



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di laurea in Scienze Psicologiche Sociali e del Lavoro

Elaborato finale

Il lato oscuro della chiamata professionale: ipotesi ed evidenze empiriche.

The dark side of career calling: hypotheses and empirical evidence.

Relatore

Prof. Michelangelo Vianello

Laureanda: Anna Maria Cometa

Matricola: 1221933

Anno Accademico 2021/2022

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Introduzione..... | 1 |
| Capitolo 1: La chiamata al lavoro: un labirinto di concetti e definizioni..... | 1 |
| 1.1 Filoni storici del costrutto e orientamenti principali | 2 |
| 1.1.1 L'orientamento neoclassico..... | 2 |
| 1.1.2 L'orientamento moderno..... | 3 |
| 1.1.3 Le definizioni nate dall'unione neoclassica-moderna..... | 4 |
| 1.1.4 La Chiamata come costrutto multidimensionale..... | 6 |
| 1.2 Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS)..... | 7 |
| Capitolo 2: Analisi del modello WCT, dai predittori all'ipotesi della dark side | 9 |
| 2.1 Predittori del vivere una chiamata..... | 10 |
| 2.2 Legame tra percepire una chiamata e vivere una chiamata..... | 10 |
| 2.3 Le conseguenze del vivere una chiamata..... | 12 |
| 2.3.1 Workaholism..... | 12 |
| 2.3.2 Burnout..... | 14 |
| 2.3.3 Sfruttamento organizzativo..... | 14 |
| 2.3.4 Moderatori a risultati negativi..... | 15 |
| Capitolo 3: Evidenze empiriche del lato oscuro della chiamata..... | 18 |
| 3.1 Calling e workaholism: "Linking Calling With Workaholism: Examining Obsessive and Harmonious Passion as Mediators and Moderators" (Dalla Rosa e Vianello, 2020)..... | 18 |
| 3.1.1 Quadro teorico di riferimento dello studio e il suo scopo..... | 18 |
| 3.1.2 Metodo, partecipanti e procedura..... | 20 |
| 3.1.3 Risultati..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2 Calling & Burnout & Exploitation: A latent profile Analysis of Living a Calling, Burnout, Exploitation and Work-Life Imbalance (Shin et al., 2021) | 22 |
| 3.2.1 Quadro teorico di riferimento dello studio e il suo scopo..... | 22 |
| 3.2.2 Metodo: partecipanti, procedura, misure e analisi..... | 23 |
| 3.2.3 Risultati..... | 24 |
| 3.2.4 Discussione..... | 24 |
| Conclusioni..... | 26 |
| Bibliografia..... | 27 |

Introduzione

Il costrutto di chiamata è un argomento che ha catturato recentemente particolare attenzione, diventando fonte di distinto interesse. Gli studiosi hanno proposto definizioni volte all'inquadramento del costrutto e hanno effettuato, principalmente, ampie analisi sul benessere legato alla chiamata professionale. Tuttavia, nella letteratura si ritrovano anche ipotesi e studi qualitativi a supporto dell'esistenza di un lato oscuro della chiamata, definito da workaholism, burnout e sfruttamento organizzativo, su cui ci si è focalizzati di meno soprattutto nella ricerca empirica e che risultano necessitare, dunque, di maggiore attenzione e analisi. La tesi in questione, dunque, propone una analisi di quanto già presente nella letteratura sul lato oscuro, cercando di riservare maggiore attenzione e spazio.

CAPITOLO 1: La chiamata al lavoro: un labirinto di concetti e definizioni

Per definire il costrutto della chiamata al lavoro vi sono una moltitudine di definizioni a cui potersi riferire che, però, proprio per la loro numerosità non permettono di individuare una definizione univoca da presentare in diretta istanza. Il concetto di chiamata ha sicuramente una incredibile utilità nel modo in cui fornisce una chiave di lettura della relazione insita tra individuo e lavoro/organizzazione e, per tale motivo, ha suscitato ampio interesse accademico. Diverse recensioni, tra cui quella di Thompson e Bunderson (2019) che si basa sull'analisi di 84 differenti articoli sull'argomento, hanno evidenziato una scarsa coerenza tra le varie definizioni proposte e l'assenza di una definizione standard, che possono essere intese come la conseguenza della "natura evolutiva e dinamica della ricerca sulla chiamata" (Wrzesniewski, 2012, p.46), ma allo stesso tempo limitare lo sviluppo di teorie valide che permettano di inquadrare il tema in un modo coerente tramite misure condivise dagli studiosi. Questa "indefinitezza della definizione", è la prima delle importanti questioni che, secondo Thompson e Bunderson (2019), i ricercatori tentano di risolvere incombendo, però, in un rallentamento della ricerca sull'argomento.

Risulta necessario, dunque, ripercorrere innanzitutto il profilo storico di quello che dovrebbe essere il costrutto della chiamata.

1.1 Filoni storici del costrutto e orientamenti principali

Il concetto della chiamata al lavoro potrebbe identificare una delle radici più datate dello studio del lavoro. Infatti, Weber affermò che il pensiero fu introdotto dai riformatori protestanti nel XVI secolo, diffondendosi e sviluppandosi nei secoli successivi fino ai giorni nostri. Le origini classiche della chiamata al lavoro, però, nascono nel momento in cui Martin Lutero sottoscrisse che il lavoro secolare - e non solo ciò che era per lui il lavoro ministeriale - costituisce una chiamata nella vita, elevando in questo modo il lavoro laico e dandogli un significato religioso dato che veniva così caratterizzato da una nobiltà intrinseca. Con l'ausilio di Giovanni Calvino, poi, l'idea del lavoro fornita da Lutero viene ampliata, caratterizzando la dimensione lavorativa con una serie di talenti personali e innati. Il lavoro risulta essere attribuito come dono di Dio, una opportunità da cogliere in virtù del proprio destino. Questo concetto si è poi diffuso e secolarizzato, dando origine a diverse ricerche e diverse analisi. In particolare, il concetto sembra essere in continuo aumento soprattutto dalla metà del XX secolo. Thompson e Bunderson (2019) hanno svolto una analisi degli articoli reperibili per svolgere una recensione e, dalla ricerca che hanno svolto, ciò che si evince è che la ricerca della chiamata è iniziata in modo significativo tra il 2005 e il 2010, raggiungendo gli apici dopo il 2011. Pur essendo un concetto che affonda le proprie origini in tempi antichi, risulta aver catturato l'interesse da parte degli studiosi in tempi recenti e, dunque, si può definire un costrutto ancora in via di definizione. Le ondate di ricerca sul concetto rientrano principalmente nei filoni della letteratura di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni e del campo di studi del comportamento organizzativo. Tuttavia, dall'analisi di Thomposon e Bunderson (2019), ciò che risulta evidente è che le definizioni proposte non solo differiscono, ma spesso cadono anche in campi di analisi e dimensioni del costrutto differenti: si identificano così diversi elementi centrali della esperienza della chiamata.

Vengono di seguito proposti i vari modi in cui è stata concettualizzata la chiamata:

1.1.1 L'orientamento neoclassico:

All'interno di quest'ottica, la chiamata viene costruita nelle sue definizioni appoggiandosi alle origini classiche e religiose del suo costrutto, le quali sono da ritrovarsi all'interno della Riforma Protestante nell'Europa cristiana. In questo periodo, i rivoluzionari teologici definivano l'individuo come essere caratterizzato da un ruolo intrinseco volto

all'adempimento diligente della Sua chiamata. Gli assunti dell'orientamento classico, dunque, sono:

- La credenza che l'individuo sia collegato ad un particolare destino lavorativo
- Il dovere che caratterizza l'individuo di riconoscere e abbracciare la propria chiamata, in modo da esaudire l'obbligo di glorificare Dio ed essere impegnati in modo produttivo nell'ecologia comunitaria umana
- I due assunti precedenti determinano un processo di scoperta delle proprie abilità e dei propri talenti

Questi assunti definiscono l'aspetto divino della chiamata nella sua concettualizzazione, ma non richiedono una credenza esplicita da parte degli individui in un chiamante divino. Bensì, la concettualizzazione della chiamata all'interno di questa visuale, si ricollega anche alla funzione sociale del proprio percorso professionale (cucito perfettamente su di sé). Può essere utile esemplificare tale orientamento con la definizione di chiamata proposta da Dik e Duffy (2009): "Una chiamata è una vocazione trascendentale, l'origine della quale è percepito oltre il sé, per approcciarsi a un particolare ruolo in un modo orientato verso la dimostrazione di un senso di dovere oppure significatività e che tiene altri valori orientati e obiettivi come principale fonte di motivazione".

1.1.2 L'orientamento moderno:

All'interno di questa visuale vengono enfatizzate le dimensioni riguardanti la autorealizzazione e l'autoespressione all'interno del proprio percorso. Si contrappone, dunque, alle punte cardinali del "destino da scoprire per dovere" della visuale che utilizza le lenti di osservazione classiche, e si orienta su un individualismo moderno. Il movente, quindi, non è il dovere o l'obbligo sociale che portano all'utilità del proprio contributo nell'ottica della promozione del benessere comunitario, bensì la passione e l'interesse individuale che sfociano in un godimento e una realizzazione propria auto-focalizzata. Questa posizione nella lettura del costrutto, dunque, permette di seguire un percorso che si manifesta come espressione individuale e non come un percorso di scoperta di un qualcosa destinato alla sua manifestazione lavorativa, permettendo una evoluzione del concetto che si distacca da termini religiosamente orientati. Vengono eliminati nel costrutto gli scopi utilitaristici economici della professione, definendo la posizione

professionale che si assume come ciò che l'individuo "(1) si sente attratto a perseguire, (2) si aspetta di essere intrinsecamente piacevole e significativo e (3) vede come una parte centrale della sua identità" (Berg et al., 2010, p. 974).

Dobrow (2004), sulla base della letteratura a disposizione, propone una sua visione integrata sulla chiamata professionale, la quale viene costruita da sette elementi. La chiamata, secondo Dobrow (2004), viene dunque composta (1) da un senso di passione (o profondo godimento) e soddisfazione nell'impegnarsi nel proprio lavoro, (2) da una identificazione delle persone col proprio lavoro in modo tale che si crei un intreccio tra identità personale e professionale, (3) da un senso di necessità nell'impegnarsi nel proprio lavoro, (4) dalla sua longevità nella sua persistenza, che definisce una intera vita o carriera, (5) da una perversione del proprio dominio di lavoro nella propria coscienza, (6) da una significatività del proprio lavoro, definita da una percezione soggettiva e personale del singolo e, infine, (7) dall'elemento dell'autostima, la quale viene definita come una autostima specifica dell'ambito lavorativo, nel quale essa nasce da una associazione tra le capacità dell'individuo e il dominio del lavoro.

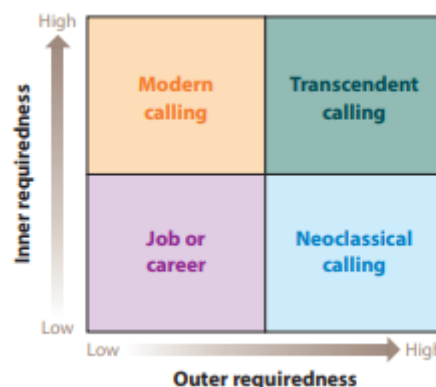
1.1.3 Le definizioni nate dall'unione neoclassica-moderna:

La differenziazione tra i due orientamenti precedentemente descritti potrebbe assumere un ruolo di definizione di un continuum all'interno del quale si vanno a collocare differenti definizioni che nascono da influenze reciproche e sguardi diversi dello stesso costruito. Si può, secondo Thompson e Bunderson (2019), porre questi due orientamenti come poli estremi di uno stesso continuum, dato che la maggior parte delle definizioni non si collocano in modo univoco all'interno dei due approcci, ma vedono una influenza generale. Nel polo neoclassico definiamo così le definizioni più collegate al destino, alla scoperta e al dovere. Viceversa, nel polo moderno, vediamo una tendenza alle moderne concezioni di auto-espressione e auto-realizzazione. Più nello specifico, al polo neoclassico, vengono solitamente associate le "necessità esterne", che sono collegate agli aspetti del dovere, dell'obbligo, della responsabilità. Al polo moderno, invece, vengono associate le "necessità interne", riguardanti il bisogno, il fascino, l'ossessione.

Gli studiosi stessi, riconoscono che una chiamata interpretata esclusivamente in termini neoclassici che, quindi, non prevede passione e compiacimento da parte dell'individuo, rischierebbe di non generare una profonda connessione col proprio lavoro. Allo stesso

modo, è improbabile che una chiamata che riguardi la sola auto-realizzazione senza alcuna implicazione sociale del proprio contributo, porti un senso di significatività del proprio compito. Si può dunque ipotizzare una relazione interdipendente tra i due punti, altresì si rischia di ignorare aspetti importanti e dimensioni rilevanti del costrutto nelle sue applicazioni e conseguenze. È Maslow stesso, infatti, che nel 1967 volge lo studio sulle persone autorealizzate sostenendo che in tutti loro vi era un senso di devozione: si può traslare così il concetto e usare la lente degli occhiali di Maslow per sostenere la correlazione tra i punti cardine dell'orientamento neoclassico e l'orientamento moderno. Maslow reputa dunque che sia l'abbinamento tra necessità interna e necessità esterna dei due poli a definire l'esperienza della chiamata per le persone autorealizzate. In questo modo, tramite la loro unione, “voglio” coincide con “devo” e si manifesta così una armonia totale tra l'individuo e il proprio ruolo professionale.

Su una base di definizione della chiamata tramite necessità interiore ed esteriore, può essere rivisitato anche il costrutto della chiamata non più continuum, ma come combinazione di necessità interiore ed esteriore. In questo modo, definiamo le chiamate neoclassiche come quelle caratterizzate da alti livelli di necessità esteriore e basse sui livelli interiori e viceversa per le chiamate moderne. Se i livelli di entrambe le necessità risultano essere bassi, non si parla di chiamata, bensì semplicemente di “lavoro” / “carriera”. La chiamata personale con più potenziale viene esaurita quando entrambi i livelli di necessità, sia interiore sia esteriore, sono esaurite: in questo modo, si verificheranno sensazioni di armonia o di destino. Maslow definisce questo stato come stato di auto-trascendenza, che si colloca oltre il senso di autorealizzazione, e che caratterizzerà ciò che egli definisce come “chiamata trascendente”.



Tuttavia, Thompson e Bunderson (2019), analizzando 14 degli 84 articoli selezionati e classificando le definizioni proposte in termini di esigenza interiori ed esteriori, notano che le concettualizzazioni della chiamata si separano in modo equilibrato, dividendosi a metà tra esigenze interiori ed esigenze esteriori, rendendo quindi povera la letteratura di definizioni che andassero a unire le due necessità (dando forma alla chiamata trascendentale di Maslow). Dunque, Thompson e Bunderson (2019) sostengono che riuscire a proporre una definizione integrante delle due necessità, potrebbe essere la chiave necessaria affinché si sblocchi la difficoltà di un progresso della letteratura della chiamata. Sono Thompson e Bunderson (2019) a proporre un punto di partenza tramite una definizione di chiamata trascendente:

“una chiamata trascendente è una convinzione – spesso sentita come un senso del destino o dell’adattamento – che un particolare dominio del lavoro sfrutta i propri doni particolari e consuma passioni al servizio di una causa o di uno scopo al di là dell’interesse personale” (Research on Work as a Calling...and How to Make It Matter Jeffery A. Thompson¹ and J. Stuart Bunderson². Pg. 432)

1.1.4 Chiamata come costrutto multidimensionale

La ricerca ha iniziato a considerare il costrutto articolato in un modo multidimensionale. In particolare, se viene applicato anche un approccio culturale all’analisi della chiamata, si può notare come le concettualizzazioni e le misure che vanno a delinearsi sono maggiormente adattabili a determinati gruppi culturali. In quest’ottica, la chiamata viene differenziata secondo criteri di grado e non di tipo: ci si approccia ad una natura dimensionale del costrutto, senza diversificare per orientamento (es. neoclassico vs moderno). Dik e Shimizu (2019) hanno proposto delle indagini empiriche tramite analisi tassonomica per le concettualizzazioni della chiamata. In quest’ottica ci si allontana, dunque, dal costrutto unico della chiamata. Duffy, Dik et al. (2018) hanno proposto un modello multidimensionale, nel quale si fornisce un quadro parsimonioso, empiricamente e concettualmente supportato, in modo che possa guidare e spiegare la ricerca futura e le analisi dei ricercatori (proponendo a sua volta una risoluzione alla questione della definizione che Thompson e Bunderson (2019) ritengono essere la prima delle quattro cause di rallentamento della ricerca sulla chiamata al lavoro).

1.2 Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS)

Lo sviluppo della scala UMCS è dovuto alla necessità di sviluppare una misurazione comune a cui attingere nel corso dello studio del costrutto della chiamata, in quanto il progresso nello studio della chiamata non è ostacolato solo dall'assenza di una definizione o di un quadro teorico comune, come abbiamo visto fino ad ora, ma anche dall'assenza di una misura comune o omogenea, impedendo così una generalizzazione dei risultati ottenuti tramite diversi studi che, addirittura, portano invece a risultati contraddittori. Per risolvere il problema dovuto all'assenza di un quadro teorico comune, Vianello, Dalla Rosa, Anselmi e Galliani (2018) hanno proposto il modello completo e multidimensionale della chiamata UMCS, nel quale vengono radunati sette aspetti che vengono rilevati nelle varie teorie, appartenenti sia ai filoni neoclassici, sia ai filoni moderni: passione, intenzionalità, sacrificio, pervasività, orientamento prosociale, evocazione trascendente e identità. Nello specifico, la definizione di chiamata proposta è: “una passione pervasiva e profonda (pervasività e passione), vissuta come forza trainante trascendente (richiamo trascendente) per impegnarsi in un dominio di attività che definisce l'identità dell'individuo e contribuisce allo scopo della vita dell'individuo (intenzionalità). Gli individui con una chiamata sono disposti a sacrificare tempo ed energia per perseguirla, e credono che ciò che fanno sia aiutare direttamente o indirettamente gli altri (orientamento prosociale)” (Dalla Rosa, Vianello, 2020).

UMCS è nato dalla fusione di due modelli principali di chiamata, esaminando se essi analizzino il medesimo costrutto, ed è stato poi ampiamente testato su campioni di lavoratori e universitari. Ciò che è emerso è che il costrutto pare essere effettivamente multidimensionale e che sia l'approccio neoclassico, sia l'approccio moderno analizzino lo stesso costrutto. Tuttavia, dall'analisi delle prove empiriche, i risultati suggeriscono che la struttura a sette fattori della chiamata sembrerebbe essere più adatta negli individui impegnati in esperienze lavorative e non in studenti, e che siano necessarie le premesse lavorative affinché si crei una correlazione tra le varie facce della chiamata (in particolare per quanto riguarda l'evocazione trascendente e l'orientamento prosociale, che però risultano essere due fattori essenziali per distinguere la chiamata da altri costrutti come la passione per il lavoro). Gli autori della scala si sono posti la questione della verifica della invarianza di misura, la quale risulta essere essenziale affinché i risultati delle ricerche misurino effettivamente le prove empiriche teoricamente interpretabili e non presentino,

invece, le distorsioni della misurazione. L'invarianza è stata dunque testata tra diversi domini di chiamata e in diversi momenti temporali, dimostrando che i risultati hanno una invarianza longitudinalmente rigorosa nel tempo e che la struttura della chiamata è indipendente rispetto al dominio. Gli autori sostengono dunque che "l'UMCS è risultato essere invariante a livello configurale e metrico tra i gruppi" e, dato che l'analisi di invarianza multigruppo ha dimostrato una sua rigidità, che "i punteggi all'UMCS possono essere confrontati in modo significativo tra i domini chiamanti perché le differenze di gruppo nelle medie dei fattori stimati saranno imparziali" (Validity and measurement invariance of the Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS): A three-wave survey study. Vianello, Dalla Rosa, Anselmi, Galliani, 2018). Per quanto riguarda la validità esterna, si ritiene che l'UMCS ne sia caratterizzata in buona misura: i sette aspetti della chiamata sembrano essere collegati attorno al 30% della varianza con il percepire una chiamata e con il vivere una chiamata, e solo un 5% con la misura dell'abbandono. Gli aspetti della chiamata sembrano essere collegati in modo diverso a questi esiti, il che ci suggerisce che non esiste un singolo aspetto sufficiente a determinare tutti i risultati, ma che sono tra di loro intrecciati e interdipendenti. Di conseguenza, gli autori sottolineano l'elevata attenzione che bisogna preservare alla generalizzazione dei risultati di una ricerca in cui viene usato il modello a sette facce. Tramite l'utilizzo della scala da essi proposta, si avanza una risoluzione per la questione della generalizzabilità dei risultati all'interno dello studio della chiamata e viene fornito supporto per studi precedenti e futuri nel confronto dei punteggi e delle correlazioni, sia in un'ottica longitudinale sia nei domini della chiamata.

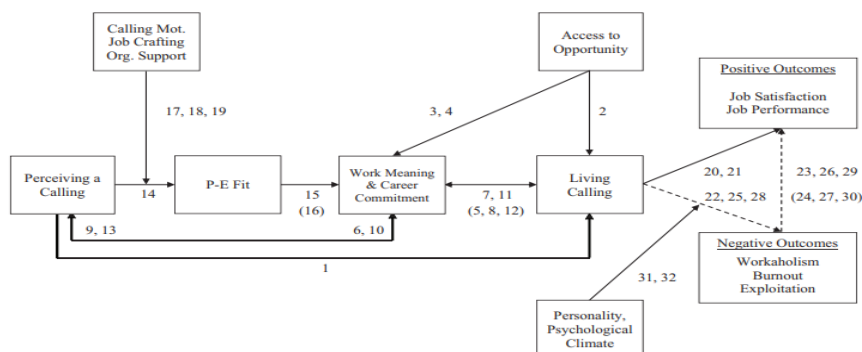
CAPITOLO 2: Analisi del modello WCT, dai predittori alle ipotesi della dark side

La WCT (Duffy, Dik et al, 2018), the Work as Calling Theory, è la prima teoria integrativa del lavoro come chiamata e si propone di fornire un modello teorico che possa fungere da lente per il costrutto nel contesto del mondo del lavoro, il quale continua ad essere in continua evoluzione. Più nello specifico, l'obiettivo del modello di Duffy, Dik et al. è quello di verificare il modo in cui una chiamata si applica al lavoro retribuito in più contesti, definendola come una chiamata trascendente per perseguire una carriera. La WCT viene articolata in tre parti: (a) i predittori della chiamata, (b) le variabili moderatrici della relazione tra il percepire la chiamata e il vivere una chiamata e, infine, (c) le conseguenze positive o negative di vivere una chiamata.

Il modello della WCT si diversifica da precedenti revisioni in letteratura per tre motivi:

- Analizza il costrutto della chiamata in tutti i percorsi ipotizzati dagli studiosi nel loro insieme, senza isolare le caratteristiche, ma studiandole nelle loro relazioni
- Vivere una chiamata viene visto come un risultato auspicato dall'esperienza lavorativa e, a differenza delle revisioni precedenti, non analizza la percezione di una chiamata come un predittore diretto dell'evoluzione lavorativa.
- Analizza sia le conseguenze positive, sia quelle negative che vengono indicate come la dark side della chiamata

In questo modello, la definizione della chiamata che viene proposta sostiene che essa sia “un approccio al lavoro che riflette la ricerca di un senso di scopo e significato generale e viene utilizzata per aiutare gli altri o contribuire al bene comune, motivata da un appello esterno o interno” (Duffy, Dik, et al., Work as a calling: a theoretical model, 2018, pg.



426).

2.1 Predittori del vivere una chiamata

All'interno di questo modello viene proposta una distinzione sostanziale tra il percepire una chiamata e il vivere una chiamata. Viene riconosciuto che percepire una chiamata non implica automaticamente che essa venga vissuta o che si creino le opportunità concrete affinché questo accada. Altresì, è il vivere la chiamata che offre le possibilità concrete dei benefici del lavoro come chiamata. In questo senso, viene considerata variabile_centrale del modello teorico il vivere una chiamata. Per giungere alla variabile centrale "living a calling", vengono analizzate le variabili mediatrici del legame tra percepire una chiamata e vivere una chiamata.

In particolare, si va a definire la prima ipotesi del modello:

P.1 "Percepire una chiamata predice direttamente il vivere una chiamata"

Per giungere a tale constatazione sono state svolte varie ricerche, in modo tale da evidenziare l'effettiva distinzione tra le due variabili. Sono stati svolti, per esempio, studi indiretti (Berg, Grant e Johnson, 2010) sulla chiamata senza risposta (si percepisce, ma non si vive, una chiamata) che hanno dimostrato stati di rimpianto e di stress. È il vivere la chiamata, dunque, che può portare a stati di benessere. È anche ovvio che per vivere una chiamata è necessario prima percepirla. In questo senso, il percepire una chiamata predice il vivere una chiamata e si collega quindi ai risultati del benessere.

L'ipotesi 2 individua, tramite vari studi, altri fattori che agiscono sul vivere la chiamata:

P.2 "l'accesso reale e percepito alle opportunità (Access to Opportunity), misurato dal livello di istruzione, dal reddito, dallo stato occupazionale e dalla volontà lavorativa (=percezione della capacità di fare scelte occupazionali nonostante i vincoli), preveda direttamente di vivere una chiamata".

2.2 Legame tra percepire una chiamata e vivere una chiamata

Gli autori del modello si sono soffermati poi sullo studio dei meccanismi tra i due costrutti. Da numerosi studi, si è giunti alla conclusione che l'accesso alle opportunità (di cui si trattava nella P.2), permettono agli individui libertà di scelta del lavoro significativo determinando il significato del lavoro (P.3), di un lavoro in cui desidereranno investire impegno professionale (P.4) e che queste due variabili creino un ponte tra l'accesso alle opportunità e il vivere una chiamata (P.5)

Si è andati poi nell'analisi più approfondita dell'esperienza del significato del lavoro. Inizialmente questa veniva considerata come risultato del vivere una chiamata. Tuttavia, da una serie di studi di Duffy et al. (2014) e di Duffy, Douglass, et al (2016), gli autori dell'articolo sono arrivati a sostenere che la percezione della chiamata predica il significato (P.6), che il significato predica il vivere una chiamata (P.7) e, di conseguenza, che il significato del lavoro si ponga come variabile mediatrice nella relazione tra percepire e vivere una chiamata (P.8), delineando così la variabile del significato in un'ottica temporale. Tuttavia, può anche accadere che degli individui vengano introdotti in organizzazioni lavorative senza percepire una chiamata: si andrà così a costruire prima un significato e poi una chiamata grazie alle esperienze dirette del lavoro. In questo senso, si può anche assumere che il significato predica la percezione della chiamata (P.9)

Per quanto riguarda, invece, l'impegno professionale (di cui si è trattato nella P.4), anche in questo caso si è giunti ad una formulazione delle connessioni delle variabili simile a quella del significato: gli autori sostengono, in seguito a diversi studi, che "la percezione di una chiamata predice l'impegno professionale (p.10), che l'impegno di carriera predice il vivere una chiamata (p.11) e che, di conseguenza, l'impegno di carriera media la relazione tra percepire una chiamata e vivere una chiamata (p.12)". E poi, come per il significato, viene proposto anche che "la percezione di una chiamata e l'impegno siano reciprocamente correlati" (p.13).

Gli autori propongono poi delle variabili che collegano la percezione della chiamata al significato del lavoro e all'impegno professionale. Identificano un mediatore centrale che si colloca tra la percezione e il significato/impegno, che nominano come P-E fit. Individuano poi tre moderatori che chiamano motivazione, job crafting e supporto organizzativo, i quali agiscono sui gradi di correlazione tra percezione e significato/impegno. Il mediatore P-E fit riguarda l'adattamento tra la persona e l'ambiente (/organizzazione), riconoscendo il loro rapporto dinamico. Duffy, Dik et al. (2018), sulla base di teorie che spiegano come una percezione di una chiamata e un ambiente congruente possano contribuire al significato e all'impegno (Dawis e Lofquist nel 1984 e Schneider nel 1987) propongono così l'ipotesi 15, secondo la quale "P-E fit si propone di prevedere direttamente il significato del lavoro e l'impegno professionale" e proposizione 16 "una ragione per cui le persone si sentono impegnate e traggono significato dalle loro carriere è perché entrano in ambienti che si adattano bene a loro".

Per quanto riguarda il moderatore della motivazione, gli autori sostengono che ad alti livelli di motivazione da parte di individui, corrisponde una associazione più forte tra percezione della chiamata e P-E fit (P.17). Da vari studi è emerso poi che il job crafting come creazione del lavoro, abbia portato alla promozione di strategie di adattamento con il loro lavoro e, da qui, gli autori hanno sostenuto che “il job crafting rafforzi il legame diretto di percepire una chiamata con P-E fit” (P.18). Infine, per l’ultimo moderatore, ovvero il supporto organizzativo, si parte dall’assunto che un’organizzazione che offre supporto e strumenti necessari al lavoro permetterà all’individuo di sentire una corrispondenza tra la propria chiamata e l’ambiente. In questo senso gli autori sostengono che “il supporto lavorativo regoli la relazione tra la percezione di una chiamata e l’adattamento P-E” in quanto percepire una chiamata unito ad alti livelli di supporto, indurrà a maggiori probabilità di percepire l’ambiente come adatto a sé (P.19).

2.3. Le conseguenze del vivere una chiamata

All’interno del modello sono stati considerati sia le conseguenze positive, sia le conseguenze negative, che parrebbero derivare dal vivere una chiamata. Nelle ipotesi 20 e 21 del modello, si sostiene che vivere una chiamata predica i benefici riguardanti la soddisfazione per il proprio lavoro e la prestazione. In particolare, per quanto concerne il miglioramento della qualità della prestazione, gli autori si appoggiano su diversi studi che portano ad ipotizzare che grazie alla chiamata, ci sia alta motivazione da parte delle persone nello svolgere il proprio lavoro nel modo più ottimale possibile.

Il modello procede con delle ipotesi anche sul lato oscuro della chiamata, ovvero tutti quei risvolti negativi che potrebbero nascere dalla condizione del vivere la chiamata. Essenzialmente, il modello delinea tre dimensioni nelle quali ci si può ritrovare se gli effetti della chiamata professionale degenerano: workaholism, burnout e sfruttamento lavorativo.

2.3.1 Workaholism

Una delle prime conseguenze negative che ipotizzano riguarda il sacrificio del tempo e degli affetti personali, a favore del proprio lavoro. Ci si riconduce infatti alla condizione di workaholism, termine introdotto da Oates, ovvero alla situazione in cui si sviluppa una sorta di dipendenza dal lavoro, caratterizzata da una vera e propria ossessione che consiste

in un eccessivo utilizzo delle proprie risorse, del proprio tempo ed impegno per il perseguimento dei propri compiti lavorativi. Il workaholism è quindi un comportamento disadattivo che si manifesta con un sovraccarico di fatica e di impegno nella propria attività lavorativa e messo in atto per una percezione interna dell'individuo di dovere e non per pressioni esterne da parte di condizioni economiche svantaggiate o datori di lavoro eccessivamente severi o a causa di passione interna per il lavoro (Clark et al., 2016). Nella WCT viene costruita l'ipotesi 22, che sostiene che per alcuni individui vi sia una correlazione tra vivere una chiamata e lo sviluppo di una condizione di workaholism nella loro carriera. L'ipotesi si basa su diversi studi, tra cui uno di Bunderson e Thompson (2009) sui guardiani dello zoo, in cui viene riscontrato come coloro che avevano alti livelli di chiamata erano più propensi a effettuare dei sacrifici personali per il lavoro, investendo più impegno generale. Uno studio qualitativo di Duffy, Foley, et al. (2012), ha invece riportato la testimonianza da parte di individui lavoratori con chiamata, che affermavano quanto ipotizzato, ovvero di aver sviluppato un legame talmente forte col proprio lavoro, da esser disposti a sacrificare quanto corrispondeva all'ambito familiare e amichevole, se richiesto da condizioni lavorative.

Lo sviluppo di workaholism può esser dovuto al fatto che generalmente si ritenga che l'impegno lavorativo sia sempre direttamente proporzionale ad un riconoscimento del valore del contributo del lavoratore, senza considerare che esista una soglia oltre la quale l'impegno raggiunge livelli malsani e, dato il valore sociale e personale che viene attribuito al percorso in cui si è inseriti, senza riconoscere che ci si è addentrati all'interno di questi livelli malsani in quanto si ritiene necessario e lodevole l'investimento apportato nel proprio lavoro. Per i "maniaci del lavoro", diventati tali a causa della propria chiamata, si presuppone grazie ad una meta-analisi di 89 articoli di Clark, Michel, Zhdanova, Pui e Baltes (2016), che col tempo si verifichi una riduzione della soddisfazione sul lavoro, aumentando tassi di turnover e verificando prestazioni lavorative più scarse. In questo modo, si ipotizza anche che il workaholism abbia un rapporto direttamente proporzionale alla diminuzione della soddisfazione e delle prestazioni lavorative (ipotesi 23), ma anche che il workaholism possa diventare proprio un mediatore tra vivere una chiamata e la soddisfazione lavorativa (ipotesi 25).

2.3.2 *Burnout*

La seconda conseguenza negativa caratterizzante la dark side della chiamata, si ipotizza essere il burnout. Definiamo il burnout come la “risposta prolungata a fattori di stress emotivi e interpersonali cronici sul lavoro” (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). L’ipotesi 25 sostiene una relazione tra chiamata e burnout nel modo in cui vivere una chiamata prevede positivamente lo sviluppo di sindrome da burnout in alcuni individui. A sostegno dell’ipotesi troviamo una ricerca svolta da Hartnett e Kline (2005) su un gruppo di insegnanti, i quali rappresentano una professione che viene comunemente associata alla chiamata professionale e che, infatti, vi sia una alta incidenza di abbandono della professione durante i primi cinque anni di servizio. Sherman, invece, ha svolto una analisi sulla professione degli infermieri (2004), la quale risulta sempre essere una professione associata alla chiamata e che, anche in questo caso, riporta alti livelli di burnout nella carriera. Tale ricerca è stata poi ampliata da Vinje e Mittelmark (2007), i quali tramite uno studio hanno evidenziato una associazione tra un aumento dei livelli di burnout in presenza di una percezione di chiamata.

Sulla base di quanto affermato da Maslach et al. (2001) e altri studiosi del burnout, l’ipotesi 26 ritiene che il burnout causi una diminuzione della soddisfazione e delle prestazioni sul proprio lavoro, giungendo a sostenere anche (nell’ipotesi 27), che il burnout svolga la funzione di mediatore nella relazione tra vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro, in quanto il lavoro diventa eccessivamente travolgente portando ad un affossamento dell’entusiasmo generale.

2.3.3 *Sfruttamento organizzativo*

L’ultima conseguenza negativa che viene elaborata all’interno del modello è legata allo sfruttamento organizzativo. In particolare, l’ipotesi 28 propone che in alcuni casi possa delinearsi una associazione tra vivere una chiamata e lo sfruttamento organizzativo. Nelle basi su cui l’ipotesi si va a fondare, si definisce lo sfruttamento organizzativo come una “potenziale vulnerabilità disadattiva per i dipendenti con chiamata” (Berkelaar e Buzzanell, 2015; Bunderson e Thompson, 2009; Dik e Duffy, 2012 e Duffy, Douglass, et al., 2015). Anche per la creazione di questa ipotesi ci si poggia sullo studio di Bunderson e Thompson (2009) sui guardiani dello zoo: è stato rilevato che, in alcuni dipendenti, vi era la sensazione di essere in condizioni in cui poteva svilupparsi uno sfruttamento da

parte dei datori di lavoro. Questa sensazione parrebbe che si sviluppasse perché i guardiani in questione presentavano alti livelli di motivazione intrinseca, che non richiedevano dunque un aumento della motivazione da parte di incentivi extra e che, per di più, offrivano le possibilità ai datori di lavoro di chieder loro di svolgere i lavori più difficili spiacevoli e impegnativi. Anche uno studio di Schabram e Maitlis (2016) sempre su dipendenti di rifugi di animali ha riportato risultati simili, a sostegno dunque di quanto già emerso nell'analisi di Bunderson e Thompson (2009).

Lo sfruttamento organizzativo si delinea in questo modo come la percezione di ingiustizia organizzativa nel distribuire richieste in modo disuguale, approfittando della motivazione intrinseca (e, quindi, della disponibilità) di alcuni lavoratori senza ricompensarla adeguatamente.

Quindi, vivere una chiamata mette il lavoratore in una condizione di vulnerabilità che viene abusata da parte del datore di lavoro, portando dunque a situazioni di sfruttamento nel quale le richieste non sono allineate con le ricompense si può sostenere che, queste richieste, possono essere negativamente correlate alla soddisfazione sul lavoro (Cortese, Colombo, & Ghislieri, 2010; Dwyer & Ganster, 1991) e prestazioni negative (Babakus, Yavas, & Ashill, 2009; Bakker et al., 2008; Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008). Si definiscono così l'ipotesi 29, in cui si sostiene che a partire dallo sfruttamento si arrivi direttamente ad una diminuzione delle prestazioni e della soddisfazione, ma anche l'ipotesi 30 in cui lo sfruttamento viene identificato proprio come un mediatore tra il vivere una chiamata e la soddisfazione sul lavoro.

2.3.4 Moderatori a risultati negativi

Nel notare che le conseguenze negative della chiamata non si sviluppano in tutti gli individui con chiamata, nel modello gli autori inseriscono anche dei moderatori che definiscono la relazione tra chiamata e gli effetti negativi che ne possono derivare da essa. In particolare, i moderatori ritenuti responsabili del verificarsi del lato oscuro risultano essere legati a fattori di personalità e clima psicologico.

Fattori di personalità: Gli autori della WCT per definire i tratti di personalità che possono fungere da moderatori nel rapporto chiamata-conseguenze negative, si appellano al modello Big Five (Goldberg, 1990) e alla categorizzazione dei cinque domini individuati

da Goldberg: gradevolezza, coscienziosità, estroversione, nevroticismo e apertura mentale. Inoltre, ai tratti del Big Five, si aggiungono poi altri possibili tratti di personalità moderatori del lato oscuro: i tratti del perfezionismo (Burke, 1999; Burke, Davis, & Flett, 2008; Clark, Lelchhook, & Taylor, 2010), il bisogno di realizzazione e l'autostima (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007).

L'ipotesi 31 sostiene che i tratti disadattivi risultano essere livelli eccessivamente elevati di nevroticismo, perfezionismo, bisogno di realizzazione e livelli ridotti di gradevolezza, coscienziosità e autostima, e che tali tratti disadattivi sono correlati con livelli più elevati di workaholism, burnout e sfruttamento organizzativo.

Clima psicologico: Con clima psicologico viene intesa la valutazione dell'ambiente lavorativo per mezzo delle proprie percezioni dello stesso (James et al., 2008). L'ambiente di lavoro viene analizzato, secondo James e James (1989), secondo quattro fattori: livelli di stress e armonia sul posto di lavoro, autonomia e quantità di sfide sul lavoro, sostegno e presenza della leadership, livelli di cooperazione e cordialità presenti nell'organizzazione. Sulla base di diversi studi basati su clima psicologico e sviluppo di condizioni lavorative infelici, l'ipotesi 32 del modello si basa sull'idea che il clima organizzativo possa collocarsi come moderatore nel legame tra vivere una chiamata e risultati negativi e posti di lavoro, in individui con una chiamata che percepiscono il proprio ambiente lavorativo come malsano possono avere maggiori probabilità di incombere in situazioni di burnout, workaholism e sfruttamento.

Per quanto riguarda le conseguenze negative che derivano dal vivere la chiamata, passiamo in esame ora a delle ricerche empiriche volte alla analisi empirica delle ipotesi riguardo allo sviluppo di burnout, workaholism e sfruttamento lavorativo. Nella letteratura sono presenti alcuni studi qualitativi che hanno proposto l'esistenza di un lato oscuro della chiamata (Bunderson&Thompson, 2009; Cardador & Caza, 2012; Duffy, Foley et al., 2012), confermando dunque quanto ipotizzato dalla WCT. Tuttavia, si può anche trovare uno studio quantitativo di Duffy et al. (2016), in cui si mette in discussione l'effettiva presenza di un lato oscuro della chiamata, sostenendo che, al contrario, vivere una chiamata ad un livello elevato porterebbe ad avere minori punteggi di burnout e sfruttamento in quanto essa agisce come cuscinetto. Nel capitolo seguente, verranno

proposti due studi empirici più recenti (del 2020 e del 2021) in cui si tenta di analizzare ulteriormente il possibile lato oscuro della chiamata, che, come vedremo, risulta essere articolato e complesso e necessita ancora di nuove ricerche empiriche per definirne la forma.

CAPITOLO 3: Evidenze empiriche del lato oscuro della chiamata

3.1 Calling e workaholism. "Linking Calling With Workaholism: Examining Obsessive and Harmonious Passion as Mediators and Moderators" (Dalla Rosa e Vianello, 2020)

Una delle conseguenze negative previste dalla WCT (ipotesi 22, Duffy, Dik et al., 2018), per alcune persone in alcune situazioni, è il workaholism. Chiamata e workaholism possono essere associati poiché "alcuni individui possono razionalizzare livelli malsani di investimento nel loro lavoro come necessari o addirittura lodevoli, dato il valore sociale e/o personale di ciò che stanno cercando di realizzare" (WCT, Duffy et al., 2018, p. 430). La WCT, inoltre, suggerisce che vi siano dei moderatori nella relazione.

L'ipotesi in questione viene sottoposta ad analisi e verifica in uno studio empirico di Dalla Rosa e Vianello (2020), in cui si analizzano la passione ossessiva e la passione armoniosa come mediatori e moderatori nell'associazione tra chiamata professionale e workaholism.

3.1.1 Quadro teorico di riferimento dello studio e il suo scopo

Il workaholism in questo studio viene definito sulla base di due componenti: lavorare eccessivamente (WE) e lavorare compulsivamente (WC) (Schaufeli et al., 2008).

Per quanto riguarda, invece, il costrutto della chiamata, l'articolo tiene conto della sua definizione secondo un'ottica multidimensionale considerando sette sottocomponenti della chiamata: passione, intenzionalità, sacrificio, pervasività, orientamento prosociale, evocazione trascendente e identità. Tali componenti vengono misurate dalla scala UMCS (Vianello et al., 2018). I presupposti teorici e di misura dell'UMCS sono stati sottoposti ad ampie verifiche (Dalla Rosa, Vianello, Galliani, et al., 2020; Vianello et al., 2018) e gli autori hanno anche dimostrato come le sette componenti siano relazionate in modo differente agli esiti della chiamata, che dunque ci permette di considerare più efficace un uso singolare di esse. In particolare, nella relazione chiamata-workaholism le componenti ritenute responsabili sembrerebbero essere tre delle sette componenti, ovvero:

- Identità, in quanto la relazione tra workaholism e importanza del lavoro nella definizione della propria identità è già stata dimostrata da Clark et al. (2016) e, dunque, i risultati vengono generalizzati anche all'aspetto identitario di una chiamata;

- Pervasività, ovvero l'imposizione dei pensieri riguardanti il lavoro su tutte le altre aree della vita di un individuo nel momento in cui egli percepisce una chiamata. Dato che il workaholism viene visto come un comportamento disadattivo per far fronte alle emozioni di ansia e senso di colpa che si provano quando non si lavora, si sostiene che la presenza continua della chiamata potrebbe servire proprio come "terreno fertile per il fallimento delle strategie di autocontrollo e autoregolazione che definiscono gli individui maniaci del lavoro" (Dalla Rosa, Vianello, 2020);
- Sacrificio, poiché avere una chiamata porta a sacrificare aspetti della vita personale e privata per perseguire tale chiamata (Bunderson & Thompson, 2009; Duffy & Dik, 2013).

Lo studio cerca di scoprire se i mediatori tra chiamata professionale e workaholism possano essere le due componenti della passione proposte dal modello dualistico della passione per il lavoro (DMP, Vallerand et al., 2003), ovvero:

- Passione ossessiva (OP), uno dei predittori disposizionali più forti del workaholism. Viene definita da Vallerand (2003) come una pressione che spinge l'individuo a eseguire il lavoro che ama non in modo spontaneo e libero, ma con una costrizione nell'azione lavorativa. OP e workaholism sono concettualmente simili, ma OP riguarda una ossessione nei confronti del contenuto del lavoro che ne definisce la relazione tra individuo e lavoro, mentre il workaholism è una dipendenza (quindi un comportamento, non una relazione) dal lavoro indipendentemente dal suo contenuto e che non necessariamente è amato dal lavoratore. OP viene visto come un predittore del workaholism, in quanto la perseveranza nella attività che si ama può giungere fino ad una sua dipendenza. In particolare, Birkeland e Buch (2015, Studio 2) e Lajom et al. (2018) hanno osservato una loro correlazione.
- Passione armoniosa (HP): Lavorare significa perseguire liberamente una passione senza costrizioni. HP è adattiva e permette un controllo e una moderazione dell'impegno e tempo impiegato nel proprio lavoro. Infatti, HP sembra esser negativamente correlata al workaholism (Birkeland e Buch, 2015 e Lajom et al., 2018).

Infatti, sembrerebbe esserci anche una correlazione tra passione e chiamata (Lajom et al., 2018). HP si diversifica dal chiamare in quanto l'amore per il proprio lavoro non viene dato da una influenza trascendente e senza doverne ricavare necessariamente significatività. OP, invece, risulta essere una spinta incontrollata nel proprio lavoro che occupa, quindi, una influenza sull'identità eccessiva, generando conflitti. Lajom et al. (2018), hanno scoperto una correlazione positiva tra chiamata e HP, e non correlata con OP.

Essendo che la passione nasce da una preferenza di una attività rispetto ad un'altra e una sua internalizzazione (spontanea per HP e controllata per OP) e che gli individui con una chiamata hanno già a disposizione tale preferenza, è possibile che si sviluppi una passione in essi.

In questo senso, lo studio decide di analizzare la passione come mediatore in quanto si presuppone che OP medi la relazione tra vocazione e workaholism perché gli individui con chiamata possono giungere a vivere una situazione di workaholism in quanto non sono in grado di sconnettersi dal proprio lavoro quando necessario (OP). Invece, HP può mediare la relazione portando a livelli più bassi di workaholism in quanto gli individui con chiamata possono sviluppare un HP, evitando di sfociare nell'workaholism.

3.1.2. *Metodo, partecipanti e procedura*

I partecipanti allo studio sono 235 lavoratori italiani (81,8% donne), con età compresa tra 21 e 63 anni. Le professioni occupate dal campione erano prevalentemente assistenti sociali, infermieristici e amministrativi. In media, i partecipanti avevano praticato la professione per 11.06 anni prima della raccolta dati.

È stato chiesto ai partecipanti di compilare un sondaggio sugli atteggiamenti nei confronti del lavoro.

La chiamata è stata misurata tramite UMCS (Vianello et al., 2018), con risposte su una scala Likert a 7 punti (da fortemente in disaccordo, a fortemente d'accordo).

Il workaholism è stato valutato nelle dimensioni WE e WC, tramite la versione italiana della Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (Balducci et al., 2015; Schaufeli et al., 2009), composta da 10 elementi.

La passione al lavoro è stata misurata con la versione italiana (Dalla Rosa e Vianello, 2019) della scala a 12 elementi sviluppata da Marsh et al. (2013), basata sulla DMP (Vallerand, 2010; Vallerand et al., 2003) che misura per mezzo di 6 elementi HP e OP. Le risposte sono state raccolte su scala a 7 punti (da fortemente in disaccordo, a fortemente d'accordo).

3.1.3. Risultati

I risultati dell'analisi di mediazione dello studio riportano che la relazione tra chiamata e workaholism è pienamente mediata da OP e parzialmente mediata da HP, definendo dunque OP il vero mediatore del workaholism. In particolare, "la chiamata favorisce il workaholism se, e solo se, aumenta OP" (Dalla Rosa, Vianello, 2020). Con HP invece, che aumenta all'aumentare della chiamata, vi è una diminuzione del workaholism. I risultati, quindi, evidenziano l'importanza di sperimentare HP elevati e OP a bassi livelli.

Nell'analisi di moderazione, si dimostra che la chiamata agisce in modo differente in base al livello di OP degli individui. Per gli individui che sperimentano un OP, livelli più alti di chiamata si correlano a livelli più bassi di workaholism: contrariamente alle aspettative, si è osservato che quando OP è alto, avere una chiamata riduce il workaholism, suggerendo che la chiamata agisca in modo protettivo nei loro confronti, riducendo il rischio di sviluppare una dipendenza dal lavoro. In particolare, il workaholism viene maggiormente sviluppato quando l'OP non si integra con le componenti della chiamata (senso di scopo, orientamento prosociale, significato trascendente, godimento). Se le persone hanno un basso OP, non c'è alcuna relazione tra chiamata e workaholism. Questo risultato, quindi, è coerente con l'idea che la chiamata abbia una funzione di supporto per gli individui.

Nei risultati, ciò che si evince è che HP è solo un mediatore e non un moderatore della relazione tra chiamata e workaholism e che, dunque, HP si comporti come mediatore della diminuzione di possibilità di sviluppare il workaholism tra gli individui con una chiamata.

Per OP, invece, i risultati supportano sia le ipotesi di moderatore, sia di mediatore, e si è limitati nel definire quale ipotesi sia più valida in quanto vi è assenza di prove empiriche riguardanti la precedenza temporale tra chiamata e OP. Il legame tra chiamata e workaholism è completamente spiegato da OP; quindi, la chiamata non ha alcun effetto

diretto nei confronti della dipendenza da lavoro. È stato rilevato nella ricerca che la relazione tra chiamata e workaholism, infatti, è pari a zero quando OP è controllata e che la chiamata, al contrario, può avere effetti benefici sullo sviluppo di workaholism.

Questi risultati, dunque, mettono in discussione il lato oscuro della chiamata in quanto lo sviluppo di workaholism e la sua relazione con la chiamata è interamente mediata dalla passione ossessiva e la chiamata sembrerebbe avere, invece, una funzione protettiva quando la passione ossessiva è alta.

3.2 *Calling & Burnouts & Exploitation: A Latent Profile Analysis of Living a Calling, Burnout, Exploitation and Work-Life Imbalance (Shin et al., 2021)*

Nella WCT si presuppone che a comporre un possibile lato oscuro della chiamata possa esserci anche il burnout e lo sfruttamento organizzativo. In particolare, la relazione tra chiamata e burnout viene sostenuta dall'ipotesi 25 e la relazione tra chiamata e sfruttamento organizzativo viene invece proposta nell'ipotesi 28 (WCT, Duffy, Dik et al., 2018).

Shin et al. (2021) hanno esaminato i punteggi degli individui in merito a vivere una chiamata, burnout, sfruttamento e work life balance, definendo così un profilo latente.

3.2.1 Quadro teorico dello studio e il suo scopo

Gli aspetti negativi possibili del vivere una chiamata considerati nello studio si riferiscono allo squilibrio tra lavoro e vita privata (WCT, Duffy et al., 2018); al burnout, che viene definito da Maslach et al. (2001) come un esaurimento emotivo, una diminuzione dell'efficacia lavorativa e all'esperienza di fattori di stress interpersonali sul posto di lavoro; allo sfruttamento organizzativo, ovvero l'assegnazione di compiti più difficili e non adeguatamente ricompensati in quanto vi è già una motivazione interna sufficiente (cioè la chiamata).

Lo studio sostiene che la probabilità di appartenere ai profili che vengono delineati nella relazione vivere una chiamata e dark side, viene determinata da alcune variabili. In particolare, in questo studio le variabili in questione analizzate sono il capitale psicologico positivo, il supporto organizzativo e la retribuzione inadeguata.

Inoltre, i profili vengono esaminati nella loro relazione con la soddisfazione a lavoro, i sintomi psicologici e fisici legati al lavoro.

Lo studio, dunque, utilizza l'analisi del profilo latente (LPA) per andare a rilevare dei possibili sottogruppi di persone determinati dai punteggi ottenuti dal vivere la chiamata e i 3 aspetti negativi ipotizzati. Esamina poi se i moderatori influiscono sulla classificazione dei sottogruppi ipotizzando che, in presenza di moderatori positivi nell'individuo, esso sia meno vulnerabile. Infine, ipotizza che esistano delle differenze nei sottogruppi individuati nei livelli di soddisfazione lavorativa e sintomi psicologici e fisici legati al lavoro.

3.2.2 Metodo: partecipanti, procedura, misure e analisi

I partecipanti componevano un campione di 237 dipendenti adulti della Corea del Sud e rappresentavano una vasta gamma di settori professionali. Sono stati reclutati da PanelNow (società di sondaggi online) e gli unici requisiti per la partecipazione erano possedere la maggiore età ed essere impegnati in un lavoro a tempo pieno. Sono stati ricompensati in denaro attraverso il sito web.

Le misure riguardanti il vivere una chiamata, il burnout, il capitale psicologico e il supporto organizzativo sono state rilevate attraverso versioni coreane culturalmente validate tramite dati incrociati. Per le altre misure sono state utilizzate traduzioni e controtraduzioni per verificarne l'equivalenza linguistica. In particolare, per esempio, il grado in cui veniva vissuta una chiamata si è rilevata tramite la Living a Calling Scale (LCS, Ahn & Shin, 2018; Duffy, Allan, & Bott, 2012). Il burnout è stato misurato utilizzando la versione coreana del Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS, Schaufeli et al., 1996; Shin, 2003). Sono stati usati cinque elementi per misurare l'esaurimento dovuto al proprio lavoro e quattro elementi per misurare il cinismo. Lo sfruttamento percepito dai lavoratori è stato valutato con una scala a tre elementi sviluppata da Duffy, Douglass et al. (2016).

L'analisi è stata svolta tramite l'approccio statistico centrato sulla persona dell'LPA (Analisi della persona latente), il quale identifica gruppi di individui con pattern simili e determina la misura in cui questi modelli possono essere correlati alle variabili di interesse (Marsh et al., 2009).

3.2.3 *Risultati*

Nelle statistiche descrittive i risultati hanno riportato:

- Vivere una chiamata correla negativamente con burnout, sfruttamento e squilibrio tra vita privata e lavoro.
- Vivere una chiamata correla positivamente con predittori e soddisfazione lavorative e correlazioni negative con altri risultati negativi e disadattivi
- Burnout e squilibrio lavoro/vita privata correlano negativamente con predittori e soddisfazione sul lavoro e correlazione positiva con conseguenze negative.
- Sfruttamento correla negativamente con supporto organizzativo e compensazione, ma positivamente con capitale psicologico positivo

Nello studio la soluzione statistica tramite l'analisi del profilo latente ha delineato tre profili. Il profilo più ampio (55,7%) era composto da individui con livelli moderati di vivere la chiamata e, contemporaneamente, livelli medi delle tre componenti della dark side e, quindi, è stato indicato come gruppo medio (che è stato utilizzato come gruppo di riferimento per gli altri due gruppi). Il secondo profilo (28,1%) era composto da persone con i maggiori livelli nel vivere la chiamata e i livelli minori (tutti sotto la media) delle componenti del lato oscuro: è indicato, dunque, come il profilo adattivo. Nel profilo adattivo, si è evidenziato come capitale psicologico, supporto organizzativo e adeguata retribuzione aumentassero la probabilità di appartenere. L'ultimo profilo (16,2%), quindi il gruppo disadattivo, era caratterizzato dai livelli minori nel vivere la chiamata e nei livelli maggiori delle componenti del lato oscuro. Il gruppo adattivo è quello che ha mostrato risultati migliori nel benessere lavorativo (soddisfazione e livelli bassi di sintomi psicologici), seguito quindi da gruppo medio e, poi, disadattivo. Il gruppo adattivo e il gruppo medio, inoltre, hanno riportato livelli significativamente più bassi del gruppo disadattivo nei sintomi fisici.

3.2.4 *Discussione*

Il contributo più evidente di questo studio è che esiste un ampio gruppo di persone che riportano livelli moderati nel vivere una chiamata, a cui sono associati livelli moderati di burnout, sfruttamento e squilibrio tra vita privata e lavoro.

All'interno di questa ricerca, tuttavia, non risulta esser presente il "gruppo del lato oscuro", ovvero un gruppo composto da alti livelli nel vivere la chiamata correlati a conseguenze negative. A tal proposito vengono proposte dagli autori delle ipotesi sul perché ciò possa verificarsi: per esempio, la prima spiegazione proposta, è che nel momento in cui l'esperienza lavorativa è negativa, questa va ad influenzare la probabilità di percepire di star vivendo la chiamata. Un'altra ipotesi proposta si basa sulle illusioni positive (Taylor, 1983), che in questo caso consistono nel giustificare (o negare) la presenza di condizioni lavorative negative in quanto è fondamentale per una persona, che approccia al proprio lavoro con una chiamata, ricavare un significato nel proprio lavoro. Infine, gli autori dello studio ritengono che "il gruppo del lato oscuro" avrebbe avuto maggiori probabilità di emergere se si fossero considerati determinati tipi di clima lavorativo (per esempio studio di Keller et al., 2016, in cui era presente un clima competitivo) o professioni note per essere pregne di chiamate professionali e sacrificio personale (come nello studio di Clinton et al., 2017 sui ministri di culto).

Inoltre, ciò che è emerso dalle analisi sui predittori, è che il capitale psicologico, il supporto organizzativo e una ricompensa adeguata, influenzavano significativamente e positivamente la probabilità che gli individui appartenessero ad un gruppo adattivo, invece che ad un gruppo medio. Questo risulta essere un dato importante perché permette di capire come aumentare la possibilità che gli individui invece di appartenere ad un gruppo medio (che riguarda circa la metà del campione), appartengano ad un gruppo adattivo (con percezione di vivere la chiamata più elevata), migliorando dunque la qualità della vita lavorativa. I predittori nello studio non hanno differenziato significativamente il gruppo medio e il gruppo disadattivo, probabilmente perché riguardano aspetti individuali e organizzativi positivi.

Infine, i partecipanti identificati con il gruppo adattivo, hanno avuto i risultati più elevati nel benessere lavorativo: livelli alti di soddisfazione, livelli bassi di sintomi psicologici legati al lavoro. A seguire il gruppo medio e il gruppo disadattivo. Tuttavia, i sintomi fisici legati al lavoro non hanno risultati significativamente diversi tra gruppo adattivo e gruppo medio, ma questi risultano essere significativamente più bassi rispetto a quelli del gruppo disadattivo. Questo si ipotizza avvenga in quanto vivere una chiamata può modificare i giudizi riguardanti i sintomi psicologici, ma non può influire sui sintomi fisici (che avrebbero dovuto esser controllati tramite indicatori di salute fisica).

Sebbene il presente studio analizzi campioni e profili specifici dello studio stesso, che quindi non potrebbero esser ritrovati in altri campioni, lo studio aggiunge delle prove empiriche importanti alla analisi riguardante il vivere una chiamata e sui rapporti misti e complessi presenti nel lato oscuro della chiamata, che però continuano a necessitare di ulteriori ricerche empiriche che ne definiscano le relazioni.

Conclusioni

Il filo conduttore che si è seguito all'interno di questa tesi era volto alla ricerca delle ipotesi teoriche e alla effettiva evidenza empirica del lato oscuro della chiamata professionale presenti nella letteratura. Siamo partiti da una considerazione iniziale su come una definizione stessa di chiamata, essendo un argomento che ha suscitato particolare interesse solo negli ultimi anni, sia ancora in via di definizione. Abbiamo ripercorso, infatti, i filoni storici del costrutto, col fine di comprendere quali siano le fondamenta su cui si basano le caratteristiche del costrutto, fino ad arrivare alla proposta della prima teoria integrativa della chiamata, ovvero la WCT (Duffy, Dik et al., 2018). All'interno della WCT vengono proposte una serie di ipotesi riguardanti la natura multidimensionale della chiamata, giungendo a definirla come una componente relazionata a differenti elementi in modo estremamente dinamico. Nella sua complessità, ciò che viene sostenuto dal modello in questione (ma anche da un'altra parte della letteratura, come per esempio studi qualitativi di Bunderson e Thompson (2009)) è che nella chiamata vi sia anche un suo lato oscuro, definito da workaholism, burnout e sfruttamento organizzativo. Principalmente, ciò che viene proposto è che la chiamata professionale possa portare a sperimentare anche degli effetti negativi. A questo punto, ci si è concentrati su una analisi di due studi empirici volti a identificare l'effettiva presenza della dark side della chiamata. Entrambi gli studi presi in considerazione, però, hanno empiricamente dimostrato che il lato oscuro della chiamata non si è presentato, mettendo in discussione la sua esistenza. In particolare, si è visto come la chiamata professionale svolga, al contrario, una funzione protettrice nei confronti dell'individuo. Quindi, se la letteratura propone ipotesi teoriche sull'esistenza di un lato oscuro della chiamata professionale, le ricerche empiriche quantitative presentate fino ad ora, tra cui anche quelle proposte all'interno di questa tesi, ne smentiscono l'effettiva manifestazione.

Bibliografia

- Ahn, J., & Shin, J. (2018). A validation study of the Korean version of the Living Calling Scale. *The Journal of Career Education Research*, 31(2), 239–263. <https://doi.org/10.32341/JCER.2018.06.31.2.239>
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand–burnout–performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of retailing*, 85(4), 480-492. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2009.07.001>
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(3), 309-324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 33, 1–7. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000300>
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0018726714526265>
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392–408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- 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. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>

- Burke, R. J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating Workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6(4), 225-239. <https://doi.org/10.1023/A:1021936220220>
- Burke, R. J., Davis, R. A., & Flett, G. L. (2008). Workaholism types, perfectionism, and work outcomes. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10, 30 – 40. <http://dx.doi.org/10.4026/1303-2860.2008.0083.x>
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20, 338 –353. <https://doi.org/10.1177/1069072711436162>
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). “It’s tough hanging-up a call”: The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28–39. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses’ job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of nursing management*, 18(1), 35-43. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072720909039>

- Dalla Rosa, A., Vianello, M., Galliani, E. M., & Duffy, R. D. (2020). Moderators of Career Calling and Job-Search Behaviors Among Unemployed Individuals. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 318-331. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/SXQA9>
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota press.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Templeton Foundation Press.
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>
- Dobrow, S. (2004, August). EXTREME SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A NEW INTEGRATED VIEW OF HAVING A CALLING. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2004, No. 1, pp. B1-B6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2004.13863838>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469–479. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9274-6>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61, 605– 615. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M., & Dik, B. J. (2014). Does the source of a calling matter? External summons, destiny, and perfect fit. *Journal of Career Assessment*, 22, 562–574. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072713514812>

- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology*, 11, 416 – 427. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1092570>
- 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. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). The dark side of callings. In D. B. Yaden, T. D. McCall, & J. H. Ellens (Eds.), *Being called: Secular, sacred, and scientific perspectives* (pp. 13–25). Santa Barbara, CA: Praeger
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 441-459. <https://doi.org/10.1177/1069072715599377>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634–646. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626>
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. M. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 293-308. <https://doi.org/10.1177/1069072711436145>
- Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12(7), 595-608. <https://doi.org/10.1002/job.4030120704>
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel psychology*, 61(2), 227-271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216 – 1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

Hartnett, S., & Kline, F. (2005). Preventing the fall from the ‘call to teach’: Rethinking vocation. *Journal of Education and Christian Belief*, 9(1), 9-20. <https://doi.org/10.1177/205699710500900103>

James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739–751.

James, L. R., Choi, C. C., Ko, C-H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 5–32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>

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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>

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. <https://doi.org/10.1177/1069072717723096>

Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(2), 191-225. <https://doi.org/10.1080/10705510902751010>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslow, A. H. (1967). A theory of metamotivation: The biological rooting of the value-life. *Journal of humanistic psychology*, 7(2), 93-127. <https://doi.org/10.1177/002216786700700201>

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
<https://doi.org/10.1002/job.424>

Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584-609. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). MBI-general survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

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.
<https://doi.org/10.1177/1069397109337239>

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>

Sherman, D. W. (2004). Nurses' Stress & Burnout: How to care for yourself when caring for patients and their families experiencing life-threatening illness. *AJN The American Journal of Nursing*, 104(5), 48-56. <http://dx.doi.org/10.1097/00000446-200405000-00020>

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.
<https://doi.org/10.1177/0894845321994168>

Shin, K. H. (2003). The Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS): An application in South Korea. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 1–17.

Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaption. *American Psychologist*, 38, 1161–1173. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.38.11.1161>

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421-443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>

Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97–193). Academic Press

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., L'eonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>

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), e0209348. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209348>

Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2007). Job engagement's paradoxical role in nurse burnout. *Nursing & health sciences*, 9(2), 107-111. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2007.00310.x>

Wrzesniewski, A. (2012). Callings. In K. S. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (pp. 45–55). New York, NY: Oxford University Press.