REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

AJUSTE DE METAS: UMA REVISÃO DE ESCOPO NO JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR MANAGEMENT

GOAL ADJUSTMENT: A SCOPING REVIEW IN THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR MANAGEMENT

AJUSTE DE METAS: UNA REVISIÓN DE ALCANCE EN EL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR MANAGEMENT

Pedro Felipe dos Reis Soares
Docente da Universidade Federal Rural da Amazônia - Parauapebas, Brasil
E-mail: pedrofrsoares@gmail.com

Juliana Holanda de Sousa
Discente do curso de Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia - Parauapebas, Brasil
E-mail: juliana.holandadsousa@gmail.com

Fernanda Silva e Silva
Discente do curso de Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia - Parauapebas, Brasil
E-mail: silvaesilvafernanda29@gmail.com

Resumo

Metas são amplamente utilizadas para orientar o comportamento dos trabalhadores e contribuir para o alcance de objetivos organizacionais. Entretanto, alterações nos critérios de desempenho são frequentes em resposta a mudanças estratégicas, operacionais e de mercado, tornando o ajuste de metas uma prática comum, embora ainda pouco investigada pela literatura. Este estudo teve como objetivo descrever o conhecimento disponível sobre os efeitos do ajuste de metas organizacionais sobre o desempenho, com foco em periódico historicamente central sobre análise do comportamento aplicada às organizações: o Journal of Organizational Behavior Management. Seguindo as diretrizes para revisão de escopo do PRISMA-ScR, 20 estudos compuseram a amostra final. Os resultados indicaram que metas ajustadas por desempenho, por tempo ou por ambos, quando associadas a outras variáveis, tendem a favorecer o desempenho em uma ampla variedade de participantes, contextos, variáveis dependentes e delineamentos experimentais. Feedback e reforçadores sociais e tangíveis foram identificados como variáveis independentes frequentemente empregadas em associação com o ajuste de metas. Também ficou evidenciado o baixo número de aferições de validade social e de follow-up. Limitações foram apontadas e estudos futuros foram sugeridos.
Palavras-chave: Ajuste de metas; metas organizacionais; gestão do desempenho; gestão do comportamento organizacional; análise do comportamento aplicada às organizações.

Abstract

Goals are widely used to guide employee behavior and contribute to the achievement of organizational objectives. However, changes in performance criteria are frequent in response to strategic, operational, and market shifts, making goal adjustment a common practice—albeit one that remains

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

under-researched in the literature. This study aimed to describe the available knowledge regarding the effects of organizational goal adjustment on performance, focusing on the leading journal in organizational behavior management: the Journal of Organizational Behavior Management. Following the PRISMA-ScR guidelines for scoping reviews, 20 studies comprised the final sample. The results indicated that adjusted goals, whether based on performance, time, or both, when paired with other variables, tend to enhance performance across a wide variety of participants, contexts, dependent variables, and experimental designs. Feedback as well as social and tangible reinforcers were identified as independent variables frequently used in combination with goal adjustments. The findings also highlighted a scarcity of social validity and follow-up measures. Limitations are discussed and directions for future research are suggested.
Keywords: Goal adjustment; goal-setting; performance management; organizational behavior management; applied behavior analysis in organizations.

Resumen

Las metas se utilizan ampliamente para guiar el comportamiento de los empleados y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Sin embargo, las modificaciones en los criterios de desempeño son frecuentes en respuesta a cambios estratégicos, operativos y de mercado, lo que convierte al ajuste de metas en una práctica habitual, aunque aún escasamente investigada en la literatura. El objetivo de este estudio fue describir el conocimiento disponible sobre los efectos del ajuste de metas organizacionales en el desempeño, centrándose en la principal revista especializada en gestión del comportamiento organizacional: el Journal of Organizational Behavior Management. Siguiendo las directrices PRISMA-ScR para revisiones sistemáticas exploratorias (scoping reviews), la muestra final estuvo integrada por 20 estudios. Los resultados indicaron que las metas ajustadas—ya sea por desempeño, tiempo o ambos—al asociarse con otras variables, tienden a favorecer el desempeño en una amplia variedad de participantes, contextos, variables dependientes y diseños experimentales. La retroalimentación, así como los reforzadores sociales y tangibles, se identificaron como variables independientes empleadas frecuentemente en combinación con el ajuste de metas. Asimismo, los hallazgos evidenciaron una escasez de mediciones de validez social y de seguimiento (follow-up). Se discuten las limitaciones del estudio y se proponen líneas para futuras investigaciones.
Palabras clave: Ajuste de metas; metas organizacionales; gestión del desempeño; gestión del comportamiento organizacional; análisis del comportamiento aplicado a las organizaciones

1. Introdução

1.1 Metas organizacionais

Metas estabelecem critérios de desempenho que orientam, direcionam e regulam as atividades dos trabalhadores, contribuindo para o alinhamento entre os comportamentos de indivíduos e os resultados esperados pela organização (Daniels & Bailey, 2014). Nesse sentido, a literatura tem demonstrado que metas claras, específicas e desafiadoras tendem a produzir melhores resultados quando comparadas a orientações vagas ou pouco definidas (Locke & Latham, 1990).

As metas podem ser definidas pelo próprio trabalhador e/ou por outras pessoas, como gestores ou a própria organização, e podem variar quanto ao seu nível de dificuldade (fáceis ou difíceis), foco (individuais ou coletivas) e/ou estrutura, podendo ser divididas em submetas ou constituídas por um único critério de desempenho (Choi & Johnson, 2022; Daniels & Bailey, 2014). Essas diferentes configurações influenciam a forma como o comportamento é direcionado e os resultados são alcançados.

Em ambientes organizacionais marcados por constantes mudanças, é comum que metas previamente estabelecidas sejam revistas, ajustadas ou substituídas ao longo do tempo. Essas alterações podem ocorrer em função de

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

mudanças estratégicas, demandas do mercado ou necessidades operacionais (Locke, 2004). Embora o ajuste de metas seja uma prática frequentemente observada nas organizações, seus efeitos sobre o desempenho dos trabalhadores precisam ser plenamente compreendidos.

1.2 Feedback e efetividade de metas

A efetividade das metas organizacionais depende não apenas de sua definição, mas também do acompanhamento contínuo do desempenho dos trabalhadores. Nesse contexto, o feedback constitui uma das principais ferramentas utilizadas pelas organizações para fornecer informações sobre o desempenho alcançado em relação aos critérios estabelecidos, permitindo que os indivíduos identifiquem discrepâncias entre o desempenho atual e o desempenho esperado e ajustem seus comportamentos de acordo com as demandas organizacionais (Daniels & Bailey, 2014).

De acordo com Locke e Latham (2002), o feedback exerce papel fundamental na efetividade das metas, pois possibilita que os indivíduos monitorem seu progresso em direção aos objetivos estabelecidos. Sem informações claras sobre o próprio desempenho, os trabalhadores podem apresentar dificuldades para identificar se seus esforços estão produzindo os resultados esperados, reduzindo a efetividade dos sistemas de gestão por metas.

Sob a perspectiva da Análise do Comportamento aplicada às Organizações (adaptação de Organizational Behavior Management), o feedback pode ser compreendido como um estímulo verbal na forma de regra que descreve as relações entre antecedentes, respostas e consequências (Johnson et al., 2023). Quando fornecido de forma frequente e próximo à ocorrência do comportamento, o feedback tende a aumentar a probabilidade de manutenção ou ajuste das respostas necessárias para o alcance dos objetivos organizacionais (Daniels & Bailey, 2014; McLucas et al., 2025).

Além de sua função de acompanhamento do desempenho, o feedback também pode desempenhar papel relevante em situações de ajuste de metas. Mudanças nos critérios de desempenho tendem a produzir melhores resultados quando acompanhadas por informações claras sobre os novos objetivos e sobre o progresso alcançado pelos trabalhadores, permitindo o monitoramento contínuo do desempenho e o ajuste das ações necessárias para o alcance das metas. Dessa forma, o feedback atua como um mecanismo que reduz ambiguidades e favorece a adaptação dos trabalhadores diante de alterações nos critérios de desempenho (Locke & Latham, 2002).

1.3 Ajuste de metas nas organizações

O ajuste de metas pode ser compreendido como a modificação de critérios de desempenho previamente estabelecidos, seja para torná-los mais ou menos desafiadores, em função da necessidade de responder ao ambiente competitivo, rever projeções financeiras, corrigir metas consideradas inadequadas e/ou adaptar-se a variações na demanda organizacional (Gibbs et al., 2004). Entretanto, quando metas mudam constantemente ou são formuladas de maneira vaga, esse processo se fragiliza. Embora o ajuste possa ser necessário para adaptação organizacional,

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

sua aplicação frequente, impositiva ou desconectada das condições reais de trabalho pode gerar efeitos indesejados, como perda de credibilidade das metas, foco excessivo no curto prazo e diminuição do engajamento com os objetivos organizacionais (Locke, 2004).

O impacto do ajuste de metas sobre o desempenho depende de uma série de fatores. Evidências do campo da contabilidade gerencial indicam que, embora o ajuste de metas possa ser necessário em determinados contextos, alterações excessivamente frequentes podem comprometer a credibilidade do sistema de metas e reduzir seus efeitos sobre o desempenho (Arnold & Artz, 2015; Locke, 2004). Quando a meta original é moderada e precisa ser ajustada, os impactos sobre o desempenho e a percepção de justiça processual são mais positivos do que quando a meta original é considerada de difícil alcance e passa por ajuste (Kelly et al., 2015). Na ocasião em que é provável que as metas serão flexibilizadas, o ajuste não deve ser muito elástico, para evitar esperadas quedas no desempenho individual por causa da antecipação do próprio ajuste (Hyun et al., 2022). Ainda, efeitos positivos no desempenho são parcialmente dependentes de maior a identificação entre gestor-trabalhador em contextos de ajuste de metas (Burt et al., 2020). Coletivamente, esses trabalhos sugerem que o ajuste de metas pode favorecer o desempenho, mas é uma estratégia mediada por fatores críticos como dificuldade da meta, probabilidade de ocorrência do ajuste e grau de confiança.

Assim, o ajuste de metas envolve riscos e benefícios: pode favorecer a adaptação organizacional quando bem planejado, mas, quando conduzido sem critérios claros, feedback inadequado e reforços escassos, tende a enfraquecer a relação de contingência entre antecedentes, comportamento e consequências reforçadoras (Daniels & Bailey, 2014), assim contribuindo para queda no desempenho, aumento de erros e maior rotatividade - fenômenos melhor explicados por contingências mal estruturadas do que por mera “falta de vontade”.

1.4 Justificativa e objetivo

Embora a literatura em Análise do Comportamento aplicada às Organizações (OBM) apresente volume expressivo de pesquisas sobre definição de metas (ver McLucas et al., 2025), observa-se que o ajuste de metas tem sido menos explorado como objeto específico, tanto dentro como fora do campo (Riddell et al., 2026). Dessa forma, a realização desta revisão de escopo justifica-se pela necessidade de mapear, organizar e sintetizar o conhecimento analítico-comportamental produzido sobre o tema, identificando evidências existentes e lacunas que possam orientar futuras pesquisas.

Esta revisão foi conduzida para mapear as evidências empíricas publicadas no principal periódico em OBM, o Journal of Organizational Behavior Management, relacionadas aos efeitos do ajuste de metas organizacionais no desempenho de trabalhadores.

2. Método

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão de escopo, conduzida em formato adaptado segundo as recomendações do Preferred Reporting Items for

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Systematic Reviews and Meta-Analyses Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR, Tricco et al., 2018), com o objetivo de identificar, sistematizar e analisar evidências científicas sobre a relação entre desempenho no trabalho e o ajuste de metas organizacionais.

2.1 Critérios de inclusão e exclusão

2.1.1 Exclusão de estudos duplicados

Estudos duplicados ou identificados como cópias repetidas foram excluídos, considerando-se a repetição de títulos, autores e ano de publicação.

2.1.2 Exclusão de registros sem dados empíricos

Foram excluídos estudos caracterizados como revisões bibliográficas, revisões sistemáticas, revisões integrativas ou de literatura, editoriais, análises teóricas e conceituais.

2.1.3 Exclusão de estudos sem aderência temática

Foram excluídos estudos que não manipulassem o ajuste de metas, entendido como alteração nos critérios de desempenho na mesma fase/etapa ou entre fases/etapas de intervenção.

2.1.4 Exclusão de estudos em contextos não organizacionais

Foram excluídos experimentos laboratoriais e demais estudos empíricos efetuados em ambientes que não envolviam trabalhadores pagos.

2.1.5 Exclusão de estudos sobre metas fixas e/ou sem quantificação

Foram excluídos estudos que empregavam metas fixadas, que não sofreram modificação ao longo das condições/fases experimentais. Ainda, foram desconsiderados estudos sem metas numéricas.

2.1.6 Critério de inclusão final

Foram incluídos na análise final os estudos que manipularam diretamente o ajuste de metas como variável independente em contextos organizacionais, em conjunto ou não com a investigação de outras variáveis.

2.2 Definição de termos

A definição dos termos de busca se baseou nas palavras-chave comumente empregadas na literatura de revisão sobre metas organizacionais, no campo da Análise do Comportamento aplicada às Organizações: "goal setting" (e.g., Choi & Johnson, 2022; McLucas et al., 2025), em combinação com variações possíveis de termos próximos. A string de busca foi definida como: *"goal setting" OR "goal adjust*" OR "goal revi*" OR "tiered goals" OR "challenging goals" OR "goal chang*" OR "goal re-evaluat*" OR "goal re-setting" OR "changing criterion" OR "subgoal" OR "performance criterion".* Essa string foi utilizada no campo de busca geral do site do periódico, cujo filtro padrão é "anywhere".

Não foram estabelecidos limites temporais para a busca, com o objetivo de identificar a produção científica disponível sobre o tema em todo o período indexado

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

pelo periódico. A busca foi realizada no site entre 04 e 06 de maio de 2026, abrangendo todos os estudos indexados disponíveis até o momento da coleta dos dados.

2.3 Definição da fonte de informação

As buscas foram realizadas no periódico Journal of Organizational Behavior Management (https://www.tandfonline.com/journals/worg20). A escolha desse periódico se deu por conta da sua centralidade histórica para a área e sua preservação como principal veículo de divulgação de pesquisas científicas relacionadas (Brethower et al., 2022).

2.4 Seleção de artigos

Após a realização da busca no site do periódico, os registros foram exportados diretamente pela plataforma em formato de planilha eletrônica, contendo informações como título, autores, ano de publicação e link de acesso ao documento. A seleção dos estudos foi conduzida de forma sistemática, com base nos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos para a revisão. Inicialmente, realizou-se a triagem dos artigos por meio da leitura dos títulos e resumos.

Para organizar o processo de seleção, foram criadas guias específicas na mesma planilha para cada etapa de análise. Os estudos elegíveis em cada fase foram identificados visualmente e transferidos para a etapa subsequente, enquanto aqueles que não atendiam aos critérios definidos foram registrados como excluídos. Esse procedimento foi repetido sucessivamente ao longo da triagem, e ao final desse procedimento foi definida a quantidade de estudos para leitura integral e composição da amostra final da revisão.

2.5 Avaliação por pares

O processo de seleção dos estudos foi conduzido pela segunda e terceira autoras da pesquisa, mediante discussão conjunta dos critérios de inclusão e exclusão previamente definidos. Inicialmente, foi realizada de forma independente a avaliação dos títulos e resumos dos artigos identificados. As decisões sobre permanência ou exclusão foram registradas ao longo das etapas de triagem, leitura dos resumos e leitura integral dos textos, buscando assegurar coerência metodológica e alinhamento com os objetivos da revisão. Posteriormente, as tabelas de elegibilidade elaboradas pelas avaliadoras foram comparadas e eventuais dúvidas quanto à elegibilidade dos artigos foram discutidas até a obtenção de consenso. Na ocasião de impossibilidade de consenso, o primeiro autor foi acionado para atuar como juiz. Não houve cálculo de concordância em nenhuma etapa.

2.6 Análise dos dados

Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão e a definição da seleção de estudos para leitura integral, procedeu-se à análise dos dados considerados relevantes para o tema central da pesquisa. Para cada artigo foram extraídas, com auxílio da ferramenta Gemini NotebookLM, informações referentes ao objetivo do estudo, contexto organizacional, participantes, delineamento metodológico, tipo de intervenção realizada, modalidade de ajuste de metas, presença de outras variáveis

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

independentes, aferição de validade social e sessões de follow-up. O primeiro autor fez a conferência da precisão das informações e eventual correção, comparando cada item extraído com o texto original. Todas as interpretações baseadas nesses dados, especialmente aquelas relacionadas à categorização dos tipos de ajuste de metas, foram efetuadas pelos pesquisadores.

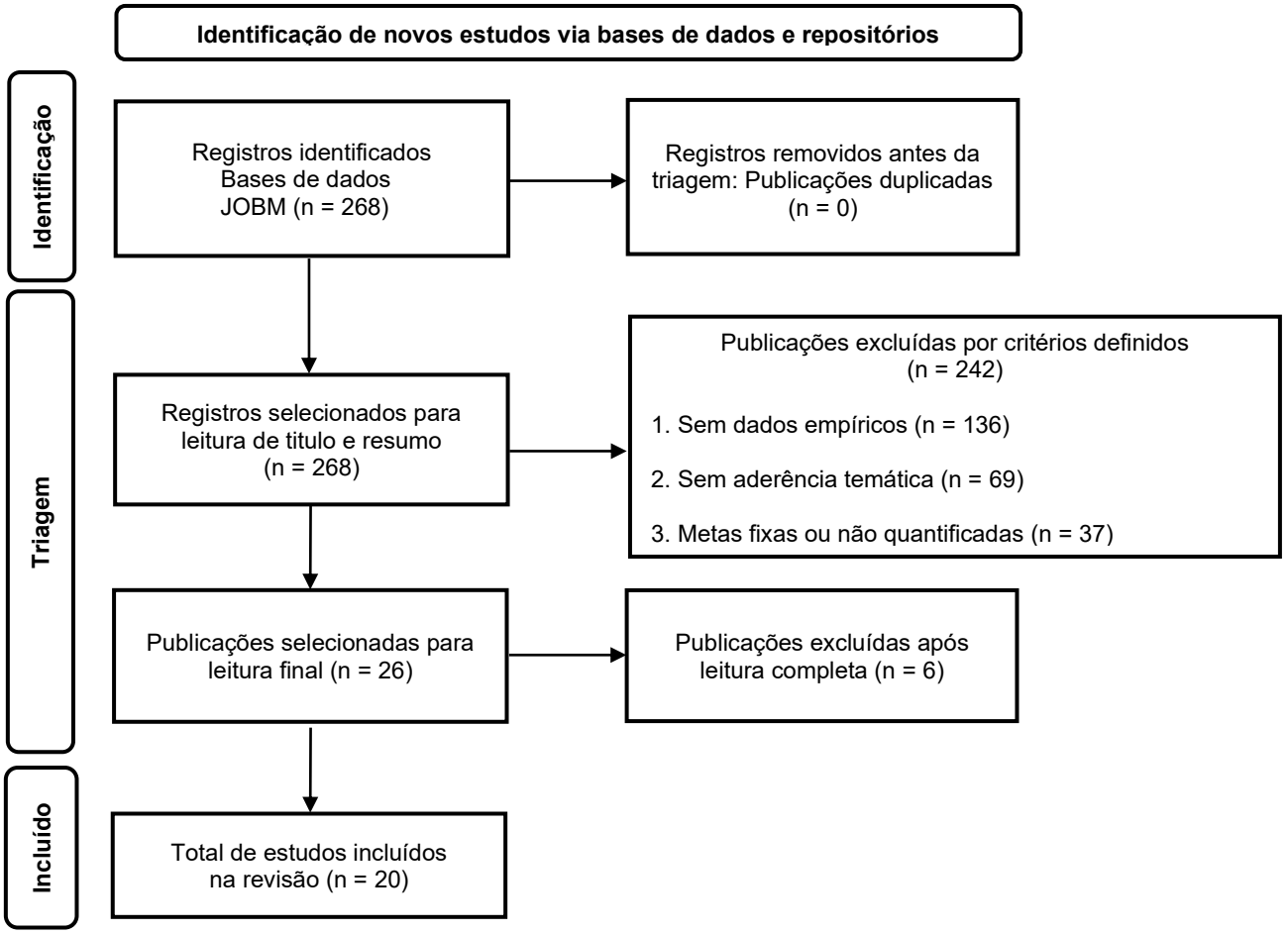
3 Resultados

3.1 Panorama geral

A Figura 1 apresenta o fluxograma adaptado dos resultados encontrados na busca bibliográfica.

Figura 1

Fluxograma PRISMA.



Fonte: baseado em Tricco et al. (2018).

3.2 Sistematização de dados

Com base em uma amostra inicial de 268 registros, 20 deles foram considerados elegíveis para o objetivo do estudo. A Tabela 1 exibe as características

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

extraídas dos 20 artigos selecionados para análise. A partir da modalidade de ajuste das metas utilizadas, os estudos foram organizados em três grupos: Grupo 1 - Ajuste baseado em desempenho; Grupo 2: Ajuste baseado em tempo/etapas; Grupo 3: Ajuste baseado em desempenho e tempo/etapas.

3.3.1 Grupo 1 - Ajuste baseado em desempenho

Neste grupo foram incluídos nove artigos: A2, A3, A10, A11, A13, A15, A18, A19 e A20. Esses trabalhos se caracterizaram pelo ajuste de metas dependente diretamente do desempenho apresentado. Por exemplo, em A15, na ocasião em que os motoristas alcançassem individualmente a meta de horário de partida por dois dias consecutivos, essa meta era reduzida em 5 minutos. Assim, as publicações nesse grupo possibilitavam o contato mais frequente com reforçadores e as alterações nos critérios de desempenho eram relacionadas a índices mensurados.

Esses estudos apresentaram variedade na composição dos participantes e nos tipos de medida da variável dependente (porcentagem, média, quantidade, considerando comportamentos e/ou resultados diretos), bem como amplitude de desenhos experimentais e de variáveis independentes com as quais o ajuste de metas compunha “pacotes de intervenção” - em geral, feedback (do tipo gráfico) e reforços tangíveis/sociais. Os estudos dessa categoria reportaram mudança significativa na variável dependente (exceto A11), e em sua maioria não fizeram validação social (exceto A20, que verificou percepções favoráveis). Quanto ao follow-up, A10 relatou redução no desempenho comparativamente ao obtido na intervenção, enquanto A18 e A20 reportaram continuidade dos efeitos.

3.3.2 Grupo 2 - Ajuste baseado em tempo/etapas

Neste grupo foram incluídas cinco publicações: A1, A9, A14, A16 e A17. Os estudos dessa categoria programaram ajustes de metas em escalonamentos pré-definidos, com cronograma de ajuste ou fases fixadas. Como exemplo, no estudo A1 havia um calendário fixado de redução gradual de erros de 2 até 1,5 por 1.000 caixas, com meta de redução de erros em 0,1 a cada duas semanas. Os estudos desse grupo atendiam a demandas organizacionais já previstas em cronogramas de planejamento.

Esses trabalhos exibiram variedade na amostra de participantes, na variável dependente (taxa, frequência e porcentagem, considerados comportamentos e/ou resultados diretos) e nos delineamentos experimentais. As variáveis independentes concomitantes do “pacote” também foram constatadas como diversas, sendo frequentes feedback gráfico e reforços tangíveis/sociais. Ainda, as variáveis dependentes mensuradas foram sensíveis às intervenções empregadas, que ora se voltavam à diminuição, ora ao aumento dos indicadores empregados. A validade social, quando aferida (A1 e A16), indicou percepções favoráveis. A16 reportou manutenção dos efeitos em avaliação de follow-up, enquanto A17 relatou ausência desses efeitos.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925
Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Tabela 1

Características dos registros selecionados

ID	Artigo	Participantes	Variável Dependente	Ajuste de meta (VI)	Delineamento	Outras VIs	Achados principais	Validade social	Follow-up
A1	Bateman e Ludwig (2004)	37 seletores de mercadoria em um galpão de distribuição	Taxa de erros por volume	Escalonamento com ajuste quinzenal	AB com mudança de critérios e grupo controle	Recuperação de dinheiro retido e feedback gráfico	Redução global na taxa de erros	Favorável	Não realizado
A2	Bourdon (1977)	~93 gestores em duas indústrias têxteis	Eficiência, qualidade e assiduidade	Contingente ao alcance do critério por duas semanas	AB	Economia de fichas, treinamento, feedback escrito, projetos individuais e reforçadores tangíveis e sociais	Aumento significativo em todos os indicadores	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado, mas expansão do modelo para outras unidades
A3	Bumstead e Boyce (2005)	280 trabalhadores (200 de mina de ouro e 80 de dois departamentos de obras públicas)	Níveis de participação e resultados de segurança	Contingente ao alcance de submetas por semanas consecutivas	AB com mudança de critérios	Feedback gráfico, sorteios, reforços tangíveis e treinamento	Aumento da participação e redução de acidentes e despesas	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Tabela 1 (continuação)

Características dos registros selecionados

ID	Artigo	Participantes	Variável Dependente	Ajuste de meta (VI)	Delineamento	Outras VIs	Achados principais	Validade social	Follow-up
A4	Cooper (2006)	500 funcionários divididos em 55 grupos de trabalho em uma fábrica de papel	% de comportamentos seguros e taxa de acidentes	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis entre etapas (três)	Intra-grupo com análise de séries temporais e reversões	Feedback gráfico, por escrito e verbal, frequência de observação e correções, suporte gerencial visível (VOS)	Aumento na taxa de comportamentos seguros e redução na de acidentes	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado
A5	Eikenhout e Austin (2005)	115 funcionários de uma loja de departamentos	Comportamentos de atendimento ao cliente	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis entre etapas (duas)	Intra-grupo ABAC	Feedback gráfico, matriz de desempenho, reforço social, e reforços tangíveis	Aumento nos comportamentos de atendimento ao cliente	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado
A6	Fante et al. (2013)	20 funcionários de uma farmácia	% de tarefas de fechamento concluídas	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis s etapas (duas)	Reversão intrassujeito	Feedback gráfico	Aumento na % de tarefas de fechamento	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado

REMUNOM
ISSN 2178-6925
Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Tabela 1 (continuação)

Características dos registros selecionados

ID	Artigo	Participantes	Variável Dependente	Ajuste de meta (VI)	Delineamento	Outras VIs	Achados principais	Validade social	Follow-up
A7	Fellner e Sulzer-Azaroff (1985)	Oito supervisores e 150 funcionários de uma fábrica de papel	% de condições não perigosas e de práticas seguras, taxa de lesões e acidentes com afastamento	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis entre etapas quinzenais	Linha de base múltipla	Feedback gráfico e reforço social	Aumento significativo de condições não perigosas sob meta atribuída	Favorável	Não realizado
A8	Gil e Carter (2016)	~200 funcionários de cuidados diretos em uma clínica residencial	% de conformidade na entrega de cartões de registro de dados	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis entre etapas mensais	Linha de base múltipla	Feedback gráfico	Aumento da % em todos os grupos	Não aferida	Sustentação após 3 e 6 meses
A9	Jessup e Stahelski (1999)	15 funcionários, distribuídos em grupos de três pessoas, de uma fundição de alumínio	Taxa semanal de ânodos de carbono rejeitados	Escalonamento em três etapas	Reversão intrassujeito	Feedback gráfico, reforços tangíveis e reforços sociais,	Redução na taxa semanal de rejeitos	Não aferida	Não realizado
A10	Kade e Bördlein (2025)	Sete funcionários de uma clínica odontológica	% de comportamentos seguros	Contingente ao alcance da submeta em uma sessão (alterado semanalmente)	AB com mudança de critérios	Feedback gráfico, reforços tangíveis, clarificação de tarefas e reforço social	Aumento na maioria dos indicadores	Não aferida (informalmente, favorável)	Redução nos indicadores

REMUNOM
ISSN 2178-6925
Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Tabela 1 (continuação)

Características dos registros selecionados

ID	Artigo	Participantes	Variável Dependente	Ajuste de meta (VI)	Delineamento	Outras VIs	Achados principais	Validade social	Follow-up
A11	Loewy e Bailey (2007)	~300 funcionários de uma rede varejista	Comportamentos de atendimento ao cliente	Contingente ao alcance do critério por duas vezes	Linha de base múltipla e ABC	Feedback gráfico e reforço social	Aumento discreto na frequência dos comportamentos	Não aferida	Não realizado
A12	Ludwig e Geller (2000)	Entregadores de pizza (N não especificado)	Uso de seta de direção, parada completa e uso de cinto de segurança	Escalonamento a cada cinco semanas	Misto (entre-sujeitos com reversão)	Feedback escrito	Aumento nos comportamentos-alvo e não-alvo (combinação metas fixas e dinâmicas)	Não aferida	Não realizado
A13	Matey et al. (2021)	19 funcionários de uma fábrica de fundição de metais	Média de libras produzidas	Contingente ao alcance do critério por turno	Reversão intrassujeito e AB	Visita diária estruturada e feedback gráfico	Aumento na média de produção	Não aferida	Não realizado
A14	McCarthy (1978)	Operadores do setor de fiação (N não especificado) de uma fábrica têxtil	Frequência de bobinas mal encaixadas	Escalonamento em três etapas	Reversão intrassujeito	Feedback gráfico e verbal, e reforços tangíveis e sociais	Redução drástica na média de erros	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado

REMUNOM
ISSN 2178-6925
Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Tabela 1 (continuação)

Características dos registros selecionados

ID	Artigo	Participantes	Variável Dependente	Ajuste de meta (VI)	Delineamento	Outras VIs	Achados principais	Validade social	Follow-up
A15	Nicol e Hantula (2002)	11 motoristas entregadores de uma agência de serviços sociais	Horário de partida matinal	Contingente ao alcance do critério por dois dias consecutivos	Reversão intrassujeito com mudança de critérios	Feedback gráfico e clarificação de tarefas	Redução nos horários de partida	Não aferida	Não realizado
A16	Pampino et al. (2004)	Três vendedores em uma loja de artigos de arte	% de conclusão de tarefas de manutenção	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis entre experimentos	Linha de base múltipla e AB com linha de base múltipla	Feedback gráfico e verbal, reforços tangíveis e clarificação de tarefas	Aumento na % de conclusão de tarefas, com feedback diário superior a semanal	Favorável	Sustentação reportada informalmente
A17	Ralis e O'Brien (1987)	Sete atendentes de um restaurante	% de vendas ativas e de sugestão de produto	Critérios fixos intra-etapas, mutáveis entre fases	Linha de base múltipla	Lembretes, feedback gráfico e verbal	Aumento nas % de venda e de sugestão	Não aferida	Sem sustentação após 6 semanas
A18	Sulzer-Azaroff et al. (1990)	200 a 250 funcionários de um complexo industrial e escritórios	% de "conquistas de segurança" e taxas de acidentes	Contingente ao alcance da submeta por 4-5 semanas	Linha de base múltipla com mudança de critérios	Feedback gráfico, e reforços tangíveis e sociais	Aumento na taxa de "conquistas" e redução na de acidentes	Não aferida (informalmente, favorável)	Sustentação e expansão do modelo no complexo

REMUNOM
ISSN 2178-6925
Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Tabela 1 (continuação)

Características dos registros selecionados

ID	Artigo	Participantes	Variável Dependente	Ajuste de meta (VI)	Delineamento	Outras VIs	Achados principais	Validade social	Follow-up
A19	Wilk e Redmon (1990)	Três funcionárias administrativas de uma universidade	Número de tarefas concluídas, custos com horas extras e taxas de absenteísmo	Contingente ao alcance do critério por dois dias seguidos	Linha de base múltipla	Feedback verbal, reforço social, lembretes corretivos e automonitoramento	Aumento no número de tarefas e redução a zero de horas extras	Não aferida (informalmente, favorável)	Não realizado
A20	Wilk e Redmon (1998)	16 funcionários administrativos de uma universidade	Número de tarefas concluídas e tarefas concluídas por hora	Contingente ao alcance do critério por vários dias seguidos	Linha de base múltipla	Feedback verbal e gráfico	Aumento na média de tarefas completas semanalmente e por hora, e na satisfação	Favorável	Sustentação da produtividade na maioria dos setores

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

3.3.3 Grupo 3 - Ajuste baseado em desempenho e tempo/etapas

Neste grupo foram incluídas outras seis publicações: A4, A5, A6, A7, A8 e A12. Esses artigos combinaram elementos dos dois grupos anteriores: o valor numérico da meta era determinado a partir de uma linha de base de indivíduos ou de um setor, porém o ajuste ocorria em blocos temporais fixados. A8, por exemplo, aferiu os valores de linha de base de porcentagem de entrega de cartões de registro, programou critérios de desempenho que eram ajustados para o próximo mês e, então, os ajustava sempre no início de cada mês. Esses estudos compatibilizavam o atendimento a demandas organizacionais planejadas com a possibilidade de modelar os comportamentos com reforçadores apresentados contingentes ao desempenho.

Assim como nos demais grupos, houve variedade nas características dos participantes, nas medidas de variável dependente (com predominância de porcentagem) e nos delineamentos experimentais. O feedback gráfico foi a variável independente associada mais frequente entre estudos. Apenas A7 mediu validação social e obteve resultados favoráveis, e apenas A8 efetuou follow-up, indicando manutenção dos efeitos em duas ocasiões de medida.

4 Discussão

Buscou-se mapear a produção sobre ajuste de metas no periódico Journal of Organizational Behavior Management (JOBM) de 1977 a 2025. Vinte artigos compuseram a amostra analisada. Coletivamente, esses estudos apontaram que o ajuste de metas, quando combinado com outras variáveis independentes, é uma estratégia que possui impacto direto na modificação de frequências e taxas de comportamento diretamente mensurados. Esse efeito demonstrou ampla generalidade no que se refere a participantes, contextos das intervenções, medidas comportamentais, metodologias e variáveis em associação. Os três tipos de ajuste de metas identificados (por desempenho, por tempo/etapas ou por desempenho e tempo/etapas), próprios de diferentes problemas de pesquisa e contextos, foram identificados como estratégias eficazes e flexíveis metodologicamente. Ressalvas se referem à validade social e às medidas de follow-up: para a primeira se observou aceitabilidade (poucas vezes aferida, mas sempre favorável) e para a segunda não se verificou resultados consistentes, ainda que a maioria das medidas tomadas tenha reportado sustentação dos efeitos das intervenções.

Conforme sugerido por Daniels e Bailey (2014) e Choi e Johnson (2022), e confirmado por McLucas et al. (2025), o emprego de metas como estratégia antecedente, no contexto da Análise do Comportamento aplicada às Organizações (OBM), é sempre acompanhado por outros elementos, em especial o feedback. Intervenções multielemento são padrão em estudos envolvendo metas (Choi & Johnson, 2022). Para os trabalhos analisados do JOBM, o feedback do tipo gráfico foi o mais associado às três diferentes modalidades de ajuste de metas, ainda que não o único. Na condição de informação sobre o desempenho, o feedback pode assumir diferentes funções comportamentais (e.g., discriminativa, operação motivadora, controle por regras), a depender de sua aplicação (Johnson et al., 2023). Em menor proporção, reforços sociais e tangíveis também foram empregados com frequência. A dependência da aplicação de tais reforçadores à existência prévia de

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

uma meta caracteriza possíveis controles discriminativos, motivacionais e/ou por regra, conforme a forma de aplicação (Choi & Johnson, 2022).

Dada a natureza combinada das intervenções examinadas, a atribuição dos efeitos observados não pode ser atribuída unicamente ao ajuste ou ao tipo de ajuste de meta. Como apontado por McLucas et al. (2025), trabalhos publicados desde 1990 sobre definição de metas, no JOBM e em outros periódicos ligados à Análise do Comportamento, não as empregaram isoladamente. Os efeitos de metas isoladas sobre o desempenho ainda estão por ser melhor conhecidos. Estudos envolvendo análogos laboratoriais de contextos organizacionais (e.g., Santos et al., 2026; Tammemagi et al., 2013) têm testado os efeitos de metas isoladas sobre o desempenho, manipulando parâmetros como a elevação nos critérios. Os efeitos incluem aumentos aparentemente transitórios sobre a frequência do desempenho, porém estudos adicionais ainda são necessários.

O exame dos 20 trabalhos selecionados permitiu identificar três formas de emprego do ajuste de metas: baseado em desempenho, em tempo/etapas, e em desempenho e tempo/etapas. Essa especificação reflete características procedimentais distintas, mas, ao mesmo tempo, demonstra o emprego de um análogo de procedimento já bem estabelecido na Análise do Comportamento, especialmente para os estudos que empregaram ajuste baseado em desempenho: a modelagem por aproximações sucessivas. Nesse procedimento, o comportamento é alterado em direção a um comportamento terminal a partir de mudanças graduais nos critérios para reforçamento. O emprego desse procedimento análogo, em contraposição a uma visão de que metas altamente desafiadoras são as opções que mais aumentam o desempenho (ver Daniels, 2009), demonstra filiação das intervenções de ajuste de metas aos princípios analítico-comportamentais, uma característica central a ser preservada em OBM (Johnson & Ferguson, 2023).

Conforme mencionado anteriormente, a percepção de validade social foi registrada como favorável em relação aos procedimentos implementados quando mensurada formal e diretamente (em A1, A7, A16 e A20), confirmando relatos assistemáticos favoráveis reportados por outros estudos. Entretanto, tem-se argumentado que a validade social deve ocupar mais espaço e ser efetuada com mais rigor nas intervenções em OBM, dado que essa avaliação beneficia todos os atores envolvidos, e não apenas aqueles situados nos níveis hierárquicos superiores da organização (Nastasi et al., 2020). Os resultados inconsistentes das sessões de follow-up podem refletir questões práticas fora do controle dos pesquisadores, como mudança nas horas de trabalho diário (A1), alteração na gerência (A5 e A14) e limitações de recursos (A10), e não necessariamente um efeito transitório da intervenção.

Como limitações, reconhece-se que, ao mesmo tempo que a heterogeneidade dos artigos contribui para a generalidade dos efeitos apontados, os diferentes delineamentos mapeados e a diversidade de variáveis combinadas com ajuste impuseram um desafio para a aferição da qualidade dessas evidências, que ainda pode ser melhor explorada. Adicionalmente, a expansão dessa análise para outros periódicos de Análise do Comportamento, como o Journal of Applied Behavior Analysis, assim como capítulos de livro relacionados à área, pode contribuir para uma compreensão mais ampla das interações descritas. Ainda, os estudos

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

selecionados não foram examinados em termos de sua adequabilidade metodológica ou risco de vieses, de modo que uma inspeção desses elementos poderia adicionar robustez a revisões futuras. Finalmente, é possível que, durante o processo de revisão, determinados estudos não tenham sido incluídos dadas diferenças terminológicas que escaparam à string utilizada.

Em conclusão, o ajuste de metas pode ser identificado como uma estratégia robusta relacionada à implementação de metas de desempenho, desde que associada com outras estratégias, como feedback e reforçadores. O efeito do ajuste não foi possível de ser isolado dos efeitos das outras variáveis em companhia. Tanto em intervenções que possibilitaram o ajuste baseado em desempenho, quanto àquelas que seguiram cronogramas pré-fixados, a estratégia de procedimento análogo à modelagem se mostrou eficaz no alcance dos objetivos delineados. Embora a validade social tenha sido apontada como positiva na maior parte dos casos, uma formalização maior é necessária.

Referências

Arnold, M., & Artz, M. (2015). Target difficulty, target flexibility, and firm performance: Evidence from business units' targets. *Accounting, Organizations and Society*, *40*, 61–77. https://doi.org/10.2139/ssrn.2533188

Bateman, M. J., & Ludwig, T. D. (2004). Managing distribution quality through an adapted incentive program with tiered goals and feedback. *Journal of Organizational Behavior Management*, *23*(1), 33–55. https://doi.org/10.1300/J075v23n01_03

Bourdon, R. D. (1977). A token economy application to management performance improvement. *Journal of Organizational Behavior Management*, *1*(1), 23–37. https://doi.org/10.1300/J075v01n01_02

Brethower, D. M., Johnson, D. A., & McGee, H. M. (2022). A history of organizational behavior management. *Journal of Organizational Behavior Management*, *42*(1), 3–35. https://doi.org/10.1080/01608061.2021.1924340

Bumstead, A., & Boyce, T. E. (2005). Exploring the effects of cultural variables in the implementation of behavior-based safety in two organizations. *Journal of Organizational Behavior Management*, *24*(4), 43–63. https://doi.org/10.1300/J075v24n04_03

Burt, I., Libby, T., & Presslee, A. (2020). The impact of superior-subordinate identity and ex post discretionary goal adjustment on subordinate expectancy of reward and performance. *Journal of Management Accounting Research*, *32*(1), 31–49. https://doi.org/10.2308/jmar-52559

Choi, E., & Johnson, D. A. (2022). Common antecedent strategies within organizational behavior management: The use of goal setting, task clarification, and job aids. *Journal of Organizational Behavior Management*, *42*(1), 75–95. https://doi.org/10.1080/01608061.2021.1982734

Cooper, M. D. (2006). Exploratory analyses of the effects of managerial support and feedback consequences on behavioral safety maintenance. *Journal of Organizational Behavior Management*, *26*(3), 1–41. https://doi.org/10.1300/J075v26n03_01

Daniels, A. C. (2009). *Oops! 13 management practices that waste time and money (and what to do instead)*. Performance Management Publications.

Daniels, A. C., & Bailey, J. S. (2014). *Performance management: Changing behavior that drives organizational effectiveness* (5th ed.). Performance Management Publications.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

Eikenhout, N., & Austin, J. (2005). Using goals, feedback, reinforcement, and a performance matrix to improve customer service in a large department store. *Journal of Organizational Behavior Management*, *24*(3), 27–62. https://doi.org/10.1300/J075v24n03_02

Fante, R., Davis, O. L., & Kempt, V. (2013). Improving closing task completion in a drugstore. *Journal of Organizational Behavior Management*, *33*(1), 77–83. https://doi.org/10.1080/01608061.2012.758020

Fellner, D. J., & Sulzer-Azaroff, B. (1985). Occupational safety: Assessing the impact of adding assigned or participative goal-setting. *Journal of Organizational Behavior Management*, *7*(1–2), 3–24. https://doi.org/10.1300/J075v07n01_02

Gibbs, M., Merchant, K. A., Van der Stede, W. A., & Vargus, M. E. (2004). Determinants and effects of subjectivity in incentives. *The Accounting Review*, *79*(2), 409–436. https://doi.org/10.2308/accr.2004.79.2.409

Gil, P. J., & Carter, S. L. (2016). Graphic feedback, performance feedback, and goal setting increased staff compliance with a data collection task at a large residential facility. *Journal of Organizational Behavior Management*, *36*(1), 56–70. https://doi.org/10.1080/01608061.2016.1152207

Hyun, J.-H., Matějka, M., Oh, P. S. H., & Ahn, T.-S. (2022). Performance targets and ex post incentive plan adjustments. *Contemporary Accounting Research*, *39*(2), 863–892. https://doi.org/10.1111/1911-3846.12754

Jessup, P. A., & Stahelski, A. J. (1999). The effects of a combined goal setting, feedback and incentive intervention on job performance in a manufacturing environment. *Journal of Organizational Behavior Management*, *19*(3), 5–26. https://doi.org/10.1300/J075v19n03_02

Johnson, D. A., & Ferguson, R. (2023). On terms within organizational behavior management. *Journal of Organizational Behavior Management*, *43*(2), 162–188. https://doi.org/10.1080/01608061.2022.2099504

Johnson, D. A., Johnson, C. M., & Dave, P. (2023). Performance feedback in organizations: Understanding the functions, forms, and important features. *Journal of Organizational Behavior Management*, *43*(1), 64–89. https://doi.org/10.1080/01608061.2022.2104207

Kade, L., & Bördlein, C. (2025). Behavioral Safety in a Dental Surgery Facility. *Journal of Organizational Behavior Management*, *45*(3), 235–246. https://doi.org/10.1080/01608061.2024.2382980

Kelly, K. O., Webb, R. A., & Vance, T. (2015). The interactive effects of ex post goal adjustment and goal difficulty on performance. *Journal of Management Accounting Research*, *27*(1), 1–25. https://doi.org/10.2308/jmar-50729

Locke, E. A. (2004). Linking goals to monetary incentives. *Academy of Management Perspectives*, *18*(4), 130–133. https://doi.org/10.5465/ame.2004.15268753

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Loewy, S., & Bailey, J. (2007). The effects of graphic feedback, goal setting, and manager praise on customer service behaviors. *Journal of Organizational Behavior Management*, *27*(3), 15–26. https://doi.org/10.1300/J075v27n03_02

Ludwig, T. D., & Geller, E. S. (2000). Intervening to improve the safety of delivery drivers: A systematic behavioral approach. *Journal of Organizational Behavior Management*, *19*(4), 1–124. https://doi.org/10.1300/J075v19n04_01

Matey, N., Gravina, N., Davis, B., George, R., & Rosbrook, T. (2021). Increasing productivity in a manufacturing setting using daily process walks. *Journal of Organizational Behavior Management*, *41*(2), 182–193. https://doi.org/10.1080/01608061.2021.1897058

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 27/08/2026 - **Accepted:** 02/10/2026
Vol: 13.21
DOI: 10.66104/tc2mjy35
Pages: 1-19

McCarthy, M. (1978). Decreasing the incidence of "high bobbins" in an textile spinning department through a group feedback procedure. *Journal of Organizational Behavior Management*, *1*(2), 150–154. https://doi.org/10.1300/J075v01n02_06

McLucas, A., Wine, B., & Espericueta Luna, W. A. (2025). A review of applied goal setting studies in the behavior analytic literature (1990–2022). *Journal of Organizational Behavior Management*, *45*(2), 140–153. https://doi.org/10.1080/01608061.2024.2301234

Nastasi, J., Simmons, D., & Gravina, N. (2021). Has OBM found its heart? An assessment of procedural acceptability trends in the Journal of Organizational Behavior Management. *Journal of Organizational Behavior Management*, *41*(1), 64–82. https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1853000

Nicol, N., & Hantula, D. A. (2002). Decreasing delivery drivers' departure times. *Journal of Organizational Behavior Management*, *21*(4), 105–116. https://doi.org/10.1300/J075v21n04_07

Pampino, R. N., Heering, P. W., Wilder, D. A., Barton, C. G., & Burson, L. M. (2004). The use of the Performance Diagnostic Checklist to guide intervention selection in an independently owned coffee shop. *Journal of Organizational Behavior Management*, *23*(2–3), 5–19. https://doi.org/10.1300/J075v23n02_02

Ralis, M. T., & O'Brien, R. M. (1987). Prompts, goal setting and feedback to increase suggestive selling. *Journal of Organizational Behavior Management*, *8*(1), 5–18. https://doi.org/10.1300/J075v08n01_02

Riddell, H., Campbell, R., Zhang, L., Wang, Y., & Liu, X. (2026). A meta-analytic review and conceptual model of the antecedents and outcomes of goal adjustment in response to striving difficulties. *Nature Human Behaviour*, *10*(2), 317–332. https://doi.org/10.1038/s41562-025-02312-4

Santos, A. L., Sousa, L. V. S., Pedrozo, F. J., Oliveira, J. V. S., & Soares, P. F. R. (2026). Metas elevadas e desempenho em análogo de contexto organizacional: Efeitos de exposição prolongada. *Comportamento em Foco*, *18*, 168–175.

Sulzer-Azaroff, B., Loafman, B., Merante, R. J., & Hlavacek, A. C. (1990). Improving occupational safety in a large industrial plant: A systematic replication. *Journal of Organizational Behavior Management*, *11*(1), 99–120. https://doi.org/10.1300/j075v11n01_07

Tammemagi, T., O'Hora, D., & Maglieri, K. A. (2013). The effects of a goal setting intervention on productivity and persistence in an analogue work task. *Journal of Organizational Behavior Management*, *33*(1), 31–54. https://doi.org/10.1080/01608061.2013.758001

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroff, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, *169*(7), 467–473. https://doi.org/10.7326/M18-0850

Wilk, L. A., & Redmon, W. K. (1990). A daily-adjusted goal-setting and feedback procedure for improving productivity in a university admissions department. *Journal of Organizational Behavior Management*, *11*(1), 55–75. https://doi.org/10.1300/j075v11n01_05

Wilk, L. A., & Redmon, W. K. (1998). The effects of feedback and goal setting on the productivity and satisfaction of university admissions staff. *Journal of Organizational Behavior Management*, *18*(1), 45–68. https://doi.org/10.1300/J075v18n01_04

CC BY