

**TEORIA DO TRABALHO COMO UM CHAMADO: Examinando Burnout, Workaholism e Satisfação no trabalho em grupos com chamadas atendidas, sem resposta ou sem chamadas**

**LUIZ FELIPE MAGNAGO BLUM**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

**MARIA CLARA DE OLIVEIRA LEITE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

**LILIAN GAZZOLI ZANOTELLI**

ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE VITÓRIA (EMESCAM)

# **TEORIA DO TRABALHO COMO UM CHAMADO: Examinando Burnout, Workaholism e Satisfação no trabalho em grupos com chamadas atendidas, sem resposta ou sem chamadas**

## **INTRODUÇÃO**

Na última década, o crescimento da pesquisa sobre o trabalho como um chamado levou à publicação de diversos artigos e ao desenvolvimento de um modelo teórico próprio sobre chamado ocupacional (Duffy, Douglass, Gensmer, England & Kim, 2019). A Teoria do Trabalho como um Chamado (WCT) (Duffy, Dik, Douglass, England & Velez 2018) postula que viver um chamado pode proporcionar aos indivíduos consequências positivas, como satisfação no trabalho, e negativas, como *burnout* e workaholismo.

Dentre suas proposições, a *WCT* aponta que ao viver um chamado ocupacional, o indivíduo tende a experimentar maiores níveis de *burnout* (Duffy et al., 2018). Contudo, alguns estudos têm apontado que a relação é oposta, de modo que viver um chamado pode estar ligado a menores níveis de *burnout*. Por exemplo, Park, Shiyi e Chung (2023) encontraram que viver um chamado reduziria os níveis de *burnout*. Na mesma direção, Silva Filho, Felix e Mainardes (2021) argumentam que viver um chamado está ligado a menores níveis de estresse e *burnout*. Já Blulm e Lacruz (2022) argumentam que os estudos que deram base ao modelo teórico da *WCT* foram feitos com profissionais que atuam em áreas naturalmente estressantes, possibilitando que o *burnout* seja, assim, resultado da profissão.

A falta de consenso identificada em estudos anteriores que investigaram a relação entre viver um chamado ocupacional e níveis de *burnout* e a carência de evidências a respeito das proposições da *WCT* (Duffy et al., 2018) para diferentes grupos, levou à seguinte questão de pesquisa: Como as percepções sobre vivenciar um chamado ocupacional, não vivenciar ou não possuir um chamado afeta os níveis de satisfação, workaholismo e *burnout* de diferentes indivíduos?

O objetivo deste artigo foi, portanto, examinar a relação entre viver um chamado e níveis de *burnout*, *workaholism* e *job satisfaction*. Tendo como base a Teoria do Trabalho como um Chamado (WCT), o artigo comparou grupos de indivíduos com chamado atendido; com chamado não atendido e; indivíduos sem chamado, a partir da metodologia utilizada por Gazica e Spector (2015), Marsh Marsh, Alayan e Dik (2020) e Felix e Blulm (2020).

Este artigo contribuiu com a literatura especialmente ao apresentar novas evidências a respeito do chamado ocupacional, trazendo para o debate as consequências da relação entre viver um chamado e os níveis de satisfação, workaholismo e *burnout* em indivíduos de diferentes grupos. Ao investigar empiricamente três grupos, o estudo permite verificar se os mesmos níveis se mantêm ou quais as variações possíveis de acordo com as características de cada grupo. Em termos aplicados, os resultados deste trabalho podem fornecer subsídios para elaboração de estratégias de enfrentamento ao *burnout*.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nas últimas décadas, em culturas ocidentais, o ambiente corporativo tem incentivado que indivíduos busquem carreiras dotadas de significado e realizações (Steger, Dik & Duffy, 2012; Felix & Cavazotte, 2019). Desse modo, há uma crescente ressignificação do trabalho, na qual as recompensas financeiras não são as únicas desejadas pelos indivíduos (Rousseau, Ho & Greenberg, 2006; Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007). Assim, encontrar significado e realização pessoal no trabalho é tão importante quanto o salário e a estabilidade (O'Brien, 1992). Com esse novo cenário, cresce a busca por um chamado ocupacional (Wrzesniewski, 2003; Berg, Grant & Johnson, 2010), que pode ser definido como “uma abordagem do trabalho que reflete a busca de um senso de propósito e significado gerais e é

usada para ajudar outras pessoas ou contribuir para um bem comum, motivado por convocações externas ou internas” (Duffy et al., 2018, p.426).

Nesse contexto, a pesquisa sobre o chamado ocupacional cresceu significativamente também nas últimas décadas (Duffy, Dik & Steger, 2011; Duffy & Dik, 2013; Felix & Cavazotte, 2019). Entre 2008 e 2018 foram publicados mais de 200 estudos sobre o chamado ocupacional (Duffy et al., 2018). Entretanto, havia uma carência de coerência devido à falta de um modelo teórico capaz de abranger e orientar a pesquisa sobre o tema (Gazica & Spector, 2015; Duffy et al., 2018). Até que Duffy et al., (2018) desenvolveram o modelo teórico da Teoria do Trabalho com Chamado (WCT), que se diferencia ao descrever todos os caminhos hipotéticos de se viver um chamado atendido. O modelo traz o entendimento de como um chamado atendido leva a consequências positivas e negativas, enquanto abordagens anteriores analisaram apenas relações isoladas, perdendo a referência do todo.

Um chamado pode surgir em duas abordagens possíveis: existencial e secular (Duffy & Dik, 2013). Ambas vão apontar que um chamado que trará ao indivíduo que vivenciá-la uma vida dotada de significado. Contudo, as abordagens vão divergir na origem das motivações que vão levar o indivíduo a perseguir seu chamado ocupacional. Pela abordagem existencial, o conceito de chamado surge no meio religioso, indicando que pessoas eram chamadas para se envolverem mais com alguma divindade e, posteriormente, passa a envolver algum trabalho "honesto" designado para o indivíduo pela divindade para servir ao bem comum (Steger, Pickering, Shin & Dik, 2010). Ou seja, nessa visão, o chamado vinha de uma fonte transcendente. Já a abordagem secular é mais ampla e é vista como um fator relevante nas experiências profissionais, independentemente das crenças de cada indivíduo (Steger et al., 2010), de maneira que a fonte do chamado pode ou não ser religiosa (Duffy & Dik, 2013). O chamado ocupacional é derivado da abordagem secular, uma vez que foca mais no indivíduo e em suas aspirações e não na fonte do chamado.

O construto de viver um chamado ocupacional é diferente de se perceber um chamado ocupacional, embora estejam associados (Duffy et al., 2018). Por exemplo, Duffy, Autin, Allan e Douglass (2015) vão apontar que aproximadamente 50% dos trabalhadores dos Estados Unidos da América se sentem chamados para alguma profissão, enquanto a correlação entre ter e viver um chamado ocupacional é de cerca de 0,50 (Duffy & Autin, 2013; Duffy, Allan, Autin & Douglass, 2014; Duffy, Autin & Bott, 2015). Deste modo, viver um chamado é diferente de possuir um e depende de variáveis externas como oportunidades e limitações do contexto no qual o indivíduo está (Duffy, Autin & Douglass, 2016; Duffy et al., 2018). Assim, não necessariamente quem percebe o chamado, consegue vive-lo. Além disso, o contexto pode influenciar a maneira como o indivíduo percebe o chamado. Por exemplo, Zhang, Dik, Wei e Zhang (2015) vão apontar que contextos culturais diferentes impactam no que as pessoas consideram como um chamado. Nesse mesmo sentido, Félix e Blulm (2020) vão argumentar que o contexto socioeconômico pode influenciar a maneira como o indivíduo encara sua realidade diante do seu chamado ocupacional.

O modelo teórico da WCT foi desenvolvido para servir de base teórica para os estudos sobre o chamado ocupacional e com proposições testáveis empiricamente (Duffy et al., 2018). Assim, diversos estudos recentes buscaram testar as proposições da WCT. Por exemplo, Duffy et al., (2019), examinaram 20 proposições do modelo da WCT, com uma amostra de 424 trabalhadores estadunidenses. Dalla Rosa e Vianello (2020) estudaram a relação entre viver um chamado e o *workaholism* e concluíram que tal relação é completamente mediada pela paixão obsessiva e parcialmente mediada pela paixão harmoniosa. Por sua vez, Presbitero e Teng-Calleia (2020) com uma amostra de 338 indivíduos, encontraram que perceber um chamado ocupacional está positivamente relacionada com a intenção de permanecer no emprego. Abouras (2021) como uma amostra de 245 estudantes de direito encontraram evidências, entre outras coisas, de que existe um papel preditivo do chamado ocupacional no bem-estar. Já

Vianello, Dalla Rosa e Gerdel (2022) investigaram os fatores ambientais que mediam a relação entre viver um chamado e o desempenho profissional. Blulm e Lacruz (2022) investigaram as consequências positivas e negativas de se viver um chamado ocupacional e o papel moderador da religiosidade na relação entre viver um chamado e a incidência de *burnout*. Por fim, Park, Shiyi e Chung (2023) investigaram a relação entre viver um chamado ocupacional e o *burnout*, e descobriram que viver um chamado não aumenta a incidência de *burnout*.

Diante disso, algumas proposições feitas não têm sido confirmadas em todos os estudos, abrindo espaço para debates acerca delas. Por exemplo, o *WCT* postula que viver um chamado está relacionado com maiores níveis de *burnout*, entretanto, estudos recentes têm encontrado uma relação oposta, ou seja, viver um chamado está ligado à menores níveis de *burnout* (e.g., Silva Filho, Felix & Mainardes, 2021; Blulm & Lacruz, 2022; Park Shiyi & Chung, 2023).

### **Satisfação no Trabalho**

De acordo com o Teoria do Trabalho como um Chamado (Duffy et al., 2018), os indivíduos que vivenciam seus trabalhos com um propósito em relação à ocupação profissional experimentam uma série de benefícios positivos diretos. Dentre estes benefícios que um chamado ocupacional atendido traz para a vida profissional inclui-se a satisfação no trabalho (Chen, May, Schwoerer, & Augelli, 2016; Duffy et al., 2012, 2014; Coelho, Felix & Lacruz, 2023). Isso porque viver um chamado representa não só uma realização profissional, mas também um propósito de vida. Cumprido diariamente no local de trabalho, ao longo de tempo, viver esse propósito pode aumentar a sensação de satisfação com o trabalho (Duffy et al., 2018).

A literatura tem apontado constantemente que trabalhadores adultos que vivenciam um chamado ocupacional atendido experimentam melhores resultados profissionais, como maior satisfação no trabalho (Steger; Dik; Duffy, 2012; Duffy et al., 2016) do que àqueles que não cumprem os seus chamados (Gazica & Spector, 2015, Clinton, Conway & Sturges, 2017; Marsh, Alayan & Dik, 2020; Félix & Blulm, 2020). Além disso, a relação entre chamados atendidos e a satisfação no trabalho foi considerada maior, inclusive, em indivíduos que trabalham em condições hostis e vulneráveis (Duffy, Douglass, Autin, England, & Dik, 2016, Zanotelli et al., 2023), como profissionais de saúde e segurança, por exemplo. Isso demonstra que os chamados atendidos são fatores protetores da saúde mental e ocupacional dos trabalhadores pois podem apoiá-los em contextos precários e com recursos limitados para manutenção de bem-estar e saúde no trabalho (Yang & Liu, 2021).

Neste sentido, ter um chamado pode ser um benefício somente se for cumprido. Caso não seja cumprido pode se tornar um prejuízo à carreira e à vida, em comparação a não ter nenhum chamado (Gazica; Spector, 2015; Félix & Blulm, 2020; Marsh, Alayan & Dik, 2020). Entretanto, nem todas as pessoas conseguem viver seus chamados ocupacionais, experienciando, portanto um chamado não atendido ao longo de sua vida. Outras, por sua vez, não se sentem destinadas a cumprir um trabalho como um chamado. Neste sentido, a satisfação no trabalho resulta numa consequência positiva de se viver um chamado ocupacional, mas pode não trazer benefícios diretos quando não se vive ou não se tem um chamado ocupacional. Diante disso, formulam-se as seguintes hipóteses:

H<sub>1a</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido possuem níveis mais altos de satisfação no trabalho, do que aqueles que experimentam um chamado ocupacional não atendido.

H<sub>1b</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido possuem níveis mais altos de satisfação no trabalho, do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional.

H<sub>1c</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional não atendido possuem níveis mais baixos de satisfação no trabalho, do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional.

## **Workaholismo**

Conforme postulado pela Teoria do Trabalho como um Chamado (Duffy et al., 2018), viver um chamado também pode gerar consequências negativas para os trabalhadores, como *burnout*, *workaholismo* e exploração organizacional. Neste sentido, alguns trabalhadores podem estar altamente e excessivamente investidos emocionalmente no seu trabalho, aumentando sem interrupção a carga horária de investimento no trabalho. Isso levaria a racionalizar níveis pouco saudáveis de investimento no trabalho, podendo levar ao *workaholismo*. Neste modelo teórico, proposto por Duffy et al., (2018), define-se *workaholismo* como um vício ou uma compulsão ao trabalho quando se vivencia um chamado ocupacional atendido, o que leva a resultados individuais, interpessoais e organizacionais negativos.

Embora a vivência de um chamado seja predominantemente associada a resultados positivos, para alguns indivíduos em determinadas circunstâncias, o chamado pode ter consequências negativas, como o *workaholismo* (Duffy et al., 2018). Em estudo com psicólogos, por exemplo, alguns participantes relataram sacrificar outros domínios de suas vidas, como lazer e família, em prol do seu chamado ocupacional (Duffy, Foley, et al., 2012). Bunderson e Thompson (2009), em seu estudo com cuidadores de animais de zoológicos, também identificaram maior propensão destes trabalhadores a sacrificar seu tempo pessoal pelo trabalho, apresentando níveis mais altos de chamado ocupacional. Concomitante a esses achados, Clinton, Conway e Sturges (2017) descobriram que a intensidade do chamado atendido estava relacionada a períodos mais longos de jornada de trabalho (Duffy et al., 2018).

Ou seja, de acordo com a importância e o significado pessoal que o trabalho se traduz na vida de alguns indivíduos, este chamado pode tornar-se prejudicial a estes deixando-os vulneráveis a um investimento excessivo no trabalho. Isso pode levar ao *workaholismo* (Duffy et al., 2018). Neste sentido, há evidências na literatura de que trabalhadores que vivenciam chamados atendidos sacrificam seu tempo com a família e com lazer em prol dos seus trabalhos, gerando efeitos negativos nas suas vidas (Berkelaar & Buzzanell, 2015; Duffy et al., 2018). Estes indivíduos trabalham compulsivamente, além do necessário, porque enxergam o envolvimento em atividades de trabalho como uma maneira de aliviar a ansiedade e a culpa que sentem quando não estão trabalhando (Dalla Rosa & Vianello, 2020).

Todavia, a literatura existente sobre o chamado ocupacional tem também mostrado que ter um chamado e não conseguir vivenciá-lo pode acarretar maiores prejuízos para a vida, o trabalho e a saúde do que àqueles que o experimentam (Gazica & Spector; 2015; Félix & Blum, 2020). Em consonância, os indivíduos que não possuem um chamado ocupacional demonstram menos prejuízos no tocante à qualidade de vida, ao desempenho no trabalho e à saúde do que aqueles que não possuem um chamado ocupacional atendido (Gazica; Spector, 2015; Felix & Blum, 2020). Assim sendo, formulam-se as seguintes hipóteses:

H<sub>2a</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido possuem níveis mais altos de *Workaholismo* do que aqueles que experimentam um chamado ocupacional não atendido.

H<sub>2b</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido possuem níveis mais altos de *Workaholismo* do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional.

H<sub>2c</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional não atendido possuem níveis mais baixos de *workaholismo* do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional.

## **Burnout**

O *burnout* pode ser definido como uma resposta agravada a estressores interpessoais e emocionais relacionados diretamente com o trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). A Teoria do Trabalho com um Chamado aponta que os indivíduos que experimentam essa

realidade são mais propensos a desenvolver níveis mais elevados de *burnout* (Cardador & Caza, 2012; Duffy et al., 2018).

De acordo com esta Teoria, atender a um chamado pode criar vulnerabilidades que atraem os indivíduos a ambientes com alta carga de estresse emocional e interpessoal, fazendo com que se tornem mais propensos a desenvolver o *burnout* (Duffy et al., 2018; Yoon, Daley & Curlin, 2017; Yoon, Hunt, Ravella, Jun & Curlin, 2016). Para sustentar este argumento, Duffy et al., (2018) apresentam diversos estudos feitos com categorias de profissionais distintas que normalmente estão associadas a chamado ocupacional. Por exemplo, em um estudo trabalhando a noção de chamado com professores, Hartnett e Kline (2005) apontaram que, nos cinco primeiros anos, esses profissionais terão maiores taxas de abandono dos empregos. Vinje e Mittelmark (2007), com uma amostra de enfermeiros, encontraram que níveis mais altos de chamado ocupacional estão associados a níveis mais altos de *burnout*. Por fim, Creed, Rogers, Praskova e Searle (2014), com uma amostra de 355 médicos, argumentaram que perceber e viver um chamado está ligado a níveis mais altos de *burnout*.

Por outro lado, algumas vozes dissonantes na literatura têm questionado a relação entre atendimento ao chamado e níveis de *burnout*. Por exemplo, Gazica e Spector (2015), com uma amostra de 378 acadêmicos, analisaram os impactos do chamado ocupacional em três grupos: a) Os que possuem um chamado atendido; b) os que possuem um chamado não atendido e; c) os que não possuem um chamado. Os autores descobriram que os indivíduos que possuem um chamado atendido experimentam menos sintomas negativos físicos e psicológicos, ou seja, possuem benefícios na saúde advindos de atender o chamado. Ainda encontraram que ter um chamado e não atender traz mais consequências negativas do que não possuir um chamado ocupacional. De maneira similar, Felix e Blulm (2020) analisaram uma amostra de 274 funcionários públicos no Brasil e encontraram que viver um chamado ocupacional está relacionado a menores níveis de consequências psicológicas. Entretanto, entre os grupos de chamado não atendido e sem chamado, os resultados não mostraram diferenças significativas. Já Marsh, Alayan e Dik (2020), a partir de uma amostra de 445 trabalhadores de tempo integral, encontraram que viver um chamado ocupacional leva a melhores níveis de saúde. Embora nesses três estudos os autores não tenham usado a escala de *burnout*, os achados podem ser um indicativo de que a relação entre chamado e *burnout* pode se opor à proposta pela WCT.

Outros estudos também têm apontado que viver um chamado reduziria os níveis de *burnout*. Por exemplo, Duffy et al., (2016) evidenciaram, em sua amostra, que viver um chamado ocupacional não está relacionado a maiores níveis de *burnout*. Por sua vez, Blulm e Lacruz (2022), analisando o modelo teórico da WCT, encontraram que o chamado atendido está relacionado a menores níveis de *burnout*. Na mesma direção Park Shiyi e Chung (2023), com uma amostra de 165 trabalhadores, demonstraram que viver um chamado não exerce efeitos sobre o *burnout*, exceto em indivíduos com mentalidade construtiva, nos quais viver um chamado está relacionado a menores níveis de *burnout*. Já Dunbar, Frederick, Thai e Gill (2020) estudaram a relação entre viver um chamado e o *burnout* com uma amostra de 2263 médicos e concluíram que médicos com maiores níveis de *burnout* possuem menor probabilidade de perceber a profissão como um chamado. Silva Filho, Felix e Mainardes (2021), com uma amostra de 539 indivíduos, encontraram evidências de que viver um chamado está ligado a menores níveis de estresse e *burnout*. Segundo os autores o aumento dos níveis de *burnout* ocorre quando o indivíduo é exposto a tensões paradoxais. Na mesma direção, Park e Lee (2020), investigando 151 estudantes, concluíram que viver um chamado ocupacional está relacionado positivamente com o desempenho e negativamente com o estresse profissional. Por fim, Zhao, Wu, Sun e Li (2022), a partir de 3300 professores chineses, encontraram que viver um chamado pode estar relacionado com menores níveis de *burnout*.

O modelo teórico do Chamado Ocupacional coloca o ambiente como um fator relevante para o desenvolvimento do *burnout* em indivíduos que vivem seus chamados (Duffy et al.,

2018). Nessa direção, Vianello, Dalla-Rosa e Gerdel (2022) apontaram que ambientes de trabalho estressantes podem minar os benefícios de se viver um chamado ocupacional. Outro ponto a se destacar é que os estudos utilizados na *WCT* para embasar tal relação foram feitos com profissões com alta carga de estresse. Desse modo, é possível argumentar que o aumento na incidência do *burnout* seja um resultado do meio e a da profissão, e não de se viver um chamado ocupacional (Blulm & Lacruz, 2022). Os estudos de Gazica e Spector (2015), Félix e Blulm (2020) e Marsh, Alayan e Dik (2020), que compararam os grupos na sua percepção sobre o chamado ocupacional, mostraram que indivíduos que vivem um chamado ocupacional possuem menores níveis de consequências negativas ao experimentar essa realidade. Tais resultados são consistentes com a literatura ao apontar que viver um chamado ocupacional pode estar associado a menores níveis de estresse, sintomas psicológicos e *burnout* (Gazica & Spector, 2015; Duffy et al., 2016; Park & Lee, 2020; Félix & Blulm, 2020; Marsh, Alayan e Dik, 2020; Silva Filho, Felix & Mainardes, 2021; Park Shiyi & Chung, 2023).

Ademais, os grupos dos indivíduos que não possuem chamado não possuem grande destaque na literatura, sendo mais visíveis em estudos comparativos. Os achados de Gazica e Spector (2015) apontam que indivíduos que não percebem um chamado possuem menores níveis de depressão e ansiedade do que aqueles que possuem um chamado e não conseguem vivenciá-lo. Já os resultados de Félix e Blulm (2020) mostraram que indivíduos com chamados não atendidos possuem maior intenção de se demitir do que os indivíduos que não percebem um chamado ocupacional. Os resultados de Marsh, Alayan e Dik (2020) não encontraram diferenças significativas entre os grupos com chamado não atendido e sem chamado.

Apesar dos resultados encontrados por Marsh, Alayan e Dik (2020), a literatura tem apontado que ter um chamado ocupacional e não o vivenciar pode acarretar diversos malefícios. Por exemplo, viver um chamado não atendido pode fazer com que os indivíduos tenham maior intenção de se demitir (Duffy & Dik, 2013; Gazica & Spector, 2015). Pode também levar a uma maior tendência de se arrependem de suas decisões a longo prazo (Berg, Grant & Johnson, 2010), e a menores níveis de bem-estar (Gazica & Spector, 2015). Diante do exposto, formulam-se as seguintes hipóteses:

H<sub>3a</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido possuem níveis mais baixos de *burnout* do que aqueles que experimentam um chamado ocupacional não atendido.

H<sub>3b</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido possuem níveis mais baixos de *burnout* do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional.

H<sub>3c</sub>: Os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional não atendido possuem níveis mais baixos de *burnout* do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional.

## **METODOLOGIA**

Para avaliar a relação entre viver um chamado e *burnout*, *workaholism* e *job satisfaction*, com base na Teoria do Trabalho como um Chamado, foi desenvolvida pesquisa explicativa, de corte transversal, numa abordagem quantitativa (Lacruz & Leite, 2023). Os dados foram coletados por meio de questionário online autoadministrado, usando a plataforma *Google Forms*, entre Abril e Agosto de 2023.

### **Dados**

Foram coletadas 350 respostas. Desse total, 77 respondentes não exerciam atividade profissional remunerada. Assim, a amostra foi composta por 273 observações. O tamanho mínimo apurado foi de 159 observações (considerando tamanho de efeito = 0,25, significância = 0,05 e poder = 0,8).

O perfil da amostra foi composto predominantemente por pessoas do sexo feminino (70%), com idade até 45 anos (95,6%), e faixa de renda de até R\$6.000,00 (86,1%).

## Procedimentos

Para análise dos dados foi processada análise de componentes principais, a fim de extrair os escores fatoriais dos construtos (i.e., Burnout, Workaholism, Job Satisfaction, Answered occupational Calling e Unanswered occupational Calling). Em seguida foi criada a variável Perfil com os níveis “Chamado atendido”, “Chamado não atendido” e “Sem chamado”, da seguinte forma (Tabela 1):

Tabela 1 – Perfil de agrupamento

Níveis	Regra
Chamado atendido	<b>SE</b> escore fatorial de Answered occupational calling > Média + 0,5 x Desvio-padrão <b>E</b> escore fatorial de Unanswered occupational calling < Média + 0,5 x Desvio-padrão
Chamado não atendido	<b>SE</b> escore fatorial de Answered occupational calling < Média + 0,5 x Desvio-padrão <b>E</b> escore fatorial de Unanswered occupational calling > Média + 0,5 x Desvio-padrão
Sem chamado	<b>SE</b> nível for diferente de “Chamado atendido” <b>E</b> “Chamado não atendido”

Fonte: elaborado pelos autores.

Adiante, por ter sido rejeitada a hipótese de normalidade da distribuição dos dados pelo teste de Shapiro-Wilk ( $p\text{-value} < 0,05$ ), foi usando o teste de Kruskal-Wallis (i.e., ANOVA não paramétrica) com teste *post-hoc* de Dwass-Steel-Critchlow, considerando os escores de (1) Burnout, (2) Job Satisfaction e (3) Workaholism como variáveis dependentes e a variável Perfil como agrupamento.

Esclarece-se que a fim de avaliar o eventual viés de variância comum, decorrente da aplicação de um mesmo questionário autoadministrado de forma online (Chang, Witteloostuij & Eden, 2010) foi aplicado o teste de Harman de um fator. Por esse teste foi possível descartar viés de variância comum: variância acumulada = 27,9% < 50%.

Para o processamento dos dados foi utilizado o software R (R Core Team, 2022).

## Escalas

As escalas utilizadas neste estudo já foram utilizadas e validadas anteriormente. Para medir o quanto os respondentes percebem que possuem um chamado, mas não o vivem, foi utilizada a escala desenvolvida por Gazica (2014). Consiste em uma escala tipo Likert com seis opções de resposta, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Para medir o grau em que cada respondente avalia que vive em seu emprego atual um chamado ocupacional foi utilizada uma escala adaptada desenvolvida por Dobrow e Tosti-Kharas (2011). A escala é do tipo Likert e possui doze itens, com seis opções de resposta cada, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). A escala adaptada também foi empregada nos estudos de Gazica e Spector (2015) e Félix e Blulm (2020).

Esclarece-se que as escalas que mensuram o quanto os respondentes vivem um chamado, possuem um chamado não atendido e experienciam a satisfação no trabalho foram desenvolvidas originalmente na língua inglesa, sendo submetidas a um processo de tradução reversa para que uma maior confiabilidade pudesse ser assegurada.

A escala de satisfação no trabalho utilizada foi uma subescala do Questionário de Avaliação Organizacional de Michigan (Cammann, 1983). Trata-se de uma escala tipo Likert com três itens e seis opções de resposta, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Para medir o *burnout* foi utilizada a escala de Maslach e Jackson (1981). A escala é dividida em três dimensões. A primeira delas mede a exaustão emocional e é composta de nove itens; a segunda delas mede a realização profissional e é composta de oito itens e a última das dimensões mede a despersonalização e é composta de cinco itens. Todos os vinte e dois itens possuem cinco opções de resposta, variando de 1 (nunca) até 5 (sempre). Por fim, para medir o *workaholism* foi utilizada a escala desenvolvida por Carlotto e Miralles (2010), que é

composta por duas dimensões. A primeira dimensão mede o trabalho excessivo e é composta por sete itens, a segunda mede o trabalho compulsivo e é composta por três itens, ambas com cinco opções de resposta, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre).

## APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Nesta seção inicialmente foi apurado o escore fatorial dos construtos. Em seguida, a partir desses escores fatoriais, verificou-se se as hipóteses que norteiam este estudo seriam rejeitadas. Para apurar os escores dos construtos foi aplicada análise de componentes principais para cada construto isoladamente – considerando-se que as escalas utilizadas já foram validadas. Confira Tabela 2.

Tabela 2 – Análise de componentes principais

Construto	Número de variáveis	Percentual de variância explicada
Answered Occupational Calling	12	51,8
Unanswered Occupational Calling	6	62,4
Job Satisfaction	3	74,6
Burnout (3 subdimensões = 3 componentes)	22	49,0
Workaholism (2 subdimensões = 2 componentes)	10	46,9

n = 273.

Fonte: elaborado pelos autores.

Na Figura 2 são vistos os *boxplots* dos escores dos construtos *Job Satisfaction*, *Burnout* e *Workaholism* por perfil de agrupamento.

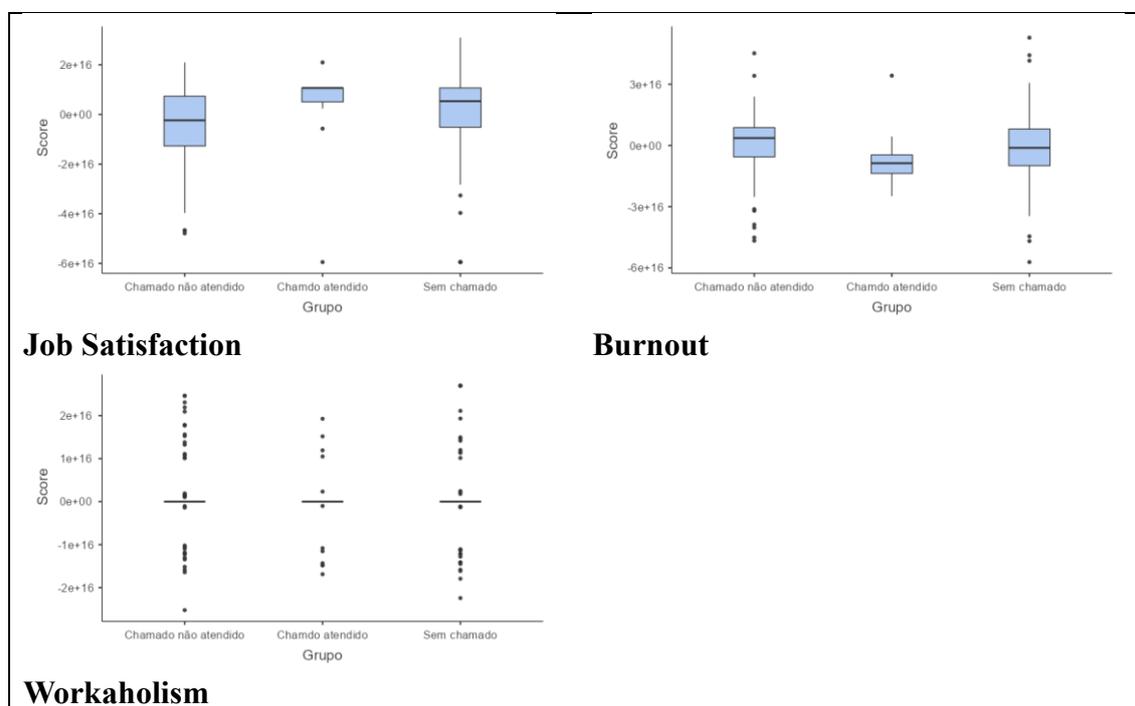


Figura 2 – Boxplots

n = 273.

Os boxplots, considerando-se a mediana como referência, mostram que o perfil “Chamado atendido” tem maior escore em *Job Satisfaction*, menor escore *Burnout* e escore equivalente em *Workaholism* quando comparado aos demais perfis. Já o perfil “Chamado não atendido” tem menor escore em *Job Satisfaction*, maior escore *Burnout* e escore equivalente em *Workaholism*.

Avançando na análise, usando os escores dos componentes foram feitos testes de hipóteses de Kruskal-Wallis, seguidos do teste *post-hoc* de Dwass-Steel-Critchlow para avaliar a diferença entre pares de grupos. Assume-se o nível de significância estatística de 0,05: um par toma *Burnout* como variável dependente; outro, *Job Satisfaction*; e outro, *Workaholism* (Tabela 3).

Tabela 3 – Kruskal-Wallis com teste *post-hoc* de Dwass-Steel-Critchlow

Variável dependente	$\chi^2$	Sig.	Comparação par a par		Hipótese
			Pares de grupos	Sig.	
Job Satisfaction	26,0	< 0,001	Chamado atendido X Chamado não atendido	< 0,001	H <sub>1a</sub>
			Chamado atendido X Sem chamado	0,047	H <sub>1b</sub>
			Sem chamado X Chamado não atendido	0,003	H <sub>1c</sub>
Workaholism	4,1	0,130	Chamado atendido X Chamado não atendido	0,117	H <sub>2a</sub>
			Chamado atendido X Sem chamado	0,302	H <sub>2b</sub>
			Sem chamado X Chamado não atendido	0,687	H <sub>2c</sub>
Burnout	22,4	< 0,001	Chamado atendido X Chamado não atendido	< 0,001	H <sub>3a</sub>
			Chamado atendido X Sem chamado	0,002	H <sub>3b</sub>
			Sem chamado X Chamado não atendido	0,151	H <sub>3c</sub>

n = 273.

Fonte: elaborado pelos autores.

Como se observa na Tabela 3, foram rejeitadas as hipóteses de igualdade entre os perfis de agrupamento (i.e., Chamado atendido, Chamado não atendido e Sem chamado) pelo teste de Kruskal-Wallis (valor de  $p < 0,001$ ) tanto em relação a *Burnout* quanto a *Job Satisfaction*. Por outro lado, não foi rejeitada a hipótese em relação à *Workaholism*.

Em complemento, o teste *pos-hoc* de Dwass-Steel-Critchlow revelou que em relação à *Job Satisfaction* os três perfis são distintos (valor de  $p < 0,05$ ). Já quanto à *Burnout*, constatou-se que o perfil “Chamado atendido” se distingue dos demais (valor de  $p < 0,01$ ), ao passo que não se observou diferença estatisticamente significativa entre os perfis “Chamado não atendido” e “Sem chamado” (valor de  $p = 0,151$ ).

Os resultados encontrados confirmaram as hipóteses H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub> e H<sub>1c</sub>. Os achados mostraram que os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho em comparação àqueles que experimentam um chamado ocupacional não atendido e também àqueles que não possuem um chamado. Concomitantemente, os indivíduos que experimentam um chamado ocupacional não atendido apresentaram níveis mais baixos de satisfação no trabalho do que aqueles que não possuem um chamado ocupacional. Tais achados convergem com a literatura sobre chamados ocupacionais (Gazica; Spector, 2015; Duffy et al., 2018; Blulm et al., 2023).

Um grande conjunto de trabalhos encontrados na literatura tem mostrado uma relação forte e positiva entre viver um chamado ocupacional e atitudes positivas profissionais (Thompson & Bunderson, 2019). Em estudo qualitativo realizado com cuidadores de animais, por exemplo, descobriu-se que aqueles com níveis elevados de chamados relataram que sentiam que o seu trabalho era mais gratificante e satisfatório (Bunderson & Thompson, 2009). Em consonância a estes achados, Duffy et al. (2013) descobriram que, em uma amostra de adultos

trabalhadores, viver um chamado estava relacionado com o aumento da satisfação no trabalho por conta do significado e da importância dada ao trabalho e à carreira.

Neste sentido, os resultados encontrados são consistentes com a literatura recentemente publicada sobre o chamado, uma vez que os indivíduos com um chamado ocupacional atendido mostram níveis mais elevados de satisfação com o trabalho e com a vida que os que experimentam um chamado não atendido e do que os que não possuem um chamado ocupacionais (Blulm & Lacruz, 2022). Para Gazica e Spector (2015), por exemplo, aqueles indivíduos que tiveram seus chamados atendidos relataram maior satisfação com a vida e com o trabalho, além de melhores resultados com a saúde e bem-estar do que aqueles sem um chamado e aqueles com um chamado não atendido.

Os resultados dos trabalhos supramencionados reforçam que não ter nenhum chamado ocupacional é mais benéfico do que ter um chamado não atendido, porque ter um trabalho que não satisfaz um chamado pode tornar-se estressante, e essa frustração levaria a níveis mais baixos de satisfação no trabalho. Em termos gerais, os resultados encontrados neste trabalho também confirmam o modelo da WCT proposto por Duffy et al. (2018), sendo a satisfação no trabalho uma consequência positiva de se viver um chamado. Experimentar um chamado ocupacional atendido permite não só cumprir uma escolha de carreira, mas contribui para extrair um significado pessoal do próprio trabalho. Isso porque os indivíduos que atendem potencialmente irão esforçar-se para atingir os seus objetivos profissionais e demonstrarão um elevado desempenho profissional devido aos benefícios derivados de viver seus chamados.

Por outro lado, diferentemente dos achados de Gazica e Spector (2015), as hipóteses  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$  e  $H_{2c}$  não foram corroboradas, não demonstrando diferenças significativas entre os três grupos. Ou seja, aqueles que vivem um chamado atendido não apresentaram níveis mais elevados de *workaholismo* do que aqueles que não vivenciam um chamado e do que aqueles que tem um chamado não atendido. Assim como os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional não atendido também não apresentaram níveis mais baixos de *workaholismo* do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional. Estes resultados vão de encontro ao modelo proposto pela Teoria do Trabalho como um Chamado (Duffy et al., 2018), não indicando o chamado ocupacional como um preditor do *workaholismo*, muito menos uma consequência negativa para os trabalhadores.

Tais resultados podem ser justificados pelo contexto socioeconômico do Brasil, fazendo com que o indivíduo perceba o seu trabalho como um privilégio e um meio para satisfazer suas necessidades básicas, em vez de uma fonte de realização e significado (Felix & Cavazotte, 2019; fonte ambiente influenciando). Neste sentido, é possível que tal percepção tenha neutralizado os efeitos negativos do *workaholismo* por experimentar ou não um chamado.

As hipóteses  $H_{3a}$  e  $H_{3b}$  também não puderam ser rejeitadas. Assim, os resultados fornecem evidências de que viver um chamado ocupacional não os níveis de *burnout*. Este resultado vai de encontro ao proposto pela Teoria do Trabalho como um Chamado, mas ao encontro de estudos recentes que apontam que viver um chamado tende a diminuir os níveis de *burnout* (Park & Lee, 2020; Blulm & Lacruz, 2022; Park, Shiyi & Chung, 2023; Silva, Félix & Mainardes, 2021; Zhao et al., 2022). Além disso, os estudos de Gazica e Spector (2015) e Felix e Blulm (2020) que compararam grupos com diferentes percepções sobre o chamado, mostraram que indivíduos que vivenciam um chamado possuem menores sintomas psicológicos. Nossos resultados corroboram os achados anteriores.

A hipótese  $H_{3c}$  foi rejeitada. Tal resultado pode indicar que mesmo um chamado não atendido pode elevar os níveis de *burnout*, uma vez que quando comparado com indivíduos que consideram não possuir um chamado, não houve diferenças estatisticamente significantes. Os resultados obtidos sustentam e corroboram os achados de Marsh, Alayan e Dik (2020), que não encontraram diferenças entre os grupos com chamado não atendido e sem chamado quando comparados em variáveis relacionadas a saúde mental (os autores compararam os grupos com

base nos níveis de depressão e saúde física). Deste modo, é possível que viver um chamado ocupacional atendido possa ajudar a reduzir os sintomas e doenças psicológicas. Esse resultado reforça o argumento de que um chamado atendido atua de maneira a reduzir os níveis de *burnout*, dado que os outros grupos não se mostraram diferentes estatisticamente.

A divergência entre os resultados encontrado neste estudo e no proposto pela WCT pode estar na natureza dos estudos que suportam a proposição de que viver um chamado ocupacional elevaria os níveis de *burnout*. Por exemplo, no próprio artigo que propôs o modelo da WCT, Duffy et al., (2018) argumentaram que viver um chamado ocupacional pode levar indivíduos a ambientes estressantes de trabalho e que, por estarem mais engajadas em suas profissões, sofreriam por mais tempo a pressão do ambiente. Na mesma direção, Vianello, Dalla-Rosa e Gerdel (2022) apontaram que trabalhos exigentes e ambientes estressantes podem afetar os resultados positivos de se viver um chamado ocupacional.

Os achados deste estudo abrem margem para uma nova interpretação. É possível que seja o ambiente exercendo o impacto sobre os níveis de *burnout* e não a escolha pôr o indivíduo vivenciar um chamado ocupacional. Conforme argumentado por Blulm e Lacruz (2022), viver um chamado atendido estaria reduzindo os níveis de *burnout*, mesmo que seja em um ambiente naturalmente estressante. Por sua vez, Silva, Félix e Mainardes (2021) apontam que a relação positiva entre viver um chamado e o *burnout* está diretamente relacionada com as tensões paradoxais vivências pelos indivíduos nos ambientes de trabalho. Como os estudos utilizados na construção de tal relação na WCT foram realizados com profissões com altos níveis de estressores e não comparam entre os diferentes grupos (Hartnett & Kline, 2005; Vinje & Mittelmark, 2007; Creed, et al., 2014), é possível que tais resultados estejam captando a influência de um ambiente estressante e não do chamado ocupacional em si. Então, pode ser que indivíduos em ambientes de trabalho estressantes que não vivenciam ali seu chamado possuam maiores níveis de *burnout*, uma vez que não possuem o chamado atendido para amenizar os estresses atuantes no ambiente de trabalho.

Além disso, o contexto socioeconômico (Félix & Blulm, 2020) e a cultura local (Zhang, Dik, Wei & Zhang, 2015) podem impactar diretamente na forma com os indivíduos percebem e vivenciam seus chamados ocupacionais e como lidam com as consequências de experimentar essa realidade. Este estudo foi realizado no Brasil em um período no qual o país ainda não se recuperou totalmente das crises vivenciadas nos últimos anos. A escassez de oportunidades pode levar os indivíduos a serem gratos por seus empregos, de modo que, mesmo não vivenciando um chamado ocupacional, estariam satisfeitos por não estarem desempregados. Desse modo, o contexto social, econômico e cultural do lugar em que a pesquisa foi conduzida podem impactar na forma com os indivíduos vão lidar com as consequências de viver ou não um chamado ocupacional, o que pode ajudar a explicar tais diferenças entre os resultados encontrados.

## CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo foi examinar a relação entre viver um chamado e *burnout*, *workaholism* e *job satisfaction*, com base na Teoria do Trabalho como um Chamado (WCT). O objetivo foi cumprido a partir do exame de três grupos distintos: a) indivíduos com chamado atendido; b) indivíduos com chamado não atendido e; c) indivíduos sem chamado.

A literatura sobre chamados ocupacionais (e.g., Gazica; Spector, 2015; Duffy et al., 2018; Blulm et al., 2023) tem indicado uma relação forte e positiva entre viver um chamado ocupacional e atitudes positivas profissionais, considerando que viver um chamado estaria relacionado ao aumento da satisfação no trabalho por conta do significado atribuído à carreira (Bunderson & Thompson, 2009; Duffy et al., 2013; Gazica & Spector, 2015; Thompson & Bunderson, 2019; Blulm & Lacruz, 2022).

No que tange à satisfação no trabalho, os resultados deste trabalho evidenciaram que os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional atendido apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho em comparação àqueles que experimentam um chamado ocupacional não atendido e também àqueles que não possuem um chamado. Concomitantemente, os indivíduos que experimentam um chamado ocupacional não atendido apresentaram níveis mais baixos de satisfação no trabalho do que aqueles que não possuem um chamado ocupacional. Assim, os resultados encontrados neste trabalho são consistentes com a literatura apontada (Gazica; Spector, 2015; Duffy et al., 2018; Thompson & Bunderson, 2019; Blulm et al., 2023).

Em relação ao *workaholismo*, no entanto, não foram demonstradas diferenças significativas entre os três grupos. Isso significa que aqueles que vivem um chamado atendido não apresentaram níveis mais elevados de *workaholismo* do que aqueles que não vivenciam um chamado e do que aqueles que tem um chamado não atendido. Assim como os indivíduos que vivenciam um chamado ocupacional não atendido também não apresentaram níveis mais baixos de *workaholismo* do que aqueles que consideram não possuir um chamado ocupacional. Esses resultados divergem do modelo proposto pela Teoria do Trabalho como um Chamado (Duffy et al., 2018) e dos achados de Gazica e Spector (2015).

Quanto à relação entre viver um chamado e níveis de *burnout*, os resultados encontrados vão ao encontro de estudos recentes que apontam como viver um chamado tende a diminuir níveis de *burnout* (Park & Lee, 2020; Blulm & Lacruz, 2022; Park, Shiyi & Chung, 2023; Silva, Félix & Mainardes, 2021; Zhao et al., 2022). Gazica e Spector (2015) e Felix e Blulm (2020), ao compararem grupos com diferentes percepções sobre o chamado, mostraram que indivíduos que vivenciam um chamado possuem menores sintomas psicológicos, de modo que os resultados da pesquisa corroboram os anteriores. Os resultados obtidos sustentam as evidências de Marsh, Alayan e Dik (2020), que não encontraram diferenças entre grupos com chamado não atendido e sem chamado quando comparados em variáveis relacionadas à saúde mental.

Como apontado, a literatura sobre chamados ocupacionais tem indicado que viver um chamado atendido ajudaria a reduzir sintomas e doenças psicológicas. Os resultados da pesquisa reforçam o argumento de que um chamado atendido atuaria reduzindo os níveis de *burnout*. No entanto, eles vão de encontro ao proposto pela Teoria do Trabalho como um Chamado. É esta divergência que diferencia primordialmente esta pesquisa das anteriores. É na divergência deste estudo em relação aos anteriores que reside a principal contribuição deste trabalho, uma vez que não pesquisamos a relação entre viver um chamado e níveis de *burnout* a partir de profissões com altos níveis de estressores.

Este artigo contribui com a literatura especialmente ao apresentar novas evidências a respeito do chamado ocupacional, ao examinar a relação entre viver um chamado e os níveis de satisfação, *workaholismo* e *burnout*. Além disso, contribuímos ao investigar três diferentes grupos, o que nos permite verificar se os mesmos níveis se mantêm nos grupos ou quais as variações possíveis de acordo com as características de cada grupo.

Conforme proposto pelo o modelo da WCT (Duffy et al. 2018), viver um chamado ocupacional levaria indivíduos a ambientes estressantes de trabalho e que, por estarem mais engajadas em suas profissões, sofreriam por mais tempo a pressão do ambiente. Na mesma direção, Vianello, Dalla-Rosa e Gerdel (2022) apontaram que trabalhos exigentes e ambientes estressantes afetariam os resultados positivos de se viver um chamado ocupacional.

Não coube no escopo deste artigo investigar relações de causalidade entre viver um chamado, vivenciar níveis de *burnout* e atuar em profissões e ambientes naturalmente estressores. No entanto, se os estudos que sustentam a proposição de que viver um chamado ocupacional elevaria os níveis de *burnout* podem estar enviesados pela própria natureza das profissões investigadas, é possível que seja o ambiente esteja exercendo impacto sobre os níveis de *burnout*, e não a escolha por o indivíduo vivenciar um chamado ocupacional.

Isso porque a literatura sobre chamado ocupacional e as proposições de modelo centradas na WCT costumaram focar a relação entre viver um chamado e níveis de *burnout* a partir de profissões com altos níveis de estressores e deixando de comparar diferentes grupos (Hartnett & Kline, 2005; Vinje & Mittelmark, 2007; Creed, et al., 2014). Apesar disso, conforme argumentado por Blulm e Lacruz (2022), viver um chamado atendido reduziria níveis de *burnout*, mesmo em um ambiente naturalmente estressante. Ao apontar que os resultados de estudos anteriores pudessem estar captando a influência de um ambiente estressante e não do chamado ocupacional.

No que tange aos participantes deste estudo, como não esteve no escopo do artigo examinar a relação entre viver um chamado e níveis de *burnout* para contextos de trabalho específicos (profissões e ambientes naturalmente estressoras, por exemplo), isso não permitiu evidenciar uma correlação direta particular entre chamado ocupacional e *workaholismo* para contextos de trabalho e para diferentes profissões. Assim, sugere-se que estudos futuros investiguem esta relação no que diz respeito a profissões específicas para traçar comparações, não somente em ambientes com níveis estressores. Isso possibilitaria destacar diferenças ou semelhanças enfocando as profissões, e ampliaria o conhecimento sobre a temática.

Como limitações da pesquisa, importante pontuar que o estudo não acompanha os indivíduos ao longo do tempo. Trata-se de uma pesquisa explicativa, de corte transversal (Lacruz & Leite, 2023). Neste sentido, sugere-se que pesquisas futuras sejam amparadas por metodologia longitudinal que possibilite captar os efeitos da relação entre viver um chamado e níveis de satisfação, *workaholismo* e *burnout* no decorrer do tempo.

Em determinado contexto, vivenciar um chamado ocupacional não atendido possivelmente não acarrete tantos prejuízos quanto o não-atendimento, de modo que o contexto socioeconômico pode impactar percepções dos indivíduos em relação ao seu chamado ocupacional (Félix & Blulm, 2020). Deste modo, sugere-se que pesquisas futuras ampliem o espectro não somente quanto à investigação de determinadas profissões em particular, mas quanto à análise de especificidades de contextos locais incluindo aspectos de renda da amostra, por exemplo. Destaca-se a necessidade de estudos futuros para compreender as relações entre variáveis vinculadas a contextos econômicos específicos. Isso permite realizar comparações e verificar se há ou não de generalização dos resultados no que tange à relação entre chamados ocupacionais e *workaholismo* a depender de condicionantes como renda.

Por fim, assumindo que questões circunstanciais também podem influenciar a manifestação dos chamados, vale pontuar que este estudo foi realizado em um período no qual o país possivelmente ainda não tenha se recuperado totalmente das crises vivenciadas nos últimos anos, sendo destacada a pandemia que atingiu diversos países de formas distintas. Isso abre espaço para novas interpretações e aplicações em recortes geográficos distintos em momentos diversos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abouras, R. L. (2021). Called to Counsel: Examining the Links Among Calling, Life Meaning, Life Satisfaction, and Burnout Among Law Students. *Journal of College and Character*, 22(3), 179-199.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- 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.
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human relations*, 68(1), 157-178. <https://doi.org/10.1177/0018726714526265>

- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.3>
- Blulm, L. F. M., & Lacruz, A. J. (2022). Examinando a teoria do trabalho como um chamado: Consequências e religiosidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 16(4), 141-157.
- Cammann, C. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices*, 71-138.
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20, 338-353. doi:10.1177/1069072711436162. <https://doi.org/10.1177/1069072711436162>
- Carlotto, M. S., & Miralles, M. D. L. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150.
- Chang, S.-J., Witteloostuij, A. van, & Eden, L. (2010). Common method variance in international business research. *Journal of International Business Studies*, 41, 178-184.
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": the relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of occupational health psychology*, 22(1), 28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000025>
- Coelho, V. G., Felix, B., & Lacruz, A. J. (2023). Chamados ocupacionais em um contexto de restrições estruturais. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 24, eRAMD230222.
- Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A., & Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors. *Journal of Career Development*, 41(6), 547-561. <https://doi.org/10.1177/0894845313520493>
- Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589-607.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049.
- 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, 605-615. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 219-227. <http://dx.doi.org/10.1037/a0031934>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and P-E fit. *Career Development Quarterly*, 63, 126-140. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology*, 11, 416-427. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2015.1092570>
- 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.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of counseling psychology*, 65(4), 423. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000276>
- 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., 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., 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., 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.
- 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.
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. M. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 293-308. <https://doi.org/10.1177/1069072711436145>
- Dunbar, S., Frederick, T., Thai, Y., & Gill, J. (2020). Calling, caring, and connecting: Burnout in Christian ministry. *Mental Health, Religion & Culture, 23*(2), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.11.012>
- Felix, B., & Blulm, L. F. M. (2020). Comparando os impactos da percepção do chamado ocupacional na vida pessoal, profissional e na saúde dos funcionários públicos. *Desenvolvimento em Questão, 18*(51), 281-296. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2020.51.281-296>
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in psychology, 10*, 1940. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940>
- Gazica, M. W. (2014). *Unanswered occupational calling: The development and validation of a new measure*. University of South Florida.
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational behavior, 91*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.008>
- Hartnett, S., & Kline, F. (2005). Preventing the fall from the “Call to Teach”: Rethinking vocation. *Journal of Education & Christian Belief, 9*, 9–20. <http://dx.doi.org/10.1177/205699710500900103>
- Kang, H. J. A., Cain, L., & Busser, J. A. (2021). The impact of living a calling on job outcomes. *International Journal of Hospitality Management, 95*, 102916.
- Lacruz, A. J., & Leite, M. C. de O. (2023). *Organizando projetos de pesquisa*. Alta Books.
- Marsh, D. R., Alayan, A. J., & Dik, B. J. (2020). Answered callings, unanswered callings, or no calling: Examining a nationally representative sample. *The Career Development Quarterly, 68*(4), 374-380.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*(1), 397-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- O’Brien, G. E. (1992). Changing meanings of work. In J. F. Hartley & G. M. Stephenson (Eds.), *Employment relations: The psychology of influence and control at work* (pp. 44-66). Oxford, UK: Blackwell
- Park, J., Shiyi, G. W., & Chung, Y., (2023). Living a calling and work-related burnout: The moderating role of growth mindset. *Criação e Inovação, 16* (2), 43-79.
- 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. <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.1.98>

- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee intention to stay in an organization: Examining the role of calling and perceived supervisor support through the theoretical lens of work as calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320-336.
- R Core Team (2022). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of management review*, 31(4), 977-994.
- 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.
- 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.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- 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., & Gerdel, S. (2022). Career calling and task performance: The moderating role of job demand. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 238-257.
- Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2007). Job engagement's paradoxical role in nurse burnout. *Nursing & health sciences*, 9(2), 107-111. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2007.00310.x>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296, 308.
- YANG, F., & LIU, Q. (2021). The consequences of calling. *Advances in Psychological Science*, 29(9), 1647. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2021.01647>
- Zhang, C., Dik, B. J., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Work as a calling in China: A qualitative study of Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 236-249.
- Zhao, X., Wu, K., Sun, B., & Li, W. (2022). Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13, 988467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.9884>