

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



Tesi di Laurea Magistrale

WORKAHOLISM E CHIAMATA PROFESSIONALE:
REVISIONE SISTEMATICA DELLA LETTERATURA

WORKAHOLISM AND CAREER CALLING:
A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE

Relatore:

Prof.ssa Anna Dalla Rosa

Laureanda: Alessandra Cigna

Matricola: 2020613

Anno Accademico 2021 – 2022

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1 - LA CHIAMATA PROFESSIONALE	6
1.1. La nascita e l'evoluzione storica del concetto di chiamata professionale	6
1.2. La definizione di chiamata professionale e le questioni aperte	8
1.2.1. La questione della definizione.....	8
1.2.2. La questione della differenziazione.....	9
1.2.3. La questione della generalizzabilità	10
1.2.4. La questione della rilevanza.....	11
1.3. Work as a calling Theory: il modello teorico	12
1.3.1. I predittori del vivere una chiamata.....	14
1.3.2. Le variabili che collegano percepire una chiamata con il vivere una chiamata.....	16
1.3.3. Le variabili che collegano percepire una chiamata con il significato lavorativo e l'impegno professionale	17
1.3.4. Gli esiti del vivere una chiamata	19
1.3.5. Moderatori degli esiti negativi nel vivere una chiamata	21
CAPITOLO 2 - IL WORKAHOLISM E LA CHIAMATA PROFESSIONALE.....	23
2.1. Il Workaholism	23
2.2. La relazione tra chiamata professionale e workaholism.....	24
2.3. Le conseguenze del workaholism.....	25
CAPITOLO 3 - LA REVISIONE SISTEMATICA DI LETTERATURA	27
3.1. Obiettivo	27
3.2. Metodo.....	27
3.3. Gli studi selezionati	29
3.4. Le scale di misura di chiamata e workaholism.....	43
3.4.1. La chiamata	43
3.4.2. Il workaholism	45

CAPITOLO 4 - CONCLUSIONI.....	46
4.1. Discussione dei risultati.....	46
4.1.1. I partecipanti agli studi.....	47
4.1.2. La misura della chiamata professionale	49
4.1.3. La misura del workaholism.....	51
4.1.4. Il confronto con la Work as Calling Theory	52
4.1.5. La presenza di mediatori e/o moderatori.....	53
4.2. Limiti e sviluppi futuri.....	54

INTRODUZIONE

Il lavoro ha un ruolo fondamentale nella vita delle persone, con esiti legati alla soddisfazione personale e professionale, ai risultati lavorativi, alle prospettive di carriera e al quale ogni individuo attribuisce un proprio significato (Wang & Dai, 2017; Gomes et al., 2022). La crescente centralità del lavoro nella vita delle persone, come strumento attraverso cui realizzare, non solo i propri obiettivi personali e professionali, ma ricercare anche la propria identità, ha spinto gli individui a riflettere sulla propria occupazione come fonte di significato: questo ha portato a considerare il lavoro più di una semplice fonte di reddito o strumento di realizzazione della propria carriera. Per questo motivo sempre più di frequente le persone vedono il loro lavoro come una chiamata (Cardador & Caza, 2012).

L'enfasi, sull'identificazione e il perseguimento della propria carriera, attraverso la realizzazione della propria chiamata professionale, ha attirato molti studiosi sul tema (ad esempio, Bunderson & Thompson, 2009; Cardador, Dane & Pratt, 2011; Dik & Duffy, 2009; Duffy, Dik & Steger, 2011; Duffy & Sedlacek, 2007; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010). Alcuni ricercatori hanno però ipotizzato e osservato che le chiamate non sempre portano dei benefici. Ad esempio, Bunderson e Thompson (2009) hanno scoperto che le chiamate professionali potevano rivelarsi un'arma a doppio taglio, alimentando la passione dei lavoratori di uno zoo per il proprio lavoro, ma esponendoli anche al rischio di un sacrificio non solo personale, ma legato anche allo sfruttamento dell'individuo da parte dell'organizzazione. Inoltre, nonostante possa succedere che all'interno di un'organizzazione per diverse ragioni possa verificarsi un aumento dei carichi di lavoro, ci sono persone che si sentono spinte da fattori interni a lavorare in modo eccessivo e compulsivo (Van Wijhe, Peeters e Schaufeli, 2014), indipendentemente da altre variabili esterne come la propria salute, la famiglia e l'intrattenimento nel tempo libero (Tahir e Aziz, 2019). Questo fenomeno viene descritto con il termine *workaholism*, coniato da Oates, nel 1968 (Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014). Per alcune persone l'unico modo per raggiungere il successo professionale passa attraverso la dedizione al lavoro a scapito di altre esperienze esterne al contesto lavorativo.

Per approfondire questa tematica che collega la chiamata professionale al *workaholism*, in questa tesi viene presentata una revisione di letteratura, al fine di

comprendere la relazione che lega le due variabili, lo stato dell'arte sul tema, evidenziare eventuali limiti e fornire spunti per future ricerche.

Il lavoro è stato sviluppato andando ad approfondire, nel primo capitolo, quella che è stata l'evoluzione del costrutto storico di chiamata professionale, in particolare affrontando le questioni relative alla definizione, alla differenziazione, alla generalizzabilità e alla rilevanza della chiamata. È stato poi analizzato il modello teorico di riferimento definito "Work as a Calling Theory", per comprendere innanzitutto la differenza tra percepire e vivere una chiamata e quali siano gli elementi che ruotano intorno a questo costrutto.

Nel secondo capitolo si è dato spazio al tema del workaholism, come potenziale esito negativo della chiamata professionale, affrontandone la relazione e le possibili conseguenze. Il lavoro di revisione sistematica della letteratura, presentato nel terzo capitolo, ha portato ad una selezione di otto studi. L'obiettivo, attraverso l'analisi di queste fonti, era quello di comprendere come fosse stata indagata la relazione esistente tra la chiamata professionale e il workaholism, le correlazioni sussistenti e la presenza di eventuali mediatori e/o moderatori.

L'elaborato si è concluso con la riflessione e la discussione sui risultati della revisione, arrivando a definire alcuni punti chiave che necessitano di ulteriori studi per trovare conferme oggettive di quanto indicato nel modello di riferimento della WCT.

CAPITOLO 1

LA CHIAMATA PROFESSIONALE

1.1. La nascita e l'evoluzione storica del concetto di chiamata professionale

Le esperienze lavorative delle persone esercitano un'influenza sostanziale nella loro vita: incidono direttamente sulla loro felicità, sulla loro soddisfazione lavorativa e personale e sul loro benessere, coinvolgendo diversi ambiti della vita (Steger et al., 2010). In molti casi l'atteggiamento con cui le persone affrontano il proprio lavoro ne determina la soddisfazione professionale e il concetto di chiamata si è dimostrato promettente come predittore di un migliore benessere individuale e organizzativo (Steger et al., 2010). Per una migliore comprensione del concetto di chiamata e del significato che esso ha assunto nel tempo, è importante capirne l'evoluzione dal punto di vista storico e concettuale.

Il lavoro inteso come chiamata affonda le sue radici nelle tradizioni culturali e religiose occidentali. Inizialmente, gli antichi greci consideravano il lavoro come una condizione negativa che distoglieva l'uomo dalla possibilità di dedicarsi ad attività che elevassero la sua parte spirituale e intellettuale (Bunderson & Thompson, 2009). Per i greci il lavoro era una maledizione e nient'altro, un male da evitare a tutti i costi e che non aveva caratteristiche di riscatto nella vita personale (Hardy, 1990).

Questa visione del mondo greco nei confronti del lavoro, e del suo posto nella vita umana, si è mantenuta sia nel pensiero, sia nella pratica della chiesa cristiana durante il Medioevo, poiché era riconosciuto che la più alta delle attività umane era l'attività della mente, che non doveva essere ostacolata dalle attività produttive del corpo (Hardy, 1990). Questa visione prevalse in Occidente fino al XV secolo, periodo in cui grazie ai filosofi del Rinascimento, l'atteggiamento dominante nei confronti del lavoro ebbe un completo capovolgimento: gli esseri umani non dovevano diventare simili a Dio attraverso l'esclusiva attività intellettuale, ma attraverso l'attività produttiva, poiché essere creati ad immagine di Dio significava anche essere in grado di esprimere attraverso le mani il potenziale della mente e raggiungere lo status divino (Hardy, 1990).

La Riforma Protestante modificò ulteriormente questa visione. Grazie a Martin Lutero il concetto di lavoro assunse la connotazione di vocazione o chiamata. Secondo il suo pensiero esistevano il regno dei cieli e il regno della terra: al primo apparteneva la

nostra relazione con Dio, basata sulla fede; al secondo il nostro rapporto con il prossimo basato sull'amore. La vocazione si collocava in questo secondo regno, intesa come chiamata specifica per il bene del prossimo, la cui assoluzione era possibile solo attraverso i nostri doveri sociali. Secondo tale visione le chiamate erano modi concreti e specifici di servire il prossimo così come Dio ci comanda. In quest'ottica il lavoro ha assunto il senso di una chiamata divina (Hardy, 1990).

Secondo Lutero, quindi, la definizione di chiamata era riferita a qualsiasi posizione occupabile nel mondo del lavoro produttivo, che potesse compiacere Dio e contribuire al benessere dell'umanità, attraverso lo svolgimento fedele dei propri doveri. In questo modo Lutero trasformò il concetto di chiamata da male necessario in offerta divina (Bunderson & Thompson, 2009), secondo cui era possibile rispondere alla chiamata di Dio anche nelle occupazioni umili di questa vita e non soltanto dedicandosi alla vita monastica (Hardy, 1990).

Martin Lutero fu il primo a sostenere che il lavoro secolare, non solo le attività religiose, potessero costituire una chiamata nella vita e che fosse presente un significato spirituale trascendente nel lavoro al servizio degli altri, elevando il lavoro secolare a un piano molto più nobile (Thompson & Christensen, 2018).

Il contributo di Giovanni Calvino ha ampliato ulteriormente il concetto di chiamata, aggiungendo la peculiarità del talento. Secondo il teologo francese, la chiamata veniva identificata attraverso i doni e i talenti dati da Dio e come questi venivano usati per il bene dell'umanità (Bunderson & Thompson, 2009; Thompson & Christensen, 2018). Il pensiero calvinista, non solo mantenne l'insistenza luterana sulla dignità del lavoro, ma elaborò anche una teologia riformata del lavoro in un'ottica diversa e approfondita: questa comprensione partiva dal fatto che Dio non creò gli esseri umani come individui sufficienti a sé stessi, in grado di soddisfare individualmente tutti i propri bisogni. Dipendiamo dagli altri, così come loro dipendono da noi. Secondo questa prospettiva riformata, quindi, la vita umana doveva essere vissuta in una società di servizio e sostegno reciproco, dove ogni membro contribuiva secondo i propri talenti specifici e riceveva secondo le sue necessità (Hardy, 1990).

Secondo queste formulazioni classiche, quindi, la vocazione è intesa come la chiamata a ricoprire quel posto nel mondo del lavoro produttivo secondo cui un individuo è stato creato, progettato o destinato a riempire secondo i doni o i talenti offerti da Dio e

secondo le opportunità offerte dalla propria posizione nella vita. Questa visione presuppone una divisione del lavoro che va a beneficio di tutti e obbliga le persone a ricercare la propria vocazione e a compiere i sacrifici necessari affinché essa si realizzi sia per la volontà divina, sia per il benessere dell'umanità (Bunderson & Thompson, 2009).

Questi fondamenti classici hanno posizionato la chiamata come un principio centrale dell'etica del lavoro; tuttavia, la secolarizzazione del concetto ne ha mutato il significato. La chiamata non connota più necessariamente una connessione solo con la fede religiosa, ma può includere altre chiamate religiosamente neutrali come il servizio alla comunità e al paese, anche se il termine conserva ancora qualcosa di apparentemente mistico, ovvero la convinzione che ci sia qualcosa che si dovrebbe fare e che la vita dovrebbe fornire.

1.2. La definizione di chiamata professionale e le questioni aperte

Il dibattito su un'unica definizione di chiamata è molto ampio, per tale motivo sono stati condotti diversi studi per cercare di individuare una definizione che rispondesse pienamente al significato di chiamata.

Riuscire a definire in modo completo ed esaustivo il concetto di chiamata può aiutare il lavoratore a dare un senso al proprio lavoro e aiutare gli studiosi a capire come la chiamata possa influire sul lavoro e sugli elementi del contesto che caratterizzano il lavoro stesso.

Nel corso degli anni l'interesse per il concetto di lavoro come chiamata si è fatto sempre più ampio, ma esistono ancora delle questioni aperte che hanno rallentato i progressi nella ricerca, quali la definizione, la differenziazione, la generalizzabilità e la rilevanza della chiamata (Bunderson & Thompson, 2019).

1.2.1. La questione della definizione

La definizione di un concetto è ciò che sta alla base di ogni teoria. Non esistendo una definizione univoca di chiamata, i ricercatori solitamente utilizzano quella più affine al loro campo di ricerca. Infatti, le definizioni che vengono proposte in letteratura tendono a differenziarsi anche in base al contesto di analisi e agli elementi ritenuti rilevanti dal ricercatore. Le diverse definizioni possono essere categorizzate in alcuni modi: da un lato ci sono concettualizzazioni tradizionali, classiche o neoclassiche che enfatizzano il

destino e il dovere, e dall'altro ci sono concettualizzazioni moderne o secolari che enfatizzano la passione e l'autorealizzazione (Bunderson & Thompson, 2019).

La visione neoclassica, risalente alle origini religiose cristiane, concettualizzava la chiamata come un mandato divino che l'individuo era tenuto a seguire per compiere la propria chiamata. Secondo questa prospettiva per ogni individuo esisteva un proprio ambito di lavoro; ogni persona era tenuta a seguire la propria chiamata, come dovere nei confronti di Dio e della comunità; infine, la propria chiamata si configurava come un processo di scoperta e valutazione dei propri talenti. Questa visione manteneva la centralità sul destino, sul dovere e sulla scoperta (Bunderson & Thompson, 2019).

Ciò che differenzia la visione moderna da quella classica è il focus sull'autorealizzazione, dove le chiamate vengono considerate un'espressione delle passioni e dei propri interessi, perseguiti in un'ottica di piacere personale, senza nessun obbligo o dovere nei confronti della società. In questo senso la chiamata diventa significativa per l'individuo stesso e non per la società.

Per arrivare ad una concettualizzazione più completa della definizione di chiamata, le due visioni sono state integrate reciprocamente, arrivando ad affermare che la convinzione che il proprio lavoro sia più di un semplice lavoro possa derivare non solo da un senso di necessità interiore (come suggerito dalla visione moderna) o da un senso di necessità esteriore (come suggerito dalla visione neoclassica), ma da una narrativa personale avvincente che sposa sensibilmente le due visioni (Bunderson & Thompson, 2019). Per tale motivo, la chiamata, che il più delle volte viene avvertita e definita come parte del proprio destino, viene considerata come una chiamata trascendente verso un particolare ambito di lavoro, che permette di utilizzare i propri doni o talenti e offre l'opportunità di dare espressione alle proprie passioni, andando oltre il puro interesse personale (Bunderson & Thompson, 2019).

1.2.2. La questione della differenziazione

La questione della differenziazione si pone come quesito comprendere in che modo la chiamata si differenzi da altri costrutti simili e quale valore aggiunga nella letteratura della psicologia in ambito organizzativo e comportamentale. Per arrivare ad avere una chiara distinzione del costrutto di chiamata è necessario approfondire gli studi su di essa, per evidenziarne la sua unicità e la sua importanza nel contesto lavorativo e

personale di un individuo. Questo bisogno nasce dal fatto che nell'ambito della psicologia e del comportamento organizzativo si presentano più costrutti correlati allo stesso fenomeno, creando ridondanza. Nello specifico della chiamata, questo si è verificato per costrutti quali il coinvolgimento lavorativo, la motivazione intrinseca al lavoro e valori legati alla propria occupazione. Per fare maggiore chiarezza è necessario identificare i costrutti che appaiono correlati dal punto di vista concettuale e quindi chiarirne la differenza dal punto di vista teorico attraverso un'analisi della validità discriminante. Analisi sistematiche della validità discriminante della chiamata, rispetto ad altri costrutti, offrirebbero maggiori certezze sul fatto che le misure di chiamata diano risultati diversi da quelli associati a costrutti simili (Bunderson & Thompson, 2019).

Alcuni studi hanno indagato l'effetto di variabili correlate dal punto di vista teorico alla chiamata, per verificarne gli esiti sul lavoro, riscontrando che l'effetto della chiamata rimaneva, nonostante la variabilità dei costrutti misurati. Sono stati esplorati l'impegno e il coinvolgimento sul lavoro, l'autoefficacia correlata alla carriera e la soddisfazione lavorativa e personale (Cardador et al., 2011, Hirschi & Herrmann, 2012).

Questi risultati rappresentano l'avvio di una ricerca che necessita di ulteriori approfondimenti per stabilire con sicurezza come la chiamata si distingua e si differenzi da altri costrutti simili dal punto di vista concettuale e di misurazione.

1.2.3. La questione della generalizzabilità

La questione della generalizzabilità riguarda come comprendere se il costrutto della chiamata sia rilevante per ogni professione. Per comprendere questo quesito sono state fatte alcune considerazioni: la prima riguarda il contesto religioso, poiché il concetto di lavoro come chiamata trae le sue origini nel mondo cristiano ed è eredità della Riforma Protestante; in secondo luogo, vi è il contesto di analisi delle chiamate, avvenuto solo in specifici ambiti lavorativi; e in ultima il senso e il significato attribuito al lavoro dalle persone in tutto il mondo, poiché nella maggior parte dei casi lavorare è considerata una questione di sopravvivenza (Bunderson & Thompson, 2019).

Dalle evidenze di letteratura in altri contesti culturali emerge che il concetto di chiamata è presente e non è necessariamente legato ad un significato religioso, ma piuttosto come espressione umana, universale e culturalmente indipendente di ricerca del

proprio posto all'interno del mondo del lavoro, andando a coniugare necessità interiori ed esteriori (Bunderson & Thompson, 2019).

I contesti occupazionali che sperimentano una maggiore frequenza di chiamata sono per lo più quelli dove il beneficio per la società sia più evidente, e al contrario, sembrano essere meno presenti dove il contributo sociale e le competenze richieste sono meno distintive. Lo studio di Bunderson e Thompson (2019), che analizza le questioni ancora aperte sulla chiamata, si sofferma sul fatto che forse non è la rilevanza tra le diverse occupazioni ad incidere sulla chiamata, quanto l'intensità e il carattere della chiamata differiscano tra i diversi ambiti lavorativi.

Per quanto riguarda, infine, il contesto socioeconomico, gli approfondimenti in letteratura sul tema delle chiamate sono ancora in via di sviluppo. Parte degli studi disponibili si sono concentrati sulle esigenze interiori ed esteriori, e come in base a queste poi le persone elaborino il proprio senso di chiamata rispetto alle loro azioni. Per esempio, per i lavoratori poveri il loro bisogno esteriore può essere maggiormente collegato alla famiglia e alle persone di cui prendersi cura, piuttosto che con il servizio alla società; mentre la necessità interiore potrebbe concentrarsi maggiormente sul fatto che il compito da svolgere manifesti i propri valori e virtù piuttosto che l'espressione di passioni interiori. Il tema necessita comunque di ulteriori approfondimenti attraverso future ricerche, per indagare la natura della chiamata oltre i confini socioeconomici.

1.2.4. La questione della rilevanza

L'ultima questione, che ha limitato l'impatto della ricerca sul lavoro come chiamata, è relativa alla rilevanza o pertinenza del costrutto. Il punto su cui fare chiarezza è se considerare il lavoro come una chiamata abbia una relazione o degli effetti in termini di risultati comportamentali, molto importanti per i professionisti o i manager aziendali, ma anche per l'individuo stesso. Nello specifico sarebbe importante analizzare come la chiamata aumenti o diminuisca le prestazioni lavorative, o ancora se migliora o esaurisce la creatività, se rafforza o indebolisce la qualità delle decisioni lavorative, se favorisce o meno il turnover del personale, se incide nel determinare un avanzamento di carriera (Bunderson & Thompson, 2019).

Purtroppo, la maggior parte degli studi sul lavoro come chiamata si concentra sui risultati relativi alla soddisfazione, all'impegno, al significato del lavoro e alle intenzioni

di turnover. Sarebbe, invece, interessante e utile approfondire le questioni legate al comportamento organizzativo, alla volontà di sacrificio e allo sforzo per il lavoro, alla flessibilità e alle decisioni relative alla carriera, alle prestazioni e al successo professionale e alla salute e al benessere della persona che lavora. Queste sono variabili che potrebbero fare la differenza a livello individuale nell'attribuire un senso alla chiamata e incidere sul mantenimento della propria direzione nei momenti di maggiore difficoltà. Per tale motivo, l'attenzione dovrebbe orientarsi anche su variabili come la resilienza e la rigidità. La prima intesa come la capacità di far fronte alle difficoltà, di trovare la forza d'animo e la capacità di accettare in modo proattivo situazioni di disagio (Casula et al., 2004), imparando a superare nuove sfide con un atteggiamento positivo. La rigidità, invece, intesa nel modo in cui l'individuo concettualizza il proprio lavoro, nel rapporto con i colleghi e rispetto ai feedback lavorativi (Bunderson & Thompson, 2019).

Questi elementi sono importanti per aiutare a sviluppare, comprendere e mantenere la chiamata professionale nel lavoratore, che nella propria carriera spesso incontra situazioni che potrebbero alterare la percezione della chiamata, quando in realtà la comprensione di variabili sottostanti potrebbe portare ad esiti positivi in termini di vissuto personale e di prestazioni lavorative.

1.3. Work as a calling Theory: il modello teorico

Il modello teorico *Work as a Calling Theory* (WCT) nasce da un lavoro nel 2018 di Ryan Duffy, Professore del dipartimento di psicologia dell'Università della Florida, insieme ad alcuni colleghi. L'obiettivo è stato quello di formulare una teoria della chiamata al lavoro, concentrandosi sulle esperienze di chiamata collegate al lavoro retribuito. Lo sviluppo di un solido quadro teorico, su come il percepire e il vivere una chiamata siano collegati e su come interagiscano, è importante per promuovere risultati positivi sul lavoro e comprenderne gli esiti negativi.

Il modello, innanzitutto, fa una prima distinzione tra la percezione di una chiamata e il vivere una chiamata, che seppur spesso utilizzati come sinonimi, hanno un significato differente (Duffy et al, 2018). L'innovazione di questo modello, rispetto ad altre fonti presenti in letteratura, si trova in tre elementi:

1. È un modello unico nel rappresentare dal punto di vista teorico come tutti i percorsi ipotizzati per vivere una chiamata funzionino nel loro insieme. Offre una

prospettiva unificante e integrativa di come una chiamata percepita porti a una chiamata vissuta e dei risultati che ne derivano;

2. Pone l'attenzione su come vivere la chiamata sia il risultato che deriva dalle esperienze lavorative;
3. Analizza gli esiti positivi, ma anche quelli ipotizzati e potenzialmente negativi del vivere la chiamata, definiti anche "*Il lato oscuro della chiamata*", considerando come le tipologie di personalità degli individui e le caratteristiche del luogo di lavoro possano promuovere risultati negativi (Duffy et al, 2018).

Il modello concettualizza la chiamata in modo multidimensionale: la definisce come un approccio al lavoro che riflette la ricerca di un senso generale, che dia scopo e significato al lavoro, per aiutare gli altri o per contribuire al bene comune (Duffy et al, 2018).

Nella presentazione del modello gli autori distinguono in modo specifico la differenza tra vivere e percepire la chiamata: non è detto che entrambe le componenti siano presenti nel proprio lavoro, ovvero è possibile percepire una vocazione ma non viverla. Percepire una vocazione non si riferisce semplicemente ad una carriera potenzialmente desiderata, ma deve contenere il significato, la motivazione prosociale e il senso di essere obbligati (internamente e/o esternamente) a svolgere quella professione (Duffy et al, 2018). Questi elementi incidono sugli esiti della chiamata, che possono essere positivi, riferiti alla soddisfazione e alla performance lavorativa, o negativi, come il workaholism (definita anche dipendenza da lavoro), il burnout e l'organizational exploitation ovvero lo sfruttamento lavorativo.

Lo schema teorico della Work as a Calling Theory (Figura 1) pone come variabile centrale *vivere una chiamata*, poiché partendo dalla considerazione che percepire e vivere una chiamata siano due elementi differenti, è principalmente vivendo una vocazione che gli individui possono raccogliere i frutti di risultati positivi intesi la soddisfazione e le performance lavorative (Duffy et al, 2018, 426).

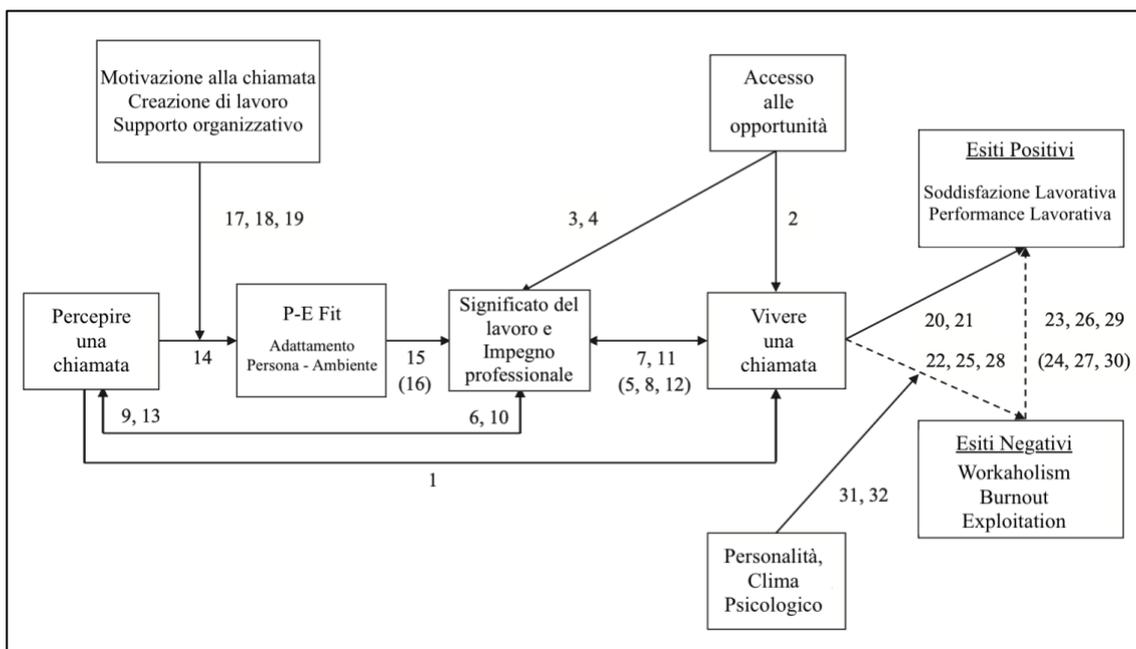


Figura 1. Rappresentazione grafica del modello teorico WCT. Le linee tratteggiate indicano le associazioni negative proposte. I percorsi tra parentesi sono proposte di mediazione (Duffy et al., 2018, 424)

Il modello teorico rappresentato in Figura 1 analizza quattro categorie di variabili collegate al vivere una chiamata:

1. I predittori del vivere una chiamata;
2. Le variabili che collegano percepire una chiamata con il vivere una chiamata
3. Le variabili che collegano percepire una chiamata con il significato lavorativo e l'impegno professionale;
4. Gli esiti del vivere una chiamata.

1.3.1. I predittori del vivere una chiamata

Le variabili predittive esogene, proposte nel modello, che portano a vivere una chiamata sono due:

- 1) Percepire una chiamata;
- 2) Accesso alle opportunità.

Percepire una chiamata

Come confermano diversi studi, che hanno analizzato, direttamente o indirettamente, la relazione esistente tra vivere e percepire una chiamata, non si può vivere una chiamata senza percepirla. Sulla base di questo assunto la *Proposizione 1* proposta nel modello stabilisce una relazione basata sul fatto che percepire una chiamata preveda direttamente vivere una chiamata (Duffy et al., 2018). Vivere una chiamata si pone come variabile mediatrice tra la percezione della chiamata e gli esiti di questa. Gli studi riportati in letteratura dimostrano che vivere una chiamata si correla fortemente con risultati quali il significato del lavoro, la soddisfazione lavorativa e il significato e soddisfazione della propria vita. (Duffy, Allan, et al., 2013; Duffy, Douglass, et al., 2016; Duffy, Torrey, et al., 2017).

Accesso alle opportunità

L'accesso alle opportunità è considerato un predittore diretto del vivere una chiamata, in quanto in un mondo ideale, una volta che una persona percepisce una chiamata all'interno di un ambito lavorativo, il passo successivo è seguire le opportunità che gli permetteranno di vivere quella chiamata, ma nella realtà dei fatti non sempre risulta essere così. Duffy e colleghi (2018) sostengono che sebbene gli aspetti legati alla classe sociale abbiano uno scarso impatto sulle persone che percepiscono una chiamata, essi svolgono un ruolo significativo nella possibilità di riuscire a viverla: coloro che hanno livelli di istruzione e reddito più elevati e che sono occupati, hanno maggiori probabilità di vivere la loro chiamata. Questo si spiega con il fatto che un'istruzione, un reddito e un'occupazione determinano maggiori probabilità di accesso alle opportunità di lavoro, influenzando sulla capacità di un individuo di tradurre una chiamata percepita in una chiamata vissuta (Duffy et al., 2018). Oltre a queste variabili, anche la capacità di fare delle scelte in ambito lavorativo, nonostante le limitazioni imposte, definita volontà lavorativa, incide sull'accesso alle opportunità. Pertanto, la *Proposizione 2*, che collega l'accesso alle opportunità con il vivere una chiamata, evidenzia che l'accesso reale e percepito alle opportunità, misurato dal livello di istruzione, dal reddito, dallo stato occupazionale e dalla volontà lavorativa, predice direttamente il vivere una vocazione (Duffy et al., 2018).

Inoltre, l'accesso alle opportunità influenza il significato e l'impegno professionale. In particolare, alcuni studi evidenziano che le persone che presentano un maggiore accesso alle opportunità, con una scelta più ampia, si sentono maggiormente coinvolte nel loro lavoro e lo vivono come più significativo (Duffy et al., 2018).

Per tale motivo Duffy e colleghi (2018) nel WCT propongono che l'accesso alle opportunità preveda il significato del lavoro (*Proposizione 3*) e l'impegno nella carriera (*Proposizione 4*), e che queste variabili medino la relazione di accesso all'opportunità per vivere una chiamata (*Proposizione 5*).

1.3.2. Le variabili che collegano percepire una chiamata con il vivere una chiamata

Le variabili che collegano il percepire una chiamata con il vivere una chiamata sono:

- Il significato lavorativo;
- L'impegno professionale.

Il significato lavorativo

Nella concettualizzazione del termine chiamata il valore attribuito allo scopo e al significato dell'esperienza lavorativa risulta essere rilevante. La letteratura evidenzia un forte legame tra percepire una chiamata e vivere una chiamata, mediato dal significato lavorativo; infatti, come suggeriscono diversi studi, percepire una chiamata implica che il lavoro che si riconosce come una chiamata rappresenti una fonte importante di espressione di significato e di scopo della vita. Per tale motivo, coloro che percepiscono una chiamata considerano la loro carriera come altamente legata al significato generale della loro vita (Duffy et al., 2018).

La *Proposizione 6*, quindi, evidenzia che percepire una chiamata predice il significato del lavoro, che a sua volta predice il vivere una chiamata, evidenziato dalla *Proposizione 7*. Ne deriva che il significato del lavoro si pone come mediatore (*Proposizione 8*) della relazione tra percepire e vivere una chiamata (Duffy et al., 2018). È importante segnalare che anche persone che non presentano una chiamata ed entrano in un nuovo ambito lavorativo possono prima sperimentare la costruzione di significato legato al lavoro e successivamente la possibilità di sviluppare una chiamata legata alle esperienze

lavorative. Per questo motivo la relazione tra significato lavorativo e percepire una chiamata è reciproca (*Proposizione 9*).

L'impegno professionale

Come per il significato lavorativo, diversi studi hanno evidenziato come l'impegno professionale, definito come il livello di impegno che una persona investe nella propria occupazione, leghi fortemente la percezione con il vivere una chiamata e come l'impegno nella carriera sia il risultato del vivere una vocazione (Duffy et al., 2018). Sulla base di queste evidenze la *Proposizione 10* evidenzia che percepire una chiamata preveda l'impegno professionale, che a sua volta prevede vivere una chiamata (*Proposizione 11*), ponendosi come mediatore nella relazione tra percepire e vivere una chiamata (*Proposizione 12*) (Duffy et al., 2018). Allo stesso modo per quanto avviene con il significato lavorativo legato all'esperienza, le persone che si impegneranno nel proprio lavoro avranno maggiori probabilità di percepire quel lavoro come una chiamata, evidenziando così la relazione (*Proposizione 13*) reciproca che si crea tra la percezione di una chiamata e l'impegno lavorativo (Duffy et al., 2018).

1.3.3. Le variabili che collegano percepire una chiamata con il significato lavorativo e l'impegno professionale

Le variabili che collegano percepire una chiamata con il significato lavorativo e l'impegno professionale sono rappresentati sia da un mediatore centrale, definito *P-E fit*, che rappresenta la relazione di adattamento tra l'ambiente e le caratteristiche personali del lavoratore, sia da altri tre moderatori: la motivazione alla chiamata, la creazione di lavoro e il supporto organizzativo, che giustificano come il percepire una chiamata sia collegato a maggiori livelli di significato e impegno lavorativo (Duffy et al., 2018).

P-E fit: adattamento persona-ambiente

La teoria legata a questo concetto suggerisce che quando l'ambiente risulta essere più compatibile con le caratteristiche personali del lavoratore e allo stesso modo il contrario, è più probabile che la persona viva esperienze lavorative positive e sia più motivata, influenzando in modo positivo la soddisfazione, il significato, l'impegno lavorativo e favorendo una diminuzione del turnover. Questo favorisce la percezione del

lavoro come significativo, aumenta il desiderio di mantenere la stessa posizione lavorativa per poter vivere e realizzare la propria chiamata (Duffy et al., 2018). Queste considerazioni motivano le relazioni evidenziate nel modello WCT, nel quale la proposizione 14 evidenzia come la percezione di una chiamata preveda l'adattamento persona-ambiente, permettendo a coloro che percepiscono una chiamata di avere più probabilità di trovare contesti lavorativi che rispondano a quella chiamata (Duffy et al., 2018). L'adattamento persona-ambiente, a sua volta, prevede il significato lavorativo e l'impegno professionale (proposizione 15) e media i legami esistenti tra percepire una chiamata e il significato e l'impegno professionale (proposizione 16) (Duffy et al., 2018).

La motivazione alla chiamata

La motivazione alla chiamata si riferisce al livello di motivazione che una persona possiede nel perseguire la propria chiamata e a quanto questa persona sia disposta a investire per realizzare la chiamata stessa. In questo senso la chiamata può essere vista come un obiettivo da raggiungere e soddisfare, alimentato dalla motivazione. Per tale motivo la motivazione alla chiamata modera l'associazione (Proposizione 18) tra il percepire una chiamata e l'adattamento persona-ambiente (Duffy et al., 2018).

La creazione del lavoro

La creazione di lavoro o *Job crafting* è inteso come il processo di cambiamento degli impegni relazionali, comportamentali e cognitivi coinvolti nel proprio lavoro e diventa un mezzo attraverso cui una chiamata percepita può risultare più forte nell'adattamento persona-ambiente. Le persone che percepiscono una vocazione, e si impegnano in strategie di creazione del lavoro, aumenteranno le loro probabilità di costruire un senso di adattamento più forte verso la propria occupazione, poiché sono spinte da una motivazione che le vede impegnate in nuove sfide per rendere il loro lavoro più affine alla chiamata percepita. Sulla base di queste considerazioni la proposizione 18 evidenzia come la creazione del lavoro rafforzi il legame diretto tra la percezione di una chiamata e l'adattamento persona-ambiente (Duffy et al., 2018).

Il supporto organizzativo

Il supporto organizzativo riflette il livello di presa in carico, cura, assistenza e incoraggiamento che i dipendenti sperimentano all'interno del loro ambiente di lavoro e che può essere attribuito all'organizzazione stessa (Duffy et al., 2018). Il supporto organizzativo si correla positivamente alla soddisfazione e all'autoefficacia sul lavoro, all'autostima basata sull'organizzazione e all'equilibrio tra lavoro e famiglia. Inoltre, il supporto organizzativo è correlato negativamente allo stress lavorativo, al burnout e al conflitto famiglia-lavoro. Quando i lavoratori vedono l'organizzazione come favorevole nei loro confronti, vivono più serenamente il proprio lavoro, hanno aspettative positive verso il futuro e i rischi di stress correlati al lavoro sono ridotti (Kurtessis et al., 2017; Duffy et al., 2018). Coloro che invece percepiscono uno scarso sostegno da parte dell'organizzazione, tendono a considerare l'ambiente di lavoro come un ostacolo nel vivere la loro vocazione. Alla luce di queste considerazioni, il WCT riporta che il supporto organizzativo modera la relazione tra la percezione di una chiamata e l'adattamento persona-ambiente (Proposizione 19), per cui i dipendenti che percepiscono una chiamata e hanno alti livelli di supporto organizzativo hanno maggiori probabilità di ritenere che il proprio ambiente di lavoro sia adatto a loro (Duffy et al., 2018).

1.3.4. Gli esiti del vivere una chiamata

I risultati collegati al vivere una chiamata possono essere positivi o negativi. Gli esiti positivi del vivere una chiamata prevedono atteggiamenti positivi sia verso il proprio lavoro in termini di soddisfazione lavorativa, sia di successo in termini di performance lavorativa (Proposizione 20) (Duffy et al., 2018).

Vivere una chiamata rappresenta il compimento di una carriera che ci si sente di dover seguire, che funge da importante fonte di significato e che contribuisce al bene superiore: attuare questa vocazione quotidianamente sul posto di lavoro aumenta al tempo stesso il senso di soddisfazione e la motivazione per quel lavoro. Sulla base di queste considerazioni, la proposizione 21 evidenzia che coloro che stanno vivendo la loro chiamata mostrano prestazioni lavorative più elevate (Duffy et al., 2018).

Esiste, tuttavia, una linea sottile che può distinguere una chiamata come facilitatore o come causa di malessere (Molly et al., 2019). A questo proposito, gli esiti negativi del vivere una chiamata possono manifestarsi con il burnout, il workaholism e

l'organizational exploitation. Particolare attenzione sarà dedicata nel prossimo capitolo al workaholism, oggetto di interesse del presente elaborato.

Relativamente al burnout correlato alla chiamata, Cardador e Caza (2012) sostengono che il burnout possa essere un risultato dannoso associato al perseguimento di una chiamata. È definito come una sindrome psicologica che comporta una risposta prolungata a fattori di stress interpersonali cronici sul lavoro. Le tre dimensioni chiave sono l'esaurimento emotivo, sentimenti di cinismo e distacco dal lavoro e un senso di inefficacia e mancanza di realizzazione (Maslach & Leiter, 2006).

Diversi studi hanno evidenziato il burnout essere una conseguenza tipica di professioni caratterizzate da relazioni di aiuto o di presa in carico, come in ambito sanitario o in ambito formativo rispetto alla figura dell'insegnante, riportando che la percezione di una chiamata si correlava positivamente al burnout (Duffy et al., 2018). In questo modo, le stesse caratteristiche del vivere una chiamata che possono portare benefici, possono creare anche un senso di vulnerabilità (Duffy et al., 2018).

Sulla base di questi risultati la proposizione 25 evidenzia che per alcune persone vivere una chiamata può predire in modo positivo il burnout, evidenziando correlazioni negative con la soddisfazione e le prestazioni lavorative (proposizione 26), a causa della sopraffazione e oppressione date dal proprio lavoro (Duffy et al., 2018). Per alcuni individui, il burnout si pone come mediatore della relazione tra il vivere una chiamata e la soddisfazione lavorativa (Proposizione 27) (Duffy et al., 2018).

Un altro dei potenziali esiti negativi a cui possono andare incontro le persone che vivono una chiamata è lo sfruttamento organizzativo, anche detto exploitation, che può portare il lavoratore a vivere profondi sacrifici. Può manifestarsi con l'assegnazione di compiti difficili o spiacevoli in modo imparziale e con un incremento delle richieste di lavoro. Questo determina ripercussioni negative in termini di soddisfazione lavorativa, di prestazioni del dipendente (Bunderson & Thompson, 2009) e a livello di percezioni di ingiustizia organizzativa (Duffy et al, 2016). I ricercatori spiegano che le organizzazioni possono trarre vantaggio dai dipendenti che vivono il loro lavoro come una chiamata, perché questi individui hanno maggiori probabilità di sopportare condizioni di lavoro ingiuste o di sfruttamento rispetto a quelli senza una chiamata (Shin, Kim, & Ahn 2022).

Le organizzazioni spesso traggono vantaggio dal fatto che i dipendenti vivano una chiamata, sfruttando il loro senso di vocazione attraverso il dominio e il controllo sulla

retribuzione e sui tempi e i modi in cui una persona svolge la propria attività (Duffy et al., 2016). A tal proposito, nello studio di Bunderson e Thompson (2009) emerge che molti guardiani dello zoo con una vocazione rischiavano di essere maggiormente sfruttati dai loro dirigenti, con meno incentivi e svolgendo attività più spiacevoli e difficili. Data la loro motivazione intrinseca nello svolgere il proprio lavoro, i loro datori di lavoro non vedevano la necessità di fornire incentivi extra, né di modificare le loro condizioni di lavoro. Sulla base di queste considerazioni il modello teorico WCT di Duffy et al. (2018) evidenzia, attraverso la proposizione 28, che in alcuni casi vivere una vocazione possa essere associato allo sfruttamento organizzativo, prevedendo direttamente una diminuzione della soddisfazione e delle prestazioni sul lavoro (Proposizione 29). Questo spiega anche perché lo sfruttamento sia proposto come mediatore (Proposizione 30) nella relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro.

1.3.5. Moderatori degli esiti negativi nel vivere una chiamata

Lo studio di Duffy et al. (2018) nel descrivere il modello teorico WCT considera alcuni moderatori implicati nel verificarsi degli esiti negativi in alcune persone che vivono una chiamata. L'investimento di risorse ed energie che le persone attuano per vivere una chiamata può oscurare i lati positivi e lasciare spazio al cosiddetto lato oscuro della chiamata. Gli esiti negativi quali burnout, workaholism ed exploitation possono verificarsi solo in alcune persone. Questo spiega la presenza di moderatori che influiscono sulla relazione tra il vivere una chiamata e gli esiti negativi che possono portare alcune persone a sperimentare il lato oscuro della chiamata in determinati contesti lavorativi. La relazione tra chiamata e possibili esiti negativi è moderata da fattori interni, come la personalità, e fattori esterni, come il clima psicologico sul posto di lavoro (Duffy et al., 2018; Vianello, Dalla Rosa, Gerdel, 2022).

Fattori di personalità

Il concetto di personalità può essere definito secondo Pilati e Tosi (2017) come l'insieme relativamente stabile delle caratteristiche psicologiche di una persona, che ne definiscono l'unicità e influenzano il modo con cui essa interagisce con gli altri e con l'ambiente. Tra le teorie dei tratti di personalità, una tra le più utilizzate, è quella definita dei Big Five. È una teoria che viene spesso utilizzata all'interno del contesto

organizzativo e professionale, secondo la quale esistono cinque grandi fattori della personalità: nevroticismo o stabilità emotiva, estroversione, apertura, amabilità, coscienziosità.

Esistono però altri tratti importanti da considerare quando si parla di predisposizione ad avere esiti negativi rispetto al vissuto di una chiamata, quali il perfezionismo, il bisogno di successo e l'autostima. Secondo questi tratti le persone cercheranno di rendere la loro vocazione perfetta con standard irrealistici e che difficilmente saranno raggiungibili e presenteranno un livello di autostima basso e un forte bisogno di risultati (Duffy et al., 2018). Rispetto alle richieste provenienti dall'ambito lavorativo, lo studio di Ilies e colleghi (2011) evidenzia che le persone con tratti di personalità disadattivi possono essere più inclini a vivere un ambiente di lavoro come stressante e impegnativo, portando alla fine a maggiori sentimenti di angoscia e tensione. Considerato che spesso la maggior parte del lavoro è stressante, è probabile che i tratti di personalità di mal adattamento moderino il legame tra vivere una vocazione e i potenziali esiti negativi ad essa collegati e che, quindi, le persone che vivono la propria chiamata prediligendo i tratti disadattivi, evidenzieranno degli esiti negativi collegati alla chiamata più evidenti (Proposizione 31). Questa ipotesi, tuttavia, necessita di ulteriori studi per confermare la sua validità (Duffy et al., 2018).

Clima psicologico

L'ipotesi fatta da Duffy e colleghi (2018) sostiene che il clima psicologico moderi il legame tra vivere una chiamata e i suoi potenziali esiti negativi (Proposizione 32). James e colleghi (2008) definiscono il clima psicologico come una rappresentazione della valutazione di un individuo del proprio ambiente di lavoro in base alle proprie percezioni del posto di lavoro. Gli aspetti che tendenzialmente le persone considerano come facenti parte del concetto di clima psicologico sono i livelli di stress e armonia del proprio ruolo, la quantità di sfide presenti nel proprio contesto lavorativo e l'autonomia, la facilitazione e il supporto mostrati dalla leadership, e, infine, la quantità di cooperazione e cordialità (Duffy et al., 2018). Sulla base di queste considerazioni è più facile che le persone che percepiscono e sperimentano la propria chiamata in contesti di lavoro vissuti come malsani, abbiano più probabilità di sperimentare burnout, workaholism ed organizational exploitation (Duffy et al., 2018).

CAPITOLO 2

IL WORKAHOLISM E LA CHIAMATA PROFESSIONALE

Nonostante le evidenze che collegano la chiamata con risultati favorevoli, negli ultimi anni gli studiosi hanno iniziato a identificare le condizioni in cui un senso di chiamata può avere effetti negativi per il lavoratore (Berkelaar & Buzzanell 2015; Duffy, Douglass & Autin, 2016; Gazica & Spector 2015). Il workaholism si configura, quindi, come uno dei potenziali esiti negativi correlati al vivere una chiamata.

2.1. Il Workaholism

Il concetto di workaholism è stato inizialmente proposto dallo psicologo americano Oates, dopo aver descritto il suo bisogno incontrollabile di lavorare, realizzando un'analogia con la dipendenza che vedeva nei suoi pazienti alcolizzati (Gomes, 2022). Il workaholism viene associato al superlavoro ed è considerato una dipendenza dalla propria occupazione, nella quale le persone, sebbene apprezzino il loro lavoro, sono ossessionate da esso e gli dedicano molto tempo, sacrificando spesso il tempo personale per perseguire la loro chiamata professionale (Duffy et al., 2016; Duffy et al., 2018).

Nonostante sembri che da un punto di vista esterno chi assume questo atteggiamento si stia solo impegnando duramente o lavori semplicemente molto, l'eccessiva quantità di tempo ed energia che viene dedicata al lavoro non è giustificata dalla necessità di denaro o da esigenze organizzative: è una spinta che le persone sentono da dentro (Di Stefano & Gaudiino, 2019), le cui emozioni, pensieri e comportamenti sono fortemente dominati dal loro lavoro (Ng, Sorensen & Feldman, 2007).

Lo studio di Ng e colleghi (2007) riporta tre dimensioni del workaholism: affettiva, cognitiva, comportamentale. Nella dimensione affettiva le persone dipendenti dal lavoro non provano solo gioia per esso, ma spesso provano emozioni negative quando non lavorano, perché la loro felicità deriva dal lavoro stesso. Di frequente alcune persone affette da workaholism presentano ansia e depressione quando vengono private del loro lavoro. Senso di colpa e ansia sono le due componenti emotive che vengono vissute più frequentemente da chi soffre di questa dipendenza: sono persone spesso orientate agli obiettivi, competitive e il tempo dedicato ad una attività non lavorativa viene considerato

non fruttuoso. La dimensione cognitiva è riferita ai processi intellettuali che spingono la persona a lavorare in modo eccessivo. L'elemento cognitivo che caratterizza il workaholism è un'ossessione per le attività lavorative, che implica il pensare costantemente al lavoro anche quando non si lavora, con la consapevolezza che un lavoro eccessivo non è necessario. La dimensione comportamentale è rappresentata dall'eccessivo coinvolgimento nel lavoro, che si manifesta dedicando molte ore ad esso e permettendogli di interferire con la vita personale. Ciò che distingue chi dedica molto tempo alle attività lavorative per dipendenza da chi non presenta questo disturbo, ma comunque dedica molto tempo al lavoro per esigenze organizzative o retributive, è la presenza di interessi esterni al lavoro.

Diverse sono le definizioni che sono state date di workaholism, come ad esempio, l'idea che il workaholism sia un concetto multidimensionale, che consiste nell'impegno lavorativo, nell'essere guidati dal lavoro e nel trarre piacere da esso; o ancora, la classificazione come dipendenti compulsivi, perfezionisti e orientati al successo (Choi, 2020). Clark e colleghi (2016) hanno offerto una nuova concezione del workaholism, caratterizzata da quattro dimensioni: aumento del carico di lavoro, pensieri persistenti relativi al lavoro, un investimento eccessivo di energie fisiche e mentali verso il lavoro e conseguenze dannose per la salute e il benessere.

Nonostante i vari approcci e definizioni, le due caratteristiche importanti e distintive che emergono di frequente sono il lavorare in modo eccessivo e il lavorare in modo compulsivo (Choi, 2020). Lavorare in modo eccessivo sottolinea il fatto che le persone affette da workaholism tendono a dedicare molto tempo al lavoro, al di là di quanto ci si aspetta in modo ragionevole, per soddisfare i requisiti organizzativi o economici. Lavorare in modo compulsivo riconosce che queste persone sono ossessionate dal loro lavoro e pensano costantemente e frequentemente ad esso, anche quando non lavorano (Schaufeli et al., 2008).

2.2. La relazione tra chiamata professionale e workaholism

Diversi studiosi suggeriscono che la chiamata possa essere collegata alla dipendenza dal lavoro. Nello studio di Bunderson e Thompson (2009) viene riportato che i guardiani dello zoo che vivevano appieno la loro chiamata, investivano molto nel loro lavoro ed erano più propensi a sacrificare il loro tempo personale. Da un'analisi della

letteratura dello stesso studio, emerge che l'intensità della chiamata era correlata a un numero di ore lavorative più elevato, che alcune persone che vivevano la propria chiamata erano così attaccate al proprio lavoro da essere disposte a fare grandi sacrifici in ambiti non lavorativi, come ad esempio la famiglia (Bunderson & Thompson, 2009). Questo può determinare una certa vulnerabilità in alcuni lavoratori, un investimento di energie eccessivo, con conseguenze negative sia in altri ambiti della vita, sia nel contesto lavorativo, manifestandosi in termini di risultati con scarse prestazioni lavorative, minore soddisfazione lavorativa e un aumento del turnover (Duffy et al, 2018).

È importante considerare la relazione che sussiste tra il vivere una chiamata e il workaholism, poiché, quasi ai livelli del burnout, è stato associato a una diminuzione delle prestazioni lavorative, dell'impegno organizzativo e della soddisfazione sul lavoro.

Per tale motivo Duffy e colleghi (2018) nel loro modello teorico (Figura 1) sostengono che per alcuni individui, vivere una vocazione possa essere correlato ad un aumento del workaholism nella loro carriera professionale (Proposizione 22) e preveda direttamente una diminuzione della soddisfazione e delle prestazioni sul lavoro (Proposizione 23). Inoltre, per alcune persone, il workaholism si propone come mediatore nella relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione lavorativa (Proposizione 24).

Hirschi e colleghi (2019) evidenziano come sia necessaria una maggiore comprensione del lato oscuro della chiamata. Affermano, inoltre, che quando le persone sperimentano un senso di chiamata maggiore, questo sia correlato ad un aumento del livello di workaholism; pertanto, l'esito della chiamata potrebbe avere delle ripercussioni negative a causa di variabili legate al lavorare in modo eccessivo e compulsivo.

2.3. Le conseguenze del workaholism

Il workaholism ha conseguenze sia a livello personale che organizzativo. A livello individuale, le persone dipendenti dal proprio lavoro tendono a percepire livelli di salute mentale e fisica più bassi rispetto ad altri lavoratori, con esaurimento emotivo o cognitivo e conseguenze negative anche per lo stato di salute, che si manifestano con insonnia, dolori fisici, problemi cardiovascolari (Di Stefano & Gaudiino, 2019). I sintomi tipicamente associati a questo comportamento di dipendenza seguono un'escalation, a partire da un senso di angoscia, da un consapevole aumento del lavoro, dal tentativo di cambiare questa condizione fino ad arrivare ad un peggioramento delle relazioni sociali

e alla comparsa di sintomi fisici cronici. Ne deriva un equilibrio sfavorevole tra i diversi ambiti di vita dell'individuo e pertanto il workaholism viene significativamente associato al conflitto vita-lavoro e a scarse relazioni sociali (Di Stefano & Gaudiino, 2019).

A livello di esiti organizzativi, il workaholism può essere visto in modo positivo dai datori di lavoro, poiché è spesso nel loro interesse un aumento del lavoro produttivo, che può arrivare a volte anche a stabilire un sistema premiante in base alla produttività, rischiando di favorire tali comportamenti di dipendenza dal lavoro (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Le conseguenze reali della dipendenza dal lavoro, però, si manifestano in modo diverso nel breve e nel lungo periodo. Nel breve termine possono portare ad un aumento di produzione con successo del singolo lavoratore, ma sul lungo periodo possono avere esiti negativi sulle condizioni di salute, sulla capacità di controllo comportamentale, manifestando un livello di scarsa fiducia nei colleghi con incapacità di delegare, causando maggiori problemi per le organizzazioni rispetto ai risultati di produttività (Di Stefano & Gaudiino, 2019).

In merito a queste considerazioni, Clark e colleghi (2016) riportano che il workaholism risulta legato a variabili, individuali e organizzative, sfavorevoli ed è correlato a molti esiti negativi come burnout, stress lavorativo, minore soddisfazione sul lavoro e minore benessere emotivo, fisico e mentale. Ne deriva che il legame, tra le conseguenze personali e lavorative collegate al workaholism, include fattori personali (personalità, autostima, valori personali legati al lavoro), fattori socioculturali e familiari (esperienze pregresse, situazione economica, conflitti familiari) e fattori lavorativi e organizzativi (concorrenza, fattori di stress lavoro correlati, sistemi di premialità e avanzamento di carriera). Per questi motivi, è molto probabile, che le persone che sviluppano il workaholism, vivendo la loro chiamata, potrebbero avere delle ripercussioni negative in ambito lavorativo e personale (Keller, 2016).

CAPITOLO 3

LA REVISIONE SISTEMATICA DI LETTERATURA

3.1. Obiettivo

L'obiettivo di questo elaborato è raccogliere gli studi presenti in letteratura che analizzano la relazione esistente tra chiamata professionale e workaholism. Nello specifico, si vogliono esaminare le correlazioni e i risultati riportati, al fine di evidenziare eventuali differenze o analogie, lo stato dell'arte rispetto al tema e individuare spunti per ricerche future.

3.2. Metodo

La ricerca in letteratura è stata svolta individuando le parole chiave relative al tema di interesse. Una ricerca iniziale è stata eseguita utilizzando la stringa “career calling AND workaholism”. Successivamente, data l'esigua letteratura disponibile, la ricerca è stata ampliata utilizzando come parole chiavi “calling AND workaholism”. L'operatore booleano *and*, sia nella prima che nella seconda ricerca, ha permesso di includere studi che contenessero entrambi i termini, restringendo il campo di ricerca.

La ricerca è stata eseguita nei database “Google Scholar” e “Galileo Discovery”, per entrambe le stringhe. Per la ricerca in “Google Scholar” è stata attivata la funzione *Auth-proxy*, per poter consultare da remoto le banche dati del Sistema Bibliotecario di Ateneo dell'Università di Padova. Nel database “Galileo Discovery” è stata eseguita l'autenticazione con le credenziali istituzionali ed è stata utilizzata la funzione di ricerca avanzata, selezionando nel profilo di ricerca “Ricerca tutto”.

Sono state eseguite in totale 4 ricerche (Tabella 1). Nella selezione della letteratura sono stati inclusi tutti gli studi con i seguenti criteri:

- Articoli scientifici o tesi che presentano esiti di ricerche empiriche;
- Articoli scientifici o tesi disponibili in lingua inglese;
- Articoli scientifici o tesi che presentano una correlazione tra la misura di calling e la misura di workaholism.

Tabella 1. Esiti della ricerca bibliografica

	DATABASE	Stringa di ricerca	Risultati	Studi pertinenti
RICERCA 1	Google Scholar	“career calling” AND “workaholism”	146	4
RICERCA 2	Galileo Discovery	“career calling” AND “workaholism”	5	1
RICERCA 3	Google Scholar	“calling” AND “workaholism”	5000	8
RICERCA 4	Galileo Discovery	“calling” AND “workaholism”	15	3

Considerando le ricerche effettuate in modo complessivo, alcune fonti selezionate come pertinenti si ripetevano. La numero 3 è risultata essere la più completa, includendo sia studi nuovi, sia tutti quelli presenti anche nelle altre ricerche. Pertanto, le fonti finali considerate per la revisione della letteratura sono state 8. Gli studi selezionati, in ordine cronologico dal meno recente, sono i seguenti:

- **STUDIO 1:** Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634-646.
- **STUDIO 2:** 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.
- **STUDIO 3:** Lajom, J. A. L., Amarnani, R. K., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2018). Dualistic passion for work and its impact on career outcomes: Scale validation and nomological network. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 631-648.
- **STUDIO 4:** Wilson, C. A. (2018). *Living to work: The effects of occupational calling on mental health at work* (Doctoral dissertation, Clemson University).
- **STUDIO 5:** Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 100-111.
- **STUDIO 6:** Choi, J., Permpongaree, S., Kim, N., Choi, Y., & Sohn, Y. W. (2020). The double-edged sword of a calling: The mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work

- engagement. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6724.
- **STUDIO 7:** Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589-607.
 - **STUDIO 8:** Moody, A. B. (2022). *The Dark Side of Calling: A Partial Test of the Work as Calling Theory (WCT) Using the Veterinarian Occupational Well-Being Study (VOWS)* (Doctoral dissertation, Colorado State University).

3.3. Gli studi selezionati

Per una maggiore comprensione dell'analisi della letteratura, si è ritenuto opportuno sintetizzare gli studi emersi con la tabella 2, accompagnata da una descrizione più dettagliata, con l'obiettivo di avere una maggiore comprensione del contesto di analisi. In particolare, nella descrizione sono stati considerati l'obiettivo dello studio, le ipotesi formulate, il numero e la tipologia di partecipanti, gli strumenti di misura utilizzati per la misura di chiamata e di workaholism (con relativa indicazione dell'affidabilità interna), la correlazione presente tra la chiamata e il workaholism – che per alcuni studi è stata misurata considerando le due componenti del workaholism, lavorare eccessivamente (WkE) e lavorare compulsivamente (WkC) – e la presenza di mediatori e/o moderatori.

Tabella 2. Sintesi degli studi selezionati

AUTORI	PARTECIPANTI	NAZIONALITÀ DEI PARTECIPANTI	MISURA DI CALLING	MISURA DI WORKAHOLISM	CORRELAZIONE CALLING – WORKAHOLISM (p-value)	MEDIATORI E/O MODERATORI
1) <i>Duffy et al. (2016)</i>	N=362 F=59,1% M=40,6% Altro <1%	Stati Uniti	LCS ($\alpha = .96$)	DUWAS ($\alpha = .82$)	$r = .09$ ($p < .01$)	Non testati
2) <i>Keller et al. (2016)</i>	N=812 F=45% M=55%	Germania	BCS ($\alpha =$ non indicata)	DUWAS ($\alpha =$ non indicata)	$r = .10$ ($p < .01$)	Presenza di chiamata come MODERATORE tra clima competitivo e workaholism
3) <i>Lajom et al. (2018)</i>	N=150 F=60% M=40%	Filippine	Sottoscala <i>Presence of Calling</i> da CVQ ($\alpha = .74$)	DUWAS ($\alpha = .72$)	$r = -.09$ ($p < .01$)	Non presenti
4) <i>Wilson (2018)</i>	N=301 F=57,8% M=42,2%	Stati Uniti	CVQ presenza - Chiamata trascendente ($\alpha = .86$)	DUWAS (WkE: $\alpha = .72$; WkC: $\alpha = .73$)	WkE: $r = .19$ ($p < .05$)	Non testati
			CVQ presenza - Lavoro significativo ($\alpha = .83$)		WkC: $r = .26$ ($p < .05$)	
			CVQ presenza - Orientamento prosociale ($\alpha = .91$)		WkE: $r = .22$ ($p < .05$) WkC: $r = .26$ ($p < .05$) WkE: $r = .20$ ($p < .05$) WkC: $r = .27$ ($p < .05$)	
5) <i>Hirschi et al. (2019)</i>	N=599 F=44,4% M=55,6%	Germania	BCS (T1: $r = .69$; T2: $r = .84$)	DUWAS (T1: $\alpha = .88$; T2: $\alpha = .89$)	T1: $r = .15$ ($p < .01$)	Workaholism come MEDIATORE tra la presenza di una chiamata e il conflitto vita-lavoro
					T2: $r = .18$ ($p < .001$)	
6) <i>Choi et al. (2020)</i>	N=599 F=41% M=59%	Americani	CVQ (a) Chiamata trascendente ($\alpha = .78$) (b) Lavoro significativo ($\alpha = .93$) (c) Orientamento prosociale ($\alpha = .88$)	DUWAS (WkE: $\alpha = .70$; WkC: $\alpha = .75$)	$r = .11$ ($p < .01$)	La passione ossessiva come MEDIATORE tra la percezione di una chiamata e il workaholism
7) <i>Dalla Rosa & Vianello (2020)</i>	N=235 F=81,8% M=18,2%	Italiani	UMCS ($\alpha = .95$)	DUWAS $\alpha = .87$ (WkE: $\alpha = .86$; WkC: $\alpha = .80$)	$r = .31$ ($p < .01$)	La passione ossessiva come MEDIATORE tra la chiamata e il workaholism.
8) <i>Moody (2022)</i>	N=149 F=94% M=6%	Stati Uniti	LCS ($\alpha = .98$)	DUWAS (WkE: $\alpha = .83$; WkC: $\alpha = .83$)	WkE: $r = -.22$; ($p < .05$)	Non presenti
					WkC: $r = -.12$ ($p < .05$)	

STUDIO 1 – Duffy et al. (2016).

Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects.

Lo studio aveva come obiettivo quello di esaminare il potenziale lato oscuro nel percepire e vivere una chiamata. In questo articolo sono stati presentati due studi: lo studio 1, concentrato maggiormente sulla relazione tra chiamata professionale e benessere generale, e lo studio 2, di maggiore interesse per questa tesi, orientato ad approfondire il potenziale lato oscuro di una chiamata all'interno del posto di lavoro. Le ipotesi oggetto di verifica, nello studio 2, erano:

1. Ipotesi 1: vivere una chiamata, in un modo particolare, è correlato ad un livello più alto di workaholism, burnout ed exploitation;
2. Ipotesi 2: le variabili workaholism, burnout ed exploitation moderano la relazione tra vivere una vocazione e la soddisfazione lavorativa.

Il campione preso in esame era composto da 362 lavoratori adulti negli Stati Uniti, diversificato in termini di professioni, ma non specificate. L'età media era di 34,83 anni. La maggioranza del campione era di sesso femminile (59,1%). Il sesso maschile era rappresentato da un 40,6% e 1 (< 1%) era transgender.

La variabile “Vivere una chiamata” è stata misurata con la *Living Calling Scale* (LCS), con un'affidabilità interna di $\alpha = .96$, mentre il workaholism con la *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), con un'affidabilità interna di $\alpha = .82$.

L'analisi dei dati ha evidenziato una correlazione positiva debole tra chiamata e workaholism di $r = .09$ ($p < .01$).

Successivamente, è stato testato il grado con cui il workaholism, il burnout e l'exploitation moderassero la relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro. L'ipotesi era che vivere una chiamata sarebbe stato meno associato alla soddisfazione sul lavoro per le persone che dimostravano livelli più elevati di workaholism, burnout, ed exploitation. Non è stato evidenziato alcun effetto significativo di interazione fra vivere la chiamata e workaholism sulla soddisfazione lavorativa; pertanto, non è stato supportato il ruolo del workaholism come moderatore; al contrario per il burnout e l'exploitation, le cui interazioni, descritte nello studio, dimostrano che la relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione lavorativa è più forte per i partecipanti con alti livelli di burnout e sfruttamento.

STUDIO 2 – Keller et al. (2016).

Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling.

Questo studio ha indagato se la presenza di un clima competitivo fosse associato ad un maggiore livello di workaholism. Inoltre, è stato ipotizzato che i dipendenti con un orientamento al futuro e la presenza di una chiamata mostrassero un comportamento associato al workaholism in presenza di un clima competitivo. Nello studio sono state formulate tre ipotesi. È stata considerata solo quella relativa al tema della revisione, quale:

- Ipotesi 1 (H1): la relazione tra clima competitivo e workaholism è più forte per gli individui con un livello elevato di presenza di una chiamata.

La raccolta dei dati è avvenuta in Germania tramite un servizio di reclutamento online. Sono stati selezionati 812 dipendenti (45% donne, 55% uomini). Il campione era diviso in due fasce di età, la prima 5-34 anni, la seconda 50-59. La media della prima fascia era di 30,14 anni, la media della seconda fascia di 53,81. I partecipanti lavoravano da 18 a 70 ore settimanali, con una media di 40,87 ore negli ultimi 6 mesi. Il tempo medio di permanenza nella stessa organizzazione era di 9,15 anni.

Per misurare la chiamata è stata utilizzata la versione tedesca della *Brief Calling Scale* (BCS), mentre per il workaholism la versione tedesca della *Dutch Work Addiction Scale*. Non è stata indicata l'affidabilità interna per gli strumenti.

Per quanto riguarda l'analisi statistica relativa alla correlazione tra la presenza di una chiamata e il workaholism, i dati hanno evidenziato una correlazione positiva debole ($r = .10; p < .01$).

I risultati hanno indicato che il clima competitivo era correlato positivamente con il workaholism e che la relazione era più forte in condizioni di elevata presenza di una chiamata ($\beta = .24, p < .001$) e più debole in condizioni di bassi livelli di presenza di una chiamata ($\beta = .13, p < .001$). Pertanto, il workaholism era più alto per i dipendenti che lavoravano in un clima competitivo e sperimentavano alti livelli di chiamata, supportando l'ipotesi che la relazione tra clima competitivo e workaholism fosse più forte in condizioni di un elevato livello di presenza di una chiamata (Ipotesi 1).

STUDIO 3 – Lajom et al. (2018).

Dualistic passion for work and its impact on career outcomes: Scale validation and nomological network.

Lo studio si è concentrato nell'esaminare la passione verso il proprio lavoro tra dipendenti e studenti delle Filippine. Le ipotesi formulate erano finalizzate a misurare e analizzare l'esistenza e il tipo di correlazione tra il modello dualistico della passione per il lavoro, composto da passione armoniosa e passione ossessiva, e costrutti quali: il coinvolgimento lavorativo, l'orientamento verso gli obiettivi, il workaholism, l'impegno lavorativo e la chiamata professionale.

Le ipotesi formulate erano focalizzate sulla correlazione tra il modello DMP (*Dualistic Model Passion*) e altre variabili: attraverso la presentazione dei dati è stato possibile rilevare le correlazioni oggetto di interesse di questa tesi.

I partecipanti allo studio erano 767, suddivisi poi in 4 gruppi: personale non accademico, staff manageriale di livello base, diadi supervisore-dipendente e studenti universitari non laureati. I campioni sono stati analizzati singolarmente. Il campione 2, composto da 150 partecipanti, è stato coinvolto nell'indagine relativa al workaholism, all'impegno lavorativo e alla chiamata professionale. La maggioranza del campione era di sesso femminile (60%), con un'età media di 31,3 anni. Il tempo di permanenza media nel contesto lavorativo era di 4,1 anni.

La chiamata è stata valutata utilizzando la sottoscala *Presence of Calling* del *Calling and Vocation Questionnaire* (Dik, Eldridge, Steger e Duffy, 2012), con un coefficiente di affidabilità interna di $\alpha = .74$. Il workaholism è stato valutato usando la *Dutch Work Addiction Scale* a 10 item sviluppata da Schaufeli e colleghi (2009), con un coefficiente di affidabilità interna di $\alpha = .72$.

La relazione tra chiamata professionale e workaholism non è stata analizzata e approfondita in modo diretto, come tema centrale dello studio, ma la tabella delle analisi delle statistiche descrittive ha permesso di rilevare la correlazione esistente tra le due variabili, pari a $r = -.09$ ($p < .01$).

Non è stata evidenziata la presenza di mediatori e/o moderatori.

STUDIO 4 – Wilson, C. A. (2018).

Living to work: The effects of occupational calling on mental health at work.

Questo studio ha analizzato se le persone che sperimentano una chiamata possono subire conseguenze positive o negative in base al tipo di domanda lavorativa che devono affrontare o al numero di ore lavorate. Inoltre, è stato indagato se la chiamata professionale fosse associata alle dimensioni del lavorare eccessivamente e lavorare compulsivamente e se queste dimensioni fossero collegate all'aumento dei sintomi di variazione dello stato di salute mentale e al conflitto tra lavoro e famiglia. Le ipotesi formulate nello studio sono state 17, ma nel presente elaborato è stata considerata solo l'ipotesi inerente la relazione tra chiamata professionale e workaholism, ovvero:

1. Ipotesi 1 (H1): la chiamata professionale, costituita da (a) chiamata trascendente, (b) lavoro significativo e (c) orientamento prosociale, è associata a livelli più elevati di workaholism (entrambi misurati nello stesso momento).

Il campione era composto da adulti che lavorano negli Stati Uniti e la raccolta dati è stata sviluppata in due tempi: all'inizio, Tempo 1, e dopo un periodo di follow up di 3 mesi, Tempo 2. Sono state considerate solo le persone che hanno partecipato ad entrambe le raccolte dati, per un totale di 301 partecipanti. Il 57,8% del campione era composto da donne, il 42,2% da uomini. L'età media del campione era di 37,36 anni e con una media di ore lavorative settimanali di 41,86 ore. Il tempo medio di anzianità lavorativa nel proprio posto di lavoro era di 6,01 anni. La maggior parte del campione aveva conseguito una laurea (44,9%). I settori professionali impiegati dai partecipanti erano diversi: il 13,6% lavorava nei servizi educativi, il 12% in servizi professionali, scientifici e tecnici, il 10% nel settore finanziario e assicurativo, il 9,6% nel settore sanitario e dell'assistenza sociale, il restante suddiviso in piccole percentuali, operava in ambiti come servizi amministrativi, manifatturiero, servizi di ristorazione, trasporti, edilizia (etc.). Il coinvolgimento e il conflitto tra famiglia e lavoro non sono stati valutati al Tempo 1, quindi non sono state esaminate le differenze.

La chiamata è stata valutata utilizzando le sottoscale relative alla presenza di una chiamata del *Calling and Vocation Questionnaire* (Dik et al., 2012), considerando singolarmente le tre componenti: convocazione trascendente, lavoro significativo e orientamento prosociale, la cui affidabilità interna era rispettivamente di .86, .93 e .91.

Il workaholism è stato misurato con la *Dutch Workaholism Scale*, esaminando le due componenti: lavorare compulsivamente e lavorare eccessivamente. L'affidabilità interna per le singole componenti di misura per il workaholism era di $\alpha = .72$ per la componente del lavorare eccessivamente e $\alpha = .73$ per quella del lavorare compulsivamente.

Le misure di correlazione effettuate nello studio sono state più approfondite rispetto agli altri studi analizzati. Per una maggiore chiarezza sono state riportate nella Tabella 3:

Tabella 3: Correlazioni tra chiamata professionale e workaholism (Studio 4)

	<i>Lavorare eccessivamente</i>	<i>Lavorare compulsivamente</i>
<i>Chiamata Trascendente</i>	.19 ($p < .05$)	.26 ($p < .05$)
<i>Lavoro significativo</i>	.22 ($p < .05$)	.26 ($p < .05$)
<i>Orientamento Prosociale</i>	.20 ($p < .05$)	.27 ($p < .05$)

Le correlazioni risultate sono positive e sono indice del fatto che all'aumentare della chiamata professionale aumenta anche il workaholism, supportando l'ipotesi 1.

STUDIO 5 – Hirschi et al. (2019).

Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers.

Lo studio si è focalizzato sui cambiamenti interni dell'individuo, nell'arco di un anno, in un campione di lavoratori. In particolare, gli obiettivi erano quelli di:

- esaminare come avere una chiamata potesse essere correlata al *work-non work enrichment* e al *work-non work conflict* (in termini di aumento o esaurimento delle risorse personali);
- indagare con quali processi si verificassero questi effetti.

I modelli teorici di partenza, nello studio di Hirschi e colleghi (2019), sono stati il *work home resources model* (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) e il *work-non work enrichment theory* (Greenhaus & Powell, 2006). In particolare, lo studio ha indagato l'aumento degli affetti positivi, come risorsa personale sul lavoro, e l'aumento di un comportamento

lavorativo compulsivo ed eccessivo (che porta ad esaurire le risorse personali quali energia, attenzione, tempo) come meccanismi di collegamento tra la presenza della chiamata e la diade vita-lavoro. Gli obiettivi sono stati quelli di:

- fornire una maggiore comprensione teorica di come le chiamate fossero collegate nella relazione vita-lavoro;
- capire in quale modo avere una chiamata potesse aumentare ed esaurire le risorse personali sul lavoro;
- ampliare le conoscenze sui potenziali effetti negativi delle chiamate.

Nello studio sono state formulate diverse ipotesi di ricerca. Quelle rilevanti al fine di questa revisione di letteratura sono tre:

1. Ipotesi 1 (H1): un aumento della presenza di una chiamata è positivamente correlato ad un aumento del workaholism.
2. Ipotesi 2 (H2): esiste un effetto positivo indiretto tra un aumento della presenza di una chiamata e un aumento *work-non work enrichment* attraverso un aumento del workaholism.
3. Ipotesi 3 (H3): esiste un effetto positivo indiretto tra un aumento della presenza di una chiamata e un aumento *work-non work conflict* attraverso un aumento del workaholism.

Il campione è stato raccolto in Germania attraverso una società di sondaggi secondo alcuni criteri stabiliti dal gruppo di ricerca: lavoro nel settore privato (non autonomo o studenti lavoratori), di età compresa tra i 50 e i 60 anni, e con un contratto di lavoro, il cui orario fosse compreso tra il 50% e il 100% dell'orario previsto dal tempo pieno (ovvero con almeno un minimo di 20 ore lavorative settimanali). Ai partecipanti è stato chiesto di compilare un questionario online iniziale (T1) e uno di follow-up dopo 12 mesi (T2). Tutti i costrutti sono stati valutati sia all'inizio (T1), sia nel follow-up (T2). Sono stati considerati solo i partecipanti che hanno partecipato a entrambe le indagini: 599 persone. Il 55,6% del campione era di sesso maschile e il 44,4% femminile, con un'età media di 53,9 anni. Il 70,4% ha riportato di avere figli a casa. Il 73% dei partecipanti aveva una laurea professionale, il 23,4% una laurea e il 3,6% ha dichiarato di non avere una laurea. La permanenza media nell'organizzazione era di 13,4 anni e la media di ore lavorative settimanali era di 36,5. Le professioni svolte dai partecipanti erano

diversificate. Gli ambiti di occupazione più rilevanti erano: i servizi (18,3%), il commercio (11,7%), la produzione (11,3%) e il settore sanitario (10,3%).

La chiamata è stata misurata con una traduzione tedesca (Hirschi, 2011) della sottoscala di presenza della *Brief Calling Scale* (Dik e al., 2012). Le correlazioni di Pearson per i due item della scala erano 0,69 e 0,84, rispettivamente a T1 e T2.

Il workaholism è stato misurato utilizzando una versione tedesca della *Dutch Work Addiction Scale* (Schaufeli et al., 2008). L'alfa di Cronbach è stata misurata per entrambe le raccolte dati: $\alpha = .88$ per T1 e $\alpha = .89$ per T2.

L'analisi dei dati ha evidenziato una correlazione positiva tra chiamata e workaholism di $r = .15$ ($p < .01$) nella prima somministrazione (T1) e di $r = .18$ ($p < .001$) nella seconda (T2), indicando che il cambiamento nella presenza di una chiamata era positivamente correlato al cambiamento nel workaholism, a supporto della prima ipotesi citata. Con l'analisi di mediazione, è risultato un effetto indiretto positivo tra:

- variazioni nel livello di presenza della chiamata e variazioni nel *work-non work conflict* attraverso cambiamenti nel livello di workaholism ($\beta = 0.11$, $p < .05$; IC 95% [0,008; 0,252]);
- variazioni nel livello di presenza della chiamata e variazioni nel *work-non work enrichment* ($\beta = 0.42$, $p < .01$; IC 95% [0,148; 0,707]).

Questo significa che i cambiamenti nella presenza di una chiamata predicono dei cambiamenti nel livello di workaholism ($\beta = 0,37$, $p < .05$) e i cambiamenti nel workaholism predicono dei cambiamenti sia nel *work-nonwork enrichment* ($\beta = 0,22$, $p < .01$), sia nel *work-non work conflict* ($\beta = 0.30$, $p < .001$), verificando le ipotesi 2 e 3.

STUDIO 6 – Choi et al. (2020).

The double-edged sword of a calling: The mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement.

Partendo dalle teorie *heavy working investment* (HWI; Snir & Harpaz, 2012) e *dualistic model of passion* (DMP; Vallerand et al., 2003), lo studio esamina gli effetti delle chiamate sull'impegno lavorativo e sul workaholism attraverso due tipi di passione: armoniosa e ossessiva. La passione armoniosa è collegata ad un processo psicologico più adattivo, che porta le persone a partecipare e ad impegnarsi nel proprio lavoro liberamente; pertanto, i lavoratori con passione armoniosa tendono a sperimentare

risultati positivi in termini di creatività sul lavoro, soddisfazione e relazioni positive con i colleghi. La passione ossessiva, invece, è un processo meno adattivo, che include una pressione incontrollata nell'individuo che lo spinge a impegnarsi nel proprio lavoro. Anche se le persone con una passione ossessiva sono appassionate nelle attività che intraprendono, tendono a soddisfare, con l'attività, altri bisogni psicologici, come, ad esempio, l'autostima, piuttosto che essere soddisfatti dell'attività stessa. Per questo motivo, tendono ad affidarsi all'attività come modalità di compensazione ed è più probabile che persone con passione ossessiva sperimentino burnout, conflitti tra lavoro e famiglia e disagio psicologico (Choi et al., 2020).

Lo studio si pone come obiettivo quello di rispondere alla domanda "In che modo percepire una chiamata è associato positivamente sia all'impegno lavorativo sia al workaholism?" e quindi definire come percepire una chiamata abbia effetti diversi sull'impegno lavorativo e sul workaholism attraverso la teoria dell'HWI. Secondo questa teoria il workaholism e l'impegno lavorativo possono essere visti rispettivamente come elementi negativi e positivi dell'HWI. Il workaholism è stato considerato come uno stato psicologico negativo, nel quale è più probabile che le persone lavorino oltre le effettive richieste da parte dell'organizzazione, tendano a soffrire di problemi nella propria vita a causa dell'eccessivo impegno lavorativo e, infine, non è difficile immaginare che pensino incessantemente ai loro compiti e provino un senso di colpa anche una volta terminato il loro lavoro. L'impegno lavorativo, invece, è stato inteso come uno stato motivazionale psicologico e affettivo positivo, caratterizzato da elementi quali vigore, dedizione e assorbimento legati al lavoro e contrariamente al comportamento delle persone affette da workaholism, i lavoratori impegnati nella propria occupazione investono il loro tempo e le loro energie perché amano davvero il proprio lavoro. Entrambi concepiscono il lavoro a livello comportamentale come "working very hard" ma ogni concetto ha le sue caratteristiche distintive in termini di cognizione (Choi et al., 2020).

Sono state formulate diverse ipotesi di ricerca, quelle rilevanti al fine di questa revisione di letteratura sono due:

1. Ipotesi 1 (H1): percepire una chiamata è positivamente associato al workaholism;
2. Ipotesi 2 (H2): la passione ossessiva media il rapporto tra la percezione di una chiamata e il workaholism.

Sono stati reclutati un totale di 398 lavoratori americani, in modo casuale, attraverso una piattaforma online; tutti i partecipanti avevano più di 18 anni, avevano lavorato nella stessa azienda per più di un anno, non erano lavoratori autonomi o studenti e avevano lavorato almeno 20 ore a settimana. L'età media dei partecipanti era 34,15 anni e il 59% degli intervistati era di sesso maschile. Il 54,8% del campione aveva una laurea e il 22,9% aveva un diploma di scuola superiore. La permanenza media di servizio dei partecipanti nell'azienda era di 6,88 anni.

Per misurare la percezione di chiamata nei partecipanti è stato utilizzato il *Calling and Vocation Questionnaire* sviluppato da Dik e colleghi, composto da tre dimensioni: convocazione trascendente, lavoro significativo e orientamento prosociale. Rispettivamente l'attendibilità interna per ogni dimensione era di .78, .93, .88.

Il workaholism è stato misurato con la *Dutch Work Addiction Scale* sviluppata da Schaufeli e colleghi (2008), considerata nelle due dimensioni: lavorare in modo eccessivo e lavorare in modo compulsivo. L'affidabilità era $\alpha = .70$ per il lavorare in modo eccessivo e $\alpha = .75$ per il lavorare in modo compulsivo.

L'analisi statistica descrittiva dei dati ha evidenziato una correlazione positiva tra chiamata e workaholism di $r = .11$ ($p < .01$), supportando l'ipotesi di associazione positiva tra chiamata e workaholism.

Con l'analisi delle relazioni indirette, invece, è risultato che la percezione di una chiamata era indirettamente collegata al workaholism attraverso la passione ossessiva ($\beta = .25$, $p < .01$ IC 95% [.03, .18]), supportando la seconda ipotesi, ovvero ponendo la passione ossessiva come mediatore nel rapporto tra la percezione di una chiamata e il workaholism. Questo indica che i cambiamenti nella percezione di una chiamata sono predittori dei cambiamenti nel livello di passione ossessiva e che a sua volta le variazioni nel livello di passione ossessiva predicono dei cambiamenti nel livello di workaholism.

STUDIO 7 – Dalla Rosa & Vianello (2020).

Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators.

L'obiettivo dello studio era indagare la passione ossessiva e armoniosa come mediatori e moderatori del rapporto tra chiamata professionale e workaholism. Partendo dal tipo di passione che gli individui sviluppano per il proprio lavoro, questa può essere

utilizzata per spiegare, come e in quali condizioni, la percezione di una chiamata possa influenzare il workaholism (Dalla Rosa & Vianello, 2020).

Le ipotesi di ricerca formulate nello studio sono tre:

1. Ipotesi 1 (H1): la relazione tra chiamata e workaholism è mediata dalla passione ossessiva (H1a) e dalla passione armoniosa (H1b);
2. Ipotesi 2 (H2): la passione ossessiva modera la relazione tra la chiamata e il workaholism, in modo che l'effetto della chiamata sul workaholism sia positivo e più forte quando la passione ossessiva è alta;
3. Ipotesi 3 (H3): la passione armoniosa non modera la relazione tra chiamata e workaholism.

La richiesta di partecipazione allo studio è avvenuta tramite un invito presso organizzazioni pubbliche e private e, su base volontaria, è stato raccolto un campione di 235 lavoratori italiani. La maggioranza dei partecipanti era di sesso femminile (81,8%), con un'età media di 36,61 anni. Il 57% dei partecipanti aveva una formazione di tipo professionale, il 13% un master, il 9% una laurea, il 6% una laurea specialistica, il 14% un diploma di scuola superiore e l'1% altri titoli. Le professioni più rilevanti, dal punto di vista numerico, ricoperte dai partecipanti, erano quelle di assistenti sociali (37%), operatori socio sanitari (20,9%), assistenti amministrativi e staff (8,5%).

La chiamata è stata misurata con la *Unified Multidimensional Calling Scale* (UMCS; Vianello et al., 2018), composta da 22 voci divise in sette sottoscale che misurano passione, determinazione, sacrificio, pervasività, orientamento prosociale, convocazione trascendente e identità (Dalla Rosa e Vianello, 2020). La coerenza interna per il punteggio composito della chiamata era $\alpha = .95$, mentre l'affidabilità interna per le sottoscale dell'UMCS era compresa in un range tra $\alpha = .93$ e $\alpha = -.84$.

Il workaholism è stato misurato con la versione italiana della *Dutch Work Addiction Scale* (Balducci et al., 2015; Schaufeli et al., 2009), che comprende 10 items. Sono state valutate le due dimensioni del workaholism: il lavorare eccessivamente e il lavorare compulsivamente. La coerenza interna per il punteggio totale di workaholism era $\alpha = .87$, mentre per i due punteggi di sottoscala era $\alpha = .86$ per la componente del lavorare eccessivamente e $\alpha = .80$ per la componente del lavorare compulsivamente.

L'analisi descrittiva ha evidenziato una correlazione positiva tra chiamata e workaholism di .31 ($p < .01$). Inoltre, sono state misurate anche le correlazioni tra il

workaholism e ogni sottoscala dell'UMCS: le correlazioni positive più forti sono state trovate tra workaholism e pervasività ($r = .43$), tra workaholism e sacrificio ($r = .31$) e tra workaholism e identità ($r = .35$) (Dalla Rosa & Vianello, 2020).

Per verificare la prima ipotesi, ovvero il ruolo di mediazione della passione armoniosa e della passione ossessiva tra chiamata e workaholism, è stata eseguita un'analisi di regressione. Nella prima fase, i ricercatori hanno scoperto che l'effetto della chiamata sul workaholism, non considerando la passione ossessiva, era statisticamente significativo ($B = .32, SE = .07, \beta = .30, p \leq .001, IC\ 95\% [.18, .43]$). Nella seconda fase, è stata analizzata l'associazione tra la passione ossessiva e la chiamata. Il coefficiente di regressione della relazione tra la chiamata e la passione ossessiva era statisticamente significativo ($B = .81, SE = .08, \beta = .57, p \leq .001, IC\ 95\% [.46, .67]$). Nella terza fase, per verificare se la passione ossessiva fosse correlata al workaholism, che mediava la chiamata, è stata eseguita un'analisi di regressione simultanea del workaholism sia per la chiamata, sia per la passione ossessiva. L'effetto della passione ossessiva sul workaholism, mediato dalla chiamata, era statisticamente significativo ($B = .37, SE = .05, \beta = .51, p < .001, IC\ 95\% [.37, .64]$). Questa terza equazione di regressione ha fornito una stima della relazione tra la chiamata e il workaholism, attraverso la mediazione della passione ossessiva. Per stabilire, infine, se la passione ossessiva mediasse completamente la relazione tra la chiamata e il workaholism, nell'ultima fase è risultato che, con la mediazione della passione ossessiva (effetto diretto), la chiamata non era un predittore significativo del workaholism. L'effetto indiretto, invece, della chiamata sul workaholism, mediante la passione ossessiva, è risultato essere positivo ($\beta = .29, SE = .05$); inoltre, è risultato che la passione ossessiva media completamente la relazione fra chiamata e workaholism (l'effetto diretto diventa quasi zero, $B = .02, SE = .07, \beta = .02, p = .78, IC\ 95\% [-.12, .15]$). Questi risultati hanno supportato la prima parte della prima ipotesi (H1a).

L'effetto indiretto della chiamata sul workaholism mediato dalla passione armoniosa è risultato negativo ($\beta = -.11, SE = .03$). L'effetto diretto della chiamata sul workaholism controllando per la passione armoniosa è risultato, invece, positivo (.42). Questo indica, pertanto, in riferimento ad Hb1, la presenza di una mediazione competitiva della passione armoniosa e significa che una parte dell'effetto positivo della chiamata sul workaholism è soppresso dalla passione armoniosa, perché la chiamata professionale

porta ad un livello maggiore di passione armoniosa, che a sua volta ha un effetto negativo sul workaholism.

Per l'analisi di moderazione, si è osservato che, contrariamente alla seconda ipotesi, quando la passione ossessiva è alta, avere una chiamata riduce il workaholism. Infine, la passione armoniosa non modera il rapporto tra la chiamata e il workaholism, che risulta essere sempre positivo a tutti i livelli di passione armoniosa, supportando H3.

STUDIO 8 – Moody (2022).

The Dark Side of Calling: A Partial Test of the Work as Calling Theory (WCT) Using the Veterinarian Occupational Well-Being Study (VOWS).

Lo studio è una tesi di dottorato, il cui obiettivo è stato quello di esaminare la sezione dei risultati, positivi e negativi del WCT sui veterinari. Le ipotesi formulate sono state 21 e sono state teorizzate a partire dalle proposizioni originali del WCT, nello specifico dalla 20 alla 32. Nella descrizione di questo studio verranno considerate solo le ipotesi inerenti il tema della revisione di letteratura di questa tesi.

Le ipotesi oggetto di interesse sono le seguenti:

- Ipotesi 1 (H1): vivere una chiamata può essere associato in modo positivo al workaholism, in particolare all'aspetto del lavoro compulsivo (H1a) e all'aspetto del lavoro eccessivo (H1b).
- Ipotesi 2 (H2): il workaholism media la relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro. Nello specifico l'aspetto del lavorare in modo compulsivo media la relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro (H2a); e l'aspetto del lavoro eccessivo media la relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro (H2b).

Il campione era composto da 149 veterinari negli Stati Uniti, per la maggioranza di sesso femminile (94%), con un'età media di 39,62 anni. Il 97,3% dei partecipanti, al momento della raccolta dati, aveva un lavoro e la maggior parte lavorava a tempo pieno (81,9%). Il numero medio di ore lavorate durante la settimana era di 69,84, in numero superiore a quelle programmate (60,39 ore). Il 66,4% del campione, in risposta alla domanda se credevano di avere una chiamata per la loro professione, ha risposto di sì.

Lo strumento utilizzato per misurare vivere una chiamata è stato la *Living Calling Scale* a sei voci. La coerenza interna nel presente studio è stata $\alpha = .98$. Il workaholism,

invece, è stato misurato con la *Dutch Work Addiction Scale*, nelle sue due componenti: il lavorare eccessivamente e il lavorare compulsivamente. La coerenza interna per entrambe le sottoscale era: $\alpha = .83$ per la componente del lavorare eccessivamente e $\alpha = .83$ per la componente lavorare compulsivamente.

L'analisi delle correlazioni ha evidenziato una correlazione negativa tra la chiamata e il lavorare eccessivamente ($r = -.22$; $p < .01$) e tra la chiamata e il lavorare compulsivamente ($r = -.12$) ($p < .01$), non supportando l'ipotesi 1.

La seconda ipotesi formulata, di interesse per questa tesi, non è stata testata all'interno dello studio a causa della mancanza delle condizioni necessarie; pertanto, non è stato possibile identificare la presenza di una mediazione.

3.4. Le scale di misura di chiamata e workaholism

3.4.1. La chiamata

Negli studi considerati, la chiamata è stata misurata con quattro scale:

1. *Brief Calling Scale* (BCS) per gli studi 2 e 5;
2. *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) per gli studi 3, 4, 6;
3. *Living Calling Scale* (LCS) per gli studi 1 e 8;
4. *Unified Multidimensional Calling Scale* (UMCS) per lo studio 7.

Gli strumenti utilizzati si differenziano per numero di items, per dimensioni indagate e per la misura della presenza della chiamata, come nel caso della BCS e del CVQ, o del vivere la chiamata, come nella LCS e UMCS.

La *Brief Calling Scale*, di Dik e colleghi (2012), utilizzata negli studi 2 e 5 nella versione tedesca (Hirschi, 2011), misura la presenza della chiamata. La scala nella sua versione integrale si compone di 4 items, che valutano il grado in cui il soggetto considera il concetto di chiamata rilevante per la propria vita e per la propria carriera: i primi due items sono inerenti la presenza della chiamata (“Ho una chiamata per un particolare tipo di lavoro” e “Ho una buona comprensione della mia chiamata in quanto si applica alla mia carriera”) e gli altri due sono relativi alla ricerca della chiamata (“Sto cercando di comprendere la mia chiamata nella mia carriera” e “Sto cercando il modo in cui la mia chiamata si applica alla mia carriera”). Le risposte prevedono una scala Likert a cinque punti: da 1 (per niente vero per me) a 5 (totalmente vero per me). Negli studi 2 e 5 sono stati considerati solo i primi 2 items relativi alla presenza della chiamata.

Il *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)*, sviluppato da Dik e colleghi (2012), valuta le chiamate dei partecipanti e si compone di 24 items. È suddiviso in tre dimensioni: chiamata trascendente (*transcendent summons*), lavoro significativo (*purposeful work*) e orientamento prosociale (*prosocial orientation*). Ogni dimensione è costituita da una parte relativa alla presenza della chiamata e da una inerente la ricerca della chiamata, per un totale di 8 items per dimensione. Solo lo studio 6 ha utilizzato la scala nella sua versione integrale, considerando tutte le dimensioni, mentre gli studi 3 e 4 si sono limitati a considerare solo la dimensione inerente la presenza della chiamata, per un totale di 12 items. Gli items prevedevano una scala di risposta di quattro punti, da 1 (per niente vero per me) a 5 (assolutamente vero per me). Alcuni esempi di items, per ogni dimensione relativa alla presenza della chiamata, sono: “Credo di essere stato chiamato alla mia attuale linea di lavoro” (chiamata trascendente), “Il mio lavoro mi aiuta a realizzare lo scopo della mia vita” (lavoro significativo), “L'aspetto più importante della mia carriera è il suo ruolo nell'aiutare a soddisfare i bisogni degli altri” (orientamento prosociale).

La *Living Calling Scale* di Duffy e colleghi (2012), utilizzata negli studi 1 e 8, misura il grado con cui i partecipanti sentono di vivere la loro chiamata. È una scala a 6 voci, che prevede un formato di risposta a 8 punti, che va da 1 (fortemente in disaccordo) a 7 (fortemente d'accordo). Per i partecipanti che non ritenevano rilevante il concetto di chiamata era disponibile l'opzione di risposta numero 8: “Non applicabile – Non ho una chiamata” (Duffy et al., 2012). Alcuni esempi di items sono: “Ho opportunità regolari di vivere la mia chiamata”, “Attualmente sto lavorando in un lavoro che si allinea strettamente con la mia chiamata” e “Sto lavorando nel lavoro per cui mi sento chiamato”. La somma dei punteggi attribuiti agli items definiva il livello nel vivere una chiamata. La scala ha dimostrato una forte affidabilità interna in diversi studi: Duffy e colleghi (2013) hanno rilevato punteggi di coerenza interna pari a $\alpha=.95$; e Duffy e colleghi (2014) hanno appurato che i punteggi dimostrano una forte affidabilità test-retest a 3 e 6 mesi.

La *Unified Multidimensional Calling Scale*, sviluppata da Vianello e colleghi (2018), è composta da 22 items, divisi in sette sottoscale che misurano passione, determinazione, sacrificio, pervasività, orientamento prosociale, convocazione trascendente e identità. Alcuni esempi di items sono: “Sono appassionato del mio lavoro” (passione), “Il mio lavoro mi aiuta a realizzare lo scopo della mia vita” (intenzionalità),

“Posso affrontare molti sacrifici per continuare a fare il mio lavoro” (sacrificio), “Anche quando non lavoro penso spesso al mio lavoro” (pervasività), “Cerco sempre di valutare quanto sia benefico il mio lavoro per gli altri” (orientamento prosociale), “Credo di essere stato chiamato a perseguire la mia linea attuale di lavoro” (convocazione trascendente), e “Il mio lavoro sarà sempre parte della mia vita” (identità). Per gli items era prevista una risposta su una scala di valutazione di tipo Likert a 7 punti, con 1 in forte disaccordo e 7 in forte accordo. La scala è stata sviluppata a partire dalle due scale di chiamata più considerate: la *Calling Scale* di Dobrow e Tosti-Kharas (2011) e il *Calling and Vocation Questionnaire* di Dik e colleghi (Vianello et al., 2018).

3.4.2. Il workaholism

In tutti gli studi individuati il workaholism è stato misurato con la *Dutch Work Addiction Scale*. Lo strumento si compone di due sotto scale, per un totale di 10 items: 5 misurano la componente del lavorare compulsivamente (ad es. “Sento che c'è qualcosa dentro di me che mi spinge a lavorare sodo”) e 5 la componente del lavorare eccessivamente (ad es. “Mi ritrovo a continuare a lavorare dopo che i miei colleghi hanno smesso”). La scala originaria creata da Schaufeli, Taris e Bakker (2006) era composta da 17 elementi.

A differenza della misura di chiamata, la scelta dello strumento di misura del workaholism non è variata tra i diversi studi.

CAPITOLO 4

CONCLUSIONI

4.1. Discussione dei risultati

La maggioranza dei risultati riportati in questi studi evidenzia, in linea generale, una correlazione positiva tra la chiamata professionale e il workaholism che varia da un minimo di .09 ad un massimo di .31. Gli esiti delle correlazioni rilevate hanno prodotto alcune riflessioni.

In totale sono state osservate 12 correlazioni positive (Studi 1, 2, 4, 5, 6, 7) su un totale di 15 correlazioni. Di queste, 10 sono risultate di intensità media, superiore a .10 (Tabella 4). Il valore di tale intensità, stabilito secondo i criteri sviluppati da Cohen (1992), è stato definito in bassa (.10), media (.30) e alta (.50).

Tabella 4. Correlazioni tra chiamata e workaholism

STUDIO	CORRELAZIONE		INTENSITÀ
<i>Studio 1 – Duffy et al. (2016)</i>		$r = .09$	Positiva - Bassa
<i>Studio 2 – Keller et al. (2016)</i>		$r = .10$	Positiva - Bassa
<i>Studio 3 – Lajom et al. (2018)</i>		$r = -.09$	Negativa - Bassa
<i>Studio 4 – Wilson (2018)</i>	Chiamata trascendente	WkE: $r = .19$	Positiva - Media
		WkC: $r = .26$	Positiva - Media
	Lavoro significativo	WkE: $r = .22$	Positiva - Media
		WkC: $r = .26$	Positiva - Media
	Orientamento prosociale	WkE: $r = .20$	Positiva - Media
		WkC: $r = .27$	Positiva - Media
<i>Studio 5 – Hirschi et al. (2019)</i>		$r = .15$	Positiva - Media
		$r = .18$	Positiva - Media
<i>Studio 6 – Choi et al. (2020)</i>		$r = .11$	Positiva - Media
<i>Studio 7 – Dalla Rosa & Vianello (2020)</i>		$r = .31$	Positiva - Media
<i>Studio 8 – Moody (2022)</i>		WkE: $r = -.22$	Negativa - Media
		WkC: $r = -.12$	Negativa - Media

Questo supporta l'idea che l'aumento del livello della chiamata professionale sia proporzionale all'aumento del livello di workaholism.

Le correlazioni negative evidenziate, tra la chiamata professionale e il workaholism, sono state 3 (studi 3 e 8). Nello studio 3 la forza della correlazione è più debole (-.09), mentre nello studio 8 è di media intensità (-.22; -.12). Questo starebbe ad

indicare che più il livello di chiamata è alto, meno lo è quello del workaholism, ipotizzando, in un certo senso, che avere e vivere una chiamata possa proteggere dal workaholism. In particolare, nello studio 8 è stata presa in esame solo una specifica categoria professionale, i veterinari; pertanto, non è escluso che questo risultato possa essere determinato dall'analisi specifica del contesto lavorativo e che la chiamata professionale per tale ambito protegga il professionista dal workaholism.

Andando ad analizzare nello specifico elementi quali la scelta del campione, gli strumenti di misura della chiamata utilizzati e la presenza di alcuni mediatori e moderatori è possibile formulare alcune considerazioni e riflessioni più dettagliate.

4.1.1. I partecipanti agli studi

La scelta del campione, in quasi tutti gli studi, ad eccezione del numero 8, dove sono stati inclusi solo i veterinari, non è stata mirata, in quanto le professioni erano diversificate: in alcuni studi non sono state indicate (1, 2, 6) e nei restanti sono stati inclusi settori ampi come quello sanitario, del sociale, educativo o amministrativo, e piccole percentuali di altre professioni. La maggioranza delle raccolte dati si è svolta negli Stati Uniti (4 su 8) e in Germania (2 su 8), uno studio è stato condotto nelle Filippine e uno in Italia.

Il campo di indagine ristretto a paesi occidentali è un limite che è stato evidenziato anche in altri studi (Duffy et al., 2016; Choi et al., 2020) e che ancora non è stato superato. Analizzando la letteratura sui due costrutti emergono delle sensibili differenze. Ad esempio, Krumov e colleghi (2021) hanno osservato che l'impatto del COVID-19 sul workaholism è diverso in campioni asiatici ed europei. Per spiegare le differenze è stata utilizzata una prospettiva culturale, secondo cui le società possono essere suddivise in due tipi principali, individualistica e collettivistica, secondo cui le persone percepiscono loro stesse in modo differente come parte integrante di un gruppo. Così come è stato osservato un effetto della cultura sulla relazione tra fonte di stress e workaholism, così potremmo aspettarci delle differenze anche nella relazione fra chiamata professionale e workaholism. Sarebbe, inoltre, necessario tenere in considerazione come il concetto di lavoro cambi nelle diverse culture e come questo influenzi a sua volta il modo in cui la persona percepisce e vive la chiamata. Le persone che vedono il lavoro come un lavoro lo apprezzano principalmente per l'aspetto di retribuzione economica; le persone che

vedono il lavoro come il progredire di una carriera, lo apprezzano soprattutto per l'opportunità di realizzazione che offre; e le persone che vedono il lavoro come una chiamata lo apprezzano essenzialmente per le sue qualità di significato, di impatto prosociale e di strumento di definizione della propria identità (Autin et al., 2016). Andando nello specifico di questa definizione, è stato dimostrato, ad esempio, che i lavoratori indiani, messi a confronto con un campione di lavoratori negli Stati Uniti, sono più interessati ai fattori del contesto lavorativo, sono meno competitivi, preferiscono relazioni personalizzate sul lavoro e attribuiscono meno importanza all'arricchimento, alla progressione di carriera e alla valutazione dettagliata delle prestazioni individuali. Questa filosofia si contrappone a quella degli Stati Uniti, dove l'industria personale e l'impegno nel lavoro sono norme culturali. Sotto questa prospettiva, il lavoro è spesso visto come un obbligo e idealizzato come una forma di espressione personale che assume un ruolo centrale e saliente nella vita (Autin et al., 2016). Date queste premesse, si potrebbe ipotizzare che le persone inserite in una cultura occidentale, orientate ad un approccio individualistico e che vedono nel lavoro un'espressione della propria realizzazione e identità, siano più propense a sviluppare una forma di workaholism perseguendo la propria chiamata.

Queste considerazioni evidenziano la mancanza nella possibilità di collegare in modo certo le correlazioni individuate con particolari contesti demografici e con specifiche professioni; pertanto, diventa ancora più rilevante la necessità di considerare in futuri studi le influenze del contesto culturale dei partecipanti sul lavoro e come queste incidano sulle misure di chiamata e di workaholism e sulla relazione tra le due variabili. Questo perché anche il concetto di chiamata in sé potrebbe cambiare di significato tra le diverse culture (Vianello et al., 2022);

Inoltre, anche la tipologia di professione ricoperta dal campione potrebbe portare a risultati determinanti. Considerando alcune caratteristiche della persona con workaholism, quali il bisogno di avere il controllo su tutto, che rende difficoltosa la condivisione degli obiettivi con il gruppo di lavoro, la tendenza ad evitare di delegare e l'eccessivo perfezionismo, questi sembrano essere tratti caratteristici di persone che ricoprono ruoli dirigenziali. In questa tipologia di professioni la chiamata potrebbe alimentare in modo positivo la correlazione con il workaholism. Al contrario, in professioni di aiuto, come quelle sanitarie, la chiamata professionale potrebbe essere un

fattore protettivo dal workaholism. Come riportato nello studio di Kallio e colleghi (2022), gli infermieri con una chiamata professionale percepivano il loro lavoro come significativo, adottando un approccio olistico e umano nei confronti della propria professione. Lo studio ha mostrato che avere una chiamata verso la professione infermieristica portava benefici a livello multidimensionale per il singolo infermiere, per il paziente, per i colleghi, per l'organizzazione e la società, ma ha rivelato anche una forte associazione tra la chiamata professionale e le cattive condizioni di lavoro degli infermieri. Pertanto, l'esito della relazione non può limitarsi solo alla chiamata e al workaholism, ma deve considerare altre variabili che mediano e/o moderano la relazione, in modo positivo o negativo, tra chiamata e workaholism, con l'obiettivo di fornire risultati che possano essere generalizzabili.

Sarebbe quindi necessario ampliare il contesto, anche in un'ottica di superamento della questione della generalizzabilità del costrutto, e considerare professioni specifiche per verificare come la chiamata e la relazione con il workaholism si sviluppino o meno, in funzione delle caratteristiche della professione.

Prendendo come esempio lo studio 8, nel quale i costrutti sono stati testati solo per la categoria professionale dei veterinari, è emerso che vivere una chiamata aveva una relazione negativa con il workaholism, in modo tale che coloro che riportavano livelli più elevati nel vivere una chiamata, in genere, riportavano anche livelli inferiori di workaholism. In particolare, l'effetto è risultato più evidente in senso negativo per la componente del lavorare eccessivamente ($r = -.22$), rispetto alla componente del lavorare compulsivamente ($r = -.12$). Questo risultato è stato determinato per la categoria lavorativa dei veterinari, ma sarebbe importante capire quali aspetti della professione spieghino questi risultati ed estendere la riflessione anche ad altre professioni.

4.1.2. La misura della chiamata professionale

Negli studi considerati, la chiamata è stata misurata con quattro scale differenti (LCS, BCS, CVQ, UMCS). La cosa più rilevante che differenzia questi strumenti di misura è che sia l'UMCS, sia la LCS misurano quanto una persona viva la chiamata nel proprio lavoro, a differenza delle altre (BCS e CVQ) che misurano la presenza della chiamata.

Nella modello teorico della *Work as a Calling Theory*, il workaholism è collegato direttamente al vivere una chiamata, ma alcuni autori suggeriscono che gli effetti negativi possono verificarsi anche quando la persona riesce a percepire la sua chiamata, ma non a viverla. È necessario, quindi, in primo luogo fare una distinzione tra i potenziali esiti negativi nel percepire e nel vivere una chiamata. Berkelaar e Buzzanell (2015) hanno posto una forte enfasi sul legame tra percepire e vivere una chiamata, osservando che le persone che hanno una chiamata, ma non possono perseguirla attraverso un lavoro retribuito, possono sperimentare stati di depressione, di frustrazione e altri effetti negativi. Al contrario, Gazica e Spector (2015) nel loro studio hanno scoperto che gli individui senza una chiamata avevano risultati migliori in termini di vita, lavoro e salute rispetto a quelli con una chiamata senza risposta. In base a queste considerazioni è possibile ipotizzare che gli effetti negativi collegati al percepire una chiamata e a viverla siano differenti, così come differiscono le due variabili. Le correlazioni analizzate in questo studio non sembrano supportare questa ipotesi. Infatti, gli studi che hanno misurato il vivere la chiamata presentano correlazioni positive (studio 7), nulle (studio 1) e negative (studio 8) con il workaholism. Tuttavia, il numero di studi è limitato e altre variabili potrebbero spiegare le differenze osservate fra gli studi. Pertanto, sarebbe opportuno analizzare il ruolo di mediatori e/o moderatori che incidono nella relazione tra il vivere la chiamata e il workaholism ed influenzano l'intensità della correlazione.

Rispetto alla misura di chiamata, gli studi 4 e 7 sono quelli che presentano dei livelli di correlazione positiva più elevati tra la chiamata e il workaholism rispetto agli altri (da .19 a .27 per lo studio 4; .31 per lo studio 7). È interessante notare che questi due studi, che hanno approfondito l'analisi del costrutto della chiamata, attraverso l'utilizzo delle singole dimensioni presenti nelle scale di misura della chiamata stessa, restituiscano valori di correlazioni che si differenziano dagli altri studi. Ad esempio, lo studio 4 e lo studio 6, nei quali è stato utilizzato lo stesso strumento di misura della chiamata, il CVQ, presentano delle differenze notevoli nei valori di correlazione: nello studio 4 sono state considerate le singole dimensioni della chiamata, a differenza dello studio 6 che ha tenuto conto del punteggio univoco; lo stesso per la misura del workaholism: nel primo è stata scomposta, nel secondo è stato considerato il punteggio totale della DUWAS.

Per operare un confronto più oggettivo tra diversi studi, sviluppati in diversi contesti, sia lavorativi, sia demografici, farebbe la differenza l'utilizzo dello stesso

strumento di misura della chiamata. In questa revisione, ad esempio, è possibile fare un confronto oggettivo solo per gli studi 2 e 5 (dal momento che applicano lo stesso strumento di misura della chiamata, la BCS). Inoltre, come detto in precedenza, per eseguire un'analisi più mirata della relazione sussistente tra la chiamata professionale e il workaholism, sarebbe opportuno misurare la chiamata con scale che analizzano la componente del vivere una chiamata, poiché, secondo lo schema teorico del WCT, è quella collegata direttamente al workaholism.

4.1.3. La misura del workaholism

Negli studi presi in considerazione, solo due (studi 4 e 8) hanno distinto la correlazione tra la misura di chiamata e le due componenti del workaholism: lavorare eccessivamente e lavorare compulsivamente. In particolare, lo studio 4 ha riportato le correlazioni tra le singole dimensioni della misura di chiamata (chiamata trascendente, lavoro significativo e orientamento prosociale) e le due componenti del workaholism (Tabella 5).

Tabella 5. Correlazioni tra chiamata e componenti del workaholism (Studi 4, 8)

STUDIO	MISURA DELLA CHIAMATA	COMPONENTI DELLA CHIAMATA	LAVORARE ECCESSIVAMENTE	LAVORARE COMPULSIVAMENTE
<i>Studio 4 – Wilson (2018)</i>	CVQ	Chiamata trascendente	.19 ($p < .05$)	.26 ($p < .05$)
		Lavoro significativo	.22 ($p < .05$)	.26 ($p < .05$)
		Orientamento prosociale	.20 ($p < .05$)	.27 ($p < .05$)
<i>Studio 8 – Moody (2022)</i>	LCS	-	-.22 ($p < .05$)	-.12 ($p < .05$)

È interessante notare che nello studio 4 le correlazioni positive presenti tra le dimensioni della chiamata e la componente del lavorare compulsivamente sono leggermente più alte rispetto alla componente del lavorare eccessivamente. Questi dati portano ad ipotizzare che più la chiamata è alta, più le persone affette da workaholism manifestano in modo predominante la parte compulsiva, nella quale sono ossessionate dal loro lavoro e pensano costantemente e frequentemente ad esso, anche quando non lavorano (Schaufeli et al., 2008).

A differenza degli studi 4 e 8, tutti gli altri coinvolti nella revisione (studi 1, 2, 3, 5, 6 e 7) hanno analizzato esclusivamente la correlazione tra il valore del punteggio univoco della chiamata professionale ed il punteggio del workaholism nella sua totalità, senza distinguere la correlazione in base alle sue due componenti.

4.1.4. Il confronto con la Work as Calling Theory

Riprendendo il modello teorico WCT di Duffy e colleghi (2018), le proposizioni che hanno preso in esame sia la chiamata, sia il workaholism sono state quattro. Confrontando gli otto studi, presi in esame nel presente elaborato, si possono trarre le seguenti considerazioni:

- La proposizione 22 indicava che per alcuni individui vivere una chiamata potesse essere correlato ad un aumento del workaholism nella loro carriera. In riferimento ai risultati della revisione di letteratura, è emersa una correlazione positiva tra la chiamata e il workaholism con valori compresi tra .09 e .31.
- La proposizione 24 affermava che il workaholism si proponeva di mediare il rapporto tra vivere una chiamata e la soddisfazione lavorativa. In particolare, vivere una chiamata professionale nel tempo poteva portare a una riduzione della soddisfazione lavorativa a causa dello sviluppo di tendenze di dipendenza dal lavoro. Relativamente al ruolo di mediazione del workaholism tra vivere una chiamata professionale e la soddisfazione lavorativa, solo gli studi 1 e 8 hanno considerato nelle loro ipotesi questa proposizione. Nello studio 1, però, non è stato evidenziato il ruolo del workaholism come mediatore, dove l'unica relazione inversa che è stata trovata è che vivere una chiamata attenuava gli effetti del burnout e dell'exploitation in presenza di soddisfazione lavorativa, cosa non rilevata per il workaholism; pertanto, vivere una chiamata prediceva in modo significativamente positivo la soddisfazione sul lavoro senza effetti legati al workaholism. Per lo studio 8, invece, questa relazione non è stata analizzata per la mancanza delle condizioni necessarie.
- La proposizione 31 sosteneva che gli individui che vivevano la loro chiamata con tratti disadattivi (manifestati da variabili come livelli più elevati di nevroticismo, perfezionismo, bisogno di realizzazione e livelli inferiori di gradevolezza, coscienziosità e autostima) avrebbero riportato livelli più elevati di workaholism.

L'unico studio, in cui questa proposizione avrebbe potuto essere testata e verificata, sarebbe stato lo studio 8, ma come si evidenzia all'interno dello studio stesso, per mancanza delle condizioni necessarie, questo non è avvenuto.

- La proposizione 32 specificava che il clima psicologico moderava il legame tra vivere una chiamata e i risultati negativi sul posto di lavoro. In particolare, le persone che vivevano una chiamata in ambienti di lavoro percepiti come malsani potevano avere maggiori probabilità di sperimentare il workaholism. Come per la proposizione precedente, anche in questo caso non è stata trovata esplicita conferma in nessuno degli studi presi in esame. Lo studio 2 ha, però, messo in evidenza la presenza della chiamata professionale come moderatore tra il clima competitivo sul posto di lavoro ed il workaholism.

4.1.5. La presenza di mediatori e/o moderatori

Negli studi presi in esame nella revisione di letteratura è stata individuata la presenza di un moderatore nello studio 2 e la presenza di alcuni mediatori negli studi 5, 6 e 7, che collegano la relazione tra chiamata professionale e workaholism.

Nello studio 2 (Keller et al., 2016) è stata individuata la presenza della chiamata come moderatore tra il clima competitivo e il workaholism, evidenziando che il clima competitivo era correlato positivamente con il workaholism in condizioni di un'elevata presenza di chiamata e meno positivamente correlato con il workaholism in condizioni di bassa presenza di chiamata, sostenendo che la relazione tra il clima competitivo e il workaholism fosse più forte quando era presente un elevato livello nella presenza di chiamata. In questo caso quindi la chiamata mostrerebbe in modo evidente il suo lato oscuro.

Nello studio 5 il workaholism è stato identificato come mediatore sia tra la presenza di una chiamata e il *work-non work enrichment*, sia tra la presenza di una chiamata e il *work-non work conflict*: in presenza di variazioni nel livello di presenza di una chiamata si verificavano dei cambiamenti nel livello di workaholism e i cambiamenti presenti nel livello di workaholism predicevano dei cambiamenti nel livello del *work-non work enrichment* e nel livello del *work-non work conflict*.

Nello studio 6 la passione ossessiva è stata definita come mediatore tra la percezione di una chiamata e il workaholism, ovvero la percezione di una chiamata era

indirettamente correlata al workaholism attraverso la passione ossessiva, indicando che i cambiamenti nella percezione di una chiamata predicevano dei cambiamenti nel livello di passione ossessiva e che a sua volta le variazioni nel livello di passione ossessiva predicevano dei cambiamenti nel livello di workaholism. Secondo alcuni studi (Birkeland & Buch, 2015; Lajom et al., 2018), la passione ossessiva e il workaholism sono considerati strettamente correlati, condividendo caratteristiche fondamentali, come l'essere ossessionati dal lavoro, ma essendo fondamentalmente costrutti differenti. Il legame tra percepire una chiamata e la passione ossessiva può essere spiegato dal fatto che gli individui che seguono una chiamata considerano il proprio lavoro come una parte fondamentale della propria identità; ma quando il lavoro si confonde con l'identità, le persone iniziano ad utilizzare in modo costante le proprie risorse personali in modo compulsivo, e i pensieri ossessivi sul lavoro sono così invadenti che tendono a dominare tutti gli altri aspetti della vita (Choi et al., 2020). Infatti, come riportato nello studio sui guardiani dello zoo di Bunderson & Thompson (2009), le persone con una chiamata tendevano a sacrificare il proprio tempo personale, il reddito e il benessere psicologico per svolgere il proprio lavoro.

Nello studio 7 è emersa la presenza di una mediazione competitiva della passione armoniosa, ovvero parte dell'effetto positivo dato dalla chiamata sul workaholism veniva annullato dalla passione armoniosa, poiché la chiamata professionale aumentava il livello di passione armoniosa, che a sua volta riduceva il livello di workaholism. Inoltre, è stato osservato che la passione ossessiva moderava il rapporto tra la chiamata e il workaholism, in modo che quando il livello di passione ossessiva era alto, avere una chiamata riduceva il livello di workaholism.

Sulla base di questi risultati è stata dedotta la necessità di proseguire la ricerca in quest'ambito, tramite ulteriori studi, per avere maggiori dati e approfondire la relazione tra la chiamata professionale e il workaholism, così come indicato nelle proposizioni 22, 24, 31, 32 del WCT e approfondire il ruolo di nuovi mediatori e moderatori in questa relazione.

4.2. Limiti e sviluppi futuri

Gli studi individuati sulla relazione tra chiamata professionale e workaholism sono stati pochi. Questo è segno che la ricerca sul tema è ancora in corso e necessita di

essere sviluppata e approfondita per arrivare ad avere dei risultati che possano essere generalizzati.

Per quanto riguarda i partecipanti agli studi, questi erano diversificati in termini di professioni e questo non ha permesso di evidenziare una correlazione diretta specifica tra la chiamata professionale e il workaholism per un determinato contesto lavorativo e per diverse professioni. Pertanto, sarebbe interessante sviluppare ulteriori studi su professioni specifiche, per poter effettuare dei confronti, evidenziare delle differenze o delle analogie ed ampliare le conoscenze in merito al tema della chiamata professionale e del workaholism. Inoltre, i campioni riguardavano solo popolazioni di specifiche aree geografiche; quindi, è evidente la necessità di ricerche future per comprendere le relazioni tra queste variabili con le popolazioni internazionali, per effettuare, quindi, dei confronti e verificare se vi sia la possibilità di generalizzare o meno gli esiti relativi alla relazione tra la chiamata professionale e il workaholism.

Infine, confrontando i risultati degli studi con lo schema del modello WCT, è stata evidenziata la carenza di dati a supporto o meno delle proposizioni fornite nel modello, in relazione sia al ruolo di mediatore del workaholism tra chiamata professionale e soddisfazione lavorativa, sia rispetto alla presenza di ulteriori mediatori e moderatori che potessero influenzare la relazione tra chiamata professionale e workaholism. Sarebbe, quindi, interessante indagare e approfondire con ulteriori ricerche queste tematiche, per arrivare ad avere una visione più ampia e completa della relazione che sussiste tra la chiamata professionale e il workaholism e comprendere il ruolo di altre variabili coinvolte.

BIBLIOGRAFIA

Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2017). Career Calling in India and the United States: A Cross-Cultural Measurement Study. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 688–702. doi:10.1177/1069072716665860

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. doi:10.1177/0018726714526265

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. doi:10.2189/asqu.2009.54.1.32

Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.009

Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338-353. doi:10.1177/1069072711436162

Casula, C. C., Short, D. (2004). Speranza e resilienza: cinque strategie psicoterapeutiche di Milton H. Erickson. Italia: Franco Angeli.

Choi, J., Permpongaree, S., Kim, N., Choi, Y., & Sohn, Y. W. (2020). The double-edged sword of a calling: The mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6724. doi.org/10.3390/ijerph17186724

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. doi:10.1177/01492063145223

Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. In *Psychological bulletin*, 155-159

Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589-607. doi:10.1177/1069072720909

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*, 20(3), 242-263. doi:10.1177/10690727114344

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x

Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329-347. doi:10.1080/1359432X.2019.1590337

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450. doi:10.1177/00110000083164

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

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

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 210-218. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.013

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of counseling psychology, 65*(4), 423. doi:10.1037/cou0000276

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

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology, 11*(6), 634-646. doi:10.1080/17439760.2015.1137626

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601. doi:10.1016/j.jvb.2007.03.007

Duffy, R. D., Torrey, C. L., England, J. W., & Tebbe, E. A. (2017). Calling in retirement: A mixed methods study. *The Journal of Positive Psychology, 12*, 399–413. doi.org:10.1080/17439760.2016.1187201

Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428-440. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.009

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. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.008

Gomes, P., Diogo, A., Santos, E., & Ratten, V. (2022). Modeling the influence of workaholism on career success: a PLS–SEM approach. *Journal of Management & Organization*, 1-19. doi:10.1017/jmo.2022.14

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. doi:10.5465/amr.2006.19379625

Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work*. Eerdmans.

Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60–73. doi:10.1016/j.jvb.2010.11.002.

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:10.1177/10690727114361

Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 100-111. doi:10.1016/j.jvb.2019.02.004

Ilies, R., Johnson, M.D., Judge, T.A. and Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behaviour*, 32(1), 44-64. doi:10.1002/job.677

James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32. doi:10.1080/13594320701662550

Kallio, H., Kangasniemi, M., & Hult, M. (2022). Registered nurses' perceptions of having a calling to nursing: A mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*, 78(5), 1473-1482. doi:10.1111/jan.15157

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. doi:10.1016/j.paid.2016.02.061

Krumov, K. D., Larsen, K. S., Liu, J., Schneider, J. F., Kimmelmeier, M., Krumova, A. K., ... & Paul, M. (2022). Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, 11(1), 85-96. doi:10.1002/pchj.501

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884. doi:10.1177/0149206315575554

Lajom, J. A. L., Amarnani, R. K., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2018). Dualistic passion for work and its impact on career outcomes: Scale validation and nomological network. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 631-648. doi:10.1177/1069072717723096

Maslach, C. (2006). Understanding Job Burnout. In Rossi A.M., Perrewé P.L., Sauter S. L. (Eds), *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, (37-51). Information Age Publishing.

Molloy, K. A., J Dik, B., E Davis, D., & D Duffy, R. (2019). Work calling and humility: framing for job idolization, workaholism, and exploitation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(5), 428-444. doi:10.1080/14766086.2019.1657489

Moody, A. B. (2022). *The Dark Side of Calling: A Partial Test of the Work as Calling Theory (WCT) Using the Veterinarian Occupational Well-Being Study (VOWS)* (Doctoral dissertation, Colorado State University).

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. doi:10.1002/job.424

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348. doi:10.1177/1069397109337

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.

Shin, J. Y., Kim, E., & Ahn, J. (2022). A latent profile analysis of living a calling, burnout, exploitation, and work–Life imbalance. *Journal of Career Development*, 49(4), 816-830. doi:10.1177/0894845321994168

Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human resource management review*, 22(3), 232-243. doi:10.1016/j.hrmr.2011.11.011

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

Tahir, S., & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 419-435.

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. doi:10.1037/a0027974

Thompson, J. A., & Christensen, R. K. (2018). Bridging the public service motivation and calling literatures. *Public Administration Review*, 78(3), 444-456. doi:10.1111/puar.12913

Vallerand, R.J., Houliort, N., Fores, J. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In Gilliland, S.W., Steiner, D.D., Skarlicki, D.P. (Eds), *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (175-204). Information Age Publishing.

Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177. doi:10.1002/hrm.21573

Vianello, M., Dalla Rosa, A., Anselmi, P., & Galliani, E. M. (2018). Validity and measurement invariance of the Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS): A three-wave survey study. *Plos one*, 13(12). doi:10.1371/journal.pone.0209348

Vianello, M., Dalla Rosa, A., & Gerdel, S. (2022). Career Calling and Task Performance: The Moderating Role of Job Demand. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 238-257. doi:10.1177/10690727211039454

Wilson, C. A. (2018). *Living to work: The effects of occupational calling on mental health at work* (Doctoral dissertation, Clemson University).