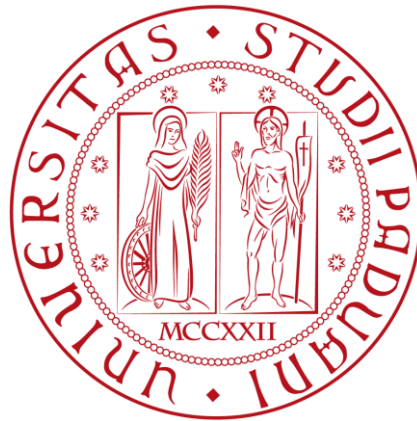


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Magistrale in

**MANAGEMENT DEI SERVIZI EDUCATIVI E FORMAZIONE
CONTINUA**



LA CHIAMATA PROFESSIONALE

Una revisione sistematica del suo sviluppo longitudinale.

Relatrice: Prof.ssa Anna Dalla Rosa

Laureanda: Giada Rebato

Matricola N. 2037032

Anno accademico:2022/2023

Indice

Introduzione.....	5
Primo capitolo	
La chiamata professionale: un viaggio storico tra definizioni e modelli	
1.1 Analisi e trasformazione storica.....	8
1.2 Difficoltà nella definizione e altre questioni aperte.....	12
1.3 Benefici della chiamata professionale.....	19
1.4 La chiamata come arma a doppio taglio.....	21
1.5 Teoria WCT- <i>Work as a Calling Theory</i>	26
Secondo Capitolo	
Lo sviluppo longitudinale della chiamata professionale: una revisione sistematica	
2.1 Gli obiettivi.....	38
2.2 Metodo.....	38
2.3 La sintesi dei risultati e l'analisi.....	39
2.4 La selezione degli studi.....	48
2.5 Sviluppo longitudinale della chiamata.....	53
Terzo capitolo	
Discussione, limiti e ricerche future	
3.1 Discussione.....	66
3.2 Limiti e Ricerche future.....	69
Bibliografia e sitografia.....	72

INTRODUZIONE

Il presente elaborato nasce dall'interesse verso lo sviluppo longitudinale della chiamata professionale che gli individui possono sperimentare nel corso della loro vita. L'obiettivo principale è quello di realizzare una revisione sistematica degli studi, attualmente pubblicati, che riportano risultati empirici sul tema.

Per raggiungere questo obiettivo, l'elaborato inizia con una prima parte focalizzata sul costrutto della chiamata professionale. In particolare, la chiamata viene descritta in base alla sua evoluzione storica, partendo dall'Antica Grecia fino ai tempi moderni, al fine di comprendere i diversi significati e le relative implicazioni per gli individui nella relazione con il lavoro.

L'attenzione si sposta quindi sulle diverse attribuzioni teoriche della chiamata professionale, che hanno portato alla definizione del concetto in base a prospettive classiche o neoclassiche, che mettono l'accento sul senso del destino o del dovere prosociale, o moderne o secolari, che enfatizzano la spinta interna verso l'autorealizzazione e la passione. Tuttavia, la definizione di chiamata professionale può essere considerata un continuum tra queste prospettive, in cui diversi autori collocano il presupposto delle loro trattazioni.

Un ulteriore aspetto teorico riguarda la distinzione tra cercare, percepire e vivere una chiamata professionale. In questo contesto viene presentato il modello teorico della Work as a Calling Theory, che spiega il passaggio dalla percezione della chiamata alle conseguenze dell'esperienza della stessa.

L'obiettivo finale di questo elaborato è quello di creare una revisione sistematica degli studi empirici sulla chiamata professionale, al fine di comprendere meglio le sue implicazioni per gli individui nella relazione con il lavoro.

A partire dalla descrizione della chiamata, il secondo capitolo è interamente dedicato allo sviluppo longitudinale della chiamata professionale. L'obiettivo è quello di raccogliere gli studi riguardanti l'argomento pubblicati fino ad oggi, al fine di identificare gli elementi di ricorrenza e le variabili chiave attraverso un'analisi approfondita dei risultati presentati.

Utilizzando il metodo PRISMA, sono stati selezionati 14 studi, singolarmente presentati all'interno del secondo capitolo.

A partire dagli studi selezionati, è stata fatta una riflessione degli elementi ricorrenti e di differenza emersi negli studi, e una riflessione sui risultati emersi. Vengono analizzati i campioni, le scale di misura, i tempi tra una raccolta dati e l'altra e lo sviluppo della chiamata nel tempo.

Il capitolo finale presenta una discussione approfondita dei risultati ottenuti nel presente lavoro di ricerca, insieme a indicazioni prospettiche che indirizzeranno la futura ricerca nell'ambito della chiamata professionale.

PRIMO CAPITOLO

**LA CHIAMATA PROFESSIONALE: UN VIAGGIO STORICO TRA DEFINIZIONI E
MODELLI**

1.1 ANALISI E TRASFORMAZIONE STORICA

Il fatto che il lavoro fosse visto come una chiamata è forse uno degli elementi più antichi e saldi che si possono trovare negli studi sul lavoro. Weber (1930) afferma che questo concetto è stato introdotto per la prima volta nel XVI per merito dei riformatori protestanti e che poi si sia diffuso piano piano in tutta la società nei secoli successivi. Infatti, sebbene l'interesse degli studiosi al fenomeno della chiamata professionale sia un fenomeno recente, questo concetto ha origini molto più lontane e profonde.

La **figura 1** ci fa vedere la frequenza con la quale la frase "work as a calling" appare nelle ricerche di Google di circa 190 miliardi di parole prese da testi inglesi stampati tra il 1900 e il 2008. Da questa immagine ciò che emerge è che il concetto di lavoro come chiamata è aumentato notevolmente nell'uso dalla metà del XX secolo e tutt'ora continua ad aumentare. In effetti, l'incremento maggiore sembrerebbe essere stato registrato proprio nell'ultimo ventennio, con una frequenza d'uso quasi raddoppiata tra il 1998 e il 2008. L'interesse che gli studiosi hanno per il concetto di lavoro come chiamata quindi, è chiaramente in salita.

Figura 1.

(tratta da Thompson & Bunderson, 2019)

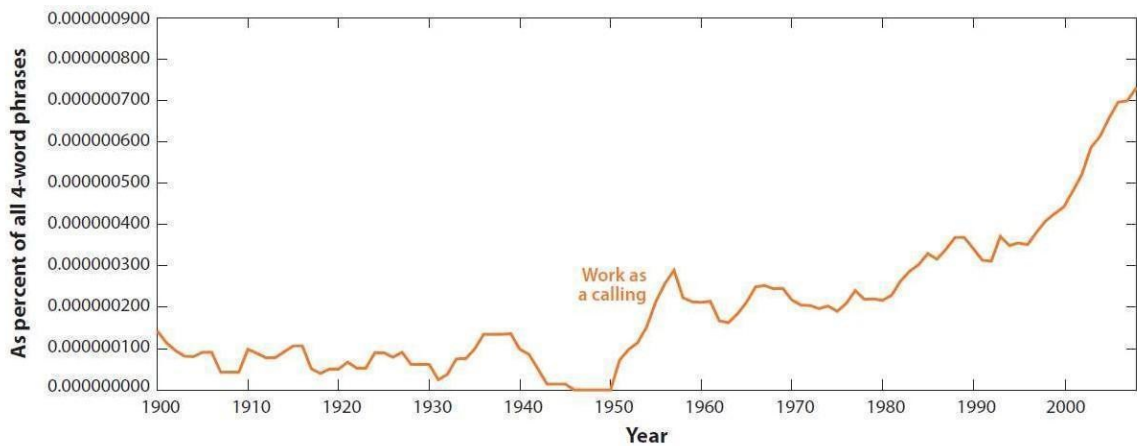


Figure 1

NGram of "Work as a Calling" (1900–2008).

Inoltre, un grafico di frequenza basato sulla data di pubblicazione (vedi **Figura 2**) ci fa vedere come la ricerca sulla chiamata ha iniziato a prendere piede tra il 2005 e il 2010, con un aumento esponenziale dopo il 2011.

Figura 2.

(tratta da Thompson & Bunderson, 2019).

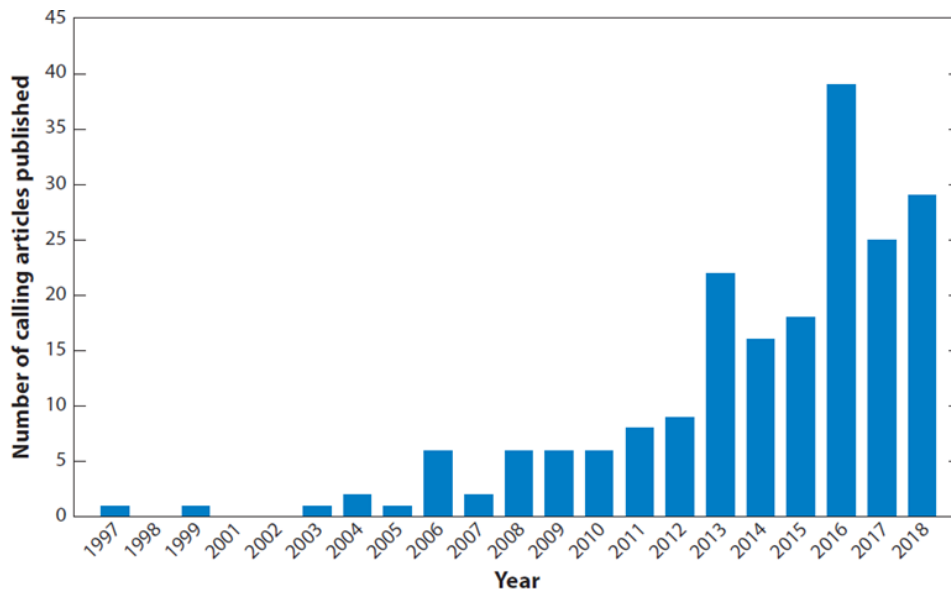


Figure 2

Number of calling articles published by year.

Nel mondo occidentale, vi era l'idea che il lavoro non fosse altro che una spiacevole fatica. Gli antichi greci, per esempio, vedevano il lavoro come una maledizione che negava agli uomini di dedicarsi ad attività che fossero più eccelse ed utili per la loro mente e il loro spirito. Questa visione ha continuato a dominare tutti gli insegnamenti filosofici e religiosi del Medioevo (Arendt, 1958; Hardy, 1990).

Prima della Riforma protestante, la chiamata professionale era vista come specificamente legata al ministero o alla predicazione del vangelo, ma dopo l'avvento della Riforma, questa concezione è radicalmente cambiata. Martin Lutero, infatti, ha ampliato la definizione di chiamata professionale riferendosi a tutte quelle posizioni che le persone possono occupare nel mondo del lavoro.

Lutero, affermava che, attraverso l'esecuzione fedele dei propri doveri lavorativi, si compiaceva Dio e dunque si contribuiva al benessere generale dell'umanità.

La visione del concetto di chiamata che offre Lutero innalza il lavoro trasformandolo da un male necessario in un'offerta che Dio ci dona.

Successivamente, Giovanni Calvino ed altri hanno esaltato ancor di più il lavoro rendendolo come un'esperienza unicamente personale.

Calvino afferma che la chiamata non proviene solamente dalla posizione che un individuo ricopre nella propria vita, come affermava invece Lutero (Weber, 1930), ma anche dai doni e dai talenti particolari che Dio ci ha dato (Hardy, 1990).

La chiamata si trova quando le persone possono utilizzare i doni e talenti che Dio ha offerto loro per il bene dell'umanità. Ogni persona ha quindi il dovere morale di coltivare e abbracciare la propria chiamata, "poiché se Dio concede a ciascuno di noi una capacità o un dono, ci lega a coloro che hanno bisogno di noi e che siamo in grado di aiutare" (Calvino, 1574, p. 307).

Weber (1930, p. 106) ha riassunto il pensiero di Calvino in questo modo: "Per ognuno, senza eccezione, la Provvidenza di Dio ha preparato una chiamata, che egli deve professare e nella quale deve lavorare. E questa chiamata è... il comandamento di Dio all'individuo di lavorare per la gloria divina".

Secondo il pensiero classico, quindi, la chiamata è un elemento del lavoro per la quale le persone sono state create e destinate da Dio, a ricoprire una specifica posizione nella loro vita.

"Gli atei e gli agnostici e coloro che non sono particolarmente religiosi ... è probabile che abbiano un senso di chiamata altrettanto forte delle persone religiose, anche se non userebbero la parola Dio" (Novak, 1996, p. 39).

Nonostante, gli esperti siano d'accordo sul fatto che la chiamata del lavoro rimanga rilevante nella società contemporanea, ci sono pochi elementi che definiscono una versione moderna e secolarizzata del termine.

Un punto di partenza per l'analisi della chiamata nella società contemporanea è lo studio fatto da Bellah e colleghi (1985), secondo i quali le persone percepiscono il proprio lavoro sulla base di tre orientamenti: lavoro, carriera, e chiamata.

Gli individui che sono indirizzati verso al lavoro sono interessati solamente al compenso monetario e materiale che esso dà, e non sono minimamente interessati ad ulteriori tipi di gratificazioni.

Considerando questo, il lavoro viene da loro visto solamente come un mezzo per arrivare ad uno scopo, la ricompensa, utile loro per gli svaghi della vita.

Bellah e colleghi, infatti, affermavano che gli scopi e gli interessi delle persone con un orientamento al lavoro sono associati tutti alla vita extra lavorativa. (Bellah et al., 1985).

Gli individui che, sono orientati al lavoro come carriera invece, percepiscono il proprio lavoro come un investimento personale utile al fine di innalzare il loro status all'interno

del contesto professionale, utile ad un'acquisizione di potere e/o il raggiungimento di una posizione sociale più elevata (Bellah et al., 1985).

Infine, le persone orientate al lavoro come chiamata, svolgono il proprio ruolo in vista di una soddisfazione personale derivata dallo svolgere una mansione che per loro risulti appagante e socialmente utile (Wrzesniewski et al., 1997).

Una persona con una chiamata professionale agisce non per guadagno economico o avanzamento di carriera, ma per il senso di realizzazione derivato dal lavoro, considerato caratterizzante per la propria vita (Bellah et al., 1985).

Mentre Bellah et al. (1985) hanno definito la chiamata come qualcosa che viene svolto dalle persone, Wrzesniewski (2003, p. 301) ha affermato che una chiamata non dovrebbe avere un significato personale, ma piuttosto sociale, e che le vocazioni sono "associate alla convinzione che il lavoro contribuisca a un bene più grande e renda il mondo un posto migliore".

Mentre alcune teorizzazioni intendono la chiamata come un lavoro che si sceglie di fare puramente per una preferenza personale (Dobrow, 2006), altre intendono la chiamata come qualcosa di più fondamentale, come "il lavoro che una persona percepisce come il suo scopo nella vita" (Hall e Chandler, 2005, p. 160) o addirittura come "una chiamata trascendente" a una particolare linea di lavoro (Duffy e Sedlacek, 2007, p. 591). Sebbene ci siano diversi pensieri, tutti concordano sul fatto che il lavoro visto come una chiamata è qualcosa di profondamente personale, ma sono chiaramente in disaccordo sugli elementi fondamentali che definiscono l'esperienza della chiamata. Inoltre, queste formulazioni contemporanee differiscono in modo importante dalla concettualizzazione classica descritta sopra. Mentre la concettualizzazione classica si basa sulle nozioni di luogo destinato e di dovere personale, le concettualizzazioni moderne tendono a enfatizzare l'autorealizzazione e la passione personale (cfr. Baumeister, 1991; Novak, 1996).

Come visto all'inizio di questo paragrafo, il termine "chiamata" è stato utilizzato inizialmente in contesti religiosi, inteso come una chiamata divina, che ci è concessa da Dio e ci lega a chi ha bisogno di noi.

Con la concezione moderna che si ha di chiamata invece, questo legame con il contesto religioso si è rotto, perché il lavoro che le persone sono chiamate a svolgere è genericamente visto come socialmente rilevante, includendo attività che possono, ma non per forza, essere piacevoli (Wrzesniewski et al., 1997).

Tuttavia, che cos'è effettivamente la chiamata professionale rimane ancora un aspetto non ben definito. Non è ancora chiaro quale sia l'aspetto del concetto di chiamata nella società

contemporanea e, senza chiarezza sulla natura fondamentale della chiamata, diventa difficile prevedere come il vivere il proprio lavoro come una chiamata possa influenzare gli atteggiamenti e i comportamenti quotidiani delle persone.

Manca una definizione unica del costrutto, che sia in grado di considerare le diverse analisi storiche con le più recenti.

Nel paragrafo successivo tratterò proprio di questo tema, analizzando le varie difficoltà riscontrate nel dare una definizione universale al costrutto “chiamata professionale”, ed analizzerò anche altre questioni organizzative.

1.2 DIFFICOLTA' NELLA DEFINIZIONE E ALTRE QUESTIONI

Ad oggi, non vi è ancora una definizione condivisa di chiamata professionale nella letteratura. Le tante definizioni variavano dal "lavoro che una persona percepisce come il suo scopo nella vita" (Hall & Chandler 2005, p. 160) alla "passione consumante e significativa che le persone provano verso un dominio" (Dobrow & Tosti-Kharas 2011, p. 1001).

Per gli studiosi che si sono interessati al fenomeno della chiamata professionale, il problema della definizione è sicuramente un elemento rilevante. Solitamente questi, analizzano tutte le diverse definizioni che sono presenti in letteratura, ne selezionano una per il loro studio e successivamente propongono la loro revisione.

Ad esempio, Bunderson e Thompson (2009, p. 32) hanno affermato che "c'è poco consenso sugli elementi che definiscono una versione moderna e secolarizzata della chiamata". Dobrow & Tosti-Kharas (2011, p. 1003), invece, hanno osservato che "la ricerca sulla chiamata non ha ancora stabilito una definizione chiara". Successivamente, Douglass & Duffy (2015, p. 59) hanno sottolineato che "sono state proposte una miriade di concettualizzazioni della chiamata". E in uno studio recente, Clinton et al. (2017, p. 29) hanno concluso: "Le revisioni della letteratura sulla chiamata... rivelano uno scarso consenso su come il concetto possa essere definito".

Il fatto che non si sia ancora arrivati ad una definizione condivisa del concetto di chiamata professionale complica di gran lunga gli sforzi per analizzare gli studi.

Inoltre, le definizioni che troviamo nella letteratura differiscono tra di loro generando quindi ipotesi diverse rispetto agli elementi centrali della chiamata professionale.

Praskova e colleghi (2014, p. 125) hanno osservato che nonostante non esista una definizione condivisa di chiamata alla carriera, vi sono due tipi di concettualizzazioni, classificate come tradizionali o neoclassiche (cioè, una fonte religiosa o altra fonte esterna di chiamata) o moderne (una spinta interna per l'auto-realizzazione e la felicità)".

Oltre a loro, anche altri ricercatori, come Gazica & Spector (2015, p. 2), Rawat & Nadavulakere (2015, p. 501) e Xie et al. (2016, p. 71), hanno notato questa divisione sulle concettualizzazioni delle chiamate. Da un lato troviamo le teorizzazioni tradizionali, classiche o neoclassiche che legano la chiamata al destino e al dovere; mentre dall'altro troviamo quelle moderne, basate sulla passione e l'auto-realizzazione.

Il pensiero tradizionale, ancora la chiamata professionale agli obblighi della società, mentre la visione moderna ancora la chiamata alle preferenze o alle passioni interne degli individui.

Nonostante la diversità di definizioni, si deve riconoscere che quelle presenti non sono né totalmente tradizionali, né totalmente moderne, ma anzi, ognuna ha dei tratti di entrambe le influenze.

Le teorizzazioni della chiamata dovrebbero essere situate in un continuum tra gli ideali neoclassici e moderni, tra le quali, ovviamente, qualcuna sarebbe più indirizzata alla concezione neoclassica di dovere e destino, e qualcun'altra invece andrebbe più verso le concezioni moderne di espressione e realizzazione di sé.

Maslow, nel 1967, affermò che se le persone vedono il lavoro più di un semplice lavoro o di una carriera, questo può derivare non solo da un senso di esigenza interiore (pensiero moderna) o da un senso di esigenza esteriore (pensiero neoclassica), ma da un'unione di entrambe le cose.

Dovremmo, incominciare a considerare le esigenze interne e quelle esterne non come due elementi distaccati, ma come dimensioni che viaggiano parallelamente e si uniscono nelle concettualizzazioni di chiamata.

La chiamata professionale più potente avviene quando le esigenze interne e quelle esterne sono entrambe elevate.

Bunderson e Thompson (2019), infatti, hanno denominato questo stato come uno stato di auto trascendenza che va oltre l'autorealizzazione (Koltko-Rivera 2006), definendolo come "chiamata trascendente" Questo è riassunto nella **Figura 3**.

Figura 3.

(tratta da Thompson & Bunderson, 2019).

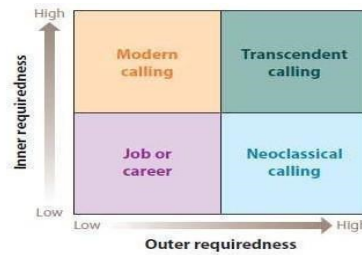


Figure 3
A framework for calling definitions.

Sarebbe opportuno, individuare una definizione di chiamata che riesca ad integrare l'esigenza esterna del pensiero neoclassico con quella interna della concezione moderna, per fare in modo di trovare una soluzione allo stallo definitorio del concetto di chiamata professionale. Thompson e Bunderson, come punto di partenza, propongono la seguente definizione: “Una chiamata trascendente è la convinzione - spesso avvertita come un senso di destino o di adattamento - che un particolare ambito lavorativo faccia leva sui propri doni e sulle proprie passioni consumistiche al servizio di una causa o di uno scopo che va oltre l'interesse personale.” (Bunderson & Thompson, 2009)

Entrambi gli autori, con questa definizione, volevano contribuire a risolvere altre questioni che sono emerse per quanto riguarda la chiamata del lavoro.

Infatti, oltre alla questione sopra analizzata, ve ne sono altre tre: la questione della differenziazione, la questione della generalizzabilità e la questione della rilevanza.

La questione della differenziazione

Una seconda questione che la ricerca sulla chiamata ha dovuto affrontare è la questione della differenziazione, ovvero il modo in cui il concetto di chiamata sia diverso e aggiunga un valore unico all'ampia gamma di costrutti presenti nella letteratura della psicologia del lavoro.

Alcuni studiosi, per rimediare a questa difficoltà, hanno iniziato ad affrontare il tema cercando di evidenziare i caratteri che distinguono il costrutto di chiamata professionale. Dik & Duffy, ad esempio, (2009) hanno affrontato chiaramente la distinzione concettuale del concetto di chiamata professionale, affermando che esso si distingue da altri concetti presenti nella letteratura come: impegno personale (Kahn 1990), flusso (Csikszentmihalyi 1990), partecipazione psicologica (Vroom 1959) e motivazione intrinseca al lavoro (Amabile et al. 1994) e dalla ricerca sui valori del lavoro e sulla spiritualità del luogo di

lavoro. Nonostante l'utilità della loro analisi, questo non è stato sufficiente per identificare costrutti chiari per il concetto di chiamata professionale.

Inoltre, diversi costrutti presenti nella letteratura del lavoro si basano sul senso di esigenza interiore, rifacendosi quindi alla concezione moderna del lavoro come chiamata; altri invece, sono incentrati più su un senso di necessità esterna, elemento centrale nel pensiero neoclassico del lavoro come chiamata. Sono quindi necessari dei confronti teorici della chiamata con questi costrutti, un confronto che riesca ad andare oltre la semplice analisi delle differenze semantiche e di superficie, per poter chiarire la posizione della chiamata professionale nella letteratura più ampia.

È importante focalizzarsi anche sull'aspetto concettuale del costrutto di chiamata perché, diventa più evidente quando viene concettualizzato come una corrispondenza percepita tra esigenze interiori ed esteriori e il senso di destino che ne deriva.

La chiamata così intesa può essere vista come una forma di adattamento alla persona e al lavoro. Ma mentre la congruenza persona-lavoro è tipicamente concettualizzata come la percezione che i requisiti del lavoro corrispondano alle proprie competenze e aspettative (ad esempio, Cable & DeRue 2002), la chiamata riguarda la profonda convinzione che il lavoro o la professione corrispondano alle proprie passioni (esigenze interiori) e ai bisogni del mondo (esigenze esteriori). La concettualizzazione della chiamata come adattamento o congruenza sottolinea il contributo unico della chiamata alla letteratura del lavoro.

Altri studi, infine, hanno controllato l'effetto delle variabili teoricamente correlate nell'esaminare gli effetti della chiamata sui risultati lavorativi (Thompson & Bunderson, 2019). La possibilità di controllare ulteriori variabili non risolve il problema della differenziazione del concetto di chiamata, ma, al contrario ne richiede una maggiore solidità in termini di definizione concettualmente e psicometricamente distinta (Dik & Duffy, 2009).

La questione della generalizzabilità

Un'altra questione inerente alla ricerca sul lavoro come chiamata è quella della generalizzabilità, ovvero se la chiamata sia un costrutto rilevante per i lavoratori in qualsiasi contesto. In particolare, vi sono tre importanti intuizioni per la quale si basa la generalizzabilità:

In primo luogo, Weber e altri hanno affermato che l'idea del lavoro come chiamata sia un'eredità dataci dalla Riforma protestante. Ma poiché la Riforma protestante ha preso

luogo in Europa nel XVI secolo e i suoi effetti sulle credenze e sulle visioni del mondo si sono fatti sentire soprattutto nelle società occidentali con popolazioni cristiane, è normale chiedersi se la chiamata possa avere lo stesso significato nelle società orientali oppure in quella dominate da altre religioni.

In secondo luogo, è importante ricordare che la ricerca sulle chiamate è stata per lo più condotta in contesti lavorativi che Bellah et al. (1985, p. 66) hanno definito "economicamente marginali ma simbolicamente significativi", come la custodia degli zoo, i rifugi per animali, i vigili del fuoco, il clero, l'istruzione e la musica. I ricercatori quindi, si sono chiesti se le chiamate professionali saranno osservate solo in contesti oppure anche in altri, nei quali le pressioni e le ricompense economiche dominano altri risultati.

In terzo luogo, per gran parte della popolazione mondiale, il lavoro non riguarda il significato, ma piuttosto è uno strumento di sopravvivenza. Ci si chiede quindi in quale misura il concetto di chiamata sia in grado di attraversare senza soluzione di continuità i confini culturali, occupazionali e socioeconomici.

Confini culturali.

Alcuni studi recenti condotti in contesti lavorativi asiatici, hanno riscontrato che anche nella loro cultura sono presenti effetti significativi del lavoro come chiamata.

Lan et al. (2013), ad esempio, hanno scoperto che la chiamata innalzava la soddisfazione lavorativa dei dipendenti cinesi. Guo et al. (2014) hanno riscontrato che la chiamata è fondamentale per l'apprendimento degli studenti universitari cinesi. In due studi condotti in Corea, Lee ha riscontrato che la chiamata innalza la qualità del servizio dei camerieri e dei baristi (Lee 2014) e la soddisfazione per la carriera tra i dipendenti di un hotel (Lee 2016).

Xie et al. (2016) hanno riscontrato che la chiamata predice l'impegno lavorativo e la soddisfazione di carriera tra gli adulti occupati in Cina. Tutti questi studi hanno utilizzato sia concettualizzazioni moderne sia neoclassiche della chiamata.

Sia i ricercatori, sia i partecipanti di questi studi, hanno chiaramente trovato il concetto di chiamata rilevante nei loro contesti lavorativi, anche se non erano occidentali, facendo così sollevare una questione interessante. Sebbene possa essere vero che l'idea del lavoro come chiamata da parte di Dio sia stata espressa dai riformatori protestanti in un'Europa prevalentemente cristiana, forse l'esperienza della chiamata come corrispondenza tra

esigenze interiori ed exteriori è un'esperienza umana più universale, disponibile per chiunque si trovi a confrontarsi con il proprio posto all'interno di una complessa divisione del lavoro. È possibile quindi, che i ricercatori, seguendo l'esempio di Max Weber, abbiano sopravvalutato la misura in cui il concetto di chiamata è un'eredità della Riforma protestante, non considerando il fatto che possa essere semplicemente una esperienza umana comune, indipendentemente dalla cultura o religione di provenienza.

Confini occupazionali.

Il concetto di chiamata è stato utilizzato per lo più per spiegare atteggiamenti e comportamenti lavorativi in occupazioni tradizionali. Ad esempio, è stata studiata tra i manager (McKevitt et al. 2017), i venditori (Yim & Fock 2013), i dipendenti degli alberghi (Lee 2014, 2016), gli operatori sanitari (Cardador et al. 2011, Rasinski et al. 2012, Wrzesniewski et al. 1997), i contabili (Lan et al. 2013) e gli impiegati di banca (Xie et al. 2017).

Questi studi riportano effetti significativi della chiamata in questi contesti lavorativi comuni, utilizzando concettualizzazioni della chiamata neoclassiche e moderne.

Ci si dovrebbe porre la domanda se la forza, l'intensità e anche il carattere dell'esperienza di chiamata siano diverse in base alle diverse occupazioni, e in tal caso capirne il motivo. È possibile che alcune occupazioni, più di altre, si prestano all'emergere delle vocazioni, probabilmente perché "richiedono competenze uniche e sacrifici economici per un beneficio pubblico percepito" (Bunderson & Thompson 2009, p. 54).

Quindi, vi è la possibilità che la chiamata possa essere più frequente in contesti lavorativi nella quale vi è un beneficio per la società, prestandosi quindi ad un senso di esigenza esterna, e nella quale gli individui attraverso la loro esigenza interiore possono esprimere le loro passioni ed i loro talenti. La chiamata può essere meno frequente nei contesti nella quale il contributo sociale del lavoro è meno evidente oppure se le competenze richieste per svolgere quel lavoro sono meno distintive.

Confini socioeconomici.

Ad oggi vi sono pochi studi che esaminano il concetto di lavoro come chiamata attraverso i confini socioeconomici o, in particolare, campioni che si concentrano sui lavoratori poveri. Infatti, la ricerca sul lavoro in generale tende a trascurare questo tipo di lavoratori (Leana et al. 2012).

Tuttavia, nello stesso modo in cui le persone sembrano in grado di ritagliarsi una chiamata in modo creativo anche in occupazioni che sembrano meno adatte a ricevere una chiamata, è possibile che le esigenze interiori ed esteriori, dei lavoratori poveri che creano la propria chiamata, assumono forme diverse. Per esempio, per i poveri che lavorano le esigenze esteriori possono avere meno a che fare con il servizio alla società e più con il servizio alla famiglia e alle persone a carico. E l'esigenza interiore può essere meno legata al fatto che il compito da svolgere permetta di esprimere passioni interiori e più al fatto che quel compito richiede di esprimere valori e virtù interiori. È chiaro che sono necessarie ulteriori ricerche per analizzare la natura della chiamata al di là dei confini socioeconomici.

La questione della rilevanza

L'ultima questione da analizzare nella ricerca sul lavoro come chiamata è quella della rilevanza, ovvero se il fatto di intendere il lavoro come una chiamata abbia implicazioni per i risultati comportamentali che sono rilevanti per i manager e per gli operatori.

Ad esempio, ci si dovrebbe chiedere se il fatto di considerare il lavoro come una chiamata aumenta o diminuisce le prestazioni lavorative, se migliora o peggiora la creatività e l'innovazione, se rafforza o indebolisce la qualità delle decisioni, se diminuisce o innalza il turnover dei lavoratori ed infine se accelera o rallenta l'avanzamento di carriera.

Studi recenti hanno evidenziato una relazione significativa tra la percezione di una chiamata professionale e le performance dei dipendenti in vari settori. Lee et al. (2018) hanno dimostrato che i dipendenti dei settori dei servizi e dell'alta tecnologia che percepivano una chiamata più elevata riportavano compiti più elevati e prestazioni contestuali. Questo suggerisce che la percezione di una chiamata può motivare i dipendenti a lavorare bene.

Liu et al. (2019) hanno approfondito la relazione tra chiamate e prestazioni, concentrandosi sulla sicurezza sul lavoro nei macchinisti. Hanno scoperto che la relazione tra chiamate e prestazioni era più forte quando i dipendenti percepivano un alto livello di supporto organizzativo. Inoltre, hanno trovato che questa relazione era parzialmente mediata dall'impegno lavorativo.

La relazione positiva tra la percezione di una chiamata e le prestazioni del compito è stata osservata anche negli insegnanti (Lobene & Meade, 2013). Gli insegnanti che

percepivano una vocazione erano più dedicati al proprio lavoro e mostravano prestazioni superiori.

Park et al. (2019) hanno esaminato la relazione tra la chiamata dei nuovi arrivati durante l'orientamento al lavoro e le valutazioni della performance dei manager due anni dopo. Hanno trovato una correlazione positiva e significativa tra chiamata e valutazione della performance.

Complessivamente, questi studi evidenziano la relazione positiva tra la percezione di una chiamata professionale e le performance dei dipendenti, sebbene la natura di questa relazione possa variare a seconda del contesto lavorativo e delle variabili mediatrici coinvolte.

La ricerca sul lavoro come chiamata dovrebbe essere uno dei filoni di ricerca più solidi e generativi nell'ambito dello studio del lavoro e delle organizzazioni. Dopo tutto, la ricerca di un significato nella nostra vita "è una parte fondamentale di ciò che ci rende umani, e in modo unico" (Baumeister et al. 2013).

1.3 BENEFICI DELLA CHIAMATA PROFESSIONALE

Nonostante le varie problematiche, ciò che è chiaro è che la chiamata porta dei benefici nell'ambito lavorativo. I risultati positivi del vivere una chiamata si riferiscono ai benefici diretti che le persone riscontrano sulla vita lavorativa e no. Poiché vivere una chiamata rappresenta la realizzazione di una carriera che ci si sente in dovere di perseguire, che serve come importante fonte di significato e che contribuisce a un bene più grande, mettere in atto questa chiamata quotidianamente sul posto di lavoro si propone di aumentare, nel tempo, il senso di soddisfazione per quel lavoro.

La relazione positiva che c'è tra chiamata e le diverse forme di soddisfazione è il risultato più consolidato che c'è nella letteratura attuale. Ad esempio, uno studio di Wrzesniewski et al. (1997) ha dimostrato come l'orientamento alla chiamata è correlato positivamente alla soddisfazione lavorativa e di vita.

Duffy e colleghi hanno dimostrato l'impatto positivo che la chiamata ha sulla soddisfazione lavorativa e di vita (Duffy et al. 2012a, b) e hanno suggerito che questa relazione è mediata dalla significatività (Duffy et al. 2012a, b) e dall'impegno nella carriera (Duffy et al. 2011a). Ciò significa che la chiamata aumenta la soddisfazione lavorativa, conferendo un maggiore significato e attaccamento alla propria carriera.

La chiamata è collegata positivamente anche all'attaccamento dell'organizzazione (Cardador et al. 2011, Duffy et al. 2011a), all'occupazione (Bunderson & Thompson

2009), e alla significatività sia nel lavoro (Bunderson & Thompson 2009, Yim & Fock 2013) che nella vita (Praskova et al. 2014, Steger & Dik 2009).

Altri studi attuati hanno riscontrato che la chiamata influisce sulla relazione tra la significatività e altri costrutti. Ad esempio, Steger & Dik (2009) hanno riscontrato che le persone, quando provano a cercare un significato nella loro vita hanno più probabilità di sperimentare il significato della vita quando vedono il lavoro che fanno come una chiamata. Questo ci suggerisce che il significato sul lavoro vada a riscontrarsi su diverse misure di benessere.

Altri studi sul lavoro come chiamata, hanno individuato che nelle persone con un'alta chiamata c'è meno possibilità che nutrano atteggiamenti di ritiro, burnout (Yoon et al. 2017) e pensieri di abbandono (Cardador et al. 2011, Chen et al. 2018).

Gli individui che hanno un punteggio elevato in termini di chiamata dimostrano anche una maggiore efficacia nel loro lavoro (Dik et al. 2008, Dobrow & Tosti-Kharas 2011) e chiarezza su sé stessi e sulle proprie scelte di carriera (Dobrow & Tosti-Kharas 2011, Duffy & Sedlacek 2007, Hirschi & Herrmann 2013).

I dipendenti che vivono la loro chiamata dimostrano livelli più elevati di performance lavorativa e sono altamente motivati a svolgere bene il proprio lavoro.

Per quanto riguarda le scelte di carriera, gli individui che hanno una chiamata sono più propensi a specializzarsi negli studi che c'entrino con il lavoro che fanno (Dobrow & Tosti-Kharas 2011).

Lysova et al. (2018) hanno suggerito che la chiamata riduce la flessibilità con cui i dipendenti considerano potenziali cambiamenti nel loro percorso di carriera, perché la natura autodefinita della chiamata fa sì che le persone escludano la considerazione di altre alternative. Questi risultati supportano l'idea che la chiamata spinga verso la risolutezza nella carriera e la resilienza di fronte alle sfide nel proprio percorso professionale.

Altri studi hanno dimostrato che vi è una relazione tra la chiamata e la performance lavorativa. Gli studiosi infatti, hanno dimostrato, che le persone con una chiamata riferiscono prestazioni lavorative migliori (Kim et al. 2018, Rawat & Nadavulakere 2015), maggiore successo di carriera (Chen et al. 2018), maggiore occupabilità (Lysova et al. 2018) e maggiore competenza professionale (Guo et al. 2014).

Infine, è stato dimostrato che la chiamata al lavoro è correlata positivamente a vari indicatori di salute e benessere dei dipendenti. Ad esempio, è stato riscontrato che le persone che hanno una chiamata difficilmente incombono nell'esaurimento emotivo (Rawat & Nadavulakere 2015), hanno una salute migliore e una grande soddisfazione

sulla salute (Wrzesniewski et al. 1997), hanno una migliore qualità del sonno, un migliore adattamento psicologico (Steger et al. 2010), un'accelerata crescita personale (Duffy et al. 2014b) e un maggior benessere generale (Conway et al. 2015).

Gli studi hanno concluso che c'è più probabilità che le persone sperimentino una chiamata quando sono soddisfatte del proprio lavoro (Duffy et al. 2014a), quando si sentono attaccate al proprio ambito professionale (Dobrow 2013), e quando sperimentano o cercano un significato nella loro vita o nel loro lavoro (Duffy et al. 2011b; 2014a, b).

Altre ricerche hanno suggerito che le chiamate sono più probabili tra gli individui con una maggiore passione (Peterson et al. 2009), un minore burnout (Jager et al. 2017) e una maggiore auto certezza vocazionale (Duffy et al. 2014b). Dato che molte di queste variabili sono state proposte anche come esiti della chiamata, alcuni ricercatori hanno suggerito che la relazione tra la chiamata e gli atteggiamenti legati al lavoro sia reciproca e si auto-rinforzi; cioè, gli atteggiamenti positivi favoriscono il senso di chiamata che, a sua volta, rafforza gli atteggiamenti positivi verso il lavoro.

Infine, i ricercatori hanno suggerito che è più probabile che le vocazioni derivino dal coinvolgimento comportamentale sul lavoro (Dobrow 2013) e dall'applicazione dei propri punti di forza sul lavoro (Harzer & Ruch 2012). Non sorprende che le persone occupate abbiano più probabilità di quelle disoccupate di rivendicare una chiamata (Duffy et al. 2015). Duffy & Autin (2013) hanno dimostrato una relazione positiva tra il reddito e il vivere una chiamata. La percezione di essere liberi di fare scelte di carriera è sia un predittore del vivere una chiamata (Duffy et al. 2016a) sia un mediatore nella relazione tra reddito e vivere una chiamata (Duffy & Autin 2013).

Negli ultimi decenni, la ricerca sulla chiamata ha subito un'accelerazione nelle letterature. Questo ha portato l'esistenza di prove abbondanti e coerenti del fatto che vivere il lavoro come una chiamata è associato a percezioni positive del lavoro e della vita.

1.4 LA CHIAMATA COME ARMA A DOPPIO TAGLIO

Il fatto di vivere una chiamata è prevalentemente legato a risultati positivi, ma diversi studi suggeriscono un lato oscuro, ovvero che la chiamata sia un'arma a doppio taglio. Infatti, vivere una chiamata può portare ad avere delle conseguenze negative, tra cui lo stacanovismo, il burnout e lo sfruttamento organizzativo. (Dik & Duffy, 2012).

Workaholism.

Lo stacanovismo sostanzialmente è una dipendenza dal lavoro che le persone sperimentano. Questi, sperimentano il loro lavoro come un'ossessione e dedicano ad esso gran parte del loro tempo personale. (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007).

Gli individui che, percepiscono una chiamata solitamente sacrificano il loro tempo personale per perseguirla (Berkelaar & Buzzanell, 2015).

Bunderson e Thompson (2009) dopo aver effettuato uno studio analizzando il comportamento al lavoro dei guardiani di uno zoo, hanno riscontrato che questi investivano molto sul loro lavoro ed erano più propensi a sacrificare il loro tempo personale pur di svolgere il loro lavoro al meglio; mentre Clinton, Conway e Sturges (2017) osservano che gli individui con un'elevata chiamata, presentano orari di lavoro più lunghi. La stessa identica cosa è stata notata anche da Keller, Spurk, Baumeler e Hirschi (2016), i quali affermano che la chiamata è legata significativamente allo stacanovismo.

In uno studio qualitativo condotto da alcuni psicologi (Duffy, Foley, et al., 2012), alcuni partecipanti che stavano vivendo la propria chiamata hanno affermato che erano talmente attaccati al proprio lavoro che sarebbero disposti a fare sacrifici sostanziali in ambiti diversi dal lavoro, ad esempio, famiglia e amici.

Questi elementi sopra indicati però sono dannosi per i lavoratori più vulnerabili perché investirebbero troppo del loro tempo nel lavoro (Dik & Duffy, 2012). Questi individui svilupperebbero livelli malsani di investimento nel loro lavoro, dato l'enorme valore personale e sociale che danno a ciò che stanno cercando di realizzare. Tutto questo ovviamente ha un impatto negativo sulla loro vita sia lavorativa che privata.

Alcuni studiosi affermano che coloro che tendono ad essere maniaci nei confronti del loro lavoro sviluppano poca soddisfazione lavorativa e aumentano i tassi di turnover e le scarse prestazioni lavorative (Robinson, 1999; Scott, Moore, & Miceli, 1997; Spence & Robbins, 1992).

Burnout.

Il burnout è definito come una risposta prolungata a fattori cronici di stress emotivo e interpersonale sul lavoro (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Cardador e Caza (2012) affermano che il burnout può essere un risultato dannoso associato al perseguimento di una chiamata. Questo, perché hanno analizzato delle ricerche condotte su infermieri ed insegnanti, nelle quali si era riscontrato che durante i

primi cinque anni di servizio tra gli insegnanti vi è un alto tasso di abbandono della professione (Hartnett & Kline, 2005). Sherman (2004), con i suoi studi, ha rivelato che gli infermieri sperimentano tassi più elevati di burnout.

Infine, su un campione di 355 medici in formazione, Creed, Rogers, Praskova e Searle (2014) hanno riscontrato che la percezione di una chiamata è positivamente collegata al burnout.

In questo modo, le stesse caratteristiche che potrebbero fornire benefici - la sensazione di essere spinti a svolgere un lavoro significativo che aiuta le persone - possono creare vulnerabilità, nella misura in cui attira ripetutamente gli individui in ambienti altamente stressanti dal punto di vista emotivo e interpersonale (Duffy, Douglass, et al., 2015; Hagmaier, Volmer, & Spurk, 2013; Yoon et al., 2017; Yoon et al., 2016).

Il burnout lavorativo, quindi, può essere associato ad una diminuzione dei livelli dei risultati lavorativi proposti.

Maslach et al. (2001) inoltre, con i loro studi hanno notato che il burnout porta ad una minore soddisfazione lavorativa e ad una minore produttività ed efficacia nel lavoro svolto. Sulla base di queste osservazioni, si può concludere affermando che il burnout grava direttamente sia sulla soddisfazione lavorativa che sulle prestazioni, in quanto, se ci si sente sopraffatti dal proprio lavoro, non si è in grado di svolgerlo al massimo delle potenzialità.

Sfruttamento organizzativo.

Infine, vivere una chiamata può anche portare allo sfruttamento organizzativo in alcuni casi. Bunderson e Thompson (2009), nell'analizzare la figura dei guardiani di uno zoo, hanno scoperto che coloro i quali stavano vivendo una chiamata, si sentivano a rischio sfruttamento da parte dei loro datori di lavoro. Infatti, gli stessi affermarono che avendo un'alta motivazione, i loro datori di lavoro non avevano la necessità di dare loro premi o incentivi extra ma anzi, gli chiedevano di fare i lavori più difficili e sgradevoli.

Come evidenziato da Bunderson e Thompson (2009), ai lavoratori che vivono la loro chiamata possono spesso essere assegnate mansioni difficili o compiti spiacevoli e possono addirittura avere una richiesta di aumento del proprio lavoro in termini di compiti ed orari. Questo si correla negativamente con la soddisfazione lavorativa (Cortese, Colombo, & Ghislieri, 2010; Dwyer & Ganster, 1991) e con la performance lavorativa (Babakus, Yavas, & Ashill, 2009; Bakker et al., 2008; Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper,

2008). Queste richieste da parte dei datori, posso portare gli individui a provare un senso di ingiustizia organizzativa, in quanto si sentono bersagli dello sfruttamento sul posto di lavoro.

Nel considerare il potenziale lato oscuro della chiamata, si è notato però, che questi esiti possono verificarsi solamente in alcuni individui, suggerendo la presenza di moderatori nel legame tra vivere una chiamata e questi esiti negativi. Includendo questi moderatori, si arriva alla conclusione che alcuni individui possono essere predisposti a sperimentare esiti negativi mentre vivono una chiamata in determinati contesti lavorativi.

Fattori di personalità.

Nell'ambito della ricerca organizzativa, la personalità è tipicamente rappresentata in termini di modello a cinque fattori della personalità, ovvero il modello Big Five (Goldberg, 1990). Goldberg ha distinto i cinque domini che compongono i Big Five: gradevolezza, coscienziosità, estroversione, nevroticismo e apertura all'esperienza.

Questi cinque tratti svolgono un ruolo importante nella predisposizione degli esiti negativi, in quanto la gradevolezza è correlata all'essere cooperativi e simpatici; la coscienziosità rappresenta l'affidabilità e la realizzazione; l'estroversione riguarda il modo in cui si è attivi, assertivi e socievoli; il nevroticismo è associato all'instabilità emotiva (ad esempio, scarso adattamento emotivo, ansia, depressione) e l'apertura all'esperienza è caratterizzata da curiosità, creatività e apertura mentale.

Oltre ai Big Five, ci sono anche altri elementi che possono svolgere un ruolo importante nella predisposizione agli esiti negativi. Uno di questi è il perfezionismo (Burke, 1999; Burke, Davis, & Flett, 2008; Clark, Lelchook, & Taylor, 2010). In particolare, gli individui con tendenze perfezionistiche vogliono rendere la loro chiamata "perfetta", stabilendo standard irrealistici che riusciranno a soddisfare con molte difficoltà.

Il secondo è il bisogno di realizzazione, che ha dimostrato di predire il workaholism, così come il terzo: l'autostima (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007). Gli individui che hanno un elevato bisogno di realizzazione e che soffrono di bassa autostima, o la cui autostima è più alta nel ruolo lavorativo che in altri ruoli della vita, possono essere inclini a sviluppare tendenze stacanoviste.

La ricerca ha dimostrando che i tratti di personalità disadattivi - come alti livelli di nevroticismo, bassa coscienziosità o bassa gradevolezza – sono direttamente collegati a maggiori esperienze di stress e tensione sul posto di lavoro (Aziz & Tronzo, 2011;

Bakker, Van Der Zee, Lewig, & Dollard, 2006; Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006; Jackson, Fung, Moore, & Jackson, 2016).

Dato che la maggior parte dei lavori sono a volte stressanti, anche per le persone che lavorano in carriere che per loro sono una chiamata, i tratti di personalità disadattivi moderano il legame che loro hanno tra il vivere una chiamata e gli esiti negativi proposti del workaholism, il burnout, e sfruttamento. In particolare, gli individui che vivono la loro chiamata con tratti disadattivi, manifestati da variabili quali livelli più elevati di nevroticismo, perfezionismo, bisogno di realizzazione, e livelli più bassi di gradevolezza, coscienziosità e autostima, avranno sicuramente livelli più elevati di workaholism, burnout e si sentiranno sfruttati nel loro lavoro.

Clima psicologico.

Oltre ai fattori di personalità, si ipotizza che il clima psicologico moderi i legami tra il vivere una chiamata e il workaholism, il burnout e lo sfruttamento organizzativo.

Il clima psicologico è la valutazione che un individuo dà al proprio ambiente di lavoro, basata sulle sue percezioni (James et al., 2008).

James e James (1989) hanno identificato i fattori comuni legati al clima psicologico e hanno notato che le persone generalmente prendono in considerazione quattro aspetti del loro ambiente di lavoro:

1. i livelli di stress e di armonia del ruolo;
2. la quantità di sfida e autonomia sul lavoro;
3. la facilitazione e il sostegno mostrati dalla leadership;
4. la quantità di cooperazione e cordialità.

Tenendo in considerazione il clima psicologico come un moderatore, i ricercatori possono scegliere di selezionare i climi che si adattano alle loro domande di ricerca. Ad esempio, alcuni studi hanno esaminato specifici climi psicologici legati all'inequità di genere e di razza, scoprendo che tali climi sono associati a maggiori livelli di stress nel proprio lavoro e di intenzioni di turnover per le donne e le minoranze etniche e razziali (King, Hebl, George, & Matusik, 2010; McKay et al., 2007).

In uno studio condotto su lavoratori in ambito sanitario, è stato riscontrato che il clima di autenticità percepito modera il legame tra la regolazione delle emozioni durante il lavoro e il burnout, cosicché quando le persone percepiscono che l'ambiente nella quale lavorano promuove un comportamento autentico sperimentano livelli più bassi di burnout mentre

regolano le emozioni sul lavoro (Grandey, Foo, Groth, & Goodwin, 2012). Questi risultati sono simili nell'ambito della ricerca sul clima organizzativo. Ad esempio, un'analisi effettuata su cinquantuno studi empirici ha riscontrato che i climi che promuovono il calore, la cooperazione, l'autonomia e il sostegno sono associati a livelli più bassi di intenzioni di ritiro sul lavoro. (Carr, Schmidt, Ford, & DeShon, 2003).

Sulla base dei risultati esaminati in precedenza, il clima psicologico può aiutare a spiegare quali individui sperimentano risultati negativi a causa della loro chiamata. È possibile che alcune persone che vivono la loro chiamata sperimentano climi psicologici che favoriscono il workaholism, il burnout e la cultura dello sfruttamento organizzativo. Per questo motivo, si può arrivare a confermare che il clima psicologico moderi il legame tra vivere una cultura di sfruttamento organizzativo e il lavoro.

In conclusione, come regola generale, si dovrebbe lavorare con i clienti/dipendenti per adottare un approccio proattivo, promuovendo pratiche salutari sul posto di lavoro. Questa è una strategia più efficace rispetto alla direttiva negativa "non lasciare che accada" (Dik & Duffy, 2012). Ad esempio, si potrebbero incoraggiare attivamente i clienti/dipendenti a cercare di creare un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa per favorire il loro benessere fisico e mentale, riducendo in modo specifico la probabilità che essi sperimentino esperienze di lavoro malsane. Incoraggiare queste pratiche positive può anche fare in modo che non si manifesti tra gli individui il burnout e potenzialmente allontanarli dall'essere sovraccaricati da compiti sgradevoli o ingiustamente distribuiti. Tuttavia, non bisogna tralasciare i tratti negativi della personalità che possono favorire la realizzazione di una chiamata in modo negativo, come il nevroticismo e il perfezionismo. È molto importante che i dirigenti studino queste tendenze tra i clienti/dipendenti, soprattutto per capirne i potenziali effetti negativi.

1.5 LA WORK AS A CALLING THEORY

Intendere il lavoro come una chiamata è considerato un elemento chiave per migliorare il benessere legato al lavoro. Tuttavia, non esiste una teoria formale che cerchi di spiegare i predittori e i risultati del vivere una chiamata sul lavoro. Per colmare questa importante lacuna ed integrare i vari elementi che distinguono la chiamata professionale, Duffy, Dik et al. hanno proposto, nel 2018, un modello teorico integrativo adatto al mondo del lavoro contemporaneo: la Work as Calling Theory (WCT).

Figura 4.

(tratta da Ryan D. Duffy, Bryan J. Dik et al. 2018)

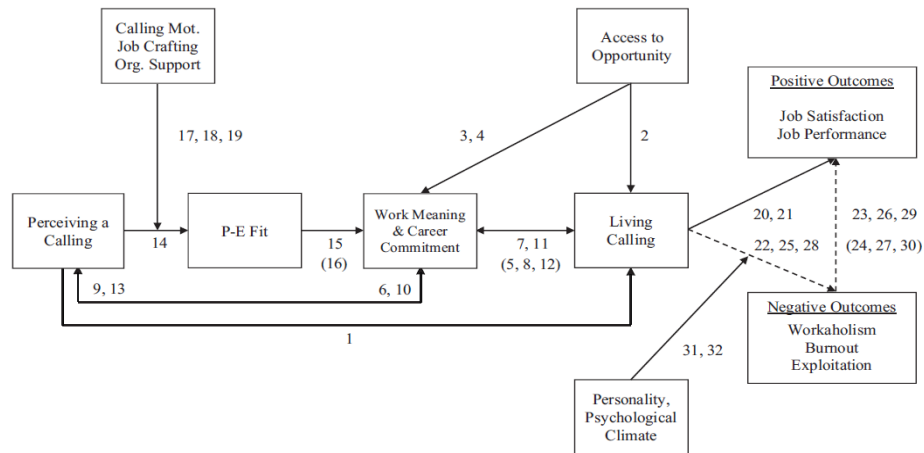


Figure 1. Theoretical model. Note dashed lines indicate proposed negative associations for select individuals. Paths in parentheses are mediation propositions.

Figura 4. Rappresentazione grafica del modello teorico della Work As a Calling Theory.

Lo sviluppo di una teoria che analizzi come la percezione e la vita di una chiamata siano collegate e come interagiscono tra di loro nei risultati lavorativi, rappresenta un importante passo avanti nella ricerca sulla chiamata professionale.

La teoria WCT ha il compito non solo di fornire un quadro chiaro e che funzioni per spiegare la ricerca esistente, ma serve anche per guidare la ricerca futura nell'ambito della chiamata professionale.

Tuttavia, ci sono tre elementi principali che differenziano questa teoria dalle letterature precedenti (ad esempio, Dik & Duffy, 2015; Duffy & Dik, 2013; Wrzesniewski, 2012) o da teorie di modelli empirici create per analizzare la chiamata (ad esempio, Duffy, Allan, et al., 2014; Duffy et al., 2016):

In primo luogo, il modello della WCT, a differenza dei modelli precedenti, è unico nel descrivere come tutti i percorsi ipotizzati per vivere una chiamata funzionino teoricamente nel loro insieme, e non si limita quindi ad esaminare sezioni isolate della chiamata professionale. Ciò offre un quadro più completo di come la chiamata percepita dagli individui porti a una chiamata vissuta e dei risultati che ne derivano.

In secondo luogo, al contrario delle precedenti pubblicazioni che avevano considerato la percezione di una chiamata come una predizione diretta delle esperienze vissute sul luogo

di lavoro, la WCT intende la chiamata vissuta come il risultato desiderato delle esperienze lavorative.

In terzo luogo, questo modello, a differenza di tutti gli altri, include sia gli esiti positivi che quelli negativi che si verificano con il vivere una chiamata.

Questa teoria, quindi, analizza principalmente tre punti chiave:

1. i predittori del vivere una chiamata;
2. le variabili che moderano e mediano la relazione tra il percepire una chiamata e il vivere una chiamata;
3. i risultati positivi (soddisfazione lavorativa, performance lavorativa) e potenzialmente negativi (burnout, workaholism, sfruttamento) che derivano dal vivere una chiamata.

Predittori del vivere una chiamata professionale

È importante tenere in considerazione che percepire una chiamata non implica necessariamente che la si stia vivendo, in quanto, anche se una persona può percepire una chiamata, i benefici di questa non possono essere sperimentati appieno a meno che non ci sia l'opportunità di vivere pienamente questa chiamata (Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012)

Per vivere una chiamata è necessario però percepirla e diversi studi hanno esaminato, direttamente o indirettamente, che questo processo non è affatto scontato, anche perché questi due costrutti si sovrappongono ma sono diversi.

Berg, Grant e Johnson (2010) hanno intervistato un gruppo di persone che percepivano una chiamata ma non la stavano vivendo a pieno, e hanno riscontrato che gli individui che non vivevano una chiamata erano spesso accompagnati dal rimpianto di non aver seguito un percorso di carriera inerente al loro lavoro. Inoltre, erano stressati perché provavano incessantemente di perseguire le proprie vocazioni al di fuori del lavoro retribuito.

Duffy, Bott, Allan e Autin (2015) con degli studi hanno rilevato che, sebbene un campione di adulti disoccupati non per scelta avesse le stesse probabilità degli adulti occupati di percepire una chiamata, era molto meno probabile che sentissero di vivere una chiamata.

È evidente che percepire e vivere una chiamata sono due cose diverse in quanto, vivere una chiamata si collega maggiormente ai risultati rilevanti rispetto al percepire una

chiamata e che percepire una chiamata è meglio posizionato come una variabile che predice il vivere una chiamata, a sua volta collegata ai risultati di benessere. È inoltre chiaro che non si può vivere una chiamata se prima non la si percepisce, quindi, percepire una chiamata predice direttamente il vivere una chiamata.

Una volta che una persona percepisce una chiamata, idealmente parlando, il passo successivo sarebbe quello di seguire le opportunità che consentono di vivere la chiamata stessa. Tuttavia, questo non è sempre possibile, a causa dei sistemi di oppressione come il razzismo, il classismo, il sessismo e l'etero sessismo che limitano le opportunità di lavoro disponibili per le persone con status sociali minori (ad esempio, le minoranze razziali/etniche, le persone che vivono in povertà, le donne, le minoranze sessuali). Purtroppo, ai giorni d'oggi, sempre più persone hanno poca scelta quando si tratta di cercare un lavoro e quindi, pur di lavorare, devono accettare un'occupazione che non è in linea con la loro persona o aspirazioni personali (Blustein, Kozan, Connors-Kellgren, & Rand, 2015).

Borgen (2005) ha rilevato, che solamente il 10% dei giovani del mondo può avere la libertà di scegliere un lavoro basato sui propri interessi e di perseguirla senza grossi problemi esterni.

Ne risulta quindi che gli aspetti della classe sociale hanno un minimo impatto nel percepire una chiamata, ma giocano un ruolo importante nel viverla, perché, chi ha livelli di istruzione e reddito più elevati ha un lavoro che gli consentirà maggiormente di vivere la propria chiamata.

Oltre al fatto di avere opportunità, c'è la percezione di avere la capacità di fare scelte professionali nonostante i vincoli, definita come "volontà lavorativa" (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012). Essa, è rivolta al lato soggettivo delle persone, ovvero alla loro considerazione degli ostacoli percepiti, piuttosto che alla dimensione oggettiva delle reali barriere che sono presenti. Gli individui che hanno una bassa volontà lavorativa, nel momento in cui percepiscono una chiamata, potrebbero pensare di non essere in grado di trovare o creare opportunità di lavoro tali di riuscire a vivere la propria chiamata (Duffy & Autin, 2013).

Queste persone possono persistere nel lavoro attuale o intraprendere nuove strade che percepiscono come più facilmente accessibili ma non allineati con la loro chiamata. Invece, gli individui i quali affrontano barriere minime e sentono di avere più libertà nella scelta del lavoro, possono avere un maggiore successo nel trovare posizioni che li aiutino a vivere la loro chiamata.

Considerando quanto detto in precedenza, si potrebbe affermare che l'accesso reale e percepito alle opportunità (individui con un livello di istruzione, un reddito, una volontà lavorativa e un impiego maggiori) innalza la possibilità di vivere una chiamata. Nonostante ciò, anche se l'accesso alle opportunità rende più probabile vivere una chiamata, gli individui, al di là dello spettro di opportunità, possano trovare comunque un modo di vivere la propria chiamata.

Differenza tra percepire e vivere una chiamata

La distinzione tra percepire e vivere una chiamata è stata un importante progresso nella ricerca sulla chiamata, anche se questa ricerca è molto recente e tutt'ora i ricercatori stanno indagando sui meccanismi che uniscono questi due costrutti.

Ciò che sappiamo per certo è che le esperienze sul posto di lavoro sono fattori chiave che portano le persone che percepiscono una chiamata a sentire che la stanno anche vivendo. Ad oggi, con gli studi che abbiamo in materia, possiamo affermare che il significato del lavoro e l'impegno nella carriera sembrano essere i connettori critici tra il percepire e il vivere una chiamata. Considerando ciò, è importante notare che, proprio come nel caso del vivere una chiamata, il significato e l'impegno sul lavoro sono influenzati dall'accesso alle opportunità. In particolare, numerosi studi hanno dimostrato che gli individui con un maggiore accesso alle opportunità hanno maggiori probabilità di vedere il proprio lavoro come significativo e di sentirsi impegnati nella propria carriera (Allan, Autin, & Duffy, 2014).

Questo è dovuto al fatto che l'accesso alle opportunità dà agli individui una maggiore possibilità di scelta, facendo in modo così che essi abbiano la possibilità di scegliere il tipo di lavoro che più è per loro significativo e i tipi di carriera che vogliono mantenere a lungo termine. Di conseguenza, l'accesso alle opportunità predica il significato del lavoro e l'impegno nella carriera e, il significato del lavoro e l'impegno nella carriera mediano la relazione tra l'accesso alle opportunità e il vivere una chiamata.

Significato del lavoro.

Percepire una chiamata implica che il lavoro che gli individui percepiscono come una chiamata serve come fonte significativa per la vita o come arena per esprimere significato e scopo. Di conseguenza, coloro che percepiscono una chiamata vedono la loro carriera come altamente legata al significato generale della loro vita quando si rendono conto che il lavoro che stanno svolgendo è significativo.

Gli studi che sono stati fatti in merito ai legami tra queste variabili vedono il significato del lavoro come un risultato del vivere una chiamata (Duffy, Bott, Allan, et al., 2012). Tuttavia, Duffy et al. (2014) hanno scoperto che, sebbene queste due variabili si influenzino a vicenda nel tempo, il significato del lavoro è molto più forte come predittore che come risultato del vivere una chiamata. Di conseguenza, percepire una chiamata predice il significato del lavoro, il significato del lavoro predice il vivere una chiamata e quindi, il significato del lavoro media la relazione tra percepire una chiamata e vivere una chiamata. Nel corso del tempo, gli individui che percepiscono una chiamata sperimenteranno un aumento del significato del lavoro, che a sua volta porterà a una maggiore sensazione di vivere tale chiamata. Gli individui che sviluppano un senso di significato nella loro carriera, col tempo vedranno quella carriera come una vera e propria chiamata.

Impegno di carriera.

L'impegno di carriera consiste nel livello di impegno che una persona utilizza nei confronti di un'occupazione. Alcuni studi hanno dimostrato che il fatto di percepire e vivere una chiamata sono strettamente legati ad un alto impegno di carriera. (Duffy, Allan, et al., 2013). Si è persino dimostrato che i soggetti con una forte chiamata a volte possono essere così orientati nella loro carriera da avere una mentalità ristretta, a tunnel, per la quale ignorano i feedback che potrebbero essere utili ma che in qualche modo minacciano il loro senso di chiamata. Ne consegue quindi che questi si concentrano solamente al raggiungimento dei loro obiettivi. (Dobrow Riza & Heller, 2015).

Come per il significato del lavoro, l'impegno di carriera è stato analizzato come un risultato del vivere una chiamata professionale. Successivamente, è stato analogamente riscontrato che gli individui, i quali hanno un maggiore coinvolgimento nella propria carriera, hanno correlamente un alto significato lavorativo e risultano quindi più propensi a vivere una chiamata. Di conseguenza, percepire una chiamata predice l'impegno nella carriera e, l'impegno nella carriera predice il vivere una chiamata. Inoltre, l'impegno nella carriera media la relazione tra percepire una chiamata e vivere una chiamata. Con il passare del tempo, gli individui che percepiscono una chiamata sperimenteranno un maggiore senso di impegno nella loro carriera, che a sua volta porterà a una maggiore sensazione di vivere una chiamata.

Infine, come nel caso del significato del lavoro, il percepire una chiamata e l'impegno sono reciprocamente correlati. Gli individui che sviluppano un senso di impegno nella loro carriera, col tempo vedranno quella carriera come una vera e propria chiamata. (Duffy, Dik et al., 2018).

Il collegamento tra la percezione di una chiamata, il significato del lavoro e l'Impegno nella carriera

Nonostante il significato del lavoro e l'impegno nella carriera siano le principali variabili proposte che collegano il percepire e il vivere una chiamata, c'è la possibilità che vi siano altre variabili che collegano il percepire una chiamata a questi costrutti. Nello specifico, sono stati proposti un mediatore centrale (adattamento persona-ambiente) e tre moderatori (motivazione alla chiamata, job crafting, supporto organizzativo), i quali spiegherebbero in quale modo la percezione della chiamata si colleghi al significato del lavoro e all'impegno nella carriera.

La variabile mediatrice, nella teoria WCT, viene utilizzata per cogliere il modo in cui la percezione di una chiamata porta al conseguente aumento del significato del lavoro e dell'impegno; mentre le variabili moderatrici servono per spiegare come i legami possono essere più pronunciati, e di conseguenza possono essere degli obiettivi ideali per l'intervento.

Adattamento Persona-ambiente (PE fit)

L'adattamento persona-ambiente (PE fit) è un fattore centrale per coloro i quali percepiscono una chiamata in quanto costruiscono un significato lavorativo e un impegno di carriera. Si parte dal presupposto che il lavoratore sia portato a vivere esperienze lavorative positive in relazione alla compatibilità che percepisce tra l'ambiente e le proprie caratteristiche (Pervin, 1968).

I ricercatori hanno proposto che le persone sono motivate a perseguire opportunità di lavoro se vedono una corrispondenza tra le proprie caratteristiche personali e l'occupazione (Johnson, Tang, Chang, & Kawamoto, 2013).

La dimensione prosociale della chiamata evidenzia quanto sia importante ampliare il concetto di adattamento alla persona e all'ambiente per includere "l'ambiente sociale", ovvero il grado di adattamento tra una persona e un particolare insieme di bisogni sociali.

L'adattamento PE può essere un mediatore nella scelta del lavoro in quanto, le persone che percepiscono una chiamata possono essere motivate a cercare un'opportunità di lavoro che si adatti bene alla stessa. A sua volta, una buona opportunità di lavoro può dare un ambiente che consenta un senso di significato e di impegno nella carriera.

A supportare questo, ci sono state ricerche qualitative nelle quali alcuni partecipanti parlano dell'adattamento come caratteristica di ciò che significa avere una chiamata professionale (Hunter et al., 2010).

Questa teoria, quindi, riconosce una relazione dinamica tra la persona e l'ambiente, mettendo ben in luce come gli individui, spinti dalla percezione di una chiamata, tendono a cercare un lavoro e un'organizzazione che riesca a supportare la loro chiamata, cosicché la percezione di significato lavorativo e il desiderio di occupare la posizione lavorativa che permette di attualizzare la chiamata siano facilitate.

Si è ipotizzato che, percepire una chiamata predice direttamente l'adattamento PE, in modo tale che gli individui che vivono una chiamata, avranno più probabilità nel tempo di entrare in ambienti di lavoro che si adattino a tale chiamata.

Inoltre, si presuppone che l'adattamento PE sia predittore del significato del lavoro e dell'impegno di carriera e che medi i legami tra la percezione di una chiamata con il significato del lavoro e l'impegno di carriera, questo per far sì che una delle motivazioni per la quale le persone che percepiscono una chiamata si sentano impegnate e riescano a trarre significato dalla loro carriera, è dovuta dal fatto che entrano in ambienti che si adattano molto bene a loro.

Motivazione alla realizzazione della chiamata.

La motivazione alla chiamata consiste nel livello di motivazione che un individuo ha per perseguire la propria chiamata (Duffy et al., 2015).

Questa motivazione si riferisce alla quantità di sforzi che gli individui sono disposti ad investire per perseguire la propria chiamata. Partendo dai principi fondamentali della teoria dell'autodeterminazione.

Ci sono stati molti studi condotti da ricercatori, i quali hanno proposto che la chiamata percepita può essere considerata come un tipo di obiettivo e che vivere una chiamata significhi soddisfare quell'obiettivo. Il grado di raggiungimento di un obiettivo da parte

degli individui dipende dalla loro motivazione a perseguirlo, e lo stesso principio può applicarsi al perseguimento di una chiamata. (Deci & Ryan, 2000).

Uno studio in particolare ha fatto emergere che i disoccupati che percepivano una chiamata erano più motivati nel mettere in atto strategie di ricerca di lavoro qualora avessero avuto alti livelli di motivazione alla chiamata (Duffy, Bott, et al., 2015).

In un altro studio invece, si è scoperto che gli individui che avevano un'alta motivazione alla chiamata erano significativamente più propensi a mettere in atto la stessa. (Duffy, England, et al. 2017).

Considerando questi risultati e i principi fondamentali della WCT, si può affermare che la motivazione alla chiamata fa da moderatore all'associazione diretta tra la percezione della chiamata e l'adattamento persona-ambiente, in modo tale che più le persone sono motivate al perseguimento della propria chiamata, più la percezione di chiamata professionale andrà incontro ad un maggiore adattamento persona-lavoro.

Job crafting.

Le teorie sull'adattamento persona-lavoro solitamente si concentrano sulla scelta del lavoro, ma molti individui possono lavorare in posti che non sono adatti alle loro esigenze e preferenze. Per queste persone, il job crafting è un metodo attraverso il quale possono essere in grado di modificare il loro ambiente di lavoro in modi che possono aiutare a costruire adattamento (P-E fit), significato e impegno lavorativo (Hardin & Donaldson, 2014).

Il Job crafting viene definito come il processo di cambiamento degli impegni in termini di relazioni, comportamenti e investimento cognitivo all'interno dell'attività lavorativa (Wrzesniewski & Dutton, 2001). È inoltre un mezzo con il quale è possibile stabilire un legame più forte tra una chiamata e il livello di adattamento persona-ambiente.

Tutto questo, negli individui che incontrano ostacoli o non hanno la possibilità di accedere a delle attività lavorative che corrispondano alle proprie vocazioni può risultare più forte. (Dik & Duffy, 2015).

In uno studio condotto su lavoratori di diversi settori che si sentivano incapaci di vivere la propria chiamata attraverso il loro attuale lavoro, Berg et al. (2010) sono riusciti a trovare tre tipi di tecniche di job crafting:

- 1) l'enfatizzazione del compito è determinata dalla modifica del compito assegnato per adattarlo meglio alla propria chiamata o dal dedicare maggiore energia, tempo o attenzione ai compiti assegnati che riguardano la propria chiamata;
- 2) l'ampliamento del lavoro è stato dimostrato dall'aggiunta di compiti temporanei o permanenti al proprio carico di lavoro coerenti con la propria chiamata.;
- 3) la riformulazione del ruolo è stata esemplificata dall'allineamento cognitivo di un compito lavorativo con l'adempimento di uno scopo sociale legato alla chiamata.

Sono stati fatti degli studi in merito, i quali hanno evidenziato che i dipendenti impegnati in un lavoro sono più motivati e coinvolti nell'interagire con l'ambiente, mettendo di conseguenza in atto tecniche di job crafting per creare il loro luogo di lavoro ideale. (Bakker, 2011).

Sulla base di tutti gli studi fatti, si può arrivare alla conclusione che coloro i quali percepiscono una chiamata e si impegnano nel trovare strategie di job crafting avranno maggiori probabilità di costruire un senso di adattamento più forte con il proprio lavoro, perché sono costantemente motivati a trovare nuovi cambiamenti e sfide nel loro posto di lavoro che meglio si adattano al loro ruolo con la loro chiamata percepita. Di conseguenza, il job crafting rafforza il legame diretto tra la percezione di una chiamata e l'adattamento persona-ambiente.

Supporto organizzativo.

Il supporto organizzativo consiste nel livello di aiuto, cura, assistenza e incoraggiamento che i dipendenti sperimentano nel loro ambiente di lavoro e che può essere attribuito all'organizzazione.

Si suppone che questo, influenzi i diversi processi psicologici che contribuiscono ad un livello più elevato di impegno nel proprio lavoro (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

Sono state eseguite delle ricerche, le quali dimostrano che coloro che percepiscono un supporto organizzativo sperimentano una maggiore soddisfazione nel lavoro, un significato, umore positivo, impegno organizzativo, coinvolgimento lavorativo e performance, oltre a minori intenzioni di ritiro. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Anche il capitale sociale che può derivare dall'interazione tra un dipendente, una chiamata percepita e un'organizzazione di supporto è stato collegato a risultati positivi e probabilmente è promosso dall'adattamento persona-ambiente (Lee, Reiche, & Song, 2010).

Altre ricerche hanno inoltre rilevato che il supporto organizzativo è associato al coinvolgimento personale e all'impegno affettivo, e media la relazione tra le tattiche di socializzazione e l'impegno organizzativo (Allen & Shanock, 2013).

Duffy e Autin (2013) hanno riscontrato una correlazione positiva tra l'aver una chiamata e il supporto organizzativo percepito dalle persone. Con questo si può quindi ipotizzare che coloro che percepiscono una chiamata e che sperimentano alti livelli di supporto organizzativo abbiano maggiori probabilità di sperimentare risultati lavorativi positivi. Questo perché l'organizzazione di un individuo fornirà la struttura e il sostegno necessari per far sì che un individuo senta che l'ambiente lavorativo corrisponde alla propria chiamata.

Invece, gli individui che ricevono uno scarso supporto hanno maggiori probabilità di sentire che l'organizzazione è un ostacolo, piuttosto che un facilitatore, e che quindi non gli dà le giuste opportunità per vivere la propria chiamata.

Pertanto, la teoria WCT propone che il supporto organizzativo moderi la relazione tra la percezione di una chiamata e l'adattamento P-E, in modo tale che i dipendenti che percepiscono una chiamata e hanno alti livelli di supporto organizzativo abbiano più possibilità di sentire che il loro ambiente di lavoro si adatta bene alle loro esigenze.

I tre moderatori sopra descritti, di conseguenza, possano offrire agli individui la possibilità di far diventare una chiamata percepita una chiamata esaudita, anche senza dover cambiare lavoro.

Tuttavia, se la motivazione, l'impegno e il sostegno rimangono costantemente bassi, la chiamata può continuare a rimanere "senza risposta" e, di conseguenza, le persone possono avere bisogno di trovare un nuovo ambiente di lavoro per vivere al meglio la loro chiamata.

SECONDO CAPITOLO
LO SVILUPPO LONGITUDINALE DELLA CHIAMATA PROFESSIONALE:
UNA REVISIONE SISTEMATICA

2.1 GLI OBIETTIVI

Numerosi studi hanno evidenziato che la chiamata professionale può avere numerosi effetti positivi. Tuttavia, nonostante l'ampia rilevanza e i benefici potenziali associati alla chiamata professionale, è fondamentale comprendere se questo fenomeno sia stabile nel tempo o soggetto a cambiamenti. Una revisione sistematica della letteratura sul tema può fornire un'analisi approfondita e critica delle ricerche esistenti, al fine di comprendere l'evoluzione della chiamata professionale nel corso del tempo.

L'obiettivo di questo elaborato è quello di raccogliere gli studi sullo sviluppo longitudinale della chiamata professionale pubblicati fino ad oggi, al fine di identificare gli elementi di ricorrenza e le variabili chiave attraverso un'analisi approfondita dei risultati presentati. Per raggiungere questo scopo, è stato utilizzato il metodo PRISMA per effettuare una revisione sistematica della letteratura. Dopo aver condotto una ricerca e selezione accurata degli studi, sono stati inclusi solo quelli che erano coerenti con gli obiettivi di indagine della revisione sistematica.

Nello specifico, la revisione qui proposta esamina in profondità i contesti di pubblicazione, la tipologia di campione, i metodi e le scale utilizzati per raccogliere i dati, le variabili indagate e le ipotesi di ricerca, i risultati ottenuti e le discussioni presentate dai diversi autori. I dati che sono coerenti con l'obiettivo di studio vengono poi sintetizzati e discussi nel capitolo successivo, fornendo una panoramica completa e dettagliata dei risultati ottenuti fino ad oggi e delle implicazioni per la ricerca futura.

2.2 LA SELEZIONE DEGLI STUDI, PAROLE CHIAVE, DATABASE, DATI E MISURE DI SINTESI

L'attività di revisione parte da una selezione di studi scelti in base alla pertinenza all'obiettivo di indagine. Un primo elenco di studi è stato individuato con Google Scholar, utilizzando la seguente stringa di ricerca: <<"career calling" and "longitudinal" or "wave">>. La ricerca ha prodotto 350 risultati. Si è poi proceduto con la selezione degli articoli a partire dalla lettura del titolo, dell'abstract e, dove presenti, delle parole chiave. Sono stati selezionati per la revisione solo gli articoli scientifici in lingua inglese, indipendentemente dall'anno di pubblicazione, che presentavano un'indagine empirica con misurazioni ripetute nel tempo della chiamata professionale. Sono stati esclusi tutti gli articoli che affrontano il tema solo da un punto di vista teorico o che non presentavano misurazioni ripetute nel tempo della chiamata. La ricerca è continuata su Galileo

Discovery: grazie allo strumento di ricerca avanzata, sono stati selezionati esclusivamente articoli in lingua inglese che comprendessero in qualsiasi campo <<"career calling" and "longitudinal" or "wave">>. La ricerca ha prodotto cinque articoli che sono stati selezionati con lo stesso criterio del database precedente. Gli articoli duplicati, ossia individuati sia in Scholar sia in Galileo Discovery, sono stati eliminati conservando un solo record. La ricerca ha così portato alla selezione di 14 studi, presentati di seguito in ordine cronologico rispetto alla data di pubblicazione.

2.3 LA SINTESI DEI RISULTATI E L'ANALISI

Di seguito sono presentati gli studi selezionati per la revisione sistematica. Sono ordinati per anno e, per ciascuno, vengono riportati i principali elementi.

Questa sezione del capitolo ha uno scopo puramente descrittivo, l'analisi sintetica dei risultati è riportata nel Capitolo 3.

(1)

Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well -being A longitudinal study of medical students. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 361-366.

Lo scopo di questo studio è stato quello di indagare il legame tra chiamata professionale, sviluppo professionale e benessere negli studenti di medicina. Per fare ciò, è stato esaminato come questi fattori siano cambiati nel corso di 2 anni durante il percorso di studi in medicina e come questi cambiamenti siano stati correlati tra loro. Per condurre questo studio, è stato utilizzato un gruppo di studenti di medicina del primo anno di un'università pubblica del Midwest che hanno iniziato gli studi nel 2008. I dati sono stati raccolti due volte: all'inizio della scuola di medicina (T1) e all'inizio del terzo anno di scuola di medicina (T2). I risultati hanno mostrato che la chiamata è moderatamente correlata al significato della vita e alla soddisfazione della vita in entrambi i tempi. Tuttavia, lo sviluppo professionale e il significato della vita predicono in modo significativo la chiamata nel tempo, mentre la chiamata non predice significativamente lo sviluppo professionale o il significato della vita a T2. Mentre lo sviluppo professionale aumenta nel tempo, chiamata professionale e soddisfazione nella vita diminuiscono da

T1 a T2.

(2)

Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. Journal of organizational behavior, 34(4), 431-452

In questo studio viene esaminata la dinamica della chiamata nel tempo, concentrandosi sui fattori che influenzano l'inizio e l'evoluzione della chiamata nel corso del tempo. L'autore ha proposto un modello dinamico della chiamata, sostenendo che essa può essere influenzata da fattori come le capacità delle persone, il coinvolgimento comportamentale e il comfort sociale nell'area verso la quale si sente la chiamata. Per verificare queste idee, ha condotto uno studio di indagine longitudinale di sette anni su 450 musicisti dilettanti alle prime fasi della loro carriera. Analizzando i dati ottenuti, è stato possibile dimostrare che la chiamata può effettivamente cambiare nel tempo e può essere influenzata da fattori antecedenti. In particolare, gli individui più coinvolti comportamentalmente e più a proprio agio socialmente nell'area della chiamata hanno mostrato una chiamata iniziale più elevata, ma hanno anche sperimentato una diminuzione delle chiamate nel tempo. Questi risultati forniscono importanti contributi alla teoria e alla ricerca sulla chiamata, sul significato del lavoro e sulle carriere.

(3)

Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. Journal of Vocational Behavior, 83(1), 51-60.

In questo studio, i ricercatori hanno esplorato il legame tra la presenza di una chiamata e lo sviluppo della carriera. Attraverso l'utilizzo di metodi statistici come il disegno longitudinale e il modello di cambiamento lineare generalizzato (LGM) e il modello di cambiamento lineare auto regressivo (CLA), hanno trovato che la presenza di una chiamata è positivamente correlata alla pianificazione della carriera, al senso di sicurezza delle decisioni di carriera e all'autoefficacia. Inoltre, hanno scoperto che cambiamenti nella presenza di una chiamata si associano positivamente ai cambiamenti nelle decisioni di carriera e nell'autoefficacia, il che indica che questi costrutti si sviluppano parallelamente nel tempo. Utilizzando il CLA, hanno inoltre esplorato il rapporto tra presenza di una chiamata e la preparazione alla carriera nel tempo, trovando che la presenza di una chiamata predice l'aumento della pianificazione della carriera e dell'autoefficacia, ma non predice il senso di sicurezza nelle decisioni di carriera. Questi

risultati arricchiscono la comprensione di come si sviluppa una chiamata e come e perché è correlata alla preparazione professionale degli studenti universitari. Gli autori confermano che la presenza di una vocazione è significativamente correlata alla preparazione professionale nel tempo. Questa relazione può a sua volta essere spiegata dalle chiamate che precedono i cambiamenti in alcuni aspetti della preparazione alla carriera e alcuni aspetti della preparazione alla carriera che precedono i cambiamenti in una chiamata.

(4)

Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.

In questo studio, il modello di chiamata del successo psicologico nella carriera (Hall & Chandler, 2005) è stato valutato per la prima volta. Secondo questo modello, la chiamata professionale è un importante fattore che promuove lo sforzo e le azioni mirate agli obiettivi, che a loro volta prevedono il successo psicologico nella carriera e il cambiamento o lo sviluppo dell'identità. Il presente studio ha utilizzato un disegno longitudinale a due tempi, che prevedeva la raccolta delle stesse variabili in T1 e T2. Sono stati raccolti dati T2 6 mesi dopo il T1, che ha concesso tempo sufficiente per osservare i cambiamenti nella vita professionale dei giovani adulti. I partecipanti al T1 erano 683 giovani adulti; al T2, invece, ne sono stati contattati 520 che avevano fornito il consenso per il primo. I risultati hanno mostrato che i modelli causali standard erano i più adatti, il che indica che le relazioni causali tra le variabili dello studio erano coerenti con le proposizioni di Hall e Chandler (2005) secondo cui la chiamata alla carriera incoraggia comportamenti autodiretti e impegnativi e un maggiore successo psicologico percepito nella carriera. In particolare, i giovani adulti con livelli più alti di chiamata professionale hanno riferito un maggiore sforzo lavorativo e un maggiore utilizzo delle strategie di carriera nel tempo. Inoltre, coloro con chiamata professionale più forte hanno riportato una maggiore presenza di significato nelle loro vite sei mesi dopo. Inoltre, è stato scoperto che una chiamata professionale più forte era associata a un'elevata adattabilità alla carriera in un momento successivo. L'adattabilità alla carriera, che è una competenza chiave per il successo professionale e un importante indicatore di sviluppo per i giovani adulti, era fortemente associata alla chiamata professionale. Infine, è stato valutato se gli effetti di

mediazione suggeriti nel modello di chiamata del successo psicologico nella carriera si sono verificati. È stato scoperto che i giovani adulti con una chiamata professionale più forte si sono impegnati in più strategie di carriera nel tempo, il che a sua volta ha previsto un migliore significato della vita e una maggiore adattabilità alla carriera nel tempo. Tuttavia, questa mediazione è parziale e coerente con le teorie secondo cui i processi motivazionali diretti verso gli obiettivi vengono utilizzati per ridurre le discrepanze tra gli obiettivi e agiscono come forze trainanti nella relazione obiettivo-risultato. Sorprendentemente, non è stato possibile dimostrare effetti di mediazione simili per lo sforzo.

(5)

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2014). Examining predictors and outcomes of a career calling among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 309-318

Lo scopo di questo studio era capire come la chiamata è correlata al lavoro e al benessere a lungo termine in un campione di studenti universitari. In particolare, capire se il significato della vita, la ricerca di un significato nella vita, l'impegno nello sviluppo personale e la chiarezza vocazionale (che si riferisce alla comprensione delle carriere e delle occupazioni desiderate) fossero più adeguatamente posizionati come predittori o risultati di una chiamata professionale. Il campione era composto da 292 studenti universitari, e i dati sono stati raccolti in due momenti, in un periodo di tre mesi. I risultati hanno dimostrato che la chiamata è un predittore significativo dello sviluppo personale e del significato della vita, e che il significato della vita, la ricerca di un significato nella vita e la chiarezza vocazionale predicono in modo significativo la presenza di una chiamata. Questi risultati supportano la ricerca precedente che ha trovato una connessione tra queste variabili e la chiamata negli studenti universitari, e suggeriscono anche che c'è una relazione reciproca tra la chiamata e le variabili del lavoro e del benessere a lungo termine. Questo studio è stato innovativo perché ha testato un modello completo che include sia variabili di lavoro che di benessere e ha evitato limitazioni di campionamento e tasso di abbandono presenti in studi precedenti. I risultati suggeriscono che, in un periodo di tre mesi, la chiamata è stata un predittore significativo dello sviluppo personale e del significato della vita, e che il significato della vita, la ricerca di un significato nella vita e la chiarezza vocazionale hanno predetto positivamente la presenza di una chiamata.

Questo studio contribuisce alla nostra comprensione della connessione tra la chiamata e le variabili del lavoro e del benessere a lungo termine negli studenti universitari, e suggerisce che vedere la propria carriera in questo modo può portare a un maggiore senso di significato, scopo e direzione.

(6)

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(4), 605-615.

Il presente studio ha esaminato la relazione tra vivere una chiamata e il benessere legato al lavoro nel tempo, valutando un gruppo di adulti lavoratori in tre momenti diversi per un periodo di sei mesi. I risultati mostrano che l'impegno professionale, il significato del lavoro e la soddisfazione sul lavoro al tempo 1 e al tempo 2 predicono il vivere una chiamata al tempo 2 e al tempo 3. I risultati suggeriscono quindi che gli aspetti del benessere lavorativo possono essere la base per le persone di sentire di vivere la loro chiamata nel tempo, piuttosto che il contrario. La ricerca suggerisce inoltre che ci sono differenze nella forza di queste relazioni nel tempo e che questo rende importante esaminare le ragioni per cui vivere una chiamata è correlato a ciascuna di queste variabili individualmente.

(7)

Bott, E. M., & Duffy, R. D. (2015). A two-wave longitudinal study of career calling among undergraduates: Testing for predictors. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 250-264.

In questo studio è stato esaminato come cinque fattori (significato della vita, ricerca di significato della vita, autoefficacia nelle decisioni di carriera, iniziativa di crescita personale e religiosità intrinseca) possano influire sulla scelta professionale di studenti universitari in un arco di tempo di sei mesi. I risultati hanno mostrato che la ricerca di significato della vita e l'iniziativa di crescita personale al momento 1 (T1) predicono in modo significativo la chiamata al momento 2 (T2), mentre la chiamata al T1 non è un predittore significativo di entrambe le misure al T2. Inoltre, è stata trovata una relazione significativa e forte tra chiamata e significato della vita, e una relazione significativa e moderata tra chiamata e autoefficacia nelle decisioni di carriera. I risultati

hanno inoltre dimostrato che queste relazioni sono coerenti sia al T1 che al T2. La scoperta di una relazione forte e significativa tra chiamata e iniziativa di crescita personale in entrambi i momenti indica che le persone che hanno una chiamata probabilmente hanno anche cognizioni e comportamenti che supportano il loro sviluppo personale. Inoltre, i risultati delle equazioni strutturali hanno dimostrato che la ricerca di significato della vita e l'iniziativa di crescita personale predicono in modo significativo la chiamata sei mesi dopo, suggerendo che le persone che cercano un significato nella loro vita e che si impegnano per sostenere la loro crescita personale hanno maggiori probabilità di sentire una chiamata in seguito.

(8)

Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2017). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies*, 18(4), 977-991.

In questo studio, gli autori hanno indagato i possibili fattori che influiscono sulla percezione di una chiamata da parte degli studenti universitari cinesi. Utilizzando il modello della motivazione proattiva di Parker et al. (2010) e la teoria della costruzione della carriera di Savickas (2005), i ricercatori analizzano il legame a lungo termine tra il lavoro futuro, il significato della vita e la chiamata, utilizzando un disegno di ricerca longitudinale a tre tempi. I risultati hanno mostrato che il lavoro futuro predice un aumento del significato della vita, il quale a sua volta predice una maggiore chiamata. Tuttavia, non è stato possibile supportare il percorso inverso, in cui la chiamata predice una maggiore soddisfazione del proprio lavoro attraverso il ruolo di mediazione del significato della vita. Questi risultati forniscono nuove informazioni sui fattori che possono influenzare la scoperta o lo sviluppo di una chiamata professionale e contribuiscono a spiegare come le persone possono raggiungere risultati di carriera soddisfacenti. Inoltre, i risultati confermano l'importanza della comprensione di sé e dei propri bisogni, così come del significato della vita, nell'individuare una chiamata professionale

(9)

Zhang, C., Hirschi, A., Dik, B. J., Wei, J., & You, X. (2018). Reciprocal relation between authenticity and calling among Chinese university students: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 222-232.

In questo studio si è esplorata la relazione tra autenticità e chiamata in 459 studenti universitari cinesi nel tempo, utilizzando una serie di modelli di analisi univariati e bivariati. È stato condotto uno studio longitudinale a tre tempi nell'arco di un anno. I risultati hanno mostrato che gli studenti che sperimentavano un aumento della vita autentica, (se un individuo può comportarsi e vivere in un modo che esprime il vero sé.) avevano anche sperimentato un aumento della chiamata, confermando l'ipotesi che l'autenticità possa facilitare lo sviluppo della carriera nel contesto delle chiamate. Tuttavia, i risultati hanno anche dimostrato che gli studenti con un alto senso della chiamata tendevano ad agire in modo meno autentico nel tempo, forse a causa della loro posizione di studenti anziché di lavoratori. Inoltre, gli studenti che avevano sperimentato un aumento dell'autoalienazione avevano percepito una diminuzione della chiamata, supportando l'idea che la comprensione del vero sé sia un prerequisito per la chiamata. Tuttavia, non è stato dimostrato che l'autoalienazione o la chiamata avevano un effetto significativo sull'altra nel tempo. Inoltre, l'accettazione dell'influenza esterna non è stata correlata significativamente alla chiamata né nel tempo né nella relazione reciproca. Questi risultati forniscono una comprensione più profonda della dinamica della relazione tra autenticità e chiamata negli studenti universitari cinesi nel tempo.

(10)

Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 141-152.

Il presente studio ha esaminato l'effetto di due variabili contestuali, lo status sociale e la volontà lavorativa, sulla chiamata di un individuo nel tempo. Per fare ciò, è stato condotto uno studio longitudinale su un campione ampio e diversificato di adulti raccogliendo dati in tre momenti diversi nell'arco di sei mesi. Inoltre, è stata inclusa una misura di autonomia nel lavoro per verificare se l'impatto della scelta di una chiamata fosse dovuto più alla scelta del posto di lavoro che alla scelta di carriere specifiche. I risultati dello studio hanno mostrato che lo status sociale predice in modo significativo la volontà lavorativa nel tempo, in quanto gli adulti lavoratori appartenenti a gruppi di status sociale più elevato avevano maggiori probabilità di avere un maggiore senso di scelta nelle loro decisioni di carriera. Inoltre, la volontà lavorativa è risultata essere un robusto predittore del vivere una chiamata in tutti e tre i tempi. Infine, è stata confermata l'ipotesi

che la volontà lavorativa agisca da mediatore nella relazione tra status sociale e vivere una chiamata. In generale, questi risultati supportano la letteratura esistente sulla chiamata, e offrono nuove informazioni su come le variabili contestuali possono influire sulla chiamata di un individuo nel tempo.

(11)

Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: new evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56.

Il presente studio vuole capire quale delle ipotesi presenti in letteratura circa il motivo per la quale le vocazioni si sviluppano nel tempo è più probabile. Ci sono tre ipotesi principali: che le vocazioni siano il risultato di esperienze positive in un determinato campo (ipotesi a posteriori), che siano presenti prima delle scelte e dello sviluppo di una carriera (ipotesi a priori), o che siano sia il risultato che il motivo di scelte e sviluppo di carriera (ipotesi a priori-posteriori). Per valutare quali di queste ipotesi sia più probabile, è stato condotto uno studio longitudinale su 434 studenti attivi di laurea (75%) e master, a tre tempi, in cui è stato testato quale fosse il rapporto di precedenza temporale tra chiamata e (1) impegno nell'apprendimento, (2) chiarezza dell'identità professionale e (3) presenza di un ambiente sociale favorevole. Sono stati valutati e confrontati quattro modelli di equazioni strutturali concorrenti. I risultati hanno suggerito che chiarezza dell'identità professionale, impegno nell'apprendimento e il supporto sociale sono in grado di predire positivamente lo sviluppo di una chiamata, piuttosto che il contrario, e supportano l'ipotesi a posteriori dello sviluppo della chiamata. In altre parole, gli studenti che sono attivamente impegnati nei loro studi e hanno una visione chiara del loro futuro professionale hanno maggiori probabilità di sviluppare una chiamata nel tempo. Inoltre, i risultati suggeriscono che la presenza di un ambiente sociale di supporto può aiutare gli studenti a sviluppare la loro chiamata nel tempo.

(12)

Zhang, C., Hirschi, A., & You, X. (2020). Trajectories of calling in the transition from university to work: A growth mixture analysis. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 98-114.

In questo studio, l'obiettivo è stato quello di indagare il processo di sviluppo della chiamata durante la transizione dall'università al lavoro. Per farlo, è stato utilizzato un disegno di ricerca longitudinale a tre tempi su un campione di laureati cinesi.

I risultati hanno mostrato che ci sono tre traiettorie di chiamata: alta stabile, alta decrescente e bassa crescente, e che i laureati coscienziosi hanno maggiori probabilità di essere classificati nella traiettoria alta-stabile piuttosto che in quella alta-decrescente. Questo studio contribuisce a una maggiore comprensione dello sviluppo della chiamata durante un'importante transizione di carriera, come il passaggio dall'università al lavoro, e fornisce nuove informazioni sulla chiamata in un contesto cinese. Inoltre, estende la ricerca precedente sulla dinamica della chiamata concentrandosi sulla sua stabilità a lungo termine invece che solo sul suo tasso di cambiamento generale. Infine, questo studio offre spunti per ulteriori ricerche sulla chiamata e su come le differenze individuali nei tratti della personalità possono influire sullo sviluppo della chiamata durante le transizioni di carriera.

(13)

LI Feifei, JIAO Runkai, LIU Dan, YIN Hang. Career Calling and Gratitude Trait in Kindergarten Teachers: A Cross-Lagged Analysis[J]. Studies of Psychology and Behavior, 2021, 19(6): 824-830.

Gli autori hanno condotto uno studio longitudinale su 223 insegnanti di scuola materna per determinare se la gratitudine di tratto influisce sulla chiamata professionale degli insegnanti. Lo studio è stato condotto in due tempi con un intervallo di sei mesi. I risultati hanno mostrato che c'è una stabilità nel tempo nei livelli di gratitudine degli insegnanti e che c'è una significativa correlazione tra gratitudine, presenza di una chiamata e ricerca di una chiamata nei maestri d'asilo. Inoltre, la gratitudine di tratto degli insegnanti di asilo predice positivamente la presenza e la ricerca di una chiamata dopo sei mesi, ma la presenza e la ricerca di una chiamata non predicano la gratitudine di tratto dopo lo stesso periodo di tempo. I risultati suggeriscono che la gratitudine di tratto può essere un fattore che influisce sulla percezione e la ricerca della chiamata professionale da parte degli insegnanti di scuola materna.

(14)

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, 103694.

In questo studio, è stato utilizzato l'analisi del profilo latente (LPA) per costruire profili basati sui sentimenti di come gli adulti occupati percepiscono e vivono la chiamata. Un ampio campione di adulti ha completato i sondaggi in tre momenti in un arco di sei mesi. LPA è stato utilizzato per costruire profili al Tempo 1 e al Tempo 2, e le differenze di gruppo tra i profili sono state esaminate in base al lavoro e alla soddisfazione di vita rispettivamente al Tempo 2 e al Tempo 3. Al Tempo 1 e al Tempo 2, è emersa una soluzione a quattro profili come la soluzione migliore per i dati con i seguenti profili: Enacted (alta chiamata in possesso, alta chiamata in vita), Average (media chiamata in possesso, media chiamata in vita), Absent (bassa chiamata in possesso e in vita) e Unanswered (alta chiamata in possesso, bassa chiamata in vita). In entrambi i momenti, i partecipanti dei gruppi Absent e Unanswered avevano una soddisfazione lavorativa e di vita significativamente inferiore rispetto ai gruppi Enacted e Average tre e sei mesi dopo. Inoltre, in entrambi i momenti, i partecipanti del gruppo senza risposta avevano una soddisfazione lavorativa inferiore, rispetto a quelli del gruppo Assente tre e sei mesi dopo. Le analisi post hoc hanno suggerito che i partecipanti del gruppo senza risposta potrebbero avere un accesso più limitato alle opportunità attraverso livelli più bassi di istruzione, reddito familiare annuo e classe sociale rispetto alla maggior parte degli altri gruppi di profili.

2.4 LA SELEZIONE DEGLI STUDI

La selezione di studi comprende 14 pubblicazioni, che sono state realizzate in un arco di tempo che va dal 2011 al 2022. Tra questi studi c'è una varietà nella selezione dei soggetti, nel contesto in cui sono stati condotti, nel metodo utilizzato e nelle ipotesi sottostanti. All'inizio di questo capitolo presenterò gli studi in modo generale, fornendo una panoramica di base del lavoro svolto dagli autori. Successivamente, verrà presentata una sintesi dei dati raccolti, concentrandosi in particolare sulla selezione del campione, su come è stata misurata la chiamata e su come questa è cambiata nel tempo. Questi tentativi di sintesi ci permettono di comprendere meglio i risultati ottenuti e di valutare le implicazioni di questi studi per il futuro.

La tabella 1 presenta una sintesi delle evidenze empiriche in ordine cronologico.

Tabella 1

Sintesi delle evidenze empiriche in ordine cronologico.

	Autori	Campione	Lasso di tempo	Distanza fra rilevazioni	Scala di misura
1	Duffy, Manuel et al., 2011	110 studenti di medicina	2 tempi, 2 anni	2 anni	Brief Calling Scale (BCS).
2	Dobrow, 2013	450 musicisti dilettanti	4 tempi, 7 anni	sei settimane dopo, 3 anni e mezzo dopo, 3 anni e mezzo	Dobrow and Tosti-Kharas' 12-item scale.
3	Hirschi & Hermann, 2013	846 Studenti universitari	3 tempi, 1 anno	6 mesi	Brief Calling Scale (BCS).
4	Praskova, Hood et al., 2014	683 giovani adulti	2 tempi, 6 mesi	6 mesi	The 15-item Career Calling Scale
5	Duffy, Douglass et al., 2014	292 studenti universitari	2 tempi, 3 mesi	3 mesi	Brief Calling Scale (BCS).
6	Duffy, Allan et al., 2014	1044 Adulti	3 tempi, 1 anno	3 mesi	Brief Calling Scale (BCS).
7	Bott & Duffy, 2015	443 studenti universitari	2 tempi, 6 mesi	6 mesi	Brief Calling Scale (BCS).
8	Zhang, Hirschi, Herrmann, Wei, & Zhang, 2017	269 studenti universitari tedeschi	3 tempi, 1 anno	6 mesi	The 11-item Chinese Calling Scale (CCS)

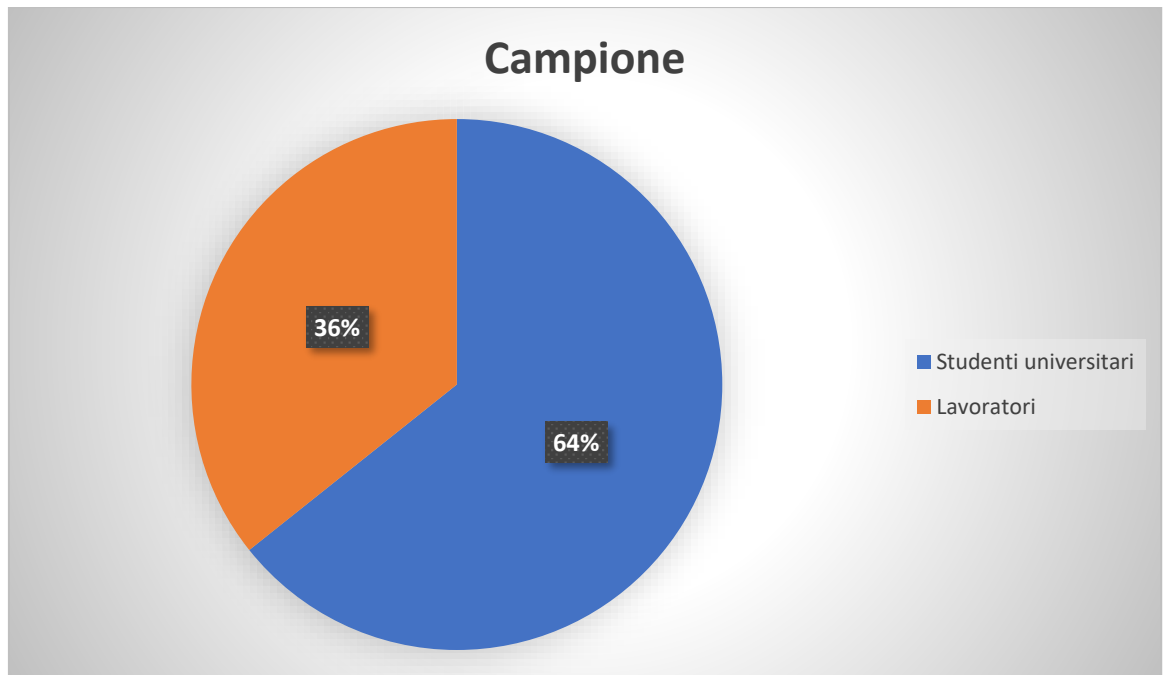
9	Zhang, Hirschi, Dik, Wei, & You, 2018	459 studenti universitari cinesi	3 tempi, 1 anno	6 mesi	Brief Calling Scale (BCS).
10	Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. 2018	601 adulti che lavorano negli Stati Uniti	3 tempi, 6 mesi	3 mesi	Living Calling Scale (LCS).
11	Dalla Rosa, Vianello, & Anselmi, 2019	434 studenti universitari	3 tempi, 2 anni	1 anno	Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS)
12	Zhang, Hirschi, & You, 2020	340 laureandi cinesi	3 tempi, 6 mesi	3 mesi	The 11-item Chinese Calling Scale (CCS)
13	Feifei, Runkai, Dan, & Hang, 2021	223 maestre d'asilo	2 tempi, 6 mesi	6 mesi	Brief Calling Scale (BCS).
14	Duffy, R. D., Spurk, D., Perez, G., Kim, H. J., & Dalla Rosa, A. 2022	1553 lavoratori statunitensi	2 tempi, 3 mesi	3 mesi	Brief Calling Scale (BCS).

La scelta del campione

Per la realizzazione delle ricerche presentate sono stati presi in considerazione diverse tipologie di campioni. La figura 5 presenta la percentuale di lavoratori e di studenti che sono stati indagati all'interno degli studi selezionati. Possiamo notare che lo sviluppo della chiamata professionale è stata maggiormente analizzata all'interno del campione di studenti universitari rispetto ai lavoratori. In particolare, lo sviluppo longitudinale della chiamata professionale è stato indagato all'interno di gruppi di studenti universitari nel 64% dei casi (studi 1,2, 3, 5, 7, 8, 9, 11 e 12) e lavoratori nel 36% dei casi (studi 4, 6, 10, 13 e 14). Rispetto al campione di lavoratori, negli studi 4 e 14 non sono stati indicati i ruoli. Per quanto riguarda lo studio 6 il campione era composto da insegnanti, manager, proprietari di un'azienda, assistenti amministrativi, contabili, cassieri e analisti aziendali; nello studio 10 il campione è composto da adulti che lavorano negli Stati Uniti e che svolgono diverse professioni. Le prime cinque industrie segnalate dai partecipanti nello studio 10 comprendono: istruzione (n = 58, 10%), sanità (n = 55, 9%), commercio al dettaglio (n = 30, 5%), industria manifatturiera (n= 17, 3%) e servizi legali (n = 10, 2%). Infine, nello studio 13 il campione è composto da maestre d'asilo.

Inoltre, i campioni analizzati sono molto eterogenei, questo consente di analizzare lo sviluppo longitudinale della chiamata professionale in contesti diversi tra di loro.

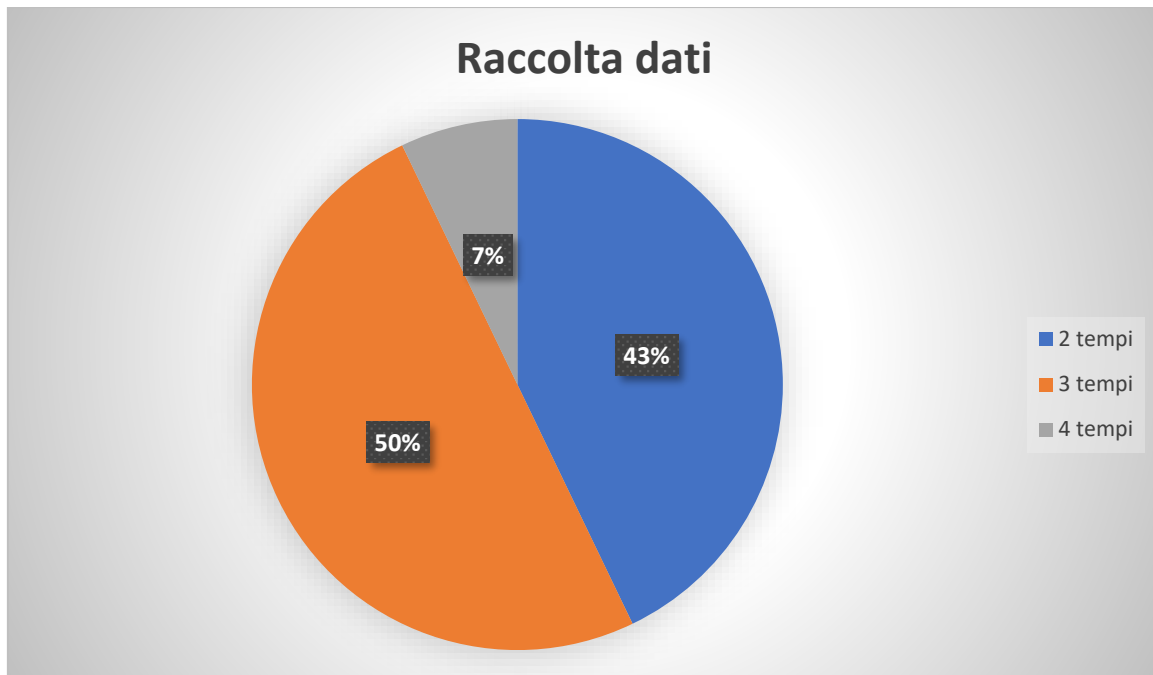
Figura 5. Percentuale di studi con campione di studenti o lavoratori.



Design dello studio

La raccolta dei dati è avvenuta in modo differente da studio in studio. In alcuni casi abbiamo la presenza di due tempi (studi 1, 4, 5, 7, 13 e 14), alcuni studi utilizzano una raccolta dati di 3 tempi (studi 3, 6, 8, 9, 10, 11, e 12), mentre nello studio 2 abbiamo la presenza di 4 tempi di raccolta dati. Come possiamo osservare dalla figura 6, gli studi con la presenza di due tempi sono un 43%, gli studi con tre tempi di raccolte dati sono un 50% e con quattro tempi un 7% rispetto al totale di studi selezionati.

Figura 6. Percentuale di studi in relazione al numero di rilevazioni nel tempo.



Il tempo totale di raccolta varia nei diversi studi e dipende dalla volontà dei ricercatori e dagli obiettivi della ricerca: negli studi 1 e 11 i dati sono stati raccolti nell'arco di 2 anni; nei 3, 6, 8 e 9 i ricercatori hanno impiegato un anno per raccogliere tutti i dati; negli studi 5 e 14 la raccolta dati è durata tre mesi; sei mesi per gli studi 4, 7, 10, 12 e 13 e sette anni per lo studio 2.

Anche l'intervallo tra un tempo e l'altro varia nei diversi studi: nello studio uno, che presenta due raccolte dati, tra una e l'altra sono passati due anni; nello studio 2 invece le tre raccolte dati sono avvenute sei settimane dopo, 3 anni e mezzo dopo e 3 anni e mezzo dopo; per quanto riguarda gli studi 3, 4, 7, 8, 9 e 13 la distanza tra una raccolta e l'altra è di sei mesi; negli studi 5, 6, 10, 12 e 14, la distanza tra un tempo e l'altro è di 3 mesi, ed infine per lo studio 11 la distanza delle raccolte dati tra di loro è di un anno.

Possiamo notare che gli intervalli più frequenti negli studi analizzati sono quelli con sei mesi (42,85%) e tre mesi (35,71%).

2.5 SVILUPPO LONGITUDINALE DELLA CHIAMATA

La chiamata come è stata misurata

La chiamata nei diversi studi è stata misurata in modalità differenti, a seconda della teoria adottata dagli autori e l'utilità per gli obiettivi dei singoli studi.

Tabella 2

Utilizzo delle scale di misura

Scala di misura	Studi	Percentuale
Brief Calling Scale	1,3,5,6,7,9, 13 e 14	57,14%
12-item scale	2	7,14%
Living Calling Scale	10	7,14%
Unified Multidimensional Calling Scale	11	7,14%
Chinese Calling Scale	8 e 12	14,28%
Scala delle chiamate alla carriera a 15 voci	4	7,14%

Una delle scale più utilizzate negli studi analizzati è la Brief Calling Scale (BCS; Dik et al., 2012; studi 1,3,5,6,7,9,13 e 14). La scala è stata utilizzata dal 57,14% di studi (8 sul totale di 14). La scala BCS è composta da 4 item, 2 di presenza e 2 di ricerca della chiamata.

I primi due item misurano rispettivamente la misura in cui gli individui possiedono un senso di chiamata professionale e i due item di ricerca misurano l'intensità della loro motivazione a cercare un senso di chiamata professionale. Le due sottoscale sono costituite da due domande ciascuna e sono valutate su una scala di tipo Likert (a cinque o a sette punti).

Un'altra scala che è stata utilizzata per lo studio 2 è la 12-item scale ideata da Dobrow e Tosti Kharas. Questa scala è stata inizialmente convalidata analizzando i risultati di oltre 1.500 partecipanti in una serie di domini. La scala è progettata per essere adattata allo specifico dominio di chiamata e gli item sono valutati su una scala di tipo Likert a 7 punti (1 = fortemente in disaccordo, 7 = assolutamente d'accordo).

Nello studio dieci possiamo vedere che per raccogliere i dati sulla chiamata è stata utilizzata la Living Calling Scale (LCS). Questa scala valuta il grado in cui un individuo percepisce il proprio lavoro come una chiamata nella propria vita ed è composta da sei item, a cui i partecipanti rispondono su una scala a sette punti che va da fortemente in

disaccordo a fortemente d'accordo. Esempi di item "Faccio un lavoro per il quale mi sento chiamato" e "Vivo costantemente la mia chiamata professionale".

Un'altra scala utilizzata è la Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS). Questa scala, utilizzata nello studio 11, è di tipo Likert a 22 elementi e misura componenti sia neoclassici che moderni della chiamata e attinge fortemente dal lavoro precedente di Dik, Eldridge, Steger e Duffy (2012) e di Dobrow e Tosti-Kharas (2011). L'UMCS misura sette aspetti della chiamata professionale: passione, significato, disponibilità al sacrificio, pervasività, orientamento prosociale, chiamata trascendente, e identità. La scala è stata sottoposta a un ampio studio di validazione (Vianello et al., 2018), che ha fornito prove di affidabilità della stessa.

Negli studi 8 e 12 è stata utilizzata la 11-item Chinese Calling Scale (CCS). Questa scala, composta da undici item, è stata utilizzata nei diversi studi per valutare la misura in cui un individuo percepisce un senso di chiamata professionale. La CCS misura tre dimensioni: forza guida, significato e scopo e altruismo. La dimensione della forza guida è composta da quattro elementi e calcola la misura in cui gli individui sentono di essere guidati da una forza/presenza nello sviluppo delle loro carriere. La dimensione Significato e Scopo è composta da tre item e misura il grado in cui gli individui sentono che le loro carriere si collegano a un senso più ampio di significato nella vita. La dimensione dell'altruismo contiene quattro elementi ed esamina il grado in cui gli individui tendono ad aiutare gli altri e a fare la differenza nella società attraverso le loro carriere.

Infine, nello studio 4, è stata utilizzata la scala delle chiamate alla carriera a 15 item ideata da Praskova et al. (2014). Questa scala è stata ideata per valutare gli aspetti cognitivi, comportamentali e affettivi della chiamata professionale attraverso tre dimensioni di significato personale, significato orientato all'altro e un impegno attivo, che riflettono la chiamata professionale come un obiettivo di carriera saliente che è personalmente significativo e orientato ad aiutare gli altri.

Calcolo della variazione annuale della chiamata

Per poter analizzare il cambiamento medio nella chiamata professionale è stato calcolato il cambiamento standardizzato nella chiamata attraverso il coefficiente d di Cohen. Nel primo step è stata calcolata la differenza fra le medie della chiamata professionale nell'ultima raccolta dati e la prima ($M2-M1$). Nel secondo step è stata calcolata la deviazione standard controllando per la correlazione usando la seguente formula (Lakens,

2013; formula 8): $SD = \sqrt{SD1^2 + SD2^2 - 2 \times r \times SD1 \times SD2}$; dove r è la correlazione tra le due misure di chiamata SD è la deviazione standard di ciascuna delle due serie di osservazioni (1 = prima rilevazione, 2 = ultima rilevazione).

Successivamente si è calcolato il d di Cohen dividendo la differenza calcolata in precedenza e la deviazione standard, ed infine si è riparametrato il coefficiente d di Cohen considerando un anno di time lag.

Negli studi dove non era presente la correlazione (studi 6 e 17), la deviazione standard si è calcolata con la seguente formula senza controllare per la correlazione (Cumming, 2012): $\sqrt{(DS2^2 - DS1^2) / 2}$.

La tabella 2 riporta i tassi di variazione medi annui di tutti gli studi longitudinali sulla chiamata attualmente pubblicati.

Il punteggio d può essere interpretato utilizzando i riferimenti di Cohen (1988): effetto piccolo attorno a .20, effetto medio attorno a .50 ed effetto grande attorno a .80.

Tabella 2

tassi di variazione medi annuali della chiamata professionale

Studio	Campione	Tempi	Variazione media annuale (d)
Duffy, Manuel et al., 2011	110 studenti di medicina	2 tempi, 2 anni	-0.16
Dobrow (2013)	450 musicisti dilettanti	4 tempi, 7 anni	-0.07
Hirschi & Hermann, 2013	846 Studenti universitari	3 tempi, 1 anno	-0.05
Praskova, Hood et al., 2014	683 giovani adulti	2 tempi, 6 mesi	-0.06
Duffy, Douglass et al., 2014	292 studenti universitari	2 tempi, 3 mesi	0.27
Duffy, Allan et al., 2014	1044 Adulti	3 tempi, 1 anno	0.09

Bott & Duffy, 2015	443 studenti universitari	2 tempi, 6 mesi	-0.01
Zhang, Hirschi, Herrmann, Wei, & Zhang, (2017)	269 studenti universitari tedeschi	3 tempi, 1 anno	-0.09
Zhang, Hirschi, Dik, Wei, & You, (2018)	459 studenti universitari cinesi	3 tempi, 1 anno	-0.09
Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018).	601 adulti che lavorano negli Stati Uniti	3 tempi, 6 mesi	0.12
Dalla Rosa, Vianello, & Anselmi (2019)	434 studenti universitari	3 tempi, 2 anni	0.07
			-0.01
			0.15
			0.00
			-0.08
			0.08
			0.01
Zhang, Hirschi, & You, 2020	340 laureati cinesi	3 tempi, 6 mesi	-0.22
Feifei, Runkai, Dan, & Hang, 2021	223 maestre d'asilo	2 tempi, 6 mesi	0.45
Duffy, R. D., Spurk, D., Perez, G., Kim, H. J., & Dalla Rosa, A. (2022).	1553 lavoratori statunitensi	2 tempi, 3 mesi	-0.92

Come possiamo osservare dalla tabella 2, nella maggior parte degli studi (85.71%) l'effetto è piccolo; vi è solamente uno studio (7.14%) che presenta un effetto medio e uno studio (7.14%) che presenta un effetto grande.

Dagli studi analizzati emerge inoltre che lo sviluppo della chiamata professionale, in media, tende a diminuire. Infatti, in 10 studi su 14 (71.42%) la chiamata diminuisce, mentre solo in 4 studi su 14 (28.57%) la chiamata aumenta nel tempo. Gli studi nei quali la chiamata diminuisce sono soprattutto studi che analizzano la chiamata tra gli studenti universitari (studi 1,2,3,7,8,9,11 e 12).

Il cambiamento nella chiamata: il ruolo del tempo

Analizzando i dati forniti, si può osservare che nei diversi studi con differenti lassi di tempo di raccolta dati, la media delle chiamate professionali può variare sia in positivo sia in negativo. Sia negli studi con sei mesi di distanza che in quelli con un anno, due anni e tre mesi di distanza, notiamo una variazione nella media della chiamata professionale che può andare sia in aumento sia in diminuzione.

Prendendo ad esempio gli studi con sei mesi di distanza, i valori forniti sono -0.06, -0.01, 0.12, -0.22 e 0.45. Questa serie di numeri indica che la media della chiamata professionale può cambiare nel corso dei sei mesi, con alcune variazioni positive e altre negative.

Analogamente, nei dati relativi agli studi con un anno di distanza, osserviamo una variazione sia positiva sia negativa della media della chiamata professionale. I valori forniti sono -0.05, 0.09, -0.09 e -0.09, evidenziando una variazione della chiamata nel corso dell'anno.

Anche nei casi degli studi con due anni di distanza, notiamo una variazione nella media della chiamata professionale. I dati forniti sono -0.16, 0.07, -0.01, 0.15, 0.00, -0.08, 0.08 e 0.01, indicando che la media può oscillare nel corso di questi periodi.

Tuttavia, nel caso dello studio con sette anni di distanza, non si possono trarre conclusioni sulla variazione delle chiamate professionali rispetto agli altri studi, poiché è l'unico con quel lasso di tempo. È importante notare che il lasso di tempo in sé non sembra essere un fattore determinante per la diminuzione o l'aumento delle chiamate professionali.

I dati indicano che la media delle chiamate professionali può variare sia in positivo sia in negativo durante i diversi lassi di tempo presi in considerazione; quindi, non sembra esserci una relazione diretta tra lasso di tempo e aumento/diminuzione della chiamata professionale.

Il cambiamento nella chiamata: il ruolo della misura

Osservando gli studi in cui è stata utilizzata la Brief Calling Scale (1, 3, 5, 6, 7, 9, 13 e 14), notiamo che le variazioni delle chiamate riportate sono state -0.16, -0.05, 0.27, 0.09, -0.01, -0.92, -0.09 e 0.45. Non emerge una tendenza chiara tra il tipo di scala e la direzione della variazione delle chiamate, poiché alcuni studi mostrano diminuzioni e altri aumenti.

Analogamente, nei casi degli studi 8 e 12, in cui è stata utilizzata la Chinese Calling Scale, le variazioni delle chiamate sono state -0.22 e -0.09 rispettivamente. Anche in questo caso, non è possibile stabilire una relazione diretta tra il tipo di scala e la direzione della variazione delle chiamate, poiché i risultati non seguono una tendenza definita.

Per quanto riguarda lo studio 4, che ha utilizzato la scala delle chiamate alla carriera a 15 voci, si è registrata una diminuzione della chiamata di -0.06. Nel caso dello studio 10, che ha utilizzato la Living Calling Scale, si è verificato un aumento della chiamata media di 0.12. Infine, nello studio 2, che ha utilizzato la 12-item scale, si è osservata una diminuzione della chiamata di -0.07. Tuttavia, anche in questi casi, la relazione tra il tipo di scala e la direzione della variazione delle chiamate non può essere stabilita in modo definitivo.

Sulla base di questi dati, non emergono chiare relazioni tra il tipo di scala utilizzata e la diminuzione o l'aumento della chiamata professionale nel tempo.

Il cambiamento della chiamata in studenti e lavoratori

Una delle possibili ragioni per la diminuzione della chiamata nel tempo fra gli studenti è fornita da Duffy, Manuel et al., (2011). Nello specifico, nello studio che analizza la variazione della chiamata professionale (Duffy, Manuel et al., 2011), per quanto riguarda gli studenti di medicina, i punteggi risultano diminuire nel tempo. Si è visto che, la motivazione ed il coinvolgimento che spingono i ragazzi ad intraprendere tale percorso di studi, spesso viene repressa, ciò non riguarda il carico di materiale didattico da studiare

ed assimilare. La causa prima che determina la diminuzione della chiamata risiede nei primi due anni di corso, nei quali il carico di studio ed il tempo dedicatogli, non permette agli studenti di approcciarsi sul campo, riducendo così i primi anni, a soli studi didattici poco esperienziali per il settore stesso.

Le attività effettive, che un medico svolge, combaciano solo in minima parte con la didattica dei primi anni che gli studenti intraprendono, questo aspetto incide in maniera negativa sulla motivazione, fa figurare ai giovani inesperti, che il lavoro effettivo di un medico, sia distante e spesso irraggiungibile; Questo aspetto si collega negativamente anche alla mancanza di soddisfazione per la vita in genere, comportando bassi livelli di autostima.

Le analisi svolte, sottolineano come tale fenomeno non sia racchiuso solo tra gli studenti universitari destinatari di un corso di medicina, ma si amplia tanto da arrivare a comprendere anche gli studi artistici. Nel caso analizzato, anche i musicisti sembrano soffrire la medesima situazione, anche se per aspetti divergenti. Molti musicisti scelgono di intraprendere questa professione in quanto amanti dell'arte e della musica stessa. La musica è una forma d'arte che richiede una grande passione e dedizione e questi studiosi, in quanto musicisti, desiderano condividerla con il mondo. Anche in questo campo, il traguardo ed il successo richiedono molto più che semplice talento. Questi studenti sono caratterizzati da una forte motivazione e impegno costante, che comprende anche la capacità di adattarsi alle sfide che si presentano. Ad essere significativi per questo settore, risultano essere il confort sociale e il coinvolgimento comportamentale, che possono avere un impatto significativo sulla chiamata professionale dei musicisti. Se un musicista si sentisse costantemente sotto pressione per conformarsi a determinati standard di comportamento o di performance, potrebbe perdere la propria motivazione e passione per la musica. Se un musicista si sente isolato o incompreso dalla propria comunità, e dalle persone a lui vicine, può essere difficile continuare a perseguire la propria chiamata. Il campo della musica, è noto per essere altamente competitivo, spesso è richiesto ai musicisti di adattarsi a standard di comportamento e di immagine molto precisi. Risulta quindi indispensabile che i musicisti abbiano una forte rete di supporto composta da amici, familiari e colleghi che li supportino nel loro percorso, così che questi mantengano passione e determinazione per la musica, nonostante le sfide che si presentano lungo il percorso.

Anche Hirschi e Hermann del 2013, presentano nel loro studio una lieve diminuzione della chiamata professionale nel tempo tra gli studenti universitari. Le ragioni principali riguardano, la mancanza di esperienza che rende gli studenti insicuri, la frammentata conoscenza che fa sì che gli studenti non abbiano una conoscenza adeguata alla loro futura carriera, la mancanza di praticità o addirittura per la pressione esterna della società.

Nel caso dello studio condotto da Zhang, Hirschi, Dik, Wei e You nel 2018, è emerso che gli studenti universitari che hanno sperimentato un aumento nell'accettazione dell'influenza esterna hanno percepito una diminuzione della chiamata professionale. Questo risultato potrebbe essere attribuito al processo di discernimento che una chiamata richiede e alla differenza tra la motivazione intrinseca ed estrinseca.

Il concetto di chiamata implica un senso di scopo e significato nella propria attività professionale. È un'esperienza che va oltre una semplice occupazione o carriera, ma coinvolge anche la realizzazione personale e la connessione con un obiettivo più ampio. Il processo di discernimento, che comporta la riflessione sulle proprie passioni, valori e obiettivi, può svolgere un ruolo significativo nel perseguimento di una chiamata professionale.

Nel contesto dello studio, gli studenti universitari che hanno mostrato un aumento nell'accettazione dell'influenza esterna potrebbero aver sviluppato una maggiore tendenza a prendere decisioni basate sulle aspettative o le pressioni esterne, piuttosto che sulle proprie inclinazioni e passioni intrinseche. Ciò potrebbe aver portato a una percezione di diminuzione della chiamata professionale, in quanto le loro scelte e attività lavorative potrebbero non rispecchiare pienamente ciò che sentono di essere chiamati a fare.

D'altra parte, coloro che mantengono una motivazione intrinseca, basata sulle proprie passioni, valori e interessi personali, potrebbero sperimentare un maggiore senso di chiamata professionale. Questo perché il perseguimento di un'attività lavorativa che risuona con la propria identità e motivazione interna può portare a un senso più profondo di realizzazione e soddisfazione professionale.

Allo stesso modo, nello studio di Zhang, Hirschi, Herrmann, Wei, & Zhang, (2017) viene sottolineata l'importanza della comprensione del proprio sé. Questo significa che gli autori hanno indagato sull'importanza di avere una consapevolezza chiara di chi si è, delle proprie caratteristiche, dei valori personali e degli obiettivi nella vita. La

comprensione del proprio sé è considerata un aspetto fondamentale nello sviluppo personale. Quando una persona ha una conoscenza approfondita di sé stessa, può prendere decisioni consapevoli, adattarsi meglio agli eventi della vita, comprendere i propri desideri e bisogni, e lavorare verso obiettivi personali significativi.

La diminuzione della chiamata tra gli studenti universitari potrebbe essere il risultato di una mancanza di comprensione di sé stessi ed alcune possibili spiegazioni potrebbero includere una mancanza di auto riflessione e introspezione, gli studenti universitari potrebbero non avere il tempo necessario per esaminare le loro passioni, interessi e obiettivi di vita.

Tutto ciò, influisce con le loro ambizioni e passioni rendendo difficile per loro mantenere alta la chiamata. Durante il percorso di studi e di lavoro, con il passare del tempo si può incorrere in un cambiamento di interessi, si possono scoprire nuove passioni ed interessi durante il percorso universitario, il che potrebbe influire negativamente o positivamente sulla loro scelta di carriera e di conseguenza sulla chiamata stessa.

Nello studio di Praskova, Hood et al., (2014), possiamo riscontrare uno scenario molto simile a quelli sino ad ora citati. Gli studenti potrebbero avere un'idea idealizzata del loro lavoro futuro, basata su aspettative irrealistiche o superficiali, che potrebbero non corrispondere alla realtà effettiva. In secondo luogo, la preparazione alla carriera potrebbe non essere adeguata, ciò potrebbe incorrere in una frustrazione e insoddisfazione nel lavoro effettivo. In conseguenza una volta raggiunti gli obiettivi professionali, gli studenti potrebbero sentirsi insoddisfatti se il lavoro effettivo non corrisponde alle loro aspettative o se non provano la stessa passione e soddisfazione che avevano inizialmente.

In generale, è importante che gli studenti universitari abbiano a disposizione il tempo necessario per esplorare sé stessi, le loro vere passioni, i loro obiettivi di vita, e di individuare un percorso che li soddisfi. sia dal punto di vista professionale e personale. Acquisire esperienza pratica tramite stage o lavoro può aiutare gli studenti universitari a capire meglio cosa vogliono fare nella loro carriera.

Tutto questo si rivolge anche ai neolaureati che stanno entrando nel mondo del lavoro (studio Zhang, Hirschi, & You, 2020), in quanto il passaggio dall'università al lavoro non è facile e di conseguenza non lo è nemmeno mantenere alta la propria chiamata.

Vi sono però altri casi nella quale la chiamata rimane invariata tra gli studenti o addirittura aumenta.

In particolare, nello studio di Bott & Duffy (2015), la chiamata professionale è rimasta invariata nel tempo, dipendente dal fatto che gli studenti durante il loro percorso accademico sono in continua ricerca di un significato di vita e di una crescita personale.

La chiamata tra gli studenti universitari può anche aumentare, e lo possiamo vedere negli studi di Duffy, Douglass et al., (2014) e di Dalla Rosa, Vianello, & Anselmi (2019). Nel primo caso, si nota un aumento della chiamata, gli studenti sono spinti a trovare un significato e uno scopo nella vita e tendendo ad impegnarsi nell'autoriflessione per sviluppare chiarezza riguardo i propri obiettivi professionali (Bunderson e Thompson, 2009, Duffy et al., 2012).

Nel secondo caso, invece, possiamo notare che la chiarezza dell'identità professionale, l'impegno nell'apprendimento e il supporto sociale, siano fondamentali per far sì che la chiamata aumenti nel tempo. Gli studenti che sono attivamente impegnati nei loro studi, e che hanno un'idea chiara del loro futuro professionale, hanno di conseguenza maggiori probabilità di sviluppare una vocazione solida nel tempo. I risultati suggeriscono inoltre che la presenza di un ambiente favorevole, aiuta gli studenti a perseguire la loro chiamata professionale nel tempo.

Oltre ad aver analizzato lo sviluppo della chiamata degli studenti universitari, alcuni studi si sono concentrati sulla medesima chiamata ma all'interno di gruppi di lavoratori.

Quello che è emerso, a differenza degli studenti, è che la chiamata professionale tra gli adulti lavoratori in media aumenta, e questo è fattore rilevante perché viene evidenziata la netta differenza tra gli studenti e i lavoratori (studi 6,10 e 13).

In particolar modo, nello studio di Feifei, Runkai, Dan, & Hang (2021), è stato analizzato lo sviluppo della chiamata in un gruppo di maestre d'asilo e si è notato che la chiamata è aumentata nel corso del tempo. Questo aumento della chiamata potrebbe essere correlato ad un senso di gratitudine che le stesse provano svolgendo il proprio lavoro, e anche ad un senso di missione professionale. Lavorare con i bambini, infatti, può essere estremamente gratificante, poiché le maestre possono vedere i risultati del loro lavoro ogni giorno. Inoltre, sviluppano relazioni positive con i bambini e le loro famiglie,

e questo può portare anche ad un aumento del loro senso di appartenenza alla comunità. Infine, le maestre possono anche essere motivate dalla possibilità di influenzare la vita dei bambini positivamente, aiutandoli a crescere e svilupparsi in modo sano e felice. Tutti questi fattori positivi e gratificanti contribuiscono ad aumentare la chiamata professionale delle maestre nel tempo.

Un altro caso dove sono stati indagati dei lavoratori e vi è un aumento della chiamata nel tempo è nello studio di Duffy, Autin, England, Douglass, & Gensmer, (2018). Lavorare in un'occupazione che gode di prestigio sociale può portare ad una maggiore soddisfazione personale ed autostima, il lavoro viene visto come significativo ed importante dalla società. Inoltre, la volontà lavorativa, ovvero avere la possibilità di scegliere nel processo decisionale della propria carriera, può aumentare quando il lavoro viene percepito come una missione personale, piuttosto che solo un modo per guadagnare denaro. In questo caso, la motivazione a svolgere il lavoro potrebbe venire dalla passione e dalla dedizione per l'occupazione stessa, piuttosto che solo dal bisogno di guadagnare uno stipendio. Infine, lavorare in un'occupazione che viene vista come "utile" può fornire un senso di scopo e di contribuzione alla società e questo, può aumentare ulteriormente la chiamata nel tempo.

Lo stesso vale per lo studio presentato da Duffy, Allan et al., (2014), nel quale vediamo un aumento della chiamata nel tempo. Il lavoratore impegnato in una occupazione che richiede impegno e sfida, è solito riscoprire maggiore soddisfazione personale, il lavoro in questo caso viene visto come stimolante ed interessante. Una carriera significativa, in cui il lavoro viene visto come importante e significativo, può portare ad una maggiore motivazione che si prolunga nel tempo. Inoltre, una carriera soddisfacente, in cui il lavoro viene visto come gratificante ed appagante, fa sì che i lavoratori si sentano realizzati non solo nel lavoro, ma anche personalmente, di conseguenza si impegneranno maggiormente nel loro compito con maggiore desiderio di realizzazione.

È stato anche riscontrato in uno studio, che la chiamata professionale diminuisce nei lavoratori (Duffy, Spurk, Perez, Kim, & Dalla Rosa, 2022). Nello studio preso in considerazione viene indagata la chiamata professionale all'interno di un gruppo di lavoratori statunitensi; si è visto che questa è calata significativamente. In questo caso, se il lavoro diventa monotono e ripetitivo, il lavoratore potrebbe sentirsi demotivato ed

insoddisfatto, di conseguenza, questi aspetti influiscono negativamente sulla chiamata professionale. Inoltre, se il lavoratore non riesce a raggiungere gli obiettivi professionali che si è posto, comportando una minore risposta alla chiamata. La soddisfazione di vita può anch'essa influire sulla chiamata professionale, poiché se il lavoratore non fosse soddisfatto della propria vita personale, potrebbe riflettersi sulla passione che mette per il lavoro.

TERZO CAPITOLO
DISCUSSIONE, LIMITI E RICERCHE FUTURE

3.1 DISCUSSIONE

Questa tesi analizza lo sviluppo longitudinale della chiamata professionale, attraverso una revisione sistematica della letteratura. La chiamata professionale è una predisposizione individuale per un determinato campo di lavoro o professione. È l'attrazione innata o il senso di vocazione verso una particolare carriera o ambito professionale.

Ad oggi, non vi è ancora una definizione condivisa di chiamata professionale nella letteratura. Le tante definizioni variano dal lavoro che una persona percepisce come il suo scopo nella vita (Hall & Chandler 2005, p. 160) alla passione consumante e significativa che le persone provano verso un dominio (Dobrow & Tosti-Kharas 2011, p. 1001). Sebbene ci siano diversi pensieri, tutti concordano sul fatto che il lavoro visto come una chiamata è qualcosa di profondamente personale.

Tuttavia, è importante notare che la chiamata professionale non è necessariamente statica o definitiva. Le persone possono scoprire la propria vocazione nel corso della vita e possono anche apportare modifiche o transizioni nella propria carriera per seguire ciò che sentono sia la loro vocazione.

La chiamata professionale è un argomento di grande rilevanza sia per la teoria che per la pratica, in quanto ha conseguenze significative su entrambi i fronti. Negli ultimi anni, gli studi sulla vocazione sono aumentati, ma persiste ancora un problema, come sottolineato da Thompson e Bunderson nel loro studio del 2019, che mette in evidenza la mancanza di studi longitudinali.

Dal punto di vista teorico, la vocazione professionale solleva diverse questioni che richiedono ulteriori approfondimenti. Una di queste è comprendere cosa sia esattamente la chiamata professionale. È una caratteristica stabile della personalità o può variare nel corso del tempo? Gli studi longitudinali sarebbero fondamentali per tracciare il percorso di sviluppo della chiamata e determinare se essa sia costante o soggetta a cambiamenti nel corso della vita di un individuo.

Inoltre, la comprensione di come si sviluppa la chiamata verso il lavoro è un aspetto cruciale. Gli studi longitudinali consentirebbero di analizzare i fattori che influenzano la formazione e l'evoluzione della chiamata professionale nel tempo. Ciò potrebbe includere l'impatto di esperienze educative, opportunità lavorative, cambiamenti nella prospettiva personale e altri fattori che possono modellare la percezione di una persona riguardo al proprio lavoro ideale.

Dal punto di vista pratico, la ricerca sulla vocazione professionale è di grande importanza per lo sviluppo di interventi che promuovano la chiamata verso il lavoro. Comprendere se e come la chiamata può cambiare nel corso della vita di una persona può fornire preziose informazioni per progettare programmi e politiche che facilitino il raggiungimento di una soddisfazione lavorativa duratura. Gli studi longitudinali potrebbero aiutare a identificare i momenti critici in cui le persone potrebbero trovarsi di fronte a una sfida o a un cambiamento nella loro chiamata professionale, consentendo di intervenire in modo tempestivo e mirato per sostenere la loro realizzazione lavorativa.

L'investimento in studi longitudinali è fondamentale per approfondire la nostra conoscenza in questo campo e per affrontare le sfide e le opportunità connesse alla chiamata professionale in modo più efficace.

Per questo motivo, con l'obiettivo di indagare gli studi presenti, questo elaborato raccoglie gli studi sullo sviluppo longitudinale della chiamata professionale pubblicati fino ad oggi, al fine di identificare gli elementi di ricorrenza e le variabili chiave attraverso un'analisi approfondita dei risultati presentati

È stata svolta quindi una revisione sistematica della letteratura. Utilizzando il metodo PRISMA, sono stati individuati e analizzati 14 studi di approfondimento empirico che indagano lo sviluppo longitudinale della chiamata professionale.

Questi studi sono stati singolarmente approfonditi per identificare gli elementi sostanziali: la scelta del campione, il metodo di raccolta dei dati, il periodo di tempo ed i risultati emersi. I risultati della revisione sistematica della letteratura suggeriscono che la chiamata professionale può variare nel tempo, e questo può essere dovuto da svariati fattori.

È rilevante notare che gli studi sulla chiamata professionale possono presentare differenze nella scala di misura utilizzata per valutare la chiamata professionale e nei tempi di raccolta dati adottati. Questa varietà di approcci può influenzare la comparabilità dei risultati e la comprensione complessiva del fenomeno.

In termini di scala di misura, diversi strumenti sono stati sviluppati per valutare la chiamata professionale. In particolar modo sono state utilizzate la Brief Calling Scale, la 12-item scale, la Living Calling Scale, la Unified Multidimensional Calling Scale e la Chinese Calling Scale. Ciascuna di queste scale può misurare aspetti specifici della chiamata professionale, offrendo prospettive uniche sul fenomeno. La scelta di quale

scala utilizzare dipenderà dagli obiettivi dello studio e dalla concezione specifica della chiamata professionale che si intende esaminare.

Inoltre, i tempi di raccolta dati possono variare ampiamente tra gli studi esaminati. La diversità nelle scale di misura e nei tempi di raccolta dati riflette l'ampiezza del concetto di chiamata professionale. Mentre può essere una sfida confrontare direttamente i risultati di studi con approcci diversi, questa varietà può anche arricchire la nostra comprensione della chiamata professionale, consentendoci di esplorare le sue diverse dimensioni e sfaccettature.

Nella maggior parte degli studi, la variazione media della chiamata, sia essa positiva o negativa è piccola. Vi è solamente uno studio che presenta una crescita media della chiamata e uno studio che presenta una grande diminuzione della stessa.

Dagli studi analizzati emerge inoltre che lo sviluppo della chiamata professionale, in media, tende a diminuire, soprattutto negli studi che, come campione, hanno studenti universitari.

Gli studenti spesso hanno una visione idealizzata del lavoro futuro, che potrebbe non corrispondere alla realtà del lavoro effettivo (Duffy, Manuel et al., 2011). Ciò potrebbe portare ad una diminuzione della chiamata professionale man mano che gli studenti acquisiscono più esperienza e si rendono conto della realtà del lavoro. Inoltre, la preparazione alla carriera potrebbe non essere adeguata, il che potrebbe portare a una maggiore frustrazione e insoddisfazione nel lavoro effettivo (Hirschi e Hermann, 2013). Infine, fattori esterni, come la pressione sociale o l'ambiente lavorativo, potrebbero portare ad una diminuzione della chiamata professionale.

Al contrario, se la chiamata professionale tende ad aumentare nel tempo tra i lavoratori, è dovuto dal fatto che il lavoro diventa più impegnativo e significativo, ma questo spinge i lavoratori ad impegnarsi di più e ad apprezzare maggiormente il loro lavoro e se stessi. Una volta che i lavoratori raggiungono gli obiettivi professionali che si sono prefissati, potrebbero sentirsi maggiormente soddisfatti e motivati a perseguire ulteriori traguardi. La soddisfazione di vita può influire sulla chiamata professionale e viceversa, se il lavoratore è soddisfatto della propria vita personale o professionale, questa soddisfazione si riflette positivamente sulla motivazione e sulla passione per il lavoro stesso.

Uno dei principali limiti nella ricerca sulla chiamata professionale è la mancanza di una definizione comune di questo concetto. Molti autori hanno proposto diverse definizioni di chiamata professionale, rendendo difficile confrontare e sintetizzare le diverse ricerche.

Inoltre, la maggior parte della ricerca si è concentrata sulla chiamata professionale in ambito occidentale e su gruppi di persone con istruzione superiore. Ci sono solamente due studi (studi 9 e 12) che analizzano la variazione della chiamata professionale in ambito non occidentale, e mancano studi tra gruppi di persone con diversi livelli di istruzione. Sebbene i diversi campioni siano stati scelti per le loro specificità nei vari ambiti, il principale svantaggio è che i risultati sono difficili da estendere alle diverse popolazioni.

Ad esempio, nello studio di Duffy, Manuel et al. (2011), i risultati sono difficili da estendere al di là della popolazione studentesca di medicina ed inoltre saranno necessari studi che utilizzino campioni più grandi per evidenziare meglio gli effetti piccoli e moderati nel tempo.

Un ulteriore elemento di criticità riguarda il fatto che in alcuni studi non sono state fatte analisi per lunghi tempi. Spesso sono stati valutati archi di tempo relativamente brevi, e questo può limitare la capacità di osservare i modelli di sviluppo tra le variabili valutate che possono diventare evidenti nel corso di diversi anni.

Tutte le analisi si basano sulla stessa metodologia: i sondaggi self-report. Questa metodologia è appropriata per valutare un orientamento psicologico come la chiamata, ma non sono comunque sufficienti. Potrebbe essere interessante utilizzare anche altre fonti come analizzare i dati aziendali oppure fare delle interviste per valutare il cambiamento della chiamata nel tempo.

Inoltre, serve più lavoro sull'analisi dei predittori della chiamata e studi empirici sugli interventi che sono efficaci nel promuovere la chiamata di uno studente.

Sarebbe utile sviluppare una definizione comune di chiamata professionale che sia accettata a livello internazionale e che tenga conto dei diversi contesti culturali e dei diversi livelli di istruzione, poiché quest'ultimi possono influenzare le competenze comunicative, le aspettative e le dinamiche interpersonali.

Inoltre, esaminare la chiamata professionale in diversi contesti culturali e tra gruppi di persone con diversi livelli di istruzione. Questo consentirà di capire come la chiamata professionale varia in base al contesto culturale e alle differenze di istruzione.

3.2 LIMITI DELLO STUDIO E RICERCHE FUTURE

Gli studi presi in considerazione, se considerati nell'insieme, hanno contribuito alla comprensione di come e perché la chiamata professionale varia nel tempo. Tuttavia, non sono stati considerati tutti i fattori e le variabili che potrebbero influire, e quindi non possiamo ritenere i risultati esaustivi.

Ad esempio, nel seguente elaborato non è stata analizzata la relazione fra predittori e variazioni della chiamata, ma solo se cambia quest'ultima. Un'altra revisione della letteratura potrebbe tenere conto di questo.

Per eseguire un'analisi completa, sarebbe importante considerare entrambi gli aspetti. Dovrebbero essere esplorate le relazioni tra i predittori e la variazione della chiamata per determinare se esiste una correlazione o una dipendenza tra di loro. Questo consentirebbe di identificare i fattori che contribuiscono alle variazioni nella chiamata e di comprendere meglio il fenomeno in questione.

Nel caso di una revisione della letteratura, si potrebbe cercare di individuare studi precedenti che abbiano affrontato l'argomento in modo più completo, esaminando sia i predittori che le variazioni della chiamata e analizzando le loro relazioni. Ciò potrebbe fornire una visione più approfondita della questione e aiutare a sviluppare una comprensione più completa dei fattori che influenzano la chiamata.

Un altro argomento che merita un'ulteriore indagine è la possibile relazione tra tipo di scala utilizzata/tempo totale di raccolta dati e l'aumento o la diminuzione della chiamata professionale. Questo aspetto potrebbe influenzare in modo significativo i risultati e la comprensione complessiva del fenomeno in esame.

Inoltre, sono stati considerati solamente gli studi pubblicati in lingua inglese. Questo potrebbe implicare che il materiale disponibile potrebbe non essere stato esplorato completamente, tralasciando potenzialmente importanti contributi di ricerca in altre lingue. Pertanto, per garantire una revisione della letteratura più esaustiva, sarebbe opportuno considerare anche gli studi pubblicati in altre lingue pertinenti all'argomento.

È vero che molti degli studi sulla chiamata professionale sono stati pubblicati in anni passati, ma ci sono ancora molte aree di ricerca aperte e molte questioni che richiedono ulteriori approfondimenti. Inoltre, è probabile che ci siano molti altri studi in fase di produzione su questo tema.

In questo senso, la revisione continua dei nuovi studi sulla chiamata professionale è importante per mantenere il passo con gli sviluppi della ricerca e per avere una comprensione completa e aggiornata del fenomeno. Questa revisione potrebbe essere considerata un processo continuativo, in grado di confrontare le nuove produzioni con quanto già indagato, per individuare le tendenze emergenti, le lacune o le limitazioni degli studi precedenti e per sviluppare nuove linee di ricerca.

Inoltre, la revisione continua degli studi sulla chiamata professionale può aiutare a identificare le sfide emergenti legate alla chiamata professionale e a individuare nuove direzioni di ricerca. Ad esempio, potrebbe essere utile esplorare come la pandemia globale abbia influenzato la scoperta e la realizzazione della chiamata professionale, o come le tecnologie emergenti possano influenzare le scelte professionali e la realizzazione della chiamata professionale.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA:

- Allan, B. A., & Duffy, R. D. (2014). Examining moderators of signature strengths use and well-being: Calling and signature strengths level. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 323-337.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 350-369.
- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61, 269–286.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85, 480–492.
- Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31–50.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predicts objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 309–324.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Baumeister RF, Vohs KD, Aaker JL, Garbinsky EN. 2013. Some key differences between a happy life and a meaningful life. *J. Pos. Psychol.* 8:505–16.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley: University of California Press.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994.
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human relations*, 68(1), 157-178.
- Blustein, D. L., Kozan, S., Connors-Kellgren, A., & Rand, B. (2015). Social class and career intervention.

- Bott, E. M., & Duffy, R. D. (2015). A two-wave longitudinal study of career calling among undergraduates: Testing for predictors. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 250-264.
- Borgen, F. H. (2005). Advancing social justice in vocational theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 197-206.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Burke, R. J., Berge Matthiesen, S., & Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *The Career Development International*, 11, 463-477.
- Burke, R. J., Davis, R. A., & Flett, G. L. (2008). Workaholism types, perfectionism, and work outcomes. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10, 30-40.
- Burke, R. J., & MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *The Career Development International*, 4, 277-282.
- Cable DM, DeRue DS. 2002. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *J. Appl. Psychol.* 87(5):875-84.
- Calvin, J. 1574 Sermons of M. John Calvin upon the Epistle of Saint Paul to the Galatians. London: Lucas Harison and George Bishop.
- Cardador MT, Dane E, Pratt MG. 2011. Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *J. Vocat. Behav.* 79(2):367-78
- 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.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 605-619.
- Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the boundaries of career calling: The moderating roles of procedural justice and psychological safety. *Journal of Career Development*, 45(2), 103-116.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": the relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York, NY: Routledge Academic.
- Conway N, Clinton M, Sturges J, Budjanovcanin A. 2015. Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being. *J. Organ. Behav.* 36(8):1114–31.
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*.
- 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*.
- Csikszentmihalyi M. 1990. *Flow: The Psychology of Optimal Performance*. New York: Harper & Row
- Curlin FA, Dugdale LS, Lantos JD, Chin MH. 2007. Do religious physicians disproportionately care for the underserved? *Ann. Fam. Med.* 5(4):353–60
- Cumming, G. (2012). *Understanding the New Statistics: Effect sizes, Confidence Intervals, and Meta-Analysis*. New York, NY: Routledge.
- Dalla Rosa, Anna, Michelangelo Vianello, and Barbara Barbieri. "The role of mentors on the development of calling in students: a 3-year investigation." *Employability & Competences*. Vol. 8. Firenze, 2018. 5-18.
- 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(4), 227-268.
- DiRenzo, M. S., Tosti-Kharas, J., & Powley, E. H. (2021). Called to Serve: Exploring the Relationship Between Career Calling, Career Plateaus, and Organizational Commitment in the US Military. *Journal of Career Assessment*, 10690727211011379.
- Dik BJ, Sargent AM, Steger MF. 2008. Career development strivings: assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *J. Career Dev.* 35(1):23–41
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2015). Strategies for discerning and living a calling. In P. Hartung, M. Savickas, & B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (pp. 305–317). Washington, DC: American Psychological Association.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Philadelphia, PA: Templeton Press.

- Dobrow Riza, Shoshana, et al. "Calling attention to 20 years of research: A comprehensive meta-analysis of calling." *Academy of Management Proceedings*. Vol. 2019. No. 1. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2019.
- Dobrow Riza, S., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 695.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001–1049.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 11(24), 41-79.
- Dobrow, S. R., & Heller, D. (2014). Siren song? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 898-903.
- Dobrow, S. 2006 "Having a calling: A longitudinal study of young musicians." Unpublished Ph.D. dissertation, Harvard University.
- Dobrow SR. 2013. Dynamics of calling: a longitudinal study of musicians. *J. Organ. Behav.* 34(4):431–52
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65.
- Duffy, Ryan D., et al. "Work as a calling: A theoretical model." *Journal of counseling psychology* 65.4 (2018): 423.
- Duffy RD, Allan BA, Autin KL, Douglass RP. 2014a. Living a calling and work well-being a longitudinal study. *J. Couns. Psychol.* 61(4):605–15
- Duffy RD, Autin KL, Douglass RP. 2016a. Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *J. Positive Psychol.* 11(4):416–27
- Duffy RD, Autin KL. 2013. Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *J. Couns. Psychol.* 60(2):219–27
- Duffy RD, Bott EM, Allan BA, Autin KL. 2015. Calling among the unemployed: Examining prevalence and links to coping with job loss. *J. Posit. Psychol.* 10(4):332–45.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 141-152.
- Duffy RD, Bott EM, Allan BA, Torrey CL, Dik BJ. 2012b. Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *J. Couns. Psychol.* 59(1):50–59.
- Duffy RD, Dik BJ, Steger MF. 2011a. *Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator.* *J. Vocat. Behav.* 78(2):210–18

- Duffy RD, Douglass RP, Autin KL, Allan BA. 2014b. Examining predictors and outcomes of a career calling among undergraduate students. *J. Vocat. Behav.* 85(3):309–18.
- Duffy RD, England JW, Douglass RP, Autin KL, Allan BA. 2017a. Perceiving a calling and well-being: motivation and access to opportunity as moderators. *J. Vocat. Behav.* 98:127–37.
- Duffy RD, Sedlacek WE. 2007. *The presence of and search for a calling: connections to career development.* *J. Vocat. Behav.* 70(3):590–601.
- Duffy RD, Torrey CL, England J, Tebbe EA. 2017b. Calling in retirement: a mixed methods study. *J. Posit. Psychol.* 12(4):399–413
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013b). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of counseling psychology*, 60(1), 42.
- Duffy, R. D., and W. E. Sedlacek 2007 “The presence of and search for a calling: Connections to career development.” *Journal of Vocational Behavior*, 70: 590–601.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2015c). Calling among the unemployed: Examining prevalence and links to coping with job loss. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 332-345.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012c). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012d). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well-being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 361-366.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2012a). Research on work as a calling: Introduction to the special issue. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 239-241.
- 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.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016b). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634-646.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). The dark side of callings. In D. B. Yaden, T. D. McCall, & J. H. Ellens (Eds.), *Being called: Secular, sacred, and scientific perspectives* (pp. 13-25). Santa Barbara, CA: Praeger.

- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. M. (2012e). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 293-308.
- 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*, 103694.
- Dwyer, D., & Ganster, D. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 595–608.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500.
- Gallup, G. H. Jr. (2003). How Americans Christians living their faith? Gallup Poll Tuesday Briefing, August 19. Washington, DC: Gallup Organization.
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational behavior, 91*, 1-10.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology, 61*, 227–271.
- Grandey, A., Foo, S. C., Groth, M., & Goodwin, R. E. (2012). Free to be you and me: A climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 1–14.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 394-402.
- Hagmaier, T., Volmer, J., & Spurk, D. (2013). Calling and burnout: Integrating career research with occupational health psychology. In B. R. Doolittle (Ed.), *Psychology of burnout: New research* (pp. 19–32).
- Hall, D. T., and D. E. Chandler 2005 “Psychological success: When the career is a calling.” *Journal of Organizational Behavior, 26*: 155–176.
- Hardin, E. E., & Donaldson III, J. R. (2014). Predicting job satisfaction: A new perspective on person–environment fit. *Journal of counseling psychology, 61*(4), 634.
- Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work*. Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Hartnett, S., & Kline, F. (2005). Preventing the fall from the “Call to Teach”: Rethinking vocation. *Journal of Education & Christian Belief, 9*, 9–20.
- Harzer C, Ruch W. 2012. When the job is a calling: the role of applying one’s signature strengths at work. *J. Posit. Psychol. 7*(5):362–71.

Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.

- Hirschi A, Herrmann A. 2013. *Calling and career preparation: investigating developmental patterns and temporal precedence*. *J. Vocat. Behav.* 83(1):51–60
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 309-321. doi: 10.1177/1069072711436158
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114–120.
- Jager AJ, Tutty MA, Kao AC. 2017. Association between physician burnout and identification with medicine as a calling. *Mayo Clin. Proc.* 92(3):415–22
- James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739–751.
- 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.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Kim SS, Shin D, Vough HC, Hewlin PF, Vandenberghe C. 2018. How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Hum. Relat.* 71:1319–47
- King, E. B., Hebl, M. R., George, J. M., & Matusik, S. F. (2010). Understanding tokenism: Antecedents and consequences of a psychological climate of gender inequity. *Journal of Management*, 36, 482– 510.
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in psychology*, 4, 863.

- 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 of business ethics*, 112(4), 627-640.
- Lee KJ. 2014. Attitudinal dimensions of professionalism and service quality efficacy of frontline employees in hotels. *Int. J. Hosp. Manag.* 41:140–48
- Lee KJ. 2016. Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: mediation through knowledge sharing with organizational members. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 28(2):346–65
- Lee, Y. T., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person—environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 10(2), 153-174.
- LI Feifei, JIAO Runkai, LIU Dan, YIN Hang. Career Calling and Gratitude Trait in Kindergarten Teachers: A Cross-Lagged Analysis[J]. *Studies of Psychology and Behavior*, 2021, 19(6): 824-830.
- Lysova EI, Jansen PG, Khapova SN, Plomp J, Tims M. 2018. Examining calling as a double-edged sword for employability. *J. Vocat. Behav.* 104:261–72
- Luther M. 1883. *Werke Kritische Gesamtausgabe*, Vol. 44, 10I, 1: 317. Weimar, Ger.: Hermann Bohlaus
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of psychology*, 52, 397–422.
- Mauno, S., Minkkinen, J., & Shimazu, A. (2021). Do unnecessary tasks impair performance because they harm living a calling? Testing a mediation in a three-wave study. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 94-109.
- McKay, P. F., Avery, D. R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M., & Hebl, M. R. (2007). Racial differences in employee retention: Are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60, 35–62.
- McKevitt D, Carbery R, Lyons A. 2017. A profession but not a career? Work identity and career satisfaction in project management. *Int. J. Project Manag.* 35(8):1673–82
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). *Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Novak, M. 1996 *Business as a Calling: Work and the Examined Life*. New York: Free Press.
- Peterson C, Park N, Hall N, Seligman MEP. 2009. Zest and work. *J. Organ. Behav.* 30:161–72

- Praskova A, Hood M, Creed PA. 2014. Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: a longitudinal study. *J. Vocat. Behav.* 85(1):125–35
- Rasinski KA, Lawrence RE, Yoon JD, Curlin FA. 2012. A sense of calling and primary care physicians' satisfaction in treating smoking, alcoholism, and obesity. *Arch. Intern. Med.* 172(18):1423–24
- Rawat, A., & Nadavulakere, S. (2015). Examining the outcomes of having a calling: Does context matter? *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 499-512.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698 –714.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.
- Rodgers, D. T. (1978) *The Work Ethic in Industrial America, 1850-1925*. Chicago: University of Chicago Press.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287– 314.
- Sherman, D. W. (2004). Nurses' stress & burnout. How to care for yourself when caring for patients and their families experiencing life-threatening illness. *The American Journal of Nursing*, 104, 48–56.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Steger MF, Dik BJ. 2009. If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Appl. Psychol.* 1(3):303–20.
- Steger MF, Pickering NK, Shin JY, Dik BJ. 2010. *Calling in work: Secular or sacred? J. Career Assess.* 18(1):82– 96.
- 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.
- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The developmental trajectories of calling: Predictors and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 128-146.
- Vroom VH. 1959. Some personality determinants of the effects of participation. *J. Abnorm. Soc. Psychol.* 59(3):322–27
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. T. Parson, trans. London and New York: Routledge Classics.
- Winseman, A. L. 2005 “Does congregation membership imply spiritual commitment?” Gallup Poll Tuesday Briefing, August 9. Washington, DC: Gallup Organization.

- Wrzesniewski, A. 2003 "Finding positive meaning in work." In K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*: 296–308. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- 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(1), 21-33.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78.
- Yim F, Fock H. 2013. Social responsibility climate as a double-edged sword: How employee-perceived social responsibility climate shapes the meaning of their voluntary work? *J. Bus. Ethics* 114(4):665–74.
- Yoon, J. D., Hunt, N. B., Ravella, K. C., Jun, C. S., & Curlin, F. A. (2016). Physician burnout and the calling to care for the dying a national survey. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 34, 931–937.
- Yoon, J. D., Hunt, N. B., Ravella, K. C., Jun, C. S., & Curlin, F. A. (2017). Physician burnout and the calling to care for the dying: a national survey. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*®, 34(10), 931-937.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2017). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies*, 18(4), 977-991.
- Zhang, C., Hirschi, A., & You, X. (2020). Trajectories of calling in the transition from university to work: A growth mixture analysis. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 98-114.
- Zhang, C., Hirschi, A., Li, M., & You, X. (2021). Profiles of Calling and Their Relation to University-to-Work Transition Outcomes. *Journal of Career Development*, 0894845321992873.
- Zhou, J. (2022). How does COVID-19 pandemic strength influence work fatigue? The mediating role of occupational calling. *Current Psychology*, 1-13.

RINGRAZIAMENTI

Finalmente sono riuscita a raggiungere anche questo importante traguardo nella mia vita. A mia mamma e mio papà, voglio ringraziarvi per il vostro costante sostegno e per avermi fornito la motivazione necessaria per completare questo percorso. Ci siete sempre stati per me, sostenendomi in ogni passo della mia vita. Grazie per avermi sempre supportata, per i vostri saggi consigli e la capacità di ascoltarmi. Senza di voi non avrei potuto raggiungere questo traguardo. Siete due persone splendide e sono fortunata ad avere due genitori come voi al mio fianco. Vi voglio bene.

Un grazie speciale ad Anthony, la persona che più di tutte è stata capace di capirmi e di sostenermi nei momenti difficili. Se ho avuto il coraggio di buttarmi in questo corso di laurea, di mettermi in gioco e di capire che, in fondo, gli ostacoli esistono per essere superati, il merito è soprattutto tuo. Voglio anche ringraziarti per il tuo amore e supporto senza fine.

Un grazie sincero va anche alla prof.ssa Dalla Rosa Anna, relatrice di questa tesi di laurea, non solo per il supporto che mi ha fornito per la stesura, ma anche per le enormi conoscenze che è stata in grado di trasmettermi, per la disponibilità, la pazienza e la precisione dimostratemi durante tutto il periodo di stesura. Grazie a lei ho avuto modo di superare me stessa, acquisendo ulteriori conoscenze che mi aiuteranno nella vita e nel lavoro.

Alle mie splendide amiche Eleonora, Camilla ed Annalisa, conosciute tra i banchi universitari. A voi va un grazie enorme perché questi due anni di magistrale sono volati, e grazie a voi tutto è sembrato molto più leggero. Mi auguro di potervi vivere anche al di fuori perché siete delle persone fantastiche. Senza di voi, sarebbe stato tutto più cupo. Grazie per avermi trasmesso tanto entusiasmo e coraggio. Auguro a tutte e tre di terminare il vostro percorso universitario con gioia, perché vi aspetterà un futuro pieno di opportunità fantastiche. Grazie amiche mie.

Per ultima, ringrazio me stessa per tutto l'impegno e la dedizione che ho messo in questo percorso universitario. Con oggi si è concluso un percorso bellissimo che porterò sempre con me. Ora è arrivato il momento di guardare al futuro e di brillare.

Grazie a tutti

Giada