

EXAMINANDO A TEORIA DO TRABALHO COMO UM CHAMADO: CONSEQUÊNCIAS E RELIGIOSIDADE

EXAMINING THE WORK AS A CALLING THEORY: CONSEQUENCES AND RELIGIOSITY

Recebido em 07.11.2022 Aprovado em 01.12.2022

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v16i4.56442>

Luiz Felipe Magnago Blum

Luizfelipemb17@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGEco/Universidade Federal do Espírito Santo – Vitória/ES, Brasil

Faculdade Multivix Serra – Serra/ES, Brasil

<https://orcid.org/0000-0001-7488-6615>

Adonai José Lacruz

adonai.lacruz@ifes.edu.br

Programa de Pós-graduação em Administração/ Universidade Federal do Espírito Santo – Vitória/ES, Brasil

Instituto Federal do Espírito Santo - Viana/ES, Brasil,

<https://orcid.org/0000-0003-1575-3788>

Resumo

O objetivo do estudo é examinar o impacto do chamado ocupacional no desempenho e satisfação no trabalho, Burnout, no Workholism e o papel moderador da religiosidade na relação entre viver um chamado ocupacional e o burnout. A amostra possui 241 respondentes. Foi utilizada a técnica *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM). Os resultados indicam que viver um chamado traz maiores níveis de desempenho e satisfação no trabalho, reduz os níveis de *burnout*, contrariando o proposto pela WCT, e aumenta o *Workaholism*. A religiosidade moderou a relação entre viver um chamado ocupacional e os níveis de *burnout*, enfraquecendo tal relação.

Palavras-chave: Chamado Ocupacional. Teoria do Trabalho como um Chamado. Chamado atendido. Burnout. Religiosidade.

Abstract

The objective of the study is to examine the impact of occupational calling on performance and job satisfaction, Burnout, on Workholism and the moderating role of religiosity in the relationship between living an occupational calling and burnout. The sample has 241 respondents. The Partial Least Squares Path Modeling (PLS-PM) technique was used. The results indicate that living a calling brings higher levels of performance and job satisfaction, reduces burnout levels, contrary to what is proposed by the WCT, and increases Workaholism. Religiosity moderated the relationship between living an occupational calling and burnout levels, weakening this relationship.

Keywords: Occupational call. Work as a Calling Theory. Answered calling. Burnout. Religiosity.

Introdução

Na última década, a pesquisa sobre o trabalho como um chamado ocupacional cresceu, resultando na publicação de diversos artigos empíricos (Duffy, Douglass, Gensmer, England & Kim, 2019). Como resultado das pesquisas feitas, Duffy, Dik, Douglass, England e Velez (2018) desenvolveram a Teoria do Trabalho como um Chamado ou, *Work as a Calling Theory* (WCT), que aponta que viver um chamado ocupacional proporciona consequências tanto positivas como negativas e que variáveis pessoais podem moderar a relação entre viver um chamado e suas consequências negativas. Entretanto, segundo Duffy et al., (2018), as proposições da WCT carecem de maiores evidências.

Por sua vez, Duffy e Dik (2013) apontam que o chamado pode ou não ter uma origem religiosa. Já Horvath (2015) examinou como o chamado ocupacional e a religiosidade interagem para influenciar a percepção daqueles que tem o trabalho como um chamado ocupacional e seus resultados positivos, especificamente, a cognição e o comportamento no local de trabalho. Estudos sobre a religiosidade mostram que indivíduos religiosos possuem menores níveis de *burnout* (Miner, Sterland & Dowson, 2009; Miner, Bickerton, Dowson & Sterland, 2015) e que o discurso religioso pode atenuar o sofrimento ao trazer significado para o mesmo (Silva, 2008).

Isto posto, o presente estudo preenche a seguinte lacuna, testar as consequências positivas e negativas propostas na WCT incluindo a religiosidade como variável moderadora. Deste modo, o objetivo do presente estudo é examinar o impacto do chamado ocupacional no desempenho e satisfação no trabalho, Burnout, no Workholism e o papel moderador da religiosidade na relação entre viver um chamado ocupacional e o burnout.

Assim, este estudo contribui para a literatura ao analisar o chamado ocupacional nas suas consequências positivas e negativas. Contribui ainda com o exame da religiosidade como uma possível moderadora na relação entre viver um chamado ocupacional e o *burnout*, podendo contribuir para uma ampliação do modelo, uma vez que a religiosidade foi testada, até então, somente sobre os efeitos positivos. Como contribuição prática, este estudo pode ajudar na elaboração de estratégias de enfrentamento aos prejuízos causados por se atender um chamado.

Teoria do Trabalho como um Chamado (WCT)

Este trabalho está fundamentado na Teoria do Trabalho como um Chamado desenvolvida por Duffy et al., (2018). A WCT postula que os indivíduos que veem seus trabalhos como um chamado, com um senso de destino, experimentam consequências positivas como maior satisfação e desempenho no trabalho, e negativas como *bornout* e *workaholism*. Embora reconheça que existem outras formas de se vivenciar um chamado, o foco da teoria é sobre se viver um chamado no trabalho. Segundo a WCT um chamado ocupacional é definido como “uma abordagem do trabalho que reflete a busca de um senso de propósito e significado gerais e é usada para ajudar outras pessoas ou contribuir para um bem comum, motivado por convocações externas ou internas” (Duffy et al., 2018, p.426). Contudo, ressalta-se que perceber um chamado não é o mesmo que viver um chamado. Um indivíduo pode perceber um chamado e não conseguir vivenciá-lo profissionalmente.

Duffy et al., (2018) destacam que o conceito de chamado veio de uma orientação religiosa e vem se tornando mais humanístico. Desta forma, Duffy e Dik (2013) destacam que há duas abordagens principais para o entendimento sobre os chamados ocupacionais: a abordagem existencial e a secular. A primeira aponta para uma inclinação religiosa ou espiritual como fonte de motivação para se perseguir um chamado. Sob outra perspectiva, a abordagem secular concentra-se na ideia do prazer e na significância para o indivíduo, sem levar em conta a fonte, podendo ser religioso ou não. Este

estudo adotou para a revisão da literatura e para a pesquisa empírica a abordagem secular, que abrange tanto a origem religiosa do chamado quanto a não religiosa, sendo consistente com a WCT. Por fim, a WCT vai propor que características pessoais podem moderar a relação entre viver um chamado e suas características negativas. Como a ideia de chamado carrega ainda uma conotação religiosa em sua origem, é possível que a religiosidade dos indivíduos também modere tal relação.

A religiosidade pode ser definida como “um conjunto de condutas e costumes enriquecidos com vários pressupostos e princípios consagrados, que servem para dar valor à existência mortal” (Mathew, Prashar, & Ramanathan, 2018, p. 305) e pode ser distinguida entre religiosidade intrínseca e extrínseca. O indivíduo que é intrinsecamente religioso percebe a religião como parte de si e suas ações são influenciadas por sua religiosidade (Weaver & Agle, 2002), enquanto a pessoa que é extrinsecamente religiosa vê a religião como um fim em si e os benefícios que pode ter de tal associação (Dordunu, Owusu & Simpson, 2020). Espera-se que a religiosidade intrínseca tenha uma influência positiva sobre os valores dos indivíduos e fomenta condutas desejáveis. Contudo, o indivíduo religioso intrínseco pode não apresentar a conduta esperada caso o ambiente da organização em que trabalha transgrida seu sistema de crença (Kutcher, Bragger, Rodriguez-Srednicki & Masco, 2010; Dordunu, Owusu & Simpson, 2020). Para este trabalho, será considerada a religiosidade intrínseca.

Até a publicação do trabalho de Duffy et al., (2018) o tema ainda não possuía uma teoria própria. Embora ainda seja recente, serve como um norte para guiar os estudos sobre o chamado ocupacional. Essa pesquisa se propõe a testar parte do modelo teórico desenvolvido por Duffy et al., (2018) e acrescentar a religiosidade como efeito moderador, conforme Figura 1.

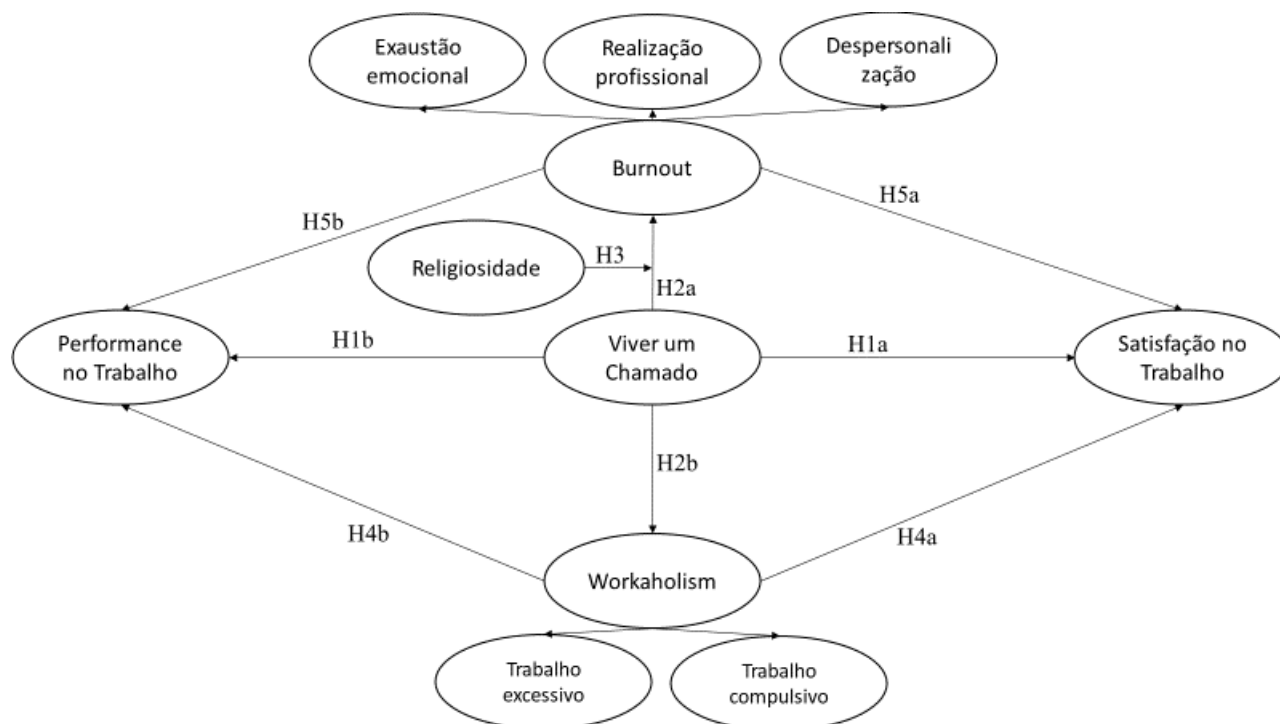


Figura 1. Modelo teórico

Fonte: Elaborado pelos autores partir de Duffy et al., (2018)

O chamado atendido, satisfação e performance no trabalho

O modelo teórico do chamado ocupacional desenvolvido por Duffy et al., (2018) aponta dois principais benefícios de se viver um chamado: a satisfação e a performance no trabalho. Embora a literatura como um todo aponte outros benefícios (Gazica & Spector, 2015; Felix & Blulm, 2020;), este estudo focará nos benefícios destacados pelo modelo teórico.

Diversos estudos apontaram que viver um chamado leva a uma maior satisfação no trabalho. Por exemplo, Steger, Dik e Duffy (2012), Gazica e Spector (2015) e Chen, May, Schwoerer e Augelli (2018), que encontraram tal relação para amostra de adultos de forma geral, sem especificar nenhuma identidade. Já Felix e Blulm (2020), Kim, Praskova e Lee (2016) e Jung e Kim (2020) também encontraram relação positiva entre viver um chamado ocupacional e satisfação no trabalho ao explorarem diferentes contextos sociais sobre o tema. Por sua vez, Allan, Tebbe, Duffy e Autin (2013) também encontraram relação positiva entre viver um chamado e satisfação no trabalho com amostra composta por adultos gays, lésbicas e bissexuais. Diante do exposto, formula-se a seguinte hipótese:

H_{1a}: Viver um chamado ocupacional impacta positivamente a satisfação no trabalho.

A performance no trabalho também é apontada como uma consequência direta de se viver um chamado. Kim et al., (2018) argumentam que o indivíduo que atende a um chamado ocupacional será mais comprometido com a organização e, conseqüentemente, terá melhor desempenho. Por sua vez, Park Sohn e Ha (2016) apontam que viver um chamado ocupacional está vinculado ao desempenho organizacional por meio da autoeficácia. A relação positiva entre viver um chamado ocupacional e a performance no trabalho também foi encontrada por Lee, Chen e Chang (2018), que examinaram 24 organizações em Taiwan. Mais recentemente, Wu, Hu e Zheng (2019) encontraram que o chamado ocupacional modera positivamente a relação com o desempenho no trabalho. Além disso, Gazica e Spector (2015) apontaram que viver um chamado ocupacional impacta positivamente o engajamento no trabalho, o que pode levar a um desempenho melhor no emprego (Duffy et al., 2018). Diante do exposto, formula-se a seguinte hipótese:

H_{1b}: Viver um chamado ocupacional impacta positivamente a performance no trabalho.

O chamado atendido, burnout e workaholism

A definição de burnout (esgotamento) dada por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) é uma resposta ampliada a estressores interpessoais e emocionais graves relacionados ao trabalho. O modelo teórico de Duffy et al., (2018) aponta que atender um chamado pode levar ao desenvolvimento de burnout nos indivíduos. Por exemplo, Cardador e Caza (2012) afirmam que há relação entre o burnout e o chamado atendido. Vinje e Mittelmark (2007) também reforçam tal relação em um estudo feito com enfermeiros, que associou burnout à níveis mais altos de chamado ocupacional. Em outro estudo também feito com profissionais da saúde, mas dessa vez com médicos, Creed, Rogers, Praskova e Searle (2014) constataram que há uma relação positiva entre chamado ocupacional e burnout. Desta maneira, da mesma forma que gera benefícios, atender um chamado ocupacional pode criar vulnerabilidades na medida em que, com o passar do tempo, atraem as pessoas para ambientes de trabalho com altos níveis de estresse emocional e interpessoal (Duffy et al., 2018). Dessa forma, formula-se a seguinte hipótese:

H_{2a}: Viver um chamado ocupacional impacta positivamente a incidência de burnout.

Outra consequência negativa de viver um chamado ocupacional atendido destacado por Duffy et al., (2018) no modelo teórico é o Workaholism, que pode ser definido como “um vício ao trabalho que

leva a muitos resultados individuais, interpessoais e organizacionais negativos” (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016, p. 1836). Os indivíduos que se encontram nessa condição trabalham compulsivamente, indo além do que é necessário ou esperado deles, e o fazem porque enxergam o envolvimento em atividades de trabalho como uma maneira de aliviar as emoções de ansiedade e a culpa que sentem quando não estão trabalhando (Dalla Rosa & Vianello, 2020). As pessoas que percebem um chamado tendem a sacrificar seu tempo pessoal visando alcançar seu chamado (Berkelaar & Buzzanell, 2015). Bunderson e Thomposon (2009) argumentam que níveis mais altos de chamado levam a níveis mais altos de investimento e a maior propensão de sacrificar tempo pessoal em prol do trabalho. Na mesma linha, Clinton, Conway e Sturges (2017) encontraram evidências de que maiores níveis de chamado possuem relação positiva com mais horas de trabalho e, ainda que de forma fraca, com o workaholism. Diante do exposto, formula-se a seguinte hipótese:

H_{2b}: Viver um chamado ocupacional impacta positivamente o Workaholism.

Religiosidade, chamado e burnout

A literatura tem apontado influências da religiosidade sobre uma série de comportamentos no trabalho (Dordunu, Owusu & Simpson, 2020). Por exemplo, estudos feitos com ministros protestantes apontaram que o senso de um chamado espiritual está negativamente relacionado ao Burnout (Miner, Sterland & Dowson, 2009; Miner et al., 2015). Já Silva (2008) observou em seu estudo feito com 200 líderes religiosos que, em sua amostra, o prazer em relação ao trabalho na igreja era percebido mais fortemente que o sofrimento. Segundo o autor, o fato de se sentirem chamados para esse trabalho proporciona um maior sentido no trabalho. Kutcher et al., (2010) também encontrou evidências de que indivíduos religiosos experimentam menores índices de Burnout. A religião propicia uma perspectiva na qual o sofrimento passa a ter significado, o que pode levar a uma vida mais saudável psicologicamente (Silva, 2008). Estudos ainda apontam que indivíduos com maior religiosidade intrínseca, ou seja, os que professam alguma religião com base em seus valores internalizados, possuem menos intenção de se demitir (Olowookere, Adekeye, Adejumo, Agoha & Sholarin, 2016). Diante do exposto, formula-se a seguinte hipótese:

H₃: A religiosidade modera a relação entre viver um chamado ocupacional e o Burnout, de modo que quanto maior for religiosidade, mais fraca será tal relação.

Impacto das consequências negativas nas consequências positivas

A literatura aborda que as consequências negativas de se viver um chamado ocupacional impactam os benefícios que essa realidade proporciona aos indivíduos. Clark et al., (2016) realizaram uma meta-análise com 89 artigos e constataram que o workaholism está negativamente associado a satisfação no trabalho. Estudos também têm apontado que workaholism prejudica a performance no trabalho; Caesens, Stinglhamber & Luypaert, 2014). Sendo assim, formula-se a seguinte hipótese:

H_{4a}: O workaholism impacta negativamente a satisfação no trabalho.

H_{4b}: O workaholism impacta negativamente a performance no trabalho.

De forma semelhante o Burnout também é associado de forma negativa a satisfação no trabalho e a performance no trabalho. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) apontaram que o burnout reduz os níveis de satisfação no trabalho e a performance no trabalho. Outros estudos também apontam que tal relação existe, por exemplo, Chung e Han (2014) e Demerouti, Bakker e Leiter (2014). Isto posto, formula-se as seguintes hipóteses:

H_{5a}: O burnout impacta negativamente a satisfação no trabalho.

H_{5b}: O burnout impacta negativamente a performance no trabalho.

Procedimentos metodológicos

O estudo possui uma abordagem quantitativa, de natureza explicativa e com corte transversal. Para coletar os dados foi utilizado um questionário fechado com 65 questões formado por 6 escalas tipo Likert para medir as variáveis do estudo, por um grupo de questões demográficas e por uma pergunta de controle. Das escalas utilizadas, três estavam em português e as demais na língua inglesa. As escalas construídas na língua inglesa foram traduzidas pelos autores e enviadas para um nativo estadunidense, fluente em português, para fazer a tradução reversa, com o objetivo de testar a consistência da tradução. Em seguida foi feito pré-teste com 13 participantes. A coleta ocorreu de novembro de 2020 até março de 2021, usando a ferramenta *Google Forms*.

No começo do questionário foi colocada uma pergunta de controle para saber se o respondente possui ou não um emprego. A pergunta de controle foi: “Atualmente, você possui um emprego? (Seja ele formal ou informal)”, com seis opções de resposta, sendo uma negativa e outras cinco positivas discriminando o tipo de emprego, como autônomo, carteira assinada ou concursado. Quando a resposta era negativa, o questionário se encerrava, mas em caso de positiva, o respondente era direcionado para o restante das perguntas. Na Tabela 1 mostra-se a operacionalização dos construtos.

Tabela 1:

Operacionalização dos Construtos

Construto		Escala	Número de questões	Fonte
Viver um chamado		Tipo Likert (6 pontos)	12	Adaptado de Dobrow e Tosti-Kharas (2011)
Satisfação com o trabalho		Tipo Likert (6 pontos)	3	Cammann (1983)
Performance no trabalho		Likert (5 pontos)	9	Rodwell, Kienzle e Shadur (1998)
Religiosidade		Likert (5 pontos) – 3 questões e tipo Likert (6 pontos) – 2 questões	5	Moreira-Almeida, Peres, Aloe, Neto e Koenig (2008)
Burnout	Exaustão emocional	Likert (5 pontos)	9	Maslach e Jackson (1981)
	Realização profissional	Likert (5 pontos)	8	
	Despersonalização	Likert (5 pontos)	5	
Workholism	Trabalho excessivo	Tipo Likert (4 pontos)	7	Carlotto e Miralles (2010)
	Trabalho compulsivo	Tipo Likert (4 pontos)	3	

Fonte: Elaborado pelos autores

Esclarece-se que foi preciso inverter a escala de 12 das 62 variáveis, pois tinham sentido inverso em relação ao domínio teórico da variável latente. Por exemplo, as questões “Eu sou um dos melhores no trabalho que faço” e “Eu sou um dos mais lentos no trabalho que faço” relacionadas ao construto Satisfação no trabalho.

Inicialmente, o questionário foi respondido por 328 participantes, entretanto, 87 marcaram que não estão trabalhando na pergunta de controle e, sendo a amostra foi composto por 241 respondentes. Deste total, 125 eram do sexo masculino e 116 do sexo feminino. Dos 241 respondentes, 182 declararam ter de 21 a 40 anos de idade, enquanto 2 declararam possuir 66 anos ou mais. Em relação a renda, 123 respondentes declaram ter renda entre um salário-mínimo e R\$ 3.000,00 reais, enquanto 12 declararam ter renda superior a R\$ 14.000,00 reais.

Para investigar as relações do modelo inicial da pesquisa (Figura 1) optou-se pela técnica *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) como abordagem para modelagem de equações estruturais por ser uma abordagem adequada para modelos condicionais exploratórios (Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017) – aderente, portanto, ao modelo teórico da pesquisa.

Como se mostra na Figura 1, o modelo de pesquisa é um modelo hierárquico de segunda ordem do tipo reflexivo-reflexivo e, por isso, o construto de segunda ordem foi operacionalizado com a utilização do conjunto de variáveis manifestas dos construtos de primeira ordem (cf. Tabela 1), como sugerido por Sarstedt, Hair Jr., Cheah, Becker e Ringle (2019).

Considerando-se um nível de significância de 0,05, poder de estatística de 0,8, tamanho de efeito médio ($f^2 = 0,15$) e 8 preditores, o tamanho mínimo da amostra foi apurado em 108 observações. Assim, o tamanho da amostra, com 241 observações, atende ao mínimo apurado.

Para análise do efeito moderador foi utilizada abordagem do produto do indicador, em sintonia com a recomendação de Menon, Cheah, Ramayah, Ting, Chuah e Cham (2019). Por fim, destaca-se que no processamento dos dados foram utilizadas funções nativas e os pacotes *pwr* (tamanho mínimo da amostra), *plspm* (PLS-PM), *car* (multicolinearidade) e *lmtest* (Ramsey RESET test) do software R versão 4 (R Core Team, 2020).

Análise dos Dados

Na análise dos resultados foi assumido como nível de confiança estatística o valor consensualmente aceito para pesquisas sociais aplicadas de 95%.

Os modelos de mensuração (todos reflexivos) foram validados pela verificação da unidimensionalidade (ou, em outros termos, pela confiabilidade da consistência interna), pelos indicadores de confiabilidade rho de Dillon-Goldstein e alpha de Cronbach e pela importância do primeiro autovalor da matriz de correlação das variáveis manifestas; da validade convergente, pela média da variância extraída (*Average Variance Extracted* – AVE), e pelas cargas externas; e da validade discriminante, pelo critério de Fornell-Larcker e pelas cargas cruzadas.

Cabe esclarecer que em relação à avaliação dos modelos de mensuração dos modelos hierárquicos (i.e., Burnout e Workholism), conforme recomendação de Sarstedt, Hair Jr., Cheah, Becker e Ringle (2019), os escores dos componentes de ordem inferior foram tomados como variáveis manifestas dos componentes de ordem superior.

Durante o processamento dos dados foi necessário excluir 16 das 64 variáveis para alcançar níveis adequados para validação dos modelos de mensuração. Inicialmente, foram identificados problemas na unidimensionalidade nos construtos Performance no Trabalho (PT_2 e PT_3) e Trabalho Compulsivo (WO-TC_9); adiante, problemas de validade convergente nos construtos Performance no Trabalho (PT_4, PT_6 e PT_7), Trabalho Excessivo (WO-TE_1, WO-TE_2 e WO-TE_10),

Exaustão Emocional (BU-EE_14), Realização Profissional (BU-RP_7 e BU-RP_12) e Despersonalização (BU-DE_15); por fim, problemas da validade discriminante no construto Viver um Chamado (VC_9, VC_10 e VC_11). O ajuste do modelo de mensuração se deu por um processo iterativo, com a reestimação do modelo, avaliando-se o impacto da exclusão das variáveis manifestas na unidimensionalidade, na validade convergente e da validade discriminante.

Como em construtos reflexivos as variáveis manifestas se sobrepõem (Sanchez, 2013, Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017), fez-se a exclusão desse conjunto de variáveis manifestas a fim de alcançar melhor ajuste do modelo. Na Tabela 2 apresenta-se o resumo dos resultados após a remoção das variáveis.

Tabela 2:

Validação dos modelos de mensuração

Construtos	Unidimensionalidade				Validade Convergente ^a	Validade Discriminante ^b
	Alfa de Cronbach	Rho de Dillon-Goldstein	1º Autovalor	2º Autovalor	AVE	\sqrt{AVE}
Viver um chamado	0,921	0,935	5,54	0,755	0,614	0,784 ^c
Burnout ^d	0,703	0,835	1,89	0,683	0,612	0,782 ^c
Burnout – Exaustão emocional	0,863	0,900	4,12	1,035	0,514	0,717 ^c
Burnout – Realização profissional	0,809	0,863	3,08	0,760	0,513	0,716 ^c
Burnout – Despersonalização	0,712	0,823	2,16	0,810	0,538	0,733 ^c
Workaholism – Trabalho excessivo	0,684	0,809	2,06	0,787	0,513	0,716 ^c
Workholism ^d	0,696	0,868	1,53	0,466	0,747	0,864 ^c
Workaholism – Trabalho compulsivo	0,645	0,848	1,48	0,525	0,738	0,859 ^c
Satisfação no trabalho	0,884	0,928	2,44	0,368	0,812	0,901 ^c
Performance no trabalho	0,697	0,815	2,10	0,850	0,522	0,722 ^c
Religiosidade	0,875	0,910	3,35	0,696	0,649	0,806 ^c

Nota: n = 241.

^a Cargas externas $\geq 0,636$. ^b Cargas cruzadas das variáveis manifestas entre os próprios constructos maiores do que com os demais. ^c Raiz quadrada da AVE superior a correlação com os demais construtos. ^d Na mensuração do construto de ordem superior foram usados os escores dos componentes de ordem inferior como suas variáveis manifestas. Fonte: Elaborado pelos autores

Como se observa na Tabela 2 todas as variáveis latentes obtiveram valores de confiabilidade de consistência interna variando entre 0,6 (alpha de Cronbach) e 0,95 (rho de Dillon-Goldstein), conforme recomendado por Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2017), e do primeiro autovalor da matriz de variáveis manifestas superiores a 1 e bastante superiores ao segundo autovalor, como recomendado por Sanchez (2013). Então, se pode assumir a unidimensionalidade dos modelos de mensuração.

A validade convergente trata do compartilhamento de proporção da variância em comum entre variáveis manifestas de um mesmo construto. Como se observa (Tabela 2) os valores de AVE de todas as variáveis latentes estão acima de 0,5, como sugerido por Sanchez (2013) e Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2017). As cargas cruzadas de todas as variáveis manifestas retidas alcançaram valores superiores a 0,63, em conformidade com o critério proposto por Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2017). Assim, se pode assumir a validade convergente dos modelos de mensuração.

A validade discriminante trata do grau em que um construto é diferente dos demais. O critério de validade discriminante pelas cargas cruzadas foi atendido, pois a carga cruzada das variáveis manifestas com a variável latente do seu construto se mostrou superior quando comparada com as variáveis latentes dos demais constructos (Sanchez, 2013, Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). Da mesma forma, pelo critério de Fornell-Larcker, onde a raiz de AVE deve ser maior que sua correlação com as variáveis latentes dos demais constructos (Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017), como se mostra na Tabela 2. Então, pode-se assumir também a validade discriminante dos modelos de mensuração.

Já a avaliação do modelo estrutural foi realizada pela verificação de multicolinearidade, pelo *Variance Inflation Factor* (VIF); da avaliação da significância estatística e relevância dos coeficientes de caminho, pelo procedimento *bootstrapping*, para o que foi definido o número de 5.000 subamostras, a fim de obter estimativas mais precisas; da avaliação do coeficiente de determinação (R^2), como medida de precisão do modelo; e pela média do índice de redundância das variáveis manifestas, como medida de relevância explanatória do modelo.

Inicialmente foi avaliado pelo VIF o quanto o erro padrão foi aumentado pela presença de multicolinearidade. Os valores encontrados ($VIF < 5$) permitem a presença conjunta de todos os construtos do modelo (Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017).

Em seguida, foi feita a análise dos coeficientes de caminho e suas significâncias estatísticas (Tabela 3):

Tabela 3:

Coefficientes de caminho

Relações	Coefficiente e Significância
Viver um chamado -> Performance no trabalho	0,197*
Burnout -> Performance no trabalho	-0,380*
Workholism -> Performance no trabalho	0,185*
Viver um chamado -> Satisfação no trabalho	0,589*
Burnout -> Satisfação no trabalho	-0,325*
Workholism -> Satisfação no trabalho	0,093**
Viver um chamado -> Workholism	0,163*
Viver um chamado -> Burnout	-0,920*
Religiosidade -> Burnout	-0,613*
(Viver um chamado x Religiosidade) -> Burnout	0,633*
Burnout -> Exaustão emocional	0,905*
Burnout -> Realização profissional	0,773*
Burnout -> Despersonalização	0,657*
Workholism -> Trabalho excessivo	0,912*
Workholism -> Trabalho compulsivo	0,834*

Nota. n = 241. *Bootstrapping* = 5.000 subamostras.

* Significante ao nível 0,01. ** Significante ao nível 0,05. Fonte: Elaborado pelos autores

Observa-se que todas as relações são significativas ao nível de significância assumido de 0,05. Em relação à Performance no trabalho vê-se que Burnout (-0,380) tem maior efeito relativo em relação à Viver um chamado (0,197) e Workholism (0,185). O efeito de Burnout na Performance no trabalho é negativo, ao passo que o das demais, positivo.

Já em relação à Satisfação no trabalho, Viver um chamado (0,589) tem maior efeito relativo em comparação com Burnout (-0,325) e Workholism (0,093). Igualmente à Performance no trabalho,

Burnout também impacta negativamente a Satisfação no trabalho, ao passo as demais impactam positivamente.

Por sua vez, Viver um chamado impacta positivamente Workholism (0,163). Já em relação à análise da moderação da Religiosidade na relação entre Viver um chamado e Burnout, vê-se que Viver um chamado impacta Burnout com efeito negativo (-0,920) e que a Religiosidade atua como moderadora dessa relação com efeito positivo (i.e., o coeficiente do termo de multiplicação Viver um chamado x Religiosidade = 0,633). Ou seja, em pessoas com alto grau de Religiosidade, o efeito negativo de Viver um chamado em Burnout é menor. Acrescenta-se que na análise do efeito de Viver um chamado em Burnout, na ausência da variável moderadora o impacto foi negativo e significativo (coeficiente de caminho = -0,525; $p\text{-value} = 1,91e^{-18}$).

Mostra-se, a seguir, os efeitos diretos, indiretos (passando por Burnout e Workholism) e totais de Viver um chamado e da Religiosidade na Satisfação no trabalho e na Performance no trabalho (Tabela 4).

Tabela 4:

Efeitos diretor, indiretos e totais

Variável latente	Efeito direto	Efeito indireto	Efeito total
Viver um chamado -> Satisfação no trabalho	0,5893	0,314	0,9031
Viver um chamado -> Performance no trabalho	0,1974	0,380	0,5772
Religiosidade -> Satisfação no trabalho	0,000	0,199	0,199
Religiosidade -> Performance no trabalho	0,000	0,233	0,233

Nota. n = 241. *Bootstrapping* = 5.000 subamostras. Fonte: Elaborado pelos autores

Observa-se que o efeito indireto de Viver um chamado sobre a Satisfação no trabalho é maior do que seu impacto direto. O mesmo não ocorre com o efeito sobre a Performance no trabalho. Isso decorre do efeito indireto da Religiosidade na Satisfação e Performance no trabalho ocorrer em magnitudes diferentes – respectivamente, 0,199 e 0,233.

Em continuação, apresenta-se o coeficiente de determinação (R^2) de cada variável latente endógena, como medida de variação na variável latente explicada pela variação nas variáveis latentes que a impacta (Sanchez, 2013, Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017); e a média do índice de redundância, que apresenta o quanto a variação das variáveis manifestas da variável latente exógena explica a variação das variáveis manifestas da variável latente endógena (Sanchez, 2013). Confira Tabela 5.

Tabela 5:

Coefficiente de determinação e Índice de redundância

Variável latente endógena	Coefficiente de determinação	Média do Índice de Redundância
Burnout	0,3226	0,1097
Burnout – Exaustão emocional	0,8196	0,4217
Burnout – Realização profissional	0,5970	0,3065
Burnout – Despersonalização	0,4319	0,2322
Workaholism	0,0266	0,0121
Workaholism – Trabalho excessivo	0,8317	0,4267
Workaholism – Trabalho compulsivo	0,6948	0,5125
Satisfação no trabalho	0,6756	0,5486
Performance no trabalho	0,2999	0,1566

Nota. n = 241. *Bootstrapping* = 5.000 subamostras. Fonte: Elaborado pelos Autores

Não se conhece uma gradação consensual para valores do coeficiente de determinação. Por outro lado, da gradação proposta por Cohen (1988) para tamanho de efeito (f^2) em ciências comportamentais (0,02 baixo; 0,15 médio; 0,35 alto), os valores do R^2 podem ser classificados altos, a não ser em relação à Workholism que se classifica como baixo.

Por sua vez pela média do índice de redundância mostra o quanto as variáveis manifestas dos construtos exógenos explicam das variáveis manifestas dos construtos que a impactam (i.e. endógenos).

Como medida geral de ajuste do modelo, o modelo obteve índice *Goodness-of-fit* (GoF) de 0,534. Não há orientação consensual quanto a gradações classificativas para valores que poderiam ser considerados altos, moderados ou baixos. Pela gradação proposta por Wetzels, Odekerken-Schröder e Oppen (2009) (GoF pequeno = 0,1, médio = 0,25 e alto = 0,36), o ajuste geral o modelo deste estudo pode ser considerado alto (GoF = 0,534 > 0,36).

Acrescenta-se que o algoritmo plspm não parou porque foi atingido o número máximo de iterações (300), mas devido ao critério de paragem (tolerância crítica = $1e-07$). Também que pela análise dos intervalos de confiança foi possível avaliar a precisão das estimativas do parâmetro PLS para as cargas externas, coeficientes de caminho e R^2 . Por fim, baseado nos resultados, é possível avaliar as hipóteses deste estudo (Tabela 6).

Tabela 6:

Resultado das Hipóteses

Hipóteses	Resultados
H _{1a} : Viver um chamado ocupacional impacta positivamente a satisfação no trabalho	Não Rejeitada
H _{1b} : Viver um chamado ocupacional impacta positivamente a performance no trabalho	Não Rejeitada
H _{2a} : Viver um chamado ocupacional impacta positivamente a incidência de Burnout	Rejeitada
H _{2b} : Viver um chamado ocupacional impacta positivamente o Workaholism	Não Rejeitada
H ₃ : A religiosidade modera a relação entre viver um chamado ocupacional e o Burnout, de modo que quanto maior for religiosidade, mais fraca será tal relação	Não Rejeitada
H _{4a} : O workaholism impacta negativamente a satisfação no trabalho	Rejeitada
H _{4b} : O workaholism impacta negativamente a performance no trabalho	Rejeitada
H _{5a} : O burnout impacta negativamente a satisfação no trabalho	Não Rejeitada
H _{5b} : O burnout impacta negativamente a performance no trabalho	Não Rejeitada

Fonte: Elaborado pelos Autores

Por fim, como medida de robustez, esclarece-se que se verificou que os dados não contêm *outliers* com o potencial de distorcer os resultados (distância de Cook < 1), de acordo com as recomendações de Schamberger, Schuberth, Henseler & Dijkstra (2020); nem problemas de especificação da forma funcional (Ramsey RESET test: p-valor > 0,05), consoante com as sugestões de Sarstedt, Ringle, Cheah, Ting, Moisescu & Radomir (2020).

Apresentação e análise dos resultados

Como se observa, a hipótese H_{1a} não pôde ser rejeitada, apontando que indivíduos que vivem um chamado ocupacional atendido possuem maior satisfação no trabalho, conforme proposto por Duffy et al., (2018). Este resultado vai ao encontro aos achados de diversos estudos na literatura sobre o chamado ocupacional (Steger, Dik & Duffy, 2012; Duffy, Bott, Allan. Torrey & Dik, 2012; Duffy, Douglass, Autin, England & Dik, 2016; Allan et al., 2015; Kim, Praskova & Lee, 2016; Jung & Kim, 2020). Este resultado aponta que à medida que o indivíduo enxerga o seu trabalho como um chamado, a satisfação percebida ao vivenciar tal realidade atinge níveis mais elevados. Tais achados são

consistentes com as evidências já existentes e dão maior robustez ao modelo teórico do chamado ocupacional.

Os resultados também não permitiram rejeitar a hipótese H_{1b} . Desta forma, indivíduos que vivenciam a experiência de um chamado ocupacional atendido possuem maiores índices de performance no trabalho. Tal achado também vai ao encontro do proposto no modelo teórico do chamado ocupacional e à literatura. Tal performance pode ser um produto direto do chamado ocupacional (Kim, Shin, Vough, Hewlin & Vandenberghe, 2018) ou proveniente de uma autoeficácia superior por parte daqueles que vivem um chamado ocupacional (Praskova, Hood & Creed, 2014; Park, Sohn & Ha; 2016) ou através de um maior engajamento no trabalho (Gazica & Spector, 2015). Os resultados encontrados reforçam a literatura existente e dá maior suporte teórico para o chamado ocupacional.

A hipótese H_{2a} foi rejeitada pelo sinal do coeficiente. Sendo assim, os resultados indicam que viver um chamado ocupacional reduz os níveis de Burnout para os indivíduos que experimentam essa realidade. Embora a WCT coloque a relação entre viver um chamado ocupacional e Burnout como positiva, outros estudos encontraram evidências que podem sugerir o contrário, ou seja, que o chamado ocupacional pode estar relacionado a um menor nível de Burnout. Por exemplo, Gazica e Spector (2015) e Felix e Blulm (2020), em seus estudos comparando diferentes grupos acerca de suas percepções sobre o chamado ocupacional, encontraram que o grupo que possuía um chamado atendido apresentava menores níveis de sintomas psicológicos. Assim, o chamado ocupacional pode estar agindo como um amenizador do Burnout para os indivíduos que vivem essa realidade. Resultados são consistentes também com os achados de Silva, Félix e Mainardes (2021), que encontraram evidências de que quanto mais um indivíduo percebe um chamado ocupacional e o vivencia, menores são os sintomas de *burnout* e de estresse. Ainda segundo os autores, o *burnout* seria uma consequência do chamado somente através das tensões paradoxais que podem surgir em virtude de possuir um chamado e estar sentido esgotamento em função do trabalho.

Uma possível explicação para essa diferença no resultado pode estar no próprio modelo teórico proposto por Duffy et al., (2018). No modelo, os autores utilizaram estudos feitos com médicos (Creed et al., 2014), enfermeiros e professores (Vinje & Mittelmark, 2007), empregos que, segundo os próprios autores, atraem os indivíduos para ambientes vulneráveis de estresse emocional e interpessoal. Assim sendo, é possível que o Burnout seja uma característica desses ambientes e particular de algumas profissões que já são naturalmente estressantes e não uma consequência de se possuir um chamado ocupacional.

Outra possível explicação pode estar no contexto estudado. Os dados são de corte transversal e foram coletados entre novembro de 2020 até março de 2021, momento em que o mundo vivia a pandemia do novo Coronavírus. Felix e Blulm (2020) argumentaram que o contexto socioeconômico pode afetar nos resultados e apontaram ainda que um ambiente de escassez de oportunidades e crise financeira podem levar os indivíduos a se sentirem privilegiados quando comparados com outros em sua volta, amenizando sintomas negativos relacionados ao chamado ocupacional. Desta forma, como o Brasil foi economicamente afetado na crise do Coronavírus e houve aumento no número de pessoas desempregadas, é possível que esse contexto tenha feito o indivíduo enxergar o trabalho como um privilégio e como um meio para satisfazer suas necessidades básicas (Felix & Cavazotte, 2019).

A hipótese H_{2b} também não pôde ser rejeitada. Este resultado é consistente com a literatura ao corroborar com as evidências de que possuir um chamado ocupacional pode levar a maiores níveis de *Workaholism*. Aqueles que possuem um chamado ocupacional tendem a sacrificar seu tempo pessoal e buscar viver tal chamado (Berkelaar & Buzzanell, 2015). E quando alcançam o chamado ocupacional desejado, os indivíduos têm maior propensão a investir mais tempo pessoal em prol do

trabalho (Bunderson & Thomposon, 2009; Clinton, Conway & Sturges, 2017). Este achado também vai ao encontro dos achados de Kim et al., (2018), que argumentam que as empresa podem se beneficiar com a contratação de indivíduos com chamado ocupacional atendido, uma vez que estes indivíduos tendem a contribuir mais com a orgnização por meio do seu trabalho. Os resultados encontrados para essa hipótese são consistetes com a literatura e corroboram o modelo teórico da WCT.

Já a hipótese H₃ também não pôde ser rejeitada. Este resultado é consistente com a literatura acerca da religiosidade no trabalho ao trazer novas evidências de que pessoas religiosas tendem a apresentar menor incidência de Burnout. É possível de que o discurso religioso de que o sofrimento possui um propósito divino e aproxima da espiritualidade (Silva, 2008) faça os indivíduos encararem os problemas e danos à saúde ocasionados no trabalho como algo que lhes proporcionará maior espiritualidade. É possível que também enxerguem tal sofrimento como um plano divino, fazendo com que o problema se torne mais leve para saúde mental desses indivíduos. Outra possível explicação pode estar relacionada aos achados de Miner, Sterland e Dowson (2009) e Miner et al., (2015), que apontaram que o senso de um chamado espiritual está negativamente relacionado ao Burnout. Desta forma, é possível que o senso de chamado espiritual, somado ao senso de chamado ocupacional gere nesses indivíduos uma nova forma de encarar o sofrimento ligado ao trabalho, fazendo com que o sofrimento seja ressignificado, amenizando a incidência de Burnout.

As hipóteses H_{4a} e H_{4b} também foram rejeitadas pelo sinal do coeficiente. Este resultado é o oposto do proposto no modelo teórico por Duffy et al., (2018). Uma explicação concebível pode também estar ligada ao contexto no qual o estudo foi feito. É verossímil supor que com o cenário de desemprego e de pandemia, os indivíduos tenham passado a ver seus empregos de uma outra forma, amenizando as consequências negativas. Berkelaar e Buzzanell (2015) apontam que os indivíduos que possuem um chamado ocupacional atendido sacrificam tempo pessoal para viver o chamado. No memento que os dados foram coletados, em virtude da COVID-19, grande parte dos estabelecimentos comerciais de recreação estavam com restrição no seu funcionamento. Segundo dados do Banco Central (2021), houve uma redução de até 81% no faturamento desses locais. Sendo assim, é possível que, a percepção de estar sacrificando momento de lazer tenha sido amenizada.

Por fim, as hipóteses H_{5a} e H_{5b} também não puderam ser rejeitadas, corroborando a WCT. Os resultados são consistentes com os achados de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), Chung e Han (2014) e Demerouti, Bakker e Leiter (2014). Os achados dão maior robustez ao modelo teórico do chamado ocupacional. Desta forma, como o *burnout* se relaciona negativamente com a satisfação no trabalho (Chung & Han, 2014; Demerouti, Bakker & Leiter, 2014), os resultados encontrados são consistentes com o proposto pelo modelo teórico do chamado ocupacional.

Considerações finais

Este estudo buscou examinar o impacto do chamado ocupacional no desempenho e satisfação no trabalho, Burnout, no Workholism e o papel moderador da religiosidade na relação entre viver um chamado ocupacional e o burnout. Isto posto, tem-se que viver um chamado ocupacional está ligado a maiores níveis de desempenho, satisfação no trabalho e Workholism, reforçando as evidências já existentes na literatura sobre o tema.

Não foram encontradas evidências de que o chamado ocupacional leva a maiores níveis de Burnout. Este estudo não teve como amostra uma profissão específica, o que pode indicar que o aumento dos níveis de burnout não estejam relacionados necessariamente ao chamado atendido, mas sim a profissão do indivíduo, sendo o chamado um amenizador do burnout. A relação negativa entre workaholism e satisfação e desempenho no trabalho também foi rejeitada, podendo ser também um

fruto da profissão e não do chamado ocupacional. Estudos futuros podem investigar melhor tal relação.

Os achados ainda apontam que a religiosidade cumpre seu papel moderador entre viver um chamado ocupacional e o burnout, enfraquecendo tal relação. Isto pode sugerir a existência outras características pessoais, além das propostas na Teoria do Trabalho como um Chamado, que podem agir como moderadora dessa relação. Este resultado corrobora os estudos sobre a religiosidade amenizar os níveis de burnout nos indivíduos (Miner, Sterland & Dowson, 2009; Miner et al., 2015).

Este artigo contribui para os estudos acerca do chamado ocupacional ao testar parte das proposições do modelo teórico do chamado ocupacional (WCT) e ao trazer uma nova variável pessoal para o debate acerca deste tema, a religiosidade, abrindo uma discussão sobre características pessoais que possam contribuir com diferentes maneiras de vivenciar a realidade de possuir um chamado. É possível que características pessoais moderem outras relações expostas no modelo de Duffy et al., (2018). Contribui também para a discussão acerca da relação entre possuir um chamado ocupacional e maiores níveis de Burnout, uma vez que, os resultados divergem do modelo teórico proposto por Duffy et al., (2018).

Em termos práticos, esta pesquisa fornece novas evidências para os orientadores de carreiras e para os trabalhadores em si. Ao apontar como a busca pelo chamado ocupacional pode trazer resultados negativos, esta pesquisa contribui ao alertar como a busca pela realização profissional pode trazer consequências negativas aos que vivenciam essa realidade.

Este trabalho foi realizado em um momento no qual o mundo enfrentava a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), que afetou o Brasil de gerando escassez de empregos e uma crise sanitária sem precedentes. Esse fator pode ter influenciado na percepção e nas respostas dos participantes, de forma com que o corte transversal possa ser uma limitação deste estudo, uma vez que o contexto socioeconômico impacta na percepção das pessoas acerca de seus respectivos empregos (Felix & Blulm, 2020).

Estudos futuros podem replicar esta pesquisa em um momento de maior estabilidade econômica para analisar o efeito das “restrições” estruturais no modelo. Igualmente, um estudo de corte longitudinal, acompanhando os indivíduos em um período, sob o entendimento que as relações analisadas, quando avaliadas, progressivamente, podem descortinar como as relações ocorrem; por fim, testar a proposição do chamado e burnout comparando os diferentes grupos acerca da percepção de sobre o chamado ocupacional com uma amostra composta por uma profissão que haja elevado nível de estresse, por exemplo, como enfermeiros, uma vez que os estudos usados no modelo de Duffy et al. (2018) para sustentar a relação entre viver um chamado ocupacional e *burnout* são todos com amostras de profissões naturalmente mais estressantes.

Referências

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a calling, life satisfaction, and workplace climate among a lesbian, gay, and bisexual population. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 306-319. <https://doi.org/10.1002/cdq.12030>
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human relations*, 68(1), 157-178. <https://doi.org/10.1177/0018726714526265>
- 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. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>

- Cammann, C. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices*, 71-138.
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20, 338–353. doi:10.1177/1069072711436162. <https://doi.org/10.1177/1069072711436162>
- Carlotto, M. S., & Miralles, M. D. L. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150. <https://doi.org/10.4013/ctc.2010.32.08>
- Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the boundaries of career calling: The moderating roles of procedural justice and psychological safety. *Journal of Career Development*, 45(2), 103-116. <https://doi.org/10.1177/0894845316671214>
- Chung, B., & Han, J. Y. (2014). Influential factors related to job satisfaction in hospice nurses: Focus on emotional labor and burnout. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 20(3), 322-331. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.322>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A metaanalytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). “It’s tough hanging-up a call”: the relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Cohen, J. (1988). A power primer. In: Kazdin, A. E. (Ed.). *Methodological issues & Strategies in clinical research*. 2. ed. Washington: APA.
- Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A., & Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors. *Journal of Career Development*, 41(6), 547-561. <https://doi.org/10.1177/0894845313520493>
- Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 1069072720909039. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nvksc>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 96. <https://doi.org/10.1037/a0035062>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634-646. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626>
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219. <https://doi.org/10.1037/a0031934>
- 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. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- 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. <https://doi.org/10.1037/cou0000318>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>

- Dordunu, W., Owusu, G. M. Y., & Simpson, S. N. Y. (2020). Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(1), 43-61. <https://doi.org/10.30585/jrems.v2i1.405>
- 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. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2020.51.281-296>
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in psychology*, 10, 1940. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940>
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational behavior*, 91, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.008>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Horvath, M. (2015). Predicting work outcomes from religiosity and perceived calling. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 144-155. <https://doi.org/10.1002/cdq.12010>
- Jung, G. A., & Kim, M. J. (2020). Work performance and calling as factors influencing job satisfaction among nurse midwives working in the delivery room. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 26(1), 10-18. <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2020.02.27>
- Kim, H. J., Praskova, A., & Lee, K. H. (2016). Cross-cultural validation of the Career Calling Scale for Korean emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 25, 434 – 449. <https://doi.org/10.1177/1069072716639852>
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 71(10), 1319-1347. <https://doi.org/10.1177/0018726717743310>
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of business ethics*, 95(2), 319-337. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0362-z>
- Lee, A. Y. P., Chen, I. H., & Chang, P. C. (2018). Sense of calling in the workplace: The moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations. *Journal of Management and Organization*, 24(1), 129. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.16>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathew, G. C., Prashar, S., & Ramanathan, H. N. (2018). Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), 302-322. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.090913>
- Miner, M., Sterland, S., & Dowson, M. (2009). Orientation to the demands of ministry: Construct validity and relationship with burnout. *Review of religious research*, 463-479.
- Miner, M., Bickerton, G., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(1), 57-71. <https://doi.org/10.1080/13674676.2014.1003168>
- Moreira-Almeida, A., Peres, M. F., Aloe, F., Neto, F. L., & Koenig, H. G. (2008). Versão em português da Escala de Religiosidade da Duke: DUREL. *Archives of Clinical Psychiatry*, 35(1), 31-32. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832008000100006>
- Olowookere, E. I., Adekeye, O. A., Adejumo, G. O., Agoha, B. C., & Sholarin, M. A. (2016). Influence of religiosity on turnover intention: empirical evidence from Sselected employees in Lagos and Ogun States. *IFE Psychologia: An International Journal*, 24(2), 132-138.

- Park, J., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J. (2016). South Korean salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 415-428. <https://doi.org/10.1177/1069072715599354>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>
- R Core Team. (2020). R: A language and environment for statistical computing.
- Rodwell, J. J., Kienzle, R., & Shadur, M. A. (1998). The relationship among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: The integral role of communications. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 37(3-4), 277-293. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199823/24\)37:3/4<277::AID-HRM9>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199823/24)37:3/4<277::AID-HRM9>3.0.CO;2-E)
- Sanchez, G. (2013). PLS path modeling with R. *Berkeley: Trowchez Editions*, 383, 2013.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531-554. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 27(3), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Schamberger, T., Schuberth, F., Henseler, J., & Dijkstra, T. K. (2020). Robust partial least squares path modeling. *Behaviormetrika*, 47(1), 307-334. <https://doi.org/10.1007/s41237-019-00088-2>
- Silva, R. R. D. (2008). Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 28(4), 768-779. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400009>
- Silva, A. F. M. D., F, Felix, B., & Mainardes, E. W. (2021). Occupational callings: A double-edged sword for burnout and stress. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 26(1), 45-55.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2007). Job engagement's paradoxical role in nurse burnout. *Nursing & health sciences*, 9(2), 107-111. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2007.00310.x>
- Weaver, G. R., & Agle, B. R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of management review*, 27(1), 77-97. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922390>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Oppe, C. van (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>