

Satisfação no trabalho e engajamento no trabalho como principais antecedentes da percepção e sucesso na carreira em docentes

Job satisfaction and engagement at work as the main background of the perception and successful career in teaching staff

Manueli Tomasi¹

Franciele Lorenzato²

Kenny Basso³

Orientador Jandir Pauli⁴

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar as relações entre satisfação no trabalho e engajamento no trabalho na percepção e sucesso na carreira em professores da Rede Pública de Ensino Secundário. Foram aplicados 201 questionários a professores da cidade de Passo Fundo, região norte do RS. Utilizou-se instrumentos para mensurar a influência da Satisfação com o Trabalho e o Engajamento no trabalho, como principais antecedentes da Percepção e Sucesso na Carreira. Os resultados confirmam a hipótese de que a percepção de sucesso depende do significado das dimensões relativas ao engajamento no trabalho e com a satisfação no trabalho. Verificou-se também altos índices de sucesso subjetivo resultado da natureza do trabalho, e baixos índices de sucesso objetivo, consequência da insatisfação com o salário e promoções.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Engajamento no trabalho; Percepção e Sucesso na Carreira; Professores; organizações;

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and engagement at work in perception and successful career in Public Network of teacher Secondary Education. They

¹ Acadêmica de Psicologia, Faculdade Meridional-IMED, Bolsista de Iniciação Científica Probic/Fapergs. Email: manuelitomasi5@gmail.com

² Acadêmica de Administração, Faculdade Meridional-IMED, Bolsista de Iniciação Científica Probic/Fapergs. Email: franciele.lorenzato@hotmail.com

³ Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS; Professor no Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA da Faculdade Meridional - IMED. Email: kenny@imed.edu.br

⁴ Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS; Professor no Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA da Faculdade Meridional – IMED. Email: jandir@imed.edu.br

were applied 201 questionnaires to teachers in the city of Passo Fundo, northern RS. We used instruments to measure the influence of satisfaction with the work and engagement at work, as the main background of the Insight and Career Success. The results confirm the hypothesis that the perception of success depends on the meaning of the dimensions relating to engagement in work and job satisfaction. There was also high levels of subjective success result of the nature of work and low success rates purpose, a result of dissatisfaction with the wages and promotions.

Keywords: Job satisfaction; Engagement at work; Perception and Career Success; teachers; organizations;

1 INTRODUÇÃO

A busca por conhecer aspectos positivos no ambiente de trabalho é um tema recorrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional. Os resultados mostram que a satisfação com o trabalho, e o engajamento no trabalho, estão entre os preditores de percepção com o sucesso na carreira, pois caracteriza-se por um estado emocional estabelecido com o ambiente e a organização de trabalho (FERREIRA, 2011). Neste contexto, é importante que se compreendam os fatores que influenciam para a percepção de sucesso na carreira, nos mais variados contextos do trabalho.

No Brasil estudos sobre, carreira, motivação, e aos aspectos positivos voltados para os professores, ainda são raros. Além disso, revela-se um quadro preocupante, no exercício da profissão, diante do aumento do mal-estar entre os profissionais da educação (FIGUEIREDO, 2009; GUTERRES, 2011; ALVES, et al., 2014;). A importância de estudar este grupo de profissionais, justifica-se, pois muito além da transmissão de conhecimentos, os professores tem a responsabilidade e principalmente o desafio de desenvolver as capacidades intelectuais do educando (PRAXEDES, 2010). Entretanto, o cenário educativo atual, tem sido marcado por um constante descontentamento destes profissionais com determinados aspectos do seu trabalho, como a sobrecarga de tarefas, a falta de reconhecimento, a remuneração, e a falta de investimentos na educação (SINOTT *et al.*, 2014).

Diante do pressuposto, é necessário a realização de novos estudos com essa classe de profissionais, visando desenvolver uma compreensão maior sobre o processo de desenvolvimento pessoal e profissional, de maneira que proporcione alternativas que possam contribuir para o bem-estar docente. Nessa perspectiva, possibilitou-se elaborar o seguinte questionamento: Quais os fatores da satisfação com o trabalho e do engajamento contribuem

de forma mais significativa para a percepção de sucesso na carreira de professores da rede pública estadual de ensino secundário?

Para os fins deste estudo, foram utilizados instrumentos para mensurar a influência da Satisfação com o Trabalho e o Engajamento no trabalho, como principais antecedentes da Percepção e Sucesso na Carreira, de professores de 10 escolas da Rede Pública Estadual de Ensino Secundário do Rio Grande do Sul, a Escala de Satisfação do Trabalho (EST), Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT) e a Escala de Percepção e Sucesso na Carreira (EPSC), totalizando 201 aplicações. A escolha destas escalas se deu pela sua consistência, por ter sua confiabilidade comprovada e possuírem as dimensões necessárias para a investigação da problemática proposta.

Este artigo foi construído em três partes. Na primeira seção foi desenvolvida a fundamentação teórica. Na segunda, descreve-se a metodologia da pesquisa. Por fim, na terceira seção serão apresentados os resultados e a análise dos dados para discussão dos resultados.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Satisfação com o Trabalho

A satisfação caracteriza-se por um estado emocional do trabalhador não só em seu ambiente de trabalho, mas também um contentamento em sua vida pessoal. (MARTINS et. al., 2007). Foi estudada como uma “causa” de determinados comportamentos como produtividade e desempenho. Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o indivíduo tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

A satisfação é um conceito que vem sendo muito estudado nas áreas da Psicologia e Administração, entre outras. Percebe-se na literatura diferentes abordagens sobre a satisfação, por ser um fenômeno complexo, de difícil definição, pois, ela abrange diversos âmbitos da vida dos sujeitos. Ela é relacionada a um melhor vínculo afetivo entre o indivíduo e o seu trabalho, e a principal fonte de reconhecimento, realização, desenvolvimento, saúde e bem estar. (CESAR, 2010; DE ANDRADE, 2011; FERREIRA, FRIEDLÄNDER, 2007)

A realização de uma tarefa não se dá apenas pela execução de ações físicas, mas sim, por existir evidências de recompensas, tanto materiais quanto pessoais. O fato de poder dominar uma atividade e ser reconhecido positivamente por procedê-la faz com que haja um grau maior de motivação na concretização da mesma, gerando assim um sentimento de auto

realização e crescimento pessoal e principalmente de satisfação com o trabalho executado. (FERREIRA, 2007).

A satisfação com o trabalho pode ser descrita como de origem afetiva ou cognitiva, já que é definida como uma situação positiva e emocional de prazer que foi obtida após experiências de trabalho. (MACHADO *et al.* 2014). Resultados de pesquisas científicas sobre o tema, demonstraram maior impacto de níveis de satisfação nas questões relacionadas a valores organizacionais, percepção de justiça, percepções de suporte e de reciprocidade que são estabelecidas nas relações sociais e econômicas entre empregados e organização. (SIQUEIRA, 2003; SIQUEIRA, 2005; CALDAS, *et al.* 2013)

2.2 Engajamento no trabalho

Engajamento no trabalho é atribuído ao fenômeno que ocorre no ambiente organizacional, quando os trabalhadores estão em um estado físico, emocional e mentalmente bem durante as suas atividades de trabalho. As pessoas engajadas são aquelas que colocam mais esforços, porque além de se identificarem com o trabalho exercido, elas são capazes de produzir resultados positivos tanto para o seu desenvolvimento quanto para o seu crescimento, e além disso trazem resultados positivos para a organização. (SIQUEIRA, *et al.*, 2014)

Nesta tendência, os aspectos positivos relacionados ao ambiente de trabalho foi estudado por diversos autores como Bakker, *et al.*, 2007; Schaufeli e Bakker, 2004, esse sentimento positivo caracterizada pelo vigor, pela dedicação e a absorção para a realização das tarefas, traz sentimentos de satisfação e realização com o trabalho. Outros autores se dedicaram aos aspectos negativos resultando em estudos sobre Síndrome de Burnout (GONZÁLEZ-ROMÁ *et al.*, 2006; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER 2001), relacionado as condições de trabalho que levam ao estresse laboral, esgotamento, desumanização, comprometendo a realização pessoal no trabalho. Por tanto, a Síndrome de Burnout e o Engajamento no Trabalho são dois constructos opostos no ambiente de trabalho, levando tanto ao sofrimento quanto ao bem-estar no ambiente organizacional.

Em estudos internacionais, um deles feito por Hakanen *et al.*, (2008), teve por objetivo investigar o poder e energia relacionados ao engajamento, raramente testados em pesquisa, foi verificado o processo acumulativo e recíproco, no qual a personalidade e o engajamento no trabalho tem um impacto positivo sobre a unidade de trabalho da inovação, e a capacidade de conduzir a inovação aos recursos no trabalho, tem um impacto positivo sobre engajamento no trabalho. Os resultados confirmam que os aspectos positivos e recíprocos, são associados aos

recursos de engajamento no trabalho, além disso, a iniciativa pessoal teve um impacto positivo sobre a capacidade de inovação ao longo do tempo.

2.3 Percepção de Sucesso na Carreira

Antes de discutir o sucesso na carreira, é necessário compreender o significado de carreira profissional, o termo “carreira” segundo Hall (2002), é todo o processo de mobilidade vertical, independentemente da área, profissão ou organização; carreira pode ser entendida como uma profissão, tais como médico, advogado, professor; ela pode ser considerada com os empregos que foram realizados durante a vida; bem como a sequência de experiências relacionadas a funções ao longo da vida, mas não se limitando a funções profissionais. A avaliação da carreira está diretamente relacionada ao progresso na carreira ou ao sucesso na carreira, ela é uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. (COSTA, 2010; COSTA, 2013; COSTA, 2014).

Uma vez compreendida do que se pode considerar como carreira, é importante conceituar o significado de sucesso na carreira como um acúmulo de acontecimentos positivos psicológicos e profissionais, derivando das experiências de trabalho. (COSTA, 2015) Para Hall (2002), o sucesso deve abranger vários aspectos, como salário e cargo, o reconhecimento na carreira, a predisposição que os sujeitos tem de perceber os sinais externos e a coerência entre as identidades. Costa (2010) também afirma dizendo que o sucesso vem através dos resultados financeiros, das promoções, realizações de metas, visibilidade no mercado, equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, realização pessoal, sentimento de orgulho, e o reconhecimento das demais pessoas.

Alguns estudos científicos, confirmam que a percepção de sucesso no trabalho está diretamente ligado a realização pessoal, e o reconhecimento salarial, uma vez que esses fatores aumentam a autoestima e o sentimento de reconhecimento no trabalho. (MALUF; KAHALE, 2010). As recompensas encontradas no trabalho, como o aumento do status, responsabilidade e recompensas financeira, o sucesso psicológico individual como, por exemplo, realização profissional e o sentimento de orgulho e por último a percepção de empregabilidade futura, também são sinônimos de sucesso na carreira. (CLARK, 2009). Em uma pesquisa feita com 18 entrevistados, a autora constatou, que além de atingir os objetivos da carreira, como capital humano, rede de contatos e visibilidade no mercado profissional, os trabalhadores buscam auto gerenciar suas carreiras, também conseguiam administrar as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal. (STURGES, 2008)

Com base nos constructos de satisfação no trabalho, engajamento e percepção de sucesso na carreira, estabeleceu-se as seguintes hipóteses testadas através do método estatístico, análise de regressão:

H1: A Satisfação no Trabalho contribui significativamente na percepção de sucesso na carreira.

H2: O Engajamento contribui significativamente na percepção de sucesso na carreira.

3. MÉTODO:

3.1 Delineamento da Pesquisa

Para consecução dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa descritiva. Tendo por base o universo populacional de 483 professores que atuam na rede pública estadual, na 7ª Coordenadoria Regional de Ensino, sediada no município de Passo Fundo, optou-se por coletar dados em 08 escolas das 124 existentes, totalizando uma amostra de 201 professores.

Para medir as percepções dos professores foi aplicado um instrumento dividido em quatro partes: a primeira destinava-se ao mapeamento de aspectos sociodemográficos. Na segunda parte, constava a versão resumida da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), construída e validada por Siqueira (1995) e tem como objetivo a medida do grau de contentamento do trabalhador frente às dimensões presentes no trabalho. A escala é composta por 15 questões, divididas em cinco dimensões referentes à: satisfação com os colegas; satisfação com o salário; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho; e satisfação com as promoções. A terceira parte, foi utilizado um instrumento construído e validado no Brasil por Siqueira, Martins, Lima, Agapito, & Souza (2011), que teve como objetivo aferir o grau de engajamento no trabalho. A EEGT é constituída por dez itens, sendo que cinco itens representam a dimensão vigor e os outros cinco representam a dimensão absorção, elaborados pelos autores.

A quarta parte, apresentava a Escala de Percepção e Sucesso na Carreira (EPSC), construída e validada por Luciano Vanelli Costa (2010; 2011), utilizada para avaliar a percepção de sucesso na carreira como antecedente ou conseqüente de outras variáveis. A EPSC é composta por dez itens, relacionadas com a carreira, o trabalho ou a vida pessoal ligada ao trabalho do indivíduo. Os questionários de satisfação, engajamento e percepção de sucesso na carreira, foram adaptados na escala de respostas, em que optou-se por uma escala likert de 7 pontos. Os dados foram analisados com a utilização do software estatístico (**Software Package Used for Statistical Analysis**). Além da análise descritiva (médias) foi

realizado o teste de confiabilidade das escalas, utilizando o Alfa de Cronbach (α). Por fim, para análise da relação entre as variáveis foi empregada a análise de regressão linear, sempre observando o índice de significância estatística de 5% ($p < 0,05$) permitindo uma confiança de 95% em relação às conclusões do estudo.

4. Apresentação dos resultados:

A amostra foi composta por 82,6% de mulheres e 17,4% de homens. Em relação à idade, constatou-se que 10% entre 18 e 30 anos, 25,9% entre 31 e 40 anos, 36,3% entre 41 e 50 anos e 27,9% com mais de 51 anos, mostrando que ampla maioria está com mais de 41 anos, sendo que 43,8% dos 201 respondentes atua na Escola há mais de 10 anos. 51% mantém outro emprego paralelo à atividade docente, e a dedicação em número de horas está presente de forma expressiva em dois grupos: até 20 horas, com 45,8% e 40 horas com 40%.

Foi possível constatar a partir da estatística descritiva que as maiores médias foram atribuídas às dimensões da satisfação no trabalho (5,2750 para “satisfação com a chefia e 5,0217 para “satisfação com colegas”) e no engajamento (5,1680 para “vigor” e 5,4300 para “absorção”); e sucesso subjetivo (5,7736). As menores médias foram atribuídas para “satisfação com o salário” (2,7483), “Satisfação com promoções” (3,5583) e “sucesso objetivo” (3,4463).

Para testar a hipótese geral do estudo foi realizada uma análise de regressão. Para isso, a variável “Percepção de sucesso na carreira” foi utilizada como variável dependente e as variáveis “satisfação no trabalho” e “engajamento no trabalho” como variáveis predictoras. O resultado foi um R^2 de 0,398, isto é, a percepção de sucesso na carreira explica em 39% a variação da satisfação e engajamento no trabalho.

Os resultados da análise de regressão também mostram que, considerando a variável dependente “Percepção de Sucesso na Carreira”, observa-se uma correlação significativa com as dimensões da satisfação no trabalho “Satisfação com o salário” ($p < 0,000$), com a “natureza do trabalho” ($p < 0,028$) e com o vigor para o trabalho ($p < 0,000$). Por outro lado, ao analisar o modelo considerando separadamente as duas dimensões da percepção de sucesso na carreira, observou-se um R^2 de 0,235 e uma variação significativa de “sucesso subjetivo” com as dimensões “natureza do trabalho” ($p < 0,045$) e “vigor” ($p < 0,001$), enquanto a dimensão “sucesso objetivo” alcançou um R^2 0,409 e uma variação significativa com “satisfação com o salário” ($p < 0,000$), com “vigor” ($p < 0,000$) e “absorção” ($p < 0,004$).

Os dados apresentados acima, vão ao encontro dos resultados encontrados na pesquisa de Costa (2010) onde percebe-se maior relação da PSC ligadas a questões internas do que

externas, pessoas se sentem bem sucedidas, quando estão satisfeitas com a sua remuneração e com o seu cargo, além disso para explicar a PSC as pessoas dedicam-se mais aos processos de competências e realização no lugar de promoção e preferindo papéis a posições.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo permite-se afirmar que em relação a satisfação no trabalho os resultados apontam para um bom nível de satisfação com os colegas e com a chefia, além disso nas dimensão engajamento no trabalho obteve-se maiores níveis de absorção, esses fatores influenciam na percepção de sucesso subjetivo na carreira nos professores. Por outro lado verifica-se baixos índices de sucesso objetivo decorrente dos menores níveis de satisfação com o salário e natureza do trabalho bem como vigor no trabalho.

Entre as lacunas, a principal dificuldade encontrada foi com as datas do calendário acadêmico e o curto período para encontrar os professores em seus horários de descanso e formação, dificultando a coleta de dados. Ressalta-se ainda que futuras pesquisas sejam feitas com essa classe de profissionais visando os aspectos positivos voltados para os professores da rede pública de ensino, a satisfação, o engajamento no trabalho requerem dos pesquisadores uma melhor interação, para que se possa compreender os três fenômenos e encontrar alternativas para contribuir para o bem-estar docente.

Por tanto, a pesquisa cumpriu com seus objetivos de demonstrar os níveis de satisfação e engajamento no trabalho em relação a percepção e sucesso na carreira, mostrando uma relação positiva da satisfação e do engajamento como elementos que compõem a autopercepção de sucesso na carreira para professores da rede pública estadual de ensino secundário.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mariana Gaio; AZEVEDO, Nair Rios; GONÇALVES, Teresa NR. Satisfação e situação profissional: um estudo com. **Educação e Pesquisa**, v. 40, n. 2, p. 365-382, 2014.
- BAKKER, Arnold B. et al. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. **Journal of educational psychology**, v. 99, n. 2, p. 274, 2007.
- CESAR, Deyse Rangel. **Satisfação no trabalho do docente de língua inglesa: um estudo exploratório na rede pública estadual de Palmas-TO**. 2011. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, 90 p.
- CLARKE, Marilyn. Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. **Career Development International**, v. 14, n. 1, p. 8-28, 2009.

- COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.
- COSTA, Luciano Venelli; DUTRA, Joel. Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 1, n. 01, 2011.
- COSTA, Luciano Vanelli. Sucesso na carreira. In: M. M. M. Siqueira, (org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre, Artmed, p. 280 – 297, 2014.
- DE ANDRADE, Guilherme Assunção; KILIMNIK, Zélia Miranda; PARDINI, Daniel Jardim. Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 58-80, 2011.
- FERREIRA, Ana Cássia Mendes. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida**. 2011 Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.
- FIGUEIREDO, Maria. A avaliação da satisfação com a profissão em professores do ensino secundário em Portugal. Contribuição para o estudo do sucesso escolar. **Revista Iberoamericana de Educación**, n. 51, p. 123-138, 2009.
- GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente et al. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 1, p. 165-174, 2006.
- GUTERRES, R. A. Educação física nas séries iniciais: uma proposta de bem-estar para unidocentes do município de Alegrete-RS. 2011. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.
- HALL, Douglas. **Career in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage, 2002.
- HAKANEN, J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v. 43, p. 495-513, 2006.
- JUDGE, Timothy A. et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **CAHRS Working Paper Series**, p. 233, 1994.
- LOCKE, Edwin A. What is job satisfaction?. **Organizational behavior and human performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.
- MACHADO, Maria Cecilia et al. Evaluation of job satisfaction of employees of a public hospital care recognized effectiveness. **Revista Brasileira de Oftalmologia**, v. 73, n. 3, p. 143-147, 2014.

- MALUF, Vera Maria Daher; KAHHALE, Edna Maria; SEVERINO Peters. Mulher, trabalho e maternidade: Uma visão contemporânea. **POLÊMICA**, v. 9, n. 3, p. 170-180, 2012.
- MARTINS, Julia Trevisan; ROBAZZI, M. L. C. C.; PLATH, Gisele Aparecida. Satisfação e insatisfação entre auxiliares e técnicos de enfermagem de uma unidade de internação feminina de um hospital escola. **Cienc enferm**, v. 13, n. 1, p. 25-33, 2007.
- MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.
- PRAXEDES, Walter Lucio de Alencar. Contribuições para uma sociologia da prática científica. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 10, n. 109, 2010.
- SCHAUFELI, Wilmar B. et al. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias, et al. Engajamento no Trabalho. In. M. M. M. Siqueira, (org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre, Artmed, p. 147 – 156, 2014.
- SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In. M. M. M. Siqueira, (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre, Artmed, p. 265 – 274, 2008.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de administração Contemporânea**, v. 7, n. SPE, p. 165-184, 2003.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 10, n. 1, p. 83-93, 2005.
- SINOTT, Edilene Cunha et al. Síndrome de Burnout: Um estudo com professores de Educação Física. **Movimento (ESEF/UFRGS)**, v. 20, n. 2, p. 519-539, 2014.
- STURGES, Jane. All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work. **Human Resource Management Journal**, v. 18, n. 2, p. 118-134, 2008.
- STURGES, Jane; GUEST, David. Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. **Human Resource Management Journal**, v. 14, n. 4, p. 5-20, 2004.