

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

WELLYNTON JOSE DINIZ DE SOUSA

**CONSEQUENTES DE PERCEBER UM CHAMADO E O PAPEL
MODERADOR DE VIVER UM CHAMADO**

**VITÓRIA
2021**

WELLYNTON JOSE DINIZ DE SOUSA

**CONSEQUENTES DE PERCEBER UM CHAMADO E O PAPEL
MODERADOR DE VIVER UM CHAMADO**

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

Orientadora: Profa. Dra. Rozélia Laurett.

**VITÓRIA
2021**

WELLYNTON JOSE DINIZ DE SOUSA

**CONSEQUENTES DE PERCEBER UM CHAMADO E O PAPEL
MODERADOR DE VIVER UM CHAMADO**

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

Aprovado em 26 de julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. ROZÉLIA LAURETT
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

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

Profa. Mestra SILVELI CRISTO DE ANDRADE
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira. Para isto, foi realizada uma pesquisa quantitativa e descritiva, a coleta de dados junto a 522 trabalhadores, através de aplicação de um questionário estruturado. Os dados foram estimados por modelagem de equações estruturais (MEE). Os resultados demonstraram que a relação direta entre perceber um chamado e significado da vida foi suportada. Porém, as relações diretas entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira não foram suportadas. Em relação ao efeito moderação de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida e bem-estar existencial foram suportadas. Isso reforça que viver um chamado intensifica a força destas relações propostas. Por outro lado, a moderação de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com significado da vida e comprometimento com a carreira não foram suportadas, logo, viver um chamado não intensifica o seu efeito. O estudo contribuiu para os estudos relativos a chamados ocupacionais, no sentido de analisar os efeitos consequentes de perceber um chamado e o papel moderador de viver um chamado.

Palavras-chave: Carreira Profissional; Perceber um chamado; Viver um chamado; Chamado ocupacional.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the moderating role of experiencing a calling in the direct relationships between perceiving a calling and job satisfaction, life satisfaction, meaning in life, existential well-being and career commitment. For this, a quantitative and descriptive research was carried out, the collection of data from 522 workers, through a structured questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). Thus, the results showed that the proposed direct relationship between perceiving a call and meaning in life was supported. However, the direct relationships between perceiving a call with job satisfaction, life satisfaction, existential well-being and career commitment were not supported. Still, in relation to the moderation effect of living a call in the relationships between perceiving a call with job satisfaction, life satisfaction and existential well-being were supported. This reinforces that living a call intensifies the strength of these proposed relationships. On the other hand, the moderation of living a calling in the relationships between perceiving a calling with meaning in life and commitment to a career was not supported, so living a calling does not intensify their effect. The study contributed to studies related to occupational calls, in the sense of analyzing the consequent effects of perceiving a calling and the moderating role of living a calling.

Keywords: Professional career; Perceiving a calling; Living a calling; Occupational call

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	6
1 INTRODUÇÃO	6
Capítulo 2.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 CHAMADO OCUPACIONAL E PERCEBER UM CHAMADO	10
2.2 PERCEBER UM CHAMADO E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	12
2.3 PERCEBER UM CHAMADO E A SATISFAÇÃO COM A VIDA	14
2.4 PERCEBER UM CHAMADO E O SIGNIFICADO DA VIDA	15
2.5 PERCEBER UM CHAMADO E O BEM-ESTAR EXISTENCIAL.....	16
2.6 PERCEBER UM CHAMADO E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA.....	17
2.7 O PAPEL MODERADOR DE VIVER UM CHAMADO	18
2.8 MODELO TEÓRICO	21
Capítulo 3.....	22
3 METODOLOGIA	22
Capítulo 4.....	29
4 RESULTADOS.....	29
4.1 MODELO DE MENSURAÇÃO	29
4.2 MODELO ESTRUTURAL	34
Capítulo 5.....	38
5 DISCUSSÃO	38
Capítulo 6.....	43
6 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS.....	46
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS	52
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	53
APÊNDICE C – AMOSTRA	58

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Dentre as discussões contemporâneas a respeito de como indivíduos atribuem significados ao trabalho (Duffy, Allan, Autin, & Douglass, 2014), encontram-se a perspectiva dos chamados ocupacionais (Hirschi, Keller, & Spurk, 2018; Afsar, Umrani, & Khan, 2019; Dik & Duffy, 2009). Um dos exemplos contemporâneos do apelo popular para esta ideia se encontra no slogan da empresa americana de recolocação profissional chamada *Monster*, que contém os seguintes dizeres: “Seu chamado está chamando” (“*Your calling is calling*”) (Michaelson & Tosti-Kharas, 2019).

Assim, este apelo mercadológico reflete um desejo de diversos trabalhadores de construir uma carreira para a qual se sintam chamados. Embora o termo “chamado ocupacional” tenha origem no contexto vocacional religioso (Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010), tem sido utilizado em meios seculares e pode ser definido como “uma abordagem em relação ao trabalho que reflete uma busca por um senso de propósito e significado usado para ajudar outras pessoas ou contribuir para um bem comum, motivada por demandas internas ou externas” (Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018, p. 426).

Mas quais seriam os impactos decorrentes de uma interpretação do trabalho como um chamado? Estudos têm apresentados resultados mistos: por um lado, há evidências de que os chamados ocupacionais levem a uma maior intenção de se comprometer (Creed, Kaya, & Hood, 2020), comprometimento organizacional (Afsar et al., 2019), comprometimento com a carreira (Gazica & Spector, 2015), satisfação

no trabalho (Peng, Zhang, Zheng, Guo, Miao, & Fang, 2019; Duffy et al., 2012; Nunes & Felix, 2019; Hirschi et al., 2018), significado da vida (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018), satisfação com a vida (Hirschi et al., 2018) e bem-estar existencial (Steger et al., 2010).

Por outro lado, há evidências de que ver o trabalho como um chamado não produza relações significativas com alguns desses conceitos, e sim gere efeitos nocivos para trabalhadores, tais como um aumento no nível de estresse (Park & Lee, 2020), excesso de horas de trabalho (Lysova, Dik, Duffy, Khapova, & Arthur, 2019), aumento de inflexibilidade na carreira (Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims, 2018) e dos níveis de *burnout* (Gong, Zimmerli, & Hoffer, 2013). Desta forma, o conceito de chamado, amplamente defendido no senso comum como algo desejável para trabalhadores contemporâneos, tem sido relatado como uma faca de dois gumes no que se refere a seus resultados para o trabalhador (Lysova et al., 2018).

Estes referidos estudos possibilitam a formação de uma lacuna de pesquisa que necessita ser melhor investigada. Alguns dos estudos sobre chamados discutem o conceito sem considerar a importância entre perceber e viver um chamado (Duffy, Dik & Steger, 2011). Enquanto perceber um chamado significa o ato de identificar em si uma inclinação por uma atividade laboral com um significado que transcende critérios tradicionais e objetivos, viver um chamado representa o ato de desenvolver uma atividade laboral fundamentada em tal chamado (Felix & Blulm, 2020). Desta forma, parte dos resultados mistos sobre os efeitos de um chamado pode ser explicado por uma falha na distinção conceitual entre perceber e viver um chamado (Nunes & Felix, 2019).

Diante desta lacuna, onde estudos focaram em estudar os efeitos de perceber um chamado sem levar em consideração a vivência deste, esta pesquisa teve como objetivo analisar o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira. Defende-se aqui que as consequências positivas de se perceber um chamado tendem a ser ampliadas por meio da vivência de um chamado. A ideia defendida é a de que perceber um chamado e conseguir vivê-lo é um fator que criaria uma expectativa cumprida nos indivíduos, o que acarretaria um aumento na percepção de resultados desejáveis como: satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira. Desta forma, em termos práticos, este estudo mostra aos aconselhadores de carreira que os efeitos de se perceber um chamado de carreira são dependentes da capacidade de um indivíduo de vivê-lo.

Este estudo soma-se aos de Gazica e Spector (2015), Duffy, Torrey, England e Tebbe (2017), Steger et al. (2010) e Duffy et al. (2012), na medida em que amplia estas pesquisas e se propõe a verificar o papel moderador de viver um chamado nas relações com perceber um chamado e os demais construtos consequentes de perceber um chamado. A diferença é que neste trabalho os construtos de satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira são verificados em conjunto, algo ainda não proposto pela literatura.

Além disso, outra contribuição teórica desta pesquisa para os estudos sobre chamado organizacional é que se aplicam os conceitos de perceber um chamado e viver um chamado a setores específicos, como acadêmicos (Gazica & Spector,

2015), aposentados (Duffy et al., 2017) e com o setor de enfermagem (Afsar et al., 2019). Diferentemente dos trabalhos citados, esta pesquisa investigou os conceitos de perceber um chamado e viver um chamado sem especificar profissão ou setor. Ainda, os estudos presentes são realizados em grande maioria no cenário estadunidense (Duffy et al., 2012; Gazica & Spector, 2015), paquistanês (Afsar et al., 2019), entre outros. Porém, o contexto brasileiro é pouco explorado (Nunes & Felix, 2019; Felix & Blulm, 2020). Desta forma, para explorar e preencher esta lacuna, o trabalho foi realizado com trabalhadores no cenário brasileiro.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CHAMADO OCUPACIONAL E PERCEBER UM CHAMADO

Chamado ocupacional é um conceito emergente na literatura de carreiras, mas que possui raízes históricas religiosas, na qual se referia a uma convocação para o cumprimento de designações divinas (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010). No entanto, no contexto secular, um chamado ocupacional se refere a visualizar uma ocupação como algo significativo, agradável e identificada com sua identidade, como uma paixão em relação a um trabalho (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011).

Outra definição para chamado ocupacional, que é empregada neste estudo, refere-se a um senso que faz com que indivíduos se sintam chamados em direção a uma carreira em particular, podendo ser por fatores internos ou externos, de modo que este chamado seja uma fonte de sentido de vida (Duffy et al., 2011, p. 211).

Assim, o chamado ocupacional compartilha similaridade com outros conceitos próximos, como: significado da vida, trabalho significativo e motivação pró-social no trabalho (Dik & Duffy, 2009), mas são vistos como distintos desses. O termo “significado da vida” sugere que parte de um viver com o qual o indivíduo se sente satisfeito é fruto de uma existência ditada de significado, a qual possibilita que as pessoas guiem seus atos baseados em um sentido de propósito (Frankl, 1963). Adicionalmente, o termo “trabalho significativo” foca na exploração da motivação (Lu, Lu, Gursay, & Neale, 2016), do engajamento (Hoole & Bonnema, 2015) e em como o trabalho é percebido em termos de seus significados (Both-Nwabuwe, Dijkstra, &

Beersma, 2017). Por último, o termo “motivação pró-social” direciona a ênfase para a duração e alcance de resultados advindos de uma dedicação pessoal em prol do outro (Hu & Liden, 2015). Mesmo que esses termos possuam aspectos sobrepostos, são entendidos como diferentes e se referem a elementos distintos quanto a como indivíduos lidam com o trabalho (Duffy et al., 2011).

No mercado de trabalho contemporâneo, há uma grande oferta de carreiras, isso tem feito com que trabalhadores busquem um propósito no trabalho (Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017). Na literatura, ver o trabalho como um chamado, geralmente está relacionado a resultados positivos para trabalhadores, como melhores níveis de satisfação, desempenho e engajamento no trabalho (Michaelson & Tosti-Kharas, 2019).

Em consequência disso, na última década, houve um crescimento no número de publicações em revistas de impacto sobre chamados ocupacionais no exterior (Duffy et al., 2011; Gazica & Spector, 2015; Schabram & Maitlis, 2017; Hirschi et al., 2018; Afsar et al., 2019) e, por outro lado, são escassos os estudos sobre chamado ocupacional no contexto brasileiro (Nunes & Felix, 2019; Felix & Blulm, 2020).

Destaca-se que na literatura sobre chamados ocupacionais, um dos construtos que tem sido explorado é o de perceber um chamado (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018). Desta forma, perceber um chamado pode ser definido sobre entender o trabalho como um propósito, uma forma de contribuir com o bem comum da sociedade, podendo ser motivado por fatores internos ou externos (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018). As consequências de se perceber um chamado, geralmente são vistas como positivas, porém, em alguns casos, também podem levar a uma idealização quanto a seu futuro e, assim, conduzir a frustração (Gazica & Spector, 2015). Entretanto, no geral, estudos mostraram que perceber um

chamado tem resultados positivos e, está positivamente relacionado com diversos resultados como satisfação no trabalho (Duffy et al., 2012; Nunes & Felix, 2019; Hirschi, Keller, & Spurk., 2019), ao desenvolvimento de um significado da vida (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018), a satisfação com a vida (Hirschi et al., 2019), ao bem-estar existencial (Steger et al., 2010) e ao comprometimento com a carreira (Gazica & Spector, 2015). Entretanto, estas relações diretas foram testadas de forma individual e não em conjunto como é proposto aqui. Desta forma, a seguir apresentam-se as relações e as hipóteses propostas para este estudo.

2.2 PERCEBER UM CHAMADO E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho pode ser definida como um resultado positivo da avaliação emocional do trabalhador com relação ao seu trabalho, conforme os valores do próprio trabalhador (Morris & Venkatesh, 2010). A satisfação com o trabalho é o resultado da influência de várias características presentes no ambiente laboral, como as demandas e as recompensas percebidas, como pagamento, condições de trabalho e treinamentos (Janssen, 2001; Cherif, 2020).

Adicionalmente a isso a satisfação no trabalho pode ser vista como uma orientação afetiva de um indivíduo em relação ao papel desempenhado no trabalho, e está ligada ao comportamento deste no local de trabalho (Cherif, 2020). Assim, a satisfação no trabalho, pode ser relacionada com diversos resultados importantes, de forma que, quando em altos níveis, tende a aumentar produtividade dos trabalhadores; já baixos níveis de satisfação podem aumentar as intenções de rotatividade e absenteísmo (Morris & Venkatesh, 2010; Cherif, 2020).

Além disso, vários pesquisadores sugerem que perceber um chamado ocupacional está associado positivamente à satisfação no trabalho (Duffy et al.,

2012; Hirschi et al., 2019; Nunes & Felix, 2019). Para Hirschi et al. (2019) a presença de um chamado é como uma faca de dois gumes, por um lado mostra que trabalhadores mais velhos que experimentam o aumento da presença de um chamado tendem a ter um aumento na experiência afetiva de forma positiva no trabalho, por outro lado, aumenta também a tendência para o *workaholism*.

Assim, ainda outra explicação para tal associação seria a seguinte: ao interpretar o trabalho como um chamado, os indivíduos tendem a adotar um olhar mais otimista em relação a suas trajetórias de carreira, pois se encontram orientados para a construção de um ideal de trabalho futuro (Felix & Cavazotte, 2019). Isso quer dizer, ao se depararem com eventos negativos no trabalho, tendem a empregar um olhar mais tolerante, menos crítico, possivelmente influenciados por uma visão individual mais agêntica e menos estruturalista quanto à carreira (Eva, Newman, Jiang, & Brouwer, 2020).

Desta forma, o simples ato de ver o trabalho como um chamado parece ter um papel não somente de transformar a natureza do trabalho desempenhado em si, mas também de levar o indivíduo a ter uma visão mais tolerante e menos crítica em relação às pessoas com as quais interagem no trabalho e na organização (Duffy et al., 2016) e, assim, possivelmente levando a uma maior satisfação no trabalho (Duffy et al., 2012; Hirschi et al., 2019; Nunes & Felix, 2019). Isto posto, propõe-se que:

H1a: A percepção de um chamado influencia positivamente à satisfação no trabalho.

2.3 PERCEBER UM CHAMADO E A SATISFAÇÃO COM A VIDA

A satisfação com a vida pode ser definida como uma avaliação da qualidade de vida de acordo com os critérios de um indivíduo para sua existência, desta forma, pode-se dizer que se trata de um conceito subjetivo, para o qual não existe uma regra geral, ou seja, cada pessoa atribui valores diferentes para sua satisfação com a vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Adicionalmente a isso, a satisfação com a vida pode ser definida como a satisfação com todos os aspectos da vida diária do indivíduo (Rashid, Heiden, Nilsson, & Kristofferzon, 2021).

Assim, a literatura sugere que há uma relação positiva entre perceber um chamado e satisfação com a vida, de forma que trabalhadores que percebem um chamado frequentemente possuem altos níveis de felicidade e satisfação com a vida (Torrey, & Duffy, 2012; Douglass, Duffy, & Autin, 2016; Duffy et al., 2017).

Em geral, trabalhadores que percebem seu trabalho como um chamado tendem a ter resultados positivos no trabalho e na vida, como comprometimento com o trabalho, significado com o trabalho e satisfação com a vida (Hirschi et al., 2019). Isto ocorreria porque a percepção de um chamado possibilita a criação de uma visão mais otimista, que torna os indivíduos mais positivos diante dos fatos que se apresentam no trabalho e na vida (Dik & Duffy, 2009), podendo assim, levar a uma maior satisfação com a vida (Dik & Duffy, 2009; Hirschi et al., 2019; Duffy, Allan, & Bott, 2012). Desta forma, propõe-se que:

H1b: A percepção de um chamado influencia positivamente à satisfação com a vida.

2.4 PERCEBER UM CHAMADO E O SIGNIFICADO DA VIDA

O conceito de significado da vida pode ser definido a partir de duas perspectivas (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006). A primeira, é a existência de um objetivo ou propósito de vida; e a segunda, é sobre a vida de uma pessoa possuir uma coerência. Para Frankl (1963), este conceito está relacionado ao sentimento de satisfação de um indivíduo, alinhado com a existência de um propósito de vida. Já para Morgan e Farsides (2009) significado da vida está relacionando com a coerência, propósito de existência, busca por objetivos valiosos na vida e na sensação de realização dos indivíduos.

Ainda, possuir um significado na vida pode ser considerado como uma forma de maximização dos potenciais, ou seja, pessoas que possuem um significado na vida tendem a ter um impulso para satisfazê-lo, por outro lado, quando não alcançam este objetivo tendem a sofrer com depressão, ansiedade e outros problemas emocionais (Steger et al., 2006).

Assim, perceber um chamado está relacionado a ver o trabalho como um objetivo ou propósito (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018), da mesma forma que possuir um significado de vida está relacionado a busca por um propósito de vida (Steger et al., 2006; Datu, King, Valdez, & Eala, 2019) de modo que indivíduos que percebem um significado na vida tendem a envolver mais esforços para atingir os objetivos, mantendo mais foco na busca pela carreira, e aumentando a capacidade de adquirir emoções positivas (Duffy et al., 2018; Peng et al., 2020). Portanto, propõe-se que:

H1c: A percepção de um chamado influencia positivamente o significado da vida.

2.5 PERCEBER UM CHAMADO E O BEM-ESTAR EXISTENCIAL

O bem-estar existencial está relacionado à espiritualidade humana e pode ser definido como um senso de propósito e significado de vida num sentido amplo, é uma autopercepção positiva que faz com que um indivíduo se veja como capaz de enfrentar as dificuldades e as limitações da vida (MacDonald, 2000).

O construto de bem-estar existencial faz parte do contexto de bem-estar espiritual, onde este é dividido em dois sub construtos, o bem-estar religioso, que está relacionado a um chamado de Deus e o bem-estar existencial, que não está necessariamente relacionado à religião (Sekely, Xie, Makani, Brown, & Zakzanis, 2019). O bem-estar existencial está conectado com propósito, significado e satisfação com a vida, ela faz parte de um contexto de bem-estar espiritual (Yoo, & You, 2018). Estes autores verificaram em seu estudo que o bem-estar existencial, no contexto do trabalho ministerial coreano, está relacionado positivamente com a satisfação no trabalho. Ainda, no estudo de Hiebler-Ragger, Kamble, Aberer e Unterrainer (2020), o bem-estar existencial mostrou-se ser uma conexão relevante entre o apego e a saúde mental.

Segundo Steger et al. (2010), o bem-estar existencial está relacionado a propensão das pessoas em experimentar emoções positivas e indica o apreço da pessoa por sua vida. Perceber um chamado ocupacional tem efeitos no bem-estar dos indivíduos, fazendo com que estes tenham uma motivação maior para o trabalho (Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017). Embora sejam escassas as evidências sobre a relação diretas entre a percepção de um chamado e o bem-estar existencial, estudos como o de Steger et al. (2010) fornecem evidências empíricas que permitem identificar tal relação. Isso posto, propõe-se que:

H1d: A percepção de um chamado influencia positivamente o bem-estar existencial.

2.6 PERCEBER UM CHAMADO E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

O comprometimento com a carreira pode ser definido como uma atitude do trabalhador em relação a sua trajetória profissional, segundo a qual ele apresenta uma motivação elevada para o cumprimento de suas tarefas e entregas esperadas (Blau, 1985, 1989). O comprometimento com a carreira é reflexo de percepções auto avaliadas dos trabalhadores (Wong, Kost, & Fieseler, 2021), geralmente é descrita como uma motivação intrínseca da escolha da carreira, medida com indicadores objetivos e subjetivos (Noor, Suherli, & Sutisna, 2020). Os indicadores objetivos como situação da carreira, salários e promoções; e os subjetivos como sentimentos de realização e compromisso individual com suas carreiras (Noor, Suherli, & Sutisna, 2020).

Estudos indicam que o comprometimento com a carreira é um consequente que ocupa uma posição central na literatura sobre comportamento organizacional e se apresenta como uma das principais variáveis resultantes de um trabalho satisfatório da gestão de recursos humanos (Singhal & Rastogi, 2018; Son & Kim, 2019, Cicek, Karaboga & Sehitoglu, 2016). Trabalhadores tendem a aumentar seu comprometimento com a carreira por meio da identificação, envolvimento e investimento na carreira (Noor, Suherli, & Sutisna, 2020). Por outro lado, caso os trabalhadores não estejam comprometidos com o seu trabalho, as taxas de absenteísmo e rotatividade tendem a ser altas (Cherif, 2020).

Segundo Elangovan, Pinder e McLean (2010), trabalhadores que buscam um chamado ocupacional tendem a manter o comprometimento com a carreira mesmo em circunstâncias desfavoráveis, pois valorizam o ato de buscar em si, independentemente dos resultados. É o caso do estudo de Afsar, Umrani e Khan (2019), realizado com 650 enfermeiros no Paquistão. Esta pesquisa identificou que profissionais de enfermagem com altos níveis de percepção de chamado, tendem a ter altos níveis de comprometimento com a carreira, e baixos níveis de comportamentos desviantes do trabalho, como a intenção de rotatividade. Desta forma, propõe-se que:

H1e: A percepção de um chamado influencia positivamente o comprometimento com a carreira.

2.7 O PAPEL MODERADOR DE VIVER UM CHAMADO

No entanto, as relações propostas acima parecem ser influenciadas pela presença de uma variável adicional que as intensificaria, como a de viver um chamado. Viver um chamado está relacionado ao fato de trabalhadores entenderem a profissão como um chamado, e ter a oportunidade de encontrar um trabalho no qual possam vivenciar de fato este chamado (Hirschi et al., 2019). Viver um chamado facilita a capacidade de um indivíduo atender suas necessidades psicológicas básicas, por outro lado, essas necessidades podem ser frustradas em caso de um chamado não atendido (Gazica & Spector, 2015).

Vários estudos recentes apontaram que o simples fato de perceber um chamado nem sempre é o suficiente para obterem resultados individuais e organizacionais positivos, de modo que viver um chamado mostrou-se essencial para alcançar estes resultados positivos no trabalho e na vida (Duffy et al., 2012;

Gazica & Spector, 2015; Douglass et al., 2016; Hirschi et al., 2019). Assim, estes resultados apontam os benefícios advindos de se viver um chamado e de não apenas se perceber um chamado.

O estudo de Gazica e Spector (2015), reforça a teoria de que um chamado só é benéfico se for atendido. Os autores realizaram um estudo com 378 acadêmicos americanos, onde, os acadêmicos que possuíam um chamado ocupacional atendido, obtiveram maiores níveis de satisfação no trabalho e satisfação com a vida, do que aqueles acadêmicos que possuíam um chamado ocupacional não atendido, ou mesmo, não possuíam um chamado. Bem como, apresentaram níveis mais baixos de sintomas físicos, sofrimento psicológico e intenções de absenteísmo, do que aqueles que estão passando por um chamado ocupacional não atendido. Desta forma propõe se que:

H2a: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e a satisfação no trabalho, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

H2b: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e a satisfação com a vida, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

Já Duffy et al. (2017) realizaram um estudo com 196 adultos aposentados estadunidenses, os resultados reforçam a ideia de que a percepção de um chamado está relacionada positivamente com significado da vida. Ainda, no referido estudo, o construto de viver um chamado ampliou esta relação, fato este que demonstra uma relação positiva e significativa entre os construtos, ou seja, a vivência de um chamado ampliou os resultados positivos da relação entre perceber um chamado e significado da vida. Desta forma propõe-se que:

H2c: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e o significado da vida, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

A relação positiva entre perceber um chamado e bem-estar existencial, descrita por Steger et al. (2010), até o momento, foi pouco explorada na literatura, porém, o bem-estar existencial tem sido relacionado com propósito de vida (MacDonald, 2000), fato este que também ocorre com o chamado ocupacional (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018). Assim, sugere-se que a relação entre percepção de um chamado e o bem-estar existencial, pode ser ampliada com a vivência de um chamado. Desta forma propõe-se que:

H2d: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e o bem-estar existencial, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

Os achados de Duffy et al. (2012), também corroboram com a literatura no sentido de que viver um chamado potencializa os efeitos relacionados a percepção de um chamado. Os autores utilizaram uma amostra com 201 participantes estadunidenses. Os resultados apontam que viver um chamado foi um moderador significativo na relação entre perceber um chamado e o comprometimento com a carreira, logo tornou esta relação mais forte. Desta maneira, sugere-se que:

H2e: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e o comprometimento com a carreira, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

Assim, neste trabalho, sugere-se que as relações diretas propostas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da

vida, bem-estar existencial e compromisso na carreira seriam intensificadas, no caso de o chamado percebido também ser vivenciado pelo indivíduo.

2.8 MODELO TEÓRICO

Com base nas hipóteses propostas, foi desenvolvido o modelo da Figura 1. Este modelo teórico apresenta as relações diretas e positivas entre o construto de perceber um chamado e os construtos de satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira. Além disso, o modelo ainda propôs que estas relações são moderadas pelo construto de viver um chamado, de modo que, quanto maior o nível de vivência de um chamado mais fortes tendem a ser as relações diretas.

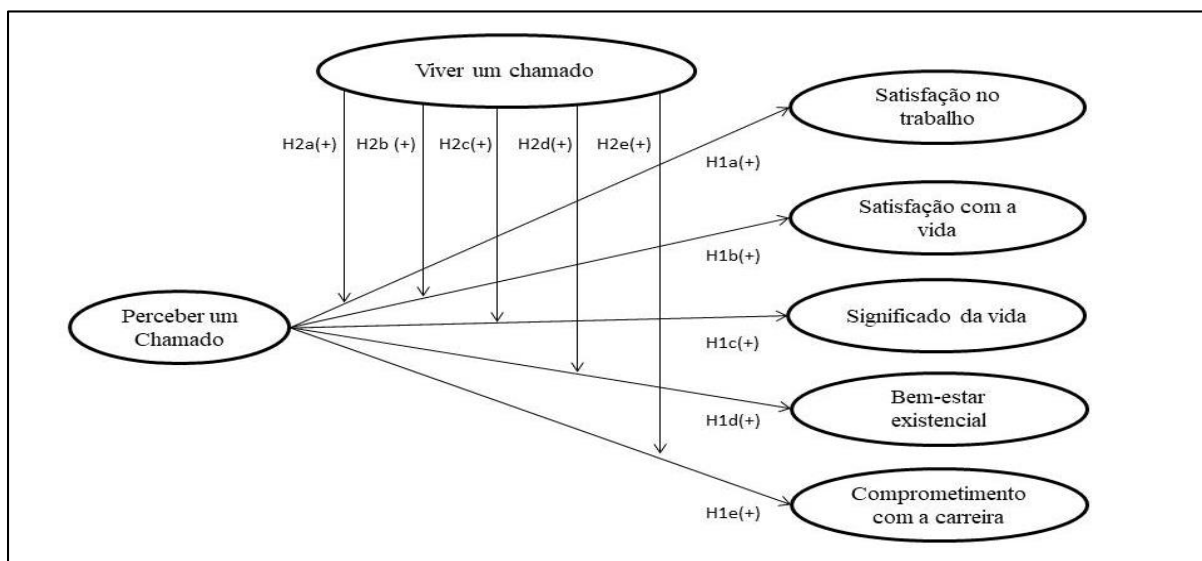


Figura 1: Modelo proposto
Fonte: Elaborada pelo autor

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Este trabalho teve como objetivo analisar o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, significado da vida, satisfação com a vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira. Para cumpri-lo optou-se por confeccionar uma pesquisa quantitativa, descritiva, com dados primários e corte transversal (*cross-section*).

A população-alvo foi constituída por trabalhadores de diferentes profissões, idades, sexo e localidades do Brasil, que estivessem atuando profissionalmente no momento da pesquisa. Assim, este estudo buscou alargar os tipos de profissões pesquisadas, dado que pesquisas anteriores focaram em profissões específicas comumente vistas como um chamado, como: médicos, enfermeiros, programadores de computador, por exemplo (Duffy et al., 2012). Para tal, a amostra da pesquisa foi composta por trabalhadores brasileiros de diferentes profissões, sendo a amostragem do tipo não probabilística e por conveniência, justamente por não se ter o número exato de pessoas que estão trabalhando no Brasil.

Para a realização da coleta de dados, foi desenvolvido um questionário estruturado, elaborado na plataforma *google forms*. O questionário foi dividido em 5 seções. Na primeira seção, foi apresentado um texto de boas-vindas e demais informações sobre a pesquisa, o pesquisador e a confidencialidade dos dados. Na segunda seção, inseriu-se uma questão de corte: “Você está trabalhando atualmente?”, para verificar se o respondente estava trabalhando ou não no

momento da pesquisa, objetivando a avaliação dos itens de forma mais fundamentada, partindo de uma vivência recente no ambiente de trabalho.

Já na terceira, apresentou-se um texto introdutório conceituando o chamado ocupacional, conforme sugerido por Dik, Eldridge, Steger e Duff (2012). Em seguida, os itens que compõem os construtos perceber um chamado e viver um chamado. Na quarta seção seguiram-se os itens relativos aos construtos sobre satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida e compromisso com a carreira. Por fim, na quinta e última parte, foram apresentadas as questões demográficas, sendo elas: idade, sexo, estado civil, escolaridade, setor de trabalho, regime de trabalho, renda, região e tempo de atuação na empresa.

Para mensurar os sete construtos da terceira e quarta seção do questionário, que integram o modelo proposto, foram utilizadas escalas validadas em estudos anteriores. Estas escalas são detalhadas a seguir:

Perceber um chamado: Para avaliar a percepção de chamado dos respondentes foi utilizada a escala *Brief Calling Scale* (BCS) desenvolvida por Dik, Eldridge, Steger e Duff (2012). Este construto é formado por 4 (quatro) itens que correspondem as seguintes afirmações: “Eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho”, “Compreendo bem meu chamado no que se refere à minha carreira”, “Estou tentando descobrir meu chamado na minha carreira” e “Estou procurando meu chamado, no que se refere à minha carreira”.

Viver um chamado: Para avaliar em que nível os respondentes sentem que estão vivendo seus chamados em suas carreiras foi utilizada a escala *Living Calling Scale* (LCS) desenvolvida por Duffy, Allan e Bott (2012). Este construto é formado por 6 (seis) itens que correspondem as seguintes afirmações: “Tenho oportunidades regulares de cumprir meu chamado”, “Atualmente, meu trabalho se alinha bastante

com meu chamado”, “Estou consistentemente cumprindo meu chamado”, “Atualmente, estou envolvido em atividades alinhadas com meu chamado”, “Estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho” e “Estou no trabalho para o qual me sinto chamado”.

Satisfação no trabalho: Para avaliar o nível de satisfação no trabalho dos respondentes foi utilizada a escala de Janssen (2001) e Morris e Venkatesh (2010). Este construto é formado por 3 (três) itens que correspondem as seguintes afirmações: “No geral, estou satisfeito com o meu trabalho”, “Eu preferiria outro trabalho mais ideal” (ESS) e “Estou satisfeito com os aspectos importantes do meu trabalho”.

Satisfação com a vida: Para avaliar o nível de satisfação com a vida dos respondentes foi utilizada a escala *Satisfaction with life scale* (SWLS) desenvolvida por Diener et al. (1985). Este construto é formado por 5 (cinco) itens que correspondem as seguintes afirmações: “Em sua maior parte, minha vida está próxima do meu ideal”, “As condições da minha vida são excelentes”, “Estou satisfeito com a minha vida”, “Até agora, eu obtive as coisas importantes que eu quero na vida” e “Se eu pudesse reviver minha vida, eu mudaria quase nada”.

Significado da vida: Para avaliar o grau em que os respondentes percebem o significado da vida foi utilizada a escala *Meaning in Life Questionnaire* (MLQ) desenvolvida por Steger et al. (2006), a escala é dividida em duas dimensões, sendo elas a de percepção do significado da vida e a de procura do significado da vida, assim, optou-se pela utilização da dimensão de percepção, porque o objetivo não foi verificar a procura e sim a percepção do significado da vida. O questionário para este construto é formado por 5 (cinco) itens que correspondem as seguintes afirmações: “Eu entendo o significado da minha vida”, “Minha vida tem um claro

senso de propósito”, “Tenho uma boa noção do que torna minha vida significativa”, “Eu descobri um propósito de vida satisfatório” e “Minha vida não tem um propósito claro” (ESS).

Bem-estar existencial: Para avaliar o nível de ajuste espiritual e bem-estar dos respondentes foi utilizada a subescala *Existential well-being* (EWB), oriunda da escala *Expressions of Spirituality Scale* (ESS) desenvolvida por MacDonald (2000) e revisada por Mendez e MacDonald (2017). O questionário para este construto é formado por 6 (seis) itens que correspondem as seguintes afirmações: “Sempre parece que estou fazendo as coisas de maneira errada”, “Eu não estou confortável comigo mesmo”, “Muito do que faço na vida parece forçado”, “Minha vida é muitas vezes problemática”, “Muitas vezes me sinto tenso” e “Eu sou uma pessoa infeliz”. Sendo que para esta escala todos os itens têm o *score* reverso.

Comprometimento com a carreira: Para avaliar o nível de comprometimento com a carreira dos respondentes foi utilizada a escala desenvolvida por Blau (1985, 1988). Este construto é formado por 8 (oito) itens que correspondem as seguintes afirmações: “Se eu pudesse conseguir outro emprego diferente do atual e com o mesmo pagamento, provavelmente aceitaria” (ESS), “Eu definitivamente quero uma carreira para mim no meu emprego atual”, “Se eu pudesse fazer tudo de novo, não escolheria trabalhar na minha atual profissão.” (ESS), “Se eu tivesse todo o dinheiro que precisasse sem trabalhar, provavelmente continuaria trabalhando na minha atual profissão”, “Eu gosto muito dessa vocação para desistir”, “Esta é a vocação ideal para uma obra de vida”, “Estou decepcionado por ter entrado na minha atual profissão” (ESS) e “Eu gasto uma quantidade significativa de tempo pessoal lendo jornais ou livros relacionados à minha atual profissão”.

Para mensurar os construtos foi utilizada uma escala de Likert de 7 (Sete) pontos, na qual os itens de resposta dos participantes variam de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente. (Apêndice A e B).

Para validação do questionário foi realizado um pré-teste, onde 20 participantes, de perfil diversificado, responderam ao questionário com o objetivo de verificar a compreensão, identificar possíveis erros e melhorias. Desta forma, foram apontados pelas participantes melhorias relacionadas a compreensão dos itens. Após validado, o questionário foi divulgado por meio de mídias digitais, como: *whatsapp, linkedin, e-mail e instagram*. Os dados foram coletados no período de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021.

Por fim, obteve-se um total de 576 respostas, sendo eliminadas inicialmente 54 respostas por não cumprirem com o quesito da variável de corte: “Estar trabalhando atualmente”, restando um total de 522 respostas. Para estimar o tamanho mínimo da amostra a priori foi utilizado o software G*POWER, na versão 3.1.9.2, disponível em <https://gpower.software.informer.com/download/>, seguindo as recomendações de Ringle, Silva e Bido (2014). Desta forma, o tamanho da amostra foi estimado utilizando um tamanho do efeito f^2 de 0,15, tamanho do poder de 0,95 e número de preditores de 4, totalizando um tamanho de amostra necessário de 129 respostas, ainda, os mesmos autores, sugerem que este total seja dobrado ou triplicado, afim de ter uma amostra mais consistente, sendo que o total triplicado foi de 387. Desta forma, o total de respostas coletado (522) foi suficiente.

Destas 522 respostas que compuseram a amostra da pesquisa 58,24% possuíam idade entre 25 e 40 anos, 31,03% entre 40 e 60 anos, 9,58% menos de 25 anos e 1,15% mais de 60 anos. Em relação ao sexo dos respondentes 50% eram do sexo feminino e 50% do sexo masculino. No critério estado civil, 50% responderam

como casados, 38,70 solteiros, 4,98% divorciados e 6,32% responderam como outro. Em relação à escolaridade, 37,55% respondentes possuíam ensino superior, 28,35% possuíam especialização, 20,88% possuíam mestrado, 8,81% possuíam ensino médio/técnico e 3,64% respondentes possuíam doutorado. No critério setor de trabalho, 24,52% respondentes atuam no setor educacional, 8,43% no setor de saúde, 7,66% no setor de agronegócio, 4,41% no setor bancário, 2,30% no setor de segurança e 52,11% em outro setor. No critério regime de trabalho, 36,78% respondentes tinham um vínculo de trabalho formal, com registro em carteira de trabalho, 30,46% dos respondentes atuavam como servidores públicos, 13,41% eram empresários, 10,54% autônomos e 8,81% possuíam outro tipo de vínculo. Em relação à renda 37,36 respondentes possuíam renda entre 2 e 5 salários mínimos, 22,61% até 2 salários mínimos, 22,80% tinham renda entre 5 e 10 salários mínimos e 17,24% acima de 10 salários mínimos. No quesito região, 58,43% residiam na região Centro-Oeste, 23,75% na região Sudeste, 10,15% no Nordeste, 4,60% no Norte e 3,07% na região Sul. No quesito tempo de trabalho 55,94% estavam no emprego a mais de 3 anos, 19,92% a menos de um ano, 15,33% entre 1 e 2 anos e 8,81% entre 2 e 3 anos. (Apêndice C).

Para analisar os dados utilizou-se a modelagem de equações estruturais (MEE), com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS), conforme Bido & Silva (2019). Segundo estes autores, a MEE tem sido amplamente utilizada em várias áreas de pesquisa, e tem se mostrado como uma excelente forma de avaliação de relações entre construtos. A análise de MEE é dividida em duas etapas (Bido & Silva, 2019; Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011). Na primeira etapa, é realizada a análise fatorial confirmatória, contendo todas as variáveis latentes correlacionadas entre si, na qual serão avaliadas as propriedades psicométricas do modelo (validade

convergente, validade discriminante e confiabilidade) para avaliar o modelo de mensuração. Para avaliar a validade convergente foram avaliados, as cargas fatoriais, confiabilidade composta, Correlação de Spearman (Rho_A), e a variância média extraída (AVE) que deve ser maior que 0,5. Para garantir a confiabilidade do indicador os carregamentos devem ser maior que 0,7. Ainda, para avaliar a validade discriminante foram analisadas as cargas cruzadas, critério de Fornell e Lacker e o Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) que deve ter valor inferior a 0,85. Por fim, para análise da confiabilidade, o *alfa* de Cronbach deve ser maior que 0,7 (Ali, Rasoolimanesh, Sarstedt, Ringle, & Ryu, 2018). Já na segunda etapa, testaram-se as relações no modelo estrutural, ou seja, as hipóteses. Para avaliação do modelo estrutural, foi levado em consideração às medidas de R^2 , Q^2 , f^2 , VIF e p-valor (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011; Bido & Silva, 2019; Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019).

Capítulo 4

4 RESULTADOS

4.1 MODELO DE MENSURAÇÃO

Para validar o modelo de mensuração foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), onde foram avaliadas a validade convergente, a confiabilidade composta e a validade discriminante. Inicialmente, para avaliar a validade convergente, foi verificada a variância média extraída (AVE - *Average Variance Extracted*) que deve ser maior que 0,50 (Bido & Silva, 2019). Neste caso, todos os construtos obtiveram valor de AVE acima de 0,50, exceto o construto comprometimento com a carreira (CC). Diante disso, foram removidas as variáveis deste construto com menor carga fatorial, sendo elas CC1 e CC8. Após a exclusão destas duas variáveis, o valor da AVE do construto ficou acima de 0,50.

Em seguida, foram avaliadas as cargas fatoriais das variáveis, nessa etapa sugere-se que se mantenham as variáveis com carga fatorial acima de 0,708 (Bido & Silva, 2019). Porém, estes autores indicam que em casos onde algumas variáveis do construto possuem carga fatorial abaixo de 0,70, porém a AVE está acima de 0,50 e a confiabilidade composta (CC) acima de 0,70, recomenda-se manter o máximo de indicadores no modelo para não prejudicar a validade de conteúdo dos construtos. Nesse caso, mantiveram-se as variáveis com carga fatorial acima de 0,6. As variáveis que apresentaram cargas fatoriais com valores abaixo de 0,60 foram excluídas de seus respectivos construtos, sendo: PC3, PC4 e BE6.

Para análise da confiabilidade, o *Alfa* de Cronbach (AC), a confiabilidade composta (CC) e o *Rho_A* devem ter valor superior a 0,70 (Ali et al., 2018; Bido &

Silva, 2019; Dijkstra & Henseler, 2015), verificou-se que todos os construtos apresentaram valores de AC, CC e Rho_A acima de 0,70. Neste caso, todos os critérios da validade convergente e confiabilidade foram alcançados, conforme pode ser verificado na Tabela 1.

TABELA 1 – INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE

Construto	Código	Definição	Cargas Fatoriais	AVE	Alfa de Cronbach	Rho_A	CC
Perceber um chamado	PC1	Eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho.	0,891	0,845	0,822	0,893	0,916
	PC2	Compreendo bem meu chamado no que se refere à minha carreira.	0,947				
	PC3	Estou tentando descobrir meu chamado em minha carreira.	Excluída				
	PC4	Estou procurando meu chamado, no que se refere à minha carreira.	Excluída				
Viver um chamado	VC1	Tenho oportunidades regulares de cumprir meu chamado.	0,718	0,780	0,942	0,950	0,955
	VC2	Atualmente, meu trabalho se alinha bastante com meu chamado.	0,924				
	VC3	Estou consistentemente cumprindo meu chamado.	0,919				
	VC4	Atualmente, estou envolvido em atividades alinhadas com meu chamado.	0,887				
	VC5	Estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho.	0,920				
	VC6	Estou no trabalho para o qual me sinto chamado.	0,913				
Significado da vida	SIV1	Eu entendo o significado da minha vida.	0,833	0,671	0,874	0,881	0,910
	SIV2	Minha vida tem um claro senso de propósito.	0,861				
	SIV3	Tenho uma boa noção do que torna minha vida significativa.	0,863				
	SIV4	Eu descobri um propósito de vida satisfatório.	0,870				
	SIV5	Minha vida não tem um propósito claro. (R)	0,647				
Satisfação no trabalho	ST1	No geral, estou satisfeito com o meu trabalho.	0,909	0,727	0,811	0,820	0,888
	ST2	Eu preferiria outro trabalho mais ideal. (R)	0,794				
	ST3	Estou satisfeito com os aspectos importantes do meu	0,851				

		trabalho.					
Satisfação com a vida	SAV1	Em sua maior parte, minha vida está próxima do meu ideal.	0,816	0,660	0,869	0,875	0,906
	SAV2	As condições da minha vida são excelentes.	0,842				
	SAV3	Estou satisfeito com a minha vida.	0,875				
	SAV4	Até agora, eu obtive as coisas importantes que eu quero na vida.	0,818				
	SAV5	Se eu pudesse reviver minha vida, eu mudaria quase nada.	0,699				
Bem-estar existencial	BE1	Sempre parece que estou fazendo as coisas de maneira errada. (R)	0,798	0,649	0,865	0,874	0,902
	BE2	Eu não estou confortável comigo mesmo. (R)	0,805				
	BE3	Muito do que faço na vida parece forçado. (R)	0,854				
	BE4	Minha vida é muitas vezes problemática. (R)	0,816				
	BE5	Muitas vezes me sinto tenso. (R)	0,751				
	BE6	Eu sou uma pessoa infeliz. (R)	Excluída				
Comprometimento com a carreira	CC1	Se eu pudesse conseguir outro emprego diferente do atual e com o mesmo pagamento, provavelmente aceitaria. (R)	Excluída	0,502	0,798	0,804	0,857
	CC2	Eu definitivamente quero uma carreira para mim no meu emprego atual.	0,646				
	CC3	Se eu pudesse fazer tudo de novo, não escolheria trabalhar na minha atual profissão. (R)	0,655				
	CC4	Se eu tivesse todo o dinheiro que precisasse sem trabalhar, provavelmente continuaria trabalhando na minha atual profissão.	0,732				
	CC5	Eu gosto muito dessa vocação para desistir.	0,724				
	CC6	Esta é a vocação ideal para uma obra de vida.	0,827				
	CC7	Estou decepcionado por ter entrado na atual profissão. (R)	0,647				
	CC8	Eu gasto uma quantidade significativa de tempo pessoal lendo jornais ou livros relacionados à minha atual profissão.	Excluída				

Fonte: Dados da pesquisa

Para avaliar a validade discriminante, que tem como objetivo verificar se os construtos são independentes (Bido & Silva, 2019), foram observados os critérios de cargas cruzadas, critério de Fornell e Lacker (1981) e o *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT). Para validar o critério de cargas cruzadas, as cargas fatoriais das variáveis em seus respectivos construtos devem ser maiores que as demais (Ali et al., 2018). Verificou-se ao rodar os dados, que as cargas fatoriais apresentaram valores maiores em seus respectivos construtos, logo este critério foi atendido, conforme pode ser verificado na Tabela 2.

TABELA 2 – VALIDADE DISCRIMINANTE POR CARGAS CRUZADAS

	Bem-estar Existencial (BE)	Comprometimento com a carreira (CC)	Perceber um chamado (PC)	Satisfação com a vida (SAV)	Significado da vida (SIV)	Satisfação no trabalho (ST)	Viver um chamado (VC)
BE1	0,798	0,308	0,124	0,384	0,333	0,384	0,197
BE2	0,805	0,332	0,149	0,437	0,316	0,422	0,241
BE3	0,854	0,392	0,185	0,385	0,382	0,485	0,299
BE4	0,816	0,269	0,136	0,383	0,302	0,331	0,181
BE5	0,751	0,245	0,103	0,365	0,260	0,330	0,162
CC2	0,243	0,646	0,284	0,337	0,234	0,510	0,533
CC3	0,421	0,655	0,208	0,330	0,201	0,488	0,361
CC4	0,142	0,732	0,277	0,313	0,277	0,452	0,510
CC5	0,185	0,724	0,243	0,302	0,281	0,399	0,394
CC6	0,224	0,827	0,423	0,385	0,390	0,469	0,576
CC7	0,450	0,647	0,179	0,352	0,293	0,485	0,318
PC1	0,110	0,290	0,891	0,235	0,349	0,194	0,530
PC2	0,200	0,407	0,947	0,345	0,501	0,344	0,698
SAV1	0,322	0,440	0,357	0,816	0,499	0,611	0,480
SAV2	0,404	0,327	0,227	0,842	0,396	0,508	0,298
SAV3	0,457	0,418	0,229	0,875	0,460	0,606	0,359
SAV4	0,389	0,351	0,260	0,818	0,393	0,531	0,379
SAV5	0,405	0,391	0,228	0,699	0,372	0,472	0,361
SIV9	0,452	0,359	0,304	0,276	0,647	0,271	0,305
SIV1	0,309	0,272	0,396	0,512	0,833	0,341	0,395
SIV4	0,271	0,320	0,397	0,440	0,861	0,293	0,403
SIV5	0,297	0,318	0,379	0,432	0,863	0,290	0,408
SIV6	0,324	0,365	0,451	0,474	0,870	0,368	0,466
ST1	0,393	0,592	0,264	0,668	0,385	0,909	0,574
ST2	0,495	0,560	0,233	0,409	0,246	0,794	0,496
ST3	0,382	0,543	0,283	0,637	0,343	0,851	0,476
VC1	0,092	0,391	0,559	0,345	0,366	0,365	0,718

VC2	0,283	0,613	0,611	0,427	0,436	0,592	0,924
VC3	0,231	0,557	0,674	0,431	0,489	0,533	0,919
VC4	0,231	0,575	0,591	0,377	0,464	0,478	0,887
VC5	0,279	0,585	0,581	0,430	0,390	0,568	0,920
VC6	0,303	0,651	0,591	0,455	0,430	0,635	0,913

Fonte: Dados da pesquisa

Em seguida, foi validado o critério de Fornell e Lacker, para isto é necessário que o valor da raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior que as correlações com os demais construtos (Fornell & Lacker, 1981). Desta forma, pode-se verificar na Tabela 3 que os valores em diagonal, confirmam a validade do critério de Fornell e Lacker (1981).

TABELA 3 – VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL & LACKER

	BE	CC	PC	SAV	SIV	ST	VC
Bem-estar Existencial (BE)	0,805						
Comprometimento com a carreira (CC)	0,390	0,708					
Perceber um chamado (PC)	0,176	0,388	0,919				
Satisfação com a vida (SAV)	0,485	0,478	0,324	0,812			
Significado da vida (SIV)	0,400	0,399	0,474	0,527	0,819		
Satisfação no trabalho (ST)	0,492	0,662	0,305	0,677	0,385	0,853	
Viver um chamado (VC)	0,274	0,643	0,680	0,467	0,487	0,605	0,883

Fonte: Dados da pesquisa

Outra validação para confirmar a validade discriminante é a *Heterotrait-monotrait-Ratio* (HTMT). Neste caso, para sustentar a validade discriminante do modelo, o HTMT deve ter valor inferior a 0,85 (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). Desta forma, pode-se verificar na Tabela 4 que os valores confirmam a validade discriminante por meio do HTMT.

TABELA 4 – VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO HTMT

	BE	CC	PC	SAV	SIV	ST	VC
Bem-estar Existencial (BE)							
Comprometimento com a carreira (CC)	0,465						
Perceber um chamado (PC)	0,196	0,459					
Satisfação com a vida (SAV)	0,562	0,569	0,368				
Significado da vida (SIV)	0,461	0,477	0,542	0,596			
Satisfação no trabalho (ST)	0,585	0,825	0,358	0,794	0,452		
Viver um chamado (VC)	0,290	0,728	0,761	0,511	0,535	0,686	

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, o modelo de mensuração foi validado, ou seja, foram validadas a validade convergente, a confiabilidade e a validade discriminante. A validade convergente foi constatada utilizando-se AVE e as cargas fatoriais. A confiabilidade foi constatada utilizando o AC, CC e o Rho_A. A validade discriminante foi verificada utilizando-se três critérios (Cargas cruzadas, Fornell e Lacker e o HTMT). Logo, isso permite ir para a próxima etapa, o teste das hipóteses.

4.2 MODELO ESTRUTURAL

Após validado o modelo de mensuração, nesta etapa, testaram-se as relações do modelo estrutural, ou seja, as hipóteses. Para avaliação do modelo estrutural, levaram-se em consideração às medidas de Q^2 , R^2 , p-valor, f^2 e VIF (Hair et al., 2011; Bido & Silva, 2019; Hair et al., 2019).

Para verificar a capacidade de previsão do modelo em relação aos construtos endógenos foram avaliados os valores de Q^2 . O Q^2 trata da relevância preditiva do modelo, sendo que para valores de Q^2 superiores à 0, 0,25 e 0,50, a relevância preditiva é considerada pequena, média e grande, respectivamente (Hair et al., 2019). Neste caso, os resultados de Q^2 dos construtos foram: satisfação no trabalho ($Q^2=0,296$), satisfação com a vida ($Q^2=0,145$), significado da vida ($Q^2=0,178$), bem-estar existencial ($Q^2=0,058$) e comprometimento com a carreira ($Q^2=0,206$). Isso demonstra que o construto satisfação no trabalho tem uma relevância preditiva média e os demais construtos têm uma relevância preditiva pequena (ver figura 2).

Foram avaliados também, os valores de R^2 (coeficiente de determinação ou coeficiente de Pearson). O R^2 trata do poder explicativo do modelo estrutural, ou seja, o efeito dos construtos exógenos sobre os construtos endógenos, sendo que para os valores de R^2 considera-se: 0,02, como pequeno, 0,13, como médio e 0,26,

como grande (Cohen, 1988). Neste caso, os resultados dos construtos foram de satisfação no trabalho ($R^2 = 0,430$), satisfação com a vida ($R^2 = 0,240$), significado da vida ($R^2 = 0,278$), bem-estar existencial ($R^2 = 0,108$) e comprometimento com a carreira ($R^2 = 0,436$). Isso significa que a relação entre perceber um chamado com os construtos comprometimento com a carreira, significado da vida e satisfação no trabalho tem um poder explicativo grande; a relação entre perceber um chamado com o construto satisfação com a vida tem um poder explicativo médio; e a relação entre perceber um chamado com o construto bem-estar existencial tem um poder explicativo pequeno (ver figura 2).

Por meio da figura 2 é possível verificar as relações estatisticamente significativas entre os construtos do modelo estrutural proposto. Assim, foi possível analisar as relações diretas entre perceber um chamado com satisfação com o trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira, e o papel do efeito moderador de viver um chamado nestas relações diretas.

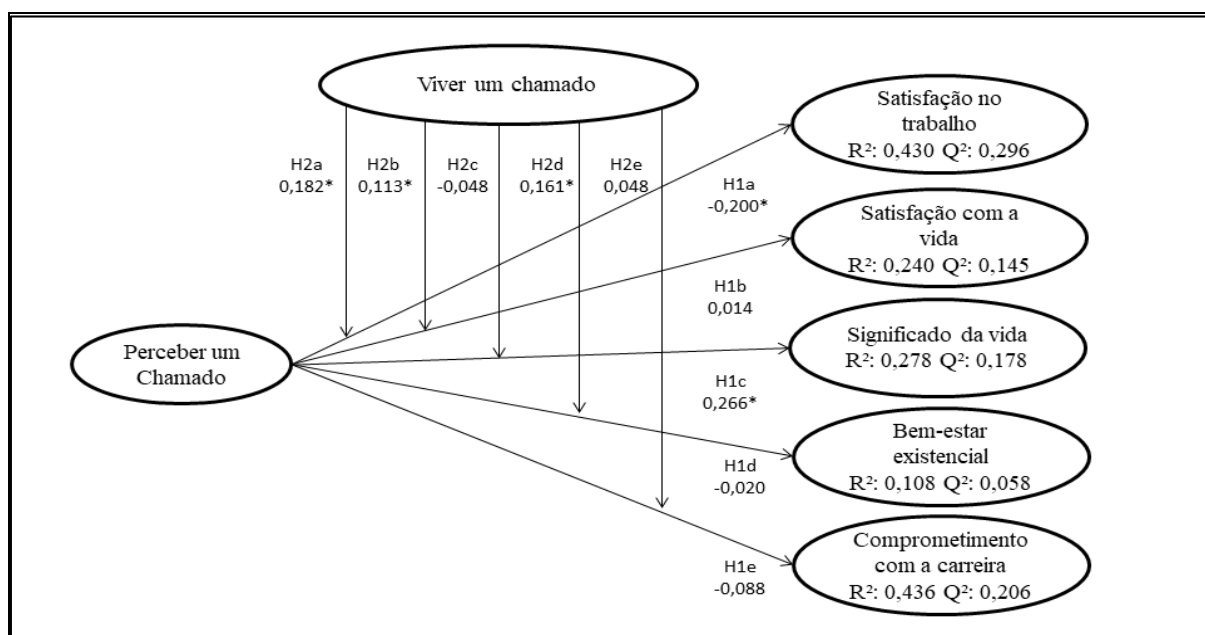


Figura 2: Modelo de relações estruturais;

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: * Valor-p < 0,01 (significante a 1%).

Complementarmente a figura 2, na tabela 7 foram verificadas as relações diretas e as moderações a um nível de 1% de significância. Os resultados evidenciaram que há uma relação direta positiva entre perceber um chamado com significado da vida (**H1c**: $\beta = 0,266$; Valor-t = 4,399; Valor-p = 0,000), logo a hipótese H1c foi suportada. Por outro lado, às relações diretas positivas entre perceber um chamado com satisfação no trabalho (**H1a**: $\beta = -0,200$; Valor-t = 3,466; Valor-p = 0,001), satisfação com a vida (**H1b**: $\beta = 0,014$; Valor-t = 0,230; Valor-p = 0,818), bem-estar existencial (**H1d**: $\beta = -0,020$; Valor-t = 0,307; Valor-p = 0,759), comprometimento com a carreira (**H1e**: $\beta = -0,088$; Valor-t = 1,887; Valor-p = 0,059) não foram suportadas. Da mesma forma, o efeito moderador de viver um chamado na relação entre perceber um chamado com satisfação no trabalho (**H2a**: $\beta = 0,182$; Valor-t = 4,943; Valor-p = 0,000), satisfação com a vida (**H2b**: $\beta = 0,113$; Valor-t = 3,382; Valor-p = 0,001) e bem-estar existencial (**H2d**: $\beta = 0,161$; Valor-t = 3,983; Valor-p = 0,000), foram suportadas. Por outro lado, o efeito moderador de viver um chamado na relação entre de perceber um chamado com significado da vida (**H2c**: $\beta = -0,048$; Valor-t = 0,616; Valor-p = 0,538) e comprometimento com a carreira (**H2e**: $\beta = 0,048$; Valor-t = 1,693; Valor-p = 0,091), não foram suportadas. Conforme pode ser verificado na Tabela 5.

TABELA 5 – RESULTADOS E VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Hipóteses	Relações do modelo	VIF	f ²	Coefficiente estrutural β	Valor-t	Valor-p	R ²	Resultado
H1a	PC -> ST	1,290	0,036	-0,200	3,466	0,001*	0,430	Não Suportada
H1b	PC -> SAV	1,374	0,000	0,014	0,230	0,818	0,240	Não suportada
H1c	PC -> SIV	1,000	0,054	0,266	4,399	0,000*	0,278	Suportada
H1d	PC -> BE	1,374	0,000	-0,020	0,307	0,759	0,108	Não suportada
H1e	PC -> CC	1,320	0,008	-0,088	1,887	0,059	0,436	Não Suportada
H2a	VC -> PC -> ST	-	0,069	0,182	4,943	0,000*	-	Suportada
H2b	VC -> PC -> SAV	-	0,020	0,113	3,382	0,001*	-	Suportada

H2c	VC -> PC -> SIV	-	0,004	-0,048	0,616	0,538	-	Não suportada
H2d	VC -> PC -> BE	-	0,034	0,161	3,983	0,000*	-	Suportada
H2e	VC -> PC -> CC	-	0,005	0,048	1,693	0,091	-	Não Suportada

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: PC: Perceber um chamado; ST: Satisfação no trabalho; SAV: Satisfação com a vida; SIV: Significado da vida; BE: Bem-estar existencial; CC: Comprometimento com a carreira; VC: Viver um chamado;

Nota: Teste $t > 2,57 = p \text{ valor} < 0,01$;

Adicionalmente foi verificado o tamanho do efeito de f^2 (coeficiente de Cohen), sendo que para valores de f^2 considera-se: 0,02, como pequeno, 0,15, como médio e 0,35, como grande (Cohen, 1988). Desta forma, verificou-se que em todas as relações diretas propostas, que o efeito de um construto sobre o outro foi pequeno, conforme pode ser verificado na tabela 5.

Por fim, ainda, analisou-se o fator de inflação de variância (VIF- *Variance Inflation Factor*). O VIF tem como função identificar a existência de multicolinearidade no modelo, quando o valor do VIF dos construtos é maior que 5, deve-se considerar a exclusão ou agrupamento dos preditores em variáveis latentes de segunda ordem (Bido & Silva, 2019). Entretanto, dado que os valores dos VIFs dos construtos variaram entre 1 e 2,65, não há necessidade de excluir ou agrupar os construtos. Estes valores indicam a inexistência de multicolinearidade.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

Os resultados demonstraram que a relação direta de perceber um chamado com significado da vida (H1c), foi significativa. Porém, a relação direta de perceber um chamado com satisfação no trabalho (H1a), satisfação com a vida (H1b), bem-estar existencial (H1d) e comprometimento com a carreira (H1e) não foram significativas. Ainda, o efeito moderador de viver um chamado mostrou-se significativo na relação entre perceber um chamado com a satisfação no trabalho (H2a), satisfação com a vida (H2b) e bem-estar existencial (H2d). Por outro lado, o papel moderador de viver um chamado na relação entre perceber um chamado com significado da vida (H2c) e comprometimento com a carreira (H2e) não foram significativas.

A hipótese H1a propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente a satisfação no trabalho. A explicação para isso seria porque a percepção de um chamado leva o indivíduo a ter uma visão mais tolerante e menos crítica em relação às pessoas no ambiente de trabalho, tendo consequências positivas em relação à satisfação no trabalho. Neste estudo essa hipótese não foi suportada. Isso sugere que perceber o trabalho como um chamado não tende a impactar positivamente na satisfação no trabalho dos indivíduos aqui pesquisados, contrariando os achados de diversas pesquisas anteriores (Duffy et al., 2012; Hirschi et al., 2019; Nunes & Felix, 2019; Felix & Cavazotte, 2019). Por outro lado, verificou-se que esta relação proposta foi negativa e significativa, este resultado corrobora com o estudo de Hirschi et al. (2019), onde a presença de um chamado em relação

a satisfação no trabalho é tratada como uma faca de dois gumes, ou seja, pode ocasionar um aumento na experiência afetiva e impactar de forma positiva na satisfação do trabalhador; ou de forma negativa, ao causar um excesso de horas trabalhadas, o que pode aumentar também a tendência para o *Workaholism*.

A hipótese H1b propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente a satisfação com a vida. Isso se daria porque a percepção de um chamado levaria os indivíduos a terem uma visão mais otimista da vida diante dos fatos que se apresentam no trabalho. Esta hipótese não foi suportada. Isso sugere que a percepção de um chamado não tem relação direta e positiva com a satisfação com a vida, neste caso, indo contra os resultados encontrados em diversas pesquisas anteriores (Dik & Duffy, 2009; Hirschi et al., 2019; Duffy, Allan, & Bott, 2012). A satisfação com a vida é algo subjetivo de cada indivíduo, e nem sempre está relacionada com o trabalho deste. Desta forma, o resultado aqui identificado pode ser reflexo de parte significativa da amostra ter sido composta por funcionários públicos (30,46%). Estes possuem certa estabilidade financeira, não dependendo do mercado de trabalho para desenvolver sua carreira e realizar seus objetivos de vida.

A hipótese H1c propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente ao significado da vida. Essa relação seria explicada pelo fato de que trabalhadores que percebem um chamado tendem a buscar por um propósito ou significado, fato que também ocorre em indivíduos que buscam por um significado de vida, assim, estes tendem a envolver esforços para atingir objetivos, mantendo foco na carreira e aumentando a capacidade de adquirir emoções positivas. Esta hipótese foi suportada. Desta maneira, a percepção de um chamado tem relação direta e positiva com significado da vida, corroborando com os resultados encontrados por Duffy et al., (2018).

A hipótese H1d propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente ao bem-estar existencial. A explicação seria de que a percepção de um chamado tem efeitos no bem-estar existencial do indivíduo fazendo com que este tenha uma maior motivação no trabalho. Neste estudo, esta hipótese não foi suportada. Isso demonstra que para esta amostra, a percepção de um chamado não tem relação direta e positiva com o bem-estar existencial, neste caso não corroborando com os achados de Steger et al. (2010).

A hipótese H1e propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente ao comprometimento com a carreira. Isto se daria pelo fato de que indivíduos que percebem um chamado tendem a se manter comprometidos, mesmo em circunstâncias desfavoráveis. Esta relação proposta não foi suportada. O que indica que a percepção de um chamado não tem relação direta e positiva com o comprometimento com a carreira, para esta amostra, e neste caso contrariando os achados de Elangovan, Pinder e McLean (2010). Em síntese, este resultado pode ter relação com a variedade de profissões presentes na amostra, tendo em vista que grande parte dos estudos anteriores obtiveram resultados positivos entre perceber um chamado e comprometimento com a carreira selecionando profissões específicas, como foi o caso com enfermeiros do estudo de Afsar, Umrani e Khan (2019), profissão está que tem uma associação com chamado ocupacional.

Adicionalmente, foram analisados os efeitos moderadores de viver um chamado nas relações diretas propostas. Vários estudos apontam que o simples fato de perceber um chamado não seria suficiente para que se alcancem resultados positivos no trabalho e na vida (Duffy et al., 2012; Gazica & Spector, 2015; Douglass et al., 2016; Hirschi et al., 2019). Diante disso, este estudo buscou verificar se a vivência de um chamado intensificaria o resultado da percepção de um chamado.

As hipóteses H2a e H2b propuseram um efeito de moderação da vivência de um chamado nas relações entre perceber um chamado e as variáveis de satisfação no trabalho (H2a) e satisfação com a vida (H2b). A explicação para isso seria de que um chamado percebido só seria benéfico no trabalho e na vida, caso este fosse atendido. As duas hipóteses foram suportadas, corroborando com os achados de Gazica e Spector (2015). Estes resultados sugerem que a vivência de um chamado é de fundamental importância para que os trabalhadores alcancem a satisfação no trabalho e na vida. Diante disso, sugere-se aos profissionais de RH que incentivem seus funcionários a viver seus chamados no trabalho, tendo em vista que vários resultados podem ser alcançados, como o aumento da produtividade, a redução de efeitos indesejados como sofrimento psicológico e a intenção de absenteísmo.

No que concerne, a hipótese H2c, que verificou o efeito moderação da vivência de um chamado na relação entre perceber um chamado e a variável significado da vida. A hipótese não foi suportada, indo contra os achados de Duffy et al. (2017). Este resultado sugere que, na presente amostra, viver um chamado não ampliou os efeitos da relação direta entre perceber um chamado e o significado da vida. Uma possível explicação para o resultado ter ido contra o encontrado por estes autores foi que estes indivíduos pesquisados percebem o chamado e isso impacta no seu significado da vida, mas pode ser que os mesmos não vivenciem o chamado no trabalho.

Com relação a hipótese H2d, que propôs o efeito de moderação da vivência de um chamado na relação entre perceber um chamado e a variável bem-estar existencial. Sendo esta relação suportada. Isso corrobora com os achados de Steger et al. (2010) e sugere que viver um chamado intensifica a relação entre perceber um chamado e bem-estar existencial.

Já a hipótese H2e, verificou o efeito da moderação da vivência de um chamado na relação entre perceber um chamado e a variável comprometimento com a carreira, isto se daria pelo fato de que a viver um chamado potencializaria os resultados de percepção de um chamado no comprometimento com a carreira. A hipótese não foi suportada, indo contra os achados de Duffy et al. (2012). Estes resultados sugerem que a vivência de um chamado não intensifica a relação entre perceber um chamado e o comprometimento com a carreira.

Em resumo, percebeu-se que perceber um chamado tem relação positiva com o significado da vida, porém esta relação não é moderada por viver um chamado. Por outro lado, os construtos de satisfação no trabalho, satisfação com a vida e bem-estar existencial, ainda que tenham sua relação com a percepção de um chamado moderada pela vivência de um chamado, suas relações diretas com a percepção de um chamado não foram significativas. Por fim, o construto de comprometimento com a carreira não foi significativo em ambas às relações, seja direta ou via efeito moderador.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira. Desta forma, os resultados demonstraram que a relação direta proposta entre perceber um chamado e significado da vida foi suportada. Porém, as relações diretas entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira não foram suportadas. Ainda, em relação ao efeito moderador de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida e bem-estar existencial foram suportadas. Isso reforça que viver um chamado intensifica a força destas relações propostas. Por outro lado, a moderação de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com significado da vida e comprometimento com a carreira não foram suportadas, logo, viver um chamado não intensifica o efeito destas relações. Assim, conclui-se a partir do modelo proposto dos cinco consequentes de perceber um chamado, apenas um foi significativo, o significado da vida.

O estudo contribui com a teoria, pois ao analisar o efeito de moderação da vivência de um chamado nos consequentes de perceber um chamado, ampliou a discussão presente no estudo de Gazica e Spector (2015), onde se aponta que um chamado só é benéfico se for atendido, ou seja, vivenciado. Outra contribuição foi à adição do construto bem-estar existencial ao modelo proposto, até então pouco

utilizado na literatura de chamados ocupacionais. Além disso, a pesquisa foi realizada unicamente no contexto brasileiro e sem distinção de profissões. Dado que os estudos anteriores foram efetuados na sua maioria em países desenvolvidos e com profissões e/ou segmentos específicos.

Em relação às contribuições práticas, este estudo fornece elementos para os gestores e profissionais de recursos humanos avaliarem a possibilidade contratação de funcionários com presença de um chamado, tendo em vista os possíveis resultados positivos relacionados ao significado da vida dos trabalhadores. Além disso, ainda como contribuição para a prática, a relação entre perceber um chamado e a satisfação no trabalho foi negativa e significativa, ou seja, perceber um chamado pode levar o indivíduo a estar insatisfeito no trabalho. Desta forma, este resultado pode dar suporte para que gestores decidam se é interessante incentivar o cumprimento de um chamado, no ambiente de trabalho ou mesmo que em outra atividade. Para isso, podem fornecer treinamentos para os funcionários, com foco a reforçar a importância da sua função/atividade para a empresa e ainda ajudá-los a identificar o seu chamado ocupacional. Os resultados desta pesquisa também podem ser úteis para *coaches* e mentores de carreira auxiliarem seus clientes no desenvolvimento do plano de carreira ou mudança de carreira.

Este estudo possui algumas limitações. A primeira delas está relacionada à amostragem, ou seja, foi realizada uma pesquisa com amostra não probabilística por acessibilidade, não permitindo assim a generalização dos resultados. Outro fator foi o fato de boa parte de amostra, 30,46%, ter vínculo de trabalho de servidor público onde existe estabilidade e plano de carreira, dado que isso pode ter impactado na análise dos resultados.

Sugere-se que pesquisas futuras confirmem estas relações com uma amostra probabilística. Ainda, agregar novos construtos ao modelo proposto, como: intenção de rotatividade, comportamento desviante, compromisso organizacional e dentre outros. Outra sugestão seria replicar o modelo em outros países emergentes ou em países desenvolvidos. Além disso, outra sugestão é pesquisar profissões ou setores específicos, a fim de verificar os efeitos de perceber um chamado com estes profissionais ou setores. Por fim, pode-se também realizar uma análise multigrupos, a fim de comparar se funcionários de empresas privadas e empresas públicas têm percepções diferentes quanto ao modelo proposto.

REFERÊNCIAS

- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-18.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 514-538.
- Bido, D.S., & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 1-31.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103.
- Both-Nwabuwe, J., Dijkstra, M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-14.
- Cicek, I., Karaboga, T., & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229(2016), 417-426
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 7(40), 529-541.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2 ed. New York: Psychology Press.
- Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2020). Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise. *Journal of Career Development*, 47(2), 131-145.
- Datu, J. A. D., King, R. B., Valdez, J. P. M., & Eala, M. S. M. (2019). Grit is associated with lower depression via meaning in life among Filipino high school students. *Youth & Society*, 51(6), 865-876.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 39(2), 297-316.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 253-269.
- 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., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605-615.
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98(2017), 127-137.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59.
- 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., Torrey, C. L., England, J., & Tebbe, E. A. (2017). Calling in retirement: A mixed methods study. *The Journal of Positive Psychology*, 12(4), 399-413.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439.

- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- 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), 328-340.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(B), 1-18.
- Felix, B., & Blulm, L. F. M. (2020). Comparando os Impactos da Percepção do Chamado Ocupacional na Vida Pessoal, Profissional e na Saúde dos Funcionários Públicos. *Desenvolvimento em Questão*, 18(51), 281-296.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-14.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frankl, V. (1963). Man's search for meaning (Revised ed.). London: Hodder & Stoughton.
- 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(2015), 1-10.
- Gong, T., Zimmerli, L., & Hoffer, H. E. (2013). The effects of transformational leadership and the sense of calling on job burnout among special education teachers. *Journal of School Leadership*, 23(6), 969-993.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. 31(1), 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

- Hiebler-Ragger, M., Kamble, S. V., Aberer, E., & Unterrainer, H. F. (2020). The relationship between existential well-being and mood-related psychiatric burden in Indian young adults with attachment deficits: a cross-cultural validation study. *BMC Psychology*, 8(1), 1-8.
- 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(2018), 1-10.
- 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(2019), 100-111.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Hu, J., & Liden, R. C. (2015). Making a difference in the teamwork: Linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1102-1127.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1039-1050.
- Lu Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: *New insights and future directions*. *Journal of Vocational Behavior*, 114(2019), 1-6.
- 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(2018), 261-272.
- MacDonald, D.A. (2000). Spirituality: description, measurement, and relation to the five factor model of personality. *Journal of Personality*, 68(1), 153–197.
- Mendez, D. M., & MacDonald, D. A. (2017). The Measurement of Spirituality in Children: An Evaluation of the Expressions of Spirituality Inventory–Revised (ESI–R) with a Sample of Peruvian School Children. *International Journal of Transpersonal Studies*, 36(1), 122-136.
- Michaelson, C., & Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? Close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114(2019), 19-30.

- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 197-214.
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: Understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *Mis Quarterly*, 34(1), 143-161.
- Noor, J., Suherli, A., & Sutisna, A. J. (2020). The Influence of Employee Competency and Career Management on Career Commitment: Regional Government in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(12), 1045-1052.
- Nunes, F. A. T., & Felix, B. (2019) Viver um chamado ocupacional por meio do empreendedorismo leva à satisfação no trabalho?. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(4), 100-115.
- Park, Y. L., & Lee, H. J. (2020). The Mediating Effect of Grit in the Relationship between Calling and Academic Achievement and Career Stress. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 8(1), 98-106.
- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2019). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports*, 123(6), 2459-2478.
- Rashid, M., Heiden, M., Nilsson, A., & Kristofferzon, M. L. (2021). Do work ability and life satisfaction matter for return to work? Predictive ability of the work ability index and life satisfaction questionnaire among women with long-term musculoskeletal pain. *BMC Public Health*, 21(1), 1-9.
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584-609.
- Sekely, A., Xie, Y., Makani, A., Brown, T., & Zakzanis, K. K. (2019). Spiritual well-being as a predictor of emotional impairment following mild traumatic brain injury. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 27(2020), 859-866.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458-473.
- Son, S., & Kim, D. Y. (2019). Organizational career growth and career commitment: Moderated mediation model of work engagement and role modeling. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.

- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 61(1), 80-93.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 415-425.
- Wong, S. I., Kost, D., & Fieseler, C. (2021). From crafting what you do to building resilience for career commitment in the gig economy. *Human Resource Management Journal*. 2021, 1-18.
- Yoo, J., & You, S. (2018). Ministerial satisfaction and spiritual well-being among women ministering in Korean Baptist churches. *Current Psychology*, 10(2018), 1194-1202.

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

Construto	Indicador	Autores
Perceber um chamado	Eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho.	BCS Dik, Eldridge, Steger e Duffy (2012).
	Compreendo bem meu chamado no que se refere à minha carreira.	
	Estou tentando descobrir meu chamado em minha carreira.	
	Estou procurando meu chamado, no que se refere à minha carreira.	
Viver um chamado	Tenho oportunidades regulares de cumprir meu chamado.	LCS Duffy, Allan e Bott (2012)
	Atualmente, meu trabalho se alinha bastante com meu chamado.	
	Estou consistentemente cumprindo meu chamado.	
	Atualmente, estou envolvido em atividades alinhadas com meu chamado.	
	Estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho.	
	Estou no trabalho para o qual me sinto chamado.	
Significado da vida	Eu entendo o significado da minha vida.	MLQ Steger et al. (2006)
	Minha vida tem um claro senso de propósito.	
	Tenho uma boa noção do que torna minha vida significativa.	
	Eu descobri um propósito de vida satisfatório.	
	Minha vida não tem um propósito claro. (R)	
Satisfação no Trabalho	No geral, estou satisfeito com o meu trabalho.	Janssen (2001) e Morris e Venkatesh (2010)
	Eu preferiria outro trabalho mais ideal. (R)	
	Estou satisfeito com os aspectos importantes do meu trabalho.	
Satisfação com a vida	Em sua maior parte, minha vida está próxima do meu ideal.	SWLS Diener, Emmons, Larsen e Griffin
	As condições da minha vida são excelentes.	

	Estou satisfeito com a minha vida.	(1985).
	Até agora, eu obtive as coisas importantes que eu quero na vida.	
	Se eu pudesse reviver minha vida, eu mudaria quase nada.	
Bem-estar existencial	Sempre parece que estou fazendo as coisas de maneira errada. (R)	(EWB; Reverse score) MacDonald (2000) e Mendez e MacDonald(2017)
	Eu não estou confortável comigo mesmo. (R)	
	Muito do que faço na vida parece forçado. (R)	
	Minha vida é muitas vezes problemática. (R)	
	Muitas vezes me sinto tenso. (R)	
	Eu sou uma pessoa infeliz. (R)	
Comprometimento com a carreira	Se eu pudesse conseguir outro emprego diferente do atual e com o mesmo pagamento, provavelmente aceitaria. (R)	Blau (1985, 1988)
	Eu definitivamente quero uma carreira para mim no meu emprego atual.	
	Se eu pudesse fazer tudo de novo, não escolheria trabalhar na minha atual profissão. (R)	
	Se eu tivesse todo o dinheiro que precisasse sem trabalhar, provavelmente continuaria trabalhando na minha atual profissão.	
	Eu gosto muito dessa vocação para desistir.	
	Esta é a vocação ideal para uma obra de vida.	
	Estou decepcionado por ter entrado na atual profissão. (R)	
	Eu gasto uma quantidade significativa de tempo pessoal lendo jornais ou livros relacionados à minha atual profissão.	

*R (questão reversa)

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Seção 1

Pesquisa sobre Chamado Ocupacional

Olá! Sou estudante de mestrado em Administração da FUCAPE Business School – Cuiabá (MT). Estou desenvolvendo uma pesquisa acadêmica sobre chamado ocupacional e gostaria de sua colaboração. Este estudo é totalmente confidencial, não havendo identificação. Não existe resposta certa ou errada, quero apenas conhecer a sua opinião. Convido você a participar da minha pesquisa, de forma voluntária, respondendo ao questionário abaixo com a duração de 10 minutos.

Por favor, responda honestamente.

Sua colaboração é muito importante. Obrigado!

Aluno: Wellynton José Diniz de Sousa

Professora: Dra. Rozélia Laurett (Orientadora)

1 - Você está trabalhando atualmente?

() Sim

() Não

Seção 2

Em termos gerais, um "chamado" refere-se à crença de uma pessoa de que ela é chamada (por necessidades da sociedade, pelo próprio potencial interno de uma pessoa, por Deus, por um Poder Superior e etc.) para fazer um tipo particular de trabalho.

As perguntas a seguir avaliam o grau em que você vê esse conceito como relevante para sua própria vida e carreira.

Nas questões que seguem, queremos saber sua opinião, se você concorda ou discorda das afirmações. Indique até que ponto cada uma das seguintes afirmações o descreve atualmente, sendo:

1 - DISCORDO TOTALMENTE

2 - DISCORDO

3 - DISCORDO UM POUCO

4 - NÃO CONCORDO NEM DISCORDO

5 - CONCORDO UM POUCO

6 - CONCORDO

7- CONCORDO TOTALMENTE

1 - Eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho.

3 - Compreendo bem meu chamado no que se refere à minha carreira.

- 4 - Estou tentando descobrir meu chamado na minha carreira.
- 5 - Estou procurando meu chamado, no que se refere à minha carreira.
- 6 - Tenho oportunidades regulares de cumprir meu chamado.
- 7 - Atualmente, meu trabalho se alinha bastante com meu chamado.
- 8 - Estou consistentemente cumprindo meu chamado.
- 9 - Atualmente, estou envolvido em atividades alinhadas com meu chamado.
- 10 - Estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho.
- 11 - Estou no trabalho para o qual me sinto chamado.

Seção 3

Por favor, pare um momento para pensar sobre o que faz sua vida parecer importante para você, sendo:

- 1 - DISCORDO TOTALMENTE
- 2 - DISCORDO
- 3 - DISCORDO UM POUCO
- 4 - NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 5 - CONCORDO UM POUCO
- 6 - CONCORDO
- 7 - CONCORDO TOTALMENTE

- 12 - Eu entendo o significado da minha vida.
- 13 - Minha vida tem um claro senso de propósito.
- 14 - Tenho uma boa noção do que torna minha vida significativa.
- 15 - Eu descobri um propósito de vida satisfatório.
- 16 - Minha vida não tem um propósito claro.
- 17 - No geral, estou satisfeito com o meu trabalho.
- 18 - Eu preferiria outro trabalho mais ideal.
- 19 - Estou satisfeito com os aspectos importantes do meu trabalho.
- 20 - Em sua maior parte, minha vida está próxima do meu ideal.

- 21 - As condições da minha vida são excelentes.
- 22 - Estou satisfeito com a minha vida.
- 23 - Até agora, eu obtive as coisas importantes que eu quero na vida.
- 24 - Se eu pudesse reviver minha vida, eu mudaria quase nada.
- 25 - Sempre parece que estou fazendo as coisas de maneira errada.
- 26 - Eu não estou confortável comigo mesmo.
- 27 - Muito do que faço na vida parece forçado.
- 28 - Minha vida é muitas vezes problemática.
- 29 - Muitas vezes me sinto tenso.
- 30 - Eu sou uma pessoa infeliz.

Seção 4

O compromisso com a carreira é definido como a atitude de uma pessoa em relação à profissão ou vocação. Vocação é um sentimento de que está na carreira ou ocupação adequada. Indique até que ponto cada uma das seguintes afirmações o descreve atualmente, sendo:

- 1 - DISCORDO TOTALMENTE
- 2 - DISCORDO
- 3 - DISCORDO UM POUCO
- 4 - NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 5 - CONCORDO UM POUCO
- 6 - CONCORDO
- 7 - CONCORDO TOTALMENTE

- 31 - Se eu pudesse conseguir outro emprego diferente do atual e com o mesmo pagamento, provavelmente aceitaria.
- 32 - Eu definitivamente quero uma carreira para mim no meu emprego atual.
- 33 - Se eu pudesse fazer tudo de novo, não escolheria trabalhar na minha atual profissão.
- 34 - Se eu tivesse todo o dinheiro que precisasse sem trabalhar, provavelmente continuaria trabalhando na minha atual profissão.
- 35 - Eu gosto muito dessa vocação para desistir.
- 36 - Esta é a vocação ideal para uma obra de vida.

37 - Estou decepcionado por ter entrado na minha atual profissão.

38 - Eu gasto uma quantidade significativa de tempo pessoal lendo jornais ou livros relacionados à minha atual profissão.

Seção 5

Dados demográficos

39 - Idade

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ Entre 25 e 40 anos
- ☐ Entre 40 e 60 anos
- ☐ Mais de 60 anos

40 – Sexo

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

41 - Estado civil

- ☐ Solteiro
- ☐ Casado
- ☐ Divorciado
- ☐ Outros

42 - Escolaridade

- ☐ Fundamental
- ☐ Médio/técnico
- ☐ Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

43 – Setor

- ☐ Agronegócio
- ☐ Bancário
- ☐ Educacional
- ☐ Saúde
- ☐ Segurança
- ☐ Transportes
- ☐ Outro

44 - Meu atual regime de trabalho? (Caso tiver mais de uma ocupação, considerar a principal)

- ☐ Sou empresário
- ☐ Tenho vínculo formal (Carteira de trabalho assinada/Regime CLT)
- ☐ Não tenho vínculo formal (Sou autônomo)

- ☐ () Sou servidor público
- ☐ () Outro

45 - Renda

- ☐ () Até 2 salários mínimos
- ☐ () Entre 2 e 5 salários mínimos
- ☐ () Entre 5 e 10 salários mínimos
- ☐ () Acima de 10 salários mínimos

46 - Mora em qual região?

- ☐ () Sul
- ☐ () Sudeste
- ☐ () Centro-oeste
- ☐ () Norte
- ☐ () Nordeste

47 - Quanto tempo você está trabalhando no emprego atual?

- ☐ () Menos de 1 ano
- ☐ () Entre 1 e 2 anos
- ☐ () Entre 2 e 3 anos
- ☐ () Mais de 3 anos

APÊNDICE C – AMOSTRA

Característica	Definição	Quantidade	Porcentagem
Idade	Menos de 25 anos	50	9,58%
	Entre 25 e 40 anos	304	58,24%
	Entre 40 e 60 anos	162	31,03%
	Mais de 60 anos	6	1,15%
Sexo	Feminino	261	50,00%
	Masculino	261	50,00%
Estado civil	Solteiro	202	38,70%
	Casado	261	50,00%
	Divorciado	26	4,98%
	Outros	33	6,32%
Escolaridade	Fundamental	4	0,77%
	Médio/técnico	46	8,81%
	Superior	196	37,55%
	Especialização	148	28,35%
	Mestrado	109	20,88%
	Doutorado	19	3,64%
Setor	Agronegócio	40	7,66%
	Bancário	23	4,41%
	Educacional	128	24,52%
	Saúde	44	8,43%
	Segurança	12	2,30%
	Transportes	3	0,57%
	Outro	272	52,11%
Meu atual regime de trabalho? (Caso tiver mais de uma ocupação, considerar a principal)	Sou empresário	70	13,41%
	Tenho vínculo formal (Carteira de trabalho assinada/Regime CLT)	192	36,78%
	Não tenho vínculo formal (Sou autônomo)	55	10,54%
	Sou servidor público	159	30,46%
	Outro	46	8,81%
Renda	Até 2 salários mínimos	118	22,61%
	Entre 2 e 5 salários mínimos	195	37,36%
	Entre 5 e 10 salários mínimos	119	22,80%
	Acima de 10 salários mínimos	90	17,24%
Mora em qual região?	Sul	16	3,07%
	Sudeste	124	23,75%
	Centro-oeste	305	58,43%
	Norte	24	4,60%
	Nordeste	53	10,15%
Quanto tempo você está trabalhando no emprego atual?	Menos de 1 ano	104	19,92%
	Entre 1 e 2 anos	80	15,33%
	Entre 2 e 3 anos	46	8,81%
	Mais de 3 anos	292	55,94%