

WORKAHOLISMO DOCENTE: RELACIONANDO VOCAÇÃO, ENGAJAMENTO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

TEACHER WORKAHOLISM: CONNECTING VOCATION, ENGAGEMENT AND PROFESSIONAL SATISFACTION

Recebido em 12.04.2024 Aprovado em 20.11.2024

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i4.62565>

Polyana Ribeiro

rpolyana@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração/Fucape Pesquisa e Ensino - Vitória/Espírito Santo, Brasil
ORCID iD 0009-0006-4289-4841

Silvania Neris Nossa

silvanianossa@fucape.br

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração/Fucape Pesquisa e Ensino - Vitória/Espírito Santo, Brasil
ORCID iD 0000-0001-8087-109X

Sabrina Oliveira de Figueiredo

sabrinafigueiredo@fucape.br

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração/Fucape Pesquisa e Ensino - Vitória/Espírito Santo, Brasil
ORCID iD 0000-0002-3302-9489

Lara Mendes Christ Bonella Sepulcri

larasepulcri@fucape.br

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração/Fucape Pesquisa e Ensino - Vitória/Espírito Santo, Brasil
ORCID iD 0000-0003-2706-6125

Resumo

Este estudo objetivou verificar a moderação do workaholismo entre o chamado vocacional e a satisfação; além disso, constatar se professores que têm o chamado atendido são mais engajados e, se professores engajados são mais satisfeitos profissionalmente. O público-alvo foi composto por docentes de diferentes níveis de ensino no Brasil. Metodologicamente, adotou-se a modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais, utilizando o software SmartPLS. Entre os resultados, a pesquisa revelou a relação positiva entre vocação, engajamento e satisfação profissional; bem como, evidenciou o efeito moderador do workaholismo sobre o engajamento e a realização profissional docente.

Palavras-chave: Workaholismo. Docência. Chamado vocacional. Engajamento. Satisfação no trabalho.

Abstract

This study aimed to examine the moderation of workaholism between vocational calling and satisfaction; furthermore, to ascertain whether teachers who have their calling fulfilled are more engaged; and whether engaged teachers are more professionally satisfied. The target audience consisted of educators from different levels of education in Brazil. Methodologically, structural equation modeling with partial least squares estimation was adopted, using SmartPLS software. Among the results, the research revealed a positive relationship between calling, engagement, and professional satisfaction; as well as evidenced the moderating effect of workaholism on engagement and teacher professional fulfillment.

Keywords: Workaholism. Teachers. Vocational calling. Engagement. Job satisfaction.

Introdução

Este estudo aborda a moderação do workaholismo na relação entre um chamado atendido e a satisfação no trabalho realizado por professores, além do engajamento no desenvolvimento da docência objetivando a satisfação pessoal. No começo da década de 1970, Oates (1971) conceituou workaholismo como uma compulsão, uma necessidade de trabalhar incessantemente. Esse fenômeno também acontece na área do ensino. Cury Junior (2012) mostra que a docência não é exclusiva à sala de aula, se estendendo para atividades que adentram o tempo de lazer e os espaços familiares com certa frequência. Para Martins et al. (2021), os níveis de engajamento de professores variam conforme as pressões psicológicas que envolvem a necessidade de obtenção de resultados, os quais devem ser atingidos pelos professores em sua prática docente.

Diante da relevância deste tema, diversos estudos têm procurado melhor explorá-lo. Bakker e Leiter (2010), por exemplo, identificam que o chamado ocupacional no trabalho está relacionado ao bem-estar e a satisfação do colaborador. Por sua vez, Di Stefano e Gaudiino (2019) e Borges et al. (2020) encontraram relações positivas entre o chamado ocupacional e o engajamento no trabalho, o que permite supor uma relação indireta entre chamados e satisfação do trabalhador. Uma vez que a satisfação no trabalho costuma ser considerada como uma variável antecedente ao desempenho profissional, há uma intuição geral de que elevados níveis de chamados ocupacionais levam a maior desempenho (Brinck et al., 2019).

Apesar destes estudos mencionados, há algumas lacunas ainda não preenchidas nessa literatura. Embora tenham evidências de um possível caminho que relacione o chamado ocupacional à satisfação no trabalho, também é possível que esse chamado produza efeitos colaterais que, por vias indiretas, levem a prejuízos ao trabalhador satisfeito com o trabalho. Uma possibilidade seria que, na presença de maiores níveis de workaholismo (Bunderson & Thompson, 2009), o efeito do chamado ocupacional na satisfação pudesse deixar de ser positivo ou mesmo passar a ser negativo. Outra possibilidade seria de que workaholismo, quando bem direcionado, pode trazer vantagens para o ambiente de trabalho. Ao se pensar na escola como foco da atuação desses professores que atenderam ao seu chamado ocupacional, o resultado tende a ser a dedicação e a elevação do rendimento, algo que beneficia diretamente o aluno atendido (com um ensino de qualidade) e indiretamente a toda a comunidade escolar (com rendimentos escolares, melhoras dos índices avaliativos, e outros). Nesta perspectiva, para Bakker e Leiter (2010) o workaholismo pode proporcionar bem-estar e satisfação, dada a intensa ligação com o próprio trabalho.

De forma a preencher parte desta lacuna na literatura, contribuindo, assim, com avanços na área acadêmica, este estudo objetiva analisar o efeito moderador do workaholismo entre o chamado vocacional e a satisfação com o trabalho; além de testar se professores que têm o chamado atendido são mais engajados e se os professores engajados são mais satisfeitos no trabalho. Para tanto, foi realizado um estudo de natureza quantitativa, tendo como participantes professores de escolas públicas e privadas de todo o Brasil. Como método foi adotada a modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais, cujos dados foram analisados com o recurso do *software* SmartPLS.

O presente estudo oferece contribuições acadêmicas e práticas. Em primeiro lugar, o estudo apresenta uma problematização do chamado ocupacional como uma variável desejável para a satisfação na carreira, ideia amplamente difundida por *coaches* contemporâneos (Felix & Blum, 2020). Depois, em termos práticos, o estudo também pretende despertar nos professores a necessidade de melhoria na visão crítica no que se refere à realização, enquanto indivíduos e profissionais, no desenvolvimento das suas atividades laborais; além disso, pode instigar reflexões quanto à prática docente desenvolvida e sua influência nos desempenhos de estudantes e da instituição escolar.

Referencial Teórico

Satisfação no trabalho

Há vários autores que apresentam definições sobre satisfação no trabalho. Harris (1989) define satisfação como um sentimento que resulta de tudo que envolve o trabalho. Enquanto Fraser (1996) alega que satisfação no trabalho é um estado subjetivo, dinâmico, pessoal e constantemente mutável por condições internas e externas tanto por parte do trabalhador quanto do trabalho.

Larocca e Girardi (2011) afirmam que, especificamente na docência, a satisfação é importante, não apenas para o bem-estar docente, mas, principalmente, para a qualidade do trabalho pedagógico realizado por professores cotidianamente nas escolas. Branquinho (2022) alega que a satisfação no trabalho é uma temática de grande relevância para o sucesso das organizações, por estar relacionada a “fatores que podem identificar níveis de produtividade, de desempenho, de intenções de saídas e permanência do emprego, bem como de absenteísmo (Branquinho, 2022, p. 63)”.

Ainda sobre o assunto, Bruxel (2017) constatou em seus estudos que estar inserido em um clima organizacional agradável melhora o desempenho dos trabalhadores, uma vez que estarão mais confortáveis e, conseqüentemente, satisfeitos. Com os resultados de seus estudos, Bruxel (2017, p. 4) concluiu que “a motivação em realizar seu trabalho de forma satisfatória depende não somente do colaborador saber fazer, mas também de poder fazer, isto é, possuir recursos para realização deste.”

Nunes e Felix (2019), utilizados como referência conceitual nesta pesquisa, definem a satisfação do indivíduo como um conjunto de condições referente ao bem-estar da vida da pessoa. Deve-se, assim, se atentar quando essas condições de vida podem ser obtidas no contexto laboral, pois possibilita analisar o construto de satisfação no trabalho. Tal construto costuma ser apresentado como variável dependente em estudos no campo do comportamento organizacional.

Engajamento

Engajamento é um construto motivacional que se caracteriza por absorção, vigor e dedicação. Quando esse construto tem relação com o trabalho, há o sentimento de realização persistente (Schaufeli et al., 2013; Cavalcanti & Silva, 2020). Para Schaufeli et al. (2002) o engajamento no trabalho é um estado mental positivo para o funcionário, pois sua energia e seu esforço são investidos nas atividades em que há identificação, realização ou prazer ao desempenhar suas atividades.

Guimarães (2019, p. 23) afirma que o “engajamento no trabalho é um aspecto fundamental para a manutenção do trabalho e satisfação das necessidades, atualmente o grande desafio é manter os trabalhadores engajados e preparados para toda a competitividade e os fatores do mundo corporativo”. Para Guimarães (2019, p. 23) o trabalho, na contemporaneidade, “ganhou perspectivas de valor e significado para a vida dos trabalhadores, até chegar ao ponto de virar fonte de prazer e satisfação individual, como quando um trabalhador está engajado”.

Diante do assunto, Souza (2017, p. 18) adverte que “é de grande interesse para as Organizações investirem em promover o engajamento dos indivíduos que compõem seus funcionários, trabalhadores e/ou colaboradores”. Ao tratar sobre as vantagens do engajamento a autora destaca que há literaturas apresentando os ganhos positivos que os indivíduos engajados proporcionam a si mesmo enquanto indivíduos e para a empresa. Souza (2017, p. 19) destaca um interessante ponto sobre a “importância que a organização tenha exigências e demandas condizentes com os recursos, tanto de trabalho quanto humanos, disponíveis” pois, um dos principais motivos para o baixo engajamento com o trabalho e o adoecimento no ambiente de trabalho, “é o fato de se exigir muito dos trabalhadores sem lhes dar os recursos devidos para desempenho da tarefa” (Souza, 2017, p. 19).

Pelo exposto, entende-se que trabalhadores engajados experimentam prazer em realizar suas atividades e apresentam significativo índice de produtividade de forma saudável, e não podem assim serem confundidos com pessoas que estão viciadas em trabalhar, e que não conseguem equilibrar a vida pessoal e a vida profissional (Schaufeli et al., 2013; Kumar & Bagga, 2023). Essa afirmação leva a refletir se o engajamento por parte dos professores ao exercer a docência lhes proporciona prazer e os deixam mais satisfeitos com o trabalho. Nesse sentido, apresenta-se a primeira hipótese de pesquisa:

H1: Professores engajados são mais satisfeitos no trabalho.

Chamado ocupacional

Nunes e Felix (2019) apresentam duas abordagens para o chamado ocupacional: a existencial, que é uma motivação religiosa ou espiritual para perseguir um determinado chamado, e a secular, que foca no significado e no prazer que a pessoa sente ao fazer parte do chamado que possui. Também é possível compreender o chamado ocupacional como um ofício no qual a pessoa se sente motivada a buscar, dotada de significado e que seja uma parte central de sua identidade (Wrzesniewski et al., 1997). Aliás, o estudo de Diniz et al. (2024), realizado com trabalhadores de diversas profissões no Brasil, confirmou que perceber um chamado vocacional provoca, de forma positiva, ao trabalhador o alcance do significado de sua própria vida.

Para a literatura há três fundamentos comuns de entendimento no que diz respeito aos chamados ocupacionais (Nunes & Felix, 2019). O primeiro deles pauta-se na noção de que se há um chamado ocupacional tem-se também um “chamador”, que segundo os autores “pode se manifestar na figura de um poder superior, de uma causa de vida, de necessidades da sociedade ou de um legado familiar” (Nunes & Felix, 2019, p. 1). Há também o entendimento compartilhado no qual o chamado funciona como um desígnio que uma pessoa tem para com a própria vida. E o último fundamento é a crença de que o chamado ocupacional tem viés pró-social, em que a carreira ajuda as pessoas a alcançarem seus objetivos direta ou indiretamente, proporcionando-lhes satisfação com as suas escolhas.

Quando indivíduos conseguem viver os chamados ocupacionais que percebem para si, Nunes e Felix (2019) defendem que tal percepção proporciona resultados positivos, podendo atuar como fator motivacional para o desempenho de suas funções laborais e de engajamento com o trabalho e o meio laboral. Felix e Blulm (2020) constatarem que os benefícios de um chamado atendido ocorrem quando o chamado ocupacional se alinha à percepção de significado. Por isso, o chamado ocupacional apresenta benefícios quando o indivíduo percebe em sua vocação significado para a vida. Para os autores um indivíduo motivado é uma pessoa energizada ou ativada em direção a um propósito. Diante do exposto apresenta-se a segunda hipótese de pesquisa:

H2: Professores que percebem o chamado são mais engajados no trabalho.

Para completar, perceber um chamado tem relação com o quanto a pessoa crê ser chamada para uma determinada profissão. Viver um chamado ocupacional mostra o quanto a pessoa está atualmente envolta em um emprego que atenda a esse chamado (Duffy et al., 2017; Duffy & Sedlacek, 2007). O chamado ocupacional atendido pode resultar em benefícios profissionais, como maior satisfação no trabalho (Duffy et al., 2013), maior autoeficácia (Praskova et al., 2014), maior adaptabilidade (Douglass & Duffy, 2015) e melhor desenvolvimento profissional (Duffy & Sedlacek, 2007). Com isso, pode-se inferir pela literatura que viver um chamado vocacional está diretamente ligado ao bem-estar no trabalho. Com isso, apresenta-se a terceira hipótese de pesquisa:

H3: Professores que percebem o chamado são mais satisfeitos no trabalho.

Workaholismo

Spence e Robbins (1992) apresentam o *workaholic* como um indivíduo que trabalha fundamentado em seu entusiasmo e nas suas próprias pressões internas, o que acaba por estimulá-lo a realizar excesso de horas trabalhadas por dia. Para os autores a diferença entre o indivíduo que trabalha por satisfação e o que trabalha por pressão interior, é que o último não sente satisfação no extenso desenvolvimento de suas atividades, já o primeiro sente-se animado por fazê-lo, assim como os que percebem e seguem seus chamados vocacionais. Com isso é possível classificar os *workaholics* em dois grupos: pessoas insatisfeitas e pessoas satisfeitas. *Workaholics* satisfeitos trabalham em excesso, têm envolvimento e percebem benefícios nessa prática. *Workaholics* insatisfeitos, por sua vez, também priorizam o trabalho, mas não por paixão ou desejo e sim por falta de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

Nesta temática, Scott et al. (1997) desenvolveram um estudo que identificou três tipos de comportamento dos *workaholics*, quais sejam: os perfeccionistas, os orientados para a realização e os compulsivos dependentes. Os autores destacam que cada perfil possui suas particularidades:

- Perfeccionista: tem necessidade de estar no controle, costuma ser inflexível e se preocupa demais com regras, detalhes, etc;
- Orientado para a realização: tem identidade com a carreira, avança para conseguir a excelência, deseja cargos com mais responsabilidades, além de possuir alta motivação para se realizar. Identificam-se aqui as pessoas que vivem um chamado, e que também são classificadas como *worklovers*; e
- Compulsivo-dependente: tem dependência pelo trabalho ou compulsão para trabalhar. A pessoa que possui esse perfil trabalha excessivamente e, ainda que reconheça o excesso de trabalho, não consegue reduzir a carga do trabalho.

Ainda sobre o workaholismo, Seybold e Salomone (1994) apresentam vários fatores que levam ao comportamento *workaholic*, tais como: vício; o trabalho como escape dos problemas pessoais; importância de controlar a vida; características de uma pessoa demasiadamente competitiva; o workaholismo como herança dos pais; além do comprometimento com a autoimagem e autoestima, o que leva a cobranças extremas.

Machlowitz (1980) destaca que qualquer pessoa que trabalha em demasia é considerada *workaholic* e que há uma classe de *workaholics* que, além de produtiva, é feliz com o que faz, especialmente quando os seus postos de trabalho são adequados, as condições de trabalho são estimulantes e quando seus familiares apoiam esse ritmo de trabalho. Para Schaufeli et al. (2013) um indivíduo engajado entende quando está inspirado ao sentir deleite em suas atividades, logo, o workaholismo proporcionaria satisfação ao realizar o próprio trabalho. Segundo os autores, o trabalho é executado de uma maneira que beneficia ao funcionário e à empresa para quem ela presta o serviço. Enquanto para Killinger (1991) o *workaholic* é uma pessoa em tentativa de ser aprovada, respeitada e aceita por seus pares, que transforma seu trabalho em um caminho para atingir sucesso e aprovação.

Stefaniczen et al. (2010), por outro lado, mostram que os *workaholics* se comportam de maneira exacerbada por preocupações particulares, razões financeiras, além de baixa autoestima e sensação de vazio. Com isso, os autores mostram que o efeito do chamado na satisfação com o trabalho é mais fraco. Nesta mesma perspectiva, segundo Oates (1971), os *workaholics* têm uma necessidade de trabalhar tão exagerada que coloca em risco a saúde, diminui a felicidade, arruína as relações interpessoais e o funcionamento social. Sousa (2022) também apresenta algumas consequências negativas dessa fixação pelo trabalho: desintegração familiar, descontrole sobre a vida, problemas de saúde e até a morte. Portanto, de acordo com o exposto na literatura, apresenta-se a quarta hipótese de pesquisa:

H4: Workaholismo modera a relação entre o chamado ocupacional e a satisfação no trabalho.

Modelo proposto

Considerando as hipóteses desenvolvidas, este estudo propõe o modelo ilustrado na Figura 1 para testar a relação entre os construtos: chamado ocupacional, satisfação no trabalho, workaholismo e engajamento.

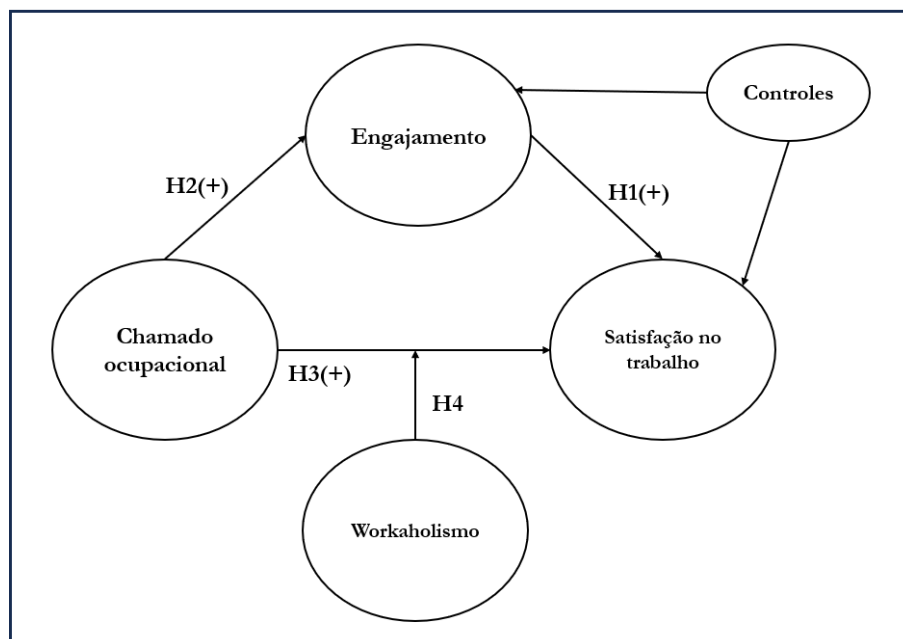


Figura 1. Modelo proposto.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Procedimentos metodológicos

Quanto à abordagem metodológica, este estudo assumiu caráter de pesquisa quantitativa, a qual buscou transformar opiniões e números em informações que foram classificadas e, posteriormente, analisadas.

O contexto do estudo se deu em meio à crise sanitária provocada pela pandemia da COVID-19, que a partir de 2020 obrigou vários setores, inclusive o da educação, a se adequarem às normas de distanciamento social. No decorrer desse fenômeno, professores tentavam dar continuidade às atividades laborais de maneira mais próxima possível do mundo pré-COVID-19, tendo que se adequarem ao processo de ensino e aprendizado por intermédio da utilização de ferramentas tecnológicas (Zorzi et al., 2023).

No que se refere aos procedimentos de pesquisa, devido à aderência com o objetivo do estudo optou-se pela pesquisa mista do tipo *survey* em que foram utilizadas questões predeterminadas para todos os participantes. Todos os dados levantados são dados primários. Os dados foram coletados com o uso de questionários entre 04/03/2022 e 04/06/2022. Para estimar os resultados, foi utilizada a modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais, apoiada pelo software SmartPLS.

Amostra

A amostra da pesquisa contempla 677 professores que atuam em escolas públicas e privadas em diversos estados do Brasil. Este estudo contou com a participação de professores das 5 regiões do país, em um total de 22 unidades da federação, quais sejam: Alagoas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe. Abaixo apresentam-se os dados dos professores respondentes:

Tabela 1. Perfil dos participantes da pesquisa

Dados dos respondentes			
Gênero		%	N
	Feminino	74,8%	507
	Masculino	25,2%	170
Escolaridade	Graduação	9%	61
	Pós-graduação	67,6%	457
	Mestrado	19,8%	134
	Doutorado	3,6%	25
Rede em que atua	Pública	90,3%	611
	Privada	9,7%	66
Tempo de atuação	Até 5 anos	17,4%	118
	Até 10 anos	22,4%	151
	Até 15 anos	18,3%	124
	Mais de 15 anos	41,9%	284
Em quantos turnos trabalha	1	21,2%	144
	2	69,8%	472
	3	9%	61
Vínculo empregatício	Estatutário	65,6%	445
	Designação temporária (DT)	25,5%	172
	Celetista	8,8%	60

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Procedimento

O levantamento dos dados se deu por meio de um questionário que foi aplicado aos professores. O único requisito de participação na pesquisa era que o professor estivesse atuando em sala de aula no ano de 2022. O questionário foi preenchido pelos participantes pelo *Google Forms* de maneira online. O *link* com o questionário da pesquisa contemplava questões com todos os construtos utilizados no estudo, além de questões para o levantamento do perfil dos participantes. O alcance dos respondentes ocorreu por intermédio do compartilhamento do *link* do *Google Forms* por e-mail e nas redes sociais, como em grupos de *WhatsApp*, *Facebook* e *Telegram*.

Instrumentos

Após preenchimento virtual do termo de consentimento livre e esclarecido, os professores participantes da pesquisa responderam inicialmente a um questionário sobre o perfil sociodemográfico, a fim de caracterizar o público e o seu trabalho. As questões envolviam gênero, escolaridade, rede em que atua, estado em que atua, tempo de atuação, quantos turnos de trabalho e tipo de vínculo empregatício.

O questionário com indicadores foi desenvolvido ancorado nos estudos de Price e Mueller (1981) e Carlotto e Câmara (2008) para analisar a Satisfação no trabalho; nos estudos de Dobrow e Tosti-Kharas (2011) para analisar o Chamado ocupacional (também denominado de “Vivência de um chamado”); nos de Schaufeli et al. (2006) para analisar o Engajamento no trabalho; e, no estudo de Theorell (1996) para analisar o Workaholismo. Estes construtos foram respondidos na escala Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente, 5 = concordo totalmente). Tais construtos foram selecionados para tentar traçar o perfil do professor em atuação na sala de aula, a sua relação com o trabalho, as motivações para estar no magistério e suas possíveis realizações e frustrações.

Quanto aos scores, para apresentar a confiabilidade da pesquisa foi importante medir a consistência interna (onde os itens que o compõem medem o mesmo conceito ou construto) de um teste ou uma escala. Para verificar se as afirmações medem cada construto, seguindo os estudos de Hair et al. (2017),

realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (CFA) a fim de verificar as cargas fatoriais dos indicadores dos construtos, além de Variâncias Médias Extraídas (AVE) e Confiabilidades Compostas (CC) dos construtos trabalhados e assim avaliar a validade convergente.

Para a verificação da validade discriminante, utilizou-se o método de Fornell e Larcker (1981), onde foram comparadas as AVE de cada construto e suas relações entre os demais construtos. Para o teste das quatro hipóteses apresentadas no capítulo anterior, foi adotado o método estatístico de modelagem de equações estruturais, uma vez que esse método analisa de maneira simultânea múltiplas variáveis. A análise dos dados foi apoiada pela utilização do SmartPLS 4 pelo método de estimação dos mínimos quadrados parciais e observando os critérios de 677 subamostras e 10.000 iterações (Ringle et al., 2015).

Apresentação e análise dos resultados

As hipóteses apresentadas de que professores engajados são mais satisfeitos no trabalho; se os professores que percebem o chamado ocupacional são mais engajados no trabalho; se os professores que percebem o chamado são mais satisfeitos; e se o workaholismo modera a relação entre o chamado ocupacional e a satisfação no trabalho, foram testadas apoiad

as nas constatações teóricas escolhidas para este estudo. Para validar o modelo de mensuração é necessário que se faça a validade convergente dos construtos e a validade discriminante entre os construtos. Na validade convergente foram analisados cinco critérios verificados na Tabela 2. Considerando o critério das cargas externas dos construtos verificou-se se atendem a regra de Hair et al. (2011), estando acima de 0,70. A seguir expõe-se a tabela de cargas externas, médias e desvio padrão.

Tabela 2. Cargas Externas, Médias e Desvio Padrão

		Construto	Média	Mediana	Desvio Padrão	Cargas externas
Engajamento	ENG1	Na minha profissão, sinto-me cheio de energia.	0,000	0,041	0,477	0,879
	ENG2	Na minha profissão, sinto-me forte e vigoroso.	0,000	0,027	0,478	0,879
	ENG3	Quando me levanto de manhã, sinto vontade de trabalhar.	0,000	0,054	0,537	0,843
	ENG4	Me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.	0,000	0,006	0,528	0,849
	ENG5	Estou orgulhoso do trabalho que faço.	0,000	0,000	0,568	0,823
	ENG6	Estou imerso no meu trabalho.	0,000	0,000	0,691	0,723
	ENG7	Eu me empolgo quando estou trabalhando.	0,000	0,000	0,516	0,857
Satisfação no trabalho	SNT1	Encontro alegria real no meu trabalho.	0,000	0,000	0,541	0,841
	SNT2	Gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas.	0,000	0,000	0,642	0,766
	SNT5	Na maioria dos dias, estou entusiasmado com o meu trabalho.	0,000	0,000	0,495	0,869
	SNT6	Me sinto bem satisfeito com o meu trabalho.	0,000	0,000	0,528	0,849
	SNT7	Trabalho enquanto fator de realização.	0,000	0,003	0,561	0,828
	SNT8	Aproveito as oportunidades que o trabalho oferece para fazer coisas nas quais me destaco.	0,000	0,000	0,677	0,736
	SNT9	O trabalho oferece oportunidades de fazer coisas de que gosto.	0,000	0,000	0,593	0,805
Chamado ocupacional	VUC1	Sou apaixonado pelo que faço no trabalho atualmente.	0,000	0,000	0,527	0,850
	VUC12	O que eu faço no trabalho atualmente é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim.	0,000	0,000	0,498	0,867
	VUC2	A primeira coisa que costumo pensar quando descrevo a mim mesmo é o que eu faço no trabalho atualmente.	0,000	0,000	0,654	0,756
	VUC3	Eu gosto do que faço no trabalho.	0,000	0,000	0,545	0,838

	VUC6	O que eu faço no trabalho atualmente me dá uma satisfação pessoal imensa.	0,000	0,000	0,469	0,883
	VUC7	Sei que o que eu faço no trabalho sempre será parte da minha vida.	0,000	0,000	0,665	0,747
	VUC8	Eu continuaria fazendo o que faço no trabalho mesmo diante de obstáculos graves.	0,000	0,000	0,700	0,715
	VUC9	Sinto uma sensação de destino sobre o que eu faço no trabalho atualmente.	0,000	0,000	0,651	0,759
Workaholismo	WHL10	Você pode escolher como fazer o seu trabalho.	0,000	0,000	0,708	0,706
	WHL11	Você pode escolher o que fazer no seu trabalho.	0,000	0,000	0,757	0,653
	WHL6	Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho.	0,000	0,000	0,637	0,771
	WHL7	Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados.	0,000	0,000	0,697	0,717
	WHL8	Seu trabalho exige que você tome iniciativas.	0,000	0,000	0,669	0,743

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para analisar o modelo de mensuração foram verificadas as validades de construto convergente e discriminante. Na validade convergente, os indicadores do construto precisam ter alta proporção de variância em comum. Para a validade discriminante busca-se o grau em que um construto se difere dos demais.

Tabela 3. Indicadores de Validade Convergente

Construto: Satisfação no Trabalho						
Indicador	Carga fatorial	AVE	CC	Alfa de Cronbach	rho_A	rho_C
Encontro alegria real no meu trabalho.	0,841	0,664	0,932	0,915	0,917	0,932
Gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas.	0,766					
Na maioria dos dias, estou entusiasmado com o meu trabalho.	0,869					
Me sinto bem satisfeito com o meu trabalho.	0,849					
Trabalho enquanto fator de realização.	0,828					
Aproveito as oportunidades que o trabalho oferece para fazer coisas nas quais me destaco.	0,736					
O trabalho oferece oportunidades de fazer coisas de que gosto.	0,805					
Construto: Chamado Ocupacional						
Sou apaixonado pelo que faço no trabalho atualmente.	0,850	0,647	0,936	0,921	0,929	0,936
A primeira coisa que costumo pensar quando descrevo a mim mesmo é o que eu faço no trabalho atualmente.	0,756					
Eu gosto do que faço no trabalho.	0,838					
O que eu faço no trabalho atualmente me dá uma satisfação pessoal imensa.	0,883					
Sei que o que eu faço no trabalho sempre será parte da minha vida.	0,747					
Eu continuaria fazendo o que faço no trabalho mesmo diante de obstáculos graves.	0,715					
Sinto uma sensação de destino sobre o que eu faço no trabalho atualmente.	0,759					
O que eu faço no trabalho atualmente é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim.	0,867					
Construto: Engajamento						
Na minha profissão, sinto-me cheio de energia.	0,879	0,702	0,943	0,928	0,931	0,943
Na minha profissão, sinto-me forte e vigoroso.	0,879					

Quando me levanto de manhã, sinto vontade de trabalhar.	0,843					
Me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.	0,849					
Estou orgulhoso do trabalho que faço.	0,823					
Estou imerso no meu trabalho.	0,723					
Eu me empolgo quando estou trabalhando.	0,857					
Construto: Workaholismo						
Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho.	0,771					
Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados.	0,717					
Seu trabalho exige que você tome iniciativas.	0,743					
Você pode escolher como fazer o seu trabalho.	0,706					
Você pode escolher o que fazer no seu trabalho.	0,653					

Fonte: Dados da pesquisa (2022) aplicados ao SmartPLS.

Legenda: AVE – Average Variance Extracted; CC – Confiabilidade Composta; rho_A – Correlação de Spearman.

Foram mantidas as cargas fatoriais dos construtos “Satisfação no Trabalho”, “Chamado Ocupacional” e “Workaholismo” abaixo de 0,70 porque os demais critérios de validação convergente foram atendidos. Manter essas cargas fatoriais colaborou para a validade do construto e para garantir a confiabilidade e a comparabilidade entre os estudos (Bido & Silva, 2019; Devellis, 2016; Netemeyer et al., 2003). A Tabela 3 apresenta CC (confiabilidade composta) acima de 0,80 e Alfa de Cronbach acima de 0,70. Dessa forma, infere-se que todas as medidas são consistentes e representam os construtos utilizados.

Tabela 4. Matriz de Cargas Cruzadas – Critério de Chin (1998)

	Chamado	Engajamento	Satisfação	Whorkaholismo
VUC1	0,850	0,763	0,791	0,609
VUC12	0,867	0,782	0,741	0,575
VUC2	0,756	0,640	0,632	0,495
VUC3	0,838	0,775	0,754	0,591
VUC6	0,883	0,784	0,778	0,561
VUC7	0,747	0,616	0,589	0,476
VUC8	0,715	0,596	0,554	0,476
VUC9	0,759	0,605	0,578	0,491
ENG1	0,753	0,879	0,749	0,551
ENG2	0,754	0,879	0,751	0,543
ENG3	0,727	0,843	0,727	0,503
ENG4	0,733	0,849	0,697	0,547
ENG5	0,740	0,823	0,721	0,631
ENG6	0,651	0,723	0,584	0,536
ENG7	0,744	0,857	0,748	0,622
SNT1	0,690	0,706	0,841	0,584
SNT2	0,655	0,647	0,766	0,515
SNT5	0,722	0,755	0,869	0,516
SNT6	0,731	0,744	0,849	0,509
SNT7	0,715	0,733	0,828	0,552
SNT8	0,619	0,602	0,736	0,512
SNT9	0,709	0,654	0,805	0,599
WHL10	0,459	0,449	0,439	0,706
WHL11	0,434	0,420	0,403	0,653
WHL6	0,607	0,614	0,607	0,771
WHL7	0,418	0,423	0,433	0,717
WHL8	0,446	0,468	0,462	0,743

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Tabela 4 apresenta a análise das matrizes de cargas cruzadas dos construtos. Os construtos de Chamado Ocupacional, Satisfação no Trabalho e Engajamento ficaram acima de 0,70, valor que atesta a consistência dos construtos analisados. O construto Workaholismo não teve todos os dados analisados com confiabilidade acima de 0,70, o que demonstra inconsistência do construto.

Tabela 5. Validade Discriminante – Fornell e Larcker (1981)

Construtos	Chamado Ocupacional	Engajamento	Satisfação no Trabalho	Workaholismo
Chamado Ocupacional	0,804			
Engajamento	0,871	0,838		
Satisfação no Trabalho	0,850	0,851	0,815	
Workaholismo	0,668	0,672	0,663	0,719

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nota: Os valores em destaque na diagonal principal representam as raízes quadradas das AVEs – Average Variance Extracted – de cada construto.

A Tabela 5 mostra o critério de Fornell e Larcker (1981) para verificar a validade discriminante. Nela observa-se a raiz quadrada da AVE de cada construto, essa raiz quadrada deve ser maior que as correlações do construto com os demais construtos do modelo. Observando os valores em negrito da diagonal principal da tabela, vê-se que 50% dos construtos atendem o critério de Fornell e Larcker (1981), portanto, o modelo possui validade discriminante parcial.

Análise do Construto “Satisfação no Trabalho”

O construto de satisfação no trabalho levou em consideração questões como fidelidade, realização e apreço pelo trabalho desenvolvido, reforçando o estudo de Schaufeli et al. (2013), alegando, assim, que uma pessoa engajada percebe prazer em suas atividades e realiza o trabalho de uma maneira que beneficia todos os envolvidos nessa relação. A seguir, a Tabela 6 demonstra as respostas a cada uma das questões relacionadas à satisfação. As opções variavam entre 1 – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente.

Tabela 6. Satisfação no trabalho.

Construto Satisfação no trabalho	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5
Encontro alegria real no meu trabalho.	3,1%	10,6%	16,5%	46,8%	23%
Gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas.	5,5%	15,2%	23,9%	36%	19,5%
Raramente fico entediado com o meu trabalho.	8,8%	20,2%	16,5%	20,4%	34,1%
Não levaria em consideração uma troca de emprego.	20,6%	18,1%	15,3%	24,6%	21,2%
Na maioria dos dias, estou entusiasmado com o meu trabalho.	7,4%	14,6%	21,88%	35,4%	20,8%
Me sinto bem satisfeito com o meu trabalho.	5,9%	15,8%	20,5%	36,3%	21,5%
Trabalho enquanto fator de realização.	6%	13,1%	24%	33,5%	23,3%
Aproveito as oportunidades que o trabalho oferece para fazer coisas nas quais me destaco.	3,8%	8,8%	19,3%	40,7%	27,3%
O trabalho oferece oportunidades de fazer coisas que gosto.	4,3%	10,9%	16,5%	39,4%	28,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A tabela nos mostra que a maioria dos entrevistados está satisfeita no trabalho. Tal constatação pode ser observada, por exemplo, pelas respostas relativas às perguntas sobre “Encontro alegria real no meu trabalho”; “Na maioria dos dias, estou entusiasmado com o meu trabalho”; “Me sinto bem satisfeito com meu trabalho”; “Trabalho enquanto fator de realização”; e “O trabalho oferece oportunidades de fazer coisas que gosto” – as quais contabilizaram mais de 50% das respostas nas opções 4 e 5 da escala. Em se tratando do campo de pesquisa relativo à docência, esse achado indica aspectos positivos, não somente referente aos respondentes que são profissionais da educação, mas, especialmente, para o público-alvo

desse trabalho que são os estudantes – uma vez que, segundo Larocca e Girardi (2011), a satisfação, nesse caso, reflete na qualidade do trabalho ofertado pelos professores no ambiente escolar.

Um dado, porém, chama a atenção, quando perguntados se “Não levaria em consideração uma troca de emprego.” mais de 45% dos entrevistados responderam que cogitam trocar de emprego e 15,3% estão indiferentes ao emprego – o que conduz a reflexão de que, embora sintam alegria e entusiasmo com o trabalho docente, além de outros aspectos positivos, como a realização profissional, os professores, diante de outras oportunidades, podem optar pela troca profissional. Esse resultado, notadamente, contraria as considerações de Branquinho (2022), pois, conforme a autora, que estudou a satisfação no âmbito dos profissionais técnico-administrativos de uma universidade pública federal, o bem-estar dos profissionais denota sucesso organizacional, o que por via de consequência, influencia positivamente o desempenho profissional e negativamente a intenção de saída e absenteísmo. No caso dos professores, como constatado neste presente estudo, apesar das evidências de satisfação dos profissionais, outros fatores podem ter levado os respondentes a optarem pelas alternativas referentes à troca de emprego. Não fez parte do estudo, mas merece pontuar – considerando que mais de 90% dos respondentes estão atrelados à rede pública de ensino – que fatores relativos à baixa remuneração e à escassez de recursos físicos e de materiais na Administração Pública podem levar à insatisfação de profissionais.

Análise do Construto “Engajamento”

O construto de engajamento levou em consideração questões como disposição, energia, vigor, desejo de estar no ambiente de trabalho, orgulho e imersão na realização das tarefas. Aqui constata-se a aplicação do estudo de Fraser (1996) ao mostrar que a satisfação no trabalho é um estado ativo, subjetivo, particular e alterado constantemente devido a fatores internos e externos tanto por parte do trabalhador quanto por parte do trabalho. A seguir, a Tabela 7 demonstra as respostas a cada uma das questões relacionadas ao engajamento no trabalho. As opções variavam entre 1 – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente. Pelos achados é possível perceber que a maioria dos entrevistados está engajada com o trabalho que realiza – resultado que se aproxima e se soma ao da satisfação no trabalho, pois na perspectiva de Guimarães (2019), profissionais engajados consideram o trabalho como fonte de prazer e satisfação individual.

Tabela 7. Engajamento

Construto Engajamento	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5
Na minha profissão, sinto-me cheio de energia.	8,6%	13,3%	23,3%	34,1%	20,8%
Na minha profissão, sinto-me forte e vigoroso.	9%	14,5%	22,6%	32,2%	21,8%
Quando me levanto de manhã, sinto vontade de trabalhar.	13,9%	12,7%	21,5%	33,2%	18,7%
Me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.	10,5%	13,6%	19,8%	32,4%	23,7%
Estou orgulhoso do trabalho que faço.	4,6%	7,8%	14,5%	37,8%	35,4%
Estou imerso no meu trabalho.	5,6%	10,3%	23,6%	35,4%	25,1%
Eu me empenho quando estou trabalhando.	5,6%	9%	16,2%	40,1%	29,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Ao abordar o engajamento, percebe-se como a autoestima dos professores está em alta no que diz respeito a estar orgulhoso do que se faz, já que mais de 70% dos professores têm essa sensação. Os fatores de imersão e empolgação também apresentam destaques estando com 60,5% e praticamente 70% respectivamente. Os fatores destacados neste construto mostram que os professores estão comprometidos e dedicam-se a dar o melhor no desenvolvimento de suas atividades laborais. Interessante atrelar a esse resultado o fato de que cerca de 60% dos respondentes possuem mais de 10 anos de tempo de serviço na docência, logo, o engajamento não faz parte de um estado em que se encontram professores no início de carreira, mas de docentes que possuem a mesma atividade laboral há mais de uma década. Na área da educação, esse ponto merece destaque, assim como a satisfação, pois uma vez que profissionais engajados tendem a produzir mais e de forma saudável (Kumar & Bagga, 2023), professores

engajados refletem esse vigor na arte de ensinar e de transmitir conhecimento aos seus alunos, o que contribui para a aprendizagem destes.

Análise do Construto “Chamado Ocupacional”

O construto viver um chamado levou em consideração questões como realização, paixão, desenvolvimento profissional, identificação e satisfação. Com a análise dos questionários comprova-se que as teorias de Duffy et al. (2017) e de Duffy et al. (2013) são muito válidas por constatarem que viver um chamado ocupacional mostra o quanto a pessoa está atualmente envolta em um emprego que atenda a esse chamado, além do fato de que o chamado ocupacional atendido pode resultar em benefícios profissionais, como maior satisfação no trabalho. A seguir, a Tabela 8 com as respostas a cada uma das questões relacionadas a viver um chamado. As opções variavam entre 1 – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente.

Tabela 8. Chamado Ocupacional.

Construto Chamado Ocupacional (Viver um chamado)	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5
Sou apaixonado pelo que eu faço no trabalho atualmente.	4,4%	10,9%	22%	31,9%	30,8%
A primeira coisa que costumo pensar quando descrevo a mim mesmo é o que eu faço no trabalho atualmente.	7,4%	15,8%	22,3%	32,7%	21,8%
Eu gosto do que faço no trabalho.	3,2%	6,9%	15,6%	41,6%	32,6%
Eu sacrificaria tudo para fazer o que eu faço no trabalho atualmente.	24,2%	26,7%	26,4%	14,5%	8,3%
O que eu faço atualmente no trabalho está sempre em minha mente de algum modo.	4,4%	11,5%	19%	39,5%	25,5%
O que eu faço no trabalho atualmente me dá uma satisfação pessoal imensa.	8%	14%	22,6%	33,3%	22,1%
Sei que o que eu faço no trabalho sempre será parte da minha vida.	5,2%	10%	16,5%	39,8%	28,5%
Eu continuaria fazendo o que faço no trabalho mesmo diante de obstáculos graves.	9,9%	16,1%	22,9%	33,3%	17,8%
Sinto uma sensação de destino sobre o que eu faço no trabalho atualmente.	10,9%	15,6%	24,2%	31,6%	17,7%
Minha existência seria muito menos significativa sem o que faço no trabalho atualmente.	13,9%	19,3%	25,5%	26,3%	15%
Mesmo quando não estou trabalhando, penso no trabalho muitas vezes.	6%	11,7%	16,4%	37%	28,9%
O que eu faço no trabalho atualmente é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim.	8,7%	13,7%	20,9%	34,8%	21,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apesar do dado em destaque de que 22,8% dos entrevistados sacrificariam tudo para continuarem a exercer suas atividades; além do fato de que 65% dos professores confessarem que o trabalho está em suas mentes de algum modo; e mais de 65% dos respondentes afirmaram que pensam no trabalho, mesmo quando não estão trabalhando – o que pode indicar workaholismo, com desequilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, nos termos de Spence e Robbins (1992); por outro lado, a maioria dos entrevistados entende seu trabalho como um chamado (Duffy et al., 2017), que proporciona sentimentos como paixão, satisfação, pertencimento e significado. Pode-se acrescentar na interpretação desse resultado a conexão da percepção do chamado ocupacional com o significado da própria vida dos professores – quer dizer, vida profissional e vida pessoal se entrelaçam –, o que vai ao encontro de Diniz et al. (2024), porém no campo de estudo específico da docência.

Essa última constatação sobre viver um chamado pode ser confirmada pelo quantitativo de respostas positivas (opções 4 e 5 da escala) nas questões relativas a, por exemplo: “Sou apaixonado pelo que eu faço no trabalho atualmente” (62,7%); “Eu gosto do que faço no trabalho” (74,2%); “Sei que o que eu

faço no trabalho sempre será parte da minha vida” (68,3%); e “O que eu faço no trabalho altamente é uma experiência profundamente emocionante e gratificante para mim” (56,6%). Assim, mesmo que seja possível inferir o workaholismo entre a população estudada, os achados desse estudo confirmam constatações da literatura no tocante à vida docente para além do universo escolar, pois como acerta Curry Junior (2012) ser professor é ter atividades que extrapolam a sala de aula, adentrando tempo de lazer e espaços familiares – mesmo que seja no pensamento dos professores, como parte das respostas dos docentes no estudo. Ademais, ficou claro que os professores se sentem chamados à docência e que esse chamado se conecta à abordagem secular, conforme Nunes e Felix (2019). Isso porque os respondentes veem significado com o que fazem e sentem prazer nessa atividade – como direciona o retorno positivo das questões sobre ser apaixonado pelo que faz, gostar do que faz, ter uma experiência emocionante e gratificante na profissão, e outras. Acrescente-se ainda o fato de que esta vocação profissional mostra-se como atendida, consoante Duffy et al. (2013), no caso dos professores, vez que além de provocar prazer, o chamado também revela-se como um fator motivador para o trabalho, gerando satisfação – é o que mostra a porcentagem de 55,4% de respondentes que opinaram pela satisfação pessoal intensa com o trabalho diante da pesquisa realizada.

Análise do Construto “Workaholismo”

O construto de workaholismo levou em consideração questões como intensidade, proatividade e autonomia no desempenho da função. Os dados levantados permitiram corroborar com os conceitos consolidados de Spence e Robbins (1992) sobre os *workaholics* como indivíduos que trabalham fundamentados em seu entusiasmo, com estímulos que lhes induzem a querer fazer para além do que é esperado por estarem orientados para a realização. A seguir a Tabela 9 indica as respostas para cada uma das questões relacionadas ao workaholismo. As opções variavam entre 1 – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente.

Tabela 9. Workaholismo.

Construto Workaholismo	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5
Você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez.	6,5%	15,5%	24,3%	31,1%	22,6%
Você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo).	5,2%	14,2%	22,6%	28%	30,1%
Seu trabalho exige demais de você.	3,7%	8,8%	17,1%	29,1%	41,3%
Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho.	21,2%	23,5%	19,8%	21,4%	14,2%
O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes.	8,8%	15,8%	22,1%	28%	25,2%
Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho.	3,8%	6,8%	14,2%	33%	42,2%
Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados.	1,8%	4,4%	8,8%	39,4%	45,6%
Seu trabalho exige que você tome iniciativas.	1,3%	3,8%	8,6%	35,3%	51%
No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas.	2,8%	7,1%	14,3%	36,6%	39,2%
Você pode escolher como fazer o seu trabalho.	9,4%	13,9%	23,5%	33%	20,2%
Você pode escolher o que fazer no seu trabalho.	14,7%	19%	25,7%	25,4%	15,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Segundo os resultados da pesquisa, mais de 50% dos docentes têm que trabalhar intensamente e em um tempo escasso – fatores que geram preocupação quanto ao surgimento de doenças comumente associadas à profissão, como por exemplo a síndrome de Burnout, *stress*, problemas relacionados a voz, ansiedades e outros transtornos de ordem psíquica, conforme explicam Codo (1999) e Santos e Silva (2021). Quase 80% precisam tomar iniciativas, recebem muitas exigências e acabam trabalhando demais.

Tal achado vai ao encontro das evidências mencionadas por Martins et al. (2021) quanto as pressões psicológicas enfrentadas pelos docentes que referem-se à necessidade de alcance de resultados no âmbito escolar.

Os aspectos citados mostram uma face negativa do workaholismo que pode levar, inclusive, a transtornos e problemas de saúde (Oates, 1971; Sousa, 2022); porém, se observada sob outra ótica, vê-se pelas respostas que grande parte dos professores conseguem ressignificar o trabalho intenso e as pressões enfrentadas a partir das possibilidades de usufruírem de autonomia no trabalho, evidenciadas no “escolher como fazer o seu trabalho” e “escolher o que fazer no seu trabalho”; e mais de 80% dos professores predispõem-se a aprender coisas novas no trabalho e ofertar mão-de-obra especializada – fatores fundamentais para atender e ensinar alunos em uma sociedade cada vez mais dinâmica e tecnológica. De fato, em um mundo do trabalho contemporâneo progressivamente mais exigente de habilidades de seus profissionais é admissível que os professores sejam os primeiros a terem que se adequar e aperfeiçoar diante das novas nuances do mercado. Há, senão, uma linha tênue entre as exigências da profissão, somada à sobrecarga de trabalho, e a disponibilidade em aprender para ensinar.

Análise das Hipóteses

A hipótese H1 se confirmou, pois essa pesquisa trouxe evidências de que “Professores engajados são mais satisfeitos.”. Essa hipótese confirma evidências da literatura, como a exemplo de Guimarães (2019), que indica o engajamento no trabalho como fator preponderante para a satisfação pessoal do trabalhador. Também foi possível verificar que “Professores que percebem o chamado são mais engajados.”, conforme proposto na hipótese H2. Restou clara a correspondência dos resultados da pesquisa com o chamado ocupacional dos professores, e de que um dos benefícios dessa percepção vocacional é o engajamento – conectando à literatura de chamado ocupacional difundida por Duffy e Sedlacek (2007) e Nunes e Felix (2019). Também constatou-se pelos resultados que “Professores que percebem o chamado são mais satisfeitos.”, como apresenta a H3, sem necessariamente serem *workaholics*. Esse resultado ratifica que viver um chamado laboral está diretamente atrelado ao bem-estar do trabalhador, como apontado por Duffy et al. (2013). As confirmações das hipóteses antecedentes direcionam a reflexão de que o engajamento de professores e a percepção do chamado ocupacional não resultam somente em benéficas para os docentes, como a satisfação no trabalho, mas, sobretudo, apontam para prospecções positivas sobre o público-alvo da educação que são os discentes – o que demonstra caminhos a serem perseguidos pelas organizações escolares e pelas formações de docentes. Por último, nesse estudo, o workaholismo foi utilizado como efeito moderador entre perceber e viver um chamado (chamado ocupacional) e a satisfação no trabalho. Após a análise dos dados, com o suporte do SmartPLS, verificou-se que o workaholismo tem uma moderação parcial entre os dois construtos citados, o que leva a conclusão de que a hipótese H4, “Workaholismo modera a relação entre o chamado ocupacional e a satisfação no trabalho.”, não tem total consistência. Nesse ponto, o estudo apresenta um achado relevante ao campo empírico adotado, pois, em que pese os resultados tenham revelado algumas evidências de workaholismo entre professores, esse fator não é determinante na relação entre o chamado ocupacional e a satisfação no trabalho.

Com observância da Tabela 10, na sequência, como os valores do Fator de Inflação da Variância (VIF) de todas as hipóteses foram inferiores a 5 não houve problema de multicolinearidade no modelo. O valor do Coeficiente de Determinação dos participantes da pesquisa (R^2 ajustado = 0,745), indica que 74,5% da variação do engajamento é explicada pelas outras variáveis do modelo. O valor do Coeficiente de Determinação da satisfação no trabalho (R^2 ajustado = 0,735) indica que 73,5% da variação da satisfação no trabalho é explicada pelas outras variáveis do modelo. Estes valores são considerados moderados, segundo Hair et al. (2011). O valor do Coeficiente de Determinação do workaholismo (R^2 ajustado = 0,477) indica 47,7% da variação – esse valor é considerado baixo por Hair et al. (2011), o que pode possibilitar pesquisas com um outro direcionamento acerca da temática.

Tabela 10. Efeitos diretos e indiretos do modelo proposto

Hipóteses		f ²	VIF	Amostra original (O)	Desvio padrão	Teste-t	P-valor	HTMT	Média Amostra 1 (M)	R ²	R ² ajustado
				Coefficiente Estrutural							
engajamento - > satisfação no trabalho	H1+	0,180	4,080	0,851	0,012	71.143	0,000	0,919	0,852	0,735	0,734
engajamento - > viver um chamado		3,151	1,000	0,871	0,011	77.038	0,000	0,907	0,871	0,746	0,745
engajamento - > workaholismo		0,064	3,767	0,670	0,021	33.334	0,000	0,781	0,671	0,735	0,734
viver um chamado -> satisfação no trabalho	H2+	0,178	3,953	0,850	0,013	66.210	0,000	0,868	0,851	0,746	0,745
viver um chamado -> workaholismo	H4+	0,055	3,767	0,668	0,021	31.296	0,000	0,758	0,669	0,477	0,476
workaholismo -> satisfação no trabalho	H3+	0,026	1,912	0,663	0,021	31.321	0,000	0,773	0,664	0,477	0,476

Nota: H: Hipótese; f² = tamanho do efeito; VIF = Fator de inflação da Variância; R² ajustado: Coeficiente de Determinação do modelo proposto.

Fonte: SmartPLS.

Considerações finais

Esta pesquisa, de cunho quantitativo, realizada ainda no cenário pandêmico, teve como objetivo analisar o efeito moderador do workaholismo entre o chamado vocacional e a satisfação com o trabalho; além de testar se professores que têm o chamado atendido são mais engajados e se os professores engajados são mais satisfeitos no trabalho. A abrangência do estudo foi a nível nacional, alcançando respondentes em vinte e dois estados brasileiros, e o campo de estudo referiu-se ao contexto profissional da docência. Entre os resultados, verificou-se que o workaholismo modera parcialmente os construtos chamado ocupacional e satisfação com o trabalho. Além disso, foram confirmadas as hipóteses relativas a: professores engajados são mais satisfeitos com o trabalho; professores que percebem o chamado ocupacional são mais engajados; e professores que percebem o chamado são mais satisfeitos. A parcialidade da hipótese de moderação da pesquisa aponta para o fato que o workaholismo docente envolve aspectos elementares como dedicação, engajamento e prazer no trabalho; porém, pouco atua como fator para a compreensão da relação existente entre chamado ocupacional e satisfação profissional.

Em termos acadêmicos, esse estudo contribui, mais especificamente, ao demonstrar uma perspectiva diferenciada do workaholismo atrelada à prática docente. As relações entre os principais conceitos do estudo (engajamento, satisfação no trabalho, percepção de chamado ocupacional e workaholismo) também indicam uma novidade em publicações acadêmicas, as quais limitam-se às relações, por exemplo, entre workaholismo e satisfação (Stefaniczen et al., 2010) e workaholismo e percepção de chamado (Spence & Robbins, 1992). Com relação às contribuições práticas, os resultados da pesquisa podem ser considerados, especialmente, para a gestão de pessoal em organizações escolares. Foram perceptíveis as relações positivas entre o chamado ocupacional (percepção e vivência) e o engajamento no trabalho – assuntos que merecem ser objeto de capacitações voltadas ao desenvolvimento humano do corpo docente dessas organizações. Vale ressaltar que o workaholismo docente não deve ser normatizado; mas, como objeto de monitoramento deve-se constatar seus efeitos positivos e negativos sobre os profissionais. Especificamente, o workaholismo docente revelou uma possível relação “ganha-ganha”, na

qual professores e organizações podem se beneficiar de funcionários que possuem um chamado ocupacional atendido.

O presente estudo possui algumas limitações, entre as quais destaca-se à escolha da amostra não probabilística, o que não legitima generalizar os achados encontrados. Soma-se ao fato de que a coleta dos dados ocorreu no ano de 2022, ainda um contexto de pandemia da COVID-19, que pode ter influenciado os respondentes quanto às escolhas das alternativas. Ainda, é preciso reforçar que mais de 90% do público tem como característica a atuação na rede pública de ensino do Brasil; além de que mais de 74% identificou-se como do gênero feminino.

A partir das limitações elencadas e, principalmente, das reflexões que emergiram nos resultados, é possível indicar novas possibilidades de pesquisa relacionadas a: entender o que proporciona o engajamento na docência; quais aspectos podem maximizar a satisfação do docente em seu ambiente de trabalho; bem como, os possíveis reflexos do engajamento docente, da satisfação no trabalho e do chamado ocupacional atendido sobre a qualidade do ensino ofertado e o desempenho de alunos. Também, como efeito da pandemia, é oportuno investigar a relação dos construtos discutidos neste trabalho a partir das nuances pós-COVID. E, analisar com profundidade os aspectos de interesse deste estudo com foco na população de servidores públicos da área da docência, considerando a perspectiva de gênero desses profissionais.

Agradecimentos

Agradecemos à Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (FAPES), por meio do Edital nº 15/2022 – PROFIX 2022, pelo suporte financeiro para o desenvolvimento deste trabalho.

Referências

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Org.). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, (pp. 181-196). <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bido, S. D., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Borges, E. M. D. N., Sequeira, C. A. D. C., Queirós, C. M. L., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2020). Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(1). <https://doi.org/10.1111/jonm.13213>
- Branquinho, B. N. R. (2022). *Satisfação no trabalho dos servidores públicos federais – um estudo dos técnico-administrativos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*. [Dissertação Mestrado em Educação Agrícola, Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro].
- Brinck, K., Otten, S., & Hauff, S. (2019). High-performance work practices and job satisfaction: Gender's moderating role. *European Management Review*, 16(2), 333-345. <http://dx.doi.org/10.1111/emre.12348>
- Bruxel, S. (2017). *Fatores de satisfação no trabalho: estudo com professores pesquisadores de uma instituição de Ensino Superior*. [Artigo (MBA) – Curso de Gestão Estratégica de Pessoas, Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado]. <http://hdl.handle.net/10737/1654>
- 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>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF, Itatiba*, 13(2), 203-210. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>
- Cavalcanti, C. X., & Silva, A. R. L. (2020). Business Analytics and Sociomateriality: A Study on the Practice of Revenue Management in an Airline Company. *BBR. Brazilian Business Review*, 17(4), 419-438. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.4.4>
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern methods for business research*, (pp. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=534264](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=534264)

- Codo, W. (1999). *Educação, carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Cury Junior, C. H. (2012). Qualidade de vida no trabalho e subjetividades docentes. *Revista Evidência*, 6(6), 89-110. <https://silo.tips/download/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-subjetividades-docentes>
- Devellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. 26. Sage publications.
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329-347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Diniz, W., Laurett, R., & Felix, B. (2024). Efeitos de perceber um chamado: um modelo estrutural. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 18(3), 96-115. <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i3.62566>
- 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>
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65. [10.1016/J.JBV.2014.11.003](https://doi.org/10.1016/J.JBV.2014.11.003)
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42. <https://doi.org/10.1037/a0030635>
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 27-137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- 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>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fraser, T. M. (1996). Work, fatigue, and ergonomics. In: *Introduction to industrial ergonomics: a textbook for students and managers* (online). Toronto: Wall and Emerson. <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm>.
- Guimarães, L. R. (2019). *Engajamento: uma análise histórica da literatura*. [Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Administração - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói].
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2. Ed. Los Angeles: Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *Advances in Nursing Science*, 11(2), 12-28. [10.1097/00012272-198901000-00006](https://doi.org/10.1097/00012272-198901000-00006)
- Killingier, B. (1991). *Workaholic: the respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Kumar, S., & Bagga, S. K. (2023). The Relationship of Transformational Leadership and Perceived Organisational Support with Organizational Commitment: The mediating role of Employee Engagement. *Brazilian Business Review*. <https://bbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/766>
- Larocca, P., & Girardi, P. G. (2011). *Trabalho, satisfação e motivação docente: um estudo exploratório com professores da educação básica*. [Artigo apresentado]. 10º Congresso Nacional de Educação – EDUCERE, Curitiba, PR, Brasil. http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/5929_2605.pdf
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: living with them, working with them*. Boston: Addison Wesley.
- Martins, E. L., Mendonça, H., & Vazquez, A. C. S. (2021). Engajamento de professores da educação básica: um estudo longitudinal. *Psico*, 52(1), 1-10. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2021.1.35002>
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Sage Publications.
- Nunes, F. A. T., & Felix, B. (2019). Viver um chamado ocupacional por meio do empreendedorismo leva à satisfação no trabalho? *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração (UFF)*, 13, 100-115. <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i4.29004>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World Publishing.

- 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. 10.1016/J.JBV.2014.04.004
- Price, J., & Mueller, C. (1981). Professional turnover: the case of nurses. *Health Systems Management*, 15(1), 1-160. <https://doi.org/10.1007/978-94-011-8016-0>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3 Boenningstedt: SmartPLS GmbH*. <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/discriminant-validity-assessment>
- Santos, K. D. A., & Silva, J. P. (2021). Conceitos e fatores da síndrome de Burnout em docentes: um ensaio teórico. *Brazilian Journal of Education, Technology and Society*, 14(4), 662-672. <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v14.n4.662-672>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 30, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of *Workaholism*. *Human Relations*, 50(3), 287-314. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counselling Approaches. *Journal of Counselling & Development*, 73(1), 4-9. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb01702.x>
- Sousa, J. E. (2022). *Paixão de Saúde e trabalho na segurança pública: reflexões científicas e experiências práticas*. Iguatu, CE: Quipá Editora.
- Souza, R. A. P. de. (2017). *Ênfase em Psicologia Organizacional*. [Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/172307/001059208.pdf?sequence=1>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Stefaniczen, J., Stefano, S. R., & Machado, R. de O. (2010). *Viciado em trabalho: Um novo modelo de comportamentos nas associações* [Artigo apresentado]. XIII SEMEAD - Seminários em Administração, Paraná: UNICENTRO.
- Theorell T. (1996). The demand-control-support model for studying health in relation to the work environment: an interactive model. In: Orth-Gómer K, Schneiderman N, editors. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 69-85.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Zorzi, F. C., Griebler, G., & Mello, E. M. B. (2023). Concepções de professores do ensino médio acerca da utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICS). *Brazilian Journal of Education, Technology and Society*, 16(1), 31-41. <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v16.n1.31-41>