



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Managing a sustainable career in the contemporary world of work: personal choices and contextual challenges

Darouei, M.

Citation

Darouei, M. (2020, June 9). *Managing a sustainable career in the contemporary world of work: personal choices and contextual challenges*. Meijers-reeks. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/97595>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/97595>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/97595> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Darouei, M.

Title: Managing a sustainable career in the contemporary world of work: personal choices and contextual challenges

Issue Date: 2020-06-09

Riassunto (Italian Summary)

Carriere sostenibili nel mondo del lavoro contemporaneo:
Scelte personali e sfide contestuali

Più di un terzo della nostra vita lo dedichiamo al lavoro. Considerando che il lavoro gioca un ruolo così preminente nelle nostre vite, molti di noi cercano di prendere le decisioni e compiere le scelte professionali migliori, nella speranza di trovare serenità e successo, e dunque una carriera sostenibile. Tale ricerca è particolarmente cruciale nel mondo del lavoro contemporaneo, che offre un'infinità di possibili percorsi professionali da seguire. Eppure, per quanto lo vogliamo, compiere le giuste scelte professionali non è sufficiente per costruirsi una carriera sostenibile. Le nostre carriere sono costantemente influenzate da aspetti poco controllabili originati da contesti diversi. Si pensi, ad esempio, al ruolo che il cambiamento sociale, la struttura per la quale lavoriamo, o i nostri familiari, giocano nelle nostre carriere. E' quindi importante esaminare come l'individuo, assieme agli altri attori di rilievo, possa influenzare la sostenibilità della carriera. In questa tesi, ho preso in considerazione quattro studi empirici che fanno luce su come le *scelte personali* e i *cambiamenti contestuali* abbiano un impatto sulla sostenibilità della carriera.

Il primo capitolo utilizza un approccio incentrato sulla persona ed esamina in che maniera la scelta personale di dedicarsi al lavoro autonomo influenzi la sostenibilità della propria carriera. Utilizzando 15 anni di dati, questo studio paragona la sostenibilità della carriera di chi decide di approcciare il lavoro autonomo con quella di chi sceglie invece il lavoro dipendente. In questo studio, la carriera sostenibile viene concettualizzata in termini di salute. I risultati indicano che, grazie alla maggiore flessibilità dell'orario lavorativo, i lavoratori autonomi mostrano livelli di salute più elevati ed il loro stato di salute riporta meno variabilità nel tempo. Nell'insieme, tali risultati dimostrano come i lavoratori autonomi siano più preparati per costruirsi una carriera sostenibile nel corso del tempo e che, se vogliamo meglio comprendere che cosa renda tale una carriera sostenibile, è necessario paragonare le relazioni lavorative contemporanee con quelle tradizionali.

Il terzo capitolo mantiene l'attenzione sulla persona, in questo caso attraverso uno studio che si concentra sulla decisione dei lavoratori di lavorare da casa. Sebbene il secondo capitolo esamini come le scelte individuali abbiano un'influenza sulla carriera nel lungo termine, il terzo capitolo utilizza *experience sampling methodology* per investigare come le decisioni professionali quotidiane, precisamente il lavorare o meno da casa, abbiano un impatto sulla qualità della vita di ogni giorno. Un totale di 34 professionisti ha completato tre questionari su base quotidiana, per due settimane

consecutive. I nostri risultati mostrano che gli impiegati che lavorano da casa riportano livelli di pressione lavorativa più bassi, meno conflitti tra la sfera di dominio casalinga e quella lavorativa, il che conduce dunque a livelli più alti di benessere lavorativo il giorno seguente. Tali risultati suggeriscono che le decisioni individuali di lavorare da casa possono facilitare il raggiungimento di una carriera sostenibile.

Mentre il terzo capitolo fa luce sulle conseguenze in termini di salute che derivano dal lavorare da casa, il quarto capitolo esplora come lavorare da casa influenzi la valutazione della prestazione lavorativa, investigando l'interrelazione tra l'individuo ed il contesto. Questo studio esplora come attori contestuali, in questo caso i supervisori, reagiscono alla decisione di lavorare da casa di un individuo. I risultati di due studi di *experimental vignettes* condotti su 149 studenti universitari e 320 supervisori indicano che gli impiegati che decidono di lavorare regolarmente da casa ricevono valutazioni più basse sulla loro prestazione, in quanto i supervisori percepiscono il loro impegno nella centralità e organizzazione del lavoro come minore. Inoltre, i risultati dimostrano come questo fenomeno sia ancora più intenso per i lavoratori senza figli che scelgono di lavorare da casa. Questo studio contribuisce alla letteratura sulle carriere sostenibili, investigando il ruolo dei supervisori sulla sostenibilità della carriera e dimostrando che il percorso verso il raggiungimento di una carriera sostenibile differisce nel caso in cui l'individuo abbia figli o meno.

Similmente al quarto capitolo, il quinto capitolo studia l'interrelazione fra la *persona* e il *contesto*. Questo studio analizza la maniera in cui le donne rispondono alle norme societarie e alle barriere esterne (ad esempio la mancanza di opportunità di promozione) in termini di accettazione di una posizione di *leadership* rischiosa (i.e., una posizione *glass cliff*). In due studi di *experimental vignettes*, a 119 studenti universitari e 109 lavoratori professionali sono state offerte posizioni di *leadership* in un'azienda in declino o in una di successo. I risultati di questo capitolo mostrano che le donne con basso livello di *career self-efficacy* sono più propense ad accettare una posizione di *leadership* rischiosa, poiché percepiscono tale opzione come un'opportunità di promozione. Accettare una posizione da *glass cliff* potrebbe avere un'influenza negativa per il raggiungimento di una carriera sostenibile, poiché essere in posizioni di *leadership* rischiose potrebbe diminuire le possibilità di ottenere posizioni di *leadership* in futuro. Questo studio mostra che il percorso verso una carriera sostenibile differisce attraverso diversi gruppi sociali a causa delle sfide contestuali, ma indica anche come l'individuo possa giocare un ruolo attivo. Infatti, mentre le norme sociali possono presentare ostacoli per le carriere delle donne, risorse personali, quali *career self-efficacy*, possono aiutare le donne a rimanere persistenti nei propri obiettivi di carriera (e quindi, ad evitare posizioni di *leadership* rischiose).

In sintesi, la mia tesi di dottorato fornisce una migliore comprensione di cosa renda le carriere più o meno sostenibili. Sulla base dei risultati della presente tesi si può quindi concludere che forme contemporanee di lavoro, come il lavoro da casa, hanno il potenziale per promuovere

carriere sostenibili ma solo se i supervisori supportano le decisioni individuali. Quindi, è necessario che la ricerca futura sulle carriere sostenibili indaghi come sia gli individui che i soggetti interessati che li circondano possano avere un impatto sulla sostenibilità della carriera. Inoltre, i miei risultati enfatizzano la necessità di assumere prospettive diverse alle carriere sostenibili dato che alcuni individui, come individui senza figli e di sesso femminile, potrebbero incontrare maggiori difficoltà nel costruirsi una carriera sostenibile. Nel complesso, i risultati della presente tesi rivestono un ruolo di speciale importanza per individui propensi a gestire la propria carriera in modo sostenibile e per organizzazioni e *policy-makers* intenti a promuovere carriere sostenibili.

