FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

MARCELO HENRIQUE DA SILVA SOARES

PERCEPÇÃO DE CHAMADO E A INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO: Efeitos Diretos, Indiretos e o Papel Moderador da Mobilidade de Emprego

VITÓRIA
2021

MARCELO HENRIQUE DA SILVA SOARES

PERCEPÇÃO DE CHAMADO E A INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO: Efeitos Diretos, Indiretos e o Papel Moderador da Mobilidade de Emprego

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

Orientador: Profa. Dra. Rozélia Laurett.

VITÓRIA
2021

MARCELO HENRIQUE DA SILVA SOARES

PERCEPÇÃO DE CHAMADO E A INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO: Efeitos Diretos, Indiretos e o Papel Moderador da Mobilidade de Emprego

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

Aprovada em 22 de julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

_____

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

_____

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

_____

Prof. Dr. NELSON OLIVEIRA STEFANELLI
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por iluminar meus caminhos e abençoar tanto minha vida, repleta de saúde e amor. Aos meus pais, Francisco Marcelo e Ana Maria, agradeço pelo exemplo e pelos valores que moldaram meu caráter. Sempre foram verdadeiros mestres em ensinar que o trabalho precede cada conquista e que a vida não se resume a perseguir ambições egoístas. A Monique, anjo a quem posso chamar de irmã, agradeço por continuar a cuidar de mim e espero pelo dia do nosso reencontro.

Ao meu amor, Inayra, que compartilhou cada lágrima e riso na última década, agradeço a infinita compreensão, o companheirismo e o amor. Não teria conseguido sem você. Você acompanhou cada noite perdida, frustração, angústia e ansiedade. No final do dia, o seu colo ofereceu a paz necessária para vencer as etapas do mestrado.

E a minha orientadora, Dra. Rozélia Laurett, agradeço por toda a disponibilidade. Não houve dia, horário ou momento em que não estivesse disponível para contribuir com o trabalho. Agradeço, em especial, a paciência com a qual lidou com um orientando que, por vezes, mostrou-se indisciplinado com as orientações.

Por fim, aos meus colegas e professores do curso de Mestrado da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, agradeço o convívio sempre amistoso e enriquecedor.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a existência de associações positivas, negativas, diretas e indiretas (via satisfação no trabalho e autoeficácia) entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, assim como o papel moderador da percepção de mobilidade de emprego em tais relações. Para tal objetivo, adotou-se uma abordagem quantitativa, descritiva, com corte transversal e coleta de dados primários junto a 230 funcionários. Para analisar os dados adotou-se a modelagem de equações estruturais (MEE) por meio dos mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares*). Os resultados apontam que há um efeito direto e negativo entre perceber um chamado e intenção de deixar o emprego, bem como entre satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego. Identificou-se efeito direto e positivo entre perceber um chamado e satisfação no trabalho e entre perceber um chamado e autoeficácia. A satisfação no trabalho medeia parcialmente a relação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego. Não há efeito significativo entre autoeficácia e a intenção de deixar o emprego na amostra analisada. Por fim, o efeito moderador da mobilidade de emprego nas relações propostas entre satisfação do trabalho e intenção de deixar o emprego; e autoeficácia e intenção de deixar o emprego, não foi significativo. Deste modo, como contribuição teórica, a pesquisa amplia a compreensão da relação entre percepção de chamado e intenção de deixar o emprego, bem como testa a relação direta e positiva entre perceber um chamado e a autoeficácia, algo ainda não proposto por estudos anteriores, e analisa a relação entre autoeficácia e a intenção de deixar o emprego em um país em desenvolvimento, contexto distinto daquele utilizado nas pesquisas realizadas anteriormente sobre o tema. Do ponto de vista prático, os resultados identificados podem ser úteis para coaches, mentores, aconselhadores de carreira e gestores organizacionais.

Palavras-chave: Chamado ocupacional; Perceber um chamado; Intenção de deixar o emprego; Mobilidade de emprego; Satisfação no trabalho; Autoeficácia.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the existence of positive, negative, direct and indirect associations (via job satisfaction and self-efficacy) between perceiving a calling and the intention to leave the job, as well as the moderating role of the perception of job mobility in such relations. For this purpose, we adopted a quantitative, descriptive, cross-sectional approach and primary data collection with 230 employees. To analyze the data, structural equation modeling (SEM) was adopted using partial least squares. The results show that there is a direct and negative effect between perceiving a calling and intention to leave the job, as well as between job satisfaction and intention to leave the job. A direct and positive effect was identified between perceiving a calling and job satisfaction and between perceiving a calling and self-efficacy. Job satisfaction partially mediates the relationship between perceiving a calling and the intention to leave the job. There is no significant effect between self-efficacy and the intention to leave the job in the analyzed sample. Finally, the moderating effect of job mobility on the proposed relationships between job satisfaction and intention to leave the job; and self-efficacy and intention to leave the job, was not significant. Thus, as a theoretical contribution, the research broadens the understanding of the relationship between perceived calling and intention to leave the job, tests the direct and positive relationship between perceiving a calling and self-efficacy, something not yet proposed by previous studies, and analyzes the relationship between self-efficacy and the intention to leave a job in a developing country, a different context from that used in previous research on the subject. From a practical point of view, the results identified can be useful for coaches, mentors, counselors and organizational managers.

Keywords: Occupational calling; perceiving a calling; Intention to leave the job; Job mobility; Job satisfaction; Self-efficacy.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo teórico 236
Figura 2: Teste das hipóteses ..... **Erro! Indicador não definido.** 40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Validade convergente e consistência interna**Erro! Indicador não definido.**34
Tabela 2: Cargas cruzadas ..... **Erro! Indicador não definido.**
Tabela 3: Validade discriminante pelo critério de Fornell e Lacker (1981) ..... **Erro! Indicador não definido.**
Tabela 4: Validade discriminante *HTMT* por Henseler et al. (2014)**Erro! Indicador não definido.**8
Tabela 5: Efeitos diretos, indiretos e mediação..... **Erro! Indicador não definido.**41
Tabela 6: Teste dos efeitos moderadores ..... **Erro! Indicador não definido.**41
Tabela 7: Resultado do teste de hipótese ..... **Erro! Indicador não definido.**43

SUMÁRIO

Capítulo 1.....9
1 INTRODUÇÃO.....9
Capítulo 2.....13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....13
2.1 CHAMADO E PERCEBENDO UM CHAMADO.....13
2.2 CHAMADO E INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO.....15
2.3 O EFEITO INDIRETO NEGATIVO VIA SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....16
2.4 O EFEITO INDIRETO POSITIVO VIA AUTOEFICÁCIA.....20
2.5 O PAPEL MODERADOR DA MOBILIDADE DE EMPREGO.....21
Capítulo 3.....24
3 METODOLOGIA.....24
Capítulo 4.....30
4 RESULTADOS.....30
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO.....30
4.2 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL.....35
Capítulo 5.....39
5 DISCUSSÃO.....39
Capítulo 6.....45
6 CONCLUSÕES.....45
REFERÊNCIAS.....50
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTO.....56
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....59
APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....64

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Nos discursos contemporâneos sobre trabalho, a preocupação dos indivíduos em desenvolverem uma carreira fundamentada em um chamado está cada vez mais presente (Lysova, Allan, Dik, Duffy, & Steger, 2019). Assim, essa busca por um trabalho alinhado ao chamado talvez explique, em parte, o crescimento de 13,68% dos desligamentos voluntários entre o primeiro trimestre de 2019 e o primeiro trimestre de 2020 no Brasil, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (IPEA, 2020).

De uma maneira geral, o chamado pode ser conceituado como uma ocupação intrinsecamente agradável, que assume papel central na identidade de um indivíduo e que é percebido como uma paixão consumidora e significativa ou mesmo um propósito na vida (Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011; Berg, Grant, & Johnson, 2010; Hall, & Chandler, 2005). Este chamado pode ser percebido ou vivenciado (Hirschi, Keller, & Spurk, 2018; Duffy, Douglass, Gensmer, England, & Kim, 2019; Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013; Duffy, & Dik, 2013). Desta maneira, perceber um chamado refere-se ao grau em que um indivíduo acredita que foi convocado a um tipo particular de trabalho (Hirschi et al., 2018; Duffy, & Autin, 2013; Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims., 2018). Já viver um chamado, refere-se ao grau em que o indivíduo está envolvido em atividades que atendem a esse chamado (Duffy, & Autin, 2013).

Assim, estudos têm explorado os diferentes efeitos do chamado. Especificamente, ver o trabalho como um chamado está relacionado positivamente a

satisfação com a vida (Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009), engajamento no trabalho (May, Gilson, & Harter, 2004), satisfação no trabalho (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997), proatividade (Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011) e comprometimento com a carreira (Duffy, Bott, Allan, Torrey & Dik, 2012).

Em virtude desses benefícios, espera-se que haja uma redução na intenção de deixar o emprego, que é a vontade deliberada e consciente de um empregado se retirar da organização (Aydogdu, & Asikgil, 2011; Abid, & Butt, 2017). Assim, Cardador, Dane e Pratt (2011) identificaram que o chamado está associado negativamente com a intenção de deixar a organização. Por sua vez, Tran, Baruch e Bui (2019) sugerem que o chamado também atua como um fator de atração para oportunidades de trabalho com maiores níveis de autonomia, o que conduziria a uma maior intenção de deixar o emprego, neste caso, o chamado estaria associado positivamente a intenção de deixar a organização.

Em vista destes resultados mistos, essa relação entre chamado e intenção de deixar o emprego não é tão óbvia. Nesse contexto, Esteves e Lopes (2017) propõem que estudos adicionais sejam realizados para explorar estas possíveis relações entre chamado e a intenção de deixar o emprego. Para tanto, pretende-se preencher estas lacunas adotando uma visão de que o chamado não é nem somente positivo nem somente negativo para a intenção de deixar o emprego. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo analisar a existência de associações positivas, negativas, diretas e indiretas (via satisfação no trabalho e autoeficácia) entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, assim como do papel moderador da percepção de mobilidade de emprego em tais relações.

Desta forma, argumenta-se neste estudo que perceber o trabalho como um chamado se relaciona negativamente com a intenção de deixar o emprego via satisfação no trabalho (Abid, & Butt, 2017, Aydogdu, & Asikgil, 2011; Shore, & Martin, 1989). Sugere-se também que perceber um chamado pode se relacionar positivamente com a intenção de deixar o emprego via autoeficácia (Caillier, 2016; Troutman, Burke, & Beeler, 2000; Wood, & Bandura, 1989). Ademais, considera-se, que a percepção de mobilidade de emprego modera as relações que os construtos satisfação no trabalho e autoeficácia possuem com a intenção de deixar o emprego. A percepção de mobilidade de emprego consiste na avaliação do indivíduo acerca de suas possibilidades de conseguir um novo emprego (Meglich, Valentine, & Eesley, 2019).

Este trabalho justifica-se para teoria e prática acerca da literatura de chamados ocupacionais. De forma teórica, justifica-se por avançar as pesquisas sobre a relação direta e indireta entre chamado e intenção de deixar o emprego, dado que a literatura sobre esta temática ainda é escassa (Esteves & Lopes, 2017) e ainda o faz por meio da inclusão do papel moderador da mobilidade de emprego, algo ainda não proposto na literatura. Além disso, o estudo utilizou uma amostra heterogênea, o que o diferencia da maior parte dos estudos anteriores sobre chamado que focam em amostras homogêneas de grupos da área de saúde (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020; Esteves, & Lopes, 2017; Bunderson, & Thompson, 2009; Lu, Chang, & Wu, 2007; Lu, While, & Barriball, 2005) ou educação (Praskova, Creed, & Hood, 2015; Steger, Dik, & Duffy, 2012; Dik, Eldridge, Steger, 2012). Do ponto de vista prático, justifica-se ao evidenciar os riscos do discurso de busca de um chamado para a retenção de empregados. Nesse sentido, o estudo auxilia gestores a desenvolverem

políticas de redução do *turnover* mais assertivas e que consideram o efeito da percepção de chamado na decisão de sair da empresa.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CHAMADO E PERCEBENDO UM CHAMADO

O conceito de chamado tem sua origem na Reforma Protestante (Hall, & Chandler, 2005; Berkellar, & Buzzanell, 2015; Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011). Lutero e Calvino contestaram a separação das vocações sagradas da Igreja Católica do trabalho das massas e argumentaram que existia um valor igual de todo trabalho (Berkelaar, & Buzzanell, 2015). Nessa perspectiva inicial, o chamado foi conceituado como o cumprimento do destino de Deus ou como uma inspiração divina para realizar um trabalho moralmente responsável (Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011; Hall, & Chandler, 2005).

Entretanto, uma corrente de estudos mais contemporânea utiliza o conceito de chamado em um sentido diferente. Hoje, existe o entendimento de que um chamado consiste na percepção individual de significados subjetivos no trabalho, sendo o trabalho percebido como um propósito (Dik, & Duffy, 2009), uma paixão significativa (Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011), um elemento central da identidade (Berg, Grant, & Johnson, 2010) e um desejo de tornar o mundo melhor (Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims, 2018; Dik, & Duffy, 2009). Neste estudo, adota-se esse conceito contemporâneo de chamado.

De modo geral, a prática empresarial tem enxergado o chamado como algo que confere maior engajamento no trabalho (May et al., 2004), maior percepção de sucesso psicológico (Hall & Chandler, 2005), maior proatividade na carreira (Dobrow,

& Tosti-Kharas, 2011) e maior satisfação no trabalho e com a vida em geral (Peterson et al., 2009). Com isso, pessoas esperam cada vez mais que suas ocupações proporcionem realização de valores pessoais, de significado e de propósito (Berg et al., 2010). Da mesma forma, as organizações reconhecem a importância de promover um trabalho intrinsecamente agradável para engajar seus funcionários na empresa (Lysova et al., 2019).

Diante de tantas expectativas benéficas quanto à ideia de perceber o trabalho como um chamado, seria plausível sugerir que políticas de estímulo à criação de valores subjetivos em relação ao trabalho poderiam também trazer consequências negativas? Estudos recentes trazem evidências que sim. Berg et al. (2010) destacam que diversas circunstâncias podem impossibilitar a busca por um chamado. Em alguns casos, por exemplo, indivíduos estão vinculados a ocupações firmemente integradas a sua vida, o que torna difícil ou impossível uma transição; outros não possuem habilidades ou oportunidades necessárias para ter sucesso em seus chamados (Twenge, 2006). Ainda, outros indivíduos podem desistir do seu chamado em troca de empregos menos satisfatórios, porém financeiramente desejáveis (Iyengar, Wells, & Schwartz, 2006).

Nessas circunstâncias, o chamado também pode se tornar uma fonte potencial de mal-estar psicológico, frustração, decepção e arrependimento, o que pode prejudicar o desempenho no trabalho. Além disso, pessoas com forte chamado estão mais sujeitas à exploração pela administração (Bunderson & Thompson, 2009; Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011). Neste estudo, argumenta-se que os chamados provocam, simultaneamente, efeitos positivos e negativos para os indivíduos e as

organizações. Nesse sentido, analisa-se a relação entre chamados ocupacionais e a intenção de deixar a empresa.

2.2 CHAMADO E INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO

Na literatura, a intenção de deixar o emprego é compreendida como um conjunto de aspectos psicológicos, cognitivos e comportamentais que refletem a tendência subjetiva do funcionário de deixar a organização em algum momento no futuro (Abid & Butt, 2017). A intenção de sair do emprego, ou intenção de *turnover*, não se confunde com a rotatividade (*turnover*). Enquanto, a intenção de deixar o emprego corresponde à propensão do empregado de deixar voluntariamente a organização na qual está exercendo suas funções (Esteves & Lopes, 2017), a rotatividade consiste na separação real entre o indivíduo e a organização, ou seja, consiste no desligamento da empresa por iniciativa do empregado ou da organização (Well, & Peachey, 2010; Aydogdu, & Asikgil, 2011).

A relação entre chamado e a intenção de turnover foi recentemente analisada em um estudo com enfermeiros na China (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020). Os resultados dessa pesquisa indicaram que há uma relação negativa e significativa entre chamado e intenção de *turnover*. Isso quer dizer que indivíduos que consideram o trabalho um chamado estariam menos dispostos a deixarem suas organizações. Ocorre que essa pesquisa, além de analisar uma classe profissional específica, adotou uma escala baseada em indicadores de perceber e viver o chamado (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020), pesquisas empíricas sugerem que os efeitos positivos de possuir um chamado dependem significativamente da capacidade do indivíduo de vivenciá-lo (Hirschi, Keller, & Spurk, 2018; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik 2012; Duffy,

Allan, & Bott, 2012). Portanto, é necessário distinguir a intenção de turnover entre aqueles indivíduos que percebem e aquele que vivenciam um chamado (Duffy, & Autin, 2013). Este estudo terá como foco o construto perceber um chamado.

Embora se tenha identificado uma relação negativa entre chamado e intenção de *turnover* (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020), há evidências recentes que sugerem que perceber o trabalho como um chamado pode atuar como um antecedente da intenção de sair do emprego, na medida que cria vozes interiores que parecem obrigar as pessoas a buscarem maior autogestão e autodireção na carreira (Tran, et al., 2019). Como consequência, as pessoas que possuem um chamado podem estar mais propensas a desvincularem sua carreira da organização atual e a buscarem o trabalho independente como um meio de assegurar o exercício da ocupação que lhes confere um senso de propósito (Tran et al., 2019; Linstead & Hytti, 2005) ou algum outro trabalho mais alinhado com o seu chamado.

Nesse sentido, verificou-se que estes estudos anteriores apontaram tanto para uma possível relação negativa quanto positiva entre chamado e a intenção de deixar o emprego, um consenso ainda não foi identificado. Desta forma, neste estudo, adotou-se a premissa de que indivíduos com maior percepção de chamado possuam uma maior intenção de deixar o emprego. Portanto, sugere-se que:

H1: Perceber um chamado influencia positivamente a intenção de deixar o emprego.

2.3 O EFEITO INDIRETO NEGATIVO VIA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Estudos sugerem que o trabalho pode ser fonte de dor, tédio, alegria, energia, satisfação ou uma complexa mistura desses elementos a depender da dinâmica que

existe entre o indivíduo, a organização e o trabalho em si (Wrzesniewski, 2003). Quando se trata da satisfação no trabalho, esta se refere a uma orientação geral por parte dos indivíduos em relação aos papéis que atualmente estão ocupando em uma organização (Kalleberg, 1977).

A satisfação é um importante contribuinte para o bom desempenho e aumento da lucratividade, sendo compreendida como um fim digno por si só, o que justificou a realização de diversas pesquisas acerca desse assunto (Peterson et al., 2009; Heslin, 2005; Judge & Watanabe, 1993; Pincus, 1986). Estudos anteriores já relacionaram, por exemplo, a satisfação do trabalho com o ajuste pessoa-organização (Morley, Wheeler, Gallagher, Brouer, & Sablynski, 2007), com clima organizacional (Lu, Chang, & Wu, 2007) e com performance no trabalho (Pincus, 1986).

Já as pesquisas que relacionaram o chamado percebido com satisfação no trabalho apresentaram resultados mistos (Gazica & Spector, 2015; Xu, Tao, Huang, Little, Huang, 2020; Duffy, Boot, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy, Dik, Steger, 2010, Peterson et al., 2009). Por um lado, em razão de limitações práticas, muitos indivíduos não conseguem vivenciar o chamado e, assim, experimentam menor satisfação no trabalho do que aqueles que não possuem chamado percebido ou que aqueles que vivenciam o chamado ocupacional (Gazica & Spector, 2015). Por outro lado, diversos pesquisadores associaram o chamado a maiores níveis de satisfação no trabalho (Xu, Tao, Huang, Little, Huang, 2020; Duffy, Boot, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy, Dik & Steger, 2010). Estes maiores níveis de satisfação no trabalho ocorrem porque indivíduos com orientação para um chamado possuem uma visão mais otimista e entusiasmada da vida (Peterson et al., 2009), o que se reflete em uma postura mais positiva também no trabalho.

Outras pesquisas sugerem ainda que, mesmo quando os indivíduos não conseguem vivenciar seus chamados, estes podem adotar estratégias de enfrentamento (Felix & Cavazotte, 2019) que os permitem seguir vinculados à empresa em que trabalham sem vivenciar sentimento de frustração tão intensos que os faça querer sair da empresa (Wrzesniewski, 2003; Berg et. 2010). Assim, no presente trabalho, propõe-se que os efeitos positivos do chamado percebido com a satisfação no trabalho são preponderantes em relação aos efeitos negativos e por isso sugere-se que:

H2: Perceber um chamado influencia positivamente a satisfação no trabalho.

A rotatividade dos empregados é um resultado organizacional com efeitos dispendiosos para as organizações e, às vezes, para os indivíduos (Ben-Bakr, Al-Shammari, Jefri, & Prasad, 1994). Nesse contexto, diversas pesquisas foram desenvolvidas para identificar as causas desse fenômeno, sendo a insatisfação no trabalho descrita como um dos principais preditores da intenção de deixar o emprego (Abid & Butt, 2017). Logo, quando o trabalhador está insatisfeito com seu trabalho, maiores tendem a ser as chances de ele optar por sair do emprego.

No mesmo sentido, em uma pesquisa realizada com enfermeiros, constatou-se que indivíduos insatisfeitos com o trabalho possuem 65% mais chances de ter intenção de deixar o emprego do que os enfermeiros que estão satisfeitos, sendo que a probabilidade de ter a intenção de deixar diminui à medida que a satisfação no trabalho aumenta (Shields & Ward, 2001). Isso ocorre porque a satisfação no trabalho é resultado de uma orientação afetiva do funcionário em relação a sua atividade, e que depende não apenas da natureza do trabalho, mas também das expectativas que os indivíduos têm acerca do que o trabalho deve fornecer (Lu, While, & Barriball,

2005). Assim, indivíduos satisfeitos no trabalho mantém um vínculo afetivo maior com suas organizações, portanto, espera-se que haja uma relação negativa direta entre satisfação no trabalho e a intenção de deixar o emprego:

H3**:** A satisfação no trabalho influencia negativamente a intenção de deixar o emprego.

Apesar de muitas pesquisas terem abordado a relação entre satisfação no trabalho e a intenção de deixar o emprego (Abid, & Butt, 2017; Larrabee, Janney, Ostrow, Withrow, Hobbs, & Burant, 2003; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino,1979; Porter & Steers 1973), poucos estudos investigaram a relação entre chamado e a intenção de deixar o emprego e como a satisfação no trabalho afeta essa relação.

Em uma das poucas pesquisas que avalia a interação entre esses três construtos (chamado, intenção de deixar o emprego e satisfação no trabalho), além de se identificar uma relação direta e negativa entre a intenção de deixar o emprego e a satisfação no trabalho, evidenciou-se que a satisfação do trabalho também pode mediar a relação entre chamado e intenção de deixar o emprego (Xu, Tao, Huang, Little, Huang, 2020). Em consonância com esses resultados, e, em vista da visão entusiasmada da vida, típica de indivíduos que possuem um chamado (Peterson et al., 2009), e do vínculo afetivo que indivíduos satisfeitos no trabalho mantém com suas organizações (Lu, While, & Barriball, 2005), espera-se que haja uma relação indireta negativa, via satisfação no trabalho, entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego.

H4: A satisfação no trabalho medeia a relação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego.

2.4 O EFEITO INDIRETO POSITIVO VIA AUTOEFICÁCIA

A autoeficácia diz respeito às crenças das pessoas em suas capacidades para assumirem o controle sobre os eventos de suas vidas (Wood & Bandura, 1989). Indivíduos com níveis maiores de autoeficácia preparam-se educacionalmente para diferentes atividades ocupacionais e consideram possíveis mais opções de carreira (Wood & Bandura, 1989). Além disso, pesquisas sugerem que a autoeficácia se relaciona positivamente com a performance na execução de tarefas (Locke, Frederick, Lee, & Bobko, 1984) e com êxito na busca por novos empregos (Kanfer & Hulin, 1985).

Desta forma, ao considerar que indivíduos com alta percepção de chamado tendem a empregar maiores níveis de esforço no trabalho, maior regulação emocional e possuem uma postura mais proativa em relação à carreira (Praskova, Creed, & Hood, 2015; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011), sugere-se que ao perceber um chamado ocupacional o indivíduo empregue maiores níveis de esforço no trabalho e na sua formação, o que conduziria a maiores níveis de autoeficácia. Portanto, propõe-se que:

H5: Perceber um chamado influencia positivamente a autoeficácia.

A relação entre autoeficácia e a intenção de deixar o empregado foi analisada por pesquisas anteriores que apresentaram resultados mistos, ora confirmaram uma relação positiva (Mone, 1994), ora uma relação negativa (De Neve & Devos, 2016), ora não identificaram um efeito significativo entre os construtos (O'Neill & Mone, 1998). Entretanto, não foi identificada nenhuma pesquisa que avaliasse essa relação a partir de uma amostra em países em desenvolvimento, onde a escassez de oportunidade de empregos pode afetar essa relação (Sousa-Poza & Henneberger, 2004).

Nesse trabalho, argumenta-se que indivíduos com maior autoeficácia possuem maior coragem e confiança para tomarem decisões proativas, diante de uma melhor oportunidade de emprego (Gupta, Bhattacharya, Sheorey, & Coelho, 2018). Assim, por se sentirem mais aptos a assumires novos papéis, ascender na carreira e a buscar desafios em novas oportunidades de emprego (Caillier, 2016; Troutman et al., 2000), espera-se que indivíduos que possuam maiores níveis de autoeficácia estejam mais propensos a apresentarem intenção de sair. Portanto, propõem-se que:

H6: A autoeficácia influencia positivamente a intenção de deixar o emprego.

Em vista da atração que o chamado exerce para que os indivíduos busquem maior autogestão e autodireção da carreira (Tran, et al., 2019), propõe-se que indivíduos com maiores níveis de autoeficácia se sentirão mais capazes de buscar e assumir empregos com maiores níveis de autonomia, ainda que fora da organização atual e, assim, estão mais propensos a deixar a organização. Portanto, argumenta-se que a autoeficácia medeia a relação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego.

H7: A autoeficácia medeia a relação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego.

2.5 O PAPEL MODERADOR DA MOBILIDADE DE EMPREGO

A mobilidade de emprego é um construto que diz respeito à avaliação que um funcionário realiza acerca de suas possibilidades de conseguir um novo emprego. (Meglich et al., 2019). A mobilidade de emprego pode afetar de maneira significante a intenção de deixar o emprego, pois os empregados, ainda que percebam um desajuste com a organização, apenas optam pela saída, caso acreditem que um

melhor ajuste será alcançado trabalhando em outra organização (Morley et al., 2007). Do contrário, ainda que avaliem existir um desajuste com a organização, os empregados lidam com o desajuste até o surgimento de uma oportunidade para deixar a organização (Follmer, Talbot, Kristof-Brown, Astrove, & Billsberry, 2018).

Ademais, circunstâncias de trabalho superior (e.g. conteúdo do trabalho relevante, muitas oportunidades de promoção, renda mais alta e segurança no emprego) também podem reduzir a mobilidade de emprego, pois os indivíduos possuem dificuldade de identificar alternativas de trabalho equivalentes (Cornelißen, 2006). Logo, estes indivíduos teriam menos pretensão de sair da empresa. Assim, propõe-se que a percepção de mobilidade de emprego modera a relação direta negativa que existe entre satisfação e a intenção de sair da empresa, pois ainda que o empregado esteja insatisfeito no trabalho, este tende a não deixar a empresa, caso não identifique outras possibilidades de emprego melhores ou mais alinhadas com o seu chamado. Desta forma, propõe-se que:

H8: A mobilidade de emprego modera a relação entre satisfação no trabalho e a intenção de deixar o emprego, de tal forma que torna essa relação mais fraca.

Da mesma forma, sugere-se que a mobilidade de emprego também modera a relação entre autoeficácia e a intenção de deixar o emprego. Argumenta-se que uma maior disposição para assumir desafios e tomar decisões proativas proporcionada pela autoeficácia seja potencializada, caso o indivíduo identifique muitas oportunidades de emprego alternativas (Van der Vaart, Linde, Beer, & Cockeran, 2015). Logo, estes indivíduos teriam mais disposição para intenção de turnover. Assim, supõe-se que uma alta percepção de mobilidade de emprego intensificará a

relação direta que existe entre autoeficácia e a intenção de deixar o emprego. Diante disse, propõe-se que:

H9: A mobilidade de emprego modera a relação que existe entre autoeficácia e intenção de deixar o emprego, de tal forma que torna essa relação mais forte.

A seguir, apresenta-se uma síntese do modelo estrutural desta pesquisa.

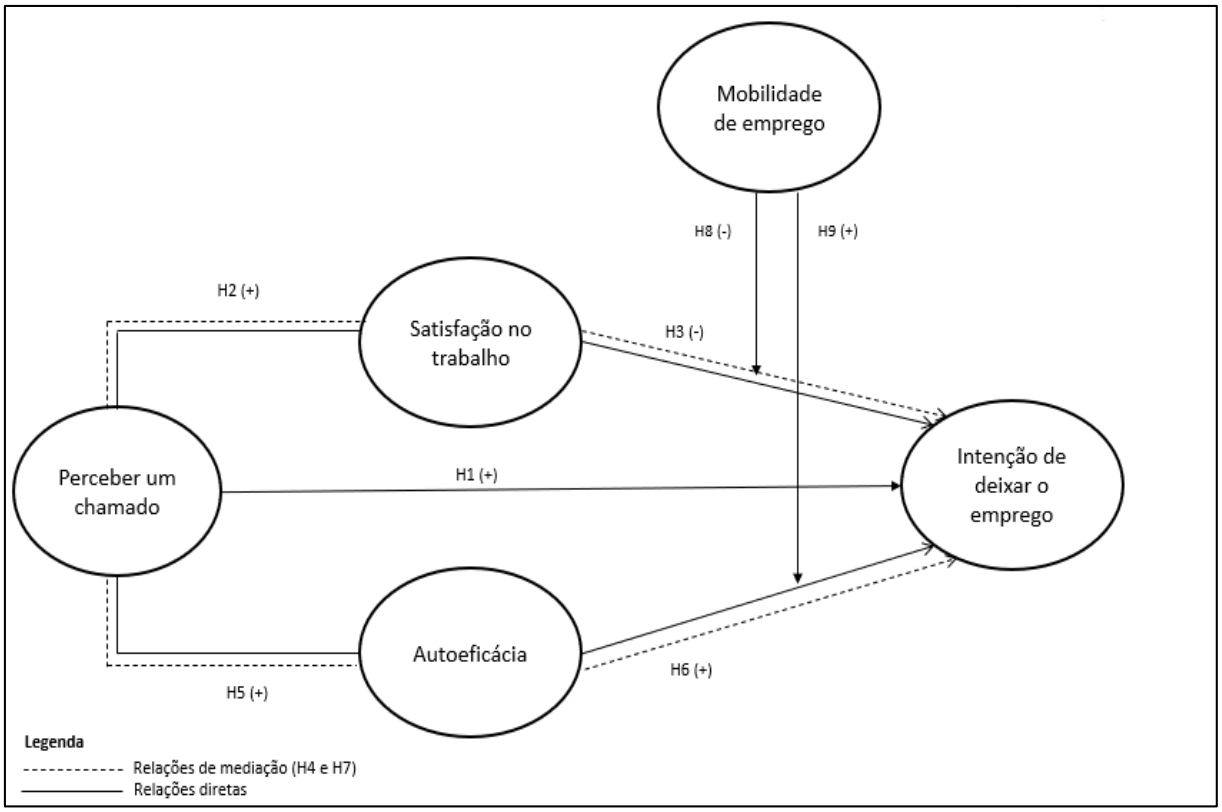

Figura 1: Modelo teórico
Fonte: Elaboração própria

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

O objetivo deste estudo foi analisar a existência de associações positivas, negativas, diretas e indiretas (via satisfação no trabalho e autoeficácia) entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, assim como do papel moderador da percepção de mobilidade de emprego em tais relações. Para consecução desse objetivo, empregou-se uma pesquisa com uma abordagem quantitativa, descritiva, com corte transversal e coleta primária de dados. É uma pesquisa descritiva, pois descreve o panorama dos elementos avaliados, os dados são primários visto que foram coletados diretamente pelo pesquisador com o propósito de completar a pesquisa, e o corte transversal indica que os dados foram coletados em um único ponto no tempo (Hair, Babin, Money, & Samouel, 2005).

A população alvo deste estudo foi composta por indivíduos que trabalham com algum vínculo trabalhista (consolidação das Leis do Trabalho) e/ou estatutário (serviço público) em diferentes setores da economia brasileira, como: saúde, educação, segurança, bancário, agronegócio e dentre outros. Uma vez que não há informações sobre a quantidade de indivíduos que compõem a população-alvo, adotou-se uma amostragem não probabilística por acessibilidade, visando alcançar a maior quantidade possível de respondentes habilitados para participar da pesquisa, neste caso, indivíduos atuantes no mercado de trabalho brasileiro. A amostra deste estudo é mais abrangente quanto ao setor de atuação do que àquelas adotadas em estudos anteriores, os quais focaram em amostras setorizadas da área de saúde e educação (Xu, Tao, Huang, Little, Huang, 2020; Esteves, & Lopes, 2017, Bundersonm &

Thompson, 2009; Lu, Chang, & Wu, 2007; Lu, While, & Barriball, 2005; Praskova, Creed, & Hood, 2015; Steger, Dik, & Duffy, 2012; Dik, Eldridge, Steger, 2012, Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

Para a coleta de dados desenvolveu-se um questionário estruturado que foi criado no *Google Forms*. O questionário foi composto por três partes. Na primeira parte, foi inserido um texto de apresentação da pesquisa e a seguinte pergunta para fins de controle populacional: “Qual a natureza do vínculo da sua ocupação atual?” Essa pergunta apresentou seis opções de resposta: trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), estatutário (serviço público), autônomo, empresário, desempregado e outro. Com esta pergunta objetivou-se excluir eventuais respondentes não enquadrados no perfil da população alvo. Portanto, quem respondeu a opção desempregado, autônomo e/ou empresário a esta pergunta, foi excluído da base de dados.

Na segunda parte, apresentaram-se os construtos que compõem o modelo proposto, sendo: chamado percebido, satisfação no trabalho, autoeficácia, percepção de mobilidade de emprego e intenção de deixar o emprego. A seguir, apresentam-se as escalas adotadas para cada construto:

a) Chamado Percebido: descreveu-se o conceito de chamado e instruiu que os participantes respondessem aos quatro itens da escala original de Dik, Eldridge, Steger, e Duffy (2012). Cada item apresentou cinco opções de resposta em uma escala Likert, com intensidade de 1 (totalmente falso para mim) a 5 (totalmente verdadeiro para mim);
b) Satisfação no trabalho: adotou-se a escala construída por Macdonald e MacIntyre (1997) composta por 10 itens. Cada item apresentou cinco

opções de resposta dispostas em uma escala Likert, com intensidade de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente);

c) Percepção de mobilidade de emprego: utilizou-se uma escala de 2 itens, proposta por Tepper (2000). A essa escala foi acrescida a seguinte questão: “Se não fosse possível continuar trabalhando onde trabalho, eu conseguiria me recolocar no mercado em pouco tempo”. As possibilidades de respostas foram apresentadas em uma escala Likert de 5 pontos, com intensidade de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

d) Autoeficácia: adotou-se a escala de 7 itens de Chen, Gully e Eden (2001). As opções de resposta foram dispostas em uma escala Likert de 5 pontos, com intensidade de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

e) Intenção de sair do emprego: empregou-se a escala de Shore e Martin (1989) composta por quatro itens. As possibilidades de respostas foram apresentadas em uma escala Likert de 5 pontos, na qual o respondente deve escolher a frase que melhor descreve o sentimento em relação ao seu futuro na organização, sendo: 1 (Eu definitivamente permanecerei na organização) a 5 (Eu definitivamente sairei da organização).

A terceira e última parte do questionário incluiu as questões sobre o perfil dos respondentes, como: idade, sexo, escolaridade, renda, tempo de emprego, região em que trabalha, natureza do vínculo de trabalho (público ou privado) e setor de atuação para fins de controle sociodemográfico. O questionário totalizou 35 questões, e encontra-se na íntegra no Apêndice B.

Para validar o questionário, este foi submetido a um pré-teste, por meio da plataforma on-line G*oogle Forms,* junto a 10 respondentes, a fim de esclarecer

dúvidas e corrigir possíveis falhas de tradução ou construção das frases. No decorrer do pré-teste foram sugeridas algumas melhorias e realizadas as alterações necessárias. A seguir, iniciou-se o processo de coleta de dados por meio eletrônico, via Linkedin, Whatsapp e e-mail.

Foram coletadas 289 respostas no período de julho a novembro de 2020. Dessas respostas coletadas, 59 foram excluídas, pois os respondentes se declararam empresários, autônomos ou estavam desempregados, logo, não atenderam aos requisitos da população alvo definida para este estudo. Por fim, totalizaram-se 230 repostas válidas.

Ainda, para verificar a adequação do tamanho da amostra, adotou-se o software G*Power 3.1.9, e os critérios de força do teste (Power = 1 – β erro prob. II) de 0.80; α err prob 0.05; e tamanho do efeito (f^2) de 0.15, conforme proposto por Ringle, Silva, e Bido (2014), constatou-se que o tamanho mínimo da amostra a priori deveria ser 77 respostas válidas. Neste estudo, foram obtidas 230 respostas válidas, o que indica que a quantidade de respostas obtidas foi adequada.

A amostra de 230 respondentes contou com as seguintes características demográficas e socioeconômicas: em relação ao sexo dos respondentes, 51,74% foram mulheres e 48,26% homens. Quanto à idade, a maioria, 78 respondentes (33,91%), possuía entre 31 a 40 anos. A maior parte dos respondentes possui pós-graduação (75,22%), reside no Centro-Oeste (39,57%) e recebe mais de quinze salários-mínimos (26,52%). Quanto à natureza do vínculo ocupacional, 51,30% são servidores públicos, 36,96% atuam sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e 11,74% exercem ocupações sob outro tipo de vínculo. Quanto ao setor de ocupação, 20% dos respondentes atuam no setor de educação, 4,78% no

setor bancário, 3,48% no setor de saúde, 3,04% no agronegócio, 2,61% na Economia GIG, 2,18% no setor de segurança e 63,91% trabalham em outros setores. Quanto ao tempo no emprego atual, a maior parte dos respondentes possui mais de 5 anos e menos de 10 anos no emprego atual (33,04%) ou possui mais de 10 anos no emprego atual (26,52%). A caracterização completa da amostra consta no Apêndice C.

Para a analisar os dados, adotou-se a modelagem de equações estruturais (MEE) por meio dos mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares*), pois se adequa muito bem a situações em que a teoria que sustenta as relações causais ainda não tem grande sedimentação (Bido & Silva, 2019). Desta forma, primeiro, utilizou-se a análise fatorial confirmatória (AFC) para avaliar e validar o modelo de mensuração. Para tal, foi verificada a validade convergente, que reflete o grau em que os indicadores convergem para medir o construto avaliado (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). Nessa pesquisa, a validade convergente foi analisada por meio das cargas fatoriais, da variância média extraída (AVE), do alfa de Cronbach, da correlação de Spearman (rho_A) e da confiabilidade composta (CC).

Ainda na validação do modelo de mensuração, verificou-se a validade discriminante, isto é, o grau em que um construto é distinto dos demais (Hair et al., 2019). A verificação da validade discriminante foi feita, a partir de três procedimentos: a) avaliação da matriz de cargas fatoriais; b) critério de Fornell-Larcker (1981); c) e a razão HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio).

Em um segundo momento, realizou-se a avaliação do modelo estrutural, a fim de testar as hipóteses propostas, foram analisados o coeficiente de explicação (R^2), relevância preditiva (Q^2), indicador de Cohen (f^2), *Variance Inflation Factor* (VIF) e os p-valores sendo a intepretação realizada de acordo com os critérios propostos por

Ringle, Silva e Bido (2014), Bido e Silva (2019), Hair et al. (2019). Para analisar os dados utilizou-se o software SmartPLS 3.0.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Iniciou-se a análise dos dados por meio da análise fatorial confirmatória (AFC), para avaliar e validar o modelo de mensuração. Inicialmente foram avaliados os valores das cargas fatoriais, consideram-se como ideais as variáveis dos construtos que apresentam cargas fatoriais superiores a 0,708 (Hair et al., 2019), sendo, no entanto, admitidos também aqueles com valores superiores a 0,50, desde que a variância média extraída (*Average Variance Extracted* – AVE) do construto fosse superior a 0,50 e a confiabilidade composta maior do que 0,70 (Bido & Silva, 2019). Desta forma, não atenderam esses requisitos e, portanto, foram excluídas as seguintes variáveis: C3, C4, ST1, ST7, AE6 e AE7. Todos as demais cargas fatoriais das variáveis ficaram entre 0,633 e 0,951, sendo admitidas como adequadas, conforme sumarizado na tabela 1.

Em seguida, analisou-se a variância média extraída (*Average Variance Extracted* – AVE). Para calcular a AVE, deve-se obter a média da soma das cargas fatoriais elevadas ao quadrado, sendo considerados aceitáveis os índices iguais ou maiores que 0,50 (Hair et al., 2019). Os índices obtidos variaram entre 0,529 e 0,892, o que indica que os construtos explicam, pelo menos, 50% da variância de seus indicadores e, portanto, estão de acordo com o critério proposto por Hair et al. (2019).

Para análise da consistência interna dos construtos, utilizou-se o Alfa de Cronbach (AC) e a confiabilidade composta (CC). A análise em conjunto desses

índices pautou-se na recomendação da literatura que sugere que o Alfa de Cronbach pode ser muito conservador na análise da consistência interna, enquanto a confiabilidade composta pode ser muito liberal, sendo comum que a verdadeira consistência esteja entre esses dois valores extremos (Hair et al., 2019). Verificou-se ainda a correlação de Spearman (Rho_A), responsável por indicar a intensidade da relação entre as variáveis e que geralmente apresenta valor entre o Alfa de Cronbach (AC) e a confiabilidade composta (CC) (Hair et al., 2019). Os valores obtidos nos três índices variaram de 0,70 a 0,90, sendo, portanto, considerados satisfatórios (Hair et al., 2019), conforme Tabela 1.

TABELA 1. VALIDADE CONVERGENTE E CONSISTÊNCIA INTERNA

Construto	Cód.	Variáveis	Cargas Fatoriais	AVE	AC	Rho_A	CC
Perceber Chamado	C1	Eu me sinto chamado para trabalhar em um tipo específico de atividade.	0,951	0,892	0,880	0,887	0,943
	C2	Eu tenho clareza que a minha carreira envolve atender a um chamado profissional.	0,938				
	C3	Eu estou tentando descobrir o meu chamado durante minha carreira.	Variável excluída				
	C4	Eu estou procurando encontrar uma forma de vivenciar o meu chamado na minha carreira.	Variável excluída				
Intenção de deixar o emprego	IE1	Qual das frases a seguir reflete os sentimentos sobre o seu futuro na organização na qual trabalha no próximo ano?	0,777	0,665	0,834	0,855	0,888
	IE2	Como você se sente sobre deixar a sua organização atual?	0,827				
	IE3	Se você fosse completamente livre para escolher, você preferiria continuar ou não trabalhando para a sua organização atual?	0,858				
	IE4	O quão importante é, na sua opinião, que você desenvolva sua carreira nessa organização e não em outra?	0,797				
Mobilidade de emprego	ME1	Se eu saísse do meu emprego, poderia encontrar outro tão bom quanto.	0,767	0,725	0,813	0,850	0,887

	ME2	Eu não teria nenhum problema em encontrar um emprego aceitável se eu saísse do meu emprego atual.	0,897				
	ME3	Se não fosse possível continuar trabalhando onde trabalho, eu conseguiria me recolocar no mercado em pouco tempo.	0,884				
Satisfação no trabalho	ST1	Eu recebo reconhecimento por um trabalho bem feito.	Variável excluída	0,544	0,878	0,898	0,904
	ST2	Eu me sinto próximo das pessoas no trabalho.	0,643				
	ST3	Eu me sinto bem sobre trabalhar na minha empresa atual.	0,878				
	ST4	Eu me sinto seguro sobre o meu emprego.	0,651				
	ST5	Eu acredito que a gestão da empresa se preocupa comigo.	0,752				
	ST6	No geral, eu acredito que meu trabalho é bom para minha saúde mental.	0,737				
	ST7	Minha remuneração é boa.	Variável excluída				
	ST8	Meus talentos e habilidades são usados no trabalho.	0,639				
	ST9	Eu me dou bem com meus supervisores.	0,673				
	ST10	Eu me sinto bem sobre o meu emprego.	0,882				
Autoeficácia	AE1	Eu me sinto capaz de alcançar a maior parte dos objetivos que eu planejei para mim.	0,739	0,529	0,785	0,812	0,848
	AE2	Quando eu enfrento tarefas difíceis, eu tenho certeza de que irei concluí-las.	0,765				
	AE3	Eu acredito que eu posso ter sucesso em qualquer empreendimento para o qual eu me dedicar.	0,770				
	AE4	Eu sou capaz de superar muitos desafios com sucesso.	0,723				
	AE5	Eu tenho certeza de que posso executar muitas atividades diferentes de maneira eficaz.	0,633				
	AE6	Comparado a outras pessoas, eu executo muito bem a maioria das tarefas.	Variável excluída				
	AE7	Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu me saio muito bem.	Variável excluída				

Fonte: Dados da pesquisa

Em seguida, procedeu-se a análise da validade discriminante, isto é, analisou-se em que extensão um construto é distinto dos demais construtos. Inicialmente, verificou-se a matriz de cargas cruzadas (*cross loading*), a fim de verificar se alguma variável possuía uma carga fatorial mais alta em outro construto do modelo. Verificou-se que todos os itens apresentaram a maior carga fatorial em seus respectivos construtos, o que confirma a validade discriminante (Bido & Silva, 2019), conforme Tabela 2.

TABELA 2. CARGAS CRUZADAS

	Autoeficácia	Chamado	Intenção de deixar o emprego	Mobilidade de emprego	Satisfação no Trabalho
AE1	0,739	0,194	-0,153	0,342	0,391
AE2	0,765	0,140	-0,170	0,202	0,279
AE3	0,770	0,144	0,023	0,311	0,191
AE4	0,723	0,105	-0,038	0,205	0,180
AE5	0,633	0,024	-0,022	0,271	0,174
C1	0,173	0,951	-0,210	0,270	0,231
C2	0,170	0,938	-0,229	0,186	0,214
IE1	-0,064	-0,190	0,777	0,079	-0,441
IE2	-0,055	-0,135	0,827	0,069	-0,435
IE3	-0,098	-0,191	0,858	0,060	-0,665
IE4	-0,148	-0,232	0,797	-0,015	-0,513
ME1	0,217	0,144	0,182	0,767	0,081
ME2	0,331	0,228	0,056	0,897	0,121
ME3	0,386	0,233	-0,041	0,884	0,139
ST2	0,162	0,219	-0,288	0,110	0,643
ST3	0,216	0,160	-0,672	0,040	0,878
ST4	0,263	0,146	-0,420	0,163	0,651
ST5	0,249	0,116	-0,533	0,120	0,752
ST6	0,262	0,117	-0,402	0,078	0,737
ST8	0,275	0,307	-0,413	0,092	0,639
ST9	0,328	0,117	-0,312	0,121	0,673
ST10	0,360	0,216	-0,625	0,115	0,882

Fonte: Dados da pesquisa

A seguir, analisou-se a validade discriminante, seguindo o critério de Fornell e Larcker (1981), o qual propõe que haverá validade discriminante quando a raiz

quadrada da AVE de cada construto for maior do que a correlação com os outros construtos do modelo. Os dados atenderam o critério de Fornell e Larcker (1981), conforme pode ser visualizado na tabela 2.

TABELA 3. VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL E LARCKER (1981)

	Autoeficácia	Chamado	Intenção de deixar o emprego	Mobilidade de emprego	Satisfação no Trabalho
Autoeficácia	0,728				
Chamado	0,182	0,945			
Intenção de deixar o emprego	-0,115	-0,232	0,815		
Mobilidade de emprego	0,377	0,243	0,057	0,851	
Satisfação no Trabalho	0,360	0,236	-0,646	0,138	0,738

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda, como última etapa da análise da validade discriminante, utilizou-se a análise da razão HTMT (*Heterotrait-monotrait ratio*). Nessa parte da análise, verifica-se a razão das correlações, sendo admitidos como apropriados os valores abaixo de 0,85; ou 0,90, quando os construtos são conceitualmente próximos (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015; Hair et al., 2019). Conforme tabela 3, verificou-se que os dados da pesquisa atenderam esse critério, pois todos os valores encontram-se abaixo de 0,85.

TABELA 4. VALIDADE DISCRIMINANTE *HTMT* POR HENSELER ET AL. (2014)

	Autoeficácia	Chamado	Intenção de deixar o emprego	Mobilidade de emprego	Satisfação no Trabalho
Autoeficácia					
Chamado	0,199				
Intenção de deixar o emprego	0,150	0,268			
Mobilidade de emprego	0,439	0,277	0,145		
Satisfação no Trabalho	0,400	0,270	0,709	0,164	

Fonte: Dados da pesquisa

Por fim, diante dos resultados obtidos, constatou-se que o modelo de mensuração apresentou validade convergente, consistência interna e a validade discriminante, o que permite prosseguir para a segunda fase da modelagem de equações estruturais, que consiste em testar o modelo estrutural.

4.2 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Após a validação do modelo de mensuração, iniciou-se a avaliação estrutural por meio de modelagem de equações estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*) com o método de estimação dos Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares – PLS*). Inicialmente, avaliou-se o coeficiente de ajuste ou de explicação (R^2) responsável por indicar a capacidade explicativa do modelo (Fávero & Belfiore, 2021). Segundo Bido e Silva (2019), valores de R^2 de 0,02, 0,13 e 0,26 podem ser descritos, respectivamente, como fracos, moderados e substanciais. No modelo estrutural (ver figura 2), os construtos endógenos apresentaram os seguintes valores: a) satisfação no trabalho (R^2=0,056, fraco), b) autoeficácia (R^2=0,249, moderado), c) intenção de deixar o emprego (R^2=0,453, substancial), d) mobilidade de emprego (R^2=0,145, fraco).

Em seguida, avaliou-se a relevância preditiva (Q^2), responsável por indicar o quanto o modelo se aproxima do que se esperava dele, sendo aceitáveis os valores obtidos maiores que zero (Ringle, Silva, & Bido, 2014). Quanto à relevância preditiva, foram obtidos os seguintes valores: a) satisfação no trabalho (Q^2=0,029, aceitável), b) autoeficácia (Q^2=0,013, aceitável), c) intenção de deixar o emprego (Q^2=0,308, aceitável), d) mobilidade de emprego (Q^2=0,145, aceitável), conforme Figura 2.

Então, procedeu-se a avaliação dos resultados dos testes de hipóteses, sendo suportadas as hipóteses H2 (Γ = 0,235; f^2 = 0,058; p-valor<0,01); H3 (Γ = -0,672; f^2 = 0,744; p-valor<0,01); H4 (Γ = -0,151; p-valor<0,01); e H5 (Γ = 0,197; f^2 = 0,040; p-valor<0,05).

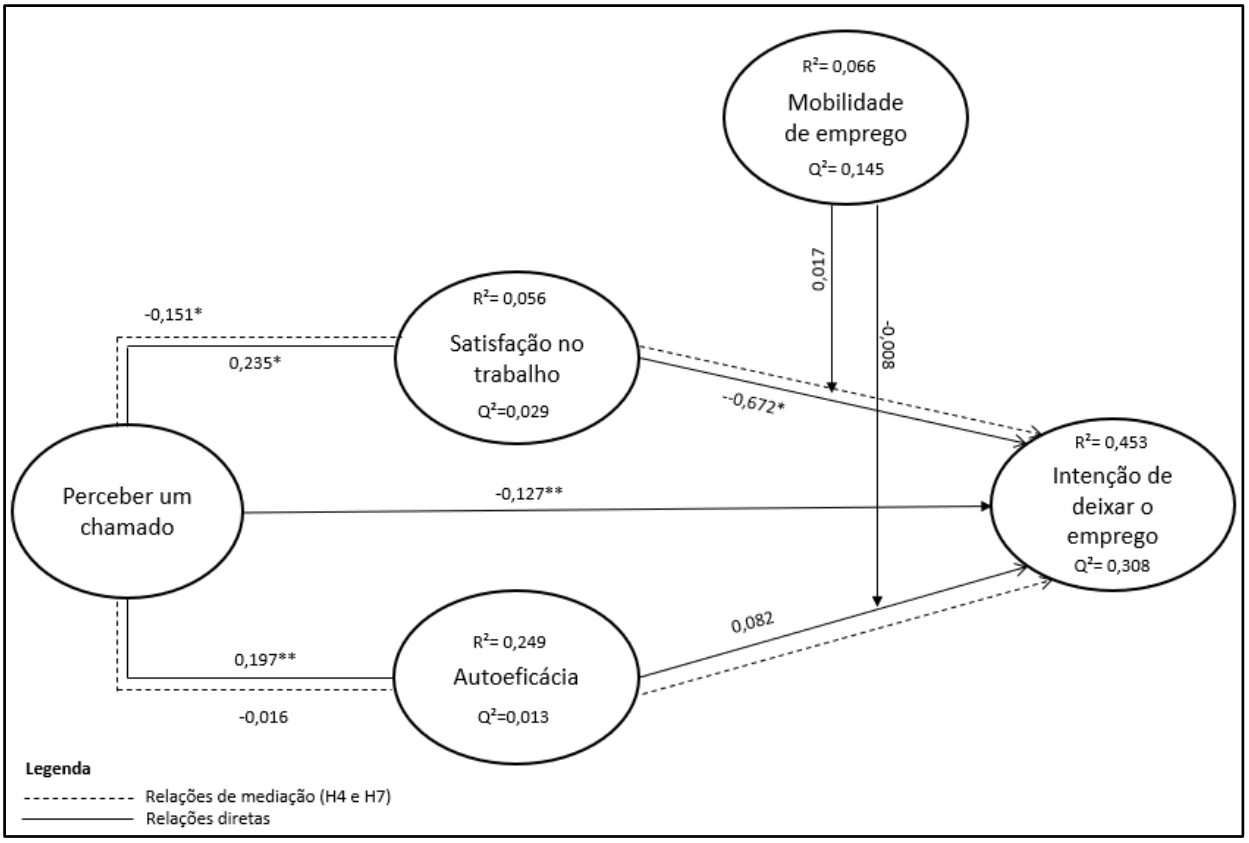

Figura 2: Modelo estrutural (teste das hipóteses)
Nota: *p-valor <0.01 (significante a 1%); **p-valor <0.05 (significante a 5%)
Fonte: Elaboração própria

Já as hipóteses H1 (Γ = -0,127; f² = 0,029; p-valor<0,05); H6 (Γ = 0,082; f² = 0,011; p-valor>0,05); H7 (Γ = -0,016; p-valor>0,05); H8 (Γ = 0,017; f² = 0,001; p-valor>0,05); e a H9 (Γ = -0,008; f² = 0,000; p-valor>0,05) não foram suportadas, conforme detalhado nas Tabelas 5 e 6.

TABELA 5. EFEITOS DIRETOS, INDIRETOS E MEDIAÇÃO

	Efeitos	Hipóteses	Coef.	Valores de P	f²
Direto	Perceber um chamado -> Intenção de deixar o emprego	H1	-0,127	0,011**	0,029
	Perceber um chamado -> Satisfação no trabalho	H2	0,235	0,000*	0,058
	Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego	H3	-0,672	0,000*	0,744
	Perceber um chamado -> Autoeficácia	H5	0,197	0,011**	0,040
	Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego	H6	0,082	0,242	0,011
Indireto/ e/ou mediação	Perceber um chamado -> Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego		-0,151	0,000*	

	Perceber um chamado -> Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego		-0,016	0,351	
			Efeito Direto	**Efeito Indireto**	**Mediação**
Mediação	Perceber um chamado -> Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego	H4	Significante (p < 0.05)	Significante (p > 0.01)	Mediação parcial
	Perceber um chamado -> Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego	H7	Significante (p < 0.05)	Não significante (p > 0.05)	Não há mediação

Nota: *p-valor <0.01 (significante a 1%); **p-valor <0.05 (significante a 5%)
Fonte: Elaboração própria

As hipóteses 8 e 9, responsáveis por avaliar o efeito moderador da mobilidade de emprego, foram analisadas conforme proposto por Bido e Silva (2019). As duas hipóteses foram rejeitadas por não apresentarem uma relação estatisticamente relevante (p-valor>0,05), conforme detalhado na Tabela 7.

TABELA 6. TESTE DOS EFEITOS MODERADORES

Relação Estrutural	Hipóteses	Gardner et al. (2017, p. 614)	f²	Coef..	Valores de p
Efeito moderador 1 -> Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego	H8	XZ	0,01	0,017	0,718
Satisfação -> Intenção de deixar o emprego		X			
Mobilidade de emprego -> Intenção de deixar o emprego		Z			
Efeito moderador 2 -> Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego	H9	XZ	0,00	-0,008	0,883
Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego		X			
Mobilidade de emprego - > Intenção de deixar o emprego		Z			

Fonte: Elaboração própria

Posteriormente, ainda na avaliação do modelo estrutural, verificou-se o indicador de Cohen (f^2). Esse indicador avalia o quanto cada construto contribui para o ajuste do modelo, isto é, qual é a importância relativa dos preditores, sendo o tamanho do efeito avaliado como pequeno (f^2=0,02), médio (f^2=0,15) ou grande (f^2=0,35) (Ringle, Silva, & Bido, 2014; Bido & Silva ,2019). Com exceção da hipótese

H3 (Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego) que apresentou efeito grande, as demais hipóteses suportadas apresentaram f^2 pequeno, o que sugere cautela na interpretação dos resultados.

Por fim, utilizou-se, conforme proposto por Bido e Silva (2019), o *Variance Inflation Factor* (VIF) para identificar eventuais problemas de multicolinearidade, isto é, a presença de correlações muito elevadas entre as variáveis explicativas. Entretanto, não foram identificados problemas de multicolinearidade, pois nenhum dos valores obtidos foi maior do que 5 (Bido & Silva, 2019). Os valores de VIF variaram entre 1,304 e 4,097.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

Com base nos resultados apresentados anteriormente, identificou-se que quatro das nove hipóteses propostas foram suportadas. A tabela 8 sintetiza os resultados dos testes de hipóteses. A seguir, discute-se de maneira individualizada cada uma das hipóteses à luz da literatura.

TABELA 7. RESULTADO DO TESTE DE HIPÓTESE

Hipóteses	Efeitos	Relação
H1 (+)	Perceber um chamado -> Intenção de deixar o emprego	Não suportada
H2 (+)	Perceber um chamado -> Satisfação no trabalho	Suportada
H3 (-)	Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego	Suportada
H4 (-)	Perceber um chamado -> Satisfação no trabalho -> Intenção de deixar o emprego	Suportada (parcialmente)
H5 (+)	Perceber um chamado -> Autoeficácia	Suportada
H6 (+)	Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego	Não suportada
H7 (+)	Perceber um chamado -> Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego	Não suportada
H8 (-)	Mobilidade de emprego MOD Satisfação -> Intenção de deixar o emprego	Não suportada
H9 (+)	Mobilidade de emprego MOD Autoeficácia -> Intenção de deixar o emprego	Não suportada

Fonte: Elaboração própria

No que concerne à análise dos resultados da hipótese H1, que testou a relação direta entre chamado e intenção de deixar o emprego, verificou-se que a relação direta e positiva hipotetizada não foi suportada, o que significa que indivíduos com maior percepção de chamado não apresentam maior intenção de deixar o emprego. Esse resultado contrasta com a literatura que sugere que o chamado cria vozes interiores que estimulam os indivíduos a desvincularem-se de suas organizações em busca de um trabalho independente como um meio de assegurar o exercício da ocupação que lhes confere um senso de propósito (Tran et al., 2019; Linstead & Hytti, 2005) ou algum

outro trabalho mais alinhado com o seu chamado. Entretanto, apesar desta pesquisa não ter proposto esta hipótese, os resultados indicaram uma relação negativa estatisticamente significativa. Isso sugere que indivíduos com maior percepção de chamado apresentam menor intenção de deixar o emprego. Esse resultado está em consonância com os achados de uma pesquisa realizada com enfermeiros na China (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020), que também indicou existir uma relação negativa e significativa entre chamado e intenção deixar o emprego.

A hipótese H2, que testou a relação direta e positiva entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, foi suportada. Este resultado está de acordo com a literatura (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020; Duffy, Boot, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy, Dik, & Steger, 2010), que sugere que indivíduos com maior percepção de chamado possuem uma visão mais otimista e entusiasmada da vida (Peterson et al., 2009), e que reflete em uma postura mais positiva também no trabalho. Esse resultado sugere que a percepção de chamado, por si, é potencialmente vantajosa para o indivíduo, pois empregados que percebem um chamado, ainda que não o vivenciem, podem experimentar benefícios psicológicos associados aos níveis mais altos de satisfação no trabalho. Para as organizações, possuir empregados com percepção de chamado também é potencialmente vantajoso em vista dos vários benefícios organizacionais decorrentes de um quadro de pessoal mais satisfeito.

Quanto ao efeito da hipótese H3, que testou a relação direta e negativa entre satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego, constatou-se suporte estatístico para essa relação, sendo assim suportada. Esse resultado está de acordo com os resultados de diversas pesquisas anteriores que relacionaram satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego (Abid & Butt, 2017; Larrabee, Janney, Ostrow,

Withrow, Hobbs, & Burant, 2003; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino,1979; Porter & Steers, 1973). Isso indica que funcionários mais satisfeitos tendem a ter menos intenção de deixar a empresa. Assim, investir em políticas que promovam a satisfação no trabalho pode ser uma boa estratégia para gestores diminuírem a rotatividade, responsável por efeitos dispendiosos para a empresa (Ben-Bakr, Al-Shammari, Jefri, Prasad, 1994), dado que a insatisfação no trabalho tende a ser um dos principais preditores da intenção de deixar o emprego (Abid & Butt, 2017; Holmes & Tholen, 2013).

A hipótese H4, que testou a relação indireta e negativa entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, via satisfação no trabalho, foi parcialmente suportada. A mediação foi considerada parcial, pois a relação direta e positiva entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego não foi suportada. Esse resultado indica que a relação entre chamado e intenção de deixar o emprego não é simples e pode ser mediada por outros construtos, como a satisfação no trabalho. Nessa pesquisa, evidenciou-se que a satisfação do trabalho medeia essa relação, o que está de acordo com o resultado obtido em pesquisa realizada com enfermeiros chineses (Xu, Tao, Huang, Little, Huang, 2020). Isso aponta que o funcionário perceber o trabalho como um chamado pode aumentar a satisfação no trabalho e reduzir a intenção de deixar o emprego. Ainda, sugere que estes funcionários estejam satisfeitos em seus respectivos trabalhos, dado que a relação direta e positiva entre perceber um trabalho e intenção de deixar o emprego não foi significativa.

A hipótese H5, que testou a relação direta e positiva entre perceber um chamado e a autoeficácia, foi suportada. De acordo com a literatura, indivíduos com

alta percepção de chamado empregam maiores níveis de esforço no trabalho e possuem uma postura mais proativa quanto à carreira (Praskova, Creed, & Hood, 2015; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Portanto, era esperado que indivíduos com maior percepção de chamado se sentissem mais capazes de assumir o controle sobre suas vidas, isto é, apresentassem maiores níveis de autoeficácia (Wood & Bandura, 1989). Essa conclusão extraída da literatura foi confirmada pelos dados dessa pesquisa.

As hipóteses H6 e H7 avaliaram, respectivamente, a relação direta entre autoeficácia e intenção de deixar o emprego e a relação indireta entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego via autoeficácia. Ambas as hipóteses (H6 e H7) se baseavam no pressuposto de que indivíduos com maior autoeficácia teriam maior coragem e confiança para tomarem decisões proativas de carreira, diante de uma melhor oportunidade de emprego (Gupta, Bhattacharya, Sheorey, & Coelho, 2018) e, assim, apresentariam maiores níveis de intenção de deixar o emprego. Esse pressuposto, ao menos à luz dos dados dessa pesquisa, não foi corroborado.

Assim, a relação direta e positiva hipotetizada entre autoeficácia e intenção de deixar o emprego (H6) não foi suportada. Isso significa que, para os indivíduos da amostra, a percepção de ser autoeficaz, não aumenta ou diminui a intenção de deixar o emprego. A relação entre autoeficácia e a intenção de deixar o empregado foi analisada por pesquisas anteriores que apresentaram resultados mistos, ora confirmaram uma relação positiva (Mone, 1994), ora uma relação negativa (De Neve & Devos, 2016), ora não identificaram um efeito significativo entre os construtos (O’Neill & Mone, 1998).

Já a relação de mediação hipotetizada entre perceber um chamado e intenção de deixar o emprego via autoeficácia (H7) não foi suportada. Isso quer dizer que para os funcionários da amostra ter a percepção de ser autoeficaz não aumenta ou diminui o efeito de perceber um chamado sobre intenção de deixar o emprego. Isso pode se dar pelo fato de que ele não pretende deixar o emprego.

Os resultados das hipóteses H6 e H7 podem ser explicados, ao menos em parte, pelas características amostra da pesquisa: a) 77,5% dos respondentes avaliaram em, pelo menos 3 (em uma escala de 5), a afirmação “Minha remuneração é boa; b) 75,8% dos respondentes avaliaram em, pelo menos 3 (em uma escala de 5), a afirmação “No geral, eu acredito que meu trabalho é bom para minha saúde mental.”; c) 82,33% dos respondentes avaliaram em, pelo menos 3 (em uma escala de 5), a afirmação “Eu me sinto bem sobre meu emprego.”. Em conjunto, essas respostas indicam que parcela significativa da amostra ocupa posições em circunstâncias de trabalho superior (e.g. renda mais alta, possuem segurança no emprego) e, assim, ainda que se sintam capazes de assumir novos desafios, podem possuir dificuldade de identificar alternativas de trabalho equivalentes (Cornelißen, 2006), principalmente, por residirem em um país em desenvolvimento, onde existe escassez de oportunidade de empregos (Sousa-Poza & Henneberger, 2004).

Com relação as hipóteses H8 e H9, responsáveis por avaliar o efeito moderador da mobilidade de emprego nas relações entre satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego, e autoeficácia e a intenção de deixar o emprego, não foram suportadas. Neste caso, estes resultados apontam que não há indícios que a mobilidade de emprego torne a relação entre satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego mais fraca, e entre autoeficácia e intenção de deixar o emprego

mais forte. Esse resultado confronta com pesquisa anterior que já identificou que a mobilidade de emprego modera a relação entre satisfação do trabalho e a intenção de deixar o emprego (Morley et al., 2007). Uma possível justificativa para esse resultado decorre, novamente, das características da amostra, majoritariamente composta por servidores públicos (51,30%). Conforme já sugerido por Felix e Blum (2020), que avaliaram a percepção de chamado em funcionários públicos no Brasil, uma possível explicação é que a estabilidade dos servidores públicos associada às recorrentes crises financeiras do Brasil, e escassez de oportunidades podem fazer com que servidores públicos se vejam numa situação privilegiada. Essa percepção de privilégio pode reduzir a intenção desses indivíduos de abandonarem seus cargos públicos, ainda que identifiquem outras oportunidades. Além disso, os dados foram coletados durante período da pandemia, período com altos índices de desemprego, o que possivelmente deixou os funcionários mais cautelosos em deixar os seus empregos.

Capítulo 5

6 CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi analisar a existência de associações positivas, negativas, diretas e indiretas (via satisfação no trabalho e autoeficácia) entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, assim como do papel moderador da percepção de mobilidade de emprego em tais relações. Os resultados desta pesquisa sugerem que perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego possuem uma relação preponderantemente negativa, isto é, quanto maior a percepção de chamado, menor tende a ser a intenção de deixar o emprego. Contrariando o que foi proposto em H1 (H1: não suportada), identificou-se uma relação direta e negativa entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego.

As hipóteses H2, H3 e H4 foram suportadas e, assim, confirmaram-se as seguintes relações: a) relação direta e positiva entre perceber um chamado e satisfação do trabalho foi confirmada (H2: suportada); b) relação direta e negativa entre satisfação do trabalho e a intenção de deixar o emprego (H3: suportada); c) relação negativa e indireta entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, via satisfação no trabalho (H4: suportada parcialmente). Em conjunto, esses resultados sugerem que perceber um chamado possui uma relação negativa direta e indireta (via satisfação no trabalho) com a intenção de deixar o emprego.

A relação direta e positiva entre perceber um chamado e a autoeficácia foi confirmada (H5: suportada), porém não se identificou uma relação estatisticamente significativa entre autoeficácia e a intenção de deixar o emprego (H6: não suportada).

Além disso, diferentemente do que fora proposto em H7, a autoeficácia não demostrou exercer papel de mediação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego (H7: não suportada). Em conjunto, esses resultados sugerem que, embora perceber um chamado aumente a autoeficácia dos empregados, essa condição não interfere na intenção de deixar o emprego, posto que a autoeficácia não possui relação direta estaticamente significante com a intenção de deixar o emprego, tampouco a autoeficácia exerce papel mediador entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego. Por fim, a mobilidade de emprego não modera as relações entre satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego; e autoeficácia e intenção de deixar o emprego (H8: não suportada; H9: não suportada), ou seja, a mobilidade de emprego não torna essas relações, respectivamente, mais fracas ou mais fortes.

Como contribuição teórica, esta pesquisa propôs que existiria uma relação direta e positiva entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, o que não foi suportado para esta amostra. Entretanto, evidenciou-se que há uma relação negativa e significativa entre perceber um chamado e intenção de deixar o emprego, o que amplia a compreensão da relação entre percepção de chamado e intenção de deixar o emprego de modo a preencher as lacunas identificadas pela literatura quanto aos efeitos mistos dessa relação (Cardador, Dane & Pratt, 2011; Tran, Baruch, & Bui, 2019; Esteves e Lopes, 2017). Outra contribuição foi testar se há uma relação direta e positiva entre perceber um chamado e a autoeficácia, algo ainda não proposto por estudos anteriores. Além disso, a pesquisa testou a relação entre autoeficácia e a intenção de deixar o emprego em um país em desenvolvimento, num contexto de escassez de vagas disponíveis e com altos índices de desemprego e, portanto,

distinto daquele das pesquisas anteriores identificadas sobre o tema, realizadas em sua maioria em países desenvolvidos.

Ainda, dentre as contribuições teóricas, outra novidade foi a inclusão do papel moderador da mobilidade de emprego, algo ainda não proposto na literatura. Assim como, a utilização de uma amostra heterogênea, enquanto a maior parte dos estudos anteriores sobre chamado focam em amostras homogêneas de grupos ligados à área da saúde ou educação (Xu, Tao, Huang, Little, & Huang, 2020; Esteves & Lopes, 2017; Bunderson, & Thompson, 2009; Lu, Chang, & Wu, 2007; Lu, While, & Barriball; Praskova, Creed, & Hood, 2015; Steger, Dik, & Duffy, 2012; Dik, Eldridge, Steger, 2012).

Como contribuição prática, os resultados identificados podem ser úteis para coaches, mentores e aconselhadores de carreira, posto que confirmam que o funcionário que percebe o trabalho como um chamado tende a aumentar a autoeficácia e a satisfação no trabalho. Ainda, para gestores organizacionais, os resultados fornecem *insight*s a serem considerados nos processos de recrutamento e seleção, sendo possível verificar se os potenciais candidatos para a vaga em aberto tendem a perceber aquele trabalho alinhado ao seu chamado, dado que isso pode reduzir a intenção de deixar o emprego e, consequentemente, o *turnover*. Além disso, as empresas podem considerar proporcionar aos funcionários tarefas mais alinhadas com seus chamados, a fim de reter potenciais talentos ou mesmo criar estímulos para que os funcionários vivenciem o chamado durante o período de lazer.

Esta pesquisa apresenta limitações. Inicialmente, destaca-se que se adotou uma abordagem não probabilística por acessibilidade, o que impossibilita a generalização dos resultados. Assim, sugere-se a realização de uma pesquisa com

abordagem probabilística. Além disso, as características da amostra da pesquisa não retratam a realidade da maior parte dos brasileiros. Os indivíduos da amostra, em média, possuem altos níveis de remuneração (55,4% da amostra possui renda mensal superior a seis salários-mínimos, valor sensivelmente superior àquele recebido pela maior parte da população brasileira) e alta qualificação (92,7% da amostra possui, pelo menos, o ensino superior completo). Além disso, 51.30% da amostra ocupa cargos públicos, o que indica que esses indivíduos possuem maior nível de estabilidade no trabalho. Essas características peculiares da amostra sugerem a necessidade de que pesquisas futuras explorem amostras com outro perfil socioeconômico.

Outra limitação relaciona-se ao fato de a investigação ter sido realizada com corte transversal. Há, dessa maneira, necessidade de mais cautela quanto as inferências causais das relações propostas. Quanto a coleta de dados, uma limitação foi os dados terem sido coletados durante período de pandemia da COVID-19, no qual a escassez de oportunidades de emprego, típica de países em desenvolvimento, tornou-se ainda mais evidente, o que pode ter afetado a percepção de mobilidade de emprego e a propensão dos indivíduos a tomarem risco em busca de novos postos de trabalho, ou seja, na intenção de deixar o emprego. Assim, sugere-se também a replicação da pesquisa por meio da realização de uma nova coleta de dados após a pandemia.

Além disso, outros construtos podem ajudar a explicar melhor a relação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego, assim, para pesquisas futuras, propõe-se a inclusão de novos construtos no modelo teórico que possibilitem avaliar outras relações diretas e aspectos que medeiam ou moderem a relação entre

a percepção de chamado e a intenção de deixar o emprego, como, por exemplo: a inclusão do construto viver um chamado, como um moderador, pois a literatura reforça que, além de perceber um chamado é importante vivenciá-lo; e o comprometimento com a carreira como um potencial mediador da relação entre perceber um chamado e a intenção de deixar o emprego. Ainda, a pesquisa limitou-se a pesquisar funcionários brasileiros, o que permite replicar este modelo em outros países. Por fim, sugere-se adicionar variáveis de controle ao modelo proposto.

REFERÊNCIAS

Abid, G., & Butt, T. (2017). Expressed turnover intention: Alternate method for knowing turnover intention and eradicating common method bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, *78*, 18-26.

Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, *1*(3), 43-53.

Ben-Bakr,K. Al-shammari,S.,& Jefri,O.,Prasad,J. (1994). Organizational commitment, satisfaction, and turnover in Saudi organizations: A predictive study. *The Journal of Socio-Economics*, *23*(4), 449-456.

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, *21*(5), 973-994.

Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, *68*(1), 157-178.

Bido, D. & Silva, D. (2019). Smartpls 3: specification, estimation, evaluation and reporting. *Administração: Ensino e Pesquisa – RAEP*, *20* (2), 465-514.

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.

Caillier, J. G. (2016). Linking transformational leadership to self-efficacy, extra-role behaviors, and turnover intentions in public agencies: The mediating role of goal clarity. *Administration & Society*, *48*(7), 883-906.

Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 367-378.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, *4*(1), 62-83.

Cornelißen, T. (2006). Job characteristics as determinants of job satisfaction and labour mobility (No. 334)., Universität Hannover, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Hannover.

Cronley, C. Kim, Y.K. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*, *38* (2),194-209

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.

De Neve, D., & Devos, G. (2017). Psychological states and working conditions buffer beginning teachers' intention to leave the job. *European Journal of Teacher Education*, *40*(1), 6-27.

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, *64*(4), 1001-1049.

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 210-218.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, *13*(3), 469-479.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, *59*(1), 50-59.

Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(2), 219-227.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of counseling psychology*, 60(1), 42.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Gensmer, N. P., England, J. W., & Kim, H. J. (2019). An initial examination of the work as calling theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 328.

Esteves, T., Lopes, M. (2017). Crafting a calling: the mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development*, 44(1),34-48.

Fávero, L., Belfiore, P. (2021). *Manual de análise de dados*. Rio de Janeiro: LTC.

Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1940.

Felix, B., & Blulm, L.F.M. (2020). Comparando os impactos da percepção do chamado ocupacional na vida de pessoal, profissional e na saúde dos funcionários públicos. *Desenvolvimento em Questão*, *18*(51), 281-296.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and Statistics.*18*(3), 382-388.

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.

Gervais, M., Jaimovich, N., Siu, H. E., & Yedid-Levi, Y. (2016). What should I be when I grow up? Occupations and unemployment over the life cycle. *Journal of Monetary Economics*, *83*, 54-70.

Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*. *50*(2), 61-80.

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.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *26*(2), 155-176.

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.

Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, *34*(4), 376-390.

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.

Iyengar, S. S., Wells, R. E., & Schwartz, B. (2006). Doing better but feeling worse: Looking for the “best” job undermines satisfaction. *Psychological Science, 17*(2), 143-150.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2020). *Carta de Conjuntura nº 46*. Brasília: José Souza Júnior, Paulo Levy, Francisco Santos, Leonardo Carvalho, Recuperado em 23 de setembro, 2020, de https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200312_cc_46_mercado_de_trabalho.pdf

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, *78*(6), 939.

Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, *42*(1), 124-143.

Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel psychology*, 38(4), 835-847.

Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.

Linstead, A., & Hytti, U. (2005). New meanings for entrepreneurs: from risk-taking heroes to safe-seeking professionals. *Journal of Organizational Change Management*, *18*(6), 594-611.

Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. (2007). Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, *23*(2), 110-116.

Lu, H. While, A.E., & Barriball, K.L (2005). Job satisfactions among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, *42*(2), 211- 227.

Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, *104*, 261-272.

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 374-389.

Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, *69*(2), 241-251.

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, *13*(2), 1-16.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11-37.

Meglich, P., Valentine, S., & Eesley, D. (2019). Perceptions of supervisor competence, perceived employee mobility, and abusive supervision. *Personnel Review*, *48* (3), 691-706.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, *86*(3), 493-522.

Morley, M., Wheeler, A. R., Gallagher, V. C., Brouer, R. L., & Sablynski, C. J. (2007). When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203-219.

Mone, M. A. (1994). Relationships between self-concepts, aspirations, emotional responses, and intent to leave a downsizing organization. *Human Resource Management*, *33*(2), 281-298.

O'Neill, B. S., & Mone, M. A. (1998). Investigating equity sensitivity as a moderator of relations between self-efficacy and workplace attitudes. *Journal of Applied Psychology*, *83*(5), 805.

Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(2), 161-172.

Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, *12*(3), 395-419.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, *42*(2), 86-101.

Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, *13*(2), 56-73.

Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.

Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, *42*(7), 625-638.

Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, *38*(1), 113-137.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322-337.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, *43*(2), 178-190.

Tran, H., Baruch, Y., & Bui, H. T. (2019). On the way to self-employment: the dynamics of career mobility. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-25.

Troutman, C. S., Burke, K. G., & Beeler, J. D. (2000). The effects of self-efficacy, assertive-ness, stress, and gender on intention to turnover in public accounting. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, *16*(3), 63-74.

Twenge, J. (2006). *Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled – And More Miserable than Ever Before*. New York: Free Press.

Van der Vaart, L., Linde, B., De Beer, L., & Cockeran, M. (2015). Employee well-being, intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, *18*(1), 32-44.

Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, *52*, e51-e56.

Wells, J. E., & Peachey, J. W. (2010). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter'Team Perform. *Team Performance Management*, *17*, 57-64.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, *14*(3), 361-384.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, *31*(1), 21-33.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn (Eds.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTO

Construto	Frase Original	Frase Adaptada	Referências
Percebendo um chamado	I have a calling to a particular kind of work.	Eu me sinto chamado para trabalhar em um tipo específico de atividade	Dik, Eldridge, Steger, & Duffy (2012)
	I have a good understanding of my calling as it applies to my career.	Eu tenho clareza que a minha carreira envolve atender a um chamado profissional	
	I am trying to figure out my calling in my career.	Eu estou tentando descobrir o meu chamado durante minha carreira	
	I am searching for my calling as it applies to my career.	Eu estou procurando encontrar uma forma de vivenciar o meu chamado na minha carreira	
Intenção de deixar o emprego	Which of the following statments most clearly reflects your feelings about your future with this organizations in the next year? (1 = I definitely will not leave, 2 = I probably will not leave, 3 = I am uncertain, 4 = I probably will leave, 5 = I definitely will leave, reverse scored).	Qual das frases a seguir reflete os sentimentos sobre o seu futuro na organização na qual trabalha no próximo ano? 1 = Eu definitivamente permanecerei na organização. 2 = Eu provavelmente permanecerei na organização 3 = Eu não tenho certeza 4 = Eu provavelmente deixarei a organização 5 = Eu definitivamente sairei da organização	Shore e Martin (1989)
	How do you fell about leaving this organization ? (1 = I am presently looking and planning to leave, 2 = I am seriusly considering leaving in the near future, 3 = I have no feelings about this one way or the other, 4 = As far as I can see ahead, I intend to stay with this organization, and 5 = It is very unlikely I woul ever consider leaving this organization).	Como você se sente sobre deixar a sua organização atual? 1 = É muito improvável que eu considere sair da organização 2 = Até onde consigo ver, eu pretendo ficar na organização 3 = Eu não estou certo sobre sair ou permanecer na organização 4 = Eu estou considerando seriamente deixar a organização em breve 5 = Atualmente, eu estou procurando oportunidades e planejando a saída da organização	
	If you were completely free to choose, would you prefer or not prefer to continue working for this organization? (1 = Prefer very much to continue working for this organization, 2 = Prefer to work here, 3 = Don't care either way, 4 = Prefer not to work here, and 5 = Prefer very much not to continue working for this organization,reverse scored).	Se você fosse completamente livre para escolher, você preferiria continuar ou não trabalhando para a sua organização atual? 1 = Eu, com certeza, gostaria muito de continuar trabalhando na organização atual 2 = Eu gostaria de continuar trabalhando na organização atual 3 = Eu não me importo em continuar ou em sair da organização atual 4 = Eu preferiria sair da organização 5 = Eu, com certeza, gostaria muito de sair da organização atual	

	How important is it to you personally that you spend your career in this organization rather than some other organization? (1 = It is of no importance at all, 2 = I have mixed feelings about its importante, 3 = It is of some importance, 4 = It is fairly importante, and 5 = It is very importante for me to spend my career in this organization).	O quão importante é, na sua opinião, que você desenvolva sua carreira nessa organização e não em outra? 1 = É indispensável que eu desenvolva minha carreira na organização atual 2 = É bastante importante que eu desenvolva minha carreira na organização atual 3 = É de alguma importância que eu desenvolva minha carreira na organização atual 4 = Eu tenho dúvidas sobre a importância de desenvolver a minha carreira na organização atual 5 = Não tem importância nenhuma que eu desenvolva minha carreira na organização atual	
Satisfação no trabalho	I receive recognitions for a job well done	Eu recebo reconhecimento por um trabalho bem feito	Macdonald e Maclntyre (1997)
	I feel close to the people at work	Eu me sinto próximo das pessoas no trabalho	
	I feel good about working at this company	Eu me sinto bem sobre trabalhar na minha empresa atual	
	I feel secure abouy my job	Eu me sinto seguro sobre o meu emprego	
	I believe management is concerned about me	Eu acredito que a gestão da empresa se preocupa comigo	
	Oh the whole, I believe work is good for my physical health	No geral, eu acredito que meu trabalho é bom para minha saúde mental	
	My wages are good	Minha remuneração é boa	
	All my talents and skills are used at work	Meus talentos e habilidades são usados no trabalho	
	I get along with my supervisors	Eu me dou bem com meus supervisores	
	I feel good about my job	Eu me sinto bem sobre o meu emprego	
Autoeficácia	I will be able to achieve most of the goals that I have set for myself.	Eu me sinto capaz de alcançar a maior parte dos objetivos que eu planejei para mim.	Chen, Gully e Eden (2001)
	When facing difficult tasks, I am certain that I will accomplish them.	Quando eu enfrento tarefas difíceis, eu tenho certeza de que irei concluí-las	
	I believe I can succeed at most any endeavor to which I set my mind.	Eu acredito que eu posso ter sucesso em qualquer empreendimento para o qual eu me dedicar	
	I will be able to successfully overcome many challenges.	Eu sou capaz de superar muitos desafios com sucesso	
	I am confident that I can perform effectively on many different tasks.	Eu tenho certeza de que posso executar muitas atividades diferentes de maneira eficaz	
	Compared to other people, I can do most tasks very well.	Comparado a outras pessoas, eu executo muito bem a maioria das tarefas	
	Even when things are tough, I can perform quite well.	Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu me saio muito bem	

Mobilidade de emprego	If I were to quit my joh, I could find another job that is just as good	Se eu saísse do meu emprego, poderia encontrar outro tão bom quanto	Tepper (2000)
	I would have no problem finding an acceptable job if I quit	Eu não teria nenhum problema em encontrar um emprego aceitável se eu saísse do meu emprego atual	
		Se não fosse possível continuar trabalhando onde trabalho, eu conseguiria me recolocar no mercado em pouco tempo.	

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Ao preencher esta pesquisa on-line, você tem a oportunidade de contribuir com pesquisas relacionadas às percepções acerca do chamado ocupacional. Os resultados desta pesquisa serão usados para ajudar os pesquisadores a entender a dinâmica das relações de trabalho.

Não há recompensa ou penalidade associada a sua decisão de participar e sua organização não saberá quem participou ou não.

A conclusão desta pesquisa on-line levará cerca de 10 minutos. Serão feitas perguntas sobre o que você espera do trabalho e como percebe sua carreira.

Suas respostas são anônimas, seu nome não é solicitado e não há identificadores que possam ser pessoalmente ligados a você. Somente membros da equipe de pesquisa terão acesso às informações que você fornece.

Para proteger sua confidencialidade, você pode limpar o cache do navegador e o histórico da Internet após a conclusão da pesquisa. Você também pode preferir concluir as pesquisas em um computador privado ou público. Quaisquer publicações resultantes desta pesquisa não identificarão você ou sua organização de forma alguma.

Sua participação neste estudo é totalmente voluntária e você pode se retirar a qualquer momento, sem penalidade.

Ao concluir esta pesquisa, você está indicando que leu as informações acima e que concorda em participar do estudo.

Obrigado pela sua participação!
Marcelo Henrique da Silva Soares
Mestrando Fucape Business School

Qual a natureza do vínculo da sua ocupação atual? (Caso possua mais de um vínculo, considere o principal).
( ) Trabalhista (CLT)
( ) Estatutário (Serviço Público)
( ) Autônomo
( ) Empresário
( ) Desempregado
( ) Outro

Instruções:
Em termos gerais, um "chamado" refere-se à crença de uma pessoa de que ela é chamada (por necessidades da sociedade, pelo potencial interno, pelo destino, por Deus, por um Poder Superior etc.) a realizar um tipo particular de trabalho. As perguntas a seguir avaliam o grau em que você vê esse conceito como relevante para sua própria vida e carreira. Por favor, responda honestamente, não de acordo com o que é socialmente desejável ou com o que você acha que deve pensar
Por favor, indique até que ponto cada uma das seguintes afirmações descreve você atualmente, usando a seguinte escala:

1 = Totalmente falso para mim; 2 = Ligeiramente verdadeiro para mim; 3 = Moderadamente verdadeiro para mim; 4 = Fortemente verdadeiro para mim; 5 = Totalmente verdadeiro para mim.
Caso possua mais de um vínculo profissional, considere o vínculo principal, ou seja, o que representa a maior fonte de renda.

QUESTÃO	**ESCALA**				
Eu me sinto chamado para trabalhar em um tipo específico de atividade	1	2	3	4	5
Eu tenho clareza que a minha carreira envolve atender a um chamado professional	1	2	3	4	5
Eu estou tentando descobrir o meu chamado durante minha carreira	1	2	3	4	5
Eu estou procurando encontrar uma forma de vivenciar o meu chamado na minha carreira	1	2	3	4	5

Instruções: Para responder as perguntas a seguir, considere a seguinte escala:1- Discordo Totalmente; 2 - Discordo Parcialmente;3 – Indiferente; 4 - Concordo Parcialmente; 5 - Concordo Totalmente

QUESTÃO	**ESCALA**				
Eu recebo reconhecimento por um trabalho bem feito. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional.)	1	2	3	4	5
Eu me sinto próximo das pessoas no trabalho (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Eu me sinto bem sobre trabalhar na minha empresa atual. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Eu me sinto seguro sobre o meu emprego. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Eu acredito que a gestão da empresa se preocupa comigo. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
No geral, eu acredito que meu trabalho é bom para minha saúde mental. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Minha remuneração é boa. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Meus talentos e habilidades são usados no trabalho. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Eu me dou bem com meus supervisores. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Eu me sinto bem sobre meu emprego. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Se eu saísse do meu emprego, poderia encontrar outro tão bom quanto o atual. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5

Eu não teria nenhum problema em encontrar um emprego aceitável se eu saísse do meu emprego atual. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Se não fosse possível continuar trabalhando onde trabalho, eu conseguiria me recolocar no mercado em pouco tempo. (Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)	1	2	3	4	5
Eu me sinto capaz de alcançar a maior partes dos objetivos que eu planejei para mim.	1	2	3	4	5
Quando eu enfrento tarefas difíceis, eu tenho certeza de que irei concluí-las.	1	2	3	4	5
Eu acredito que eu posso ter sucesso em qualquer empreendimento para o qual eu me dedicar	1	2	3	4	5
Eu sou capaz de superar muitos desafios com sucesso	1	2	3	4	5
Eu tenho certeza de que posso executar muitas atividades diferentes de maneira eficaz	1	2	3	4	5
Comparado a outras pessoas, eu executo muito bem a maioria das tarefas	1	2	3	4	5
Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu me saio muito bem	1	2	3	4	5

Qual das frases a seguir reflete os seus sentimentos sobre o seu futuro na organização na qual trabalha no próximo ano? (Caso possua mais de um vínculo, considere o principal. Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)
1= Eu definitivamente permanecerei na organização
2= Eu provavelmente permanecerei na organização
3= Eu não tenho certeza
4= Eu provavelmente deixarei a organização
5= Eu definitivamente sairei da organização

Como você se sente sobre deixar a sua organização atual? (Caso possua mais de um vínculo, considere o principal. Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)
1 = É muito improvável que eu considere sair da organização
2 = Até onde consigo ver, eu pretendo ficar na organização
3 = Eu não estou certo sobre sair ou permanecer na organização.
4 = Eu estou considerando seriamente deixar a organização em breve
5 = Atualmente, eu estou procurando oportunidades e planejando a saída da organização

Se você fosse completamente livre para escolher, você preferiria continuar ou não trabalhando para a sua organização atual? (Caso possua mais de um vínculo, considere o principal. Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)
1 = Eu com certeza gostaria muito de continuar trabalhando na organização atual.
2 = Eu gostaria de continuar trabalhando na organização atual
3 = Eu não me importo em continuar ou em sair da organização atual.
4 = Eu preferiria sair da organização
5 = Eu com certeza gostaria muito de sair da organização atual

O quão importante é, na sua opinião, que você desenvolva sua carreira nessa organização e não em outra? (Caso possua mais de um vínculo, considere o principal. Se estiver desempregado, considerar o último vínculo profissional)
1 = É indispensável que eu desenvolva minha carreira na organização atual.
2 = É bastante importante que eu desenvolva minha carreira na organização atual.
3 = É de alguma importância que eu desenvolva minha carreira na organização atual.
4 = Eu tenho dúvidas sobre a importância de desenvolver a minha carreira na organização atual.
5 = Não tem importância nenhuma que eu desenvolva minha carreira na organização atual.

IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL

As perguntas deste bloco são de caráter pessoal e visam apenas compreender as características dos participantes deste estudo. Ressalto que esses dados são sigilosos, não nomináveis e não identificáveis.

Qual a sua idade ?
( ) Menor de 18 anos
( ) 18 a 24 anos
( ) 25 a 30 anos
( ) 31 a 40 anos
( ) 41 a 50 anos
( ) 51 a 60 anos
( ) Acima de 60 anos

Qual a sua escolaridade ?
( ) Ensino Fundamental
( ) Ensino Médio Incompleto
( ) Ensino Médio Completo
( ) Ensino Superior Incompleto
( ) Ensino Superior Completo
( ) Pós-graduação
Há quanto tempo trabalha no emprego atual (Caso possua mais de um vínculo, considere o principal)
( ) Menos de 6 meses
( ) Mais de 6 meses até 1 ano
( ) Mais de 1 ano até 2 anos
( ) Mais de 2 anos até 3 anos
( ) Mais de 3 anos até 5 anos
( ) Mais de 5 anos até 10 anos
( ) Desempregado

Qual sua renda mensal?
( ) Menor que um salário mínimo
( ) De 1 a 3 salários-mínimos
( ) De 3 a 5 salários-mínimos
( ) De 6 a 10 salários-mínimos

( ) De 11 a 15 salários-mínimos
( ) Mais de 15 salários-mínimos.

Qual o setor de sua ocupação principal?
( ) Saúde
( ) Educação
( ) Segurança
( ) Bancário
( ) Agronegócio
( ) Economia GIG (Uber, Iffod, 99 Táxi etc)
( ) Outro

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Características	Descrição	Quantidade	Porcentagem
Sexo	Feminino	111	48,26%
	Masculino	119	51,74%
Idade	Menor de 18 anos	0	0,00%
	18 a 24 anos	10	4,35%
	25 a 30 anos	47	20,43%
	31 a 40 anos	78	33,91%
	41 a 50 anos	55	23,91%
	51 a 60 anos	29	12,61%
	Acima de 60 anos	11	4,79%
Escolaridade	Ensino Fundamental	0	0,00%
	Ensino Médio	7	3,04%
	Ensino Superior	50	21,74%
	Pós-Graduação	173	75,22%
Região	Norte	52	22,61%
	Nordeste	35	15,22%
	Sul	10	4,35%
	Sudeste	42	18,26%
	Centro-Oeste	91	39,56%
Renda	Menor que 1 salário-mínimo	6	2,61%
	De 1 a 3 salários-mínimos	41	17,83%
	De 3 a 5 salários-mínimos	42	18,26%
	De 6 a 10 salários-mínimos	55	23,91%
	De 11 a 15 salários-mínimos	25	10,87%
	Mais de 15 salários-mínimos	61	26,52%
Setor	Educação	46	20,00%
	Saúde	8	3,48%
	Bancário	11	4,78%
	Agronegócio	7	3,05%
	Economia Gig	6	2,61%
	Segurança	5	2,17%
	Outro	147	63,91%
Natureza do vínculo	Estatutário (serviço público)	118	51,30%
	Trabalhista (consolidação das leis do trabalho – CLT)	85	36,96%
	Outro	27	11,74%
Tempo no vínculo atual	Menos de 06 meses	17	7,39%
	De 06 meses até 1 ano	13	5,65%
	De 1 ano até 2 anos	14	6,09%
	De 2 anos até 3 anos	16	6,96%
	De 3 anos até 5 anos	30	13,04%
	De 5 anos até 10 anos	76	33,04%
	Mais de 10 anos	64	27,83%