

## Religione e lavoro nella Psicologia della religione

Daniela Fagnani

I maestri della psicologia della religione insegnano che la religiosità individuale è strettamente connessa con tutte le caratteristiche della personalità e tutti gli ambiti del comportamento umano. Gordon W. Allport, per esempio, sosteneva che la religione autentica, “intrinseca”, costituisce una “concezione unitaria della vita” che ha carattere globalizzante nell’esperienza dell’uomo e del credente maturo. Ne consegue che il campo di indagine della psicologia della religione interseca tanti altri campi e sub-discipline psicologiche: la psicologia sociale, la psicologia evoluzionistica, la psicologia dello sviluppo, la psicopatologia e la psicoterapia... ma anche, la psicologia dell’arte, della letteratura, della politica.

Può destare meraviglia ed interrogativi che un campo così universale ed essenziale per la vita dell’uomo, come quello del lavoro, studiato da una specifica Psicologia del lavoro sia così raramente confrontata con il mondo della religione e con la Psicologia della religione. Eppure è così. Se ne è avuta una prova anche al recente congresso della IAPR- Interational Association for Psychology of Religion tenutosi a Danzica in agosto 2019 che aveva per titolo, *Psychology of Religion and Spirituality: New Trends and Neglected Themes*. Nonostante qualche timido accenno in forma di Symposium, il tema dei rapporti psicologici tra religione e lavoro appare “negletto” tra gli psicologi della religione.

Sembra perciò opportuna una prima ricognizione della questione, a partire dalla letteratura più facilmente disponibile agli psicologi come sono i manuali di introduzione e presentazione complessiva del campo della psicologia della religione. I tre volumi qui analizzati sul tema religione, lavoro, professione non sono esaustivi del panorama di teorie e pubblicazioni sull’argomento ma sono stati scelti in quanto rappresentano diversi approcci e metodi.

Il manuale di Hood e collaboratori, (prima edizione 1985, aggiornata, fino alla 5° edizione del 2018; qui ci si riferisce alla quarta, del 2009), inserisce le poche pagine dell’analisi dei rapporti tra religione e lavoro nell’ampio capitolo intitolato *Adult Religious Issues*. Secondo gli autori, l’insieme di temi e questioni della vita adulta sono riconducibili a tre dimensioni fondamentali dell’esistenza: 1) relazioni interpersonali e confronto con gli altri; 2) il lavoro e l’occupazione; 3) l’amore e gli affetti.

Il capitolo sulla religione nella vita adulta pone all’origine delle credenze religiose e dell’attività religiosa bisogni psicologici quali l’esigenza di dare significato alla propria vita, di esercitare un controllo sugli accadimenti personali e di autostima. Coerentemente, tutte le ricerche riportate in questo capitolo concordano nel ritenere che la religione non è solo importante da un punto di vista personale ma risulta essere positivamente associata al senso di autosoddisfazione e di felicità: avere una fede religiosa favorisce un adattamento positivo, sia alle avversità sia alle abituali difficoltà dell’esistenza quotidiana.

Tra i paragrafi di cui si compone il capitolo, uno è dedicato alla religione nel lavoro e nelle professioni: *Religion, work and occupation* (2009, pp. 169-173) ed esordisce denunciando che, purtroppo, poche sono le ricerche sul tema e povere le teorie. L’attenzione degli autori ruota intorno agli effetti psicologici della relazione lavoro-religione sui comportamenti dei singoli individui. Per esempio l’eventuale influsso della religione sulle motivazioni di affermazione

personale, il desiderio di successo e il perseguimento del benessere rimandano ad atteggiamenti personali che poggiano su attivismo, individualismo e orientamento al futuro; ma queste caratteristiche non sono ugualmente trasmesse e valorizzate dalle diverse confessioni religiose presenti negli Stati Uniti.

Un interessante paragrafo è quello dedicato alle ricerche che indagano il lavoro percepito come “vocazione” o missione della propria vita. Anche se coloro che collegano la scelta della professione alla propria fede religiosa rappresentano una limitata percentuale (il dato varia dal 15% al 22% del campione), le conclusioni dei diversi ricercatori sono concordi nell’affermare che la religiosità è correlata positivamente con la soddisfazione per il proprio lavoro: quindi l’impegno religioso e la partecipazione attiva ai riti religiosi riducono lo *stress* lavorativo perché la fede di un individuo può accrescere il significato e il valore soggettivo del suo lavoro, integrandolo positivamente nella sua vita.

Altre ricerche hanno rilevato il possibile ruolo dell’etica nel contesto lavorativo: esistono delle differenze tra credenti e non credenti e, tra i credenti disuguaglianze legate al livello di impegno e attivismo religioso. Gli individui con una frequentazione settimanale della propria chiesa attribuiscono particolare importanza all’onestà e alla correttezza personale. Di conseguenza, anche le loro scelte decisionali ne sono influenzate: i credenti sono più propensi ad affermare che i benefici personali devono cedere il passo a considerazioni di ordine umanitario e solidaristico, dimostrando una maggiore sensibilità e consapevolezza sociale.

Il manuale curato da Palutzian e Park (2005), presenta un ampio ventaglio di temi di Psicologia della religione, affidando i diversi capitoli a esperti delle singole questioni. Quello della religione e della spiritualità sul lavoro redatto da Giacalone, Jurkiewicz e Fry, già dal titolo, *From the advocacy to science. The next steps in workplace spirituality research* sostiene la necessità di rinnovare l’approccio al tema religione e mondo del lavoro con adeguate ricerche empiriche, rispettose della specificità dell’ambiente organizzativo. Gli autori operano da subito la scelta di parlare esclusivamente di spiritualità (non di religione), perché il termine è più collegato a qualità umane quali amore, compassione, pazienza, tolleranza, speranza, responsabilità personale e non genera divisioni o esclusioni tra coloro che non condividono nessuna confessione tradizionale. Inoltre, si prefiggono una ricerca, spassionata, sia sui parametri positivi che negativi della relazione tra spiritualità e lavoro. Infatti, la spiritualità potrebbe avere effetti non solo e necessariamente desiderabili: per esempio in un manager una presenza eccessiva di tratti quali l’autoritarismo, il criticismo o un atteggiamento troppo giudicante potrebbe generare comportamenti di diffidenza e di eccessivo controllo sull’operato dei collaboratori, con conseguenti ripercussioni sulle prestazioni lavorative.

Nella realtà, il riferimento ai modelli e alle teorie sviluppati dalla psicologia della religione non è ancora sufficientemente diffuso negli ambienti organizzativi/aziendali perché, secondo gli autori, per potersi legittimare nel campo delle scienze organizzative è necessario dimostrare gli effetti concreti e l’impatto positivo delle variabili spirituali sui comportamenti attivati in ambito lavorativo. Per far ciò è indispensabile proporre dei modelli di ricerca che, già nel disegno metodologico, possano mostrare la validità predittiva della spiritualità rispetto alle funzionalità attese nel mondo del lavoro.

Gli autori dedicano perciò una parte del capitolo all’individuazione sia dei problemi metodologici sia delle difficoltà di misurazione. Quanto ai metodi, l’analisi deve considerare tutti

i livelli di valore presenti: a) quelli personali che ciascun individuo porta nell'ambiente di lavoro e che determinano il suo grado di integrazione; b) quelli organizzativi, quali la missione dell'azienda e i valori espressi dalla dirigenza aziendale (soprattutto dai leader apicali); c) quelli del gruppo di lavoro quali, ad esempio, la condivisione consapevole del valore del lavoro. Quanto agli strumenti, questi devono focalizzarsi sulla domanda "che cosa misurare": perché si indagano aspetti i cui risultati non possono essere attribuiti alla semplice differenza di affiliazione religiosa, ma devono considerare il rapporto tra credenze organizzative e credenze personali e l'impatto di entrambe sulle variabili analizzate.

Nella seconda parte di questo capitolo viene suggerita una ipotesi di lavoro basata sulla teoria della leadership spirituale (*spiritual leadership*<sup>1</sup>) e sui risultati delle ricerche di Fry il quale osserva che nelle organizzazioni attente alla dimensione "spirituale" le persone maturano una visione del lavoro come missione-vocazione che si traduce in maggior impegno organizzativo, aumento della produttività, riduzione dello *stress*: comportamenti individuali positivi che si trasformano in risultati finanziari (quali l'aumento del profitto o del ritorno sugli investimenti) e organizzativi (minor *turnover*, diminuzione dei tassi di malattia e assenteismo, miglior immagine pubblica offerta ai clienti, maggior interesse per l'azienda). Quindi la teoria della leadership spirituale può predire la soddisfazione etica, la salute personale e la responsabilità sociale delle imprese, sviluppa interesse e cura verso il lavoro senza sacrificare il profitto, lo sviluppo e la crescita degli affari e degli indicatori finanziari.

Il capitolo si chiude con la descrizione di uno schema di ricerca che potrebbe validare la teoria della leadership spirituale come modello di sviluppo organizzativo e professionale finalizzato a favorire un cambiamento sistematico nelle organizzazioni che, in futuro, avranno sempre più la necessità di porre le persone al centro dei propri modelli di business.

Il manuale dell'*American Psychological Association* curato da K.L. Pargament (2013) dal titolo *APA Handbook of Psychology, Religion, and Spirituality* sviluppa in due volumi e 77 capitoli in totale, tutte le tematiche di ricerca della psicologia della religione e della spiritualità. L'autore del capitolo *Addressing Religion and Spirituality in the Workplace*, Stephen. T. Carrol, parte dalla constatazione che il lavoro, oltre a rappresentare per gli adulti il maggior impegno temporale giornaliero, è oggi un'attività di senso e significato complesso e non più semplicemente uno strumento di sopravvivenza. Inoltre segnala che tutti gli attori coinvolti (dipendenti, datori di lavoro, psicologi) potrebbero trarre grandi vantaggi da una chiara comprensione dei meccanismi che, attraverso la religiosità e la spiritualità, influenzano il comportamento dei singoli nell'ambiente di lavoro. L'approccio proposto, in concordanza con l'impostazione scelta dai curatori dei due volumi è quello di un *integrative paradigm*, perché le persone non vivono in modo isolato la loro religione ma sono inserite in diversi contesti (famiglia, società, comunità, cultura, luogo di lavoro) che ne influenzano comportamenti e azioni. Le ricerche presentate sono state sviluppate in aziende (tradizionali, cioè in settori di business regolamentato e soggette alla

---

<sup>1</sup> La leadership spirituale mira a creare una visione condivisa e a valorizzare l'integrazione tra i singoli individui, il gruppo di lavoro e i livelli dell'organizzazione e, quindi anche, favorire gradi più elevati di impegno organizzativo e produttività. I leader spirituali inducono fiducia nei seguaci, motivazione intrinseca e impegno necessario per ottimizzare simultaneamente le prestazioni organizzative e il benessere personale nelle *learning organization*. (Fry, L. W. (2005). *Toward a Paradigm of Spiritual Leadership*, *The Leadership Quarterly*, Special Issue, 16, 619-872).

legislazione del lavoro) con l'obiettivo di descrivere l'influenza della religione sulle prestazioni dei lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.

Gli studi sul lavoro vissuto come "vocazione-missione" verificherebbero l'impatto sulla vita personale (il lavoro è percepito, dai singoli, come uno degli scopi della propria vita) e i risultati hanno mostrato che esiste una correlazione positiva tra l'idea di lavoro e la soddisfazione che esso procura alle persone.

Un secondo, frequente ambito di ricerca è l'analisi della relazione tra religione/spiritualità e gli esiti correlati a lavori stressanti. Emerge che le persone con un buon grado di soddisfazione per il lavoro svolto sono meno soggette allo *stress* e, quindi, meno esposte al fenomeno del *burnout* e al desiderio di cercare un nuovo impiego. L'autore cita uno studio del 2009 che ha esaminato, su un campione di operatori di una residenza per lungodegenti, le motivazioni per continuare a svolgere quel lavoro oppure per cercarne uno nuovo: gli addetti, con una vita di fede attiva, sono in grado di permanere più a lungo in questi ambienti di cura. Molti di loro, inoltre, hanno indicato la preghiera come risorsa essenziale per svolgere al meglio queste mansioni.

Nel concludere anche Carrol fa riferimento alla teoria della leadership spirituale e al modello proposto da Fry e collaboratori agli imprenditori di aziende di successo affinché le loro organizzazioni continuino a rimanere tali. Quando adottato, il modello organizzativo della leadership spirituale, agendo sulle capacità dei capi di creare coesione con i propri collaboratori, avrebbe migliorato le prestazioni individuali, la produttività e la fedeltà aziendale. Quindi, compito degli studi che vogliono analizzare l'influsso della religione e della spiritualità sulle strategie organizzative, dovrà essere quella di coinvolgere gli imprenditori e dialogare con loro affinché le ricerche possano produrre risultati che, esprimendosi con il linguaggio degli uomini di business, parlino di soddisfazione del lavoro, contenimento delle dimissioni (*turnover*), impegno organizzativo e produttività.

Anche questo capitolo, come tutti gli altri testi esaminati, si chiude con la constatazione della povertà di ricerche e di interessi da parte degli psicologi della religione non solo sul tema della relazione tra religione/spiritualità e posto di lavoro, ma più in generale sulla reciproca interazione tra esperienza religiosa e attività lavorativa dell'uomo.

I tre testi accennati, tratti da manuali di ampia diffusione ed eco, pur presentando alcune caratteristiche distintive, sono accomunati da alcune assunzioni di base.

Tutti gli autori concordano sull'importanza del lavoro e della professione nella vita adulta: occupa la maggior parte del tempo giornaliero; costituisce la principale modalità di sostentamento economico; riveste molteplici significati nella vita personale e sociale di un individuo; rappresenta uno dei fattori fondamentali di sviluppo dell'identità personale oltre che un veicolo di relazioni sociali. Le religioni possono, in quanto sistemi di significato, offrire risposte e dare un senso a qualsiasi situazione lavoratori e professionisti possano trovarsi a fronteggiare.

Tutti concordano sulla piena titolarità della Psicologia della religione ad occuparsi di questo tema i cui risultati potrebbero interessare molte altre discipline (per esempio le scienze dell'organizzazione, del management, dell'etica) perché le ricerche in questo campo hanno dimostrato da tempo che le persone religiose/spirituali affrontano meglio di altri lo *stress* o il disagio generato dal lavorare in ambienti organizzativi destinati a diventare sempre più competitivi e quindi molto conflittuali.

Tutti segnalano che, a fronte della vastità e della complessità dell'argomento, le ricerche specifiche sono relativamente poche perché, per essere attendibili, le indagini devono essere condotte all'interno delle organizzazioni lavorative. Questo significa coinvolgere e convincere i dirigenti delle aziende: occorre avvicinarli agli strumenti e modelli della ricerca psicologica con un linguaggio per loro comprensibile e significativo. Gli uomini d'azienda saranno disponibili ad affrontare la ricerca se, per esempio, le ipotesi e i risultati saranno tradotti in effetti positivi che le variabili religiose e spirituali hanno o potrebbero avere sui comportamenti attivati in ambito lavorativo o sulle prestazioni professionali sul posto di lavoro.

Nella maggior parte dei casi i ricercatori evidenziano gli effetti positivi della religione e della spiritualità sulle attività e le prestazioni lavorative; e ciò in almeno due ambiti.

In una prospettiva centrata sulla persona e il benessere soggettivo è stato evidenziato che l'educazione religiosa e l'adesione di fede sono influenti sul modo di vivere la scelta del lavoro e della professione come avvenimenti fondamentali per la crescita e la formazione dell'identità personale.

In una prospettiva più funzionalista e centrata sui risultati fattuali (produttività, fedeltà aziendale, clima organizzativo), con altrettanta chiarezza anche le organizzazioni lavorative e le aziende possono verificare le differenze di comportamento delle persone religiose come più aderenti ai fini organizzativi e produttivi.

Ma da più parti si segnala che sono più limitati e rari gli studi sugli effetti negativi della religiosità e delle tradizioni religiose. Alcuni dati raccolti hanno riguardato le donne che lavorano, limitandosi alle difficoltà che queste avevano a conciliare il lavoro fuori casa con lo svolgimento dei ruoli domestici di cura nel rispetto delle loro tradizioni e costumi religiosi.

Sarebbe, invece, interessante verificare anche gli effetti negativi della religiosità sulla produttività individuale, soprattutto in presenza di lavori altamente stressanti o di conflitti tra il senso di fede e religiosità individuale e le prassi commerciali dell'azienda. Su un altro versante andrebbero verificati gli effetti negativi di alcuni stili di leadership; si pensi a comportamenti "fondamentalisti" che si potrebbero manifestare sia in eccessive richieste di prestazione individuali sia in episodi di esclusione e razzismo nei confronti di lavoratori che non condividono i medesimi valori religiosi dei dirigenti o dell'azienda.

## Bibliografia

- Carroll, S.T. (2013). Addressing Religion and Spirituality in the Workplace. In K.I. Pargament (Ed.), *APA Handbook of Psychology, Religion and Spirituality. Vol. 2* (pp. 595 – 612). American Psychological Association.
- Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C.L. & Fry, L.W. (2005). From Advocacy to Science. The next steps in workplace spirituality research. In Paloutzian, R.T. & Park, C. L. (Eds.), *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality* (pp. 515-528). New York-London: Guilford.
- Hood, R. W. Jr., Hill, P. C., & Spilka, B. (2009). *The Psychology of Religion. An Empirical Approach*. New York-London: Guilford Press. [Trad. it. della 2° edizione del 1996: *Psicologia della religione. Prospettive psicosociali ed empiriche*. Torino: CSE, 2001.]