

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

MÁRCIA DANIELLE SOARES COSTA

**EFEITOS DO CHAMADO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE DE
MULTIGRUPOS ENTRE FUNCIONÁRIOS DE ORGANIZAÇÕES NÃO
GOVERNAMENTAIS E COM FINS LUCRATIVOS**

**VITÓRIA
2022**

MÁRCIA DANIELLE SOARES COSTA

**EFEITOS DO CHAMADO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE DE
MULTIGRUPOS ENTRE FUNCIONÁRIOS DE ORGANIZAÇÕES NÃO
GOVERNAMENTAIS E COM FINS LUCRATIVOS**

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

Orientadora: Profa. Dra. Rozélia Laurett

**VITÓRIA
2022**

MÁRCIA DANIELLE SOARES COSTA

**EFEITOS DO CHAMADO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE DE
MULTIGRUPOS ENTRE FUNCIONÁRIOS DE ORGANIZAÇÕES NÃO
GOVERNAMENTAIS E COM FINS LUCRATIVOS**

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

Aprovada em 20 de dezembro de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. ROZELIA LAURETT NELSON OLIVEIRA STEFANELLI
FUCAPE - Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. GERCIONE DIONIZIO SILVA
FUCAPE - Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. NELSON OLIVEIRA STEFANELLI
FUCAPE - Fundação de Pesquisa e Ensino

“Compreendi que o amor englobava todas as vocações, que o amor era tudo...”

(Santa Teresinha do Menino Jesus)

AGRADECIMENTOS

A Deus, que fez milagres ao longo dessa jornada, não me deixando desistir diante das inúmeras dificuldades encontradas.

Ao meu esposo, Eduardo, e ao meu filho, João Licínio, pacientes companheiros nessa experiência tão importante para a minha vida. Inspirações para que eu busque ser uma pessoa melhor a cada dia.

À minha mãe, exemplo de determinação, agradeço não só pelo exemplo e fortaleza, mas, também, pelas orações.

Aos colegas e professores do curso de Mestrado em administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, pelo apoio e pelo convívio.

Ao Professor Doutor Bruno Félix Von Borell de Araújo, pela valiosa contribuição para o meu crescimento enquanto pesquisadora e como pessoa. O mestre que me inspirou, me acolheu e me ensinou da forma como eu podia aprender, tendo empatia e respeitando a minha realidade.

À Professora Dra. Rozélia Laurett, pelo apoio e disponibilidade imprescindíveis para a realização desse sonho.

RESUMO

Este estudo objetivou investigar se há uma relação positiva entre a percepção de um chamado ocupacional, com o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos e em ONGs isoladamente, verificando se essa relação era maior em organizações não governamentais que naquelas com fins lucrativos. Para a concretização desse objetivo, optou-se pela pesquisa quantitativa, descritiva, de corte transversal, e coleta de dados primários. A análise foi realizada em duas fases: análise de Modelagem de Equações Estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais, e análise multigrupos. Como resultado das relações diretas, encontrou-se que a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações não governamentais e em organizações com fins lucrativos; assim como o comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações não governamentais e em organizações com fins lucrativos; e a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos, o que não se confirma para ONG's. Concluiu-se que a relação positiva entre percepção do chamado ocupacional, o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho não variam quer sejam organizações com fins lucrativos ou ONG's, ou seja, independentemente da finalidade organizacional, a percepção do chamado ocupacional não implicará maior comprometimento organizacional ou satisfação.

Palavras-chave: Chamado Ocupacional; Satisfação no trabalho; Comprometimento Organizacional Afetivo; Organizações não governamentais; Organizações com fins lucrativos.

ABSTRACT

This study aimed to investigate whether there is a positive relationship between the perception of an occupational calling, with affective organizational commitment and job satisfaction in for-profit organizations and ONG's alone, and then to verify whether this relationship was greater in non-governmental organizations. than those for profit. To achieve this objective, we opted for quantitative, descriptive, cross-sectional research and primary data collection. The analysis was carried out in two phases: Structural Equation Modeling analysis with partial least squares estimation, and multigroup analysis. As a result of direct relationships, it was found that the perception of an occupational calling is positively associated with affective organizational commitment in non-governmental organizations and in for-profit organizations; just as affective organizational commitment is positively associated with job satisfaction in non-governmental organizations and for-profit organizations; and the perception of an occupational calling is positively associated with job satisfaction in for-profit organizations, which is not confirmed for ONG's. It was concluded that the positive relationship between the perception of the occupational call, the affective organizational commitment and the satisfaction at work do not vary whether they are for-profit organizations or ONG's, that is, regardless of the organizational purpose, the perception of the occupational call will not imply greater commitment. organizational or satisfaction.

Keywords: Occupational Call. Job satisfaction. Affective Organizational Commitment. Non-governmental organizations.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REVISÃO DA LITERATURA	12
2.1 CARREIRAS EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS E ORGANIZAÇÕES COM FINS LUCRATIVOS.....	12
2.2 O TRABALHO COMO UM CHAMADO OCUPACIONAL	13
2.3 CHAMADO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	14
2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	16
2.5 COMPARANDO O MODELO EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS E EM ORGANIZAÇÕES COM FINS LUCRATIVOS	19
2.6 MODELO TEÓRICO	20
3 METODOLOGIA	22
4 RESULTADOS	27
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO	27
4.2 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	31
4.3 ANÁLISE MULTIGRUPO	33
5 DISCUSSÃO	35
6 CONCLUSÕES	40
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS	49
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO	50
APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	52

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

No contexto laboral, cada vez mais organizações têm buscado promover relações afetivas positivas com seus funcionários, de forma a aumentar sua satisfação com suas atividades no trabalho (Geisler, Berthelsen, & Muhonen, 2019). Esse movimento precisa, frequentemente, levar em consideração as expectativas que tais profissionais possuem em relação ao trabalho (Felix & Blulm, 2020; Nunes & Felix, 2019). Se em outros tempos laborar era visto apenas como um meio para a obtenção de renda (Dik & Shimizu, 2019), o cenário hoje se alterou e muitos o percebem como um chamado ocupacional movido pela satisfação (Shimizu, Dik, & Conner, 2019), desenvolvendo um forte elo emocional com a instituição e compartilhando uma vontade espontânea de fazer parte dela (Sobreira, Zille, & Faroni, 2021).

Essa percepção de chamado ocupacional refere-se a uma interpretação do significado do trabalho no qual um indivíduo se sente inclinado a desempenhar atividades que se inserem em um senso de propósito de vida e no qual expressa dons, talentos e oportunidades de vida idiossincráticas particulares (Bunderson & Thompson, 2009, p. 83). Apesar desse conceito de chamado ocupacional estar alinhado ao contexto de carreiras vocacionais e filantrópicas, também tem sido explorado no contexto de carreiras em organizações com fins lucrativos (Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010). Ao analisar essa reação é importante verificar se determinadas disposições individuais, como por exemplo a maneira como cada indivíduo lida com sua afetividade, influenciam os efeitos da vivência de um chamado ocupacional (Akkermans, Richardson, & Kraimer, 2020).

Diante desse contexto, estudos anteriores têm buscado testar as relações entre interpretar o trabalho como um chamado ocupacional, o comprometimento e níveis de satisfação do indivíduo. Por exemplo, Park e Jung (2016) realizaram um estudo com enfermeiros no qual testaram os efeitos em indivíduos de perceberem um chamado e o comprometimento organizacional na intenção de permanecer no emprego. Afsar, Shahjehan, Cheema e Javed (2018), por sua vez, encontraram um efeito positivo da percepção do chamado ocupacional no comprometimento em relação à carreira. Nessa mesma perspectiva, diversos estudos têm também encontrado relações positivas entre ver o trabalho como um chamado e a correspondente satisfação com a vida (Cain, Busser, & Kan, 2018; Cho & Lee, 2017; Douglass, 2016; Oh & Han, 2018) e satisfação no trabalho (Van Vuuren, 2017; Parzefall, 2008; Chang, 2021).

Tais estudos, apesar de fornecerem uma visão ampla a respeito dos efeitos da percepção do trabalho como um chamado, oferecem algumas oportunidades de pesquisa a serem exploradas. Primeiro, a relação entre perceber um chamado e comprometimento organizacional ainda não foi estudado num modelo estrutural (Park & Jung, 2016). Justifica-se estudar essa relação, para as empresas e gestores de recursos humanos, a fim de verificar se perceber o trabalho como um chamado pode gerar um aumento do comprometimento organizacional (Park & Jung, 2016). Segundo, quando essa relação é testada, tem sido utilizada uma medida mais ampla do comprometimento organizacional (Afsar et al., 2018), incluindo as dimensões afetiva, normativa e instrumental, o que pode explicar que tenham sido encontradas relações fracas entre essas variáveis. Terceiro, além de haver estudos que avaliam a relação com a satisfação com a carreira como um todo (Cain et al., 2018; Cho & Lee, 2017; Douglass, 2016), e não com a satisfação com o trabalho em uma organização, quando isso é feito, o teste é realizado com uma amostra muito específica de

profissionais, por exemplo, enfermeiros (Oh & Han, 2018). Quarto, todos os estudos citados tratam apenas de profissionais que atuam em organizações com fins lucrativos, o que leva a uma lacuna de conhecimento no que se refere a como o fenômeno ocorre em organizações não governamentais.

De forma a preencher essas lacunas, o objetivo deste estudo é verificar se há uma relação positiva entre a percepção de um chamado ocupacional, com o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos e em ONGs isoladamente, verificando se essa relação era maior em organizações não governamentais que naquelas com fins lucrativos. Neste estudo, argumenta-se a existência de uma relação positiva e direta entre estes construtos (percepção do chamado ocupacional, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho), tanto em organizações não governamentais como naquelas com fins lucrativos. Entretanto, dada a natureza vocacional e voluntária do trabalho em organizações não governamentais (Dik et al., 2012), teoriza-se que, para esse tipo de organização, as relações entre a percepção de um chamado ocupacional, o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho tendem a ser mais fortes que aquelas encontradas em contextos de organizações com fins lucrativos.

O presente trabalho justifica-se teoricamente por avançar a literatura sobre chamados ocupacionais. Esse avanço deve-se ao fato de o estudo incluir, de forma inovadora nas discussões sobre o tema, uma comparação entre dois cenários de finalidades organizacionais, organizações não governamentais e organizações com fins lucrativos, o que possibilita uma expansão no entendimento dos efeitos de ver um trabalho como um chamado para além das fronteiras das organizações com fins lucrativos (Felix & Blulm, 2020; Nunes & Felix, 2019). Visto que o tema de chamados ocupacionais nasce dentro do contexto do voluntariado (Steger et al., 2010) e,

posteriormente, se expande para carreiras em organizações com fins lucrativos (Duffy & Dik, 2013), torna-se relevante compreender se os efeitos dos chamados ao trabalho variam de acordo com a natureza das organizações, ou seja, para organizações não governamentais e com fins lucrativos.

Ainda se justifica, na prática, ao ressaltar aspectos avaliados da relação entre a percepção de um chamado ocupacional, comprometimento organizacional e satisfação nas ONGs e organizações com fins lucrativos, o que pode auxiliar as organizações e gestores de recursos humanos nos processos de recrutamento e seleção de funcionários, na medida em que se propõe a buscar o nível de desempenho individual nas organizações, a partir do respectivo comprometimento organizacional afetivo e da satisfação no trabalho (Lee & Earley, 1992).

Capítulo 2

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CARREIRAS EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS E ORGANIZAÇÕES COM FINS LUCRATIVOS

Organizações não governamentais (ONGs), comumente reconhecidas como terceiro setor, atuam nas áreas de desenvolvimento humano, direitos humanos, ações humanitárias, assim como em outras áreas da ação pública (Lewis, 2010). Tais organizações são conhecidas por três tipos diferentes de atuação: a realização de ações para pessoas necessitadas, a advocacia política e campanhas públicas que promovam a transformação social (Gohn, 2014). ONGs também atuam em temas como promoção da democracia, preservação cultural e ativismo ambiental (Matos, Romão, Sarmiento, & Abaladas, 2019). De forma geral, esse tipo de organização, embora seja frequentemente objeto de críticas quanto ao grau de sua atuação, pode refletir interesse genuíno em causas humanitárias e tem sido comumente apontado como uma força natural para o equilíbrio de forças, mediado por organizações em uma democracia (Lipson, 2007).

Dada a natureza humanitária das suas atividades, em ONGs tende a haver uma predominância de trabalhadores com valores pessoais de autotranscedência e benevolência, valores que não tendem a ser dominantes em organizações com fins lucrativos (Fetcher, 2012). Uma possível explicação para isso deve-se ao fato de que os indivíduos tendem a buscar desenvolver suas carreiras em organizações com as quais se sentem identificados (Raja, Bouckennooghe, Syed, & Naseer, 2018). Assim, indivíduos com motivações pessoais mais voltadas para questões humanitárias tenderiam a sentir-se mais ajustados em organizações envolvidas em causas

similares, enquanto aqueles que possuem maior foco na autopromoção, ganhos econômicos superiores ou poder tenderiam mais a organizações em que esses valores sejam as prioridades (Park & Kim, 2016). Diante desse contexto, as diferentes motivações que indivíduos podem ter para desenvolverem uma carreira em um determinado tipo de organização têm incentivado acadêmicos a estudarem o conceito de chamados ocupacionais.

2.2 O TRABALHO COMO UM CHAMADO OCUPACIONAL

O entendimento sobre chamado ocupacional tem raízes religiosas (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010), especialmente no sentido de o indivíduo nascer para cumprir determinadas missões divinas. Nesse contexto, um chamado ocupacional refere-se a enxergar uma ocupação como intrinsecamente agradável, significativa e identificada como uma parte central de sua identidade, podendo ser definido como uma paixão consumidora e significativa em relação a um trabalho (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Trata-se de um conceito comumente interpretado não como uma teoria emergente, mas como implicitamente presente em algumas teorias sobre carreiras, como as de expectativas e de autoeficácia (Duffy et al., 2018). Chamados ocupacionais também são definidos como “um senso que faz com que indivíduos (a) se sintam chamados por algo externo, para além de si, em direção a alguma carreira em particular, de forma que; (b) tal chamado seja a fonte da expressão do sentido de vida mais amplo de uma pessoa e que (c) veja a necessidade ou o benefício de outros como fonte motivadora” (Duffy et al., 2011, p. 211). Essa última é a utilizada para fundamentar o emprego do conceito no âmbito do presente estudo.

Os três elementos dessa forma de definir um chamado organizacional são parecidos com os encontrados em outros conceitos correlatos, a saber: significado da

vida, trabalho significativo e motivação pró-social no trabalho (Dik & Duffy, 2009). O conceito de significado da vida sustenta que uma parcela de uma existência satisfatória advém de uma vida com significado, que permite que indivíduos orientem suas ações a partir de um senso de propósito (Frankl, 1963). Por outro lado, o conceito de trabalho significativo encontra-se mais centrado na ideia de explorar a motivação (Lu Lu, Gursoy & Neale, 2016), engajamento (Hoole & Bonnema, 2015) e significados percebidos do trabalho (Both-Nwabuwe, Dijkstra & Beersma, 2017). Finalmente, o conceito de motivação pró-social enfatiza a persistência e as realizações no contexto laboral (Hu & Liden, 2015).

Ainda que tais conceitos explorem elementos em comum, tratam-se de conceitos discriminantes e que exploram aspectos distintos relativos a como indivíduos lidam com a natureza do trabalho (Duffy et al., 2011). Esse fato pode ser evidenciado a partir do elevado número de publicações, na última década, sobre chamados ocupacionais em revistas internacionais de alto impacto (p.e., Schabram & Maitlis, 2017; Choi et al., 2018; Xie et al., 2017; Buis et al., 2019) e no Brasil (Felix & Blulm, 2020; Nunes & Felix, 2019).

A seguir, exploram-se as relações de chamados ocupacionais e seus efeitos que são objeto deste estudo.

2.3 CHAMADO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O Comprometimento Organizacional (CO), que pode ser entendido como uma força relativa à identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização específica (Mowday et al., 1979), é frequentemente apontado como um dos resultados mais desejados por organizações no que se refere ao tipo de relações que produzem com seus funcionários (Cappi & Araujo, 2015).

Ao longo dos anos os estudos sobre comprometimento organizacional buscam compreender de que forma os fatores pessoais repercutem no comportamento humano (Cunha et al., 2021), sendo que Meyer e Allen (1991) destacam que o conceito é formado por três componentes: o afetivo, o instrumental e o normativo.

O componente afetivo, aspecto que foi objeto deste estudo, está relacionado ao apego emocional, identificação e envolvimento afetivo com a organização onde se trabalha (Caprioli & Araujo, 2016). O segundo componente, o instrumental, ressalta a dimensão que está relacionada à permanência na organização por consciência das perdas agregadas à saída dela (Zhang, Pan, Xu, & Feng, 2020). O terceiro componente, o normativo, traduz o sentimento de obrigação e dever moral do indivíduo em permanecer na organização (Liu, Loi, & Ngo, 2020). Já a abordagem multidimensional defende que o indivíduo pode apresentar, ao mesmo tempo, mais de um tipo de comprometimento, variando, inclusive, o nível de intensidade de cada um deles. (Oliveira et al., 2020).

Nesse contexto, de acordo com a Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy, Douglass, Gensmer, England, & Kim, 2019; Autin & Duffy, 2019), a percepção do trabalho como um chamado tende a provocar no indivíduo uma relação mais passional e dotada de propósito que faz com que indivíduos se envolvam afetivamente não somente com suas ocupações, mas também com as organizações com as quais trabalham (Cao, Liu, Liu, Yang, & Liu, 2019). Por essa razão, diferentes estudos têm encontrado evidências de que ver o trabalho como um chamado tende a levar indivíduos a maiores níveis de comprometimento afetivo em relação à organização na qual trabalham (Lee Wang, Chen, & Yeh, 2019; Afsar, Umrani, & Khan, 2019).

Em geral, há uma crença de que o comprometimento afetivo tende a ser afetado pela natureza vocacional da organização, sendo mais acentuado em organizações

não governamentais e/ou naquelas que possuem altos níveis de engajamento em ações de responsabilidade social (Bouraoui, Bensemmane, Ohana, & Russo, 2019). No entanto, esses autores sugerem que, caso indivíduos vejam o trabalho como um chamado, esse componente vocacional no nível da organização seja complementado por uma visão mais afetiva no nível individual de análise, o que permite sugerir uma relação positiva entre perceber um chamado e o comprometimento afetivo, tanto em organizações não governamentais, como naquelas com fins lucrativos. Assim, sugere-se que:

- **H1a:** A percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações não governamentais;
- **H1b:** A percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações com fins lucrativos.

2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Um dos efeitos comumente apontados de se possuir níveis mais elevados de comprometimento organizacional afetivo é a satisfação no trabalho (Cappi & Araujo, 2015). No presente estudo, toma-se como base o conceito de satisfação no trabalho como "o estado emocional prazeroso resultante da avaliação do trabalho de alguém como alcançar ou facilitar a consecução dos valores do trabalho" (Locke, 1969, p. 316), dependendo esta do ambiente e das condições de trabalho bem como da avaliação subjetiva do trabalhador (Nascimento et al., 2022).

A importância da satisfação no trabalho tem sido amplamente enfatizada na literatura, devido ao seu efeito positivo no desempenho no trabalho (por exemplo, Lu

& Gursoy, 2013; Rich et al., 2010; Ziegler et al., 2012), desempenho da empresa (por exemplo, Chi, & Gursoy, 2009) e percepção dos clientes sobre qualidade, satisfação e retenção de serviços (Torres, 2014).

Assim, funcionários que possuem vínculos emocionais mais intensos com a organização tendem a estar mais satisfeitos com sua segurança no trabalho, remuneração e benefícios, autonomia, oportunidades de carreira, treinamento e desenvolvimento (Coyle-Shapiro & Kessler 2003; Cropanzano & Mitchell 2005; Coyle-Shapiro, & Parzefall, 2008; Pandey, 2010; Wikhamn & Hall 2012). Isso ocorre devido a uma predisposição para adotar uma visão mais positiva a respeito da organização empregadora e também a possuir uma menor expectativa de que a satisfação deva ser fruto de trocas sociais e maiores expectativas de que provenha de um estado interior decorrente de um estado afetivo (Seeck & Parzefall, 2008). Como estudos anteriores sugerem que essa associação não é dependente do tipo de organização em questão (se não governamental ou com fins lucrativos) (Nencini, Romaioli, & Meneghini, 2016), sugere-se que:

- **H2a:** O comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações não governamentais.
- **H2b:** O comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos.

Ainda, chamados ocupacionais refletem a expectativa de que o trabalho seja dotado de um significado que seja valorizado por trabalhadores e visto como uma recompensa relevante na troca social que desenvolvem com seus empregadores (Duffy et al., 2018). Assim, ao interpretar o trabalho como um chamado, indivíduos tendem a desenvolverem a esperança de que seu futuro profissional seja mais satisfatório, assim como a se dedicar com mais afinco de forma a conseguir viver esse

chamado (Felix & Cavazotte, 2019). O emprego de um esforço adicional para buscar construir uma carreira dotada de significado tende a tornar o indivíduo mais tolerante e otimista em relação a fatores que ocorrem ao seu redor no ambiente de trabalho (Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). Provavelmente por esta razão, alguns estudos apontam uma relação positiva entre a percepção de um chamado e a satisfação com a vida (Wrzesniewski et al., 1997; Duffy & Dik, 2013; Felix & Blulm, 2020).

Já Duffy et al. (2018), usando uma amostra de 370 funcionários que representam diversas ocupações em uma universidade, identificaram uma relação positiva entre o compromisso com a carreira, satisfação no trabalho e compromisso organizacional. Os resultados sugerem que o comprometimento com a carreira pode representar um elo crítico entre o chamado e o bem-estar relacionado ao trabalho. Ainda, Duffy et al. (2018) estudaram a relação entre perceber um chamado, viver um chamado e satisfação no trabalho, comprometimento com a carreira, significado do trabalho e satisfação no trabalho. Os resultados encontrados apontam para a relação positiva entre perceber um chamado e viver um chamado com o comprometimento com a carreira, significado do trabalho e satisfação no trabalho.

Xu et al. (2020) examinaram a intenção de rotatividade de enfermeiras pediátricas chinesas, seus fatores sociodemográficos influentes e a associação entre chamado e a satisfação no trabalho. Os resultados revelaram que um chamado fraco pode aumentar o risco de intenção de rotatividade em mais de dez vezes, e que a satisfação no trabalho pode mediar parcialmente a relação entre o chamado e a intenção de rotatividade. Dessa forma, como o esforço para viver um chamado tende a ocorrer em organizações, independentemente de sua natureza privada ou não governamental (Harzer & Ruch, 2012), e contribuir para a satisfação no trabalho, hipotetiza-se que:

- **H3a:** A percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações não governamentais;
- **H3b:** A percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos.

2.5 COMPARANDO O MODELO EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS E EM ORGANIZAÇÕES COM FINS LUCRATIVOS

Nesta revisão da literatura, até neste ponto, hipóteses foram construídas sobre as relações entre a percepção de um chamado, o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho. Nessas hipóteses, não foi feita uma diferenciação a respeito dos efeitos de tais relações no contexto de organizações não governamentais ou aquelas com fins lucrativos. No entanto, nas hipóteses a seguir, o contexto organizacional é levado em consideração e realiza-se uma teorização a respeito da força dessas relações ao compararmos os dois tipos citados de organizações.

Organizações não governamentais, quando comparadas àquelas que possuem fins lucrativos, são vistas como entidades que atraem indivíduos que possuem valores pessoais mais orientados ao idealismo, à esperança e a questões vocacionais (Adams & De Bussy, 2008). Elas tendem a ser consideradas como mais atrativas por indivíduos mais orientados a questões humanitárias (Smith, 1987), traço este que também tende a estar presente entre indivíduos que percebem um chamado ocupacional (Bunderson & Thompson, 2009).

Desse modo, é possível teorizar que o efeito encontrado nas relações teorizadas anteriormente seja mais forte para profissionais de organizações não governamentais do que para aqueles que atuam em organizações com fins lucrativos.

Isso tenderia a ocorrer em razão do fato de que, para aqueles que atuam em organizações não governamentais, perceber um chamado atuaria como um catalizador nos mecanismos que levam a uma associação desse construto com o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho. Além disso, sugere-se que a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação também tende a ser mais forte para trabalhadores que atuam em organizações não governamentais, em razão de um possível efeito de interação entre o componente afetivo do comprometimento e as motivações humanitárias comuns entre os que trabalham neste tipo de organização. Assim, sugere-se que:

- **H4a:** A relação entre a percepção de um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo será mais forte nas organizações não governamentais que nas organizações com fins lucrativos;
- **H4b:** A relação entre o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho será mais forte nas organizações não governamentais que nas organizações com fins lucrativos;
- **H4c:** A relação entre a percepção de um chamado ocupacional e a satisfação no trabalho será mais forte nas organizações não governamentais que nas organizações com fins lucrativos.

2.6 MODELO TEÓRICO

O modelo proposto (ver figura 1), apresenta as relações diretas entre a percepção do chamado ocupacional com o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho em ONGs, e em organizações com fins lucrativos, separadamente, para posterior comparação dos grupos. Assim, o modelo busca verificar se a percepção do chamado ocupacional possui uma relação positiva e direta

com os construtos (quanto maior a percepção do chamado ocupacional maior será o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho) nos dois grupos analisados. Sugere-se também que tais relações positivas propostas sejam mais fortes no grupo de ONGs, dada a natureza dessas organizações, conforme pode ser visualizado na figura 1.

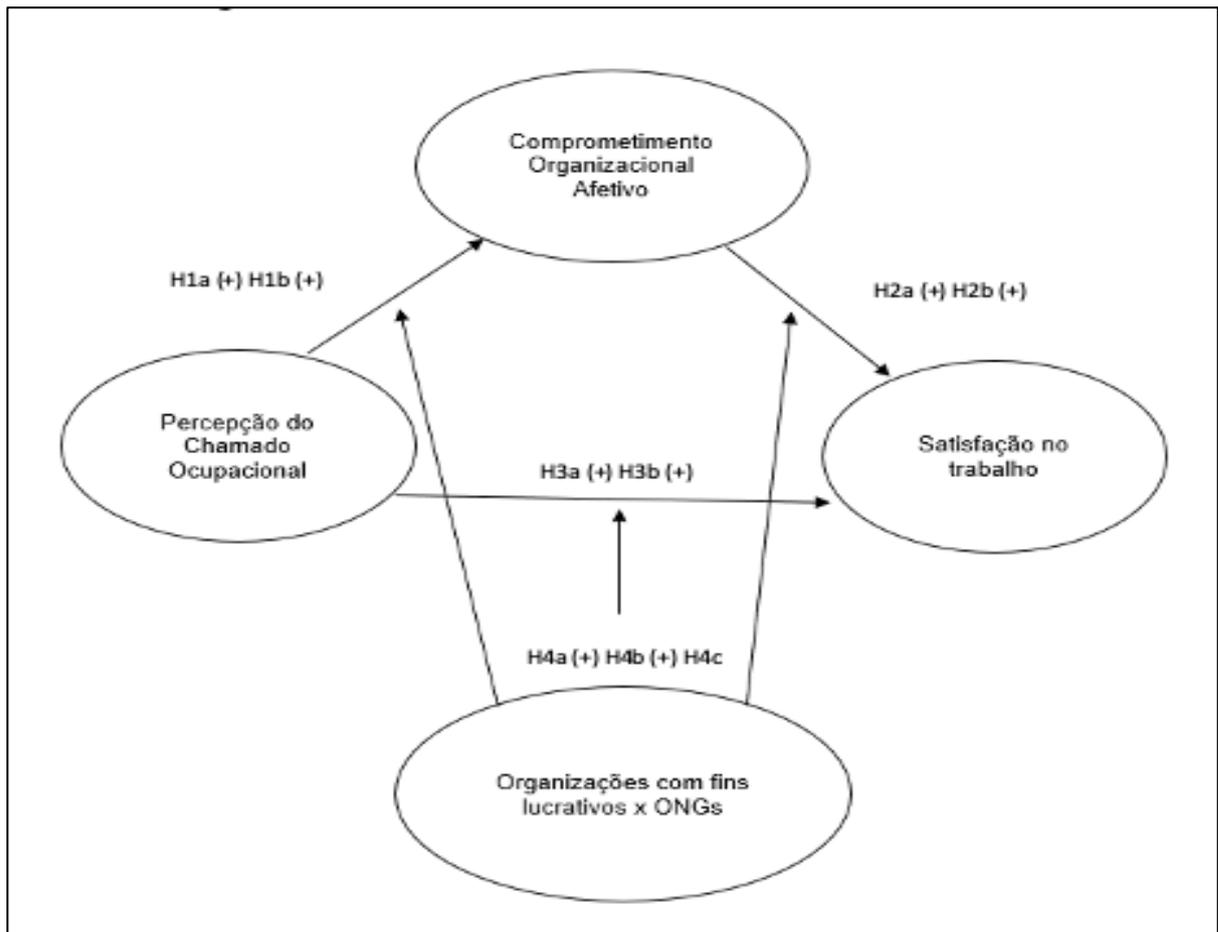


Figura 1: Modelo proposto
Fonte: Elaborado pela autora

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

O objetivo desta pesquisa foi o de investigar se há uma relação positiva entre a percepção de um chamado ocupacional, com o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho, verificando se essa relação era maior em organizações não governamentais que nas com fins lucrativos. O campo de estudo da pesquisa englobou as organizações com fins lucrativos e as organizações sem fins lucrativos. Para tal, as análises de dados foram feitas por meio de modelagem de equações estruturais e uma análise de multigrupos. A pesquisa aqui relatada foi quantitativa, descritiva, com coleta de dados primários e obtidos em corte transversal.

A população alvo deste estudo foi composta por indivíduos que trabalham com algum vínculo trabalhista (CLT) em diferentes setores da economia brasileira, tais como: saúde, educação, comércio, prestação de serviços entre outros. A amostra foi composta por 149 profissionais que trabalham em ONGs e 149 profissionais de organizações com fins lucrativos.

Para a coleta dos dados, utilizou-se questionário eletrônico, elaborado no *Google Forms*. O questionário foi composto por 16 perguntas e, a fim de garantir que o respondente se enquadrasse dentro do público-alvo, foram inseridas perguntas de controle: “Você está trabalhando?”; “Trabalha em que tipo de instituição?”; “Qual o ramo de atividade em que você atua?”. Tendo em vista a necessidade de o profissional estar vivendo a experiência de trabalho em organizações com fins lucrativos ou ONGs, os respondentes que marcaram que não estavam trabalhando, foram conduzidos para uma mensagem de agradecimento e encerramento da pesquisa. Como alguns respondentes não atendiam ao perfil estabelecido por serem servidores públicos,

autônomos entre outros, mas continuaram a preencher o questionário, estes tiveram suas respostas excluídas quando do tratamento dos dados. No início do questionário, foram dadas algumas orientações e informado que o anonimato seria garantido e que os dados seriam utilizados apenas como componentes da pesquisa e sem identificação individual.

O instrumento de coleta de dados foi composto por variáveis de controle (mencionadas anteriormente), variáveis demográficas (como: sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo na organização em anos e região do Brasil onde mora) e itens relativos aos três construtos do modelo proposto. Os construtos incluídos no estudo foram operacionalizados da seguinte forma:

- a) Percepção de um chamado ocupacional: mensurada por meio de uma escala de quatro itens, chamada *Brief Calling Scale (BCS)* (Dik, Eldridge, Steger & Duffy, 2012). As opções de resposta foram dispostas em uma escala Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente), onde as assertivas utilizadas foram: "Eu tenho clareza de que minha carreira envolve atender a um chamado profissional", "Eu me sinto chamado para trabalhar em um tipo específico de atividade", "Eu estou tentando descobrir o meu chamado durante a minha carreira" e "Eu estou procurando encontrar uma forma de vivenciar o meu chamado em minha carreira";
- b) Comprometimento organizacional afetivo: medido por meio de um questionário de seis itens proposto por Meyer, Allen e Smith (1993) e adaptado em versão posterior (Meyer & Allen, 2004), com opções de resposta que variaram em uma escala Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente). As assertivas dessa escala foram:

“Eu me sentiria muito feliz se pudesse passar o resto da minha carreira nesta organização”, “Eu realmente sinto como se os problemas desta organização fossem meus”, “Eu não sinto fortemente que ‘pertencço’ a esta organização” (R), “Eu não me sinto ‘emocionalmente ligado’ a esta organização” (R), “Eu não me sinto ‘parte da família’ na organização em que trabalho” (R), “Esta organização tem um significado pessoal para mim”;

- c) Satisfação no trabalho: mensurado por meio da escala proposta por Price e Mueller (1981), cujas opções de respostas foram dispostas em uma escala Likert de cinco pontos, variando de 1 (“concordo com nada”) a 5 (“concordo totalmente”). Os itens que compõem essa escala são: “Eu encontro alegria real no meu trabalho”, “Eu gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas”, “Raramente eu fico entediado com o meu trabalho”, “Eu não levaria em consideração uma troca de emprego”, “Na maioria dos dias, eu estou entusiasmado com o meu trabalho” e “Eu me sinto bem satisfeito com o meu trabalho”.

O quadro de construtos está disponível no apêndice A e o questionário aplicado nesta pesquisa encontra-se no apêndice B. Ainda, para a validação do questionário, foi criado um grupo de pré-teste composto por 30 profissionais de várias áreas do mercado de trabalho, para a apresentação do questionário e análise da sua aplicabilidade, levando-se em consideração o nível de entendimento da escrita, a organização das questões e o tempo para respondê-lo. Poucos ajustes precisaram ser feitos. O pré-teste foi realizado no dia 05 de março de 2021.

A seguir, o questionário foi enviado por *WhatsApp*, *e-mail*, *Instagram* e *LinkedIn*. A coleta de dados foi realizada entre 08 de março de 2021 a 14 de setembro de 2021. No total, foram coletadas 425 respostas, sendo excluídas 127 respostas,

pois os respondentes não atendiam ao perfil estabelecido. Desse modo, após a exclusão, a amostra ficou com 149 respostas de profissionais que trabalham em ONG's e 149 respostas de profissionais que trabalham em organizações com fins lucrativos. Os detalhes sobre a caracterização da amostra, encontram-se no Apêndice C.

Os dados da pesquisa foram analisados em duas fases. Na primeira fase, utilizou-se a análise de Modelagem de Equações Estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais, dividida em duas etapas. Na primeira etapa, realizou-se uma análise de componentes principais, na qual foram analisadas as propriedades psicométricas dos instrumentos, a saber: validade convergente, discriminante e confiabilidade (Bido & Silva, 2019). Na segunda etapa, realizaram-se os testes das hipóteses. Tal análise foi performada por meio do software SmartPLS 3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Na segunda fase, os coeficientes de caminho foram comparados por meio de uma análise multigrupos. Essa análise possibilitou testar discrepância de modelos iguais para amostras diferentes. A intenção de tal análise foi identificar se os coeficientes de caminho eram significativamente diferentes entre as amostras, organizações com fins lucrativos e ONGs, conforme descrito nas hipóteses H4a, H4b e H4c. A análise multigrupos foi rodada no SmartPLS 3, com o acréscimo da informação sobre a variável moderadora categórica que definirá os grupos a serem comparados, nesse caso, organizações sem fins lucrativos e com fins lucrativos. Ainda como terceira etapa foram comparadas no MICOM/3, no qual as médias e variâncias foram usadas para estabelecer a invariância total, o que permite a comparação dos coeficientes estruturais (Henseler et al., 2016). A análise MGA - *multi-*

group analysis (Bido & Silva, 2019) complementou os resultados da permutação, pois apresentou os coeficientes e valores-p para os dois grupos.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Os dados foram analisados por meio da análise de componentes principais, para avaliar e validar o modelo de mensuração. Primeiramente, foi avaliado e validado o modelo referente às ONGs, em seguida, o modelo referente a organizações com fins lucrativos e, só depois, a análise de multigrupos, comparando os resultados de ONGs e de organizações com fins lucrativos. A avaliação dos valores das cargas fatoriais considerou ideais as cargas fatoriais superiores a 0,708 (Hair et al., 2019), admitindo-se, também, os valores superiores a 0,50, nos casos em que a variância média extraída (Average Variance Extracted – AVE) do construto seja superior a 0,50 e a confiabilidade composta (CC) maior que 0,70 (Bido & Silva, 2019). Assim sendo, as variáveis que não atenderam a esses requisitos foram, portanto, excluídas: CA4, CP3, CP4 e ST3 no modelo de ONGs; e CA4, CA5, CP3 e CP4 para o modelo de organizações com fins lucrativos. Todas as demais cargas fatoriais das variáveis ficaram entre 0,597 e 0,884, sendo admitidas como adequadas, conforme sumarizado na tabela 1.

Seguindo o processo, partiu-se para a análise da variância média extraída (Average Variance Extracted – AVE), obtida pela média da soma das cargas fatoriais elevadas ao quadrado, considerando com aceitáveis os índices iguais ou maiores que 0,50 (Hair et al., 2019). Na pesquisa, obtivemos os índices de 0,530 e 0,874, indicando

que os construtos explicam, 50% da variância de seus indicadores e, assim, estão de acordo com o critério proposto por Hair et al. (2019).

Utilizou-se o Alfa de Cronbach (AC) e a confiabilidade composta (CC) para análise da consistência interna dos construtos, conforme recomendação da literatura (Hair et al., 2019). Em seguida, verificou-se a correlação de Spearman (Rho_A) para identificar a intensidade da relação entre as variáveis e checar se os valores estão entre o Alfa de Cronbach (AC) e a confiabilidade composta (CC), conforme indica a literatura (Hair et al., 2019). Os valores obtidos nos índices mencionados variaram entre 0,4 e 0,8 para a amostra de ONGs e de organizações com fins lucrativos, apresentando maior consistência nos construtos comprometimento organizacional afetivo (COA) e satisfação no trabalho (ST), conforme se pode ver na Tabela 1.

TABELA 1: VALIDADE CONVERGENTE E CONSISTÊNCIA INTERNA

Construtos	Cód.	ONG's					Organizações com fins lucrativos				
		Cargas Fatoriais	AVE	AC	Rho_a	CC	Cargas Fatoriais	AVE	AC	Rho_a	CC
Comprometimento organizacional afetivo (COA)	CA1	0,77	0,547	0,795	0,817	0,857	0,813	0,653	0,821	0,847	0,881
	CA2	Variável excluída					0,665				
	CA3	0,781					0,89				
	CA4	0,693					Variável excluída				
	CA5	0,765					Variável excluída				
	CA6	0,682					0,845				
Chamado ocupacional percebido (CP)	CP1	0,674	0,635	0,453	0,537	0,773	0,822	0,68	0,53	0,53	0,81
	CP2	0,903					0,828				
	CP3	Variável excluída					Variável excluída				
	CP4	Variável excluída					Variável excluída				
Satisfação no trabalho (ST)	ST1	0,849	0,596	0,821	0,847	0,878	0,722	0,564	0,844	0,874	0,884
	ST2	0,597					0,744				
	ST3	Variável excluída					0,633				
	ST4	0,61					0,609				
	ST5	0,858					0,86				

ST6	0,892					0,849			
-----	-------	--	--	--	--	-------	--	--	--

Fonte: elaborada pela autora.

Em seguida, foi analisada a validade discriminante de acordo com o critério das cargas cruzadas ou de Chin (1998). Conforme resultado registrado na tabela 2, esse critério foi contemplado, pois verificou-se que todos os itens apresentaram a maior carga fatorial das variáveis em seus respectivos construtos, para os dois grupos analisados, ONG's e organizações com fins lucrativos, confirmando a validade discriminante (Bido & Silva, 2019).

TABELA 2: VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE CARGAS CRUZADAS

Cód.	ONG's				Organizações com fins lucrativos		
	Chamado percebido	Comprometimento afetivo	Satisfação no trabalho		Chamado percebido	Comprometimento afetivo	Satisfação no trabalho
CA1	0,110	0,770	0,661	CA1	0,154	0,813	0,598
CA3	0,092	0,781	0,481	CA2	0,178	0,665	0,361
CA4	0,270	0,693	0,334	CA3	0,218	0,890	0,621
CA5	0,269	0,765	0,390	CA6	0,210	0,845	0,583
CA6	0,245	0,682	0,314	CP1	0,822	0,213	0,244
CP1	0,674	0,120	0,162	CP2	0,828	0,174	0,279
CP2	0,903	0,254	0,232	ST1	0,225	0,719	0,772
ST1	0,152	0,549	0,849	ST2	0,328	0,461	0,744
ST2	0,245	0,369	0,597	ST3	0,184	0,338	0,633
ST4	0,193	0,357	0,610	ST4	0,137	0,336	0,609
ST5	0,130	0,584	0,858	ST5	0,243	0,521	0,860
ST6	0,274	0,488	0,892	ST6	0,281	0,562	0,849

Fonte: elaborada pela autora.

Na etapa seguinte, analisou-se a validade discriminante pelo critério de Fornell e Larcker (1981), conforme o qual a raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior que as correlações de Pearson entre os construtos apresentados no modelo. Podemos ver na Tabela 3 que esse critério foi atendido, constatando-se, portanto, a validade discriminante no modelo.

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

Construto	ONG's			Organizações com fins lucrativos		
	Cham. Perc.	Comp. Afe.	Satis. Trab.	Cham. Perc.	Comp. Afe.	Satis. Trab.
Cham. Perc.	0,797			0,825		
Comp. Afe.	0,250	0,740		0,234	0,808	
Satis. Trab.	0,251	0,619	0,772	0,317	0,684	0,751

Fonte: elaborado pela autora.

Concluindo a análise da validade discriminante, empregou-se o critério de *Rácio Heterotrait - Monotrait (HTMT)*, segundo Ringle et al. (2015). Conforme defendem tais autores, a validação da validade discriminante do modelo, a razão de correlação HTMT das variáveis latentes em um modelo reflexivo deve ser inferior a 0,85. O critério também foi atendido pela pesquisa, conforme apresentado na Tabela 4.

TABELA 4: VALIDADE DISCRIMINANTE POR HELSELER et al. (2014)

Construto	ONG's			Organizações com fins lucrativos		
	Cham. Perc.	Comp. Afe.	Satis. Trab.	Cham. Perc.	Comp. Afe.	Satis. Trab.
Cham. Perc.						
Comp. Afe.	0,412			0,357		
Satis. Trab.	0,418	0,723		0,465	0,767	

Fonte: elaborada pela autora.

Assim, o modelo de mensuração adotado nesta pesquisa pode ser considerado adequado, tendo em vista que foi possível atestar a validade convergente, confiabilidade e validade discriminante dos construtos, conforme resultados apresentados acima. A avaliação do modelo estrutural (testes de hipóteses) é apresentada a seguir.

4.2 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Para verificar as relações propostas no modelo estrutural, executou-se o teste por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM), com estimação por mínimos quadrados parciais (Ringle *et al.*, 2015, constatando-se, através do coeficiente de determinação (R^2), a validade do ajustamento do modelo estrutural. A literatura indica que tal coeficiente, quando maior que 0,25, é considerado alto (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

Assim, verificou-se, por meio do coeficiente de determinação (R^2), a qualidade do ajustamento do modelo estrutural. Para organizações com fins lucrativos, obtivemos os coeficientes de determinação $R^2 = 0,180$ para comprometimento organizacional afetivo e $R^2 = 0,613$ para a satisfação no trabalho. Já para a amostra das ONG's, o $R^2 = 0,149$ para comprometimento organizacional afetivo e $R^2 = 0,546$ para satisfação no trabalho.

A seguir, conforme pode ser visualizado na Figura 2, analisou-se o modelo estrutural, por meio do qual se pode observar os resultados do teste de hipóteses. O modelo mostra a relação positiva e estatisticamente significativa entre perceber um chamado ocupacional e comprometimento organizacional afetivo em ONG's ($\beta = 0,387$ e $p\text{-valor} = 0,000$), o que comprova que a H1a foi suportada. Além disso, a hipótese H2b ($\beta = 0,425$ e $p\text{-valor} = 0,014$) que sugeria que havia relação positiva entre perceber um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo em organizações com fins lucrativos também foi suportada. Com relação às hipóteses H2a ($\beta = 0,724$ e $p\text{-valor} = 0,000$) e H2b ($\beta = 0,749$ e $p\text{-valor} = 0,000$), também foram suportadas. Logo, o modelo mostra relação positiva e estatisticamente significativa entre o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho em organizações

não governamentais, assim como, entre o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos. Já a hipótese H3a ($\beta = 0,535$ e $p\text{-valor} = 0,194$) não foi suportada, ou seja, não há uma evidência de que a percepção de um chamado ocupacional esteja positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações não governamentais. E, por fim, a hipótese H3b ($\beta = 0,507$ e $p\text{-valor} = 0,001$) foi suportada, o que confirma que a percepção de um chamado ocupacional esteja positivamente relacionado à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos.

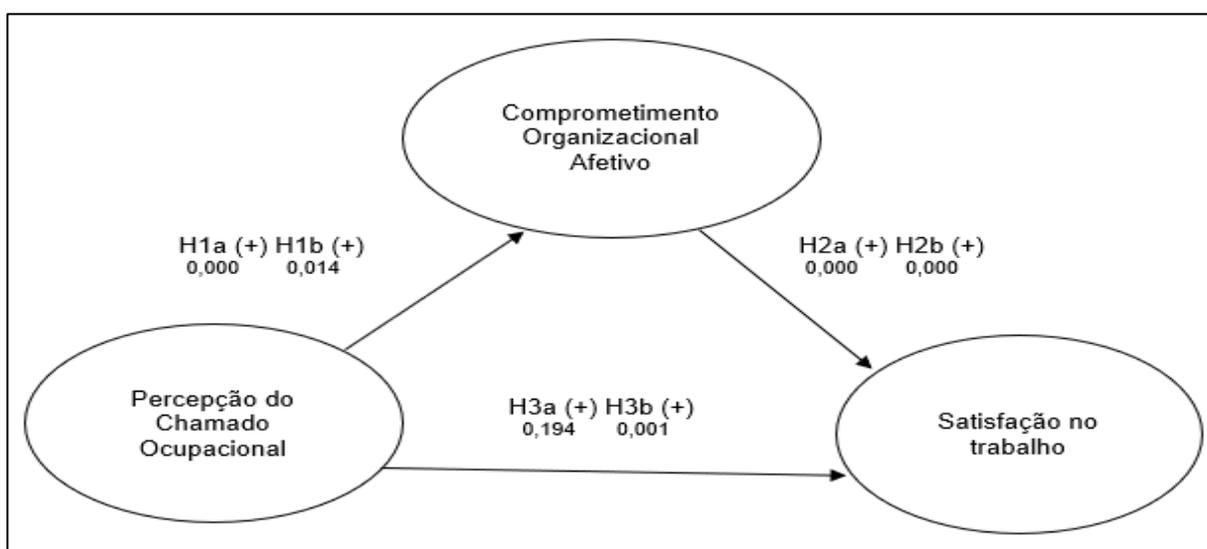


Figura 2: Modelo de relações estruturais da pesquisa (teste de hipóteses)
Fonte: Elaborado pela autora

Finalmente, verificou-se que não houve multicolinearidade para ambas as amostras, ONG's e organizações com fins lucrativos, através da análise do fator de inflação da variância – *Variance Inflation Factor* (VIF), visto que não houve presença de correlações muito elevadas entre as variáveis, pois nenhum dos valores obtidos foi maior que 5. Para a análise, utilizou-se os critérios propostos por Ringle, Silva e Bido (2014), Bido e Silva (2019) e Hair et al. (2019). Os valores de VIF variaram entre 1,094 e 3,267 para ONG's e 1,150 e 2,723 para organizações com fins lucrativos.

4.3 ANÁLISE MULTIGRUPO

A análise multigrupo foi realizada a partir de dois grupos, conforme tipo de organização, a qual foi definida a partir de uma variável *dummy*, sendo (1) ONG's; (2) Organizações com fins lucrativos. A amostra foi composta de 149 respostas do grupo de ONG's e 149 do grupo de organizações com fins lucrativos, conforme descrito na metodologia. Assim, a análise dos multigrupos nos mostra, de acordo com a tabela 5 e figura 3, que as hipóteses H4a, H4b e H4c não foram suportadas.

TABELA 5: ANÁLISE MULTIGRUPO

	RELAÇÕES ESTRUTURAIS	HIPÓTESES	Coef. (β)	Valor-p
H4a	Percep. Cham. > Comp. Org. Afetivo > Maior em ONG's	Não suportada	0,027	0,818
H4b	Comp. Org. Afetivo > Satisf. Trabalho > Maior em ONG's	Não suportada	-0,052	0,535
H4c	Percep. Cham. > Satisf. Trabalho > Maior em ONG's	Não suportada	-0,078	0,451

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os achados evidenciam, conforme H4a, que a relação entre a percepção de um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo não é mais forte nas organizações não governamentais que nas organizações com fins lucrativos ($\beta = 0,027$ e p-valor = 0,818), logo a H4a, não foi suportada. Da mesma forma, a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho não é mais forte em ONG's que em organizações com fins lucrativos, ($\beta = -0,052$ e p-valor = 0,535), logo H4b, não foi suportada. Por fim, por meio da hipótese H4c, que também não foi suportada, identificou-se que a relação entre a percepção de um chamado ocupacional e a satisfação no trabalho não é mais forte nas organizações não governamentais que nas organizações com fins lucrativos ($\beta = -0,078$ e p-valor = 0,451).

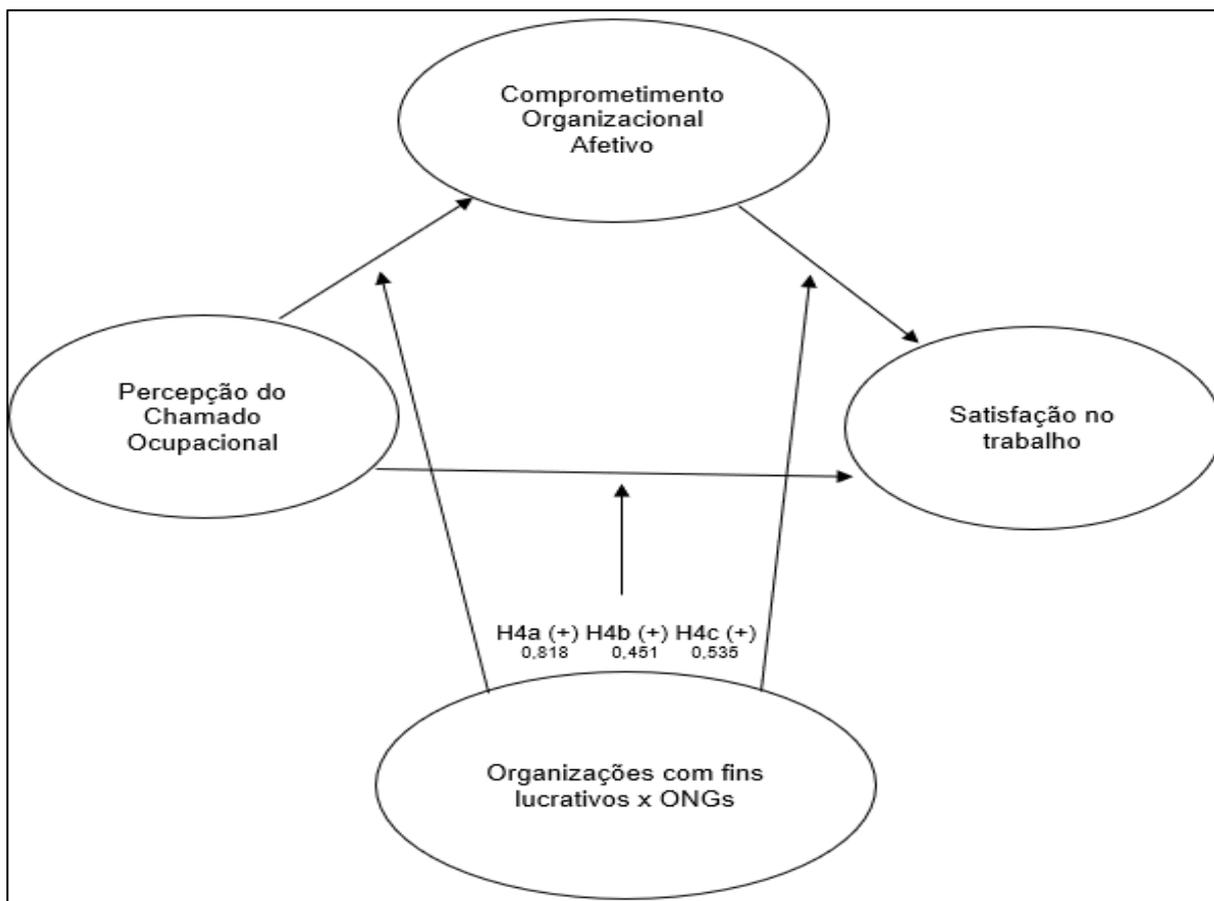


Figura 3: Modelo de relações estruturais da pesquisa (análise de multigrupos)
Fonte: Elaborado pela autora.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

De acordo com os resultados apresentados na seção 4.2 e 4.3, identificou-se que as hipóteses H1a, H1b, H2a, H2b e H3b foram suportadas. Já as hipóteses H3a, H4a, H4b e H4c não foram suportadas, conforme sumarizado na figura 4 e tabela 6.

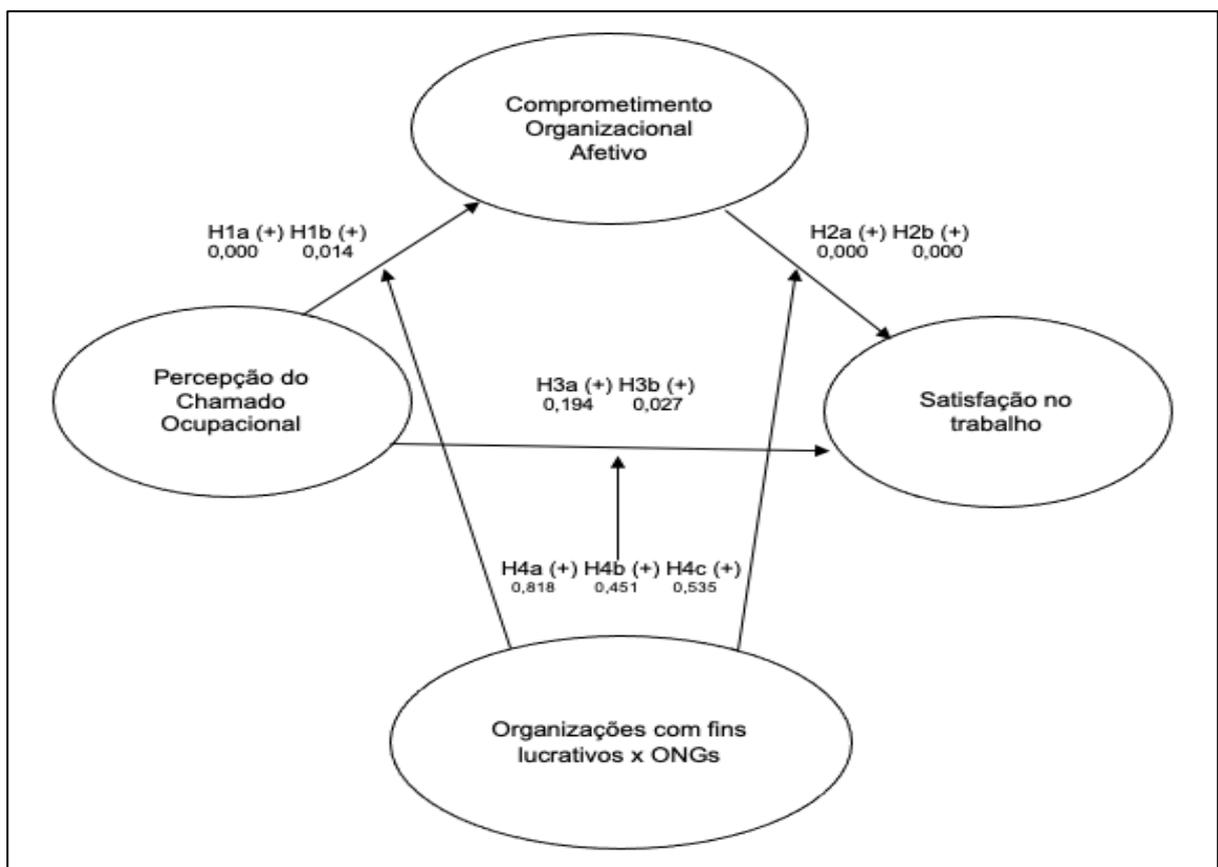


Figura 4: Modelo de relações estruturais da pesquisa
Fonte: Elaborado pela autora

TABELA 6: RESULTADO DO TESTE DE HIPÓTESES

HIPÓTESES	RELAÇÕES ESTRUTURAIS DO MODELO	RELAÇÃO	p-valor
H1a	Percep. Cham. > Comp. Org. Afetivo (ONG's)	Suportada	0,000
H1b	Percep. Cham. > Comp. Org. Afetivo (Com fins lucrativos)	Suportada	0,014
H2a	Comp. Org. Afetivo > Satisf. Trabalho (ONG's)	Suportada	0,000
H2b	Comp. Org. Afetivo > Satisf. Trabalho (Com fins lucrativos)	Suportada	0,000
H3a	Percep. Cham. > Satisf. Trabalho (ONG's)	Não suportada	0,194
H3b	Percep. Cham. > Satisf. Trabalho (Com fins lucrativos)	Suportada	0,027
H4a	Percep. Cham. Comp.> Org. Afetivo > Maior em ONG's	Não suportada	0,818
H4b	Comp. Org. Afetivo > Satisf. Trabalho > Maior em ONG's	Não suportada	0,535
H4c	Percep. Cham. > Satisf. Trabalho > Maior em ONG's	Não suportada	0,451

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Assim, ao analisar-se a tabela 6 e figura 4, observa-se os resultados do teste de hipóteses com efeito direto e a análise de multigrupos que propôs testar se há diferença nas relações propostas em organizações sem fins lucrativos ou com fins lucrativos.

Com relação à hipótese H1a, cuja suposição é de que “a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações não governamentais”, constatou-se a relação positiva e estatisticamente significativa entre perceber um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional. Esse estudo contribuiu com as pesquisas que identificaram que ver o trabalho como um chamado tende a levar os indivíduos a maiores níveis de comprometimento afetivo em relação à organização na qual trabalhavam (Lee Wang, Chen, & Yeh, 2019; Afsar, Umrani, & Khan, 2019).

Já a hipótese H1b – “a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações com fins lucrativos” – também foi suportada. Resultado que pode ser sustentado pelo posicionamento de Bouraoui, Bensemmane, Ohana e Russo (2019),

que sugerem que esse componente vocacional no nível da organização seja complementado por uma visão mais afetiva no nível individual de análise, caso os indivíduos vejam o trabalho como um chamado.

Tais achados nos permitem sugerir uma relação positiva entre perceber um chamado e o comprometimento afetivo, tanto em organizações não governamentais, como naquelas com fins lucrativos, confirmando que a percepção do trabalho como um chamado tende a provocar no indivíduo uma relação mais passional e dotada de propósito que faz com que indivíduos se envolvam afetivamente não somente com suas ocupações, mas também com as organizações com as quais trabalham (Cao, Liu, Liu, Yang, & Liu, 2019).

A hipótese H2a sugeriu que o comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações não governamentais e a hipótese H2b propôs que o comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos. Constata-se que ambas foram suportadas, confirmando que um dos efeitos comumente apontados de se possuir níveis mais elevados de comprometimento organizacional afetivo influencia na satisfação no trabalho (Cappi & Araujo, 2015).

A análise da relação entre o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho confirma que funcionários que possuem vínculos emocionais mais intensos com a organização tendem a estar mais satisfeitos com sua segurança no trabalho, remuneração e benefícios, autonomia, oportunidades de carreira, treinamento e desenvolvimento (Coyle-Shapiro & Kessler 2003; Cropanzano & Mitchell 2005; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Pandey, 2010; Wikhamn & Hall 2012).

Na hipótese H3a, ao se analisar se a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações não governamentais, hipótese não suportada. Desta forma, os achados não vão ao encontro dos estudos que afirmam que há relação positiva entre perceber um chamado ocupacional e a satisfação no trabalho independentemente do tipo de organização (se não governamental ou com fins lucrativos) (Nencini, Romaioli, & Meneghini, 2016).

A hipótese H3b, cuja suposição é de que “a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos”, foi suportada, alinhando-se com os achados de Wrzesniewski et al. (1997), Duffy e Dik (2013) e Felix e Blulm (2020), mostrando uma relação positiva entre a percepção de um chamado e a satisfação no trabalho.

Com base nos achados, conclui-se que a percepção do chamado ocupacional não repercute, necessariamente, na satisfação no trabalho para os funcionários de ONG's. Mas, quando se analisa a amostra de funcionários de organizações com fins lucrativos, se comprova o que alguns estudos têm mostrado: uma relação positiva entre a percepção de um chamado e a satisfação com a vida (Wrzesniewski et al., 1997; Duffy & Dik, 2013; Felix & Blulm, 2020).

Cabe ressaltar que a amostra dos entrevistados evidenciou que 79% deles trabalham na região nordeste. Dessa forma, esse resultado não pode ser generalizado, sendo necessário ampliar os estudos para outras regiões do país.

Já os achados da análise de multigrupos nas hipóteses H4a, H4b, H4c – que propunham que a relação entre a percepção de um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo será mais forte nas ONG's que nas

organizações com fins lucrativos e que a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho será mais forte nas ONG's que nas organizações com fins lucrativos e, por fim, que a relação entre a percepção de um chamado ocupacional e a satisfação no trabalho será mais forte nas ONG's que nas organizações com fins lucrativos, respectivamente – apontaram que as relações não são significantes, evidenciando que não há diferença nas relações propostas, levando-se em consideração a natureza das organizações, se ONG's ou organizações com fins lucrativos.

Concluiu-se que tal achado se configura na maior contribuição do presente estudo, visto o ineditismo das proposições da análise de multigrupos, conforme as hipóteses H4a, H4b, H4c. Contrariando o que se propunha, o estudo mostra que tais relações não variam a depender da finalidade da organização (se ONG's ou organizações com fins lucrativos).

Capítulo 6

6 CONCLUSÕES

O estudo objetivou investigar se há uma relação positiva entre a percepção de um chamado ocupacional, com o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos e em ONGs isoladamente, verificando se essa relação era maior em organizações não governamentais que naquelas com fins lucrativos. Desta forma, constatou-se que as hipóteses H1a, H1b, H2a, H2b e H3b foram suportadas e, assim, confirmaram-se as seguintes relações: a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações não governamentais (H1a: suportada); a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada ao comprometimento organizacional afetivo em organizações com fins lucrativos (H1b: suportada).

Bem como, verificou-se que o comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações não governamentais (H2a: suportada); o comprometimento organizacional afetivo está positivamente associado à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos (H2b: suportada); e a percepção de um chamado ocupacional está positivamente associada à satisfação no trabalho em organizações com fins lucrativos (H3b: suportada). Já a hipótese H3a não foi suportada, o que indica que a percepção do chamado ocupacional não tende a repercutir positivamente na satisfação no trabalho em ONG's.

Ao comparar a relação entre a percepção de um chamado ocupacional, o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho entre os funcionários de organizações não governamentais e aquelas com fins lucrativos, sugeriu-se que essa relação fosse maior para os funcionários de ONG's que para funcionários de organizações com fins lucrativos. Entretanto, a pesquisa revelou o equívoco de tal premissa, na medida em que essa percepção não varia de acordo com a finalidade organizacional, quer seja ONG's ou organizações com fins lucrativos, contrariando, assim, o que foi proposto nas hipóteses H4a, H4b e H4c (não suportadas).

Os resultados obtidos fornecem subsídios que contribuem, teoricamente, para a literatura de percepção de chamado ocupacional, comprometimento organizacional afetivo e satisfação no trabalho, em especial, aos estudos desse tema relacionados ao trabalho em organizações sem fins lucrativos. Quando se propôs que existiria uma relação direta e positiva entre perceber um chamado ocupacional, o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho maior em ONG's do que em organizações com fins lucrativos, encontrou-se resultado oposto, o que constitui a maior contribuição do presente estudo, considerando-se o ineditismo das proposições da análise de multigrupos, conforme as hipóteses H4a, H4b, H4c, ao comparar dois grupos distintos.

Dentre as contribuições práticas que podem ser úteis, tanto para ONG's quanto para as organizações com fins lucrativos, e que foram encontradas a partir dos resultados identificados, revelam-se aquelas que são percebidas nas áreas de gestão de pessoas. A primeira delas: poder subsidiar a valorização da percepção do chamado ocupacional nos processos seletivos, a seleção de profissionais

adequados para manutenção do padrão de comprometimento organizacional afetivo e, por conseguinte, uma maior satisfação no trabalho das empresas. E, por outro lado, possibilitar a compreensão da necessidade de maior investimento no desenvolvimento de ações que visem aumentar o comprometimento organizacional afetivo dos funcionários e sua conseqüente satisfação bem como a adequação dos processos seletivos nas instituições filantrópicas, a fim de selecionar os profissionais que realmente se disponham a realizar um trabalho altruístico, com empenho e dedicação, que se identifiquem com o objeto da respectiva instituição.

Contudo, incumbe registrar alguns aspectos que podem ter influenciado no resultado desta pesquisa e, por isso, ensejar novos estudos sobre a mesma temática. Por exemplo, o período pandêmico em que foi realizada a pesquisa.

Desse modo, sugere-se que sejam feitas novas investigações sobre a temática, em um contexto pós-pandêmico, incluindo novos construtos, especificamente com o público de ONG's, a fim de conhecer melhor as questões específicas do trabalho em instituições sem fins lucrativos. Além disso, estudos qualitativos para conhecer o que gera insatisfação nos profissionais de tais instituições enriqueceriam a literatura sobre essa temática.

REFERÊNCIAS

- Adams, P., & De Bussy, N. (2008). NGOs, identities, and religion: a case of split personalities?. *Asia Pacific Public Relations Journal*, 9(2008), 87-101.
- Afsar, B., Shahjehan, A., Cheema, S., & Javed, F. (2018). The Effect of perceiving a calling on Pakistani nurses' organizational commitment, organizational citizenship behavior, and job Stress. *Journal of Transcultural Nursing*, 29(6), 540-547.
- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), n-a.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-5.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71-71.
- Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2019). *The psychology of working: framework and theory*. In International Handbook of Career Guidance. Switzerland: Springer, Cham.
- Bido, D. S., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20 (2), 1-31.
- Both-Nwabuwe, J., Dijkstra, M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1658.
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., & Ohana, M. (2020). Corporate social responsibility and employees' Affective commitment: A moderated mediation study. *Sustainability*, 12(14), 5833.
- Buis, B. C., Ferguson, A. J., & Briscoe, J. P. (2019). Finding the "I" in "Team": The role of groups in an individual's pursuit of calling. *Journal of Vocational Behavior*, 76(4), 537-566.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cain, L., Busser, J., & Kang, H. J. A. (2018). Executive chefs' calling: effect on engagement, work-life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30(5), 2287-2307.

- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing sciences*, 6(3), 309-314.
- Cappi, M. N., & Araujo, B. F. V. B. D. (2015). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações xey. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 576-600.
- Caprioli, K. C., & Araujo, B. F. V. B. (2016). A relação entre o comprometimento afetivo e as dimensões da aprendizagem organizacional. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 18(3), 76-103.
- Chang, P. C., Xiaoxiao, G., & Wu, T. (2021). Sense of calling, job crafting, spiritual leadership and work meaningfulness: a moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(5), 690-704.
- Cho, Y., & Lee, J. (2017). Relationship between Calling and Life Satisfaction of Volunteer Managers: Mediating Effect of Career Commitment. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*. 17(3), 328-379.
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567-582.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2003). The employment relationship in the UK public sector: A psychological contract perspective. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(2), 213-230.
- Coyle-Shapiro, J. A., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. In: C. L. Cooper & J. Barling (Eds.). *The SAGE handbook of organizational behavior*. London: SAGE Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). Comprometimento organizacional: perspectivas atuais e tendências futuras. *Gestão e Desenvolvimento*, 1(29), 223-244.
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 253-269.
- Duffy, R. D., 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), 50-71.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 210-218.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428-436.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: a theoretical model. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 423-439.
- 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.
- Fechter, A. M. (2012). The personal and the professional: Aid workers' relationships and values in the development process. *Third World Quarterly, 33*(8), 1387-1404.
- Felix, B., & Blulm, L. F. M. (2020). Comparando os impactos da percepção do chamado ocupacional na vida pessoal, profissional e na saúde dos funcionários públicos. *Desenvolvimento em Questão, 18*(51), 281-296.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in psychology, 10*, 1940.
- Frankl, V. E. (1963). Man's search for meaning: Revised and updated. *Journal of Economic Behavior & Organization, 67*(3), 671-677.
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 43*(1), 1-15.
- Gohn, M. (2014). Movimentos sociais e redes de mobilizações civis no Brasil contemporâneo. Editora Vozes Limitada.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology, 7*(5), 362-371.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Journal of Human Resource Management, 13*(1), 1-11.
- Hu, J., & Liden, R. C. (2015). Making a difference in the teamwork: Linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal, 58*(4), 1102-1127.

- Keil, M., Tan, B. C., Wei, K. K., Saarinen, T., Tuunainen, V., & Wassenaar, A. (2000). A cross-cultural study on escalation of commitment behavior in software projects. *MIS quarterly*, 24(2), 299-325.
- Kolodinsky, R. W., & Ritchie, W. J. (2016). Meaningful engagement: impacts of a 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), (Vol. 2016, No. 1, p. 17353). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Lee, A. Y. P., Wang, Y. H., Chen, I. H., & Yeh, Y. T. (2019). Calling and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Career Commitment and Person-Organization Fit, 36(4), 369-389.
- Lee, C., & Earley, P. C. (1992). Comparative peer evaluations of organizational behavior theories. *Organization Development Journal*. 10, 37-42.
- Lewis, D. (2010). Nongovernmental organizations, definition and history. In *International encyclopedia of civil Society*, 41(6), 1056-1062.
- Lipson, M. (2007). Peacekeeping: organized hypocrisy?. *European journal of international relations*, 13(1), 5-34.
- Liu, Y., Loi, R., & Ngo, H. Y. (2020). Linking organizational social exchange to intention to leave: Does normative commitment matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1663-1683.
- Lu Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(4), 737-761.
- Matos, P. V., Romão, M., Sarmiento, J. M., & Abaladas, A. (2019). The adoption of project management methodologies and tools by NGOs: A mixed methods perspective. *Journal of Business Research*, 101(C), 651-659.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nascimento, R. K. D., Martins, A. C., Both, J., Farias, G. O., Guimarães, J. R. S., & Folle, A. (2022). Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. *Movimento*, 25, 1-13.

- Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 618-639.
- Nichols, G., & Ojala, E. (2009). Understanding the management of sports events volunteers through psychological contract theory. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 20(4), 369-387.
- Nunes, F. A. T., & Felix, B. (2019) Viver um chamado ocupacional por meio do empreendedorismo leva à satisfação no trabalho?. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(4), 100-115.
- Oh, J., & Han, S. (2018). Mediating effects of person-environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 365-374.
- Pandey, S., Wu, L., Guru, S. M., & Buyya, R. (2010, April). *A particle swarm optimization-based heuristic for scheduling workflow applications in cloud computing environments* [Conference]. In twenty-four IEEE International conference on advanced information networking and applications, (pp. 400-407). IEEE.
- Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22 (2), 137-147.
- Park, S. M., & Kim, M. Y. (2016). Antecedents and outcomes of non-profit public service motivation in Korean NPOs. *International Journal of Manpower*, 37(5), 777-803.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Raja, U., Bouckenooghe, D., Syed, F., & Naseer, S. (2018). Interplay between PO fit, transformational leadership and organizational social capital. *Personnel Review*, 13(2), 236-269.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3. Boeningstedt: SmartPLS GmbH*, 584.
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584-609.

- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Porter, L. W. (1979). *Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes*. Oregon Univ Eugene Graduate School of Management and Business.
- Shimizu, A. B., Dik, B. J., & Conner, B. T. (2019). Conceptualizing calling: Cluster and taxometric analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 7-18.
- Smith, B. H. (1987). An agenda of future tasks for international and indigenous NGOs: views from the North. *World Development*, 15 (1), 87-93.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 82-96.
- Shimizu, A. B., Dik, B. J., & Conner, B. T. (2019). Social exchange in a Swedish work environment. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (23), 56-64.
- Sobreira, F. E., Zille, L. P., & Faroni, W. (2021). Comprometimento organizacional: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1), 7-18.
- Van Vuuren, M. (2017). Called to do meaningful work: A blessing or a curse?. *Christian higher education*, 16(1-2), 47-54.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 39 (2), 78-87.
- Zhang, M., & Chen, G. (2019, April). *An Analysis of the Relationship of Career Calling, Career Commitment and Job Satisfaction on Knowledge Employees*. In 3rd International Conference on Culture, Education and Economic Development of Modern Society (ICCESE 2019) (pp. 510-512). Atlantis Press.
- Zhang, Q., Pan, J., Xu, D., & Feng, T. (2020). Balancing coercive and non-coercive powers to enhance green supplier integration: do relationship commitment and closeness matter?. *Supply Chain Management: An International Journal*. 25(6), 637-653.

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

CONSTRUTO	INDICADORES	REFERÊNCIAS
<p style="text-align: center;">COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO</p>	CA1 - Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.	<p style="text-align: center;">(Meyer & Allen, 2004)</p>
	CA2 - Eu sinto que os problemas desta organização são meus.	
	CA3 - Noto que sinto um forte sentimento de "pertencer" à minha organização.	
	CA4 - Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização	
	CA5 - Não me sinto "parte da família" na minha organização.	
	CA6 - Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	
<p style="text-align: center;">CHAMADO PERCEBIDO (CP)</p>	CP1 - Eu me sinto chamado para trabalhar em um tipo específico de atividade.	<p style="text-align: center;"><i>Brief Calling Scale (BCS)</i> (Dik, Eldridge, Steger & Duffy, 2012).</p>
	CP2 - Eu tenho clareza que a minha carreira envolve atender a um chamado profissional.	
	CP3 - Eu estou tentando descobrir o meu chamado durante a minha carreira.	
	CP4 - Eu estou procurando encontrar uma forma de vivenciar o meu chamado na minha carreira.	
<p style="text-align: center;">SATISFAÇÃO NO TRABALHO (ST)</p>	ST1 - Eu encontro alegria real no meu trabalho.	<p style="text-align: center;">(Price & Mueller, 1981).</p>
	ST2 - Eu gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas.	
	ST3 - Raramente eu fico entediado com o meu trabalho.	
	ST4 - Eu não levaria em consideração uma troca de emprego.	
	ST5 - Na maioria dos dias, eu estou entusiasmado com o meu trabalho.	
	ST6 - Eu me sinto bem satisfeito com o meu trabalho.	

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

A Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças – FUCAPE - vem desenvolvendo diversos estudos visando a um melhor entendimento das organizações. Como aluna de Mestrado em Administração - Teresina (PI), solicito a sua colaboração respondendo a esta pesquisa sobre percepção de chamado ocupacional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Não há respostas certas nem erradas. Por favor, apenas expresse a sua opinião. As respostas serão tratadas de forma agregada, mantendo-se o anonimato tanto da empresa quanto do respondente.

Agradecemos a sua participação!

Mestranda: Márcia Danielle Soares Costa

Orientadora: Prof. Dra. Rozélia Laurett

Você está trabalhando atualmente?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
Trabalha em que tipo de instituição? <input type="checkbox"/> Com fins lucrativos <input type="checkbox"/> ONG (fundação, igreja, OSCIP, casa de caridade, asilo...) <input type="checkbox"/> Outro:					
Qual o ramo de atividade em que você atua? <input type="checkbox"/> Comércio <input type="checkbox"/> Educação <input type="checkbox"/> Indústria <input type="checkbox"/> Prestação de serviços <input type="checkbox"/> Hospitalar <input type="checkbox"/> Outro:					
Leia cada frase abaixo e avalie o quanto cada uma dessas descrições é semelhante a como você se sente em relação ao seu cargo atual. Marque com um "X" ao lado da afirmação, até que ponto você concorda ou discorda de cada umas das afirmações: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo parcialmente; (3) Indiferente; (4) Concordo parcialmente; (5) Concordo totalmente.					
	1	2	3	4	5
1. Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.					
2. Eu sinto que os problemas desta organização são meus.					
3. Noto que sinto um forte sentimento de "pertencer" à minha organização.					
4. Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização.					
5. Não me sinto "parte da família" na minha organização.					
6. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.					
5. Eu me sinto chamado para trabalhar em um tipo específico de atividade.					
6. Eu tenho clareza que a minha carreira envolve atender a um chamado profissional.					

7. Eu estou tentando descobrir o meu chamado durante a minha carreira.					
8. Eu estou procurando encontrar uma forma de vivenciar o meu chamado na minha carreira.					
9. Eu encontro alegria real no meu trabalho.					
10. Eu gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas.					
11. Raramente eu fico entediado com o meu trabalho.					
12. Eu não levaria em consideração uma troca de emprego.					
13. Na maioria dos dias, eu estou entusiasmado com o meu trabalho.					
Qual o seu sexo? <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino					
Qual a sua faixa etária? <input type="checkbox"/> Entre 20 e 30 anos <input type="checkbox"/> Entre 31 e 40 anos <input type="checkbox"/> Entre 41 e 50 anos <input type="checkbox"/> Entre 51 e 60 anos <input type="checkbox"/> Acima de 60 anos					
Qual o seu estado civil? <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo					
Qual o seu nível de escolaridade? <input type="checkbox"/> Ensino médio <input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Outro:					
Há quanto tempo você trabalha na organização? <input type="checkbox"/> 0 a 5 anos <input type="checkbox"/> 6 a 10 anos <input type="checkbox"/> 11 a 20 anos <input type="checkbox"/> 21 a 30 anos <input type="checkbox"/> Acima de 30 anos <input type="checkbox"/> Outro:					
Em que região do Brasil você mora? <input type="checkbox"/> Norte <input type="checkbox"/> Nordeste <input type="checkbox"/> Centro-Oeste <input type="checkbox"/> Sudeste <input type="checkbox"/> Sul					

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

CARACTERÍSTICA	MEDIDAS	FREQUÊNCIA		PERCENTUAIS	
		ONGs	ORGANIZAÇÕES COM FINS LUCRATIVOS	ONGs	ORGANIZAÇÕES COM FINS LUCRATIVOS
Sexo	Feminino	94	88	63%	59%
	Masculino	55	61	37%	41%
Idade	Entre 20 e 30 anos	28	56	19%	38%
	Entre 31 e 40 anos	66	57	44%	38%
	Entre 41 e 50 anos	25	27	17%	18%
	Entre 51 e 60 anos	23	08	15%	5%
	Acima de 60 anos	07	01	5%	1%
Estado civil	Solteiro	66	70	44%	47%
	Casado	66	68	44%	46%
	Separado	04	03	3%	2%
	Divorciado	10	06	7%	4%
	Viúvo	03	02	2%	1%
	Outro	0	0	0%	0%
Escolaridade	Ensino médio	26	20	17%	13%
	Graduação	33	47	22%	32%
	Especialização	74	55	50%	37%
	Mestrado	07	25	5%	17%
	Doutorado	04	0	3%	0%
	Outro	05	02	3%	1%
Tempo na organização	0 a 05 anos	50	91	33%	61%
	06 a 10 anos	37	29	25%	19%
	11 a 20 anos	43	19	29%	13%
	21 a 30 anos	13	06	9%	4%
	Acima de 30 anos	06	04	4%	3%
Região em que mora	Norte	02	0	1%	0%
	Nordeste	126	110	85%	74%
	Centro-oeste	03	13	2%	9%
	Sudeste	17	22	11%	15%
	Sul	01	04	1%	2%