

“Quem meu filho ama, minha boca adoça” – A Influência da Perceção de Bem-Estar Animal no Chamamento, no Bem-Estar Individual e Intenção de Saída da Organização em Profissionais de Cuidado Animal

Madalena Esperança Negrão López-Cano

Investigação apresentada ao Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e da Saúde Ocupacional, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Liliana Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho.

Portimão

2023

Investigação defendida em provas públicas no Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes, no dia 26 de maio de 2023, perante um júri nomeado pelo Despacho do Diretor nº 24/2023, com a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Ana Emília Pinto Martins da Silva, professora auxiliar do ISMAT.

Professora orientadora: Professora Doutora Liliana Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho, professora auxiliar convidada da ESCE do Instituto Politécnico de Setúbal;

Arguente: Professora Doutora Patrícia Jardim Palma, professora associada com agregação do ISCSP.

Agradecimentos

Este meu percurso académico foi sem dúvida como uma viagem de barco, comecei cheia de sonhos, desejos e objetivos definidos para o meu futuro, mas esta viagem foi dura, aprendi muita coisa, superei outras tantas e cresci, muito, aprendi que a opressão do meu comportamento só podia ficar na cabeça dos outros. Durante toda a viagem tive momentos muito felizes e outros muito tristes. Foram várias as vezes que pensei em desistir, que não tinha forças nem vontade para continuar, durante esta viagem a vida tirou-me um dos meus grandes motores, o meu pai, o meu mentor, mas apesar de todas as tempestades, hoje posso dizer que estou na reta final desta viagem e gostava de deixar o meu agradecimento especial a minha mãe, pai, irmão, cunhada sem eles nada seria possível, mas ainda ficou melhor com a chegada da mini López-Cano, a minha sobrinha, tudo o que é nosso é teu, sem vocês não haveria embarcação para navegar, a minha base da vida e que sempre estiveram em mim.

Gostava também de agradecer a todos os “meus”, sem dúvida que a vida me deu os melhores, tiveram sempre um papel muito importante neste percurso, nunca me fizeram desistir e acreditaram que eu ia chegar a bom porto, obrigada por terem aturado todos os meus gritos de histerismos nas vitórias como me consolaram e deram forças nos piores momentos deste percurso/vida.

Quero também deixar um agradecimento a todo o grupo de docentes que me acompanhou, desde Lisboa ao Algarve, tive professores que me marcaram muito e os mesmos sabem quem são, não desfazendo todos mas gostava de referenciar alguns nomes que sem dúvida após um dos momentos mais difíceis da minha vida tiveram sempre de mão dada comigo, a professora Liliana Pitacho, Professora Ana Moreira e Professora Marina Carvalho.

Ao ISMAT deixo um agradecimento especial de coração, principalmente a Doutora Célia Pires, sem si o meu barco teria ficado perdido no mar, espero um dia poder agradecer todo o que me proporcionou, sem dúvida que o orgulho do término académico passa também pela sua pessoa e por esta instituição me ter acolhido como filha.

Agradecer ao Zoomarine, a minha equipa e principalmente aos meus “gordos” (a minha família de golfinhos e pinípedes) foram a minha força, a minha energia, o meu porto de abrigo, já são muito anos de “nos”, são anos de muito amor, dedicação, aprendizagens e resiliência. O Zoomarine é casa, são os meus, e se hoje posso estar a concluir esta etapa foi

também um resultado de toda a troca que existiu durante estes anos que na minha vida sempre será parte da minha família e casa, só posso agradecer por dizer que faço do meu sonho trabalho e que trabalho num sonho e que se hoje chego a bom porto foi porque também a minha família de barbatanas nunca me deixaram afundar.

Gostava de deixar um especial obrigada a todos os participantes e a todas as colaborações feitas nesta investigação, que acreditaram e acompanharam esta investigação com grande interesse.

Sei que não consigo agradecer a todos individualmente, mas como sabem eu estarei cá sempre para os “meus”, porque a vida passa rápido, é uma dança, uma viagem, uma história, sem dúvida o que aprendi com tudo é que a vida é o que nos queremos o que ela seja.

Será mais um brinde ao céu, pai!

Obrigada, Família, com amor.

Resumo

A literatura demonstra que os profissionais de trabalho com os animais experienciam o trabalho como um chamamento, olhando para o mesmo como uma missão de vida e manifestando a sua paixão. Contudo, a literatura tem sido também perentória a demonstrar que nem sempre esta ligação ao trabalho é saudável para os indivíduos. Além disso, a forma como as organizações onde laboram cuidam e tratam os seus animais poderá influenciar o bem-estar destes profissionais. Por outro lado, poderá também conduzir os indivíduos a abandonarem a organização onde se encontram se os seus valores não forem compatíveis com os valores da organização no que ao cuidado animal diz respeito. Como tal, a presente investigação tem como objetivo perceber de que forma é que a perceção de bem-estar animal influencia o bem-estar individual e as intenções de saída dos trabalhadores, procurando compreendê-la à luz do chamamento dos profissionais que trabalham com animais.

Este estudo contou com 153 participantes, cujo critério de participação era exercer funções como trabalhadores diretos com animais. Apresentavam uma média de idades de 38.03 anos e laboravam a instituições de diversas naturezas.

Os resultados demonstram-nos que a perceção de bem-estar animal influencia a perceção de bem-estar subjetivo dos profissionais, mas também o seu chamamento, na medida em que se a perceção de bem-estar animal diminuir, irá também diminuir o chamamento dos profissionais e o seu bem-estar subjetivo. Por outro lado, essa diminuição de perceção de bem-estar animal irá conduzir também um aumento da intenção de saída dos profissionais da organização em causa. Esta investigação vai além do proposto inicialmente e demonstra existir uma mediação em série entre a perceção de bem-estar animal e a intenção de saída via chamamento e bem-estar subjetivo, explicando a intenção de saída em 22.6%.

No final do presente trabalho são discutidas as implicações teóricas práticas dos resultados apresentados, bem como futuras linhas de investigação.

Palavras-Chave: Bem-estar animal; Bem-estar individual; Chamamento; Intenções de saída.

Abstract

The literature demonstrates that professionals working with animals experience work as a calling, looking at it as a life mission and manifesting their passion. However, the literature has also demonstrated that this link to work is only sometimes healthy for individuals. In addition, how the organizations where they work care for and treat their animals could influence the well-being of these professionals. On the other hand, it may also lead individuals to leave the organization where they are if their values are not compatible with the organization's values as far as animal care is concerned. As such, this research aims to understand how the perception of animal welfare influences individual welfare and the exit intentions of workers, seeking to understand it in light of the call of professionals who work with animals.

This study had 153 participants, whose participation criterion was to perform functions as direct workers with animals. They had an average age of 38.03 years and worked in institutions of various natures.

The results show us that the perception of animal welfare influences the perception of the subjective well-being of professionals, but also their calling, to the extent that if the perception of animal welfare decreases, it will also decrease the call of professionals and their subjective well-being. On the other hand, this decrease in the perception of animal welfare will also lead to an increase in the intention of professionals to leave the organization concerned. This investigation goes beyond what was initially proposed. It demonstrates a serial mediation between the perception of animal welfare and the intention to leave and subjective well-being, explaining the intention to leave at 22.6%.

At the end of the present work, the practical and theoretical implications of the results and future lines of investigation are discussed.

Keywords: Animal Wellbeing; Subjective Wellbeing; Calling; Turnover Intention.

INDICE

Introdução	9
Enquadramento Teórico.....	11
2.1. Trabalho com Animais e Bem-Estar Animal	11
2.2. Bem-Estar Individual	12
2.3. Intenção de Saída	14
2.4. Chamamento.....	16
Método	19
3.1. Design do Estudo	19
3.2. Amostra	19
3.3. Instrumentos	19
3.3.1. Escala de Chamamento	20
3.3.2. Escala de Intenções de Turnover	20
3.3.3. Escala de Perceção de Cuidado e Bem-Estar Animal.....	21
3.3.4. Escala de Bem-Estar Individual.....	21
3.4. Procedimentos e Procedimentos Estatísticos.....	22
Resultados	24
4.1. Pré-teste Escala de Perceção de Cuidado e Bem-Estar Animal.....	24
4.2. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	26
4.3. Associação entre as Variáveis em Estudo.....	28
4.4. Teste das Hipóteses de Medição e Moderação.....	30
Discussão.....	36
Conclusão	39
Referências	40
Anexo I - Escalas Utilizadas na Investigação.....	45

ANEXO II - ANOVA one-way – Efeito da variável função nas variáveis em estudo.....	48
ANEXO III - ANOVA one-way – ANOVA One Way – efeito da variável tipo de organização nas variáveis em estudo	49

Introdução

O trabalho é inerente ao homem (Engels, 2018) e constitui um vetor central da sua vida (Rosso et al., 2010). Há muito que distintas ciências, incluindo a Psicologia, estudam o papel que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos, e têm sido diversas as teorias que procuram encontrar o significado que este ocupa nas vidas dos indivíduos.

Por exemplo, na perspetiva marxista o trabalho pode ser concretizado como uma capacidade de transformar a natureza para afirmar necessidades humanas (Marx, 1993). Ao trabalho tem sido de facto atribuído um valor de atividade crucial para a criação de uma identidade pessoal, mas também, por outro lado, alguns teóricos defendem a sua instrumentalidade na criação de um conjunto de circunstâncias ideais favoráveis aos desafios do capitalismo (Rodrigues et al., 2018).

Desde o estudo de Nancy Morse e Robert Weiss (1955), *The Function and Meaning of Work and the Job*, que se tornou evidente de que o espaço que o trabalho ocupa na vida do indivíduo e o seu significado vai muito para além do valor monetário ou financeiro que este pode ocupar. Na procura de compreender este significado têm sido inúmeras as teorias apresentadas por diversos autores (eg.: Hackman & Oldham, 1976; Meaning of Working International Research Team (MOW) 1987, Bellah et al., 1985).

Na presente investigação será considerada a teoria de orientação para o trabalho apresentada por Bellah e colaboradores (1985) e que continua hoje a ser alvo de grande investigação, principalmente na dimensão chamamento.

O estudo do chamamento tem demonstrado que mesmo em situações que podem ser vistas como adversas ou até desmotivadores, há trabalhadores que continuam a sentir que o seu trabalho é a sua missão ou a sua paixão, continuando a acreditar estar a contribuir para um mundo melhor (Bunderson & Thompson, 2009). Os mesmos autores, perante estas circunstâncias verificaram que tratadores de animais apresentavam um elevado chamamento, contudo este é um tipo de trabalho que muitas vezes é visto na sociedade como menor, ou seja socialmente desvalorizados (Tallberg & Jordan, 2021), existindo atualmente alguns estudos que também relatam problemas ao nível da saúde mental e motivação destes trabalhadores quando percecionam que as organizações onde se encontram não partilham dos mesmos valores, colocando em causa o bem-estar animal (Schabram e Maitlis, 2017).

Exposto isto pretende-se dar resposta à seguinte questão de investigação: Será o chamamento e o bem-estar individual variáveis explicativas da relação entre a perceção de bem-estar animal e a intenção de saída dos trabalhadores.

Esta investigação tem, então, como objetivo geral perceber de que forma é que a perceção de bem-estar animal influencia o bem-estar individual e as intenções de saída dos trabalhadores, procurando compreendê-la à luz do chamamento dos profissionais que trabalham com animais. Adicionalmente é possível desdobrar este objetivo geral em vários objetivos específicos:

- a) Perceber a relação entre a perceção de bem-estar animal e a auto perceção de bem-estar individual na população alvo;
- b) Conhecer a relação entre a perceção de bem-estar animal com as intenções de saída da organização.
- c) Perceber se o bem-estar individual tem efeito mediador significativo na relação entre a perceção de bem-estar animal e a intenção de saída dos profissionais.
- d) Perceber, ainda, a relação do chamamento com as restantes variáveis em estudo, nomeadamente, a perceção de bem-estar animal, bem-estar individual e intenção de saída dos trabalhadores.

Por fim, deve ainda ser evidenciado que esta investigação se reveste de uma extrema pertinência por um lado, em Portugal a área do chamamento ainda é muito pouco estudada e é uma variável que tem tido um enorme crescimento e tem se revelado muito importante e com grande impacto na orientação do trabalho. Por outro, no que respeita à investigação em contexto organizacional, apesar de ser uma indústria em forte expansão, são diminutos os estudos realizados em organizações de cuidado animal.

Enquadramento Teórico

O presente enquadramento visa apresentar e clarificar os principais constructos envolvidos na presente proposta de investigação, bem como apresentar o estado da arte para cada um deles e, ainda, as hipóteses de investigação colocadas partindo da fundamentação teórica.

2.1. Trabalho com Animais e Bem-Estar Animal

Apesar de diariamente milhões de pessoas trabalharem envolvidas com animais, este tipo de trabalho não tem recebido atenção por parte da investigação na área das organizações. Por esta razão o conhecimento sobre a forma como o trabalho com animais afeta trabalhadores e organizações é hoje ainda bastante limitado. Adicionalmente, ao longo dos tempos o trabalho com animais tem sido olhado socialmente como um trabalho de menor relevância ou até mesmo classificado como um trabalho sujo (*dirty job*), apesar de todo o impacto económico que este representa hoje em diversas sociedades (Tallberg & Jordan, 2021).

O trabalho com animais deve ser entendido como abarcando duas grandes áreas diferenciadas, as organizações que instrumentalizam os animais, por exemplo para consumo como a indústria pecuária e os matadores. E, por outro lado, a indústria do cuidado animal, onde o animal é valorizado por si mesmo, assente numa filosofia de “salvar animais” promovendo o seu bem-estar e vida digna. O impacto que as condições de vida e morte dos animais tem nos profissionais irá depender de que área estes integram, sendo que nas organizações de instrumentalização animal parece existir um menor impacto, uma vez que estes profissionais não estabelecem uma relação emocional com os animais. Isto não significa que estes profissionais não tenham paixão pelos animais de uma forma geral, mas normalmente racionalizam os benefícios da instrumentalização de determinadas espécies (eg.: Schabram & Maitlis, 2017; Tallberg & Jordan, 2021), funciona como uma racionalização autoprotetora.

Posto isto, a presente investigação irá debruçar-se sobre os profissionais que integram a indústria de cuidado e bem-estar animal. O grupo de cuidadores animais é composto por um vasto grupo de profissionais que providenciam cuidados médicos e de outra natureza a uma grande variedade de animais. Inclui o trabalho em diversos contextos como por exemplo, quintas, centros veterinários, abrigos, lojas de animais, zoológicos, etc. (Fowler et al., 2016). Para estes profissionais uma parte relevante do seu trabalho diz

respeito a garantir o bem-estar físico e psicológico dos animais, bem como as suas liberdades fundamentais (Riggio et al., 2020).

Ao analisar o impacto que o trabalho com animais tem nos profissionais, apesar de ser uma área ainda pouco investigada e como tal pouco presente na literatura científica, têm existido indicadores inequívocos deste impacto. Por exemplo, Schabram e Maitlis (2017) realizaram um estudo qualitativo com 50 inquiridos cuidadores de animais onde verificam que os participantes identificaram como maiores desafios do seu trabalho a má gestão das organizações e más condições de trabalho, mas também aspetos morais e negligência com os animais. Os autores demonstraram que estes desafios colocam em causa a saúde psicológica e o bem-estar dos cuidadores animais, surgindo sintomas como tristeza e ansiedade. Além disso os autores revelaram que alguns dos cuidadores evidenciam cansaço e tristeza extrema, sentem-se em baixo e derrotados acabando por evidenciar motivação para deixar as organizações. Também na sua revisão de literatura Marton e colaboradores (2020) verificaram que investigações anteriores demonstravam elevados níveis de ansiedade, depressão, sofrimento psicológico e até ideação suicida entre veterinários e cuidadores animais, principalmente ao lidarem com a perda dos animais e com a dificuldade de gerir a culpa, por exemplo, em situações de eutanásia animal. Adicionalmente, Riggio e colaboradores (2020) num estudo com tratadores de animais num zoo canídeo verificaram que a perceção de bem-estar e de respeito pelas liberdades animais no seu zoo estavam positivamente relacionados com o satisfação laboral e bem-estar dos próprios tratadores.

Em suma, apesar de socialmente considerado um trabalho de menor relevância, o impacto económico da indústria animal é significativo para muitas sociedades (Tallberg & Jordan, 2021) e, além disso, apesar de escassa, a literatura começa a evidenciar que a forma como estas organizações gerem e cuidam dos seus animais tem impacto na saúde ocupacional, satisfação laboral e na intenção de saída dos seus trabalhadores (eg.: Schabram & Maitlis, 2017; Riggio et al, 2020).

2.2.Bem-Estar Individual

Nos anos 70, na segunda revolução da saúde tornou-se proeminente a origem do modelo biomédico e a prevenção de doenças. Esta revolução tornou-se eficaz no combate a comportamentos nocivos que estariam associados à mortalidade no século XX (Ribeiro & Cummins, 2008). Os princípios foram destacados pela promoção da saúde em vez da

doença e nasceram esses conceitos junto de estilo de vida, pela Organização Mundial de Saúde. O conceito de bem-estar tornou-se imprescindível ao conceito de saúde (Terris, 1975; O’Donnel, 1986). Compreende-se a saúde como um recurso para a vida e uma dimensão na qualidade de vida (Ribeiro & Cummins, 2008).

O bem-estar dos indivíduos é a combinação de uma vida agradável, boa e significativa. A vida agradável refere-se à busca e à habilidade de aumentar sentimentos positivos em relação ao presente, ao passado e ao futuro. Vida boa significa a utilização das forças pessoais de forma a alcançar gratificação genuína e abundante. Finalmente, a vida significativa está relacionada ao uso das forças pessoais para um propósito maior que o próprio indivíduo (Seligman, 2004).

A emoção positiva é a pedra angular da teoria do bem-estar, considera a felicidade e a satisfação com a vida, como medidas subjetivas, deixando de ser o objetivo de toda uma teoria (no caso da felicidade autêntica), para ser apenas um, dos fatores incluídos sob o elemento da emoção positiva (Seligman, 2012).

O bem-estar psicológico, por sua vez, manifesta-se por meio de um processo de busca do indivíduo pela excelência, que torna possível a realização de suas habilidades, estando assim relacionado ao funcionamento positivo. De acordo com Ryff e Keyes (1995), o bem-estar psicológico inclui seis componentes: autoaceitação (julgamentos positivos de si mesmo e de eventos passados); crescimento pessoal (percepção constante de desenvolvimento das habilidades); propósito na vida (convicção de que a vida é significativa); relações positivas (manutenção de relacionamentos saudáveis); domínio ambiental (aptidão para conduzir a vida e o contexto); autonomia (senso de independência). Tais elementos podem ser considerados como componentes-chave do bem-estar psicológico, pois representam o aspeto saudável e pleno do funcionamento humano (Ryff, & Singer, 2008).

A teoria do bem-estar proposta por Seligman (2012) é composta de cinco elementos: emoção positiva, *engagement*, sentido, relacionamentos positivos e realização. Destes elementos, a emoção positiva e o *engagement*, são os únicos que são subjetivos, ou seja, dependem apenas da percepção do trabalhador, os demais são analisados através da realidade apresentada por cada indivíduo.

O bem-estar subjetivo engloba a felicidade, satisfação, afetos positivos e é avaliado através da representação subjetiva da vida, onde os pensamentos e os sentimentos sugestionam o bem-estar. O bem-estar subjetivo é considerado a partir da experiência

individual da vida e dos processos cognitivos (Giacomoni, 2014). Este exige autoavaliação e apresenta duas componentes, a cognitiva, relacionada com a satisfação com a vida e a afetiva, que contem os afetos positivos e negativos (Matamá et al., 2017).

De acordo com Neto (2017), são algumas as características que definem os indivíduos e conseqüentemente o seu bem-estar. Estas características estão divididas por individuais, relações interpessoais, laborais e socioeconómicas. As características individuais são compostas por características genéticas e hereditárias; as relações interpessoais envolvem a relação do indivíduo com a sociedade e com o meio ambiente em que está inserido; as características laborais que permitem o acesso a recursos essenciais para o bem-estar do indivíduo que proporcionará qualidade de vida e um bem-estar com o trabalho; as características socioeconómicas internas e externas que influenciam o meio social, as leis culturais e ambientais.

São alguns os estudos recentes que nos demonstram que a forma como os cuidadores percebem o respeito pelas liberdades e direitos dos animais, bem como pelo seu bem-estar irá influenciar o seu próprio bem-estar individual (eg.: Schabram & Maitlis, 2017; Riggio et al, 2020. Riggio e colaboradores (2020) num estudo com tratadores de animais num zoo canídeo verificaram que a percepção de bem-estar animal e de respeito pelas liberdades animais no seu zoo estavam positivamente relacionados com o satisfação laboral e bem-estar dos próprios tratadores. Adicionalmente, Durston (2002) no seu livro intitulado *Emotional Well-being for Animal Welfare Professionals* reafirma que a equipe veterinária é profundamente afetada pelo bem-estar animal e pelas decisões que precisam tomar diariamente, estes fatores parecem acarretar riscos para o bem-estar e saúde mental destes profissionais.

Coloca-se assim a primeira hipótese de investigação:

Hipótese 1 (H1) - A percepção de bem-estar animal tem uma relação positiva significativo na autopercepção de bem-estar individual.

2.3.Intenção de Saída

O estudo das intenções de saída de uma organização não é um fenómeno recente, nas ultimas décadas tem sido alvo de estudo por parte da psicologia organizacional (Maertz & Campion, 1998), mas ainda assim, parece um tema cada vez mais emergente, destacando-se o número crescente de gestores e investigadores de diferentes áreas do

conhecimento que têm trabalhado sobre esta temática, principalmente por ela representar um importante factor para o desempenho financeiro das organizações (Freitas et al., 2022)

Atualmente, o desenvolvimento e sucesso das organizações advém grande parte da produtividade do trabalhador, sendo que este é um elemento fundamental de retenção de uma organização, pois os investimentos nos trabalhadores podem ser custos para a empresa quando este tem intenção de saída e concretiza. A saída de um trabalhador de uma organização exige um recrutamento e seleção externo (quando o processo é feito com novos candidatos) ou interno (quando existe uma seleção de trabalhadores já contratados). A integração de um novo colaborador exige uma nova formação e um processo de acolhimento. Assim sendo, a retenção é uma mais-valia para minimizar os custos (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007; Malik et al., 2011). Durante todo este processo de intenção de saída, não estando ainda concretizada, é sentido por parte da organização uma perda de produtividade do trabalhador (Mobley, 1982).

A investigação de Auerbach e colaboradores (2013) verificou que a variável pensar, procurar e agir estão correlacionadas e como tal, a intenção de saída constitui-se como uma bom preditor da saída voluntária da organização. Refere ainda que a intenção de saída é a vontade do abandono do trabalhador do seu atual emprego, que consequentemente consiste em pensar e procurar um novo emprego.

A Intenção de saída prende-se com uma ou mais condições de insatisfação por parte do trabalhador, fazendo com que este seja considerado um fenómeno pessoal (Silva, 2014). É percecionada como a possibilidade de o trabalhador abandonar a organização num momento próximo. A intenção de saída pode acontecer quando existe a oferta de um local de trabalho com melhores condições e pelo grau de insatisfação laboral (Macedo, 2008). É de extrema importância por parte da organização dispor dos seus recursos para entenderem as razões/motivações que estão por de trás das intenções de saída dos seus trabalhadores de forma a poder intervir (Armani & Goldstein, 2011).

Adicionalmente, Schabram e Maitlis (2017) demonstraram também que perante situações de negligencia animal, eutanásias sem razão aparente e outros episódios considerados desafiadores para a profissão os trabalhadores não só sentiam comprometida a sua saúde e bem-estar psicológico como evidenciavam intenção de abandonar a organização, postulando-se também, assim, a hipótese 2 da presente investigação:

Hipótese 2 (H2): A perceção de bem-estar animal tem uma relação negativa significativa com a intenção de saída dos colaboradores.

De acordo com Macedo (2008) apesar das organizações tentarem ao máximo reduzir o número de trabalhadores que deixam o seu posto de trabalho de forma voluntária, o bem-estar no trabalho influencia a decisão de abandonar ou permanecer no local, postulando-se a terceira hipótese de investigação:

Hipótese 3(H3): O bem-estar individual tem uma relação negativa significativa com a intenção de saída dos trabalhadores.

Assim, atendendo às relações supracitadas propõe-se ainda que:

Hipótese 4 (H4): O bem-estar individual tem um efeito mediador na relação entre a percepção de bem-estar animal e a intenção de saída dos colaboradores.

2.4. Chamamento

Nas últimas décadas a investigação e interesse sobre chamamento tem aumentado principalmente desde a sua introdução na literatura sobre comportamento organizacional (Dobrow et al., 2019). O conceito de chamamento teve uma origem religiosa e significava o chamamento divino para um trabalho moral e socialmente significativo (Dalton, 2001). Mas a investigação tem seguido outro caminho e autores têm orientado a pesquisa do chamamento revelando outras fontes de chamamento emergindo para além da perspetiva religiosa ou clássica, como por exemplo, as perspetivas neoclássicas e modernas. Dos principais autores e pioneira no estudo do chamamento neoclássico destaca-se Amy Wrzesniewski. Para a autora os indivíduos sentem o seu trabalho como um chamamento concebem o trabalho como moralmente indissociável da sua vida pessoal e central para a sua identidade individual, além disso o trabalho é visto como intrinsecamente recompensador e como uma fonte de preenchimento total que impulsionam o indivíduo a servir um bem maior (Wrzesniewski et al., 1997; Wrzesniewski, 2003).

O interesse crescente no chamamento está claramente relacionado com o facto de diversos estudos evidenciarem os benefícios quer individuais quer organizacionais, apesar de existir uma linha emergente de estudos que procuram destacar o lado negro do chamamento (Dobrow et al., 2019). Por exemplo, no lado mais positivo destaca-se a relação positiva do chamamento com a satisfação no trabalho e na vida, com a saúde mental e com o bem-estar e também com o compromisso, bem como, uma relação negativa com o absentismo e com a intenção de saída (eg.: Duffy et al., 2011; Wrzesniewski et al, 1997)

Focando, agora, o lado negro do chamamento, Bunderson e Thompson (2009) destacam que os tratadores animais manifestam um elevado chamamento e que, devido à sua paixão,

apesar de serem profissionais muitas vezes com elevados níveis de formação académica evidencia um elevado risco de exploração, têm remunerações baixas, estão disponíveis para os animais e conseqüentemente para a organização 24 horas, manifestando uma elevada propensão para sacrifícios físicos, monetários e familiares.

Podemos considerar que a motivação dos trabalhadores tratadores/cuidadores de animais também é influenciada pela percepção de bem-estar animal, uma vez que este parece ser o seu maior propósito. Por exemplo, cuidadores de animais apresentam o desejo de fazer a diferença na vida dos animais e ainda, identificam o cuidado aos animais como uma extensão deles próprios, reforçando assim a ideia de chamamento como propósito, identidade e paixão (eg.: Bunderson & Thompson, 2009; Schabram & Maitlis, 2017). Logo, quando de alguma forma estes sentem o seu propósito comprometido por ações, decisões ou políticas da organização onde trabalham poderão sentir o seu chamamento afetado. Coloca-se assim a hipótese 5 da presente investigação.

Hipótese 5 (H5): A percepção de bem-estar animal tem uma relação positiva significativa com o chamamento.

Num estudo muito recente com profissionais de saúde e educação (Hult, Saaranen & Lindström, 2023), verificou-se que o chamamento se encontra correlacionado com resultados positivos de saúde e bem-estar ocupacional. Também numa revisão de literatura recente (Dobrow et al., 2023) os autores destacam a controvérsia existente na literatura sobre as consequências positivas e negativas do chamamento, contudo após uma extensa revisão destacam que as evidências de que o chamamento está relacionado com o bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo são mais fortes do que o contrário.

Hipótese 6 (H6): O chamamento tem uma relação positiva significativa com o bem-estar individual.

Complementarmente, o modelo apresentado não se cinge a relações lineares, pois a realidade é mais complexa. Atendendo a que a investigação nos demonstra que os cuidadores animais tendem a viver a sua experiência profissional como um chamamento (Kelleman et al. 2020; Schabram & Maitlis, 2017). Por sua vez, o chamamento representa uma formas de trabalho mais significativas, os indivíduos que olham para o trabalho como um chamamento tende a vê-lo como uma extensão deles próprios, existindo um continuo entre o “Eu Pessoal” e o “Eu Profissional” (Wrzesniewski, 2003). Assim, quando os cuidadores de animais percecionam decréscimos no bem-estar animal devido a ações

externa (eg: organização), ao não estarem a cumprir o seu propósito, irão manifestar um decréscimo no seu bem-estar individual.

Hipótese 7 (H7): O chamamento tem um efeito mediador na relação entre a perceção de bem-estar animal e o bem-estar individual dos trabalhadores.

Por outro lado, os trabalhadores com orientação de chamamento estão mais dispostos a investir o seu tempo e energia nas suas tarefas profissionais, mas também mais comprometidos com estas e com o seu propósito. Consequentemente, estão também mais comprometidos com as organizações que partilham o propósito e lhes dão a oportunidade de colocá-lo em prática (Duffy et al., 2018) mas também com as organizações que lhes permitem seguir o seu propósito. Num estudo mais recente de Marthens colaboradores (2022), foi evidenciado que para além de estarem mais envolvidos no seu trabalho os trabalhadores com orientação de chamamento apresentam menores intenções de saída que trabalhadores com orientação de carreira. Este resultado foi ao encontro do estudo realizado em 2021 por Rosa, Vianello e Gallian (2021) que verificaram que o chamamento prediz negativamente a intenção de saída dos trabalhadores, explicando-a em 22%. Coloca-se assim a oitava e nona hipótese da presente investigação.

Hipótese 8 (H8): O chamamento tem uma relação negativa significativa com a intenção de saída dos trabalhadores.

Hipótese 9 (H9): O chamamento tem um efeito mediador na relação entre a perceção de bem-estar animal e a intenção de saída dos colaboradores.

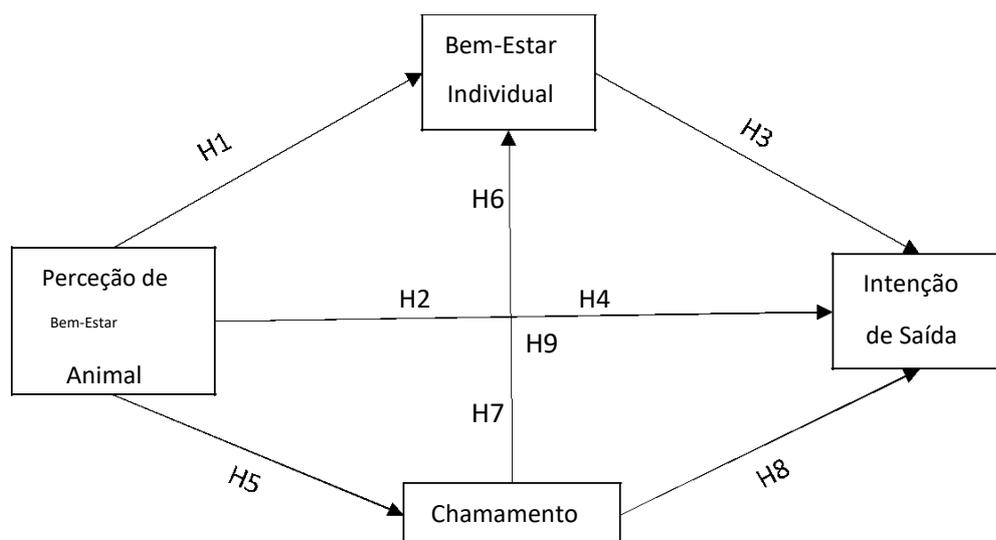


Figura 1: Modelo conceptual de Investigação (elaboração própria).

Método

3.1. Design do Estudo

O presente estudo tem por base o paradigma pós-positivista, terá, então, um cariz quantitativo, pois pretende medir e diferenciar variáveis através de uma análise estatística. A sua natureza é transversal por ser realizada num único momento. Além disso é correlacional porque é pretendido estudar a relação da perceção de bem-estar animal com a auto perceção de bem-estar individual, chamamento e intenções de saída da organização.

3.2. Amostra

A amostra deste estudo é composta por 153 participantes, 68% do sexo feminino e 32% do sexo masculino e apresentam uma idade média de 38.03 anos (DP= 11.31 anos). Todos os respondentes trabalham e residem em Portugal, mas a amostra é composta por profissionais de diferentes nacionalidades, 89% são de nacionalidade Portuguesa, 7.8% de nacionalidade Brasileira e 3.2% têm outra nacionalidade (eg.: Espanhola, Francesa, Romena e Sul Africana).

No que respeita à escolaridade 2% tem o 3^a ciclo, 19.6% concluiu o ensino secundário, 7.2% conclui um curso de especialização tecnológica, 41.2% tem licenciatura, 28.1% concluiu o mestrado e 2% tem doutoramento. No que respeita às suas funções, 30.7% dos respondentes são veterinários(as), 20.9% são tratadores(as) de animais, 15% prestadores (as) de cuidado animal, 14.4% treinadores (as) de animais, 6.5% são auxiliares de veterinária, 3.9% são enfermeiros(as) veterinária e por fim, 8.5% desempenham outras funções ligadas ao cuidado diário de animais.

No que respeita às instituições onde os participantes exercem a sua atividade associada ao bem-estar animal, 33.3% trabalha em clínicas veterinárias, 23.5% trabalha em canis/ gatis, 20.9% trabalha em zoológicos, 9.8% trabalha em parques animais e 9.2% em associações de proteção animal, 3.3% trabalha em outras organizações promotoras de bem-estar animal. Em média os participantes trabalham nas suas instituições há 3.63 anos (DP=1.61).

3.3. Instrumentos

Para este estudo os instrumentos que serão utilizados para a colheita de dados serão repartidos por duas partes diferenciais, a primeira será apresentada o consentimento informado que apresentará as características do estudo e um questionário sociodemográfico

que irá permitir uma caracterização da amostra em estudo, o segundo momento será aplicado quatro escalas “Escala de Chamamento”, “escala de intenções de saída” “escala de percepção de bem-estar animal” e a “escala de bem-estar pessoal”.

No que diz respeito à recolha de dados sociodemográficos, esta secção será composta por um conjunto de questões, que tem o fim de avaliar as características sociodemográficas do indivíduo – Sexo; idade; pais; estado civil; habilitações académicas; função; características da função; tempo de atividade profissional; tempo na organização;

3.3.1. Escala de Chamamento

A escala de chamamento utilizada na presente investigação foi retirada do Questionário de Orientação para o Trabalho desenvolvida e validada por Pitacho, Palma e Correia (2019). Esta escala conta com 15 itens respondidos numa escala de *Likert* de 10 pontos, em que 1=Discordo totalmente e 10= concordo totalmente. Na presente investigação foi necessária remoção de 4 itens (ver anexo II). Posto isto, em termos estatísticos confirmou-se a unifatorialidade da escala e os testes de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 (55) = 1320,887$; $p < .000$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .932$) asseguram a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Adicionalmente, a escala de chamamento apresenta uma variância explicada de 64.83% e uma consistência interna elevada (α -cronbach=. 94)

3.3.2. Escala de Intenções de Turnover

A escala de intenções de saída organizacional tem por base o modelo de turnover desenvolvido por Mobley e a sua equipa em 1978 e foi desenvolvida e adaptada para a população portuguesa por Bártole-Ribeiro (2018) Esta versão da escala conta com um total de 6 itens. Os itens devem ser respondidos através de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos (“Não se aplica rigorosamente nada a mim”= 1; “Aplica-se totalmente a mim”= 5). Esta escala apresenta a necessidade de calcular o score medio da escala e inverter o item 1 e 6, os scores elevados desta escalam indicam índices elevados de intenções de saída (Bártole-Ribeiro, 2018). No presente estudo, a nível estatístico os dados dos testes de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 (15) = 693,166$; $p < .000$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .877$) asseguram a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Adicionalmente, verifica-se que apresenta uma variância explicada de 72,80% e, no que concerne à fiabilidade interna apresenta uma alpha de Cronbach de .92.

3.3.3. *Escala de Percepção de Cuidado e Bem-Estar Animal*

O cuidado e bem-estar animal é um construto central na presente investigação, contudo não foi possível encontrar na literatura uma escala publicada para o devido efeito, muito possivelmente devido à prevalência de estudos qualitativos na área em detrimento dos estudos quantitativos como aqui se apresenta. Neste sentido foi construída com base na literatura e no significado do construto uma escala de cuidado e bem-estar animal, onde se pretende aferir sobre a percepção dos trabalhadores acerca do cuidado e respeito que as organizações apresentam pelo bem-estar dos animais com que trabalham. Foi construída uma escala de 5 itens que foi alvo de um pré-teste anterior apresentado na secção de resultados desta dissertação. Os 5 itens que compõem a escala são respondidos numa escala de *Likert* de 5 pontos, em que 1=Discordo Totalmente e 5= Concordo Totalmente. Baixos valores na escala significam a percepção dos trabalhadores da prestação de cuidados insuficientes no Bem-Estar Animal por parte da organização enquanto valores elevados da escala significam a percepção de prestação de bons cuidados no bem-estar animal pela organização. Na presente investigação, tal como já tinha acontecido com o pré-teste a escala apresenta um bom ajustamento visível pelos valores do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(10) = 356.680$; $p < .000$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .87$). A escala demonstrou-se unifatorial com uma variância explicada de 66.01%. Adicionalmente, a escala de percepção de cuidado e bem-estar animal (EPCBEA) apresenta níveis elevados de consistência interna (α -cronbach=. 85)

3.3.4. *Escala de Bem-Estar Individual*

A escala de Bem-Estar Individual foi desenvolvida a partir da *Comprehensive Quality of Life Scale* (Cummins et al., 1994) e foi traduzida e validada para a população português por Pais Ribeiro e a sua equipa em 2008. Esta escala é composta por 8 itens. Os itens devem ser respondidos quanto satisfeitas estão com cada item, através de uma escala de *Likert* de 10 pontos, no centro uma posição neutra. (“extremamente insatisfeito” = 0; “extremamente satisfeito” = 10). Para a presente investigação foi removido um item da escala por apresentar uma carga fatorial extremamente baixa (.126), nomeadamente o item de satisfação pessoal com a espiritualidade ou religião. Assim, para o presente estudo a escala de bem-estar pessoal contou com 7 itens e apresentou indicadores favoráveis á sua utilização. Os testes de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(21) = 641,641$; $p < .000$) e da estatística de Kaiser-Meyer-

Olkin (KMO =.879) asseguram a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Verificou-se ainda estrutura unifatorial e uma variância explicada de 65.16%. Adicionalmente apresenta também uma boa fiabilidade interna (α -cronbach= .91).

3.4. Procedimentos e Procedimentos Estatísticos

Numa primeira etapa foi desenvolvida e testada uma primeira versão escala de percepção de cuidado e bem-estar animal. Após desenvolvida a escala foi distribuída online, via *google forms*, através da técnica bola de neve.

Após o teste de validação estatística da escala (ver resultados), o questionário foi contruído e composto por dados sociodemográficos e as escalas já apresentadas. Antes da sua distribuição o protocolo de investigação foi submetido e validado pela comissão científica do curso de Mestrado em Psicologia do Trabalho e Saúde Ocupacional. O questionário foi depois distribuído online, em *google forms*, através de redes sociais e profissionais, bem como, disseminado através do email de organizações que trabalham com animais.

No que concerne à análise estatística recorreu-se ao SPSS da IBM e ao macro *Process* do Hayes para SPSS.

Para o pré-teste da escala de percepção de cuidado e bem-estar animal realizou-se uma análise descritiva da escala através de medidas de dispersão (média, desvio-padrão, assimetria e curtose) por item. Posteriormente realizou-se a análise fatorial exploratória com recurso ao teste das componentes principais com recurso ao método de extração de fatores com valor próprio superior a 1. Para confirmar a adequação dos dados ao modelo executou-se o teste de esfericidade de Barlett e a estatística de Kaiser-Meyer-Olkins (KMO). Por fim no que á confiabilidade diz respeito utilizou-se o α -cronbach ($\alpha > .60$). Este teste foi utilizado para todas as medidas do presente estudo.

Procedeu-se à análise descritiva (média e desvio padrão) para cada variável em estudo. Também para cada variável comparou-se o resultado média com o ponto médio da escala através do teste *t-student* para uma amostra. Posteriormente realizou-se a comparação das médias, para as variáveis em estudo, por variáveis sociodemográficas. Primeiramente testou-se a normalidade da distribuição através do teste *Kolmogorov-Smirnov* ($p < .05$) e a homogeneidade das variâncias pelo teste de *Levene* ($p < .05$). Em seguida, na comparação por género utilizou-se o *t-student* para duas amostras tendo sido consideradas estatisticamente significativas diferenças cujo *p-value* do teste foi igual ou inferior a .05.

Para as restantes variáveis sociodemográficas estudadas foi realizado a ANOVA a um fator e o teste *post-hoc HSD* de *Tukey*, também foram consideradas estatisticamente significativas diferenças cujo *p-value* do teste foi igual ou inferior a .05.

Por forma a medir a relação estatística entre as variáveis em estudo executou-se o teste do coeficiente de correlação de *Pearson*. Posteriormente, recorreu-se a regressão linear com o método “enter” para verificar o efeito preditor das variáveis em estudo. O pressuposto de independência foi testado através do teste de Durbin-Watson e o VIF foi utilizado para diagnosticar a multicolinearidade. Considerou-se para todas as análises uma probabilidade de erro tipo I (α) de .10. Recorreu-se, também, ao uso da regressão linear múltipla para avaliação do efeito de predição de mais de uma variável na variável independente através do método *stepwise* com os seguintes níveis de significância, $\alpha=.05$ para o valor “Entry” e $\alpha=.10$ para “Removal”, tendo-se considerado também uma probabilidade de erro tipo I (α) de .10 para todas as análises.

Por fim, para verificação dos efeitos de mediação em estudo utilizou-se o modelo 4 (mediação) e o modelo 6 (mediação em série) do PROCESS 4.1, recorrendo ao procedimento de amostragem *bootstraps* (5000) com intervalos de confiança de 95%, que permitiu gerar intervalos de confiança para os efeitos calculados. A regra de decisão de aceitar ou rejeitar a mediação baseou-se na avaliação desses intervalos. De acordo com Hayes (2021) se o intervalo de confiança não incluir o valor zero, o efeito mediador deve ser aceite, caso contrário deve ser rejeitado.

Resultados

A presente secção encontra-se dividida em 4 subsecções, primeiramente a secção de pré teste da escala de percepção de cuidado e bem-estar animal, posteriormente apresenta-se a análise descritiva das variáveis em estudo, depois o estudo correlacional entre as mesmas, e por fim o teste das hipóteses de medição.

4.1. Pré-teste Escala de Percepção de Cuidado e Bem-Estar Animal

Na literatura explorada a avaliação da percepção de bem-estar animal tem sido realizada de forma qualitativa via entrevista. Devido a este facto, e salvo melhor análise, não foi possível encontrar na literatura um instrumento que avalia-se a percepção de bem-estar animal de forma quantitativa como os objetivos deste estudo necessitavam. Posto isto, e atendendo à literatura existente, construiu-se uma Escala de Percepção de Cuidado e Bem-estar Animal (EPCBEA) e realizou-se o seu estudo fatorial e de fiabilidade.

Este pré-teste contou com 41 participantes, 72% era do sexo feminino e apresentavam uma média de idades 32.27 anos (DP=7.57 anos). Todos os inquiridos apresentavam funções relacionados ao cuidado animal (35% veterinários(as); 21% tratadores(as) de animais; 19% treinadores(as) de animais e, 25% auxiliares de veterinário(a)). No que concerne à escolaridade da amostra para este pré-teste 14.6% têm o ensino secundário, 9.8% têm um curso de formação superior profissional, 34.1% possuem licenciatura e 41.5% têm mestrado.

No que respeita à escala de medida utilizada recorreu-se a uma escala tipo Likert de 5 pontos, sendo que “1 - Discordo Totalmente” e “5 - Concordo Totalmente”. Contudo o último item apesar de medido numa escala de Likert de 5 pontos, as suas respostas variam entre “1- Bem-estar Negativo”, “3 – bem-estar neutro” e “5- Bem-estar Positivo” Na sua versão original a escala possuía 5 itens (Tabela 1).

Tabela 1:

Itens que compõem a versão original da EPCBEA

-
- Item 1 - A organização onde trabalho preocupa-se com o bem-estar dos animais.
 - Item 2- A organização onde trabalho não coloca o lucro à frente do bem-estar animal.
 - Item 3- A organização onde trabalho não coloca o lucro à frente do bem-estar animal.
 - Item 4- A organização onde trabalho tem condições adequadas para garantir o bem-estar animal.
 - Item 5 - Considero que os animais na organização onde trabalho apresentam de uma forma geral:
-

Realizou-se a análise descritiva da escala apresentando-se para cada item a sua média, desvio-padrão, valores de assimetria e curtose (Tabela 2).

Tabela 2

Estatísticas Descritivas (Média, desvio-padrão, Assimetria e Curtose por cada item da EPCBEA)

	N	Média	Desvio-Padrão	Assimetria		Curtose	
				Erro	Erro		
		M	DP	Estatística	Padrão	Estatística	Padrão
Item 1	41	4.12	.872	-.722	.369	-.161	.724
Item 2	41	3.63	1.260	-.516	.369	-.937	.724
Item 3	41	4.07	.905	-.787	.369	-.019	.724
Item 4	41	4.49	.597	-.693	.369	-.427	.724
Item 5	41	3.98	.689	-.451	.369	.683	.724

De acordo com os dados obtidos a normalidade univariada foi assumida como valor de assimetria $< |3|$ e curtose $< |8|$) (Kline, 2016)

A análise da validade fatorial da escala foi testada com recurso à análise das componentes principais recorrendo ao método de extração com valores próprios superiores a 1 e sem rotação. Os testes de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(10) = 74.726$; $p < .001$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .811) asseguram a boa adequação dos dados ao modelo em análise.

Análise permitiu extrair 1 fator, $\lambda=3.05$, ou seja, demonstrou que a escala proposta é unidimensional (Tabela 3), com uma variância explicada de 61.07%.

Tabela 3

Matriz de componentes^a

	Componente
	1
Item 1	.831
Item 2	.720
Item 3	.841
Item 4	.801
Item 5	.704

NOTA: Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Adicionalmente realizou-se o estudo da fiabilidade da escala tendo-se verificado que a mesma apresenta um α -cronbach de .81.

Assume-se que a amostra é limitada e não foram realizados todos os testes recomendados para uma validação de escala, nomeadamente, para além da análise fatorial exploratória deveria ter sido realizada a análise fatorial confirmatória e, ainda uma validação cruzada de subamostras. Adicionalmente deveria ter sido executado o teste da validade externa da escala. Apesar disso, e atendendo aos bons resultados obtidos e a inexistência de outra medida quantitativa, utilizou-se a EPCBEA no presente estudo, mantendo-se a sua versão original.

4.2. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

De acordo com a análise descritiva realizada verificou-se que de forma global a amostra apresenta valores elevados ao nível da perceção do bem-estar animal, mas também ao nível da auto perceção de bem-estar (tabela 4)

Tabela 4

Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo (Média e Desvio-Padrão)

	Média	Desvio Padrão	N
BE_A	4.3752	.67641	153
BE_I	7.5397	1.51427	153
Chamamento	7.5175	1.89853	153
IS_T	1.8965	1.04644	153

No que concerne à variável perceção de bem-estar animal ($M= 4.37$; $DP=.68$), medida numa escala de Likert de 5 pontos, a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente acima ($t(152)= 34.290$; $p<.001$; $d=1.51$) do ponto central da escala (2.5). Por sua vez, na análise da variável bem-estar individual ($M=7.53$; $DP=1.51$), medida numa escala de Likert de 10 pontos, a média apresentada encontra-se, também, significativamente acima ($t(152)= 20.745$; $p<.001$; $d=.67$) do ponto de corte da escala (5).

No mesmo sentido encontra-se a variável chamamento ($M=7.51$; $DP=1.89$), medida numa escala de Likert de 10 pontos, apresenta uma média significativamente superior ao ($t(152)=16.402$; $p <.001$; $d=1.89$) ponto médio da escala (5).

Em sentido contrário, a variável intenções de saída ($M=1.89$; $DP=1.05$), medida numa escala de Likert de 5 pontos, apresenta níveis significativamente inferiores ($t(152)=-7.133$; $p < .001$; $d=1.05$) ao ponto central da escala (2.5).

Posto isto, de forma global, pode verificar-se que os participantes do estudo demonstram, baixos níveis de intenção de saída, contrariamente aos seus níveis elevados de percepção de bem-estar animal, chamamento e bem-estar individual que apresentam níveis superiores à média.

Ainda no que concerne à estatística descritiva das variáveis em estudo verifica-se que no que concerne ao género dos participantes (tabela 4) apenas se registam diferenças significativas para a variável chamamento ($t(151)=2.933$, $p < .005$). Ou seja, as mulheres ($M=7.82$; $dp=1.75$) apresentam valores de chamamento significativamente superiores aos níveis apresentados pelos homens ($M=6.88$; $dp=2.05$).

Tabela 5

Comparação (teste t-student) de médias por género do participante.

	Género	Média	Desvio Padrão	t	gl	Valor P
Bem-estar Animal	Feminino	4.41	.61	1.020	151	.309
	Masculino	4.29	.79			
Bem-estar individual	Feminino	7.47	1.58	-.716	151	.475
	Masculino	7.66	1.38			
Chamamento	Feminino	7.82	1.75	2.933	151	.002
	Masculino	6.88	2.05			
Intenções de saída	Feminino	1.85	1.06	-.756	151	.225
	Masculino	1.99	1.02			

No que respeita à comparação entre funções para as variáveis em estudo podemos considerar que a função exercida teve um efeito estatisticamente significativo para as variáveis bem-estar animal ($F(6;146)=4.075$; $p < .001$) e para o chamamento ($F(6;146)=4.491$; $p < .001$). Na comparação par a par verificou-se, então que ao nível da percepção de bem-estar animal os treinadores de animais ($M=4.67$) apresentam valores significativamente mais elevados que os prestadores de cuidado animal ($M=4.06$) e os tratadores de animais ($M=4.03$). Também os veterinários ($M=4.51$) apresentam valores significativamente superiores na variável percepção de bem-estar animal que os tratadores de animais. No que diz respeito á variável chamamento os veterinários($M=6.47$)

apresentam valores inferiores aos treinadores de animais ($M=8.32$), aos prestadores de cuidado animal ($M=8.06$) e ainda aos tratadores de animais ($M=7.93$). Não se registam diferenças significativas entre as restantes funções, nem para as restantes variáveis.

Testou-se, ainda o efeito do tipo de organização nas variáveis em estudo, tendo-se verificado que o tipo de organização teve um efeito estatisticamente significativo para as variáveis bem-estar animal ($F(5;147) = 23.051$; $p < .001$), chamamento ($F(5;147) = 7.13$; $p < .001$) e intenções de saída ($F(5;147) = 5.136$; $p < .001$). No que diz respeito à perceção de bem-estar animal verifica-se que esta é significativamente inferior nos zoológicos ($M=3.69$) e nas outras organizações de bem-estar animal ($M=3.08$) quando comparados com as restantes, nomeadamente parques animais ($M=4.60$), clínicas veterinárias ($M=4.60$), canis/gatis ($M=4.63$) e associações/organizações de proteção animal ($M=4.66$). Entre estas últimas não se registam diferenças significativas. Relativamente ao chamamento há uma diferença significativa entre os profissionais que trabalham em canis/gatis ($M=8.72$) e os profissionais que trabalham em clínicas veterinárias ($M=6.52$). por fim, em relação às intenções de saída, os profissionais a trabalhar em zoológico ($M=2.58$) são os que apresentam as intenções de saída mais elevadas e significativamente superiores aos profissionais que trabalham nos parques animais ($M=1.46$) e nos canis/gatis ($M=1.49$). Além de apresentarem níveis mais elevados de intenção de saída, os profissionais dos zoológicos são os que percecionam menores níveis de bem-estar animal na sua organização.

4.3. Associação entre as Variáveis em Estudo

Para compreender as relações das variáveis em estudo foi realizado um teste correlacional bivariado entre as variáveis (Tabela 6).

A perceção de bem-estar animal encontra-se significativamente e positivamente associado ao bem-estar individual ($r = .297$; $p < .001$), como tal, a H1 (A perceção de bem-estar animal tem uma relação positiva significativo na auto perceção de bem-estar individual) foi corroborada. Ou seja, quanto maior for a perceção dos trabalhadores do cuidado e bem-estar animal proporcionado pelas organizações maior será a sua perceção de bem-estar individual.

Tal como esperado após revisão literária, a perceção de bem-estar animal apresenta uma correlação significativa e negativa com as intenções de saída dos trabalhadores ($r = -.374$; $p < .001$), assim a H2 (A perceção de bem-estar animal tem uma relação negativa

significativa com a intenção de saída dos colaboradores), foi também corroborada também. Ou seja, quanto maior for a percepção dos trabalhadores do cuidado e bem-estar animal proporcionado pelas organizações menores serão as suas intenções de saída.

Verifica-se, também, que o bem-estar individual apresenta uma correlação significativa e negativa com a intenção de saída dos trabalhadores ($r=-.361$; $p<.001$). Desta forma, tal como esperado, H3 (O bem-estar individual tem uma relação negativa significativa com a intenção de saída dos trabalhadores) foi corroborada, indicando que quanto maiores os níveis de bem-estar individual menor serão as intenções de saída.

No que diz respeito a H5 (O bem-estar individual tem uma relação positiva significativa com o chamamento) também foi corroborada ($r=.239$; $p<.001$). Ou seja, quanto mais o trabalhador perceber como elevado o bem-estar dos animais na sua organização maiores serão os seus níveis de chamamento.

Tabela 6

Teste de Correlações entre as Variáveis em Estudo (Coeficiente de Correlação de Pearson)

		BE_A	BE_I	Chamamento	IS_T
BE_A	Correlação de Pearson	1	.297**	.239**	-.374**
	Sig. (2 extremidades)		.000	.003	.000
	N	153	153	153	153
BE_I	Correlação de Pearson	.297**	1	.419**	-.361**
	Sig. (2 extremidades)	.000		.000	.000
	N	153	153	153	153
Chamamento	Correlação de Pearson	.239**	.419**	1	-.304**
	Sig. (2 extremidades)	.003	.000		.000
	N	153	153	153	153
IS_T	Correlação de Pearson	-.374**	-.361**	-.304**	1
	Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.000	
	N	153	153	153	153

** . A correlação é significativa no nível .01 (2 extremidades).

Analisando, agora, a relação entre bem-estar individual e chamamento ($r=.419$; $p<.001$) verifica-se que H6 (O chamamento tem uma relação positiva significativa com o bem-estar individual.) foi, também, corroborada. Quanto maiores os níveis de chamamento de um profissional mais elevados serão os seus níveis de bem-estar individual.

Por fim, H8 (O chamamento tem uma relação negativa significativa com a intenção de saída dos trabalhadores) foi corroborada, o chamamento apresenta uma correlação significativa negativa com a intenção de saída ($r=-.304$; $p<.001$). Ou seja, quanto mais elevado for o chamamento dos trabalhadores menor será a sua intenção de saída.

Tal como é possível observar todas as variáveis em estudo apresentam relações significativas entre si.

Posto isto, segue-se a análise no sentido de testar as hipóteses de mediação colocadas (H4, H7, H9).

4.4. Teste das Hipóteses de Medição e Moderação

Para testar estas hipóteses recorreu-se ao teste de regressão linear simples múltipla e ao Macro Process.

Através da regressão linear simples verificou-se que a perceção do bem-estar animal tem um efeito significativo e positivo no bem-estar individual auto percebido ($\beta =.297$; $p <.001$). O modelo é estatisticamente significativo ($F(1, 151) = 14.616$; $p <.001$) e explica 8.2% da variabilidade da auto perceção de bem-estar individual. Recorrendo ao mesmo teste, a perceção de bem-estar animal também é um fator preditor da intenção de saída dos trabalhadores ($\beta =-.374$; $p <.001$). Este modelo é, também, estatisticamente significativo ($F(1, 151) = 24.589$; $p <.001$) e explica 13.4% da variabilidade da intenção de saída. Também o modelo de regressão entre a perceção de bem-estar individual e a intenção de saída é estatisticamente significativo ($\beta =-.361$; $F(1, 151) = 22.573$; $p <.001$) e, verifica-se que o bem-estar individual explica em 12.4% a variabilidade da intenção de saída dos colaboradores.

Posto isto, avançou-se para o teste de regressão linear múltipla por forma a verificar se a perceção de bem-estar animal e a auto perceção de bem-estar individual predizem conjuntamente a intenção de saída dos colaboradores.

Verifica-se, então que o modelo é estatisticamente significativo e que juntas as duas variáveis explicam em 19.8% a variabilidade da intenção de saída dos trabalhadores.

Para testar a hipótese 7 (O bem-estar individual é uma variável mediadora na relação entre a perceção de bem-estar animal e a intenção de saída) recorreu-se a Process (modelo 4).

Tabela 7

Regressão Linear Multipla (método stepwise) para efeito do bem-estar animal e bem-estar individual na intenção de saída dos colaboradores

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Bem-estar animal				-.293*	-3.845*	< .001
	Intenção de saída	19.709*	.198	-.274*	-3.597*	< .001
Bem-estar individual						

Nota: *p<.001

Verifica-se, então que a variável percepção de bem-estar individual é de facto uma variável mediadora da relação entre a percepção de bem-estar animal e a intenção de saída dos trabalhadores, o efeito indireto de X (bem-estar animal) em Y (intenção de saída) via variável M (bem-estar individual) é significativo (a*b: β=- .126; 95% CI= -.1526; -.0254), contudo o efeito direto da percepção de bem-estar animal na intenção de saída dos trabalhadores mantém-se, também significativo (C’: β=- .452; p<.001), apesar de ser menor que o efeito total (C: β=- .578; p<.001). Ou seja, estamos perante uma mediação parcial que explica 20.8% da intenção de saída dos trabalhadores, logo, H4 (O bem-estar individual tem um efeito mediador na relação entre a percepção de bem-estar animal e a intenção de saída dos colaboradores) foi corroborada.

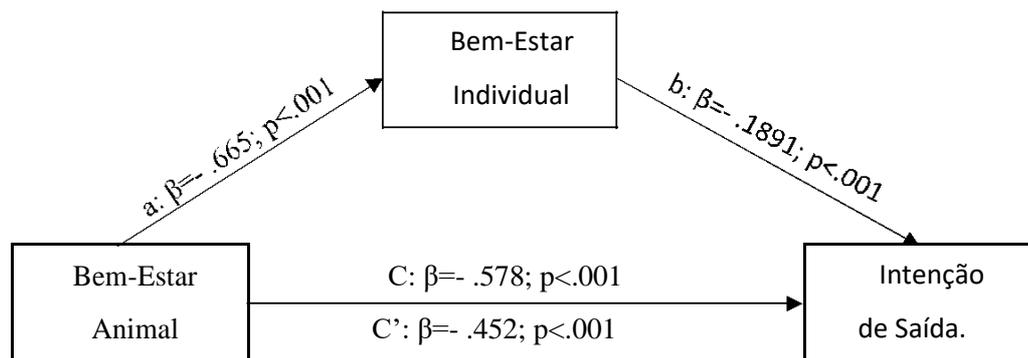


Figura 2: Efeito de mediação Bem-estar animal > Bem-estar individual > intenção de saída (Modelo 4 do PROCESS)

Seguindo agora a análise para a H7 (O chamamento tem um efeito mediador na relação entre a percepção de bem-estar animal e o bem-estar individual dos trabalhadores) com

recurso à regressão linear simples testou-se o efeito preditor do chamamento na auto percepção de bem-estar individual ($\beta = .419$; $p < .001$), sendo que se encontrou um modelo estatisticamente significativo ($F(1, 151) = 32.211$; $p < .001$). Este modelo explica 17.6% da variabilidade da auto percepção de bem-estar. De seguida, realizou-se a regressão linear múltipla através do método stepwise contemplando o efeito mutuo do chamamento e da percepção de bem-estar animal na auto percepção de bem-estar individual. Encontrou-se um modelo significativo que explica 21.7% da variabilidade da auto percepção de bem-estar individual dos trabalhadores.

Tabela 8

Regressão Linear Múltipla (método stepwise) para efeito do bem-estar animal e chamamento no bem-estar individual dos trabalhadores

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p-value
Bem-estar animal	Bem-estar individual	20.767*	.217	.209*	2.804*	.006
				.369*	4.963*	< .001
Chamamento						

Nota: * $p < .001$

Tal como nos testes anteriores utilizou-se o modelo 4 do PROCESS para aferir sobre o efeito mediador do chamamento na relação entre o bem-estar animal e o bem-estar individual.

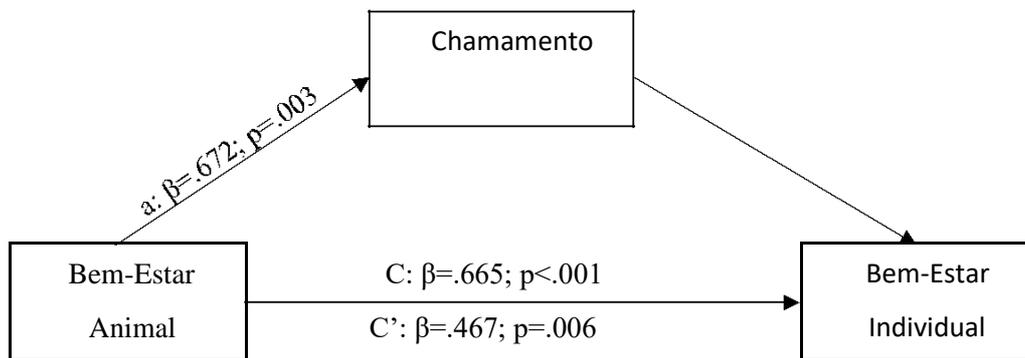


Figura 3: Efeito de mediação Bem-estar animal > chamamento > bem-estar individual (Modelo 4 do PROCESS)

Podemos, então, verificar que o efeito indireto de X (Bem-estar animal) em Y (bem-estar individual) via variável M (bem-estar individual) é significativo ($a*b$: $\beta=.1979$; 95% CI=.0530; .3978), contudo o efeito direto da percepção de bem-estar animal no bem-estar individual dos trabalhadores mantém-se, também significativo (C' : $\beta=.467$; $p=.006$), apesar de ser menor que o efeito total (C : $\beta=.665$; $p<.001$). Ou seja, estamos perante uma mediação parcial que explica 21.7% do bem-estar individual dos trabalhadores, logo, H7 foi corroborada.

Para finalizar testou-se H9 (O chamamento é uma variável mediadora na relação entre a percepção de bem-estar animal e a intenção de saída) executou-se, primeiramente uma regressão linear simples para verificar se o chamamento prediz a intenção de saída dos trabalhadores O modelo obtido é um modelo estatisticamente significativo ($F(1, 151) = 15.411$; $p < .001$), pelo que podemos afirmar que o chamamento prediz a intenção de saída dos trabalhadores ($\beta = -.304$; $p < .001$), explicando 8.7% da sua variabilidade. Verificou-se, ainda, que a percepção de bem-estar animal tem um efeito preditor ($\beta = .239$; $p = .003$) no chamamento dos trabalhadores, através da regressão linear simples encontrou-se um modelo estatisticamente significativo ($F(1, 151) = 9.180$; $p < .003$). A variabilidade de chamamento explicada pela percepção de bem-estar animal é de apenas 5.1%

Através da regressão linear múltipla verificou-se que a percepção de bem-estar animal e o chamamento são preditores significativos da intenção de saída dos trabalhadores e juntos explicam em 17.8% a variabilidade da sua variabilidade.

Tabela 8

Regressão Linear Múltipla (método stepwise) para teste do efeito do bem-estar animal e chamamento na intenção de saída dos colaboradores

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Bem-estar animal	Intenção de saída	17.449*	.178	-.319*	-4.216*	< .001
				-.228*	-3.008*	< .001
Chamamento						

Nota: * $p < .001$

Tal como anteriormente testou-se o efeito mediador através do Process (modelo 4).

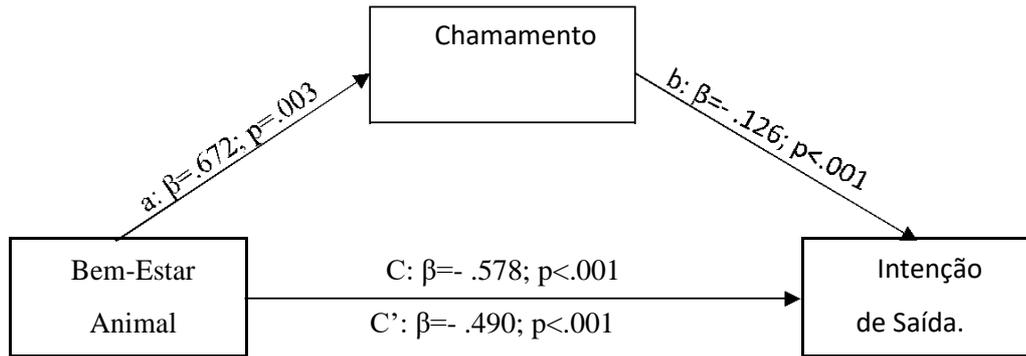


Figura 4: Efeito de mediação Bem-estar animal > chamamento > bem-estar individual (Modelo 4 do PROCESS)

Verifica-se, então que a variável chamamento é de facto uma variável mediadora da relação entre a percepção de bem-estar animal e a intenção de saída dos trabalhadores. O efeito indireto de X (Bem-estar animal) em Y (intenção de saída) via variável M (chamamento) é significativo ($a*b: \beta = -.0844; 95\% \text{ CI} = -.1262; -.0084$), contudo o efeito direto da percepção de bem-estar animal na intenção de saída dos trabalhadores mantém-se, também significativo ($C': \beta = -.490; p < .001$), apesar de ser menor que o efeito total ($C: \beta = -.578; p < .001$). Ou seja, estamos perante uma mediação parcial que explica 18.9% da intenção de saída dos trabalhadores, logo, H9 foi, também, corroborada.

Posto isto não se poderia encerrar a análise sem testar o efeito de mediação em série, apesar do mesmo não estar contemplado nas hipóteses de investigação colocadas à priori.

Testou-se, então, a mediação em série com recurso ao PROCESS utilizando-se o modelo 6.

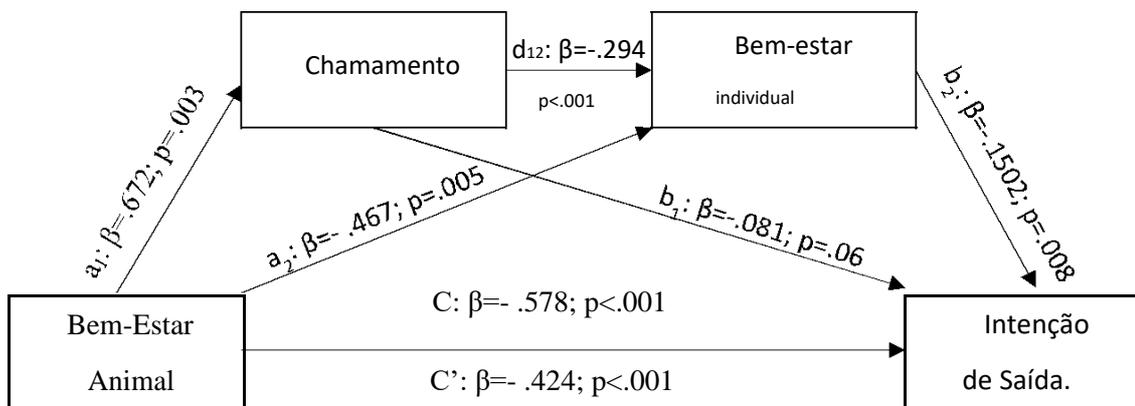


Figura 5: Modelo de Medição em Série bem-estar animal > chamamento > bem-estar individual > intenção de saída (Modelo 6 do PROCESS)

Podemos, então, verificar que existe uma medição em série entre a percepção de bem-estar animal (X) e a intenção de saída dos colaboradores (Y), que apresenta dois mediadores, nomeadamente o chamamento (M1) e auto percepção de bem-estar individual (M2). O efeito indireto total é significativo ($\beta = -.1545$; 95% CI= $-.2806$; $-.0624$), contudo o efeito direto do bem-estar animal nas intenções de saída dos colaboradores, mesmo na presença dos mediadores continua a ser significativo (C': $\beta = .424$; $p < .001$). Podemos, então, considerar uma medição em série parcial e explica 22.6% da intenção de saída dos trabalhadores. Apesar de parcial, este modelo, é que modelo que mais explica a intenção de saída do modelos estudados neste trabalho, justificando a sua inclusão.

Discussão

Este estudo teve como objetivo perceber de que forma é que a percepção de bem-estar animal influencia o bem-estar individual e as intenções de saída dos trabalhadores, procurando compreendê-la à luz do chamamento dos profissionais que trabalham com animais. A análise efetuada permitiu não só concretizar o objetivo proposto como responder à questão de investigação colocada como finalidade responder a seguinte questão de investigação: “Será o chamamento uma variável explicativa para a relação entre a percepção de bem-estar animal, o bem-estar individual dos profissionais e a sua intenção de saída?”.

A presente investigação permitiu, então, corroborar que a percepção de bem-estar animal promove níveis mais elevados de auto percepção de bem-estar individual e de chamamento nos profissionais que trabalham os animais. A forma como os cuidadores percebem o respeito pelas liberdades e direitos dos animais, bem como pelo seu bem-estar irá influenciar o seu próprio bem-estar individual, resultados eles vão ao encontro da literatura internacional (eg.: Schabram & Maitlis, 2017; Riggio et al., 2020; Bunderson & Thompson, 2009). Por sua vez, o efeito que a percepção de bem-estar animal, bem-estar individual e o chamamento tem nas intenções de saída o mesmo efeito, corroborando a teoria (eg.: Macedo, 2008; Schabram & Maitlis, 2017; Rosa et al., 2021) pois, quando mais elevados forem os níveis de percepção de bem-estar animal, bem-estar individual e chamamento menores serão as intenções de abandono da organização. Da mesma forma, congruentemente com a literatura (eg.: Dobrow et al., 2023) o chamamento tem uma relação positiva com o bem-estar individual, ou seja, o chamamento dos indivíduos está associado ao seu bem-estar, contribuindo para enriquecer a literatura que argumenta a favor dos efeitos positivos de vivenciar um chamamento.

Destaca-se o facto de existir uma relação positiva entre bem-estar animal e chamamento. Isto significa que quando os profissionais percebem que a organização não presta os devidos cuidados e meios de bem-estar para os animais diminui o seu chamamento, afetando consequentemente o seu bem-estar individual, mas também a sua intenção de saída. Contudo, em outras situações de adversidade relatadas na literatura, os profissionais aumentaram o seu chamamento. Por exemplo, salvo melhor análise são escassos os estudos que relacionam as intenções de saída da organização com o chamamento, no entanto, contudo este pode ter impacto na retenção das organizações ou numa menor intenção de saída. Pois, de acordo com alguns estudos, quando o chamamento se encontra presente o trabalhador desempenha a sua função por paixão, estando mais

suscetível e predisposto a realizar mais sacrifícios podendo esta adversidade contribuir até para o aumento do chamamento (eg.: Esteves & Lopes, 2017; Esteves et al., 2018). No presente estudo esse efeito não surge e perante a adversidade (baixos níveis de bem-estar animal) os profissionais diminuem o seu chamamento e conseqüentemente aumentam a sua intenção de saída diminuindo o seu bem-estar. Nos estudos anteriores o contexto adverso estava associado aos desafios no trabalho, como por exemplo, aumento das exigências e da carga e ritmo de trabalho que não colocavam em causa a sua missão. No caso do presente estudo a paixão dos profissionais reflete-se no cuidado dos animais, e aí se encontra enraizada a sua identidade, ao se encontrarem numa situação onde sua missão, paixão se encontra comprometida também podem sentir como está colocada em causa a sua própria identidade, podendo a diminuição do chamamento surgir como um fator protetor, bem como o aumento das intenções de saída.

No que diz ainda respeito á reflexão sobre os resultados apresentados na secção anterior destaca-se que os treinadores apresentavam uma maior perceção de bem-estar animal, tal facto, pode ser explicado pelo cuidado diário para a manutenção de bem-estar físico e emocional dos animais, tendo que o treino é desenvolvido através de uma base de bem-estar, sendo que este facto envolve diversas variáveis que influenciam a perceção de bem-estar do animal, logo, os treinadores ao terem esta relação diária e próxima como família detetam qualquer alteração comportamental e emocional e podem assim garantir uma atuação eficaz e eficiente. Ainda no que concerne ao bem-estar animal, estes valores são percecionados como mais baixos nos zoológicos, sendo também neste tipo de organização que os profissionais mais apresentam uma elevada intenção de saída. Estes resultados são congruentes com os modelos estudados e apresentados.

Do ponto de vista teórico, este trabalho enriquece a literatura sobre trabalhadores e organizações de cuidado animal, que como visto anteriormente, apesar de ter uma expressão económica elevada em algumas economias carece de investigação. Adicionalmente, contribui para a literatura da saúde ocupacional e do bem-estar individual com variáveis profissionais que contribuem para a sua explicação. Contribui ainda, para a literatura do chamamento destacando o seu poder explicativo do comportamento humano nas organizações e enfatizando os seus resultados positivos para indivíduos e organizações. Por fim, contribui também para a psicologia do trabalho na medida em que acumula conhecimento sobre variáveis explicativas da intenção de saída dos profissionais, cooperando para que esta área do conhecimento possa intervir de forma mais eficaz no

contexto organizacional, quer na perspetiva da saúde mental dos trabalhadores quer na perspetiva do sucesso organizacional.

Em termos de contributos para a prática, espera-se, que este possa resultar em inputs produtivos para a prática organizacional quer ao nível do comportamento humano, quer do bem-estar individual, quer ao nível da gestão de pessoas, contribuindo para uma gestão mais equilibrada entre a produtividade/lucratividade e o bem-estar dos colaboradores que na presente situação passará de forma clara pelo bem-estar proporcionado aos animais. Pois acredita-se que ao aumentar o conhecimento sobre os fenómenos em estudo e a sua relação é possível apoiar as organizações no seu sucesso, aumentando o reconhecimento do capital humano organizacional, visto que bons trabalhadores contribuem para o sucesso de organizações.

No que concerne às limitações destaca-se a escassez de literatura a respeito da temática em estudo, sendo uma limitação em termos de pesquisa, contudo uma mais-valia em termos de pertinência do estudo e dos resultados apresentados. Uma outra limitação prende-se com a dimensão da amostra e com a baixa recetividade das instituições em receber e divulgar o questionário. O número de respondentes, quer na validação da EPCBEA quer depois para a recolha final dos dados, é limitante no que à análise diz respeito, bem como à generalização dos resultados. Há ainda a referir o erro do método comum, teria sido enriquecedor e esclarecedor para a investigação a realização de uma investigação mista que articulasse os resultados dos questionários com resultados de entrevistas. E, por fim, a limitação já apontada pelo facto da escala de EPCBEA ser uma escala nova com uma validação limitada nunca utilizada anteriormente, pelo que não existem valores de comparação.

Não obstante as limitações apresentadas o estudo abre linhas de investigação interessantes, nomeadamente a possibilidade de replicar este estudo com trabalhadores/cuidadores animais, mas utilizando uma amostra de maior dimensão que permita realizar análises de outro nível de profundidade. Outra possibilidade seria utilizar como amostra profissionais do sector da saúde ou educação, colocando como variável relevante o bem-estar de pacientes/ utentes ou estudantes. Além disso, reforça a necessidade de continuar a estudar o chamamento, não só como variável preditora, mas também investindo no seu poder explicativo enquanto mediadora. A investigação poderá, ainda, incluir a análise atendendo não só ao chamamento, mas também às restantes orientações ou perfis de orientação pra o trabalho.

Conclusão

Em suma, os trabalhadores de cuidado animal apresentam um elevado chamamento dirigido ao seu trabalho, encaram-no como uma paixão, uma missão de vida. Contudo, nem sempre as organizações partilham do seu propósito ou prezam de facto o cuidado e bem-estar animal que estes profissionais anseiam. Os resultados são claros no que respeita ao impacto da perceção de bem-estar animal no bem-estar dos profissionais e na sua intenção de saída das organizações. Neste sentido, se as organizações pretenderem reter os seus profissionais, bem como manter o seu bem-estar e saúde mental terão de investir nos seus cuidados aos animais, caso contrário poderão a médio longo prazo padecer de problemas de retenção e contratação de profissionais qualificados e de qualidade, ou de uma força de trabalho desmotivada e carente de saúde mental o que se poderá refletir nos seus padrões de desempenho. Deste modo, o presente trabalho constitui-se como um contributo para a ciência psicológica, para o estudo da saúde ocupacional, mas também para a gestão das organizações. Espera-se contribuir para uma maior consciencialização das organizações e dos seus trabalhadores para práticas futuras que permitam atingir melhores práticas de gestão de indivíduos/organizações a fim de potenciar e promover o melhor dos seus trabalhadores direcionado para o sucesso da organização, do bem-estar individual e também não descurando o bem-estar animal.

Referências

- Armani , A., & Goldstein, J. (9 de Dezembro de 2013). *Rotação de Pessoal (Turnover): Características e Desafios*. Associação Brasileira de Recursos Humanos. http://www.abrhrs.com.br/content/artigo_download.php?id=50
- Auerbach, C., Schudrich, W. Z., Lawrence, C. K., Claiborne, N., & McGowan, B. G. (2014). Predicting turnover: Validating the intent to leave child welfare scale. *Research on Social Work Practice*, 24, 349–355. <https://doi.org/10.1177/1049731513494021>
- Bártolo-Ribeiro, R. (2018). Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Intenções de Saída Organizacional. In M. Pereira, I. M. Alberto, J. J. Costa, J. T. Silva, C. P. A. Albuquerque, M. J. S. Santos, M. P. Vilar, & T. M. D. Rebelo. (Eds.), *Diagnóstico e Avaliação Psicológica: Atas do 10º Congresso da AIDAP/AIDEP* (pp. 378-390). ISBN: 978-989-20-9329-1 / 978-989-20-9341-3.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., Tipton, S.M. (1985). *Habits of the Heart*. Harper & Row, New York.<
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P.L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire – turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 161-173. <https://doi.org/10.1037//0021-901086.1.161>
- Bunderson, J. & Thompson, J. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Dalton, J. C. (2001). Career and calling: Finding a place for spirit in work and community. *New Direction for Students Service*, 95, 17-25. <https://doi.org/10.1002/ss.19>
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the Good Life: A meta-Analysis and Theiretical Extension. *Administrative Science Quarterly*, <https://doi.org/10.1177/00018392231159641>
- Duffy R. D., Manuel R. S., Borges N. J., & Bott E. M. (2011). Calling, vocational development, and well-being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 361–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.023>
- 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>

- Durston, T. (2022). Emotional Well-being for Animal Welfare Professionals. *Wallingford : CAB International*. <https://doi.org/10.1079/9781789247817.0000>
- Fowler, H., Adams, D., Bonauto, D., & Rabinowitz, P. (2016). Work-Related Injuries to Animal Care Workers, Washington 2007–201. *American Journal of Industrial Medicine*, 59, 236–244. <https://doi.org/10.1002/ajim.22547>.
- Freitas, A.D.G., Lacerda, F.M., Santos, E.A., Alvarenga, M.A. & Bizarrias, F.S. (2022). Human resources policies, learning, and turnover intention in organizations. *Rev. Adm. Mackenzie* 23 (04), 1-31. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220210.en>
- Giacomoni, C. (2004) Bem-Estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBB*, Vol. 12, no 1, 43– 50. ISSN 1413-389X
- Hayes, A. (2021). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (3rd). *Guildford Press*. ISBN 9781462549030 <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Hult, M., Saaranen, T., Lindström, P.N. (2023). Calling as a resource for health and occupational wellbeing among the care sector workers in Finland. *Work*, 74(2):723-732. <https://doi.org/10.3233/WOR-211326>.
- Kellemen, T., Matthews, S., Wan, M. & Zhang, Y. (2020). The secret life of pets: The intersection of Animals and organizational life. *Journal of Organizational Behaviour*, 41, 694-697. <https://doi.org/10.1002/job.2465>
- Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.). *New York, NY: Guilford Publications*
- Macedo, I. (2008) Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afectivo no Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações. *Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa*. <http://hdl.handle.net/10071/1153>
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. In C. Cooper & I. Roberson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 13, pp. 49–81). New York: Wiley.
- Malik, O. F., Abbas, Q., Kiyani, T. M., Malik, K. U. R., & Waheed, A. (2011). Perceived investment in employee development and turnover intention: A social exchange perspective. *African Journal of Business Management*, 5 (5), 1904- 1914 <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1024>

- Marton, B., Kilbane, T., & Nelson-Becker, H. (2020). Exploring the loss and disenfranchised grief of Animal care workers. *Death Studies*, 44 (1), 31–41.
<https://doi.org/10.1080/07481187.2018.1519610>
- Matamá, J., Mendes, R., Pereira, S., et al (2017) Bem-Estar Subjetivo: Uma Revisão Narrativa da Literatura. *Revista de Estudos e Investigación en Psicología y Educación*: 2386-7418, Vol. Extr., No. 05. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.05.2664>
- Meaning of Work International Research Team. (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- Mobley, W. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Filipinas: Addison-Wesley Publishing.
- Mobley, W., Horner, S. e Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4): 408-414.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198. <https://doi.org/10.2307/2088325>
- Mowday, R., Koberg, C. e McArthur, A. (1984). The psychology of the withdrawal process: A cross-validated test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27: 79-94 <https://doi.org/10.5465/255958>
- Neto, M. A. (2017). Trajetórias do Bem-estar: Efeitos Temporais dos Determinantes Psicossociais da Saúde em Contexto Laboral. URI: <http://hdl.handle.net/10451/32681>
- O'Donnell MP (1986). Definition of health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 1(1):4-5. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-1.1.4>.
- Pitacho, L., Palma, P. J., & Correia, P. (2019). Construção e estudo psicométrico do Questionário de Orientação para o Trabalho (QOT). *Análise Psicológica*, 37(3), 391-403. <https://doi.org/10.14417/ap.1502>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Ribeiro, J. P., & Cummins, R. (2008). O Bem-Estar pessoal: estudo de validação da versão portuguesa da escala. In *Actas do 7º congresso nacional de psicologia da saúde. Lisboa: Ispa (pp. 505-8)*. ISBN-978-972-8400-82-8

- Riggio, G., Pirrone, F., Lunghini, E., Gazzano, A. & Mariti, C. (2020). Zookeepers' Perception of Zoo Canid Welfare and Its Effect on Job Satisfaction, *Worldwide. Animal* , 10 (916), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ani10050916>
- Rodrigues, A., Barrichello, A., Bendassolli, P., & Oltramari, A. (2018). Meaning of Work: Challenges for The Xxi Century. *Ram - Revista de Administração Mackenzie*, 19 (9), 1-8. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramp180206>.
- Rosa, A.D., Vianello, M., Galliani, E.M., & Duffy, R.D. (2020). Moderators of Career Calling and Job-Search Behaviors Among Unemployed Individuals. *The Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/cdq.12239>
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behaviour*, 30, 91 – 127. <https://doi.org/10.1016%2Fj.riob.2010.09.001>
- Ryff CD, Singer BH (2008) Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *J Happiness Stud* 9(1):13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schabram, K. & Maitlis, S. (2017). Negotiating the Challenges of a Calling: Emotions and Enacted Sensemaking in Animal Shelter Work. *Academy of Management Journal*, 60 (2), 584-609. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>
- Seligman, M. E. P. (2004). Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva ID: biblio-1085687
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. ISBN 1439190763,9781439190760
- Shoshana R. Dobrow, Hannah Weisman, Daniel Heller, and Jennifer Tosti-Kharas, 2019: Calling Attention to 20 Years of Research: A *Comprehensive Meta-Analysis of Calling*. Proceedings, 2019, <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.199>
- Silva, M. (2014). Engagemnt ou compromisso organizacional: conceitos iguais ou diferentes?. *Dissertação de Mestrado*. Lisboa: ISPA. <http://hdl.handle.net/10400.12/3661>
- Terris M. (1975). Approaches to an epidemiology of health. *American journal of public health*, 65(10), 1037–1045. <https://doi.org/10.2105/ajph.65.10.1037>

- Wrzesniewski, A., (2003). Finding positive meaning at work. In K. Cameron et al. (eds), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 296-308). San Francisco, CA: *Berrett-Koehler Publishers*. ISBN 1576759660, 9781576759660
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Career, and Calling: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33. <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Anexo I - Escalas Utilizadas na Investigação

Escala intenções de saída

Itens	1	2	3	4	5
1. Estou a pensar permanecer nesta organização o máximo de tempo possível					
2. É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta organização.					
3. Se pudesse, sairia desta empresa hoje					
4. Estou a pensar deixar esta organização num futuro próximo					
5. Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização					
6. Se puder permanecerei nesta organização o máximo de tempo possível					

1. Não se aplica rigorosamente nada a mim.

2. Aplica-se pouco.

3. Aplica-se em parte a mim.

4. Aplica-se muito.

5. Aplica-se totalmente a mim.

Escala Chamamento

Discordo Totalmente										Concordo Totalmente	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Itens											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sou apaixonado(a) pelo meu trabalho											
5. O meu trabalho é a minha missão de vida											
7. o meu trabalho é crucial para a organização/sociedade											
9. Sacrificaria qualquer coisa pelo meu trabalho											
12. o meu trabalho é profundamente gratificante											
14. obtenho satisfação pessoal através do meu trabalho											
18. habitualmente levo trabalho para casa											
20. mesmo quando não estou a trabalhar não consigo deixar de me preocupar											
21. sinto que não seria tão feliz em qualquer outro trabalho											
24. faço horas extras sem qualquer sacrifício											
25. este trabalho preenche-me a 100%											
34. caso tivesse segurança financeira continuaria a trabalhar mesmo que não fosse pago											
38. a maior recompensa que retire do meu trabalho é a minha satisfação, Felicidade e bem-estar											
42. é inevitável descrever-me pelo que sou profissionalmente, ex.: “Sou administrativo(a)”, “sou dentista”											
44. o meu trabalho ajuda a tornar o mundo um lugar melhor											

Índice de Bem-Estar Pessoal

Extremamente insatisfeito										Extremamente satisfeito
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Satisfação com a vida											
2. Satisfação com a saúde											
3. Satisfação com a realização pessoal											
4. Satisfação com a relações pessoais											
5. Satisfação com o sentimento de segurança											
6. Satisfação com a ligação à comunidade											
7. Satisfação com a segurança com o futuro											
8. Satisfação pessoal com a espiritualidade ou religião											

Escala de Bem Estar Animal

	Discordo Totalmente		Nem concordo Nem discordo		Concordo Totalmente
A organização onde trabalho preocupa-se com o Bem-Estar dos animais	1	2	3	4	5
A organização onde trabalho reconhece e responde prontamente às necessidades dos animais.	1	2	3	4	5
A organização onde trabalho não coloca o lucro à frente do Bem-Estar Animal .	1	2	3	4	5
A organização onde trabalho tem condições adequadas para garantir o Bem-Estar Animal .	1	2	3	4	5
Considero que os animais na organização onde trabalho apresentam de uma forma geral:	1 Bem Estar Negativo	2	3 Bem Estar Neutro	4	5 Bem-Estar Positivo

**ANEXO II - ANOVA one-way – Efeito da variável função nas
variáveis em estudo**

ANOVA one-way – Efeito da variável função nas variáveis em estudo

		Soma dos Quadra-				
		dos	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
BE_A	Entre Grupos	9,977	6	1,663	4,075	<,001
	Nos grupos	59,569	146	,408		
	Total	69,546	152			
BE_I	Entre Grupos	12,351	6	2,059	,894	,501
	Nos grupos	336,188	146	2,303		
	Total	348,540	152			
Call	Entre Grupos	85,369	6	14,228	4,491	<,001
	Nos grupos	462,504	146	3,168		
	Total	547,872	152			
IS_T	Entre Grupos	10,946	6	1,824	1,713	,122
	Nos grupos	155,499	146	1,065		
	Total	166,445	152			

ANEXO III - ANOVA one-way – ANOVA One Way – efeito do variável tipo de organização nas variáveis em estudo

ANOVA One Way – efeito da variável tipo de organização nas variáveis em estudo

		Soma dos Quadra-				
		dos	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
BE_A	Entre Grupos	30,564	5	6,113	23,051	<,001
	Nos grupos	38,982	147	,265		
	Total	69,546	152			
BE_I	Entre Grupos	11,053	5	2,211	,963	,443
	Nos grupos	337,487	147	2,296		
	Total	348,540	152			
Call	Entre Grupos	106,970	5	21,394	7,133	<,001
	Nos grupos	440,902	147	2,999		
	Total	547,872	152			
IS_T	Entre Grupos	24,751	5	4,950	5,136	<,001
	Nos grupos	141,693	147	,964		
	Total	166,445	152			