**EFEITOS DE PERCEBER UM CHAMADO: UM MODELO ESTRUTURAL**

EFFECTS OF PERCEIVING A CALLING: A STRUCTURAL MODEL

Recebido em 14.12.2024 Aprovado em 09.10.2024

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i3.62566>

**Wellynton Diniz**

[wellyntondiniz@gmail.com](mailto:wellyntondiniz@gmail.com)

Fucape Business School/Departamento de Pós-graduação em Contabilidade e Administração, Vitória - ES, Brasil

https://orcid.org/0000-0002-6268-1513

**Rozélia Laurett**

[rozelia@fucape.br](mailto:rozelia@fucape.br)

Fucape Business School/Departamento de Pós-graduação em Contabilidade e Administração, Vitória - ES, Brasil

https://orcid.org/0000-0002-8546-3391

**Bruno Felix**

[bfelix@fucape.br](mailto:bfelix@fucape.br)

Fucape Business School/Departamento de Pós-graduação em Contabilidade e Administração, Vitória - ES, Brasil

https://orcid.org/0000-0001-6183-009X

**Resumo**

Este estudo analisou o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira. A metodologia utilizada foi à quantitativa e descritiva. Os dados foram estimados por modelagem de equações estruturais (MEE). Os resultados demonstraram que somente a relação direta entre perceber um chamado e significado da vida foi suportada. Já no efeito da moderação de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida e bem-estar existencial foram suportadas.

**Palavras-chave**: Carreira profissional. Perceber um chamado. Viver um chamado. Chamado ocupacional.

**Abstract**

This study analyzed the moderating role of experiencing calling in the direct relationships between perceiving a calling and job satisfaction, life satisfaction, meaning in life, existential well-being, and career commitment. The methodology used was quantitative and descriptive. The data were estimated through Structural Equation Modeling (SEM). The results demonstrated that only the direct relationship between perceiving a calling and meaning in life was supported. However, the moderating effect of experiencing a calling on the relationships between perceiving a calling and job satisfaction, life satisfaction, and existential well-being was supported.

**Keywords**: Professional Career. Perceiving a Calling. Living a Calling. Occupational calling.

**Introdução**

Dentre as discussões contemporâneas a respeito de como indivíduos atribuem significados ao trabalho (Duffy et al., 2014; Reed et al., 2022; Soares et al., 2023), encontram-se a perspectiva dos chamados ocupacionais (Hirschi et al., 2018; Afsar et al., 2019; Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2022), uma temática que ganhado espaço na literatura de gestão de pessoas e de carreiras (Reed et al., 2022; Blulm & Lacruz, 2022; Duffy et al., 2022). Um dos exemplos contemporâneos do apelo popular para esta ideia se encontra no slogan da empresa americana de recolocação profissional chamada Monster, que contém os seguintes dizeres: “Seu chamado está chamando” (“*Your calling is calling*”) (Michaelson & Tosti-Kharas, 2019).

Assim, este apelo mercadológico reflete um desejo de diversos trabalhadores de construir uma carreira para a qual se sintam chamados. Embora o termo “chamado ocupacional” tenha origem no contexto vocacional religioso (Steger et al., 2010), tem sido utilizado em meios seculares e pode ser definido como “uma abordagem em relação ao trabalho que reflete uma busca por um senso de propósito e significado usado para ajudar outras pessoas ou contribuir para um bem comum, motivada por demandas internas ou externas” (Duffy et al., 2018, p. 426).

Mas quais seriam os impactos decorrentes de uma interpretação do trabalho como um chamado? Estudos têm apresentado resultados mistos: por um lado, há evidências de que os chamados ocupacionais levem a uma maior intenção de se comprometer (Creed et al., 2020), comprometimento organizacional (Afsar et al., 2019), comprometimento com a carreira (Gazica & Spector, 2015), satisfação no trabalho (Nunes & Felix, 2019; Hirschi et al., 2018; Soares et al., 2023), significado da vida (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018), satisfação com a vida (Hirschi et al., 2018; Duffy et al., 2022) e bem-estar existencial (Steger et al., 2010). Por outro lado, há evidências de que ver o trabalho como um chamado não produza relações significativas com alguns desses conceitos, e sim gere efeitos nocivos para trabalhadores, tais como um aumento no nível de estresse (Park & Lee, 2020), excesso de horas de trabalho (Lysova et al., 2019) e aumento de inflexibilidade na carreira (Lysova et al., 2018).

Desta forma, parte dos resultados mistos sobre os efeitos de um chamado ocupacional podem ser explicados por uma falha na distinção conceitual entre perceber e viver um chamado (Nunes & Felix, 2019). Dado que os estudos sobre chamados discutem o conceito de chamado ocupacional, sem considerar a importância entre perceber e viver um chamado (Duffy et al., 2011). Enquanto, perceber um chamado significa o ato de identificar em si uma inclinação por uma atividade laboral com um significado que transcende critérios tradicionais e objetivos, viver um chamado representa o ato de desenvolver uma atividade laboral fundamentada em tal chamado (Felix & Blulm, 2020).

Assim, apesar das contribuições desses pesquisadores, verifica-se que há algumas lacunas a serem preenchidas. Primeiro, a necessidade de expandir os estudos que tratem em um mesmo modelo teórico os diversos efeitos de perceber um chamado e agregando o construto viver um chamado (Gazica & Spector, 2015; Duffy et al., 2017; Steger et al., 2010). Segundo os estudos anteriores sobre chamado organizacional aplicam os conceitos de perceber um chamado e viver um chamado (Duffy et al., 2022) à amostras específicas, como: acadêmicos (Gazica & Spector, 2015), aposentados (Duffy et al., 2017) e enfermeiros (Afsar et al., 2019). Ainda, os estudos anteriores foram em sua grande maioria realizados no cenário estadunidense (Duffy et al. 2012; Gazica & Spector, 2015), paquistanês (Afsar et al., 2019), entre outros. Os estudos sobre chamado ocupacional no contexto brasileiro ainda são escassos (Nunes & Felix, 2019; Felix & Blulm, 2020; Felix & Papaleo, 2021; Soares et al., 2023).

Diante destas lacunas, esta pesquisa teve como objetivo analisar o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira, no contexto brasileiro e com indivíduos que trabalham em diversos setores da economia. Defende-se aqui que as consequências positivas de se perceber um chamado tendem a ser ampliadas por meio da vivência de um chamado. A ideia é que perceber um chamado e conseguir vivê-lo é um fator que criaria uma expectativa cumprida nos indivíduos, o que acarretaria um aumento na percepção de resultados desejáveis como: satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira.

Desta forma, esta pesquisa soma-se aos de Gazica e Spector (2015), Duffy et al. (2017), Steger et al. (2010) e Duffy et al. (2012), Soares et al. (2023) na medida em que amplia estas pesquisas e se propõe a verificar o papel moderador de viver um chamado nas relações com perceber um chamado e os demais construtos consequentes de perceber um chamado. A diferença é que neste trabalho os construtos de satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira são verificados em conjunto, algo ainda não proposto pela literatura.

Além disso, outra contribuição teórica desta pesquisa para os estudos sobre chamado organizacional é que se aplicam os conceitos de perceber um chamado e viver um chamado a setores específicos, como acadêmicos (Gazica & Spector, 2015), aposentados (Duffy et al., 2017) e com o setor de enfermagem (Afsar et al., 2019). Diferentemente dos trabalhos citados, esta pesquisa investigou os conceitos de perceber um chamado e viver um chamado sem especificar profissão ou setor. Ainda, os estudos presentes são realizados em grande maioria no cenário estadunidense (Duffy et al. 2012; Gazica & Spector, 2015), paquistanês (Afsar et al., 2019), entre outros. Porém, o contexto brasileiro é pouco explorado (Nunes & Felix, 2019; Felix & Blulm, 2020). Desta forma, para explorar e preencher esta lacuna, o trabalho foi realizado com trabalhadores no cenário brasileiro.

**Referencial Teórico**

**Chamado ocupacional e perceber um chamado**

Chamado ocupacional é um conceito que possui raízes históricas religiosas, na qual se referia a uma convocação para o cumprimento de designações divinas (Elangovan et al., 2010; Felix & Papaleo, 2021). No entanto, no contexto secular, um chamado ocupacional se refere a visualizar uma ocupação como algo significativo, agradável e identificada com sua identidade, como uma paixão em relação a um trabalho (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Outra definição para chamado ocupacional é a de um senso que faz com que indivíduos se sintam chamados em direção a uma carreira em particular, podendo ser por fatores internos ou externos, de modo que este chamado seja uma fonte de sentido de vida (Duffy et al., 2011, p. 211).

No mercado de trabalho contemporâneo, há uma grande oferta de carreiras, isso tem feito com que trabalhadores busquem um propósito no trabalho (Duffy et al., 2017). Na literatura, ver o trabalho como um chamado, geralmente está relacionado a resultados positivos como melhores níveis de satisfação, desempenho e engajamento no trabalho (Michaelson & Tosti-Kharas, 2019). Em consequência disso, na última década, houve um crescimento no número de publicações em revistas de impacto sobre chamados ocupacionais no exterior (Duffy et al., 2011; Gazica & Spector, 2015, Hirschi et al., 2018; Afsar et al., 2019; Duffy et al., 2022; Ghosh & Malik, 2024) e, por outro lado, são escassos os estudos sobre chamado ocupacional no contexto brasileiro (Nunes & Felix, 2019; Felix & Blulm, 2020). Destaca-se que na literatura sobre chamados ocupacionais, um dos construtos que tem sido explorado é o de perceber um chamado (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018). Desta forma, perceber um chamado pode ser definido sobre entender o trabalho como um propósito, uma forma de contribuir com o bem comum da sociedade, podendo ser motivado por fatores internos ou externos (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018; Felix & Papaleo, 2021).

Entretanto, as consequências de se perceber um chamado, geralmente são vistas como positivas, porém, em alguns casos, também podem levar a uma idealização quanto a seu futuro e, assim, conduzir à frustração (Gazica & Spector, 2015), além disso, verificou-se que perceber um chamado tende a diminuir as opções de empregabilidade do indivíduo (Felix & Papaleo, 2021). Entretanto, no geral, estudos mostraram que perceber um chamado tem resultados positivos e, está positivamente relacionado com diversos resultados como satisfação no trabalho (Nunes & Felix, 2019; Hirschi et al., 2019), ao desenvolvimento de um significado da vida (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018), a satisfação com a vida (Hirschi et al., 2019), ao bem-estar existencial (Steger et al., 2010) e ao comprometimento com a carreira (Gazica & Spector, 2015). Entretanto, estas relações diretas foram testadas de forma individual e não em conjunto como é proposto aqui. Desta forma, a seguir apresentam-se as relações e as hipóteses propostas para este estudo.

**Perceber um chamado e a satisfação no trabalho**

A satisfação no trabalho pode ser definida como um resultado positivo da avaliação emocional do trabalhador com relação ao seu trabalho, conforme os valores do próprio trabalhador (Morris & Venkatesh, 2010). A satisfação no trabalho é o resultado da influência de várias características presentes no ambiente laboral, como demandas e recompensas percebidas, pagamento, condições de trabalho e treinamentos (Janssen, 2001; Cherif, 2020). Adicionalmente a isso, a satisfação no trabalho pode ser vista como uma orientação afetiva de um indivíduo em relação ao papel desempenhado no trabalho, e está ligada ao comportamento deste no local de trabalho (Cherif, 2020). Assim, a satisfação no trabalho pode ser relacionada com diversos resultados importantes, de forma que, quando em altos níveis, tende a aumentar a produtividade dos trabalhadores; já baixos níveis de satisfação podem aumentar as intenções de rotatividade e absenteísmo (Morris & Venkatesh, 2010; Cherif, 2020).

Além disso, vários pesquisadores sugerem que perceber um chamado está associado positivamente à satisfação no trabalho (Hirschi et al., 2019; Nunes & Felix, 2019). Para Hirschi et al. (2019) a presença de um chamado é como uma faca de dois gumes, por um lado mostra que trabalhadores mais velhos que experimentam o aumento da presença de um chamado tendem a ter um aumento na experiência afetiva de forma positiva no trabalho, por outro lado, aumenta também a tendência para o *workaholism*.

Assim, ainda outra explicação para tal associação seria a seguinte: ao interpretar o trabalho como um chamado, indivíduos tendem a adotar um olhar mais otimista em relação as suas trajetórias de carreira, pois se encontram orientados para a construção de um ideal de trabalho futuro (Felix & Cavazotte, 2019). Isso quer dizer, ao se depararem com eventos negativos no trabalho, tendem a empregar um olhar mais tolerante e menos crítico, possivelmente influenciados por uma visão individual mais agêntica e menos estruturalista quanto à carreira (Eva et al., 2020).

Desta forma, o simples ato de ver o trabalho como um chamado parece ter um papel não somente de transformar a natureza do trabalho desempenhado em si, mas também de levar o indivíduo a ter uma visão mais tolerante e menos crítica em relação às pessoas com as quais interagem no trabalho e na organização (Duffy et al., 2016) e, assim, possivelmente levando a uma maior satisfação no trabalho (Hirschi et al., 2019; Nunes & Felix, 2019; Soares et al., 2023). Isto posto, propõe-se que:

H1a: A percepção de um chamado influencia positivamente à satisfação no trabalho.

**Perceber um chamado e a satisfação com a vida**

A satisfação com a vida pode ser definida como uma avaliação da qualidade de vida de acordo com os critérios de um indivíduo para sua existência, desta forma, pode-se dizer que se trata de um conceito subjetivo, para o qual não existe uma regra geral, ou seja, cada pessoa atribui valores diferentes para sua satisfação com a vida (Diener et al., 1985). Adicionalmente a isso, a satisfação com a vida pode ser definida como a satisfação com todos os aspectos da vida diária do indivíduo (Rashid et al., 2021). Assim, a literatura sugere que há uma relação positiva entre perceber um chamado e satisfação com a vida, de forma que trabalhadores que percebem um chamado frequentemente possuem altos níveis de felicidade e satisfação com a vida (Duffy et al., 2017), o que foi corroborado no estudo de Duffy et al. (2022) que identificaram que ter e viver um chamado está correlacionado com satisfação com a vida.

Em geral, trabalhadores que percebem seu trabalho como um chamado tendem a ter resultados positivos no trabalho e na vida, como: comprometimento com o trabalho, significado com o trabalho e satisfação com a vida (Hirschi et al., 2019). Isto ocorreria porque a percepção de um chamado possibilita a criação de uma visão mais otimista, que torna os indivíduos mais positivos diante dos fatos que se apresentam no trabalho e na vida (Dik & Duffy, 2009), podendo assim, levar a uma maior satisfação com a vida (Dik & Duffy, 2009; Hirschi et al., 2019; Duffy et al., 2012). Desta forma, propõe-se que:

H1b: A percepção de um chamado influencia positivamente à satisfação com a vida.

**Perceber um chamado e o significado da vida**

O conceito de significado da vida pode ser definido a partir de duas perspectivas (Steger et al., 2006). A primeira é a existência de um objetivo ou propósito de vida; e a segunda é sobre a vida de uma pessoa possuir uma coerência. Para Frankl (1963), este conceito está relacionado ao sentimento de satisfação de um indivíduo, alinhado com a existência de um propósito de vida. Já para Morgan e Farsides (2009) significado da vida está relacionando com a coerência, propósito de existência, busca por objetivos valiosos na vida e na sensação de realização dos indivíduos. Ainda, possuir um significado na vida pode ser considerado como uma forma de maximização dos potenciais, ou seja, pessoas que possuem um significado na vida tendem a ter um impulso para satisfazê-lo. Por outro lado, quando não alcançam este objetivo tendem a sofrer com depressão, ansiedade e outros problemas emocionais (Steger et al., 2006).

Assim, perceber um chamado está relacionado a ver o trabalho como um objetivo ou propósito (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018), da mesma forma que possuir um significado de vida está relacionado a busca por um propósito de vida (Steger et al., 2006), de modo que indivíduos que percebem um significado na vida tendem a envolver mais esforços para atingir os objetivos, mantendo mais foco na busca pela carreira, e aumentando a capacidade de adquirir emoções positivas (Duffy et al., 2018). Portanto, propõe-se que:

H1c: A percepção de um chamado influencia positivamente o significado da vida.

**Perceber um chamado e o bem-estar existencial**

O bem-estar existencial está relacionado à espiritualidade humana e pode ser definido como um senso de propósito e significado de vida num sentido amplo, é uma autopercepção positiva que faz com que um indivíduo se veja como capaz de enfrentar as dificuldades e as limitações da vida (MacDonald, 2000). O construto de bem-estar existencial faz parte do contexto de bem-estar espiritual, onde este é dividido em dois subconstrutos: o bem-estar religioso e existencial. O primeiro está relacionado a um chamado de Deus e o segundo não está necessariamente relacionado à religião (Sekely et al., 2019). O bem-estar existencial está conectado com propósito, significado e satisfação com a vida. Ele faz parte de um contexto de bem-estar espiritual (Yoo & You, 2018). Estes autores verificaram em seu estudo que o bem-estar existencial, no contexto do trabalho ministerial coreano está relacionado positivamente com a satisfação no trabalho.

Segundo Steger et al. (2010), o bem-estar existencial está relacionado a propensão das pessoas em experimentar emoções positivas e indica o apreço da pessoa por sua vida. Perceber um chamado ocupacional tem efeitos no bem-estar dos indivíduos, fazendo com que estes tenham uma motivação maior para o trabalho (Duffy et al., 2017). Embora sejam escassas as evidências sobre a relação diretas entre a percepção de um chamado e o bem-estar existencial, estudos como o de Steger et al. (2010) fornecem evidências empíricas que permitem identificar tal relação. Isso posto, propõe-se que:

H1d: A percepção de um chamado influencia positivamente o bem-estar existencial.

**Perceber um chamado e comprometimento com a carreira**

O comprometimento com a carreira pode ser definido como uma atitude do trabalhador em relação a sua trajetória profissional, segundo a qual ele apresenta uma motivação elevada para o cumprimento de suas tarefas e entregas esperadas (Blau, 1985). O comprometimento com a carreira é reflexo de percepções autoavaliadas dos trabalhadores (Wong et al., 2021), geralmente é descrito como uma motivação intrínseca da escolha da carreira, medida com indicadores objetivos e subjetivos (Noor et al., 2020). Indicadores objetivos como situação da carreira, salários e promoções; e os subjetivos como sentimentos de realização e compromisso individual com suas carreiras (Noor et al., 2020).

Estudos indicam que trabalhadores tendem a aumentar seu comprometimento com a carreira por meio da identificação, envolvimento e investimento na carreira (Noor et al., 2020). Por outro lado, caso os trabalhadores não estejam comprometidos com o seu trabalho, as taxas de absenteísmo e rotatividade tendem a ser altas (Cherif, 2020).

Segundo Elangovan et al. (2010), trabalhadores que buscam um chamado ocupacional tendem a manter o comprometimento com a carreira mesmo em circunstâncias desfavoráveis, pois valorizam o ato de buscar em si, independentemente dos resultados. É o caso do estudo de Afsar et al. (2019), realizado com 650 enfermeiros no Paquistão. Esta pesquisa identificou que profissionais de enfermagem com altos níveis de percepção de chamado, tendem a ter altos níveis de comprometimento com a carreira, e baixos níveis de comportamentos desviantes do trabalho, como a intenção de rotatividade. Desta forma, propõe-se que:

H1e: A percepção de um chamado influencia positivamente o comprometimento com a carreira.

**O papel moderador de viver um chamado**

No entanto, as relações propostas acima parecem ser influenciadas pela presença de uma variável adicional que as intensificaria, como a de viver um chamado. Viver um chamado está relacionado ao fato de trabalhadores entenderem a profissão como um chamado, e ter a oportunidade de encontrar um trabalho no qual possam vivenciar de fato este chamado (Hirschi et al., 2019). Segundo Buis et al. (2024) viver o trabalho como um chamado pode reduzir o stress e ansiedade e melhorar a satisfação no trabalho. Desta forma, viver um chamado facilita a capacidade de um indivíduo atender suas necessidades psicológicas básicas, por outro lado, essas necessidades podem ser frustradas em caso de um chamado não atendido (Gazica & Spector, 2015). Destaca-se que perceber um chamado nem sempre é o suficiente para obterem resultados individuais e organizacionais positivos, de modo que viver um chamado mostrou-se essencial para alcançar estes resultados positivos no trabalho e na vida (Gazica & Spector, 2015; Hirschi et al., 2019). Assim, estes resultados apontam os benefícios advindos de se viver um chamado e de não apenas se perceber um chamado (Duffy et al., 2022).

O estudo de Gazica e Spector (2015), reforça a teoria de que um chamado só é benéfico se for atendido. Os autores realizaram um estudo com 378 acadêmicos americanos, onde, os acadêmicos que possuíam um chamado ocupacional atendido obtiveram maiores níveis de satisfação no trabalho e satisfação com a vida, do que acadêmicos que possuíam um chamado ocupacional não atendido, ou mesmo, não possuíam um chamado. Bem como, apresentaram níveis mais baixos de sintomas físicos, sofrimento psicológico e intenções de absenteísmo do que aqueles que possuem um chamado ocupacional não atendido. Desta forma, propõe-se que:

H2a: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e a satisfação no trabalho, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

H2b: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e a satisfação com a vida, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

Já Duffy et al. (2017) realizaram um estudo com 196 adultos aposentados estadunidenses, os resultados reforçam a ideia de que a percepção de um chamado está relacionada positivamente com significado da vida. Ainda, no referido estudo, o construto de viver um chamado ampliou esta relação, fato este que demonstra uma relação positiva e significativa entre os construtos, ou seja, a vivência de um chamado ampliou os resultados positivos da relação entre perceber um chamado e significado da vida. Desta forma propõe-se que:

H2c: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e o significado da vida, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

A relação positiva entre perceber um chamado e bem-estar existencial, descrita por Steger et al. (2010), até o momento, foi pouco explorada na literatura, porém, o bem-estar existencial tem sido relacionado com propósito de vida (MacDonald, 2000), fato este que também ocorre com o chamado ocupacional (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2018). Assim, sugere-se que a relação entre percepção de um chamado e o bem-estar existencial, pode ser ampliada com a vivência de um chamado. Desta forma propõe-se que:

H2d: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e o bem-estar existencial, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

Os achados de Duffy et al. (2012) corroboram com a literatura no sentido de que viver um chamado potencializa os efeitos relacionados à percepção de um chamado. Os autores utilizaram uma amostra com 201 participantes estadunidenses. Os resultados apontam que viver um chamado foi um moderador significativo na relação entre perceber um chamado e o comprometimento com a carreira, logo tornou esta relação mais forte. Desta maneira, sugere-se que:

H2e: Viver um chamado moderará a relação entre a percepção do chamado e o comprometimento com a carreira, de modo que para níveis mais altos de vivência de um chamado, mais forte será tal relação.

**Modelo teórico**

Com base nas hipóteses propostas, foi desenvolvido o modelo da Figura 1. Este modelo teórico apresenta as relações diretas e positivas entre o construto de perceber um chamado e os construtos de satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira. Além disso, o modelo ainda propôs que estas relações são moderadas pelo construto de viver um chamado, de modo que, quanto maior o nível de vivência de um chamado mais fortes tendem a ser as relações diretas.

**Figura 1**. Modelo proposto

Diagrama

Descrição gerada automaticamente**Fonte**: Elaborada pelo autor

**Procedimentos metodológicos**

Para atender ao objetivo deste trabalho, adotou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva e com coleta de dados primários e com corte transversal (*cross-section*). A população-alvo foi composta por trabalhadores atuantes de diferentes profissões, idades, sexo e localidades do Brasil. Este estudo buscou alargar os tipos de profissões, dado que pesquisas anteriores focaram em profissões específicas comumente vistas como um chamado, como: médicos, enfermeiros, programadores de computador, por exemplo (Duffy et al., 2012). A amostragem foi do tipo não probabilística e por conveniência.

Para a realização da coleta de dados, foi desenvolvido um questionário estruturado, elaborado na plataforma *google forms*. Neste primeiro, foi apresentado um texto de boas-vindas e demais informações sobre a pesquisa, o pesquisador e a confidencialidade dos dados. Segundo, inseriu-se uma questão de corte: “Você está trabalhando atualmente?”, para verificar se o respondente estava trabalhando ou não no momento da pesquisa. A seguir, apresentou-se um texto conceituando o chamado ocupacional.

Em seguida, apresentaram-se os sete construtos do modelo proposto, construtos estes validados em pesquisas anteriores, sendo: Perceber um chamado: foi utilizada a escala *Brief Calling Scale* (BCS) desenvolvida por Dik et al. (2012), composto por 4 itens; Viver um chamado: foi adotada a escala *Living Calling Scale* (LCS) desenvolvida por Duffy et al. (2012) formado por 6 itens; Satisfação no trabalho: foi utilizada a escala de Janssen (2001) e Morris e Venkatesh (2010), formado por 3 itens; Satisfação com a vida: foi utilizada a escala *Satisfaction with life scale* (SWLS) desenvolvida por Diener et al. (1985), composto por 5 itens. Significado da vida: Utilizou-se a escala *Meaning in Life Questionnaire* (MLQ) desenvolvida por Steger et al. (2006), a escala é dividida em duas dimensões, optou-se pela utilização da dimensão de percepção do significado da vida, porque o objetivo não foi verificar a procura e sim a presença, o construto é formado por 5 itens; Bem-estar existencial: utilizou-se a subescala *Existential well-being* (EWB), oriunda da escala *Expressions of Spirituality Scale* (ESS) desenvolvida por MacDonald (2000), formado por 6 itens; Comprometimento com a carreira: foi adotada a escala desenvolvida por Blau (1985), formado por 8 itens. Por fim, destaca-se que para mensurar os construtos foi utilizada uma escala de Likert de 7 (Sete) pontos, que variou de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Por fim, na quinta e última parte, foram tratadas as questões demográficas, sendo elas: idade, sexo, estado civil, escolaridade, setor de trabalho, regime de trabalho, renda, região e tempo de atuação na empresa.

Para validação do questionário foi realizado um pré-teste com 20 participantes. Destaca-se que foram efetuadas algumas melhorias relacionadas a compreensão dos itens. Após validado, o questionário foi divulgado por meio de mídias digitais (*whatsapp, linkedin*, e-mail e *instagram*). Os dados foram coletados no período de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021. Obteve-se um o total de 576 respostas, sendo eliminadas 54 respostas por não cumprirem com o quesito da variável de corte: “Estar trabalhando”, restando 522 respostas. Para estimar o tamanho mínimo da amostra a priori, foi utilizado o software G\*POWER, seguindo as recomendações de Ringle, Silva e Bido (2014), como um tamanho do efeito f² de 0,15, tamanho do poder de 0,95 e número de preditores de 4, sendo necessário 129 respostas. Foram obtidas 522, ou seja, o número de respostas foi suficiente.

Quanto a caracterização da amostra, em relação ao sexo, foram: 50% masculino e 50% feminino; a maioria dos respondentes possuíam idade entre 25 e 40 anos (58,24%); casados (50%); possuem ensino superior (37,55%); trabalham no setor educacional (24,52%); em regime de trabalho formal (36,78%); renda entre 2 e 5 salários mínimos (37,36%); residem na região centro-oeste (58,43%); e estavam no emprego a mais de 3 anos (55,94%).

Para analisar os dados, utilizou-se a modelagem de equações estruturais (MEE), e o software SmartPLS 3.0. A análise de MEE foi dividida em duas etapas (Hair et al., 2011; Bido & Silva, 2019). Na primeira etapa, foi realizada a análise fatorial confirmatória (validade convergente, confiabilidade e validade discriminante) para avaliar o modelo de mensuração. E na segunda etapa foi realizado o teste das hipóteses.

**Apresentação e análise dos resultados**

**Modelo de mensuração**

Para validar o modelo de mensuração foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), onde foram avaliadas a validade convergente, a confiabilidade composta e a validade discriminante. Inicialmente, para avaliar a validade convergente, foi verificada a variância média extraída (AVE - *Average Variance Extracted*) que deve ser maior que 0,50 (Bido & Silva, 2019). Neste caso, todos os construtos obtiveram valor de AVE acima de 0,50, exceto o construto comprometimento com a carreira (CC). Diante disso, foram removidas as variáveis deste construto com menor carga fatorial, sendo elas CC1 e CC8. Após a exclusão destas duas variáveis, o valor da AVE do construto ficou acima de 0,50.

Em seguida, foram avaliadas as cargas fatoriais das variáveis, nessa etapa sugere-se que se mantenham as variáveis com carga fatorial acima de 0,708 (Bido & Silva, 2019). Porém, estes autores indicam que em casos onde algumas variáveis do construto possuem carga fatorial abaixo de 0,70, porém a AVE está acima de 0,50 e a confiabilidade composta (CC) acima de 0,70, recomenda-se manter o máximo de indicadores no modelo para não prejudicar a validade de conteúdo dos construtos. Nesse caso, mantiveram-se as variáveis com carga fatorial acima de 0,6. As variáveis que apresentaram cargas fatoriais com valores abaixo de 0,60 foram excluídas de seus respectivos construtos, sendo: PC3, PC4 e BE6.

Para análise da confiabilidade, o *Alfa de Cronbach* (AC), a confiabilidade composta (CC) e o Rho\_A devem ter valor superior a 0,70 (Ali et al., 2018; Bido & Silva, 2019; Dijkstra & Henseler, 2015), verificou-se que todos os construtos apresentaram valores de AC, CC e Rho\_A acima de 0,70. Neste caso, todos os critérios da validade convergente e confiabilidade foram alcançados, conforme pode ser verificado na tabela 1.

**Tabela 1**. Indicadores de validade convergente

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Construto | Código | Definição | Cargas Fatoriais | AVE | *Alfa* de Cronbach | Rho\_A | CC |
| Perceber um chamado | PC1 | Eu tenho um chamado para um tipo específico de trabalho. | 0,891 | 0,845 | 0,822 | 0,893 | 0,916 |
| PC2 | Compreendo bem meu chamado no que se refere à minha carreira. | 0,947 |
| PC3 | Estou tentando descobrir meu chamado em minha carreira. | Excluída |
| PC4 | Estou procurando meu chamado, no que se refere à minha carreira. | Excluída |
| Viver um chamado | VC1 | Tenho oportunidades regulares de cumprir meu chamado. | 0,718 | 0,780 | 0,942 | 0,950 | 0,955 |
| VC2 | Atualmente, meu trabalho se alinha bastante com meu chamado. | 0,924 |
| VC3 | Estou consistentemente cumprindo meu chamado. | 0,919 |
| VC4 | Atualmente, estou envolvido em atividades alinhadas com meu chamado. | 0,887 |
| VC5 | Estou vivendo meu chamado agora no meu trabalho. | 0,920 |
| VC6 | Estou no trabalho para o qual me sinto chamado. | 0,913 |
| Significado da vida | SIV1 | Eu entendo o significado da minha vida. | 0,833 | 0,671 | 0,874 | 0,881 | 0,910 |
| SIV2 | Minha vida tem um claro senso de propósito. | 0,861 |
| SIV3 | Tenho uma boa noção do que torna minha vida significativa. | 0,863 |
| SIV4 | Eu descobri um propósito de vida satisfatório. | 0,870 |
| SIV5 | Minha vida não tem um propósito claro. (R) | 0,647 |
| Satisfação no trabalho | ST1 | No geral, estou satisfeito com o meu trabalho. | 0,909 | 0,727 | 0,811 | 0,820 | 0,888 |
| ST2 | Eu preferiria outro trabalho mais ideal. (R) | 0,794 |
| ST3 | Estou satisfeito com os aspectos importantes do meu trabalho. | 0,851 |
| Satisfação com a vida | SAV1 | Em sua maior parte, minha vida está próxima do meu ideal. | 0,816 | 0,660 | 0,869 | 0,875 | 0,906 |
| SAV2 | As condições da minha vida são excelentes. | 0,842 |
| SAV3 | Estou satisfeito com a minha vida. | 0,875 |
| SAV4 | Até agora, eu obtive as coisas importantes que eu quero na vida. | 0,818 |
| SAV5 | Se eu pudesse reviver minha vida, eu mudaria quase nada. | 0,699 |
| Bem-estar existencial | BE1 | Sempre parece que estou fazendo as coisas de maneira errada. (R) | 0,798 | 0,649 | 0,865 | 0,874 | 0,902 |
| BE2 | Eu não estou confortável comigo mesmo. (R) | 0,805 |
| BE3 | Muito do que faço na vida parece forçado. (R) | 0,854 |
| BE4 | Minha vida é muitas vezes problemática. (R) | 0,816 |
| BE5 | Muitas vezes me sinto tenso. (R) | 0,751 |
| BE6 | Eu sou uma pessoa infeliz. (R) | Excluída |
| Comprometimento com a carreira | CC1 | Se eu pudesse conseguir outro emprego diferente do atual e com o mesmo pagamento, provavelmente aceitaria. (R) | Excluída | 0,502 | 0,798 | 0,804 | 0,857 |
| CC2 | Eu definitivamente quero uma carreira para mim no meu emprego atual. | 0,646 |
| CC3 | Se eu pudesse fazer tudo de novo, não escolheria trabalhar na minha atual profissão. (R) | 0,655 |
| CC4 | Se eu tivesse todo o dinheiro que precisasse sem trabalhar, provavelmente continuaria trabalhando na minha atual profissão. | 0,732 |
| CC5 | Eu gosto muito dessa vocação para desistir. | 0,724 |
| CC6 | Esta é a vocação ideal para uma obra de vida. | 0,827 |
| CC7 | Estou decepcionado por ter entrado na atual profissão. (R) | 0,647 |
| CC8 | Eu gasto uma quantidade significativa de tempo pessoal lendo jornais ou livros relacionados à minha atual profissão. | Excluída |

**Fonte**: Dados da pesquisa

Para avaliar a validade discriminante, que tem como objetivo verificar se os construtos são independentes (Bido & Silva, 2019), foram observados os critérios de cargas cruzadas, critério de Fornell e Lacker (1981) e o *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT). Para validar o critério de cargas cruzadas, as cargas fatoriais das variáveis em seus respectivos construtos devem ser maiores que as demais (Ali et al., 2018). Verificou-se ao rodar os dados, que as cargas fatoriais apresentaram valores maiores em seus respectivos construtos, logo este critério foi atendido, conforme pode ser verificado na tabela 2.

**Tabela 2**. Validade discriminante por cargas cruzadas

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Bem-estar Existencial (BE) | Comprometimento com a carreira (CC) | Perceber um chamado (PC) | Satisfação com a vida (SAV) | Significado da vida (SIV) | Satisfação no trabalho (ST) | Viver um chamado (VC) |
| BE1 | **0,798** | 0,308 | 0,124 | 0,384 | 0,333 | 0,384 | 0,197 |
| BE2 | **0,805** | 0,332 | 0,149 | 0,437 | 0,316 | 0,422 | 0,241 |
| BE3 | **0,854** | 0,392 | 0,185 | 0,385 | 0,382 | 0,485 | 0,299 |
| BE4 | **0,816** | 0,269 | 0,136 | 0,383 | 0,302 | 0,331 | 0,181 |
| BE5 | **0,751** | 0,245 | 0,103 | 0,365 | 0,260 | 0,330 | 0,162 |
| CC2 | 0,243 | **0,646** | 0,284 | 0,337 | 0,234 | 0,510 | 0,533 |
| CC3 | 0,421 | **0,655** | 0,208 | 0,330 | 0,201 | 0,488 | 0,361 |
| CC4 | 0,142 | **0,732** | 0,277 | 0,313 | 0,277 | 0,452 | 0,510 |
| CC5 | 0,185 | **0,724** | 0,243 | 0,302 | 0,281 | 0,399 | 0,394 |
| CC6 | 0,224 | **0,827** | 0,423 | 0,385 | 0,390 | 0,469 | 0,576 |
| CC7 | 0,450 | **0,647** | 0,179 | 0,352 | 0,293 | 0,485 | 0,318 |
| PC1 | 0,110 | 0,290 | **0,891** | 0,235 | 0,349 | 0,194 | 0,530 |
| PC2 | 0,200 | 0,407 | **0,947** | 0,345 | 0,501 | 0,344 | 0,698 |
| SAV1 | 0,322 | 0,440 | 0,357 | **0,816** | 0,499 | 0,611 | 0,480 |
| SAV2 | 0,404 | 0,327 | 0,227 | **0,842** | 0,396 | 0,508 | 0,298 |
| SAV3 | 0,457 | 0,418 | 0,229 | **0,875** | 0,460 | 0,606 | 0,359 |
| SAV4 | 0,389 | 0,351 | 0,260 | **0,818** | 0,393 | 0,531 | 0,379 |
| SAV5 | 0,405 | 0,391 | 0,228 | **0,699** | 0,372 | 0,472 | 0,361 |
| SIV9 | 0,452 | 0,359 | 0,304 | 0,276 | **0,647** | 0,271 | 0,305 |
| SIV1 | 0,309 | 0,272 | 0,396 | 0,512 | **0,833** | 0,341 | 0,395 |
| SIV4 | 0,271 | 0,320 | 0,397 | 0,440 | **0,861** | 0,293 | 0,403 |
| SIV5 | 0,297 | 0,318 | 0,379 | 0,432 | **0,863** | 0,290 | 0,408 |
| SIV6 | 0,324 | 0,365 | 0,451 | 0,474 | **0,870** | 0,368 | 0,466 |
| ST1 | 0,393 | 0,592 | 0,264 | 0,668 | 0,385 | **0,909** | 0,574 |
| ST2 | 0,495 | 0,560 | 0,233 | 0,409 | 0,246 | **0,794** | 0,496 |
| ST3 | 0,382 | 0,543 | 0,283 | 0,637 | 0,343 | **0,851** | 0,476 |
| VC1 | 0,092 | 0,391 | 0,559 | 0,345 | 0,366 | 0,365 | **0,718** |
| VC2 | 0,283 | 0,613 | 0,611 | 0,427 | 0,436 | 0,592 | **0,924** |
| VC3 | 0,231 | 0,557 | 0,674 | 0,431 | 0,489 | 0,533 | **0,919** |
| VC4 | 0,231 | 0,575 | 0,591 | 0,377 | 0,464 | 0,478 | **0,887** |
| VC5 | 0,279 | 0,585 | 0,581 | 0,430 | 0,390 | 0,568 | **0,920** |
| VC6 | 0,303 | 0,651 | 0,591 | 0,455 | 0,430 | 0,635 | **0,913** |

**Fonte**: Dados da pesquisa

Em seguida, foi validado o critério de Fornell e Lacker, para isto é necessário que o valor da raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior que as correlações com os demais construtos (Fornell & Lacker, 1981). Desta forma, pode-se verificar na tabela 3 que os valores em diagonal, confirmam a validade do critério de Fornell e Lacker (1981).

**Tabela 3**. Validade discriminante pelo critério de Fornell & Lacker

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | BE | CC | PC | SAV | SIV | ST | VC |
| Bem-estar Existencial (BE) | **0,805** |  |  |  |  |  |  |
| Comprometimento com a carreira (CC) | 0,390 | **0,708** |  |  |  |  |  |
| Perceber um chamado (PC) | 0,176 | 0,388 | **0,919** |  |  |  |  |
| Satisfação com a vida (SAV) | 0,485 | 0,478 | 0,324 | **0,812** |  |  |  |
| Significado da vida (SIV) | 0,400 | 0,399 | 0,474 | 0,527 | **0,819** |  |  |
| Satisfação no trabalho (ST) | 0,492 | 0,662 | 0,305 | 0,677 | 0,385 | **0,853** |  |
| Viver um chamado (VC) | 0,274 | 0,643 | 0,680 | 0,467 | 0,487 | 0,605 | **0,883** |

**Fonte**: Dados da pesquisa

X Outra validação para confirmar a validade discriminante é a *Heterotrait-monotrait-Ratio* (HTMT). Neste caso, para sustentar a validade discriminante do modelo, o HTMT deve ter valor inferior a 0,85 (Henseler et al., 2015). Desta forma, pode-se verificar na tabela 4 que os valores confirmam a validade discriminante por meio do HTMT.

**Tabela 4**. Validade discriminante pelo critério HTMT

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | BE | CC | PC | SAV | SIV | ST | VC |
| Bem-estar Existencial (BE) |  |  |  |  |  |  |  |
| Comprometimento com a carreira (CC) | 0,465 |  |  |  |  |  |  |
| Perceber um chamado (PC) | 0,196 | 0,459 |  |  |  |  |  |
| Satisfação com a vida (SAV) | 0,562 | 0,569 | 0,368 |  |  |  |  |
| Significado da vida (SIV) | 0,461 | 0,477 | 0,542 | 0,596 |  |  |  |
| Satisfação no trabalho (ST) | 0,585 | 0,825 | 0,358 | 0,794 | 0,452 |  |  |
| Viver um chamado (VC) | 0,290 | 0,728 | 0,761 | 0,511 | 0,535 | 0,686 |  |

**Fonte**: Dados da pesquisa

Assim, o modelo de mensuração foi validado, ou seja, foram validadas a validade convergente, a confiabilidade e a validade discriminante. A validade convergente foi constatada utilizando-se AVE e as cargas fatoriais. A confiabilidade foi constatada utilizando o AC, CC e o Rho\_A. A validade discriminante foi verificada utilizando-se três critérios (Cargas cruzadas, Fornell e Lacker e o HTMT). Logo, isso permite ir para a próxima etapa, o teste das hipóteses.

**Modelo estrutural**

Após validado o modelo de mensuração, nesta etapa, testaram-se as relações do modelo estrutural, ou seja, as hipóteses. Para avaliação do modelo estrutural, levaram-se em consideração às medidas de Q², R², p-valor, f² e VIF (Hair et al., 2011; Bido & Silva, 2019; Hair et al., 2019).

Para verificar a capacidade de previsão do modelo em relação aos construtos endógenos foram avaliados os valores de Q². O Q² trata da relevância preditiva do modelo, sendo que para valores de Q² superiores à 0, 0,25 e 0,50, a relevância preditiva é considerada pequena, média e grande, respectivamente (Hair et al., 2019). Neste caso, os resultados de Q² dos construtos foram: satisfação no trabalho (Q²=0,296), satisfação com a vida (Q²=0,145), significado da vida (Q²=0,178), bem-estar existencial (Q²=0,058) e comprometimento com a carreira (Q²=0,206). Isso demonstra que o construto satisfação no trabalho tem uma relevância preditiva média e os demais construtos têm uma relevância preditiva pequena (ver figura 2).

Foram avaliados também, os valores de R² (coeficiente de determinação ou coeficiente de Pearson). O R² trata do poder explicativo do modelo estrutural, ou seja, o efeito dos construtos exógenos sobre os construtos endógenos, sendo que para os valores de R² considera-se: 0,02, como pequeno, 0,13, como médio e 0,26, como grande (Cohen, 1988). Neste caso, os resultados dos construtos foram de satisfação no trabalho (R² = 0,430), satisfação com a vida (R² = 0,240), significado da vida (R² =0,278), bem-estar existencial (R² = 0,108) e comprometimento com a carreira (R² = 0,436). Isso significa que a relação entre perceber um chamado com os construtos comprometimento com a carreira, significado da vida e satisfação no trabalho tem um poder explicativo grande; a relação entre perceber um chamado com o construto satisfação com a vida tem um poder explicativo médio; e a relação entre perceber um chamado com o construto bem-estar existencial tem um poder explicativo pequeno (ver figura 2).

Por meio da figura 2 é possível verificar as relações estatisticamente significativas entre os construtos do modelo estrutural proposto. Assim, foi possível analisar as relações diretas entre perceber um chamado com satisfação com o trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira, e o papel do efeito moderador de viver um chamado nestas relações diretas.

**Figura 2.** Modelo de relações estruturais;

Diagrama

Descrição gerada automaticamente

**Fonte:** Dados da pesquisa.

**Nota:** \* Valor-p < 0,01 (significante a 1%).

Complementarmente a figura 2, na tabela 7 foram verificadas as relações diretas e as moderações a um nível de 1% de significância. Os resultados evidenciaram que há uma relação direta positiva entre perceber um chamado com significado da vida (**H1c**: β = 0,266; Valor-t = 4,399; Valor-p = 0,000), logo a hipótese H1c foi suportada. Por outro lado, às relações diretas positivas entre perceber um chamado com satisfação no trabalho (**H1a**: β = -0,200; Valor-t = 3,466; Valor-p = 0,001), satisfação com a vida (**H1b**: β = 0,014; Valor-t = 0,230; Valor-p = 0,818), bem-estar existencial (**H1d**: β = -0,020; Valor-t = 0,307; Valor-p = 0,759), comprometimento com a carreira (**H1e**: β = -0,088; Valor-t = 1,887; Valor-p = 0,059) não foram suportadas. Da mesma forma, o efeito moderador de viver um chamado na relação entre perceber um chamado com satisfação no trabalho (**H2a**: β = 0,182; Valor-t = 4,943; Valor-p = 0,000), satisfação com a vida (**H2b**: β = 0,113; Valor-t = 3,382; Valor-p = 0,001) e bem-estar existencial (**H2d**: β = 0,161; Valor-t = 3,983; Valor-p = 0,000), foram suportadas. Por outro lado, o efeito moderador de viver um chamado na relação entre de perceber um chamado com significado da vida (**H2c**: β = -0,048; Valor-t = 0,616; Valor-p = 0,538) e comprometimento com a carreira (**H2e**: β = 0,048; Valor-t = 1,693; Valor-p = 0,091), não foram suportadas. Conforme pode ser verificado na tabela 5.

**Tabela 5**. resultados e validação das hipóteses

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hipóteses | Relações do modelo | VIF | f² | Coeficiente estrutural β | Valor-t | Valor-p | R² | Resultado |
| H1a | PC -> ST | 1,290 | 0,036 | -0,200 | 3,466 | 0,001\* | 0,430 | Não Suportada |
| H1b | PC -> SAV | 1,374 | 0,000 | 0,014 | 0,230 | 0,818 | 0,240 | Não suportada |
| H1c | PC -> SIV | 1,000 | 0,054 | 0,266 | 4,399 | 0,000\* | 0,278 | Suportada |
| H1d | PC -> BE | 1,374 | 0,000 | -0,020 | 0,307 | 0,759 | 0,108 | Não suportada |
| H1e | PC -> CC | 1,320 | 0,008 | -0,088 | 1,887 | 0,059 | 0,436 | Não Suportada |
| H2a | VC -> PC -> ST | - | 0,069 | 0,182 | 4,943 | 0,000\* | - | Suportada |
| H2b | VC -> PC -> SAV | - | 0,020 | 0,113 | 3,382 | 0,001\* | - | Suportada |
| H2c | VC -> PC -> SIV | - | 0,004 | -0,048 | 0,616 | 0,538 | - | Não suportada |
| H2d | VC -> PC -> BE | - | 0,034 | 0,161 | 3,983 | 0,000\* | - | Suportada |
| H2e | VC -> PC -> CC | - | 0,005 | 0,048 | 1,693 | 0,091 | - | Não Suportada |

**Fonte**: Dados da pesquisa.

**Legenda**: PC: Perceber um chamado; ST: Satisfação no trabalho; SAV: Satisfação com a vida; SIV: Significado da vida; BE: Bem-estar existencial; CC: Comprometimento com a carreira; VC: Viver um chamado;

**Nota**: Teste t > 2,57 = p valor < 0,01;

Adicionalmente foi verificado o tamanho do efeito de f² (coeficiente de Cohen), sendo que para valores de f² considera-se: 0,02, como pequeno, 0,15, como médio e 0,35, como grande (Cohen, 1988). Desta forma, verificou-se que em todas as relações diretas propostas, que o efeito de um construto sobre o outro foi pequeno, conforme pode ser verificado na tabela 5.

Por fim, ainda, analisou-se o fator de inflação de variância (VIF- *Variance Inflation Factor*). O VIF tem como função identificar a existência de *multicolinearidade* no modelo, quando o valor do VIF dos construtos é maior que 5, deve-se considerar a exclusão ou agrupamento dos preditores em variáveis latentes de segunda ordem (Bido & Silva, 2019). Entretanto, dado que os valores dos VIFs dos construtos variaram entre 1 e 2,65, não há necessidade de excluir ou agrupar os construtos. Estes valores indicam a inexistência de *multicolinearidade*.

**Discussão**

Os resultados demostraram que a relação direta de perceber um chamado com significado da vida (H1c), foi significativa. Porém, a relação direta de perceber um chamado com satisfação no trabalho (H1a), satisfação com a vida (H1b), bem-estar existencial (H1d) e comprometimento com a carreira (H1e) não foram significativas. Ainda, o efeito moderador de viver um chamado mostrou-se significativo na relação entre perceber um chamado com a satisfação no trabalho (H2a), satisfação com a vida (H2b) e bem-estar existencial (H2d). Por outro lado, o papel moderador de viver um chamado na relação entre perceber um chamado com significado da vida (H2c) e comprometimento com a carreira (H2e) não foram significativas.

A hipótese H1a propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente a satisfação no trabalho. A explicação para isso seria porque a percepção de um chamado leva o indivíduo a ter uma visão mais tolerante e menos crítica em relação às pessoas no ambiente de trabalho, tendo consequências positivas em relação à satisfação no trabalho. Neste estudo essa hipótese não foi suportada. Isso sugere que perceber o trabalho como um chamado não tende a impactar positivamente na satisfação no trabalho dos indivíduos aqui pesquisados, contrariando os achados de diversas pesquisas anteriores (Duffy et al., 2012; Hirschi et al., 2019; Nunes & Felix, 2019; Felix & Cavazotte, 2019). Por outro lado, verificou-se que esta relação proposta foi negativa e significativa, este resultado corrobora com o estudo de Hirschi et al. (2019), onde a presença de um chamado em relação a satisfação no trabalho é tratada como uma faca de dois gumes, ou seja, pode ocasionar um aumento na experiência afetiva e impactar de forma positiva na satisfação do trabalhador; ou de forma negativa, ao causar um excesso de horas trabalhadas, o que pode aumentar também a tendência para o *Workaholism*.

A hipótese H1b propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente a satisfação com a vida. Isso se daria porque a percepção de um chamado levaria os indivíduos a terem uma visão mais otimista da vida diante dos fatos que se apresentam no trabalho. Esta hipótese não foi suportada. Isso sugere que a percepção de um chamado não tem relação direta e positiva com a satisfação com a vida, neste caso, indo contra os resultados encontrados em diversas pesquisas anteriores (Dik & Duffy, 2009; Hirschi et al., 2019; Duffy et al., 2012). A satisfação com a vida é algo subjetivo de cada indivíduo, e nem sempre está relacionada com o trabalho deste. Desta forma, o resultado aqui identificado pode ser reflexo de parte significativa da amostra ter sido composta por funcionários públicos (30,46%). Estes possuem certa estabilidade financeira, não dependendo do mercado de trabalho para desenvolver sua carreira e realizar seus objetivos de vida.

A hipótese H1c propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente ao significado da vida. Essa relação seria explicada pelo fato de que trabalhadores que percebem um chamado tendem a buscar por um propósito ou significado, fato que também ocorre em indivíduos que buscam por um significado de vida, assim, estes tendem a envolver esforços para atingir objetivos, mantendo foco na carreira e aumentando a capacidade de adquirir emoções positivas. Está hipótese foi suportada. Desta maneira, a percepção de um chamado tem relação direta e positiva com significado da vida, corroborando com os resultados encontrados por Duffy et al. (2018).

A hipótese H1d propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente ao bem-estar existencial. A explicação seria de que a percepção de um chamado tem efeitos no bem-estar existencial do indivíduo fazendo com que este tenha uma maior motivação no trabalho. Neste estudo, esta hipótese não foi suportada. Isso demonstra que para esta amostra, a percepção de um chamado não tem relação direta e positiva com o bem-estar existencial, neste caso não corroborando com os achados de Steger et al. (2010).

A hipótese H1e propôs que a percepção de um chamado está associada positivamente ao comprometimento com a carreira. Isto se daria pelo fato de que indivíduos que percebem um chamado tendem a se manter comprometidos, mesmo em circunstâncias desfavoráveis. Esta relação proposta não foi suportada. O que indica que a percepção de um chamado não tem relação direta e positiva com o comprometimento com a carreira, para esta amostra, e neste caso contrariando os achados de Elangovan et al. (2010). Em síntese, este resultado pode ter relação com a variedade de profissões presentes na amostra, tendo em vista que grande parte dos estudos anteriores obtiveram resultados positivos entre perceber um chamado e comprometimento com a carreira selecionando profissões específicas, como foi o caso com enfermeiros do estudo de Afsar et al. (2019), profissão está que tem uma associação com chamado ocupacional.

Adicionalmente, foram analisados os efeitos moderadores de viver um chamado nas relações diretas propostas. Vários estudos apontam que o simples fato de perceber um chamado não seria suficiente para que se alcancem resultados positivos no trabalho e na vida (Duffy et al., 2012; Gazica & Spector, 2015; Douglass et al., 2016; Hirschi et al., 2019). Diante disso, este estudo buscou verificar se a vivência de um chamado intensificaria o resultado da percepção de um chamado.

As hipóteses H2a e H2b propuseram um efeito de moderação da vivência de um chamado nas relações entre perceber um chamado e as variáveis de satisfação no trabalho (H2a) e satisfação com a vida (H2b). A explicação para isso seria de que um chamado percebido só seria benéfico no trabalho e na vida, caso este fosse atendido. As duas hipóteses foram suportadas, corroborando com os achados de Gazica e Spector (2015). Estes resultados sugerem que a vivência de um chamado é de fundamental importância para que os trabalhadores alcancem a satisfação no trabalho e na vida. Diante disso, sugere-se aos profissionais de RH que incentivem seus funcionários a viver seus chamados no trabalho, tendo em vista que vários resultados podem ser alcançados, como o aumento da produtividade, a redução de efeitos indesejados como sofrimento psicológico e a intenção de absenteísmo.

No que concerne, a hipótese H2c, que verificou o efeito moderação da vivência de um chamado na relação entre perceber um chamado e a variável significado da vida. A hipótese não foi suportada, indo contra os achados de Duffy et al. (2017). Este resultado sugere que, na presente amostra, viver um chamado não ampliou os efeitos da relação direta entra perceber um chamado e o significado da vida. Uma possível explicação para o resultado ter ido contra o encontrado por estes autores foi que estes indivíduos pesquisados percebem o chamado e isso impacta no seu significado da vida, mas pode ser que os mesmos não vivenciem o chamado no trabalho.

Com relação a hipótese H2d, que propôs o efeito de moderação da vivência de um chamado na relação entre perceber um chamado e a variável bem-estar existencial. Sendo está relação suportada. Isso corrobora com os achados de Steger et al. (2010) e sugere que viver um chamado intensifica a relação entre perceber um chamado e bem-estar existencial.

Já a hipótese H2e, verificou o efeito da moderação da vivência de um chamado na relação entre perceber um chamado e a variável comprometimento com a carreira, isto se daria pelo fato de que a viver um chamado potencializaria os resultados de percepção de um chamado no comprometimento com a carreira. A hipótese não foi suportada, indo contra os achados de Duffy et al. (2012). Estes resultados sugerem que a vivência de um chamado não intensifica a relação entre perceber um chamado e o comprometimento com a carreira.

Em resumo, percebeu-se que perceber um chamado tem relação positiva com o significado da vida, porém esta relação não é moderada por viver um chamado. Por outro lado, os construtos de satisfação no trabalho, satisfação com a vida e bem-estar existencial, ainda que tenham sua relação com a percepção de um chamado moderada pela vivência de um chamado, suas relações diretas com a percepção de um chamado não foram significativas. Por fim, o construto de comprometimento com a carreira não foi significativo em ambas às relações, seja direta ou via efeito moderador.

**Considerações finais**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o papel moderador da vivência de um chamado nas relações diretas entre perceber um chamado e satisfação no trabalho, satisfação com a vida, significado da vida, bem-estar existencial e compromisso com a carreira. Desta forma, os resultados demonstraram que a relação direta proposta entre perceber um chamado e significado da vida foi suportada. Porém, as relações diretas entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida, bem-estar existencial e comprometimento com a carreira não foram suportadas. Ainda, em relação ao efeito moderador de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com satisfação no trabalho, satisfação com a vida e bem-estar existencial foram suportadas. Isso reforça que viver um chamado intensifica a força destas relações propostas. Por outro lado, a moderação de viver um chamado nas relações entre perceber um chamado com significado da vida e comprometimento com a carreira não foram suportadas, logo, viver um chamado não intensifica o efeito destas relações. Assim, conclui-se a partir do modelo proposto dos cinco consequentes de perceber um chamado, apenas um foi significativo, o significado da vida.

O estudo contribui com a teoria, pois ao analisar o efeito de moderação da vivência de um chamado nos consequentes de perceber um chamado, ampliou a discussão presente no estudo de Gazica e Spector (2015), onde se aponta que um chamado só é benéfico se for atendido, ou seja, vivenciado. Outra contribuição foi à adição do construto bem-estar existencial ao modelo proposto, até então pouco utilizado na literatura de chamados ocupacionais. Além disso, a pesquisa foi realizada unicamente no contexto brasileiro e sem distinção de profissões. Dado que os estudos anteriores foram efetuados na sua maioria em países desenvolvidos e com profissões e/ou segmentos específicos.

Em relação às contribuições práticas, este estudo fornece elementos para os gestores e profissionais de recursos humanos avaliarem a possibilidade contratação de funcionários com presença de um chamado, tendo em vista os possíveis resultados positivos relacionados ao significado da vida dos trabalhadores. Além disso, ainda como contribuição para a prática, a relação entre perceber um chamado e a satisfação no trabalho foi negativa e significativa, ou seja, perceber um chamado pode levar o indivíduo a estar insatisfeito no trabalho. Desta forma, este resultado pode dar suporte para que gestores decidam se é interessante incentivar o cumprimento de um chamado, no ambiente de trabalho ou mesmo que em outra atividade. Para isso, podem fornecer treinamentos para os funcionários, com foco a reforçar a importância da sua função/atividade para a empresa e ainda ajudá-los a identificar o seu chamado ocupacional. Os resultados desta pesquisa também podem ser úteis para *coaches* e mentores de carreira auxiliarem seus clientes no desenvolvimento do plano de carreira ou mudança de carreira.

Este estudo possui algumas limitações. A primeira delas está relacionada à amostragem, ou seja, foi realizada uma pesquisa com amostra não probabilística por acessibilidade, não permitindo assim a generalização dos resultados. Outro fator foi o fato de boa parte de amostra, 30,46%, ter vínculo de trabalho de servidor público onde existe estabilidade e plano de carreira, dado que isso pode ter impactado na análise dos resultados.

Sugere-se que pesquisas futuras confirmem estas relações com uma amostra probabilística. Ainda, agregar novos construtos ao modelo proposto, como: intenção de rotatividade, comportamento desviante, compromisso organizacional e dentre outros. Outra sugestão seria replicar o modelo em outros países emergentes ou em países desenvolvidos. Além disso, outra sugestão é pesquisar profissões ou setores específicos, a fim de verificar os efeitos de perceber um chamado com estes profissionais ou setores. Por fim, pode-se também realizar uma análise multigrupos, a fim de comparar se funcionários de empresas privadas e empresas públicas têm percepções diferentes quanto ao modelo proposto.

**Referências**

Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one’s calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, *24*(1), 1-18.

Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *30*(1), 514-538.

Bido, D.S, & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, *20*(2), 1-31.

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, *58*(4), 277–288.

Buis, B. C., Kluemper, D. H., Weisman, H., & Tao, S. (2024). Your employees are calling: How organizations help or hinder living a calling at work. Journal of Vocational Behavior, 149 (2024), 103958.

Blulm, L. F. M., & Lacruz, A. J. (2022). Examining the Work as a Calling Theory: Consequences and Religiosity. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração,* 16 (4), 141-157.

Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*. *7*(40), 529-541.

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2 ed. New York: Psy-chology Press.

Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2020). Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise. *Journal of Career Development*, *47*(2), 131-145.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75.

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 242-263.

Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. MIS Quarterly, *39*(2), 297-316.

Dobrow, S. R., & Tosti‐Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, *64*(4), 1001-1049.

Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, *24*(2), 253-269.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, *13*(3), 469-479.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study*. Journal of Counseling Psychology*, *61*(4), 605-615.

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*(2017), 127-137.

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), 50-59.

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

Duffy, R. D., Torrey, C. L., England, J., & Tebbe, E. A. (2017). Calling in retirement: A mixed methods study. *The Journal of Positive Psychology*, *12*(4), 399-413.

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, *65*(4), 423-439.

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 210-218.

Duffy, R. D., 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), 328-340.

Duffy, R. D., Spurk, D., Perez, G., Kim, H. J., & Dalla Rosa, A. (2022). A latent profile analysis of perceiving and living a calling*. Journal of Vocational Behavior*, 134, 103694.

Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 428-440.

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, *116*(B), 1-18.

Felix, B., & Blulm, L. F. M. (2020). Comparando os Impactos da Percepção do Chamado Ocupacional na Vida Pessoal, Profissional e na Saúde dos Funcionários Públicos*. Desenvolvimento em Questão*, *18*(51), 281-296.

Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology*, *10*,1-14.

Felix, B., & Papaleo, J. A. B. (2021). Interpretar o Trabalho como um Chamado Contribui para a Empregabilidade ou a Atrapalha? Does Interpreting Work as a Calling Contribute or Damage an Individual’s Employability? *Desenvolvimento em Questão,* *19*(55), 172-188.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39-50.

Frankl, V. (1963). Man’s search for meaning (Revised ed.). *London: Hodder & Stoughton.*

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*(2015), 1-10.

Ghosh, K., Sharma, D., & Malik, L. R. (2024). Work calling and abusive supervision: Boon or bane in hospitality organization? *International Journal of Hospitality Management*, *117*, 103638.

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.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. *31*(1), 2-24.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115-135.

Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of Vocational Behavior*, *106*(2018), 1-10.

Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, *114*(2019), 100-111.

Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, *44*(5), 1039-1050.

Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: *New insights and future directions*. *Journal of Vocational Behavior, 114*(2019), 1-6.

Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, *104*(2018), 261-272.

MacDonald, D.A. (2000). Spirituality: description, measurement, and relation to the five factor model of personality. *Journal of Personality*, *68*(1), 153–197.

Michaelson, C., & Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? Close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior*, *114*(2019), 19-30.

Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, *10*(2), 197-214.

Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: Understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *Mis Quarterly*, *34*(1), 143-161.

Noor, J., Suherli, A., & Sutisna, A. J. (2020). The Influence of Employee Competency and Career Management on Career Commitment: Regional Government in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, *7*(12), 1045-1052.

Nunes, F. A. T., & Felix, B. (2019) Viver um chamado ocupacional por meio do empreendedorismo leva à satisfação no trabalho?. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, *13*(4), 100-115.

Park, Y. L., & Lee, H. J. (2020). The Mediating Effect of Grit in the Relationship between Calling and Academic Achievement and Career Stress. *International Journal of Advanced Culture Technology*, *8*(1), 98-106.

Rashid, M., Heiden, M., Nilsson, A., & Kristofferzon, M. L. (2021). Do work ability and life satisfaction matter for return to work? Predictive ability of the work ability index and life satisfaction questionnaire among women with long-term musculoskeletal pain. *BMC Public Health*, *21*(1), 1-9.

Reed, A., Jones, S., & Dik, B. J. (2022). Work identity and future research on work as a calling. *Current Directions in Psychological Science, 31*(5), 457-463.

Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. Revista Brasileira de Marketing, *13*(2), 56-73.

Sekely, A., Xie, Y., Makani, A., Brown, T., & Zakzanis, K. K. (2019). Spiritual well-being as a predictor of emotional impairment following mild traumatic brain injury. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, *27*(2020), 859-866.

Soares, M., Felix, B., & Laurett, R. (2023). Perception of calling and turnover intention: the moderating role of perceived mobility. *Cadernos EBAPE. BR, 20*, 882-897.

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, *61*(1), 80-93.

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, *18*(1), 82-96.

Wong, S. I., Kost, D., & Fieseler, C. (2021). From crafting what you do to building resilience for career commitment in the gig economy. *Human Resource Management Journal. 2021, 1-18.*

Yoo, J., & You, S. (2018). Ministerial satisfaction and spiritual well-being among women ministering in Korean Baptist churches. Current Psychology,10(2018), 1194-1202.