

**Efeitos do Narcisismo Sobre o Chamado Ocupacional e os Comprometimentos com a
Carreira e Organizacional**

MARCUS GREGÓRIO SERRANO
FUCAPE BUSINESS SCHOOL

Efeitos do Narcisismo Sobre o Chamado Ocupacional e os Comprometimentos com a Carreira e Organizacional

1 INTRODUÇÃO

Uma das características inatas do ser humano é sua busca por senso de propósito ou de significado (Abeyta, Routledge & Sedikides, 2017). Essa busca está presente também no âmbito profissional (Cardador & Caza, 2012), e pode ser expressa por meio de um chamado ocupacional. Trata-se de uma atitude relativa ao trabalho, na qual este se constitui como uma parte central da identidade de alguém, promovendo envolvimento significativo em um domínio de trabalho específico que beneficia essa pessoa ou a sociedade (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Dessa forma, compreende-se que ver o trabalho como um chamado conduz indivíduos à autorrealização (Dik & Duffy, 2013), como também permite atender às necessidades de outras pessoas.

Uma outra característica do ser humano é comparar-se com outros indivíduos, buscando por meio desse processo de comparação social compreender suas próprias opiniões e comportamentos (Festinger, 1954). A existência de uma menor ou maior tendência de um indivíduo a comparar-se com outros é definida como Orientação para Comparação Social (Gibbons & Buunk, 1999). Essa tendência é também observada em indivíduos narcisistas, que demonstram preocupação com validação externa (Hart, Tortoriello, & Richardson, 2018). Em outras palavras, pessoas com maior tendência à comparação social se assemelham a pessoas mais narcisistas na medida em que tendem a realizar mais comparações sociais (Burnell, Ackerman, Meter, Ehrenreich, & Underwood, 2020). Ao se analisar essas duas características, é possível aproximá-las da vivência do chamado ocupacional, conforme discute-se a seguir.

Se por um lado o narcisismo se relaciona de maneira inversa à tendência do comportamento altruísta (Fatfouta, 2019), por outro, indivíduos narcisistas podem se envolver em atividades pró-sociais em busca de uma imagem positiva para gozar benefícios sociais dessa imagem (Hart et al., 2018). De forma similar, pessoas que vivem um chamado costumam envolver-se com atividades pró-sociais, demonstrando senso de propósito, em um processo contínuo de avaliação do significado de seu trabalho (Dik & Duffy, 2009) e para atender às necessidades da sociedade (Wang & Dai, 2017). Percebe-se, então, similaridade entre os comportamentos narcisistas e dos indivíduos com maior orientação para comparação social, pois perseguem avaliar a si próprios perante seus semelhantes (Cramer, Song, & Drent, 2016).

A avaliação desses estudos sugere o paralelo entre os conceitos apresentados. Em relação à vivência do chamado, verifica-se uma motivação intrínseca para a adoção de comportamentos altruístas, mas também uma motivação baseada em autopromoção. Dessa forma, apesar de estudos anteriores já haverem apontado alguns antecedentes dos chamados ocupacionais e do comportamento pró-social (Konrath, Ho, & Zarins, 2016; Thompson & Bunderson, 2019), percebe-se a oportunidade de melhor entender a influência da orientação para comparação social na vivência do chamado ocupacional, como também a influência do narcisismo nos consequentes da vivência do chamado ocupacional.

Ante o exposto, esta pesquisa tem como objetivo analisar os efeitos do narcisismo na relação entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo e com a

carreira. O trabalho concentra-se em analisar a influência do narcisismo na vivência do chamado e nas relações de comprometimento no trabalho, fundamentando-se na Teoria da Comparação Social, apresentada por Festinger (1954). Para tal avaliação, foi feito um estudo de natureza quantitativa com trabalhadores brasileiros, utilizando o método de análise de modelagem de equações estruturais.

O trabalho apresenta contribuições no campo teórico e prático, ao explorar como o narcisismo pode influenciar a vivência do chamado, trazendo mais luz sobre possíveis facetas negativas deste construto, comumente estimulado por orientadores de carreiras, ainda que indícios apontem a existência de efeitos indesejáveis (Dik & Duffy, 2009). Além disso, ao explorar o construto de orientação para comparação social como um antecedente da vivência do chamado, expande-se o entendimento de mecanismos pelos quais o chamado pode ter sua relação influenciada com diferentes formas de comprometimento.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Orientação Para Comparação Social

É comum que as pessoas busquem comparar-se aos seus semelhantes a fim de responder a questões ligadas a suas próprias opiniões e comportamentos (Festinger, 1954). Porém, apesar de o processo de comparação social apresentar-se como um impulso universal, nem todos possuem o mesmo nível de predisposição para tal comparação (Buunk & Dijkstra, 2014).

Frente a essas diferenças entre os indivíduos, Gibbons e Buunk (1999) apresentaram o conceito de orientação para a comparação social: uma inclinação que pessoas possuem para pensar em si mesmas na presença de outros indivíduos. A comparação social é vista como uma forma de validação interacional que tende a ser uma fonte de construção do nível – alto ou baixo – da autoestima de um indivíduo (Cramer, Song, & Drent, 2016).

A Teoria da Comparação Social de Festinger (1954) possibilita um melhor entendimento deste construto. Por meio dessa teoria, o autor explica que os humanos possuem um direcionamento para avaliar suas próprias opiniões e habilidades e que, para tal avaliação, realizam comparações de suas opiniões e habilidades com outras pessoas. O resultado desse processo de avaliação também pode influir em suas ações e comportamentos (Buunk & Dijkstra, 2014), como escolhas relacionadas à carreira, por exemplo.

2.2 Chamados Ocupacionais

Ainda não há consenso em relação a uma clara definição do construto (Duffy & Dik, 2013; Dik & Shimizu, 2019). Nesta pesquisa, um chamado é compreendido como uma atitude que indivíduos podem possuir relativa ao trabalho, no qual buscam vivenciar intenções pró-sociais (tais como cuidar de outras pessoas ou de animais; educar/ensinar pessoas) e que incorporam a convergência do seu senso sobre o que ele gostaria de fazer, deve fazer e de fato faz (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010). Complementarmente, também é possível definir chamado ocupacional como o estabelecimento de um objetivo pessoalmente significativo e orientado para ajudar os outros (Praskova, Creed, & Hood, 2015).

Porém, é necessário diferenciar o chamado em si da vivência do mesmo. O fato de uma

pessoa perceber um chamado não indica que obrigatoriamente ela vivencie os elementos desse chamado em seu trabalho (Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018). Viver o chamado pode ser compreendido como o sentimento que as pessoas têm quando são capazes de trabalhar naquilo que entendem ser seu chamado (Hirschi, Keller, & Spurk, 2018).

Apesar de a literatura em geral conduzir à crença de que viver um chamado envolve um processo de abnegação pessoal em prol de objetivos pró-sociais (Hirschi et al., 2018), é possível defender uma ideia contrária. Dado que processos de comparação social são fontes de autoestima (Burnell et al., 2020) e que existe no mundo contemporâneo uma valorização de indivíduos que se engajam em comportamentos e atividades considerados altruístas, como voluntariado e de responsabilidade social (Sagnak & Kuruoz, 2017), é razoável sugerir uma conexão entre a orientação para a comparação social e a busca por se viver um chamado. Ou seja, após um processo de comparação social, indivíduos com essa tendência buscarão exercer atividades que representem a vivência de um chamado. Há indícios de que haja inclusive uma pressão para que pessoas busquem inserir em seus currículos atividades que denotem uma inclinação pró-social em suas carreiras (Felix & Cavazotte, 2019), o que tende a afetar especialmente indivíduos com maior orientação para comparação social, pois são mais inclinados a tentar atender a essas expectativas. Assim, sugere-se que:

H1: A orientação para comparação social está positivamente relacionada com a vivência de um chamado ocupacional.

2.3 Comprometimento Organizacional Afetivo

O comprometimento organizacional pode ser definido como um sentimento de obrigação nutrido por um funcionário em relação à sua organização, impelindo-o a manter-se nela (Allen & Meyer, 1990). Segundo esses autores, os sentimentos pela organização podem ser de ordem afetiva (identificação e envolvimento emocional); instrumental (reconhecimento dos custos de deixá-la) e normativo (senso de obrigação para com a organização). Para o contexto desta pesquisa, os fatores ligados ao comprometimento de ordem afetiva merecem atenção, conforme se mostra a seguir.

Indivíduos com maior comprometimento organizacional afetivo entendem que suas atividades na organização decorrem de suas próprias escolhas (Tang & Vandenberghe, 2020), bem como possuem maior identificação, envolvimento e vínculo emocional na organização em que atuam (Meyer & Allen, 1991). Esse envolvimento gera maior senso de significado e propósito (Kim, Shin, Vough, Hewlin, & Vandenberghe, 2018). Convergingindo com esse fenômeno, pessoas que perseguem seu chamado também podem possuir maior comprometimento com o propósito e missão do grupo (Cardador & Caza, 2012). Dado que pesquisas anteriores que afirmam que a vivência de um chamado é um preditor significativo do comprometimento organizacional em um âmbito geral (Markow & Klenke, 2005; Duffy, Dik, & Steger, 2011), o presente estudo sugere que:

H2: A vivência de um chamado ocupacional está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo.

2.4 Comprometimento Com a Carreira

O comprometimento com a carreira pode ser definido como a motivação de um indivíduo para se desenvolver profissionalmente em um determinado campo de trabalho, bem como sua dedicação para isso (Magalhães, 2013). Também é definido como a dedicação do indivíduo à sua carreira, profissão ou ocupação (Katz, Rudolph, & Zacher, 2019; Fraga, Antunes, & Rocha-de-Oliveira, 2020).

Indivíduos com maior nível de comprometimento com a carreira tendem a exercê-la com mais energia, bem como estabelecerão objetivos de carreira mais elevados, obtendo assim mais retorno e satisfação psicológica de suas ocupações (Duffy et al., 2011; Berlato & Correa, 2017). Como contraponto, funcionários que percebem um chamado como parte relevante de sua carreira, mas não estão comprometidos com sua ocupação atual, podem estar procurando outro lugar para cumprir esse chamado (Duffy et al., 2011).

Na formulação da hipótese 2, defendeu-se uma associação entre a vivência de um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo. Mas é coerente sugerir que viver um chamado possa se relacionar não apenas com o vínculo estabelecido com uma organização (Markow & Klenke, 2005; Duffy et al., 2011), mas sim, com a trajetória como um todo da carreira de um indivíduo (Felix & Cavazotte, 2019). Estudos anteriores com profissionais de saúde (Johansson & Hamberg, 2007) e cuidadores de animais (Schabram & Maitlis, 2017) mostram que ao viver um chamado ocupacional, indivíduos tendem a construir um histórico de experiência intrínseca e extrinsecamente satisfatórias que os mantém vinculados a sua ocupação profissional de maneira mais intensa. Assim, sugere-se que:

H3: A vivência de um chamado ocupacional está positivamente relacionada com o comprometimento com a carreira.

2.5 Efeitos Moderadores da Personalidade Narcisista na Vivência do Chamado e seus Consequentes

A literatura existente aponta que a vivência dos chamados apresenta tanto aspectos positivos quanto negativos, se caracterizando como uma faca de dois gumes para suas carreiras (Dobrow & Tosti-Kharas, 2012; Gazica & Spector, 2015). Exemplos de efeitos negativos são a exposição a trabalhos mais difíceis ou desagradáveis, maior incidência de problemas de excesso de trabalho e problemas ligados a remunerações mais baixas oferecidas por empregadores (Cardador & Caza, 2012). Buscando expandir essa literatura, o presente estudo dedica interesse na compreensão de outros possíveis efeitos da vivência do chamado na vida profissional do indivíduo, a partir do traço de personalidade narcisista.

O narcisismo pode ser caracterizado por um senso exagerado de importância pessoal, necessidade de admiração e construção de fantasias irrealistas a respeito de si (Fatfouta, 2019). Esse traço de personalidade leva o indivíduo a sentir-se superior aos que o rodeiam, além de buscar ser respeitado e admirado (Brummelman, Thomaes, & Sedikides, 2016).

Em geral, narcisistas sentem-se à vontade em situações de competição, mas enfrentam maiores desafios para construir relacionamentos de longo prazo (Sedikides, Ntoumanis, &

Sheldon, 2019). Apesar dessa dificuldade, buscam demonstrar um alto nível de moralidade pessoal como meio de obtenção de apreciação social (Fossati, Borroni, Eisenberg, & Maffei, 2010). Porém, quando suas características pessoais vêm à tona e deterioram suas relações (Leckelt, Küfner, Nestler, & Back, 2015), observa-se que o narcisista busca novamente ações de obtenção de validação de seus pares (Brummelman et al., 2016). Verifica-se aqui então a contínua busca por validação de suas ações e opiniões, fenômeno também observado em pessoas com forte orientação para comparação social (Park & Baek, 2018).

2.5.1 Efeito Moderador da Personalidade Narcisista entre a Vivência do Chamado e o Comprometimento Organizacional Afetivo

Considerando que a relação entre vivência de um chamado e o comprometimento organizacional afetivo é construída a partir do alinhamento de valores e da identificação pessoal do indivíduo com a organização, essa relação pode ser influenciada pelo narcisismo. Indivíduos narcisistas podem possuir forte identificação com a organização, mas apenas como sendo uma expressão de si mesmos (Galvin, Lange, & Ashforth, 2015).

Assim, caso interesses pessoais (como reforço de status social, profissional ou mesmo de reconhecimento do indivíduo) não sejam atendidos durante o vínculo profissional da pessoa com a empresa (Galvin, Lange, & Ashforth, 2015), a relação entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo pode se tornar mais fraca, pois o indivíduo poderá buscar oportunidades de vivenciar seu chamado em outras organizações (Duffy, Dik, & Steger, 2011). Por esta razão, sugere-se que:

H4: A personalidade narcisista modera a relação entre viver um chamado ocupacional e o comprometimento organizacional afetivo, de tal forma que para maiores níveis de narcisismo, tal relação torna-se mais fraca.

2.5.2 Efeito Moderador da Personalidade Narcisista entre a Vivência do Chamado e o Comprometimento com a Carreira

As pessoas passam a maior parte de suas vidas no trabalho, o qual pode servir para a construção de sua identidade e como fonte de propósito (Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014). Dessa maneira, muitos indivíduos buscam envolver-se em trabalhos com significado e que atendam a seus chamados a fim de alimentar esse senso de propósito. No caso de indivíduos narcisistas, esses podem buscar opções profissionais de orientação pró-social e associadas a chamados, como voluntariado, por motivos de interesse próprio (Brunell, Tumblin, & Buelow, 2014). Porém, nem todos os indivíduos têm a oportunidade de trabalhar em uma atividade que apoie seu propósito.

Pessoas que percebem e vivem intensamente seu chamado possuem maior comprometimento com a carreira, ao passo que aqueles que percebem seu chamado, mas não o vivenciam plenamente, apresentam baixo comprometimento com a carreira (Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). Assim, infere-se que indivíduos narcisistas buscam priorizar sua carreira quando vivenciam seus chamados (Duffy et al., 2011), tornando mais forte a relação entre a

vivência de um chamado e o comprometimento com a carreira. Por esta razão, sugere-se que:

H5: A personalidade narcisista modera a relação entre viver um chamado ocupacional e o comprometimento com a carreira, de tal forma que para maiores níveis de narcisismo, tal relação torna-se mais forte.

A seguir, apresenta-se a figura 1, que sintetiza as relações testadas na presente pesquisa.

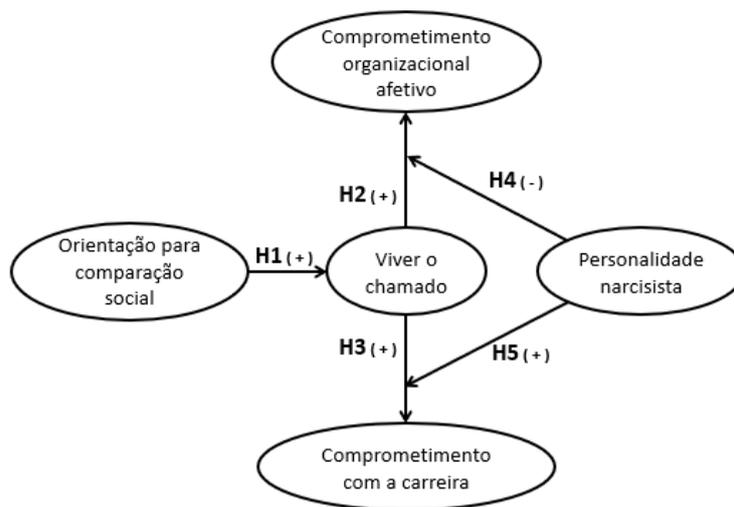


Figura 1: Modelo teórico e as respectivas hipóteses propostas

Fonte: Elaborado pelo autor

3 METODOLOGIA

A amostra é composta por profissionais que possuem algum tipo relação de trabalho com ao menos uma organização, independente de cargo, segmento ou profissão. O vínculo, que pode ser de qualquer natureza, é necessário para que seja possível testar as hipóteses relacionadas ao construto Comprometimento Organizacional Afetivo. A pesquisa é de natureza quantitativa e de corte transversal.

Os dados foram coletados entre abril e maio de 2020 via questionário online disponibilizado por meio de um link enviado pelas redes sociais do autor e da lista de e-mails de uma universidade privada da região Sudeste do Brasil. Os respondentes deveriam residir em qualquer área do Brasil e ter ao menos 25 anos (deduzindo terem mais experiência e sensibilidade para avaliar o construto Comprometimento com a Carreira).

O questionário possui 53 questões, incluindo as demográficas. Foram obtidas 531 respostas válidas, o que corresponde a 10 respondentes por questão, adequado para composição da amostra (Sarstedt, Hair, Thiele, & Gudergan, 2016). Características demográficas: 50,5% de homens e 49,5% de mulheres, com idade média de 40 anos, variando entre 25 e 73 anos. O tempo médio de experiência profissional é de 17 anos, variando entre 1 e 59 anos. Renda mensal (em reais): 2,4% até 1.000; 15,8% entre 1.000 e 3.000; 16,2% entre 3.000 e 5.000; 32,4% entre 5.000 e 10.000; 33,1% acima de 10.000. Grau de escolaridade da amostra: 1,9% possuem ensino médio; 20,2% possuem ensino superior; 49% possuem especialização; 25,2% possuem

mestrado; 3,8% possuem doutorado.

O Narcisismo foi aferido por meio de escala de 16 itens de respostas pareadas proposta por Ames, Rose e Anderson (2006), uma adaptação ao Narcissistic Personality Inventory (NPI) (Raskin e Hall, 1979).

A Orientação para Comparação Social dos participantes foi aferida por meio da Escala de Orientação para Comparação Social (INCOM - Iowa-Netherlands Comparison Orientation Scale), proposta por Gibbons e Buunk, 1999.

A Vivência do Chamado Ocupacional foi aferida por meio de escala proposta por Duffy, Allan e Bott (2011) e traduzida por Coelho (2019). O questionário é composto por 6 itens em uma escala de Likert de 5 itens.

O Nível de Comprometimento Organizacional Afetivo foi aferido por meio da Escala de Comprometimento Organizacional proposta por Pinho, Silva, Oliveira e Oliveira (2018), utilizando um questionário composto por 12 itens, avaliados em uma escala de Likert de 6 pontos.

O Nível de Comprometimento com a Carreira foi aferido por meio da escala validada por Magalhães (2013). O questionário é composto por 12 itens, avaliados em uma escala de Likert de 5 pontos.

A operacionalização estatística dos dados foi realizada no software SmartPLS, por meio de modelagem de equações estruturais. Foi avaliado o modelo de mensuração - validade discriminante, validade convergente e confiabilidade composta - e os índices de ajuste do modelo. Por fim, o estudo apresentou o teste das hipóteses (análise do modelo estrutural).

TABELA 1: OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO INICIAL DE PESQUISA

| Variável latente | Tipo | Variáveis manifestas | Escala |
|---|------------------------|---|--------------------|
| Orientação para Comparação Social (OC) | Exógena / Reflexiva | OC1, OC2, OC3, OC4, OC5, OC6, OC7, OC8, OC9, OC10, OC11 | Ordinal (1 a 7) |
| Vivência do Chamado (VC) | Endógena / Reflexiva | VC1, VC2, VC3, VC4, VC5, VC6 | Ordinal (1 a 5) |
| Comprometimento Organizacional Afetivo (CO) | Endógena / Reflexiva | CO1, CO2, CO3 | Ordinal (1 a 6) |
| Comprometimento com a Carreira (CC) | Endógena / Reflexiva | CC1, CC2, CC3, CC4, CC5, CC6, CC7, CC8, CC9, CC10, CC11, CC12 | Ordinal (1 a 5) |
| Personalidade Narcisista (NA) | Moderadora / Reflexiva | NA1, NA2, NA3, NA4, NA5, NA6, NA7, NA8, NA9, NA10, NA11, NA12, NA13, NA14, NA15, NA16 | Respostas pareadas |

Fonte: Elaborado pelo autor

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Validação do Modelo Estrutural

O modelo estrutural foi avaliado por meio de Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Foram identificadas a validade convergente e a validade discriminante. Essa é comprovada averiguando-se as cargas fatoriais, que, segundo Hair Jr. et al. (2019), devem ser superiores a 0,50. Também foi averiguada a variância média extraída (VME), que precisa apresentar valor acima de 0,50. Ainda foram avaliadas a confiabilidade composta (CC), devendo essa apresentar valor acima de 0,70 e o alfa de Cronbach (AC), que deve apresentar valores entre 0,70 e 0,95. Por fim, foi avaliada também a Correlação de Spearman (RHO_A).

Conforme dados apresentados na Tabela 2, alguns indicadores dos construtos não alcançaram cargas fatoriais satisfatórias, sendo excluídos. Os demais obtiveram índices dentro do indicado pela literatura, com carga fatorial entre 0,756 a 0,930, variância média extraída entre 0,622 e 0,823, confiabilidade composta entre 0,851 e 0,949, e alfa de Cronbach entre 0,750 e 0,928. Para conclusão da análise de validade convergente, foi testada a correlação de Spearman, que aponta o grau de correlação entre as variáveis. O parâmetro de consistência dessa análise deve se situar no intervalo de -1 e 1. Conforme Tabela 2, os valores encontrados estão entre 0,825 e 0,932, ou seja, próximos de 1.

TABELA 2: INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE

| | CF | AC | RHO | CC | VME |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| ORIENTAÇÃO PARA COMPARAÇÃO SOCIAL (OC) | | | | | |
| OC2 - Presto sempre muita atenção ao modo como faço as coisas, comparando-as com o modo como os outros as fazem. | 0,761 | 0,750 | 0,825 | 0,851 | 0,656 |
| OC3 - Se quero saber se o que estou a fazer está bem, comparo o que faço com o que os outros fazem. | 0,793 | | | | |
| OC4 - Comparo meu desenvolvimento social (ex: habilidades sociais, popularidade) em relação às outras pessoas. | 0,872 | | | | |
| VIVÊNCIA DO CHAMADO (VC) | | | | | |
| VC2 - Atualmente estou trabalhando em um emprego que se alinha com meu chamado. | 0,918 | 0,928 | 0,932 | 0,949 | 0,823 |
| VC3 - Eu estou constantemente vivendo meu chamado. | 0,883 | | | | |
| VC4 - No momento, estou envolvido em atividades que se alinham ao meu chamado. | 0,896 | | | | |
| VC6 - Estou trabalhando no trabalho para o qual me sinto chamado. | 0,930 | | | | |
| COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO (CO) | | | | | |
| CO1 - Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa. | 0,844 | 0,830 | 0,839 | 0,899 | 0,747 |
| CO2 - Esta empresa tem um forte significado pessoal par mim. | 0,920 | | | | |

continua

continuação

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| CO3 - Eu realmente sinto os problemas dessa empresa como se fossem meus. | 0,827 | | | | |
| COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA (CC) | CF | AC | RHO | CC | VME |
| CC1 - Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de quem eu sou. | 0,767 | 0,879 | 0,887 | 0,908 | 0,622 |
| CC2 - Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim. | 0,786 | | | | |
| CC4 - Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi. | 0,818 | | | | |
| CC5 - Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira. | 0,816 | | | | |
| CC6 - Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira. | 0,785 | | | | |
| CC7 - Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento linha de trabalho/campo de carreira. | 0,756 | | | | |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa.

Nota: CF: carga fatorial; AC: Alfa de Cronbach; RHO: Spearman; CC: Confiabilidade Composta; VME: Variância média extraída.

Para verificar a validade discriminante, utilizou-se o critério de Fornell e Larcker (1981), que observa se a raiz quadrada da variância média extraída de cada construto é maior que a correlação com os demais construtos do modelo. Observa-se pelos valores apresentados na Tabela 3 que todos atendem aos referidos critérios.

TABELA 3: VALIDADE DISCRIMINANTE – FORNELL E LARCKER (1981)

| | CC | VC | CO | OC |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Comprometimento com a Carreira (CC) | 0,788 | | | |
| Vivência do Chamado (VC) | 0,629 | 0,907 | | |
| Comprometimento Organizacional Afetivo (CO) | 0,501 | 0,604 | 0,865 | |
| Orientação para comparação Social (OC) | -0,076 | -0,032 | -0,019 | 0,810 |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa.

4.2 Teste de Hipóteses (Avaliação Do Modelo De Mensuração) e Discussão

Foi verificado o Fator de Inflação de Variância (FIV), que analisa a multicolinearidade do modelo. Os valores dos indicadores considerados no modelo se apresentam entre 1,424 e 4,338, o que é considerado satisfatório de acordo com Hair et al., (2019), pois tais autores apontam que índices maiores que 10 representam um comprometimento no entendimento dos efeitos entre as variáveis.

Para testar as relações entre as variáveis propostas por este estudo, foi desenvolvido um

modelo estrutural que, por meio da Modelagem de Equações Estruturais com estimativa parcial dos mínimos quadrados parciais (PLS), permitiu testar as hipóteses. Os resultados do teste realizado são apresentados na Figura 2.

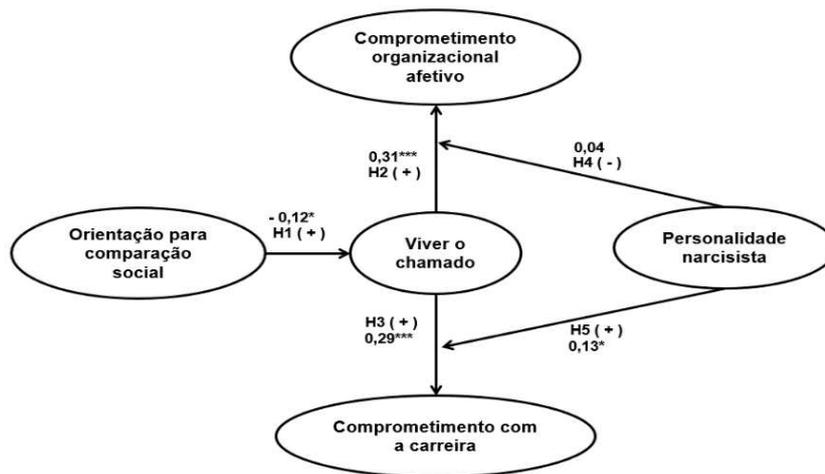


Figura 2: Teste de hipóteses.

Fonte: elaborado pelo autor com dados da pesquisa. Nota: * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

A hipótese 1, que avaliou a relação positiva entre a orientação para comparação social e a vivência do chamado, foi rejeitada (coeficiente de caminho = $-0,12$; $p < 0,05$). Diferentemente do proposto, o resultado mostrou que o efeito direto da orientação para comparação social na vivência do chamado foi negativo e significativo, mostrando que tal orientação tende a diminuir a percepção do indivíduo de que vive seu chamado. Apesar de o processo de comparação social influir nas ações e comportamentos do indivíduo, como escolhas de carreira (Buunk & Dijkstra, 2014), os resultados do presente estudo se alinham com os achados de Dalla Rosa, Vianello & Anselmi (2019), que indicam a clareza de identidade profissional como um dos preditores da vivência de um chamado. A clareza de identidade profissional é a consciência cognitiva de qual é a essência da identidade profissional (Dobrow & Higgins, 2005). Assim, é razoável afirmar que indivíduos que ainda não possuem essa clareza e, portanto, ainda realizam muitos processos de comparação social, não percebem seu chamado ou não vivenciam um chamado percebido.

As hipóteses 2 e 3, que avaliaram a influência da Vivência do Chamado em dois tipos de comprometimento – Organizacional Afetivo e com a Carreira, não foram rejeitadas. A relação entre a vivência do chamado com o comprometimento organizacional afetivo mostrou-se positiva e significativa (coeficiente de caminho = $0,31$; $p < 0,001$), o que fornece suporte para a hipótese 2. Esse resultado se alinha com o encontrado por pesquisas anteriores (Markow & Klenke, 2005; Duffy, Dik, & Steger, 2011), reforçando que a vivência de um chamado é um preditor significativo do comprometimento organizacional. A hipótese 3, que sugeriu que a vivência do chamado influencia positivamente o comprometimento com a carreira também não foi rejeitada (coeficiente de caminho = $0,29$; $p < 0,001$), indicando a relação positiva entre os construtos. Esse resultado apoia estudos anteriores que demonstram que a vivência do chamado gera maior comprometimento com a carreira (Felix & Cavazotte, 2019), bem como apoia a

construção de uma carreira mais satisfatória (Johansson & Hamberg, 2007; Schabram & Maitlis, 2017).

A hipótese 4, que sugeriu que a personalidade narcisista modera a relação entre a vivência do chamado e o comprometimento organizacional afetivo, foi rejeitada, pois apresentou coeficiente de caminho = 0,04, mas de forma não significativa. Esse resultado conflita com outros estudos, que apontam que indivíduos mais narcisistas podem buscar outras organizações caso seus anseios pessoais não sejam atendidos (Duffy, Dik, & Steger, 2011; Galvin, Lange, & Ashforth, 2015), o que denota menor comprometimento organizacional. O presente estudo não encontrou evidências que apoiem tal conclusão. Uma possível explicação para esse resultado é o perfil demográfico da amostra, formada majoritariamente por indivíduos profissionalmente maduros, o que se reflete em maior comprometimento organizacional afetivo (Salminen & Miettinen, 2019).

A hipótese 5 também não foi rejeitada (coeficiente de caminho = 0,13; $p < 0,05$). Esse resultado reforça pesquisas anteriores (Duffy et al., 2011; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012) indicando assim que o narcisismo tem papel significativo na moderação entre a vivência do chamado e o comprometimento com a carreira, demonstrando que esse traço de personalidade pode, em determinados contextos, trazer efeitos positivos para a carreira do indivíduo.

5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou averiguar a forma como uma característica pessoal (orientação para comparação social) e um traço de personalidade (narcisismo) podem ser relevantes para a compreensão da vivência do chamado ocupacional e de seus consequentes. Os resultados encontrados demonstram que a orientação para comparação social tende a diminuir a percepção de vivência do chamado, o que sugere que é importante o profissional possuir clareza de sua identidade para viver seu chamado, conforme evidenciado por Dalla Rosa, Vianello & Anselmi (2019). Esse resultado em particular representa importante contribuição no campo prático, pois reforça a relevância do autoconhecimento como fator de tomada de decisões relacionadas à carreira, conforme demonstrado por achados recentes de Osborn, Sides e Brown (2020). Assim, orientadores de carreira e profissionais podem se beneficiar, envidando esforços em atividades de autoconhecimento para buscar viver seu chamado e, assim, colher seus benefícios. Além disso, o estudo permite concluir que o narcisismo, apesar de comumente indesejado, apresenta um aspecto positivo para a carreira, uma vez que contribui para que o indivíduo seja mais orientado à mesma.

A pesquisa expande a literatura sobre chamados ao explorar como o narcisismo pode influenciar a vivência do chamado. Isso possibilita maior compreensão sobre esse construto, frequentemente posicionado como algo desejável e estimulado por orientadores de carreiras. Além disso, ao investigar o construto de orientação para comparação social como um antecedente da vivência do chamado, amplia-se a compreensão sobre como ele pode levar a efeitos positivos e negativos para a carreira e para as organizações.

O estudo possui limitações que podem orientar pesquisas futuras. Primeiramente, a amostra foi composta majoritariamente por indivíduos com alta formação acadêmica e altos

salários, que são indicativos de maior maturidade profissional. Sugere-se que pesquisas futuras busquem avaliar uma amostra de indivíduos mais jovens e em início de carreira, de tal forma que seus resultados possam orientar de forma precoce aqueles que buscam viver seu chamado. Segundo, o estudo avaliou apenas a orientação para comparação social como preditor para a vivência do chamado. Dado que há poucos estudos sobre preditores do chamado ocupacional - em pesquisa recente, de 84 estudos examinados, apenas 18 analisaram preditores do chamado (Thompson & Bunderson, 2019) - sugere-se que estudos futuros contribuam para essa literatura investigando outros possíveis preditores do chamado. Por exemplo, recomenda-se que pesquisas futuras detalhem o processo de comparação social na construção da clareza de identidade profissional, e como se a mesma pode ser um preditor do chamado ocupacional.

Terceiro, o estudo procurou avaliar apenas o narcisismo como um moderador entre a vivência do chamado e os comprometimentos com a carreira e com a organização. Considerando que há evidências que indicam que os cinco grandes traços de personalidade (abertura a experiências, conscienciosidade, extroversão, simpatia/amabilidade e neuroticismo) impactam diretamente no comprometimento do indivíduo (Erdheim, Wang, & Zickar, 2006), sugere-se que futuras pesquisas avaliem outros traços de personalidade como moderadores entre a vivência do chamado e os níveis de comprometimento do indivíduo.

REFERÊNCIAS

- Abeyta, A. A., Routledge, C., & Sedikides, C. (2017). Material meaning: Narcissists gain existential benefits from extrinsic goals. *Social Psychological and Personality Science*, 8(2), 219-228. 10.1177/1948550616667618
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450. 10.1016/j.jrp.2005.03.002
- Berlato, H., & Correa, K. F. (2017). A Reformulation of the Dual Career Conceptual Model for Analysis in an Organizational Scope: Revealing new Aspects. *Brazilian Business Review*, 14(2), 225–246.
- Burnell, K., Ackerman, R. A., Meter, D. J., Ehrenreich, S. E., & Underwood, M. K. (2020). Self-absorbed and socially (network) engaged: Narcissistic traits and social networking site use. *Journal of Research in Personality*, 84, 103898. 10.1016/j.jrp.2019.103898
- Buunk, A. P., & Dijkstra, P. (2014). Social comparison orientation and perspective taking as related to responses to a victim. *Psychology*, 2014. 10.4236/psych.2014.55054
- Brummelman, E., Thomaes, S., & Sedikides, C. (2016). Separating narcissism from self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 25(1), 8-13. 10.1177/0963721415619737

- Brunell, A. B., Tumblin, L., & Buelow, M. T. (2014). Narcissism and the Motivation to Engage in Volunteerism. *Current Psychology*, 33(3), 365–376. DOI: 10.1007/s12144-014-9216-7
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338-353. 10.1177/1069072711436162
- Coelho, V. G., (2019). *Nem só flores: o papel das restrições estruturais na relação entre perceber um chamado e seus consequentes*. Dissertação de Mestrado, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, Vitória, ES, Brasil.
- Cramer, E. M., Song, H., & Drent, A. M. (2016). Social comparison on Facebook: Motivation, affective consequences, self-esteem, and Facebook fatigue. *Computers in Human Behavior*, 64, 739-746. 10.1016/j.chb.2016.07.049
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: New evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56. 10.1016/j.jvb.2019.02.007
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450. 10.1177/0011000008316430
- 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. 10.1177/1069072717748676
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6/7), 567–583. 10.1108/13620430510620629.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049. 10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 264-280. 10.1177/1069072711434412
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2011). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469–479. 10.1007/s10902-011-9274-6
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50. 10.1037/a0026129
- 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. 10.1016/j.jvb.2013.06.006
- 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. 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. 10.1016/j.jvb.2010.09.013
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440. 10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959-970. 10.1016/j.paid.2006.04.005
- Fatfouta, R. (2019). Facets of narcissism and leadership: A tale of Dr. Jekyll and Mr. Hyde?. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100669. 10.1016/j.hrmr.2018.10.002
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. *Frontiers in psychology*, 10. 10.3389/fpsyg.2019.01940
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140. 10.1177/001872675400700202
- Fornell, C.; Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. 10.1177/002224378101800104
- Fossati, A., Borroni, S., Eisenberg, N., & Maffei, C. (2010). Relations of proactive and reactive dimensions of aggression to overt and covert narcissism in nonclinical adolescents. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 36(1), 21-27. 10.1002/ab.20332
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). The Female and the Male Professional: Gender, Career and Expatriation Interfaces in Trajectory for Female Expatriates. *Brazilian Business Review*, 17(2), 192–210. 10.15728/bbr.2020.17.2.4
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 163-181. 10.5465/amr.2013.0103
- 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. 10.1016/j.jvb.2015.08.008
- Gibbons, F. X., & Buunk, B. P. (1999). Individual differences in social comparison: development of a scale of social comparison orientation. *Journal of personality and social psychology*, 76(1), 129. DOI: 10.1037/0022-3514.76.1.129
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. 10.1108/EBR-11-2018-0203

- Hart, W., Tortoriello, G. K., & Richardson, K. (2019). Feeling good about oneself heightens, not hinders, the goodness in narcissism. *Current Psychology, 38*(5), 1399-1408. 10.1007/s12144-018-9993-5
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of vocational behavior, 106*, 1-10. 10.1016/j.jvb.2017.12.001
- Johansson, E. E., & Hamberg, K. (2007). From calling to a scheduled vocation: Swedish male and female students' reflections on being a doctor. *Medical teacher, 29*(1), e1-e8. 10.1080/01421590601044992
- Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 396-416. 10.1016/j.jvb.2019.03.001
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations, 71*(10), 1319-1347. 10.1177/0018726717743310
- Konrath, S., Ho, M. H., & Zarins, S. (2016). The strategic helper: Narcissism and prosocial motives and behaviors. *Current Psychology, 35*(2), 182-194. 10.1007/s12144-016-9417-3
- Leckelt, M., Küfner, A. C., Nestler, S., & Back, M. D. (2015). Behavioral processes underlying the decline of narcissists' popularity over time. *Journal of Personality and Social Psychology, 109*(5), 856. 10.1037/pspp0000057
- Magalhães, M. D. O. (2013). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Enrincheiramento na Carreira. *Psico-USF, 13*(1), 13-19. 10.1590/S1414-98932013000200005
- Markow, F., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis, 10*. 10.1108/eb028995
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89. 10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics, 121*(1), 77-90. 10.1007/s10551-013-1675-5
- Osborn, D. S., Sides, R. D., & Brown, C. A. (2020). Comparing career development outcomes among undergraduate students in cognitive information processing theory-based versus human relations courses. *The Career Development Quarterly, 68*(1), 32-47.
- Park, S. Y., & Baek, Y. M. (2018). Two faces of social comparison on Facebook: The interplay between social comparison orientation, emotions, and psychological well-being. *Computers in Human Behavior, 79*, 83-93. 10.1016/j.chb.2017.10.028

- Pinho, A.; Silva, C.; Oliveira, E.; Oliveira, L. (2018). Comprometimento Organizacional: Análise sobre escalas validadas no Brasil e nova evidência de validade do modelo tridimensional. *Conference paper: IV Congresso Lusófono de Comportamento Organizacional e Gestão*, São Paulo.
- 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. 10.1177/1069072714523089
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*. 10.2466/pr0.1979.45.2.590
- Sagnak, M., & Kuruoz, M. (2017). Authentic Leadership and Altruism: The Mediating Role of Meaningfulness. *Universal Journal of Educational Research*, 5, 447-452. 10.13189/UJER.2017.050316
- Salminen, H., & Miettinen, M. (2019). The role of perceived development opportunities on affective organizational commitment of older and younger nurses. *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 63-78.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies!. *Journal of Business Research*, 69(10), 3998-4010. 10.1016/j.jbusres.2016.06.007
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584-609. 10.5465/amj.2013.0665
- Sedikides, C., Ntoumanis, N., & Sheldon, K. M. (2019). I am the chosen one: Narcissism in the backdrop of self-determination theory. *Journal of personality*, 87(1), 70-81. 10.1111/jopy.12402
- Tang, W. G., & Vandenberghe, C. (2020). Is affective commitment always good? A look at within-person effects on needs satisfaction and emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 103411. 10.1016/j.jvb.2020.103411
- 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. 10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140
- Vater, A., Moritz, S., & Roepke, S. (2018). Does a narcissism epidemic exist in modern western societies? Comparing narcissism and self-esteem in East and West Germany. *PloS one*, 13(1), e0188287. 10.1371/journal.pone.0188287
- Wang, J., & Dai, L. (2017). Calling: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), 94-100. 10.4236/jurss.2017.51010