


ARTIGO

Faz Diferença para a Carreira, o Trabalho e a Vida Apresentar Níveis Altos Ou Baixos De Chamados Ocupacionais?

Lilian Gazzoli Zanotelli¹liliangazzoli@yahoo.com.br |  0000-0002-4869-1504Alexsandro De Andrade¹alexsandro.deandrade@yahoo.com |  0000-0003-4953-0363

RESUMO

O objetivo deste estudo foi explorar como recursos individuais (autorreflexão, insight e satisfação com a vida), de carreira (engajamento e adaptabilidade) e de trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral e conflito trabalho-família) associam-se aos níveis de chamados ocupacionais em trabalhadores no Brasil. Foi realizado um estudo quantitativo, descritivo com corte transversal e coleta de dados primários com 527 trabalhadores brasileiros com idades entre 21 e 77 anos ($M = 42,5$; $DP = 11,5$). Os resultados indicaram diferenças significativas entre as variáveis analisadas, com destaque para o grupo de trabalhadores com níveis altos de chamados. Neste grupo, houve associações proeminentes entre trabalho significativo, adaptabilidade, engajamento na carreira, satisfação laboral e com a vida. Por outro lado no grupo de trabalhadores com níveis baixos de chamados houve associações apenas entre trabalho significativo, satisfação laboral e engajamento na carreira. Este estudo fornece valores normativos para a interpretação dos escores da versão adaptada da Escala de Chamados e levanta evidências externas acerca dos seus correlatos no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE

chamados ocupacionais, carreira, trabalho, desenvolvimento profissional

¹Universidade Federal do Espírito Santo,
Vitória, ES, Brazil

Recebido: 21/10/2022.
Revisado: 06/03/2023.
Aceito: 21/03/2023.
DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2022.1412.pt>



This Article is Distributed Under the Terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Does Having a Low or High Level of Career Calling Make a Difference in One's Career, Work, And Life?

ABSTRACT

The aim of this study was to explore how individual (self-reflection, insight, and life satisfaction), career (engagement and adaptability), and work (meaningful work, job satisfaction, and work-family conflict) resources are associated with levels of callings occupation in workers in Brazil. A quantitative, descriptive, cross-sectional study with primary data collection was carried out with 527 Brazilian workers aged between 21 and 77 years ($M = 42.5$; $SD = 11.5$). The results indicated significant differences between the variables analyzed, with emphasis on the group of workers with high levels of callings. In this group there were prominent associations between meaningful work, adaptability, career engagement, life and work satisfaction; while in the group of workers with low levels of callings there were associations only between meaningful work, job satisfaction and career engagement. This study provides normative values for the interpretation of the scores of the adapted version of the Calling Scale and raises external evidence about its correlates in Brazil.

KEYWORDS

occupational callings, career, work, professional development

1. INTRODUÇÃO

Pesquisas contemporâneas identificaram os chamados ocupacionais como um conjunto de habilidades únicas que o indivíduo possui, tendo múltiplos significados para os indivíduos, entre eles o de satisfazer além de suas motivações internas (autorrealização e realização de metas pessoais e profissionais), motivações externas (comportamentos pró-sociais), como cumprimento de legado familiar, dever moral ou necessidade social, todas arraigadas de um profundo significado individual (Dik & Shimizu, 2019; Lysova et al., 2019; Vianello et al., 2020). O construto dos chamados, mesmo dentro de sua complexidade, implica que um indivíduo, que se identifica com um senso de vocação, está buscando e escolhendo uma carreira menos pelos ganhos financeiros, progressos pessoais ou status sociais, mas sim por causa de um significado profundo que existe no indivíduo de propósito de trabalho que pertence somente a cada um especificar (Dik & Shimizu, 2019; Felix & Blulm, 2020; Vianello et al., 2020).

No consenso teórico científico, os chamados ocupacionais são um construto multidimensional com facetas afetivas, motivacionais, espirituais relacionadas à identidade da relação entre os indivíduos e aos domínios específicos da vida ou do trabalho (Vianello et al., 2018). Ter um chamado implica a consciência de um caminho que leva os indivíduos a um sentido profissional significativo e satisfatório de autorrealização. O uso de um conceito amplo de mensuração dos componentes dos chamados ocupacionais aumenta a generalização dos resultados para outros fenômenos de trabalho e carreira, permitindo uma análise detalhada com outras variáveis (Dobrow et al., 2019). Atualmente, não há na literatura um acordo sobre as principais dimensões dos chamados (Thompson & Bunderson, 2019). De maneira geral, as escalas unidimensionais são as mais encontradas na literatura e consequentemente mais utilizadas para mensuração dos chamados ocupacionais (Thompson & Bunderson, 2019). Por sua vez, tais escalas não capturam na íntegra os principais conceitos dos chamados, optando com isso por uma visão limitada do construto (Thompson & Bunderson, 2019).

Entretanto, a *Unified Multidimensional Calling Scale – UMCS* (Vianello et al., 2018) é o instrumento mais abrangente encontrado, no que se refere tanto à mensuração dos principais

conceitos (clássico, moderno e neoclássico) quanto às dimensões dos chamados ocupacionais (Thompson & Bunderson, 2019). Tal medida foi desenvolvida em amostras de universitários (N = 5.886) e trabalhadores adultos (N = 205) italianos (Vianello et al., 2018) e foi adaptada para os contextos norte-americano (Vianello et al., 2018) e brasileiro (Zanotelli & De Andrade, 2023). A versão brasileira da Escala de Chamados Ocupacionais (Zanotelli & De Andrade, 2023), por exemplo, apresentou melhores índices de ajuste com uma estrutura de sete fatores, corroborando a versão original do instrumento (Vianello et al., 2018), além de invariância por sexo. Ademais apresentou evidências externas satisfatórias com construtos de trabalho e carreira como: trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação laboral, satisfação com a vida e workaholismo (Zanotelli & De Andrade, 2023). Em suma, a versão avalia chamados ocupacionais em torno dos aspectos: paixão, sacrifício, convocação transcendente, orientação pró-social, perseverança, propósito e identidade.

Com base nos novos cenários sobre as carreiras contemporâneas, explorar as complexidades envolvidas na intensidade em que as pessoas interpretam seus chamados, envolve incluir as maneiras pelas quais contextos culturais diferentes moldam as experiências e os níveis de chamados dos trabalhadores (Felix & Blulm, 2020; Li et al., 2021; Lysova et al., 2019). Isso permitiria uma compreensão mais contextualizada dos chamados (Felix & Blulm, 2020; Lysova et al., 2019). Assim sendo, faz-se importante verificar o comportamento do construto chamados ocupacionais e seus correlatos. Da mesma forma, utilizar escalas adequadas e validadas ao contexto estudado também se mostra de grande importância, pois possibilita maior precisão nos resultados. Além disso, permite comparar a pontuação individual de um indivíduo e o comportamento normativo fornecido pela amostra total dos investigados.

Nesse sentido, este estudo teve como objetivo explorar como os recursos individuais (autorreflexão, insight e satisfação com a vida), de carreira (engajamento e adaptabilidade) e de trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral e conflito trabalho-família) associam-se aos níveis de chamados ocupacionais em trabalhadores no Brasil.

Em consonância aos achados encontrados, Duffy et al. (2018) ressaltam que, ao estudar os chamados ocupacionais, é necessário estudar primeiro seus desdobramentos na vida e nas carreiras contemporâneas dos indivíduos. Além disso, deve-se ressaltar que chamados ocupacionais levam em consideração o foco num trabalho significativo, ou seja, repleto de significados positivos permeado, por sua vez, por metas individuais e aspirações profissionais (Duffy et al., 2018; Felix & Papaleo, 2021; Lysova et al., 2019). Deste modo, ainda são pouco explorados na literatura estudos sobre os níveis de chamados e suas diferentes manifestações na vida, no trabalho e nas carreiras contemporâneas dentro e fora das organizações (Felix & Blulm, 2020; Hirschi et al., 2019; Li et al., 2021; Thompson & Bunderson, 2019). Dentre as contribuições teóricas e práticas, este estudo permite apresentar valores de referência (valores normativos) para a interpretação dos escores da versão adaptada para o Brasil da Escala de Chamados Ocupacionais. Além disso, busca-se obter evidências externas com correlatos dos chamados na área de carreiras de trabalhadores no Brasil. Norteadando o presente estudo, foram traçadas sete hipóteses.

1.1. CHAMADOS OCUPACIONAIS

De maneira geral, o chamado assume um papel central na identidade de um indivíduo que considera o seu trabalho como um chamado, por ser considerado uma ocupação intrinsecamente agradável, um propósito de vida, uma missão ou mesmo uma paixão intensa pelo trabalho (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Soares et al., 2023). Nesse sentido, um chamado pode ser somente percebido pelo indivíduo, quando diz respeito a uma crença para um tipo particular de

trabalho (Soares et al., 2023), ou também vivenciado, quando se refere ao envolvimento num trabalho que atenda a esse chamado (Soares et al., 2023).

Os estudos encontrados sobre chamados no Brasil referem-se à potencialização da satisfação no trabalho em empreendedores que vivenciam seu trabalho como um chamado (Nunes & Felix, 2019); aos efeitos negativos dos chamados não atendidos na vida e na carreira dos indivíduos (Felix & Cavazotte, 2019); aos diferentes significados dos chamados vivenciados por veterinários durante suas carreiras (Felix et al., 2022); e aos efeitos dos chamados na empregabilidade (Felix & Papaleo, 2021), na vida, na carreira (Felix & Blulm, 2020) e na saúde dos trabalhadores (Felix & Blulm, 2020; Silva Filho et al., 2021).

Dentre os resultados que relacionem os chamados ocupacionais com construtos pessoais e organizacionais no contexto brasileiro, os chamados apresentaram relações positivas com engajamento no trabalho (Felix & Blulm, 2020); satisfação com a vida (Felix & Blulm, 2020); satisfação no trabalho (Felix & Blulm, 2020; Soares et al., 2023); autoeficácia (Soares et al., 2023); e negativas com intenções de sair da organização (Felix & Blulm, 2020; Soares et al., 2023); burnout e estresse (Silva Filho et al., 2021).

Cada vez mais, os estudos sobre os chamados têm se preocupado em investigar seus preditores, correlatos e consequentes (Dalla Rosa et al., 2017; Felix & Papaleo, 2021; Praskova et al., 2015). Por exemplo, indivíduos que apresentam altos níveis de chamados também demonstram mais clareza sobre si mesmos e sobre suas escolhas profissionais (Hirschi & Herrmann, 2013). Considera-se assim, que o processo de autorreflexão auxilia os indivíduos a compreenderem melhor suas escolhas e trajetórias profissionais (Hirschi & Herrmann, 2013). Além disso, a ocorrência dos chamados mostra-se mais provável entre os indivíduos com mais clareza profissional e que se sentem mais ligados ao seu trabalho (Dobrow & Tosti-Kharas 2011; Hirschi & Herrmann, 2012, 2013). Nesse sentido, sugere-se que:

- **H1:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente à autorreflexão e insight em trabalhadores brasileiros.

Além disso, perceber o trabalho como um chamado tem sido fundamental para o alcance da satisfação da vida dos indivíduos (Douglass et al., 2016; Hagmaier & Abele, 2015; Praskova et al., 2014; Vianello et al., 2020; Yang & Liu, 2021). Ter um propósito de vida tem sido uma das características essenciais de um chamado ocupacional, sendo este percebido pelas pessoas como o real valor e o significado da existência humana (Duffy et al., 2016, 2018; Felix & Blulm, 2020). Assim sendo, sugere-se que:

- **H2:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente à satisfação com a vida em trabalhadores brasileiros.

Indivíduos com chamados também são mais propensos a considerarem seu trabalho como significativo (Hirschi, 2012; Li et al., 2021) e a experimentarem satisfação no trabalho (Felix & Blulm, 2020; Lazar et al., 2016; Soares et al., 2023; Xie et al., 2016), além de apresentarem também menores níveis de conflitos trabalho-família (Dobrow et al., 2019; Xu & Liu, 2019). Num estudo recente, professores chineses que apresentaram altos níveis de chamados ocupacionais mostraram-se mais propensos a vivenciar seu trabalho como significativo e satisfatório (Li et al., 2021). Esses achados também indicaram que uma busca ativa de chamados está intimamente associada a mais significado e satisfação no trabalho, entre as pessoas que já percebem chamados intensos em suas carreiras (Li et al., 2021). Em outras palavras, o trabalho compreendido como um chamado parece aumentar a

satisfação, o significado e o vínculo com a carreira (Duffy et al. 2013; 2016; 2017; Felix & Blulm, 2020; Soares et al., 2023). Ou seja, experimentar altos níveis de chamados ocupacionais pode estar associado ao alcance de um trabalho significativo e à satisfação laboral. Com isso, sugere-se que:

- **H3:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente ao trabalho significativo em trabalhadores brasileiros.
- **H4:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente à satisfação laboral em trabalhadores brasileiros.

Concomitantemente, os chamados também se relacionam positivamente com o bem-estar psicológico, estando relacionado inclusive a um menor conflito entre trabalho e família (Lysova et al., 2019). Num estudo entre pilotos da aviação chinesa, por exemplo, os chamados ocupacionais mitigaram os efeitos negativos do conflito trabalho-família no desempenho do trabalho das forças aéreas (Xu & Liu, 2019). Enxergar o trabalho com um chamado pode resultar numa vida mais equilibrada diante das demandas do lar e do trabalho (Xu & Liu, 2019), favorecendo bem-estar psicológico para esses indivíduos. **Portanto, sugere-se que:**

- **H5:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente à redução de conflito trabalho-família em trabalhadores brasileiros.

Além disso, os resultados dos chamados vêm sendo associados aos desfechos dos diferentes temas de carreiras contemporâneas. Um exemplo disso é a eficácia de escolhas, planejamento e flexibilidade de carreira (Felix & Papaleo, 2021; Soares et al., 2023). Estudos têm indicado que indivíduos com chamados possuem maior probabilidade de realizar estudos no domínio de seu chamado por estarem mais focados em suas metas (Dobrow & Tosti-Kharas 2011). Hall e Chandler (2005) também apontaram que, quando o trabalho é visto como um chamado, os indivíduos focam no alcance de seus propósitos, fazendo o esforço necessário para isso. Altos níveis de chamados tendem a motivar os indivíduos a se engajarem em suas carreiras e a cumprirem seus chamados (Dobrow & Tosti-Kharas 2011; Xie et al., 2016). Segundo os estudos de Hirschi (2012) e Xie et al. (2016), os chamados ocupacionais predizem o engajamento na carreira entre adultos que trabalham. Em vista disso, sugere-se que:

- **H6:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente ao engajamento na carreira em trabalhadores brasileiros.

No que se refere à flexibilidade de carreira, os estudos têm revelado que a adaptabilidade de carreira tem se mostrado uma importante estratégia para gerenciar as mudanças e as adversidades enfrentadas no mundo do trabalho, especialmente no que diz respeito às perspectivas econômicas (Dumulescu et al., 2015; Thompson & Bunderson, 2019). Segundo os estudos de Praskova et al. (2014), os chamados ocupacionais aumentam a adaptabilidade de carreira diante dos desafios do processo de globalização do mercado de trabalho, inclusive com universitários frente ao mercado contemporâneo (Dumulescu et al., 2015). Além disso, Lysova et al. (2019) ressalta que os chamados podem reduzir a adaptabilidade de carreira em trabalhadores que consideram a natureza autodefinidora e imutável do seu chamado, excluindo com isso outras alternativas profissionais. Essas descobertas apoiam a noção de que um chamado impulsiona os indivíduos a antecipar mudanças em suas carreiras a fim de perseguir seus chamados, encarando com isso os desafios em suas trajetórias profissionais (Thompson & Bunderson, 2019). Assim sendo, sugere-se que:

- **H7:** Níveis altos de chamados estejam associados positivamente à adaptabilidade de carreira em trabalhadores brasileiros.

2. MÉTODO

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, com amostra não probabilística, por conveniência.

2.1. PARTICIPANTES

A amostra foi de conveniência, composta por 527 participantes, sendo 322 mulheres (61% mulheres) e 205 homens (39% homens), com idades entre 21 e 77 anos ($M = 42,5$, $DP = 11,5$), residentes nas regiões Sudeste (65,9%), Sul (13,0%), Centro-Oeste (9,3%), Nordeste (9,1%) e Norte (2,7%) do Brasil. Entre os participantes, 42,9% eram casados, 29,2% solteiros, 12,7% estavam em uma união estável, 12,7% divorciados e 2,5% outros. Referente à escolaridade, 75,0% possuíam pós-graduação completa, 16,7% graduação completa e 8,0% ensino médio completo e apenas 0,3% ensino fundamental completo. Sobre a renda mensal familiar, 63,7% possuíam renda mensal acima de R\$5.725,00 reais. Dos profissionais pesquisados, 54,2% eram profissionais da saúde (médicos, enfermeiros, psicólogos, etc.), 12,0% bombeiros militares e salva-vidas, e 9,8% profissionais da educação (professores, pedagogos, etc) e 24,0% outros profissionais.

2.2. INSTRUMENTOS

a) Escala de Chamados Ocupacionais (Zanotelli & De Andrade, 2023). Desenvolvida originalmente por Vianello et al. (2018). O instrumento é composto por 28 itens, adaptado e validado para a versão brasileira, dividido em 7 dimensões: paixão (“Eu sou apaixonado por meu trabalho”; $\alpha = 0,85$, $\omega = 0,86$ e fidedignidade composta = 0,86), sacrifício (“Eu continuaria trabalhando no que trabalho, mesmo que tivesse que enfrentar sérios obstáculos”; $\alpha = 0,90$, $\omega = 0,91$ e fidedignidade composta = 0,88), convocação transcendente (“Eu estou me empenhando no meu atual ramo de trabalho porque acredito que fui convocado a fazer o que faço”; $\alpha = 0,94$, $\omega = 0,94$ e fidedignidade composta = 0,94), orientação pró-social (“Atender às necessidades da sociedade é uma parte importante do meu trabalho”; $\alpha = 0,89$, $\omega = 0,90$ e fidedignidade composta = 0,91), perseverança (“Mesmo quando não estou trabalhando, penso sobre meu trabalho com frequência”; $\alpha = 0,88$, $\omega = 0,89$ e fidedignidade composta = 0,85), propósito (Eu acredito que meu trabalho seja um caminho para alcançar meu propósito de vida”; $\alpha = 0,90$, $\omega = 0,90$ e fidedignidade composta = 0,92), e identidade (“Meu trabalho será sempre uma parte da minha vida”; $\alpha = 0,87$, $\omega = 0,87$ e fidedignidade composta = 0,85). A escala é mensurada por uma escala Likert (1= Discordo totalmente a 7= Concordo totalmente). Para este estudo, foi utilizado o escore geral da escala.

b) Inventário de Trabalho Significativo (Zanotelli et al., 2022). Adaptado e validado para o contexto brasileiro, composto por 10 itens (“Eu encontrei uma carreira significativa”; $\alpha = 0,93$, $\omega = 0,94$ e fidedignidade composta = 0,94), sendo mensurado por uma escala Likert (1= Discordo totalmente a 5= Concordo totalmente).

c) Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015). Adaptada e validada para o contexto brasileiro, composta por 24 itens, com 4 dimensões: preocupação (“Pensar sobre como será o meu futuro”; $\alpha = 0,88$), controle (“Manter-me entusiasmado(a) e otimista”; $\alpha = 0,83$), curiosidade (“Explorar o ambiente ao meu redor”; $\alpha = 0,88$) e confiança (“Realizar as tarefas de forma eficiente”; $\alpha = 0,89$). É mensurada por uma escala Likert de 5 pontos (1= Desenvolvi pouco ou nada a 5= Desenvolvi extremamente bem).

d) Escala de Autorreflexão & Insight (DaSilveira et al., 2012). Adaptada e validada para o Brasil. Composta por 20 itens, com 2 dimensões: doze referentes à dimensão autorreflexão (“Eu frequentemente penso sobre como me sinto sobre as coisas”; $\alpha = 0,90$), e oito referentes à dimensão insight (“Eu normalmente sei por que me sinto da forma como me sinto”; $\alpha = 0,82$). O instrumento é mensurado por uma escala Likert com resposta que varia de 0 = Discordo totalmente a 4 = Concordo totalmente.

e) Escala de Satisfação Laboral Genérica – versão reduzida (Andrade et al., 2020). Adaptada e validada para o contexto brasileiro. O instrumento é composto por 5 itens (“No meu trabalho, eu posso aplicar todos os meus talentos e habilidades”; $\alpha = 0,87$), sendo mensurado por uma escala Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente).

f) Escala de Satisfação com a Vida (Zanon et al., 2014). Adaptada e validada para o contexto brasileiro. O instrumento é composto por 5 itens (“A minha vida está próxima do meu ideal”; $\alpha = 0,87$), sendo mensurado por uma escala Likert de sete pontos (1= Discordo plenamente a 7= Concordo plenamente).

g) Escala de Engajamento na Carreira (Marques et al., 2019). Adaptada e validada para o contexto brasileiro. O instrumento é composto por 9 itens (“Procurou ativamente planejar seu futuro profissional”; $\alpha = 0,89$). A escala é mensurada por uma escala Likert de 5 pontos (1 = não muito a 5 = sempre).

h) Escala de Conflito Trabalho-Família (Aguiar & Bastos, 2013). Adaptada e validada para o contexto brasileiro. O instrumento é composto por 10 itens, com 2 dimensões. Desses itens, cinco avaliam a interferência do trabalho na família (“Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa”; $\alpha = 0,90$) e cinco avaliam a interferência da família no trabalho (“Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no tempo em casa”; $\alpha = 0,86$). Os itens são mensurados por escala Likert de seis pontos (1 = discordo totalmente a 6 = concordo totalmente).

i) Questionário sociodemográfico. Questões para caracterização da amostra (idade, sexo, local de moradia, estado civil, escolaridade, renda mensal familiar e profissão).

2.3. PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados de maneira online entre março e dezembro de 2020, durante o período de Pandemia. O recrutamento aconteceu por meio de convites personalizados via e-mail, mídias pessoais e sociais e aplicação de questionário via plataforma de formulário digital (googleforms). Para isso, foram realizadas parcerias com entidades públicas e privadas nas áreas de saúde, segurança e educação do Espírito Santo. Também foram contatados profissionais de todo o Brasil. Todos os participantes responderam aos questionários da pesquisa em uma plataforma online, após anuência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Após a coleta, foi realizada a análise dos dados, inicialmente com a inspeção e o tratamento prévio dos dados discrepantes e omissos. Sequencialmente, os escores dos fatores foram computados por média, seguindo orientações de estrutura interna dos estudos de adaptação no Brasil. O perfil dos participantes pela escala de chamados foi classificado pela pontuação percentílica geral. Aqueles indivíduos que obtiveram resultados totais no último quartil, com escores com percentil acima 75 ou acima 180 pontos foram classificados como alto chamado (N = 325). Por outro lado, os que estiveram no primeiro quartil, com escores com percentil até de 25 ou até 109 pontos, foram classificados como pertencentes ao grupo de baixo chamado (N = 202).

Em seguida, foram realizadas análises de comparação de médias entre os grupos com altos e baixos níveis de chamados geral (score de média e soma de todas as dimensões de chamados), utilizando o teste *t* para amostras independentes. As variáveis utilizadas no teste *t* foram relacionadas

aos: a) aspectos individuais: autorreflexão & insight e satisfação com a vida; b) aspectos de carreira: engajamento de carreira e adaptabilidade de carreira; c) variáveis de trabalho: trabalho significativo, satisfação laboral e conflito trabalho-família. O tamanho do efeito foi estabelecido pelo d de Cohen, sendo classificado em muito fraco ($<0,01$), fraco ($<0,20$), moderado ($<0,50$), forte ($<0,80$), muito forte ($<1,20$) ou extremamente forte ($<2,00$) (Sawilowsky, 2009).

Também foram realizadas análises de correlação do tipo r de Pearson (Hair et al., 2010). Nas análises de correlação, foram verificadas as associações entre os níveis de chamados ocupacionais (baixos e altos) e os escores gerais das variáveis referentes aos aspectos individuais, de carreira e de trabalho. As análises foram realizadas com suporte do software Jasp 0.14.

2.4. PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Esta pesquisa foi primeiramente avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo sob o número 25833919.5.0000.5542. Todos os participantes foram plenamente informados sobre os objetivos do estudo e consentiram em participar, de acordo com as Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde sobre Diretrizes e Normas para Pesquisas Envolvendo Seres Humanos.

3. RESULTADOS

3.1. ASPECTOS DESCRITIVOS E DIFERENÇAS ENTRE INDIVÍDUOS DE BAIXO E ALTO CHAMADOS

A partir da estimativa da média do escore geral ($M=42,5$) e desvio-padrão ($DP=11,5$) do resultado total da escala de chamados, os participantes foram divididos em dois grupos: baixos níveis de chamados (aqueles cujos resultados totais estiveram no primeiro quartil, com escores com percentil até 25 ou até 109 pontos) e altos níveis de chamados (aqueles que obtiveram resultados totais no último quartil, com escores com percentil acima de 75 ou acima de 180 pontos). A Tabela 1 apresenta os dados descritivos de média, desvio-padrão das variáveis investigadas e comparação das médias entre os indivíduos com baixos e altos escores de chamados.

Tabela 1

Comparação e descrição das variáveis com baixos ($N = 202$) e altos ($N = 325$) escores de chamados

Variáveis	Altos Níveis de Chamados		Baixos Níveis de Chamados		t	p	d
	M	DP	M	DP			
Trabalho Significativo	4.57	0.15	2.95	0.83	15.17	< .001	2.54
Adap. Preocupação	6.41	0.73	5.15	1.42	6.35	< .001	1.06
Adap. Controle	6.73	0.50	5.73	1.34	5.57	< .001	0.93
Adap. Curiosidade	6.70	0.53	5.58	1.37	6.13	< .001	1.03
Adap. Confiança	6.87	0.34	5.95	1.27	5.55	< .001	0.93
Autorreflexão	2.71	0.34	2.34	0.72	5.31	< .001	0.94
Insight	2.17	0.57	1.84	0.45	3.38	< .001	0.60
Sat.com Vida	5.73	0.92	3.95	1.64	8.66	< .001	1.53
Sat. Laboral	4.20	0.65	3.13	0.96	9.66	< .001	1.36
Eng. Carreira	6.34	0.59	3.83	1.44	18.10	< .001	2.55
Int.Trab.-Fam.	3.43	1.53	2.81	1.46	2.88	0.00	0.40
Int.Fam.-Trab.	2.12	1.25	1.83	1.08	1.70	0.09	0.24

Nota 1: escores baixos com percentil abaixo de 25 e escores altos com percentil acima de 75. Nota 2: * $p < .05$, ** $p < .001$
 Nota 3: Adap. (Adaptabilidade de Carreira), Sat. (Satisfação com a Vida e Laboral), Eng. (Engajamento na Carreira), Int. Trab.-Fam. (Interferência Trabalho-Família), Int. Fam.-Trab. (Interferência Família-Trabalho).

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Com base nos resultados da análise de comparação de médias, pode-se verificar diferenças estatisticamente significativas entre os grupos com baixos e altos níveis de chamados ocupacionais, conforme exposto na Tabela 1. Apenas o grupo de trabalhadores com altos níveis de chamados apresentou diferenças significativas para características individuais (autorreflexão & insight e satisfação com a vida); de carreira (engajamento de carreira, adaptabilidade de carreira) e de trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral, interferência trabalho-família). A maior parte das diferenças significativas apresentaram um efeito forte (adaptabilidade de carreira, autorreflexão); muito forte (satisfação laboral e satisfação com a vida) e extremamente forte (engajamento na carreira e trabalho significativo) (Sawilowsky, 2009).

3.2. CORRELATOS COMPARATIVOS ENTRE INDIVÍDUOS DE BAIXO E ALTO CHAMADOS

Buscando entender o perfil relacional de variáveis de participantes com baixo e alto níveis de chamados, procedeu-se a duas análises de correlações intergrupos das variáveis do estudo. Para isso, foram utilizados os escores gerais dos construtos analisados. A Tabela 2 apresenta a matriz de correlações entre os indivíduos com baixos e altos níveis de chamados.

Tabela 2

Matrix de correlações entre indivíduos com baixos e altos escores de chamados

Variáveis	Altos Níveis de Chamados	Baixos Níveis de Chamados	Média	Desvio Padrão
Trabalho Significativo	0.26**	0.60**	3.97	0.93
Adaptabilid. de Carreira	0.31*	0.32	6.07	1.06
Autorreflexão & Insight	0.10	-0.03	2.40	0.43
Satisfação com a Vida	0.18*	0.10	5.26	1.39
Satisfação Laboral	0.17*	0.41**	3.82	0.93
Engajamento na Carreira	0.29**	0.56**	5.45	1.55
Conflito Trab. Família	-0.01	0.03	2.61	1.15

Nota 1: * $p < .05$, ** $p < .001$.

Nota 2: Adaptabilid. (Adaptabilidade de Carreira), Conflito Trab. Família (Conflito Trabalho-Família).

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Analisando as correlações com enfoque nos níveis de chamados entre os indivíduos, observa-se na Tabela 2 que, no grupo de participantes com baixos níveis de chamados, as correlações foram significativas positivas e moderadas apenas entre trabalho significativo ($r = 0,60$; $p < 0,001$), satisfação laboral ($r = 0,41$; $p < 0,001$) e engajamento na carreira ($r = 0,56$; $p < 0,001$). Em contrapartida, no grupo de participantes altos níveis de chamados a relações foram fracas e positivas com trabalho significativo ($r = 0,26$; $p < 0,001$), adaptabilidade de carreira ($r = 0,31$; $p < 0,05$), satisfação com a vida ($r = 0,18$; $p < 0,05$), satisfação laboral ($r = 0,17$; $p < 0,05$) e engajamento na carreira ($r = 0,29$; $p < 0,001$).

4. DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo foi explorar como recursos individuais (autorreflexão & insight e satisfação com a vida), de carreira (engajamento e adaptabilidade) e de trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral e conflito trabalho-família) associam-se aos níveis de chamados ocupacionais em trabalhadores no Brasil. Na pesquisa realizada, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores brasileiros com altos e baixos níveis de chamados. No grupo de trabalhadores que apresentaram altos níveis de chamados ocupacionais foram encontradas

características fortes, muito fortes e extremamente fortes de recursos individuais (autorreflexão e insight e satisfação com a vida); de carreira (engajamento de carreira e adaptabilidade de carreira) e de trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral, interferência trabalho-família). Esses resultados avançam na literatura revelando que há diferenças significativas na maneira como trabalhadores com altos níveis de chamados enxergam seu trabalho em relação a trabalhadores com baixos níveis de chamados. Estudos anteriores investigaram correlatos individuais, de carreira e de trabalho, mas não mensuraram tais diferenças entre tais grupos (Dobrow et al., 2019; Felix & Blulm, 2020; Faletehan et al., 2021; Xu & Liu, 2019).

De maneira geral, observou-se neste estudo que trabalhadores com ambos os níveis de chamados (baixos e altos) apresentaram características de trabalho e de carreira associadas ao trabalho significativo, à satisfação laboral e ao engajamento na carreira. Contudo, além dessas, trabalhadores que obtiveram altos níveis de chamados também apresentaram características individuais e de carreira associadas à satisfação com a vida e à adaptabilidade de carreira. Tanto os trabalhadores com baixos ou altos níveis de chamados percebiam seu trabalho positivamente associados ao trabalho significativo. Sendo que trabalhadores com baixos níveis de chamados demonstraram correlação moderada e trabalhadores com altos níveis de chamados correlação fraca.

No que se refere às hipóteses investigadas no estudo, os trabalhadores brasileiros com altos níveis de chamados não apresentaram associações significativas com autorreflexão e insight e nem à redução do conflito trabalho-família, não sendo corroboradas com isso as hipóteses 1 e 5. Todavia, trabalhadores com altos níveis de chamados apresentaram associações significativas, positivas e fracas com satisfação com a vida, suportando a hipótese 2. O propósito de vida, por exemplo, é uma das características centrais dos chamados e indivíduos com chamados podem perceber o significado de sua existência (Duffy, et al., 2011; Duffy et al., 2016; Duffy et al., 2017), melhorando assim a sua satisfação com a vida (Duffy et al., 2017; Felix & Blulm, 2020; Praskova et al., 2015; Yang & Liu, 2021). Ao mesmo tempo, o senso de missão também pode ter um impacto positivo na satisfação com a vida do indivíduo, melhorando a saúde e bem-estar no trabalho (Yang & Liu, 2021). Ou seja, os chamados podem ter impactos positivos não apenas sobre os efeitos da ocupação do indivíduo, mas também podem gerar resultados positivos em suas vidas (Felix & Blulm, 2020; Yang & Liu, 2021).

A literatura também demonstra que os indivíduos satisfazem o seu chamado fazendo um trabalho significativo (Ahmed & Mozammel, 2019; Lysova et al., 2019), conforme corroborado pela hipótese 3, em que o trabalho significativo apresentou relação positiva e fraca com trabalhadores com altos níveis de chamados. Em um estudo realizado com voluntários de organizações sem fins lucrativos, poder vivenciar o seu chamado no trabalho foi o principal motivo dos voluntários ingressarem e permanecerem nessas organizações por longos períodos (Faletehan et al., 2021). Práticas gerenciais, por exemplo, podem ser desenvolvidas nas organizações para ajudar os funcionários a desenvolver seus chamados no trabalho, a fim de encontrar mais valor e significado positivo em seus trabalhos e, assim, permanecerem mais tempo na organização (Faletehan et al., 2021). Nesse contexto, ambos os perfis de chamados apresentados pelos trabalhadores nesta pesquisa tiveram os chamados ocupacionais associados ao trabalho significativo. Isso porque combinam o propósito de um indivíduo sobre o que ele gostaria de fazer e como ele realmente deveria fazer para suprir a busca de suas intenções pró-sociais (Elangovan et al., 2010; Faletehan et al., 2021).

Da mesma forma, a satisfação laboral apresentou relação significativa positiva com ambos os grupos, sendo moderada com trabalhadores com baixos níveis de chamados, e fraca com trabalhadores com altos níveis de chamados, suportando a hipótese 4. Em termos de resultados, tem sido repetidamente comprovado que os indivíduos que apresentam um chamado, seja em quaisquer um de seus domínios, ficam mais satisfeitos com seu trabalho e carreira (Dalla Rosa et

al., 2017; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Duffy et al., 2013; Felix & Blulm, 2020; Hagmaier & Abele, 2012; Soares, Felix, & Laurett, 2023). A relação entre chamados e a satisfação laboral foi considerada maior, especialmente em indivíduos que trabalham em condições difíceis, hostis, e vulneráveis (Duffy et al., 2016). Isso é evidente em grupos como profissionais bombeiros. Isso demonstra que os chamados são fatores protetores da saúde mental e ocupacional dos trabalhadores porque podem apoiá-los em contextos precários e com recursos limitados para manutenção de bem-estar e saúde no trabalho (Duffy et al., 2013; Yang & Liu, 2021).

Também houve correlação positiva e moderada com engajamento na carreira em trabalhadores com baixos níveis de chamados e positiva e fraca em trabalhadores com altos níveis de chamado, corroborando a hipótese 6. Estudos recentes mostram que profissionais engajados, enérgicos e focados proporcionam vantagem competitiva sustentável para a organização (Erum, Abid & Contreras, 2020). Isso se deve ao fato de que os chamados proporcionam maior engajamento no trabalho (Duffy et al., 2014), explicando cerca de 30% de sua variação, sendo um recurso de carreira valioso para a orientação profissional e de carreira dos trabalhadores. (Erum et al., 2020). Além disso, os trabalhadores que se sentem chamados ao trabalho são mais engajados na carreira (Duffy et al., 2014) e geralmente florescem, apresentando desempenho profissional pleno, o que aumenta ainda mais seu engajamento no trabalho (Erum et al., 2020).

Por fim, trabalhadores com altos níveis de chamado apresentaram associação positiva e fraca com adaptabilidade de carreira, suportando a hipótese 7. Esse resultado corrobora as pesquisas as quais mostram que indivíduos que percebem o próprio trabalho como um chamado tendem a se adaptarem melhor a ambientes profissionais em mudança (Praskova et al., 2014; Xie et al., 2016; Yang & Liu, 2021). Além disso, os chamados podem ajudar os trabalhadores a melhorarem suas habilidades e aptidões profissionais por meio da adaptabilidade profissional (Dumulescu et al., 2015), aumentando, inclusive, a autoeficácia na tomada de decisões de carreira (Douglass & Duffy, 2015; Duffy et al., 2011) e aprimorando o trabalho em equipe (Dumulescu et al., 2015; Yang & Liu, 2021). Ou seja, os chamados aumentam a adaptabilidade de carreira diante de desafios de mercado e do processo de globalização nas carreiras contemporâneas, inclusive em universitários frente ao mercado de trabalho (Dumulescu et al., 2015; Praskova et al., 2014). Essas descobertas sobre os chamados impulsionam os indivíduos a antecipar mudanças na própria carreira para perseguir suas aspirações profissionais (Thompson & Bunderson, 2019) e fortalecem que a presença de um chamado mediada pela adaptabilidade de carreira influencia positivamente na saúde mental e física dos trabalhadores (Shava & Chinyamurindi, 2020; Yang & Liu, 2021). Dessa forma, a adaptabilidade de carreira pode ser uma estratégia em curto prazo para gerenciar as mudanças enfrentadas no mundo do trabalho (Shava & Chinyamurindi, 2020; Yang & Liu, 2021) como também uma estratégia autorreguladora para o aprimoramento profissional a longo prazo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi explorar como recursos individuais (autorreflexão & insight e satisfação com a vida), de carreira (engajamento e adaptabilidade) e de trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral e conflito trabalho-família) associam-se aos níveis de chamados ocupacionais em trabalhadores no Brasil. Do ponto de vista individual, os seus resultados demonstram que os trabalhadores com chamados sentem-se mais satisfeitos e engajados com o seu trabalho e com suas vidas, além de mostrarem maior adaptabilidade em suas carreiras e trajetória profissionais. Quando os trabalhadores sentem o seu chamado para um determinado trabalho, eles experimentam uma congruência entre seus interesses, habilidades e o cargo (Hagmaier & Abele, 2015), o que leva a uma maior satisfação no trabalho e na vida e reduz a frustração, arrependimento

e insatisfação (Berg et al., 2010). Do ponto de vista organizacional, os gestores estão sempre em busca de trabalhadores satisfeitos, comprometidos, criativos e com alto desempenho (Gruman & Saks, 2011; Rothbard & Patil, 2012). Ademais, as organizações estão interessadas em empregar pessoas que tendem a permanecer na empresa e apresentam baixo ou nenhum absenteísmo. Isso se torna menos desafiante quando os gestores encontram trabalhadores que consideram seu próprio trabalho como uma atividade útil, agradável e satisfatória para se engajar nele.

Em termos práticos, este estudo fornece valores de referência para interpretar os escores da versão adaptada da Escala de Chamados em amostras de trabalhadores brasileiros com seus correlatos. Ter esses valores normativos permite avaliações mais precisas do construto e possibilita desenhar estratégias de intervenção baseadas em evidências científicas. Concomitantemente, o estudo torna-se útil para que gestores de carreira elaborem programas de treinamento que possam mudar a percepção de trabalho, atitudes e padrões de comportamento dos trabalhadores. Além disso, compreender os níveis de chamados dos trabalhadores pode servir como critério importante no recrutamento para avaliar a orientação de trabalho do candidato. Os gestores podem esclarecer como o trabalho dos profissionais se encaixa na missão da organização e contribuir socialmente para inspirar sua orientação vocacional. Além do mais, com base nos resultados deste estudo, os chamados ocupacionais representam um benefício mútuo, uma vez que levam à satisfação pessoal e profissional no trabalho, que por sua vez se traduz em resultados organizacionais positivos e, ao mesmo tempo, satisfazem as necessidades individuais de autorrealização dos trabalhadores. Isso contribui para os trabalhadores se tornarem membros úteis da organização e da sociedade.

No que se refere às limitações do estudo, a amostra foi de conveniência, e a coleta de dados foi realizada em sua maioria nas regiões Sul e Sudeste do país, portanto, deve-se ter cuidado na generalização dos resultados. Concomitantemente, as características da amostra do estudo não retratam a realidade da maioria da população brasileira, tendo a maior parte dos participantes nível de escolaridade com pós-graduação completa e renda mensal alta. Além disso, o uso de dados transversais pode não capturar completamente a verdadeira natureza dos construtos psicológicos envolvidos na pesquisa como chamados, por exemplo. Todavia, este estudo ajuda os gestores de carreiras no recrutamento e seleção de indivíduos que se sentem, percebem e vivenciam “chamados” para o trabalho, a fim de elaborar programas de treinamento e de orientação de carreiras para engajá-los, mantê-los e retê-los nas organizações.

Finalmente, do ponto de vista da decisão de organizar e agrupar os construtos pela perspectiva individual (autorreflexão & insight e satisfação com a vida), carreira (engajamento e adaptabilidade) e trabalho (trabalho significativo, satisfação laboral e conflito trabalho-família), apesar de esses elementos não possuírem uma natureza unificada a priori, ancorar os estudos de chamados nessas três perspectivas corrobora a agenda de pesquisa entre distintas áreas do saber, especialmente, psicologia, administração, negócios e educação para carreira.

Para estudos futuros, pode ser realizada uma coleta com amostra aleatória estratificada que seja representativa de todas as regiões do Brasil e que explorem prioritariamente um perfil socioeconômico de baixa renda e escolaridade. O estudo, ainda, limitou-se a investigar trabalhadores brasileiros. Portanto, sugere-se a utilização da versão adaptada da Escala de Chamados Ocupacionais para estudos transculturais em outros países para análises comparativas, devido a sua precisão e normatização (propriedades psicométricas comprovadas com padrão de interpretação). Ademais, futuras pesquisas podem incluir novos construtos para avaliar outras relações com preditores e consequentes dos chamados ocupacionais.

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação psicológica*, 12(2), 203-212.
- Ahmed, U., Majid, A., Al-Aali, L., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement?. *Management Science Letters*, 9(2), 229-242. <http://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
- Andrade, A. L. D., Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic job satisfaction scale: Psychometric Qualities of the version adapted to portuguese. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 361-370. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- Dalla Rosa, A., Galliani, E. M., & Vianello, M. (2017). An integrative model of career calling and meta-analysis of its nomological network. In V. Boffo, M. Fedeli, F. Lo Presti, C. Melacarne, & M. Vianello (Eds.), *Employability, teaching and learning, and guidance: New strategies in higher education*. Pearson.
- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de autorreflexão e insight: Nova medida de autoconsciência adaptada e validada para adultos brasileiros. *PSICO*, 43(2), 155-162.
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>
- 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>
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2019). Calling Attention to 20 Years of Research: A Comprehensive Meta-Analysis of Calling. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1, p. 12789). Briarcliff Manor, NY.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072715580324>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- 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. <https://doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634-646. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626>

- Duffy, R. D., 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*, 127-137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>
- 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. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Dumulescu, D., Filip, C., & Opre, A. (2015). Career calling: Correlates in a Romanian student sample. *Cognition, Brain, Behavior, 19*(3), 271.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428-440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>
- Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). *The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work*. Vilnius Gediminas Technical University.
- Faletchan, A. F., van Burg, E., Thompson, N. A., & Wempe, J. (2021). Called to volunteer and stay longer: The significance of work calling for volunteering motivation and retention. *Voluntary Sector Review, 12*(2), 235-255. <https://doi.org/10.1332/204080520X15929332587023>
- Felix, B., & Blulm, L. F. M. (2020). Comparando os impactos da percepção do chamado ocupacional na vida pessoal, profissional e na saúde dos funcionários públicos. *Desenvolvimento em Questão, 18*(51), 281-296. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2020.51.281-296>
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: Exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology, 10*, 1940. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940>
- Felix, B., & Papaleo, J. A. B. (2021). Interpretar o Trabalho como um Chamado Contribui para a Empregabilidade ou a Atrapalha?. *Desenvolvimento em Questão, 19*(55), 172-188. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2021.55.11031>
- Felix, B., Santos, A. M. S. D., & Zwerg-Villegas, A. M. (2022). Overcoming the challenges of living an occupational calling: a study with veterinarians. *Cadernos EBAPE BR, 20*, 639-652. <https://doi.org/10.1590/1679%2D395120210219x>
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review, 21*(2), 123-136. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.004>
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 39-51. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.001>
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2015). When reality meets ideal: Investigating the relation between calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 23*(3), 367-382. <https://doi.org/10.1177/1069072714547164>
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *A global perspective*. Kennesaw State University.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*(3), 479-485. <http://doi.org/10.1037/a0028949>

- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 309-321. <http://doi.org/10.1177/1069072711436158>.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 51-60. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.008>
- 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*, 100-111. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.004>
- Lazar, A., Davidovitch, N., & Coren, G. (2016). Gender differences in calling and work spirituality among Israeli Academic Faculty. *Journal of International Education Research, 12*(3), 87-98. <https://doi.org/10.19030/jier.v12i3.9744>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The search for and presence of calling: Latent profiles and relationships with work meaning and job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 12*, 447. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351>
- 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*, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004>
- Marques, B. C. S., Oliveira, M. C., & Melo-Silva, L. L. (2019). Escala de engajamento com a carreira (EEC). In A. L. de Andrade, M. F. O. Nunes, M. Z. de Oliveira, & R. A. M. Ambiel (Eds.), *Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira* (pp. 49-60). Vetor.
- 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. <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i4.29004>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 125-135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 91-106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being there: Work engagement and positive organizational psychology. In G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 57-69). Oxford Library of Psychology.
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods, 8*(2), 26. <https://doi.org/10.22237/jmasm/1257035100>
- Shava, H., & Chinyamurindi, W. T. (2020). The influence of career adaptability on career calling and Health of Teachers. In B. Bernal-Morales (Ed.), *Health and Academic Achievement-New Findings* (pp. 1-14). IntechOpen.
- Soares, M., Felix, B., & Laurett, R. (2023). Perception of calling and turnover intention: The moderating role of perceived mobility. *Cadernos EBAPE. BR, 20*(6), 882-897. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220002x>
- Silva Filho, A. F. M. D., Felix, B., & Mainardes, E. W. (2021). Occupational callings: A double-edged sword for burnout and stress. *Estudos de Psicologia (Natal), 26*(1), 45-55.

- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421-443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>
- Vianello, M., Dalla Rosa, A., Anselmi, P., & Galliani, E. M. (2018). Validity and measurement invariance of the Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS): A three-wave survey study. *PLoS One*, 13(12), e0209348. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209348>
- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The developmental trajectories of calling: Predictors and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 128-146. <https://doi.org/10.1177/1069072719831276>
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>
- Xu, M., & Liu, X. (2019). Impact of Work-Family Conflict on Safety Performance among Pilots: Mechanism and Boundary Conditions. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 16058). Briarcliff Manor, NY.
- Yang, F., & Liu, Q. (2021). The consequences of calling. *Advances in Psychological Science*, 29(9), 1647-1656. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2021.01647>
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 119(1), 443-453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>
- Zanotelli, L. G., De Andrade, A. L., & Peixoto, J. M. (2022). Work as meaning inventory: Psychometric properties and additional evidence of the Brazilian version. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 32, e3225. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3225>
- Zanotelli, L. G., & De Andrade, A. L. (2023). Unified Multidimensional Calling Scale: Brazilian Version's Psychometric Properties and Invariance. *Psicologia: Teoria e Prática*, 25(2), 1-18. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPPA15006.en>

CONTRIBUIÇÕES DE AUTORIA

Os autores LZ e AA contribuíram igualmente para a elaboração do estudo, concebendo a revisão da literatura, a metodologia aplicada, bem como as análises e discussão dos resultados.


FINANCIAMENTO

LZ: Bolsa de Doutorado CAPES-DS. AA: Bolsa de Produtividade CNPq.

CONFLITO DE INTERESSE

Não há conflito de interesse para elaboração e publicação do presente estudo.

EDITOR-CHEFE

Talles Vianna Brugni 

EDITOR ASSOCIADO

Bruno Félix 