

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

DIENIESSEN GONÇALVES DERITO

**COMO INDIVÍDUOS CONSTROEM O SENTIDO DE QUE
POSSUEM UM CHAMADO OCUPACIONAL? Uma visão baseada em
identidades**

VITÓRIA

2019

DIENIESSEN GONÇALVES DERITO

**COMO INDIVÍDUOS CONSTROEM O SENTIDO DE QUE
POSSUEM UM CHAMADO OCUPACIONAL? Uma visão baseada em
identidades**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Administração de Empresas, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração – Nível Acadêmico, na área de concentração Gestão de Pessoas.

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

VITÓRIA

2019

DIENIESSEN GONÇALVES DERITO

**COMO INDIVÍDUOS CONSTROEM O SENTIDO DE QUE
POSSUEM UM CHAMADO OCUPACIONAL? Uma visão baseada em
identidades**

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

Aprovada em 17 de setembro de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

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

DRA. ARILDA MAGNA CAMPAGNARO TEIXEIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

DR. CÉSAR AUGUSTO TURETA DE MORAIS
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Início meus agradecimentos a DEUS, pois toda a honra e glória pertence a Ele, e por conceder esta vitória em minha vida.

Aos meus pais, Acione e Isaac, meu infinito agradecimento. Vocês sempre acreditaram em minha capacidade, me apoiaram e não mediram esforços para me educar da melhor forma possível. Pai, obrigada pelos conselhos, você sempre me disse para estudar, pois isso ninguém me tiraria, e suas palavras me incentivaram a buscar o conhecimento. Mãe, obrigada pelo amor incondicional, por sempre me fortalecer, a senhora é o meu porto seguro, minha inspiração de vida. Desejo muito um dia ter a sua força, garra e ser uma grande mulher como a senhora é.

Ao meu querido marido, Dilmar, por ser tão importante na minha vida. Sempre ao meu lado, me motivando e me fazendo acreditar que posso mais que imagino. Tenho uma admiração imensa pelo homem inteligente que você é e pela sua história de vida, busco ser cada vez melhor em todos os sentidos para que você também se orgulhe de mim. Devido ao seu companheirismo, amizade, paciência, compreensão, apoio, alegria e amor, este trabalho pôde ser concretizado. Obrigada por ter feito do meu sonho o nosso sonho!

Aos meus amigos do mestrado, obrigada pelos momentos divididos juntos e pelos conhecimentos compartilhados.

Não posso deixar de agradecer ao meu orientador, Professor Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo, pois na MBA ele me incentivou a trilhar o caminho do mestrado. Nunca imaginei que teria a capacidade de ser mestre um dia. Obrigada por toda a paciência, empenho e sentido prático com que sempre me orientou neste trabalho e em todos aqueles que realizei durante os cursos que fiz na FUCAPE. Muito obrigada por me ter corrigido quando necessário sem nunca me desmotivar.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo propor uma teoria fundamentada nos dados para compreender como ocorre o processo pelo qual indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado ocupacional. Para tal, foi realizado um estudo de natureza qualitativa por meio da metodologia Grounded Theory com entrevistas semiestruturadas com profissionais brasileiros. Os resultados foram sintetizados em um modelo teórico e apresentados por meio de proposições construídas a partir de interações com a pesquisadora. Os resultados revelam que o sentido de que se possui um chamado é construído a partir de um processo intra e intersubjetivo, iniciado a partir de eventos ou processos reflexivos, que levam indivíduos a explorações informais das atividades do chamado, assim como formas de ativação informais (job e leisure crafting e imaginação) e formais (atuar em um trabalho fundamentado no chamado). A análise de viabilidade da vivência do chamado foi evidenciada como um fator essencial para que o indivíduo internalize o chamado em sua definição identitária. No entanto, mesmo quando o chamado foi visto como inviável, a percepção de que ele possa ser viável no futuro leva a uma retenção do chamado no self. Caso contrário, o chamado em construção (chamado para o qual houve um gatilho inicial, mas que ainda não foi consolidado para o indivíduo como tal) é descartado.

Palavras-chave: Chamado, chamado ocupacional, perceber um chamado e carreira, identidade.

ABSTRACT

This study aimed to propose a grounded theory to understand the process by which individuals construct the sense that they have when an occupational calling. To this end, a qualitative study was conducted through the Grounded Theory methodology with semi-structured interviews with Brazilian professionals. The results were synthesized in a theoretical model and presented through propositions. The results reveal that the sense of having a calling is constructed from an intra and intersubjective process; that is started by events or reflexive processes that lead individuals to informal explorations of activities related to the calling, as well as informal (job and leisure crafting and imagination) and formal (act in a work based on the calling) activation strategies. The analysis of the viability of the calling experience has proven to be an essential factor for the individual to internalize the calling in their self-definition. However, when the calling was seen as impracticable, the perception that it may be viable in the future leads to a retention of the calling in the self. Otherwise, the calling under construction (calling for which there was an initial trigger but has not been consolidated yet for the individual as such) is discarded.

Keywords: Calling, occupational calling, perceiving a calling and career, identity.

SUMÁRIO

Capítulo 1	07
1 INTRODUÇÃO	07
Capítulo 2	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 COMPREENDENDO O QUE É UM CHAMADO OCUPACIONAL	10
2.2 A DISTINÇÃO ENTRE PERCEBER E VIVER UM CHAMADO	13
2.3 COMO INDIVÍDUOS CONSTROEM A NOÇÃO DE QUE POSSUEM UM CHAMADO?	14
Capítulo 3	16
3 METODOLOGIA	16
3.1 O QUE CARACTERIZA UMA GROUNDED THEORY?	16
3.2 CRITÉRIOS DA AMOSTRAGEM INICIAL	18
3.3 COLETA DE DADOS	19
3.4 ETAPAS DE ANÁLISE E COLETAS POSTERIORES DE DADOS	20
Capítulo 4	22
4 RESULTADOS	22
Capítulo 5	32
5 DISCUSSÃO	32
Capítulo 6	35
6 CONCLUSÃO	35
6.1 LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS	35
6.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS	36
REFERÊNCIAS	38
ANEXO A - QUESTIONÁRIO “REVELE SENTIMENTO PRESENTE SOBRE O SEU TRABALHO”	42

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais indivíduos têm buscado desenvolver carreiras dotadas de significado e nas quais possam atender a chamados ocupacionais (GAZICA; SPECTOR, 2015). Um chamado ocupacional se refere a enxergar uma ocupação como intrinsecamente agradável, significativo e identificado como uma parte central de sua identidade (DOBROW; TOSTI-KHARAS, 2011). Há evidências de que uma parcela considerável da população mundial vê o trabalho como um chamado, e isso gera consequências positivas e negativas para a vida laboral e pessoal dos envolvidos (GAZICA; SPECTOR, 2015). Há indícios, por exemplo, de que pessoas que conseguem viver seus chamados ocupacionais tendem a apresentar maior comprometimento organizacional, engajamento no trabalho e satisfação com a vida, assim como apresentar menores níveis de irritação, depressão e ansiedade (DUFFY ET AL., 2012; GAZICA; SPECTOR, 2015).

Diante da importância desse fenômeno, alguns estudos têm sido realizados de forma a identificar como indivíduos chegam à conclusão de que possuem um chamado ocupacional (HANEY-LOEHLEIN ET AL., 2015; DOBROW, 2013; BERG; GRANT; JOHNSON, 2010). Isso tem ocorrido porque quando pesquisadores indagam a uma pessoa a respeito de se ela encara seu trabalho como um chamado, frequentemente se nota uma certa dúvida em relação à resposta. Muitas pessoas não conseguem identificar com clareza a existência dessa conotação em seu trabalho e mesmo os que veem o trabalho como um chamado possuem dificuldade de explicar como chegaram a essa conclusão (HIRSCHI; HERRMANN, 2013).

Os poucos estudos que se dedicam a compreender como pessoas chegam à conclusão de que possuem ou não têm um chamado adotado uma abordagem baseada em eventos, ao sugerirem a existência de um fato gerador que conduz indivíduos à conclusão da existência de um chamado ocupacional. Por exemplo, entre esses fatores causais, pode-se atribuir a percepção da existência do apoio dos outros (CONKLIN, 2012; DUFFY ET AL., 2012; FRENCH; DOMENE, 2010; HERNANDEZ; FOLEY; BEITIN, 2010; SCHERMER SELLERS, 2005), um evento desafiador ou uma adversidade (DUFFY ET AL., 2012; HERNANDEZ; FOLEY; BEITIN, 2010), um momento de exposição às dificuldades mercadológicas para se viver um chamado (CONKLIN, 2012; FRENCH; DOMENE, 2010), momentos em que haja dificuldades de obter afeto social (CONKLIN, 2012; COULSON; OADES; STOYLES, 2012; HERNANDEZ; FOLEY; BEITIN, 2010), episódios que representem uma mudança na vida (COULSON; OADES; STOYLES, 2012; HANKLE, 2010), e uma epifania ou reflexão pessoal (DUFFY ET AL., 2012; HERNANDEZ; FOLEY; BEITIN, 2010).

De maneira a expandir a contribuição desses estudos, nota-se uma oportunidade de pesquisa. Embora faça sentido observar o processo de surgimento de chamado como algo baseado em eventos/episódios, é possível também que se adote uma visão processual do fenômeno, na qual o indivíduo passa por um processo interativo e não necessariamente linear e baseado em um evento até a construção do sentido de que possui um chamado ocupacional. A abordagem baseada em identidades (STRYKER, 1980) permite um olhar teórico processual para o fenômeno, uma vez que essa literatura frequentemente interpreta a construção identitária de indivíduos como resultante de um processo, e não um evento (OBODARU, 2017). Ou seja, ela explora uma sequência de eventos e processos intra e interpessoais por

meio dos quais indivíduos constroem um entendimento relativamente estável a respeito de quem são (BARTEL; DUTTON, 2001).

Para preencher essa lacuna de pesquisa, esta pesquisa é realizada com o objetivo de propor uma teoria fundamentada nos dados (CHARMAZ, 2009) para compreender como ocorre o processo pelo qual indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado ocupacional. Para tal, foi realizado um estudo de natureza qualitativa com entrevistas semiestruturadas com profissionais brasileiros. Os resultados foram sintetizados em um modelo teórico e apresentado por meio de proposições teóricas.

O presente estudo apresenta contribuições teóricas e práticas. Em termos teóricos, possibilitará uma maior clareza conceitual a respeito de como indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado, partindo da premissa interacionista de que uma verdade percebida pelo indivíduo é o que constitui sua verdade (STRYKER, 1980). Esse avanço permite a adição de um olhar processual para a discussão sobre a emergência de como o sentido da existência de um chamado é socialmente construído. Este olhar processual é importante, pois um entendimento binário, em que se ignora o processo de construção de sentido e se encara apenas sob a ideia de que se tem ou não um chamado, é limitante e não abarca a complexidade do fenômeno. Em termos práticos, possibilitará a indivíduos uma melhor compreensão quanto ao fato de sua carreira constituir ou não um chamado ocupacional e, em caso positivo, como se encontram nesse processo de construção de sentido.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPREENDENDO O QUE É UM CHAMADO OCUPACIONAL

O termo chamado é conceituado de diferentes formas na literatura e tem sido abordado sob as perspectivas “neoclássica” e “moderna” (DUFFY; DIK, 2013). Bunderson e Thompson (2009) observaram que a abordagem neoclássica reflete como o termo é entendido historicamente e enfatiza um sentido de destino e dever pró-social. Em contraste, a abordagem moderna apresenta o termo como impulso interno em direção à autossatisfação ou à felicidade pessoal, não possuindo qualquer relação com um senso de destino. Este trabalho se encontra posicionado na abordagem moderna para o estudo de chamados.

Também alicerçados nessa abordagem moderna, alguns estudos têm sido realizados para melhor explicar o que é um chamado ocupacional. Em sua revisão da gama de definições nas ciências humanas e sociais, Dik e Duffy (2012) identificaram três componentes que, quando combinados, se tornam representativos de um chamado no domínio do trabalho. A primeira foi a noção de uma **convocação**, já que se um indivíduo se sente “chamado” para um tipo específico de trabalho, isso implica necessariamente um “chamador”. Ele pode vir em forma de necessidades da sociedade, de um legado familiar, das necessidades do país, ou de qualquer outra força externa à individual. Esse componente é consistente com o significado literal de “chamar” e com o modo como o termo foi usado no contexto de trabalho historicamente. Embora em algum momento da história a maioria das pessoas tenha pensado em um chamado como relevante apenas para carreiras manifestamente

religiosas, o conceito é frequentemente entendido hoje como aplicável a praticamente qualquer área de trabalho (DIK ET AL., 2012). O segundo componente é a ideia de o trabalho ser uma fonte de **propósito na vida** ou um domínio de vida que permite a expressão de um sentido de propósito. O terceiro componente é o fato de a carreira de uma pessoa ser orientada por um motivo **pró-social**; isto é, indivíduos com um chamado usam sua carreira para direta ou indiretamente ajudar os outros ou avançar o bem maior.

Há também um esforço para esclarecer empiricamente a distinção conceitual entre chamados ocupacionais e outro termo correlato: a vocação. Em um estudo de Dik e Duffy (2009), chamado é apresentado a partir de três características: (a) uma convocação transcendente, experimentada como originária além do eu, que (b) aborda um papel particular da vida de uma maneira orientada para demonstrar um sentido de propósito ou significado, e que (c) sustenta outros valores e objetivos como fontes primárias de motivação. Já a definição de vocação mostrou-se com um diferencial: embora também esteja alicerçada em um papel vital, que consiste em demonstração de propósito ou significado e outros valores ou objetivos orientados, não possui a adição de componente emocional de uma convocação percebida de uma fonte externa. Assim, há evidências a respeito da distinção conceitual dos termos.

Alguns trabalhos têm colaborado para esclarecer a noção de que chamados não se atêm à esfera religiosa, mas se estendem também à secular. A existência de um chamador frequentemente remete ao entendimento de que esse seria necessariamente uma figura divina, mas não é o que se defende na literatura de chamados. Por exemplo, French e Domene (2010) descobriram que a experiência de ter um chamado envolve um sentimento de intensidade e paixão, um foco em melhorar a vida dos outros, alinhados a uma sensação de ter que sacrificar outras áreas da

vida, o que pode ocorrer em esferas religiosas ou não. Já Hunter, Dik e Banning (2010) sugeriram que indivíduos experimentam um chamado como originário de forças externas, resultando em bem-estar e características altruístas. Em ambos os trabalhos, um chamado pode ser - mas não necessariamente é - religioso. O chamador pode ser uma família em vulnerabilidade de saúde (enfermeiros), uma sociedade em busca de conhecimento (professor) ou até uma geração futura que precisa de melhores condições profissionais de trabalho (empresários).

Diante dessa proposição para um entendimento secular de chamados ocupacionais, durante a última década uma quantidade crescente de pesquisas em psicologia vocacional e comportamento organizacional exploraram os conseqüentes de um chamado ocupacional. Em geral, tais estudos mostraram que abordar a carreira como um chamado está positivamente ligado aos resultados de carreira e bem-estar (DUFFY; DIK, 2013). Além disso, prevê níveis mais altos de maturidade de carreira, motivação intrínseca de trabalho, esperança de trabalho, decisão de carreira autoeficácia e satisfação acadêmica entre estudantes universitários (DUFFY; ALLAN; DIK, 2011; STEGER ET AL., 2010).

Em contraste a esses efeitos positivos, outros estudos também revelam conseqüências negativas de se possuir um chamado ocupacional. Bunderson e Thompson (2009) relataram que isso faz com que muitas pessoas se tornem viciadas no trabalho e tenham dificuldades de estabelecer limites para demandas de seu empregador e clientes, o que pode levar a conseqüências como burnout. Gazica e Spector (2015) constataram em seu estudo que ter um chamado é apenas um benefício se for cumprido, mas pode ser um prejuízo ao indivíduo quando não é atendido e comparado a não ter nenhum chamado. Nesse estudo, os resultados sugeriram que os que vivem seus chamados ocupacionais tendem a relatar níveis

mais altos de resultados positivos relacionados à vida, ao trabalho e à saúde do que aqueles que não têm chamado ou possuem um chamado não atendido. Os resultados sugeriram ainda que aqueles que não têm nenhum chamado ocupacional estão em melhor situação em termos profissionais e de saúde no trabalho do que aqueles que experimentam um chamado não respondido. Mais especificamente, aqueles que não se sentem chamados a qualquer vocação em particular relatam níveis mais altos de envolvimento no trabalho, comprometimento de carreira e satisfação de domínio e menos sintomas físicos, angústia psicológica e intenções de abstinência do que aqueles que o têm, mas não podem prosseguir seu chamado ocupacional (GAZICA; SPECTOR, 2015).

2.2 A DISTINÇÃO ENTRE PERCEBER E VIVER UM CHAMADO

Existe uma distinção conceitual entre perceber um chamado e viver um chamado. Por exemplo, Duffy e Dik (2013) descobriram que as relações bivariadas entre perceber um chamado e viver um chamado para resultados proximais diferem. Segundo esse estudo, viver um chamado pode ser visto como um moderador (ou seja, uma variável que altera a relação entre duas variáveis) ou um mediador das relações entre perceber um chamado e outras variáveis dependentes.

Adicionalmente, Duffy et al., (2013) e Duffy e Autin (2013) sugerem uma importante distinção entre perceber e viver um chamado. Caso um indivíduo não consiga viver um chamado percebido, as associações entre perceber um chamado e variáveis relacionadas ao trabalho e ao bem-estar geral diminuem em magnitude. De fato, Berg, Grant e Johnson (2010), em um estudo qualitativo sobre os chamados não atendidos, identificaram que indivíduos incapazes de viver seu chamado no trabalho

muitas vezes sentiram pesar por não atender a esse chamado e estresse por tentar viver seus chamados fora de seu trabalho.

Realizada essa distinção conceitual entre perceber e viver um chamado, faz-se necessário esclarecer que este estudo se dedica a compreender como as pessoas constroem o sentido ou entendimento do que possuem um chamado ocupacional. No tópico a seguir, revisamos a literatura no que se refere a essa questão específica.

2.3 COMO INDIVÍDUOS CONSTROEM A NOÇÃO DE QUE POSSUEM UM CHAMADO?

A partir da perspectiva epistemológica da realidade como socialmente construída adotada neste estudo (STRYKER, 1980), possuir um chamado ocupacional dificilmente poderia ser compreendido como um fenômeno binário, do tipo “posso” ou “não posso”. Em vez disso, argumentamos aqui que este é um processo ambíguo, dotado de nuances e que vem sendo tratado de forma dicotômica e limitada na literatura sobre carreiras. Assim, faz-se importante adotar um olhar mais processual e pesquisar como indivíduos percebem e chegam à conclusão de que possuem um chamado ocupacional. Em nossa revisão da literatura, não identificamos nenhum estudo que tenha se dedicado a essa tarefa, embora esse desafio seja apresentado como algo que possui implicações teóricas e metodológicas para o estudo sobre esse assunto (DUFFY; DIK, 2013).

Em razão da ausência de estudos sobre o processo pelo qual um chamado é formado, optamos por fundamentar esta revisão da literatura em um conceito correlato o qual serve como sensibilizador para esta pesquisa: o de identidades. Uma vez que um chamado é apresentado como parte central da identidade de indivíduos (DOBROW; TOSTI-KHARAS, 2010), nós nos fundamentamos em avanços na

literatura de identidades para nos sensibilizarmos conceitualmente para ida ao campo de pesquisa. A seguir, apresentamos dois elementos centrais que destacamos para fins deste trabalho.

Primeiro, identidades são autodefinições criadas por indivíduos para si mesmos e que possuem uma função de conferir estabilidade emocional e cognitiva e ser fonte de autovalor (LEAVITT; SLUSS, 2015). Essas autodefinições são escolhidas por meio de experimentações ao longo da vida com base em uma ampla gama de “eus” possíveis na sociedade (MARKUS; KUNDA, 1986). Após experimentar-se em vários *selves*, algumas dessas identidades tendem a se tornar mais acessíveis, dada sua relevância e trans-situacionalidade (ERICSON; KJELLANDER, 2018).

Segundo, para serem construídas, as identidades experimentadas e que vão se tornando relevantes e trans-situacionais devem ser ativadas. A ativação de uma identidade se refere ao processo de performar um self, ou seja, buscar consolidar uma identidade ao engajar-se em comportamentos que atendem a expectativas de papel e que permitem que essa identidade se manifeste (OBODARU, 2017). Quando a própria pessoa e outras pessoas validam essa busca pela consolidação de uma identidade, indivíduos tornam-se capazes de internalizá-la, e a identidade torna-se, então, autodefinidora (BARTEL; DUTTON, 2001). Esses dois aspectos são conceitos centrais para a explicação a respeito de como identidades são formadas e são usados, não como categorias analíticas, mas como conceitos que sensibilizam a ida ao campo, dada a escassez de estudos sobre como indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

A fim de atender o objetivo deste estudo, que foi o de propor uma teoria fundamentada nos dados (CHARMAZ, 2009) para compreender como ocorre o processo pelo qual indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado ocupacional, foi realizado um estudo de natureza qualitativa com entrevistas semiestruturadas com 53 profissionais brasileiros. Assim, foi desenvolvida uma grounded theory, e os resultados foram sintetizados em um modelo teórico a partir de entrevistas realizadas.

3.1 O QUE CARACTERIZA UMA GROUNDED THEORY?

A *grounded theory* é uma metodologia de pesquisa qualitativa que visa desenvolver teorias substantivas possuidoras de transferibilidade para contextos sociais mais amplos. O pesquisador deve buscar criar uma explicação sucinta e clara o suficiente para não apenas descrever, mas teorizar a respeito do fenômeno de interesse. Trata-se de um método que se fundamenta não em um modelo de confirmação de teorias, mas de expansão e, principalmente, construção de modelos de alcance teórico.

Para tal, uma teoria fundamentada nos dados precisa seguir alguns critérios (CHARMAZ, 2009):

a) **Envolvimento simultâneo entre coleta e análise dos dados.**

Diferentemente de diversas metodologias de pesquisa em que primeiro se coletam dados e depois eles são analisados, uma teoria fundamentada é construída a partir

b) de ondas sucessivas de idas ao campo, análise dos dados, novas idas ao campo, novas análises e assim sucessivamente.

c) **Construção de códigos e categorias agregadas derivadas dos dados.** Nas etapas sucessivas de análise dos dados, eles são obtidos, agrupados e codificados não com base e categorias e conceitos prévios, nem hipóteses previamente deduzidas, mas no que os dados apontam.

d) **Uso do método da comparação constante e avanço da teoria nos passos sucessivos de coleta e análise de dados.** As categorias e os dados obtidos durante o processo são constantemente comparados de forma a serem identificados padrões os quais permitam estabelecer categorias e relações entre elas que sejam fundamentadas nos dados. Assim, a cada etapa de ida ao campo, o roteiro de entrevistas é aprimorado para responder a questionamentos dos pesquisadores que permitem o refinamento das categorias e do modelo teórico a ser gerado.

e) **Amostragem teórica.** Não há o objetivo de se estabelecer uma amostragem que seja representativa da população-alvo. O critério central para a definição de quando deve ser encerrada a ida ao campo é a saturação (ou suficiência, para estudos com pressupostos menos positivistas e mais construtivistas, como é o caso neste trabalho) dos dados. Ou seja, quando se entende que novas idas ao campo não trazem novas revelações sobre o fenômeno, ou quando se entende que a explicação construída já se encontra suficientemente clara e profunda, a coleta e a análise dos dados são interrompidas.

3.2 CRITÉRIOS DA AMOSTRAGEM INICIAL

Para a seleção da amostra inicial, foi necessário identificar um grupo de pessoas que se declarasse como possuidores de um chamado ocupacional, seja ele atendido ou não. A seguir, apresentamos o método utilizado para identificar pessoas as quais entendem que possuem um chamado atendido ou não atendido (que foram convidadas para a amostra inicial).

Para identificar quem possui um chamado, adotamos uma estratégia similar à usada por Wrzesniewski et al., (1997) e Berg, Grant e Johnson (2010). Seleccionamos profissionais e lhes enviamos, por e-mail e WhatsApp, através da ferramenta *google forms*, um grupo de afirmações classificadas em três parágrafos sobre chamado, carreira e profissão, e utilizamos o questionário “Revele sentimento presente sobre o seu trabalho” (anexo A), proposto por Berg, Grant e Johnson (2010). No total, 89 pessoas responderam ao questionário. Os convidados leram essas afirmações e assinalaram entre opções que variam de “nenhuma similaridade comigo” a “muito similar comigo”, em uma escala Likert de 7 pontos.

O parágrafo que discorre sobre chamado descreve o indivíduo como alguém que encontra prazer no trabalho, significado e que vê sua atividade profissional como parte de sua identidade. Já aquele sobre carreira apresenta um indivíduo que interpreta trabalho como fonte de status e desafio. Por fim, o parágrafo sobre profissão descreve uma pessoa que via o trabalho como um apoio para si e outras pessoas de seu convívio familiar. Os 43 que responderam com pontuações iguais ou superiores a 5 para a questão sobre chamado foram considerados como possuidores de um chamado e foram convidados para participarem da pesquisa. Destes, 17 foram entrevistados de fato. Na sequência, aqueles que foram selecionados e entrevistados

foram convidados a indicarem outros profissionais em suas redes de contatos pessoais que também possuíam um chamado ocupacional (HECKATHORN, 2011). Tal processo levou a uma amostra final de 53 entrevistados.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas presenciais, a partir de um roteiro semiestruturado desenvolvidos a partir dos conceitos sensibilizadores apresentados no referencial teórico, foram entrevistados 53 profissionais, sendo 26 do sexo feminino e 27 do sexo masculino. Os chamados dos entrevistados foram variados: foram entrevistadas pessoas com chamado para serem professores (5), médicos (5), enfermeiros (4), músicos (4), psicólogo (4), advogado (4), cozinheiro (3), administrador de empresa (3), biólogo (3), veterinário (3), sociólogo (3), piloto de avião (2), comissário de bordo (2), escritor (2), web designer (2), antropólogo (1), consultor (1), designer de moda (1) e empregada doméstica (1). As idades variaram de 24 a 65 anos. É importante salientar que, à medida que as entrevistas foram sendo realizadas, esse roteiro foi aprimorado, de maneira que incorporamos questões mais relevantes para que se possamos obter explicação teórica sobre o fenômeno de interesse.

O roteiro semiestruturado final abrangeu as seguintes questões:

- a) Fale um pouco sobre sua vida profissional até aqui.
- b) Um chamado ocupacional é quando você se sente “chamado” para um tipo específico de trabalho, que pode vir em forma de um poder superior, das necessidades da sociedade, de um legado familiar, das necessidades do país, ou de qualquer outra força externa à individual; é quando o seu trabalho se alinha com você ou seu sentido mais amplo de propósito de vida, e quando você usa sua carreira para

direta ou indiretamente ajudar os outros ou avançar o bem maior (DIK; DUFFY, 2012).
Você entende que possui um chamado? (Se o entrevistado disser que não, mesmo tendo passado pelo critério inicial de seleção, a entrevista é encerrada).

c) Qual é a profissão (ou as profissões) para a qual (ou as quais) você sente que possui um chamado ocupacional?

d) Por que você entende que essa profissão representa um chamado ocupacional para você?

e) Você se lembra de experiências que vivenciou que te ajudaram a chegar a essa conclusão?

f) Já contestou essa conclusão em algum momento e acabou pensando que não possui nenhum chamado ocupacional?

g) Você entende que chegou a essa conclusão em um determinado momento ou foi um processo? Poderia explicar melhor a respeito?

3.4 ETAPAS DE ANÁLISE E COLETAS POSTERIORES DE DADOS

Os dados coletados nessas entrevistas passaram por uma etapa inicial de análise dos dados. Nessa etapa, conteúdos similares das entrevistas foram agrupados em códigos iniciais, chamados de códigos de primeira ordem. São códigos imediatamente associados às falas dos entrevistados e que possuem alto poder descritivo e baixo poder teórico. Em seguida, eles foram analisados e reagrupados em códigos de segunda ordem, que são mais sintéticos e apresentam moderado grau de descrição e teórico. Depois, estes foram agrupados em dimensões agregadas ou categorias teóricas, que possuem baixo grau descritivo e alto grau teórico. Por fim,

criou-se um modelo que apresenta relações propostas entre as dimensões agregadas propostas.

Esse processo de transformar códigos iniciais teóricos em dimensões agregadas não ocorreu na primeira ida ao campo. Como explicado anteriormente, houve sucessivas etapas de análise e novas idas ao campo, até que se alcançou o princípio da suficiência teórica. A teoria se concluiu quando o modelo teórico alcançou estabilidade analítica mesmo após diversas ondas de coleta e análise dos dados. Os estudos de Byron e Laurence (2015), Kreiner et al., (2015) e Harrison e Rouse (2014) são exemplos de aplicações dessa metodologia.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

Nesta sessão, são apresentadas as sete proposições (P1-P6) componentes do modelo da pesquisa, sintetizado na figura 1. Cada parte do modelo é, a seguir, apresentada em detalhes, e as evidências que fundamentam as proposições são introduzidas e analisadas.

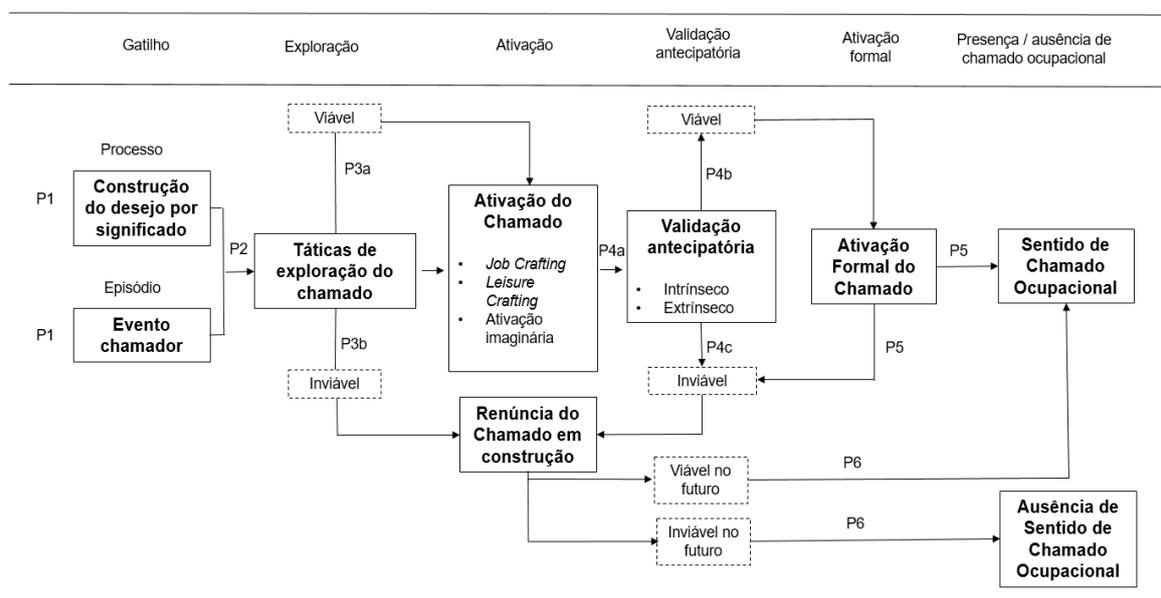


Figura 1: Um modelo sobre pessoas constroem o sentido de que possuem um chamado
Fonte: Elaborado pela autora

Inicialmente, identificamos que a construção do sentido de que se possui um chamado ocorre a partir de gatilhos, os quais podem ser de natureza processual ou episódica. As falas que geraram os códigos agrupados sob o termo “Construção do desejo por significado” possuem natureza processual, enquanto os que reunimos sob o termo “Evento chamador” são de natureza episódica. Classificamos como processuais os casos em que o gatilho foi sendo percebido com o passar do tempo, sem haver uma situação ou momento claro que o gerou. Por outro lado, chamamos

de episódicos os gatilhos que surgiram como decorrência de um fato específico. A seguir, apresentamos os conceitos para ambos os gatilhos, assim como exemplos de evidências empíricas que os suportaram.

A **Construção do desejo por significado** se refere ao processo de surgimento de uma motivação individual por desempenhar um trabalho representador de algo o qual transcenda questões materiais e que possibilite oferecer alguma contribuição pró-social. Em vários dos casos que identificamos, há indicativos de que algumas pessoas notaram, após um processo de médio ou longo prazo, uma inclinação por desempenhar um trabalho de natureza significativa. A seguir, apresentamos uma evidência empírica agrupada sob esse código.

Quando eu percebi que estava trabalhando em um banco há mais de 15 anos e que a segunda-feira era o dia mais complicado para mim, que eu odiava meu chefe, que minhas tarefas eram só fonte de sofrimento... aí eu percebi que eu precisava trabalhar com algo que tivesse um significado para mim. Eu precisava de um trabalho que fizesse me sentir estar vivendo bem a vida e isso ficou claro. Foi aí que eu percebi que precisava ser professor universitário.

Neste caso, nota-se que o entrevistado, após trabalhar em um longo período em atividades nas quais não enxergava prazer, notou em si uma necessidade de trabalhar com algo mais significativo e que lhe permitisse desfrutar da sensação de “estar vivendo a vida”. Relatos similares foram reportados por indivíduos em diferentes fases da vida, e tal gatilho foi reportado tanto como a percepção de uma necessidade, desejo e vontade.

O segundo gatilho identificado foi codificado como **Evento chamador**, referente à percepção advinda de um episódio que despertou a necessidade de desempenhar um trabalho cujo significado transcenda aspectos materiais e que possibilite oferecer alguma contribuição pró-social. Os eventos chamadores mais comuns encontrados nos dados foram crises financeiras, de saúde e demissões.

Entretanto, outros casos também foram identificados, como ocorreu com a participante cujo fragmento da entrevista apresentamos a seguir:

Foi a doença do meu pai que me fez ser enfermeira. Quando me vi ali, sem um plano de saúde, sendo mal-atendida, vulnerável, uma enfermeira muito humana, um ser muito humano mesmo, apareceu e praticamente salvou a vida do meu pai. Eu senti no meu coração que se meu pai sobrevivesse, isso seria um recado da vida para mim, um convite. Convite, não, uma intimação para que eu me tornasse também uma enfermeira e passasse adiante essa corrente do bem.

Esses gatilhos, ainda que não sejam a criação do sentido de que existe um chamado ocupacional em si, representam estímulos iniciais para a construção da noção individual de que se possui um chamado ocupacional. Apesar de serem aqui apresentados como categorias discriminantes entre si, elas não são apresentadas como mutuamente excludentes. Houve casos nos quais um processo de construção do desejo por significado que estava em curso há anos foi potencializado por um evento chamador, levando, assim, à geração de um gatilho inicial para a construção do sentido de que se possui um chamado.

Desta forma, propomos que:

Proposição 1: A percepção da existência de um chamado ocupacional ocorre a partir de gatilhos processuais (Construção do desejo por significado) e episódios (Eventos chamadores).

Os processos de análise dos dados nos permitiram identificar que, após a percepção de um ou ambos os gatilhos descritos na proposição 1, indivíduos passam por um processo de experimentação do chamado. Uma vez que abandonar a carreira existente e buscar investir na carreira para a qual notaram um gatilho (processual ou episódico) era algo arriscado para muito dos entrevistados, e vários deles decidiram vivenciar experiências pessoal ou vicariamente relacionadas ao exercício do chamado em questão. Enquanto alguns entrevistados buscaram vivenciar experiências curtas

de trabalho na área (por exemplo, passar um dia em um hospital ou em um consultório de um veterinário), outros conversaram com conhecidos que atuavam na área associada ao gatilho ou passaram a adotar processos de pensamento contrafactual (reflexões a respeito de uma existência paralela em que desempenhariam o chamado). Codificamos esse processo como “**Táticas de exploração do chamado**”, e o definimos como estratégias temporárias para experimentar, seja por meio de ações, imaginação ou por meio de uma vivência (vicária) através de ações alheias, uma sensação próxima do que seria viver o chamado formalmente. No fragmento abaixo, um entrevistado relata ter buscado experimentar o trabalho para o qual havia identificado o gatilho motivador por meio de atividades voluntárias de curta duração:

Depois desses anos atuando em empresa, no mercado, e de ter me sentido inclinado a dar aula... de ter esse sentimento de que tinha uma missão para mim dando aula em faculdade, era meio complicado eu ir com tudo, assim, direto, os riscos... Então eu comecei a dar palestra de graça, ir fazer uma participação, aplicar um case na aula de um amigo meu. Pra sentir, né? (...) Não era algo para eu ficar fazendo direto, mas só pra sentir mesmo.

Assim, propomos que:

Proposição 2: Após a percepção de gatilhos de chamados, indivíduos adotam táticas de exploração do chamado.

Em alguns casos, entrevistados relataram que já vivenciaram gatilhos processuais ou episódicos (Construção do desejo por significado e/ou Eventos chamadores) que os levaram a explorar o chamado em questão, mas tal experimentação os levou a crer que não seria viável viver o chamado formalmente. Neste caso, o gatilho não levou ao entendimento de que existe um chamado ocupacional. Por outro lado, quando a conclusão após esse processo foi a de que a vivência do chamado seria viável, indivíduos passaram a adotar ações concretas e mentais relacionadas ao gatilho identificado inicialmente. Esse processo foi codificado como **Ativação do Chamado**.

Tradicionalmente, ativar um chamado é visto como o ato de performar as atividades inerentes a um chamado por meio da execução de atividades relativas à referida ocupação (Conway et al., 2015). Assim, ativar um chamado é um conceito tradicionalmente visto como dependente da existência do exercício de um trabalho formal. Segundo essa visão, somente quando um professor leciona é que se pode dizer que ele está ativando um chamado para a docência, pois é por meio da ação naquele espaço e momento que ele se torna professor. Diferentemente desse entendimento, teorizamos neste trabalho que a ativação de um chamado pode ocorrer sem que uma pessoa esteja ocupando um cargo formal. Três formas foram identificadas: *Job Crafting*, *Leisure Crafting* e Ativação Imaginária.

A ativação do chamado por meio de ***Job Crafting*** ocorre quando o indivíduo busca inserir no seu trabalho atual elementos do chamado. Por exemplo, um dos entrevistados, que é bancário, disse que “quando eu comecei a perceber que talvez a música fosse o melhor caminho para mim, eu convidei um pessoal da minha agência que também toca para a gente fazer uma banda de zoeira”. Para ela, esta seria uma forma de se sentir um músico, de ativar essa identidade, mesmo sem ocupá-la em um cargo formal.

No caso do ***Leisure Crafting*** – que ocorre quando o indivíduo busca inserir no seu tempo e espaço pessoal, elementos do chamado –, o mesmo processo ocorreu, mas não no âmbito do trabalho atual, e sim no tempo pessoal de lazer. Uma participante afirmou que “eu era professora e senti que tinha que migrar para a terapia de casais, só que isso iria demorar. Aí virei quase uma psicóloga dos casais de amigos da Igreja (...). Assim, eu já ia sendo uma terapeuta, mesmo sem ser”.

Por último, a **Ativação Imaginária** ocorreu quando, mesmo sem qualquer tipo da ação, os participantes imaginavam-se vivenciando o chamado, o que contribuía

para que eles pudessem reter em seu autoconceito elementos do trabalho que queriam realizar algum dia. Um entrevistado afirmou que “me pegava pensando em um eu que não existe, que eu ainda quero ser, um instrutor de meditação. Eu ainda não experimentei orientar ninguém na meditação, mas sei lá, parece que só de imaginar, eu vou me tornando, vai alimentando a esperança de vir a ser”. Nesse caso, a ativação do chamado ocorre por meio de pensamentos contrafactuais, nos quais a existência de um self futuro influencia a visão a respeito do self presente.

Desta forma, propomos que:

Proposição 3a: Quando as táticas de exploração do chamado levam à percepção de que o chamado é viável, indivíduos procedem à ativação do chamado, que pode ocorrer por meio de: a) Job Crafting, b) Leisure Crafting e c) Ativação Imaginária.

Nem todos os entrevistados que ativaram chamados fora de uma ocupação formal por meio das táticas descritas na proposição vieram a, de fato, se identificar com a atividade que experimentar em ações ou de forma imaginária e considerá-la viável. Em vários casos, entrevistados relatam que ao incorporar em seu trabalho, no tempo pessoal ou em pensamento, elementos do chamado que estavam ativando, notaram uma desidentificação e uma percepção de inviabilidade. Quando isso ocorreu, eles relataram uma percepção de que não poderiam classificar como chamado aquele gatilho que fora percebido. De acordo com relatos encontrados, esse processo de experimentação levou a mais desidentificações e percepções de inviabilidade do que em percepções da existência de um chamado. O relato a seguir de um entrevistado que utilizou o leisure crafting e acabou não se identificando com a ocupação para a qual havia notado um gatilho ilustra essa interpretação.

Olha, eu senti esse estímulo para ser fotógrafo e comecei a dedicar meu tempo livre nisso. Fiz curso, me sentia empolgado, mas aí fui vendo que era mais um hobby do que uma carreira mesmo. Não me vi sendo um fotógrafo se carreira depois de ter experimentado um pouco, foi bem diferente do que eu estava imaginando antes de experimentar um pouquinho.

Assim, propõe-se que:

Proposição 3b: Quando as táticas de exploração do chamado levam à percepção de que o chamado é inviável, indivíduos procedem à renúncia do chamado em construção.

Ao vivenciarem o chamado por meio de sua ativação e entenderem que essa ativação é viável, indivíduos passam por um processo mais longo pelo qual avaliam se há um sentimento de adequação do chamado ativado com o autoconceito. Todos nós definimos por meio de alguns termos (p.e., “eu sou engraçado” e “eu sou inteligente), o que nos confere estabilidade identitária. A ativação de chamados possibilita que indivíduos retenham aspectos desses trabalhos no autoconceito, mesmo que não o desempenhem em um trabalho formal. Entretanto, nesse processo de experimentação, nossos entrevistados apresentaram duas dimensões da validação desse aspecto que experimentaram acrescentar ao autoconceito: a validação antecipatória intrínseca e extrínseca.

A validação antecipatória intrínseca pode ser compreendida como o processo pelo qual indivíduos, após ativarem um chamado, submetem a adequação deste trabalho à autodefinição de “quem sou” a um processo de avaliação introspectiva. É um processo intrasubjetivo, no qual indivíduos avaliam, mesmo antes de ativarem o chamado em um cargo formal, se se sentem confortáveis consigo mesmos ao simularem atender a esse chamado a ser. Já a validação antecipatória extrínseca pode ser entendida como o processo pelo qual indivíduos, posteriormente à ativação de um chamado, submetem à aprovação de outras pessoas o julgamento

da adequação do chamado que está sendo ativado com a visão que eles possuem do sujeito em questão. Neste caso, temos um processo intersubjetivo, no qual o indivíduo recorre à validação social para consolidar a integração do chamado em construção ao eu. O caso a seguir ilustra uma ativação antecipatória realizada por dois entrevistados: um que se sentiu inclinado à música (validação antecipatória extrínseca), e outra, à docência (validação antecipatória intrínseca).

Aí eu fui marcando ensaios com o pessoal do meu trabalho, a gente se reunia e tal. Aí, cara, marcamos um show. O tesão acabou totalmente. Fui lá, meio que realizei aquele sonho, e meio que percebi que não era algo tão assim, tão forte. Acho que era uma fantasia mesmo. Sabe aquela fantasia que vem e passa quando você vai lá e faz? Pois é, foi isso, eu vi que não era para mim.

Eu nunca tinha dado aulas, e estava ali, em um trabalho em que isso não ia acontecer mesmo. E aí esse negócio de viajar, de ficar às vezes me imaginando, não sei, pode parecer papo de doida, mas me trazia paz, me trazia um sentimento de que era aquilo mesmo que eu era. Eu me sentia mais eu mesmo dessa forma.

No primeiro caso, a validação antecipatória ocorreu de forma extrínseca, ou seja, o indivíduo buscou desempenhar atividades em contato com objetos e pessoas do mundo externo a si (tocar bateria). Já no segundo, notou-se uma validação antecipatória intrínseca, na qual a entrevistada utilizou-se da ativação imaginária, para avaliar se o chamado era viável ou não. No primeiro caso, após esse período, o participante percebeu que a atividade desempenhada não tinha aderência com seu autoconceito, o que o fez renunciar ao chamado que estava em construção, enquanto o inverso ocorreu com a entrevistada que apresentamos no segundo exemplo. Neste último caso, a participante passou a sentir-se mais confortável para buscar redesenhar sua carreira de forma ativar seu chamado em uma atividade formal.

Assim, propomos que:

Proposição 4a: Após a ativação do chamado, indivíduos buscam realizar uma validação antecipatória do chamado, que pode ser de natureza intrínseca ou extrínseca.

Proposição 4b: Quando a validação antecipatória do chamado leva à percepção de que o chamado é viável, indivíduos buscam proceder à ativação formal de um chamado.

Proposição 4c: Quando a validação antecipatória do chamado leva à percepção de que o chamado é inviável, o chamado em construção é renunciado.

A ativação formal do chamado, que é o ato de desempenhar em ações reais as atividades relativas a um chamado, foi identificada como a última etapa de experimentação pela qual os entrevistados passaram até construírem o senso de que possuem um chamado ocupacional. Muitos entrevistados não conseguiram construir suas carreiras com base nos chamados que perceberam, o que fez com que muitos percebessem chamados que foram ativados informalmente e validados antecipatoriamente nunca tenham sido vivenciados em atividades formais. Em casos como o entrevistado a seguir, no entanto, houve uma ativação formal do chamado, o que contribuiu para a consolidação do senso de que havia um chamado.

Quando eu vi que as pessoas, minha família me aprovaria a ser veterinário, e não médico, como eles queriam, parece que saiu um peso. Eu fui trabalhar como veterinário e eu acho que naquele momento eu realmente cheguei à conclusão de que sim, a vida havia me feito esse chamado, que ali era meu lugar... que os animais me chamavam para aquela função.

Proposição 5: Quando a ativação formal do chamado leva à percepção de que o chamado é viável, indivíduos constroem um sentido de que possuem um chamado ocupacional. Caso contrário, o chamado em construção é renunciado.

Até aqui, as proposições buscaram mostrar etapas pelas quais pessoas vivenciaram um processo de experimentação por meio da qual o sentido de que se possui um chamado ocupacional é construído. Por outro lado, alguns entrevistados chegaram à conclusão de que a vivência do chamado não seria viável. No entanto, a renúncia do chamado não significa dizer que não houve um chamado. Em vários casos, os entrevistados reportaram chamados não atendidos, mas percebidos. Assim, perguntamos aos entrevistados que outrora precisaram renunciar a chamados se eles reconheciam tais chamados como existentes ou não.

Nos casos em que o indivíduo entendia que o chamado renunciado poderia vir a ser considerado como viável no futuro, foi recorrente o relato de que tal chamado manteve-se ativo na definição do eu. Nos casos contrários, houve evidências de que o chamado em construção renunciado não teve prosseguimento. A fala a seguir ilustra esse ponto.

Olha, eu vi que não ia dar para me tornar jornalista. Não era para mim, eu tive uma filha cedo, precisei fazer dinheiro. Aí eu fui vivendo, 25, 30 (anos)... Enquanto eu achava que era possível, sim, eu achava que tinha mesmo um chamado para o jornalismo. Mas quando eu fui vendo que não ia rolar, a gente aprende que tem que aceitar... eu até acho que fui chamada, mas não consegui atender, então não sou mais.

Proposição 6: Quando o chamado em construção renunciado é visto como possível em um futuro, constrói-se um sentido de existência de chamado ocupacional (ainda que não atendido). Caso contrário, o chamado em construção (renunciado) deixa de ser visto como um chamado.

É importante ressaltar que nem sempre os entrevistados passaram por esse processo de forma tão linear e sequencial. Em alguns casos, o processo foi vivenciado enquanto o indivíduo já exercia uma ocupação, mas esse modelo se dedica a explicar os casos que constituíram a grande maioria, ou seja, aqueles em que a percepção do chamado precedeu à ativação formal do chamado.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

Este estudo foi desenvolvido com o objetivo de propor uma teoria fundamentada nos dados para compreender como ocorre o processo pelo qual indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado ocupacional. Os resultados permitem avançar em relação ao que já se conhecia sobre o tema em quatro aspectos centrais.

Primeiro, há um entendimento na literatura de que chamados estão relacionados a uma convocação, o que implica necessariamente um “chamador” (DIK ET AL., 2012). Nossos resultados permitem ampliar o entendimento quanto a esse tema ao identificar duas formas de gatilhos que podem ser considerados como “chamadores”: a Construção do desejo por significado e eventos chamadores. Assim, propomos que esses gatilhos iniciais podem possuir uma natureza episódica e processual e são reflexos de processos intra e intersubjetivos pelos quais indivíduos percebem a existência de um estímulo inicial a esse chamado. Por meio da explicação deste mecanismo, fornecemos uma interpretação mais esclarecedora que permite interpretar como o início do processo de construir um sentido de que há um chamado em suas nuances, e não como um evento objetivo.

Segundo, a literatura apresenta um entendimento geral de que o processo de buscar viabilizar uma carreira baseada em um chamado sucede a percepção do chamado (DUFFY et al., 2011). No entanto, mostramos que a construção do sentido de existência de um chamado envolve um processo de exploração, experimentação e análise de viabilidade prática de uma carreira baseada

no chamado. Enquanto na literatura existente esse processo, que envolve práticas como job e leisure crafting, seria visto como relacionado à vivência do chamado, propriamente dito (BERG et al., 2010; FELIX, CAVAZOTTE, 2019), nossos resultados sugerem que tais estratégias podem também servir a um processo de experimentação que ajuda indivíduos a chegarem à conclusão de que possuem um chamado.

Terceiro, há uma oposição conceitual na literatura entre chamado atendido e não atendido (GAZICA; SPECTOR, 2015; BERG; GRANT; JOHNSON, 2010). Atender a um chamado é visto geralmente como algo binário: indivíduos atendem seus chamados ou não. Entretanto, neste estudo as evidências obtidas sugerem que a noção de que se possui um chamado vai sendo construída ao longo do tempo, de tal forma que em certos momentos, indivíduos podem encontrar uma certa dificuldade para responder se possuem ou não um chamado e se ele é atendido ou não. O conceito de renúncia de um chamado em construção se refere ao abandono de uma concepção que estava sendo socialmente construída por meio de experimentações e ativações identitárias. Nesses processos, indivíduos se situam em um limbo entre sentidos concorrentes, de tal forma que torna-se muito difícil afirmar que se possui um chamado não atendido ou se houve uma renúncia de um chamado que estava em construção. Assim, contestamos o caráter reducionista contido nas dualidades entre atender um chamado ou possuir um chamado não atendido.

Finalmente, o presente estudo também contesta a visão amplamente aceita de que um chamado não vivenciado em uma ocupação formal leva à desidentificação com o chamado com o passar do tempo (DUFFY; AUTIN, 2013). Nossos resultados sugerem que no processo de construção do sentido de que se possui um chamado ocupacional, alguns indivíduos podem reter tais chamados em seu self por meio de ativações como job e leisure crafting e ativação imaginária.

Sugerimos que o fato de o indivíduo enxergar uma possibilidade de vir a atender a um chamado no futuro permite que ele se sinta identificado com o chamado, mesmo sem vivê-lo formalmente. Assim, este achado permite criar uma conexão relevante entre a ideia de construção de um chamado não atendido com a literatura de ativação de identidades renunciadas (OBODARU, 2017).

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

De forma geral, o presente estudo revela que o sentido de que se possui um chamado é construído a partir de um processo intra e intersubjetivo, iniciado a partir de eventos ou processos reflexivos, que levam indivíduos a explorações informais das atividades do chamado, assim como formas de ativação informais (*job e leisure crafting* e imaginação) e formais (atuar em um trabalho fundamentado no chamado). A análise de viabilidade da vivência do chamado foi evidenciada como um fator essencial para que o indivíduo internalize o chamado em sua definição identitária. No entanto, mesmo quando o chamado foi visto como inviável, a percepção de que ele possa ser viável no futuro leva a uma retenção do chamado no *self*. Caso contrário, o chamado em construção (chamado para o qual houve um gatilho inicial, mas que ainda não foi consolidado para o indivíduo como tal) é descartado.

6.1 LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS

A pesquisa realizada possui limitações que abrem possibilidades para novas pesquisas no futuro. Apesar de havermos explicado o processo pelo qual indivíduos renunciam a chamados em construção após atividades de experimentação dos mesmos, não foram investigados os processos emocionais que indivíduos vivenciam durante esse período. Assim, sugere-se que abordagens como a da teoria de fronteiras/limites (FELIX et al., 2018, ELLER et al., 2016) poderiam ser úteis para uma melhor compreensão a respeito de como indivíduos lidam as com dinâmicas emocionais de proximidade e distanciamento com outros significativos no processo de exploração de chamados. Além disso, o estudo também não explorou possíveis

sentimentos de desconforto e inadequação resultantes da instabilidade do eu que podem ocorrer quando indivíduos se encontram no processo de exploração de um chamado . Sugere-se, então, que pesquisas futuras sejam realizadas a partir do referencial conceitual de respostas a ameaças a identidades (PETRIGLIERI, 2011), de forma a identificar como ocorrem possíveis processos de consolidação ou ressignificação do eu durante a dinâmica vivenciada no modelo teórico construído nesta pesquisa.

6.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

Os resultados encontrados neste estudo permitem realizar duas reflexões principais para a prática laboral. Primeiro, referente aos próprios trabalhadores: mostramos a importância do processo de experimentação (tanto via táticas de exploração, como de ativação do chamado) para que se construa uma concepção madura a respeito da existência de um chamado. Assim, recomenda-se que, ao identificarem gatilhos podem levar à construção de um sentido de existência de um chamado ocupacional, indivíduos permitam-se passar por experimentações que permitam que eles consolidem a viabilidade de tal chamado, de forma a minimizar possíveis frustrações resultantes do processo de tentativa-e-erro de buscar por uma identificação profissional.

Segundo, para orientadores de carreira: dada a crescente disseminação da ideia de que pessoas devem orientar suas carreiras por um chamado e atuar em atividades com propósito e significado, faz-se necessário refletir sobre as condições que indivíduos possuem para viverem determinadas carreiras. Como chamados ocupacionais frequentemente estão ligados a atividades altamente disputadas e de risco em termos de retorno financeiro (DUFFY; AUTIN, 2013), orientadores de carreira

devem lidar com certo cuidado com a pressão para que indivíduos percebam seu chamado ocupacional. A chamada tirania da felicidade (BERG et al., 2010) pode levar a frustrações elevadas, especialmente para indivíduos com baixos recursos financeiros e emocionais para lidar com os custos associados ao processo de explorar e renunciar a determinados chamados considerados inviáveis.

REFERÊNCIAS

BARTEL, Caroline; DUTTON, Jane. Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities. **Social identity processes in organizational contexts**, p. 115-130, 2001.

BERG, Justin M.; GRANT, Adam M.; JOHNSON, Victoria. When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. **Organization Science**, v. 21, n. 5, p. 973-994, 2010.

BUNDERSON, J. Stuart; THOMPSON, Jeffery A. The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. **Administrative science quarterly**, v. 54, n. 1, p. 32-57, 2009.

BYRON, Kris; LAURENCE, Gregory A. Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: Understanding employees' individual use of symbols. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 1, p. 298-323, 2015.

CHARMAZ, Kathy. **A construção da teoria fundamentada: guia prático para análise qualitativa**. Bookman Editora, 2009.

CONKLIN, Thomas A. Work worth doing: A phenomenological study of the experience of discovering and following one's calling. **Journal of Management Inquiry**, v. 21, n. 3, p. 298-317, 2012.

CONWAY, Neil et al. Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being. **Journal of Organizational Behavior**, v. 36, n. 8, p. 1114-1131, 2015.

COULSON, Justin; OADES, Lindsay; STOYLES, Gerard. Parent's conception and experience of calling in child rearing: A qualitative analysis. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 52, n. 2, p. 222-247, 2012.

DIK, Bryan J.; DUFFY, Ryan D. Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. **The counseling psychologist**, v. 37, n. 3, p. 424-450, 2009.

_____. DUFFY, Ryan D. **Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work**. Templeton Foundation Press, 2012.

_____. et al. Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). **Journal of career assessment**, v. 20, n. 3, p. 242-263, 2012.

DOBROW, Shoshana R. Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. **Journal of organizational behavior**, v. 34, n. 4, p. 431-452, 2013.

_____. TOSTI-KHARAS, J. Calling a "calling" a calling: The development of a scale measure. **Personnel Psychology**, v. 23, n. 2, p. 23-45, 2010.

_____. TOSTI-KHARAS, Jennifer. Calling: The development of a scale measure. **Personnel psychology**, v. 64, n. 4, p. 1001-1049, 2011.

DUFFY, Ryan D.; ALLAN, Blake A.; DIK, Bryan J. The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 1, p. 74-80, 2011.

_____. AUTIN, Kelsey L. Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. **Journal of Counseling Psychology**, v. 60, n. 2, p. 219, 2013.

_____. DIK, Bryan J. Research on calling: What have we learned and where are we going?. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 3, p. 428-436, 2013.

_____. et al. Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. **Journal of Counseling Psychology**, v. 59, n. 1, p. 50, 2012.

_____. et al. Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. **Journal of Counseling Psychology**, v. 60, n. 1, p. 42, 2013.

_____. et al. Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. **The Journal of Positive Psychology**, v. 11, n. 6, p. 634-646, 2016.

_____. et al. Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. **Journal of Vocational Behavior**, v. 98, p. 127-137, 2017.

ERICSON, Mona; KJELLANDER, Björn. The temporal becoming self—towards a Ricoeurian conceptualization of identity. **Scandinavian Journal of Management**, 2018.

FRENCH, Jared R.; DOMENE, Jose F. Sense of. **Canadian Journal of Counselling**, v. 44, n. 1, p. 1-14, 2010.

GAZICA, Michele W.; SPECTOR, Paul E. A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. **Journal of vocational behavior**, v. 91, p. 1-10, 2015.

HALL, Douglas T.; CHANDLER, Dawn E. Psychological success: When the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 26, n. 2, p. 155-176, 2005.

HANEY-LOEHLEIN, Deanna M. et al. The power of perceived experience: Events that shape work as a calling. **The Career Development Quarterly**, v. 63, n. 1, p. 16-30, 2015.

HANKLE, Dominick D. The psychological processes of discerning the vocation to the Catholic priesthood: A qualitative study. **Pastoral Psychology**, v. 59, n. 2, p. 201-219, 2010.

HARRISON, Spencer H.; ROUSE, Elizabeth D. Let's dance! Elastic coordination in creative group work: A qualitative study of modern dancers. **Academy of Management Journal**, v. 57, n. 5, p. 1256-1283, 2014.

HECKATHORN, Douglas D. Comment: Snowball versus respondent-driven sampling. **Sociological methodology**, v. 41, n. 1, p. 355-366, 2011.

HERNANDEZ, E. F.; FOLEY, P. F.; BEITIN, B. K. Hearing the call: A phenomenological study of religion in career choice. **Journal of Career Development**, v. 38, p. 62–88, 2010.

HIRSCHI, Andreas; HERRMANN, Anne. Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 1, p. 51-60, 2013.

HUNTER, Isaac; DIK, Bryan J.; BANNING, James H. College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 2, p. 178-186, 2010.

KREINER, Glen E. et al. Elasticity and the dialectic tensions of organizational identity: How can we hold together while we are pulling apart?. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 4, p. 981-1011, 2015.

KREINER, Glen E.; HOLLENSBE, Elaine C.; SHEEP, Mathew L. Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. **Academy of management journal**, v. 52, n. 4, p. 704-730, 2009.

LEAVITT, Keith; SLUSS, David M. Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. **Academy of Management Review**, v. 40, n. 4, p. 587-610, 2015.

MARKUS, Hazel; KUNDA, Ziva. Stability and malleability of the self-concept. **Journal of personality and social psychology**, v. 51, n. 4, p. 858, 1986.

MCCRAE, Robert R.; COSTA, Paul T. **Personality in adulthood: A five-factor theory perspective**. Guilford Press, 2003.

OBODARU, Otilia. Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 2, p. 523-553, 2017.

SCHERMER SELLERS, Tina et al. Women called: A qualitative study of Christian women dually called to motherhood and career. **Journal of Psychology and Theology**, v. 33, n. 3, p. 198-209, 2005.

STEGER, Michael F. et al. Calling in work: Secular or sacred?. **Journal of Career Assessment**, v. 18, n. 1, p. 82-96, 2010.

STRYKER, Sheldon. **Symbolic interactionism: A social structural version**. Benjamin-Cummings Publishing Company, 1980.

WRZESNIEWSKI, Amy et al. Empregos, carreiras e chamados: as relações das pessoas com o seu trabalho. **Jornal de pesquisa em personalidade**, v. 31, n. 1, p. 21-33, 1997.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO “REVELE SENTIMENTO PRESENTE SOBRE O SEU TRABALHO”

Olá! Sou aluna da Fucape Business School, em fase de conclusão do Mestrado em Administração.

Convido você a participar de uma pesquisa, que tem como objetivo: compreender como ocorre o processo pelo qual indivíduos constroem o sentido de que possuem um chamado ocupacional.

Um chamado ocupacional é quando você se sente “chamado” para um tipo específico de trabalho, que pode vir em forma de um poder superior, das necessidades da sociedade, de um legado familiar, das necessidades do país, ou de qualquer outra força externa à individual; é quando o seu trabalho se alinha com você ou seu sentido mais amplo de propósito de vida, e quando você usa sua carreira para direta ou indiretamente ajudar os outros ou avançar o bem maior (DIK; DUFFY, 2012). Chamado é quando você tem o sentimento de intensidade e paixão pelo que faz (FRENCH; DOMENE, 2010).

O que é um dia típico no seu trabalho? Veja se você se identifica com as 3 afirmações apresentadas e assinale em uma escala de 1 a 7, onde 1 não tem nenhuma semelhança a você e 7 é muito semelhante a você. Não há resposta certa ou errada, o que se busca é a sua opinião. Para cada afirmação, marque apenas uma resposta. Todas as afirmações devem ser respondidas.

O tempo que investirá para responder é de aproximadamente 3 minutos.

Eu, Dieniessen Gonçalves Derito, ficarei agradecida com sua participação.

Obrigada!

[Orientação do chamado]: O trabalho é uma das partes mais importantes da minha vida. Estou muito satisfeito(a) por estar neta linha de trabalho. Porque o que faço para ganhar a vida é uma parte vital de quem sou, é uma das primeiras coisas que eu digo às pessoas sobre mim mesmo. Levo o trabalho para casa e também em férias. A maioria de meus amigos são do meu local de trabalho, e pertencem a várias organizações e clubes relacionados ao meu trabalho. Me sinto bem com o trabalho porque adoro e porque acho que isso torna o mundo um lugar melhor. Eu incentivaria meus amigos e filhos a entrar em minha linha de trabalho. Eu ficaria muito aborrecido se fosse obrigado(a) a deixar de trabalhar e não estou particularmente ansioso(a) para aposentar.

Nenhuma similaridade comigo	1	2	3	4	5	6	7	Muito similar comigo
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

[Orientação do trabalho]: Trabalho principalmente o suficiente para ganhar dinheiro suficiente para sustentar minha vida fora de meu emprego. Se estivesse financeiramente seguro(a), não continuariam mais com a linha atual de trabalho, mas preferiria fazer outra coisa. Para mim, meu emprego é basicamente uma necessidade da vida, muito parecido com as necessidades básicas como respirar ou dormir. Frequentemente desejo que o tempo passe mais rapidamente no trabalho. Antecipo muito os finais de semana e as férias. Se vivesse de novo em minha vida, provavelmente não entraria na mesma linha de trabalho. Eu não encorajaria meus amigos e filhos a entrar em minha linha de trabalho. Estou muito ansioso(a) para me aposentar.

Nenhuma similaridade comigo	1	2	3	4	5	6	7	Muito similar comigo
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

[Orientação de Carreira]: Eu gosto do meu trabalho, mas não espero estar em meu cargo atual daqui a cinco anos. Em vez disso, planejo passar para empregos

melhores e de nível mais alto. Tenho vários objetivos para o meu futuro relativo às posições que eventualmente gostaria de manter. Às vezes, o trabalho parece uma perda de tempo, mas sei que preciso me sair suficientemente bem em minha posição atual para seguir em frente. Não posso esperar para receber uma promoção. Para mim, uma promoção significa o reconhecimento de meu bom trabalho e é um sinal de sucesso na competição com colegas de trabalho.

Nenhuma similaridade comigo	1	2	3	4	5	6	7	Muito similar comigo
-----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------