

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

STEPHANIE BARROS BATISTA

**IMPACTOS DA VIVÊNCIA DE UM CHAMADO EM PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA: ABSORÇÃO DE TRABALHO, ESTRESSE E
INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL**

**VITÓRIA – ES
2021**

STEPHANIE BARROS BATISTA

**IMPACTOS DA VIVÊNCIA DE UM CHAMADO EM PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA: ABSORÇÃO DE TRABALHO, ESTRESSE E
INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Augusto Pereira Bastos.

**VITÓRIA – ES
2021**

STEPHANIE BARROS BATISTA

**IMPACTOS DA VIVÊNCIA DE UM CHAMADO EM PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA: ABSORÇÃO DE TRABALHO, ESTRESSE E
INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 12 de maio de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Dra. ARILDA MAGNA CAMPAGNARO TEIXEIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Dra. NÁDIA CARDOSO MOREIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Meu primeiro agradecimento sempre será para Deus, criador de todas as coisas e que me sustenta em todos os projetos da minha vida. Foi Ele quem me presenteou com a melhor família que poderia ter, pais e irmãos amorosos, sobrinhos que são verdadeiros presentes, tios que vibram com todas as conquistas e fases da minha vida, um esposo parceiro que compra todas as minhas ideias e um filho que é a razão do meu sorriso, mesmo em tempos tão difíceis.

Gratidão aos meus orientadores, Bruno Félix e Sérgio Bastos, por todos os conhecimentos compartilhados, mas, principalmente, pela empatia e paciência. Aos amigos que torcem, rezam e vibram junto comigo, meu carinho eterno. E aos meus gestores do Grupo 4 Rodas, minha admiração e gratidão pelo apoio.

Preciso destacar o agradecimento a três pessoas que foram fundamentais para eu chegar até o final: minha mãe, Francisca Barros, que é minha inspiração, minha base e minha maior incentivadora; meu esposo, Rondinele, que segurou as pontas quando precisou cuidar sozinho de nosso Samuel e que não me deixou desanimar e minha irmã Scarlet que sempre foi meus braços e minhas pernas, quando eu não tinha mais forças para seguir. Resumo dizendo que nunca foi sorte, sempre foi Deus!

"Para tudo há um tempo, para cada coisa há um momento debaixo do céu".

(Eclesiastes 3,1)

RESUMO

No cenário atual, a crença de que a atividade profissional deve ser significativa e prazerosa faz com que as pessoas procurem vivenciar seus chamados ocupacionais, o que implica uma série de impactos. A pesquisa descritiva teve abordagem quantitativa e corte transversal. Compuseram o universo da pesquisa professores da educação básica das redes públicas e privadas no Brasil, dado ser esta uma carreira usualmente relacionada a vocações relevantes, portanto à vivência de chamados. Os dados foram analisados por meio de equações estruturais e método dos mínimos quadrados parciais com uso do software SmartPLS 3. As evidências apontaram que quanto mais os professores vivenciam um chamado, maior é a absorção de trabalho, menor o estresse percebido e menor a interferência do trabalho na vida pessoal. Além disso, a relação entre viver um chamado e a interferência negativa na vida pessoal passa pela absorção de trabalho por parte dos professores. Adicionalmente, com base na Teoria dos Eventos Afetivos (TEA), constatou-se que o efeito moderador da afetividade positiva não afetou a relação indireta entre a absorção de trabalho, tanto em relação ao estresse percebido, quanto em relação à interferência na vida pessoal. Espera-se que os resultados desta pesquisa contribuam com a literatura sobre a vivência de um chamado e com o entendimento das carreiras de professores da educação básica, podendo assim auxiliar os gestores de instituições públicas e privadas, dentre outros aspectos, no que concerne à prevenção/redução de doenças ocupacionais.

Palavras-chave: Professores; Educação Básica; Vivência de Chamado; Impactos Pessoais; Teoria dos Eventos Afetivos.

ABSTRACT

In the current scenario, the belief that professional activity should be meaningful and pleasurable makes people try to experience their occupational calls, which implies a series of impacts. This descriptive research had a quantitative and cross-sectional approach. The universe of research comprised teachers of basic education from public and private schools in Brazil, since this is a career usually related to relevant vocations, therefore to the experience of calls. The data analysis approach was the structural equations modeling and the method of partial least squares using the SmartPLS 3 software. Evidence showed that the more teachers experience a call, the greater the absorption of work, the lesser the perceived stress and the lesser the interference of the teacher. work in personal life. Besides, the relationship between the calling experience and negative interference in personal life passes through the absorption of work. Additionally, based on the Theory of Affective Events (TAE), evidence showed that the moderating effect of positive affectivity did not affect the indirect relationship between the absorption of work, both in relation to perceived stress and in relation to interference in personal life. There are expectations that the results of this research will contribute to the literature on the experience of a call and with the understanding of the careers of basic education teachers, thus being able to assist the managers of public and private institutions, among other aspects, in the concerning the prevention / reduction of occupational diseases.

Keywords: Teachers; Basic Education; Calling Experience; Personal Impacts; Theory of Affective Events.

SUMÁRIO

Capítulo 1	9
1 INTRODUÇÃO	9
Capítulo 2	13
2 REVISÃO DA LITERATURA	13
2.1 CHAMADOS OCUPACIONAIS.....	13
2.2 ABSORÇÃO DO TRABALHO	14
2.3 ESTRESSE PERCEBIDO NO TRABALHO	16
2.4 INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL	17
2.5 ABSORÇÃO DO TRABALHO: RELAÇÃO COM O ESTRESSE PERCEBIDO E A INTERFERÊNCIA NA VIDA PESSOAL.....	18
2.6 A MEDIAÇÃO DA ABSORÇÃO DO TRABALHO AO SE VIVER UM CHAMADO	20
2.7 TEORIA DOS EVENTOS AFETIVOS.....	21
2.7.1 O Papel Moderador da Afetividade Positiva	23
Capítulo 3	26
3 METODOLOGIA	26
Capítulo 4	32
4 ANÁLISE DE DADOS	32
4.1 DADOS DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA	32
4.2 AVALIAÇÃO DA VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	33
4.3 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL.....	37
Capítulo 5	42
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
Capítulo 6	47
6 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	50

APÊNDICE A – CONSTRUTOS	56
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	59

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

A crescente crença de que a carreira deve ser dotada de significado e prazerosa para trabalhadores tem alterado a maneira como indivíduos vivenciam suas carreiras (Duffy, Douglass, Gensmer, England, & Kim, 2019). Se no passado era comum que indivíduos enxergassem a carreira, predominantemente, como atividades focadas na obtenção de estabilidade e retorno financeiro (Bagdadli & Gianecchini, 2019), mais recentemente nota-se a existência de um maior número de pessoas que veem o trabalho como um chamado ocupacional (Felix & Cavazotte, 2019). Esse conceito, que se refere a uma 'atitude relativa ao trabalho na qual o indivíduo busca proativamente vivenciar um sentimento de bem-estar para com o trabalho e construir uma carreira com significado, cujo trabalho seja parte central de sua identidade' (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997, p. 21), tem sido apontado como antecedente de diversos resultados positivos para a carreira (Gazica & Spector, 2015; Lee, Lee, & Shin, 2020).

No entanto, nem sempre chamados ocupacionais têm sido reportados como positivos: outros estudos recentes apontam efeitos negativos de viver um chamado ocupacional. Por exemplo, Wu, Hu e Zheng (2015) evidenciaram que chamados ocupacionais tendem a provocar maiores níveis de estresse e *burnout* em gestores de projetos de construção. Kim, Yoo e Woo (2017) encontraram indícios de que soldados que veem suas carreiras como chamados também vivenciam maior estresse no trabalho. Além desses, Hirschi, Keller e Spurk (2019) também apontam efeitos indesejáveis de chamados ocupacionais, neste caso, o aumento de conflitos entre as

dimensões do trabalho e não-trabalho. Em conjunto, tais estudos mostram a existência de um lado negativo dos chamados ocupacionais, que têm se mostrado como uma faca de dois gumes para o desenvolvimento de carreiras (Berkelaar & Buzzanell, 2015, Lysova *et al.*, 2018, Bunderson & Thompson, 2009).

Diante desse contexto, notam-se a existência de duas lacunas de pesquisa. Primeiro, apesar de haver evidências de que viver um chamado gera efeitos como aumento de estresse (Wu, Hu, & Zheng, 2015; Kim, Yoo, & Woo, 2017) e conflitos na interface trabalho e vida pessoal (Hirschi, Keller, & Spurk, 2019), faz-se necessário compreender melhor os mecanismos pelos quais tais fenômenos ocorrem, especificamente, com professores da educação básica. É possível que a absorção do trabalho, que costuma ser intensificada em indivíduos com chamados ocupacionais (Bunderson & Thompson, 2009), seja um mecanismo que explique os efeitos de chamados no estresse e na interferência do trabalho na vida pessoal. Segundo, faz-se necessário compreender se determinadas disposições individuais, tais como a maneira como os indivíduos lidam com sua afetividade, influenciam os efeitos gerados pela vivência de chamados ocupacionais (Akkermans, Richardson, & Kraimer, 2020).

Desse modo, para preencher essas lacunas de pesquisa, este estudo objetivou identificar os impactos da vivência de chamados em professores da educação básica, carreira que é reconhecida como de origem vocacional, focando nas relações diretas e indiretas desse chamado com a absorção do trabalho, o estresse percebido e a interferência do trabalho na vida pessoal. Complementando, foi objetivo também verificar o efeito moderador da afetividade positiva nos efeitos indiretos da vivência de um chamado ocupacional no estresse percebido e na interferência do trabalho na vida pessoal passando pela absorção do trabalho.

Para tal, foi utilizada a Teoria dos Eventos Afetivos (Weiss & Cropanzano, 1996) como fundamentação teórica para o modelo a ser testado. Vale salientar que antes do surgimento da Teoria dos Eventos Afetivos (TEA) foram realizados estudos sobre as emoções no local de trabalho (Weiss & Beal, 2015). No entanto, visando o entendimento das emoções no trabalho ao longo do tempo, a TEA surgiu como uma estrutura mais abrangente (Weiss & Beal, 2015). Destaca-se que esses autores defendem que o valor da TEA reside principalmente no modo como essa teoria influenciou a pesquisa sobre emoções, pelas perspectivas, suposições e direções que sugere.

Este estudo constituiu-se em uma pesquisa de campo, de natureza quantitativa, envolvendo professores da educação básica, cujos dados obtidos foram analisados por meio de modelagem de equações estruturais. Ao buscar compreender de que forma disposições individuais, mais especificamente a afetividade positiva (Agho, Price, & Mueller, 1992), relacionam-se com a experiência de docentes lidarem com os desafios ao vivenciar um chamado, pretendeu-se contribuir para a literatura sobre chamados ocupacionais, em especial com foco nos professores da educação básica, uma vez que, segundo Bullough Jr. e Hall-Kenyon (2012), a significação do “chamado” ou da “vocação” de um professor tem despertado pouco interesse dos pesquisadores, apesar de ser considerada fator relevante de motivação para os próprios professores.

Assim, fundamentando-se na literatura sobre eventos afetivos, propôs-se analisar como professores da educação básica, que vivenciam dificuldades similares em termos de absorção elevada de trabalho em suas carreiras, decorrentes da vivência de um chamado, lidam com tais dificuldades de maneiras distintas. A escolha desse nível de ensino também se justifica pelo fato de não termos identificado pesquisas sobre esse grupo no Brasil. A mutabilidade do conhecimento também

justifica a escolha, pois, como destacam Day e Gu (2007), esse aspecto constitui-se um desafio para os docentes, tanto para acompanhar o material pedagógico e estudos exigentes como para terem um chamado ou vocação para ensinar.

Capítulo 2

2 REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção, apresentam-se as discussões sobre Chamados Ocupacionais, Absorção do Trabalho, Estresse Percebido, Interferência do Trabalho na Vida Pessoal bem como os posicionamentos dos principais estudiosos da Teoria dos Eventos Afetivos (TEA), descrevendo a relação entre eles e o papel moderador da Afetividade Positiva, que serviram de alicerce para a formulação das hipóteses propostas.

2.1 CHAMADOS OCUPACIONAIS

Bunderson e Thompson (2009) definem o chamado a partir de um cunho religioso, como um cumprimento de uma função dada por Deus, mediante seus talentos em vida. Dobrow e Tosti-Kharas (2011) reforçam o conceito de chamado ocupacional como uma paixão que tem significado, uma ocupação atraí e que consome. O chamado ocupacional conquistou um aspecto eudemônico por ser conceituado como um propósito e significado dentro do domínio do trabalho, motivado por uma força externa e que assume a função de um construto que pode ser vinculado à satisfação profissional e à maior realização da vida (Duffy, Allan, & Bott, 2012). Apesar de diversos autores defenderem o conceito de vocação baseado em duas abordagens, a existencial e a secular, ambas propõem que a vocação é uma ocupação para a qual a pessoa se sente chamada a realizar e que cumpre um propósito que traz significado à sua vida (Gazica & Spector, 2015).

Nesse sentido, Lobene e Meade (2013) argumentam que um indivíduo tem uma vocação quando procura transformar o mundo em um lugar melhor e realizar-se pessoalmente por meio de seu trabalho. Kaminsky e Behrend (2015) afirmam que um

chamado implica a existência de paixão dos indivíduos por suas carreiras-alvo e agregam a esse conceito um forte sentido emocional, reforçado, ainda, pela ideia de que a vida pode ter menos significado caso as pessoas sigam outras carreiras. Duffy *et al.* (2016) defendem que a satisfação com a vida também poderá ser menor, caso o chamado seja percebido, mas não se tenha capacidade para vivenciá-lo. Apenas quando as pessoas se envolvem na realização de trabalhos e obtêm experiências positivas através dessas, é que surge o sentimento de se viver um chamado (Hirschi, Keller, & Spurk, 2018).

Apesar dos diferentes conceitos existentes para chamado, Elangovan, Pinder e McLean (2010) defendem que todas as interpretações possuem três características essenciais: sugerem uma orientação para a ação, ou seja, o foco não é apenas ser, mas também fazer; apresentam um senso de clareza de propósito e missão pessoal, isto é, quem tem um chamado se identifica com o curso de ação; e, finalmente, todos implicam intenções pró-sociais, ou seja, viver um chamado é focado em tornar o mundo um lugar melhor para o outro e não apenas um propósito pessoal.

2.2 ABSORÇÃO DO TRABALHO

Absorção do trabalho é um estado emergente, e não uma escolha consciente (Rodriguez-Sanchez *et al.*, 2011; Rothbard, 2001), que revela o grau em que as atividades pós-trabalho de um indivíduo são obrigatórias e direcionadas a metas ligadas ao trabalho (Dumas & Perry-Smith, 2018). Para Quinn (2005), quando os funcionários são absorvidos, sentem-se perdidos no tempo, pois ficam excessivamente envolvidos psicologicamente. Desse modo, Rodriguez-Sanchez *et al.* (2011) reforçam que a absorção aborda um aspecto central e exclusivamente psicológico do trabalho.

Quanto à relação entre os chamados ocupacionais e a absorção do trabalho, é pertinente destacar que o indivíduo pode ter dificuldade de se desligar de sua vocação à medida que a intensidade dessa aumente e o trabalho se torne mais desgastante e absorvente (Mainemelis, 2001). Dobrow e Heller (2015) afirmam que esses chamados podem ter implicações positivas e negativas. Nesse sentido, Clinton, Conway e Sturges (2017) defendem que a força de um chamado pode afetar direta e positivamente a energia relacionada ao trabalho, o que se reflete nas longas horas trabalhadas e nos baixos níveis de distanciamento psicológico após o trabalho. Ademais, Hirschi, Keller e Spurk (2018) associam os chamados ao bem-estar no trabalho e ao bem-estar geral.

Considerando a natureza desta pesquisa, há que salientar a intensidade do ritmo do trabalho docente que, quase sempre, absorve a maioria do tempo desse profissional e dele exige elevado grau de atenção e de concentração para a execução das atividades e para o cumprimento de metas administrativo-pedagógicas (Goulart Junior & Lipp, 2008). Isso ilustra a complexidade do trabalho desses profissionais e as responsabilidades originadas da atuação docente, que demandam, ao mesmo tempo, muito equilíbrio emocional e físico de quem escolhe essa carreira (Goulart Junior & Lipp, 2008).

Goulart Junior e Lipp (2008) reiteraram que a escola e o professor recebem atribuições da família e da comunidade que muitas vezes nem estão preparados para assumir. As mudanças no público escolar, assim como a implementação de reformas educacionais, provocaram a ampliação do tempo de trabalho dos professores bem como aumentaram as suas tarefas (Lelis, 2012). Componentes afetivos, éticos e emocionais passam a ser exigidos dos professores pelas instituições e sociedade, reforça a autora (Lelis, 2012).

Todavia, apesar de todas as exigências que envolvem a função do professor, segundo Dobrow e Tosti-Kharas (2011), quando o trabalho é visto como uma vocação, as pessoas muitas vezes o experimentam como intensamente significativo, fazendo com que invistam uma grande quantidade de energia, bem como permaneçam em ambientes de trabalho desgastantes e, portanto, fazendo da vocação uma ameaça à saúde e à qualidade de vida (Duffy *et al.*, 2016).

Baseando-se no exposto, tem-se que:

Hipótese 1: Viver um chamado está positivamente associado à absorção do trabalho.

2.3 ESTRESSE PERCEBIDO NO TRABALHO

O estresse no trabalho pode ser definido como algo que proporciona uma experiência de desconforto no local de trabalho e que é percebido como intimidador ao colaborador (Stanton, Balzer, Smith, Parra, & Ironson, 2001). Atualmente, o estresse decorrente do trabalho é um dos maiores problemas mundiais, haja vista sua interferência na saúde e suas consequências socioeconômicas (Kinnunen-Amoroso & Liira, 2016). De acordo com Karkoulian, Srour e Sinan (2016), a sobrecarga enfrentada hoje pelas pessoas no trabalho é resultado não apenas das tarefas como também do sentimento de insegurança associado às exigências cognitivas e emocionais. Realizar um trabalho que provoca uma ligação emocional, peculiar ao chamado, proporciona, além de efeitos satisfatórios, a vivência de grandes dificuldades (Oelberger, 2019).

No que diz respeito à profissão de professor, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), essa é uma das mais estressantes e com ocorrência de fatores que provocam a Síndrome de *Burnout* (Carlotto, 2011). O trabalho docente,

exercido em qualquer nível, seja em escolas públicas ou privadas, constitui-se, atualmente, uma atividade sujeita a diversos estressores psicossociais oriundos de seu contexto de trabalho. Para Carlotto (2011), a atividade docente seria vocacional de grande satisfação pessoal e profissional. No entanto, 'há uma redução da amplitude de atuação do trabalho, as tarefas de alto nível são transformadas em rotinas, há menos tempo para executar o trabalho, para atualização profissional, lazer e convívio social, bem como escassas oportunidades de trabalho criativo' (Carlotto, 2011, p. 403).

Baseando-se no exposto, tem-se que:

Hipótese 2: Viver um chamado está positivamente associado ao estresse percebido.

2.4 INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL

Para Bunderson e Thompson (2009), é evidente que as pessoas que consideram suas carreiras como uma vocação, muitas vezes a concebem como um dever moral, que tem custos em relação a outras dimensões de suas vidas, podendo, inclusive, servir para fundamentar suas ausências do trabalho (Duffy, Foley, Raque-Bogdan, Reid, Dik, Castano, & Adams, 2012). Desse modo, a importância das relações profissionais e não profissionais pode ser reduzida pela busca por uma profissão (Cardador & Caza, 2012). Um chamado gera um conjunto de metas organizadas sistematicamente que, muitas vezes, ocupam o primeiro plano em detrimento das metas dos outros setores da vida. Essa atenção centralizada nas metas relacionadas à carreira pode ser prejudicial, na medida em que os objetivos inerentes a outros domínios, pessoal ou familiar, também importantes para a realização do indivíduo, são negligenciados (Clinton, Conway, & Sturges, 2017).

No que concerne à relação entre a vida pessoal e profissional dos professores, a percepção sobre a falta de equilíbrio entre esses domínios, relacionada às exigências do trabalho docente, direciona a um debate sobre a interação família-trabalho (Biolim *et al.*, 2019). De acordo com a autora, apesar da impossibilidade de análise de todos os fatores inerentes a esse binômio da atividade dos professores, os profissionais que sentem o desequilíbrio entre sua vida pessoal e do trabalho, provavelmente, devem estar sobrecarregados e, por conseguinte, têm mais possibilidade de conceberem suas atividades como de grande exigência.

Baseando-se no exposto, tem-se que:

Hipótese 3: Viver um chamado está positivamente associado à interferência do trabalho na vida pessoal.

2.5 ABSORÇÃO DO TRABALHO: RELAÇÃO COM O ESTRESSE PERCEBIDO E A INTERFERÊNCIA NA VIDA PESSOAL

Goulart Junior e Lipp (2008) destacam que a profissão de professor é reconhecidamente estressante, haja visto que, no dia a dia, o docente é exposto a situações adversas, decorrentes da complexidade e da responsabilidade do desempenho do magistério, que podem comprometer o equilíbrio de sua saúde física e mental e, dependendo das características pessoais de cada profissional, desencadear o processo de estresse. Discorrendo sobre estresse, Keller, Spurk, Baumeler e Hirschi (2016) defendem que as pessoas que possuem um chamado e o exercem em ambientes de trabalho competitivos tendem a trabalhar mais e de forma mais compulsiva, além de desenvolverem sentimentos de estresse pela tendência de antecipar atividades futuras, por exemplo.

Antecipar atividades obrigatórias pós-trabalho, de acordo com Dumas e Perry-Smith (2018), induz a uma mentalidade propícia à absorção do trabalho. O desempenho de atividades, segundo Chung (2018), pode ser prejudicado por altos níveis de estresse, uma vez que provoca a diminuição da energia de um indivíduo e que a tensão, uma das consequências do estresse, pode levar ao afastamento do trabalho. Baseando-se no exposto, tem-se que:

Hipótese 4: A absorção do trabalho está positivamente associada ao estresse percebido.

Na visão de Wrzesniewski *et al.* (1997), querer prolongar por mais tempo o dia de trabalho e resistir em se desligar do trabalho após o seu turno são características que definem viver um chamado. No entanto, é consenso entre os pesquisadores que as longas horas de trabalho executadas pelos indivíduos provocam fadiga, estresse e conflito na vida pessoal, além de causar problemas relacionados à saúde, tais como a angústia, e que essa absorção de trabalho se torna maior em pessoas que se identificam com suas carreiras (Major, Klein, & Ehrhart, 2002).

Estudos realizados por Carlotto (2011) apontam que quanto maior a carga horária do professor, maior o desgaste emocional e menor o sentimento de realização profissional. Na mesma direção, Weber *et al.* (2015, p. 3) registram que são vários os aspectos que desencadeiam o adoecimento dos professores, dentre eles, a 'alta carga horária de trabalho, condições inadequadas de trabalho, realização de dupla jornada e pouca oportunidade para se engajar em atividades de lazer'. Fatores ligados ao estilo de vida somam-se a esses aspectos, a exemplo do sedentarismo e do pouco lazer, que, segundo os autores, são decorrentes da falta de tempo e das condições socioeconômicas. Mediante o exposto, tem-se que:

Hipótese 5: A absorção do trabalho está positivamente associada à interferência do trabalho na vida pessoal.

2.6 A MEDIAÇÃO DA ABSORÇÃO DO TRABALHO AO SE VIVER UM CHAMADO

Bullough Jr. e Hall-Kenyon (2012) salientam que as motivações impulsionadoras das ações dos professores modelam significativamente a natureza e o valor dessas ações bem como a influência delas sobre seus alunos. Portanto, recursos empreendidos para melhorar a educação que não consideram o bem-estar do docente, os fatores que o fizeram abraçar o magistério e os responsáveis por seu engajamento com o trabalho não terão sucesso.

Seguindo o direcionamento das discussões sobre bem-estar dos professores, Ross e Vasantha (2014) ressaltam que o estresse provocado pelo trabalho influencia na satisfação do trabalhador, na produtividade das empresas, na sua saúde mental e física, interfere na vida familiar bem como no desempenho do empregado. Entretanto, Keller *et al.* (2016) defendem que, para obterem ou manterem funções que lhes permitam viver seus chamados, os funcionários podem sentir a necessidade de trabalharem de maneira mais árdua. Baseando-se no exposto, tem-se que:

Hipótese 6: A absorção do trabalho medeia a relação entre viver um chamado e o estresse percebido.

Fisher, Bulger e Smith (2009) defendem a importância da família na vida e destacam que os sentimentos maiores de estresse no trabalho estão ligados às interferências do trabalho na vida pessoal. Para esses autores, caso os colaboradores tenham uma família, provavelmente, terão outras funções e responsabilidades importantes que interferem em suas atividades pessoais e profissionais, o que

aumentará a percepção de estresse geral no trabalho. Nesse mesmo sentido, Ross e Vasantha (2014) afirmam que o equilíbrio entre a carreira, a vida pessoal e o estresse andam de mãos dadas, portanto, os trabalhadores cujas vidas familiar e profissional são equilibradas desenvolvem menos estresse do que os trabalhadores que não possuem essa harmonia. Desse modo, harmonizar a vida familiar com o trabalho é um desafio para quase todas as pessoas e geralmente ocasiona aumento do estresse no trabalho (Karkoulian, Srour, & Sinan, 2016).

Diante do exposto, pode-se argumentar que a interferência do trabalho na vida pessoal ocorre quando a pessoa focaliza sua atenção nos objetivos da profissão, descuidando-se dos outros aspectos de sua vida. Assim, considerando-se que os indivíduos que vivem um chamado tendem, por conta da absorção do trabalho, priorizar as metas da carreira, colocando em último plano as da vida pessoal. Isso leva à seguinte hipótese:

Hipótese 7: A absorção do trabalho medeia a relação entre viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal.

2.7 TEORIA DOS EVENTOS AFETIVOS

O presente estudo testa um modelo que se encontra fundamentado na Teoria dos Eventos Afetivos (TEA). Enquanto estudos tradicionais em carreiras tendem a enfatizar aspectos cognitivos como determinantes do desenvolvimento da trajetória profissional de indivíduos e a ignorar o papel das reações emocionais a eventos inesperados que afetam as carreiras (Briner, 1999), a TEA (Weiss & Cropanzano, 1996) pode ser apontada como uma alternativa para o preenchimento de tal lacuna. Essa teoria possui como ênfase central a ideia de que eventos inesperados no âmbito do trabalho são relevantes para a compreensão de como carreiras se desenvolvem

(Mansur & Felix, 2020). Segundo a TEA, em resposta a tais eventos, indivíduos tendem a adotar reações fundamentadas não apenas na cognição, mas em emoções (Akkermans *et al.*, 2018).

Weiss (2002) concebe as emoções como estados que, no decorrer do tempo, variam nas pessoas. Essa visão da TEA, sobre os eventos como causadores principais das reações afetivas, vai ao encontro da literatura básica que, consensualmente, considera os eventos como condutores das mudanças nos estados emocionais (Weiss & Beal, 2015). Esse posicionamento é explicado pelos autores pelo fato de que, se o afeto é considerado um estado, é necessário que se expliquem as causas das alterações nas circunstâncias, uma vez que, por ser de caráter relativamente estável, o ambiente de trabalho não dá conta de explicar as mudanças. Desse modo, a TEA, segundo Weiss e Beal (2015), estabeleceu uma ligação entre eventos de trabalho e reações emocionais, definindo como objetivo central incentivar pesquisas cujo foco seja os eventos, salientando a importância de os pesquisadores atentarem para esses acontecimentos, considerando sua interpretação, sua estrutura e valor informativo que possuem.

Nesse contexto, predisposições pessoais, como a tendência a apresentar afetividades mais associadas ao otimismo (afetividade positiva) ou ao pessimismo (afetividade negativa) têm sido exploradas como moderadoras da relação entre eventos inesperados no trabalho e seus resultados (Wegge *et al.*, 2006). Assim, levar em consideração traços emocionais pessoais podem ajudar a explicar o porquê de pessoas reagirem de formas tão distintas aos mesmos choques de carreira (Akkermans *et al.*, 2018). Dessa forma, a TEA propõe que indivíduos não são meros sujeitos passivos a eventos externos, ainda que não possam controlar somente por

meio de seu poder de escolha os eventos que lhes acometerão em suas carreiras (Weiss & Beal, 2005).

Apesar de a TEA não esclarecer quais ambientes de trabalho apresentarão reações afetivas positivas ou negativas, para Wegge *et al.* (2006), ambientes de trabalho que promovem experiências de emoções positivas, com uma supervisão compreensiva ou preocupação com o bem-estar do funcionário, por exemplo, geram uma maior satisfação no trabalho; em direção oposta, os ambientes que promovem emoções negativas devem gerar menor satisfação aos colaboradores.

2.7.1 O Papel Moderador da Afetividade Positiva

Na concepção de Watson, Pennebaker e Folger (1987), a afetividade positiva é a tendência que uma pessoa possui para ser feliz ao longo do tempo, nas diversas circunstâncias. Desse modo, entusiasmo, alegria, energia e concentração são características que fazem parte da afetividade positiva (Watson & Tellegen, 1988), ou seja, a afetividade positiva refere-se à predisposição das pessoas de focarem-se nos pontos positivos de si mesmas e de seu contexto (Watson, 1988). Do mesmo modo que a afetividade positiva é um aspecto duradouro e estável da afetividade, Watson (1988) destaca que a afetividade negativa também o é.

De acordo com Agho, Price e Mueller (1992), a afetividade positiva consiste em quanto os funcionários estão predispostos a serem felizes, possuindo, assim, mais chances de interferirem em uma situação, tornando-a favorável. (Duffy, Ganster, & Shaw, 1998). Pensamento similar possuem Spector e Jex (1998), ao afirmarem que a afetividade positiva aumenta a motivação e o desempenho, diminuindo as restrições e barreiras no trabalho. Denollet (2000) complementa, ao dizer que os indivíduos que possuem afetividade positiva – contrariamente aos que possuem afetividade negativa

– lidam de maneira mais adequada com sentimentos negativos, atitude que diminui as possibilidades de comprometer o trabalho e a saúde.

No que diz respeito às atividades do magistério, segundo Day e Gu (2007), um ensino eficaz vai além da intelectualidade; envolve também o emocional, sendo responsabilidade do professor liderar esse campo na sala de aula, criando uma postura positiva e acreditando que é capaz. Pode-se dizer, fundamentando-se em Bouckenooghe, Raja e Butt (2013), que a afetividade é a predisposição que as pessoas têm para vivenciarem, ao longo do tempo, determinados sentimentos, que podem ser positivos ou negativos. Para Bouckenooghe *et al.* (2013), a afetividade positiva (AP) relaciona-se à inclinação do indivíduo para incorporar posturas positivas diante de si mesmo, das situações e do mundo.

Considerando o exposto, fundamentando-se no que Kaminsky e Behrend (2015) afirmam sobre o chamado relacionar-se à existência de paixão dos indivíduos por suas carreiras-alvo, incorporando a esse conceito um grande teor emocional e lembrando que a afetividade positiva não é muito afetada por condições situacionais de trabalho (Agho *et al.*, 1992), tem-se a seguinte hipótese:

Hipótese 8: A afetividade positiva modera a relação indireta entre viver um chamado e o estresse percebido, de tal forma que quanto maior a afetividade positiva, mais fraca é tal relação.

George e Jones (1996) defendem que indivíduos que possuem emoções positivas têm maior probabilidade de alcançar os objetivos propostos no trabalho e, conseqüentemente, menores chances de abandonar o emprego. Para Day e Gu (2007), professores competentes precisam ter reservas de energia emocional para trabalhar e manter a eficácia, uma vez que, principalmente no início da vida profissional, o que lhe motiva é oferecer o melhor serviço aos seus alunos, o que está

diretamente ligado à sua vocação, como também reforçam esses autores. As demandas de trabalho para os altamente motivados não são vistas como ameaçadoras e sim desafiadoras (Gazica & Spector, 2015). Se a alta afetividade pode resultar em melhor desempenho no trabalho em consequência da persistência, motivação e dedicação do empregado, acredita-se que esses profissionais dificilmente consigam evitar que o trabalho não interfira em sua vida pessoal, em especial se vivenciarem um chamado ocupacional. Nesse sentido, propõe-se que:

Hipótese 9: A afetividade positiva modera a relação indireta entre viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal, de tal forma que quanto maior a afetividade positiva, mais forte é tal relação.

Com isso, a Figura 1 consolida o modelo de pesquisa.

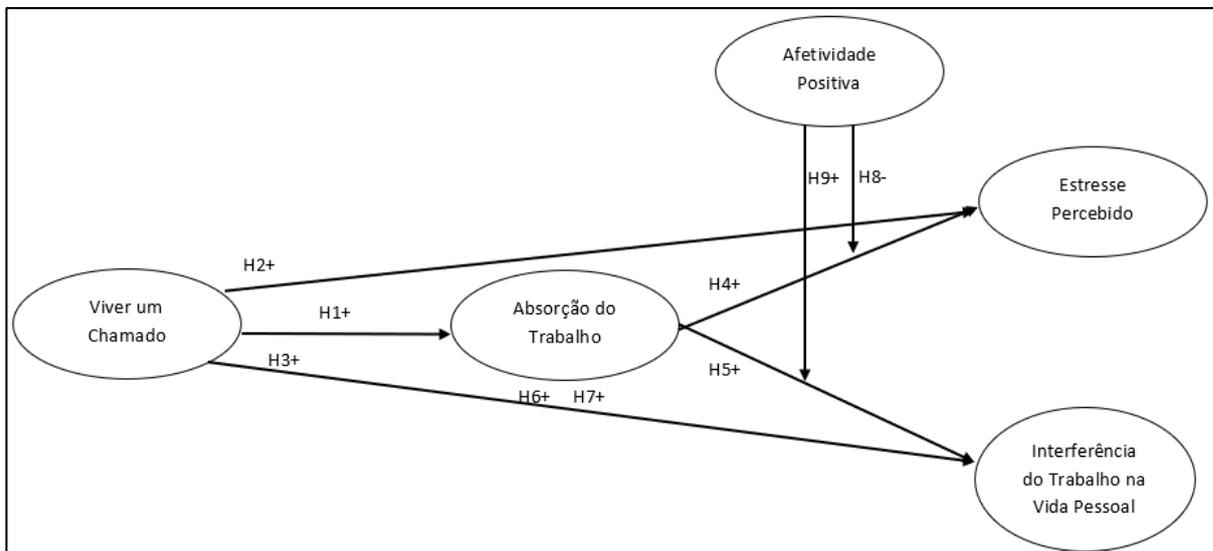


Figura 1. Modelo de investigação
Fonte: Elaborado pela autora.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Para o alcance do objetivo proposto, utilizou-se a abordagem quantitativa, do tipo descritiva e de corte transversal. A relação proposta nas hipóteses foi testada por meio do método de modelagem de equações estruturais, definido por Codes (2005) como aquele capaz de especificar, estimar e testar relações hipotéticas entre um grupo de variáveis. A princípio, o público-alvo desta pesquisa seria professores da educação básica de qualquer região do Brasil, mas apenas professores das regiões Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste responderam ao questionário disponibilizado. Os dados obtidos, por sua vez, classificam-se como primários.

O campo de pesquisa foi constituído por escolas das redes pública e privada do Brasil, que ofertam educação básica e seus professores compuseram o universo do estudo. A escolha por professores para realização da pesquisa deve-se ao fato de o ensino já ter sido relatado por vários autores como uma profissão de alto estresse, à existência de relatos empíricos de professores que dizem viver, além de um trabalho, uma vocação e ao fato de haver poucas pesquisas sobre chamado ocupacional e estresse percebido envolvendo professores da educação básica.

Um dos critérios para a seleção da amostra foi o professor encontrar-se empregado quando respondeu à pesquisa, a fim de garantir que as pessoas que colaboraram para a realização do estudo, tivessem uma vivência atual e fizessem uma análise mais assertiva sobre os itens da pesquisa. Foram recebidos 556 questionários respondidos e o critério adotado para delimitação da amostra foi o proposto por Hair Jr *et al.* (2009), no qual, para cada variável, a pesquisa necessita de no mínimo dez respondentes. Essa seria uma relação aceitável entre o número de variáveis

analisadas na pesquisa e o tamanho da amostra, tornando essa quantidade de respostas o suficiente para validação dela.

Para a coleta dos dados, utilizou-se questionário eletrônico, elaborado através do Google Forms e enviado por WhatsApp, e-mail e Instagram. O questionário foi composto de 46 perguntas e, a fim de garantir que o respondente se enquadrasse dentro do público-alvo, foram inseridas quatro perguntas de controle: 'Você aceita participar desta pesquisa?'; 'É professor da educação básica atualmente?'; 'Leciona em que tipo de instituição?'; e 'Qual seu principal segmento de atuação como professor?'. Como 26 respondentes que não atendiam ao perfil estabelecido continuaram a preencher o questionário, estes tiveram suas respostas excluídas quando do tratamento dos dados.

As 36 afirmações que caracterizam os construtos vieram em seguida, conforme embasamento teórico supracitado, sendo: seis ($\alpha = 0,907$) medindo viver o chamado (Duffy, Allan, & Bott (2012); quatro ($\alpha = 0,801$) medindo a absorção do trabalho (Rothbard, 2001); onze ($\alpha = 0,905$) medindo o estresse percebido (Gershon et. al. ,1999); cinco ($\alpha = 0,906$) medindo a interferência do trabalho na vida pessoal (Fischer, 2009) e dez ($\alpha = 0,942$) medindo a afetividade positiva (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

O quadro de construtos citado acima está disponível no Apêndice A e o questionário aplicado nesta pesquisa encontra-se no apêndice B. O questionário foi validado por meio de um teste prévio, enviado por WhatsApp para 18 professores da rede privada e pública, de forma a analisar a adequação ao nível de entendimento dos respondentes. Após essa validação e constatada a adequação, o questionário foi enviado por WhatsApp, e-mail e Instagram dos demais professores das redes pública e privada de ensino.

Para mensuração dos conceitos abordados nos construtos, utilizou-se uma escala de Likert de cinco pontos, na qual todas as assertivas são apresentadas com opções de resposta que variam de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), com exceção do construto de afetividade positiva, cuja forma de mensuração será citada abaixo. O questionário é formado, além das quatro perguntas de controle, por seis questões sociodemográficas e frases adaptadas de escalas retiradas da literatura. As escalas utilizadas, desenvolvidas e validadas em estudos anteriores, foram:

- a) Viver um chamado foi mensurado por meio de uma escala de seis itens proposta por Duffy, Allan e Bott (2012), que avalia o grau em que alguém sente que está vivendo seu chamado. São eles: 'Eu sempre tenho a oportunidade de cumprir minha vocação' (CHA1); 'Atualmente, eu estou trabalhando em algo alinhado estreitamente com minha vocação' (CHA2); 'Eu estou vivendo minha vocação consistentemente' (CHA3); 'No meu trabalho, atualmente, estou participando de atividades que se alinham ao meu chamado' (CHA4); 'Eu estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho' (CHA5); e 'Eu estou trabalhando no emprego para o qual me sinto chamado' (CHA6).
- b) O construto absorção do trabalho identificou até que ponto os indivíduos se envolvem em seu trabalho. Mediu-se a absorção do trabalho usando quatro itens da subescala de absorção da escala de engajamento de Rothbard (2001). São eles: 'Eu, quando estou trabalhando, muitas vezes perco a noção do tempo' (ABS1); 'Muitas vezes eu me empolgo com o que estou trabalhando' (ABS2); 'Nada me distrai quando eu estou trabalhando'

(ABS3); e 'Quando estou trabalhando, sou totalmente absorvido pelo trabalho' (ABS4).

- c) A escala de estresse percebido utilizada foi a sugerida por Gershon, Barocas, Canton e Vlahov (2009), que foi modificada e validada a partir de Gershon, Vlahov, Kelen, Conrad e Murphy (1995) e Gershon *et al.* (1999). A escala tem onze itens: 'Sinto pouco entusiasmo ao fazer meu trabalho' (EST1); 'Eu me sinto cansado, mesmo tendo dormido bem' (EST2); 'Eu fico mal-humorado, irritado ou impaciente com pequenos inconvenientes' (EST3); 'Eu quero me afastar das demandas que consomem meu tempo e minha energia' (EST4); 'Sinto-me pessimista, fútil ou deprimido com o meu trabalho' (EST5); 'Sinto-me fisicamente, emocionalmente ou espiritualmente esgotado' (EST6); 'Eu estou sentindo dificuldade em me concentrar' (EST7); 'Eu me sinto insensível aos problemas e necessidades dos outros' (EST8); 'A minha comunicação com meu chefe, colegas de trabalho, amigos ou familiares é aparentemente tensa' (EST9); 'Sinto uma sensação de insatisfação como se tivesse algo errado ou faltando' (EST10); e 'Quando eu me pergunto por que me levanto e vou trabalhar, a única resposta que ocorre é "meu cheque de pagamento"' (EST11).
- d) A interferência do trabalho na vida pessoal foi mensurada por meio da escala elaborada por Fischer (2009), composta por 5 itens: 'Chego em casa cansado demais para fazer as coisas que gostaria de fazer' (INT1); 'O meu trabalho dificulta manter minha vida pessoal como gostaria' (INT2); 'Geralmente, eu abro mão das minhas necessidades pessoais devido às demandas do meu trabalho' (INT3); 'A minha vida pessoal é prejudicada por

causa do meu trabalho' (INT4); e 'Eu perco atividades pessoais importantes devido à quantidade de tempo que gasto trabalhando' (INT5).

- e) Afetividade positiva: para identificar o otimismo e felicidade das pessoas no trabalho ao longo do tempo, esse construto utiliza os itens de afetividade da PANAS, escala de Watson, Clark e Tellegen (1988) que possui itens de afetividade positiva e também negativa. A escala varia de 1 (nem um pouco) a 5 (extremamente). Para esta pesquisa, utilizou-se apenas os itens de afetividade positiva, a partir do estímulo: 'Indique em que medida você geralmente sente essas emoções relacionadas ao seu trabalho'. Foram capturadas então as seguintes emoções: interessado (POS1); animado (POS2); forte (POS3); entusiasmado (POS4); orgulhoso (POS5), alerta (POS6); inspirado (POS7); determinado (POS8), atento (POS9); e ativo (POS10).

De posse das respostas, organizaram-se tabelas descritivas para estimarem-se as relações entre os construtos e para facilitar a contabilização do erro de medição nas variáveis observadas. Por fim, os dados foram estatisticamente analisados, com vistas a possibilitar a sistematização dos resultados e as conseqüentes conclusões da pesquisa. Para a análise do modelo de mensuração, procedeu-se à análise fatorial confirmatória (CFA – *Confirmatory Factor Analysis*) das variáveis que compõem cada construto e verificaram-se as propriedades de validade convergente, discriminante e confiabilidade (Bido & Silva, 2019).

A validade convergente foi avaliada por meio da análise das cargas fatoriais, da variância média extraída (AVE – *Average Variance Extracted*), da confiabilidade composta (CR – *Composite Reliability*), do Alfa de Cronbach e da correlação de Spearman (ρ_A). A validade discriminante foi avaliada pelo critério de Farnell e

Larcker (1981), de cargas cruzadas de Chin (1988) e a correlação Heterotrait-Monotrait (HTMT), visando verificar as diferenças entre os construtos e se eles são independentes entre si (Hair Jr *et al.*, 2009).

Já o teste do modelo estrutural foi feito por meio de modelagem de equações estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*), com estimação por mínimos quadrados parciais (Ringle *et al.*, 2015). Utilizou-se o *software* do *SmartPLS 3* para testar as hipóteses do modelo e seus efeitos diretos e indiretos. Bido e Silva (2019) sugerem que o uso da PLS-SEM é uma boa alternativa para avaliar as relações entre construtos nas áreas de ciências sociais e do comportamento e em situações em que a teoria que sustenta as hipóteses propostas ainda não tem grande “sedimentação”. Seguindo essa metodologia, o capítulo a seguir explana a análise dos dados coletados.

Capítulo 4

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 DADOS DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA

O estudo contou com 556 respondentes dos quais 26 foram descartados, por não atenderem aos critérios de corte estabelecidos. Na tabela 1, encontra-se o perfil demográfico da amostra.

TABELA 1 - DADOS DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA

	n	%
Qual seu sexo?		
1 - Feminino	387	53,4%
2 - Masculino	338	46,6%
Qual sua faixa etária?		
1 - Entre 20 e 30 anos	79	5,6%
2 - Entre 31 e 40 anos	410	28,8%
3 - Entre 41 e 50 anos	501	35,2%
4 - Entre 51 e 60 anos	368	25,9%
5 - Acima de 60 anos	65	4,6%
Qual seu estado civil?		
1 - Solteiro	160	15,7%
2 - Casado	688	67,7%
3 - Divorciado	129	12,7%
4 - Separado	24	2,4%
5 - Viúvo	15	1,5%
Qual seu nível de escolaridade?		
1 - Ensino Médio	5	0,3%
2 - Graduação	208	12,5%
3 - Especialização	1053	63,3%
4 - Mestrado	328	19,7%
5 - Doutorado	70	4,2%
Há quanto tempo você atua como professor?		
1 - 0 a 5 anos	95	6,1%
2 - 6 a 10 anos	222	14,2%
3 - 11 a 20 anos	561	36,0%
4 - 21 a 30 anos	536	34,4%
5 - Acima de 30 anos	145	9,3%
Qual região do Brasil você mora?		
1 - Norte	3	0,2%
2 - Nordeste	964	76,8%
3 - Sul	0	0,0%
4 - Sudeste	268	21,4%
5 - Centro-Oeste	20	1,6%

Fonte: Elaborado pela autora.

Verificou-se que o perfil demográfico da amostra era de maioria feminina (53,4%). No tocante à idade, a maioria dos respondentes está na faixa etária entre 41 e 50 anos (35,2%), seguido dos participantes de 31 a 40 anos (28,8%). No que se refere ao estado civil, a maioria dos respondentes eram casados (67,7%). Quanto à formação, a amostra revelou uma alta escolaridade dos pesquisados, já que a maioria possui pós-graduação *latu senso* (63,3%) ou *strictu senso* (19,7%). Em relação ao tempo de atuação como professor, a maioria tem entre 11 e 20 anos de experiência (36,0%), seguido dos participantes de 21 a 30 anos de experiência (34,4%), que representam juntos mais da metade da amostra. Além do exposto na tabela acima, incluiu-se uma pergunta relacionada à esfera de atuação do respondente, cujo resultado obtido apontou que aproximadamente 78% atuam na rede pública.

4.2 AVALIAÇÃO DA VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Como já falado, para a análise do modelo de mensuração, realizou-se a análise fatorial confirmatória (CFA) das variáveis que compõem cada construto e iniciou-se pela verificação das propriedades de validade convergente. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), quando as cargas fatoriais das variáveis tiverem valor acima de 0,70, há validade convergente do construto, sendo esse o critério adotado para a análise das cargas fatoriais. Diante disso, duas variáveis do construto estresse (EST1 – ‘Eu sinto pouco entusiasmo ao fazer o meu trabalho’ e EST8 – ‘Estou me sentindo insensível em relação aos problemas e necessidades dos outros’) e uma variável do construto afetividade positiva (POS6 – alerta) foram excluídas por não terem atingido a carga fatorial recomendada pelo autor.

Conforme pode ser visto na Tabela 2, foram mantidas as variáveis que apresentaram carga fatorial acima de 0,70 bem como as que apresentaram carga

fatorial entre 0,60 e 0,70. Esse procedimento se deu uma vez que Alpha de Crombach, CR e AVE cumpriram os requisitos e para preservar ao máximo as escalas e, portanto, a replicabilidade do estudo (Bido & Silva, 2019).

TABELA 2 - INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE

Construto	Variáveis	Cargas fatoriais	AVE	CR	Alfa de Cronbach	rho_A
Absorção do Trabalho (ABS)	ABS1	0,758	0,624	0,869	0,801	0,833
	ABS2	0,854				
	ABS3	0,762				
	ABS4	0,782				
Viver um Chamado (CHA)	CHA1.	0,690	0,686	0,929	0,907	0,919
	CHA2	0,800				
	CHA3	0,876				
	CHA4	0,842				
	CHA5	0,898				
	CHA6	0,846				
Estresse Percebido (EST)	EST2	0,761	0,571	0,923	0,905	0,912
	EST3	0,715				
	EST4	0,678				
	EST5	0,803				
	EST6	0,813				
	EST7	0,752				
	EST9	0,655				
	EST10.	0,828				
	EST11	0,776				
Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (INT)	INT1	0,805	0,727	0,930	0,906	0,909
	INT2	0,893				
	INT3	0,826				
	INT4	0,867				
	INT5	0,869				
Afetividade Positiva (POS)	POS1	0,815	0,689	0,952	0,942	0,949
	POS2	0,850				
	POS3	0,797				
	POS4	0,859				
	POS5	0,700				
	POS7	0,882				
	POS8	0,867				
	POS9	0,724				
	POS10	0,950				

Fonte: Elaborado pela autora.

Para avaliar a correlação positiva das variáveis estudadas com seus respectivos construtos, utiliza-se a variância média extraída (AVE), que, conforme Hair Jr *et al.* (2009), quando for maior que 0,50 para determinado construto, indica um grau suficiente de validade convergente. Esse grau pode ser observado na Tabela 2, na qual todos os construtos apresentam AVE acima de 0,57.

De acordo com Hair Jr *et al.* (2009), a análise de vieses é feita através da confiabilidade composta (CR), a partir da avaliação da qualidade e da precisão de um construto, indicando validade convergente se constatados valores acima de 0,70. Observa-se que todos os construtos apresentaram CR acima de 0,86, conforme apresentado na Tabela 2, constatando-se a confiabilidade das respostas desta pesquisa.

O Alfa de Cronbach é também utilizado na mensuração da confiabilidade das respostas, sendo considerados adequados os construtos com valores superiores a 0,70 (Hair Jr *et al.*, 2009). Observa-se na Tabela 2 que todos os construtos estão acima de 0,80, resultado que atende ao critério citado e confirma a consistência interna e as intercorrelações entre as variáveis observadas.

A última análise da validade convergente foi feita por meio da correlação de Spearman (ρ_A). Essa medida, que mensura a intensidade da relação entre as variáveis, varia de -1 a 1, sendo que a relação é maior quanto mais próxima aos extremos (Hair Jr *et al.*, 2009). Os resultados desta pesquisa mostraram-se próximos a 1, com o valor mais distante sendo 0,83 e o mais próximo 0,94, atendendo a esse critério.

Encerrada essa etapa, procedeu-se à análise da validade discriminante, cujo objetivo, consoante Hair Jr *et al.* (2009), é analisar as diferenças e a relação de independência entre os construtos. A primeira verificação tomou como base o critério de Fornell e Larcker (1981), no qual a raiz quadrada da AVE de cada construto precisa ser maior que as correlações de Pearson entre os construtos do modelo. Os valores em destaque na Tabela 3 apontam o atendimento a esse critério, constatando-se, portanto, a validade discriminante no modelo.

TABELA 3 - VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FARNELL E LARCKER (1981)

	ABS	CHA	EST	INT	POS
ABS	0,790				
CHA	0,567	0,828			
EST	-0,452	-0,524	0,756		
INT	-0,242	-0,385	0,698	0,852	
POS	0,547	0,531	-0,620	-0,454	0,830

Legenda: ABS (Absorção do Trabalho), CHA (Viver um Chamado), EST (Estresse Percebido), INT (Interferência do Trabalho na Vida Pessoal) e POS (Afetividade Positiva).

Fonte: Elaborado pela autora.

No critério de Chin (1998) ou de cargas cruzadas, as cargas fatoriais das variáveis latentes, tanto nas análises horizontais como nas verticais, precisam ser maiores do que as cargas cruzadas. Esse foi o segundo critério utilizado na análise da validade discriminante, cujo resultado registrado na Tabela 4 indica que esse critério foi contemplado.

TABELA 4 - VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE CARGAS CRUZADAS

	ABS	CHA	EST	INT	POS
ABS1	0,758	0,394	-0,235	-0,123	0,327
ABS2	0,854	0,590	-0,432	-0,231	0,543
ABS3	0,762	0,424	-0,432	-0,244	0,406
ABS4	0,782	0,322	-0,274	-0,135	0,405
CHA1	0,329	0,690	-0,334	-0,276	0,305
CHA2	0,443	0,800	-0,375	-0,305	0,410
CHA3	0,522	0,876	-0,443	-0,348	0,473
CHA4	0,444	0,842	-0,422	-0,311	0,408
CHA5	0,505	0,898	-0,499	-0,334	0,508
CHA6	0,539	0,846	-0,500	-0,337	0,497
EST2	-0,269	-0,323	0,761	0,582	-0,405
EST3	-0,282	-0,280	0,715	0,464	-0,381
EST4	-0,281	-0,306	0,678	0,490	-0,428
EST5	-0,424	-0,523	0,803	0,496	-0,564
EST6	-0,276	-0,415	0,813	0,631	-0,467
EST7	-0,349	-0,352	0,752	0,468	-0,458
EST9	-0,234	-0,316	0,655	0,500	-0,398
EST10	-0,373	-0,482	0,828	0,558	-0,494
EST11	-0,518	-0,491	0,776	0,553	-0,571
INT1	-0,312	-0,334	0,675	0,805	-0,466
INT2	-0,193	-0,343	0,608	0,893	-0,416
INT3	-0,088	-0,273	0,505	0,826	-0,269
INT4	-0,223	-0,357	0,597	0,867	-0,401
INT5	-0,186	-0,326	0,567	0,869	-0,356
POS1	0,479	0,480	-0,507	-0,373	0,815
POS2	0,494	0,454	-0,594	-0,438	0,850
POS3	0,410	0,413	-0,465	-0,372	0,797
POS4	0,482	0,484	-0,586	-0,420	0,859
POS5	0,351	0,405	-0,393	-0,317	0,700
POS7	0,498	0,460	-0,543	-0,400	0,882
POS8	0,502	0,448	-0,532	-0,358	0,867
POS9	0,327	0,322	-0,408	-0,271	0,724
POS10	0,496	0,474	-0,554	-0,409	0,950

Legenda: ABSx (Absorção do Trabalho), CHAx (Viver um Chamado), ESTx (Estresse Percebido), INTx (Interferência do Trabalho na Vida Pessoal) e POSx (Afetividade Positiva).

Fonte: Elaborado pela autora.

Na terceira e última análise da validade discriminante, utilizou-se o critério de Rácio Heterotrait - Monotrait (HTMT), conforme Ringle *et al.* (2015). De acordo com esses autores, para que a validade discriminante do modelo se sustente, a razão de correlação HTMT das variáveis latentes em um modelo reflexivo devem estar abaixo de 0,90. Como apresentado na Tabela 5, esse critério também foi atendido.

TABELA 5 - VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE HTMT

	ABS	CHA	EST	INT	POS
ABS					
CHA	0,634				
EST	0,499	0,562			
INT	0,267	0,422	0,765		
POS	0,606	0,565	0,660	0,481	

Legenda: ABS (Absorção do Trabalho), CHA (Viver um Chamado), EST (Estresse Percebido), INT (Interferência do Trabalho na Vida Pessoal) e POS (Afetividade Positiva).

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base nos resultados apresentados, pode-se considerar adequado o modelo de mensuração adotado nesta pesquisa, uma vez que foi possível atestar a validade convergente e discriminante dos construtos. A avaliação do modelo estrutural (testes de hipóteses) é apresentada a seguir.

4.3 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

A fim de se verificar as relações propostas no modelo estrutural apresentado no Capítulo 3, realizou-se o teste por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM), com estimação por mínimos quadrados parciais (Ringle *et al.*, 2015). Na figura 2, apresentam-se os resultados da modelagem realizada.

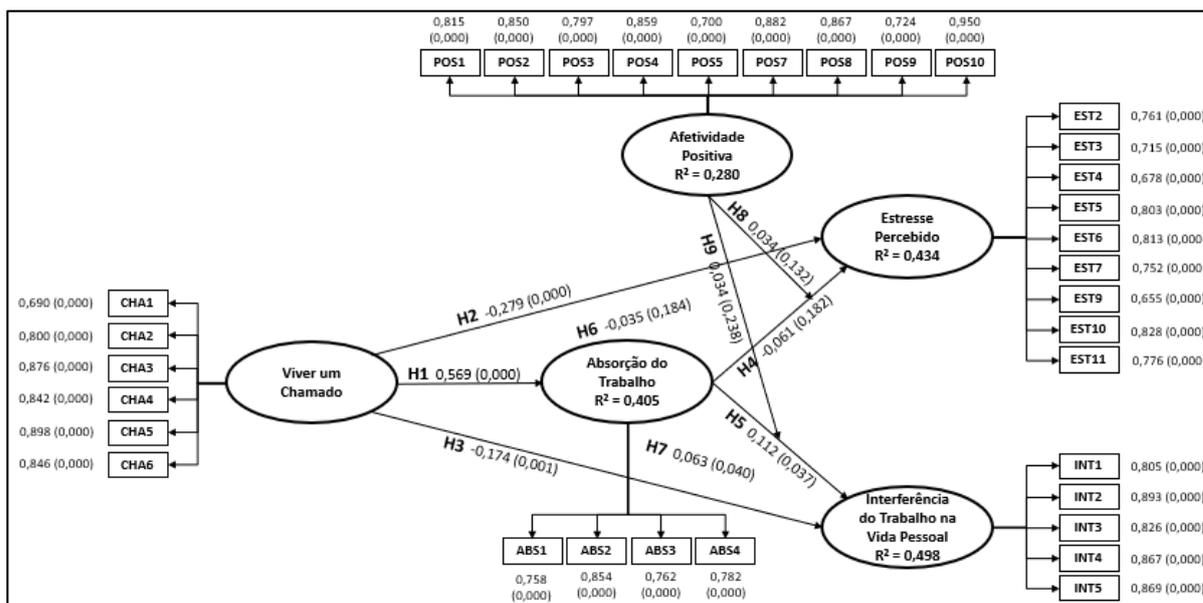


Figura 2: Modelo de relações estruturais da pesquisa.

Fonte: Elaborada pela autora.

Analisando a Tabela 6, podemos observar os resultados do teste de hipóteses com efeito direto. A tabela mostra uma relação estatisticamente significativa entre: viver um chamado e absorção do trabalho ($\beta = 0,569$; p-valor = 0,000); viver um chamado e estresse percebido ($\beta = -0,279$; p-valor = 0,000); e viver um chamado e interferência do trabalho na vida pessoal ($\beta = -0,174$; p-valor = 0,001). Esse resultado indica que as hipóteses H1, H2 e H3 foram significantes, mas apenas H1 foi validada, ou seja, há uma indicação de que viver um chamado está positivamente associado à absorção do trabalho. No entanto a relação positiva esperada nas hipóteses H2 e H3 não foi confirmado. Evidenciou-se que viver um chamado afeta negativamente o estresse percebido e a interferência do trabalho na vida pessoal.

As hipóteses H4 e H5 relacionaram-se à absorção de trabalho com o estresse percebido ($\beta = -0,061$; p-valor = 0,182) e com a interferência do trabalho na vida pessoal ($\beta = 0,112$; p-valor = 0,037). Os resultados indicam que a absorção do trabalho não está relacionada ao estresse percebido, sendo H4 não suportada. No entanto, a hipótese H5 foi significativa e validada.

TABELA 6 – RESULTADOS E VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES – EFEITOS DIRETOS

Hipóteses	Relações estruturais do modelo	β	p-valor	Validado
H1	Viver um Chamado → Absorção do Trabalho	0,569	0,000	Sim
H2	Viver um Chamado → Estresse percebido	-0,279	0,000	Não
H3	Viver um Chamado → Interf. do Trabalho na vida Pessoal	-0,174	0,001	Não
H4	Absorção de Trabalho → Estresse Percebido	-0,061	0,182	Não
H5	Absorção de Trabalho → Interf.do Trabalho na vida Pessoal	0,112	0,037	Sim

Fonte: Elaborada pela autora.

Verificou-se, por meio do coeficiente de determinação (R^2), a qualidade do ajustamento do modelo estrutural. O coeficiente de determinação acima de 0,25 é considerado alto, conforme Hair Jr., Sarstedt, Hopkins e Kuppelwieser (2014). De fato, os coeficientes de determinação de absorção de trabalho ($R^2 = 0,405$), estresse percebido ($R^2 = 0,434$), interferência do trabalho na vida pessoal ($R^2 = 0,498$) e afetividade positiva ($R^2 = 0,28$) apresentaram resultados superiores a 0,25.

Finalmente, foi realizada a análise do fator de inflação da variância (VIF) para concluir a avaliação das relações diretas, com o objetivo de verificar se no modelo estrutural proposto há multicolinearidade. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), no caso de o construto apresentar a VIF superior a 10, há interferência na compreensão dos efeitos das variáveis. Mediante os resultados apresentados na Tabela 7, não houve a existência de multicolinearidade, uma vez que todos os construtos apresentaram VIF entre 1,000 e 1,956.

TABELA 7 - INDICADORES DOS CONSTRUTOS - MULTICOLINEARIDADE (VIF)

	ABS	CHA	EST	INT	POS
Absorção de trabalho (ABS)				1,690	
Viver um Chamado (CHA)	1,523		1,392	1,751	1,000
Estresse Percebido (EST)	1,775			1,783	
Interf.do Trabalho na vida Pessoal (INT)					
Afetividade Positiva (POS)	1,794		1,392	1,956	

Fonte: Elaborada pela autora.

Conforme as hipóteses H6 e H7, este estudo também propôs verificar o efeito mediador da absorção de trabalho na relação entre viver um chamado e o estresse percebido. É importante salientar que, quando o efeito direto é significativo e o indireto não é significativo, não existirá mediação; quando os efeitos direto e indireto são significativos, existe uma mediação parcial e, quando o efeito direto não é significativo e o indireto é significativo, existe uma mediação total (Bido & Silva, 2019).

Diante do exposto e visando analisar a mediação proposta, os resultados deste estudo mostram que a absorção do trabalho medeia parcialmente, com um efeito positivo, a relação entre viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal ($\beta = 0,063$; p-valor = 0,000), entretanto, não indica mediação na relação entre viver um chamado e o estresse percebido ($\beta = -0,035$; p-valor = 0,184). Sendo assim, a hipótese H6 não foi validada, porém a H7 foi validada com mediação parcial, já que a relação direta entre viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal (H5) é significativa. Na Tabela 8 encontram-se esses resultados.

TABELA 8 – EFEITO MEDIADOR DA ABSORÇÃO DO TRABALHO

Hipóteses	Relações estruturais do modelo	Efeito	p-valor	Mediação	Validação
H6	Viver um Chamado → Absorção de Trabalho → Estresse percebido	-0.035	0.184	Não	Não
H7	Viver um chamado → Absorção de trabalho → Interferência do trabalho na vida pessoal	0.063	0.040	Parcial	Sim

Fonte: Elaborada pela autora.

Para Bido e Silva (2019), a relação entre as variáveis de um modelo pode ser enfraquecida ou fortalecida quando há um efeito moderador. Fundamentando-se

nessa ideia, propôs-se analisar o efeito moderador da afetividade positiva na relação indireta entre viver um chamado e o estresse percebido e na relação indireta de viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal. Observando-se a Tabela 9, percebe-se que o efeito moderador da afetividade positiva não foi validado pelo modelo, uma vez que as hipóteses H8 ($\beta = 0,034$; p-valor = 0,132) e H9 ($\beta = 0,034$; p-valor = 0,238) não apresentaram significância.

TABELA 9 – EFEITO MODERADOR DA AFETIVIDADE POSITIVA

Hipóteses	Relações estruturais do modelo	Efeito	p-valor	Efeito	Validação
H8	Viver um Chamado → Absorção de Trabalho → Estresse percebido	0,034	0.132	Moderação	Não
H9	Viver um chamado → Absorção de trabalho → Interferência do trabalho na vida pessoal	0,034	0.238	Moderação	Não

Fonte: Elaborada pela autora.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados deste estudo evidenciam que as relações entre viver um chamado e a absorção do trabalho (H1), o estresse percebido (H2) e a interferência do trabalho na vida pessoal (H3) são significantes. Todavia, somente a relação com a absorção do trabalho foi positiva, indicando uma ampliação de 56% da absorção do trabalho, ao se viver um chamado. Esses resultados convergem com os estudos de Mainemelis (2001), que apontam a dificuldade que o indivíduo pode ter de se desligar de sua vocação à medida que a intensidade do trabalho aumente e com os estudos de Dobrow e Tosti-Kharas (2011) e Duffy *et al.* (2016), que defendem que, ao viver uma vocação, o indivíduo permanece em ambientes desgastantes, mesmo que prejudique sua saúde e qualidade de vida.

Vale ressaltar que, apesar da significância das hipóteses H2 e H3, seus efeitos foram negativos, diferentes do proposto nesta pesquisa, não sendo, portanto, validadas. Esse resultado diverge dos estudos de Wu, Hu e Zheng (2015) e de Kim, Yoo e Woo (2017), que sugerem que aqueles que vivem um chamado ocupacional são expostos a maiores níveis de estresse. Distancia-se também dos achados de Hirschi, Keller e Spurk (2019) para quem os chamados ocupacionais também contribuem para maior interferência do trabalho na vida pessoal. A razão dessa divergência pode ter origem cultural (no caso a cultura brasileira) e os sujeitos da pesquisa (professores de ensino básico).

Ao analisarmos a ligação da absorção de trabalho com o estresse percebido (H4) e com a interferência do trabalho na vida pessoal (H5), os resultados indicaram que a relação da absorção do trabalho com o estresse percebido não é significativa.

Porém, a relação da absorção de trabalho com a interferência do trabalho na vida pessoal tanto é significativa como positiva, indo ao encontro do que defendem Bunderson e Thompson (2009), Duffy, Foley, Raque-Bogdan, Reid, Dik, Castano e Adams (2012) e Clinton, Conway e Sturges (2017), que argumentam que a carreira, muitas vezes, pode trazer custos em relação a outras dimensões da vida.

Ao verificar o efeito mediador da absorção de trabalho na relação entre viver um chamado e o estresse percebido (H6), os resultados não indicam mediação na relação entre viver um chamado e o estresse percebido. Esse achado difere do que defende Oelberger (2019), por exemplo, para quem, ao se exercer um chamado, além de efeitos satisfatórios, vive-se grandes dificuldades, como a sobrecarga e estresse, conforme discutidos neste estudo.

Fundamentando-se na defesa de Bullough Jr. e Hall-Kenyon (2012) sobre a vocação ser considerada fator relevante de motivação para os indivíduos, uma suposição para que essa hipótese não tenha sido validada pode ser a força e a importância que a vivência de um chamado representa para os professores, especialmente os da educação básica, não permitindo nem mesmo a percepção de que a sobrecarga de atividades provoque estresse, simplesmente, por fazerem aquilo que os realizam profissionalmente. Outra suposição é de que este resultado esteja relacionado com o fato de a maioria dos professores que compuseram a amostra estar na faixa etária entre 41 a 50 anos, fase em que as pessoas já adquiriram mais maturidade emocional e profissional, o que, provavelmente, faz com que lidem melhor com o estresse.

O efeito mediador da absorção de trabalho na relação entre viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal (H7) apresentou um efeito positivo e significativo. A absorção do trabalho medeia parcialmente a relação entre viver um

chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal. Estes resultados indicam, portanto, que essa mediação trouxe um efeito de 6% e que, quanto mais os professores vivenciam um chamado, mais absorvem trabalho e maior a interferência do trabalho na vida pessoal.

Comparando com os estudos de Fisher, Bulger e Smith (2009), Ross e Vasantha (2014) e Karkoulian, Srour e Sinan (2016), para quem os maiores sentimentos de estresse no trabalho estão ligados às interferências do trabalho na vida pessoal, supõe-se que, provavelmente, os professores que não percebem o estresse mantêm vida pessoal e profissional equilibradas, como argumentam Ross e Vasantha (2014), que defendem a interrelação entre a carreira, a vida pessoal e o estresse.

Ao analisarmos o efeito moderador da afetividade positiva na relação indireta entre viver um chamado e o estresse percebido (H8) e na relação indireta de viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal (H9), passando pela absorção do trabalho, observou-se que a relação entre as variáveis do modelo não se fortaleceu nem se enfraqueceu, pois, o efeito moderador não foi significativo para nenhuma das relações.

Fundamentando-se em Bouckennooghe *et al.* (2013), Kaminsky e Behrend (2015) e Agho *et al.* (1992), que propõem que a afetividade positiva (AP) relaciona-se à inclinação do indivíduo para incorporar posturas positivas diante de si mesmo, das situações e do mundo, este estudo propôs, hipoteticamente, que, quanto maior a afetividade positiva, menor seria a relação indireta entre viver um chamado e o estresse percebido, uma vez que, pelas próprias características da afetividade positiva, a percepção de estresse, provavelmente, diminuiria. Todavia, como exposto acima, a hipótese proposta não foi validada.

Baseando-se também no que George e Jones (1996) e Gazica e Spector (2015) defendem, sobre os indivíduos que possuem emoções positivas terem maior probabilidade de alcançar o objetivo proposto no trabalho e menores chances de abandonar o emprego, supôs-se que esses profissionais não conseguiriam evitar que o trabalho não interferisse em sua vida pessoal, em especial, se vivenciassem um chamado ocupacional. Entretanto, essa hipótese também não foi validada neste estudo.

Uma suposição para o construto de afetividade positiva não ter moderado as relações testadas pode residir no fato de que quem vive um chamado já possui, por exemplo, entusiasmo, satisfação e alegria em realizar o seu propósito. Outra possibilidade é a existência de viés na pesquisa, com a omissão de alguma variável relevante. Ou mesmo, que essas posturas têm origem no contexto socioeconômico do Brasil e nas particularidades do chamado vocacional de professores de ensino básico.

O presente estudo utilizou como lente teórica a Teoria dos Eventos Afetivos (TEA) que, ao contrário de estudos tradicionais em carreiras que enfatizaram aspectos cognitivos, abordou o papel das reações emocionais a eventos inesperados que afetam as carreiras (Briner, 1999; Weiss & Cropanzano, 1996). No entanto, a TEA não foi plenamente confirmada nas evidências, principalmente pela não validação das relações mediadoras estudadas, ou seja, a relação emocional conforme prevista por Akkermans *et al.* (2018).

A TEA, segundo Weiss e Beal (2015), estabelece uma ligação entre eventos de trabalho e reações emocionais, o que foi parcialmente evidenciado neste estudo por conta dos demais construtos estudados, quais sejam, a absorção do trabalho, o estresse percebido e a interferência do trabalho na vida pessoal. De fato, como

preconizado pela TEA, indivíduos não são meros sujeitos passivos a eventos externos, ainda que não controlem plenamente suas carreiras (Weiss & Beal, 2005). Evidenciou-se que os chamados ocupacionais são significantes em diversas reações pessoais ao trabalho, mas não necessariamente, nos sentidos indicados pela TEA, o que implica em contribuição deste estudo.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

Como enunciado, este estudo propôs-se a identificar os impactos da vivência de chamados em professores da educação básica, focando nas relações diretas e indiretas desse chamado com a absorção do trabalho, o estresse percebido e a interferência do trabalho na vida pessoal e verificar o efeito moderador da afetividade positiva nos efeitos indiretos da vivência de um chamado ocupacional no estresse percebido e na interferência do trabalho na vida pessoal.

Concluiu-se, sinteticamente, que: as relações da vivência de um chamado com a absorção do trabalho, estresse percebido e interferência do trabalho na vida pessoal foram significativas. No entanto, apenas a relação com a absorção do trabalho foi positiva. Há evidências, também que a relação inversamente proporcional entre viver um chamado e a interferência do trabalho na vida pessoal passa pela absorção de trabalho. Esta mediação parcial indicou que quanto mais os professores se sentem chamados, mais absorvem trabalho e, conseqüentemente, percebem menor interferência na vida pessoal. Adicionalmente, o efeito moderador da afetividade positiva não afeta as relações indiretas entre viver um chamado e o estresse percebido e a interferência do trabalho na vida pessoal, passando pela absorção de trabalho.

Os resultados obtidos neste estudo fornecem elementos que contribuem, teoricamente, para a literatura da vivência de um chamado, em especial, aos estudos desse tema relacionados à carreira de docente, no caso específico de professores da educação básica. No que concerne a contribuições práticas, o resultado desta pesquisa colabora com o campo de gestão de pessoas, tanto da esfera educacional como em outros segmentos profissionais, por fornecer subsídios que podem auxiliar

os gestores, quando da contratação de professores, uma vez que esses terão a possibilidade de observarem, também, aspectos ligados ao chamado para a carreira sob múltiplos aspectos. A utilização da Teoria de Efeitos Afetivos (TEA) trouxe maior profundidade ao tema do chamado vocacional, embora, ao contrário do esperado inicialmente, os efeitos moderadores da afetividade positiva não tenham sido confirmados.

Ao levarem em conta as características aqui expostas no momento da contratação, as organizações têm a possibilidade de encaixarem as pessoas nos locais certos, um dos grandes desafios dos gestores, e, desse modo, comporem um quadro de profissionais mais motivados, pelo fato de desempenharem funções pelas quais sentem paixão, o que fará com que se sintam verdadeiramente realizados. Além disso, como este estudo evidenciou que a menor incidência de estresse se relaciona à vivência de um chamado, há grandes chances de esses profissionais, mesmo com uma maior absorção de trabalho, não terem aumento de estresse, por sentirem prazer e felicidade em cumprir sua vocação, apesar da sobrecarga de atividades.

Outra contribuição prática dos resultados deste estudo é que podem embasar as instituições de ensino públicas e privadas a prevenirem/minimizarem doenças ocupacionais, como o estresse e a Síndrome de *Burnout*, por meio de iniciativas administrativo-pedagógicas adequadas a essa finalidade, estratégia que pode ser adotada também por instituições de outra natureza.

Ressalta-se também que o fato de a maioria dos respondentes desta pesquisa serem da região Nordeste do Brasil pode se configurar uma limitação. Os resultados não podem ser generalizados, dada as técnicas empregadas. Desse modo, estudos futuros que abranjam um maior número de professores de outras regiões do país bem como de outros níveis de ensino são recomendados para enriquecer as pesquisas já

existentes sobre o chamado vocacional, haja vista a possibilidade de alcançarem professores que pertencem a realidades diferentes e possuem culturas diferentes, fatores que podem interferir na vivência de seus chamados.

Para finalizar é importante a observação de outros aspectos que podem ter influenciado o resultado desta pesquisa, quais sejam: o fato de a pesquisa ter sido realizada no contexto da pandemia do coronavírus, em 2021, aponta para a necessidade de estudos dessa natureza em outro contexto; do mesmo modo, o perfil da maioria dos respondentes da pesquisa pertencerem à rede pública de ensino (77,7%) e estarem na faixa etária entre 41 e 50 anos (35,2%) pode remeter à importância de se realizarem estudos que comparem resultados entre professores da rede pública e da rede privada bem como com professores de faixas etárias diferentes. Essas considerações justificam-se uma vez que o contexto, na maioria das vezes, é determinante para o comportamento dos indivíduos, portanto, levando-se em conta as peculiaridades do período da pandemia – que ainda vigora – essas podem se constituir variáveis importantes em uma pesquisa. Ademais, não obstante o fato de a profissão docente caracterizar-se pelas mesmas exigências, independentemente da esfera na qual o professor atua, as condições ofertadas para o desenvolvimento das aulas, tais como, espaço físico, laboratórios, bibliotecas, etc., influenciam no desempenho do professor, daí a significância de estudos comparativos entre professores de esferas diferentes, uma vez que as condições ofertadas para os professores da rede pública e da rede privada nem sempre são as mesmas. Soma-se a isso o fato de as pessoas, com o passar dos anos, geralmente, adquirirem mais experiências e ficarem mais maduras mentalmente. Por conseguinte, esses aspectos podem interferir no resultado de investigações como esta.

REFERÊNCIAS

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity, and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119.
- Akkermans, J., Seibert, S.E. and Mol, S.T. (2018). Tales of the unexpected: integrating career shocks in the contemporary career's literature. *Journal of Industrial Psychology*, 44, 1503.
- Bagdadli, S., & Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*, 29(3), 353-370.
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human relations*, 68(1), 157-178.
- Bido, D. S., & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 1-31.
- Birolim, M. M., Mesas, A. E., González, A. D., Santos, H. G. D., Haddad, M. D. C. F. L., & Andrade, S. M. D. (2019). Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 1255-1264.
- Bouckenooghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of psychology*, 147(2), 105-123.
- Briner, R.B. (1999), "The neglect and importance of emotion at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8 No. 3, pp. 323-346.
- Bullough Jr, R. V., & Hall-Kenyon, K. M. (2012). On teacher hope, sense of calling, and commitment to teaching. *Teacher Education Quarterly*, 7-27.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338-353.
- Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: teoria e Pesquisa*, 27(4), 403-410.

- Chin, W. W. (1998). Issues and opinions on SEM. *Management Information Systems Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress, & Coping*, 31(3), 304-317
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28.
- Codes, A. L. M. de. (2005). Modelagem de equações estruturais: um método para a análise de fenômenos complexos. *Caderno CRH*. v. 18, n. 45, p. 471-484.
- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford review of education*, 33(4), 423-443.
- Denollet, J. (2000). Type D personality: A potential risk factor refined. *Journal of psychosomatic research*, 49(4), 255-266.
- Dobrow Riza, S., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 695.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 950.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The journal of positive psychology*, 11(6), 634-646.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Gensmer, N. P., England, J. W., & Kim, H. J. (2019). An initial examination of the work as calling theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 328.
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. M. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 293-308.

- Dumas, T. L., & Perry-Smith, J. E. (2018). The paradox of family structure and plans after work: Why single childless employees may be the least absorbed at work. *Academy of management Journal*, 61(4), 1231-1252.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in psychology*, 10.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational behavior*, 91, 1-10.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of applied psychology*, 81(3), 318.
- Gershon, R. R., Vlahov, D., Kelen, G., Conrad, B., & Murphy, L. (1995). Review of accidents/injuries among emergency medical services workers in Baltimore, Maryland. *Prehospital and disaster medicine*, 10(1), 14-18.
- Gershon, R. R., Karkashian, C. D., Vlahov, D., Kummer, L., Kasting, C., Green-McKenzie, J., ... & Martin, L. (1999). Compliance with universal precautions in correctional health care facilities. *Journal of occupational and environmental Medicine*, 41(3), 181-189.
- Gershon, R. R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal justice and behavior*, 36(3), 275-289.
- Goulart Junior, E., & Lipp, M. E. N. (2008). Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. *Psicologia em estudo*, 13(4), 847-857.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): an emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.

- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of vocational behavior*, 114, 100-111.
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of vocational behavior*, 106, 1-10.
- Kaminsky, S. E., & Behrend, T. S. (2015). Career choice and calling: Integrating calling and social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 383-398.
- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923.
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Kim, H. W., Yoo, J. E., & Woo, C. H. (2017). Effect of calling, meaning of work, job stress, and stress coping on organizational commitment among career soldiers. *Korean Journal of Stress Research*, 25(1), 30-36.
- Kinnunen-Amoroso, M., & Liira, J. (2016). Work-related stress management between workplace and occupational health care. *Work*, 54(3), 507-515.
- Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2020). The role of calling in a social cognitive model of well-being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59-75
- Lelis, I. (2012). O trabalho docente na escola de massa: desafios e perspectivas. *Sociologias*, 14(29), 152-174.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 261-272.
- Mainemelis, C. (2001). When the muse takes it all: A model for the experience of timelessness in organizations. *Academy of Management Review*, 26(4), 548-565.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427.
- Mansur, J., & Felix, B. (2020). On lemons and lemonade: the effect of positive and negative career shocks on thriving. *Career Development International*.

- Oelberger, C. R. (2019). The dark side of deeply meaningful work: work-relationship turmoil and the moderating role of occupational value homophily. *Journal of Management Studies*, 56(3), 558-588.
- Quinn, R. W. (2005). Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology. *Administrative science quarterly*, 50(4), 610-641.
- Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural equation modeling with the SmartPLS. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. *Boenningstedt: SmartPLS GmbH. Disponível em: <http://www.smartpls.com>.*
- Rodríguez-Sánchez, A. M., Schaufeli, W., Salanova, M., Cifre, E., & Sonnenschein, M. (2011). Enjoyment and absorption: An electronic diary study on daily flow patterns. *Work & Stress*, 25(1), 75-92.
- Ross, S. D., & Vasantha, S. (2014). A conceptual study on impact of stress on work-life balance. *Sai Om Journal of Commerce & Management*, 1(2), 61-65.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(5), 866-888.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 56-77.
- Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress, and daily activities. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1020.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Watson, D., Pennebaker, J. W., & Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141-158.
- Weber, L. N. D., Leite, C. R., Stasiak, G. R., da Silva Santos, C. A., & Forteski, R. (2015). O estresse no trabalho do professor. *Imagens da educação*, 5(3), 40-52.

- Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G. K., West, M. A., & Dawson, J. F. (2006). A test of basic assumptions of Affective Events Theory (AET) in call centre work 1. *British Journal of Management*, 17(3), 237-254.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Weiss, H. M. and Beal, D.J. (2005). Reflections on affective events theory. *Research on Emotion in Organizations*, 1(1), 1-21.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394.

APÊNDICE A – CONSTRUTOS

CONSTRUTO	FRASE ORIGINAL	FRASE ADAPTADA	REFERÊNCIA
Viver um Chamado	I have regular opportunities to live out my calling.	Eu sempre tenho oportunidades de cumprir minha vocação	Duffy, Allan e Bott (2012)
	I am currently working in a job that closely aligns with my calling.	Atualmente eu estou trabalhando em algo alinhado estreitamente com minha vocação	
	I am consistently living out my calling.	Eu estou vivendo minha vocação consistentemente	
	I am currently engaging in activities that align with my calling.	No meu trabalho, atualmente, estou participando de atividades que se alinham ao meu chamado.	
	I am living out my calling right now in my job.	Eu estou vivendo meu chamado agora em meu trabalho.	
	I am working in the job to which I feel called.	Eu estou trabalhando no emprego para o qual me sinto chamado.	
Absorção do Trabalho	When I am working, I often lose track of time.	Eu quando estou trabalhando, muitas vezes perco a noção do tempo.	Rothbard (2001)
	I often get carried away by what I am working on.	Muitas vezes eu me empolgo com o que estou trabalhando.	
	Nothing can distract me when I am working.	Nada me distrai quando eu estou trabalhando.	
	When I am working, I am totally absorbed by it.	Quando eu estou trabalhando, sou totalmente absorvido pelo trabalho.	
Estresse Percebido	I feel little enthusiasm for doing my job.	Eu sinto pouco entusiasmo ao realizar o meu trabalho.	
	I feel tired even with adequate sleep.	Eu me sinto cansado, mesmo tendo dormido bem.	
	I am moody, irritable, or impatient over small inconvenience.	Eu fico mal-humorado, irritado ou impaciente com pequenos inconvenientes.	

CONSTRUTO	FRASE ORIGINAL	FRASE ADAPTADA	REFERÊNCIA
	I want to withdraw from constant demands on my time and energy.	Eu quero me afastar das demandas que consomem meu tempo e minha energia.	Gershon, Vlahov, Kelen, Conrad e Murphy (1995) e Gershon et. al. (1999)
	I feel negative futile or depressed about my job.	Sinto-me pessimista, fútil ou deprimido com o meu trabalho.	
	I feel physically, emotionally or spiritually depleted.	Sinto-me fisicamente, emocionalmente ou espiritualmente esgotado.	
	I am having difficulty in concentrating.	Eu estou sentindo dificuldade em me concentrar.	
	I am feeling emotionally callous about the problems and needs of others.	Estou me sentindo insensível em relação aos problemas e necessidades dos outros.	
	My communication with my boss, coworkers, friends or family seems strained.	A minha comunicação com meu chefe, colegas de trabalho, amigos ou familiares é aparentemente tensa.	
	I feel a sense of dissatisfaction of something wrong or missing	Sinto uma sensação de insatisfação como se tivesse algo errado ou faltando.	
	When I ask myself why I get up and go to work the only answer that occurs is "my pay check".	Quando eu me pergunto por que me levanto e vou trabalhar, a única resposta que ocorre é "meu pagamento".	
Interferência do Trabalho na Vida Pessoal	I come home from work too tired to do things I would like to do.	Quando chego em casa estou cansado (a) demais para fazer as coisas que gostaria de fazer.	Fischer(2009).
	My job makes it difficult to maintain the kind of personal life I would like.	O meu trabalho dificulta manter minha vida pessoal como eu gostaria.	
	I often neglect my personal needs because of the demands of my work.	Geralmente eu abro mão das minhas necessidades pessoais devido às demandas do meu trabalho.	
	My personal life suffers because of my work.	A minha vida pessoal é prejudicada por conta do meu trabalho.	
	I have to miss out on important personal activities because of my work.	Eu perco atividades pessoais importantes devido à quantidade de tempo que gasto trabalhando.	

CONSTRUTO	FRASE ORIGINAL	FRASE ADAPTADA	REFERÊNCIA
Afetividade Positiva	<p>You generally feel this way, that is, how you feel on the average :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interested ▪ Excited ▪ Strong ▪ Enthusiastic ▪ Proud ▪ Alert ▪ Inspired ▪ Determined ▪ Attentive ▪ Active 	<p>Como geralmente se sente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interessado ▪ Animado ▪ Forte ▪ Entusiasmado ▪ Orgulhoso ▪ Alerta ▪ Inspirado ▪ Determinado ▪ Atento ▪ Ativo 	<p>Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988)</p>

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Prezado(a) Professor(a),

Sou estudante de mestrado em Administração da FUCAPE Business School – Teresina (PI) e estou desenvolvendo uma pesquisa acadêmica sobre os efeitos da vivência de um chamado ocupacional. Para tal, peço sua colaboração respondendo ao questionário abaixo.

É importante salientar que não há respostas certas ou erradas para qualquer um dos itens, pois o que se pretende é saber suas percepções.

Ressalta-se também que todas as informações são sigilosas, de modo que você não será identificado e que os resultados desta pesquisa serão usados apenas para fins acadêmicos.

PERGUNTAS DE CONTROLE		
Você aceita participar desta pesquisa?	Sim ()	Não ()
É professor da educação básica atualmente?	Sim ()	Não ()
Leciona em que tipo de instituição?	Pública () Outros ()	Privada ()
Qual o seu principal segmento de atuação como professor?	Infantil () Fundamental II ()	Fundamental I () Ensino Médio ()

A vocação ou chamado refere-se a uma ocupação para a qual a pessoa se sente chamada a realizar e que cumpre um propósito que traz significado à sua vida (Gazica e Spector, 2015). Para responder às questões abaixo, utilize a escala de 1 a 5, na qual 1 quer dizer discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

QUESTÕES RELACIONADAS A VIVER UM CHAMADO	1	2	3	4	5
Eu sempre tenho oportunidades de cumprir minha vocação					
Atualmente eu estou trabalhando em algo alinhado estreitamente com minha vocação					
Eu estou vivendo minha vocação consistentemente					
No meu trabalho, atualmente, estou participando de atividades que se alinham ao meu chamado.					
Eu estou vivendo meu chamado agora em meu trabalho.					
Eu estou trabalhando no emprego para o qual me sinto chamado.					
QUESTÕES RELACIONADAS À ABSORÇÃO DO TRABALHO	1	2	3	4	5
Eu quando estou trabalhando, muitas vezes perco a noção do tempo.					
Muitas vezes eu me empolgo com o que estou trabalhando.					
Nada me distrai quando eu estou trabalhando.					
Quando eu estou trabalhando, sou totalmente absorvido pelo trabalho.					

QUESTÕES RELACIONADAS À ESTRESSE PERCEBIDO	1	2	3	4	5
Eu sinto pouco entusiasmo ao fazer meu trabalho.					
Eu me sinto cansado, mesmo tendo dormido bem.					
Eu fico mal-humorado, irritado ou impaciente com pequenos inconvenientes.					
Eu quero me afastar das demandas que consomem meu tempo e minha energia.					
Sinto-me pessimista, fútil ou deprimido com o meu trabalho.					
Sinto-me fisicamente, emocionalmente ou espiritualmente esgotado.					
Eu estou sentindo dificuldade em me concentrar.					
Estou me sentindo insensível em relação aos problemas e necessidades dos outros.					
A minha comunicação com meu chefe, colegas de trabalho, amigos ou familiares é aparentemente tensa.					
Sinto uma sensação de insatisfação como se tivesse algo errado ou faltando.					
Quando eu me pergunto por que me levanto e vou trabalhar, a única resposta que ocorre é "meu pagamento".					
QUESTÕES RELACIONADAS À INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL	1	2	3	4	5
Quando chego em casa estou cansado (a) demais para fazer as coisas que gostaria de fazer.					
O meu trabalho dificulta manter minha vida pessoal como eu gostaria.					
Geralmente eu abro mão das minhas necessidades pessoais devido às demandas do meu trabalho.					
A minha vida pessoal é prejudicada por causa do meu trabalho.					
Eu perco atividades pessoais importantes devido à quantidade de tempo que gasto trabalhando.					

Utilizando a escala de 1 a 5, onde 1 quer dizer nem um pouco e 5 quer dizer extremamente, indique em que medida você geralmente sente essas emoções relacionadas ao seu trabalho, marcando a resposta apropriada no espaço ao lado.

QUESTÕES RELACIONADAS À AFETIVIDADE POSITIVA	1	2	3	4	5
Interessado					
Animado					
Forte					
Entusiasmado					
Orgulhoso					
Alerta					
Inspirado					
Determinado					
Atento					
Ativo					

QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS	
Qual seu sexo?	
Qual sua idade?	
Qual seu estado civil?	
Qual seu nível de escolaridade?	
Quanto tempo de carreira você tem?	
Qual região do Brasil você mora?	