

Escala de chamados ocupacionais: propriedades psicométricas e invariância da versão brasileira

Lilian Gazzoli Zanotelli e Aleksandro Luiz De Andrade

Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes)

Submissão: 1º dez. 2021.

Aceite: 16 dez. 2022.

Editor de seção: André Braule Pinto.

Notas dos Autores

Lilian Gazzoli Zanotelli  <https://orcid.org/0000-0002-4869-1504>

Aleksandro Luiz De Andrade  <https://orcid.org/0000-0003-4953-0363>

Financiamento:

Lilian Gazzoli Zanotelli: Bolsa de Doutorado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes-DS).

Aleksandro Luiz De Andrade – Bolsa de Produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e da Fundação de Apoio à Pesquisa do Espírito Santo (Fapes).

Correspondências referentes a este artigo devem ser enviadas para Lilian Gazzoli Zanotelli, Avenida Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Vitória, ES, Brasil. CEP 29075-910. Email: liliangazzoli@yahoo.com.br

Resumo

Este estudo teve como objetivos traduzir e adaptar a *Unified Multidimensional Calling Scale* (UMCS), e apresentar as propriedades psicométricas desse instrumento e invariância da medida por sexo para a população brasileira. O estudo contou com uma amostra de 2.111 trabalhadores adultos (67% mulheres), com idades entre 18 e 77 anos ($M = 41,70$; $DP = 11,10$). A versão brasileira da escala apresentou melhores índices de ajuste com uma estrutura de sete fatores e invariância por sexo. Além disso, a medida apresentou evidências externas com trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação no trabalho, satisfação com a vida e workaholismo. Concluiu-se que os resultados obtidos ampliam a rede nomológica do construto chamados ocupacionais e discutem suas implicações teórico-práticas, sendo os resultados favoráveis para o uso da medida adaptada em contextos de pesquisa e avaliação em temas de carreira no Brasil.

Palavras-chave: trabalho, carreira, saúde ocupacional, psicomетria, desenvolvimento profissional

OCCUPATIONAL CALLINGS SCALE: PSYCHOMETRIC PROPERTIES AND INVARIANCE OF THE BRAZILIAN VERSION

Abstract

This study aimed to translate, adapt and present the psychometric properties of the Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS), as well as the invariance of the measure by sex for the Brazilian population. The study included a sample of 2111 adult workers (67% women), aged between 18 and 77 years ($M = 41.70$; $SD = 11.10$). The Brazilian version of the scale showed better fit indices with a seven-factor structure and gender invariance. In addition, the measure showed external evidence with significant work, protean career orientation, job satisfaction, life satisfaction, and workaholism. Thus, it was concluded that the results obtained expand the nomological network of the construct occupational callings and discuss its theoretical and practical implications. The results are favorable for the use of the adapted measure in research and evaluation contexts in career themes in Brazil.

Keywords: labour, career, occupational health, psychometrics, professional development

ESCALA DE LLAMADOS OCUPACIONALES: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS E INVARIANCIA DE LA VERSIÓN BRASILEÑA

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo traducir, adaptar y presentar las propiedades psicométricas de la Escala Unificada Multidimensional de Llamado (UMCS), así como la invariación de la medida por sexo para la población brasileña. El estudio incluyó una muestra de 2.111 trabajadores adultos (67% mujeres), con edades comprendidas entre 18 y 77 años ($M = 41,70$; $DT = 11,10$). La versión brasileña de la escala mostró mejores índices de ajuste con una estructura de siete factores e invariación de género. Además, la medida presentó evidencia externa con trabajo significativo, orientación profesional proteana, satisfacción laboral, satisfacción con la vida y adicción al trabajo. Se concluyó que los resultados obtenidos amplían la red nomológica del constructo denominado llamados ocupacionales y discuten sus implicaciones teóricas y prácticas. Los resultados son favorables para el uso de la medida adaptada en contextos de investigación y evaluación en temas de carrera en Brasil.

Palabras clave: trabajo, carrera profesional, salud ocupacional, psicomетria, desarrollo profesional

De acordo com a literatura, as primeiras concepções da busca do *calling* ou chamado são bíblicas e estavam enraizadas em filosofias religiosas, como um chamado religioso para realizar trabalhos sagrados, de modo a cumprir um destino de cunho pró-social, com profundo significado, mas que exigia, muitas vezes, um sacrifício pessoal, girando em torno da autotranscendência (Dik & Shimizu, 2019). Nessa época, as ocupações funcionavam, em sua maioria, pelo regime de servidão, e os indivíduos que percebiam e eram percebidos por seu trabalho como um chamado tinham um valor social superior aos demais, o que caracteriza uma supremacia social ante a rigidez da divisão do trabalho entre as classes sociais (Thompson & Bunderson, 2019). Essa conceituação do chamado foi identificada como clássica-religiosa e atualmente ainda pode ser encontrada em profissões ligadas à religião e ao doutrinação religioso (Thompson & Bunderson, 2019).

Com o advento da Reforma Protestante no século XVI, baseada nos ensinamentos de Martinho Lutero, todos os tipos de trabalho foram considerados como chamados, mostrando que estes eram talentos dados por Deus para que fossem realizados a fim de cumprir um propósito social digno (Thompson & Bunderson, 2019). Essa concepção do chamado foi caracterizada como clássica secular, pois empoderava os indivíduos da importância do próprio trabalho, mesmo que o mais simples, enfraquecendo, com isso, o componente religioso do chamado divino (Dik & Shimizu, 2019). Nessa concepção, as pessoas percebem seu chamado para um trabalho específico que emerge de uma fonte contextual e histórica, como uma organização, uma comunidade, um governo ou uma missão social, devendo ser cumprido como uma obrigação ética e moral (Thompson & Bunderson, 2019).

Debates mais recentes sobre a definição dos chamados surgiram na psicologia vocacional, no comportamento organizacional e na administração, cujas definições evoluíram e foram categorizadas como “modernas” ou “neoclássicas” (Lysova et al., 2019). Semelhante às concepções clássicas dos chamados, a concepção moderna também enfatiza que o trabalho é inseparável da vida do indivíduo, sendo fortemente ligado à sua identidade, todavia esta última concepção não envolve um objetivo pró-social e nem uma convocação transcendente de uma fonte externa (Dik & Shimizu, 2019; Lysova et al., 2019). Assim, o trabalho é feito por seu próprio mérito, por causa do que significa para a pessoa que o realiza, podendo incluir atividades que levam ao cumprimento de um propósito único na vida ou um meio de alcance para autorrealização (Dik & Shimizu, 2019; Thompson & Bunderson, 2019). Isso posto, o início dessa conceituação moderna do chamado coincide com o surgimento da busca pelo trabalho significativo, sendo o chamado focado primordialmente na busca da paixão e do prazer no trabalho, mesmo que este não possua um caráter servil ou divino (Dobrow et al., 2019). As definições neoclássicas de chamado no contexto de carreira derivam do modo como o chamado foi entendido historicamente, de modo a enfatizá-lo como parte do destino de alguém ou como uma intimação externa. Manteve-se também a ênfase no dever pró-social, sendo notavelmente semelhante àqueles conceitos adotados pelas concepções clássicas, porém sem conotação religiosa (Dik & Shimizu, 2019). As facetas do chamado incluem: a importância do significado do

trabalho; a percepção de destino para ocupar uma determinada profissão ou trabalho; uma obrigação moral para servir; e, por fim, uma disposição para fazer sacrifícios pessoais em prol do trabalho (Duffy et al., 2018).

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

No consenso teórico-científico, os chamados ocupacionais são um construto multidimensional com facetas afetivas, motivacionais e espirituais relacionadas à identidade da relação entre os indivíduos e aos domínios específicos da vida ou do trabalho (Vianello et al., 2018). Ter um chamado implica a consciência de um caminho que leva os indivíduos a um sentido profissional significativo e satisfatório de autorrealização. O uso de um conceito amplo de mensuração dos componentes dos chamados ocupacionais aumenta a generalização dos resultados para outros fenômenos de trabalho e carreira, esclarecendo os limites de generalização, o que permite uma análise detalhada das relações entre os diferentes componentes dos chamados e outras variáveis (Dobrow et al., 2019).

Ao longo da evolução do construto, houve uma conceituação ampla das principais dimensões de conceitos anteriores sobre os chamados ocupacionais (Thompson & Bunderson, 2019; Dobrow et al., 2019; Praskova et al., 2014). De acordo com Dobrow et al. (2019), pessoas que se sentem chamadas para uma carreira ou um domínio são apaixonadas pelo trabalho, têm um propósito na vida, sacrificam outras áreas de sua vida em favor de sua missão, sentem que o domínio do chamado está sempre em sua mente e relatam que seu chamado vem de algo transcendental, maior do que ou além deles, e que parte de seu chamado está sendo útil para os outros. Isso tem mostrado repetidamente que ter um chamado promove o compromisso e o envolvimento, e que indivíduos com um chamado estão mais satisfeitos e realizados com seu trabalho e sua vida (Dobrow et al., 2019; Vianello et al., 2020).

Para Duffy et al. (2018), quando se estudam o chamado e seus impactos na carreira, é necessário verificar primeiro seus desdobramentos na vida e nas carreiras contemporâneas dos indivíduos. Além disso, deve-se ressaltar que os chamados ocupacionais levam em consideração o foco no significado do trabalho de acordo com as metas individuais e aspirações profissionais dos indivíduos (Duffy et al., 2018; Lysova et al., 2019). Ainda são incipientes na literatura os estudos sobre o significado do trabalho, os diferentes tipos de chamados e seus diferentes

componentes no contexto das carreiras contemporâneas dentro e fora das organizações (Thompson & Bunderson, 2019; Hirschi et al., 2019). Com base nesses novos cenários sobre as carreiras contemporâneas, explorar as complexidades referentes ao modo como as pessoas enquadram ou interpretam seus chamados envolve comparações transculturais de conceitos de chamados. Essa direção de pesquisa deve incluir a exploração de maneiras pelas quais os contextos culturais diferentes moldam as experiências de chamados das pessoas. Isso permitiria uma compreensão mais contextualizada do chamado (Lysova et al., 2019).

Atualmente, não há um acordo sobre os principais componentes dos chamados ocupacionais (Thompson & Bunderson, 2019), e, por isso, sugerem-se um modelo teórico e instrumentos de natureza abrangente que testem uma amostra diversificada e apresentem informações sobre a invariância do construto ao longo do tempo. A *Unified Multidimensional Calling Scale* (UMCS) (Vianello et al., 2018) é atualmente a ferramenta mais abrangente de avaliação de chamados ocupacionais, pois mede as principais facetas já mapeadas na literatura, além de incluir todos os conceitos teóricos do construto, clássico, moderno e neoclássico (Thompson & Bunderson, 2019). Além disso, a UMCS é a única medida multidimensional de chamados ocupacionais invariante ao longo do tempo, ou seja, sua estrutura interna não varia no tempo e nem em relação aos domínios do construto (Vianello et al., 2018). A medida foi utilizada com uma amostra de universitários (N = 5.886) e outra de trabalhadores adultos (N = 205), ambas italianas. A escala possui excelentes propriedades psicométricas tanto em termos de confiabilidade quanto de validade, sendo sua validade estrutural verificada por meio de procedimentos de análises fatoriais exploratória e confirmatória (Vianello et al., 2018). A seguir, a Tabela 1 descreve detalhadamente o construto e suas respectivas dimensões. Com isso, sugere-se, como hipótese 1 deste estudo, verificar as evidências baseadas na estrutura interna do instrumento adaptado.

De acordo com a literatura, indivíduos com chamados são mais propensos a considerar seu trabalho como significativo (Faletehan et al., 2021). Além disso, os chamados podem contribuir para o alcance de um trabalho significativo, notável e apoiador, de modo que as metas pessoais e profissionais sejam atingidas (Ahmed et al., 2019; Faletehan et al., 2021). Dessa forma, chamado ocupacional é um recurso e uma característica preditora do trabalho significativo e pode prever resultados valiosos para a carreira dos trabalhadores (Lysova et al., 2019). Nessa direção, como hipótese 2 do presente estudo, estima-se que chamados se associem positivamente com trabalho significativo.

Tabela 1*Definição de dimensões e itens da Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS)*

Dimensões	Definição e exemplo de item	Itens
Paixão	Reflete o prazer e a satisfação que os indivíduos sentem em realizar atividades relacionadas ao domínio do chamado: "Eu sou apaixonado pelo meu trabalho".	1, 2, 3, 4
Sacrifício	Mede a disposição dos indivíduos de sacrificar outras áreas da própria vida para cumprir seu chamado: "Eu continuaria trabalhando no que atuo, mesmo que tivesse que enfrentar sérios obstáculos".	5, 6, 7,8
Convocação transcendente	Mede a presença de um impulso espiritual para se engajar em atividades no domínio do chamado: "Eu estou me empenhando no meu atual ramo de trabalho porque acredito que fui convocado/chamado a fazer o que faço".	9, 10,11,12
Orientação pró-social	Refere-se a propósitos orientados a outros que orientam o envolvimento no domínio do chamado: "Atender às necessidades da sociedade é uma parte importante do meu trabalho".	13, 14, 15, 16
Perseverança	Refere-se a uma presença constante do domínio do chamado nos pensamentos e na consciência dos indivíduos, mesmo quando as pessoas não estão diretamente envolvidas em atividades relacionadas aos domínios: "Mesmo quando não estou trabalhando, penso sobre meu trabalho com frequência".	17, 18, 19,20
Propósito	Reflete o quanto o engajamento no domínio do chamado oferece a oportunidade de encontrar propósito e significado na vida: "Eu acredito que meu trabalho seja um caminho para alcançar meu propósito de vida".	21, 22, 23, 24
Identidade	Refere-se à importância do chamado na definição de quem são os indivíduos e do sentimento de predeterminação e inevitabilidade na busca de seu chamado: "Meu trabalho será sempre uma parte da minha vida".	25, 26, 27,28

Faletehan et al. (2021) sugerem que os indivíduos desenvolvem objetivos autorrelevantes e significativos no contexto em que vivem em suas relações sociais e profissionais, e definem um chamado como reflexo disso, ou seja, um propósito na vida. Com base nisso, o chamado pode ser definido como um objetivo de carreira predominantemente autoestabelecido, autodirigido, de ordem superior, que gera significado e propósito para o indivíduo e para a comunidade (Praskova et al., 2014; Yang & Liu, 2021). Por isso, é considerado a partir de uma perspectiva de estabelecimento de metas e de autorregulação (Praskova et al., 2014; Yang & Liu, 2021). Assim, estima-se que chamados ocupacionais se associem positivamente com orientação proteana de carreira, sugerindo a hipótese 3.

Verificou-se ainda nos estudos de Vianello et al. (2020) que os benefícios associados à identificação e à busca de um chamado no trabalho estão relacionados a vários resultados positivos de carreira, incluindo maior satisfação profissional e de vida, maior dedicação ao progresso e alcance de metas profissionais. Duffy et al. (2018), ao estudarem os chamados e seus impactos na carreira, verificaram que eles são fundamentais para a importância do significado do trabalho e para a satisfação da carreira e vida dos indivíduos. Além disso, Douglass et al. (2016) e Vianello et al. (2020) também enfatizaram o foco na importância do trabalho para a satisfação profissional na carreira e na vida dos indivíduos. Assim sendo, estima-se que o construto chamados se associe positivamente com satisfação no trabalho, como hipótese 4a, e satisfação com a vida, como hipótese 4b.

Embora a vivência de um chamado seja predominantemente associada a resultados positivos, em determinadas circunstâncias ele pode ter consequências negativas, como o workaholismo (Duffy et al., 2018). Num estudo com psicólogos, por exemplo, alguns participantes relataram que sacrificam outros domínios da própria vida, como lazer e família, em prol do seu chamado para o trabalho. Os achados de Duffy et al. (2016) encontraram evidências de que os chamados ocupacionais podem estar ligados ao workaholismo e que muitas vezes há um sacrifício do tempo pessoal daqueles que percebem seu chamado para poder vivenciá-lo (Duffy et al., 2018).

Thompson e Bunderson (2019) relatam, por exemplo, que os funcionários de um zoológico que acreditavam estar vivendo seu chamado no trabalho eram mais propensos a sacrificar seu tempo pessoal para dedicar-se ao trabalho. Além disso, Clinton et al. (2017) constataram que o chamado de carreira estava relacionado com horas extras de trabalho. Em consonância com isso, Hirschi et al. (2019) também identificaram tal correlação com o workaholismo.

De acordo com o tipo de significado que alguns trabalhadores exercem em seus trabalhos, seja senso de significado social, pessoal ou mesmo transcendental, os chamados ocupacionais podem resultar em investimentos excessivos no trabalho, levando inclusive à insalubridade e ao workaholismo (Duffy et al., 2018; Thompson & Bunderson, 2019; Hirschi et al., 2019). Com isso, estima-se que chamados se associem positivamente com workaholismo, sugerindo a hipótese 5.

Dada a importância do construto chamados ocupacionais, faz-se importante verificar os aspectos teóricos da natureza dimensional dele, seus correlatos, bem como sua adaptação a diferentes grupos profissionais, numa amostra abrangente. Nesse sentido, este estudo teve como objetivos traduzir e adaptar a UMCS, e apresentar as propriedades psicométricas do instrumento, assim como a invariância da medida por sexo para a população brasileira. Além de verificar as evidências baseadas na estrutura interna do instrumento, são apresentadas adicionalmente evidências baseadas nas relações com variáveis externas, com vistas a ampliar a rede nomológica do construto (trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação no trabalho, satisfação com a vida e workaholismo).

Assim, a adaptação transcultural da medida numa amostra heterogênea composta de peculiaridades contextuais, econômicas e culturais, como é o caso do Brasil, torna-se interessante para pesquisa científica em carreira, sendo necessário adotar uma medida que empregue uma extensa gama de conceitos teóricos dos chamados ocupacionais. Isso busca maximizar a generalização dos resultados ao longo dos muitos conceitos diferentes existentes na literatura, numa tentativa de suprir uma lacuna tanto conceitual quanto metodológica.

Método

Participantes

Utilizou-se uma amostra de conveniência, tendo como critério pessoas que estivessem trabalhando e/ou já trabalharam em profissões associadas a uma identidade de grupo (profissionais da saúde, educação e segurança). O tamanho amostral mínimo necessário (746 participantes)

foi calculado com o *software* G*Power (Faul et al., 2007). O G*Power é um programa para analisar o poder de testes estatísticos (correlações, regressões e outros) comumente usados em ciências sociais, comportamentais e biomédicas. A amostra foi composta por 2.111 participantes, sendo 1.415 mulheres (67%) e 696 homens (33%), com idades entre 18 e 77 anos ($M = 41,7$, $DP = 11,1$), residentes nas Regiões Sudeste ($N = 1.363$; 64,6%), Sul ($N = 284$; 13,5%), Centro-Oeste ($N = 196$; 9,3%), Nordeste ($N = 197$; 9,3%) e Norte do Brasil ($N = 71$; 3,4%).

Entre os participantes, 1.605 (76,0%) possuíam pós-graduação; 368 (17,4%), graduação; 133 (6,3%), ensino médio; e apenas cinco (0,2%), ensino fundamental. Sobre a renda mensal familiar, 1.381 (65,4%) possuíam renda acima de R\$ 5.725,00; e 730 (34,6%), abaixo de R\$ 5.725,00. Em relação ao vínculo de trabalho atual dos participantes, 1.557 (73,8%) encontram-se empregados, 77 (3,6%) estão desempregados, 64 (3,0%) são aposentados e 413 (19,6%) não possuem um vínculo formal de trabalho (empresários, empreendedores e autônomos). Desse participantes, 847 (40,0%) encontram-se no setor público; 792 (37,0%), no setor privado; 213 (10,1%), em ambos os setores; e 259 (12,3%) não se encontram em nenhum desses. Em relação aos profissionais pesquisados, 1.229 (58,2%) eram da área da saúde (médicos, enfermeiros, psicólogos, técnicos de enfermagem etc.); 262 (12,4%), de segurança (bombeiros, salva-vidas etc.); 217 (10,3%), da educação (professores, pedagogos etc.); e 403 (19,1%), de áreas diversas.

Instrumentos

- *Unified Multidimensional Calling Scale – UMCS* (Vianello et al., 2018): Instrumento original composto por 28 itens com formato Likert (de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente). É uma escala composta por sete dimensões: *passion* ($\alpha = 0,86$, $\omega = 0,86$), *purposefulness* ($\alpha = 0,69$, $\omega = 0,70$), *sacrifice* ($\alpha = 0,95$, $\omega = 0,95$), *pervasiveness* ($\alpha = 0,80$, $\omega = 0,80$), *prosocial orientation* ($\alpha = 0,81$, $\omega = 0,81$), *transcendent summons* ($\alpha = 0,85$, $\omega = 0,86$) e *identity*.

- Inventário de Trabalho Significativo (Zanotelli et al., 2022): Desenvolvido originalmente por Steger et al. (2012). Adaptado e validado para o contexto brasileiro, é composto por dez itens (por exemplo, “Eu encontrei uma carreira significativa”; $\alpha = 0,93$, $\omega = 0,94$ e fidedignidade composta = 0,94), sendo mensurado por uma escala Likert (de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente).

- Escala de Orientação Proteana de Carreira (Andrade et al., 2022): Desenvolvida originalmente por Baruch (2014). O instrumento é composto por 14 itens (por exemplo, “Eu conduzo a minha carreira, principalmente de acordo com meus planos”; $\alpha = 0,76$, $\omega = 0,77$), adaptado e validado para o contexto brasileiro, mensurado a partir de uma escala Likert de 7 pontos, que varia de “discordo fortemente” (1) a “concordo fortemente” (7).

- Escala de Satisfação Laboral Genérica (Andrade et al., 2020): Adaptada ao contexto brasileiro, é composta por cinco itens (por exemplo, “No meu trabalho eu posso aplicar todos os meus talentos e habilidades”; $\alpha = 0,87$). É mensurada por uma escala Likert de 5 pontos (de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente).

- Escala de Satisfação com a Vida (Zanon et al., 2014): Adaptada ao contexto brasileiro, é composta por cinco itens (por exemplo, “A minha vida está próxima do meu ideal”; $\alpha = 0,87$). É mensurada por uma escala Likert de 7 pontos, variando de “discordo plenamente” (1) a “concordo plenamente” (7).

- Escala de Workaholismo – *Dutch Work Addiction Scale* – DUWAS (Carlotto & Miralles, 2010): Desenvolvida originalmente por Schaufeli et al. (2006). A escala adaptada ao contexto brasileiro é composta por dez itens com duas dimensões: trabalho compulsivo (por exemplo, “Parece que estou numa corrida contra o relógio”; $\alpha = 0,70$) e excesso de trabalho (por exemplo, “Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar duro”; $\alpha = 0,74$). É mensurada por uma escala Likert de 3 pontos, variando de “nunca” (0) a “todos os dias” (3).

- Questionário sociodemográfico: Questões para caracterização da amostra, como idade, sexo, escolaridade, renda mensal familiar, local de moradia, vínculo atual com trabalho, tipo de vínculo com trabalho e profissão.

Procedimentos de tradução e adaptação

Foi utilizada a versão expressa e original, em inglês, da UMCS (Vianello et al., 2018) para o procedimento de adaptação transcultural e evidências de validade do instrumento para o contexto brasileiro. Seguiram-se as diretrizes recomendadas pela Comissão Internacional de Testes, para adaptação adequada de instrumentos a outras culturas (International Test Commission, 2017).

O processo de tradução e retrotradução foi realizado por três tradutores bilíngues nos idiomas inglês e português do Brasil. A partir de três versões traduzidas, organizou-se uma síntese das versões que foi avaliada por dois juízes, especialistas em orientação profissional e de carreira. Na avaliação da equivalência semântica, verificaram-se bons resultados no significado referencial. Realizou-se um teste-piloto, para a avaliação operacional, com dez trabalhadores com a versão final do instrumento (português do Brasil). Dentre os participantes, quatro possuíam ensino técnico profissionalizante em Enfermagem; três, graduação completa em Psicologia; e três, pós-graduação em Segurança Pública. Nesse piloto, realizaram-se pequenos ajustes e elaborou-se a versão final da medida para aplicação no contexto brasileiro.

Procedimentos éticos

O presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição dos autores e devidamente aprovado sob o número 25833919.5.0000.5542. Todos os participantes foram plenamente informados sobre os objetivos do estudo e consentiram em participar, de acordo com as Resoluções nºs 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde sobre Diretrizes e Normas para Pesquisas Envolvendo Seres Humanos.

Procedimentos de coleta e análise de dados

Os dados do estudo foram coletados no formato *on-line*, entre março e dezembro de 2020, durante o período decretado no Brasil de pandemia do novo coronavírus. O recrutamento

aconteceu por meio de convites personalizados via *e-mail* e mídias sociais a profissionais de todo o Brasil. Todos os participantes responderam aos questionários da pesquisa em uma plataforma *on-line*, após anuência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

As análises dos dados foram inicialmente realizadas com o objetivo de avaliar a plausibilidade da estrutura fatorial da UMCS (Vianello et al., 2018). Para isso, realizou-se uma análise fatorial confirmatória (AFC), em que se utilizou o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS). O objetivo (matemático) da AFC é estimar parâmetros que indiquem que a estrutura fatorial testada gere uma matriz de covariância semelhante à matriz de covariância dos dados do estudo original. Ou seja, que o modelo estatístico testado neste estudo seja capaz de reproduzir a estrutura de correlações do estudo original. O RDWLS é um estimador robusto utilizado com variáveis categóricas, amostra pequena e distribuição não normal, sendo o mais indicado para questionários com opções de resposta do tipo Likert (Brown, 2015).

Para verificar o ajuste do modelo, avaliaram-se os seguintes índices: χ^2 ; χ^2/gf , *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). De acordo com a literatura (Brown, 2015), valores de χ^2 não devem ser significativos; χ^2/gf deve ser menor que 5; valores de RMSEA e SRMR devem ser menores que 0,08 com intervalo de confiança (limite superior) menor que 0,10; e valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90 ou, preferencialmente, 0,95. Para verificar a invariância fatorial do instrumento de acordo com o sexo dos participantes, foram realizadas análises multigrupos (análise fatorial confirmatória multigrupo – AFCMG) com a amostra total (Putnick & Bornstein, 2016). Os modelos testados (configural, métrico e escalar) foram avaliados pelos respectivos índices de ajuste: CFI > 0,90; TLI > 0,90; RMSEA < 0,08, com intervalo de confiança de 90% não excedendo 0,10. A invariância da medida adaptada foi avaliada pela diferença do CFI entre os modelos ($\Delta CFI < 0,01$) (Cheung & Rensvold, 2002). Utilizaram-se coeficientes do tipo alfa de Cronbach, ômega de McDonald e confiabilidade composta para verificar a precisão da medida.

Por fim, verificaram-se evidências de validade baseadas nas medidas externas (validades convergente e discriminante) por meio da análise da correlação de Pearson. Buscou-se avaliar a associação entre os escores gerais da UMCS (Vianello et al., 2018) e os escores dos construtos (Inventário de Trabalho Significativo, Escala de Orientação Proteana de Carreira, Escala de Satisfação Laboral Genérica, Escala de Satisfação com a Vida e DUWAS). Todas as análises foram realizadas no *software* Jasp 0.14.

Resultados

Evidências fatoriais confirmatórias

Para avaliar a estrutura mais adequada da UMCS no contexto brasileiro, testaram-se dois modelos por meio da AFC. Para avaliar o ajuste dos modelos, analisaram-se um modelo com sete dimensões – modelo 1, conforme indicado pela AFC e pelo modelo original e atual proposto por Vianello et al. (2018) – e um modelo de um fator de segunda ordem com sete dimensões de primeira ordem – modelo 2, de acordo com resultados prévios e anteriores encontrados por

Vianello et al. (2018). A Tabela 2 apresenta os indicadores de ajuste e precisão, no nível de significância $p < 0,001$, para os dois modelos mensurados e suas respectivas dimensões.

Tabela 2

Modelos propostos a partir da análise fatorial confirmatória

Modelo	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
M1	1118.45 (329)	3.39	0.99	0.99	0.04	0.034 (0.032 – 0.036)
M2	1696.40 (343)	4.94	0.98	0.98	0.05	0.043 (0.041 – 0.045)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = grau de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker–Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

Ambos os modelos (M1 e M2) apresentaram qui-quadrados significativos. Contudo, mesmo com o qui-quadrado significativo, os resultados apontaram que a estrutura com sete fatores encontrada no modelo 1 apresentou melhores índices de ajuste para todos os critérios, conforme demonstra a Tabela 2. Também se avaliaram os pesos fatoriais (lambdas) de cada item por fator e suas significâncias (ver Tabela 3).

Evidências de confiabilidade

Em seguida, foi avaliada a precisão da UMCS (Vianello et al., 2018) adaptada por meio dos coeficientes do tipo alfa de Cronbach, ômega de McDonald e de confiabilidade composta para cada uma de suas sete dimensões, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3

Estimativas dos itens por fatores e índices de precisão do modelo heptafatorial

Dimensão	Item	Estimativas (lambdas)	Alfa de Cronbach	Ômega de McDonald	Confiabilidade composta
Paixão	1	1.01	0.85	0.86	0.86
	2	1.13			
	3	1.15			
	4	1.09			
Sacrifício	5	1.32	0.90	0.91	0.88
	6	1.44			
	7	1.42			
	8	1.26			
Convocação transcendente	9	1.65	0.94	0.94	0.94
	10	1.78			
	11	1.79			
	12	1.78			

Tabela 3

Estimativas dos itens por fatores e índices de precisão do modelo heptafatorial

Dimensão	Item	Estimativas (lambdas)	Alfa de Cronbach	Ômega de McDonald	Confiabilidade composta
Orientação pró-social	13	0.98	0.89	0.90	0.91
	14	0.94			
	15	0.79			
	16	0.82			
Perseverança	17	1.22	0.88	0.89	0.85
	18	1.41			
	19	1.44			
	20	1.43			
Propósito	21	1.30	0.90	0.90	0.92
	22	1.39			
	23	1.16			
	24	1.43			
Identidade	25	1.11	0.87	0.87	0.85
	26	1.20			
	27	1.47			
	28	1.15			

Todos os índices de precisão utilizados demonstraram confiabilidade adequada nas sete dimensões do modelo configuracional da medida adaptada, conforme a Tabela 3.

Análises de invariância

Posteriormente à AFC, os resultados da AFCMG indicaram invariância configuracional, métrica e escalar da UMCS (Vianello et al., 2018) no contexto investigado, conforme mostra a Tabela 4. Os resultados da AFCMG apresentam evidências de que a estrutura é estável e que não há vieses de resposta ao instrumento por sexo na amostra coletada.

Tabela 4

Análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG)

Invariância da medida (masculino versus feminino)	Índices de Ajuste				
	RMSEA (90% IC)	SRMR	TLI	CFI	ΔCFI
Invariância configuracional	.030 (.027 - .032)	.048	.993	.993	-
Invariância métrica	.030 (.027 - .032)	.048	.993	.993	.000
Invariância escalar	.029 (.027 - .032)	.046	.993	.993	.000

Os índices de adequação do modelo configural mostraram que a estrutura heptafatorial da versão brasileira da UMCS (Vianello et al., 2018) foi adequada em ambos os grupos (masculino e feminino). As invariâncias métrica e escalar também foram alcançadas considerando os valores de diferença de CFI entre os modelos (Putnick & Bornstein, 2016), conforme mostra a Tabela 4. Evidencia-se com isso que a UMCS é um instrumento equivalente tanto para homens quanto para mulheres no contexto brasileiro. Ou seja, a medida adaptada apresenta propriedades psicométricas robustas, não havendo variação do instrumento entre os grupos.

Evidências convergentes

Por fim, buscando evidências convergentes do instrumento com outros construtos, testaram-se as correlações de Pearson com medidas já adaptadas ao contexto brasileiro de fenômenos relevantes à rede axiológica de avaliação da UMCS (trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação no trabalho, satisfação com a vida, workaholismo).

Observaram-se correlações convergentes com índice de significância para $p < 0,001$, entre os escores totais dos chamados ocupacionais com os construtos dos escores totais de trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação no trabalho, satisfação com a vida e workaholismo. Os chamados ocupacionais se associaram de maneira forte e positiva com trabalho significativo ($r = 0,76$) e de maneira moderada e positiva com orientação proteana de carreira ($r = 0,32$), satisfação no trabalho ($r = 0,39$) e satisfação com a vida ($r = 0,36$). Além disso, o chamado ocupacional teve associação fraca e positiva com workaholismo ($r = 0,26$).

Discussão

Este estudo teve como objetivos traduzir e adaptar a UMCS para a população brasileira, e apresentar as propriedades psicométricas do instrumento. Para isso, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias e de evidências de validade externa da versão adaptada. A análise demonstrou que o instrumento adaptado possui propriedades psicométricas adequadas para mensurar chamados ocupacionais em trabalhadores no contexto brasileiro. Com relação à validade fatorial do instrumento, a AFC, tanto do modelo configural quanto do hierárquico, permitiu a reprodução da estrutura heptadimensional encontrada pelos autores do instrumento da versão original (Vianello et al., 2018). Contudo, a estrutura heptadimensional do modelo configural apresentou melhores ajustes do instrumento adaptado. Assim sendo, essa estrutura demonstrou ser a solução mais adequada para a versão brasileira da medida adaptada. Além disso, tanto os valores alcançados pelos coeficientes de alfa (α) e ômega (ω) quanto de confiabilidade composta fornecem evidências de que a escala possui confiabilidade adequada em todos os seus fatores. Esses resultados indicam que a medida possui consistência interna satisfatória comparada à versão original (Vianello et al., 2018), corroborando assim a hipótese 1 do presente estudo.

Os resultados da AFCMG indicaram as invariâncias configural, métrica e escalar da versão brasileira da UMCS, o que sugere que sua estrutura se manteve a mesma (estável) para ambos os sexos (masculino e feminino), não havendo vieses de resposta ao instrumento na amostra

coletada. Nesse sentido, pode-se afirmar que a estrutura da medida adaptada mostrou-se similar entre os grupos (invariância configural), que a carga fatorial dos itens se manteve equivalente em ambos os grupos (invariância métrica) e que os traços latentes dos sujeitos mantiveram-se preservados independentemente dos grupos masculino ou feminino (invariância escalar) (Putnick & Bornstein, 2016). Avaliar a invariância de medida é um aspecto crucial no desenvolvimento e no uso de instrumentos psicométricos, pois assegura a comparação ou análise de diferenças nos grupos sinalizados com rigor técnico e metodológico (Putnick & Bornstein, 2016). A não ser que seja rigorosamente testada, os pesquisadores não podem afirmar que a configuração e os parâmetros de determinado instrumento são semelhantes em diferentes populações (Putnick & Bornstein, 2016). Esses achados fornecem apontamentos refinados sobre as propriedades psicométricas do instrumento adaptado e sugerem que ele pode ser utilizado tanto em brasileiros do sexo masculino quanto do feminino (Putnick & Bornstein, 2016). Além disso, a literatura ainda não havia relatado estudos de invariância que comparassem homens e mulheres por meio da UMCS. Futuros estudos podem verificar se o trabalho visto como um chamado ocupacional é percebido da mesma maneira por ambos os grupos e como vivenciar esse trabalho pode contribuir para o ajuste de suas relações pessoais, familiares e profissionais. Uma abordagem qualitativa do construto por meio de entrevistas semiestruturadas possibilitará emergir histórias de experiências de vida atreladas ao trabalho.

Adicionalmente, foram realizadas evidências de validade com medidas externas, com vistas a ampliar a rede nomológica do construto chamados ocupacionais (trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação no trabalho, satisfação com a vida e workaholismo). No que diz respeito às hipóteses de relação com as variáveis externas, os chamados ocupacionais demonstraram correlação positiva e forte com trabalho significativo, confirmando a hipótese 2. Geralmente, os indivíduos satisfazem o seu chamado fazendo um trabalho significativo. Num estudo realizado com voluntários de organizações sem fins lucrativos, poder vivenciar o seu chamado no trabalho é o principal motivo de os voluntários ingressarem e permanecerem nessas organizações por longos períodos (Ahmed et al., 2019; Faletehan et al., 2021). Nesse sentido, práticas gerenciais podem ser desenvolvidas nas organizações para ajudar os funcionários a desenvolver seus chamados e encontrar mais valor e significado positivo em seus trabalhos (Faletehan et al., 2021). Contudo, os chamados ocupacionais predizem o trabalho significativo porque combinam o propósito de um indivíduo sobre o que ele gostaria de fazer e como ele realmente deveria fazer para suprir a busca de suas intenções pró-sociais (Ahmed et al., 2019; Faletehan et al., 2021).

Os chamados ocupacionais também demonstraram correlação positiva e moderada com o construto orientação proteana de carreira, confirmando a hipótese 3. Esses resultados sugerem que uma atitude de carreira autodirigida pode ajudar as pessoas a descobrir e desenvolver um chamado, pois isso promove o desenvolvimento profissional proativo (Praskova et al., 2014; Lysova et al., 2019; Ahmed et al., 2019; Faletehan et al., 2021) e antecipa a definição de metas de carreira (Ahmed et al., 2019; Faletehan et al., 2021; Yang & Liu, 2021). Isso pode motivar os

indivíduos a perceber ou discernir seus chamados profissionais, seguindo seus próprios valores e propósitos, o que, por sua vez, pode ajudá-los a encontrar felicidade no trabalho e na vida.

Ter um chamado ocupacional estimula a participação psicológica do indivíduo no processo de desenvolvimento de seus próprios objetivos profissionais, que conduz a um comportamento de autogestão e autodesenvolvimento profissional (Yang & Liu, 2021). Isso significa que uma atitude de carreira autodirigida motiva comportamentos proativos que auxiliam as pessoas a saber quem realmente são e que tipo de trabalho desejam, de modo a aumentar a autoconsciência ou clareza de si mesmo e, conseqüentemente, a percepção para um chamado (Praskova et al., 2014; Lysova et al., 2019; Yang & Liu, 2021). Com isso, uma atitude de carreira autodirigida mostra-se benéfica para descobrir e desenvolver um chamado, além de alcançar o sucesso subjetivo na carreira. Da mesma forma, a precariedade e escassez do emprego é uma variável importante no atual mercado de trabalho. Sob essa circunstância, um senso de chamado pode ser especialmente um recurso de apoio importante para o desenvolvimento da carreira e do bem-estar de adultos trabalhadores.

Da mesma forma, a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida apresentaram relação significativa positiva e moderada com chamados ocupacionais, confirmando as hipóteses 4a e 4b. Em termos de resultados, tem sido repetidamente comprovado que os indivíduos que apresentam um chamado, seja em quaisquer de seus domínios, ficam mais satisfeitos com seu trabalho, sua carreira e sua vida (Vianello et al., 2020; Dobrow et al., 2019). A relação entre chamados e satisfação no trabalho e satisfação com a vida foi considerada maior, inclusive, em indivíduos que trabalham em condições difíceis, hostis e vulneráveis, com níveis mais baixos de autoavaliações essenciais (Douglass et al., 2016; Duffy et al., 2016, 2018). Isso mostra que os chamados ocupacionais são um importante recurso pessoal que pode apoiar os indivíduos, especialmente quando eles têm recursos pessoais reduzidos ou estão passando por momentos difíceis. Em alguns cenários, os chamados ocupacionais podem funcionar como moderadores.

Além disso, indivíduos com chamados têm objetivos profissionais mais claros, melhorando assim a satisfação no trabalho (Duffy et al., 2018; Yang & Liu, 2021). Os chamados podem não apenas ter impactos positivos sobre os efeitos da ocupação dos indivíduos, mas também podem gerar resultados positivos na vida deles (Yang & Liu, 2021). O propósito de vida, por exemplo, é uma das características centrais dos chamados ocupacionais, e indivíduos com chamados podem perceber o significado de sua existência (Duffy et al., 2016, 2018), melhorando assim sua satisfação com a vida (Duffy et al., 2018; Praskova et al., 2014; Yang & Liu, 2021), ao passo que a satisfação com a vida dos indivíduos melhora a saúde e o bem-estar no trabalho (Yang & Liu, 2021).

Embora experienciar um chamado ocupacional seja predominantemente associado a resultados positivos na maior parte dos estudos encontrados na literatura, em determinadas circunstâncias ele pode ter conseqüências negativas para alguns indivíduos (Duffy et al., 2018). Tais achados confirmam a hipótese 5 do estudo, em que o chamado apresentou correlação positiva e fraca com workaholismo. Em consonância com isso, Hirschi et al. (2019) também identificaram

em seus estudos tal correlação significativa e fraca com o workaholismo. De acordo com o tipo de significado que alguns trabalhadores exercem em seus trabalhos, seja significado social, pessoal ou mesmo transcendental, os chamados podem resultar em investimentos excessivos para o campo do trabalho, levando à insalubridade e ao excesso de trabalho (Duffy et al., 2018; Thompson & Bunderson, 2019; Hirschi et al., 2019). Funcionários que acreditavam estar vivendo seu chamado no trabalho estavam mais propensos a sacrificar seu tempo pessoal para que pudessem se dedicar ao trabalho (Thompson & Bunderson, 2019). Além disso, Clinton et al. (2017) constataram que os chamados ocupacionais estavam relacionados com horas extras de trabalho.

Pode parecer improvável que um chamado se desenvolva em torno do trabalho que causa ao indivíduo sofrimento e sentimentos desagradáveis, em vez de prazer, significado e um senso de propósito. Todavia, indivíduos *workaholics* trabalham para aliviar as emoções negativas que experimentam quando não estão trabalhando. E o chamado é um caminho que leva os indivíduos a um sentimento profundamente significativo, gratificante, de autorrealização e de auto-transcendência (Thompson & Bunderson, 2019; Vianello et al., 2020). De acordo com a perspectiva do trabalho como um chamado (Duffy et al., 2018), os chamados ocupacionais podem estar associados ao workaholismo porque alguns indivíduos podem racionalizar níveis prejudiciais de investimento em seu trabalho como necessários ou mesmo louváveis, dado o valor social e/ou pessoal do que estão tentando realizar em algumas condições. Tais achados demonstram que o chamado pode estar ligado ao workaholismo e que muitas vezes há um sacrifício do tempo pessoal daqueles que percebem seu chamado para que possam vivenciá-lo (Duffy et al., 2018).

Ademais, este estudo apresenta algumas limitações. Dentre estas, o caráter transversal que impede o estabelecimento de relações causais, sendo pertinente realizar estudos longitudinais, bem como complementar com outros métodos de avaliação, como entrevistas ou observações com os trabalhadores. Sugere-se para futuros estudos a utilização de um desenho longitudinal que possibilite detectar alterações na percepção dos chamados em trabalhadores empregados e desempregados durante e após a participação em programas de orientação e planejamento de carreiras. Além disso, os resultados não podem ser generalizados para toda a população brasileira, uma vez que foram obtidos apenas em amostras de trabalhadores. Por ser uma medida autodescritiva, a UMCS avalia a percepção dos chamados ocupacionais de forma que as respostas podem ser contaminadas pela deselegibilidade social. O fato de a amostra ter sido selecionada em um grupo específico da população (trabalhadores) limita a generalização dos resultados. Estudos comparativos envolvendo maior proporção de pessoas de diferentes regiões do país seriam igualmente valiosos, pois amostras diversificadas possuem maior potencial de generalização.

Com relação às aplicações do estudo, as organizações devem promover o desenvolvimento dos chamados ocupacionais entre os trabalhadores como uma qualidade geral do trabalho, não como algo que seja exclusivo de um determinado grupo de pessoas. Além disso, as organizações devem compreender o que torna o trabalho maçante, sem propósito, sem desafios, impotente, desconecto e desvalorizado. As organizações podem promover o chamado por meio

da comunicação interna entre os colaboradores. Líderes devem auxiliar nessa transmissão e na prática diária, percebendo primeiramente a importância do seu trabalho para assim apontar aos outros. Este estudo contribui para o conhecimento científico sobre o construto chamados ocupacionais, sua utilização e seus correlatos com trabalhadores e organizações. Um dos pontos fortes do presente estudo foram o tamanho e a diversidade da amostra, com a inclusão de profissionais de diferentes grupos ocupacionais (saúde, educação, segurança, dentre outros). Isso possibilitou ampliar a variância dos construtos investigados. Além disso, a heterogeneidade da amostra permite que os resultados possam ser generalizados para diferentes contextos ocupacionais.

Em suma, a versão validada da medida pode ser útil para pesquisadores, profissionais da área de psicologia organizacional e do trabalho, carreira e gestão de pessoas, e, sobretudo, para quem busca um instrumento válido, abrangente e confiável para mensurar chamados em trabalhadores adultos no Brasil. Da mesma forma, o instrumento permitirá traçar estratégias e implementar ações de gestão de pessoas para lidar com altas taxa de rotatividade dos trabalhadores, para retenção de talentos e para o envolvimento e engajamento no trabalho e na qualidade de vida (Lysova et al., 2019), o que impactará positivamente tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o funcionamento mais harmonioso de sua dinâmica laboral. Cumpre ressaltar, por fim, que o estudo se reveste de importância teórica e prática em função de ter contribuído com evidências de validade da medida adaptada no contexto brasileiro, indicando com isso um modelo robusto estruturalmente. Além disso, o fato de concluir que a medida é convergente para construtos semelhantes na área de carreiras (trabalho significativo, orientação proteana de carreira, satisfação no trabalho, satisfação com a vida e workaholismo) amplia a rede nomológica do construto. Sugere-se que estudos futuros levantem outros tipos de evidências, como preditiva e as baseadas em processos de respostas. Futuras pesquisas também podem investigar como o construto e o instrumento se comportam ao longo do tempo para que se compreendam melhor a dinâmica e/ou estabilidade do grau de chamados ocupacionais para as pessoas. Ademais, os parâmetros dos itens do instrumento podem ser investigados via Teoria de Resposta ao Item, e a criação de normas para o uso da medida no Brasil pode ser desenvolvida.

Referências

- Ahmed, U., Majid, A., Al-Aali, L., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement? *Management Science Letters*, 9(2), 229–242. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
- Andrade, A. L. de, Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric qualities of the version adapted to Portuguese. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 361–370. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Andrade, A. L. de, Teixeira, M. A. P. T., & Oliveira, M. Z. de (2022). The Brazilian Portuguese adaptation of Protean Career Orientation Scale: invariance, correlates, and life/career stages. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09539-x>
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *International Journal of Human Resource Management*, 25, 2702–2723. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.896389>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford.
- Carlotto, M. S., & Miralles, M. D. L. (2010). Translation, adaptation and exploration of psychometric properties of “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141–150. <https://doi.org/10.4013/ctc.2010.32.08>
- 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), 28–39. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323–336. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2019). Calling attention to 20 years of research: A comprehensive meta-analysis of calling. *Academy of Management Proceedings*, 2019(1), 1121–1126. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.199>
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 253–269. <https://doi.org/10.1177/1069072715580324>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- 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>
- Faletehan, A. F., van Burg, E., Thompson, N. A., & Wempe, J. (2021). Called to volunteer and stay longer: The significance of work calling for volunteering motivation and retention. *Voluntary Sector Review*, 12(1), 235–255. <https://doi.org/10.1332/204080520X15929332587023>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175–191. <https://link.springer.com/article/10.3758/BF03193146>
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 100–111. doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.004
- International Test Commission (2017). *The ITC guidelines for translating and adapting tests* (2nd edition.). www.IntTestCom.org.
- Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: New insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125–135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>

- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review, 41*, 71–90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*, 421–443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>
- Vianello, M., Dalla Rosa, A., Anselmi, P., & Galliani, E. M. (2018). Validity and measurement invariance of the Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS): A three-wave survey study. *PLoS One, 13*(12), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209348>
- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The developmental trajectories of calling: Predictors and outcomes. *Journal of Career Assessment, 28*(1), 128–146. <https://doi.org/10.1177/1069072719831276>
- Yang, F., & Liu, Q. (2021). The consequences of calling. *Advances in Psychological Science, 29*(9), 1647–1656. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2021.01647>
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layout, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research, 119*(1), 443–453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>
- Zanotelli, L. G., De Andrade, A. L. de, & Peixoto, J. M. (2022). Work as meaning inventory: Psychometric properties and additional evidence of the Brazilian version. *Paidéia (Ribeirão Preto), 32*, e3225. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3225>

EQUIPE EDITORIAL**Editora-chefe**

Cristiane Silvestre de Paula

Editores associados

Alessandra Gotuzo Seabra
 Ana Alexandra Caldas Osório
 Luiz Renato Rodrigues Carreiro
 Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira

Editores de seção**“Avaliação Psicológica”**

Alexandre Luiz de Oliveira Serpa
 André Luiz de Carvalho Braule Pinto
 Vera Lúcia Esteves Mateus
 Juliana Borges Sbicigo

“Psicologia e Educação”

Alessandra Gotuzo Seabra
 Carlo Schmidt
 Regina Basso Zanon

“Psicologia Social e Saúde das Populações”

Enzo Banti Bissoli
 Marina Xavier Carpena

“Psicologia Clínica”

Carolina Andrea Ziebold Jorquera
 Julia Garcia Durand
 Natalia Becker

“Desenvolvimento Humano”

Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira
 Rosane Lowenthal

Suporte técnico

Camila Fragozo Ribeiro
 Giovanna Joly Manssur
 Giovana Gatto Nogueira

PRODUÇÃO EDITORIAL**Coordenação editorial**

Surane Chilianí Vellenich

Estagiário editorial

Élcio Marcos de Carvalho Júnior

Preparação de originais

Carlos Villarruel

Revisão

Hebe Ester Lucas

Diagramação

Acqua Estúdio Gráfico