



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E
PSICOLOGIA APPLICATA

Corso di laurea Magistrale in

MANAGEMENT DEI SERVIZI EDUCATIVI E DELLA FORMAZIONE
CONTINUA

Tesi di Laurea Magistrale

TITOLO: Indagine qualitativa sulla chiamata professionale e la sua origine.

TITOLO IN INGLESE: A qualitative investigation of career calling and its
origin.

Relatrice:

Prof.ssa Anna Dalla Rosa

Laureanda: Angela Biroli

Matricola: 2038164

Anno Accademico

2022/2023

Sommario

Introduzione	5
La chiamata professionale: radici storiche e definizioni	7
1.1. Excursus storico della chiamata: dall'origine ad oggi	7
1.2. Il concetto di chiamata professionale	10
1.2.1. La questione della differenziazione	11
1.2.2. Lavoro, carriera e chiamata	12
1.2.3. La questione della generalizzabilità della chiamata	13
1.2.4. La questione della rilevanza della chiamata	14
1.3. Misurare la chiamata professionale	14
1.3.1. Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)	14
1.3.2. Brief Calling Scale (BCS)	15
1.3.3. Calling Scale	16
1.3.4. Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS)	17
Vivere la chiamata e le sue variabili	19
2.1. La Work as a Calling Theory	19
2.1.1. Predittori del vivere la chiamata	19
2.1.2. Le variabili che collegano il percepire la chiamata al viverla	21
2.1.3. Gli effetti del vivere la chiamata	27
2.2. Gli effetti positivi della chiamata professionale	28
2.2.1. Le variabili mediatrici degli effetti positivi della chiamata	29
2.3. Gli effetti negativi della chiamata professionale	30
2.3.1. Effetti negativi: lo stress	31
2.3.2. Effetti negativi: lo sfruttamento lavorativo	32
2.3.3. Effetti negativi: Il workaholism	32
2.3.4. Effetti negativi: il burnout	34
2.3.5. I moderatori degli effetti negativi	35
La ricerca	38
3.1. Domande di ricerca	38
3.4.1. Presenza di variabili individuali che influiscono sul lavoro.	52
3.4.2. Eventi ed esperienze fondamentali per lo sviluppo professionale.	53
3.4.3. Relazioni personali che hanno un effetto sullo sviluppo professionale.	55
Discussione	60
4.1. Discussione sulla ricerca, implicazioni future e limitazioni	60
4.1.1. La chiamata professionale.	60
4.1.2. Differenze evolutive sullo sviluppo di carriera tra i lavoratori con chiamata e quelli privi.	62
4.1.3. Variabili individuali che possono influire sulla chiamata	63
4.1.4. Ostacoli per lo sviluppo professionale e della chiamata	64
4.1.5. Fattori esperienziali e relazionali nello sviluppo professionale.	65
Bibliografia	68
Allegati	78

Introduzione

La chiamata professionale è un tema relativamente recente all'interno della letteratura scientifica e non vi è chiarezza sulla definizione del termine (Bunderson & Thompson, 2009; Duffy & Dik, 2013). Tuttavia, alcuni autori (Hall & Chandler, 2005, Wrzesniewski, et al., 1997) hanno evidenziato l'importanza di considerare i costrutti della chiamata e della vocazione professionale come delle vie da seguire per ridare significato al lavoro e alle altre sfere di vita. Infatti, sembra che in alcuni casi, i soggetti siano spinti da una forza - che è la chiamata - che li conduce a intraprendere e seguire una determinata "strada" nella vita e nelle professioni (Duffy & Sedlacek, 2007). Tuttavia, non vi sono molte evidenze empiriche concernenti il legame tra chiamata e lo sviluppo professionale. Il seguente elaborato vuole cercare di comprendere quali sono le motivazioni che portano un individuo a scegliere una determinata professione e, se questa professione, è percepita e considerata come chiamata professionale. La ricerca, si focalizzerà sull'analisi dei possibili fattori del vissuto dell'individuo che hanno avuto nel passato, o sono nel momento presente, utili per la comprensione del percorso che è stato intrapreso dal soggetto. La ricerca svolta è di tipo qualitativo e consiste in una intervista semi strutturata, rivolta a sette partecipanti. I soggetti sono lavoratori, che ricoprono ruoli professionali diversi tra loro. Lo scopo delle interviste è quello di analizzare il percorso professionale di ogni soggetto e la loro percezione personale della chiamata professionale.

Il primo capitolo, si occupa di analizzare in modo il costrutto della chiamata professionale, tramite un excursus storico sul tema. Successivamente, il capitolo si focalizza sull'analisi del concetto di chiamata professionale, indagando la questione della differenziazione, della generalizzabilità, della rilevanza, e dei concetti di lavoro, carriera e chiamata. Infine, il capitolo analizza alcuni dei possibili strumenti di misura della chiamata professionale: Il Calling and Vocation Questionnaire (CVQ), la Brief Calling Scale (BCS), la Calling Scale e l'Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS).

Il secondo capitolo tratta del vivere la chiamata e delle variabili ad essa associate. Analizza in modo approfondito la Work as a Calling Theory, i predittori della chiamata, l'accesso alle opportunità e la percezione della chiamata stessa. Inoltre, vengono identificate le variabili che collegano il percepire la chiamata al viverla: il significato lavorativo, l'impegno professionale, il PE fit, la Calling Motivation, il Job Crafting, e il

supporto organizzativo. Infine, viene presentata la letteratura sugli effetti del vivere la chiamata; gli effetti positivi e quelli negativi, insieme alle variabili mediatrici degli effetti stessi. Questo per dare una visione generale utilizzabile per poter analizzare i risultati della ricerca.

Nel terzo capitolo, viene presentata la ricerca empirica con tutte e quattro le domande di ricerca. Le domande 1 e 4 si focalizzano sulla percezione della chiamata e sulle possibili variabili individuali e ostacoli allo sviluppo della chiamata stessa. Mentre, le domande 2 e 3 sullo sviluppo professionale del soggetto e sulla possibile esistenza di fattori, quali eventi, momenti e relazioni personali, che influenzano la scelta di un percorso di carriera. Nel secondo paragrafo viene spiegata la procedura di sviluppo del protocollo di intervista, di analisi dei dati tramite la analisi tematica e un apposito software di ricerca qualitativa. Poi, vengono analizzati i partecipanti della ricerca e infine, i risultati stessi della ricerca.

Nel quarto e ultimo capitolo, vengono sviluppate le riflessioni e la discussione sul tema, proponendo ulteriori domande per la ricerca futura.

Capitolo 1

La chiamata professionale: radici storiche e definizioni

1.1. Excursus storico della chiamata: dall'origine ad oggi

All'interno della letteratura scientifica il concetto di chiamata lavorativa risulta antico quanto controverso (Duffy & Dik, 2013) ed è in questi anni che si è diffuso sempre di più un crescente interesse per il tema. Un grande lavoro di ricerca è stato portato avanti da Thompson e Bunderson (2019) per cercare di raccogliere informazioni sulla sua diffusione storica e per incentivare l'espansione di studi scientifici.

Dai risultati della loro revisione della letteratura, risulta evidente come la ricerca sulla chiamata professionale sia aumentata in modo esponenziale negli ultimi due decenni (figura 1) in un arco temporale molto ampio, dal 1900 al 2008. Questo trend positivo si può confermare anche in vista dell'aumento del numero di articoli pubblicati sul tema, che è incrementato considerevolmente dal 2013 al 2018 (figura 2). Dall'analisi dei grafici possiamo constatare che la ricerca e l'interesse sul tema sia in continua crescita.

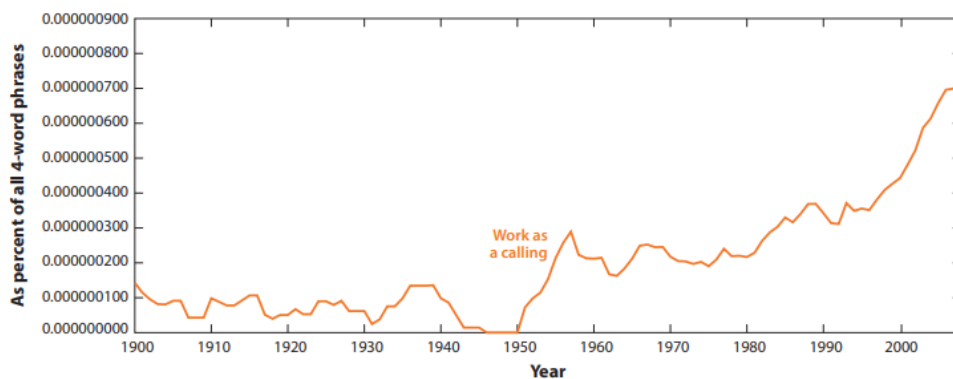


Figura 1. Grafico sul “lavoro come chiamata”

È tuttavia necessario tornare indietro nel tempo per approfondire meglio come il concetto di chiamata professionale si sia sviluppato così come lo intendiamo oggi.

Elangovan, Pinder e McLean (2009) fanno una brillante sintesi dell'evoluzione del concetto di chiamata, suddividendone la storia classica in “tipologie di prospettive o interpretazioni”.

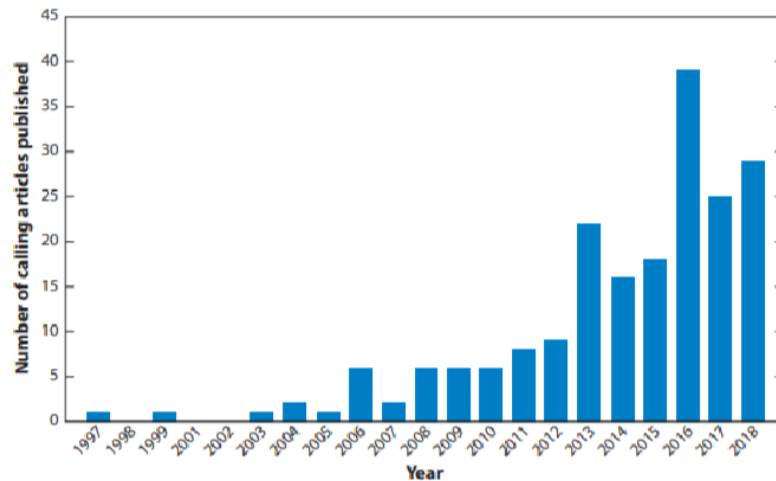


Figura 2. Numero di articoli sulla chiamata professionale pubblicati per anno.

La suddivisione viene fatta in base a due dimensioni principali: quella religioso vs secolare e quella legata all’occupazione vs alla non occupazione. Ciò su cui si focalizzano gli autori è il fatto che la chiamata non è legata necessariamente al concetto di occupazione e questa loro interpretazione serve proprio per il seguente lavoro per comprenderne lo sviluppo storico. E per spiegare ciò, combinano le due dimensioni citate sopra arrivando a definire quattro tipologie di prospettive sulla chiamata. Per quanto riguarda la prima, la *prospettiva religiosa-non occupazionale*, si evidenzia l’origine della chiamata che risiede per l’appunto nella religione, in particolare nella tradizione Giudeo-Cristiana. Ci si riferisce in particolare all’essere “chiamato”, o al “ricevere una chiamata” come una sorta di missione o destino che ha un mandato divino.

È con la *prospettiva religiosa-occupazionale* che la chiamata assume una connotazione strettamente occupazionale. Secondo Weber (2001) la Riforma del protestantesimo pone le basi della concezione del lavoro come vocazione divina. In particolare, è Calvino a rinforzare ulteriormente il pensiero già presente anche negli scritti di Lutero, per cui l’uomo essendo parte del creato ha dei doveri precisi a cui deve adempiere come lavoratore e ciò non è solo sinonimo di fratellanza sociale, ma anche di rispetto e glorificazione divina, in vista di uno scopo superiore (Steger, et al, 2010). Quindi, il percorso di vita e l’occupazione dell’uomo, sono importanti perché rientrano nello schema di servizio rivolto ad un fine molto più alto e l’uomo ha il dovere di ricercare e di adempiere alla volontà di Dio, proprio tramite il lavoro (Davidson & Caddell, 1994; Thompson & Bunderson, 2019).

La terza dimensione individuata, la *prospettiva secolare-occupazionale* coincide con quella che viene definita anche come visione neoclassica (Thompson & Bunderson, 2019; Dobrow & Tosti-Khara, 2011). Essa si basa per l'appunto sulla visione classica di chiamata di Calvino e Lutero, che viene rielaborata con una concezione maggiormente secolarizzata a partire da Max Weber. Bunderson e Thompson (2009) sottolineano come per Weber, la visione della Riforma sul lavoro come chiamata divina già prestabilita, fosse un modo diffuso nella cultura occidentale per dare una giustificazione etica alla divisione gerarchica e stratificata del lavoro moderno. Infatti, la visione neoclassica si fonda su un principio laico di chiamata che però non preclude gli elementi di dovere e destino già presenti nella visione classica e costruisce la propria importanza nella realtà esterna all'io del singolo lavoratore (Bunderson & Thompson, 2009).

Infine, nella riflessione di Elangovan et al. (2009) gli autori vogliono evidenziare come i vari studiosi si siano focalizzati sulla comprensione della chiamata dividendola in aspetti secolari e religiosi, ma come in realtà la connessione tra chiamata ed occupazione non sia stata realmente approfondita. Nella *prospettiva secolare-non occupazionale*, si sottolinea che la chiamata non è per forza solo riferita ad una occupazione, ma può trascendere quest'ultima e orientare la sua causa al di là del ruolo occupazionale.

Addentrando all'interno dell'exkursus storico sullo sviluppo del concetto di lavoro come chiamata è necessario identificare anche la visione "moderna" del concetto. In contrasto con la visione neoclassica, che si focalizzava sulla percezione del lavoro come chiamata dettata da aspetti dipendenti dal destino, dal dovere e dalla scoperta; la chiamata, nell'ottica moderna dipende da elementi intrinseci alla persona (Dobrow, 2004). Essa diventa espressione di passioni e interessi interni all'individuo che lo portano a seguire quella chiamata non per costrizione o dovere sociale, ma per la soddisfazione e la gioia di farlo (Thompson & Bunderson, 2019) e non perché predestinato (Bunderson & Thompson, 2009).

Sempre all'interno dell'articolo del 2019 di Thompson e Bunderson, viene messo in rilievo come queste due teorie, quella neoclassica e quella moderna, servano per mostrare due diverse visioni della chiamata, ma non rappresentino due distinzioni nette e separate. Molti studiosi neoclassici sottolineano come la chiamata non possa essere considerata solo come un senso di dovere e di destino, senza però includere la passione per il proprio lavoro e la realizzazione personale. Allo stesso modo, molti fautori della

teoria moderna, sostengono che considerare la chiamata come mera ricerca della propria felicità personale, senza considerarne il senso di comunità che ne deriva, toglia valore al significato del lavoro in sé. Thompson e Bunderson (2019), riprendendo uno studio di Maslow del 1967 sulla motivazione delle persone auto realizzate, evidenziano come Maslow avesse scoperto che tutte le persone realizzate continuassero a dimostrare nel tempo una forte dedizione, tanto che era immediato parlare di vocazione, chiamata o missione. Egli, fa una differenziazione tra necessità interna ed esterna, dove sembra che nella prima vi sia una spinta motivazionale sentita internamente dall'individuo, mentre nel secondo caso, la spinta deriva dal dovere e dalle richieste ambientali. Gli autori sottolineano, secondo la loro interpretazione, che Maslow sembra quasi ricollegarsi alla visione neoclassica – dipendente da requisiti esterni - e il modello moderno, dipendente da requisiti interni. Evidenziano come sperimentare la chiamata non significhi percepire una spinta solamente interna o esterna, ma consiste nell'attuare un match tra i due aspetti. Gli autori identificano come “chiamata trascendente” proprio questa combinazione percettiva di spinta interna e spinta esterna della chiamata professionale (Thompson & Bunderson, 2019).

1.2. Il concetto di chiamata professionale

Come abbiamo visto, non esiste un unico approccio al concetto di chiamata e di conseguenza sembra non esserci un consenso univoco tra gli studiosi sulla definizione del termine (Duffy & Dik, 2013; Duffy, 2006; Rosso, Dekas & Wrezesniewski, 2010, Thompson & Bunderson, 2019). Secondo Hall e Chandler (2005) l'origine della chiamata, da un lato, ha origine secolare ed è quindi percepita internamente all'individuo, dall'altro religiosa e cioè proveniente da un essere superiore o divino.

Elangovan et al. (2009) definiscono la chiamata come un corso d'azione nel perseguimento di obiettivi pro-sociali che incarna la convergenza di ciò che un individuo vorrebbe fare, dovrebbe fare e che effettivamente fa. Dik e Duffy (2009) identificano tre elementi che, se combinati insieme, possono essere intesi come rappresentativi di quella che è la chiamata lavorativa: la visione del proprio lavoro come fonte di significato, l'uso del lavoro come mezzo per aiutare gli altri e la percezione della chiamata come proveniente da una fonte esterna. Qui, gli autori ne identificano l'origine come “chiamata

trascendente” che quindi va oltre all’io del soggetto. Per altri autori, la chiamata è una passione consumante e significativa che le persone sperimentano verso un dominio della vita (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Wrzesniewski et al., 1997), oppure viene considerata come lo scopo finale della propria vita (Duffy & Dik, 2013) che vede la sua origine da fattori esterni, come un senso del destino o nella percezione di una passione. Diversamente dalle concezioni precedenti, la chiamata può essere considerata anche come una esperienza soggettiva, percepita internamente alla persona (Hall & Chandler, 2005). Berg, Grant e Johnson (2010) evidenziano come coloro che hanno un orientamento alla chiamata danno al loro lavoro un significato personale e sociale: lo percepiscono come intrinsecamente piacevole e utile, con lo scopo di generare contributi validi per la società. È quindi evidente come non vi sia una considerazione uniforme sulla definizione e sull’origine della chiamata stessa; di fatti, la sua origine e natura può dipendere da fattori esterni, interni, o da entrambi contemporaneamente.

Questa suddivisione tra chiamata proveniente da fattori esterni e chiamata interna genera, tuttavia, una forte tensione e un dilemma tra gli esperti che si chiedono se, e a quale livello, i due fattori convergano e se hanno entrambi, allo stesso modo, un valore predittivo come indicatori del possibile benessere di vita del lavoratore (Dobrow., et al, 2023).

1.2.1. La questione della differenziazione

Una questione molto importante strettamente legata al concetto di chiamata riguarda la comprensione di come e quali siano i costrutti che si differenziano da quello di chiamata (Thompson & Bunderson, 2019). Dik & Duffy (2009) affermano che vi sia una forte sovrapposizione tra chiamata e vocazione, ma che sia di fondamentale importanza imparare a distinguerli. Gli autori affermano che entrambi si riferiscono alla percezione di un senso di scopo e significato da parte del soggetto, ma che solamente gli individui che hanno una chiamata percepiscono l’impulso di affrontare il lavoro in questo modo, come se provenisse da una fonte esterna a loro stessi (p. 428).

Un costrutto fondamentale legato al lavoro è quello dell’impegno personale (Kahn, 1990). Sicuramente l’impegno fisico, cognitivo ed emotivo dell’individuo è un fattore fortemente sentito dalle persone che percepiscono una chiamata, ma non può essere considerato l’elemento con cui si misura la chiamata stessa. Allo stesso modo,

anche la partecipazione psicologica è un aspetto fondante nel contesto lavorativo; sicuramente un'alta partecipazione migliora l'orientamento della persona che sente la chiamata, ma bisogna sottolineare che la partecipazione ha funzionamento prettamente sociale, mentre la chiamata è altamente individuale (Vroom, 1959). Un altro costrutto che si lega a quello di chiamata, ma non lo sostituisce, è quello dell'autorealizzazione. L'autorealizzazione si riferisce al raggiungimento del massimo grado di potenziale in riferimento allo sviluppo delle capacità individuali, o, detto sinteticamente, il massimo che la persona può fare ed essere. Tuttavia, un individuo che percepisce la chiamata non deve per forza sentirsi realizzata (Elangovan, 2010). Hall e Chandler (2005) sottolineano come il concetto di chiamata sia strettamente connesso a quello di sogno, inteso da Levinson (1996) (citato in Hall & Chandler, 2005) come la visione individuale di un ideale posizione lavorativa. Il sogno però non preclude necessariamente la percezione del proprio lavoro come orientato ad uno specifico obiettivo.

1.2.2. Lavoro, carriera e chiamata

Nell'identificazione di quello che è il concetto di chiamata, è interessante riportare le distinzioni sviluppate da Bellah e colleghi (1985) ripreso da Wrzesniewski e colleghi (1997) in riferimento alla relazione che le persone possono avere con il loro lavoro: come Job, come Carriera e come Chiamata. Nel primo caso, il lavoro inteso come Job ha come fine il benessere materiale generato dall'attività lavorativa, che consente di acquisire risorse per godere il tempo speso fuori dal lavoro. Nel secondo caso, il lavoro inteso come Carriera, fa riferimento a un coinvolgimento personale più profondo e non si sofferma solamente sull'acquisizione monetaria, ma anche sul miglioramento di status sociale, sull'acquisizione di potere e una percezione migliore del proprio sé. Infine, il lavoro inteso come Chiamata, vede le persone incapaci di concepire il proprio lavoro come separabile dalla loro vita. Una persona che possiede una chiamata non decide di spendere le proprie energie per uno specifico lavoro per il fine di guadagnare o per la carriera, ma perché tramite il lavoro può raggiungere un senso di soddisfazione e pienezza.

1.2.3. La questione della generalizzabilità della chiamata

Un aspetto di forte importanza legato alla chiamata lavorativa riguarda la generalizzabilità del costrutto, cioè la possibilità di applicare il costrutto per i lavoratori in ogni singolo contesto professionale (Thompson & Bunderson, 2019). Infatti, nella ricerca sul tema, gli studiosi hanno sviluppato alcune considerazioni. Innanzitutto, la storia ed origine della chiamata lavorativa si sviluppa in seno alla cultura cristiana occidentalizzata ed è ragionevole domandarsi se il significato che noi diamo alla chiamata sia lo stesso anche nelle società non occidentalizzate. Inoltre, è stato messo in luce come la chiamata venga analizzata soprattutto, in quei contesti in cui il lavoro viene percepito come fortemente simbolico e significativo, più che remunerativo. A partire da ciò, ci si chiede se la chiamata verrebbe osservata nello stesso modo anche all'interno di contesti con una forte pressione economica. Infine, un terzo elemento, riguarda la visione condivisa dalla media della popolazione mondiale per cui il lavoro è un aspetto prettamente remunerativo e fonte di semplice sopravvivenza, più che una chiamata o una vocazione.

Per quanto riguarda il primo aspetto, riferibile ai legami culturali, è stata confermata da alcuni studi condotti negli ambienti lavorativi dell'Asia (Lan, Okechuku, Zhang & Cao, 2013), la presenza di una forte soddisfazione e significato generato dal lavoro, confermando la presenza del costrutto della chiamata anche all'interno del mondo lavorativo non occidentale. Nella seconda questione, viene messa in rilevanza come la chiamata sia più comune in quei contesti in cui il senso di aiuto sociale genera un forte soddisfacimento percepito interiormente. Mentre, la chiamata è percepita in maniera minore in quei contesti in cui le azioni rivolte al bene collettivo sono rare e di conseguenza le competenze richieste non rientrano nella sfera del sociale. Infine, sembra che vi sia un legame tra la soddisfazione economica e l'autorealizzazione generata dalla chiamata lavorativa. Ciò vuol dire che “cose come la autorealizzazione [...] emergono solo dopo che altri bisogni sono stati soddisfatti” (Maslow, 1943 citato in Thompson & Bunderson, 2019, p.17).

1.2.4. La questione della rilevanza della chiamata

La questione della rilevanza impatta fortemente sulla chiamata e le implicazioni generate dal lavoro stesso sul comportamento dei lavoratori all'interno delle organizzazioni. Gli interrogativi si concentrano sul legame tra chiamata, lavoro ed aspetti come la soddisfazione, il significato, la qualità del lavoro, le performance lavorative, etc. Ciò su cui si deve focalizzare la ricerca, secondo Thompson e Bunderson (2019) è proprio l'avanzamento degli studi sulla chiamata all'interno del mondo del lavoro, ma con un focus orientato a dare dei risultati che possano essere utilizzati e considerati dai manager all'interno delle proprie organizzazioni.

1.3. Misurare la chiamata professionale

Come abbiamo visto nei precedenti paragrafi il costrutto della chiamata professionale non ha una definizione condivisa tra i vari studiosi. Proprio per questo è interessante analizzare alcuni dei principali strumenti di misura della chiamata. In genere, i principali strumenti di misura si basano su alcuni aspetti:

- a) Categorizzare l'orientamento lavorativo dei partecipanti in "chiamata", "job" e "carriera" (Wrzesniewski et al., 1997);
- b) Creazione di scale di misurazione realizzate appositamente per precise popolazioni di lavoratori (Bunderson & Thompson, 2009);
- c) E creare scale multi- o mono-dimensionali e multi-item (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011).

Tuttavia, i vari di tipi di strumenti hanno delle limitazioni e non possono essere applicati a tutti i contesti. Alcuni strumenti sono limitati per quanto riguarda l'affidabilità, altri, invece, non rispettano il criterio di generalizzabilità o non riescono ad analizzare i costrutti più elaborati (Dik, Eldridge, Steger & Duffy, 2012).

1.3.1. Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)

Il Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) è uno strumento multidimensionale creato per studiare la chiamata all'interno del mondo lavorativo. Gli autori dello strumento (Dik et al., 2012) sono arrivati a sviluppare il CVQ a partire dallo sviluppo di

un insieme di item che fossero abbastanza ampi e non comprendessero solo gli aspetti teorici del costrutto di riferimento, ma che includessero anche gli elementi non direttamente legati al “nucleo” principale del costrutto (Clark & Watson, 1995). Inoltre, gli item dovevano evitare forme di colloquialismo, anche con il fine di poter essere applicati ad un ampio range di gruppi culturali diversi. Come, ad esempio, item che esplicitino le definizioni di chiamata come fonte religiosa (Davidson & Caddell, 1994), o item che considerino le conseguenze negative ipotetiche della chiamata. Prendendo in considerazione la vastità del processo di generazione degli item, il gruppo di item iniziale era di 180, e la scala di misura comprendeva 4 livelli di risposta (1= non del tutto vero su di me, 2= parzialmente vero su di me, 3= prevalentemente vero su di me e 4= assolutamente vero su di me) e aveva lo scopo di eliminare i punteggi centrali o neutrali. Gli autori, per testare la validità empirica degli item, hanno utilizzato l’analisi fattoriale esplorativa e confermativa. Si sono inoltre basati sulla definizione di chiamata proposta da Dik e Duffy (2009) che identificano la chiamata come trascendente, perché viene sperimentata dall’individuo come originata al di là del proprio sé; l’individuo ha infatti lo scopo di raggiungere un particolare ruolo nella vita per acquisire un certo grado di significatività, tramite le risorse primarie della motivazione, i valori e gli scopi altruistici. Dai 160 item iniziali, vennero eliminati o modificati tutti gli item che non rispettavano i criteri di validità e affidabilità. Alla fine, solo un totale di 32 item arrivarono a passare i test finali e ad essere messi alla prova nel modello di misurazione finale. Infatti, il CVQ finale consiste di 24 item, compreso di tre sotto-scale a 2 dimensioni, la prima riflette la presenza della chiamata professionale (presenza di una chiamata trascendente, presenza di un lavoro finalizzato, presenza di un orientamento prosociale) e la seconda la ricerca della chiamata professionale (ricerca della chiamata trascendente, ricerca di un lavoro finalizzato, ricerca di un orientamento prosociale).

1.3.2. Brief Calling Scale (BCS)

La Brief Calling Scale è uno strumento provvisto di una scala a 4-item legata a dei punteggi unidimensionali che hanno lo scopo di accertare la presenza o la ricerca della chiamata lavorativa (Steger & Dik, 2006). Il BCS si concentra sulla definizione della chiamata come riferita alla convinzione di una persona di essere stata chiamata (dai bisogni della società, dal potenziale interno della stessa persona, da Dio, da un potere

superiore) a intraprendere un preciso tipo di lavoro (Dik et al., 2012). Nella figura 3, possiamo vedere un esempio di domande e di scala di giudizio della BCS.

1 = Not at all true of me
2 = Mildly true of me
3 = Moderately true of me
4 = Mostly true of me
5 = Totally true of me

1. I have a calling to a particular kind of work.
2. I have a good understanding of my calling as it applies to my career.
3. I am trying to figure out my calling in my career.
4. I am searching for my calling as it applies to my career.

Figura 3. BCS sulla chiamata professionale dei lavoratori, con domande e relativa scala di valutazione (tratto da Dik et al., 2012).

1.3.3. Calling Scale

Dobrow e Tosti-Kharas (2011) hanno sviluppato una scala di misurazione della chiamata fondata su 12 item. Gli autori evidenziano come le precedenti ricerche empiriche si focalizzano più sulla ricerca come modo per costruire la teoria sulla chiamata, più che sulla misura della validità del costrutto in sé (Schwab, 1980). Anche Dik e Duffy (2009) sottolineano lo stesso concetto, affermando che nessuno dei vari studi sulla vocazione e la chiamata si è occupato di supportare il tema utilizzando degli strumenti che mostrino l'evidenza della presenza di validità e affidabilità. Il procedimento di creazione dello strumento di misura si è basato su quattro fasi. Nella Fase 1, è stato generato un gruppo di 28 item (pool di item), la cui validità è stata poi revisionata da sette esperti chiamati proprio perché studiosi della chiamata e del significato del lavoro. Alla fine dell'analisi gli autori hanno sviluppato una scala di 12 item con un punteggio "alto" di validità con riferimento al concetto di chiamata. Ad ogni item i rispondenti dovevano indicare una risposta in base a una scala di sette punteggi che andavano da 1= fortemente in disaccordo, a 7= fortemente d'accordo. Nella seconda fase, gli autori hanno condotto una analisi psicometrica sui dati di 1500 persone appartenenti a 4 diversi campioni (arte, musica, general business e management),

raccogliendo 2,278 questionari. La chiamata è stata poi misurata con i 12 item della Fase 1, adattando gli item ai vari campioni e analizzando lo strumento in base ai criteri di affidabilità, dimensionalità, e stabilità. Nella Fase 3, invece, è stata analizzata la validità convergente e discriminante del costrutto per poter accertare la relazione positiva tra chiamata e costrutti concettualmente simili e invece, discriminare la possibile relazione tra la chiamata e costrutti dissimili. Infine, nella Fase 4, la scala della chiamata è stata testata per analizzare la validità dei criteri in riferimento al costrutto della carriera. Le misure di validazione erano riferite a:

- Soddisfazione
- Efficacia lavorativa, in riferimento alla carriera
- Chiarezza sulla propria identità professionale
- Approfondimento professionale
- Ricerca professionale dell'ambito della chiamata

1.3.4. Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS)

Vianello et al. (2018) hanno sviluppato una scala multidimensionale della chiamata (UMCS) a partire dalla riflessione per cui, in vista dei numerosi costrutti teorici sulla chiamata presentati nella letteratura scientifica e alla difficoltà di generalizzabilità dei risultati degli studi, sia necessario approfondire la ricerca cercando di ridurre l'incertezza. A partire da ciò, viene elaborato un modello composto da 7 dimensioni e 22 item, basato sulla fusione e adattamento di due strumenti di misurazione già esistenti: la scala di misura della chiamata di Dobrow e Tosti-Kharas (2011) e il CVQ elaborato da Dik et al. (2012). La scala di misura prende in considerazione 7 dimensioni della chiamata a partire da sei diversi modelli teorici, ripresi nella figura 4. La dimensione della identità considera l'aspetto per cui ciò che un individuo fa per vivere contribuisce a costituire la sua identità personale (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Wrzesniewski et al, 1997). La dimensione della pervasività invece, considera come nelle persone che percepiscono una chiamata, vi sarà sempre un aspetto, o una dimensione del loro lavoro che rimarrà cosciente nella mente dell'individuo (Dobrow, 2004). La dimensione del significato e dello scopo riguarda il forte significato che la chiamata riesce a dare alla vita di chi la percepisce (e vive) (Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Praskova, Creed & Hood, 2015). Le due dimensioni della trascendenza e dell'orientamento prosociale

(Dik & Duffy, 2009; Bunderson & Thompson, 2009; Hagmeier & Abele, 2012) nella chiamata sottolineano come la chiamata stessa abbia una origine trascendente e un orientamento verso gli altri e la società. Inoltre, molte persone che percepiscono la chiamata sono spinte a sacrificare tempo, energia e soldi per raggiungere lo scopo dato dalla chiamata (dimensione del sacrificio) e infine, l'ultima dimensione è quella della passione verso ciò che genera la chiamata che ci spinge a provare una grande soddisfazione nel partecipare alle attività correlate alla chiamata stessa (Hagmaier & Abele, 2012; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Bunderson & Thompson, 2009; Praskova, Creed & Hood, 2015; Wrzesniewski et al, 1997).

Table 1. Dimensions of calling across six different theoretical accounts.

	Dobrow & Tosti Kharas (2011)	Dik, Duffy et al. (2009, 2012)	Wrzesniewski et al. (1997)	Bunderson & Thompson (2009)	Praskova et al. (2015)	Hagmaier & Abele (2012)
Identification	✓		✓			✓
Pervasiveness	✓		✓			
Purposefulness	✓	✓			✓	
Transcendent summons		✓		✓	✓	✓
Prosocial orientation		✓	✓		✓	✓
Sacrifice	✓					
Passion	✓		✓		✓	

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209348.t001>

Figura 4. Dimensioni della chiamata riprese da sei diversi studi sul costrutto.

La scala di misura UMCS propone un modello basato sull'evidenza empirica per cui diversi modelli della chiamata possono racchiudersi nello stesso costrutto e dimostrano una forte multidimensionalità della chiamata, suggerendo che sia il modello neoclassico, sia il modello moderno riguardano lo stesso costrutto.

Capitolo 2

Vivere la chiamata e le sue variabili

2.1. La Work as a Calling Theory

Nonostante il concetto di chiamata lavorativa sia stato analizzato in profondità e la letteratura scientifica sul tema sia costantemente in crescita, si evince come sia necessario lo sviluppo di un modello teorico che consenta di guidare la ricerca, dandole delle solide basi. Questa necessità viene messa in risalto da Duffy, Dik, Douglass, England e Velez (2018) che sviluppano per l'appunto un modello teorico – il WCT – dall'inglese “Work as A Calling Theory”¹. Questa teoria presenta la sua struttura divisa in tre parti principali: i predittori del vivere la chiamata (1), le variabili che moderano e mediano la relazione tra il percepire la chiamata e viverla (2) e i risultati potenzialmente negativi o positivi della chiamata stessa (3). La WCT offre una visione più integrata e unificata in confronto alla visione più frammentaria e isolata dei test empirici sviluppati fino a quel momento.

2.1.1. Predittori del vivere la chiamata

La percezione della chiamata lavorativa in diversi campioni di adulti che lavorano è stata collegata a degli effetti positivi e ad un benessere generale maggiore sul lavoro, soprattutto quando la chiamata oltre ad essere percepita viene anche vissuta come tale (Douglass, Duffy & Autin, 2016). Tuttavia, il cardine fondamentale su cui la WCT si fonda è la concezione per cui il percepire la chiamata non garantisce necessariamente il viverla. Questo implica che per poter concretizzare il massimo del potenziale della propria chiamata lavorativa sia necessario averne anche le possibilità. La WCT si basa sulla consapevolezza per cui, vivendo la chiamata la persona può ottenere dei risultati più positivi sul posto di lavoro, quali la soddisfazione lavorativa o una buona performance (Duffy, Allan, Autin & Bott, 2013). Nella figura 5 sono rappresentati i punti fondamentali

¹ La teoria del lavoro come chiamata.

della WCT tra cui le due variabili predittive legate al vivere la chiamata: percepire la chiamata e avere accesso alle opportunità.

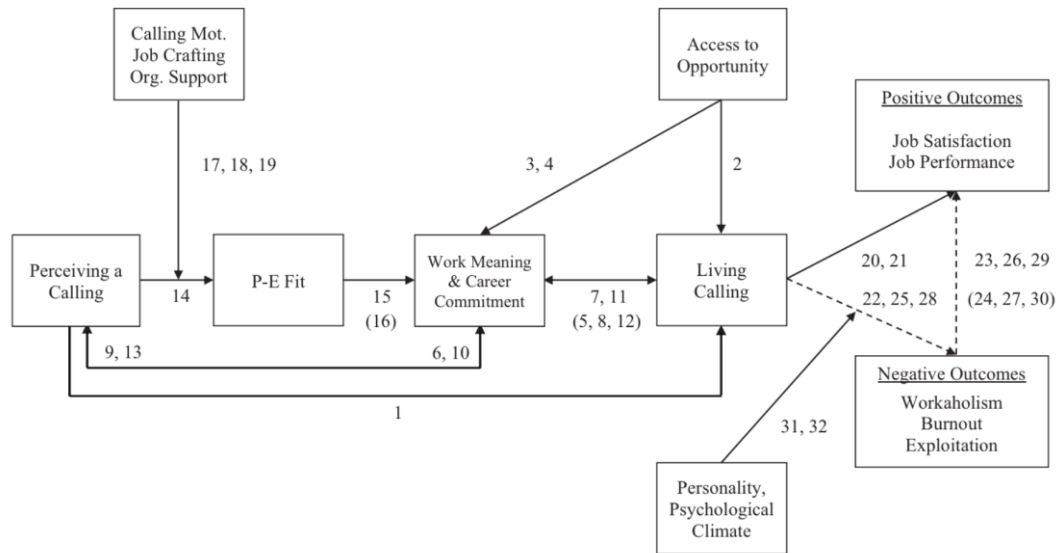


Figure 1. Theoretical model. Note dashed lines indicate proposed negative associations for select individuals. Paths in parentheses are mediation propositions.

Figura 5. Il modello teorico del WCT: rappresentazione grafica.

Percepire la chiamata

Sono diversi gli studi che si sono soffermati sulla correlazione tra i due costrutti del percepire la chiamata e viverla (Duffy, Allan, et al., 2013; Duffy, Spurk, Perez, Kim & Dalla Rosa, 2022). E in base alla WCT e agli studi empirici, diventa evidente come, percepire e vivere la chiamata siano due costrutti separati e distinti tra loro, dove vivere una chiamata ha un legame più forte con la possibilità di ottenere dei risultati positivi, rispetto al percepire. Ad esempio, in uno studio qualitativo di Berg, Grant e Johnson (2010) su un campione di 31 lavoratori, gli autori evincono come i lavoratori che vivevano la loro chiamata erano in uno stato di soddisfazione e gioia, rispetto a coloro che affrontavano una chiamata “senza risposta”, dove per chiamata senza risposta, si intende l’impossibilità o incapacità di vivere quella stessa chiamata. Essi affrontavano una condizione di insoddisfazione e rimorso per il senso di stress e mancanza. Duffy e colleghi (2018) propongono quindi una prima Proposizione (1): percepire la chiamata predice direttamente il viverla.

Accesso alle opportunità

Per gli autori il secondo punto, che si struttura a pari merito con la percezione della chiamata, è l'accesso alle opportunità vocazionali che consentono di vivere pienamente quella chiamata. Un limite consistente è legato a quegli aspetti socioculturali oppressivi dell'ambiente in cui il soggetto vive, come il razzismo, il sessismo e l'eterosessismo, che sono tutti elementi che possono limitare le opportunità di persone che hanno già uno status sociale marginalizzato. Infatti, aspetti esterni all'individuo quali il grado di educazione e il reddito familiare, hanno un oggettivo impatto sulla possibilità di accesso alle opportunità per consentire al soggetto di concretizzare il vivere la propria chiamata, mentre invece non hanno alcun impatto sulla percezione della chiamata stessa (Duffy & Autin, 2013). Un altro aspetto esterno all'individuo - la volontà nei confronti del lavoro - riflette quanta rilevanza abbia per il soggetto la percezione individuale della presenza di barriere che possano eventualmente ostacolarne la chiamata. Poca volontà può portare ad una considerazione maggiormente negativa delle loro possibilità, mentre chi percepisce più volontà, spesso riesce ad intraprendere un percorso di scelte che sono concretamente più rilevanti per poter intraprendere una carriera che risponda alla loro chiamata (Duffy & Autin, 2013; Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017). Basandosi sulle evidenze empiriche, Duffy e colleghi (2018) propongono che l'accesso alle opportunità – misurate come traguardi educativi, reddito, status lavorativo e volontà – predice direttamente il vivere la chiamata (Proposizione 2).

2.1.2. Le variabili che collegano il percepire la chiamata al viverla

L'accesso alle opportunità predice il significato (Proposizione 3) e l'impegno lavorativo (Proposizione 4), e queste variabili fanno da mediatrici fra il percepire e la possibilità di vivere la chiamata (Proposizione 5) (Duffy et al., 2018).

Il significato lavorativo

Nel tema della chiamata, la variabile del significato lavorativo ha un ruolo chiave nella visione della propria vita come genericamente positiva se il soggetto percepisce che il lavoro che ricopre attualmente è significativo per sé stesso.

Inizialmente, gli studi consideravano il significato lavorativo come un effetto del vivere la chiamata (Duffy, Allan, 2013; Duffy, Bott, Allan, Torrey & Dik, 2012). Tuttavia, da successivi studi emerse come il significato lavorativo fosse invece una variabile molto più forte come predittore, che, come effetto del vivere la chiamata, (Duffy, Allan, Autin & Douglass, 2014) e che mediava anche la relazione tra la percezione e il vivere la chiamata stessa (Duffy, Douglass, Autin & Allan, 2016). Quindi, nel modello teorico si propone che la percezione della chiamata predice il significato lavorativo individuale (Proposizione 6), che il significato lavorativo predice il vivere la chiamata (Proposizione 7) e che il significato lavorativo media la relazione tra la percezione della chiamata e la possibilità di viverla (Proposizione 8). In aggiunta, la Proposizione 9 mette in luce come il significato lavorativo può predire anche la percezione della chiamata in quanto è possibile che individui che entrano nel mondo del lavoro ricoprendo una determinata posizione professionale senza aver percepito la chiamata, possano sviluppare questa chiamata successivamente, con il passare del tempo e tramite esperienze significative.

L'impegno professionale

L'impegno professionale si riferisce al livello di impegno che un individuo dedica alla sua carriera; sia studi quantitativi (ad esempio, Duffy, Allan et al., 2013; Duffy et al., 2014; Duffy et al., 2016; Duffy, Dik & Steger, 2011) che qualitativi (Bunderson & Thompson, 2009; Conklin, 2012) hanno indagato il legame dell'impegno con la chiamata professionale e ciò che risulta è che, come per la variabile del significato lavorativo, anche l'impegno professionale inizialmente era analizzato prevalentemente come effetto della chiamata, mentre invece si è reso evidente sia un forte predittore del vivere la chiamata (Duffy et al, 2014). A partire da ciò, si propone che la percezione della chiamata possa predire l'impegno di carriera (Proposizione 10); che l'impegno di carriera predica il vivere la chiamata (Proposizione 11) e che l'impegno di carriera faccia da mediatore tra la percezione della chiamata e la sua concretizzazione della possibilità di viverla

(Proposizione 12). Infine, come per il significato del lavoro, anche l'impegno professionale risulta essere un predittore della percezione della chiamata, proprio perché i soggetti senza la percezione di una chiamata, possono svilupparla grazie a un forte senso di impegno professionale, concependo la loro carriera come una chiamata personale (Proposizione 13).

PE fit

Oltre al significato lavorativo e all'impegno professionale esistono altre quattro variabili che contribuiscono a mediare il rapporto tra la percezione della chiamata e le due variabili appena citate. Il PE fit (person-environment fit) è una variabile-mediatore fondamentale che vuole spiegare la relazione tra due variabili, cioè la corrispondenza tra la persona (P) e l'ambiente (E) e quindi comprendere in che modo la percezione della chiamata sia legata ad un aumento di significato e dell'impegno lavorativo di una persona (Duffy et al., 2018). Il concetto di PE fit risale al pensiero di Parsons (1909) e di Lewin (1951) sul rapporto di compatibilità tra l'ambiente e le caratteristiche personali del lavoratore (PE – Personal Characteristics and Environment). Inoltre, Johnson e colleghi (2013), scoprono che se vi è una correlazione positiva tra le caratteristiche personali e l'ambiente di lavoro, le persone tendono ad essere maggiormente motivate a perseguire le opportunità lavorative, rispetto a quando le due variabili sono correlate negativamente. Quindi diventa evidente come il PE fit possa fungere da mediatore per la scelta professionale. Infatti, una persona che possiede una chiamata è maggiormente spinta a cercare un'opportunità lavorativa che possa adeguarsi nel migliore dei modi alla chiamata stessa e, viceversa, una buona opportunità di lavoro può generare un ambiente consono allo sviluppo di significato e di interesse aggiuntivo per quel lavoro. Inoltre, la ricerca dimostra la capacità del PE fit di predire risultati quali la soddisfazione lavorativa, il significato lavorativo, l'impegno organizzativo, la tenacia e lo scarso abbandono del ruolo (Duffy, Autin & Bott, 2015) e la possibilità di vivere la chiamata (Duffy e Dik, 2013). A partire da ciò, gli autori propongono che percepire una chiamata predice direttamente il P-E fit (Proposizione 14), in modo che coloro che sentono la chiamata saranno più portati ad inserirsi nel contesto lavorativo che più si adatta alla loro tipologia di chiamata. D'altro lato, il P-E fit predice direttamente il significato lavorativo

e l'impegno professionale (Proposizione 15) e media il legame tra il percepire la chiamata con il significato professionale e l'impegno professionale (Proposizione 16). In modo tale da spiegare come, una delle ragioni che portano una persona con una chiamata a sentirsi interessata e ad ottenere significato dalla sua carriera, è proprio la possibilità di lavorare in un ambiente che le si adatti bene.

Calling motivation

La calling motivation è la prima delle tre variabili che si dividono in, calling motivation, job crafting e supporto organizzativo. La calling motivation si rifà al livello di motivazione che un soggetto possiede nel perseguire la propria chiamata professionale e alla quantità di impegno nella sua realizzazione. A partire dalla teoria dell'autodeterminazione (Self-determination Theory, STD) (Deci & Ryan, 2000), gli esperti hanno sottolineato che percepire una chiamata possa essere considerato come un obiettivo, e la possibilità di vivere questo obiettivo sia la realizzazione della chiamata stessa (Hall & Chandler, 2005). Inoltre, la capacità di raggiungimento dell'obiettivo - il perseguire la propria chiamata - è fortemente influenzata dalla motivazione individuale e quindi da quanto profondamente un individuo vuole raggiungere il suo scopo (Deci & Ryan, 2000). In uno studio del 2017 di Duffy, England e colleghi, la calling motivation viene analizzata come variabile-moderatore; si scopre che chi possiede una forte motivazione ha più probabilità di reagire di fronte alla percezione di una chiamata. A partire da ciò, la WCT propone la diretta correlazione tra il percepire una chiamata e la variabile PE fit, tramite la moderazione della variabile della calling motivation. Con l'aggiunta che, più le persone sono motivate nei confronti della loro chiamata, più l'associazione tra la percezione della chiamata e la variabile PE fit è forte (Proposizione 17).

Job crafting

La variabile del job crafting ha un ruolo importante in seno al tema della chiamata poiché consente di modificare l'ambiente all'interno del quale il lavoratore è inserito, in modo da generare maggiore significato e interesse lavorativo. Infatti, molte persone possono arrivare a ricoprire una posizione lavorativa che non gli si adatta completamente,

o che ricoprono per impossibilità di scelta e necessità, e che quindi non risponde alla loro chiamata lavorativa. Il job crafting è quindi un metodo proattivo utile per poter attuare un cambiamento sostanziale; viene definito come il processo di cambiamento relazionale, comportamentale e cognitivo all'interno del contesto di lavoro (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Questo metodo risulta essere particolarmente effettivo per coloro che si trovano ad affrontare barriere sociali, ingiustizie o mancanza di opportunità e consente loro di rispondere alla chiamata lavorativa e individuare una posizione lavorativa che si adatti maggiormente alle caratteristiche della chiamata stessa. Inoltre, il job crafting consente di dare forma in modo autonomo alle identità lavorative e di ruolo dei soggetti, tramite la costruzione personale del lavoro, seguendo quelle che sono le affinità, competenze e preferenze personali (Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009). Berg e colleghi (2010) implementano tre tecniche di job crafting per aiutare i lavoratori che si sentono incapaci o impossibilitati di vivere le proprie chiamate. La prima consiste nel prestare maggiore attenzione, energia e tempo a compiti che sembrano adattarsi maggiormente alla chiamata, o di modificare eventualmente il compito assegnato, o una parte di esso, con lo stesso scopo. La seconda tecnica risulta nell'aggiungere al proprio carico di lavoro delle mansioni temporanee o occasionali che però ne riflettano la chiamata. E infine, la terza tecnica, è di rielaborazione del ruolo professionale per allineare il dovere professionale con l'assunzione di risultati socialmente rilevanti che soddisfino anche la chiamata. È importante evidenziare che il job crafting oltre ad avere un impatto rilevante sulla possibilità di vivere la propria chiamata, ha anche degli effetti positivi sulla motivazione personale e di gruppo, permette di condurre un comportamento proattivo che ha effetti consistenti sia per l'individuo, sia per la organizzazione (Peng, 2018) e infine, promuove aspetti quali la soddisfazione, il significato lavorativo, la dedizione professionale e il coinvolgimento (Leana et al., 2009; Tims, Bakker, & Derks, 2013). È importante sottolineare che i lavoratori che sono più coinvolti sembrano maggiormente propensi ad aumentare il carico di lavoro per poter creare ambienti di lavoro più competitivi (Bakker, 2011). In conclusione, in base alle considerazioni fatte fin ora, gli autori propongono che gli individui che percepiscono una chiamata e utilizzano strategie di job crafting saranno più propensi a sviluppare forti legami con i loro lavori perché più motivati a cercare all'interno dei luoghi di lavoro sfide che gli consentano di vivere la loro chiamata a pieno.

La proposizione 18 suggerisce che il job crafting rafforzi il legame diretto tra il percepire la chiamata e il PE fit (Duffy et al., 2018).

Supporto organizzativo

La variabile del supporto organizzativo riflette il livello di assistenza, cura e incoraggiamento che l'organizzazione rivolge ai suoi lavoratori all'interno del contesto professionale. Infatti, il supporto organizzativo percepito dai lavoratori sembra avere degli effetti positivi rispetto alla performance degli stessi. La teoria del supporto organizzativo (Eisenberg, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) sostiene che per poter rispondere ai propri bisogni socio-emotivi, i lavoratori sviluppano una loro visione generale del modo e del valore che l'organizzazione attribuisce al loro contributo professionale, ma anche riguardo all'interesse verso il loro benessere individuale. Quindi, il supporto organizzativo percepito (POS) aumenterebbe il senso di dovere e di supporto da parte dei lavoratori nei confronti della loro organizzazione, seguendo la norma della reciprocità per cui, l'impegno e la dedizione dei lavoratori nei confronti della organizzazione per cui lavorano, dipende dal POS e dalla sua promessa di beneficio futuro (Chen, Eisenber, Johnson, Sucharski & Aselage, 2009). Le ricerche dimostrano che i lavoratori con un alto livello di POS giudicano il loro lavoro in modo più positivo e favorevole, facendo esperienza di soddisfazione lavorativa, di uno stato d'animo più positivo, di meno stress, più impegno nel lavoro, una performance migliore e un turnover ridotto (Rhoades, & Eisenberg, 2002). Duffy e Autin (2013) scoprono che il legame tra il vivere la chiamata e il POS è moderatamente correlato in un campione di lavoratori adulti. L'ipotesi è che, coloro che percepiscono una chiamata e un alto livello di supporto organizzativo sono più portati a fare esperienza di risultati lavorativi positivi che facilitano la possibilità di vivere la chiamata; questo è reso possibile dal fatto che l'organizzazione del lavoratore provvederà a fornirgli il supporto che gli è necessario in modo tale che ambiente e chiamata siano abbinati. In contrasto, coloro che fanno poca esperienza di supporto, sono più portati a percepire l'organizzazione come una barriera, più che come un facilitatore. Duffy e colleghi (2018) propongono che il supporto organizzativo modera la relazione tra il percepire la chiamata e il PE fit, in modo tale che coloro che percepiscono una chiamata e alti livelli di supporto organizzativo sono più portati a percepire il loro ambiente di lavoro come adeguato e sicuro (Proposizione 19).

I tre moderatori sopra descritti possono essere degli strumenti utili per un individuo per riuscire a tradurre la chiamata percepita in chiamata vissuta. Contrariamente, se i livelli di motivazione, di job crafting e di supporto sono bassi, la chiamata rimarrà inascoltata e l'individuo dovrà impegnarsi a ricercare un ambiente di lavoro più adatto alla sua chiamata.

2.1.3. Gli effetti del vivere la chiamata

Gli effetti del vivere la chiamata possono essere suddivisi in due categorie opposte: gli effetti positivi e quelli negativi. Per quanto riguarda la prima categoria, i principali benefici riguardano la soddisfazione lavorativa e la performance. Gli autori ipotizzano che vivere la chiamata predice la soddisfazione verso il proprio lavoro (Proposizione 20) poiché, grazie alla possibilità di vivere la chiamata e realizzando la propria carriera giorno dopo giorno, l'individuo si avvicina sempre di più, nel tempo, ad incrementare la sensazione di soddisfazione data da quel lavoro. In secondo luogo, gli individui che stanno vivendo la loro chiamata, si ipotizza che mostrino sempre più evidenze di livelli maggiori di performance lavorativa (Proposizione 21). Questo perché gli individui che vivono una chiamata sono fortemente motivati ad avere delle buone prestazioni nel loro lavoro. Tuttavia, il vivere una chiamata ha anche degli effetti negativi, i principali sono il workaholism, il burnout e lo sfruttamento organizzativo. Gli autori del WCT propongono che alcune delle persone che vivono la chiamata arrivano anche a sviluppare fenomeni di workaholism (Proposizione 22), burnout (Proposizione 25) e sfruttamento lavorativo (Proposizione 28). Inoltre, la presenza di fenomeni quali il workaholism, (Proposizione 23), il burnout (Proposizione 26) e lo sfruttamento lavorativo (Proposizione 29), predicono direttamente il decremento della performance e della soddisfazione lavorativa. In alcuni casi, questi tre fattori possono essere visti come dei mediatori tra il vivere la chiamata e la soddisfazione lavorativa; ciò significa che con il tempo, vivere la chiamata può portare l'individuo a un decremento della soddisfazione lavorativa complessiva a causa dello sviluppo di questi tre fenomeni (Proposizione 24, 27, 30).

2.2. Gli effetti positivi della chiamata professionale

La letteratura scientifica sugli effetti positivi della chiamata sembra essere molto ricca (Allan, Tebbe, Duffy, & Autin, 2015; Duffy, Allan, Bott & Dik, 2014; Duffy & Dik, 2013; Dobrow, et al., 2023; Elangovan et al., 2009; Park, Kim, Lim & Sohn, 2019; Wrzesniewski et al., 1997). Gli effetti positivi della chiamata si riferiscono ai benefici diretti che il vivere la chiamata sembrano avere sulla vita lavorativa (Duffy et al., 2018) e personale di un individuo. Una delle evidenze più rilevanti in letteratura, è la connessione tra la chiamata e la soddisfazione nella vita e nella carriera individuale (Thompson & Bunderson, 2019). La soddisfazione lavorativa viene definita come l'atteggiamento, o la sensazione generale che il lavoratore sviluppa nei confronti della sua carriera (Savickas, 2004). Il grado di soddisfazione viene definito a partire da una valutazione complessiva che il lavoratore fa rispetto a tutti gli ambiti del suo lavoro, ponderando gli aspetti negativi e positivi per arrivare a una conclusione che rifletta il suo grado di soddisfazione lavorativa. In particolare, le variabili che entrano in campo riguardano la soddisfazione individuale all'interno dell'organizzazione, verso le politiche aziendali e i benefit, verso la routine e i compiti assegnati, il carico di lavoro e il grado di autonomia e potere; ma anche la soddisfazione verso i propri colleghi, i supervisori, l'etica lavorativa e le opportunità di carriera. Inoltre, sembra che la soddisfazione lavorativa abbia a che fare con le percezioni soggettive dell'individuo verso il lavoro, e dipenda anche dai valori interni con cui la persona si orienta nel mondo. In uno studio di Duffy e colleghi (2014) sull'importanza dell'origine della chiamata, si evince come molti dei partecipanti, dichiararono di vivere la chiamata facendo anche esperienza di alti livelli di soddisfazione in ambito lavorativo e nella vita personale, a prescindere dall'origine della chiamata stessa. La chiamata sembra quindi aumentare la soddisfazione, dando al lavoro un maggiore significato e favorendo un attaccamento alla propria carriera (Thompson & Bunderson, 2018). Anche Dobrow e colleghi (2023) sottolineano che c'è una forte associazione tra soddisfazione e chiamata, ma aggiungono altri elementi importanti alla discussione. Gli studi dimostrano che nelle categorie "vita" e "lavoro", gli effetti percepiti sono prevalentemente psicologici (come la soddisfazione lavorativa e di carriera e l'impegno lavorativo) e in una dimensione minore effetti comportamentali (quali performance lavorativa, incarichi lavorativi migliori, etc...). Quindi, risulta

evidente la forte associazione tra la chiamata e gli indicatori di una buona vita personale (benessere generale, significato di vita e significato professionale). Anche Duffy e Dik (2013) evidenziano come, vedere la propria carriera come una chiamata sia legata a variabili positive nel lavoro e nella vita, soprattutto negli ambiti della maturità di carriera, dell'impegno professionale, nel significato lavorativo, nella soddisfazione professionale e di vita. Questa correlazione aumenta notevolmente quando gli individui, oltre a percepire la chiamata, la vivono appieno, ottenendo un alto grado di soddisfazione e di autorealizzazione. La soddisfazione data dal vivere la propria chiamata, non si limita al contesto lavorativo, ma viene applicata anche alla vita di un individuo. Invece, per soddisfazione di vita si intende la qualità della vita (Mannell & Dupuis, 2007) e il grado di benessere generale di un singolo.

2.2.1. Le variabili mediatrici degli effetti positivi della chiamata

La correlazione tra il vivere la chiamata e la soddisfazione lavorativa è stata confermata da molte ricerche, tuttavia, un quesito fondamentale per comprendere meglio gli effetti della chiamata è "In che modo la chiamata lavorativa è legata alla percezione della soddisfazione lavorativa?". Peng e colleghi (2020), in uno studio con degli ufficiali dell'esercito cinesi, si sono soffermati proprio su questo quesito rintracciando due variabili a partire dalla letteratura preesistente: il significato del lavoro e il significato della vita (Bunderson & Thompson, 2009; Duffy, Dik, & Steger, 2011). Ciò che arrivano a comprendere gli autori, in linea con le ricerche precedenti, è che la chiamata professionale predice positivamente, ma parzialmente la soddisfazione lavorativa, e che anche il significato del lavoro e di vita, possono mediare parzialmente il rapporto tra chiamata e soddisfazione (figura 6).

In conclusione, le persone che percepiscono una chiamata hanno la caratteristica di combinare i loro obiettivi personali e lavorativi insieme, tramite lo strumento del lavoro (Creed et al., 2014).

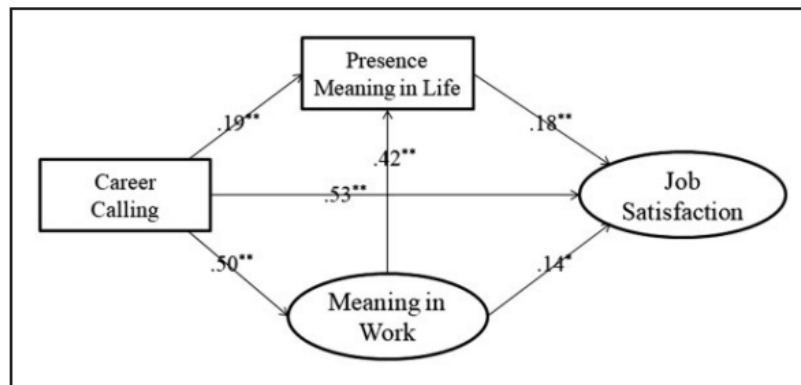


Figure 3. The structural models. All the coefficients are standardized; ** $p < .01$; * $p < .05$.

Figura 6. Rappresentazione del modello teorico di Peng e colleghi (2020).

Un altro studio si sofferma sul legame tra la chiamata e i risultati lavorativi positivi, in particolare sulla soddisfazione lavorativa. Duffy, Dik e Steger (2011), a partire da alcune ricerche precedenti (Bunderson & Thompson, 2009; Duffy & Sedlacek, 2007), si soffermano sul ruolo di mediatore dell'impegno professionale nella relazione chiamata-risultati professionali. Infatti, i risultati della ricerca mostrano come la relazione tra chiamata professionale e soddisfazione lavorativa venga pienamente spiegata dall'impegno professionale. Gli individui che hanno una chiamata dimostrano più impegno verso l'organizzazione e sono soddisfatti del loro lavoro, proprio perché dimostrano maggiore impegno nella loro carriera.

Sebbene ancora limitate, cominciano a emergere prove del fatto che la presenza di una vocazione è legata a risultati positivi in ambito lavorativo, soprattutto se la vocazione è in una carriera per la quale l'individuo dimostra un forte impegno.

2.3. Gli effetti negativi della chiamata professionale

Il vivere la chiamata come già accennato possiede due facce della stessa medaglia: gli effetti positivi e quelli negativi. A differenza dei primi, dove la letteratura sembra avere delle evidenze più chiare e definite del legame tra il vivere la chiamata e gli effetti positivi, per i secondi in letteratura sembra esserci meno chiarezza. Nonostante gli esperti dimostrino che chi ha l'opportunità di vivere la propria chiamata tende ad essere genericamente più felice e impegnato (Duffy, Allan, et al., 2014; Duffy & Dik, 2013), è

possibile che, a causa della grande quantità di energie investite nel perseguire questa chiamata, il soggetto vada a sviluppare degli effetti collaterali negativi, quali burnout, workaholism, stress e sfruttamento lavorativo (Duffy, Douglass, Autin, England, & Dik, 2016). Anche Cardador & Caza (2012) evincono la possibilità che, alcune persone che vivono la chiamata, possano ottenere dei risultati “non salutari” - ad esempio un senso di insoddisfazione costante - proprio perché tendono a voler investire particolarmente nella loro chiamata e di conseguenza a non riuscire a delegare, o ad essere tendenzialmente diffidenti anche verso i propri colleghi, andando a complicare le relazioni interpersonali all'interno del contesto lavorativo.

2.3.1. Effetti negativi: lo stress

Il modello teorico del WCT evidenzia la possibilità di avere degli effetti negativi in relazione al vivere la chiamata professionale. Tra questi vi è anche lo stress derivante da assenteismo e tensione sperimentata nel luogo di lavoro (Duffy et al., 2018). Usando il modello WCT di Duffy e colleghi (2018) come framework teorico, Ehrhardt ed Ensher (2021), in uno studio con un campione di più di cento insegnanti americane, testano due ipotesi sugli effetti negativi del vivere la chiamata, chiedendosi se esiste un legame positivo o negativo tra il vivere la chiamata e gli effetti dello stress (1) e dell'assenteismo per stress (2). Ciò che risulta dai dati è che il legame tra i due fattori è chiaramente negativo e quindi c'è correlazione tra il vivere la chiamata e lo stress. Anzi, gli autori denotano una differenza significativa tra le insegnanti che vivevano la chiamata e quelle che non la vivevano. Sembra che per queste ultime il livello di stress legato all'assenteismo fosse in percentuale 127% maggiore che nelle colleghe che vivevano il loro lavoro come una chiamata. Naturalmente, gli autori non precludono la possibilità messa in luce dal WCT di una correlazione tra la chiamata e possibili effetti “non voluti”. Dobrow Riza e colleghi (2019) supportano i risultati della ricerca di Ehrhardt e Ensher (2021), scoprendo un legame negativo tra la chiamata e gli effetti legati alla tensione a lavoro e evidenziando come vi sia una relazione positiva tra la chiamata e i fattori di stress sfidanti; denotando come coloro che vivono la chiamata e si trovano a dover affrontare questi fattori sfidanti, molto spesso interpretano questi “stressori” in un'ottica positiva, come elementi sfidanti, utili come opportunità di crescita. In uno studio quantitativo di Berg e colleghi (2010), si deduce che alcuni dei soggetti con chiamate

“non risposte” avevano più probabilità di percepire sensazioni come il rimorso e un forte senso di stress per il tentativo di perseguire la propria chiamata.

2.3.2. Effetti negativi: lo sfruttamento lavorativo

Nello studio di Bunderson & Thompson (2009) rivolto a un campione di guardiani di zoo, alcuni partecipanti misero in luce un potenziale effetto negativo, già proposto da Duffy e colleghi (2018): lo sfruttamento lavorativo. Sembra che nonostante vivessero la loro chiamata, alcuni partecipanti sentissero un eccessivo carico di lavoro e un rischio di sfruttamento da parte dei superiori. Infatti, ad alcuni dipendenti veniva richiesto di fare dei lavori extra più pesanti e meno piacevoli rispetto ad altri colleghi, perché erano sempre pronti a soddisfare le richieste fatte dal datore. A partire da ciò, si rende evidente che, se questi nuovi lavori o compiti, vengono assegnati in modo ingiusto, l'individuo che ha una chiamata può iniziare a percepire un senso di ingiustizia. Perciò, l'aumentare dello sfruttamento lavorativo si è scoperto predire negativamente la soddisfazione e la performance lavorativa (Duffy et al., 2018). Questo fenomeno però non possiede abbastanza evidenze empiriche e il legame tra il vivere la chiamata e lo sfruttamento lavorativo va ulteriormente approfondito.

2.3.3. Effetti negativi: Il workaholism

Il termine workaholism è stato coniato nel 1971 da Oates (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005). Una persona soggetta da workaholism sente la necessità di lavorare in modo così eccessivo e compulsivo da disturbare le altre sfere della sua vita lavorativa. Taris e colleghi (2005) fanno un'importante rassegna di tutti i modi in cui il workaholism è stato definito, mostrando come non ci sia una chiara visione all'interno della letteratura scientifica sulla definizione del fenomeno. Questo effetto consiste in una eccessiva identificazione del proprio sé con il lavoro, che porta la persona a non riuscire a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita personale (Cardador & Caza, 2012). Questo perché le persone potrebbero sentirsi così legate alla propria chiamata da togliere tempo agli aspetti della loro vita “non-lavorativi”, come gli amici, la famiglia, il tempo libero, etc... (Duffy, & Dik, 2013) che sono fondamentali per il mantenimento del benessere individuale. Infatti, a conferma di ciò, in uno studio qualitativo, Duffy, Foley, e colleghi

(2012), affermano che alcuni degli psicologi che facevano parte del campione di studio stavano diventando sempre più attaccati al loro lavoro e dichiaravano di essere disposti a fare sacrifici sostanziali in dimensioni della vita non lavorative. In uno studio di Bunderson e Thompson (2009) con un campione di guardiani di zoo, i soggetti che dicevano di star vivendo la chiamata riportavano degli alti livelli di investimento lavorativo ed erano inoltre disposti a sacrificare il loro tempo libero per la carriera. Difatti, le persone che soffrono di workaholism tendono ad essere molto preoccupate, a perdere l'auto-controllo, a lavorare in modo eccessivo - più di quanto richiesto dei propri superiori - a causa di emozioni controllanti come ansia e senso di colpa (Dalla Rosa, & Vianello, 2020). La passione è un concetto chiave nella relazione tra la chiamata e il workaholism; nello studio di Dalla Rosa & Vianello (2020), viene fatta una distinzione tra HP (Passione Armoniosa) e OP (Passione Ossessiva). Risulta che HP agisca come una variabile-soppressore nella relazione tra la chiamata e il workaholism: ciò significa che più la chiamata cresce, più aumenta l'HP e più diminuisce la percezione del fenomeno del workaholism. Invece, per quanto riguarda l'OP, i risultati mostrano che le persone sviluppano più facilmente i sintomi del workaholism se i livelli di OP percepiti non sono integrati con altri aspetti fondamentali come il senso di uno scopo, il divertimento, l'orientamento prosociale e il significato trascendente della chiamata.

Clark e colleghi (2014), propongono un'interessante rassegna dei possibili esiti del fenomeno, evidenziandone sia gli effetti positivi che quelli negativi. Per quanto riguarda gli aspetti negativi, sembra che il workaholism sia legato a una salute mentale e fisica peggiore e all'aumento dei conflitti famiglia-lavoro; mentre, per quanto concerne gli aspetti positivi, sembra che il fenomeno sia legato ad un possibile incremento della soddisfazione lavorativa. Bisogna ricordare che le persone con dipendenza dal lavoro sono sempre di più e che il workaholism è una delle dipendenze più presenti negli stati occidentali, soprattutto negli Stati Uniti, dove sembra essere paragonata alle dipendenze più comuni quali la nicotina e l'alcool (Cortese & Argentero, 2016). Questo è possibile anche perché il lavoratore con dipendenza è incapace di distaccarsi dal lavoro che, di conseguenza, diventa un'ossessione, entrando all'interno della vita di tutti i giorni; ossessione generata da una compulsione interna alla persona.

2.3.4. Effetti negativi: il burnout

Il burnout (“Sindrome da corto circuito”) è una sindrome identificabile come una risposta individuale a stress cronico percepito all’interno dell’ambito lavorativo che si sviluppa in modo progressivo, ma può diventare permanente e totalizzante. Questo avviene solamente quando la sindrome arriva al suo ultimo stadio, cioè ad una condizione in cui il lavoratore arriva a rifiutare tutto del suo lavoro e applica degli atteggiamenti che sono distruttivi per la sua carriera e per l’organizzazione (Cifiello, 1992). Ad esso spesso si affianca una determinata sintomatologia che altera l’equilibrio psicofisico del soggetto. Il burnout genera un cambiamento, in negativo, nella sfera cognitiva, emotiva, e comportamentale (Edù-Valsania, Laguà, & Moriano, 2022). Questa sindrome sembra essere caratterizzata da tre dimensioni generali: la prima, è la sensazione di esaurimento emotivo: una sensazione generale di estrema fatica cronica, causata da una costante esposizione ad un ambiente lavorativo molto esigente (Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008). La sensazione di esaurimento è il sintomo più registrato e sentito dai soggetti colpiti da burnout ed è strettamente legato al secondo aspetto della sindrome, il cinismo o depersonalizzazione. Per quanto concerne questa dimensione, è necessario specificare che è stato introdotto anche il termine strain di relazione, inteso come una reazione di risposta a un contesto interpersonale pressante che spinge la persona a sviluppare un atteggiamento distaccato e freddo. A differenza della depersonalizzazione che si riferisce solamente alla relazione d’aiuto operatore-utente, lo strain si rifà a tutte le possibili relazioni professionali (Argentero, Setti, & Acquadro Maran, 2016, Capitolo 9). La terza dimensione, la relazione di inefficacia, cioè di ridotta auto-percezione di efficacia personale, è strettamente legata alle altre due dimensioni. Sembra che l’esaurimento e il cinismo erodano anche il senso di autopercezione delle capacità individuali (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Se per il workaholism le cause scatenanti sono prevalentemente di natura intrinseca al soggetto, per il burnout le ragioni sono principalmente da ricercarsi nell’ambiente di lavoro (Maslach & Leiter, 1997). Le cause principali sono sei:

- Sovraccarico di lavoro richiesto dalla organizzazione;
- Mancanza di controllo;
- Gratificazione insufficiente;

- Crollo del senso di appartenenza comunitario;
- Assenza di equità;
- Valori contrastanti.

Il legame che c'è tra il vivere la chiamata e il burnout è importante perché sembra che sviluppi un rapporto negativo con alcuni altri effetti conseguenti al lavoro. Ad esempio, la performance lavorativa (Bakker et al., 2008) e l'impegno verso l'organizzazione (Maslach et al., 2001), sembrano peggiorare tra i lavoratori che mostrano effetti da burnout; inoltre, i lavoratori che soffrono di burnout, sono più propensi a provare insoddisfazione lavorativa. Le motivazioni che spingono un individuo a vivere una situazione lavorativa caratterizzata da burnout non sono chiare, anche perché non vi sono prove empiriche che spieghino chiaramente il legame tra il vivere la chiamata e il burnout. Tuttavia, Vinje e Mittelmark (2007) in uno studio sul burnout con un campione di infermiere, evidenzia che è possibile che gli individui che sentono un forte peso sociale, o che percepiscono un forte senso di responsabilità e significato per il loro lavoro, abbiano più probabilità di trovarsi in situazioni di burnout, proprio perché percepiscono in modo più rilevante il carico emotivo e di stress presente in questi ambienti; ma, sapendo il forte impatto sociale che il loro lavoro può generare, rimangono ancorati a questi compiti e situazioni stressanti. Duffy e colleghi (2016) testano l'ipotesi che per coloro che vivono una chiamata e hanno insoddisfazione lavorativa, la probabilità di entrare in burnout si riduce di molto. I risultati infatti dimostrano che genericamente il vivere la propria chiamata aiuta a ridurre i sintomi del burnout, o comunque minimizzarne gli effetti.

2.3.5. I moderatori degli effetti negativi

Duffy e colleghi (2018) nella presentazione del loro modello teorico sulla chiamata, propongono anche dei possibili moderatori che agiscono nella relazione tra il vivere la chiamata e gli effetti – potenzialmente – negativi della stessa. Gli autori ci tengono a precisare che i mediatori proposti, al pari degli effetti della chiamata, sono ipotetici e hanno quindi valore prettamente speculativo; si rende di conseguenza necessaria della ricerca empirica per valutarne le ipotesi.

I tratti di personalità

Il Modello dei tratti di personalità, che in psicologia organizzativa è conosciuto come il Modello dei Big Five, è suddiviso in cinque tratti di personalità (estroversione, gentilezza, coscienziosità, stabilità emotiva o nevroticismo, e l'apertura mentale) (Goldberg, 1990). I tratti vengono ripresi da Duffy e colleghi (2018) come elementi importanti - insieme al perfezionismo, al bisogno di successo e all'autostima – nella comprensione di come il vivere la chiamata possa tradursi in risultati negativi per il soggetto e per l'organizzazione. Infatti, avere tendenze perfezionistiche, genera degli standard irrealistici per il lavoratore; mentre avere bisogno di successo e potere, ma soffrire di scarsa autostima o, viceversa, avere un basso bisogno di successo e una alta autostima, potrebbe portare a sviluppare tendenze workaholiche. Il modello del lavoro sviluppato da Karasek (1979) può essere usato come framework teorico per spiegare in che modo i tratti di personalità possano fungere da mediatori tra la chiamata e gli effetti negativi. Vi sono due elementi importanti nell'ambiente lavorativo dell'individuo: (1) la quantità di richieste lavorative fatte al lavoratore e (2) la libertà concessa nel prendere decisioni sulla loro risoluzione. In questo modello le richieste lavorative tendono ad essere considerate come contributori di disagio e tensione a lavoro. I tratti di personalità possono essere integrati all'interno del modello (Ilies, Johnson, Judge, & Keeney, 2011) come mediatori tra la richiesta lavorativa e lo stress a lavoro. Inoltre, i soggetti con tratti maladattivi (alto nevroticismo, bassa coscienziosità, bassa piacevolezza), sarebbero più portati a percepire stress e disagio a lavoro. Tenendo in considerazione la ricerca, Duffy e colleghi (2018) propongono che, gli individui con dei tratti di personalità maladattivi, saranno più portati ad andare incontro al burnout, al workaholism e allo sfruttamento lavorativo.

Clima psicologico

Nel modello WCT viene proposto che anche il clima psicologico presente all'interno dell'ambiente lavorativo possa influenzare il legame tra la chiamata e gli effetti negativi, fungendo da mediatore (Duffy e colleghi, 2018). Il clima psicologico dipende dalla valutazione soggettiva dell'ambiente lavorativo, basata sulle percezioni personali (James et al., 2008). Vi sono tendenzialmente quattro aspetti che caratterizzano il clima:

- 1) I livelli dello stress e dell'armonia;
- 2) La quantità di sfide e di autonomia lavorativa;
- 3) Le facilitazioni e il supporto mostrato dalla leadership;
- 4) La quantità di cooperazione e cordialità.

Il clima psicologico sembra poter spiegare in parte perché gli individui fanno esperienze negative, legate al vivere la propria chiamata. La percezione individuale tende a influenzare, sommandosi, al clima dell'organizzazione stessa.

Capitolo 3

La ricerca

3.1. Domande di ricerca

Come presentato nel capitolo precedente, la WCT cerca di spiegare il legame tra il percepire la chiamata professionale e la possibilità per la persona di vivere questa chiamata, oltre a mettere in luce i possibili effetti positivi e negativi che il vivere la chiamata può avere nella vita del soggetto (Duffy & Dik, 2018). Tuttavia, non è chiaro dalla letteratura come questa chiamata si sviluppi, quali siano le sue origini e le sue cause.

La seguente ricerca vuole perciò indagare principalmente la percezione della chiamata professionale da parte di un gruppo di soggetti lavorativamente eterogenei, analizzando la presenza di variabili individuali, eventi, relazioni ed ostacoli che influenzano lo sviluppo della chiamata nel soggetto e il suo percorso professionale individuale. A partire da questo obiettivo, sono state elaborate alcune domande di ricerca proposte di seguito.

Percepire una chiamata.

Il percepire una chiamata professionale può avere un impatto molto rilevante nella vita di un individuo. Tuttavia, non è detto che la chiamata sia qualcosa che un individuo percepisce una volta per tutte e che rimane costante per tutta la vita. Anzi, la chiamata presuppone un processo continuo di valutazione e di ricerca di significato fatto dall'individuo (Dik & Duffy, 2009). A partire da questa considerazione, la ricerca vuole approfondire se, il cambiamento della forza e della natura della chiamata possa dipendere anche da delle variabili individuali. Quindi, in base a questa riflessione, è stata sviluppata la prima domanda di ricerca.

DI: Ci sono variabili individuali (ad esempio, valori, atteggiamenti, etc.) che influenzano lo sviluppo della chiamata professionale?

Per quanto riguarda questo primo quesito, non sembra esserci letteratura che approfondisce l'argomento.

L'autrice si è inoltre chiesta se esistano dei possibili ostacoli allo sviluppo e al mantenimento della chiamata stessa; ostacoli sia interni all'individuo, sia indipendenti dalla sua volontà e dal suo controllo. Di seguito la domanda sviluppata.

D2: Ci sono ostacoli che concorrono a impedire lo sviluppo della chiamata professionale?

Per questo quesito, la letteratura ultimamente sembra soffermarsi sempre di più sugli effetti negativi e positivi della chiamata stessa e sull'impatto che l'ambiente lavorativo ha sulla vita della persona. Infatti, sembra che coloro che percepiscono una chiamata abbiano un forte interesse nell'investire tempo ed energie nella chiamata stessa, oltre ad avere aspettative molto alte (Bunderson & Thompson, 2009). Per questo motivo, quando queste aspettative vengono disattese, a causa di ambienti di lavoro troppo richiedenti e relazioni inefficaci con i propri colleghi, questi lavoratori iniziano a sentirsi sempre più arrabbiati e insoddisfatti per ciò che non sono riusciti ad ottenere (Hirschi, 2011).

Lo sviluppo professionale.

Le successive due domande di ricerca, si focalizzano sulla ricerca di quei fattori che possono influire sullo sviluppo della carriera professionale del lavoratore e che determinano la scelta di un preciso percorso professionale. La letteratura sullo sviluppo professionale è molto ampia e sembrano essere diversi gli aspetti che concorrono alla scelta di una determinata carriera. Innanzitutto, vi sono degli aspetti interni, o variabili, centrate sulla persona che, se prese insieme, possono contribuire a definire il percorso di carriera di un individuo (Duffy, & Sedlacek, 2007). Alcune di queste sono il PE fit, l'autoefficacia, le aspettative di certi risultati (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Inoltre, ci sono anche alcune variabili che sono esterne all'individuo e che, è stato teorizzato, hanno un ruolo significativo nella presa di decisione nel proprio percorso professionale. Ad esempio, una delle variabili che spingono gli individui a intraprendere una determinata

carriera è la volizione lavorativa. In uno studio di Blustein (2006), viene messo in rilievo come la maggior parte dei lavoratori americani percepisca una volizione molto bassa nella scelta del proprio lavoro, proprio per la mancanza di percezione di avere libertà nella scelta del percorso professionale. Questo a causa di aspetti socioculturali quali la povertà, una educazione inadeguata, la discriminazione e la stigmatizzazione. Duffy e Sedlacek (2007) affermano che un componente su cui viene messa meno l'attenzione è la chiamata professionale, che concerne la spinta esterna che un individuo percepisce nei confronti di un certo percorso professionale. In questi termini, nella letteratura scientifica sono davvero poche le conoscenze sulla relazione tra chiamata e il processo di sviluppo della carriera.

Le domande si focalizzano proprio sull'individuazione di ulteriori ipotetici fattori (eventi, momenti e relazioni personali) che concorrono alla scelta personale di un percorso di carriera.

D3: Ci sono eventi, o momenti specifici nella vita delle persone che risultano essere fondamentali nel loro sviluppo professionale? Quali sono?

D4: Ci sono persone che risultano essere fondamentali per lo sviluppo professionale dell'individuo? Quali sono?

In aggiunta a quanto elaborato precedentemente, due aspetti che influiscono nello sviluppo professionale concernono l'impegno lavorativo e la crescita personale. Infatti, l'iniziativa di crescita personale sembra predire gli effetti sul lavoro, come la ricerca di una carriera soddisfacente (Robitschek, & Cook, 1999). La ricerca sembra anche aver trovato un legame positivo tra l'iniziativa di crescita personale e l'impegno nella carriera, soffermandosi sul fatto che chi dimostra maggiore iniziativa di crescita tende a impegnarsi di più promuovendo il suo sviluppo professionale (Weigold, Porfeli, & Weigold, 2013). L'impegno lavorativo invece, misura quello che è l'impegno che una persona ha verso certe professioni. Questo concetto comprende tre elementi fondamentali: l'identità di carriera e cioè quanto importante è la carriera per la propria identità; l'approfondimento professionale, cioè la percezione realistica verso sé stessi e i

propri obiettivi lavorativi; e infine, la resilienza di carriera, che consiste con l'abilità di adattarsi ai cambiamenti lavorativi (Duffy, Dik, Douglass et al., 2018).

3.2. Procedura

A partire da queste domande di ricerca, è stato strutturato un protocollo di intervista focalizzato su tre periodi temporali della vita del soggetto. Il presente, in cui l'intervistatore indaga la concezione del lavoratore, le sue emozioni e l'atteggiamento che esso ha nei confronti del suo lavoro. Il passato, in cui l'intervistato racconta tramite la narrazione di sé quelle che sono le tappe e i momenti principali che lo hanno portato a scegliere una determinata carriera. E il futuro, in cui il soggetto, pensando alla sua vita lavorativa, ragiona sui possibili ostacoli che potrebbero potenzialmente modificare la forza e la percezione della chiamata. Infine, viene indagata anche la visione personale della chiamata, in cui gli intervistati riflettono sulla percezione di possedere questa chiamata e sulla natura della stessa.

Non è stata utilizzata una sola tipologia di intervista per sviluppare il protocollo. Infatti, il protocollo di intervista è stato sviluppato sia utilizzando l'intervista strutturata che quella semi-strutturata. A ogni partecipante sono state poste le stesse domande, lasciando però libertà di narrazione personale. L'intervistatore ha seguito la traccia di domande sviluppate, lasciando libertà di espressione o soffermandosi maggiormente su alcune questioni parzialmente eviscerate. In aggiunta, tra le varie tipologie di interviste qualitative, si è scelta l'intervista episodica per un paio di domande (Mueller, 2019). Questa scelta è dipesa dalla volontà di dare agli intervistati la massima possibilità di espressione libera e non giudicante dei loro pensieri e vissuti; anche per analizzare con maggiore profondità il loro percorso di vita. Per quanto riguarda il numero di interviste condotte, la letteratura sulla ricerca qualitativa non definisce un numero minimo preciso. Infatti, la quantità può sacrificare la profondità di analisi che si può ritrovare in un numero ridotto di interviste (Flick, 2018; Denzin & Lincoln, 2018). Di conseguenza, l'autrice ha preferito scegliere un range di interviste ridotto – tra le 5 e le 10 interviste – da analizzare in profondità.

3.2.1. Protocollo di intervista

Il protocollo di intervista si sviluppa in quattro parti principali ed è composto da undici domande in totale. La prima parte consiste nella spiegazione rivolta ai partecipanti del funzionamento dell'intervista e quali sono i principali scopi della ricerca. Viene richiesta l'autorizzazione alla raccolta dei dati, la spiegazione del processo di anonimizzazione e la firma del consenso informato.

La seconda parte riguarda invece la fase del "Presente" in cui vengono raccolte le principali informazioni sul soggetto, quali età, sesso, professione e tempo di lavoro nella professione. Vengono poi poste delle domande riguardanti il lavoro del soggetto, le emozioni associate al ruolo professionale, il significato che il lavoro ha per il soggetto e il suo approccio lavorativo. Per quanto riguarda quest'ultima parte, al soggetto viene richiesto di approfondire qualsiasi evento o situazione che possa aver avuto un effetto rilevante sul suo approccio al lavoro, anche tenendo in considerazione lo stile lavorativo dei colleghi e i rapporti interpersonali che instaura quotidianamente.

Nella terza parte l'intervistatore si focalizza sulla fase del "Passato". In questo passaggio, vengono sviluppate domande utilizzando l'intervista episodica, perché al soggetto viene richiesto di narrare, tramite lo strumento della linea di vita, quali sono tutti gli eventi e situazioni che lo hanno spinto a ricoprire la sua professione. Questa domanda è propedeutica per comprendere lo sviluppo del percorso educativo, personale, familiare e professionale che è fondamentale per capire le possibili cause di una chiamata. Successivamente, l'intervista si focalizza sulla presenza della chiamata e all'intervistato vengono poste delle domande riguardo alla percezione della presenza di una chiamata, alla natura della stessa e alla percezione della sua forza. L'intervistato è portato a ragionare sul possibile cambiamento della natura e della forza di questa chiamata, ove presente e percepita.

Infine, all'intervistato viene richiesto di ragionare sui possibili sviluppi futuri della chiamata, per comprendere se essa possa - in base alla visione del soggetto - cambiare in futuro a causa di fattori esterni al soggetto. Nella conclusione, viene ringraziato l'intervistato, gli viene spiegata nuovamente l'importanza del suo contributo e gli viene chiesto se vuole proporre delle ulteriori riflessioni o se desidera porre eventuali domande di chiarimento. L'intero protocollo è consultabile nell'Appendice.

Dopo aver sviluppato il protocollo di intervista e aver elaborato il consenso informato, sono stati individuati alcuni soggetti a cui somministrare la ricerca. La scelta è stata determinata a partire dalla disponibilità dei soggetti, la loro reperibilità e dalla eterogeneità dei loro percorsi lavorativi. In base alla disponibilità ricevuta, sono stati intervistati in totale sette soggetti singolarmente, tramite la piattaforma di Google Meet, previa firma del consenso informato alla registrazione dell'intervista e alla raccolta dei dati. Ad ogni soggetto è stato associato un codice alfanumerico per garantirne la privacy.

3.3. Partecipanti

I partecipanti alla ricerca sono sette. Cinque intervistate di sesso femminile (71,4%) e due intervistati di sesso maschile (28,6%). In generale, gli intervistati hanno una età compresa tra un minimo di 24 anni e un massimo di 34 anni. La media delle età è di 27 anni e la moda è 25 anni. Per quanto riguarda le professioni svolte, anche in questo caso c'è una forte eterogeneità. Le professioni svolte sono: educatrice di asilo nido (14,3%), educatrice di comunità (14,3%), infermiere (28,6%), insegnante di scuola dell'infanzia (14,3%), project manager (14,3%) e ingegnere (14,3%). Per quanto riguarda la durata del lavoro, va da un minimo di 1 anno lavorativo ad un massimo di 7 anni, sempre nello stesso ruolo professionale. La media è di 3,28 anni di lavoro.

Tabella 2

Statistiche descrittive per età e tempo lavoro del campione di intervistati.

<i>Età (anni)</i>		<i>Tempo lavoro (anni)</i>	
Media	27	Media	3,2857143
Mediana	25	Mediana	3
Deviazione standard	3,651484	Deviazione standard	1,9117432
Minimo	24	Minimo	1
Massimo	34	Massimo	7

3.4. Analisi della ricerca

Successivamente, le audio registrazioni delle interviste sono state utilizzate per sbobinare manualmente le interviste, tramite il supporto della funzione di dettatura di Word del pacchetto Office. Dopo aver raccolto tutte le interviste, è stato utilizzato il software per l'analisi qualitativa ATLAS.ti 23 per procedere alla creazione dei codici di analisi delle interviste e individuare delle tematiche comuni. La tipologia di analisi qualitativa scelta è l'analisi tematica utile per la sua flessibilità e la possibilità di seguire alcuni passaggi specifici (Maguire & Delahunt, 2017). Il primo passaggio è quello di rileggere e prendere consapevolezza e familiarità di tutte le informazioni disponibili all'interno dei documenti, prendendo appunti. In un secondo momento, si sono iniziati a creare i primi codici in base alle informazioni più rilevanti. Un codice consiste in un processo di etichettamento e categorizzazione degli estratti raccolti durante le interviste, al fine di identificare modelli, tendenze o concetti chiave reperibili all'interno dei dati. Ogni codice può raggruppare un certo numero di estratti che, per l'appunto, riguardano lo stesso tema e vengono racchiusi nello stesso codice che lo rappresenta. Alla fine del processo di codifica, i codici creati erano 176 in totale (*fig 6*), divisi in: 21 codici per l'intervista 01, 20 codici per l'intervista 02, 31 codici per l'intervista 03, 21 codici per l'intervista 04, 24 codici per l'intervista 04, 23 codici per l'intervista 05 e 36 codici per l'intervista 07. I diversi colori dipendono dal tema a cui ogni singolo codice appartiene. I codici sono stati appunto raggruppati in una prima elaborazione tematica, arrivando a sviluppare otto temi e due sottotemi. Si dividevano in questo modo:

- 1) Emozioni personali legate alla chiamata e al lavoro (20 codici);
- 2) Eventi che hanno portato un cambiamento, positivo o negativo (17 codici);
- 3) La chiamata, concezioni (8 codici);
- 4) Relazioni affettive che hanno portato ad un cambiamento (14 codici);
- 5) Variabili future (ipotetiche) di cambiamento della chiamata (5 codici);
- 6) Lavoro (37 codici);
Sottotema di lavoro: Visione dei colleghi (11 codici);
- 7) Aspetti negativi del lavoro (7 codici);
- 8) Evoluzione della chiamata (14 codici).

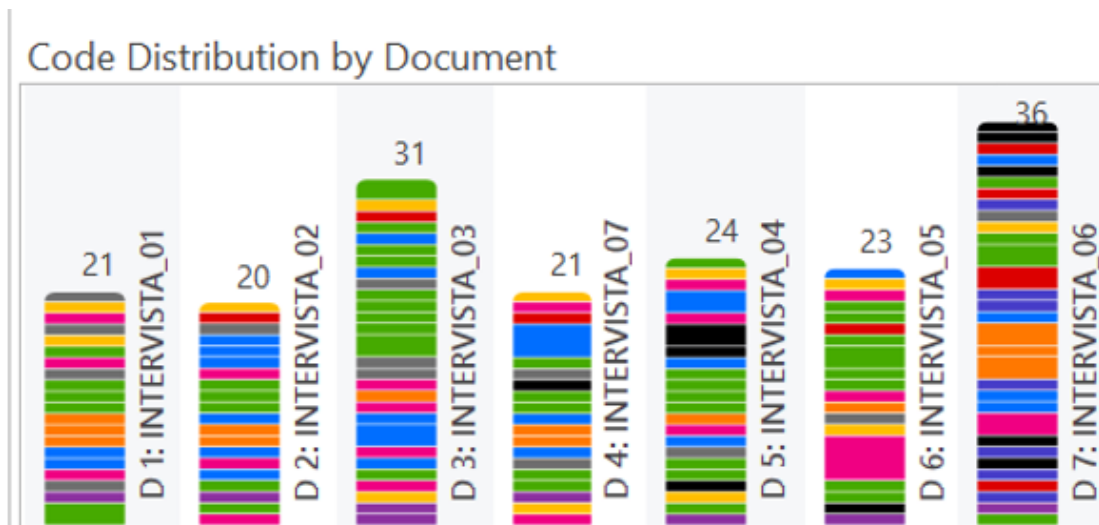


Figura 7. Distribuzione dei codici per intervista.

A questo punto, i temi e codici creati sono stati ulteriormente revisionati in base ad alcune domande prese dall'articolo di Maguire e Delahunt (2017):

1. I temi hanno senso?
2. I temi sono supportati dai dati dei documenti?
3. Se due temi si sovrappongono, sono due temi separati o uno unico?
4. Ci sono dei sub-temi nei temi?
5. Ci sono altri temi all'interno dei dati?

Rispondendo a queste domande sono stati ri-analizzati più volte i temi e revisionati e modificati ulteriormente creando nuovi temi e riducendo i temi superflui. Dalla seconda revisione, sono emersi 9 temi e i codici sviluppati sono stati ridotti a 50. Di seguito sono presentati i temi e i loro contenuti.

Emozioni personali legate alla chiamata e al lavoro.

In questo tema sono state raggruppate tutte le emozioni, negative e positive, associate al lavoro. Questo tema è stato codificato 13 volte; quindi, sono presenti 13 codici all'interno dei quali vi sono 24 estratti in totale.

Caratteristiche individuali.

In questo tema sono stati raggruppati i codici riferiti alle caratteristiche individuali che possono generare una influenza sulla chiamata e sul lavoro. I codici sviluppati sono 3 con 3 estratti al loro interno.

Eventi che hanno portato un cambiamento.

Questo tema si rifà a tutti quegli eventi, episodi, o esperienze, positive o negative, che hanno avuto un effetto percepito come rilevante per l'intervistato, e che hanno comportato cambiamenti rilevanti nella sua scelta del percorso professionale. I codici sono 4 e gli estratti sono in totale 21.

Relazioni che hanno portato un cambiamento.

Il tema tratta delle relazioni personali che l'intervistato ha intessuto e che hanno avuto, secondo lui/lei, un effetto importante di cambiamento per quanto riguarda la sua vita professionale. I codici sono 3 con un numero di estratti di 23 in totale.

Origine della chiamata.

Il tema della origine della chiamata contiene 2 codici e 2 estratti e indaga la possibile origine della chiamata come fonte interna o esterna all'individuo.

L'evoluzione della chiamata.

Il tema dell'evoluzione della chiamata si rifà alle modalità di sviluppo della chiamata professionale e alla percezione della sua presenza. Questo tema include 5 codici e 18 estratti testuali.

La chiamata, concezioni.

Questo tema descrive le definizioni di chiamata degli intervistati e le loro considerazioni personali sul tema. Le codificazioni sono 7 e gli estratti 13 in totale.

Variabili future (ipotetiche) di cambiamento della chiamata.

Questo tema si focalizza sulle ipotetiche variabili (persone, eventi, o situazioni) che potrebbero generare, nel futuro, un cambiamento nella chiamata e nel lavoro dell'individuo; i codici sono 4 e gli estratti 7 in totale.

Lavoro.

Questo tema tratta della tematica del lavoro, analizzando diversi aspetti: la concezione personale del lavoro, le conseguenze negative che il lavoro può avere per una persona, gli aspetti identitari e la relazione tra vita e lavoro, oltre alle emozioni che esso suscita. All'interno del tema lavoro c'è un sottotema che è "i lavoro dei colleghi" e si sofferma sulla considerazione degli approcci dei colleghi, secondo il punto di vista degli intervistati. I codici sono 9 e gli estratti sono 33 in totale.

Come possiamo vedere dai temi risultanti dopo la seconda analisi, durante l'analisi tematica sono emersi ulteriori temi concernenti la ricerca sulla chiamata che la autrice non aveva considerato nello sviluppo delle domande di ricerca. Tuttavia, questi temi sono interessanti e possono acquisire una certa rilevanza per la riflessione. In particolare, il riferimento è ai seguenti temi: "*La chiamata, concezioni*", "*L'evoluzione della chiamata*", "*L'origine della chiamata*" e le "*Variabili future (ipotetiche) di cambiamento della chiamata*" che sono sicuramente importanti. Il primo tema riguarda le definizioni di chiamata, sviluppate dagli intervistati stessi, laddove naturalmente una chiamata fosse percepita. Il secondo tema tratta dell'evoluzione della natura e della forza della chiamata nel tempo e il terzo tema si occupa di spiegare e analizzare i punti chiave dell'origine della chiamata. Mentre il quarto tema riguarda le possibili condizioni percepite dagli intervistati come potenzialmente dannose per la loro

chiamata. Condizioni che, a causa della loro presenza, possono inficiare nella forza della chiamata e quindi generare un cambiamento. La presente ricerca vuole analizzare la forza che queste condizioni o variabili possono avere sulla chiamata dell'individuo, per comprendere se tale forza possa avere un effetto sulla percezione della chiamata in sé.

La tabella 1 riassume le nove tematiche principali risultanti dal processo di analisi tematica. In grassetto sono messi in evidenza tutti i temi e i sottotemi individuati. Ogni tema contiene la lista di codici che sono stati sviluppati dalle interviste e, accanto ad ogni codice, è presente un indicatore numerico che rappresenta le quantità di volte quel codice è stato citato all'interno di tutte le sette interviste. Ad esempio, nel tema "*Eventi che hanno portato un cambiamento*" all'interno del codice "*Esperienze vissute nel contesto lavorativo*", ci sono sette estratti. Questo significa che nel testo delle interviste, sono stati identificati sette volte riferimenti ad esperienze lavorative significative per l'intervistato che lo hanno portato a percepire un cambiamento. Mentre, se consideriamo il codice "*Perfezionismo*", all'interno del tema "*Caratteristiche individuali*" possiamo vedere che è stato citato solamente una volta. Questo significa che solo un estratto in una intervista riguarda l'argomento Perfezionismo. Questo processo è stato applicato ad ogni codice della tabella.

Tabella 1

Tabella riassuntiva delle nove tematiche finali dall'analisi.

<p>Tema: Emozioni legate a chiamata e a lavoro</p> <p>Burnout (4) Contento/a (3) Divertimento (1) Disagio (1) Emozionante (2) Empatia (1) Frustrazione (2) Gioia (1) Gratificazione (2) Insicurezza (1) Insoddisfazione (1) Soddisfazione (4) Timore (1)</p>	<p>Tema: Caratteristiche individuali</p> <p>Percezione di capacità personali (2) Perfezionismo (1) Tenacia emotiva (1)</p>	<p>Tema: Eventi che hanno portato un cambiamento</p> <p>Esperienze familiari (1) Esperienze educative/formative (12) Esperienze vissute nel contesto lavorativo (7) Pressione sociale/Opinione altrui (1)</p>	<p>Tema: L'evoluzione della chiamata</p> <p>Cresce (3) Diminuisce (3) Cambia e matura (6) Mancanza di vocazione (4) Percezione della vocazione (4)</p>
<p>Tema: Origine della chiamata</p> <p>Spinta interna a fare un certo lavoro (1) Il lavoro mi ha cercato (1)</p>	<p>Tema: La chiamata, concezioni</p> <p>Chiamata come affinità al lavoro (2) Chiamata come passione (4) Chiamata come vocazione (2) Chiamata come piacere per il lavoro (1) Il lavoro non può essere una passione per sempre (1) Termine vocazione come concetto mistico (2) Non generalizzabilità della chiamata (1)</p>	<p>Tema: Lavoro</p> <p>Concezione del lavoro (8) Conseguenze neg del lavoro (8) Crescita personale (1) Identità e lavoro (2) Relazione vita-lavoro (10) Desiderio di lavorare (1) Evitare di immergersi troppo (1)</p>	<p>Tema: Relazioni che hanno portato a un cambiamento</p> <p>Nel contesto lavorativo (15) Emotive personali (4) Nel contesto di studi/formativo (4)</p>
<p>Tema: Variabili future ipotetiche di cambiamento</p> <p>Variabile colleghi di lavoro (3) Mancanza di considerazione sociale (2) Mancanza di tutela (1) Supporto della famiglia e degli amici (1)</p>		<p>Sottotema: Lavoro colleghi</p> <p>Approccio simile (1) Difficoltà a staccare a lavoro (1) Inflessibilità nell'approccio (1) Serenità (1) Sfere di vita separate (4) Stress (1) Visione assolutista (1) Visione tradizionale (3) Workaholic (1)</p>	

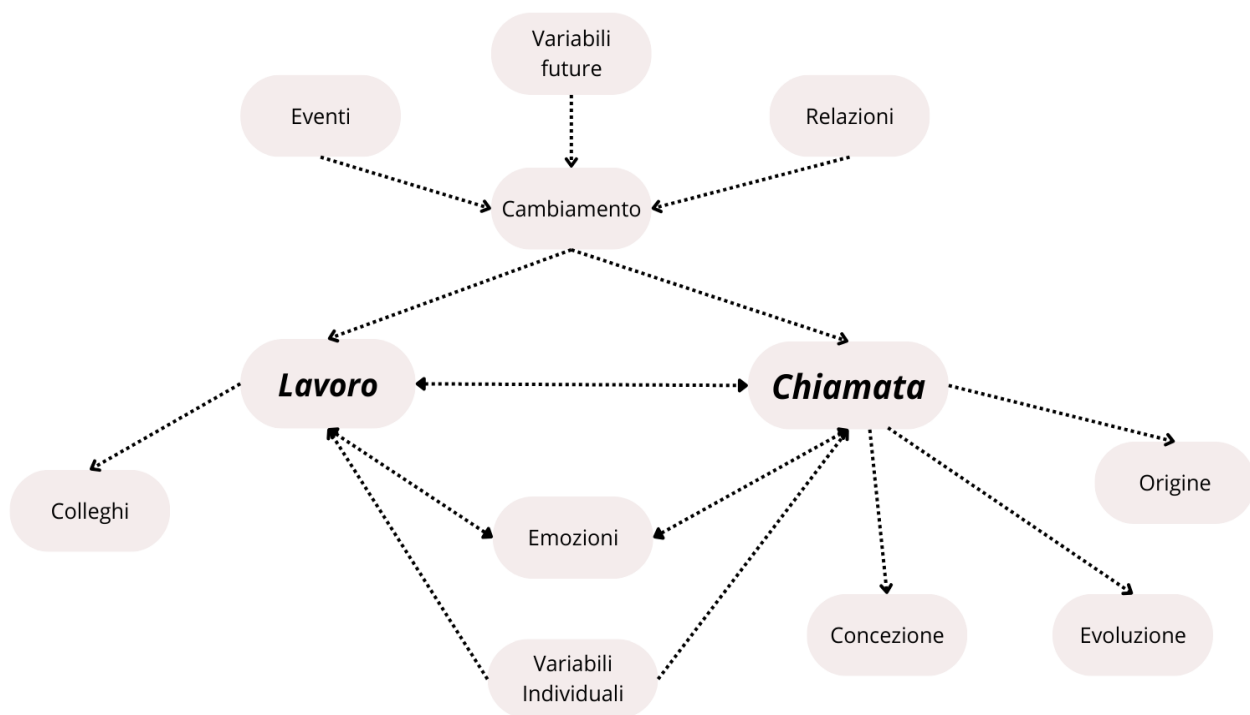


Figura 8. Mappa concettuale dei principali temi di ricerca.

Uno dei passaggi fondamentali evidenziati nel testo di Maguire & Delahunt (2017), consiste nello sviluppo di una mappa tematica che rappresenti graficamente i temi finali ricavati dall'analisi con ATLAS.ti. I due macro-concetti da cui bisogna partire per leggere la mappa sono il concetto di Lavoro e di Chiamata che sono interconnessi tra di loro. Questo perché non è detto che tutti coloro che hanno un Lavoro percepiscano una Chiamata, ma, allo stesso tempo, la Chiamata percepita da un individuo, dipende dal Lavoro che fa. Partendo dall'alto vediamo come gli eventi, le relazioni personali, ma anche le variabili future individuate dal soggetto, possano generare un cambiamento rilevante sia sul Lavoro di un individuo, sia sulla Chiamata percepita per il Lavoro. Un sottotema del Lavoro stesso è la variabile Colleghi, che si riferisce all'approccio lavorativo dei colleghi degli intervistati ed è rilevante perché fa parte dell'ambiente lavorativo all'interno del quale gli intervistati si trovano a lavorare. Un altro tema che concerne entrambi i macro-concetti è quello delle Emozioni, che è bidirezionale. Infatti, certe Emozioni possono essere generate dal Lavoro e dalla Chiamata, ma allo stesso tempo influiscono e modificano il rapporto con la Chiamata e il Lavoro stesso. Le variabili individuali invece, hanno una relazione unidirezionale con il Lavoro e la

Chiamata, perché possono avere una certa influenza e generare degli effetti sul Lavoro (e sulla Chiamata). Infine, dal concetto di Chiamata sono stati ricavati tre temi, che sono la discussione sulla Concezione che gli intervistati hanno della Chiamata stessa, l'Evoluzione percepita di questa Chiamata nel tempo e l'Origine della Chiamata. Quest'ultimo elemento indaga i possibili momenti chiave che hanno portato alla percezione della presenza di una Chiamata e quindi ad un momento di consapevolezza individuale della sua presenza.

3.4. Risultati della ricerca

3.4.1. Presenza di variabili individuali che influiscono sul lavoro.

Per quanto riguarda la domanda di ricerca D1, ciò che è stato ricavato dalle interviste, è la presenza di alcune variabili individuali che influenzano il percorso professionale del lavoratore. Innanzitutto, la percezione di capacità personali, quali competenze o attitudini, sembrano influenzare l'interesse e la scelta di un determinato percorso lavorativo, unito al piacere di lavorare in quel determinato settore.

“Lì mi sono resa conto, che mi piace stare tra i bambini ed ero, come dicevo, capace di farlo” “le diverse esperienze [...] mi hanno dimostrato che riuscivo e [...] avevo le competenze anche per farlo” (I03).

Inoltre, sembra che alcune qualità della persona, come la resilienza e la tenacia emotiva, possano influire nella vita lavorativa personale. Sembra che determinate caratteristiche personali siano utili per poter lavorare in contesti altamente stressanti, come ad esempio, una Comunità per tossicodipendenti.

“La tenacia perché è un lavoro difficile, [...] cioè uno deve avere abbastanza forza interiore per riuscire ad andare avanti e sopportarlo” (I02).

O d'altro lato, caratteristiche come il perfezionismo possono generare stress e richieste a sé stessi che non sono conformi con ciò che i datori di lavoro e i clienti richiedono. Quindi, l'individuo perfezionista tenderà a fare di più per una imposizione che viene dall'interno.

“Mi sono resa conto che tanto dello stress che ci creiamo, che mi creo, [...] e tante delle aspettative, in realtà, si scatenano da me, non dagli altri; cioè il mio punto di vista non è il punto di vista reale, è semplicemente quello che io pretendo da me stessa” (I04).

Sembra quindi che la presenza di variabili individuali quali caratteristiche personali, capacità e qualità individuali possano avere un'influenza sulla scelta della carriera e possano avere un impatto sullo sviluppo lavorativo.

3.4.2. Eventi ed esperienze fondamentali per lo sviluppo professionale.

Ciò che si è riscontrato dalla ricerca è la presenza di alcune esperienze considerate rilevanti per la scelta di un percorso professionale e il suo sviluppo. Innanzitutto, sembra che in alcuni casi le esperienze familiari possano influenzare la persona, avvicinandola a uno specifico ambito lavorativo. Ad esempio, un evento negativo in famiglia, come un parente malato, ha portato una degli intervistati a riscontrare l'importanza e utilità sociale del lavoro degli infermieri: *“ho visto tante infermiere che erano molto carine con lui”*. Ed è risultato essere uno degli eventi importanti che la hanno spinta a scegliere questa professione. Inoltre, altre esperienze che sembrano in qualche modo influire nel percorso di scelta di una professione sono quelle educativo-formative. Esperienze ed eventi vissuti durante le scuole superiori e il percorso universitario, quali tirocini curriculari, esperienze Erasmus, scambi culturali, laboratori didattici, o anche i corsi universitari, sono tutti fattori importanti che sembrano avere un qualche tipo di impatto sulla scelta futura del lavoro e sulla percezione della chiamata. In alcuni casi, queste esperienze hanno permesso al soggetto di capire meglio quale era il suo percorso futuro:

“Perché io poi quando sono andato in Spagna, è cambiato tutto. [...] Ho deciso di non lavorare mai più in Italia” (I07).

In altri casi, le esperienze formative sono risultate essere il primo momento in cui la chiamata è stata percepita; evidenziando come la percezione della chiamata fosse un momento esterno e non controllabile o programmabile da parte del soggetto.

“Ero molto, molto curiosa di quell'incontro e lo avevo anche tanto aspettato, non so perché, ero molto incuriosita e mi ha toccato tanto emotivamente. [...] Mi ha colpito la mia reazione, nel senso che io non sono emotiva e la mia reazione è stata quella di dire: vorrei aiutare quella persona” (I02).

Oltre alle esperienze formative e familiari, anche le esperienze vissute nel contesto lavorativo assumono un ruolo importante. Infatti, cambiare contesto lavorativo sembra avere un impatto importante nel modo in cui i soggetti percepiscono la loro chiamata e il loro lavoro. Un cambio di reparto, ad esempio, sembra avere come conseguenza un cambiamento anche nel modo in cui il lavoro viene percepito.

“E' una passione che ho maturato da quando ho iniziato a lavorare, sta andando in crescendo perché ho la voglia di imparare sempre di più [...] E se devo fare un

confronto [...], in casa di riposo c'era una passione legata alla famiglia e adesso c'è una passione più legata alle procedure, e cose da imparare.” (I05).

Inoltre, situazioni difficili a lavoro, come un clima lavorativo complicato, o anche degli stili lavorativi diversi tra colleghi, possono generare situazioni di cambiamento, accompagnate molto spesso da emozioni negative. In generale, l'interpretazione che gli intervistati danno al modo in cui i colleghi affrontano il lavoro riveste una importanza cruciale. Questi modelli spesso fungono da modelli di paragone per gli intervistati, i quali tendono a confrontare gli approcci dei colleghi con il proprio.

“Però, comunque all'inizio ovviamente non è stato semplice, essendo la prima esperienza lavorativa e quindi all'inizio spesso mi trovavo anche ad essere molto ansiosa, se succedeva una situazione che non sapevo come gestire; a non avere troppa pazienza coi bambini, magari a rispondere male perché io ero in primis agitata e non sapevo come gestire una situazione. Mi è capitato questo di rivederlo su un'altra figura che abbiamo a scuola, che è una figura che mette in atto questo comportamento sempre con i bambini; sempre dei comportamenti un po' burrascosi. Mi viene da dire sono un po' duri, ecco. E quando mi sono accorta, vedendo da fuori, come i bambini reagivano a questo atteggiamento, mi sono fatta io un autoesame di coscienza e mi sono resa conto che, effettivamente, tutta l'ansia che io avevo non era neanche giusto sfogarla su di loro e quindi per questo per me è tanto importante la gentilezza.” (I03).

Confronti negativi con i colleghi possono anche diventare veri e propri eventi chiave per la vita professionale del soggetto. In una delle interviste, emerge come l'intervistato si sia trovato ad affrontare una situazione che ha segnato un punto di rottura con il suo lavoro.

“La risposta del medico è stata, tu non sei pagato per pensare [...]. In quel momento effettivamente, era già una idea che di fondo avevo, e di dire, tu come infermiere non sei una figura valida, riconosciuta, quindi una figura che in qualche modo può prendere una decisione” (I06).

Quindi, questo evento chiave ha portato a un calo netto dell'interesse e della motivazione verso il proprio lavoro; anche a causa della percezione di mancato riconoscimento sociale e professionale.

“Per cui quella è stata la presa di posizione per cui mi sono detto, ma chi me lo fa fare, sprecare la vita a fare questa vita qua, perché tanto quello è il modo in cui sei

considerato da tutti, che siano medici, che siano i pazienti, che sei considerato lo scemo di turno, quello che non ha testa, per cui fa l'infermiere. Se tu fossi intelligente avresti fatto un altro lavoro.” (I06).

3.4.3. Relazioni personali che hanno un effetto sullo sviluppo professionale.

Dalle interviste emerge, che le relazioni personali abbiano un effetto importante nello sviluppo professionale. Infatti, sembra che l'influenza degli affetti stretti, quale un compagno, o la famiglia, possano avere un impatto notevole sulla scelta professionale. In particolare, due intervistati su sette, dichiarano che parte della spinta che li ha portati a scegliere una certa professione è dipesa dalla professione dei genitori.

“Prima di allora mio padre era infermiere, per cui avevo sempre questa cosa che girava per casa, l'idea di infermieristica” (I06).

In aggiunta, alcune delle relazioni instaurate durante il percorso di studi, come relatori, referenti di tirocinio o professori universitari, sembrano avere un qualche tipo di legame con lo sviluppo professionale del soggetto. In alcuni casi, queste figure di affiancamento sembrano svolgere un ruolo “guida” per la persona che inizia a lavorare, influenzando il modo in cui lavorano.

“Ci sono delle cose che, come le faccio adesso, le faccio così perché le ho visto fare da lei [la referente di tirocinio], ho visto che funzionano, che sono fatte in modo giusto e ancora adesso le faccio così.” (I01).

Infine, anche le relazioni intrecciate all'interno del contesto professionale hanno un impatto nel percorso professionale dell'individuo. Confrontarsi con i colleghi di lavoro, o con i superiori, può generare un doppio effetto; da un lato se il confronto è negativo, il soggetto riesce a riflettere anche sul suo approccio lavorativo, capendo quali sono i comportamenti del collega che non vuole rimettere in atto. O dall'altro lato, se il confronto è positivo, gli permette di imparare nuove strategie e nuovi comportamenti da utilizzare nel contesto lavorativo. In aggiunta, alcuni intervistati hanno indicato la variabile colleghi di lavoro come una ipotetica variabile che nel futuro potrebbe avere una influenza positiva o negativa nei confronti della chiamata professionale o della propensione lavorativa.

3.4.4. La percezione della chiamata.

Dai risultati della ricerca è emerso anche un focus sulla percezione della presenza o assenza che gli intervistati hanno riguardo alla propria chiamata. Di seguito sono presentate le risposte alla domanda *“Crede di aver scelto questo lavoro perché sente di avere una vocazione per il suo lavoro? E se la parola vocazione non rispecchia quello che sente, che termine userebbe per descriverla?”*

Da alcuni intervistati è emerso come la chiamata fosse percepita come vocazione esterna all'individuo; una spinta estrinseca, volta a permettere al soggetto di ricoprire un certo ruolo professionale, perché predestinato da una qualche forza superiore, indipendente dal suo controllo personale.

“Nono la [parola] vocazione è perfetta. Sono convintissima che sia la parola perfetta per me” “Perché per me è al 100 per 100 una vocazione; cioè perché insomma, io sono fatta secondo me per fare questo; se ognuno ha un posto nel mondo per me il mio è questo.” (I01).

“Eh sì, direi di sì per il discorso della vocazione, nel senso che, io dico sempre, forse non sono io che ho cercato il lavoro è più lavoro che ha cercato me perché ci sono state una serie di eventi, di occasioni e che io ho accolto, che però mi si sono un po' presentate; quindi, sono contenta di aver colto queste occasioni perché sennò non sarei qui.” (I02).

Alcuni intervistati invece, affermano di non sentire propria la parola “vocazione” in riferimento al loro lavoro, perché *“non mi piace, l[a] rifaccio a qualcosa di mistico”* (I04). Identificando quindi, il termine vocazione con una chiamata divina. D'altro canto, la maggior parte degli stessi intervistati, invece riferisce di percepire una forte passione verso il proprio lavoro, che, come una forza interna, li spinge a scegliere quella professione ogni giorno: *“ti direi, mi sento piena, piena di passione al 100%”* (I03). Essa ha perciò una grande forza ed influenza e scaturisce in modo spontaneo e naturale, includendo un po' tutte le sfere di vita del soggetto.

“Cioè, il mio lavoro ricopre una gran parte della mia vita [...]. Il lavoro comunque occupa il 70-80% della mia vita, è una cosa a cui penso molto anche nel tempo libero, ma perché a me piace pensarci, non è una cosa che mi impongo di fare” (I03).

“Ma io ti dico, ho scelto questo lavoro per passione, per me tuttora è una scelta di cuore, lo dico sempre, e c'è proprio perché io scelgo di voler star bene nell'ambiente lavorativo in cui sono e di fare il lavoro che mi piace fare. Ecco, sì, sicuramente scelgo il lavoro, cioè, ho scelto questo lavoro perché mi piace per la passione che ho nei confronti del lavoro.” (I02).

“Per me il lavoro lo ho sempre pensato, ancora prima di lavorare, che fosse qualcosa di identitario. Nel senso, ho scelto un lavoro che mi piaceva, con cui fossi in grado di esprimermi e di sentirmi anche utile.” (I02).

Altri invece, affermano di sentire una passione per il loro lavoro, ma non così tanto travolgente da portarli a *“portarsi il lavoro a casa”* (I06).

“Io risponderei passione, però è comunque una passione che si è sviluppata nel tempo un po' lavorandoci.” (I05).

Mentre altri intervistati non percepiscono la presenza di una chiamata o vocazione professionale, ma sentono di aver sviluppato una certa affinità con il proprio lavoro, che gli ha permesso di scoprire nuove passioni e interessi, aiutandoli anche a coltivare la propria personalità.

“Mi sembrava, il mio primo lavoro, mi sembrava interessante. Ho detto, proviamoci. Però ho deciso di restare in questo lavoro perché mi sento affine, c'è magari parte del mio carattere, della mia personalità, che non sapevo nemmeno di avere, sono uscite con questo lavoro e sono brava in quello che faccio, cioè, sono brava a fare questo lavoro perché è molto affine alla mia personalità, ai miei interessi e alle mie capacità.” (I04). Infine, un intervistato ha dichiarato di non sentire la vocazione per il proprio lavoro; di non sentire passione o affinità verso ciò che fa.

“No. Non credo di aver mai visto una vocazione per il lavoro, perlomeno che riguardi me. Di solito chi vedo che ha la vocazione è chi si porta il lavoro a casa, ho sempre considerato che chi fa il lavoro in sede lavorativa, poi torna a casa e continua [...] a pensare al lavoro.” (I06).

Anzi, la chiamata non può essere generalizzata a tutte le professioni.

“Però, vocazione ... vocazione per me è per un gran musicista, cioè se tu hai la musica dentro di te lo puoi fare e poi diventi super bravo, devi anche avere fortuna per trovare le persone giuste che ti lasciano sfondare. Allora lì è vocazione.” (I07).

Quello che si evince dai risultati appena presentati è come, tra gli intervistati, vi sia una chiara distinzione tra chi non sente la chiamata e chi invece dichiara di percepirla. Infatti, coloro che non percepiscono una chiamata si dividono in due categorie. Nella prima categoria rientrano gli intervistati che svolgono il loro lavoro perché devono. Il lavoro non è concepito come una parte vitale e importante del percorso di vita, anzi, in alcuni casi è qualcosa che “toglie” possibilità e opportunità al soggetto. *“Per cui il lavoro lo vedo come tempo sottratto a qualunque altra cosa che può essere della vita personale fuori dal lavoro. Può essere l’università può essere altro.”* (I06). Nella seconda categoria, rientrano gli intervistati che concepiscono il lavoro come parte integrante di sé, dichiarano di ricevere soddisfazione dal lavoro e, in alcuni casi, anche di concepirlo come una affinità o una passione, ma non con la connotazione identitaria che invece il concetto di chiamata sembra possedere negli altri intervistati. Fra gli intervistati che sembrano percepire una chiamata possiamo distinguere coloro che sentono la chiamata come vocazione esterna a loro e indipendente dalla loro volontà, e coloro che vedono la chiamata maggiormente come una passione, forte e coinvolgente che dipende da una forte spinta o motivazione intrinseca.

Per di più, è stata analizzata anche l’evoluzione della chiamata nell’arco temporale di vita dei soggetti. Come è già stato evidenziato alcuni soggetti hanno dichiarato di non aver mai percepito una chiamata. Sembra che, tra i soggetti che definiscono la chiamata professionale con i termini di “vocazione” o “passione”, vi sia stata sia una crescita nella forza, e in altri casi una sua maturazione. In primo luogo, per quanto riguarda la crescita della chiamata, sembra che con il tempo e alcune esperienze formative e professionali, gli intervistati abbiano sentito questa chiamata aumentare.

“[...] dopo, col tempo, è diventata una vera e propria vocazione” (I01).

“È una passione che ho maturato da quando ho iniziato a lavorare, sicuramente tanto; sta andando in crescendo perché ho la voglia di imparare sempre di più e ci sono sempre cose da imparare.” (I05).

In altre situazioni, gli intervistati hanno riferito di sentire la propria chiamata come stabile, e di percepire una maturazione nella sua natura:

“Ti direi di no [non è cambiata]. Il coinvolgimento e l’entusiasmo iniziale sì. Ma penso sia normale. La vocazione no. Che era un po’ quello che temevo, nel senso magari

di stufarmi col tempo. Dopo tre anni, sono pochi e per l'amor di Dio, però, la vocazione rimane stabile.” (102).

Capitolo 4

Discussione

4.1. Discussione sulla ricerca, implicazioni future e limitazioni.

A partire dall'analisi e dalla elaborazione dei risultati nel capitolo precedente, in questo capitolo verrà presentata la discussione teorica sui risultati delle quattro domande di ricerca e dei nuovi temi emersi dopo l'analisi tematica. In particolare, con riferimento alla concezione della chiamata professionale, alla sua evoluzione e origine e alle ipotesi di variabili future che la possono influenzare. La discussione inizia con delle considerazioni sulla chiamata professionale, per poi soffermarsi sulla sua evoluzione e infine, sulle quattro domande sviluppate. Per ogni punto di discussione verranno presentate le possibili implicazioni future e infine le limitazioni riscontrate nella ricerca.

4.1.1. La chiamata professionale.

I soggetti intervistati che dimostrano di percepire una chiamata, la percepiscono come una vocazione oppure come una passione molto forte che li spinge a svolgere quel preciso lavoro. I risultati della ricerca sono quindi conformi con la letteratura sulla chiamata, e cioè che la definizione del termine è complessa, multidimensionale e può contenere sia elementi moderni (passione) che classici (la vocazione) (Dik, & Duffy, 2013). Gli intervistati che affermano di sentire una vocazione per il proprio lavoro percepiscono una spinta estrinseca alla loro volontà che li porta inevitabilmente verso quel ruolo. Quindi viene data alla chiamata dei soggetti una concezione come evento scaturito da una forza incontrollata, non dipendente dalla volontà soggettiva; evidenziando quasi la presenza di un elemento di predestinazione (Bunderson & Thompson, 2009). Oltre a ciò, sembra che gli stessi intervistati abbiano identificato il loro lavoro come qualcosa di identitario, un aspetto della vita che definisce in modo consistente l'identità personale. Questa considerazione è in linea con l'idea di chiamata di Dik e Duffy (2009) del lavoro come fonte di significato, proveniente da una fonte esterna e che può essere uno strumento valido per la realizzazione di azioni socialmente

rilevanti. L'importanza di questo ultimo tema è evidenziata da diversi soggetti che sottolineano come il lavoro sia un mezzo utile per un fine societario (Berg, et al., 2010). Ciò vuol dire che la spinta che porta un soggetto a fare un certo lavoro può essere rivolta ad un fine "superiore" che può essere l'impatto sociale che il proprio lavoro ha, o anche, il semplice piacere di fare quel lavoro (Thompson & Bunderson, 2019).

Riprendendo la questione della percezione del proprio lavoro come fattore fondamentale nello sviluppo identitario, è necessario evidenziare che sembra vi sia un legame tra l'identità personale e lo sviluppo e l'impegno professionale (Carson, & Bedeian, 1994). Quindi, il soggetto che considera il proprio lavoro come parte rilevante della sua identità è di conseguenza portato a incrementare la qualità del suo impegno e quindi sviluppare ulteriormente la propria carriera.

Tornando al tema della natura della chiamata, sembra che per altri intervistati la chiamata sia identificabile come una forte passione verso la propria professione, in linea con le definizioni proposte da vari autori (Dobrow, & Tosti-Kharas, 2011; Wrzesniewski et al., 1997) che guardano, appunto, alla chiamata come una intensa passione che gli individui sentono verso un aspetto della propria vita. Tuttavia, sempre in conformità con le varie definizioni della chiamata, uno degli intervistati che percepiscono il lavoro come una forte passione, dichiara anche che il suo lavoro sia frutto di una scelta di cuore percepita intrinsecamente. Questo denota come la spinta motivazionale della sua chiamata sia generata da una scelta interna a fare quel lavoro, confermando appunto la non uniformità delle definizioni sulla chiamata, che, come si è visto, sembrano avere diverse origini alla loro base. In questo caso, la intrinsecità della natura della chiamata è perfettamente allineabile con le considerazioni delle teorie moderne sulla chiamata stessa (Dobrow, 2004). Inoltre, un argomento importante relativo alla chiamata professionale, che può essere considerato come una questione in sospeso su cui è necessario fare ulteriore ricerca, è il concetto di generalizzabilità (Thompson & Bunderson, 2019). Alcuni intervistati hanno affermato di non credere che la chiamata possa essere percepita da qualsiasi lavoratore in qualsiasi area professionale. Ad esempio, un intervistato ha sottolineato che, secondo la sua concezione di chiamata, un musicista può dichiarare di percepire la sua chiamata, ma di non avere la sicurezza di poterla vivere. Quindi, la riflessione ripresa in letteratura nella WCT, sulla differenza tra percepire e vivere la chiamata, è evidente e degna di nota. Infatti, come sostengono gli autori (Thompson &

Bunderson, 2019) per poter vivere la chiamata è necessario che il soggetto ne abbia anche la possibilità e quindi abbia l'accesso alle opportunità di crescita vocazionale.

4.1.2. Differenze evolutive sullo sviluppo di carriera tra i lavoratori con chiamata e quelli privi.

Dall'analisi risulta che coloro che dichiaravano di possedere una chiamata percepivano una maturazione ed evoluzione della stessa, sia che le esperienze vissute fossero di natura positiva (ad esempio, un buon rapporto di team, o un evento lavorativamente soddisfacente), sia che fossero considerate dal soggetto come negative e portatrici di sensazioni spiacevoli. Ad esempio, un rapporto conflittuale con la propria titolare non andava ad influenzare necessariamente la percezione di una chiamata professionale, ma veniva visto come possibilità di imparare e affinare la propria chiamata.

Dall'altro lato, coloro che diversamente dichiaravano di non percepire una chiamata, di fronte ad esperienze o eventi negativi, riferivano di percepire un decremento dell'affinità verso il proprio lavoro, o di sentire una vera e propria "rottura" con lo stesso. Sembra quindi che, coloro che percepiscono la chiamata siano più resilienti agli stressori presenti nell'ambiente, rispetto a coloro che non percepiscono nessuna chiamata. Infatti, la letteratura sembra concordare con ciò che è stato trovato nella ricerca, dove appunto sembra che vi sia una differenza sostanziale tra i soggetti che percepiscono una chiamata e coloro che non la percepiscono, come sostenuto nello studio di Ehrhardt ed Ensher (2021). Infatti, nello studio con un campione di insegnanti americane, sembra che coloro che percepivano una chiamata e la vivevano, fossero meno esposte agli effetti negativi di un ambiente molto stressante, in confronto alle colleghe che non percepivano la chiamata stessa.

4.1.3. Variabili individuali che possono influire sulla chiamata.

Questo paragrafo vuole rispondere alla prima domanda di ricerca sulla possibilità che le variabili individuali di un soggetto possano influire sulla sua chiamata. Ciò che emerge dall'analisi dei risultati è che alcune caratteristiche individuali possono fungere da elementi importanti nella scelta di una professione e nella conseguente possibilità di vivere la propria chiamata. Avere una forte stabilità emotiva e resilienza, nel caso di una intervistata, era un elemento fondamentale per la scelta di una professione sociale con un alto carico emotivo: l'infermiera. Inoltre, questo tratto caratteriale sembrava agevolare la gestione delle difficoltà che naturalmente erano conseguenze del suo lavoro - essendo di base un ambiente altamente stressante - e allo stesso tempo permettendo di mantenere anche la forza della chiamata professionale. A partire da ciò, sembra esserci una connessione con la letteratura, in riferimento alla variabile PE fit, sulla relazione tra la persona (P) e l'ambiente (E) in cui vive e lavora (Parsons, 1909; Lewin, 1951). In questo caso la P è rappresentata dalla caratteristica caratteriale dell'infermiera e dall'ambiente E, che invece corrisponde al contesto sfidante dell'ospedale. A partire da ciò, in conformità con ciò che è proposto nel WTC, è ipotizzabile che il PE fit sia strettamente legato al percepire la chiamata e allo scegliere una professione che si adatti bene alle caratteristiche individuali della persona.

Una seconda variabile caratteriale che può potenzialmente influire sulla chiamata, ma anche sulla performance lavorativa, è stata individuata in un'intervistata con delle tendenze perfezioniste. Ciò che è emerso è che la tendenza a pretendere molto da sé generava stress, percepito dalla intervistata come "autogenerato", e portava come conseguenza ad avere una performance lavorativa molto produttiva, a discapito del suo benessere mentale. Ciò che risulta in questo caso sembra conforme con ciò che sostengono Duffy e colleghi (2018), e cioè che i soggetti che hanno tendenze perfezioniste tendono ad autocostruirsi degli standard irrealistici a cui poi aspirare. Tuttavia, in questo caso l'intervistata non aveva dichiarato di percepire una chiamata verso il proprio lavoro, ma di percepire una forte affinità verso lo stesso. Quindi, in linea con la letteratura, non sembrano esserci prove evidenti della correlazione tra lo stress percepito e la chiamata professionale (Ehrhardt, & Ensher, 2021).

4.1.4. Ostacoli per lo sviluppo professionale e della chiamata

Per quanto concerne la seconda domanda, dai risultati della analisi emerge come vi possano essere alcuni ostacoli per lo sviluppo professionale del soggetto. In primo luogo, diversi intervistati hanno indicato che il clima lavorativo e i colleghi possono influenzare il modo in cui viene percepito il proprio sviluppo professionale. Ad esempio, un partecipante ha affermato che, la possibilità di lavorare in futuro con un team non efficace e fortemente disorganizzato, lo porterebbe a pensare di cambiare professione o comunque ruolo professionale. Tuttavia, in questo caso, non c'è una evidente correlazione con la percezione della chiamata, poiché l'intervistato non ha dichiarato di percepire la chiamata stessa. Diversamente, sembra che la variabile colleghi da parte di chi dice di possedere una chiamata non sia percepita come ostacolo alla propria soddisfazione professionale. Anzi, sembra che, avendo una chiamata, il soggetto sia più motivato e portato ad impegnarsi lavorativamente e quindi a continuare a percepire la forza della chiamata nello stesso modo (Duffy, Dik, & Steger, 2011). Infatti, una intervistata ha sottolineato che nemmeno le colleghe che lavorano “male” o in un modo non conforme a quanto richiesto dal contesto di lavoro, possono influire sulla sua motivazione e sulla forza della sua chiamata, che continuerebbe a rimanere uguale.

In secondo luogo, un ulteriore ipotetico ostacolo portato alla luce dagli intervistati riguarda la mancanza di considerazione sociale verso alcune professioni. Questo diventerebbe un potenziale ostacolo alla propria soddisfazione lavorativa, proprio per la scarsa considerazione che alcune aziende, clienti e a volte la società stessa hanno nei confronti di alcuni ruoli lavorativi, quali l'infermiere o la maestra. La letteratura sulla chiamata non sembra però approfondire molto il suddetto legame tra la chiamata e la visione della società sul ruolo professionale. Infatti, ciò su cui si sofferma prevalentemente la ricerca è come le discriminazioni socioculturali influiscano sulla possibilità di percepire e vivere la chiamata (Blustein et al., 2002). Sotto questo punto di vista, sembra che coloro che hanno la possibilità di crescere in un background privilegiato e di fruire di una educazione piena e formativa, hanno maggiormente la possibilità di vivere la loro chiamata professionale (Yuliawati, & Teonata, 2022). È evidente la necessità di maggiore ricerca sul tema. In particolare, è interessante comprendere come la visione della società possa influire sulla chiamata di un individuo e se la forza della chiamata possa venire influenzata dalla diminuzione o dall'assenza del supporto sociale

e/o familiare. In base alla letteratura scientifica, risulta un solo studio che si è concentrato sulla analisi della percezione del valore sociale sulla chiamata dell'individuo, quello di Goštautaitė e colleghi (2020).

La mia ipotesi, a partire da quello che è appena stato constatato e dalle riflessioni sviluppate sulla mediazione dei tratti di personalità tra il vivere la chiamata e i suoi effetti negativi, è che:

I2: La mancanza di riconoscimento sociale non influirà sulla forza della chiamata solamente se il soggetto avrà una forte autostima e dei tratti caratteriali conformi alla struttura sociale e all'ambiente in cui si trova a lavorare, ovvero se vi sarà una buona compatibilità con la variabile PE fit, che fungerà da mediatore.

Quindi, se l'individuo avrà una marcata flessibilità e una grande resilienza, riuscirà a trasformare il peso dell'opinione sociale come challenge per la sua chiamata.

4.1.5. Fattori esperienziali e relazionali nello sviluppo professionale.

Per la discussione sulle domande di ricerca D3 e D4, relative alla ricerca di possibili fattori esperienziali e di relazioni significative che hanno un impatto sullo sviluppo professionale del lavoratore, si è voluto sviluppare un unico paragrafo di riflessione. Infatti, per quanto riguarda le esperienze, gli eventi e le relazioni che possono generare un cambiamento all'interno del processo di sviluppo di carriera del soggetto, non sono state trovate relazioni evidenti fra le dichiarazioni degli intervistati e la letteratura sullo sviluppo professionale. Tuttavia, in base alle informazioni raccolte, l'autore propone delle ipotesi come implicazioni future sul tema.

Dalla ricerca emerge come le esperienze e le relazioni familiari, educative e professionali possano generare dei cambiamenti nel percorso professionale dell'individuo. In particolare, vorrei soffermarmi su queste ultime. Di seguito le mie ipotesi:

I3: Ipotizzo che gli eventi lavorativi negativi hanno un impatto rilevante in coloro che non possiedono una chiamata, diminuendo la percezione di conformità alla propria

professione, mentre non provocano una diminuzione della forza della chiamata in coloro che dichiarano di percepire la chiamata stessa.

Questa ipotesi è stata sviluppata a partire dalla considerazione che, gli intervistati che non possiedono la chiamata, reagiscono agli eventi negativi con una diminuzione del proprio interesse verso il lavoro o con una vera e propria percezione di rottura con il proprio ruolo professionale. Nel caso di un intervistato, è risultato che, un evento di svalutazione da parte di un superiore verso la posizione professionale ricoperta dal partecipante, abbia portato a cambiare la visione del soggetto, allontanandolo dalla sua carriera professionale. Invece, coloro che sentono una chiamata reagiscono diversamente alle situazioni professionali negative o stressanti, assumendo maggiore consapevolezza verso la propria carriera e comprendendo anche quali miglioramenti fare nel loro modo di approcciarsi con il lavoro stesso. In una delle interviste, è emerso come, l'evento altamente stressante vissuto nel contesto lavorativo, al posto di allontanare il partecipante dalla sua carriera professionale, abbia generato una acquisizione di consapevolezza che lo ha portato ad un miglioramento del suo approccio professionale e alla regolazione della conseguente implicazione emotiva.

Limiti della ricerca.

Questa ricerca ha alcuni limiti. Il primo riguarda la numerosità del campione; essendo il campione limitato, non c'è possibilità di un confronto su un'ampia scala, riducendo la generalizzabilità dei risultati proposti. Sarebbe stato interessante coinvolgere lavoratori da altri settori, quali tecnici, sanitari, lavoratori sociali, settore del turismo, della ristorazione, etc. In secondo luogo, la tipologia di metodologia utilizzata, essendo qualitativa, non consente un confronto con una unità di misura e una scala valutativa esistente, come per la ricerca quantitativa. Sarebbe stato utile ai fini della ricerca usare più metodi per indagare le domande di ricerca, come un questionario o un diario. L'uso del diario, ad esempio, avrebbe potuto consentire di accedere a ricordi più precisi degli eventi e delle esperienze lavorative a livello giornaliero. Un terzo limite concerne l'utilizzo di interviste a distanza. Infatti, se da un lato questo strumento è utile per poter raggiungere facilmente l'intervistato, andando in contro alle sue esigenze; dall'altro, può creare delle difficoltà nel suo utilizzo, date da problemi di rete o altre difficoltà tecniche.

Inoltre, l'utilizzo delle interviste a distanza rende più difficile creare un rapporto di fiducia tra intervistato e intervistatore. In aggiunta, un ulteriore limite consiste nella mancanza di una triangolazione dei dati, che va a ridurre la validità dei risultati ottenuti poiché mancano la diversità di prospettive e l'oggettività che possono essere ottenute coinvolgendo più ricercatori. Questo approccio unico può portare a un rischio maggiore di pregiudizio, conferma e limitata varietà di interpretazioni. La triangolazione, coinvolgendo diversi analisti indipendenti, può contribuire a una visione più completa e affidabile dei dati. Infine, un possibile limite è il fatto che dai risultati della analisi potevano emergere altri temi che non sono stati individuati.

Bibliografia

Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a calling, life satisfaction, and workplace climate among a lesbian, gay, and bisexual population, *Career Development Quarterly*, 63, 306–319. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12030>

Argentero, P., Setti, I., & Acquadro Maran, D. (2016). I rischi psicosociali. In P. Argentero, C.G. Cortese (Cur.), *Psicologia del lavoro* (pp. 241-293). Milano: Raffaello Cortina Editore.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0963721411414534>

Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication, *Anxiety Stress and Coping*, 21, 309–324. Doi:10.1080/10615800801958637

Berg, J.M., Grant, A.M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Callings: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 974-994. Doi: 10.1287/orsc.1090.0497

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K.S. (2002). Voices of the Forgotten Half: The Role of Social Class in the School-to-Work Transition, *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 311-323.

Bunderson, J.S. & Thompson J.A. (2009). The call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.

Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings, *Journal of Career Assessment*, 20, 338–353, Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436162>

Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.

Chen, Z., Eisenberg, R., Johnson, K.M., Sucharski, I.L. & Aselage J. (2009). Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which?, *The Journal of Social Psychology*, 149:1, 119-124, Doi: [10.3200/SOCP.149.1.119-124](https://doi.org/10.3200/SOCP.149.1.119-124)

Cifiello, S. (1992). Formazione, analisi dello stress lavorativo e qualità dei servizi sociali. In La Rosa, M. (Cur.). *Stress e lavoro: Temi, problemi, il contributo della sociologia ed i rapporti interdisciplinari* (264-282). Milano: Franco Angeli Editore.

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism, *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. Doi: <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

Clark, L.A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309- 319.

Conklin, T.A. (2012). Work Worth Doing: A Phenomenological Study of the Experience of Discovering and Following One's Calling, *Journal of Management Inquiry*, 21, 298-317. Doi: <https://doi.org/10.1177/1056492611414426>

Cortese, C.G., & Argentero, P. (2016). Il benessere lavorativo. In P. Argentero, C.G. Cortese (Cur.), *Psicologia del lavoro* (pp. 209-239). Milano: Raffaello Cortina Editore.

Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A., & Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors, *Journal of Career Development*, 41(6), 547–561. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0894845313520493>

Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking Calling with Workaholism: Examining Obsessive and Harmonious Passion as Mediators and Moderators, *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589-607. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072720909039>

Davidson, J.C., & Caddell, D.P. (1994). Religion and the Meaning of Work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33, 135-147. Doi: <https://doi.org/10.2307/1386600>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. Doi: http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Ed.). (2018). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications, Inc.

Dik, B.J. & Duffy, R.D. (2009). Calling and Vocation at Work. Definitions and Prospects for Research and Practice. *SAGE Publications*, 37, 424-450. Doi: 10.1177/0011000008316430

Dik, B.J., Eldridge, B. M., Steger, S. F. & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 242-263. Doi: 10.1177/1069072711434410

Dobrow, S.R. (2004). Extreme Subjective career success: a new integrated view of having a calling. In: Published in Best Proceedings, *Academy of Management Conference*. Doi: <http://eprints.lse.ac.uk>

Dobrow, S.R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development of a Scale Measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001-1049.

Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2019, August). *Calling attention to 20 years of research: A comprehensive meta-analysis of calling*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Boston, Ma.

Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the Good Life: A Meta-Analysis and Theoretical Extension, *Administrative Science Quarterly*, 1-43. Doi: 10.1177/00018392231159641.

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*, Vol. 24(2) 253-269. Doi: 10.1177/1069072715580324jca.sagepub.com

Duffy, R.D. (2006). Spirituality, Religion and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it, *Journal of Counseling Psychology*, 60 (1), 42–52. Doi: 10.1037/a0030635

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study, *Journal of Counseling Psychology*, 61, 605–615. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000042>

Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M., & Dik, B. J. (2014). Does the Source of a Calling Matter? External Summons, Destiny, and Perfect Fit, *Journal of career Assessment*, 22 (4), 562- 574. Doi: 10.1177/1069072713514812

Duffy, R.D., Autin, K.L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling, *Journal of Counseling Psychology*, 60, 219 –227. Doi : <http://dx.doi.org/10.1037/a0031934>

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and P-E fit, *Career Development Quarterly*, 63, 126 –140. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12009>

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model, *Journal of Counseling Psychology*, 59, 50-59. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0026129>

Duffy, R.D. & Dik, B.J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428-436. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>

Duffy, R.D., Dik, B.J., Douglass, R.P., England, J.W. & Velez, B.L. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 65, No. 4, 423-439. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000276>

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. S. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator, *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210 – 218. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining predictors of work volition among undergraduate students, *Journal of Career Assessment*, 24, 441– 459. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072715599377>

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. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626>

Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. A., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127– 137. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>

Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study, *Journal of Career Assessment*, 20, 293–308. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436145>

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590–601. Doi: 10.1016/j.jvb.2007.03.007.

Duffy, R.D., Spurk, D., Perez, G., Kim, H.J. & Dalla Rosa, A. (2022). A latent profile analysis of perceiving and living a calling, *Journal of Vocational Behavior*, 134. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103694>

Edù-Valsania, S., Laguà, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Doi: <https://doi.org/10.3390%2Fijerph19031780>

Ehrhardt, K., & Ensher, E. (2021). Perceiving a Calling, Living a Calling, and Calling Outcomes: How Mentoring Matters, *Journal of Counseling Psychology*, 68 (2), 168 – 181. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000513>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. Doi:10.1037/00219010.71.3.500

Elangovan, A.R., Pinder, C.C., & McLean, M. (2009). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428-440. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.009

Flick, U. (Ed.). (2018). *The Sage Handbook of Qualitative Data Collection*. Sage Publication, Inc.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

Goštautaitė, B., Bučiūnienė, I., Dalla Rosa, A., Duffy, R., & Kim, H. J. (2020). Healthcare professionals with calling are less likely to be burned out: the role of social worth and career stage. *Career Development International*, 25(6), 649-670.

Hagmaier, T. & Abele, A.E. (2012). The multidimensionality of calling: conceptualization, measurement and a bicultural perspective, *Journal of Vocational Behaviour*, 1, 39-51. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.001>

Hall, D. T., & Chandler, D.W. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. Doi: 10.1002/job.301

Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 60–73.

Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., & Keeney, J. (2011). A within individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 44–64. <http://dx.doi.org/10.1002/job.677>

James, L. R., Choi, C. C., Ko, C-H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 5–32.

Johnson, R. E., Tang, M. U., Chang, C., & Kawamoto, C. K. (2013). A self-regulation approach to person-environment fit. In A. L. Kristof Brown & J. Billsberry (Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions* (pp. 74 –98). Oxford, UK: Wiley-Blackwell. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/9781118320853.ch4>

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. Doi: <https://doi.org/10.2307/256287>

Karasek Jr, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners, *Journal Business Ethics*, 112(4), 627- 640.

Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting, *Academy of Management Journal*, 52, 1169 –1192. Doi: <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79 - 122.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Westport, CT: Greenwood Press

Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars, *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 8(3).

Mannell, R. C., & Dupuis, S. (2007). Life Satisfaction, *Encyclopedia of Gerontology* (2 ed.), 73- 79. <https://doi.org/10.1016/B0-12-370870-2/00112-8>

Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass Inc, USA (trad. It. Burnout e Organizzazione: Modificare i fattori strutturali della demotivazione al lavoro, Edizioni Erikson, Trento, 2000)

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. Doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

Mueller, R. A. (2019). Episodic Narrative Interview: Capturing Stories of Experience with a Methods Fusion, *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1-11. Doi: 10.1177/1609406919866044

Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn Y. W. (2019). Having a Calling on Board: Effects of Calling on Job Satisfaction and Job Performance Among South Korean Newcomers, *Front. Psychol.* Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01584

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin

Peng, C.Y. (2018). A Literature Review of Job Crafting and Its Related Researches, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 1-7. Doi: <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61022>

Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis, *Psychological Reports*, 123(6), 2459 – 2478. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0033294119862990>

Praskova, A., Creed, P.A., Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults, *Journal of Career Assessment*, 1, 91-106. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698 –714. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity, *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127-141

Rosso, B.D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. Doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001

Savickas, M. L. (2004). Vocational Psychology, Overview, *Encyclopedia of Applied Psychology*, 655-667. Doi: <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00610-3>

Schwab DP. (1980). Construct validity in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 2, 3–43

Steger, M.F., & Dik, B. J. (2006). Advances in spirituality research: The role of meaning in work, *Psychology of Religion conference*, Baltimore, March.

Steger, M.F, Pickering, N.K., Shin, J.Y & Dik, B.J. (2010). Calling in Work. Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 82-96. Doi: 10.1177/1069072709350905

Taris, T.W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict, *International Association for Applied Psychology*, 54(1), 37-60.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230 –240. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0032141>

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. Doi: <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. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209348>

Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2007). Job engagement’s paradoxical role in nurse burnout, *Nursing & Health Sciences*, 9, 107–111. Doi: 10.1111/j.1442-2018.2007.00310.x

Vroom, V. H. (1959). Some personality determinants of the effects of participation. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(3), 322–327. Doi: <https://doi.org/10.1037/h0049057>

Weber, M. (2001). The protestant ethic and the spirit of capitalism. Doi: <https://doi.org/10.4324/9780203995808>

Weigold, I. K., Porfeli, E. J., & Weigold, A. (2013). Examining tenets of personal growth initiative using the personal growth initiative scale-II, *Psychological Assessment*, 25(4), 1396-1403

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26, 179 –201. Doi: <https://doi.org/10.2307/259118>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to their Work, *Journal of Research in Personality*, 31, 21- 33. Doi: 10.1006/jrpe.1997.2162

Yuliaswati, L., & Teonata, A. (2022). Stay in a career? Personal growth initiative, career commitment, calling among Millennials, *Humanities and Social Sciences Letters*, 10(4), 440-450. Doi: 10.18488/v10i4.3111

Allegati

Protocollo dell' intervista

	Informazioni sull'intervistato
Data dell'intervista:	Genere:
Luogo dell'intervista:	Età:
Durata dell'intervista:	Professione:
Intervistatore:	Lavora nella professione da:
Indicatore numerico per identificare l'intervistato:	

Buongiorno, sono Angela Biroli, laureanda del corso magistrale LM-57 *Management dei Servizi Educativi e della Formazione Continua*, dell'Università degli Studi di Padova. L'intervista che svolgeremo è funzionale al mio progetto di ricerca empirica per la stesura della tesi magistrale. Lo scopo è quello di analizzare la chiamata professionale dei/delle lavoratrici/tori. In particolare, la tesi punta ad analizzare come questi ultimi sviluppino l'atteggiamento nei confronti del loro lavoro e la loro vocazione professionale.

Le farò alcune domande e le chiedo di rispondere sinceramente, tenendo a mente che non ci sono risposte giuste o sbagliate. Il mio obiettivo è quello di raccogliere informazioni sul tema, in base alla sua disponibilità di condivisione. Inoltre, non deve sentirsi in nessun modo costretto a rispondere alle domande se queste la mettono a disagio, ed è libero/a di rispondere come preferisce o di interrompere l'intervista in ogni momento.

Le informazioni che lei fornirà saranno trattate in forma anonimizzata a soli scopi di ricerca. Ossia le informazioni verranno analizzate solamente dalla sottoscritta e dalla relatrice, e le sue risposte saranno associate ad un codice alfanumerico per garantire l'anonimità. Le chiedo l'autorizzazione per registrare l'audio dell'intervista, la registrazione e la trascrizione serviranno solamente per scopi di ricerca. Qualora fosse d'accordo le chiedo di firmare il consenso informato rispetto al trattamento dei dati.

[Firma del consenso informato]

Ha qualche domanda per me? Possiamo cominciare?

Fase 1. Presente

I.

Vorrei iniziare con delle domande su di lei:

Quanti anni ha?

Quale professione ricopre?

Da quanto tempo lavora come [Nome professione]?

II.

Mi sa dire quali sono le prime tre parole che le vengono in mente pensando al suo lavoro di [nome del lavoro]? Perché ha scelto queste parole?

III.

Qual è il significato/scopo che lei dà al suo lavoro?

IV.

Quali sono le emozioni e sensazioni che il suo lavoro le suscita?

V.

Le persone possono avere diversi approcci nei confronti del lavoro: Potrebbe dirmi qual è il suo approccio al lavoro? *[Che cosa intende, cosa vuol dire nella pratica il suo lavoro che cosa è il lavoro per lei nella sua vita?]*
[Potrebbe descrivermi con una immagine/metafora il suo atteggiamento al lavoro?]

VI.

Pensando a quanto mi ha appena descritto, può raccontarmi un episodio o esperienza che hanno avuto un effetto su/generato un cambiamento nel suo approccio nei confronti del lavoro? *[Può essere un episodio circoscritto, di durata più o meno lunga, che può aver generato o essere stato favorito o meno da un*

cambiamento. Ad esempio, inserimento in una nuova classe, arrivo di nuovi colleghi, o un nuovo bambino]

Le chiedo di descrivermi quello che è successo nel modo più dettagliato possibile, narrandomi le informazioni sul contesto, lo sviluppo degli eventi, le cause e le conseguenze dell'evento. Si prenda pure tutto il tempo che le serve per pensarci.

VII.

Pensando al suo contesto lavorativo e alle relazioni che ha instaurato con i suoi colleghi/colleghe: può raccontarmi, secondo lei, qual è il loro approccio nei confronti del lavoro? [*Come intendono il loro lavoro nella pratica, come intendono il lavoro nella loro vita*]

Parte 2. Passato

VIII.

Le chiedo di tracciare una linea che rappresenti la sua vita. Ora le chiedo di indicare i passaggi, i momenti, gli eventi, le esperienze e le persone che la hanno portata, ad oggi, a ricoprire il ruolo di [nome professione] e di spiegarmeli. [*Domande guida: potrebbe raccontarmi quali sono i motivi che la hanno spinta a scegliere questa professione? Ora le chiederò di raccontarmi più nello specifico, un particolare episodio nella sua vita che ricorda, ad esempio una esperienza, un evento che la ha portata a rendersi conto che voleva seguire questo percorso professionale/scegliere questa professione. Cosa è successo? Quanto tempo fa è successo? Come si sono svolti gli eventi? Erano presenti altre persone*]

IX.

Crede di aver scelto questo lavoro perché sente di avere una vocazione per il suo lavoro?

[e se non gli va bene la parola vocazione, che termine userebbero per descriverla?]

SE sì, in che misura sente di avere una vocazione/chiamata lavorativa, su una scala da 1 a 5, dove 1 indica una completa assenza e 5 una forte presenza? [*perché questo punteggio?*]

X.

[SE risposta positiva]

Crede che questa [vocazione professionale] sia cambiata nel tempo? [*Era più forte in passato?*]

Che cosa è cambiato?

Perché?

Parte 3. Futuro:

XI.

Pensando alla sua attività lavorativa quotidiana vi sono eventi, persone o situazioni che possono cambiare il suo modo di vedere il lavoro?

Le chiedo ora se ha lei delle domande, o vuole aggiungere qualcosa.

L'intervista è arrivata alla sua conclusione. La ringrazio del tempo che mi ha dedicato, il suo contributo è stato rilevante ai fini della ricerca. La trascrizione dell'intervista le verrà inoltrata e potrà, se da lei ritenuto necessario, chiedere delle modifiche o l'eliminazione del materiale.