

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

MARCUS GREGÓRIO SERRANO

**EFEITOS DA PERSONALIDADE NARCISISTA NAS RELAÇÕES
ENTRE A VIVÊNCIA DO CHAMADO E O COMPROMETIMENTO COM
A CARREIRA E COM A ORGANIZAÇÃO**

**VITÓRIA
2020**

MARCUS GREGÓRIO SERRANO

**EFEITOS DA PERSONALIDADE NARCISISTA NAS RELAÇÕES
ENTRE A VIVÊNCIA DO CHAMADO E O COMPROMETIMENTO COM
A CARREIRA E COM A ORGANIZAÇÃO**

Trabalho apresentado ao Programa de Mestrado 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 Araújo.

**VITÓRIA
2020**

MARCUS GREGÓRIO SERRANO

**EFEITOS DA PERSONALIDADE NARCISISTA NAS RELAÇÕES
ENTRE A VIVÊNCIA DO CHAMADO E O COMPROMETIMENTO COM
A CARREIRA E COM A ORGANIZAÇÃO**

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

Aprovada em 12 de Novembro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

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

Prof. Dra. Rozelia Laurett
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. Cesar Augusto Tureta de Moraes
Universidade Federal do Espírito Santo

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha esposa, Tatiana, pelo incentivo nessa jornada. Seu apoio foi irrestrito e incondicional, do início ao fim. Sua parceria e companheirismo é o que tornaram isso possível.

Agradeço ao meu filho, Igor, por compreender minhas ausências nesse período. Que o resultado desse meu esforço possa lhe servir de inspiração e exemplo. Meu legado, seja qual for, é para você.

Ao meu professor, Dr. Bruno Felix, pelo incentivo, apoio, inspiração e confiança. Mestres e amigos como ele mostram que os desafios da educação e da busca pelo conhecimento valem à pena.

Aos meus colegas de turma e professores da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, agradeço pelo convívio, pelas trocas e pelo aprendizado.

RESUMO

Há uma percepção disseminada de que a vivência de um chamado traz resultados positivos para a carreira de uma pessoa e para a organização em que trabalha. Também há uma percepção de que a vivência do chamado se origina de sentimentos altruístas e ações orientadas ao benefício de seus semelhantes. O presente estudo avaliou se características pessoais – a orientação para comparação social e o narcisismo – impactam a percepção de vivência de um chamado ocupacional, bem como se impactam a relação entre esse construto e o comprometimento do indivíduo com a própria carreira e com a organização. Os resultados mostraram que a orientação para comparação social tende a diminuir a percepção do indivíduo de que vive seu chamado. Porém, mostrou-se que a vivência do chamado impacta positivamente o comprometimento com a organização e com a própria carreira. Por fim, identificou-se que o narcisismo moderou de forma positiva a relação entre a vivência do chamado e o comprometimento com a carreira, porém não impacta de forma significativa o comprometimento com a organização. Dessa forma, o estudo contribui para a literatura e para a prática de gestão de recursos humanos ao apresentar reflexos positivos de características pessoais tidas como negativas no que diz respeito à relação entre a vivência do chamado e a carreira, e que essas características não necessariamente trazem efeitos negativos sobre o comprometimento do indivíduo para com a organização.

Palavras-chave: orientação para comparação social; narcisismo; chamado ocupacional; vivência do chamado; comprometimento; carreira.

ABSTRACT

There is a widespread perception that living a calling brings positive results to a person's career and to the organization in which he works. There is also a perception that the living a calling originates from altruistic feelings and actions oriented to the benefit of a person's peers. The present study evaluated whether personal characteristics - the social comparison orientation and narcissism - impact the perception of living an occupational calling, as well the relationship between this construct and the individual's commitment to his own career and to the organization. The results showed that the social comparison orientation tends to reduce the individual's perception that he lives his calling. However, it was shown that the living a calling positively impacts the commitment to the organization and to the career itself. Finally, it was identified that narcissism positively moderated the relationship between the experience of living a calling and the commitment to the career, but it does not significantly impact the commitment to the organization. Thus, the study contributes to the literature and to the practice of human resource management by presenting positive reflexes of personal characteristics considered as negative with regard to the relationship between the experience of the call and the career, and that these characteristics do not necessarily have effects negatives about the individual's commitment to the organization.

Keywords: social comparison orientation; narcissism; occupational calling; living calling; commitment; career.

SUMÁRIO

Capítulo 1	8
1 INTRODUÇÃO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
2.1 ORIENTAÇÃO PARA COMPARAÇÃO SOCIAL	8
2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO	14
2.4 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA	15
2.5 EFEITOS MODERADORES DA PERSONALIDADE NARCISISTA NA VIVÊNCIA DO CHAMADO E SEUS CONSEQUENTES	16
2.5.1 Efeito moderador da personalidade narcisista entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo	18
2.5.2 Efeito moderador da personalidade narcisista entre a vivência do chamado e o comprometimento com a carreira	18
Capítulo 3	22
3 METODOLOGIA	22
Capítulo 4	22
4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	22
4.2 TESTE DE HIPÓTESES (AVALIAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO) E DISCUSSÃO	27
Capítulo 5	32
5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO	34

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Uma das muitas características que diferencia o ser humano de objetos e animais é sua busca por senso de propósito ou de significado (Abeyta, Routledge e Sedikides, & 2017). Essa busca por significado está presente também no âmbito profissional (Cardador & Caza, 2012), e pode ser expressa por meio de um chamado ocupacional. Tal conceito pode ser definido como uma atitude relativa ao trabalho, na qual este se constitui como uma parte central da identidade de alguém, promovendo envolvimento significativo em um domínio de trabalho específico que beneficia essa pessoa, sua família ou sociedade (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Dessa forma, compreende-se que ver o trabalho como um chamado permite atender às necessidades pessoais e conduz indivíduos à autorrealização (Dik & Duffy, 2013), como também permite atender às necessidades de outras pessoas.

Uma outra característica inerente ao ser humano é comparar-se com outros indivíduos (Gilbert, Giesler, & Morris, 1995), buscando por meio desse processo de comparação social compreender suas próprias opiniões e comportamentos (Festinger, 1954). Assim, a comparação social atua como uma forma de validação com seus pares, o que ajuda na construção do nível de autoestima de uma pessoa (Cramer, Song, & Drent, 2016). A existência de uma menor ou maior tendência de um indivíduo a comparar-se com outros é definida como Orientação para Comparação Social (Gibbons & Buunk, 1999). Essa tendência de comparar-se aos semelhantes é igualmente observada em indivíduos com outra característica própria do ser humano, o traço de personalidade narcisista. Indivíduos que possuem esse traço de personalidade também demonstram preocupação com validação externa e

buscam apresentar-se de maneira moralmente positiva para seus pares (Hart, Tortoriello, & Richardson, 2018).

Em outras palavras, pessoas com maior tendência à comparação social se assemelham a pessoas mais narcisistas na medida em que tendem a realizar mais comparações com o objetivo de se autoavaliar e de reforçar seu senso de superioridade (Krizan & Bushman, 2011) e sua autoestima (Burnell, Ackerman, Meter, Ehrenreich, & Underwood, 2020). Ao se analisar essas duas características humanas (orientação para comparação social e narcisismo) de acordo com as definições apontadas até agora, é possível aproximá-las da vivência do chamado ocupacional, conforme discute-se a seguir.

Se por um lado o narcisismo se relaciona de maneira inversa à tendência do comportamento altruísta, pois o indivíduo nutre exacerbado senso de importância sobre si mesmo (Fatfouta, 2019), por outro, indivíduos narcisistas podem se envolver em atividades pró-sociais em busca de uma imagem positiva para gozar benefícios sociais dessa imagem (Hart et al., 2018). De forma similar, pessoas que vivem um chamado geralmente buscam envolvimento com atividades pró-sociais como forma de demonstrar senso de propósito, em um processo contínuo de avaliação do significado de suas atividades profissionais e sua contribuição para o bem-estar comum de outras pessoas (Dik & Duffy, 2009) e para atender às necessidades da sociedade (Wang & Dai, 2017). Reforça-se aqui que, apesar de serem conceitos distintos, percebe-se similaridade entre o comportamento narcisista e o comportamento do indivíduo com maior orientação para comparação social, pois perseguem continuamente avaliar a si próprios perante seus semelhantes (Cramer, Song, & Drent, 2016).

A avaliação desses estudos sugere o paralelo entre os conceitos apresentados. Em relação à vivência do chamado, verifica-se uma motivação intrínseca para a adoção de comportamentos altruístas, mas também uma motivação baseada em autopromoção. Dessa forma, apesar de estudos anteriores já haverem apontado alguns antecedentes dos chamados ocupacionais e do comportamento pró-social (Konrath, Ho, & Zarins, 2016; Thompson & Bunderson, 2019), percebe-se a oportunidade de melhor entender a influência da orientação para comparação social na vivência do chamado ocupacional, como também a influência do narcisismo nos consequentes da vivência do chamado ocupacional.

Ante o exposto, a presente pesquisa teve como objetivo analisar os efeitos do narcisismo na relação entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo e com a carreira. O trabalho concentra foco em analisar a influência do narcisismo na vivência do chamado e nas relações de comprometimento no trabalho, fundamentando-se na Teoria da Comparação Social, apresentada por Festinger (1954). Para tal avaliação, foi feito um estudo de natureza quantitativa com trabalhadores brasileiros, que utilizou o método de análise de modelagem de equações estruturais.

Algumas importantes contribuições surgem como fruto deste trabalho. Em termos teóricos, ao explorar como um traço de personalidade, o narcisismo, pode influenciar a vivência do chamado, busca-se ampliar a literatura sobre chamados. Isso possibilita maior compreensão de possíveis facetas negativas deste construto, frequentemente posicionado como algo desejável e amplamente estimulado por orientadores de carreiras, ainda que indícios apontem a existência de efeitos indesejáveis (Dik & Duffy, 2009) e que são explorados no presente trabalho. Além disso, ao explorar o construto de orientação para comparação social como um

anterior da vivência do chamado, expande-se o entendimento dos mecanismos pelos quais, dependendo dos fatores antecedentes da concepção do trabalho como um chamado, este pode ter sua relação influenciada com diferentes formas de comprometimento.

Capítulo 2

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ORIENTAÇÃO PARA COMPARAÇÃO SOCIAL

É comum que as pessoas busquem comparar-se aos seus semelhantes a fim de responder a questões ligadas a suas próprias opiniões, habilidades e comportamentos (Festinger, 1954). Porém, apesar de o processo de comparação social apresentar-se como um impulso universal e relativamente automático (Gilbert, Giesler, & Morris, 1995), nem todas as pessoas possuem o mesmo nível de predisposição para a comparação social (Buunk & Dijkstra, 2014).

Frente a essas diferenças entre os indivíduos, Gibbons e Buunk (1999) apresentaram o conceito de orientação para a comparação social. Eles conceituam o termo como uma inclinação que pessoas possuem para pensar em si mesmas na presença de outros indivíduos, bem como se mostrarem mais empáticas às suas necessidades. A comparação social é vista como uma forma de validação interacional que tende a ser uma fonte de construção do nível – alto ou baixo – da autoestima de um indivíduo (Cramer, Song, & Drent, 2016).

A Teoria da Comparação Social de Festinger (1954) possibilita um melhor entendimento deste construto. Por meio dessa teoria, o autor explica que os humanos possuem um direcionamento para avaliar suas próprias opiniões e habilidades e que, para tal avaliação, realizam comparações de suas opiniões e habilidades com outras pessoas. Outra característica dessa teoria é que as pessoas realizam as comparações frente a outros que elas julgam superiores ou inferiores a si (Park & Baek, 2018), o que acarreta emoções e efeitos psicológicos tanto

positivos quanto negativos. O resultado desse processo de avaliação também pode influir em suas ações e comportamentos (Buunk & Dijkstra, 2014), como escolhas relacionadas à carreira, por exemplo.

2.2 CHAMADOS OCUPACIONAIS

A pesquisa sobre chamados ocupacionais tem evoluído nos últimos anos, mas ainda residem desafios no fato de não haver consenso em relação a uma clara definição do construto (Duffy & Dik, 2013; Dik & Shimizu, 2019). Nesta pesquisa, um chamado é compreendido como uma atitude que indivíduos podem possuir relativa ao trabalho, no qual busca vivenciar intenções pró-sociais (tais como cuidar de outras pessoas ou de animais; educar/ensinar pessoas) e que incorporam a convergência do seu senso sobre o que ele gostaria de fazer, deve fazer e de fato faz (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010). Embora seja uma atitude que pode se manifestar em outras áreas da vida, como no caso de chamados espirituais ou religiosos (e.g., ser padre ou missionário), o tema tem sido frequentemente debatido no plano do trabalho (Bunderson & Thompson, 2009). Neste caso, o trabalho é visto como uma esfera em que há uma oportunidade de fazer a diferença na vida de seus semelhantes, ao invés de apenas representar uma fonte de renda ou progresso profissional – emprego e carreira, respectivamente (Cardador & Caza, 2012). Em complemento a este entendimento, também é possível definir chamado ocupacional como o estabelecimento de um objetivo pessoalmente significativo e orientado para ajudar os outros (Praskova, Creed, & Hood, 2015) ou, ainda, como um lugar na divisão do trabalho na sociedade destinado a ser preenchido em virtude de dons ou talentos (Bunderson & Thompson, 2009).

No entanto, mais do que compreender o conceito, deve-se diferenciar o

chamado em si da vivência do mesmo. O fato de uma pessoa perceber um chamado não indica que obrigatoriamente ela vivencie os elementos desse chamado em seu trabalho (Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018). Viver o chamado pode ser compreendido como o sentimento que as pessoas têm quando são capazes de trabalhar naquilo que entendem ser seu chamado e, ainda, quando têm experiências positivas de trabalho (Hirschi, Keller, & Spurk, 2018).

Apesar de a literatura em geral conduzir à crença de que viver um chamado envolve um processo de abnegação pessoal em prol de objetivos pró-sociais (Hirschi et al., 2018), é possível defender uma ideia contrária. Dado que processos de comparação social são fontes de autoestima (Burnell et al., 2020) e que existe no mundo contemporâneo uma valorização de indivíduos que se engajam em comportamentos e atividades considerados altruístas (e que comumente são associados à chamados ocupacionais), como voluntariado e de responsabilidade social (Sagnak & Kuruo, 2017), é razoável sugerir uma conexão entre a orientação para a comparação social e a busca por se viver um chamado. Ou seja, posterior a um processo de comparação social, indivíduos com essa tendência buscarão exercer atividades que representem a vivência de um chamado. Há indícios de que haja inclusive uma pressão para que pessoas busquem inserir em seus currículos atividades que denotem uma inclinação pró-social em suas carreiras (Gebauer, Sedikides, Verplanken, & Maio, 2012; Felix & Cavazotte, 2019), o que tende a afetar especialmente indivíduos com maior orientação para comparação social, haja vista que eles são mais inclinados a tentar atender a essas expectativas. Assim, sugere-se que:

H1: A orientação para comparação social está positivamente relacionada com a vivência de um chamado ocupacional.

2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

O comprometimento organizacional pode ser definido como um sentimento de obrigação nutrido por um funcionário em relação à sua organização, impelindo-o a manter-se nela (Allen & Meyer, 1990). Segundo esses mesmos autores, os sentimentos podem ser de ordem afetiva (identificação e envolvimento emocional com a organização); instrumental (reconhecimento dos custos de deixar a organização) e normativo (senso de obrigação para com a organização).

Fatores como satisfação com salários, satisfação com colegas de trabalho e supervisores, segurança e possibilidade de promoção influenciam positivamente os níveis de comprometimento organizacional (Yousef, 2016; Yao, Qiu, & Wei, 2019). No entanto, para o contexto desta pesquisa, os fatores ligados ao comprometimento de ordem afetiva merecem atenção, conforme se mostra a seguir.

Indivíduos com maior comprometimento organizacional afetivo entendem que suas atividades na organização decorrem de suas próprias escolhas (Tang & Vandenberghe, 2020), bem como possuem maior identificação, envolvimento e vínculo emocional na organização em que atuam (Meyer & Allen, 1991). Esse envolvimento gera maior senso de significado e propósito (Kim, Shin, Vough, Hewlin, & Vandenberghe, 2018). Convergingindo com esse fenômeno, pessoas que perseguem seu chamado também podem, por meio de atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho, possuir maior comprometimento com o propósito e missão do grupo (Cardador & Caza, 2012). Como o aqui exposto é reforçado por pesquisas anteriores que afirmam que a vivência de um chamado é um preditor significativo do comprometimento organizacional em um âmbito geral (Markow & Klenke, 2005; Duffy, Dik, & Steger, 2011), o presente estudo sugere que:

H2: A vivência de um chamado ocupacional está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo.

2.4 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Pode-se afirmar que compromisso com a carreira é a atitude de alguém em relação à sua profissão ou vocação (Blau, 1985). Assim, o comprometimento com a carreira pode ser definido como a motivação de um indivíduo para se desenvolver profissionalmente em um determinado campo de trabalho, bem como sua dedicação para isso (Magalhães, 2013). Também é definido como a dedicação do indivíduo à sua carreira, profissão ou ocupação (Katz, Rudolph, & Zacher, 2019).

Indivíduos com maior nível de comprometimento com a carreira tendem a exercê-la com mais energia, bem como estabelecerão objetivos de carreira mais elevados, obtendo assim mais retorno e satisfação psicológica de suas ocupações (Duffy et al., 2011). Além disso, indivíduos mais comprometidos com sua carreira podem avaliar as situações difíceis ou desafiadoras de forma mais positiva (Oliveira & Bardagi, 2010). Como contraponto, funcionários que percebem um chamado como parte relevante de sua carreira, mas não estão comprometidos com sua ocupação atual, podem estar procurando outro lugar para cumprir esse chamado (Duffy et al., 2011).

Na formulação da hipótese 2, defendeu-se uma associação entre a vivência de um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo. Mas é coerente sugerir que viver um chamado possa se relacionar não apenas com o vínculo estabelecido com uma organização (Markow & Klenke, 2005; Duffy et al., 2011), mas sim, com a trajetória como um todo da carreira de um indivíduo (Felix & Cavazotte,

2019). Estudos anteriores com profissionais de saúde (Johansson & Hamberg, 2007) e cuidadores de animais (Schabram & Maitlis, 2017) mostram que ao viver um chamado ocupacional, indivíduos tendem a construir um histórico de experiência intrínseca e extrinsecamente satisfatórias que os mantêm vinculados a sua ocupação profissional de maneira mais intensa. Assim, sugere-se que:

H3: A vivência de um chamado ocupacional está positivamente relacionada com o comprometimento com a carreira.

2.5 EFEITOS MODERADORES DA PERSONALIDADE NARCISISTA NA VIVÊNCIA DO CHAMADO E SEUS CONSEQUENTES

A literatura existente aponta que a vivência dos chamados apresenta não somente efeitos positivos, mas também aspectos negativos para os indivíduos, se caracterizando como uma faca de dois gumes para suas carreiras (Bunderson & Thompson, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2012; Gazica & Spector, 2015). Exemplos de efeitos negativos são a exposição a trabalhos mais difíceis ou desagradáveis (devido à disposição do indivíduo de atender prontamente quando solicitado), maior incidência de problemas de excesso de trabalho (*workaholism*) e problemas ligados a remunerações mais baixas oferecidas por empregadores (Cardador & Caza, 2012). Ainda, indivíduos com um chamado podem ser menos receptivos a mentores cujos conselhos ameaçam seu senso de chamado, ocasionando maior risco de "visão de túnel", que é a não absorção de informações periféricas relevantes, devido ao fato de essas informações ou conselhos contrariarem seu foco central – o senso de chamado (Dobrow & Tosti-Kharas, 2012). Buscando expandir essa literatura, o presente estudo dedica interesse na compreensão de outros possíveis efeitos da vivência do chamado na vida profissional do indivíduo, a partir do traço de personalidade narcisista.

Sob a ótica da psicologia moderna, o narcisismo pode ser caracterizado por um senso exagerado de importância pessoal, necessidade de admiração e construção de fantasias irrealistas a respeito de si (Fatfouta, 2019). Também é definido como um traço de personalidade que leva o indivíduo a sentir-se superior aos que o rodeiam, além de buscar ser respeitado e admirado (Brummelman, Thomaes, & Sedikides, 2016). Esse traço é mais fortemente observado em culturas individualistas, se comparado com culturas mais coletivistas (Vater, Moritz, & Roepke, 2018).

Cabe destacar que há uma diferença entre narcisismo e autoestima. Se por um lado muitos narcisistas não possuem autoestima elevada (e até mesmo apresentam níveis insatisfatórios de felicidade), por outro, muitos indivíduos com autoestima elevada não são narcisistas: eles se valorizam, mas não se enxergam como melhores que outras pessoas (Brummelman et al., 2016). Outra diferença é que usualmente a autoestima tende a aumentar ao longo da vida (Robins, Trzesniewski, Tracy, Gosling, & Potter, 2002), ao passo que o narcisismo usualmente tende a diminuir com o passar do tempo (Foster, Campbell, & Twenge, 2003).

Feita essa distinção conceitual, outros aspectos do narcisismo merecem ser destacados. Em geral, narcisistas sentem-se à vontade em situações de competição, mas enfrentam maiores desafios para construir relacionamentos de longo prazo (Sedikides, Ntoumanis, & Sheldon, 2019). Apesar dessa dificuldade, buscam demonstrar um alto nível de moralidade pessoal como meio de obtenção de apreciação social (Fossati, Borroni, Eisenberg, & Maffei, 2010). Porém, quando suas características pessoais vêm à tona e deterioram suas relações (Leckelt, Küfner, Nestler, & Back, 2015), observa-se que o narcisista busca novamente ações de obtenção de validação de seus pares (Brummelman et al., 2016). Verifica-se aqui então a contínua busca por validação de suas ações e opiniões, fenômeno também

observado em pessoas com forte orientação para comparação social (Park & Baek, 2018).

2.5.1 Efeito moderador da personalidade narcisista entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo

Considerando que a relação entre vivência de um chamado e o comprometimento organizacional afetivo é construída a partir do alinhamento de valores, interesses e da identificação pessoal do indivíduo com a organização, essa relação pode ser influenciada pelo traço de personalidade narcisista. Indivíduos narcisistas podem possuir forte identificação com a organização, mas apenas como sendo uma expressão de si mesmos (Galvin, Lange, & Ashforth, 2015).

Assim, caso interesses pessoais (como reforço de status social, profissional ou mesmo de reconhecimento do indivíduo e de seus esforços em prol da organização) não sejam atendidos durante o vínculo profissional da pessoa com a empresa (Galvin, Lange, & Ashforth, 2015), a relação entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo pode se tornar mais fraca, pois o indivíduo poderá buscar oportunidades de vivenciar seu chamado em situações ou empresas que atendam a seus anseios narcisistas (Duffy, Dik, & Steger, 2011). Por esta razão, sugere-se que:

H4: A personalidade narcisista modera a relação entre viver um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo, de tal forma que para maiores níveis de narcisismo, tal relação torna-se mais fraca.

2.5.2 Efeito moderador da personalidade narcisista entre a vivência do chamado e o comprometimento com a carreira

As pessoas passam a maior parte de suas vidas no trabalho, o qual pode servir para a construção de sua identidade e como fonte de propósito (Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014). Dessa maneira, muitos indivíduos buscam envolver-se em trabalhos com significado e que atendam a seus chamados a fim de alimentar esse senso de propósito. No caso de indivíduos narcisistas, esses podem buscar opções profissionais de orientação pró-social e associadas a chamados, como voluntariado, por motivos de interesse próprio (Brunell, Tumbler, & Buelow, 2014). Porém, nem todos os indivíduos têm a oportunidade de trabalhar em uma atividade que apoie seu propósito.

Pessoas que percebem e vivem intensamente seu chamado possuem maior comprometimento com a carreira, ao passo que aqueles que percebem seu chamado, mas não o vivenciam plenamente, apresentam baixo comprometimento com a carreira (Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). Diante do apresentado, infere-se que indivíduos narcisistas buscam priorizar sua carreira quando vivenciam seus chamados, inclusive buscando outras organizações nas quais possam viver seu chamado de forma alinhada a seus interesses pessoais caso não consigam fazê-lo em sua organização atual (Duffy et al., 2011), tornando mais forte a relação entre a vivência de um chamado e o comprometimento com a carreira. Por esta razão, sugere-se que:

H5: A personalidade narcisista modera a relação entre viver um chamado ocupacional e o comprometimento com a carreira, de tal forma que para maiores níveis de narcisismo, tal relação torna-se mais forte.

A seguir, apresenta-se a figura 1, que sintetiza as relações testadas na presente pesquisa.

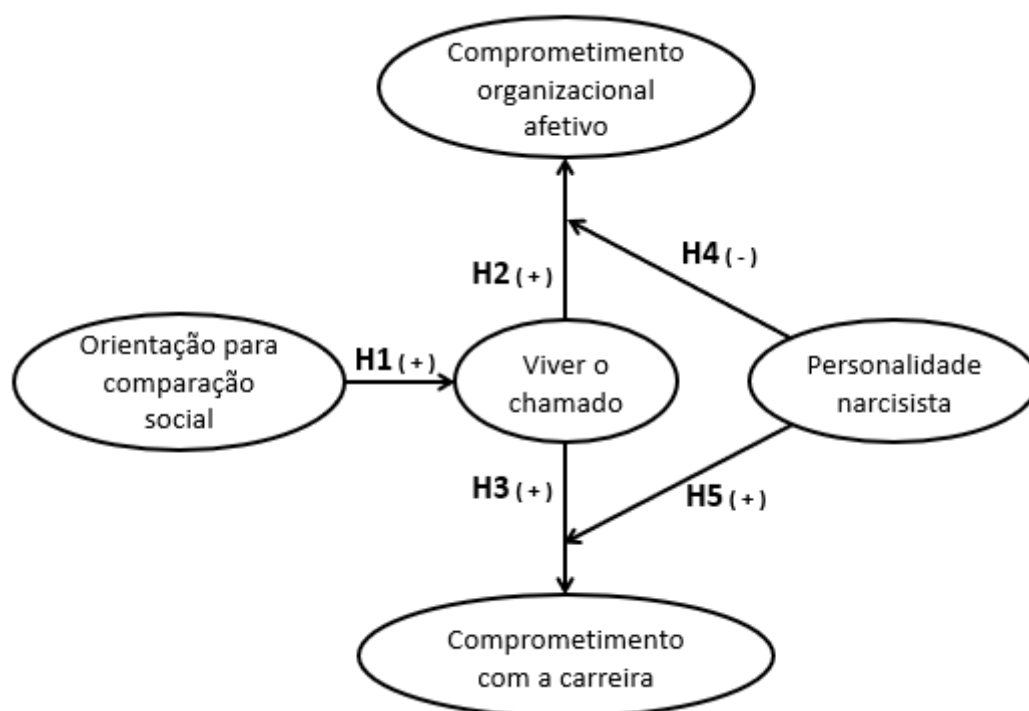


Figura 1: Modelo teórico e as respectivas hipóteses propostas
Fonte: Elaborado pelo autor

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

A amostra é composta por profissionais que possuem algum tipo relação de trabalho com ao menos uma organização, independente de cargo, segmento de atuação ou profissão. O vínculo pode ser de qualquer natureza (ou seja, contrato de trabalho regido ou não pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho). O vínculo é necessário para que seja possível testar as hipóteses relacionadas ao construto Comprometimento Organizacional Afetivo, que por sua natureza exige que o profissional possua relação de trabalho com alguma organização. A pesquisa é de natureza quantitativa e de corte transversal, a fim de testar as hipóteses apresentadas anteriormente

Os dados foram coletados entre abril e maio de 2020 por meio de questionário online disponibilizado aos respondentes por meio do envio de um link pelas redes sociais do autor e da lista de e-mails de uma universidade privada da região Sudeste do Brasil. Para participar da pesquisa os sujeitos deveriam residir em qualquer área do território brasileiro e ter ao menos 25 anos (de tal forma que possuam mais experiência e sensibilidade para avaliar o construto Comprometimento com a Carreira).

O questionário possui 53 questões, incluindo as demográficas. Foram obtidas 531 respostas válidas, o que corresponde a 10 respondentes por questão, número considerado adequado para composição da amostra (Sarstedt, Hair, Thiele, & Gudergan, 2016). Características demográficas: 50,5% de homens e 49,5% de mulheres, com idade média de 40 anos, variando entre 25 e 73 anos. O tempo

médio de experiência profissional é de 17 anos, variando entre 1 e 59 anos. A renda mensal (em reais) se apresentou da seguinte maneira: 2,4% até 1.000; 15,8% entre 1.000 e 3.000; 16,2% entre 3.000 e 5.000; 32,4% entre 5.000 e 10.000; 33,1% acima de 10.000. Já o grau de escolaridade da amostra se apresentou da seguinte maneira: 1,9% possuem ensino médio; 20,2% possuem ensino superior; 49% possuem especialização; 25,2% possuem mestrado; 3,8% possuem doutorado.

O Narcisismo foi aferido por meio de escala de 16 itens de respostas pareadas proposta por Ames, Rose e Anderson (2006) e traduzida por Freitas, Cunha e Avelino (2020). Tal questionário é uma adaptação ao *Narcissistic Personality Inventory* (NPI), modelo proposto por Raskin e Hall (1979) para mensuração de personalidade narcisista, originalmente composto por 40 itens.

A Orientação para Comparação Social dos participantes foi aferida por meio da Escala de Orientação para Comparação Social (INCOM - *Iowa-Netherlands Comparison Orientation Scale*), proposta por Gibbons e Buunk, 1999. O questionário original é composto por 11 itens, avaliados por meio de uma escala de Likert de 5 pontos. No presente estudo, foi utilizada a versão validada por Lins et al. (2016), avaliados em uma escala de Likert de 7 pontos.

A Vivência do Chamado Ocupacional foi aferida por meio de escala proposta por Duffy, Allan e Bott (2011) e traduzida por Coelho (2019). O questionário é composto por 6 itens em uma escala de Likert de 5 itens.

O Nível de Comprometimento Organizacional Afetivo foi aferido por meio da Escala de Comprometimento Organizacional proposta por Pinho, Silva, Oliveira e Oliveira (2018), utilizando um questionário composto por 12 itens, avaliados em uma escala de Likert de 6 pontos.

O Nível de Comprometimento com a Carreira foi aferido por meio da escala validada por Magalhães (2013). O questionário é composto por 12 itens, avaliados em uma escala de Likert de 5 pontos. A escala original foi proposta por Carson e Bedeian (1994).

Os dados coletados foram transferidos para o software SmartPLS para fins de operacionalização estatística. Para realizar a modelagem dos dados, utilizou-se a metodologia de modelagem de equações estruturais, visto que o modelo proposto é formado por relações entre variáveis latentes. Primeiramente, foi avaliado o modelo de mensuração - validade discriminante, validade convergente e confiabilidade composta - e os índices de ajuste do modelo. Por fim, o estudo apresentou o teste das hipóteses (análise do modelo estrutural).

TABELA 1: OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO INICIAL DE PESQUISA

(continua)

Variável latente	Tipo	Variáveis manifestas	Escala
Orientação para Comparação Social (OC)	Exógena / Reflexiva	OC1 OC2 OC3 OC4 OC5 OC6 OC7 OC8 OC9 OC10 OC11	Ordinal (1 a 7)
Vivência do Chamado (VC)	Endógena / Reflexiva	VC1 VC2 VC3 VC4 VC5 VC6	Ordinal (1 a 5)
Comprometimento Organizacional Afetivo (CO)	Endógena / Reflexiva	CO1 CO2 CO3	Ordinal (1 a 6)
Comprometimento com a Carreira (CC)	Endógena / Reflexiva	CC1 CC2 CC3 CC4 CC5 CC6 CC7 CC8 CC9	Ordinal (1 a 5)

(continuação)			
		CC10 CC11 CC12	Ordinal (1 a 5)
Personalidade Narcisista (NA)	Moderadora / Reflexiva	NA1 NA2 NA3 NA4 NA5 NA6 NA7 NA8 NA9 NA10 NA11 NA12 NA13 NA14 NA15 NA16	Respostas pareadas

Fonte: Elaborado pelo autor

Capítulo 4

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para fins de avaliação do modelo estrutural apresentado. Foram identificadas a validade convergente e a validade discriminante. Essa é comprovada averiguando-se as cargas fatoriais, que, segundo Hair Jr. et al. (2019), devem ser superiores a 0,50. Também foi averiguada a variância média extraída (VME), que precisa apresentar valor acima de 0,50. Ainda foram avaliadas a confiabilidade composta (CC), devendo essa apresentar valor acima de 0,70 e o alfa de Cronbach (AC), que deve apresentar valores entre 0,70 e 0,95. Por fim, foi avaliada também a Correlação de Spearman (RHO_A).

Conforme dados apresentados na Tabela 2, nem todos os indicadores dos construtos alcançaram cargas fatoriais satisfatórias, havendo assim a exclusão de alguns deles. Os demais indicadores obtiveram índices dentro do indicado pela literatura, com carga fatorial entre 0,756 a 0,930, variância média extraída entre 0,622 e 0,823, confiabilidade composta entre 0,851 e 0,949, e alfa de Cronbach entre 0,750 e 0,928. Para conclusão da análise de validade convergente, foi testada a correlação de Spearman, que aponta o grau de correlação entre as variáveis. O parâmetro de consistência dessa análise deve se situar no intervalo de -1 e 1. Conforme Tabela 2, os valores encontrados estão entre 0,825 e 0,932, ou seja, próximos de 1.

TABELA 2. INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE

ORIENTAÇÃO PARA COMPARAÇÃO SOCIAL (OC)	CF	AC	RHO	CC	VME
OC2 - Presto sempre muita atenção ao modo como faço as coisas, comparando-as com o modo como os outros as fazem.	0,761	0,750	0,825	0,851	0,656
OC3 - Se quero saber se o que estou a fazer está bem, comparo o que faço com o que os outros fazem.	0,793				
OC4 - Comparo meu desenvolvimento social (ex: habilidades sociais, popularidade) em relação às outras pessoas.	0,872				
VIVÊNCIA DO CHAMADO (VC)	CF	AC	RHO	CC	VME
VC2 - Atualmente estou trabalhando em um emprego que se alinha com meu chamado.	0,918	0,928	0,932	0,949	0,823
VC3 - Eu estou constantemente vivendo meu chamado.	0,883				
VC4 - No momento, estou envolvido em atividades que se alinham ao meu chamado.	0,896				
VC6 - Estou trabalhando no trabalho para o qual me sinto chamado.	0,930				
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO (CO)	CF	AC	RHO	CC	VME
CO1 - Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa.	0,844	0,830	0,839	0,899	0,747
CO2 - Esta empresa tem um forte significado pessoal para mim.	0,920				
CO3 - Eu realmente sinto os problemas dessa empresa como se fossem meus.	0,827				
COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA (CC)	CF	AC	RHO	CC	VME
CC1 - Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de quem eu sou.	0,767	0,879	0,887	0,908	0,622
CC2 - Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim.	0,786				
CC4 - Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.	0,818				
CC5 - Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.	0,816				
CC6 - Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.	0,785				
CC7 - Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento linha de trabalho/campo de carreira.	0,756				

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa.

Nota: CF: carga fatorial; AC: Alfa de Cronbach; RHO: Spearman; CC: Confiabilidade Composta; VME: Variância média extraída

Para verificar a validade discriminante, usou-se o critério de Fornell e Larcker (1981), que observa se a raiz quadrada da variância média extraída de cada construto é maior que a correlação com os demais construtos do modelo. Os valores apresentados na Tabela 3 demonstram que o critério foi atendido.

TABELA 3. VALIDADE DISCRIMINANTE – FORNELL E LARCKER (1981)

	CC	VC	CO	OC
Comprometimento com a Carreira (CC)	0,788			
Vivência do Chamado (VC)	0,629	0,907		
Comprometimento Organizacional Afetivo (CO)	0,501	0,604	0,865	
Orientação para comparação Social (OC)	-0,076	-0,032	-0,019	0,810

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

Para o critério HTMT (*Racio Heterotrait-Monotrait*), proposto por Henseler, Ringle e Sarstedt (2015), é definido um valor máximo de 0,85, sendo aceitável até 0,90. De acordo com o observado na Tabela 4, os resultados atendem a esse critério. Assim, devido à existência de validades convergentes e discriminantes dos construtos é possível verificar que o modelo estrutural atende aos requisitos para que suas propriedades psicométricas sejam consideradas adequadas.

TABELA 4. VALIDADE DISCRIMINANTE – HTMT

	CC	VC	CO	OC
Comprometimento com a Carreira (CC)				
Vivência do Chamado (VC)	0,683			
Comprometimento Organizacional Afetivo (CO)	0,576	0,683		
Orientação para comparação Social (OC)	0,084	0,044	0,057	

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

4.2 TESTE DE HIPÓTESES (AVALIAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO) E DISCUSSÃO

Foi verificado o Fator de Inflação de Variância (FIV), que analisa a multicolinearidade do modelo. Os valores dos indicadores considerados no modelo se apresentam entre 1,424 e 4,338, o que é considerado satisfatório de acordo com Hair et al. (2019), pois tais autores apontam que índices maiores que 10 representam um comprometimento no entendimento dos efeitos entre as variáveis.

Para testar as relações entre as variáveis propostas por este estudo, foi

desenvolvido um modelo estrutural que, por meio da Modelagem de Equações Estruturais com estimativa parcial dos mínimos quadrados parciais (PLS), permitiu testar as hipóteses. Os resultados do teste realizado são apresentados na Figura 2.

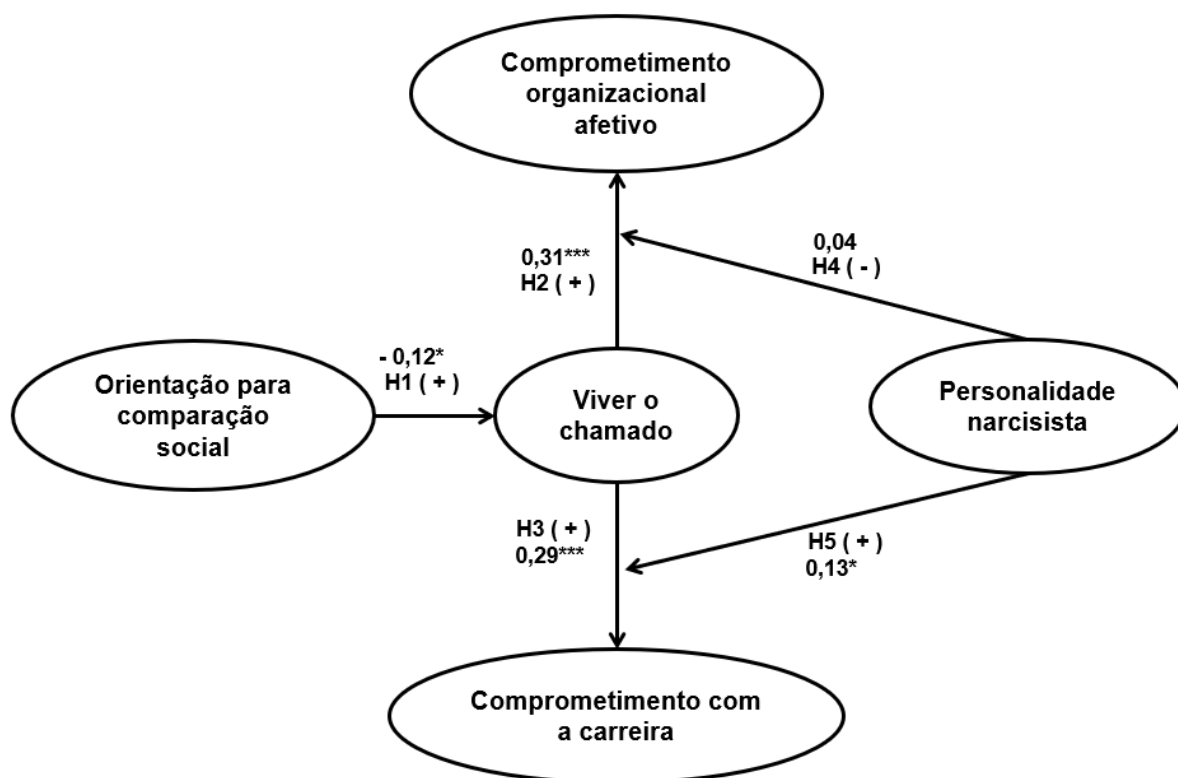


Figura 2: Teste de hipóteses.

Fonte: elaborado pelo autor com dados da pesquisa

Nota: * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$

A hipótese 1, que avaliou a relação positiva entre a orientação para comparação social e a vivência do chamado, foi rejeitada (coeficiente de caminho = -0,12; $p < 0,05$). Diferentemente do que foi proposto, o resultado mostrou que o efeito direto da orientação para comparação social na vivência do chamado foi negativo e significativo, mostrando que tal orientação tende a diminuir a percepção do indivíduo de que vive seu chamado. Apesar de o processo de comparação social influir nas ações e comportamentos do indivíduo, como escolhas de carreira, por exemplo (Buunk & Dijkstra, 2014), os resultados do presente estudo se alinham com os achados de Dalla Rosa, Vianello & Anselmi (2019), que indicam a clareza de

identidade profissional como um dos preditores da vivência de um chamado. A clareza de identidade profissional é a consciência cognitiva de qual é a essência da identidade profissional (Dobrow & Higgins, 2005). Assim, é razoável afirmar que indivíduos que ainda não possuem essa clareza e, portanto, ainda realizam muitos processos de comparação social, não percebem seu chamado ou não vivenciem um chamado percebido.

As hipóteses 2 e 3, que avaliaram a influência da Vivência do Chamado em dois tipos de comprometimento – Organizacional Afetivo e com a Carreira, não foram rejeitadas. A relação entre a vivência do chamado com o comprometimento organizacional afetivo mostrou-se positiva e significativa (coeficiente de caminho = 0,31; $p < 0,001$), o que fornece suporte para a hipótese 2. Esse resultado se alinha com o encontrado por pesquisas anteriores (Markow & Klenke, 2005; Duffy, Dik, & Steger, 2011), reforçando, assim, que a vivência de um chamado é um preditor significativo do comprometimento organizacional. A hipótese 3, que sugeriu que a vivência do chamado influencia positivamente o comprometimento com a carreira também não foi rejeitada (coeficiente de caminho = 0,29; $p < 0,001$), indicando a relação positiva entre a vivência do chamado e o comprometimento com a carreira. Esse resultado apoia estudos anteriores que demonstram que a vivência do chamado gera maior comprometimento com a carreira (Felix & Cavazotte, 2019), bem como apoia a construção de uma carreira mais satisfatória (Johansson & Hamberg, 2007; Schabram & Maitlis, 2017).

A hipótese 4, que sugeriu que a personalidade narcisista modera a relação entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo, foi rejeitada, pois apresentou coeficiente de caminho = 0,04, mas de forma não significativa. Esse resultado conflita com outros estudos, que apontam que indivíduos

mais narcisistas podem buscar outras organizações caso seus anseios pessoais não sejam atendidos (Duffy, Dik, & Steger, 2011; Galvin, Lange, & Ashforth, 2015), o que denota menor comprometimento organizacional. No cenário e amostra avaliados pelo presente estudo, não foram encontradas evidências que apoiem tal conclusão. Uma possível explicação para esse resultado é o perfil demográfico da amostra, formada majoritariamente por indivíduos profissionalmente maduros, o que se reflete em maior comprometimento organizacional afetivo (Salminen & Miettinen, 2019).

A hipótese 5 também não foi rejeitada (coeficiente de caminho = 0,13; $p < 0,05$). Esse resultado reforça pesquisas anteriores (Duffy et al., 2011; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012) indicando assim que o narcisismo tem papel significativo na moderação entre a vivência do chamado e o comprometimento com a carreira, demonstrando que esse traço de personalidade pode, em determinados contextos, trazer efeitos positivos para a carreira do indivíduo.

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou averiguar a forma como uma característica pessoal (orientação para comparação social) e um traço de personalidade (narcisismo) podem ser relevantes para a compreensão da vivência do chamado ocupacional e de seus consequentes. Os resultados encontrados demonstram que a orientação para comparação social tende a diminuir a percepção de vivência do chamado, o que sugere que é importante o profissional possuir clareza de sua identidade para viver seu chamado, conforme evidenciado por Dalla Rosa, Vianello & Anselmi (2019). Esse resultado em particular representa importante contribuição no campo prático, pois reforça a relevância do autoconhecimento como fator de tomada de decisões relacionadas à carreira, conforme demonstrado por achados recentes de Osborn, Sides e Brown (2020). Assim, orientadores de carreira e profissionais podem se beneficiar, envidando esforços em atividades de autoconhecimento para buscar viver seu chamado e, assim, colher seus benefícios. Além disso, o estudo permite concluir que o narcisismo, apesar de comumente indesejado, apresenta um aspecto positivo para a carreira, uma vez que contribui para que o indivíduo seja mais orientado à mesma.

A pesquisa expande a literatura sobre chamados ao explorar como o narcisismo pode influenciar a vivência do chamado. Isso possibilita maior compreensão sobre esse construto, frequentemente posicionado como algo desejável e estimulado por orientadores de carreiras. Além disso, ao investigar o construto de orientação para comparação social como um antecedente da vivência do chamado, amplia-se a compreensão sobre como ele pode levar a efeitos

positivos e negativos para a carreira e para as organizações.

O estudo possui limitações que podem orientar pesquisas futuras. Primeiramente, a amostra foi composta majoritariamente por indivíduos com alta formação acadêmica e altos salários, que são indicativos de maior maturidade profissional. Sugere-se que pesquisas futuras busquem avaliar uma amostra de indivíduos mais jovens e em início de carreira, de tal forma que seus resultados possam orientar de forma precoce aqueles que buscam viver seu chamado.

Segundo, o estudo avaliou apenas a orientação para comparação social como preditor para a vivência do chamado. Dado que há poucos estudos sobre preditores do chamado ocupacional - em pesquisa recente, de 84 estudos examinados, apenas 18 analisaram preditores do chamado (Thompson & Bunderson, 2019) - sugere-se que estudos futuros contribuam para essa literatura investigando outros possíveis preditores do chamado. Por exemplo, recomenda-se que pesquisas futuras detalhem o processo de comparação social na construção da clareza de identidade profissional, e como se a mesma pode ser um preditor do chamado ocupacional.

Terceiro, o estudo procurou avaliar apenas o narcisismo como um moderador entre a vivência do chamado e os comprometimentos com a carreira e com a organização. Considerando que há evidências que indicam que os cinco grandes traços de personalidade (abertura a experiências, conscienciosidade, extroversão, simpatia/amabilidade e neuroticismo) impactam diretamente no comprometimento do indivíduo (Erdheim, Wang, & Zickar, 2006), sugere-se que futuras pesquisas avaliem outros traços de personalidade como moderadores entre a vivência do chamado e os níveis de comprometimento do indivíduo.

REFERÊNCIAS

- Abeyta, A. A., Routledge, C., & Sedikides, C. (2017). Material meaning: Narcissists gain existential benefits from extrinsic goals. *Social Psychological and Personality Science*, 8(2), 219-228. DOI: 10.1177/1948550616667618
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450. DOI: 10.1016/j.jrp.2005.03.002
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x
- 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. DOI: 10.2189/asqu.2009.54.1.32
- Burnell, K., Ackerman, R. A., Meter, D. J., Ehrenreich, S. E., & Underwood, M. K. (2020). Self-absorbed and socially (network) engaged: Narcissistic traits and social networking site use. *Journal of Research in Personality*, 84, 103898. DOI: 10.1016/j.jrp.2019.103898
- Buunk, A. P., & Dijkstra, P. (2014). Social comparison orientation and perspective taking as related to responses to a victim. *Psychology*, 2014. DOI: 10.4236/psych.2014.55054
- Brummelman, E., Thomaes, S., & Sedikides, C. (2016). Separating narcissism from self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 25(1), 8-13. DOI: 10.1177/0963721415619737
- Brunell, A. B., Tumblin, L., & Buelow, M. T. (2014). Narcissism and the Motivation to Engage in Volunteerism. *Current Psychology*, 33(3), 365–376. DOI: 10.1007/s12144-014-9216-7
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338-353. DOI: 10.1177/1069072711436162
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational behavior*, 44(3), 237-262. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1017
- Coelho, V. G., (2019). *Nem só flores: o papel das restrições estruturais na relação entre perceber um chamado e seus consequentes*. Dissertação de Mestrado, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, Vitória, ES, Brasil.

- Cramer, E. M., Song, H., & Drent, A. M. (2016). Social comparison on Facebook: Motivation, affective consequences, self-esteem, and Facebook fatigue. *Computers in Human Behavior*, 64, 739-746. DOI: 10.1016/j.chb.2016.07.049
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: New evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.02.007
- 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. DOI: 10.1177/0011000008316430
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336. DOI: 10.1177/1069072717748676
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6/7), 567-583. DOI: 10.1108/13620430510620629.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 264-280. DOI: 10.1177/1069072711434412
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2011). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479. DOI:10.1007/s10902-011-9274-6
- 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. DOI: 10.1037/a0026129
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.06.006
- 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. DOI: 10.1037/cou0000276
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.09.013

- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959-970. DOI: 10.1016/j.paid.2006.04.005
- Fatfouta, R. (2019). Facets of narcissism and leadership: A tale of Dr. Jekyll and Mr. Hyde?. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100669. DOI: 10.1016/j.hrmr.2018.10.002
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. *Frontiers in psychology*, 10. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01940
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140. DOI: 10.1177/001872675400700202
- Fornell, C.; Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.) DOI: 10.1177/002224378101800104
- Fossati, A., Borroni, S., Eisenberg, N., & Maffei, C. (2010). Relations of proactive and reactive dimensions of aggression to overt and covert narcissism in nonclinical adolescents. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 36(1), 21-27. DOI: 10.1002/ab.20332
- Foster, J. D., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 469-486. DOI: 10.1016/s0092-6566(03)00026-6
- Freitas, J. A. A., da Cunha, J. V. A., & Avelino, B. C. (2020). Narcisismo e Comparação Social: uma Análise entre Estudantes de Ciências Contábeis. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 15(1). DOI: 10.21446/scg_ufrj.v0i0.22921
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 163-181. DOI: 10.5465/amr.2013.0103
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational behavior*, 91, 1-10. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.08.008
- Gebauer, J. E., Sedikides, C., Verplanken, B., & Maio, G. R. (2012). Communal narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(5), 854. DOI: 10.1037/a0029629

- Gibbons, F. X., & Buunk, B. P. (1999). Individual differences in social comparison: development of a scale of social comparison orientation. *Journal of personality and social psychology*, 76(1), 129. DOI: 10.1037/0022-3514.76.1.129
- Gilbert, D. T., Giesler, R. B., & Morris, K. A. (1995). When comparisons arise. *Journal of personality and social psychology*, 69(2), 227. DOI: 10.1037/0022-3514.69.2.227
- 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. DOI: 10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hart, W., Tortoriello, G. K., & Richardson, K. (2019). Feeling good about oneself heightens, not hinders, the goodness in narcissism. *Current Psychology*, 38(5), 1399-1408. DOI: 10.1007/s12144-018-9993-5
- 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. DOI: 10.1007/s11747-014-0403-8
- 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, 1-10. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.12.001
- Johansson, E. E., & Hamberg, K. (2007). From calling to a scheduled vocation: Swedish male and female students' reflections on being a doctor. *Medical teacher*, 29(1), e1-e8. DOI: 10.1080/01421590601044992
- Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 396-416. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.03.001
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 71(10), 1319-1347. DOI: 10.1177/0018726717743310
- Konrath, S., Ho, M. H., & Zarins, S. (2016). The strategic helper: Narcissism and prosocial motives and behaviors. *Current Psychology*, 35(2), 182-194. DOI: 10.1007/s12144-016-9417-3
- Krizan, Z., & Bushman, B. J. (2011). Better than my loved ones: Social comparison tendencies among narcissists. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 212-216. DOI:10.1016/j.paid.2010.09.031
- Leckelt, M., Küfner, A. C., Nestler, S., & Back, M. D. (2015). Behavioral processes underlying the decline of narcissists' popularity over time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(5), 856. DOI:10.1037/pspp0000057

- Lins, S. L. B., Campos, M., Leite, A. C., Carvalho, C. L., Cardoso, S., & Natividade, J. C. (2016). Evidências de validade da Escala de Orientação para a Comparação Social (INCOM) para o contexto de adolescentes portugueses. *Psicologia*, 30(1), 1-14. DOI: 10.17575/rpsicol.v30i1.1034
- Magalhães, M. D. O. (2013). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira. *Psico-USF*, 13(1), 13-19. DOI: 10.1590/S1414-98932013000200005
- Markow, F., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI: 10.1108/eb028995
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90. DOI: 10.1007/s10551-013-1675-5
- Oliveira, P. L. M. D., & Bardagi, M. P. (2009). Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. *Boletim de Psicologia*, 59(131), 153-166.
- Osborn, D. S., Sides, R. D., & Brown, C. A. (2020). Comparing career development outcomes among undergraduate students in cognitive information processing theory-based versus human relations courses. *The Career Development Quarterly*, 68(1), 32-47.
- Park, S. Y., & Baek, Y. M. (2018). Two faces of social comparison on Facebook: The interplay between social comparison orientation, emotions, and psychological well-being. *Computers in Human Behavior*, 79, 83-93. DOI: 10.1016/j.chb.2017.10.028
- Pinho, A.; Silva, C.; Oliveira, E.; Oliveira, L. (2018). Comprometimento Organizacional: Análise sobre escalas validadas no Brasil e nova evidência de validade do modelo tridimensional. *Conference paper: IV Congresso Lusófono de Comportamento Organizacional e Gestão*, São Paulo.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106. DOI: 10.1177/1069072714523089
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*. DOI: 10.2466/pr0.1979.45.2.590
- Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., & Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and aging*, 17(3), 423. DOI:10.1037/0882-7974.17.3.423

- Sagnak, M., & Kuruo, M. (2017). Authentic Leadership and Altruism: The Mediating Role of Meaningfulness. *Universal Journal of Educational Research*, 5, 447-452. DOI: 10.13189/UJER.2017.050316
- Salminen, H., & Miettinen, M. (2019). The role of perceived development opportunities on affective organizational commitment of older and younger nurses. *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 63-78.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies!. *Journal of Business Research*, 69(10), 3998-4010. DOI: 10.1016/j.jbusres.2016.06.007
- 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. DOI: 10.5465/amj.2013.0665
- Sedikides, C., Ntoumanis, N., & Sheldon, K. M. (2019). I am the chosen one: Narcissism in the backdrop of self-determination theory. *Journal of personality*, 87(1), 70-81. DOI: 10.1111/jopy.12402
- Tang, W. G., & Vandenberghe, C. (2020). Is affective commitment always good? A look at within-person effects on needs satisfaction and emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 103411. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103411
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421-443. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140
- Vater, A., Moritz, S., & Roepke, S. (2018). Does a narcissism epidemic exist in modern western societies? Comparing narcissism and self-esteem in East and West Germany. *PloS one*, 13(1), e0188287. DOI: 10.1371/journal.pone.0188287
- Wang, J., & Dai, L. (2017). Calling: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), 94-100. DOI: 10.4236/jurss.2017.51010
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1-8. DOI: 10.1016/j.ijhm.2018.03.018
- Yousef, D. A. (2016). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88. DOI: 10.1080/01900692.2015.1072217

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO

Olá! Me chamo Marcus Gregório Serrano, e sou mestrando em Administração pela FUCAPE BUSINESS SCHOOL. O presente questionário tem por objetivo avaliar aspectos do perfil de personalidade das pessoas e como esses aspectos influenciam questões ligadas à vivência de seu chamado ocupacional e, também, ao comprometimento do profissional com a organização em que atuam e ao seu comprometimento com a própria carreira. Por favor, responda às questões conforme orientações de cada seção de forma honesta. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas, pois elas devem unicamente refletir sua própria opinião.

Se tiver interesse em receber os resultados dessa pesquisa, entre em contato pelo e-mail webmarcus@gmail.com. Desde já agradeço sua valiosa contribuição.

Parte 1

Para cada par de frases abaixo, marque apenas aquela com a qual você mais se identifica.

(continua)

	Sei que sou bom porque todo mundo fica dizendo que sou bom.		Quando as pessoas me elogiam, às vezes fico sem jeito (envergonhado).
	Gosto de ser o centro das atenções.		Prefiro me misturar com a multidão.
	Penso que sou uma pessoa especial.		Não sou melhor ou pior que a maioria das pessoas.
	Gosto de ter autoridade sobre outras pessoas.		Não me importo de seguir ordens.
	Acho fácil manipular pessoas.		Não gosto quando sinto que estou manipulando pessoas.
	Insisto em ter o respeito que me é devido		Geralmente eu tenho o respeito que me é devido.
	Se eu tiver uma chance, provavelmente me exibirei.		Tento não ser uma pessoa exibida.
	Sempre sei o que estou fazendo.		Às vezes não tenho certeza do que estou fazendo.
	Todos gostam de ouvir minhas histórias.		Às vezes eu conto boas histórias.
	Espero muito das outras pessoas.		Gosto de fazer algo pelas pessoas.
	Realmente gosto de ser o centro das atenções.		Sinto desconfortável sendo o centro das atenções.

(continuação)

	As pessoas sempre parecem reconhecer a minha autoridade.		Não significa muito para mim ser uma autoridade.
	Estou me conduzindo para ser alguém importante.		Espero ser bem sucedido.
	Posso fazer qualquer pessoa acreditar no que eu quiser que acredite.		As pessoas geralmente acreditam naquilo que lhes digo.
	Sou mais capaz do que as outras pessoas.		Existem muitas coisas que posso aprender com as outras pessoas.
	Sou uma pessoa extraordinária.		Sou muito semelhante a qualquer pessoa.

Parte 2

Responda às questões abaixo selecionando as opções de 1 a 7, sendo que 1 representa total discordância da afirmação e 7 a total concordância com a afirmação.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Indiferente	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
Comparo como as pessoas mais próximas a mim. (Ex: família, amigos, namorado(a)) agem com as outras.					1 2 3 4 5 6 7	
Presto sempre muita atenção ao modo como faço as coisas, comparando-as com o modo como os outros as fazem.					1 2 3 4 5 6 7	
Se quero saber se o que estou a fazer está bem, comparo o que a faço com o que os outros fazem.					1 2 3 4 5 6 7	
Comparo meu desenvolvimento social (ex: habilidades sociais, popularidade) em relação às outras pessoas.					1 2 3 4 5 6 7	
Não sou uma pessoa que se compara com as outras.					1 2 3 4 5 6 7	
Comparo-me com os outros em relação ao que tenho conquistado na vida.					1 2 3 4 5 6 7	
Gosto de conversar com os outros sobre as opiniões e experiências em comum.					1 2 3 4 5 6 7	
Tento saber o que os outros pensam quando tem problemas semelhantes aos meus.					1 2 3 4 5 6 7	
Gosto sempre de saber o que os outros fariam no meu lugar.					1 2 3 4 5 6 7	
Se quero saber mais sobre algo, tento saber o que os outros pensam sobre isso.					1 2 3 4 5 6 7	
Nunca comparo a minha condição de vida com a das outras pessoas.					1 2 3 4 5 6 7	

Parte 3

Responda às questões abaixo selecionando as opções de 1 a 7, sendo que 1 representa total discordância da afirmação e 7 a total concordância com a afirmação.

1	2	3	4	5				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente				
Eu tenho oportunidades regulares para viver meu chamado.				1	2	3	4	5
Atualmente estou trabalhando em um emprego que se alinha com meu chamado.				1	2	3	4	5
Eu estou constantemente vivendo meu chamado.				1	2	3	4	5
No momento, estou envolvido em atividades que se alinham ao meu chamado.				1	2	3	4	5
Eu estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho.				1	2	3	4	5
Estou trabalhando no trabalho para o qual me sinto chamado.				1	2	3	4	5

Parte 4

Responda às questões abaixo selecionando as opções de 1 a 5, sendo que 1 representa total discordância da afirmação e 5 a total concordância com a afirmação.

1	2	3	4	5	6					
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente					
Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa.					1	2	3	4	5	6
Esta empresa tem um forte significado pessoal para mim.					1	2	3	4	5	6
Eu realmente sinto os problemas dessa empresa como se fossem meus.					1	2	3	4	5	6

Parte 5

Responda às questões abaixo selecionando as opções de 1 a 5, sendo que 1 representa total discordância da afirmação e 5 a total concordância com a afirmação.

(continua)

1	2	3	4	5				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente				
Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de que sou.				1	2	3	4	5
Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim.				1	2	3	4	5
Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira. (inv)				1	2	3	4	5

Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.	1	2	3	4	5
(continuação)					
Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta linha de trabalho/campo de carreira. (inv)	1	2	3	4	5
Os desgastes associados à minha linha de trabalho/campo de carreira às vezes me parecem grandes demais. (inv)	1	2	3	4	5
Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores. (inv)	1	2	3	4	5
Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena. (inv)	1	2	3	4	5
O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira às vezes me parece muito grande. (inv)	1	2	3	4	5

Parte 6 - Perfil do respondente

Por favor, responda às questões abaixo para avaliação do perfil dos participantes da pesquisa:

Gênero: () Masculino () Feminino () Outros

Idade: ____

Escolaridade: () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior

() Especialização () Mestrado () Doutorado

Faixa salarial: () Entre 1.000 e 3.000 () Entre 3.000 e 5.000

() Entre 5.000 e 10.000 () Acima de 10.000

Tempo de experiência: ____

Parte 7 - Encerramento

Muito obrigado por sua participação nesta pesquisa e por sua importante contribuição!

