

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

VICTOR GOBETTI COELHO

**NEM SÓ FLORES: o papel das restrições estruturais na relação entre
perceber um chamado e seus consequentes**

**VITÓRIA
2019**

VICTOR GOBETTI COELHO

**NEM SÓ FLORES: o papel das restrições estruturais na relação entre
perceber um chamado e seus consequentes**

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

Orientador: Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo.

**VITÓRIA
2019**

VICTOR GOBETTI COELHO

**NEM SÓ FLORES: o papel das restrições estruturais na relação entre
perceber um chamado e seus consequentes**

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

Aprovada em 09 de outubro de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAUJO
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. ALEXSANDRO LUIZ DE ANDRADE
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

Prof. Dr. EMERSON WAGNER MAINARDES
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

RESUMO

Este estudo avaliou o efeito de moderação da percepção de restrições estruturais na relação entre a percepção de um chamado com a satisfação com a vida e viver um chamado. De forma a alcançar a realização desse objetivo, foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa com 165 profissionais brasileiros. Os resultados mostraram que perceber um chamado está positivamente associado à satisfação com a vida e a viver um chamado. No entanto, ambas as relações foram moderadas pela percepção de restrições estruturais, de tal forma que quanto maior a percepção de restrições, mais fracas as relações anteriormente descritas. Esse resultado indica que nem sempre ver um trabalho como um chamado de carreira leva a resultados desejáveis, como frequentemente é defendido por parte da literatura e por profissionais de orientação de carreira. Desta forma, sugere-se que as limitações de acesso a recursos sejam levadas em consideração em processos de orientação de carreira, de maneira que indivíduos estejam mais conscientes de que, em casos de restrições de recursos, chamados ocupacionais podem não gerar os tão aclamados resultados positivos de carreira.

Palavras-chaves: Chamado, carreira, satisfação com a vida, realização profissional, restrições estruturais.

ABSTRACT

This study evaluated the moderating effect of structural constraints on the relationship between the perception of a calling with life satisfaction and living a calling. In order to achieve this goal, a quantitative research was conducted with 165 Brazilian professionals. The results showed that perceiving a calling is positively associated with life satisfaction and living a calling. However, both relationships were moderated by structural constraints, such that the stronger the constraints, the weaker the relationships described above. This result indicates that seeing a job as a career call does not always leads to desirable outcomes, as is often advocated by the literature and career guidance professionals. Thus, it is suggested that limitations on access to resources should be taken into account in career guidance processes, so that individuals are more aware that in cases of resource constraints, occupational calling may not yield the much-acclaimed positive career outcomes.

Keywords: Calling, career, life satisfaction, professional achievement, structural constraints.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	6
1.INTRODUÇÃO	6
Capítulo 2.....	10
2.REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1. CHAMADOS OCUPACIONAIS	10
2.2. AS FLORES: CONSEQUÊNCIAS POSITIVAS DE CHAMADOS OCUPACIONAIS	12
2.3. NEM SÓ FLORES: INSIGHTS DA TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO	14
2.4.RESTRIÇÕES ESTRUTURAIS COMO MODERADORAS	16
Capítulo 3.....	19
3.METODOLOGIA	19
3.1.PERCEBER UM CHAMADO	20
3.2.VIVER O CHAMADO.....	20
3.3.SATISFAÇÃO COM A VIDA.....	21
3.4.PERCEPÇÃO DE RESTRIÇÕES ESTRUTURAIS	21
Capítulo 4.....	23
4.ANÁLISE DE RESULTADOS	23
Capítulo 5.....	30
5.DISSCUSSÃO	30
Capítulo 6.....	33
6.CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	35
APÊNDICE A: Construtos, Variáveis e Fontes.....	40

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

Os estudos sobre chamados ocupacionais, que são profissões compatíveis com valores e identidades pessoais (Wrzesniewski, Mccauley, Rozin, & Schwartz, 1997) e com um senso de propósito (Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003) vêm ganhando força nos últimos anos e, cada vez mais, tem-se aprofundado no entendimento de seus antecedentes e consequentes. A grande variedade de carreiras existentes e a difusão do entendimento de que pessoas podem encontrar sentido e propósito no trabalho (Wrzesniewski, 2003), aliada à tirania da liberdade – pressões sobre o indivíduo de que ele pode “ser quem quiser” (Schwartz, 2000) – têm feito com que indivíduos busquem carreiras que atendam a seu chamado, proporcionando assim maior satisfação com a vida (Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017). Entretanto, diversos fatores são determinantes para que um indivíduo seja capaz de seguir um chamado percebido. Neste estudo, destaca-se uma delas: as restrições estruturais (reduzido acesso a oportunidades devido a condições macroeconômicas, por exemplo). Defende-se neste estudo que a falta de condições estruturais enfraqueça as chances de que um chamado percebido seja vivenciado e conduza a uma maior satisfação com a vida (Duff & Autin, 2013; Duffy, Bott, Allan, & Autin, 2014; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

Durante a última década, uma quantidade crescente de pesquisas na literatura vocacional se concentrou em indivíduos que não têm o privilégio de vivenciar as carreiras desejadas (Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013). Por vezes, indivíduos estão despreparados para seguir a carreira desejada e viver seus chamados em seus trabalhos formais, e,

como consequência dessa impossibilidade de escolha de carreira, muitas pessoas sofrem com problemas psicológicos e emocionais (Berg, Grant, & Johnson, 2010), sentem-se confusas em relação à própria identidade (Duffy & Sedlacek, 2007), além de diversas outras implicações. Corroborando a corrente de chamados não atendidos, Gazica e Spector (2015) e Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016) trazem em seus resultados que indivíduos com chamados ocupacionais não atendidos são mais afetados negativamente quando comparados a indivíduos que sequer percebem um chamado para uma carreira específica. Por outro lado, alguns estudos apontam que aqueles indivíduos os quais atenderam seu chamado em suas carreiras, tiveram como consequência uma melhora na satisfação no trabalho, crescimento pessoal e saúde (Heslin, 2005; Duffy, Dik, & Steger, 2011; Duffy, Douglass, Autin, & Allan, 2014).

Alguns estudos têm também se dedicado a compreender quais as razões que dificultam uma pessoa a vivenciar seu chamado ocupacional. Por exemplo, McBride (2001) sugere que o bem-estar de uma pessoa depende em grande parte da renda relativa que ela recebe, e essa relação parece diminuir substancialmente quando a análise é restrita aos países mais ricos (Helliwell, 2003). Há também indícios de que a capacidade de viver um chamado seja diretamente afetada pela classe econômica e o acesso a oportunidades de seguir a carreira desejada (Duffy & Autin, 2013; Duffy et al., 2017).

Apesar da contribuição desses estudos anteriores, notam-se algumas lacunas de pesquisa. Primeiro, apesar de terem sido analisados os efeitos de variáveis de restrição individual que dificultam a relação entre perceber um chamado e seus consequentes desejados, nota-se uma necessidade de melhor compreender o efeito de variáveis de

caráter mais estrutural, mais relacionadas ao ambiente, como grau de aquecimento da economia e de disponibilidade de empregos. Segundo, faz-se necessário compreender o efeito dessa moderação em um contexto econômico mais instável e menos favorável, e espera-se que o efeito de moderação seja pronunciado devido às maiores incertezas e menor acesso a oportunidades, quando comparado aos cenários economicamente favoráveis dos países desenvolvidos. O Brasil seria um ambiente adequado para preencher essa lacuna, devido à má distribuição de renda no Brasil, onde o valor do rendimento médio do 1% da população mais rica é 36,1 vezes maior que o rendimento médio dos 50% da população com os menores rendimentos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018).

Portanto, este estudo objetivou analisar o efeito da moderação da percepção de restrições estruturais (como limitações econômicas e de disponibilidade de oportunidades de emprego) na relação entre a percepção de um chamado com o significado da vida e viver um chamado. Para alcançar tal propósito, realizou-se um estudo com indivíduos brasileiros, inseridos em um contexto econômico menos favorável quando comparado ao de países desenvolvidos. Foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa com uma amostra válida de 165 profissionais, com o intento de testar a possibilidade de que maiores percepções de restrições estruturais enfraquecem as relações entre a percepção de um chamado com a satisfação com a vida e com o ato de viver um chamado.

Este estudo traz contribuições práticas e teóricas. Ele contribui para a literatura de teoria de chamados ocupacionais ao identificar condições em que se aplica a relação frequentemente dada como verdadeira entre perceber um chamado e resultados positivos de carreira. Este é um avanço relevante, dado que são raros os estudos sobre

chamados ocupacionais realizados em economias em desenvolvimento (Duffy & Autin, 2013; Duffy et al., 2017). Quanto a contribuições práticas, espera-se que este estudo auxilie orientadores de carreira e até mesmo trabalhadores a possuírem uma expectativa mais realista a respeito dos efeitos de se desenvolver uma visão do trabalho como um chamado ocupacional. De alguma forma, pode-se dizer que o estudo busca oferecer um choque de realidade a uma narrativa romantizada que tem sido divulgada a respeito dos efeitos de se enxergar as carreiras contemporâneas como necessariamente dotadas de profundo significado existencial.

Capítulo 2

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CHAMADOS OCUPACIONAIS

Chamado ocupacional é um construto relativamente recente na literatura de Comportamento Organizacional, e existem diversas definições a seu respeito. É recorrente o entendimento de que se refira a um construto psicológico que se encontra geralmente implícito em diversas teorias sobre carreiras, como as de autoeficácia ou expectativas, em vez de se tratar de uma teoria nova (Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018). Suas definições podem ser agrupadas em duas perspectivas: neoclássica e moderna. Na definição neoclássica, chamados são entendidos como um convite oriundo de um senso de destino ou de uma fonte divina que chama o indivíduo a desempenhar um trabalho de natureza pró-social em sua carreira (Baumeister, 1991; Bunderson & Thompson, 2009). Já na definição moderna, há uma ênfase em um direcionamento interno que faz com que indivíduos desejem encontrar autorrealização e felicidade em suas carreiras. Nessa perspectiva moderna, que é a adotada neste estudo, propõe-se que um chamado ocupacional seja um senso que faz com que indivíduos (a) se sintam chamados por algo externo, para além de si, em direção a alguma carreira em particular, de forma que (b) tal chamado seja a fonte da expressão do sentido de vida mais amplo de uma pessoa e que (c) veja a necessidade ou o benefício de outros como fonte motivadora (Duffy et al., 2011).

Os três componentes dessa definição de chamados organizacionais encontram similaridade, respectivamente, com outras três literaturas relevantes: significado da

vida, trabalho significativo e motivação pró-social no trabalho (Dik & Duffy, 2009). Estudos sobre significado da vida sugerem que parte de uma vida bem vivida é uma vida com significado, na qual pessoas definem suas experiências à luz desse senso de propósito (Frankl, 1963). Para Steger (2009), essa visão foi estendida em modelos de trabalho significativo. Por sua vez, a literatura de trabalho significativo tem se dedicado a investigar suas proxies, como a motivação intrínseca no trabalho (Allan, Autin, & Duffy, 2016), engajamento no trabalho (Hoole & Bonnema, 2015) e os padrões de significados subjetivos do trabalho (Both-Nwabuwe et al., 2017). Já a literatura sobre motivação pró-social tende a associá-la a altos níveis de persistência, desempenho, produtividade e satisfação no trabalho (Hu & Liden, 2015). Embora essas três literaturas sejam fontes dos três componentes da definição apresentada no parágrafo anterior para chamados ocupacionais, a amarração teórica entre as três torna relevante e único o sentido expresso no conceito de chamados ocupacionais. Uma evidência da crescente relevância do construto na literatura de carreiras tem sido a publicação recente de artigos sobre o tema em revistas de alto impacto nessa área de estudo (Schabram & Maitlis, 2017; Choi, Cho, Jung, & Sohn, 2018; Xie, Zhou, Huang, & Xia, 2017; Buis, Ferguson, & Briscoe, 2019).

Assim como ocorre nas três literaturas citadas, chamados ocupacionais são, em geral, vistos como um conceito desejável, que conduz indivíduos a resultados positivos na carreira. Dentre as várias consequências positivas de perceber um chamado ocupacional - como satisfação com o trabalho (Ko & Kang, 2015) e clima organizacional (Allan et al., 2016), neste estudo explorou-se a relação com duas variáveis específicas: satisfação com a vida e viver um chamado.

2.2. AS FLORES: CONSEQUÊNCIAS POSITIVAS DE CHAMADOS OCUPACIONAIS

Chamados ocupacionais podem ser experimentados de diferentes formas por indivíduos (Duffy & Dik, 2013). É possível que indivíduos venham a buscar, perceber e viver um chamado, opções estas que estão em ordem ascendente em um espectro de experimentação de chamados ocupacionais e revelam importantes diferenças conceituais. Enquanto buscar revela o grau em que um indivíduo procura identificar seu chamado, perceber indica o grau em que a noção de chamado fundamenta a postura de alguém em relação ao trabalho. Por sua vez, viver um chamado reflete o grau em que o chamado percebido está sendo ativado por meio do exercício do trabalho (Duffy et al., 2017). Essa distinção é particularmente relevante neste estudo, dado que perceber e viver um chamado são tratados como construtos distintos neste estudo.

Feita essa distinção, uma questão relevante que se apresenta é: há uma relação positiva entre perceber um chamado e vivê-lo? Ou seja, o fato de alguém identificar que existe um convite para que se viva uma carreira significativa, a qual permita que o indivíduo defina sua identidade por meio do trabalho leva esse indivíduo a, de fato, viver uma carreira com essas características? Em geral, estudos realizados em países desenvolvidos economicamente da América do Norte e Europa sugerem a existência de uma validade discriminante e uma relação positiva entre ambos os construtos (Duffy et al., 2013; Duffy & Autin, 2013, Duffy et al., 2017). Isso significa dizer que ao perceberem seus chamados, pessoas provavelmente ativam mecanismos de autorregulação (Allan et al., 2016) que os movem a adotarem ações de curto e longo prazo as quais facilitam que

seja viabilizada uma condição de trabalho em que o indivíduo possa expressar seu chamado (Douglass, Duffy, & Autin, 2016). Assim, sugere-se que:

Hipótese 1: Há uma relação positiva entre perceber um chamado e viver um chamado.

A literatura aponta que perceber um chamado possui outras consequências positivas, dentre as quais aqui se destaca a satisfação com a vida. Essa relação sugere dizer que o simples fato de identificar um convite para viver uma carreira dotada de maior significado levaria indivíduos a um maior contento em relação à sua existência (Hirschi & Hermann, 2012). O mecanismo psicológico para essa relação seria o de uma maior expectativa de se viver um chamado que levaria indivíduos a maiores sentimentos de esperança de que tal chamado seja vivido, os quais, por sua vez, manteriam as pessoas mais satisfeitas com suas vidas (Duffy et al., 2017).

Em outras palavras, uma maior expectativa de se viver um chamado aumenta o sentimento de esperança do indivíduo de que esse chamado seja vivido e, por consequência, faz com que esses indivíduos tenham maior satisfação com a vida.

Tal associação positiva tem sido encontrada tanto em pesquisas com estudantes (Praskova, Creed, & Hood, 2015; Zhang, Herrmann, Hirschi, Wei, & Zhang, 2015) quanto com adultos que estão trabalhando (Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009). Além disso, há estudos qualitativos os quais também sugerem que indivíduos com um chamado ocupacional apresentam maior felicidade e senso de realização na vida (Bunderson & Thompson, 2009; Lois & Gregson, 2019). Desta forma, sugere-se que:

Hipótese 2: Há uma relação positiva entre perceber um chamado e satisfação com a vida.

2.3. NEM SÓ FLORES: INSIGHTS DA TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

As hipóteses apresentadas até aqui sugerem efeitos positivos de se perceber um chamado. Entretanto, utiliza-se neste trabalho uma fundamentação teórica alternativa para suportar a ideia de que talvez a percepção de um chamado ocupacional não seja necessariamente algo que produz efeitos positivos em toda e qualquer circunstância. Quase todos os estudos publicados até o momento sobre o tema foram realizados em países desenvolvidos, com a participação de pessoas que vivem em países onde há uma estabilidade financeira que viabiliza uma vida segura mesmo em profissões alternativas (Duffy & Dik, 2013). Entretanto, de que forma diferenças contextuais, relacionadas a distintos acessos a oportunidades, poderiam afetar as chances de a percepção de um chamado se reverter em resultados positivos? Para responder a essa pergunta, recorre-se aqui à Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

Segundo essa teoria, tornar-se apto a vivenciar um caminho desejado de carreira depende do acesso a oportunidades, e a mesma linha de argumentação pode ser transposta ao se analisar os efeitos de se viver um chamado ocupacional percebido (Duffy et al., 2017). Tal argumento contesta a ênfase interna e restrita a elementos intrasubjetivos (por exemplo, crenças de autoeficácia, motivação) comumente defendidos em abordagens mais focadas na agência do indivíduo (Chen, 2006). Em oposição a tal tese, a Teoria da Psicologia do Trabalho direciona a ênfase para o papel de fatores

estruturais e contextuais (por exemplo, restrições econômicas, de emprego e discriminações de gênero e raciais) no processo pelo qual indivíduos buscam realizar suas motivações profissionais (Blustein, 2013).

O modelo da Psicologia do Trabalho posiciona renda e volição do trabalho (crença na percepção de que existe o poder de escolha, mesmo em condições estruturais de escassez) como antecedentes do trabalho decente (Duffy et al., 2017). Ele sustenta que maiores níveis nessas duas variáveis preditivas aumentam as chances de que indivíduos construam carreiras nas quais encontram maior segurança emocional e financeira, acesso à saúde, tempo para descanso, compensação justa e alinhamento com valores pessoais e familiares – dimensões do trabalho decente (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016). Assim, volição se refere a um acesso percebido e intangível a oportunidades, enquanto a renda se caracteriza como um acesso tangível.

Pesquisadores sobre chamados ocupacionais têm sustentado a ideia de que indivíduos com restrições de renda e volição seguem sentindo-se chamados para determinados trabalhos, embora frequentemente não consigam vivê-los (Duffy et al., 2017; Hirschi, Keller, & Spurk, 2018; Duffy et al., 2013). Em outras palavras, volição do trabalho e renda são apontados como antecedentes os quais inibem a possibilidade de viver, mas não de perceber um chamado. Esse cenário caracteriza uma parcela da sociedade que alimenta a expectativa de viver um trabalho que ofereça maior senso de propósito, mas que não consegue construir tal condição em sua vida (Berg et al., 2010). Apesar da contribuição desses estudos, como eles têm sido realizados em países desenvolvidos, não há uma problematização clara a respeito do quanto uma dimensão específica da volição - a percepção da escassez de oportunidades externas ao indivíduo

– impacta os efeitos de se viver um chamado. Neste estudo, direciona-se a atenção para uma variável da volição do trabalho que desempenha esse papel: as restrições estruturais.

2.4. RESTRIÇÕES ESTRUTURAIS COMO MODERADORAS

No contexto deste estudo, restrições estruturais se referem a limitações encontradas em um determinado ambiente social para que indivíduos tenham acesso a oportunidades para o desenvolvimento de suas carreiras (Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). Apesar de ser comum a ideia de se sugerir uma relação positiva entre perceber e viver um chamado, independentemente das circunstâncias (Duffy et al., 2013; Duffy & Autin, 2013; Duffy et al., 2017), há evidência de que essa relação possa ser atenuada na presença de determinadas variáveis contextuais. Por exemplo, Duffy, England, Douglass, Autin e Allan (2017) encontraram evidências de que, na presença de maior volição do trabalho, a relação citada tende a se intensificar. Dado que a volição do trabalho possui como um de seus componentes as restrições estruturais (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012), é possível teorizar que tal relação também ocorra quando o modelo é testado com restrições estruturais como moderadora. O mecanismo para essa hipótese é o seguinte: ao perceber um chamado e possuir um alto nível de restrições estruturais, é provável que indivíduos enfrentem maiores dificuldades para ativar tal chamado em um cargo formal (Berg et al., 2010), a despeito da existência de uma argumentação agêntica, na qual o contexto é visto como irrelevante (Dik & Duffy, 2009), em parte da literatura sobre chamados ocupacionais. Assim, propõe-se que:

Hipótese 3: A percepção de restrições estruturais modera a relação entre perceber e viver um chamado (Hipótese 2), de tal forma que quanto maior a percepção de restrições estruturais, mais fraca a relação entre perceber e viver um chamado.

De forma semelhante, discutem-se aqui também as condições em que a relação positiva entre perceber um chamado e a satisfação com a vida (Hirschi & Hermann, 2012; Praskova et al., 2015) pode ser atenuada na presença da percepção de restrições estruturais. É possível argumentar que a mera existência de um chamado já possa provocar, por si, uma melhora na satisfação com a vida (Zhang et al., 2015; Peterson et al., 2009), pelo simples fato de o indivíduo criar um maior significado para o trabalho e uma maior expectativa em relação à carreira. Entretanto, tal expectativa pode ser frustrada no longo prazo (Felix & Cavazotte, 2019; Berg et al., 2010), pelo fato de que nem todos os chamados percebidos poderão ser vividos na prática em razão de fatores como escassez de oportunidades e falta de capacitação do próprio indivíduo (Obodaru, 2017). Assim, pode-se argumentar que, em contextos nos quais há menos oportunidades para o desenvolvimento do trabalho, a probabilidade de um chamado levar, por si só, a uma maior satisfação com a vida, diminui. Desta forma, sugere-se que:

Hipótese 4: A percepção de restrições estruturais modera a relação entre perceber um chamado e satisfação com a vida (Hipótese 1), de tal forma que quanto maior a percepção de restrições estruturais, mais fraca a relação entre perceber um chamado e satisfação com a vida.

A seguir, apresenta-se o modelo estrutural que orientou a realização da pesquisa.

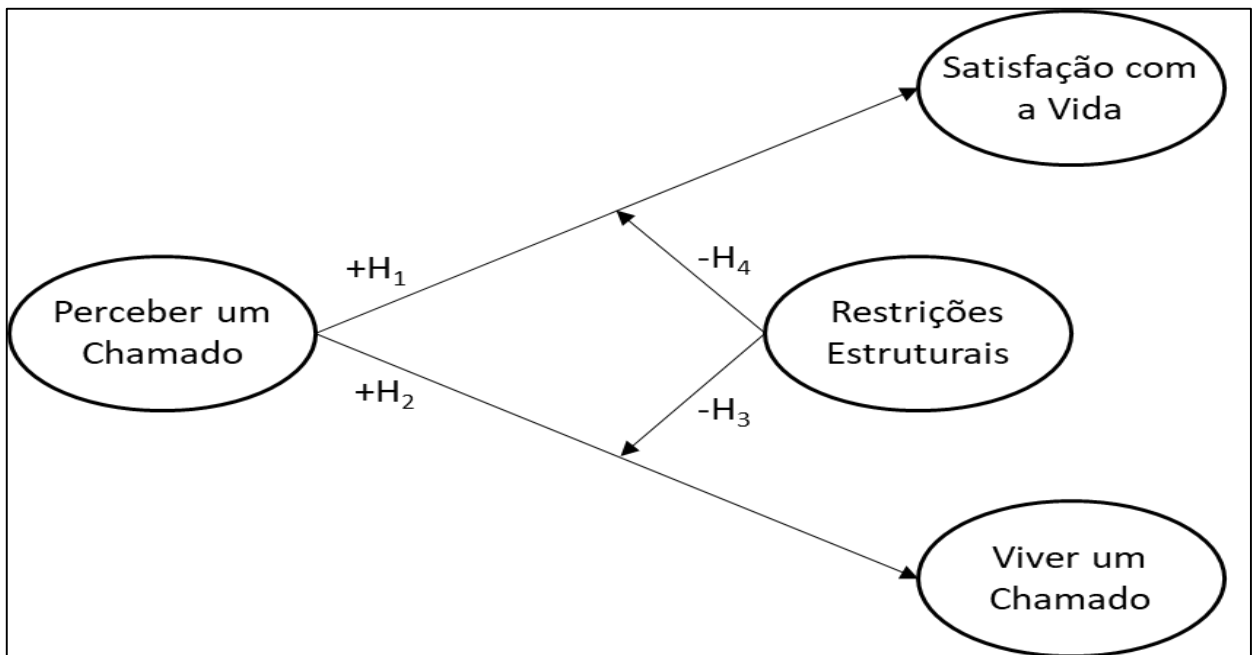


Figura 1: Modelo inicial de pesquisa

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados

Capítulo 3

3. METODOLOGIA

O presente estudo, de natureza quantitativa, foi realizado partir da aplicação de questionários de autorresposta ministrado, em um primeiro momento, a um grupo de 549 ex-alunos de Pós-Graduação de uma instituição de ensino na região Sudeste do Brasil que vivenciavam suas ocupações há 5 anos, no mínimo. Destes, 59 responderam à solicitação de responder ao questionário. Em um segundo momento, foi solicitado aos indivíduos que receberam o questionário inicial que encaminhassem o questionário a pessoas que vivenciam suas carreiras profissionais também há pelo menos 5 anos, o que possibilitou alcançar 153 novos participantes (somando 212 indivíduos). Desse total de 212 participantes, 47 responderam que não possuíam um chamado ocupacional, levando então a uma amostra final válida de 165 respondentes. O critério mínimo de 5 anos de experiência foi utilizado por possibilitar que os participantes tenham uma certa vivência e sensibilidade para responder ao questionário no tema solicitado.

Para investigar relações entre as variáveis, optou-se pela técnica *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) como abordagem para modelagem de equações estruturais, pois é uma abordagem estatística considerada adequada a modelos condicionais exploratórios que permite a estimação simultânea de diversas relações de dependência (Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016); aderente, portanto, ao modelo teórico da pesquisa.

Com base no modelo inicial de pesquisa (Figura 1), e consoante com as recomendações de Chin (1998) e Barclay, Higgins e Thompson (1995), foi feita estimativa

do tamanho mínimo da amostra, considerando-se um nível de significância de 0,05, poder de estatística de 0,8, tamanho de efeito médio ($f^2 = 0,15$) e 2 preditores, o tamanho mínimo da amostra seria de 68 observações. Logo, o tamanho da amostra, com 165 observações, atende ao mínimo apurado. Acrescenta-se que esse tamanho de amostra é sensível à redução do tamanho de efeito até $f^2 = 0,06$, mantidos os demais parâmetros constantes. Por fim, destaca-se que no processamento dos dados foi utilizado o package *plspm* versão 0.4.9 (Sanchez, Trinchera, & Russolillo, 2017) para o software R versão 3.5.3 (R CORE TEAM, 2019), na aplicação da técnica PLS-PM.

As variáveis latentes contidas no modelo foram mensuradas por meio de escalas já existentes e validadas na literatura, conforme detalhado a seguir.

3.1. PERCEBER UM CHAMADO

Foi utilizada a subescala de presença de dois itens da *Brief Calling Scale* (BCS) Dik, Eldridge, Steger e Duffy (2012) para avaliar o grau de percepção de chamado dos participantes. A escala de 5-pontos de likert foi utilizada como base de resposta dos participantes, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Os dois itens do questionário relativos à percepção de chamado foram "eu tenho uma boa compreensão do meu chamado, pois se aplica à minha carreira" e "eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho".

3.2. VIVER O CHAMADO

A escala de viver um chamado – *Living Calling Scale* (LCS)– de seis itens (Duffy, Allan, & Bott, 2012) foi utilizada para avaliar o grau em que os participantes sentiam que

estavam vivendo seus chamados em suas carreiras. A escala Likert de 5 pontos, variando entre discordo totalmente e concordo totalmente, além de uma opção adicional de não aplicável para aqueles que não sentiram uma ligação para uma determinada linha de trabalho, foi utilizada para os participantes responderem aos itens. Os itens de exemplo incluem "Estou trabalhando no trabalho para o qual me sinto chamado" e "No momento, estou envolvido em atividades que se alinham ao meu chamado".

3.3. SATISFAÇÃO COM A VIDA

A medida de satisfação geral com a vida dos participantes utilizou a escala de cinco itens de satisfação com vida – *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* – (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Os participantes responderam a itens em uma escala Likert de 5 pontos, variando entre discordo totalmente e concordo totalmente, e os exemplos dos itens incluem "Estou satisfeito com a vida" e "Se eu pudesse reviver a minha vida, eu mudaria quase nada".

3.4. PERCEPÇÃO DE RESTRIÇÕES ESTRUTURAIS

A percepção das restrições estruturais foi medida a partir de uma escala encontrada em Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi e Torrey (2012). No citado estudo, restrições estruturais são apresentadas como uma variável de primeira ordem do construto de segunda ordem "Volição do Trabalho". Para atender aos pressupostos teóricos que sustentam a elaboração deste estudo, foram considerados apenas os quatro itens em uma escala Likert de 5 pontos para o construto "Restrições Estruturais". Exemplos dos itens incluem "Eu sinto que forças externas realmente limitaram minhas

opções de trabalho e carreira” e “Fatores negativos fora do meu controle pessoal tiveram um grande impacto na minha escolha atual de carreira”.

Na TABELA 1 são apresentadas as definições operacionais das variáveis latentes do modelo.

TABELA 1: OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO INICIAL DE PESQUISA			
Variável latente	Tipo	Variáveis manifestas	Escala
Perceber um chamado (PC)	Exógeno / Reflexivo	PC1	Ordinal (1 – 5)
		PC2	
Satisfação com a Vida (SV)	Endógeno / Reflexivo	SV1	Ordinal (1 – 5)
		SV2	
		SV3	
		SV4	
		SV5	
Viver um Chamado (VC)	Endógeno / Reflexivo	VC1	Ordinal (1 – 5)
		VC2	
		VC3	
		VC4	
		VC5	
		VC6	
Restrições Estruturais (RE)	Moderadora / Reflexivo	RE1	Ordinal (1 – 5)
		RE2	
		RE3	
		RE4	

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos dados secundários da pesquisa.

Capítulo 4

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Os resultados aqui apresentados assumiram 95% de confiabilidade em termos estatísticos, nível este largamente utilizado em pesquisas sociais aplicadas.

Para avaliação dos modelos de mensuração reflexivos foi feita a verificação da (i) unidimensionalidade, pela importância do primeiro autovalor e pelo indicador de confiabilidade composta; (ii) validade convergente, pelas cargas externas e pela média da variância extraída (AVE); e (iii) da validade discriminante, pelas cargas cruzadas e pelo elo critério de Fornell e Larcker (Sanchez, 2013).

Ao avaliar as cargas externas das variáveis moderadoras (VM) identificou-se que as variáveis PC1, RE4 e VC1 apresentaram valores respectivamente iguais a 0,628, 0,594 e 0,633; indicando, assim, que PC explica 39% da variância da PC1, RE explica 35% de RE4 e VC explica 40% da variância de VC1 (ou seja, o quadrado das cargas externas). Hair et al. (2016) sugerem que VM com cargas externas inferiores a 0,4 sejam eliminadas do construto e que as com cargas externas maiores que 0,4 e menores que 0,708 tenham sua remoção avaliada.

Assim, através da avaliação do impacto nos indicadores da unidimensionalidade, das validades convergentes e discriminante, foi possível realizar o ajuste do modelo de mensuração por meio de um processo iterativo, com a reestimação do modelo.

A TABELA 2 apresenta um resumo dos resultados encontrados. Vale destacar que todas as variáveis foram mantidas no modelo visto que, apesar de terem sido feitos testes

com a remoção de quaisquer delas, não houve melhora significativa no ajuste do modelo, ainda que em construtos reflexivos as VM se sobreponham, razão pela qual a exclusão de uma VM não apresente prejuízos aos resultados (ao contrário de construtos formativos).

TABELA 2: VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Construtos	Unidimensionalidade			Validade Convergent e ^a	Validade Discriminant e ^b
	Rho de Dillon-Goldstein	1º Autovalor r	2º Autovalor r	AVE	$\sqrt{AVE}$
Perceber um Chamado (PC)	0,838	1,44	0,559	0,673	0,820 ^c
Restrições Estruturais (RE)	0,842	2,30	0,737	0,573	0,757 ^c
Viver um Chamado (VC)	0,922	4,00	1,335	0,664	0,815 ^c
Satisfação com a Vida (SV)	0,833	3,01	0,642	0,602	0,776 ^c

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: n = 165. ^a Cargas externas $\geq 0,708$, a exceção das variáveis manifestas PC1 (0,628), RE4 (0,594) e VC1 (0,633). ^b Cargas cruzadas das variáveis manifestas entre os próprios constructos maiores do que com os demais constructos. ^c Raiz quadrada da AVE superior a correlação entre as demais variáveis latentes.

Pela análise da TABELA 2 é possível perceber que todas as variáveis latentes (VL) resultaram em valores de confiabilidade composta superiores a 0,7, medida pelo Rho de Dillon-Goldstein, e do primeiro autovalor da matriz de VM superiores a 1 e consideravelmente muito superiores ao segundo autovalor, em consonância com o sugerido por Sanchez (2013), assumindo-se, portanto, a unidimensionalidade dos modelos de mensuração. Sanchez (2013) afirma que, neste caso, as VM de cada construto reflexivo estão relacionadas de tal forma que ocupam um mesmo espaço dimensional.

Através dos resultados apresentados na TABELA 2 se pode assumir a validade convergente dos modelos de mensuração, haja vista que ela trata do relacionamento entre as VM do mesmo construto, ou seja, do compartilhamento de proporção da variância em comum. Este resultado se dá através dos valores de AVE de todas as VL que estão acima de 0,5, como sugerido por Hair et al. (2016) e das cargas cruzadas de todas as VM que alcançaram valores iguais ou superiores a 0,708 (a exceção de PC1, RE4 e VC1, como já mencionado), em conformidade com o critério proposto por Hair et al. (2016) e Sanchez (2013).

De forma similar, pode-se evidenciar a validade discriminante dos modelos de mensuração, que se refere ao relacionamento indevido de VM com VL distintas, ou seja, ao grau em que um construto é diferente dos demais. Esta conclusão se dá analisando os resultados da TABELA 2, em que o critério de validade discriminante pelas cargas cruzadas foi atendido, pois a carga cruzada das VM com a VL do seu construto se mostrou superior quando comparada com as VL dos demais constructos (Hair et al., 2016; Sanchez, 2013). Analogamente, pelo critério de Fornell-Larcker, em que a raiz de AVE deve ser maior que sua correlação com VL dos demais constructos (Hair et al., 2016).

O modelo estrutural foi avaliado através do método de *Variance Inflation Factor* (VIF) com a verificação de colinearidade. Como medida de precisão do modelo, foi avaliado o coeficiente de determinação (R^2) e a significância estatística e relevância dos coeficientes de caminho foi avaliada através de *bootstrapping*, para o que foi definido o número de 5.000 subamostras, a fim de obter estimativas mais precisas. A medida de relevância preditiva do modelo foi avaliada pela média do índice de redundância das VM.

O tanto que o erro padrão foi aumentado pela presença de multicolinearidade foi avaliado pelo VIF que retornou valores menores que 5 ($VIF < 5$), permitindo a presença conjunta de todos os construtos do modelo. (Hair et al., 2016).

O índice Goodness-of-fit (GoF) obtido no modelo foi de 0,4088 utilizado como medida geral de ajuste do modelo. Na literatura não há unanimidade ou orientações direcionadas às gradações classificativas para valores que poderiam ser considerados altos, moderados ou baixos. Conforme a gradação proposta por Wetzels et. al. (2009) (GoF pequeno = 0,1, GoF médio = 0,25 e GoF alto = 0,36), neste estudo podemos considerar alto o ajuste geral do modelo, visto que $GoF = 0,4088 > 0,36$.

Em seguida, foi feita a análise dos coeficientes de caminho e suas significâncias estatísticas (TABELA 3):

TABELA 3: COEFICIENTES DE CAMINHO

Relações	Coeficiente	Significância
PC → SV	0,346	0,0006
Mod_PCxRE → SV (moderação)	-0,655	0,0018
PC → VC	0,711	9,86e-15
Mod_PCxRE → VC (moderação)	-0,552	0,0016

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: n = 165. *Bootstrapping* = 5.000 subamostras.

Percebe-se que na relação direta entre perceber um chamado e a satisfação com a vida (PC → SV), o coeficiente de caminho é positivo e possui nível de significância diante do limite adotado ($\alpha = 0,05$). Este resultado sugere que o incremento de 1 unidade da percepção dos respondentes em relação a variável latente PC, numa escala de 1 a 5, implica o incremento de 0,346 em SV; isto é, perceber um chamado (PC) melhora a percepção sobre a satisfação com a vida (SV). Além disso, percebe-se que o coeficiente

do termo de multiplicação (relação $\text{Mod_PCxRE} \rightarrow \text{SV}$) é negativo e significativo. Ou seja, que a percepção de restrições estruturais (RE) atua como moderadora da relação entre PC e SV, fazendo com que em ambientes de baixa restrição estrutural a relação entre PC e SV seja mais forte, e em ambientes de alta restrição estrutural a relação se torna mais fraca. Ou em outras palavras, quanto maior o nível da percepção restrições estruturais (RE) mais fraca é a relação entre a percepção de um chamado (PC) e a satisfação com a vida (SV).

Observa-se, ainda na TABELA 3, que a relação direta entre perceber um chamado e viver um chamado ($\text{PC} \rightarrow \text{VC}$), o coeficiente de caminho é positivo e significativo, sugerindo que o acréscimo de 1 unidade da percepção dos respondentes em relação a variável latente PC implica o incremento de 0,711 em VC; ou seja, perceber um chamado (PC) melhora a percepção sobre a viver um chamado (VC). Vê-se também que o coeficiente do termo de multiplicação (relação $\text{Mod_PCxRE} \rightarrow \text{VC}$) é negativo e significativo. Ou seja, na relação entre PC e VC, a percepção de restrições estruturais (RE) também atua como moderadora, fazendo com que em ambientes com baixa restrição estrutural a relação entre PC e VC seja mais forte, e, similarmente, em ambientes de alta restrição estrutural a relação se torna mais fraca. Conclusivamente se tem que quanto maior o nível de restrições estruturais (RE) mais fraca é a associação entre a percepção de um chamado (PC) e viver um chamado (VC).

A TABELA 4 apresenta o resultado da medida de precisão do modelo (R^2) relacionado a cada VL endógena, isto é, a variação na VL endógena evidenciada pela variação nas VL relacionadas a ela.

TABELA 4: COEFICIENTE DE DETERMINAÇÃO E ÍNDICE DE REDUNDÂNCIA

Variável latente endógena	R ²	Média do Índice de Redundância
SV	0,159	0,0955
VC	0,412	0,2738

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: n = 165. *Bootstrapping* = 5.000 subamostras.

Observa-se que o valor de R² de 0,16 (SV) e 0,41 (VC) podem ser considerados relevantes, principalmente num estudo exploratório e considerando o conjunto de variáveis não presentes no modelo (e.g. *life meaning*). Da gradação proposta por Cohen (1988) para tamanho de efeito (f²) em ciências comportamentais (0,02 baixo; 0,15 médio; 0,35 alto), o valor do R² de 0,16 seria classificado como médio e alto, respectivamente – uma vez que:

$$f^2 = \frac{R^2}{1 - R^2}$$

Assim o R² de 0,16 e 0,41 indicam que as relações estabelecidas explicam 16% da variância de SV e 41% de VC, o que confere ao modelo um ajuste razoável. Registra-se, ainda, que para SV o R²_{ajus} foi de 0,141 e o R²_{ajus} da relação direta entre PC e SV, controlando-se as demais variáveis, é de apenas 0,025; indicando pouca perda do poder preditivo (0,159 – 0,141) e relevância do efeito moderado (0,141 – 0,025). Para VC o R²_{ajus} foi de 0,401 e o R²_{ajus} da relação direta entre PC e VC, controlando-se as demais variáveis, é de 0,319; indicando também pouca perda do poder preditivo (0,412 – 0,401) e relevância do efeito moderado (0,412 – 0,319).

Por sua vez a média do índice de redundância apresenta o quanto a variação das VM da variável exógena explica a variação das VM da variável endógena. Ou seja, as

VM de SV explicam 9,5% das VM dos construtos que a impactam; e as de VC, 27,4% das VM dos construtos que a impactam.

A seguir, na , mostram-se os valores de R^2 e dos coeficientes de caminho.

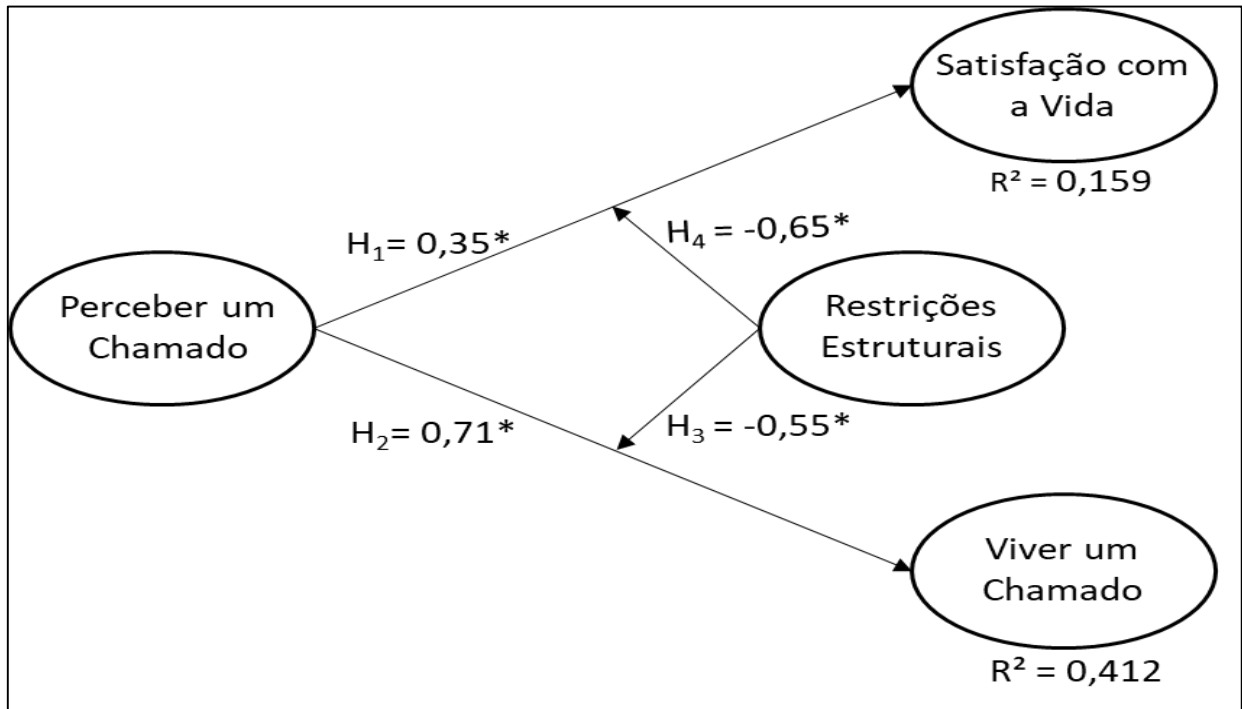


Figura 2: Resultados do modelo estrutural

* Significante a 0,01

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados

Por fim, apresenta-se a TABELA 5, na qual se ilustram os resultados obtidos nos testes das hipóteses.

TABELA 5 – RESULTADO DOS TESTES DAS HIPÓTESES

Hipóteses	Resultados
H ₁ : PC impacta SV	Suportada
H ₂ : PC impacta VC	Suportada
H ₃ : RE modera a relação entre PC e VC	Suportada
H ₄ : RE modera a relação entre PC e SV	Suportada

Fonte: Elaborado pelo autor.

Capítulo 5

5. DISCUSSÃO

Apesar de estudos anteriores terem analisado os efeitos de variáveis de restrição individual que dificultam a relação entre perceber um chamado e seus consequentes desejados, há uma necessidade de melhor compreender como restrições de caráter mais macro afetam as consequências de se perceber um chamado. Assim, este estudo analisou o efeito de variáveis extrínsecas ao indivíduo de caráter mais estrutural, relacionadas ao ambiente contextual, como grau de aquecimento da economia e de disponibilidade de empregos. A seguir, realiza-se uma discussão dos resultados em comparação ao que havia sido encontrado na literatura sobre o tema até o presente momento.

Os resultados permitem dialogar com a literatura em três aspectos centrais. Primeiro, o estudo contesta a visão dominante na literatura e na prática de aconselhamento de carreira de que perceber um chamado ocupacional leva indivíduos a uma maior satisfação com a vida, independentemente das condições estruturais (Duffy et al., 2017; Praskova et al., 2015; Zhang et al., 2015; Peterson et al., 2009; Bunderson & Thompson, 2009). Ao contrário deste trabalho, os estudos publicados até o momento sobre o tema foram realizados em países desenvolvidos, onde há maior estabilidade financeira viabilizando uma vida segura mesmo em profissões alternativas (Duffy & Dik, 2013). Dentro desse contexto com baixas restrições estruturais, o simples fato de se perceber um chamado levaria indivíduos a um maior conteúdo em relação à sua existência (Hirschi & Hermann, 2012). Assim, este trabalho possibilitou identificar que, em um

contexto econômico menos favorável, os efeitos de ver o trabalho sob a perspectiva de um chamado ocupacional são menos positivos para o indivíduo em termos de sua satisfação com a vida. Essa é uma reflexão relevante, dado que há uma tendência no cenário brasileiro de se importar para a prática noções derivadas de estudos realizados em outros contextos, sem que haja uma devida reflexão a respeito das consequências de fazê-lo.

Segundo, o resultado encontrado também permite trazer à luz a importância de analisar o nível de restrições estruturais ao discutir-se a relação entre perceber e viver um chamado. Apesar da existência de uma argumentação agêntica, na qual o contexto é visto como irrelevante (Dik & Duffy, 2009), outros estudos defendem que um alto nível de restrições estruturais faz com que indivíduos enfrentem maiores dificuldades na hora de ativar um chamado em um cargo formal (Berg et al., 2010). Assim, notam-se resultados mistos na literatura, que ora defende o poder de agência do indivíduo e ora ressalta a relevância do contexto (Duffy et al., 2017). Diante dessa discussão, este trabalho se soma aos que sustentam que a busca por viver um chamado não ocorre em um vácuo, mas sim circunscrito em um conjunto de restrições e acessos a oportunidades que influenciam a probabilidade de um chamado percebido ser vivenciado.

Terceiro, o estudo encontra-se em linha com os pressupostos do modelo da Psicologia do Trabalho, que posiciona renda e volição do trabalho (crença na percepção de que existe o poder de escolha, mesmo em condições estruturais de escassez) como variáveis explicativas do trabalho decente (Duffy et al., 2017). A sustentação teórica de que maiores níveis nessas variáveis tornariam maiores as chances de que indivíduos construam carreiras com maior segurança emocional, física e financeira (Blustein et al.,

2016) encontrou eco nos achados desta pesquisa. Assim, este estudo se soma a outros na literatura sobre chamados ocupacionais os quais têm sugerido que restrições de renda e volição inibem a possibilidade de viver, mas não de perceber um chamado (Duffy et al., 2017; Hirschi et al., 2018; Duffy et al., 2013).

De forma geral, os resultados encontrados demonstraram o efeito pronunciado de moderação da percepção de restrições estruturais em um contexto econômico mais instável e menos favorável, com maiores incertezas e menor acesso a oportunidades quando comparado aos cenários economicamente favoráveis dos países desenvolvidos. Portanto, pode-se assumir que ambientes com grande restrição estrutural afetam diretamente a capacidade do indivíduo de viver um chamado percebido à medida que quanto maior for a percepção de restrições estruturais, menores serão as relações entre perceber um chamado com a satisfação com a vida e viver um chamado. Em outras palavras, nem tudo são flores: não se pode dizer que ver um trabalho como um chamado de carreira leva sempre a resultados desejáveis, especialmente em contextos de altas restrições estruturais, como o Brasil.

Capítulo 6

6. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou avaliar o efeito de moderação da percepção das restrições estruturais na relação entre a percepção de um chamado com a satisfação com a vida e viver um chamado. A principal conclusão à qual se chega é a de que os efeitos positivos do ato de perceber um chamado sob viver um chamado e a satisfação com a vida depende do quanto o indivíduo percebe que está em um contexto favorável à construção de uma carreira dotada de significado. Assim, nota-se a importância de considerar o contexto no qual os indivíduos estão inseridos ao se discutir os efeitos de perceber um chamado organizacional.

Caso a literatura siga tratando como invisíveis os contextos laborais com maiores restrições econômicas e de emprego, corre-se o risco de criar em indivíduos que vivem em contextos menos favoráveis uma expectativa irrealista de carreira. Como grande parte da literatura sobre carreira é produzida em países com condições estruturais mais favoráveis, pode-se criar em ambientes laborais como o brasileiro uma ditadura da felicidade, na qual indivíduos sejam pressionados socialmente a criarem a ideia de que vivem uma missão ou chamado no trabalho. Cabe ressaltar que não se trata de demonizar chamados ocupacionais, mas sim de chamar a atenção para a importância de se realizar uma discussão mais realista e consciente das limitações e “espinhos” existentes no caminho.

Este estudo possui limitações que podem ser superadas em estudos futuros. Primeiro, apesar de trazer ênfase para a importância da percepção por parte do indivíduo

acerca do contexto estrutural no qual está inserido, o estudo foi realizado com uma amostra unicamente de brasileiros. Futuras pesquisas poderão expandir a amostra para outros países emergentes, de forma a buscar evidências mais amplas para a tese aqui sustentada. Segundo, não foram considerados efeitos de interação de variáveis de nível individual no modelo estudado. É possível que indivíduos com características pessoais como adaptabilidade de carreira (Federici, Boon, & Hartog, 2019) ou resiliência (Lyons, Schweitzer, & Ng, 2015) reajam de forma diferente a ambientes de alta restrição estrutural. Terceiro, a amostra de 165 respondentes, embora satisfatória, poderia ser ampliada em futuros estudos.

Na prática, os resultados aqui apresentados – fundamentados no modelo da Psicologia do Trabalho – podem servir de suporte à tomada de decisões de profissionais predispostos ao abandono de uma carreira sólida a fim de se aventurarem em seus chamados ocupacionais, em cenários incertos e inseguros, cujas restrições estruturais sejam predominantes. Além disso, espera-se que a visão realista apresentada neste estudo seja levada em consideração por parte dos orientadores de carreira, de maneira que indivíduos estejam mais conscientes de que, em contextos de restrições de recursos, chamados ocupacionais podem não gerar os tão aclamados resultados positivos.

REFERÊNCIAS

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). *Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints*. *Frontiers in Psychology*, 7, 71.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). *The partial least squares (PLS) approach to casual modeling: personal computer adoption ans use as an Illustration*. *Technology studies: special issue on research methodology*, 2(2), 284-324.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford Press. *Psychological bulletin*, 110(1), 86.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Blustein, D. (2013). The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy. Routledge. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). *Decent work: A psychological perspective*. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.
- 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, 1658.
- Buis, B. C., Ferguson, A. J., & Briscoe, J. P. (2019). Finding the “I” in “Team”: The role of groups in an individual's pursuit of calling. *Journal of Vocational Behavior*, 76(4), 537-566.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Chen, C. P. (2006). Strengthening career human agency. *Journal of Counseling & Development*, 84(2), 131-138.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567-582.

- 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., 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.
- 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., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601.
- 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., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016b). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2014). Exploring the role of work volition within social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 465-478.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012a). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012b). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
- 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., 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.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2014). Examining predictors and outcomes of a career calling among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 309-318.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016a). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The journal of positive psychology*, 11(6), 634-646.
- 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(2), 127-137.
- Federici, E., Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2019). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(1) 1-29.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology*, 25(1), 103-108.
- Frankl, V. E. (1963). Man's search for meaning: Revised and updated. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67(3), 671-677.
- 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*, 76(4), 537-566.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications. *Journal of Travel Research*, 55(6), 695-708.
- Helliwell, J. F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic modelling*, 20(2), 331-360.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- 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*, 25(2), 1-10.
- 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.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2018. *PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio*. Recuperado em 21 junho, 2018, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/20843-pnad-continua-10-da-populacao-concentravam-quase-metade-da-massa-de-rendimentos-do-pais-em-2017.html>.
- Kazdin, A. E. (1998). Methodological issues & strategies in clinical research. American Psychological Association. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(1), 95.
- Ko, J., & Kang, K. A. (2015). Relations between perceiving a calling and job satisfaction in probation officers: Testing a mediated effect of work meaning and career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 525-534.
- Lois, J., & Gregson, J. (2019). Aspirational Emotion Work: Calling, Emotional Capital, and Becoming a "Real" Writer. *Journal of Contemporary Ethnography*, 48(1), 51-79.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383.
- McBride, M. (2001). Relative-income effects on subjective well-being in the cross-section. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 45(3), 251-278.
- Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal*, 60(2), 523-553.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161-172.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101.
- Sanchez, G. (2013). *PLS path modeling with R*. Berkeley. Trowchez Editions.
- 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.
- Schwartz, B. (2000). Self-determination: The tyranny of freedom. *American psychologist*, 55(1), 79.

- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). *Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration*. *Mis quarterly*, 36(1), 177-195.
- Wrzesniewski, A. (2003). *Finding positive meaning in work*. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). *Interpersonal sensemaking and the meaning of work*. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 78-87.
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Assessing calling in Chinese college students: Development of a measure and its relation to hope. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 582-596.

APÊNDICE A – Construtos, Variáveis e Fontes

Construtos	ID	Variáveis	Fontes
Perceber um chamado	PC1	Eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho.	Dik, Eldridge, Steger e Duffy (2012)
	PC2	Eu tenho uma boa compreensão do meu chamado, pois se aplica à minha carreira.	
Viver o chamado	LC1	Eu tenho oportunidades regulares para viver meu chamado.	Duffy, Allan e Bott (2012)
	LC2	Atualmente estou trabalhando em um emprego que se alinha com meu chamado.	
	LC3	Eu estou constantemente vivendo meu chamado.	
	LC4	No momento, estou envolvido em atividades que se alinham ao meu chamado.	
	LC5	Eu estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho.	
	LC6	Estou trabalhando no trabalho para o qual me sinto chamado.	
Satisfação com a Vida	LS1	De muitas maneiras, minha vida está próxima do meu ideal.	Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985)
	LS2	As condições da minha vida são excelentes.	
	LS3	Estou satisfeito com a vida.	
	LS4	Até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.	
	LS5	Se eu pudesse reviver a minha vida, eu mudaria quase nada.	
Percepção de Restrições Estruturais	WV1	Eu sinto que forças externas realmente limitaram minhas opções de trabalho e carreira.	Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi e Torrey (2012)
	WV2	O estado atual da economia me impede de trabalhar no trabalho que eu quero.	
	WV3	Fatores negativos fora do meu controle pessoal tiveram um grande impacto na minha escolha atual de carreira.	
	WV4	Os empregos que eu gostaria de prosseguir não existem na minha área.	