

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

FERNANDO ANTONIO TOCANTINS NUNES

**O LADO SOMBRIO DE VER O TRABALHO COMO UM CHAMADO
OCUPACIONAL: um estudo com empreendedores**

**VITÓRIA
2018**

FERNANDO ANTONIO TOCANTINS NUNES

**O LADO SOMBRIO DE VER O TRABALHO COMO UM CHAMADO
OCUPACIONAL: um estudo com empreendedores**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas 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 Félix Von Borell de Araújo

**VITÓRIA
2018**

FERNANDO ANTONIO TOCANTINS NUNES

**O LADO SOMBRIO DE VER O TRABALHO COMO UM CHAMADO
OCUPACIONAL: um estudo com empreendedores**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas 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 08 de outubro 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.: AZIZ XAVIER BEIRUTH

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

Profa. Dra.: MARCIA JULIANA D'ANGELO

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

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Jesus, o maior empreendedor que veio à face da Terra e demonstrou ter seu chamado, que me inspirou para realizar este trabalho buscando comprometimento com o seu trabalho, que certamente me levará a percepção de sucesso no trabalho proporcionando satisfação e bem-estar no meu chamado. Assim como ter colocado no meu caminho pessoas solícitas que muito me ajudaram na elaboração desta obra.

Agradeço aos meus familiares, especialmente aos meus filhos e netos, amigos que souberam entender e me dar força nos momentos de solidão e ausência, dificuldades e tropeços necessários para concentração e melhor produção deste trabalho. Também aos meus alunos o entendimento da redução da minha dedicação nas mais diversas atividades como chefe de departamento, professor e amigo.

Sinceros e fortes agradecimentos ao meu orientador e amigo Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo e Prof. Dr. Danilo Soares Mont-Mor pela disponibilização de ambos, em me orientar e ajudar como aluno, como pessoa e como profissional. Nunca demonstraram impaciência quando o trabalho não se desenvolvia no ritmo esperado; pelo contrário, sempre demonstraram satisfação com os avanços e resultados por menores que fossem.

A todos os professores, administrativos e coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da (FUCAPE) pela seriedade com que fazem desta instituição uma das melhores do país e pela forma como sempre me trataram, com profundo respeito e atenção, apesar dos meus ínfimos conhecimentos em comparação aos seus.

RESUMO

Diversos estudos têm analisado as consequências de se ver o trabalho como um chamado ocupacional. De forma geral, os estudos apontam que atribuir ao trabalho um significado alinhado com um senso de propósito permite que o indivíduo encontre significado e prazer em sua atividade laboral. Neste estudo, objetivamos analisar se o sucesso no trabalho influencia a relação entre possuir um chamado e a satisfação no trabalho. Para isso, foi realizado um estudo de natureza quantitativa com 777 empreendedores brasileiros. Em consonância com a literatura, os resultados apontaram que, na amostra pesquisada, quando empreendedores em geral e os que possuem sucesso em suas carreiras têm um senso de chamado ocupacional, eles apresentam maior satisfação em relação ao trabalho, mas não para os que não o possuem. Isso significa dizer que a influência do sucesso ao empreender é apenas parcial: e viver um chamado só potencializou a satisfação do empreendedor. Já no caso de haver o fracasso, a influência não se mostrou significativa. O estudo acrescenta a literatura de chamado, oferecendo um resultado o qual contesta a visão que tem sido consolidada de que, diante de um fracasso profissional, a existência de um chamado tende a ampliar a insatisfação de indivíduos. Esses resultados permitem mais chamar a atenção para uma melhor avaliação dos riscos do que estimular o desenvolvimento do senso de chamado ocupacional no trabalho, e por consequência suas expectativas, podem trazer para indivíduos em suas carreiras.

Palavras-chave: Chamado; Sucesso; Empreender; Satisfação.

ABSTRACT

Several studies have analyzed the consequences of seeing work as an occupational call. In general, the studies indicate that assigning to work a meaning that is aligned with a sense of purpose that allows the individual to find meaning and pleasure in their work activity. In this study, we aimed to analyze whether success at work influences the relationship between having a calling and satisfaction at work. For this, a quantitative study was conducted with 777 Brazilian entrepreneurs. In agreement with the literature, the results showed that, in the sample surveyed, when entrepreneurs in general and those who succeed in their careers have a sense of occupational calling, they present greater satisfaction with work, but not for those who do not. have. What it means to say that the influence of success when undertaking is only partial: where living a call only enhanced the satisfaction of the entrepreneur, if there was failure, the influence was not significant. The study adds to the literature of calling, offering a result that challenges the view that has been consolidated that, faced with a professional failure, the existence of a call tends to increase the dissatisfaction of individuals. These findings draw attention to a better assessment of the risks that stimulate the development of the sense of occupational calling at work, and as a consequence their expectations, may bring to individuals in their careers.

Keywords: Called; Success; Entrepreneurship; Satisfaction.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	7
1 INTRODUÇÃO	7
Capítulo 2.....	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 CHAMADO OCUPACIONAL PERCEBIDOS E VIVIDOS.....	10
2.2 EMPREENDEDORISMO	12
2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	13
2.4 CHAMADO OCUPACIONAL A EMPREENDER E SATISFAÇÃO NO TRABALHO	14
2.5 HIPÓTESES.....	15
2.5.1 O benefício geral de se possuir um chamado a empreender	15
2.5.2 Efeitos do sucesso/fracasso ao empreender	16
Capítulo 3.....	19
3 METODOLOGIA	19
Capítulo 4.....	22
4 ANÁLISE DE DADOS.....	22
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	22
4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA E TESTE DAS HIPÓTESES	26
Capítulo 5.....	30
5 CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICES	36

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

A partir da década de 90, o significado do trabalho sofreu importantes modificações: cresceu a expectativa de que o ato de trabalhar deve conduzir à realização de um senso de propósito e de oferecer uma contribuição significativa. Tal mudança gerou a emergência de literaturas acadêmicas e populares as quais incentivaram que pessoas buscassem encontrar suas missões de vida e seu chamado ocupacional, aqui entendido como “uma ocupação pela qual uma pessoa se sente atraída e na qual encontra significado em um contexto mais amplo na vida” (GAZICA e SPECTOR, 2015).

Estudos anteriores têm apontado uma série de consequências positivas de se possuir um chamado ocupacional. Por exemplo, há evidências de que perceber um chamado ocupacional conduz a uma maior satisfação em relação ao trabalho (KANDROM, 2005), centralidade do trabalho (HARPAZ; FU, 2002), bem-estar (ARNOLD et al., 2007, STEGER, DIK; DUFFY, 2012), comprometimento organizacional e satisfação quanto ao cargo (DUFFY, DIK; STEGER, 2011). Entretanto, alguns estudos revelam um outro lado da moeda ao destacar que chamados ocupacionais tendem a gerar expectativas elevadas em relação ao papel do trabalho e que essas expectativas podem levar a resultados negativos para o indivíduo quando ele não consegue viver tal chamado (BERG et al., 2010, GAZICA; SPECTOR, 2015).

Os estudos apontados possibilitaram avanços substanciais para a literatura de chamados ocupacionais e também possibilitam a identificação de oportunidades de

futuras pesquisas. Primeiro, tais estudos tratam de chamados ocupacionais em geral e não fazem uma análise específica para cargos em que lado sombrio dos chamados destacados por Berg et al. (2010) e Gazica e Spector (2015) pode ser ampliado. Um exemplo é a carreira de empreendedor, ocupação na qual o senso de chamado é acompanhado por riscos de insucesso inerentes à atividade empreendedora que podem amplificar os efeitos indesejados de um chamado não atendido. Segundo, os estudos citados foram realizados em países anglo-saxões e desenvolvidos economicamente. É possível que, ao estudar o efeito negativo de se perceber um chamado ocupacional em um país economicamente menos desenvolvido, identifique-se também uma ampliação do fenômeno, dada a menor disposição dos recursos dos indivíduos para financiarem a busca dos seus chamados (DUFFY et al., 2017).

De forma a preencher essa lacuna de pesquisa, o presente trabalho relata uma pesquisa desenvolvida com o objetivo de analisar se o sucesso no trabalho de empreendedores influencia a relação entre possuir um chamado e a satisfação quanto ao trabalho. Para tal, foi realizado um estudo de natureza quantitativa com 777 empreendedores brasileiros. Neste estudo, buscaram-se e encontraram-se evidências que permitiram sustentar o argumento de que perceber um chamado ocupacional somente produz efeitos positivos para a carreira empreendedora caso o indivíduo encontre sucesso no trabalho; caso contrário, ele experimentará efeitos mais negativos quanto à satisfação em relação ao seu trabalho e carreira do que indivíduos que não possuem um chamado ocupacional.

Este trabalho apresenta contribuições teóricas e práticas. Em termos teóricos, possibilita avançar na discussão sobre os benefícios e riscos de se perceber um chamado ocupacional ao apresentar evidências de que a relação entre possuir um chamado e a satisfação no trabalho é dependente de determinadas condições

circunstanciais (neste caso, o sucesso no empreendimento). Em termos práticos, possibilita problematizar a noção amplamente disseminada de que empreendedores devem necessariamente encarar seus trabalhos como uma forma de encontrar significado e um senso de contribuição mais amplo que os aspectos financeiros.

Capítulo 2

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CHAMADO OCUPACIONAL PERCEBIDOS E VIVIDOS

O significado conceitual de um chamado ocupacional é bastante controverso na literatura. Enquanto alguns o interpretam como orientação (BELLAH et al., 1986), um mindset ou uma perspectiva (DUFFY et al., 2012), a maioria dos autores tende a vê-lo como construto psicológico que não constitui uma nova teoria, mas sim que se insere em teorias consolidadas como a da autoeficácia e a expectativa de resultados (DUFFY; DIK, 2013). Diante dessa falta de coesão conceitual, o termo “Chamado Ocupacional” tem sido estudado principalmente a partir da década de 2000 e encontra-se fundamentado em duas principais abordagens: a existencial e a secular. A primeira abordagem tem como base a relação com a religião ou impulso espiritual associado a uma orientação de um chamador externo, enquanto a segunda adota uma base centrada no prazer e significado que um indivíduo pode encontrar no domínio do trabalho escolhido (GAZICA, 2014). Este trabalho se limitará apenas à abordagem secular por não envolver religiosidade e espiritualidade, adotando assim um entendimento de chamados enquanto uma percepção de que uma ocupação profissional possui uma posição central para o conceito de “eu” do indivíduo e no qual se encontra significado e prazer (DOBROW; TOSTI-KHARAS, 2011).

Apesar das diferentes correntes e interpretações para o estudo de chamados, é possível encontrar três alicerces comuns de entendimento dos pesquisadores (DIK; DUFFY, 2009). Primeiro, há a noção de que se existe um chamado, há também um “chamador”, o qual pode se manifestar na figura de um poder superior, de uma causa

de vida, de necessidades da sociedade ou de um legado familiar. Segundo, há também um entendimento compartilhado de que se trata de uma abordagem para o trabalho o qual se alinha ao senso mais amplo de propósito que uma pessoa possui para a vida. Terceiro, há uma convicção comum de que um chamado ocupacional reflete uma orientação pró-social, ou seja, a intenção de usar a carreira para direta ou indiretamente ajudar outras pessoas a alcançarem seus objetivos. É a combinação simultânea desses componentes que distingue um chamado ocupacional de outros construtos correlatos, tais como vocação (DIK et al., 2009), comportamentos pró-sociais no trabalho (DOVIDIO, 2017), trabalho significativo (MICHAELSON et al., 2014), engajamento e comprometimento no trabalho (YALABIK, 2015).

Uma discussão relevante na literatura sobre chamados ocupacionais se refere à distinção entre perceber um chamado e viver um chamado. Estudos têm indicado que a relação de ambos os construtos com seus consequentes mais comumente estudados, como comprometimento no trabalho, satisfação quanto à carreira e significado no trabalho são diferentes. Há indícios de que perceber um chamado seja um antecedente mais fraco desses construtos que viver um chamado (p.e., DUFFY et al., 2013; DUFFY et al., 2012; GAZICA & SPECTOR, 2015). Mais especificamente, esses estudos sugerem que os resultados positivos de perceber um chamado somente se manifestam quando indivíduos conseguem viver os chamados que percebem para si. Há também indícios de que dispor de motivação para viver um chamado modera a relação entre perceber um chamado e vivê-lo, de tal forma que essa característica de autodeterminação aumenta a probabilidade de indivíduos conseguirem viver seus chamados (DUFFY, et al., 2017).

Apesar dos avanços que têm sido obtidos a respeito do entendimento a respeito da distinção dos efeitos de perceber e viver um chamado, os estudos até então foram

realizados focando em chamados ocupacionais em geral, sem distinção da ocupação do indivíduo. Neste trabalho, buscamos promover uma intersecção entre a literatura de chamados ocupacionais e uma outra literatura na qual a discussão sobre significados do trabalho, e sua relação com o sucesso na carreira, tem sido discutida de forma mais ampla: a literatura de empreendedorismo.

2.2 EMPREENDEDORISMO

Conforme FEUERSCHÜTTE ET AL. (2012), nas últimas décadas houve uma intensificação das ideias que envolvem o empreendedorismo devido às transformações econômicas, diminuição dos postos de trabalho e as oportunidades que apareceram devido ao movimento da globalização. Como relata Drucker (1987), o termo empreendedor (*entrepreneur*) significa o processo de assumir risco e iniciar uma empreitada de negócios como idealizador. O termo foi utilizado pela primeira vez pelo economista francês Jean Baptiste Say para identificar a pessoa capaz de transferir recursos financeiros de um setor de baixa capacidade de produção para um setor de alta apresentando melhores rendimentos. Para SHANE e VENKATARAMAN (2000), o empreendedorismo é um estudo de por quem, como e quais efeitos as oportunidades são avaliadas, descobertas e exploradas. Conforme Cunningham e Lischeron (1991), o empreendedorismo é usado para definir uma ampla gama de atividades, tais como a criação, fundação, adaptação e gestão de um empreendimento. Para o Global Entrepreneurship Monitor - GEM (2012), o empreendedorismo é qualquer tentativa de criação de um empreendimento novo, tais como, uma nova empresa, uma atividade/serviço autônoma, ou a evolução de um empreendimento já existente.

As razões para o ato de empreender têm sido estudadas amplamente nos últimos anos. Tais razões são classificadas em dois principais grupos: motivos externos e internos. Dentre os motivos externos, podem ser destacadas a existência de uma oportunidade de mercado (Fritsch et al., 2015), condições econômicas escassas (Fuentelsaz et al., 2015, Decker et al., 2014) e disponibilidade de capital (Salborg & Vincent, 2015). Dentre os motivos internos, pode-se destacar a cognição individual (YAMAKAWA et al., 2015), personalidade (VERHEUL et al., 2015), uma busca por independência (GEORGE et al., 2016) ou ainda um senso de contribuição à sociedade, também abordado sob a ideia de chamado (BIRAGLIA; KADILE, 2017). Neste último caso, apesar dos avanços obtidos em relação aos resultados de viver um chamado ocupacional, não foram identificados estudos que o façam dentro de um contexto de empreendedorismo.

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho tem sido apresentada tradicionalmente na literatura sobre Comportamento Organizacional como um dos resultados mais desejados do processo de gestão de pessoas. Segundo Gouveia et al. (2008), a satisfação do indivíduo é um conjunto de condições referente ao bem-estar da vida do sujeito, e tal condição pode ser obtida no contexto laboral, o que permite a designação conceitual de satisfação no trabalho. Esse constructo é frequentemente apresentado como variável dependente em estudos no campo do Comportamento Organizacional (p.e., Wyland et al., 2016, Sundarminingsih et al., 2016). Isso ocorre dada a dificuldade de se avaliar objetiva e confiavelmente o desempenho individual no trabalho e as recorrentes evidências de que a satisfação no trabalho é um antecedente forte de tal desempenho (Platis et al., 2015, Leroy et al., 2015).

Para explorar o fenômeno da satisfação no trabalho neste trabalho, tomou-se como base a teoria da autodeterminação (SDT), a qual fornece uma estrutura para entendimento da motivação humana. Essa teoria propõe que pessoas apresentam três necessidades psicológicas básicas: competência (aspiração de ter a sensação de domínio e controle na participação profissional nos papéis sociais), relação (aspiração de interagir e estar conectado às outras pessoas) e autonomia (senso de si mesmo, ser agentes causais da própria vida (Ryan e Deci, 2000). Segundo Duffy et al. (2013), os indivíduos que percebem e vivem um chamado tendem a satisfazer as três necessidades psicológicas apresentadas pela SDT. Isso ocorre dada a ideia de que chamados, ao serem vivenciados, tendem a estimular a dedicação e as interações necessárias para o alcance da competência e das relações, ao mesmo tempo em que confere ao indivíduo um senso de estar promovendo sua volição e autonomia no trabalho. De forma contrária, há evidências também de que os indivíduos que não vivenciam seus chamados percebidos tendem a se ver frustrados, com menos intenção de se dedicar ao desenvolvimento de seu senso de autodeterminação (Duffy et al., 2017, Gazica, 2014).

2.4 CHAMADO OCUPACIONAL A EMPREENDER E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Neste estudo, delineia-se o interesse por investigar as consequências de um chamado ocupacional em específico: o chamado ocupacional a empreender. Definimos essa forma específica de chamado como uma atração que um empreendedor pode apresentar pelo ato de empreender, de forma que essa atividade propicie o encontro de um significado mais amplo para a vida. Neste estudo, analisamos se o sucesso no trabalho de empreendedores influencia a relação entre

possuir um chamado e a satisfação quanto ao trabalho. Basicamente hipotetizamos que tal influência se faz presente de tal forma que na presença do sucesso o indivíduo com um chamado a empreender apresenta uma maior satisfação que aquele que não possui esse chamado. No entanto, diante da ocorrência de um fracasso no negócio, indivíduos que se sentem chamados a empreender tendem a apresentar uma satisfação menor do que aqueles. A seguir, apresentam-se as hipóteses que orientaram a realização deste estudo.

2.5 HIPÓTESES

2.5.1 O benefício geral de se possuir um chamado a empreender

Apesar de não terem sido identificados estudos que analisem as consequências de se possuir um chamado para a satisfação no trabalho — caso específico de empreendedores —, há evidências de que chamados em geral influenciam positivamente a satisfação quanto ao trabalho. Por exemplo, há indícios de que o simples fato de perceber a existência de um chamado possibilita que pessoas se energizem e busquem maior autonomia no trabalho, características essas que são essenciais para a satisfação no trabalho (Duffy et al., 2012; Hirschi et al., 2015). Possuir um chamado, assim, parece ativar mecanismos de autodeterminação os quais levam indivíduos a buscarem maior autonomia na consecução de suas metas profissionais, o que conduz ao senso de volição, domínio sobre a carreira e, consequentemente, maior satisfação sobre o trabalho do que ocorreria normalmente na ausência de um chamado ocupacional (Trepanier et al., 2013). Além disso, por definição, empregados que vivenciam um chamado ocupacional o encaram como intrinsecamente prazeroso, dotado de significado (Berg et al., 2010, Gazica, 2014). Como na carreira empreendedora, a autonomia sobre o trabalho tende a ser ainda

superior à carreira como empregado. (Gelderen, 2016)., sustenta que esse efeito também se faz presente no caso de indivíduos com um chamado a empreender. Desta forma, sugere-se que:

H1 – Indivíduos que possuem um chamado para empreender apresentam maior satisfação no trabalho do que empreendedores que não possuem esse chamado.

2.5.2 Efeitos do sucesso/fracasso ao empreender

Empreender não é, por si, uma atividade livre de riscos; dada a elevada taxa de mortalidade de empresas no Brasil (ESCRIVÃO FILHO et al., 2017), e faz-se relevante analisar os efeitos do sucesso/fracasso do ato de empreender na relação entre possuir um chamado e a satisfação com o trabalho. Mais uma vez, apesar da não identificação de estudos anteriores que tivessem explorado tal relação do contexto do empreendedorismo, é possível propor hipóteses sobre o tema sob a ótica de carreiras não empreendedoras. Segundo a abordagem da autodeterminação, a percepção da existência de desempenhos superiores no trabalho tende a fornecer a indivíduos motivações extra para a promoção da competência, relação e autonomia no trabalho, que isso, por sua vez, tende a gerar um ciclo de esforço positivo que conduz a uma maior satisfação no trabalho (Ryan e Deci, 2000, Gazica e Spector, 2015). Assim, Tal lógica permite sugerir que a relação proposta na primeira hipótese tende a se fazer ainda mais presente no caso de indivíduos que tenham obtido alto resultado no trabalho, especialmente em situações que envolvem elevados riscos de fracasso, como é o caso de empreendedores. Diante disso, sugerimos que:

H2a – Empreendedores bem-sucedidos que possuem um chamado a empreender apresentam maior satisfação no trabalho que empreendedores bem-sucedidos que não possuem um chamado a empreender.

No entanto, é possível que a relação entre possuir um chamado ocupacional a empreender e a satisfação no trabalho não se faça presente em todo e qualquer caso. Na literatura sobre chamados de empregados em geral, é possível encontrar evidências de que a dificuldade em obter recursos motivacionais intrínsecos, de autonomia e financeiros restringem as possibilidades de um indivíduo vivenciar seu chamado de maneira mais ampla (Hirschi et al., 2018, Gazica e Spector, 2015). Essas condições limitam as oportunidades de escolhas de curso de ação de um indivíduo, de modo que se reduzem as oportunidades de encontro de satisfação quanto ao trabalho (Lysova et al., 2018). Vivenciar um chamado demanda o investimento de recursos psicológicos e financeiros, e é possível que o fracasso de um empreendimento imponha ao empreendedor a necessidade de tomar decisões pragmáticas que o afastem da possibilidade de vivenciar seus chamados (Hirschi et al., 2015). Quando isso ocorre, é possível que se vivencie um lado sombrio de chamados ocupacionais: a frustração de não viver de forma a expressar tais chamados (Duffy et al., 2018). Esses efeitos se encontram explorados na literatura sob o conceito de chamados não atendidos (Berg et al., 2010), condição que leva a diversos resultados negativos para profissionais em geral. Os resultados de não se viver um chamado percebido podem ser tão negativos que um indivíduo com um chamado não atendido pode apresentar maior chance de depressão, irritação, ansiedade e até sintomas físicos indesejáveis que aqueles os quais encaram o trabalho de forma mais instrumental e desprovida de significado (Gazica e Spector, 2015). Assim, propomos que:

H2b - Empreendedores que possuem um chamado a empreender e fracassam profissionalmente apresentam menor satisfação que empreendedores que não apresentam um chamado a empreender e fracassam profissionalmente.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Para a consecução do objetivo proposto no presente trabalho, buscou-se verificar se os antecedentes Percepção de sucesso no trabalho, ter o Chamado e não ter o Chamado impactam positivamente na satisfação de carreira do empreendedor. Portanto foi proposto e testado modelo teórico por meio de pesquisa quantitativa, descritiva, com corte transversal.

O campo de estudo pesquisado foram os negócios empreendedores. A população alvo da pesquisa foram pessoas que se julgam empreendedores detentores de negócios no Brasil. Para composição da amostra foi utilizada a técnica não probabilística por acessibilidade. Após a aplicação da pesquisa, verificou-se que 777 respondentes participaram do estudo, realizado entre os meses de dezembro de 2017 e janeiro de 2018.

De acordo com o modelo proposto, foram mensurados quatro construtos adaptados (Satisfação no empreendimento, Percepção de Sucesso no trabalho, Ter Chamado e não Ter Chamado).

O questionário utilizado na pesquisa foi composto por cinquenta e quatro afirmativas adaptadas ao contexto estudado e dividido em três partes: a primeira parte referiu-se a uma pergunta de controle sobre a percepção do respondente enquanto empreendedor de um negócio: Você se considera um empreendedor de negócios? cujo objetivo é filtrar o público alvo do estudo.

A segunda parte foi composta pelas quarenta e nove afirmativas dos construtos mensurados, sendo cinco afirmativas sobre Satisfação no empreendimento (SPURK;

ABELE; VOLMER, 2011), dez sobre Percepção de Sucesso no trabalho (Costa, 2011), doze sobre Chamado (DOBROW; TOSTI-KHARAS, 2011) e seis de não chamado (GAZICA, 2014), conforme apresentado pelo quadro 03.

Os construtos foram acompanhados por uma escala de Likert de cinco pontos entre discordo totalmente e concordo totalmente. E, por fim, a terceira parte da pesquisa foi composta por cinco questões a fim de mensurar as características socioeconômicas (idade, sexo, escolaridade, renda mensal individual e influência empreendedora), visando identificar o perfil dos respondentes.

O instrumento utilizado foi um questionário eletrônico *Googleforms*, estruturado e autopreenchível disponibilizado em plataforma *online*. Estes foram encaminhados via *e-mail* e redes de contatos sociais através de aplicativo para celulares multiplataforma para troca de mensagens (*WhatsApp*). Inicialmente, foi realizado um pré-teste com dez respondentes com o questionário para validação semântica e entendimento da escala utilizada.

Após a coleta de dados, estes foram organizados em tabelas descritivas para caracterização da amostra e delineamento do perfil dos respondentes. Em seguida, foi realizado o teste de diferença de médias (teste *t-student* para amostras independentes), o qual foi empregado para a avaliação de possíveis diferenças nas médias dos construtos entre o grupo de chamado e o grupo de não chamado. Também por esse teste foram avaliadas possíveis diferenças entre as médias dos construtos em função dos grupos de chamado e não chamado, considerando a presença ou ausência do sucesso.

Posteriormente foi realizado um estudo estatístico a fim de verificar o grau de associação entre a satisfação no empreendimento percebido pelos empreendedores, na ausência ou presença de sucesso. Os construtos médios compõem a satisfação

no empreendimento e Percepção no sucesso no trabalho, chamado e não chamado, além das características socioeconômicas (idade, gênero, escolaridade, renda familiar e presença de empresários/negócios na família).

Capítulo 4

4 ANÁLISE DE DADOS

Buscando atender aos objetivos propostos neste trabalho, todos os dados coletados foram representados por indicadores numéricos formando um banco de dados para tratamento no software estatístico STATA, e nessa etapa são apresentadas análises dos dados. Para todas as análises estatísticas foi adotado o nível de significância de 5%.

Inicialmente é apresentada a caracterização da amostra para então depois ser apresentada a estatística descritiva dos dados obtidos fazendo a comparação com as médias de cada variável. E, por último, foram realizadas as devidas análises a respeito dos testes das hipóteses, sendo utilizada a MANOVA para tais testes.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O banco de dados das amostras coletada consistiu de 777 respondentes, dos quais 511 participantes (65,76%) responderam sim para a pergunta de controle, conforme distribuição tabela 1.

TABELA 1 - CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA PESQUISADA

QUESTÕES	DESCRIÇÃO	QTDE	%
EMPREENDEDOR	Sim	511	65,76
	Não	266	34,23
	Total	777	100,00
IDADE	18 a 21 anos	21	4,10
	22 a 25 anos	51	9,98
	26 a 29 anos	58	11,35
	30 a 33 anos	95	18,59
	34 a 37 anos	76	14,87
	38 a 41 anos	52	10,17
	42 a 45 anos	63	12,32
	46 a 49 anos	39	7,63
	Acima de 49 anos	56	10,95
SEXO	Total	511	100,00
	Feminino	286	56,08
	Masculino	224	43,92
ESCOLARIDADE	Total*	510	100,00
	Ensino Fundamental Completo	17	3,33
	Ensino Médio Completo	141	27,59
	Ensino Superior Completo	195	38,16
	Pós-Graduação Completa	105	20,55
	Mestre	31	6,07
	Doutor	16	3,13
	Outros	6	1,17
	Total	511	100,00
RENDA MENSAL INDIVIDUAL	Abaixo de R\$ 1000,00	1	0,20
	De R\$ 1000,00 a R\$ 3000,00	75	14,74
	De R\$ 3000,01 a R\$ 5000,00	179	35,17
	De R\$ 5000,01 a R\$ 7000,00	117	22,99
	De R\$ 7000,01 a R\$ 10000,00	63	12,38
	Acima de R\$ 10000,00	39	7,66
	Outros	35	6,88
	Total**	509	100,00
INFLUÊNCIA DE EMPRESA FAMILIAR	Sim	390	76,77
	Não	118	23,23
	Total***	508	100,00

Nota: *01 não respondente **02 não respondentes ***03 não respondentes

Fonte: Elaboração própria

A faixa de idade dos pesquisados compreendeu de 18 anos até acima de 49 com predominância na faixa de idade de 30 a 33 (18,59%) seguido de 34 a 37 anos (14,87%), e o sexo feminino teve a maior representatividade da amostra, compreendendo 56,08%.

Observou-se quão é elevado o grau de escolaridade dos respondentes, pois adicionando-se os percentuais de indivíduos com nível de ensino superior completo (38,16%), pós-graduação completa (20,55%), mestrado 6,07% e doutorado (3,13%), chega-se ao percentual correspondente a 67,91% da amostra pesquisada. Quanto à renda mensal individual, esta ficou compreendida entre R\$3.000,01 e R\$5.000,00 foi de 35,17% para a maioria da amostra.

No grupo dos indivíduos com chamado para empreender, a maioria foi caracterizada por mulheres 56,08%, na faixa etária de 30 a 33 anos (18,69%), tendo o ensino superior completo (38,16%) e possuindo renda mensal entre R\$3.000,01 e R\$5.000,00 (35,17%), sendo estes influenciados por empresários de negócios na família (80,1%) e percebendo-se bem-sucedidos (89,8%), conforme Tabela 2.

Já dentre os indivíduos que não apresentam chamado para empreender, a maior parte foi composta por mulheres (56%), com faixa etária de 26 a 29 anos (20%), com ensino superior completo (37%), apresentando renda mensal entre R\$3.000,01 e R\$5.000,00 (34%), com influência de empresários/negócios na família (n = 63; 63%) e não se sentindo bem-sucedidos (65%), conforme apresentado na Tabela 2.

Foi ainda identificada neste trabalho a influência de membros da família no negócio do empreendedor, e ficou evidenciado que 76,77% dos respondentes possuem empreendedores dentro do seio das suas famílias, demonstrando com isso sofrerem forte influência na intenção de tornar-se empreendedores.

TABELA 2 - CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA PESQUISADA ENTRE OS GRUPOS DE CHAMADO E NÃO CHAMADO

QUESTÕES	DESCRIÇÃO	CHAMADO		NÃO CHAMADO	
		QTDE	%	QTDE	%
IDADE	18 a 21 anos	8	1,9	13	13,0
	22 a 25 anos	39	9,5	12	12,0
	26 a 29 anos	38	9,2	20	20,0
	30 a 33 anos	78	19,0	17	17,0
	34 a 37 anos	62	15,1	14	14,0
	38 a 41 anos	45	10,9	7	7,0
	42 a 45 anos	57	13,9	6	6,0
	46 a 49 anos	35	8,5	4	4,0
	Acima de 49 anos	49	11,9	7	7,0
	Total	411	80,4	100	19,6
SEXO	Masculino	180	43,9	44	44,0
	Feminino	230	56,1	56	56,0
	Total*	410	80,4	100	19,6
ESCOLARIDADE	Ensino Fundamental Completo	8	1,9	9	9,0
	Ensino Médio Completo	120	29,2	21	21,0
	Ensino Superior Completo	158	38,4	37	37,0
	Pós-Graduação Completa	82	20,0	23	23,0
	Mestre	25	6,1	6	6,0
	Doutor	14	3,4	2	2,0
	Outros	4	1,0	2	2,0
	Total	411	80,4	100	19,6
RENDAMENTO INDIVIDUAL	Abaixo de R\$ 1000,00	1	0,2	0	0,0
	De R\$ 1000,00 a R\$ 3000,00	52	12,7	23	23,0
	De R\$ 3000,01 a R\$ 5000,00	145	35,5	34	34,0
	De R\$ 5000,01 a R\$ 7000,00	97	23,7	20	20,0
	De R\$ 7000,01 a R\$ 10000,00	54	13,2	9	9,0
	Acima de R\$ 10000,00	31	7,6	8	8,0
	Outros	29	7,1	6	6,0
	Total**	409	80,4	100	19,6
INFLUÊNCIA DE EMPRESA FAMILIAR	Não	81	19,9	37	37,0
	Sim	327	80,1	63	63,0
	Total***	408	80,3	100	19,7
SUCESSO	Sim	369	89,8	35	35,0
	Não	42	10,2	65	65,0
	Total	411	80,4	100	19,6

Nota: *01 não respondente **02 não respondentes ***03 não respondentes

Fonte: Elaboração própria

4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA E TESTE DAS HIPÓTESES

Inicialmente, apresenta-se a tabela 3, a qual mostra a correlação entre as variáveis estudadas. Nota-se que, em geral, as variáveis demográficas idade, gênero masculino, escolaridade, renda e família empreendedora estão associadas com possuir sucesso ao empreender. Escolaridade também se relacionou com satisfação no trabalho, enquanto a renda também se associou à satisfação no trabalho, perceber um chamado e atendê-lo. Por sua vez, possuir uma família empreendedora mostrou-se positivamente associado a possuir um chamado, satisfação no trabalho, perceber e atender um chamado. Tais resultados preliminares sugerem a importância da renda e de possuir uma família empreendedora para o processo da dinâmica de chamados nas carreiras de indivíduos.

TABELA 3: CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS DO ESTUDO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Possuir sucesso									
2 Possuir um chamado	0,44**								
3 Satisfação no trabalho	0,61**	0,55**							
4 Chamado Percebido	0,71**	0,57**	0,85**						
5 Chamado Atendido	0,56**	0,68**	0,73**	0,85**					
6 Idade	0,21**	0,18**	0,25**	0,26**	0,24**				
7 Gênero	0,12**	0,03	0,02	0,04	-0,02	0,01			
8 Escolaridade	0,11*	0,00	0,09*	0,08	0,02	0,33**	-0,01		
9 Renda	0,19**	0,03	0,30**	0,25**	0,12**	0,50**	0,06	0,50**	
10 Família empreendedora	0,14**	0,19**	0,19**	0,21**	0,21**	0,12**	0,03	0,06	0,01

Nota: *p<0,05, **p<0,01

Em vista a esses resultados, passou-se ao teste das hipóteses. A análise MANOVA foi usada para tais testes. A primeira hipótese deste estudo (H1) propõe que indivíduos que possuem um chamado para empreender apresentam maior satisfação no trabalho do que empreendedores não possuidores desse chamado. O resultado mostrou um efeito geral ($F(1, 509) = 221,21$, $p < 0,001$, lambda de Wilks = 0,91). Mais especificamente, a satisfação daqueles que possuem um chamado a

empreender ($M = 4,15$, desvio-padrão = $0,77$) foi superior à de empreendedores que não possuem esse chamado ($M = 3,13$, desvio-padrão = $0,79$). Esse resultado não rejeita a hipótese H1, figura 1.

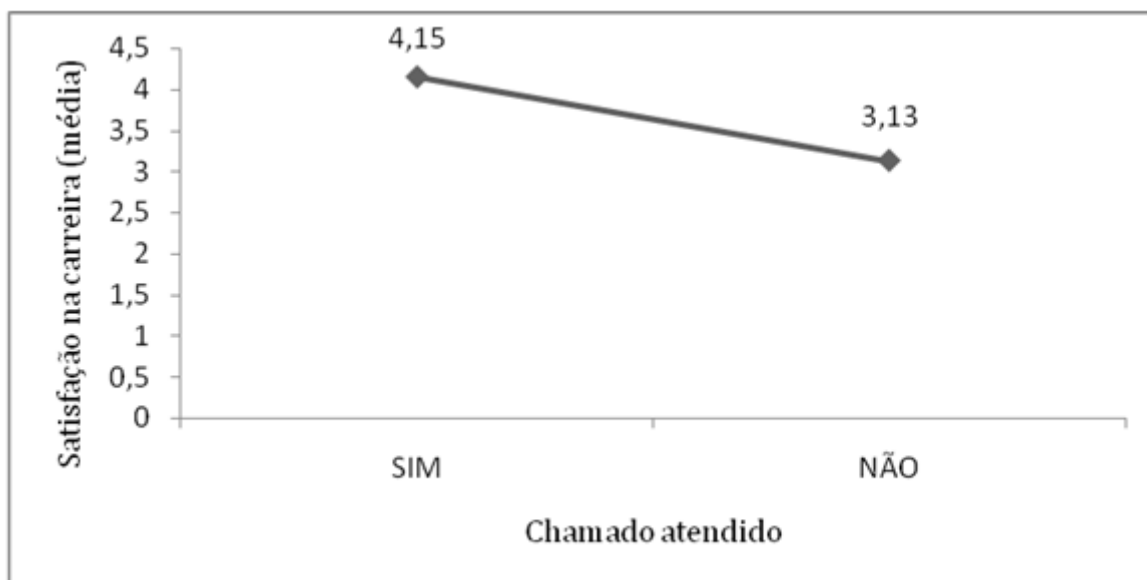


Figura 1. Hipótese 1 Relação Satisfação na carreira e chamado atendido.

Tal resultado corrobora o que encontraram Duffy et al. (2012) e Hirschi et al., (2015) quando afirmam haver evidências de que chamados em geral influenciam positivamente a satisfação quanto ao trabalho. Citando por exemplo a ocorrência de indícios de que o simples fato de perceber a existência de um chamado possibilita que pessoas se energizem e busquem maior autonomia no trabalho.

Já a segunda hipótese apresentada (H2a) sugere que empreendedores bem-sucedidos que possuem um chamado a empreender apresentam maior satisfação no trabalho que empreendedores bem-sucedidos não possuidores de um chamado a empreender. A análise realizada mostrou um efeito geral ($F(1, 509) = 104,41$, $p < 0,001$, λ de Wilks = $0,71$). A média da satisfação quanto ao trabalho foi superior para empreendedores de sucesso que possuem um chamado ($M = 4,25$, desvio-padrão = $0,64$) do que para empreendedores de sucesso que não apresentam

um chamado ($M = 3,50$, desvio padrão = $0,63$). Esse resultado oferece suporte para a não confirmação da hipótese H2a, figura 2.

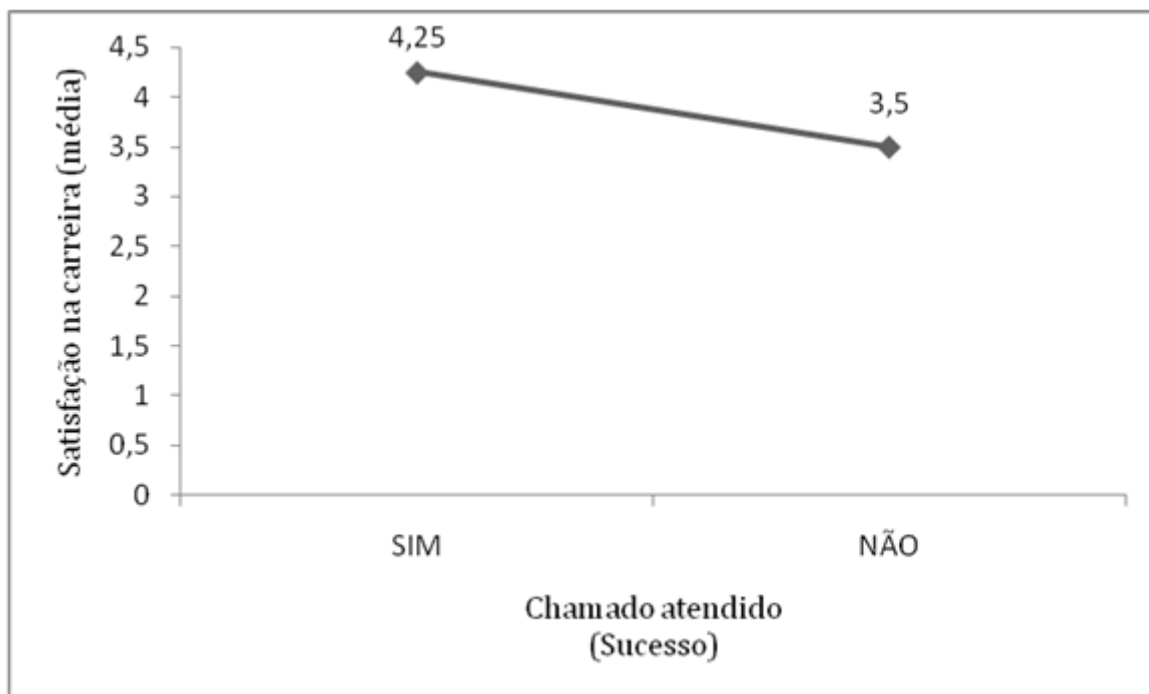


Figura 2. Hipótese 2A - Relação Satisfação na carreira e chamado atendido e tem sucesso.

Conforme esses resultados encontrados — embora a literatura aponte sobre chamados de empregados em geral, que indique ser possível encontrar evidências de que há dificuldade em obter recursos motivacionais intrínsecos, de autonomia e financeiros que restrinjam as possibilidades de o indivíduo vivenciar seu chamado de maneira mais ampla (Hirschi et al., 2018, Gazica e Spector, 2015) —, é possível que empreendedores que têm um chamado possuam maior satisfação em relação àqueles que não o têm.

Por fim, a terceira hipótese do presente estudo (H2b) propõe que empreendedores que possuem um chamado a empreender e fracassam profissionalmente apresentam menor satisfação que empreendedores os quais não apresentam um chamado a empreender e fracassam profissionalmente. A análise MANOVA mostrou que não houve um efeito geral neste caso ($F(1, 509) = 3,25$, $p =$

0,074, lambda de Wilks = 0,81). Mais especificamente, a média da satisfação no trabalho dos indivíduos que possuem um chamado a empreender e fracassam profissionalmente ($M = 2,95$, desvio-padrão = 0,67) não foi significativamente diferente daquela de indivíduos que possuem um chamado a empreender e fracassam profissionalmente, figura 03.

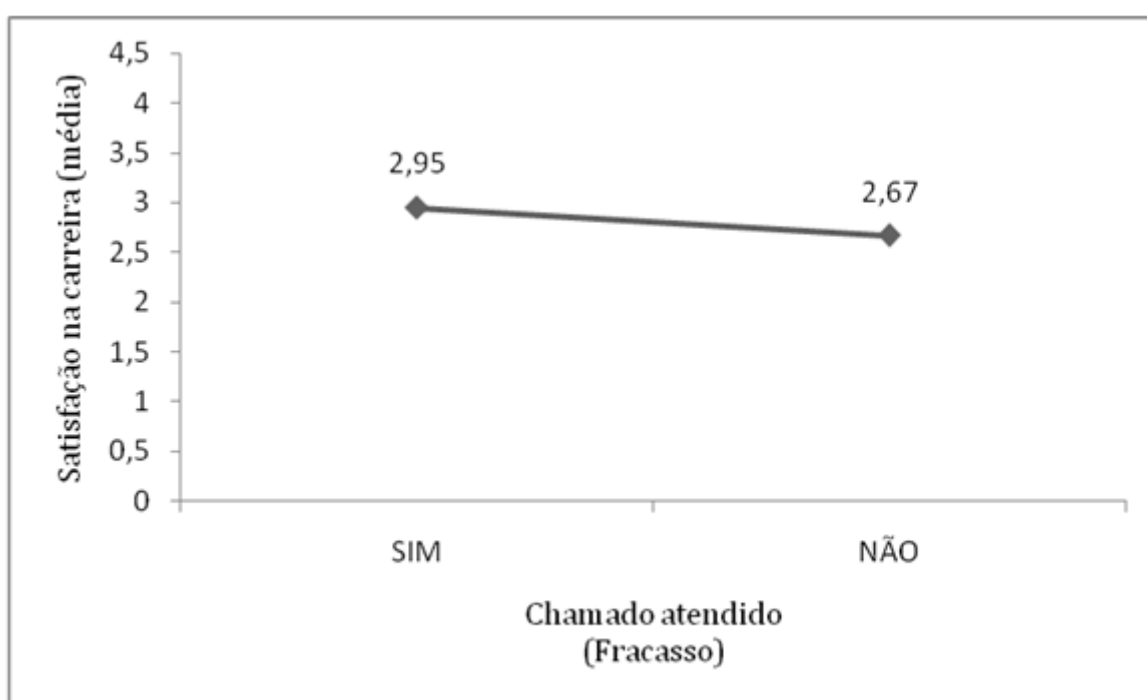


Figura 3. Hipótese 2B- Relação Satisfação na carreira e chamado atendido quando fracassa.

Quanto aos indivíduos que fracassam tendo ou não recebido o chamado a empreender, em relação aos resultados encontrados que se apresentaram contrariamente aos dos teóricos Gazica e Spector, (2015) quando consideram haver chances de depressão, irritação, ansiedade e até sintomas físicos indesejáveis aos indivíduos que fracassaram, não houve expressiva significância no universo pesquisado.

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO

O presente estudo objetivou analisar se o sucesso no trabalho influencia a relação entre possuir um chamado e a satisfação no trabalho. Os resultados mostraram que a satisfação geral quanto ao trabalho foi superior para indivíduos que possuem um chamado. Esse resultado tende a se manter quando o indivíduo possui sucesso na carreira, mas não quando há fracasso. Isso significa dizer que a influência do sucesso ao empreender é apenas parcial: viver um chamado só potencializou a satisfação do empreendedor. Entretanto, no caso de haver um fracasso, a influência não se mostrou significativa. Esse resultado acrescenta à literatura de chamado, oferecendo um resultado que contesta a visão que tem sido consolidada de que, diante de um fracasso profissional, a existência de um chamado tende a ampliar a insatisfação de indivíduos.

Como recomendações esta pesquisa encontrou dados que apontam limitações a serem observadas que poderão ser utilizadas como parâmetros para futuras pesquisas. Os dados obtidos neste trabalho foram do tipo transversal, o que descarta as alegações de causalidade. Futuras pesquisas longitudinais e experimentais se fazem necessárias para confirmação das relações atuais do chamado e não chamado. Por outro lado, as coletas de dados foram realizadas de forma on-line, podendo apresentar problemas de compreensão quanto às taxas de resposta por parte dos entrevistados, caso estes manifestem interesse em conhecer os resultados do presente trabalho.

Cabe ainda destacar que esta pesquisa, especificamente, não se ateve à situação geográfica do universo pesquisado, visto que em nosso país existem regiões

com potenciais peculiares e desenvolvimento socioeconômico distintos e diferenciados.

REFERÊNCIAS

- ABELE, A. E.; SPURK, D.; VOLMER, J. The construct of career success: measurement issues and an empirical example, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung. Journal for Labour Market Research*, v. 43, n. 3, p. 195-206, 2011.
- ARNOLD, K. A.; TURNER, N.; BARLING, J.; KELLOWAY, E.; MCKEE, M. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 12, n. 3, p. 193–203, 2007.
- BELLAH, R. N.; RICHARD M.; WILLIAM M.; SULLIVAN, A. S.; STEVEN M. T. **Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life**. New York: Harper and Row Publishers, p. 41– 44, 2007.
- BERG, J. M.; GRANT, ADAM M.; JOHNSON, V. When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, v. 21, n. 5, p. 973-994, 2010.
- BIRAGLIA, A.; KADILE, V. The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American homebrewers. *Journal of Small Business Management*, v. 55, n. 1, p. 170-188, 2017.
- COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 2011. 216 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- CUNNINGHAM, J. B.; LISCHERON, J. Defining entrepreneurship. *Journal of small business management*, v. 29, n. 1, p. 45-61, 1991.
- DECKER, R.; HALTIWANGER, J., JARMIN, R., e MIRANDA, J. The role of entrepreneurship in US job creation and economic dynamism. *Journal of Economic Perspectives*, v. 28, n. 3, p. 3-24, 2014.
- DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, v. 37, n. 3, p. 424-450, 2009.
- DIK, B. J.; DUFFY, R. D.; ELDRIDGE, B. M. Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, v. 40, n. 6, p. 625, 2009.
- DOBROW, S. R.; TOSTI-KHARAS, J. Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, v. 64, n. 4, p. 1001–1049, 2011.

DOVIDIO, J. F.; PILIAVIN, J. A.; SCHROEDER, D. A.; PENNER, L. A. J. F. **The social psychology of prosocial behavior**. Psychology Press, p. 422, 2017.

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios**. Tradução de Carlos Malferrari. São Paulo: Pioneira, v. 4, 1987.

DUFFY, R. D.; AUTIN, K. L.; ENGLAND, J. W.; DOUGLASS, R. P.; GENSMER, N. P. Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. **Journal of Vocational Behavior**, v. 107, p. 141-152, 2018.

DUFFY, R. D.; ENGLAND, J. W.; DOUGLASS, R. P.; AUTIN, K. L.; ALLAN, B. A. Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. **Journal of Vocational Behavior**, v. 98, p. 127-137, 2017.

DUFFY, R. D.; DIK, B. 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.

DUFFY, R. D., ALLAN, B. A., AUTIN, K. L., e BOTT, E. M. Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. **Journal of Counseling Psychology**, v. 60, n. 1, p. 42, 2013.

DUFFY, R. D.; ALLAN, B. A.; BOTT, E. M.; DIK, B. J. Does the source of a calling matter? external summons, destiny, and perfect fit. **Journal of Career Assessment**, v. 22, n. 4, p. 562-574, 2014.

DUFFY, R. D.; BOTT, E. M.; ALLAN, B. A.; TORREY, C. S.; DIK, B. J. Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. **Journal of Counseling Psychology**, v. 59, n. 1, p. 50-59, 2012.

DUFFY, R. D.; DIK, B. J.; STEGER, M. F. Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. **Journal of Vocational Behavior**, v. 78, n. 2, p. 210-218, 2011.

DUFFY, R. D.; SEDLACEK, W. E. The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. **The Career Development Quarterly**, v. 59, n. 1, p. 27-41, 2010.

ESCRIVÃO FILHO, E.; ALBUQUERQUE, A. F.; NAGANO, M. S.; PHILIPPSEN JUNIOR, L. A. P.; OLIVEIRA, J. de. Identifying SME mortality factors in the life cycle stages: an empirical approach of relevant factors for small business owner-managers in Brazil. **Journal of Global Entrepreneurship Research**, v. 7, n. 1, p. 5, 2017.

FEUERSCHÜTTE, S. G.; ALPERSTEDT, G. D.; Empreendedorismo e competência: um ensaio sobre a complementaridade e a convergência dos construtos. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. **Anais...ENANPAD**: v. 32, 2008.

FUENTELES AZ, L.; GONZÁLEZ, C. El fracaso emprendedor a través de las instituciones y la calidad del emprendimiento. **Universia Business Review**, n. 47, p. 64-81, 2015.

GAZICA, M. W.; SPECTOR, P. 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.

GAZICA, M. W. **Unanswered Occupational Calling**: the development and validation of a new measure. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Arts Department of Psychology. College of Arts and Sciences. University of South Florida, 2014.

GEM: Global Entrepreneurship Management. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: IBQP, 2012

GEORGE, N. M.; PARIDA, V.; LAHTI, T.; WINCENT, J. A. systematic literature review of entrepreneurial opportunity recognition: insights on influencing factors. **International Entrepreneurship and Management Journal**, v. 12, n. 2, p. 309-350, 2016.

GOUVEIA, V. V.; FONSÊCA, P. N. da; LINS, S. L. B.; DE LIMA, A. V.; GOUVEIA, R. S. Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 3, p. 464-473, 2008.

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

HARPAZ, I.; FU, X. The structure of meaning of work: a relative stability amidst change. **Human Relations**, v. 55, n. 6, p. 639-667, 2002.

HIRSCHI, A.; HERRMANN, A.; KELLER, A. C. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 87, p. 1-10, 2015.

KAMDRON, T. Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. **International Journal of Public Administration**, v. 28, n. 13-14, p. 1211-1240, 2005.

LEROY, H.; ANSEEL, F.; GARDNER, W. L.; SELS, L. Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: A cross-level study. **Journal of Management**, v. 41, n. 6, p. 1677-1697, 2015.

LYSOVA, E. I.; JANSEN, P. G.; KHAPOVA, S. N.; PLOMP, J., E TIMS, M. Examining calling as a double-edged sword for employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, p. 261-272, 2018.

MICHAELSON, C.; PRATT, M. G.; GRANT, A. M.; DUNN, C. P. Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. **Journal of Business Ethics**, v. 121, n. 1, p. 77-90, 2014.

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

STEGER, M. F.; DIK, B. J. If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? **Applied Psychology: Health and Well-being**, v. 1, n. 3, p. 303-320, 2009.

SHANE, S.; VENKATARAMAN, S. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 217-226, 2000.

TRÉPANIÉ, S.-G.; FERNET, C.; AUSTIN, S. Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. **Work & Stress**, v. 27, n. 2, p. 123-140, 2013.

YALABIK, Z. Y.; VAN ROSSENBERG, Y.; KINNIE, N.; SWART, J. Engaged and committed? The relationship between work engagement and commitment in professional service firms. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 26, n. 12, p. 1602-1621, 2015.

VERHEUI, I.; BLOCK, J.; BURMEISTER-LAMP, K.; THURIK, R.; TIEMEIER, H.; TURTUREA, R. ADHD. Like behavior and entrepreneurial intentions. **Small Business Economics**, v. 45, n. 1, p. 85-101, 2015.

YAMAKAWA, Y.; PENG, M. W.; DEEDS, D. L. Rising from the ashes: Cognitive determinants of venture growth after entrepreneurial failure. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 39, n. 2, p. 209-236, 2015.

WYLAND, R.; LESTER, S. W.; EHRHARDT, K.; STANDIFER, R. An Examination of the Relationship Between the Work–School Interface, Job Satisfaction, and Job Performance. **Journal of Business and Psychology**, v. 31, n. 2, p. 187-203, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICES A – QUADRO DE CONSTRUTOS E VARIÁVEIS ADAPTADAS

Construtos	Variáveis	Variáveis adaptadas
Satisfação no empreendimento SAT_M	SAT_1	1 - Eu estou satisfeito com o sucesso que atingi na minha carreira.
	SAT_2	2 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas gerais na carreira.
	SAT_3	3 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas salariais.
	SAT_4	4 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de ganhar promoção
	SAT_5	5 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de desenvolvimento de novas habilidades.
Percepção de Sucesso no trabalho PERC_M	PERC_1	1 - Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).
	PERC_2	2 - A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.
	PERC_3	3 - Tenho orgulho do que faço profissionalmente.
	PERC_4	4 - Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.
	PERC_5	5 - Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.
	PERC_6	6 - Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.
	PERC_7	7 - Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.
	PERC_8	8 - Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.
	PERC_9	9 - O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.
	PERC_10	10 - Minha renda supre as minhas necessidades e de meus dependentes.
Chamado CHAM_A_M	CHAM_A_1	1 - Eu sou apaixonado pelo o que faço no trabalho atualmente.
	CHAM_A_2	2 - Eu gosto do que faço no trabalho.
	CHAM_A_3	3 - O que eu faço no trabalho atualmente me dá uma satisfação pessoal imensa.
	CHAM_A_4	4 - Eu sacrificaria tudo para fazer o que eu faço no trabalho atualmente.
	CHAM_A_5	5 - A primeira coisa que costumo pensar quando descrevo a mim mesmo é o que eu faço no trabalho atualmente.
	CHAM_A_6	6 - Eu continuaria fazendo o que faço no trabalho mesmo diante de obstáculos graves.
	CHAM_A_7	7 - Eu sei que o que eu faço no trabalho sempre será parte da minha vida.
	CHAM_A_8	8 - Sinto uma sensação de destino sobre o que eu faço no trabalho atualmente.

	CHAM_A_9	9 - O que eu faço atualmente no trabalho está sempre em minha mente de algum modo.
	CHAM_A_10	10 - Mesmo quando não estou trabalhando, penso no trabalho muitas vezes.
	CHAM_A_11	11 - Minha existência seria muito menos significativa sem o que faço no trabalho atualmente.
	CHAM_A_12	12 - O que eu faço no trabalho atualmente é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim.
Não Chamado CHAM_N_M	CHAM_N_1	1 - Eu me sinto atraído por outra ocupação porque acredito que o trabalho tenha que ser satisfatório para mim.
	CHAM_N_2	2 - Eu me sinto atraído para outra ocupação que reflete os valores que eu mantenho.
	CHAM_N_3	3 - Eu me sinto atraído para outra ocupação que reflete os objetivos que eu quero alcançar.
	CHAM_N_4	4 - Eu pessoalmente me identifico com uma ocupação que eu atualmente não tenho.
	CHAM_N_5	5 - Eu me sinto atraído por outra ocupação porque acredito que o trabalho tenha que ser pessoalmente cumprido por mim.
	CHAM_N_6	6 - Eu me sinto atraído por outra ocupação porque acredito que o trabalho tenha que ser significativo para mim.

APÊNDICE B – QUADRO DE PERGUNTAS PESSOAIS

IDADE Qual sua idade?	18 A 21	1
	22 A 25	2
	26 a 29 anos	3
	30 a 33 anos	4
	34 a 37 anos	5
	38 a 41 anos	6
	42 a 45 anos.	7
	46 a 49 anos	8
	mais que 49 anos	9
GÊNERO Seu sexo	Masculino	1
	Feminino	2
ESCOLARIDADE	Ensino Fundamental Completo	1
	Ensino Médio Completo	2
	Ensino Superior Completo	3
	Pós-graduação Completa	4
	Mestre	5
	Doutor	6
	Outro	7
RENDA Renda mensal individual	Até R\$ 1.000,00	1
	De R\$ 1.000,01 a R\$ 3.000,00	2
	De R\$ 3.000,01 a R\$ 5.000,00	3
	De R\$ 5.000,01 a R\$ 7.000,00	4
	De R\$ 7.000,01 a R\$ 10.000,00	5
	Acima de R\$ 10.000,01	6
	Outros	7
EMP_FAMÍLIA Sua família próxima (pai, mãe, irmãos) têm ou já tiveram alguma empresa ou negócio empreendedor?	SIM	1
	NÃO	0

APÊNDICES C – QUESTIONÁRIO

FORMULÁRIO GOOGLE FORMS

Esta pesquisa busca verificar a satisfação vocacional de empreendedores na sua carreira profissional. Para responder a pesquisa não existem respostas certas ou erradas, apenas responda conforme sua opinião. Não é necessária a sua identificação e as respostas são confidenciais e anônimas e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

O questionário é composto por perguntas de múltipla escolha e afirmativas com escalas que variam de 1 (Discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente)

Agradecemos por dedicar parte de seu tempo para esta pesquisa!

Fernando Tocantins

(Mestrando em Administração – FUCAPE)

Você se considera um empreendedor de negócios?

Sim ☐

Não ☐

Eu estou satisfeito com o sucesso que atingi na minha carreira.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas gerais na carreira.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas salariais.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de ganhar promoção.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de desenvolvimento de novas habilidades.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto radiante de energia quando estou no trabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto forte e com vigor quando estou no trabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou entusiasmado com meu trabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto inspirado com meu trabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu sinto vontade de ir para o trabalho quando acordo pela manhã.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou orgulhoso de fazer o trabalho que faço.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu estou imerso no meu trabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me deixo levar quando estou trabalhando.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu gosto muito da minha carreira para desistir.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Se eu pudesse entrar em uma profissão diferente que pagasse o mesmo, provavelmente aceitaria isso.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Se eu pudesse escolher minha carreira novamente, não escolheria trabalhar nesta profissão.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Definitivamente quero fazer carreira nesta profissão.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Se eu tivesse todo o dinheiro que precisasse sem trabalhar, provavelmente continuaria a trabalhar nesta profissão.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Estou desapontado por ter entrado nesta profissão.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Esta é a profissão ideal para minha vida profissional.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Tenho orgulho do que faço profissionalmente.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

A primeira coisa que costumo pensar quando descrevo a mim mesmo é o que eu faço no trabalho atualmente.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu continuaria fazendo o que faço no trabalho mesmo diante de obstáculos graves.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu sei que o que eu faço no trabalho sempre será parte da minha vida.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Sinto uma sensação de destino sobre o que eu faço no trabalho atualmente.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

O que eu faço atualmente no trabalho está sempre em minha mente de algum modo.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Mesmo quando não estou trabalhando, penso no trabalho muitas vezes.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Minha existência seria muito menos significativa sem o que faço no trabalho atualmente.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

O que eu faço no trabalho atualmente é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto atraído por outra ocupação porque acredito que o trabalho tenha que ser satisfatório para mim.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto atraído para outra ocupação que reflete os valores que eu mantenho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto atraído para outra ocupação que reflete os objetivos que eu quero alcançar.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu pessoalmente me identifico com uma ocupação que eu atualmente não tenho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto atraído por outra ocupação porque acredito que o trabalho tenha que ser pessoalmente cumprido por mim.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Eu me sinto atraído por outra ocupação porque acredito que o trabalho tenha que ser significativo para mim.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Qual sua idade?

18 a 21 anos ☐

22 a 25 anos ☐

26 a 29 anos ☐

30 a 33 anos ☐

34 a 37 anos ☐

38 a 41 anos ☐

42 a 45 anos. ☐

46 a 49 anos ☐

mais que 49 anos ☐

Seu sexo

Masculino ☐

Feminino ☐

Escolaridade

Ensino Fundamental Completo ☐

Ensino Médio Completo ☐

Ensino Superior Completo ☐

Pós-graduação Completa ☐

Mestre ☐

Doutor ☐

Outro ☐

Other:

Renda mensal individual

Até R\$ 1.000,00 ☐

De R\$ 1.000,01 a R\$ 3.000,00 ☐

De R\$ 3.000,01 a R\$ 5.000,00 ☐

De R\$ 5.000,01 a R\$ 7.000,00 ☐

De R\$ 7.000,01 a R\$ 10.000,00 ☐

Acima de R\$ 10.000,01 ☐

Other:

Sua família próxima (pai, mãe, irmãos) têm ou já tiveram alguma empresa ou negócio empreendedor?

Sim ☐ Não ☐