as condições de trabalho exclusivamente. Aliás, QVT2 – *Condições de trabalho* e QVT6 – *Integração social* na organização foram os únicos fatores de QVT que não tiveram relação significativa com nenhum fator de PSC.

Alguns achados merecem ser investigados. Um deles é a relação de percepção de sucesso em termos de criatividade e QVT4 – *Oportunidades de crescimento e segurança*. Não há explicação teórica para isso, podendo-se justificar a relação como indireta ou meramente estatística. Outra relação não condizente com a teoria é a influência negativa de QVT4 – *Oportunidades de crescimento e segurança* – sobre a percepção de sucesso em termos de contribuição à sociedade. Analisando a QVT4 pelas cargas cruzadas (tabela 2) pode-se perceber a carga muito reduzida (0,029) em sua relação com PSC - *Contribuição*, de modo que o valor negativo não é de QVT4 diretamente.

Enfim, os fatores de QVT que mais influenciam PSC são: QVT1 - *Compensação justa e adequada*; QVT3 - *Uso e desenvolvimento de capacidades*; e QVT8 - *Relevância social do trabalho na vida*. As três juntas influenciam quase todos os fatores de PSC, exceto a PSC - *Equilíbrio vida-trabalho*, que sofre influência muito forte da QVT7 – *O trabalho e o espaço total de vida* e a PSC - *Criatividade* que praticamente não foi influenciada pela QVT.

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar quais dimensões da Percepção de Sucesso na Carreira são mais influenciadas pela Qualidade de Vida no Trabalho. Com uma amostra de 220 médicos de Belo Horizonte, foram analisadas as percepções dos mesmos sobre os oito fatores de Qualidade de Vida no Trabalho e os onze fatores de Percepção de Sucesso na Carreira. As respostas foram analisadas estatisticamente por Modelagem de Equações Estruturais (MEE) pelo algoritmo dos Mínimos Quadrados Parciais (*PLS-Partial Least Squares*). Não houve intenção do estudo em avaliar o modelo ou questionar a validade das escalas, de tal forma que os resultados estatísticos foram apresentados e, quando insatisfatórios, não foram descartados, apenas discutidos, a fim de contribuir para as pesquisas futuras com as respectivas escalas. Cada escala continha um item com baixa carga fatorial, o que acabou por comprometer análises com os respectivos fatores. Na escala de QVT, o item QVT_OportTrab3 (em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?) comprometeu o fator *Oportunidade de Crescimento e Segurança* (QVT-4). Do lado de PSC, o item PSC_Coop5 (meus colegas de trabalho me ajudam) comprometeu o fator *Cooperação* (percepção de sucesso em equipe). Estes problemas se refletiram na falta de discriminância entre PSC_*Competência* e PSC_*Cooperação* e na relação negativa entre QVT4 (*Oportunidade de Crescimento e Segurança*) e PSC_*Contribuição* (percepção de sucesso em termos de contribuição à sociedade). Assim, esses resultados devem ser considerados com cuidado, já que foram detectados problemas no instrumento de medida. Sugere-se que, nas próximas vezes em que as escalas forem utilizadas, os pesquisadores comparem tais achados com os de outras amostras e possam apontar se esses problemas nas escalas foram pontuais ou se as mesmas devem ser revisadas ou adaptadas para amostras em públicos com perfis diferentes.

Por outro lado, os demais resultados confirmam que há grande relação entre os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira. A partir do momento em que a QVT ampliou sua abrangência, abordando questões de saúde física e mental do trabalhador, segurança no trabalho e também o estímulo do desenvolvimento de suas habilidades (LIMONGI-FRANÇA, 2004), ela passou a influenciar a percepção de sucesso do trabalhador, na medida em que a satisfação física e emocional é muito próxima de uma conquista profissional. Os resultados estatísticos confirmam essa proximidade entre os construtos uma vez que os três fatores: QVT1 - *Compensação justa e adequada*; QVT3 - *Uso e desenvolvimento de capacidades*; e QVT8 - *Relevância social do trabalho na vida* -, explicaram significativamente a percepção de sucesso em termos de identidade, remuneração, hierarquia,

empregabilidade, competência e valores. Além disso, a forte relação entre QVT7 – *O trabalho e o espaço total de vida* e PSC - *Equilíbrio vida-trabalho* – refletiram a semelhança entre esses dois construtos.

Os fatores considerados obrigatórios, tais como jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, ausência de insalubridade, ausência de preconceitos, igualdade e direitos trabalhistas não influenciaram a percepção de sucesso, indicando que talvez o sucesso somente seja percebido quando o médico recebe da organização algo que lhe dá uma satisfação intrínseca, mais do que por uma questão de obrigação legal ou moral.

Para os líderes e profissionais de recursos humanos, este trabalho apresenta caminhos para aumentar o comprometimento organizacional (VENELLI-COSTA; CHIUZI; DUTRA, 2013), a retenção e o bem-estar das pessoas nas organizações (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015) que são preocupações constantes nas políticas de gestão de pessoas.

Para os pesquisadores, sugere-se ampliar o uso das escalas de QVT e PSC a fim de confirmar ou questionar a validade estatística de todos os fatores desses instrumentos para públicos diversos. Grandes contribuições podem vir de pesquisas qualitativas para compreender quais ações da pessoa jurídica se configuram para o trabalhador como um cuidado personalizado que o faz sentir-se com qualidade de vida no trabalho e lhe dá uma percepção de sucesso na carreira.

REFERÊNCIAS

ABELE, A. E.; SPURK, D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. **Journal of Vocational Behavior**, v.74, n.1, p.53-62, 2009.

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p.71-93, 2015.

ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicológica Organizacional do Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, abr. 2012.

BARUCH, Y. Transformações nas carreiras: de trajetórias lineares para multidirecionais. In: KILIMINIK, Z. M. (Org.). **Transformações e transições nas carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema**. Rio de Janeiro: Qualimark, 2011, p. 08-119.

BARUCH, Y.; ROSENSTEIN, E. Career planning and managing in high tech organizations. **International Journal of Human Resource Management**, v. 3, n. 3, p. 477-96, 1992.

COSTA, A. R.; VIEIRA, A. M. Percepção de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho: um estudo com professores universitários. **Qualit@s**, v. 16, n. 2, p. 01-13, 2014.

DRIES, N.; PEPEMANS, R.; CARLIER, O. Career success: constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-67, 2008.

DYKE, L. S.; MURPHY, S. A. How we define success: a qualitative study of what matters most to women and men. **Sex Roles**, v. 55, n. 5, p.357-71, Sept. 2006.

FORNELL, C.; LARCKER, D. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HALL, D. T.; MIRVIS, P. H. The new protean career: psychological success and the path with a heart. In: (autores???? Orgs) **The career is dead, long live the career: a relational approach to careers**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996, p. inicial e final.

HALL, D. T.; MOSS, J. E. The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. **Organizational Dynamics**, v. 26, n. 3, p. 22-37, 1998.

HALL, D.T.; CHANDLER, D.E. Psychological success: when the career is a calling. **Journal of organizational behavior**, v. 26, n. 2, p. 155-76, 2005.

HESLIN, P. A. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 113-36, 2005.

JUDGE, T. A. *et al.* An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology**, Ithaca, NY, v. 48, n. 3, p. 485-519, Sept. 1995.

JUDGE, T. A.; KAMMEYER–MUELLER, J. D. Personality and career success. In: GUNZ, H.; PEIPERL, M. (Eds). **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage, 2007, p. 60-5.

KILIMNIK, Z. M. (Org.) **Transformações e Transições nas Carreiras**: estudos nacionais e internacionais sobre o tema. Rio de Janeiro: QualityMark, 2011. 296 p.

KUROGI, M.S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 12, n. 16, p. 63-76, 2015.

LEITE, M. T. M. *et al.* Educação médica continuada online: potencial e desafios no cenário brasileiro. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 1, p. 141-9, mar. 2010 .

LIMA, T. C. B. *et al.* Percepção de sucesso na carreira: semelhanças e diferenças entre profissionais do setor público. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 5, n.1, p.18-33, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, H.T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

McDANIELS, C.; GYLBERS, N.C. **Counseling for career development**: theories, resources and practice. San Francisco: Jossey Bass, 1992.

MELLO, M. H.; SOUZA, J. C. Qualidade de vida dos médicos ortopedistas do Mato Grosso do Sul. **Revista Brasileira de Ortopedia**, v. 48, n. 1, p. 92-9, fev. 2013.

MIRANDA, B.S. **A associação entre percepção de sucesso na carreira e valores individuais.** 2013. 165fls. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MONECKE, A.; LEISH, F. semPLS: Structural equation modeling using partial least squares. **Journal of Statistical Software**, v. 48, n. 3, p. 1-32, 2012.

MORENO, C. R. C.; FISCHER, F. M.; ROTENBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 34-46, mar. 2003.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of working life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização do trabalho: a panaceia delirante. **Trabalho, Saúde e Educação**, v. 7, n. 3, p. 549-63, fev. 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de walton: uma revisão literária. **Conexões**, v. 7, n. 3, p. 30-8, 2009.

PILATTI, L. A.; PEDROSO, B.; GUTIERREZ, G. L. Propriedades psicométricas de instrumentos de avaliação: um debate necessário. **Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia**, v.3, n.1, p.81-91, 2010.

RODRIGUES, M.V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 2. ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2000.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

SCHEIN, E. **Career anchors: discovering your real values.** Revised edition. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **FAFIT-FACIC**, v. 1, n. 2, p. 11-25, 2010.

TIMOSSI, L. S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 20, n. 3, p. 395-8, 2009.

VALLE, A. S.; VIEIRA, I. P. R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMG. *In:* SAMPAIO, J. R. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social** 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

VENELLI-COSTA, L. Conciliação de expectativas de carreira entre as pessoas e as organizações. *In:* DUTRA, J.S. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea.** São Paulo: Atlas, 2010, p. 133-54.

VENELLI-COSTA, L. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, São Paulo, v. 3, n. 1, p.1-18, 2013.

VENELLI-COSTA, L. Sucesso na carreira. In: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.) **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 280-97.

VENELLI-COSTA, L. **Relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da Grande São Paulo. 2011. 271fls. Tese (Doutorado em Administração) – FEA-USP, São Paulo.

VENELLI-COSTA, L.; CHIUZI, R. M.; DUTRA, J. S. Relações entre percepção de sucesso na carreira e comprometimento organizacional: um estudo com professores do ensino superior de administração. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 2, p. 103–18, 2013.

VINZI, V. E. *et al.* **Handbook of partial least squares**. Berlin: Springer, 2010.

VISENTIN, I.C. **Relações entre os construtos sucesso na carreira, satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira**: um estudo com docentes do ensino superior. 2015, 140 fls. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade FUMEC, Belo Horizonte.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, v.12, n.155, p.12-9, 1974.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, Cambridge, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-23, 1979.