

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

LUIZ FELIPE MAGNAGO BLULM

**COMPARANDO OS IMPACTOS DA PERCEPÇÃO DO CHAMADO
OCUPACIONAL NA VIDA PESSOAL, PROFISSIONAL E NA SAÚDE
PSICOLÓGICA DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS**

**VITÓRIA
2018**

LUIZ FELIPE MAGNAGO BLULM

**COMPARANDO OS IMPACTOS DA PERCEPÇÃO DO CHAMADO
OCUPACIONAL NA VIDA PESSOAL, PROFISSIONAL E NA SAÚDE
DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

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

**VITÓRIA
2018**

LUIZ FELIPE MAGNAGO BLULM

**COMPARANDO OS IMPACTOS DA PERCEPÇÃO DO CHAMADO
OCUPACIONAL NA VIDA PESSOAL, PROFISSIONAL E NA SAÚDE
DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS**

Dissertação (Tese) apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 18 de Dezembro de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr.: BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAÚJO

(Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças
– FUCAPE)

Prof. Dr.: SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS

(Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças
– FUCAPE)

Prof. Dra.: SILVANIA NERIS NOSSA

(Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças
– FUCAPE)

RESUMO

O objetivo deste trabalho é avaliar como diferentes percepções acerca do chamado ocupacional podem impactar a vida pessoal, profissional e a saúde psicológica dos indivíduos, no contexto socioeconômico brasileiro, um país emergente. Para isso, a amostra foi dividida em três grupos: os que (1) percebem o chamado ocupacional e conseguem atender a ele, os que (2) o percebem, mas não o conseguem atender e os que (3) não possuem nenhum chamado ocupacional. O questionário foi aplicado numa amostra de 274 funcionários públicos. Os dados foram rodados com ANOVA para verificar se existia diferença significativa entre os grupos, e depois foi realizado um teste Duncan para evidenciar quais grupos se diferenciavam. Os resultados mostraram que viver um chamado ocupacional traz mais benefícios para a vida, o trabalho e para a saúde psicológica que ter um chamado não atendido ou não perceber nenhum chamado, sendo assim consistentes com a teoria da autodeterminação. Entretanto, diferentemente dos estudos realizados nos EUA, os resultados apontaram não existirem diferenças significativas entre os grupos que possuem um chamado não atendido e os que não percebem nenhum chamado. As diferenças nos resultados são explicadas pelo contexto socioeconômico no qual o estudo foi feito. Este estudo contribui para uma construção mais robusta de evidências sobre o chamado ocupacional ao explorar o contexto distinto dos presentes na literatura até o momento.

Palavras chave: Chamado ocupacional, funcionários públicos, Brasil

ABSTRACT

The objective of this work is to evaluate how different perceptions about the occupational call can impact the personal, professional life and the psychological health of the individuals, in the Brazilian socioeconomic context, an emerging country. For this, the sample was divided into three groups: those who (1) perceive the occupational call and are able to attend to it, those who (2) perceive it but are unable to attend it, and (3) do not have any occupational. The questionnaire was applied to a sample of 274 civil servants. The data were run with ANOVA to verify if there was a significant difference between the groups, and then a Duncan test was performed to show which groups differed. The results showed that living an occupational call brings more benefits to life, work and psychological health than having an unattended call or perceiving no calls, thus being consistent with the theory of self-determination. However, unlike US studies, the results showed that there are no significant differences between the groups that have a missed call and those that do not perceive a call. The differences in the results are explained by the socioeconomic context in which the study was done. This study contributes to a more robust construction of evidence on the so-called occupational by exploring the distinct context of those present in the literature to date.

Keywords: Occupational calling; public workers; Brazil.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
Capítulo 2	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO	10
2.2 CHAMADOS OCUPACIONAIS PERCEBIDOS E ATENDIDOS	11
2.3 CHAMADOS OCUPACIONAIS NÃO PERCEBIDOS E NÃO ATENDIDOS	12
2.4 CONSTRUÇÃO TEÓRICA DOS CHAMADOS OCUPACIONAIS	14
Capítulo 3	17
3 METODOLOGIA	17
3.1 NATUREZA DA PESQUISA	17
3.2 AMOSTRA	17
3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	18
3.3.1 Escalas	19
3.3.1.1 Chamados ocupacionais não atendidos	19
3.3.1.2 Chamado ocupacional atendido	19
3.3.1.3 Satisfação com a vida.....	20
3.3.1.4 Satisfação no trabalho	20
3.3.1.5 Engajamento no trabalho.....	20
3.3.1.6 Sintomas psicológicos relacionados ao trabalho	20
3.3.1.7 Intenção de se demitir	21
3.3.1.8 Demografia	21
Capítulo 4	23
4 RESULTADOS.....	23
Capítulo 5	27
5 DISCUSSÃO	27
Capítulo 6	30
6 CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICE – Construtos e variáveis	36

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o ambiente corporativo em culturas ocidentais tem promovido uma narrativa a qual incentiva que indivíduos busquem em suas carreiras desenvolver um trabalho dotado de significado e realizações (STEGER; DIK; DUFFY, 2012). Tal narrativa tem estimulado uma crescente ressignificação do papel do trabalho e levado indivíduos a esperarem de suas carreiras, resultados que transcendem as relações de troca entre trabalho e recompensas financeiras estabelecidos em abordagens econômicas (ARNOLD et al., 2007; ROUSSEAU et al., 2006). Assim, pode-se notar que alguns indivíduos têm buscado mais que uma ocupação profissional; cresce então a busca por um chamado ocupacional (BERG et al., 2010, WRZESNIEWSKI, 2003). Neste trabalho, adota-se a definição de chamado ocupacional como uma ocupação a qual um indivíduo se sente motivado a buscar, espera que seja prazerosa, dotada de significado e que seja uma parte central de sua identidade (WRZESNIEWSKI et al. 1997).

Estudos anteriores têm mostrado efeitos positivos de se possuir um chamado profissional atendido. Por exemplo, pesquisas indicam que indivíduos que relatam viver um chamado ocupacional possuem um maior bem-estar (DUFFY; DIK, 2013; DUFFY et al. 2017) e uma maior preparação na carreira (HIRSCHI; HERRMANN, 2013; PRASKOVA; HOOD; CREED, 2014). Entretanto, a literatura também aponta que existem aspectos prejudiciais em se ter um chamado ocupacional e não lhe conseguir atender. Estudos recentes evidenciaram que possuir um chamado ocupacional não atendido tende a ser mais prejudicial que não perceber nenhum

chamado e que ambas as situações não trazem os benefícios que ter um chamado ocupacional atendido pode proporcionar (GAZICA; SPECTOR, 2015). A maior parte dos estudos sobre o tema foram realizados em países desenvolvidos (DOUGLASS; DUFFY; AUTIN, 2016; DOMENE, 2012; HIRSCHI; HERRMANN, 2012). Até então, os estudos realizados nos países emergentes foram realizados na China e na Índia, países orientais e apontaram resultados diferentes dos realizados nos países desenvolvidos, trazendo como uma possível explicação as diferenças socioeconômicas entre os países (ZHANG et al, 2015; DOUGLASS; DUFFY; AUTIN, 2016). Pesquisas anteriores também mostraram que um chamado pode ser experimentado de forma distinta em campos diferentes, como contextos socioeconômicos, gêneros, níveis de educação e etnias (AUTIN et al., 2017).

Desta forma, a lacuna que este estudo propõe preencher é comparar indivíduos com diferentes percepções acerca do chamado ocupacional em um país com o contexto socioeconômico diferente, ou seja, um país ocidental emergente. Assim, o objetivo deste estudo é avaliar se indivíduos que possuem um chamado ocupacional atendido, um chamado ocupacional não atendido e aqueles que consideram que não possuem um chamado ocupacional apresentam diferenças significativas em termos de variáveis de satisfação com a vida, satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho e saúde psicológica, no contexto brasileiro. Este estudo se assemelha ao realizado por Gazica e Spector (2015) na medida em que se propõe a comparar resultado de indivíduos com chamados ocupacionais atendidos, não atendidos e que não perceberam nenhum chamado ocupacional. A diferença está no contexto socioeconômico no qual o estudo é realizado porque, com base na literatura existente, tal mudança de contexto pode influenciar nos resultados. É possível que no contexto brasileiro, devido a uma maior escassez de oportunidades em relação a países

desenvolvidos, não atender um chamado seja mais comum. Pode-se sugerir também que o alto uso das redes sociais no Brasil (POUSHTER, 2016) permite um contato frequente com as realizações declaradas alheias, o que pode despertar um sentimento de frustração (OLLIER-MALATARRE et al., 2013).

Sendo assim, este estudo contribui para a construção de um conjunto de evidências mais robustas a respeito das consequências de se possuir um chamado ocupacional atendido, não atendido ou de não ter um chamado ocupacional percebido (DUFFY; DIK, 2013). Possibilita também que a literatura sobre o chamado seja enriquecida com evidências provenientes de um país em condições contextuais distintas das que estão presentes na literatura até o momento. Como contribuição prática, este estudo pode ajudar na elaboração de estratégias de enfrentamento aos prejuízos evidenciados nos resultados, colaborando para deixar mais nítidos quais são os principais problemas apontados pelos participantes neste estudo.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A literatura considera duas abordagens principais para o entendimento sobre chamados ocupacionais: a abordagem existencial e a secular. Ambas concordam que um chamado ocupacional é uma ocupação que atrai indivíduos e os faz sentir a vida como dotada de significado, porém discordam sobre a origem das motivações as quais levam o indivíduo a prosseguir nesse caminho. A abordagem existencial se inclina para a motivação religiosa ou espiritual para perseguir um determinado chamado. Por outro lado, a abordagem secular, sob uma perspectiva mais ampla, foca na significância e no prazer do indivíduo em fazer parte do chamado que possui, e esse prazer ser oriundo de uma realização pessoal ou de um impulso religioso (GAZICA; SPECTOR, 2015). Nesta pesquisa, foi adotada para o desenvolvimento, revisão da literatura e para a pesquisa empírica a abordagem secular já que ela é mais abrangente e atende melhor às diferentes origens de um chamado ocupacional.

A apresentação dos conceitos de chamado ocupacional e significado no trabalho também se mostra necessária. Como já abordado anteriormente, neste trabalho, adota-se a definição de chamado ocupacional como uma ocupação a qual um indivíduo se sente motivado a buscar, espera que seja prazerosa, dotada de significado e que seja uma parte central de sua identidade (WRZESNIEWSKI et al. 1997). Por sua vez, para significado no trabalho adota-se a seguinte definição "o valor de um objetivo ou propósito de trabalho, julgado pelos próprios ideais ou padrões do indivíduo" (MAY; GILSON; HARTER, 2004, p. 14). Assim, viver uma vida com abundância de significado por meio do chamado ocupacional é uma experiência particular e subjetiva de cada indivíduo, podendo acarretar em benefícios para os que

experimentam essa realidade (GAZICA; SPECTOR, 2015). Os benefícios são gerados à medida que um chamado ocupacional anda junto com a percepção de significado, ou seja, um chamado ocupacional traz benefícios na medida em que o indivíduo vê nessa vocação algum significado para sua vida (DUFFY et al. 2017). Como definição de indivíduo motivado, é usada a proposta por Ryan e Deci (2000) para quem uma pessoa motivada é “alguém que é energizado ou ativado em direção a um fim”.

2.1 O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO

Na literatura sobre o chamado ocupacional, a maior parte dos estudos foram feitos nos Estados Unidos tendo como amostras estudantes universitários e adultos (DOUGLASS; DUFFY; AUTIN, 2016) e em países desenvolvidos como Canadá (DOMENE, 2012) e Alemanha (HIRSCHI; HERRMANN, 2012). Contudo, pesquisas anteriores mostraram que um chamado pode ser experimentado em vários campos, como contextos socioeconômicos (AUTIN et al., 2017).

Pesquisas feitas em outros países apresentaram resultados os quais podem ser explicados pelo contexto socioeconômico. Por exemplo, Douglas, Duffy e Autin (2016) compararam os resultados obtidos de amostras compostas por estadunidenses e indianos. Segundo os autores, a prevalência da pobreza na Índia pode ter influenciado nos resultados dos trabalhadores indianos, pois os que foram capazes de atingir um emprego podem considerá-lo como uma oportunidade de satisfazer suas necessidades básicas e não como uma fonte de realização pessoal, deixando a busca por um chamado. Os autores ainda encontraram que os indianos que vivem um chamado possuem níveis mais baixos de satisfação no trabalho e na vida que os estadunidenses que vivem um chamado. Uma possível explicação foi dada com base nas diferenças nacionais de orientação do trabalho porque para os estadunidenses o

trabalho é visto como um dos principais propósitos de existências dos indivíduos, impactando mais na existência deles.

Outro estudo realizado na China também evidenciou diferenças na conceitualização sobre o chamado e apontou a cultura local como motivo para a diferença em relação aos estadunidenses (ZHANG et al, 2015). Segundo os autores, valores da cultura chinesa afetaram a percepção do chamado, fazendo com que alguns indivíduos percebessem um chamado como um conceito muito elevado para se referir a uma busca “mundana”. Desta forma, uma mudança de contexto pode impactar nos resultados encontrados.

No caso deste estudo, foi escolhido o contexto brasileiro, caracterizado como um país emergente economicamente, ainda que em uma crise financeira que se estende há anos e acarreta sérias limitações em termos de possibilidade de trabalho para os cidadãos residentes nesse território (POCHMANN, 2018).

2.2 CHAMADOS OCUPACIONAIS PERCEBIDOS E ATENDIDOS

Os estudos sobre o chamado ocupacional indicam que existe uma diferença entre perceber e viver um chamado ocupacional. Perceber um chamado está relacionado ao grau com que um indivíduo acredita ser chamado para uma determinada carreira, ou seja, o grau no qual o chamado está se manifestando em sua vida. Por outro lado, viver um chamado ocupacional reflete o grau em que o indivíduo está atualmente envolvido em um emprego que atende esse chamado (DUFFY et al. 2017; DUFFY; AUTIN, 2013).

A literatura tem apontado constantemente e de forma robusta os benefícios que aqueles que vivem um chamado ocupacional atendido experimentam. Por exemplo,

estudos têm apontado que um chamado ocupacional atendido pode resultar em benefícios profissionais, como maior satisfação no trabalho (STEGER; DIK; DUFFY, 2012; DUFFY et al. 2012; DUFFY et al. 2016), uma preparação superior na carreira, maior autoeficácia (HIRSCHI; HERRMANN, 2013; PRASKOVA; HOOD; CREED, 2014), maior adaptabilidade (DOUGLASS; DUFFY, 2015) e melhor desenvolvimento profissional (DUFFY; SEDLACEK, 2007). Além disso, um chamado atendido pode proporcionar uma maior empregabilidade quando o chamado está relacionado a um desenvolvimento profissional proativo (LYSOVA, 2018) e tornar a pessoa mais propensa a prosseguir na carreira para a qual se sente chamada (GALLES; LENZ 2013). Outros benefícios além dos profissionais também têm sido apontados pela literatura como efeitos positivos de ter um chamado ocupacional atendido. Estudos apontam que viver um chamado vocacional está diretamente ligado ao bem-estar (STEGER; DIK; DUFFY, 2012; DUFFY et al. 2017) e à saúde psicológica (GAZICA; SPECTOR, 2015). A literatura tem mostrado que as organizações também se beneficiam com a contratação de funcionários que possuem um chamado ocupacional atendido, já que eles tendem a ter mais compromisso com a sua carreira e a contribuir mais com a organização por meio do seu trabalho (KIM et al., 2018). Entretanto, como nem todas as pessoas conseguem viver seus chamados ocupacionais, fez-se necessário considerar também o que acontece quando não se consegue atender ao ideal de viver um chamado ocupacional que proporciona um senso de significância.

2.3 CHAMADOS OCUPACIONAIS NÃO PERCEBIDOS E NÃO ATENDIDOS

Antes de aprofundar mais nesse tópico, surge a necessidade de fazer uma distinção entre o que foi considerado como não perceber e como não atender um

chamado ocupacional. Ao passo que este estudo considerou um chamado ocupacional como uma ocupação na qual um indivíduo se sente motivado a buscar, espera que seja prazerosa, dotada de significado e que seja uma parte central de sua identidade (WRZESNIEWSKI et al. 1997), e pode-se dizer que um indivíduo sem um chamado ocupacional é alguém que não percebe significado nem como parte central de sua identidade um emprego específico. Já um indivíduo com um chamado não atendido é um indivíduo que percebeu um chamado ocupacional, mas não está a vivenciá-lo.

Embora a literatura existente sobre o chamado ocupacional aponte que perceber e viver um chamado resulta em diversos benefícios para o indivíduo, tem também apontado que ter um chamado e não conseguir vivenciá-lo pode acarretar prejuízos para o trabalho, vida e saúde dos que experimentam essa realidade (GAZICA; SPECTOR, 2015). Por exemplo, ainda segundo os autores, não atender a um chamado ocupacional pode resultar em danos para saúde psicológica. A literatura também aponta consequências para a vida profissional. Indivíduos que possuem um chamado o qual não estão vivendo em seu atual trabalho tendem a ter maiores intenções de se demitirem (DUFFY; DIK, 2013) e possuem maior tendência a se arrependerem no longo prazo de suas decisões de carreira (BERG; GRANT; JOHNSON, 2010). Além disso, o caminho para alcançar o chamado ocupacional também pode ser prejudicial. A busca, ainda mais uma busca sem sucesso, por um chamado ocupacional pode trazer para a pessoa consequências negativas nas relações interpessoais (CARDADOR; CAZA, 2012), estresse (VAN VUUREN, 2017) e diminuir a satisfação da vida se o indivíduo perceber que não tem a oportunidade de viver o chamado ou se não houver no indivíduo senso de significado de vida (DUFFY et al. 2016). Por fim, estudo recente de Gazica e Spector (2015) mostrou que

indivíduos sem um chamado ocupacional possuem menos prejuízos tocante à qualidade de vida, desempenho no trabalho e saúde do que aqueles que experimentam um chamado ocupacional sem resposta. E por sua vez, os que experimentam um chamado ocupacional atendido possuem mais benefícios, quanto à qualidade de vida, desempenho no trabalho e saúde.

2.4 CONSTRUÇÃO TEÓRICA DOS CHAMADOS OCUPACIONAIS

O chamado ocupacional, embora seja um tema crescente na literatura, ainda não dispõe de uma literatura própria madura (DUFFY; DIK, 2013), consequentemente a maior parte da literatura publicada usa como base outras teorias (GAZICA; SPECTOR, 2015). Duas exceções são os trabalhos de Dobrow (2013) e Hall e Chandler (2005), entretanto não explicam como um indivíduo pode experimentar um chamado ocupacional sem resposta (GAZICA; SPECTOR, 2015). Para isso, por se assemelhar ao trabalho de Gazica e Spector (2015), este estudo usou a mesma base teórica dos autores, a teoria da autodeterminação, ou *self-determination theory*, que a partir de agora será chamada de SDT, pois esta fornece uma melhor compreensão da motivação. A SDT é considerada uma teoria macro sobre a motivação humana que evoluiu a partir das pesquisas sobre motivações intrínsecas e extrínsecas, e hoje se expandiu para vários domínios da vida, entre eles o trabalho (DECI; OLAFSEN; RYAN, 2017).

A SDT propõe duas formas de motivação: a autônoma e a controlada (GAGNÉ; DECI, 2005). Ainda segundo os autores, a autônoma pode se dar pelo simples interesse na atividade (motivação intrínseca) e/ou porque o valor e a obrigatoriedade na realização da atividade foram integrados (motivação extrínseca integrada), ou seja, além do prazer na atividade há um fator externo que ajuda na motivação para realizar

uma determinada atividade. Por outro lado, a motivação controlada consiste em regulação externa e motivação extrínseca. Desta forma, o grau de motivação está diretamente relacionado ao grau em que alguém se sente coagido por fatores externos. Para este estudo sobre chamado ocupacional, com base nas definições já apresentadas acerca do assunto, será considerada a motivação autônoma, uma vez que o chamado ocupacional é algo subjetivo e particular de cada indivíduo.

A literatura da SDT aponta que indivíduos que possuem motivação autônoma elevada tendem a manifestar níveis mais altos de desempenho e satisfação no trabalho, maior compromisso organizacional e níveis mais baixos de angústia psicológica e burnout do que aqueles com menor grau de motivação autônoma (GAZICA; SPECTOR, 2015; FERNET; GAGNÉ; AUSTIN, 2010; KUVAAS, 2008; LAM; GURLAND, 2008). Além do que, funcionários que possuem maior motivação autônoma estão menos propensos a sofrer dificuldades psicológicas na presença de uma demanda ameaçadora no emprego (TRÉPANIÉ; FERNET; AUSTIN, 2013). Ainda se destaca que funcionários com motivação autônoma realizam seu trabalho porque encontram prazer e satisfação na atividade (GAZICA; SPECTOR, 2015). Assim, com base na abordagem secular, nas definições colocadas e na SDT, tem-se uma base sólida para fundamentar o chamado ocupacional e as diferentes percepções dos indivíduos sobre ele.

Com base na SDT e na literatura apresentada sobre o chamado ocupacional, é possível observar os benefícios de se ter um chamado atendido e os malefícios de não conseguir atender ao chamado. Também aponta que não perceber chamado ocupacional algum pode se mostrar menos prejudicial ao indivíduo que possuir um chamado e não atender a ele. Assim, observando a literatura sob a lente da SDT, formulam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Aqueles que vivenciam um chamado ocupacional possuem níveis mais altos de engajamento no trabalho, e satisfação no trabalho e com a vida e níveis mais baixos, angústia psicológica e intenções de saída do que aqueles que estão experimentando um chamado ocupacional não atendido.

Hipótese 2: Aqueles que experimentam um chamado ocupacional possuem níveis mais altos de engajamento no trabalho, e satisfação no trabalho e com a vida e níveis mais baixos, angústia psicológica e intenções de saída do que aqueles que consideram que não possuem um chamado ocupacional.

Hipótese 3: Aqueles que vivenciam um chamado ocupacional não atendido apresentam menores níveis de engajamento no trabalho, e satisfação no trabalho e com a vida e níveis mais baixos, angústia psicológica e intenções de saída do que aqueles que consideram que não possuem um chamado ocupacional.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

O estudo possui uma abordagem quantitativa, descritiva e com corte transversal. O caráter quantitativo se dá visto que as percepções dos indivíduos acerca do chamado ocupacional e as consequências por eles observadas serão representadas de forma direta por dados numéricos, possibilitando uma análise estatística a partir dos dados coletados. O traço descritivo é em razão da finalidade da pesquisa em buscar compreender como a percepção do chamado ocupacional pode afetar, tanto de forma positiva como negativa, um indivíduo. E a característica transversal, porque os dados foram coletados em um mesmo intervalo de tempo em um único ponto da trajetória de vida dos participantes (HAIR JUNIOR et al., 2003).

3.2 AMOSTRA

A amostra da pesquisa foi composta por funcionários públicos brasileiros das esferas municipais, estaduais e federal. Esse público foi escolhido em virtude dos salários acima da média de mercado que recebe e da estabilidade que possui nos cargos. Segundo Douglass, Duffy e Autin (2016), a pobreza pode ser um fator determinante na decisão de não buscar um chamado ocupacional, pois leva os indivíduos a priorizarem a satisfação de suas necessidades básicas. Sendo assim, o fato de o Brasil ser um país emergente, pode levar os indivíduos a abrirem mão de seus chamados para terem estabilidade e bons salários em ocupações não tão

atrativas. Por outro lado, muitos cargos públicos também são fontes de realização pessoal e fonte de significância para muitos indivíduos.

Ao todo, participaram da pesquisa 274 servidores públicos das esferas municipais, estaduais e federal, dos quais 125 eram do sexo masculino e 149 do sexo feminino. A média de idade dos participantes foi de 39 anos, e a renda média foi de R\$ 5757,74 reais, conforme Tabela 1.

3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Para coletar os dados, foi utilizado um questionário fechado com 49 questões, formado por 7 escalas likert para medir cada variável e por um conjunto de questões demográficas. Por se tratar de escalas construídas na língua inglesa, o questionário foi traduzido pelos autores e enviado para uma nativa estadunidense fluente em português para fazer a tradução reversa, com a finalidade de testar a consistência da tradução feita. Depois desse procedimento, o questionário foi passado para uma plataforma online, o “Google Forms”. Após isso, foi realizado um pré-teste com 15 participantes que não identificaram nenhum problema no questionário. Posteriormente à validação do questionário no pré-teste, ele foi enviado por e-mail para a Escola do Serviço Público do Estado do Espírito Santo (ESESP), que o imprimiu e distribuiu para os servidores públicos que participavam dos cursos. Após isso, os questionários foram tabulados no Excel e atribuído um valor às respostas dos candidatos conforme as escalas a seguir.

3.3.1 Escalas

As escalas escolhidas já foram utilizadas e validadas anteriormente, por exemplo, no estudo de Gazica e Spector (2015), e visavam medir todas as variáveis envolvidas nas hipóteses deste estudo. Cada uma das escalas utilizada está descrita a seguir.

3.3.1.1 Chamados ocupacionais não atendidos

A escala Likert usada para medir quanto os respondentes que percebem um chamado ocupacional, mas não vivem foi a escala desenvolvida por Gazica (2014). Essa escala terá 6 opções de resposta variando de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente).

3.3.1.2 Chamado ocupacional atendido

Para avaliar o grau em que cada respondente percebe seu emprego atual como um chamado ocupacional, foi utilizada uma versão adaptada da escala Likert usada por Dobrow and Tosti-Kharas (2011). Tal adaptação também foi utilizada por Gazica e Spector (2015). A escala possui 12 itens e teve 6 opções de resposta variando de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente).

3.3.1.3 Satisfação com a vida

A escala Likert usada para medir a satisfação com a vida foi desenvolvida por Diener et al. (1985). A escala possui 5 itens e teve seis opções de resposta variando de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente).

3.3.1.4 Satisfação no trabalho

Para avaliar a satisfação no trabalho foi utilizada a subescala de satisfação no trabalho do Questionário de Avaliação Organizacional de Michigan (CAMMANN, 1983). Essa escala Likert possui três itens e teve seis opções de resposta variando de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente).

3.3.1.5 Engajamento no trabalho

Para medir o engajamento no trabalho dos participantes, foi usada a escala Likert desenvolvida por Schaufeli, Bakker e Salanova (2006). Essa escala terá seis opções de resposta variando de 1 (nunca) a 6 (sempre).

3.3.1.6 Sintomas psicológicos relacionados ao trabalho

Para avaliar os sintomas psicológicos relacionados ao trabalho, foi empregada a escala Likert desenvolvida por Caplan et al. (1975), a qual consiste num total de 12 itens. Os respondentes foram instruídos a responder com qual frequência eles sofrem os sintomas psicológicos. Essa escala possui seis opções de resposta variando de 1 (não) a 6 (várias vezes por dia).

3.3.1.7 Intenção de se demitir

Para avaliar a intenção de se demitir, foi utilizado um único item. Os participantes responderam com qual frequência eles pensam em deixar seu trabalho (SPECTOR; DWYER; JEX, 1988). As opções de resposta variaram de 1 (nunca) a 6 (extremamente frequente).

3.3.1.8 Demografia

Por fim, cada participante respondeu a perguntas demográficas sobre sua idade, estado civil, gênero, tempo no emprego, renda e escolaridade.

TABELA 1: CORRELAÇÕES

Variáveis Estudadas	Média	Desvio-Padrão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Satisfação com a vida	4.27	1.10	1												
2. Satisfação com o trabalho	3.69	0.62	0.34**	1											
3. Engajamento no Trabalho	4.01	1.06	0.43**	0.43**	1										
4. Sintomas psicológicos	2.31	0.33	-0.19*	-0.15	-0.14	1									
5. Intenção de se demitir	1.93	1.09	-0.27**	-0.44**	-0.40**	0.31**	1								
6. CNA	2.96	1.37	-0.31**	-0.19*	-0.46**	0.16	0.44**	1							
7. CA	3.86	1.16	0.40**	0.48**	0.57**	-0.18*	-0.57**	-0,4**	1						
8. Sexo	-	-	-0.25**	-0.07	-0.07	0.06	0.10	0.08	-0.15	1					
9. Idade (anos)	39.02	11.62	0.24**	0.05	0.36**	-0.14	-0.21**	-0,21**	0.22**	-0.16	1				
10. Estado Civil	-	-	0.15	0.10	0.26**	-0.03	-0.11	-0.08	0.23**	0.06	0.42**	1			
11. Escolaridade	-	-	0.16*	0	0	0.01	0.05	-0.01	-0.03	-0.05	0.11	0.04	1		
12. Renda (reais)	5757,7	5408.02	0.32**	0.14	0.21**	-0.10	-0.20*	-0.22**	0.13	0.10	0.30**	0.23**	0.40**	1	
13. Tempo de emprego (anos)	10.71	9.15	0.28**	-0.01	0.23**	-0.07	-0.18*	-0.29**	0.16	-0.05	0.78**	0.31**	0.11	0.30**	1

Fonte: Elaborado pelo autor

Nota: ** Significante a 1%; * Significante a 5 %; CA – Chamado Atendido; CNA – Chamado Não atendido

Capítulo 4

4 RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta as correlações entre as variáveis focais deste estudo, bem como a média e o desvio-padrão. Para testar as três hipóteses deste estudo, foi necessário dividir as amostras em quatro grupos para fazer as comparações que se propõem. Cada participante foi categorizado de acordo com o resultado que ele ou ela obteve na escala do grupo de chamadas ocupacionais não atendidas e a escala de chamadas ocupacionais atendidas. Foi estabelecida uma média de acordo com o número atribuído às respostas nas escalas, desta forma, à menor resposta de concordância na escala (Concordo um pouco) foi atribuído o número quatro. Sendo assim, os participantes que obtiveram média maior que quatro somente na escala do chamado atendido foram colocados no grupo “Chamado atendido”, o qual será mencionado a partir de agora como CA (N = 73). De igual modo, os participantes com média maior que quatro somente na escala do chamado não atendido, foram colocados no grupo “Chamado não atendido”, o qual será mencionado a partir de agora como CNA (N = 41). Os participantes que obtiveram média inferior a quatro em ambas as escalas foram colocados no grupo do “Sem chamado”, o qual será mencionado a partir de agora como SC (N = 39). Por fim, aqueles participantes com média superior a quatro em ambas as escalas foram colocados no “Grupo duplo” (N = 121), que captura participantes os quais experimentam uma chamada com resposta e uma chamada sem resposta. O grupo duplo foi excluído de mais interpretações e análises.

Uma vez definidos os grupos, foram realizados testes unidirecionais de análise de variância (ANOVA) usando o software R-Project for statistical computing, com o

objetivo de avaliar as diferenças entre os três grupos de interesse deste estudo, indivíduos com chamado ocupacional atendido, com chamado ocupacional não atendido e sem chamado ocupacional percebido. Conforme mostrado na Tabela 2, os resultados indicaram diferenças significativas de grupo em todas as variáveis focais deste estudo. Em seguida, foi realizada uma série de testes Duncan para comparar os três grupos em cada variável independente.

A hipótese 1 foi totalmente confirmada, pois os indivíduos com um chamado ocupacional atendido apresentam maiores níveis de satisfação no trabalho (CA: $M=3,95$; $DP=0,47$; CNA: $M=3,53$; $DP=0,69$; $p<0.00$), engajamento no trabalho (CA: $M=4,59$; $DP=0,88$; CNA: $M=3,40$; $DP=0,87$; $p<0.00$), maior satisfação com a vida (CA: $M=4,73$; $DP=0,79$; CNA: $M=3,80$; $DP=1,17$; $p<0.00$), e menores níveis de sintomas psicológicos relacionados ao trabalho (CA: $M=2,24$; $DP=0,26$; CNA: $M=2,43$; $DP=0,41$; $p<0.01$), e menor intenção de se demitir que indivíduos que experimentam um chamado ocupacional não atendido (CA: $M=1,41$; $DP=0,83$; CNA: $M=2,61$; $DP=1,14$; $p<0.00$).

Por sua vez, a hipótese 2 foi totalmente confirmada, exceto pelos sintomas psicológicos. Os resultados mostraram que indivíduos com um chamado ocupacional atendido apresentam maiores níveis de satisfação no trabalho (CA: $M=3,95$; $DP=0,47$; SC: $M=3,38$; $DP=0,61$; $p<0.00$), engajamento no trabalho (CA: $M=4,59$; $DP=0,88$; SC: $M=3,56$; $DP=1,0$; $p<0.00$), maior satisfação com a vida (CA: $M=4,73$; $DP=0,79$; SC: $M=3,92$; $DP=1,20$; $p<0.00$), e menor intenção de se demitir que aqueles que não percebem um chamado ocupacional (CA: $M=1,41$; $DP=0,83$; SC: $M=2,18$; $DP=1,02$; $p<0.00$). Contudo, não houve diferença significativa em relação aos sintomas psicológicos relacionados ao trabalho (CA: $M=2,24$; $DP=0,26$; SC: $M=2,33$; $DP=0,34$; $p>0.1$).

Por fim, a hipótese 3 foi totalmente rejeitada, exceto pela intenção de se demitir, que foi confirmada. Os resultados não apontaram diferenças significativas entre indivíduos com chamado ocupacional não atendido e aqueles que não perceberam um chamado em relação à satisfação no trabalho (CNA: $M=3,53$; $DP=0,69$; SC: $M=3,38$; $DP=0,61$; $p>0.1$), engajamento no trabalho (CNA: $M=3,40$; $DP=0,87$; SC: $M=3,56$; $DP=1,0$; $p>0.1$), satisfação com a vida (CNA: $M=3,80$; $DP=1,17$; SC: $M=3,92$; $DP=1,20$; $p>0.1$) e sintomas psicológicos relacionados ao trabalho (CNA: $M=2,43$; $DP=0,41$; SC: $M=2,33$; $DP=0,34$; $p>0.1$). A única diferença significativa foi em relação à intenção de se demitir, aqueles que experimentam um chamado não atendido apresentaram maiores intenções de se demitirem que aqueles que não possuem um chamado atendido, confirmando parte da hipótese 3 (CNA: $M=2,61$; $DP=1,14$; SC: $M=2,18$; $DP=1,02$; $p<0.00$).

TABELA 2: ANOVA E TESTE DUNCAN

Variáveis de interesse	ANOVA			
	F-ratio	valor p	Média dos grupos	Desvio Padrão dos grupos
Engajamento no trabalho	29.115.728	0.00		
CA			4.59a	0.88
CNA			3.40b	0.87
SC			3.56b	1.00
Intenção de se demitir	21.802.417	0.00		
CA			1.41c	0.83
CNA			2.61a	1.14
SC			2.18b	1.02
Sintomas psicológicos	4.427.649	0.01		
CA			2.24b	0.26
CNA			2.43a	0.41
SC			2.33ab	0.34
Satisfação com trabalho	15.106.782	0.00		
CA			3.95a	0.47
CNA			3.53b	0.69
SC			3.38b	0.61
Satisfação com a vida	14.440.761	0.00		
CA			4.73a	0.79

CNA			3.80b	1.17
SC			3.92b	1.20

Fonte: Elaborado pelo autor

Nota: CA - Chamado Atendido; CNA - Chamado não atendido; SC – Sem chamado

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

Este estudo se propôs a comparar três grupos de indivíduos com diferentes percepções acerca do chamado ocupacional, um grupo com indivíduos com chamado atendido, um com indivíduos com chamado não atendido e, por fim, um com indivíduos que não possuem um chamado ocupacional, assemelhando-se ao trabalho feito por Gazica e Spector (2015) em termos de satisfação com a vida, satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, sintomas psicológicos relacionados à carreira e intenção de se demitir. Com essa comparação buscou-se sustentar a ideia de que possuir um chamado ocupacional pode ser uma faca de dois gumes, caso se confirmasse o achado de que pessoas com chamados não atendidos apresentassem resultados mais insatisfatórios que os outros dois grupos.

Os resultados encontrados confirmaram totalmente a hipótese 1. Os achados apontam que os indivíduos que vivenciam um chamado atendido tendem a reportar níveis mais elevados de resultados positivos para vida, trabalho e para a saúde psicológica do que aqueles que possuem um chamado não atendido. Tais achados vão de encontro à literatura existente e aos achados de Gazica e Spector (2015). Os resultados são consistentes com a teoria da autodeterminação (SDT). Segundo a SDT, aqueles que contemplam suas competências, autonomia e necessidades de relacionamento, experimentam benefícios psicológicos, funcionamento ótimo e bem-estar (GAZICA; SPECTOR, 2015). Por sua vez, o chamado ocupacional fornece aos indivíduos significado na vida, e os benefícios são gerados à medida que um chamado ocupacional anda junto com a percepção de significado (DUFFY et al. 2017). Desta forma, os resultados encontrados na hipótese 1 são consistentes com a SDT e com a

literatura sobre o chamado, uma vez que os indivíduos com um chamado ocupacional atendido mostram níveis mais elevados de engajamento no trabalho, satisfação com o trabalho e com a vida que os que experimentam um chamado não atendido e os que não possuem um chamado.

A hipótese 2 foi parcialmente confirmada pelos resultados encontrados, exceto pelos sintomas psicológicos. Os achados apontam que os indivíduos que vivenciam um chamado atendido tendem a reportar níveis mais elevados de resultados positivos para vida e trabalho do que aqueles que não percebem um chamado. A exceção encontrada foram os sintomas psicológicos, em que não houve diferença significativa entre os dois grupos. Os resultados encontrados são, em grande parte, consistentes com a literatura sobre o chamado ocupacional e com a SDT. Como na hipótese 1, os indivíduos que possuem um chamado atendido recebem os benefícios gerados por causa dessa realização. Desta forma, os achados estão de acordo com a SDT, exceto pelos benefícios psicológicos. Uma possível explicação pode ser o contexto de crise financeira atual no Brasil. Nesse cenário de escassez de oportunidades, é possível que o indivíduo que não percebeu um chamado não se sinta frustrado com seu atual emprego, pois sua realidade ainda é melhor que a de muitos a sua volta. A estabilidade que os funcionários públicos possuem somada a um cenário de falta de emprego e crise financeira pode fazer com que o indivíduo se veja numa situação privilegiada, reduzindo assim, os resultados psicológicos negativos.

Por outro lado, na hipótese 3, diferentemente dos achados de Gazica e Spector (2015), os resultados encontrados não mostraram diferenças significativas entre aqueles que vivem um chamado não atendido e aqueles que não perceberam um chamado, com exceção da intenção de se demitir, no qual os indivíduos com um chamado não atendido mostraram maiores intenções de se demitir. Uma possível

explicação pode se dar pela prevalência da pobreza no Brasil, intensificada por um sentimento de escassez de oportunidades trazido pela crise financeira, fazendo com que o indivíduo veja o trabalho como um privilégio e como um meio para satisfazer suas necessidades básicas, e não como fonte de realização e significado. Tal contexto pode ser intensificado no serviço público, pois este oferece estabilidade, sendo assim, alvo de muitos indivíduos que buscam fugir das incertezas, e é possível que esses indivíduos tenham prescindido de seus chamados pela segurança e estabilidade. Desta forma, embora possua um chamado não atendido, o indivíduo pode se sentir em uma posição comparativamente não tão desfavorecida na sociedade, ao ver muitas pessoas em condições não ideais de carreira. Assim, ao ver menos pessoas atendendo a chamados, é possível que o indivíduo reduza os efeitos negativos de não atender a seu chamado, pois tais efeitos podem possuir natureza comparativa, a ponto de experimentar o sucesso de forma similar a quem não tem um chamado. A SDT também pode fornecer uma possível explicação para rejeição parcial da hipótese 3. Uma vez que no Brasil o serviço público é visto como fonte de autonomia e status, é possível que tal percepção tenha amenizado os efeitos negativos de se experimentar um chamado ocupacional não atendido.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

Este é o primeiro estudo a comparar os grupos chamado atendido, chamado não atendido e sem chamado, no contexto brasileiro. Os resultados encontrados sugerem que os indivíduos com chamado ocupacional atendido apresentam maiores benefícios do que indivíduos com chamados não atendidos e sem chamados em relação ao trabalho, à vida e à saúde psicológica. De forma inesperada, os resultados não apontaram diferenças significativas entre os que possuem um chamado não atendido e os que não possuem um chamado, exceto pela intenção de se demitir, contrariando os resultados encontrados em países desenvolvidos e rejeitando parcialmente a hipótese 3. Este estudo contribui para os estudos acerca do chamado ao explorar um novo contexto socioeconômico e trazendo resultados que divergem dos encontrados em estudos feitos em outros contextos. Esta pesquisa reforça a literatura no sentido de apontar que ter um chamado só é benéfico à medida que o indivíduo consegue vivenciá-lo. Os resultados encontrados são consistentes com a SDT, na medida em que um indivíduo com um chamado atendido possui melhores níveis em relação ao engajamento no trabalho, à satisfação com o trabalho e à vida, menor intenção de se demitir e níveis baixos de sintomas psicológicos que aqueles que possuem um chamado não atendido.

Este trabalho foi realizado em um momento no qual o Brasil atravessava uma crise financeira que, como consequência, gerou uma escassez de oportunidades, e tal contexto pode ter afetado os resultados. Em segundo lugar, a amostra deste estudo consistiu em funcionários públicos, que, em média, possuem salários maiores que os funcionários da iniciativa privada e possuem também estabilidade em seus

empregos. Esses fatores podem ter feito com que algumas outras características da população não tenham sido exploradas. Sendo assim, como sugestão para estudos futuros, deve-se realizar tal pesquisa com amostras mais diversas. Além de um estudo quando a crise financeira tiver sido superada e não haja mais escassez de oportunidades, para que as características da população brasileira em relação ao chamado não sejam afetadas por um contexto desfavorável. Por fim, explorar melhor a percepção do brasileiro acerca do chamado ocupacional e aprofundar no impacto que a cultura e o contexto socioeconômico possuem em tal percepção.

REFERÊNCIAS

- ARNOLD, Kara A. et al. Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. **Journal of occupational health psychology**, v. 12, n. 3, p. 193, 2007.
- AUTIN, Kelsey L. et al. Career calling in India and the United States: A cross-cultural measurement study. **Journal of Career Assessment**, v. 25, n. 4, p. 688-702, 2017.
- BERG, Justin M.; GRANT, Adam M.; JOHNSON, Victoria. When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. **Organization Science**, v. 21, n. 5, p. 973-994, 2010.
- CAMMANN, Cortlandt. Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. **Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices**, p. 71-138, 1983.
- CAPLAN, Robert D. et al. Job demands and worker health; main effects and occupational differences. In: **Hew Publication (NIOSH)**. DHEW, 1975.
- CARDADOR, M. Teresa; CAZA, Brianna B. Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 338-353, 2012.
- DIENER, E. D. et al. The satisfaction with life scale. **Journal of personality assessment**, v. 49, n. 1, p. 71-75, 1985.
- DECI, Edward L.; OLAFSEN, Anja H.; RYAN, Richard M. Self-determination theory in work organizations: The state of a science. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, p. 19-43, 2017.
- _____. Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. **Journal of organizational behavior**, v. 34, n. 4, p. 431-452, 2013.
- DOBROW, Shoshana R.; TOSTI-KHARAS, Jennifer. Calling: The development of a scale measure. **Personnel psychology**, v. 64, n. 4, p. 1001-1049, 2011.
- DOMENE, José F. Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 281-292, 2012.
- DOUGLASS, Richard P.; DUFFY, Ryan D. Calling and career adaptability among undergraduate students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 86, p. 58-65, 2015.
- _____.; _____.; AUTIN, Kelsey L. Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 2, p. 253-269, 2016.

DUFFY, Ryan D.; SEDLACEK, William E. The presence of and search for a calling: Connections to career development. **Journal of Vocational Behavior**, v. 70, n. 3, p. 590-601, 2007.

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

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

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

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

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

FERNET, Claude; GAGNÉ, Marylène; AUSTIN, Stéphanie. When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, n. 8, p. 1163-1180, 2010.

GAGNÉ, Marylène; DECI, Edward L. Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational behavior**, v. 26, n. 4, p. 331-362, 2005.

GALLES, Jacob A.; LENZ, Janet G. Relationships among career thoughts, vocational identity, and calling: Implications for practice. **The Career Development Quarterly**, v. 61, n. 3, p. 240-248, 2013.

GAZICA, Michele W. **Unanswered occupational calling: The development and validation of a new measure**. University of South Florida, 2014.

_____.; SPECTOR, Paul E. A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. **Journal of Vocational Behavior**, v. 91, p. 1-10, 2015.

HAIR JUNIOR, J. F. et al. **Essentials of business research methods**. New York, NY: Wiley, 2003.

HALL, Douglas T.; CHANDLER, Dawn E. Psychological success: When the career is a calling. **Journal of organizational behavior**, v. 26, n. 2, p. 155-176, 2005.

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

KIM, Sung Soo et al. How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. **Human Relations**, p. 0018726717743310, 2018.

KUVAAS, Bård. A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. **Employee relations**, v. 31, n. 1, p. 39-56, 2008.

LAM, Chak Fu; GURLAND, Suzanne T. Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation?. **Journal of research in personality**, v. 42, n. 4, p. 1109-1115, 2008.

LYSOVA, Evgenia I. et al. Examining calling as a double-edged sword for employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, p. 261-272, 2018.

MAY, Douglas R.; GILSON, Richard L.; HARTEY, Lynn M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 77, n. 1, p. 11-37, 2004.

OLLIER-MALATERRE, Ariane; ROTHBARD, Nancy P.; BERG, Justin M. When worlds collide in cyberspace: How boundary work in online social networks impacts professional relationships. **Academy of Management Review**, v. 38, n. 4, p. 645-669, 2013.

POCHMANN, Marcio. DESEMPENHO ECONÔMICO CONJUNTURAL E A SITUAÇÃO RECENTE DO TRABALHO NO BRASIL. **Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, v. 7, n. 13, p. 12-28, 2018.

POUSHTER, Jacob et al. Smartphone ownership and internet usage continues to climb in emerging economies. **Pew Research Center**, v. 22, p. 1-44, 2016.

PRASKOVA, Anna; HOOD, Michelle; CREED, Peter A. Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**, v. 85, n. 1, p. 125-135, 2014.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. **Contemporary educational psychology**, v. 25, n. 1, p. 54-67, 2000.

ROUSSEAU, Denise M.; HO, Violet T.; GREENBERG, Jerald. I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 4, p. 977-994, 2006.

SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B.; SALANOVA, Marisa. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and psychological measurement**, v. 66, n. 4, p. 701-716, 2006.

SPECTOR, Paul E.; DWYER, Daniel J.; JEX, Steve M. Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources. **Journal of Applied Psychology**, v. 73, n. 1, p. 11, 1988.

STEGER, Michael F.; DIK, Bryan J.; DUFFY, Ryan D. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322-337, 2012.

TRÉPANIÉ, Sarah-Geneviève; FERNET, Claude; AUSTIN, Stéphanie. The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. **Motivation and Emotion**, v. 37, n. 1, p. 93-105, 2013.

VAN VUUREN, Mark. Called To Do Meaningful Work: A Blessing or a Curse?. **Christian Higher Education**, v. 16, n. 1-2, p. 47-54, 2017.

WRZESNIEWSKI, Amy. Finding positive meaning in work. **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**, p. 296-308, 2003.

_____. et al. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. **Journal of research in personality**, v. 31, n. 1, p. 21-33, 1997.

ZHANG, Chunyu et al. Work as a calling in China: A qualitative study of Chinese college students. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 2, p. 236-249, 2015.

APÊNDICE – Construtos e variáveis

Construtos	Variáveis
Pense sobre sua carreira no Serviço Público e, em seguida, indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações:	
Chamados ocupacionais não atendidos – (GAZICA, 2014)	Sinto uma sensação de destino em relação à outra profissão que não estou exercendo atualmente.
	Eu, pessoalmente, me identifico com uma profissão que não estou exercendo atualmente.
	Estou atraído por outra profissão, que não estou buscando atualmente, porque acredito que o trabalho seja pessoalmente gratificante.
	Estou atraído por outra profissão, que não estou buscando atualmente, porque acredito que o trabalho seja pessoalmente satisfatório.
	Estou atraído por outra profissão, que não estou buscando atualmente, porque acredito que o trabalho seja prazeroso.
	Estou atraído por outra profissão, que não estou buscando atualmente, porque acredito que o trabalho seja agradável.
Chamados ocupacionais atendidos - (DOBROW; TOSTI-KHARAS, 2011; GAZICA; SPECTOR, 2015)	Eu sou apaixonado por ser um servidor público
	Eu gosto de me envolver no serviço público
	Estar no serviço público me dá uma imensa satisfação pessoal
	Eu sacrificaria tudo para ser um servidor público
	A primeira coisa que eu costumo pensar quando me descrevo aos outros é que eu sou um servidor público
	Eu continuaria sendo um servidor público mesmo diante de obstáculos graves
	Eu sei que ser um servidor público será sempre parte da minha vida
	Sinto uma sensação de destino sobre ser um servidor público
	Ser um servidor público sempre está em minha mente de alguma maneira

	Mesmo quando não estou engajado em nenhum aspecto do meu trabalho como servidor público, penso no meu trabalho muitas vezes
	Minha existência seria muito menos significativa sem o meu envolvimento no serviço público
	Participar no serviço público é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim
Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações:	
Satisfação com a vida – (DIENER et al.,1985)	Na minha maioria das coisas, minha vida está muito próxima do ideal
	As condições da minha vida são excelentes
	Estou satisfeito com a minha vida
	Até agora, eu tenho as coisas importantes que quero na vida
	Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu mudaria muito pouco
Satisfação com o trabalho – (CAMMANN, 1983)	Em suma, estou satisfeito com o meu trabalho
	Em geral, eu gosto de exercer meu trabalho
	Em geral, não gosto do meu trabalho
Pense na sua profissão atual e, em seguida, indique com que frequência você experimenta o seguinte:	
Engajamento no trabalho – (SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006)	Na minha profissão, sinto-me cheio de energia
	Na minha profissão, sinto-me forte e vigoroso
	Estou entusiasmado com a minha profissão
	Minha profissão me inspira
	Quando me levanto de manhã, sinto vontade de trabalhar
	Me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente
	Estou orgulhoso do trabalho que faço
	Estou imerso no meu trabalho

	Eu me empolgo quando estou trabalhando
Indique com que frequência você experimenta as seguintes emoções:	
Sintomas psicológicos relacionados ao trabalho – (CAPLAN ET AL., 1975)	Eu me sinto triste
	Eu me sinto infeliz
	Eu me sinto bem
	Eu me sinto deprimido
	Eu me sinto estranho
	Eu me sinto alegre
	Eu fico com raiva
	Eu me sinto sensível
	Eu me sinto incomodado
	Eu me sinto nervoso
	Eu me sinto irritado
	Eu me sinto calmo
	Eu me sinto inquieto
Pense sobre sua carreira no Serviço Público e, em seguida, responda:	
Intenção de se demitir - (SPECTOR; DWYER; JEX, 1988).	Com que frequência considera seriamente se demitir do seu emprego?