



*Il volume raccoglie le opinioni di un campione di oltre 3000 giovani e adulti sulle dimensioni considerate salienti nei processi di scelta del lavoro (significati attribuiti al lavoro, bisogni e valori lavorativi, percezione del mercato del lavoro, autoefficacia nella ricerca del lavoro, esigenze di orientamento).*

*Su ognuna di queste dimensioni è illustrato uno strumento di misura presentato in formato fotocopiabile e, quindi, direttamente utilizzabile dal lettore.*

*Il volume è rivolto ai professionisti dell'orientamento, agli insegnanti, ai ricercatori e ai giovani desiderosi di comprendere le trame che scandiscono il processo di ricerca del lavoro e di definizione del proprio progetto professionale.*



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

BISOGNI, VALORI E AUTOEFFICACIA NELLA SCELTA E NELLA RICERCA DEL LAVORO

## BISOGNI, VALORI E AUTOEFFICACIA NELLA SCELTA DEL LAVORO

ISBN 978-88-543-0279-2



9 788854 302792

ISFOL

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

ISFOL

ISFOL

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori



# Temi&Strumenti

Studi e ricerche

41

ISBN 978-88-543-0279-2

*L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999, è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. L'Istituto opera in base allo Statuto approvato con D.P.C.M. 19 marzo 2003, nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale.*

*L'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, consulenza ed assistenza tecnica. Fornisce un supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ad altri Ministeri, alle Regioni e Province Autonome, agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema Statistico Nazionale. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme – Programma settoriale Leonardo da Vinci e Struttura Nazionale di Supporto Equal.*

Presidente

*Sergio Trevisanato*

Direttore Generale

*Giovanni Principe*

La collana *"Temi&Strumenti"* – articolata in Studi e Ricerche, Percorsi, Politiche comunitarie – presenta i risultati delle attività di ricerca dell'Isfol sui temi di competenza istituzionale, al fine di diffondere le conoscenze, sviluppare il dibattito, contribuire all'innovazione e alla qualificazione dei sistemi di riferimento.

La collana *"Temi&Strumenti"* è curata da Isabella Pitoni, responsabile Ufficio Comunicazione Istituzionale Isfol.



# ISFOL

## BISOGNI, VALORI E AUTOEFFICACIA NELLA SCELTA DEL LAVORO

ISFOL EDITORE

Il volume raccoglie i risultati di uno studio curato dall'Area politiche per l'Orientamento dell'Isfol, di cui è responsabile *Anna Grimaldi*, promosso e finanziato a valere su risorse Pon ob.3 c1 Azione 5.

L'attività è stata realizzata in collaborazione con la Facoltà di Psicologia<sup>2</sup> dell'Università "Sapienza" di Roma. Hanno partecipato al gruppo di lavoro *Francesco Avallone*, docente di Psicologia del lavoro presso il Dipartimento di Psicologia, Università "Sapienza" di Roma; *Maria Luisa Farnese*, ricercatrice presso il Dipartimento di Psicologia, Università "Sapienza" di Roma; *Anna Grimaldi*, coordinatrice dell'Area Politiche per l'Orientamento dell'Isfol; *Silvia Pepe*, dottore di ricerca in Prosocialità, innovazione ed efficacia collettiva nei contesti educativi ed organizzativi; *Rita Porcelli*, collaboratrice dell'Area Politiche per l'Orientamento dell'Isfol.

Il volume è a cura di *Anna Grimaldi*.

Sono autori del testo:

*Francesco Avallone* (cap. 4, cap. 5, cap. 6, cap. 7 e note conclusive, appendice)

*Maria Luisa Farnese* (cap. 1, cap. 4, cap. 5, cap. 7, appendice)

*Anna Grimaldi* (note introduttive, cap. 5, cap. 6, appendice)

*Silvia Pepe* (cap. 2, cap. 6, cap. 7, appendice)

*Rita Porcelli* (cap. 3, cap. 4, cap. 7, appendice)

*Giovanni Principe* (Prefazione)

---

Coordinamento editoriale della collana "*Temî & Strumenti*":

*Piero Buccione* e *Aurelia Tirelli*.

Con la collaborazione di *Paola Piras*.

---

# INDICE

	<i>pag.</i>
<b>Prefazione</b>	9
<b>Note introduttive: lo scenario e il disegno della ricerca</b>	13
I. Domanda di orientamento e rappresentazioni sociali del lavoro	13
II. La ricerca	19
<b>PARTE PRIMA</b>	
<b>La ricerca</b>	
<b>Cap. 1 Significati del lavoro, bisogni e valori</b>	29
1.1 Introduzione	29
1.1.1 Valori, bisogni e atteggiamenti verso il lavoro	29
1.1.2 I valori lavorativi: sintesi della recente letteratura scientifica	31
1.2 L'indagine sul campo	35
1.2.1 Significati del lavoro e bisogni lavorativi	35
1.2.2 La Scala dei Valori Lavorativi	42
1.3 Conclusioni	47
<b>Cap. 2 Percezione del mercato del lavoro</b>	57
2.1 Introduzione	57
2.2 L'indagine sul campo	59
2.2.1 La relazione con il mercato del lavoro	59
2.2.2 La Scala di Percezione del mercato del lavoro	59
2.2.3 La Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso del mercato del lavoro	64
2.3 Conclusioni	65

<b>Cap. 3</b>	<b>Ruolo dell'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro</b>	69
3.1	Introduzione	69
3.2	Rassegna della letteratura scientifica	72
3.2.1	Le ricerche sul ruolo dell'autoefficacia nei processi di scelta	72
3.2.2	Gli strumenti	75
3.3	L'indagine di campo	77
3.3.1	Premessa	77
3.3.2	Campione	78
3.3.3	Strumenti	78
3.3.4	Risultati	80
3.4	Conclusioni	84
	<b>Note conclusive: bisogni, valori, autoefficacia e orientamento</b>	95

## PARTE SECONDA

### Le scale

<b>Cap. 4</b>	<b>I bisogni lavorativi: una scala di misura</b>	109
4.1	Introduzione	109
4.2	Proprietà psicometriche della Scala dei Bisogni Lavorativi	110
4.2.1	Descrizione delle dimensioni	110
4.2.2	Soggetti	111
4.2.3	Validità interna: analisi fattoriale e attendibilità	112
<b>Cap. 5</b>	<b>Valori lavorativi: una scala di misura</b>	115
5.1	Introduzione	115
5.2	Scala dei Valori Lavorativi: descrizione delle dimensioni	116
5.2.1	Il riferimento alla letteratura	116
5.2.2	I criteri generativi	116
5.2.3	La formulazione degli item	118
5.3	Campione e proprietà psicometriche della scala	118
5.3.1	Soggetti	118
5.3.2	Validità interna	118
5.4.	Conclusioni	123
<b>Cap. 6</b>	<b>Percezione del mercato del lavoro: scale di misura</b>	125
6.1	Scala di Percezione del mercato del lavoro	125
6.1.1	Descrizione delle dimensioni	125
6.1.2	Soggetti	126
6.1.3	Validità interna: analisi fattoriale e attendibilità	126
6.2	Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro	128
6.2.1	Descrizione delle dimensioni	128

---

6.2.2 Soggetti	128
6.2.3 Validità interna: analisi fattoriale e attendibilità	129
6.3 Conclusioni	131
<b>Cap. 7 Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: scale di misura</b>	133
7.1 Introduzione	133
7.2 Gli strumenti	134
7.2.1 Scala di autoefficacia percepita nel lavoro	134
7.2.2 Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro	136
7.2.3 Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi	138
7.3 Conclusioni	140
<b>Appendice: note metodologiche per la somministrazione delle scale</b>	143





---

# PREFAZIONE

di Giovanni Principe<sup>1</sup>

*Il vero viaggio di scoperta non consiste nel cercare nuove terre,  
ma nell'aver nuovi occhi (Marcel Proust)*

La lettura di questo volume – un'indagine sulle rappresentazioni del lavoro basata su un campione di oltre 3000 giovani e adulti – sollecita a mio parere un'attenta riflessione. Il quadro che emerge solleva infatti numerose questioni che conducono ad una ri-lettura e ad un ripensamento della definizione stessa dell'orientamento. Sul versante teorico-metodologico, mette a nudo la necessità di identificare, in termini in qualche misura nuovi, modelli e strumenti operativi validi e culturalmente fondati; su quello etico-politico, apre interrogativi di valenza strategica circa il significato e la funzione che, oggi, può e deve assumere l'agire orientativo. Riproporre tutte le considerazioni e le riflessioni che la lettura del volume ha sollecitato è compito arduo e non è detto che si aiuterebbe il percorso della lettura. Mi limiterò, piuttosto a suggerire possibili spunti, per grandi linee, nella speranza che possa riuscire di stimolo per l'individuazione di nuovi scenari per il futuro dell'orientamento.

Vorrei partire da una prima suggestione che potrebbe essere collocata sullo sfondo: mi sentirei di riassumerla nella formula del passaggio da un'era "della formazione" ad un'era "dell'orientamento". Possiamo dare per acquisita, credo, la forte valenza sociale delle pratiche orientative, non solo in quanto si è ormai consolidata una concezione della consulenza che la individua come azione strategica per l'individuo in termini di sviluppo e di carriera ma anche, più in generale, in quanto l'agire orientativo ha acquistato un ruolo chiave nelle politiche per lo sviluppo locale e regionale quale promotore di cambiamento a sostegno dell'equità sociale e dello sviluppo delle risorse umane. A fronte della complessità di un mercato in continua evoluzione e trasformazione che richiede alle persone di adattarsi a ruoli lavorativi che si modificano rapidamente nel corso della vita, dove la meta-competenza diventa quella di saper riconoscere,

<sup>1</sup> Direttore Generale dell'Isfol

mettere insieme e organizzare le proprie conoscenze e risorse, acquisite in diversi luoghi e tempi della propria vita, per rispondere in maniera efficace alle richieste di un mercato competitivo, si consolida, sempre più, una concezione di orientamento *lifelong*. L'approccio condiviso, da ambienti istituzionali e non solo professionali, è di tipo sistemico: i presupposti di base, di cui sembra esservi ormai piena consapevolezza, vanno ricondotti alla concezione dell'orientamento come attività essenziale per la creazione e lo sviluppo di un ambiente di apprendimento aperto, anche nella prospettiva di una politica comunitaria congiunta in materia di educazione e formazione professionale, nel quadro dell'apprendimento permanente.

Strettamente connessa a queste considerazioni, di matrice più culturale, si presenta a mio avviso anche la seconda questione che vorrei segnalare. Mi riferisco alla dimensione quantitativa che i fenomeni da cui scaturisce la crescente domanda di orientamento sembrano avere assunto. La complessità del nostro mondo, produttivo e sociale, le peculiarità dei processi di professionalizzazione e di formazione, le specificità delle dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro, l'ingresso nel mondo del lavoro di nuovi soggetti, portatori di diverse istanze culturali, l'organizzazione sempre più flessibile dei nostri luoghi di lavoro, determinano la necessità di un continuo passaggio da un contesto lavorativo all'altro: si moltiplica e si diversifica, quindi, la domanda di orientamento e cresce la varietà di soggetti che sono chiamati ad erogare azioni di orientamento, mentre aumenta il numero di professionisti dedicato a tale pratica. Alla luce di questo nuovo scenario appare chiaro come non sia più sufficiente assumere l'orientamento come una somma, quasi un elenco, di servizi e di attività, affidate a una serie di soggetti diversi. Si deve, piuttosto, affermare una visione di carattere sistemico, lo si deve inquadrare come un'attività continua, nei tempi e nei luoghi, e integrata tra i diversi contesti (scuola, università, formazione professionale, lavoro). Ciò comporta di conseguenza che si avvii una riflessione sulle politiche che regolano questo settore e sul ruolo che le pratiche professionali devono svolgere in futuro, in accordo peraltro con quanto sottolineato nelle linee comunitarie di orientamento per le politiche per l'occupazione. Le disposizioni normativo-istituzionali, così come rinnovate in base agli sviluppi del mercato del lavoro, in linea con le indicazioni più recenti provenienti dalla letteratura scientifica e dalle iniziative di ricerca, sottolineano la necessità di dare un nuovo impulso e un nuovo assetto al sistema orientamento: lo si deve ri-pensare, valorizzando le esperienze innovative presenti sul territorio nazionale ma integrandole in una mappa unitaria e organica, per poter pervenire ad una cultura di orientamento condivisa tra i diversi soggetti.

Accanto a tale espansione e fervore realizzativo del fenomeno orientamento mi sembra che manchi, negli ambienti deputati all'agire operativo, una sistematica riflessione culturale su quali debbano essere gli assunti teorici su cui fondare interventi e pratiche professionali innovative e di qualità. E questa è la terza considerazione su cui inviterei il lettore a riflettere. Un intervento di qualità, che perda l'esclusiva valenza informativa a favore di una più matura valenza formativa e che sia in grado di anticipare il bisogno, piuttosto che agire esclusiva-

mente in risposta ad una domanda, deve fondarsi sulla conoscenza delle rappresentazioni che l'individuo formula sul proprio ambito sociale, organizzativo e professionale e del suo essere all'interno di tali contesti. Quali sono i nuclei culturali profondi di determinate fasce della popolazione (donne, giovani, stranieri, ecc.)? Quali i significati attribuiti al lavoro, quali le concezioni di vita, quali i sistemi valoriali di riferimento, quali le valutazioni di sé, della propria efficacia nella ricerca del lavoro e nella permanenza nel mercato del lavoro? La comprensione di tali fenomeni non solo contribuisce ad ampliare le conoscenze su come e secondo quali differenti *pattern* si strutturano valori e significati del lavoro ma anche a definire e mettere a punto le pratiche professionali meglio rispondenti al bisogno. Credo che possa fornire al tempo stesso un prezioso supporto verso la ricerca di soluzioni strategiche e innovative finalizzate a sostenere lo sviluppo economico, il benessere sociale e una più funzionale convivenza civile. Credo si possa affermare, in definitiva, che la valenza di una simile azione non riguarda solo le persone come singoli, ma in quanto parte di un corpo sociale. Che, detto in altri termini, la pratica orientativa possa e debba incidere sulla qualità dell'intero sistema formativo, esercitando un'azione preventiva e riducendo i rischi di dispersione e fallimento, e permetta quindi di finalizzare gli interventi di *empowerment* rivolti all'occupabilità interagendo positivamente con il mercato del lavoro.

Una ultima sollecitazione vorrei sottoporre all'attenzione del lettore: riguarda l'assenza, nel nostro Paese, bensì di un approccio sistemico, nella ricerca, nell'agire dell'orientamento, ma soprattutto di un chiaro quadro normativo di riferimento. In tale ottica va posta una grande attenzione al territorio, in direzione dell'attivazione di reti, anche complesse, tra le diverse organizzazioni e i diversi attori, prevedendo adeguate competenze in termini di implementazione di spazi contenutistici e di figure professionali che sappiano dialogare tra di loro alla ricerca di soluzioni innovative. Diventa oggi assolutamente prioritario puntare su un orientamento di qualità, che, come è stato messo in luce dalle politiche comunitarie, deve fondarsi su esperienze orizzontali che vedano scuole, centri di formazione professionale, università coinvolti nell'attivazione di interventi, in raccordo soprattutto con i centri territoriali permanenti per l'educazione degli adulti e con i servizi per l'impiego.

Concludo con un riferimento all'Istituto che ho il piacere di rappresentare. L'Isfol, in ragione del mandato istituzionale che ricopre, ha contribuito e continuerà a contribuire, e questo libro ne è una valida testimonianza, a sostenere il fervore della ricerca su questa tematica, e quindi a tener vivo l'interesse e il dibattito scientifico sull'argomento, ma, accanto a ciò, è urgente, anche sulla base dei risultati di ricerca, ri-pensare, insieme con gli organi deputati, la direzione delle politiche di orientamento in una ottica integrata tra contesti diversi, secondo quella che ho definito fin qui una visione sistemica. In questa direzione mi sento di dover individuare l'impegno futuro dell'Isfol.



---

# NOTE INTRODUTTIVE: LO SCENARIO E IL DISEGNO DELLA RICERCA

## **I. Domanda di orientamento e rappresentazioni sociali del lavoro**

A fronte della complessità di un mercato in continua evoluzione e trasformazione che richiede alle persone di adattarsi a ruoli lavorativi che si modificano rapidamente nel corso della vita, si consolida, sempre più, una concezione dell'orientamento *lifelong*. Intendendo convenzionalmente per mercato del lavoro il "luogo" in cui si incontrano la domanda e l'offerta di lavoro, assistiamo ad una progressiva complessificazione delle caratteristiche associate ad esso quali la precarietà, la tecnologia, la globalizzazione e la flessibilità. A differenza del passato in cui era possibile, per ogni singolo lavoratore, definire anticipatamente il proprio percorso formativo-professionale e la propria carriera, oggi le richieste del mondo produttivo e sociale determinano la necessità di un riadattamento e/o ricollocazione lavorativa che coinvolge inevitabilmente i processi decisionali e influisce sulle diverse scelte di vita, soprattutto in relazione alle più significative transizioni (l'entrata nel mercato, il matrimonio, la condizione genitoriale) (Golsch, 2003).

Questa nuova situazione determina, da un lato, un aumento ed una diversificazione delle domande di orientamento da parte dei clienti, dall'altro, la necessità di identificare le variabili che concorrono a determinare il processo di scelta. La letteratura sull'argomento ha evidenziato come la scelta che una persona opera nel corso della propria vita scolastico-professionale sia il prodotto di una serie di fattori – individuali, sociali, situazionali – che agiscono congiuntamente nel determinare il risultato finale (Grimaldi, 2005; Grimaldi, Del Cimmuto, 2006). In questo senso orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé, della realtà occupazionale e del proprio bagaglio cognitivo per poter progredire autonomamente nelle scelte in maniera efficace e congruenti con il contesto. L'attività di orientamento si pone pertanto l'obiettivo di favorire nel soggetto la ricerca e la comprensione della propria identità e del proprio ruolo in una determinata realtà e di potenziare così le com-

petenze orientative di ogni singolo individuo, più che offrire risposte immediate e definitive come supporto in specifiche fasi della vita.

Alla luce di quanto detto l'orientamento diventa uno strumento di sviluppo di conoscenze e capacità, in cui ogni contesto può e deve aver un ruolo specifico e differenziato, in relazione alle diverse categorie di utenti e al loro diverso bagaglio cognitivo. Una concezione che vede l'orientamento azione a carattere "globale" in grado di attivare e facilitare il processo di conoscenza del soggetto. Da qui, considerata la finalità maturativa, l'orientamento è definito: "una consulenza di processo volta a facilitare la conoscenza di sé, delle proprie rappresentazioni sul contesto occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, sulle strategie messe in atto per relazionarsi ed intervenire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e di sostenere le scelte relative" (Grimaldi, 2005). La progettazione e realizzazione di servizi di orientamento, che sono e devono essere sempre più qualificati e sensibili alla domanda dell'utenza, deve pertanto soddisfare alcuni requisiti di investimento teorico e metodologico, tra cui emerge in primo piano la necessità di analizzare dettagliatamente la domanda dell'utenza. Infatti, solo in questo modo è possibile ipotizzare e prevedere tipologie e modalità differenziate di intervento che producano risultati efficaci.

Nella convinzione che i destinatari finali dell'orientamento possano trovare negli interventi un sostegno valido solo se si parte da una analisi dei bisogni che favorisca lo sviluppo di ipotesi di intervento differenziate, lo studio sistematico di tali problematiche può fornire significativi suggerimenti per lo sviluppo di una politica orientativa innovativa. In altri termini l'interesse è verso lo studio di tutte quelle dimensioni che sostengono la comprensione delle rappresentazioni che l'individuo formula e ri-formula continuamente sul proprio contesto di riferimento e sulle strategie che mette in atto per analizzare e relazionarsi con tali realtà contestuali. A tal proposito Huteau (1991) sottolinea che nel processo di scelta l'individuo valuta la congruenza tra rappresentazione di sé e rappresentazione della professione per costruire il proprio percorso decisionale a partire da questa relazione dinamica.

In tale prospettiva, conoscersi, conoscere le proprie risorse interne ed esterne riconoscendone il valore ma anche i limiti, in relazione alla realtà sociale, culturale, formativa e professionale, diventa un compito orientativo ed educativo di primaria importanza da avviare in maniera precoce per prevenire disagio e dispersione a favore di un maggiore benessere e di una più funzionale convivenza sociale.

In accordo con tale impostazione concettuale, una consolidata tradizione di ricerche nell'ambito dell'orientamento sottolinea la necessità di indagare le dimensioni che incidono maggiormente nei processi di scelta per poter identificare strategie efficaci nell'analisi della domanda di orientamento, soprattutto là dove questa appare confusa e non dichiarata (Grimaldi, 2002).

In una concezione di orientamento, centrata sulla relazione dinamica tra in-

dividuo e contesto, la conoscenza delle rappresentazioni dell'individuo sul proprio contesto sociale, organizzativo e professionale e del suo essere all'interno di tali contesti diventa strategica anche per indirizzare le pratiche professionali dell'agire dell'orientamento e per scongiurare il rischio di un intervento troppo personalistico.

Per rappresentazione si intende una "costruzione mentale" relativa ad un oggetto, cioè un insieme organizzato di informazioni, di conoscenze, di credenze ed anche di sentimenti che accompagnano la presa di coscienza della proprietà dell'oggetto.

Si può trattare sia di sentimenti globali (verso l'oggetto in generale) che specifici, ossia di sentimenti nei confronti di alcuni elementi. Le principali rappresentazioni che influiscono sulle scelte di orientamento e quindi ne determinano e ne sorreggono la domanda possono essere considerate sociali sotto diverse prospettive: si basano su oggetti sociali (es. la formazione e le professioni), si costruiscono nel corso dell'interazione sociale e adempiono a delle funzioni sociali (facilitazione dei processi di comunicazione, contributo alla coesione dei gruppi). L'intreccio di conoscenze, credenze e sentimenti determina un processo continuo di ricostruzione della realtà che, quando non adeguatamente indirizzato e sostenuto, può portare a letture parziali o, anche, a deformazioni della realtà, che non consentono di elaborare scelte appropriate e pertinenti con il contesto. Così può succedere che un soggetto, spesso un giovane, si costruisca la rappresentazione di un mestiere, sulla base esclusiva di alcuni elementi parziali anche a fronte ad un eccesso di informazioni. La lettura e l'organizzazione organica di informazioni che si presentano in maniera eterogenea richiede un considerevole sforzo cognitivo, spesso sostituito da un'operazione mentale più semplice ed economica, dove, per dirla alla maniera di Moscovici (1989), si utilizza un pensiero "naturale" o "sociale" che segue il primato dell'assimilazione: il pensiero non si adatta, non si modifica per tenere conto della realtà, è piuttosto la realtà ad essere modificata in funzione del pensiero. La rappresentazione che il soggetto costruisce o adotta, in questi casi risulta quindi poco attendibile e stereotipata e l'oggetto è ridotto ad alcuni semplici tratti.

Le rappresentazioni sociali e del lavoro non sono stabili nel tempo ma si evolvono continuamente, variando in relazione al diverso ciclo di vita e alla cultura sociale. Queste si formano e strutturano già nella fase precedente all'entrata nel mondo del lavoro, influenzate e mediate dalle diverse agenzie sociali quali la scuola, la famiglia e il gruppo dei pari. Indirizzano la scelta occupazionale (Sarchielli, De Polo, Fraccaroli, Colasanto, 1991), si arricchiscono dell'esperienza vissuta, si organizzano in insiemi e sottoinsiemi gerarchizzati, acquisiscono maggiore flessibilità e soprattutto con il progredire del tempo si fondano sempre più su dati di realtà. La ricerca sull'argomento evidenzia che, nel corso dello sviluppo, aumenta la tendenza a servirsi di criteri sempre più oggettivi e meno psicologici nella spiegazione dei fenomeni sociali (Huteau, 1991). Così, ad esempio, con l'andare avanti dell'età e il progredire dell'esperienza, la perdita del lavoro è attribuita più facilmente ad una congiuntura sfavorevole e ad un



mercato del lavoro saturo e privo di opportunità piuttosto che all'incapacità dell'individuo. La rilevanza che l'esperienza vissuta ha in tal senso è stata indagata valutando differenti gruppi di soggetti della stessa età ma con esperienza lavorativa diversa: soggetti giovani-adulti che hanno esercitato una professione hanno rappresentazioni sociali più articolate e flessibili che tengono conto di diversi punti di vista rispetto a loro coetanei ancora in fase di studio e di formazione. Le rappresentazioni sociali del lavoro, intese come strumenti di comprensione dell'individuo o del gruppo e delle conseguenti strategie d'azione, forniscono utili indicazioni sui modelli comportamentali adottati nei posti di lavoro. Inoltre, la conoscenza delle rappresentazioni sociali, considerate come sistemi di valori e di idee elaborate dall'individuo sul proprio contesto, può fornire uno schema interpretativo per la comprensione del complesso rapporto individuo-lavoro e di come gli elementi della propria realtà sociale e lavorativa fondano l'elaborazione delle proprie strategie di azione e, quindi, delle proprie scelte (Castelli, Venini, 1996). Alla luce di tali considerazioni appare superfluo sottolineare la rilevanza che lo studio e la comprensione di tali fenomeni può avere sulla programmazione e progettazione degli interventi di orientamento coerenti con i bisogni e in grado di incidere sul sistema cognitivo. A questo proposito è bene sottolineare che qualsiasi azione orientativa tende ad intervenire sull'insieme di significati e di atteggiamenti che l'utente esprime nei confronti dell'attività lavorativa per aumentare le consapevolezze individuali nei confronti del peso che tali rappresentazioni possono assumere ai fini della scelta e per allargare, attraverso l'introduzione di ulteriori informazioni e di differenti punti di vista, i contenuti delle rappresentazioni stesse (Pombeni, 1990). In tale cornice concettuale si inserisce il filone di studi e ricerche che indaga come bisogni, valori, interessi, si intrecciano e si intersecano nel determinare la costruzione di rappresentazioni sociali più ampie e complesse. Per comprendere le motivazioni, cioè il perché le persone fanno certe cose, facciamo riferimento ai bisogni; per comprendere cosa le persone cercano, al fine di soddisfare i propri bisogni, facciamo riferimento ai valori; infine per comprendere come le persone intendono comportarsi per raggiungere i propri obiettivi facciamo riferimento agli interessi (Bellotto, Trentini, 1997).

Una consolidata tradizione di ricerca considera i valori lavorativi come un insieme di costrutti correlati a motivazioni, interessi, preferenze e credenze che delineano la direzione e il comportamento di un individuo e del processo di costruzione dell'identità sociale e professionale. I valori rappresentano una dimensione saliente che sottende e sostiene le scelte dell'individuo. Sono elaborati socialmente e rappresentano degli obiettivi che orientano il giudizio e la scelta tra le diverse alternative possibili in un determinato contesto socio-culturale. In questo senso l'intero sistema di valori, atteggiamenti, significati, si costruisce nell'ambito delle relazioni tra il sé e il contesto culturale di riferimento. Proprio a causa di tale intreccio l'insieme di valori, credenze, atteggiamenti è mutevole nel tempo, in relazione sia alla fase di sviluppo evolutivo dell'individuo, sia all'esperienza culturale vissuta. Il concetto di valore in ambito lavorativo è stato definito in diversi modi: alcuni autori considerano i valori come tendenze ge-

nerali a preferire determinate caratteristiche e aspetti dell'ambiente di lavoro (Furnham, Forde, Ferrari, 1999; Hofstede, 1998; Lofquist, Dawis, 1991; Pryor, 1982; Super, 1973); altri li definiscono come comportamenti desiderabili (Meglino, Ravlin, 1998); un altro gruppo li definisce come sistemi etici, ideologici e filosofici (England, 1967; Treviño, 1986).

Secondo Dose (1997) i valori lavorativi possono essere definiti come standard, relativi al lavoro o all'ambiente di lavoro, utili per definire obiettivi o guidare le azioni e relativamente stabili e duraturi nel tempo. Nel campo dell'orientamento il valore viene definito come una concezione esplicita del grado di importanza che una persona accorda a delle modalità di essere e di agire in un determinato settore di attività (Castelli, Venini, 1996).

Alcuni studi hanno tentato di proporre, sulla base di ricerche empiriche, diverse classificazioni relativamente ai valori. Rokeach (1973) distingue tra valori *terminali* e valori *strumentali*. I primi si riferiscono agli obiettivi che un individuo si pone, e possono essere diretti a perseguire degli scopi personali o possono muoversi in una direzione più sociale. I secondi fanno riferimento ad insiemi di comportamenti aventi, per l'individuo, una connotazione morale positiva. Schwartz (1992) propone un raggruppamento di dieci *cluster* di valori che si organizzano secondo un modello che si presume sia ricorrente in ogni tipo di cultura. Due gli assi fondamentali: nel primo troviamo ai due estremi i valori relativi al superamento di se stessi e i valori relativi all'affermazione del sé; nel secondo, ortogonale al primo, ai valori relativi al cambiamento si contrappongono i valori relativi alla continuità. Super (1970), che ha tentato una classificazione di valori che si collocano specificamente nell'ambito lavorativo, ipotizza una lista di 15 differenti dimensioni principali. Perron (1986) ne prevede, invece, solamente 5: status, realizzazione, clima, rischio, libertà.

I valori costituiscono delle linee guida nella vita di un individuo, pertanto ogni soggetto ricerca situazioni professionali che corrispondano al proprio sistema valoriale, tendendo ad enfatizzare determinati aspetti del lavoro e a preferire alcune professioni ad altre (Boerchi, Castelli, 2000; Catalano, Trapani, Miragliotta e Sprini, 2006; Perron, Fraccaroli, Pombeni, Daoust, 2004).

Le preferenze degli individui rispetto ai percorsi formativi e professionali, infatti, dipendono dal sistema valoriale da loro posseduto che, se ben consolidato, consentirà agli individui maggior sicurezza nelle decisioni relative al proprio avvenire professionale (Guichard, Huteau, 2003; Brown, Brooks, 1996). La soddisfazione dell'individuo, in questa prospettiva, dipende dalla concordanza tra i valori propri e quelli che la pratica professionale permette di realizzare.

Le pratiche di orientamento, dunque, devono favorire nell'individuo una maggiore presa di coscienza del proprio sistema di valori. Alcuni studi hanno evidenziato legami tra preferenze e valori. Le preferenze degli individui rispetto ai percorsi formativi e professionali sono collegate a determinati valori. Quando l'individuo possiede un sistema di valori consolidato, solitamente, risulta meno indeciso rispetto al proprio avvenire e si impegna con più forza nella costruzione di un'identità professionale. Un ulteriore elemento determinante nel processo di scelta è l'insieme delle credenze rispetto al proprio ruolo in tale pro-

cesso. Quando il soggetto ritiene che il proprio orientamento dipenderà da se stesso, dalla sua capacità di acquisire conoscenze e competenze, dalla sua formazione, in altri termini quando procede ad attribuzioni di controllo interne, appare più motivato a riflettere sul proprio futuro. Strettamente correlato alla possibilità di autodeterminazione del soggetto rispetto alle proprie scelte, in un'ottica sociocognitiva, rimane fondamentale il costrutto di autoefficacia intesa come "le convinzioni degli individui sulla propria capacità di realizzare delle prestazioni". Nell'ambito delle scelte di orientamento l'autoefficacia può contribuire a spiegare i diversi tipi di interessi professionali, il rapporto tra l'autoefficacia e le possibilità di carriera che le persone si rappresentano; maggiore è l'autoefficacia percepita, più ampio è il ventaglio di preferenze che le persone tenderanno a prendere in considerazione (Betz e Hackett, 1981; Lent, Brown e Larkin, et al., 1986; Rotberg, Brown e Ware, 1987; Matsui, Ikeda e Onishi, 1989; Bandura, 1996; Bandura et al. 2001; Walsh, 2002; Flores et al., 2006). Dall'insieme di questi studi emerge come le persone con maggiore autoefficacia tendano a considerare un numero maggiore di opzioni, mentre quelle con bassa autoefficacia tendono a scartare intere categorie di lavori, a prescindere dai vantaggi che queste potrebbero procurare.

Una serie di studi confermano che minore è il senso di autoefficacia per lo svolgimento di attività connesse alle decisioni di carriera, maggiore è il livello di indecisione occupazionale (Betz, Klein, Taylor, 1996; Taylor e Betz, 1983; Betz e Luzzo, 1996; Betz, Schifano e Kaplan, 1999; Temple e Osipow, 1994; Nota et al., 2007).

Le persone tendono a non impegnarsi nell'esplorazione delle possibili carriere e delle loro implicazioni se non hanno fiducia nelle loro capacità di raggiungere buone decisioni. Perciò quanto più è forte il senso di efficacia decisionale, tanto più è elevato il livello di attività esplorativa, strumentale alla scelta e all'esplorazione della carriera (Bandura, 1997; Blustein, 1989; Urekami, 1996; Tuck, Rolfe e Adair, 1995; Niles, Sowa, 1992; Anderson, Betz, 2001; Betz, 2004; Vannotti, Ferrari, 2005).

La comprensione dei meccanismi cognitivi, secondo cui le diverse dimensioni, che saranno più ampiamente trattate nei capitoli successivi, si intrecciano e interagiscono, costituisce un'importante, se non necessaria, premessa per l'analisi della domanda di orientamento e per la progettazione e realizzazione degli interventi, consentendo così una migliore integrazione tra domanda e offerta di orientamento.

Nel processo di scelta e di presa di decisione i soggetti seguono delle strategie complesse, dove le diverse dimensioni si combinano secondo *pattern* diversi in relazione a variabili anagrafiche, situazionali e professionali. Mettere meglio a fuoco questo intreccio e individuare puntualmente le variabili che concorrono, di volta in volta, nel processo, può aiutare le persone a prendere posizione o a riposizionarsi, in maniera duttile e flessibile, rispetto a una decisione o a un evento professionale.

Ma la mutevolezza, la complessità e la multidimensionalità del costrutto se, da un lato, determina interesse scientifico e sollecitudine applicativa, dall'altro

rende problematico sia un lavoro sistematico in grado di fotografare la realtà sia la costruzione di uno strumento valido. A questo proposito va sottolineato che gli strumenti attualmente disponibili lasciano aperto il problema della validazione dei costrutti ipotetici. Inoltre, emerge l'esigenza di condurre approfonditi confronti per testare l'invarianza delle proprietà psicometriche degli strumenti nelle diverse versioni linguistiche da utilizzare per confronti interculturali (Arciniega e Gonzales, 2000).

Così, sebbene la letteratura degli ultimi tempi sia ricca di suggestioni relativamente alle possibili relazioni tra valori, significati del lavoro e orientamento, allo stato attuale è necessario che la ricerca sull'argomento indaghi in maniera più sistematica su valori e concezioni del lavoro in relazione a diverse categorie di utenti, in connessione alle organizzazioni di appartenenza, e ad altre variabili individuali quali lo specifico professionale e l'anzianità anagrafica e di lavoro.

L'interesse per l'approfondimento di tale tematica consentirebbe, a livello teorico-concettuale di esplorare in quale modo e secondo quali differenti pattern si strutturano valori e significati del lavoro, a livello tecnico-operativo di progettare e realizzare interventi di orientamento più consoni con la reale domanda degli utenti, a livello politico-culturale di integrare domanda e offerta di orientamento.

## **II. La ricerca**

### *Obiettivi*

Lo studio che presentiamo in questo volume si è posto due obiettivi prioritari. Il primo, più scientifico-culturale, ha inteso esplorare caratteristiche e distribuzione, nella popolazione italiana di giovani e adulti, di alcune dimensioni descritte dalla letteratura come salienti nei processi di scelta (significati attribuiti al lavoro, bisogni lavorativi, valori lavorativi, percezione del mercato del lavoro, autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, esigenze di orientamento) e verificare l'esistenza di eventuali differenze in relazione a variabili anagrafiche (età e genere), situazionali e professionali.

Il secondo obiettivo, più tecnico-operativo, è consistito nella messa a punto e validazione di strumenti per l'indagine delle dimensioni su indicate che possano sostenere il lavoro degli operatori del settore.

### *Strumenti*

Al fine del raggiungimento degli obiettivi appena descritti è stato messo a punto uno strumento in grado di analizzare e misurare:

- i diversi significati che le persone, giovani e adulti, attribuiscono al lavoro;
- i bisogni lavorativi che le persone si aspettano di soddisfare nello svolgimento di attività lavorative;
- i valori lavorativi che guidano le persone nella definizione di obiettivi e strategie di azione;

*La ricerca*

- la percezione del mercato del lavoro inteso come l'insieme delle rappresentazioni che i giovani e gli adulti hanno sia del contesto di riferimento sia delle competenze importanti per riuscire ad entrare nel mondo lavorativo;
- le convinzioni di efficacia personale riguardo le capacità di cercare un lavoro, di svolgere un lavoro e di gestire problemi complessi;
- le esigenze di orientamento.

È stato così costruito uno strumento costituito da domande che richiedono differenti modalità di risposte (scale di valori, comparazione a coppie, scelta multipla, ecc.) così da garantirne attendibilità e validità. Il questionario è stato strutturato concettualmente in 7 sezioni. La prima sezione ha avuto l'obiettivo di raccogliere informazioni sulle caratteristiche socio-anagrafiche del campione (genere, età, stato civile, scolarità, condizione lavorativa, ecc.) onde poter anche consentire la scomposizione in sottocampioni per rilevarne eventuali differenze. Sempre in questa sezione le ultime 3 domande sono state finalizzate ad ottenere ulteriori informazioni e valutazioni di carattere generale e assolutamente aspecifiche relativamente ai temi affrontati dalla ricerca, per una più puntuale conoscenza del campione. Il paragrafo successivo descrive i risultati ottenuti in questa prima sezione dello strumento.

Le altre 6 sezioni sono state finalizzate ad indagare le dimensioni precedentemente elencate. Per ogni sezione gli item sono stati formulati, a seguito dell'individuazione, estrapolati sulla base di una rassegna della letteratura, di specifici criteri generativi, evinti con un criterio di *free validity* e sono stati successivamente disposti in ordine casuale, indipendentemente dai criteri generativi, onde evitare effetti di interferenza dovuti alla sequenza. I risultati ottenuti da queste 6 sezioni dello strumento sono descritti nei capitoli 1, 2 e 3.

Sulla base delle analisi di validazione effettuate sono state ottenute 7 diverse scale le cui versioni definitive e le loro caratteristiche psicometriche sono descritte nei capitoli 4, 5, 6 e nell'appendice in fondo al volume.

*Soggetti e metodologia*

Alla ricerca hanno partecipato complessivamente 3879 soggetti di cui 2427 hanno età compresa tra i 20 e i 30 anni e costituiscono il gruppo dei "giovani",

Tabella I - Composizione del campione

Gruppo \ Genere	Genere		Tot.	%
	M	F		
Giovani	1190	1236	2426	62,6
Adulti	665	784	1449	37,4
Tot.	1855	2020	3875	100

*Non Risponde. Giovani = 1; Adulti = 3*

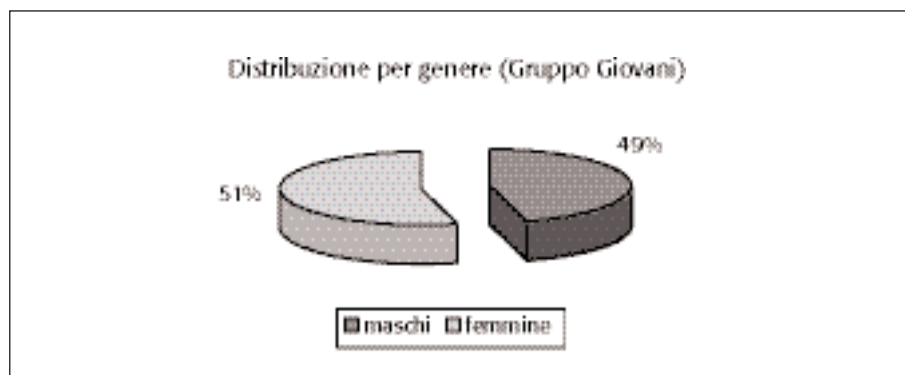
e 1452 hanno età compresa tra i 31 e i 65 anni e costituiscono il gruppo degli "adulti" (Tabella I). In entrambi i casi si tratta di campioni opportunistici.

*La ricerca*

Nello specifico il gruppo "giovani" è formato principalmente da persone di età compresa tra i 20 e i 25 anni (71%), mentre il 29% appartiene alla fascia di età compresa tra i 26 ed i 30 anni. Nel gruppo "adulti" il 57,9% appartiene alla fascia di età che va dai 31 ai 45 anni, il 40% alla fascia di età compresa tra 46 e 60 anni e lo 0,3% (5 soggetti) ha un'età superiore ai 60 anni.

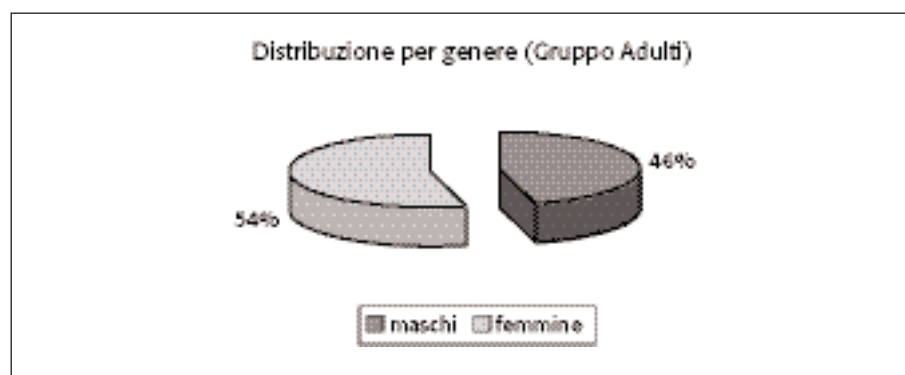
Relativamente alla variabile genere nel gruppo dei "giovani" si riscontra una equa distribuzione (F 51%, M 49%) (Figura I).

Figura I: Campione "Giovani"- distribuzione per genere



Anche nel gruppo "adulti" il campione appare equi-distribuito rispetto alla variabile genere con una leggera prevalenza del sesso femminile (F 54,0%, M 46,0%) (Figura II).

Figura II: Campione "adulti"- distribuzione per genere



Per quanto riguarda il titolo di studio del campione complessivo poco più della metà (56,5%) possiede un diploma di scuola media superiore, il 24,2%



La ricerca

una laurea (o diploma di laurea), il 10,5% il diploma di scuola media inferiore, il 7,2% il diploma di istituto professionale e il restante (1%) dichiara "altro". venti soggetti non hanno specificato il proprio titolo di studio.

La maggioranza dei soggetti (70,8%) del campione complessivo è celibe/nubile, il 24,5% è coniugato/a, il 3,3% è separato/a, l'1,0% è vedovo/a e il rimanente 0,2% è divorziato/a. Nove soggetti non hanno specificato il loro stato civile. Il campione complessivo è costituito per la maggior parte (69,5%) da persone provenienti da regioni del centro Italia, il 28,1% proviene dal sud del Paese, e solo lo 0,8% dal nord ovest e lo 0,7% dal nord est. 36 soggetti (0,9%) non dichiara la provenienza.

In riferimento alla condizione attuale del gruppo "giovani", il 62% ha dichiarato di essere studente, il 20,7% di lavorare, mentre il 25,5% di essere in cerca di occupazione (in riferimento a questa domanda il soggetto aveva la possibilità di indicare più di una voce).

Nel gruppo "adulti" la maggior parte dei soggetti (61,8%) ha un lavoro subordinato a tempo indeterminato, il 18,8% svolge un lavoro autonomo, l'8,3% ha un lavoro subordinato a tempo determinato, il 7,6% ha un lavoro a tempo determinato (contratti a progetto, co.co.co, etc.), l'1,8% dichiara "altro", il restante è in pensione. Non risponde lo 0,9% (14 soggetti). Quanto alla condizione professionale, sempre per questo gruppo "adulti", nell'indicare il tipo di professione svolta emerge che il 33,8% è impiegato di concetto, esecutivo, ecc.; il 22% è professionista (avvocato, medico, ingegnere, ecc.); l'11,5% è operaio; l'11,3% è impiegato direttivo, funzionario, quadro, ecc.; il 7,4% risponde "altro"; il 7% è imprenditore o dirigente; il 4,4% è artigiano; lo 0,4% è agricoltore. Non risponde il 2,2%. (Tabella II)

Tabella II - Composizione del gruppo "adulti" rispetto alla condizione professionale.

<i>Inquadramento lavorativo</i>	<i>N</i>	<i>Percentuale</i>
Imprenditore o dirigente	102	7%
Professionista	319	22%
Impiegato direttivo, funzionario,quadro,	165	11,3%
Impiegato di concetto, esecutivo	491	33,8%
Artigiano	64	4,4%
Operaio	167	11,5%
Agricoltore	6	0,4
Altro	106	7,4%
Non risponde	32	2,2%
Totale	1452	100,00%

Come anticipato nel paragrafo precedente, alla fine di questa prima sezione dello strumento le ultime 3 domande sono state finalizzate ad ottenere ulteriori informazioni e valutazioni di carattere generale e assolutamente aspecifiche relativamente ai temi affrontati dalla ricerca, per una più puntuale conoscenza del campione. La prima domanda chiedeva ai soggetti se e con quale frequenza leggessero un quotidiano di informazione. La seconda chiedeva di indicare, su una scala da 1 a 5, quanto fossero soddisfatti in generale della propria vita, la terza quanto pensassero di poter influenzare gli eventi della propria vita. I risultati ottenuti alla domanda "Leggi un quotidiano di informazione", indicano che circa la metà del gruppo "giovani" (46,3%) afferma di leggerlo saltuariamente, il 28,6% dichiara di leggere il quotidiano due o tre volte la settimana, il 18,1% tutti i giorni, il resto del gruppo (6,6%) non legge mai un quotidiano. Non risponde lo 0,25% (6 soggetti).

Molto diverse le risposte per il gruppo adulti. In questo caso il quotidiano è letto molto di più: il 36,8% del gruppo adulti dichiara di leggere tutti i giorni il quotidiano, il 31,8% lo legge saltuariamente, il 27% due/tre volte la settimana, il resto del gruppo (4%) non legge mai un quotidiano. Non risponde lo 0,4% (6 soggetti).

Per quanto riguarda la soddisfazione relativamente all'attuale fase di vita (seconda domanda di questa prima sezione) i nostri adulti (media= 3,46) si dichiarano decisamente più soddisfatti dei nostri giovani (media =3,28). Sono invece più i giovani a ritenere di poter influenzare gli eventi della propria vita (media 3,48 vs. 3,27 per gli adulti).

Tutte le sezioni dello strumento messo a punto sono state somministrate all'intero campione, fatta eccezione per la sezione relativa ai valori lavorativi, che per motivi esclusivamente legati alla tempistica della ricerca, è stata somministrata a 1211 giovani e 623 adulti per un totale complessivo di 1834 soggetti.

### Riferimenti bibliografici

- Anderson, S. L., Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 98-117.
- Arciniega, L., González, L. (2000). Development and validation of the work values scale EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), pp. 281-296.
- Bandura, A. (1996). Ontological and epistemological terrains revisited, *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 27, pp. 323-345.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, Freeman, trad. it. *Autoefficacia. Teoria e applicazioni*. Erickson, Trento, 2000.
- Bandura, A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. (2001). Self-Efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories, *Child Development*, 72, pp. 187-206.
- Bellotto, M., Trentini, G. (1997). Genesi e sviluppo del soggetto, in Bellotto M. (a cura di), *Valori e lavoro. Dimensioni psicosociali dello sviluppo personale*,



- FrancoAngeli, Milano.
- Betz, N. E., Hackett G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men, *Journal of Counseling Psychology*, 28, pp. 399-410.
- Betz, N. E., Klein K. L., Taylor K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision making self-efficacy Scale, *Journal of Career Assessment*, 4, pp. 47-58.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52, pp. 340-353.
- Betz, N. E., Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, pp. 413-428.
- Betz, N. E., Schifano, R., Kaplan, K. (1999). Relationships among measures of perceived self-efficacy with respect to basic domains of vocational activity, *Journal of Career Assessment*, 7, pp. 213-226.
- Blustein D.L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process, *Journal of Vocational Behaviour*, 35, pp. 194-203.
- Boerchi, D., Castelli C. (2000). *Inventario dei Valori Professionali*, Vita e Pensiero, Milano.
- Brown, D., Brooks, L. (a cura di), (1996). *Career choice and development*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Castelli, C., Venini, L. (1996). *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale*, FrancoAngeli, Milano.
- Catalano, S., Trapani, R., Miragliotta, A. e Sprini, G. (2006). Questionario dei Valori Professionali (QVP): Un Nuovo Strumento Nelle Pratiche Orientative / The Professional Values Questionnaire (QVP): a new instrument in the vocational guidance, *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 7 (2).
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), pp. 219-240.
- England, G.W. (1967). Personal Value Systems of American Managers, *The Academy of Management Journal*, 10(1), pp. 53-68.
- Flores, L. Y., Navarro R. L., Smith, J. L., Ploszaj, A. M. (2006). Testing a model of non-traditional career choice goals with Mexican American adolescent men, *Journal of career assessment*, 14, pp. 214-234.
- Furnham, A., Forde, L., Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation, *Personality and Individual Differences*, 26(6), pp. 1035-1043.
- Golsch, K. (2003). Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood, *Work, Employment and Society*, 17(4), pp. 713-740.
- Grimaldi, A., (a cura di) (2002). *Analisi della domanda di orientamento: i bisogni emergenti di giovani allievi italiani*, FrancoAngeli, Milano.
- Grimaldi, A. (Editoriale) (2005). Osservatorio Isfol, anno XXVI, n. 4, pp. V-XI. Isfol Editore, Roma.
- Grimaldi, A., Del Cimmuto, A. (a cura di) (2006). *Dialoghi sull'orientamento. Dalle esperienze ai modelli*. Isfol editore, Roma.
- Guichard, J., Huteau, M. (2003), *Psicologia dell'orientamento professionale*,

- Raffaello Cortina, Milano.
- Hofstede, G. (1990). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw Hill, London.
- Huteau, M. (1991). Organisation catégorielle des objets sociaux. Portée et limites des conceptualisations de E. Rosch. In: Dubois, D., *Semantique et Cognition. Catégories, prototypes, typicalité*. Editions du CNRS, Paris, pp. 71-89.
- Lent, R.W., Brown S.D., Larkin K.C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options, *Journal of Counseling Psychology*, 33, pp. 265-269.
- Lofquist, L.H., Davis, R.V. (1991) *Essentials of Person-Environment Correspondance Counselling*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Matsui, T., Ikeda, H., Ohnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students, *Journal of Vocational Behaviour*, 35, pp. 1-16.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research, *Journal of Management*.
- Moscovici, S., (a cura di), (1989). *Psicologia sociale*. Borla, Roma.
- Niles, S. G., e Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 11, pp.13-21.
- Nota, L., Ferrari, L., Scott, V., Solberg, H., Soresi, S. (2007). Career Search Self-Efficacy, Family Support, and Career Indecision With Italian Youth, *Journal of Career Assessment*, 15(2), pp. 181-193.
- Perron, J. (1986). *Questionnaire des valeurs de travail, Manuel technique*. Document inédit, Université de Montréal; 1996a; 1996b; 2001).
- Perron, J., Fraccaroli, F., Pombeni, M L., Daoust, J-Ph. (2004). I valori lavorativi tra gli studenti delle scuole superiori: validazione di uno strumento per l'orientamento professionale/Work values among high school students: validation of a questionnaire for vocational counselling, *Bollettino di psicologia applicata*, 243, pp. 31-41.
- Pombeni, M. L. (1990). *L'orientamento scolastico e professionale: un approccio socio-psicologico*, Il Mulino, Bologna.
- Pryor, R. G. L. (1982). Values, preferences, needs, work ethics, and orientations to work: Toward a conceptual and empirical integration. *Journal of Vocational Behavior*, 20, pp. 40-52.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*, Free Press, New York.
- Rotberg, H. L., Brown, D., Ware, W. B. (1987). Career self-efficacy expectations and perceived range of career options in community college students, *Journal of Counseling Psychology*, 34, pp. 164-170.
- Sarchielli, G., De Polo, M., Fraccaroli, F., Colasanto, M. (1991). *Senza lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. (a cura di), *Advances in experimental and social psychology*, 25, Academic Press, Orlando, pp. 1-65.

- Super, D. (1970). *The work Values Inventory*. Houghton Mifflin, Boston.
- Super, D. (1973). *The work values inventory. Contemporary approach to interest measurement*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Taylor, K. M., Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision, *Journal of Vocational Behaviour*, 22, pp. 63-81.
- Temple, R. D., Osipow, S. H. (1994). The relationship between task-specific self-efficacy egalitarianism and career indecision for females, *Journal of Career Assessment*, 2, pp. 82-90.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, pp. 601-617.
- Tuck, B., Rolfe, J., Adair, U. (1995). Career-indecision and self-efficacy among adolescent, *Australian journal of career development*, 4, pp. 60-63.
- Urakami, M. (1996). Career exploration processes in women's junior college students: An examination of the relationship among career decision-making self efficacy, vocational exploration activity and self-concept crystallization, *Japanese Journal of Educational Psychology*, 44, pp. 195-203.
- Vannotti, M., Ferrari, L. (2005). Congruenza, autoefficacia, valutazione delle proprie capacità e controllo primario nell'orientamento professionale di giovani che svolgono le prime esperienze lavorative, *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 6, pp. 27-36.
- Walsh, B. W. (2002). Introduction: Exploring interests, self-efficacy, and career goals. *Journal of Career Assessment*, 10, pp. 147-149.

---

PARTE PRIMA

**La ricerca**

---



# SIGNIFICATI DEL LAVORO, BISOGNI E VALORI

## 1.1 Introduzione

### 1.1.1 Valori, bisogni e atteggiamenti verso il lavoro

L'esperienza lavorativa, al pari di altre esperienze umane, è un "oggetto" denso di significato, ricco di valenze individuali e collettive, alla cui definizione concorrono sia le concezioni valoriali sia la storia delle interazioni con soggetti e contesti specifici.

Le concezioni del lavoro possono essere considerate discendenti da un sistema interpretativo articolato. Al livello più alto di astrazione e generalizzabilità si collocano i *valori*, definibili come un insieme ad elevata stabilità temporale<sup>1</sup> di costrutti ipotetici che delineano cosa idealmente dovrebbe essere il lavoro rispetto agli scopi che è possibile-auspicabile perseguire attraverso esso (*finalismo*); cosa dovrebbe essere giusto fare (*etica del lavoro*) e cosa attiva direzione e sostiene l'azione ovvero la inibisce definendo priorità e scelte (*valenza motivazionale*) (Sarchielli, 2003).

I valori rappresentano pertanto dei parametri di valutazione delle azioni in relazione a standard sociali (efficacia dell'agire come "soggetto sociale competente") ed etici (giudizio circa la bontà, equità, correttezza, adeguatezza, ecc. dell'azione). La stessa etimologia del termine "valore" richiama una duplicità di significato, alludendo contemporaneamente sia a ciò che ha un valore in sé, cioè che intrinsecamente e oggettivamente è dotato di valore, sia al processo soggettivo con cui tale valore è riconosciuto-scelto e viene fatto valere confermando la legittimità (Totaro, 1997).

Un'importante leva motivazionale nella definizione di scopi e modelli di comportamento è rappresentata dai *bisogni*. Un insieme composito di teorie (cfr.

<sup>1</sup> Ad esempio Rokeach (1973) definisce un sistema valoriale come "an enduring organization of (values) along a continuum of relative importance" (Rokeach, 1973, p. 5), assumendo che si tratti di una struttura di priorità relativamente stabile e coerente.

Avallone, 1994; Rheinberg, 1995) affronta infatti il tema della motivazione al lavoro evidenziando il ruolo giocato dalle differenze soggettive nel definire bisogni che attraverso l'attività lavorativa è possibile soddisfare (es. teoria della motivazione al successo (McClelland et al., 1953), teoria dello sviluppo sequenziale dei bisogni (Maslow, 1954), teoria bifattoriale (Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959), teoria dell'equità (Adams, 1965)). Il lavoro tuttavia, in quanto esperienza centrale della vita, è legato da un duplice rapporto ai bisogni, costituendo la via e lo strumento per la loro soddisfazione e, al contempo, potendo rappresentare esso stesso un bisogno primario non solo nel senso della necessità ma in quello del desiderio; non solo come azione finalizzata a trasformare e produrre cose, ma come crescita di se stessi e delle relazioni con gli altri. Numerosi studi dedicati alla concezione del lavoro (cfr. M.o.w., 1987; Accornero, 2000; Sarchielli, 2003) rilevano come esso possa essere connotato – in sé – come valore forte, in quanto esperienza centrale della vita e strumento di regolazione del rapporto tra persona e contesto sociale (Jahoda, 1982): al lavoro viene attribuita, in modo omogeneo e stabile, un'importanza elevata sia in senso assoluto sia rispetto ad altre esperienze socio-relazionali (famiglia, amici, svago, impegno sociale, ecc.) (Buzzi, Cavalli, de Lillo, 1997). Questa prospettiva, d'altra parte, è messa in discussione da altri ricercatori, che evidenziano il contraddittorio attorno alla "importanza relativa del lavoro" (tra gli altri, Super, 1981).

L'uso dei significati sociali all'interno di situazioni e relazioni specifiche di lavoro sollecita infine l'adozione di *atteggiamenti*: modelli di condotta relativamente mutevoli, derivati da e applicati all'esperienza concreta. Gli atteggiamenti verso il lavoro, in quanto più superficiali, malleabili e specifici, fungono dunque da mediatori tra sistema di valori e condotta lavorativa.

La coesistenza di diversi livelli interpretativi determina, nei singoli soggetti, il possibile scollamento – e talvolta incoerenza – tra teorie elaborate e teorie in uso ovvero, viceversa, tra preferenze ed interessi di superficie e aspettative e desideri più profondi.

Alcuni autori evidenziano tuttavia come lo stesso sistema valoriale non sia così stabile, risultando ad esempio dinamicamente influenzato da fattori di tipo socio-culturale. Le specificità delle diverse culture nazionali e dei contesti operativi, i mutamenti nel mondo del lavoro e le trasformazioni delle attività produttive, tendono infatti ad influenzare, contingentemente, scopi e preferenze dei soggetti nei confronti delle scelte e dei comportamenti lavorativi effettivi (Fraccaroli, 1994) e ad incrementare la variabilità delle risposte e delle strategie di condotta personali. Le scale di priorità che rappresentano l'insieme dei principi-guida dei comportamenti di un soggetto e che costituiscono un sistema valoriale stabile, inoltre, possono mutare quando applicate a questioni specifiche e dar luogo a scelte talvolta contraddittorie rispetto ad un ordinamento gerarchico (cfr. Zatti, 1997) o al sistema valoriale astratto (Seligman, Katz, 1996). Gli individui, cioè, sarebbero portatori di un insieme modulare o multiplo di sistemi di valori, associati dinamicamente a diverse, specifiche questioni.

### 1.1.2 I valori lavorativi: sintesi della recente letteratura scientifica

Presentiamo di seguito una sintesi della letteratura recente sul tema dei valori lavorativi, realizzata analizzando oltre 170 articoli scientifici pubblicati su riviste internazionali negli ultimi quindici anni (dal 1991 al 2006)<sup>2</sup>.

#### 1.1.2.1 Gli studi di contenuto

Nell'ambito delle fonti e nell'arco di tempo considerati, una sola pubblicazione è una rassegna sul tema (Sagie, Elizur, Koslowsky, 1996)<sup>3</sup>, ed un'altra è una rassegna degli strumenti di misura (Evers, 1995).

Pur circoscrivendo la ricerca al tema dei valori in ambito lavorativo, è possibile sintetizzare i contenuti degli studi individuati<sup>4</sup> su tre livelli: un livello specificamente organizzativo; un livello che pone in relazione i valori lavorativi con variabili di livello individuale e un livello che indaga i valori lavorativi in relazione al contesto più ampio.

Nell'ambito del primo gruppo di studi, che tratta dei valori lavorativi in relazione a variabili *organizzative*, molte ricerche sono state dedicate al ruolo giocato dai valori nell'influenzare (ovvero nell'essere influenzati) da alcune variabili organizzative, quali la soddisfazione, il *commitment*, la *performance* dei gruppi di lavoro, l'impatto sulle strategie o sui processi lavorativi.

Un tema importante è quello della *coerenza* dei sistemi valoriali, nelle relazioni interne ai gruppi di lavoro (tra gli altri, Dose e Klimosky (1999) evidenziano la rilevanza dell'omogeneità dei valori all'interno di un gruppo nel mitigare gli effetti negativi di differenze socio-demografiche o di altro genere); o tra membri dell'organizzazione e leader (ad esempio Meglino, Ravlin e Adkins (1992) hanno confrontato i valori di coppie di superiori e subordinati, rilevando come il grado di affinità influisca sull'efficacia lavorativa); o infine tra valori individuali e valori che caratterizzano la cultura organizzativa (tra gli altri, Parsons, Cable e Wilkerson (1999) evidenziano come una maggiore coerenza renda più elevate le *performance* lavorative e che dunque sia utile valutare il *fit* in sede di selezione; De Vos, Buyens e Schalk (2005) studiano l'influenza di alcuni valori sul processo di costruzione del contratto psicologico).

Un consistente numero di ricerche è anche dedicato alla rilevazione di specifici *asset* valoriali di persone che svolgono la medesima tipologia di *mestiere*, con particolare attenzione alle cosiddette "professioni d'aiuto" – quali gli ope-

<sup>2</sup> L'individuazione delle pubblicazioni è stata realizzata utilizzando il motore di ricerca "PsychInfo" e delimitando l'ambito degli studi ai valori nei contesti lavorativi (parole chiave "work & value").

<sup>3</sup> Ad integrazione, si segnalano due volumi scaturiti da conferenze internazionali dedicate al confronto sul tema (Hechter, Nadel, Michod, 1993; Seligman, Olson, Zanna, 1996) e il numero speciale della rivista *Applied Psychology: An International Review* dal titolo "Values and Work" pubblicato nel 1999 (vol. 48, 1).

<sup>4</sup> La loro articolazione in aree tematiche è stata sviluppata prendendo in considerazione il contenuto principale proposto dalla pubblicazione, anche se alcune di esse avrebbero potuto essere collocate in più di un'area.



*I valori lavorativi:  
sintesi della  
recente  
letteratura  
scientific*

ratori d'area sociale, le infermiere, i medici di servizi psichiatrici, gli insegnanti – nell'ipotesi che il riferimento ad un modello di "cura" o comunque di presa in carico influisca sulle scelte lavorative (es. Winter, Newton, Kirkpatrick, 1998) e sulle aspettative di ruolo e sull'identità professionale (es. Wilks, 2004).

Un secondo gruppo di studi – numericamente il più consistente – pone in relazione i valori lavorativi con variabili di livello *individuale*. Alcune ricerche studiano la relazione tra il sistema di valori personale privato e lavorativo, dove questo ultimo è considerato da alcuni autori un'espressione dei valori di base personali entro un contesto professionale (Ros, Schwartz, Surkiss, 1999), da altri un'area distinta da quella personale, che può avere contenuti e priorità diverse (Elizur, Sagie, 1999). Altri autori hanno analizzato l'influenza delle diverse *specificità* individuali di tipo socio-culturale<sup>5</sup> sui valori lavorativi, senza tuttavia giungere ad una conclusione unitaria, presumibilmente per le caratteristiche peculiari dei campioni presi in considerazione o perché la complessità delle variabili analizzate rende difficile evidenziare un nesso di causalità lineare rispetto alle scelte valoriali.

Molti studi sono dedicati all'analisi della definizione e dello *sviluppo dinamico* dei sistemi personali di valori lavorativi a partire dall'evoluzione dei valori di riferimento nel ciclo di vita. Molti autori rilevano l'esistenza di stadi significativi – in particolare l'adolescenza – per il cambiamento e la sedimentazione dei valori (Porfeli, 2005; Sinisalo, 2004; Johnson Kirkpatrick, 2002; Johnson Kirkpatrick, Elder, 2002; van der Velde, Feij, van Emmerik, 1998). Altri autori approfondiscono lo studio di fattori di influenza sociale sulla costruzione di sistemi di valori. Ad esempio Cotton et al. (1997), in un'ampia ricerca longitudinale sui processi di socializzazione, evidenziano il ruolo giocato dalle relazioni parentali, dalle modalità delle prime esperienze di socializzazione lavorativa e dai gruppi etnici di appartenenza, oltre che dal genere e dalla fase di sviluppo, nella scelta e nella stabilità dei valori lavorativi<sup>6</sup>.

Un'importante area di indagine, infine, studia il rapporto tra valori e interessi e *atteggiamenti* verso il lavoro, in senso generale (tra gli altri, Schulenberg, Vondracek, Kim, 1993; George, Jones, 1997); in relazione alle scelte formative-professionali effettuate (tra gli altri, Judge, Bretz, 1992; Le Blanc, Laguerre, 2001; Pace, Lo Presti, 2005; Shenghua, Xue, 2005); o in relazione ad interventi di orientamento e *counseling* (Perron, 1997; Plant, 1997).

A *livello sociale*, infine, un terzo gruppo di lavori affronta lo studio dei valori lavorativi in relazione al contesto più ampio.

<sup>5</sup> Sono state studiate ad esempio: il genere (Mannheim, 1993; Rowe, Snizek, 1995; Akhtar, 2000), la religione (Browne, 2002), la razza (Carter et al. 1994), la base genetica (Keller et al., 1992; Arvey et al., 1994), il carattere e la personalità (Singh, De Man, 1991; Guastello et al., 1992; Singh, 1994; Rao, Reddy, Samiuliah, 1997; Berings, Fruyt, Bouwen, 2004; Furnham et al, 2005).

<sup>6</sup> Altre ricerche studiano l'influenza di specifici soggetti sociali quali i modelli familiari e pluri-generazionali (es. Mannheim, Seger, 1993; Bellotto, Zatti, 1999; Smola, Sutton, 2002), il piccolo gruppo (es. Dose, 1997; Brandler, 1999), le agenzie istituzionali (es. Gregson, 1991; Kern, 1998; Haynes, 1999).

Un ampio numero di ricerche a questo livello è dedicato a rilevare le specificità di sistemi valoriali all'interno di contesti culturali di tipo *nazionale* in generale (es. Sidani, Gardner, 2000; Stein, Kotze, 2004; Karabati, Iseri, 2005) o in relazione ad alcune variabili quali lo stress (es. Siu, 2003; Siu et al, 2005), la *performance* (es. Knezevic, Ovsenik, 2001), la soddisfazione lavorativa (es. Sagy, 1997; Cheung, Scherling, 1999) o la cultura organizzativa (es. Psimmenos, Kassimati, 2003). In alcuni casi le specificità sono indagate in relazione alle caratteristiche del campione<sup>7</sup>.

*I valori lavorativi:  
sintesi della  
recente  
letteratura  
scientifica*

Altri studi sono invece dedicati al confronto cross-nazionale, cioè tra sistemi valoriali di soggetti appartenenti a *diverse culture* nazionali, per rilevare analogie e differenze (es. Altman, 1992; Lebo, Harrington, Tillman, 1995; Selmer, de Leon, 1996; Charles, 2000; Spony, 2003) o per analizzare questioni e mutamenti in fasi di transizione socio-politica (es. Larsen et al. 1993; Borg, Braun, 1996) o infine per rilevare, in senso più ampio, i mutamenti nel sistema di valori dell'attuale società occidentale (es. Harding, Hikspoors, 1995).

### 1.1.2.2 Gli strumenti

Le pubblicazioni a carattere metodologico individuate tra gli articoli presi in considerazione sono relativamente poche: la maggior parte delle ricerche utilizza questionari costruiti *ad hoc* o strumenti precedentemente validati. Solo alcuni fanno riferimento a metodologie di ricerca di tipo qualitativo quali le vignette (Brandler, 1999; Wilks, 2004) o le storie (Krumboltz et al., 1994). Poche sono anche le ricerche che si propongono l'obiettivo di validare o adattare strumenti consolidati per la misura di sistemi valoriali. Tra questi, i più noti sono il *WVI-Work Values Inventory* di Super, il *WIS-Work Importance Study* di Super, e il *PVQ- Portrait Values Questionnaire* di Schwartz<sup>8</sup>.

Molti abstract fanno riferimento al *WVI*, un reattivo messo a punto da Donald Super negli anni settanta per misurare i valori professionali (Super, 1962; 1970; 1973) e successivamente modificato da Seifert e Bergman nel 1993. Lo strumento si propone di misurare 15 valori lavorativi, di tipo intrinseco ed estrinseco, attraverso 210 item. Una sintesi del modello di Super e dei suoi sviluppi è presentata da Zytowski (1994). Numerosissime ricerche hanno utilizzato il *WVI* per rilevazioni specifiche e molte pubblicazioni sono dedicate al suo adattamento o alla sua applicazione in relazione a specifiche ipotesi di ricerca (tra le più recenti, Dagenais, 1998; Zalewska, 2000; Heller, Drexler, Fleischhacker, 2002).

<sup>7</sup> Alcune delle variabili considerate sono il genere (es. Elizur, 1994; Adler, Brayfield, 1997; Morinaga, 1997), l'etnia (es. Rashid, Anantharaman, Raveendran, 1997; Abu-Saad, 2002) o la condizione di studente (es. Kam et al., 1997; Abu-Saad, Isralowitz, 1997; Yu, Huang, 2000).

<sup>8</sup> Nell'ambito della letteratura presa in considerazione, altri strumenti pubblicati sono: il "QVT-Questionnaire de Valeurs de Travail" di Perron (1986), validato in lingua italiana nel 2004 (Perron et al., 2004); il "WVS-Work Values' Scale" (Porto, Tamayo, 2003); il "SWVI-Social Work Values Inventory" (Pike, 1996), uno strumento per la misura di valori orientati alla pratica di professioni in ambito sociale; le due scale di self-assessment "Work Value Instruments" (Boyle, 1996); ed il "COPES-Career Orientation Placement and Evaluation Survey" (Knapp-Lee, 1996). Una rassegna degli strumenti di misura dei valori lavorativi e degli interessi professionali è presentata in Evers (1995).

Anche il *WIS* può essere considerato uno sviluppo del *WVI*: frutto di una ricerca internazionale coordinata da Super (Super, Sverko, 1995) e tesa ad indagare il significato del lavoro, ha generato uno strumento di rilevazione che rende possibile la costruzione di un profilo individuale dei valori attribuiti al lavoro. La versione italiana del *WIS* (Trentini, Bellotto, Avallone, 1992; Bellotto, 1997; Bellotto, Trentini, Bolla, 1999; Bellotto, Zatti, 1999) è costituita da una scala articolata in 21 valori, ciascuno rilevato attraverso 5 item (due dei quali riferiti esplicitamente al campo lavorativo e tre riferibili sia al lavoro sia ad altre attività): utilizzo delle proprie abilità, raggiungimento dei risultati, avanzamento, estetica, altruismo, autorità, autonomia, creatività, guadagni economici, stile di vita, sviluppo personale, attività fisica, prestigio, rischio, interazione sociale, relazioni sociali, varietà, condizioni ambientali, identità culturale, capacità fisica, sicurezza economica.

L'analisi e il confronto dei risultati emersi in 10 Paesi consente di raggruppare le dimensioni valoriali lungo due assi che descrivono differenti concezioni del lavoro attraverso polarità antitetiche<sup>9</sup>. I due assi generano quattro quadranti entro cui è possibile collocare le diverse nazioni in base al loro orientamento culturale prevalente.

Altri abstract, infine, fanno riferimento al *PVQ - Portrait Values Questionnaire* di Schwartz (Ros, Grad, 1991; Sagiv, Schwartz, 1995). Si tratta di uno strumento per la rilevazione dell'importanza attribuita ad alcune tipologie valoriali (potere, successo, edonismo, stimolazione, autonomia, universalismo, benevolenza, tradizione, conformismo, sicurezza), considerate domini motivazionali universalmente riconosciuti dagli uomini di diverse culture (Schwartz, 1992). Il questionario è composto da 40 item, ciascuno dei quali fornisce una breve descrizione di una persona ipotetica, facendo riferimento a diversi bisogni/desideri connessi alle 10 categorie valoriali. Gli item vengono valutati dai soggetti rispondenti sulla base della similarità percepita (quanto considerano simile a se stessi la persona descritta, su una scala a 6 passi)<sup>10</sup>.

Lo strumento, nelle numerose versioni sviluppate nel corso degli anni, si fonda comunque sull'idea di compatibilità (es. autonomia-universalismo) ovvero di opposizione (es. autonomia-conformismo) tra i diversi "contenuti" valoriali, dando luogo ad una struttura valoriale relativamente stabile.

Sulla teoria universale dei valori di Schwartz si basano alcune ricerche che adattano il Questionario all'ambito lavorativo (es. Ros, Grad, 1991). Una elaborazione del Questionario dei valori di Schwartz è il "*Work Values Scale EVAT 30*" (Arciniega, Gonzales Fernandez, 2000), uno strumento di 30 item che declina operativamente le 10 tipologie di valori proposte dall'autore e le contestualizza in

<sup>9</sup> Il primo asse fa riferimento al codice paterno (lavoro concepito in termini di status, potere, prestigio, autorità, ecc.) vs. codice materno (lavoro concepito in termini di relazioni sociali, interazioni, condizioni lavorative, ecc.); il secondo asse fa riferimento ad una concezione strumentale (avanzamento, guadagni economici, ecc.) vs. espressiva (stile di vita, sviluppo personale, ecc.) dell'attività lavorativa.

<sup>10</sup> La scala è stata recentemente tradotta e validata nel contesto italiano da Capanna, Vecchione e Schwartz (2005).

ambito lavorativo. Anche lo strumento presentato in questa sede fa riferimento alle tipologie valoriali individuate da Schwartz.

## 1.2 L'indagine sul campo

### 1.2.1 *Significati del lavoro e bisogni lavorativi*

#### 1.2.1.1 *I significati del lavoro*

Si riferiscono ora i risultati dell'indagine sul campo, descritta nell'introduzione, relativamente ai significati, ai bisogni e ai valori lavorativi. Per le caratteristiche e la validità degli strumenti impiegati si rinvia al capitolo 4.

Preliminarmente all'indagine sui bisogni lavorativi, si è rivolto ai soggetti un quesito per rilevare il significato che essi tendono ad attribuire al lavoro.

Tale domanda è stata tratta da un ampio strumento di indagine sul tema, utilizzato all'interno di una indagine internazionale che ha coinvolto 8 paesi e 14.700 soggetti, il *Meaning of Work* (1987). Pur non avendo partecipato nessun ricercatore italiano all'*équipe* originaria, il suo impianto teorico e metodologico è stato ripreso da una ricerca successiva (Avallone, 1992) che ha predisposto un adattamento dello strumento in lingua italiana, cui abbiamo fatto riferimento.

La scala è costituita da 16 item con la consegna di indicare i tre significati che il soggetto considera più vicini al suo modo di vedere il lavoro (cfr. schema 1).

#### *Schema 1*

**Quando si parla di lavoro le persone attribuiscono significati diversi a questo termine. A suo avviso, quando un'attività può essere considerata come "lavoro"?**

***Scelga, tra quelli elencati, i 3 significati che considera più vicini al suo modo di vedere il lavoro indicando con "X" la sua scelta. Può aggiungere negli spazi liberi "significati diversi da quelli indicati".***

*Un'attività può essere considerata come "lavoro":*

- Se la si fa in un posto di lavoro
- Se qualcuno ti dice come svolgerla
- Se ti rende fisicamente stanco
- Se fa parte dei tuoi doveri
- Se la fai per contribuire alla società
- Se, svolgendola, provi un sentimento di realizzazione
- Se ti rende mentalmente stanco

- Se si fa in un determinato orario (per esempio dalle 8 alle 17)
- Se aggiunge valore a qualcosa
- Se non è piacevole
- Se si percepisce un compenso per farla
- Se la devi fare
- Se altri traggono profitto da essa
- Altro: Se .....
- Altro: Se .....
- Altro: Se .....

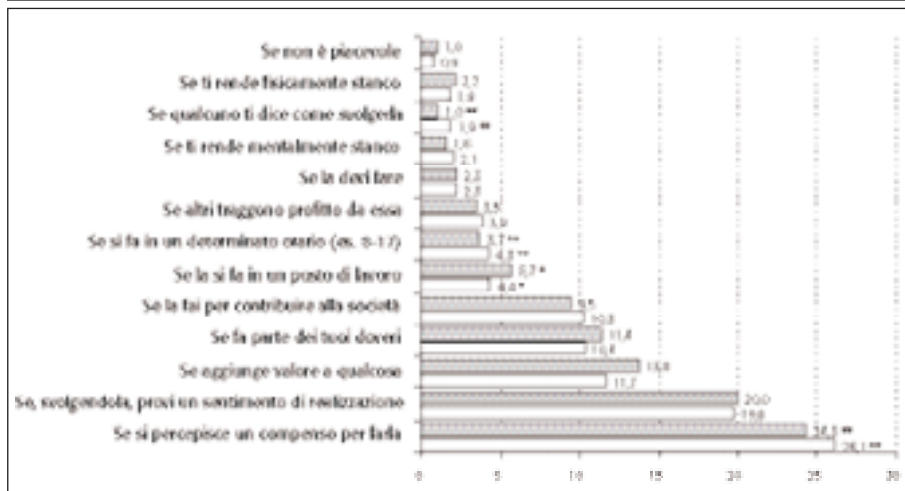
*I significati attribuiti al lavoro* – Complessivamente, pensando al “lavoro”, i soggetti lo definiscono principalmente come una attività finalizzata a *percepire un compenso*, in seconda battuta come una attività che faccia scaturire un *sentimento di autorealizzazione*, seguono poi l’idea che *aggiunga valore a qualcosa*, che faccia *parte dei propri doveri* e che sia un *contributo per la società* (tab. 1.1). Effettuata una prima distinzione di base tra lavoro come prestazione professionale remunerata ed altre forme quali la semplice fatica o attività volontarie, dunque, le concezioni prevalentemente proposte dai nostri soggetti ruotano attorno ad una idea “generativa” del lavoro che procura soddisfazione e gratificazione e rende più ricca la propria vita; inoltre, in una logica di reciprocità all’interno del sistema sociale, il lavoro è anche espressione del proprio contributo e dei propri doveri nei confronti degli altri.

*Le differenze nel campione* – Comparando le frequenze di risposta a ciascun item, è possibile notare come i due sottocampioni di soggetti, sia giovani (20-30 anni) sia adulti (31-65 anni), esprimono scelte altamente coerenti, individuando priorità analoghe (cfr. tab. 1.1).

I due gruppi, tuttavia, si differenziano significativamente nel peso attribuito ad alcune scelte. I soggetti più giovani definiscono l’attività lavorativa con maggior frequenza come tale *se si percepisce un compenso per farla* ( $\chi^2_{(1\text{gd})} = 28,774$ ;  $p=0,000$ ;  $p<.001$ ), *se qualcuno ti dice come svolgerla* ( $\chi^2_{(1\text{gd})} = 8,965$ ;  $p=0,003$ ;  $p<.001$ ) e *se si fa in un determinato orario (per esempio dalle 8 alle 17)* ( $\chi^2_{(1\text{gd})} = 6,763$ ;  $p=0,009$ ;  $p<.001$ ), rappresentando dunque l’esperienza lavorativa principalmente attraverso i suoi aspetti formali e ostensibili.

Tab. 1.1 – La concezione del lavoro: significati attribuiti al modo di vedere il lavoro da parte dei soggetti "giovani" (bianco) e "adulti" (grigio) espressi in percentuali di scelta su totale 100. Le differenze risultate significative al test del Chi<sup>2</sup> sono indicate da asterisco (\* = p<.05, \*\* = p<.001).

*I significati del lavoro*



I risultati sopra illustrati confermano quanto evidenziato dalla letteratura sul tema che, accanto ad una concezione del lavoro come attività necessaria (Wallon, 1946; Ombredane, Favergé, 1955) e strumentale (Neff, 1968) – aspetti considerabili il minimo comun denominatore per definire e differenziare il lavoro da altre attività umane – individua una serie di fattori economici, valoriali, culturali, tecnici, psicologici e sociali che contribuiscono a connotare soggettivamente e mutevolmente le concezioni personali del lavoro.

Quanto emerso sembrerebbe sottolineare come il lavoro sia, nella percezione dei nostri soggetti, un'esperienza importante nella definizione del proprio progetto di vita e aspirazioni, contribuendo a connotare e ad arricchire la propria identità e le possibilità di realizzazione come persona; e sia, al contempo, un'esperienza che assolve ad importanti funzioni latenti (Jahoda, 1982) nella regolazione del rapporto tra individuo e contesto, contribuendo alla definizione di un ruolo sociale (Shimmin, 1966) e alla connessione tra scopi individuali e collettivi.

### 1.2.1.2 I bisogni

La seconda area di indagine era dedicata a rilevare quali bisogni i soggetti si aspettino di soddisfare attraverso il lavoro. La scala, tratta da un lavoro di Getuli, Salvi e Avallone (1998), è illustrata nelle sue caratteristiche psicometriche nel capitolo 4.

Nel questionario veniva chiesto di valutare i "desiderata" rispetto al lavoro, quindi per i soggetti più giovani ancora in cerca di lavoro o che stanno svolgen-



*I bisogni*

do un'attività non definitiva, presumibilmente le loro aspettative e desideri rispetto al lavoro futuro; per i soggetti più adulti, già occupati, la loro idea di ciò che idealmente il lavoro dovrebbe soddisfare. Il questionario infatti chiedeva di valutare quanto, in termini di importanza, *il lavoro che preferisco è quello che...* lungo una scala a 5 punti da "per nulla importante" a "del tutto importante".

*Le aree di bisogno* – Si riportano, in primo luogo, i valori medi e la deviazione standard dei 16 item della *Scala dei Bisogni Lavorativi* relativi all'intero campione (tab. 1.2).

Tab.1.2 – Scala dei Bisogni Lavorativi.  
Punteggi medi e deviazione standard riferiti all'intero campione.

Il lavoro che preferisco è quello che.....	Media	Deviazione standard
...che consenta di avere successo	3,07	1,146
...che permetta il contatto con le persone	3,54	,957
...che permetta di fare qualcosa che mi piace	4,25	,819
...che garantisca i diritti sindacali e previdenziali	3,82	1,033
...che dia prestigio	2,94	1,108
...che permetta relazioni sociali	3,60	,958
...che risponda ai miei interessi	4,02	,899
...che mi garantisca il posto di lavoro nel tempo	3,94	,993
...che dia potere	2,34	1,097
...che sia utile socialmente	3,52	,976
...che dia soddisfazione	4,34	,745
...che si svolga in armonia con colleghi e capi	3,89	,942
...che offra opportunità di carriera	3,56	1,026
...che implichi un lavoro di gruppo	2,64	1,010
...che non sia noioso	3,80	,980
...che sia apprezzato dagli altri	3,41	1,058

I bisogni che i soggetti vorrebbero soddisfare attraverso l'attività lavorativa possono essere ricondotti a quattro aree principali.

La prima area (fattore 1, vedi capitolo 4) raggruppa gli item *il lavoro che preferisco è quello che... consenta di avere successo, dia prestigio, dia potere e offra opportunità di carriera*. Queste caratteristiche del lavoro possono essere ricondotte ad un'istanza di **potere e successo**: i soggetti che attribuiscono loro più importanza desiderano dunque che il proprio lavoro soddisfi un bisogno relativo allo sviluppo di sé in termini di affermazione, di raggiungimento di risultati ostensibili e socialmente riconosciuti.

La seconda area (fattore 2, vedi capitolo 4) raggruppa gli item *il lavoro che*

*preferisco è quello che... permetta il contatto con le persone, permetta relazioni sociali, sia socialmente utile e implichi un lavoro di gruppo.* In questo caso la principale aspettativa verso il lavoro verte su legami di **relazione e affiliazione** con i colleghi e con gli altri soggetti della comunità organizzativa: è importante, per chi indica punteggi elevati su questo fattore, che il lavoro svolto consenta di soddisfare il bisogno di sviluppare relazioni sociali, sentendosi parte e attore entro un contesto non solo professionale ma anche sociale.

La terza area (fattore 3, vedi capitolo 4) raggruppa gli item *il lavoro che preferisco è quello che... permetta di fare qualcosa che mi piace, risponda ai miei interessi, dia soddisfazione e non sia noioso.* Le caratteristiche del lavoro, in questo caso, sono tali da tendere a soddisfare bisogni di **autorealizzazione**: chi condivide le affermazioni di questi item infatti aspira ad un lavoro che gli consenta di ottenere risultati soddisfacenti e sempre più elevati per sé, di sentirsi gratificato per l'attività professionale che svolge, di investire sui contenuti specifici del proprio lavoro.

La quarta ed ultima area (fattore 4, vedi capitolo 4) raggruppa gli item *il lavoro che preferisco è quello che... garantisca i diritti sindacali e previdenziali, mi garantisca il posto di lavoro nel tempo, si svolga in armonia con colleghi e capi e sia apprezzato dagli altri.* Questa area fa riferimento a bisogni di **protezione e sicurezza** che si desidera soddisfare attraverso il lavoro. Chi indica punteggi elevati in quest'area considera infatti importante svolgere un lavoro che sia fonte di garanzie di tipo formale ma anche relazionale, che riduca i margini di incertezza, che sia stabile nel tempo.

*L'importanza relativa* – Le quattro categorie di bisogni che emergono dalle analisi fanno riferimento ad alcune aree centrali nella motivazione della condotta umana in ambito lavorativo, a cui tuttavia i soggetti attribuiscono, mediamente, un diverso grado di importanza: l'importanza più elevata è attribuita infatti, ai bisogni *autorealizzativi* (punteggio medio: 4,10); molta importanza è attribuita anche ai bisogni di *protezione e sicurezza* (punteggio medio: 3,76); seguono i bisogni di *relazione e affiliazione* (punteggio medio: 3,33), ed infine i bisogni di *potere e successo* (punteggio medio: 2,98).

*Le differenze nel campione* – Per verificare se i giovani hanno ottenuto punteggi differenti dagli adulti è stata effettuata un'analisi della varianza (*Anova-oneway*) sul campione (cfr. tab. 1.3) che ha fatto emergere differenze significative tra i due gruppi di diversa età nel primo, nel terzo e nel quarto fattore. I giovani ottengono infatti punteggi più alti nel primo e nel terzo fattore, desiderando dunque maggiormente che il proprio lavoro soddisfi principalmente bisogni di *potere e successo* e di *autorealizzazione*, rispetto ai soggetti più adulti che ottengono invece punteggi più elevati nel quarto fattore, attribuendo dunque priorità ai bisogni di *protezione e sicurezza*.

Il genere dei soggetti, inoltre, è connesso al tipo di bisogni prevalenti che essi esprimono: la rilevanza di tutte le tipologie di bisogni infatti è significativamente diversa per uomini e donne. I primi si aspettano di soddisfare attraverso



*I bisogni*

so il lavoro bisogni di *potere e successo* mediamente in misura maggiore delle donne, mentre queste ultime attribuiscono mediamente maggiore importanza alle altre tipologie di bisogni: di *affiliazione e relazione*, di *autorealizzazione* e soprattutto di *protezione e sicurezza*.

Anche il *titolo di studio* è connesso all'importanza attribuita dai soggetti rispetto ad alcune tipologie di bisogni: se essa non varia in relazione a bisogni di *potere e successo* e di *protezione e sicurezza*, i soggetti con titoli di studio più elevati tendono, mediamente, ad attribuire maggiore importanza sia a bisogni di *affiliazione e relazione* sia di *autorealizzazione*<sup>11</sup>.

I risultati ora illustrati sono coerenti sia con le ipotesi di costruzione della scala (cfr. capitolo 4) sia con i riferimenti della letteratura specialistica<sup>12</sup>.

Tab. 1.3 – Tabella di sintesi delle analisi di confronto tra medie (Anova one-way) complessive e punteggi medi dei sottocampioni (m) nella scala sui bisogni lavorativi.

Fatt. 1	Fatt. 2	Fatt. 3	Fatt. 4
<b>Potere e successo</b>	<b>Affiliazione e relazione</b>	<b>Autorealizzazione</b>	<b>Protezione e sicurezza</b>
ETÀ			
$F_{(1gdl)} = 61,862$ $p = ,000$ **	$F_{(1gdl)} = 2,478$ $p = ,116$ n.s.	$F_{(1gdl)} = 83,667$ $p = ,000$ **	$F_{(1gdl)} = 83,667$ $p = ,000$ **
<i>giovani</i> m= 3,06 <i>adulti</i> m= 2,83	<i>giovani</i> m= 3,31 <i>adulti</i> m= 3,35	<i>giovani</i> m= 4,17 <i>adulti</i> m= 3,98	<i>giovani</i> m= 3,70 <i>adulti</i> m= 3,87
GENERE			
$F_{(1gdl)} = 42,190$ $p = ,000$ **	$F_{(1gdl)} = 31,985$ $p = ,000$ **	$F_{(1gdl)} = 16,276$ $p = ,000$ **	$F_{(1gdl)} = 59,729$ $p = ,000$ **
<i>maschi</i> m= 3,08 <i>femm.</i> m=2,89	<i>maschi</i> m= 3,26 <i>femm.</i> m=3,39	<i>maschi</i> m= 4,06 <i>femm.</i> m=4,14	<i>maschi</i> m= 3,68 <i>femm.</i> m=3,84
TITOLO DI STUDIO			
$F_{(4gdl)} = ,696$ $p = ,594$ n.s.	$F_{(4gdl)} = 1,231$ $p = ,296$ n.s.	$F_{(4gdl)} = 14,646$ $p = ,000$ **	$F_{(4gdl)} = 21,428$ $p = ,000$ **
<i>s.m.inf.</i> m= 2,94 <i>s.prof.</i> m= 2,91 <i>s.m.sup.</i> m= 2,99 <i>laurea</i> m= 2,97	<i>s.m.inf.</i> m= 3,15 <i>s.prof.</i> m= 3,15 <i>s.m.sup.</i> m= 3,33 <i>laurea</i> m= 3,41	<i>s.m.inf.</i> m= 3,91 <i>s.prof.</i> m= 3,89 <i>s.m.sup.</i> m= 4,13 <i>laurea</i> m= 4,17	<i>s.m.inf.</i> m= 3,80 <i>s.prof.</i> m= 3,81 <i>s.m.sup.</i> m= 3,76 <i>laurea</i> m= 3,74

<sup>11</sup> Il test post-hoc di Duncan divide in entrambi i casi i soggetti in due gruppi: valutando sia i bisogni di *affiliazione e relazione* sia i bisogni di *autorealizzazione*, i soggetti con diploma di scuola media inferiore e con diploma di istituto professionale attribuiscono a tali bisogni una importanza significativamente minore di quanto facciano i soggetti con diploma di scuola media superiore e laureati (cfr. tab. 1.3).

<sup>12</sup> Tra i primi e più noti modelli di studio della motivazione al lavoro centrati sui bisogni, ricordiamo la teoria della sviluppo sequenziale dei bisogni di Maslow (1954) che individua le cinque categorie gerarchiche dei bisogni fisiologici, di sicurezza, di appartenenza, di affetto e stima e di autorealizzazione; e la teoria di McClelland et. al. (1953) che individua tre motivi rilevanti nell'esperienza lavorativa: i bisogni di successo (orientamento a conseguire risultati di eccellenza e a misu-

I bisogni *autorealizzativi* sono individuati come leve motivazionali centrali per la condotta lavorativa. Già Hendricks (1943) sottolineava come una importante motivazione al comportamento lavorativo si fondi sulla gratificazione e sul piacere che si ricava dal lavoro in quanto attività di esplorazione, comprensione e trasformazione della realtà esterna. Sono i bisogni maggiormente legati a fattori intrinseci (Herzberg et al., 1959) e, in una logica gerarchica, sono anche quelli considerati più distanti dalle necessità primarie di sopravvivenza, in quanto orientati al futuro e connessi alla capacità umana di migliorare e progredire. È interessante evidenziare come questi bisogni, nella nostra indagine, siano quelli con il punteggio medio più elevato e dunque quelli a cui i soggetti attribuiscono maggiore rilevanza.

Bisogni altrettanto importanti sono i bisogni di *protezione e sicurezza*, in linea con la funzione di base del lavoro, ossia il garantire la sussistenza materiale ma anche psicologica, quale possibilità di pensarsi in un futuro tranquillo, in cui i propri diritti siano tutelati e ciascuno si assuma impegni e responsabilità al fine di garantire il benessere collettivo. Questa costituisce una delle dimensioni del lavoro individuate dal M.o.w. (1987) che contribuiscono a conferire valore all'attività lavorativa.

Seguono i bisogni di *relazione e affiliazione*, che fanno riferimento alle funzioni latenti del lavoro (Jahoda, 1982), secondo cui attraverso l'attività lavorativa è possibile non solo produrre risultati concreti ma soddisfare molteplici istanze di tipo sociale che, all'interno di un circolo virtuoso, definiscono la relazione tra il contributo individuale alla collettività di riferimento e la definizione del proprio ruolo all'interno della comunità professionale e sociale. La funzione di riconoscimento sociale del lavoro porta a concepirlo come "un impiego all'interno del sistema sociale ed economico che è percepito dall'individuo come la sua occupazione principale, per la quale egli è riconosciuto dagli altri e da cui deriva il proprio ruolo nella società" (Shimmin, 1966, p.197).

Sono infine individuati bisogni di *potere e successo*, che portano a concepire il lavoro essenzialmente come attività di controllo e di influenza del sé. La centralità del lavoro, in questo caso, discende dalla funzione di manipolazione e controllo che tale attività consente di esercitare sulla realtà circostante, materiale e relazionale: "Il mondo della natura è, storicamente, l'esempio più cospicuo dell'alterità con la quale l'uomo ha ingaggiato un rapporto di lavoro, cioè di assimilazione, di addomesticamento e di riconduzione alla sfera dell'affidabile di ciò che si presenta in origine ostile, indocile o imprevedibile. Nel lavoro l'uomo manifesta così il proprio potere, in linea di principio illimitato, sopra «l'intera esistenza oggettiva» e insieme si conferma nella propria capacità di essere: egli è in quanto produce." (Totaro, 1997, pp.16-17).

rarsi con situazioni di complessità crescente), di affiliazione (orientamento a stabilire, mantenere e promuovere relazioni affettive con gli altri) e di potere (orientamento ad influenzare e controllare gli altri per finalità organizzative).

### 1.2.2 La Scala dei Valori Lavorativi

La terza area di indagine, costituita dai valori lavorativi, è stata studiata attraverso una scala di rilevazione appositamente costruita e validata (cfr. capitolo 5). La Scala è composta da 10 dimensioni mutuata dalle tipologie di valori universali individuate da Schwartz ed altri (Sagiv e Schwartz, 1995) e da noi contestualizzate in ambito lavorativo: potere, successo, edonismo, stimolazione, autonomia, universalismo, benevolenza, tradizione, conformismo, sicurezza. I criteri generativi della scala sono illustrati nel capitolo 5.

*Le aree valoriali* – Si riportano, in primo luogo, i valori medi e la deviazione standard dei 30 item della Scala dei Valori Lavorativi relativi all'intero campione (tab. 1.4).

Tab. 1.4 – Scala dei Valori Lavorativi.  
Punteggi medi e deviazione standard riferiti all'intero campione.

<b>Quanto ritieni simile a te questa persona? Per lui/lei è importante:</b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione standard</b>
Assumere una posizione di leader e avere autorità decisionale.	2,74	1,180
Essere a capo degli altri e dire loro cosa fare.	2,53	1,164
Farsi strada nel mondo del lavoro e riuscire meglio degli altri.	2,91	1,127
Avere ambizioni e fare carriera.	3,27	1,221
Organizzare il lavoro degli altri.	2,59	1,134
Avere successo nel lavoro.	3,51	1,110
Essere attento agli stati d'animo e alle esigenze dei colleghi di lavoro.	3,60	,937
Rispettare il lavoro di altri colleghi sforzandosi, quando non è d'accordo con il loro operato, di comprendere il loro punto di vista.	3,58	,967
Dedicare attenzione e ascolto anche ai colleghi che non stima molto.	3,03	1,017
Essere disponibile quando i colleghi di lavoro chiedono il suo aiuto.	4,06	,849
Essere disposto a perdonare un collega di lavoro che non ha agito correttamente nei suoi confronti.	3,30	1,017
Essere leale verso i colleghi di lavoro.	4,16	,835
Fare le cose in modo tradizionale e osservare le usanze che ha imparato.	2,75	,948
Rispettare le consuetudini, piuttosto che manifestare le sue idee.	2,30	,974
Evitare di esprimere le proprie idee, se capi e colleghi potrebbero criticarle.	2,12	,999
Adeguarsi alle richieste dell'organizzazione, anche se dovesse andare contro i suoi principi.	2,35	1,006

segue: Tab. 1.4 – Scala dei Valori Lavorativi.  
Punteggi medi e deviazione standard riferiti all'intero campione.

La Scala dei  
Valori Lavorativi

Quanto ritieni simile a te questa persona? Per lui/lei è importante:	Media	Deviazione standard
Non contraddire capi e colleghi anziani.	2,49	,947
Lavorare restando fedele alla tradizione, senza aderire alle mode e ai continui cambiamenti.	2,60	1,054
Avere una attività lavorativa stimolante, anche con cambiamenti organizzativi inaspettati.	3,72	,978
Saper fronteggiare, sul lavoro, cambiamenti repentini.	3,75	,893
Avere interesse per il suo lavoro, essere curioso e provare ad approfondire ogni situazione.	4,12	,865
Conoscere aspetti diversi del suo lavoro e acquisire nuove competenze.	4,06	,856
Proporre nuove idee ed esprimere la propria creatività nell'ambito lavorativo.	3,85	,943
Andare alla ricerca, nel lavoro, di obiettivi sfidanti.	3,34	1,075
Scegliere un lavoro che consenta di divertirsi e godersi la vita.	3,61	1,082
Avere un lavoro che diverte, che fa stare bene.	4,01	,915
Trovare, nel lavoro, occasioni di piacere e divertimento.	3,86	,976
Avere garanzie di stabilità del posto di lavoro.	3,93	,957
Lavorare in un'organizzazione in cui i diritti dei lavoratori sono tutelati.	4,02	,975
Sapere che nel luogo di lavoro sono rispettate le norme per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.	3,97	,991

Dalle analisi statistiche effettuate (cfr. capitolo 5) emerge una struttura fattoriale a sei fattori, che possono essere considerati corrispondenti ad altrettante aree valoriali e che includono item appartenenti alle medesime tipologie di valori.

Il primo fattore raggruppa i sei item che fanno riferimento alle dimensioni del *potere* e del *successo*. Il loro contenuto fa riferimento alla centralità e all'area dell'affermazione del sé in ambito lavorativo, in senso relazionale (ad esempio esercitando un'influenza sugli altri membri dell'organizzazione e assumendo una posizione di leadership e decisionale) o con riferimento a parametri interni di successo e riconoscimento professionale (ad esempio attraverso lo sviluppo di un percorso di carriera e il raggiungimento di posizioni di eccellenza). L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata dell'**accrescimento di sé**.

Il secondo fattore raggruppa i sei item che compongono le dimensioni della *benevolenza* e dell'*universalismo*. Essi racchiudono i valori orientati ad una dimensione collettiva, che hanno cioè una centratura sul mondo esterno inte-

so sia come attenzione alle relazioni "vicine" (es. con i colleghi) sia ai principi generali che regolano le relazioni con l' "altro" in senso generale. L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata della **trascendenza del sé**.

Il terzo fattore raggruppa i sei item che racchiudono i valori della *tradizione* e del *conformismo*. Essi fanno riferimento alla stabilità, all'adempimento, al rispetto di ciò che è "dato". L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata del **conservatorismo**.

Il quarto fattore raggruppa i sei item che compongono le tipologie valoriali dell'*autonomia* e della *stimolazione*. Esse fanno riferimento all'orientamento al cambiamento, alla disponibilità a mettersi in gioco in situazioni lavorative nuove e di sviluppo, al tollerare gli imprevisti. L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata dell'**apertura al cambiamento**.

Il quinto fattore raggruppa i tre item che fanno riferimento alla dimensione dell'*edonismo* che, da sola, definisce l'area valoriale della **piacevolezza**.

Il sesto ed ultimo fattore raggruppa infine i tre item relativi alla **sicurezza** in ambito lavorativo, definendo e denominando l'omonima area valoriale.

*L'importanza relativa* – Complessivamente, viene attribuita in assoluto una elevata importanza in ambito lavorativo a tre aree valoriali: quelle della *sicurezza* (punteggio medio= 3,97), della *piacevolezza* (punteggio medio= 3,83), e dell'*apertura al cambiamento* (m= 3,81); segue l'area della *trascendenza del sé* (m= 3,62); mentre viene riconosciuta un'importanza relativamente bassa alle aree valoriali dell'*accrescimento di sé* (m=2,93) e del *conservatorismo* (m=2,43). Sembrerebbe dunque essere riconosciuta un'importanza maggiore alle aree che propongono una centratura sui parametri individuali (di benessere e di capacità di mutamento) piuttosto che a quelle che, a vario titolo, implicano un confronto con l'altro, in termini di condivisione di un mondo comune, di affermazione della propria influenza, o di riconoscimento di regole e criteri d'azione condivisi.

*Le differenze nel campione* – Le aree valoriali sopra individuate differenziano significativamente i soggetti del nostro campione. L'analisi della varianza (*Anova-oneway*) effettuata sul campione (cfr. tab. 1.5) differenzia significativamente i soggetti in base alla loro età: i più giovani, infatti, considerano maggiormente importanti nel lavoro i valori afferenti all'area dell'*accrescimento di sé* e della *piacevolezza*, mentre gli adulti attribuiscono maggiore importanza alle aree della *trascendenza del sé* e del *conservatorismo*.

Anche il *genere* risulta influenzare l'importanza attribuita ai valori individuati: mediamente, per le donne è infatti più rilevante che il proprio lavoro risponda ai valori delle aree della *trascendenza del sé* e della *sicurezza*, mentre per

gli uomini che risponda ai valori dell'area dell'*accrescimento di sé*.

Infine, i soggetti con *titolo di studio* di diverso grado attribuiscono importanza significativamente diversa alle due aree valoriali antitetiche del *conservatorismo* e dell'*apertura al cambiamento*: la prima area è considerata mediamente più importante dai soggetti a bassa scolarità (scuola media inferiore) rispetto a quelli con scolarità più elevata (scuola media superiore, laurea); la seconda, al contrario, è considerata meno importante dai soggetti a bassa scolarità (scuola media inferiore) rispetto a quelli con scolarità medio-alta (istituto professionale, scuola media superiore, laurea) (confronto *post hoc* con test di Duncan). È interessante notare come invece la posizione dei soggetti sia analoga nel valutare l'importanza attribuita sia all'area della *sicurezza* sia a quella dell'*accrescimento di sé*.

*La Scala dei  
Valori Lavorativi*

Tab. 1.5 – Tabella di sintesi delle analisi di confronto tra medie (Anova one-way) dei fattori e i punteggi medi dei sottocampioni (m).

Fatt. 1 Accessamento di sé	Fatt. 2 Tendenza di sé	Fatt. 3 Conservatorismo	Fatt. 4 Apertura al cambiamento	Fatt. 5 Piacere/lealtà	Fatt. 6 Sicurezza
<b>MA</b>					
$F(1,965) = 13,865$ $p = ,000$ **	$F(1,946) = 19,946$ $p = ,000$ **	$F(1,922) = 31,122$ $p = ,000$ **	$F(1,987) = 7,187$ $p = ,007$ *	$F(1,965) = 30,865$ $p = ,000$ **	$F(1,990) = ,000$ $p = ,990$ n.s.
giovani m: 2,99 adulti m: 2,82	giovani m: 3,57 adulti m: 3,72	giovani m: 2,36 adulti m: 2,55	giovani m: 3,84 adulti m: 3,75	giovani m: 3,90 adulti m: 3,68	giovani m: 3,97 adulti m: 3,97
<b>OMNIBUS</b>					
$F(1,996) = 29,896$ $p = ,000$ **	$F(1,921) = 3,4821$ $p = ,000$ **	$F(1,952) = ,952$ $p = ,329$ n.s.	$F(1,938) = 5,638$ $p = ,018$ *	$F(1,963) = ,363$ $p = ,347$ n.s.	$F(1,944) = 32,444$ $p = ,000$ **
maschi m: 3,05 fem. m: 2,82	maschi m: 3,53 fem. m: 3,71	maschi m: 2,44 fem. m: 2,41	maschi m: 3,77 fem. m: 3,85	maschi m: 3,84 fem. m: 3,82	maschi m: 3,87 fem. m: 4,07
<b>TITOLO DI STUDIO</b>					
$F(4,91) = 1,778$ $p = ,151$ n.s.	$F(4,91) = 4,415$ $p = ,001$ *	$F(4,91) = 10,139$ $p = ,000$ **	$F(4,91) = 19,701$ $p = ,000$ **	$F(4,91) = 4,218$ $p = ,002$ *	$F(4,91) = ,078$ $p = ,989$ n.s.
sim.inf m: 2,79 sprof. m: 2,91 sim.sup. m: 2,96 laurea m: 2,91	sim.inf m: 3,46 sprof. m: 3,62 sim.sup. m: 3,63 laurea m: 3,69	sim.inf m: 2,67 sprof. m: 2,48 sim.sup. m: 2,40 laurea m: 2,34	sim.inf m: 3,42 sprof. m: 3,73 sim.sup. m: 3,84 laurea m: 3,92	sim.inf m: 3,66 sprof. m: 3,81 sim.sup. m: 3,89 laurea m: 3,77	sim.inf m: 3,97 sprof. m: 3,99 sim.sup. m: 3,98 laurea m: 3,97

In conclusione, i risultati sopra descritti confermano l'importanza dei contenuti valoriali descritti dalle 10 tipologie anche in ambito lavorativo, individuando differenti assetti motivazionali e, conseguentemente, scopi centrali nell'attività umana.

Inoltre essi tendono a confermare la struttura generale proposta da Sagiv e Schwartz (1995) secondo cui i valori possono essere organizzati in aree che esprimono al loro interno affinità e coerenza (includono valori compatibili) o che, tra loro, sono antitetiche (includono, rispettivamente, valori contraddittori).

Nel nostro caso i sei fattori fanno riferimento a motivazioni valoriali per lo più indipendenti tra loro (cfr. correlazioni tra fattori nel capitolo 5). Fa eccezione l'area dell'apertura al cambiamento, che risulta connessa sia all'area della trascendenza del sé, sia a quella della piacevolezza (che, di fatto, nel modello di Schwartz costituiscono aree contigue). Essa risulta in parte connessa anche all'area della sicurezza, dimensione che invece nel modello proposto da Schwartz appartiene ad un'area valoriale contrapposta. A sua volta l'area della sicurezza presenta correlazioni con le aree dell'apertura al cambiamento e della trascendenza del sé. Andrebbe verificato in ulteriori indagini se l'area della sicurezza, che nei nostri risultati presenta una collocazione diversa rispetto al modello teorico di riferimento, assume un significato specifico quando applicata all'ambito lavorativo.

Infine, in alcuni casi – e coerentemente con il modello circocomplesso proposto da Schwartz – le aree valoriali individuate risultano antitetiche (l'area del conservatorismo si contrappone infatti sia all'area dell'apertura al cambiamento sia a quella della piacevolezza).

### 1.3 Conclusioni

I risultati della ricerca sopra presentati concernono la rilevazione delle concezioni dell'esperienza lavorativa da più punti di vista, da parte di un numero consistente di soggetti.

Considerando i risultati nel loro insieme emerge un quadro articolato di come essi definiscono bisogni e valori della propria vita professionale. In senso ideale l'importanza maggiore è data ai valori della *sicurezza* e della *piacevolezza* nel lavoro. Un'importanza analoga è attribuita all'insieme di valori che concorrono a realizzare l'area dell'*apertura al cambiamento*. Minore importanza hanno invece le aree della *trascendenza del sé*, dell'*accrescimento di sé* e del *conservatorismo*. La motivazione al lavoro sembrerebbe cioè essere sorretta da una condizione di benessere fisico e mentale, che si accompagna ad opportunità di sviluppo personali.

In modo speculare, i nostri soggetti ritengono che il principale bisogno che il lavoro dovrebbe soddisfare sia di tipo *autorealizzativo*. Segue il bisogno di *protezione e sicurezza*: pur non essendo il conservatorismo un valore centrale, di fatto l'attività lavorativa risponde ad esigenze di tutela di sé e del proprio futuro. Anche le concezioni del lavoro fanno emergere una oscillazione tra aspet-



*Conclusioni*

ti strumentali e aspetti di realizzazione del sé connessi all'attività lavorativa.

Un ulteriore bisogno che il lavoro è chiamato a soddisfare concerne le *relazioni sociali* e l'esigenza di sentirsi parte di una comunità, professionale e sociale. Analogamente alla sfera valoriale, infine, i bisogni di *potere* e *successo* ottengono un riconoscimento minore da parte dei nostri soggetti.

Complessivamente, dunque, emergerebbe un'istanza di sicurezza percepita soggettivamente che costituisce la cornice entro cui possono essere sviluppate le risorse personali. Emerge inoltre un quadro in cui gli "altri" rimangono sullo sfondo, sia in quanto attori di uno scenario condiviso, sia come interlocutori affettivi e professionali inseriti in una rete di influenze reciproche.

I risultati consentono inoltre di sviluppare una "fotografia" delle concezioni del lavoro attualmente diffuse. I nostri soggetti, che costituiscono un campione piuttosto ampio seppur non rappresentativo della popolazione italiana, si differenziano infatti in modo significativo in funzione di alcune caratteristiche socio-anagrafiche, quali il genere. Gli uomini tendono ad esprimere una maggiore autocentratura sia in termini valoriali (*accrescimento di sé*) sia nell'individuazione di priorità di bisogni (*potere* e *successo*); le donne, invece, evidenziano una maggiore attenzione conferita al contesto in senso lato entro cui si inserisce il proprio sviluppo (area valoriale della *trascendenza del sé* e bisogni di *autorealizzazione* e di *relazione e affiliazione*) e che costituisce la cornice a garanzia del rispetto di valori della *sicurezza* e della soddisfazione dei corrispondenti bisogni di *protezione e sicurezza*.

Anche l'età, infine, risulta connessa a diverse concezioni del lavoro. I giovani infatti conferiscono maggiore importanza alle aree valoriali dell'*accrescimento di sé* e della *piacevolezza* e, coerentemente, si aspettano di soddisfare attraverso il lavoro bisogni di *potere* e *successo* e di *autorealizzazione*. I soggetti adulti, invece, considerano più importanti i valori dell'area della *trascendenza del sé* e del *conservatorismo* e, analogamente, i bisogni di *protezione e sicurezza*. Andrebbe verificato se la diversa importanza conferita alle tipologie di bisogni individuate discenda esclusivamente da una diversa prospettiva temporale dei due gruppi di soggetti (dove i giovani, avendo davanti a loro un futuro ancora da costruire, presumibilmente, investono maggiori energie, aspettative e speranze sul lavoro che svolgeranno) e/o se su questo abbiano un'influenza anche i mutamenti socio-economici del mercato del lavoro, che rendono difficile pensare al proprio lavoro come un'attività stabile, fonte di sicurezza e base per la costruzione della propria identità sociale.

Questa parte della ricerca ha consentito altresì di validare alcuni strumenti di misura (cfr. capitoli 4 e 5) che possono essere utilmente applicati in future ricerche (cfr. appendice) o in tutte quelle pratiche che, a vario titolo, si propongono di facilitare il raccordo tra domanda ed offerta di lavoro (es. orientamento, *counseling*).

**Riferimenti bibliografici**

- Abu-Saad, I. (2002). The Work Values of Arab Teachers in Israel in a Multicultural Context. *Education and Society*, 20(2-3), pp. 103-119.
- Abu-Saad, I., Isralowitz R. (1997). Gender as a Determinant of Work Values among University Students in Israel. *Journal of Social Psychology*, 137(6), pp. 749-763.
- Accornero, A. (2000). *Era il secolo del lavoro*. Il Mulino, Bologna
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In: Berkowitz (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press, New York.
- Adler, M., Brayfield A. (1997). Women's Work Values in Unified Germany: Regional Differences as Remnants of the Past. *Work and Occupations*, 24(2), pp. 245-266.
- Akhtar, S. (2000). Influences of cultural origin and sex on work values. *Psychological Reports*, 86 (3, Pt1), pp. 1037-1049.
- Altman, Y. (1992). Towards a Cultural Typology of European Work Values and Work Organisation. *Innovation*, 5(1), pp. 35-44.
- Arciniega, L., Gonzales Fernandez, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30 (Development and validation of the Work Values Scale EVAT 30). *Revista de Psicología Social*, 15(3), pp. 281-296.
- Arvey, R., McCall, B., Bouchard, T., Taubam, P. (1994). Genetic influences on job satisfaction and work value. *Personality and Individual Differences*, 17(1), pp. 21-33.
- Avallone, F. (1992). I significati del lavoro. Disegno di una ricerca. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 2, pp. 75-87.
- Avallone, F. (1994). *Psicologia del lavoro. Storia, modelli, applicazioni*. Carocci, Roma.
- Brandler, S. (1999). The small structured group: A tool for teaching social work values. *Social Work with Groups*, 22(1), pp. 79-97.
- Bellootto, M. (a cura di) (1997). *Valori e lavoro. Dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale*. FrancoAngeli, Milano.
- Bellootto, M., Trentini G. (1997) Genesi e sviluppo del progetto. In: Bellootto M. (a cura di) (1997) *Valori e lavoro. Dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale*. FrancoAngeli, Milano.
- Bellootto, M., Trentini, G., Bolla, M.C. (1999). *Manuale di applicazione del Wis/Svp*. OS, Firenze.
- Bellootto, M., Zatti, A. (1999). Working Values and the Italian Family. *Innovation*, 12(4), pp. 583-596.
- Berings, D., Fruyt, F., Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36(2), pp. 349-364.
- Blickle, G. (2000). Do work values predict the use of intraorganizational influence strategies? *Journal of Applied Social Psychology*, 30(1), pp. 196-205.
- Borg, I., Braun, M. (1996). Work values in East and West Germany: Different weights, but identical Structures. *Journal of Organizational Behavior*, 17 pp. 541-555.

- Boyle, J. (1996). The Development of Two Self-Assessment Work Value Instruments, Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto (Canada).
- Brandler, S. (1999). The small structured group: A tool for teaching social work values. *Social Work with Groups*, 22(1), pp. 79-97.
- Browne, L. A. (2002). On faith and work: The relationship between religiosity and work values. *Dissertation Abstracts Intern. Sec. A*, 62(12-A), p. 4069.
- Buzzi, C., Cavalli, A., de Lillo, A. (a cura di) (1997). *Giovani verso il duemila*. il Mulino, Bologna.
- Capanna, C., Vecchione, M., Schwartz, S. (2005). La misura dei valori. Un contributo alla validazione del Portrait Values Questionnaire su un campione italiano. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 245, pp. 29-41.
- Carter et al. (1994). White Racial Identity Development and Work Values. *Journal of Vocational Behavior*, 44(2), pp.185-197.
- Charles, K. (2000). Unity in diversity: A study of work values, attitudes and motivation in a multicultural society. *Revista Interamericana de Psicología*. Special Issue: *Applied psychology in the Caribbean*, 34(1), pp. 61-79.
- Cheung, C., Scherling, S. (1999). Job satisfaction, work values, and sex differences in Taiwan's organizations, *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133(5), pp. 563-575.
- Cotton, L., Bynum, D., Madhere, S. (1997). Socialization forces and the stability of work values from late adolescence to early adulthood. *Psychological Reports*, 80(1), pp. 115-124.
- Dagenais, F. (1998). Super's work values inventory scales as intrinsic or extrinsic constructs. *Psychological Reports*, 83(1), pp. 197-198.
- Dale, K. (1997). An investigation of the relationship between work value congruence in a dyad and organizational commitment as mediated by organizational influences. *Dissertation Abstracts Intern. Sec. A*, 58(3-A), p. 0976.
- De Vos, A., Buyens, D., Schalk, R. (2005). Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control. *International journal of selection and assessment*, 13(1), pp. 41-52.
- Dose, J. (1997). Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), pp. 219-240.
- Dose, J., Klimosky, R. (1999). The diversity of diversity: Work values effects on formative team processes. *Human Resource Management Review*, 9(1), pp. 83-108.
- Elizur, D. (1994). Gender and Work Values: A Comparative Analysis. *Journal of Social Psychology*, 134(2), pp. 201-212.
- Elizur, D., Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*. Special Issue: *Values and work*, 48(1), pp. 73-87.
- Evers, A. (1995). La valutazione degli interessi e dei valori professionali nell'orientamento al lavoro (The assessment of professional interests and work

- values). *Bollettino di Psicologia Applicata*, 215, pp. 3-10.
- Fraccaroli, F. (1994). Stabilité et changement des significations du travail. Une recherche longitudinale sur la transition école-emploi. *Le Travail Humaine*, 2, pp.145-162.
- Furnham, A., Petrides, K., Tsaousis, I., Pappas, K., Garrod, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 139(1), pp. 5-32.
- George, J., Jones, G. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4), pp. 393-416.
- Getuli, S., Salvi, A., Avallone, F. (1998). Bisogni, motivi e indicatori di soddisfazione lavorativa. In: Avallone F. (a cura di) *Conoscere le organizzazioni: strumenti di ricerca e intervento. Quaderni di psicologia del lavoro*, 6/7, pp. 109-121. Guerini e Associati, Milano.
- Gregson, J. (1991). Work Values and Attitudes Instruction as Viewed by Secondary Trade and Industrial Education Instructors. *Journal of Industrial Teacher Education*, 28(4), pp. 34-51.
- Guastello, S., Rieke, M., Guastello, D., Billings, S. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(1), pp. 37-48.
- Harding, S., Hikspoors, F. (1995). New Work Values: In Theory and in Practice. *International Social Science Journal*, 47, 145, pp. 441-455.
- Haynes, D. (1999). A Theoretical Integrative Framework for Teaching Professional Social Work Values. *Journal of Social Work Education* 35(1), pp. 39-50.
- Heller, S., Drexler, A., Fleischhacker, W. (2002). Job Related works values: a comparison of students in psychotherapeutic and management teaching programs. *Psychotherapeut*, 47(6), pp. 365-374.
- Hendricks, I. (1943). The discussion of the instinct to master. *Psychoanalytic Quarterly*, 12, pp. 561-565.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley, New York.
- Hetcher, M., Nadel, L., Michod, R. (1993). *The origin of values*. Aldine de Gruyter, New York.
- Huang, Y., Healy, C. (1997). The Relations of Holland-Typed Majors to Students' Freshman and Senior Work Values. *Research in Higher Education*, 38(4), pp. 455-477.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment. A Social Psychological Analysis*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Johnson Kirkpatrick, M. (2002). Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood. *Social Forces*, 80(4), pp. 1307-1341.
- Johnson Kirkpatrick M., Elder, G. H. (2002). Educational Pathways and Work Value Trajectories. *Sociological Perspectives*, 45(2), pp. 113-138.
- Judge, T., Bretz, R. (1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), pp. 261-271.

- Kam, P., Man, K., Ko, G., Lee, T. (1997). Social Work Values Systems of Chinese Students. *Journal of Teaching in Social Work*, 15(1-2), pp. 181-203.
- Karabati, S., Iseri, A. (2005). Relating Work Values to Societal Values: Evidence from the Turkish Business Context. *Cross Cultural Management*, 12(2), pp. 85-107.
- Keller, L., Bouchard, T., Arvey, R., Segal, N., Dawis, R. (1992). Work Values: Genetic and Environmental Influences. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), pp. 79-88.
- Kern, C. (1998). Mentoring work values: Implications for counselors. *Educational Gerontology*, 24(4), pp. 349-358.
- Kirkpatrick Johnson, M. (2005). Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), pp. 352-369.
- Knapp-Lee, L. (1996). Use of the COPES, a measure of work values, in career assessment. *Journal of Career Assessment*. Special Issue: *Assessing career beliefs, attitudes, and values*, 4(4), pp. 429-443.
- Knesevic, M., Ovsenik, M. (2001). Work Values of Students and Their Success in Studying at the Study Centre for Social Work in Zagreb, Croatia. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 28(2), pp. 37-51.
- Krumboltz, J., Blando, J., Kim, H., Reikowski, D. (1994). Embedding work values in stories. *Journal of counseling and development*, 73(1), pp. 57-62.
- Larsen, K., Groberg, D., Simmons, D., Ommundsen, R. (1993). Authoritarianism, perspectives on the environment, and work values among social science students in former socialist and Western societies. *Social Behavior and Personality*, 21(3), pp. 251-263.
- Le Blanc, A., Laguerre, F. (2001). Meanings of uncertainties concerning the future among high school students: The role of work values and process of relative valorization /Significations des incertitudes des lycéens à l'égard du futur: Rôle des valeurs du travail et des processus de valorisation relative des domaines de vie. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30(1), pp. 9-28.
- Lebo, B., Harrington, T., Tillman, R. (1995). Work values similarities among students from six countries. *Career Development Quarterly*, 43(4), pp. 350-362.
- Lee, H.R. (1997). A study on the career maturity and intrinsic-extrinsic work values of college students. *Korean Journal of Counseling & Psychotherapy*, 9(1), pp. 289-310.
- M.O.W.-International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. Academic Press, London.
- Mannheim, B. (1993). Gender and the Effects of Demographics, Status, and Work Values on Work Centrality. *Work and Occupations*, 20(1), pp. 3-22.
- Mannheim, B., Sella, A. (1991). Work Values in the Oral Torah. *Journal of Psychology and Judaism*, 15(4), pp. 241-259.
- Maslow, A. (1954). *Motivazione e personalità*. Armando Editore, Roma, 1990.
- Mason, E.S. (1994). Work values: A gender comparison and implications for practice. *Psychological Reports*, 74(2), pp. 415-418.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., Lowell, E.L. (1953). *The Achievement Motive*. Appleton-Century-Crofts, New York.



- Meglino, B., Ravlin, E., Adkins, C. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management*, 18(1), pp. 33-43.
- Merritt, E. A. (2000). The effect of club manager interpersonal work values and behavior on employee organizational culture. *Dissertation Abstracts Intern. Sec. A*, 61(6-A), p. 2379.
- Morinaga, Y. (1997). Work values of women college graduates in Japan. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 45(2), pp. 166-172.
- Neff, W. S. (1968). *Work and Human Behavior*. Aldine, Chicago.
- Oakley, E., Lynch, P. (2000). Promise-keeping: a low priority in a hierarchy of workplace values. *Journal of business ethics*, 27(4), pp. 377-392.
- Ombredane, A., Faverge, G.M. (1955). *L'analyse du travail*. Puf, Paris.
- Pace, F., Lo Presti, A. (2005). Interessi, tipologie e valori professionali come indicatori dello sviluppo dell'identità professionale in studenti Universitari di psicologia (Interests, typologies and work values as indicators of vocational identity development in University students attending psychology courses). *GIPO Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 6(2), pp. 28-42.
- Parsons, C., Cable, D., Wilkerson, J. (1999). Assessment of applicant work values through interviews: The impact of focus and functional relevance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), pp. 561-566.
- Perron, J. (1997). Overview of the research project and work values of students and adults /Présentation d'ensemble du projet d'étude et valeurs de travail des lycéens et des adultes. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 26(1), pp. 3-31.
- Perron, J., Fraccaroli, F., Pombeni, M.L., Daoust, J. P. (2004). I valori lavorativi tra gli studenti delle scuole superiori: Validazione di uno strumento per l'orientamento professionale (Work values among high school students: Validation of a questionnaire for vocational counselling). *Bollettino di Psicologia Applicata*, 243, pp. 31-41.
- Pike, C.K. (1996). Development and Initial Validation of the Social Work Values Inventory. *Research on Social Work Practice*, 6(3), pp. 337-352.
- Plant, P. (1997). Careerist, wage-earner, or entrepreneur: Work values and counseling. *Journal of Employment Counseling*. Special Issue: *International Perspectives*, 34(4), pp. 165-170.
- Porfeli, E. (2005). A longitudinal study of a developmental-contextual model of work values during adolescence. *Dissertation Abstracts Intern. Sec. B*, 65(9-B), p. 4875.
- Porto, J. B., Tamayo, A. (2003) Escala de Valores Relativos ao Trabalho-EVT, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), pp. 145-152.
- Psimmenos, I., Kassimati, K. (2003). Immigration Control Pathways: Organisational Culture and Work Values of Greek Welfare Officers. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(2), pp. 337-371.
- Rao, G.B., Reddy, K.S., Samiuliah, S. (1997). Behaviour activity profiles and work values of employees. *Social Science International*, 13(1-2), pp. 19-24.

- Rashid, M., Anantharaman, R.N., Raveendran, J. (1997). Corporate Cultures and Work Values in Dominant Ethnic Organizations in Malaysia. *Journal of Transnational Management Development*, 2(4), pp. 51-65.
- Respress T. (1997) Assessment of discrepancies between residential employees' work values and program directors perceptions of residential employees' work values. *Dissertation Abstracts Intern. Sec. A*, 58(3-A), p. 0683.
- Rheinberg, F. (1995). *Psicologia della motivazione*. Il Mulino, Bologna.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press, New York.
- Ros, M., Grad, H. (1991). The significance of work value in the work experience: A comparison of elementary school teachers and undergraduate students in a teacher preparation program. *Revista de Psicología Social*, 6(2), pp. 181-208.
- Ros, M., Schwartz, S., Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*. Special Issue: *Values and work*, 48(1), pp. 49-71.
- Rowe, R., Snizek, W. (1995). Gender Differences in Work Values: Perpetuating the Myth. *Work and Occupations*, 22(2), pp. 215-229.
- Ruiz Quintanilla, S. A. (1991). Special issue on work centrality and related work meanings. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3).
- Sagie, A., Elizur, D., Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, pp. 503-514.
- Sagie, A., Koslowsky, M. (1998). Extra- and intra-organizational work values and behavior: A multiple-level model. In: Cooper, Cary L. (Ed); Rousseau, Denise M. (Ed). (1998). *Trends in organizational behavior*, 5: John Wiley & Sons Ltd, New York, NY. 179 pp. 155-174.
- Sagiv, L., Schwartz, S. (1995). Value Priorities and Readiness for Out-Group Social Contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), pp. 437-448.
- Sagy, S. (1997). Work values: Comparing Russian immigrants and Israeli students. *Journal of Career Development*, 23(3), pp. 231-243.
- Sarchielli, G. (2003). I significati del lavoro. *Psicologia del lavoro*. il Mulino, Bologna.
- Schulenberg, J., Vondracek, F., Kim J. (1993). Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *Career Development Quarterly*, 41(3), pp. 268-284.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna M. (a cura di), *Advances in experimental social psychology*. Academic Press, New York. 25, pp. 1-65.
- Schwartz, S., Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), pp. 878-891.
- Seifert, K., Bergman, C. (1993). A German-language adaptation of the Work Values Inventory by Super: Results from high school students and employees. *Psychologie und Praxis*, 27(4), pp. 160-172.

- Seligman, C., Katz, A. (1996). The Dynamics of Value Systems. In: Seligman C., Olson J., Zanna M., *The psychology of values*: L. Erlbaum Ass. Publishers, New Jersey.
- Seligman, C., Olson, J., Zanna, M. (1996). *The psychology of values*. L. Erlbaum Ass. Publishers, New Jersey.
- Selmer, J., de Leon, C. (1996). Parent cultural control through organizational acculturation: HCN employees learning new work values in foreign business subsidiaries. *Journal of Organizational Behavior*, 17 (Spec. Issue), pp. 557-572.
- Shengua, J, Xue, L. (2005). The Structure of College Students' Work Values; Intentions and Instruments. *Acta Psychologica Sinica*, 37(5), pp. 650-657.
- Shimmin, S. (1966). Concepts of work. *Occupational Psychology*, 40, pp.195-201.
- Sidani, Y., Gardner, W. (2000). Work Values among Lebanese Workers. *Journal of Social Psychology*, 140(5), pp. 597-607.
- Singh, S. (1994). Gender differences in work values and personality characteristics among Indian executives. *Journal of Social Psychology*, 134(5), pp. 699-700.
- Singh, S., De Man, A. (1991). Personality Traits, Motivational Factors, and Work Values as Correlates of Managerial Success in Indian Managers, *Journal of Developing Societies*, 7(2), pp. 278-282.
- Sinisalo, P. (2004). Changing work values and expressed educational plans of adolescents: A cross-sectional follow-up of three cohorts in Finland. *European Journal of Psychology of Education*. Special Issue: *Values, interests and attitudes within vocational behaviour*, 19(3), pp. 227-236.
- Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), pp. 337-347.
- Siu, O., Spector, P., Cooper, C., Lu, C. (2005). Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), pp. 274-288.
- Smola, K.W., Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*. Special Issue: *Brave new workplace: Organizational behavior in the electronic age*, 23, pp. 363-382.
- Spony, G. (2003). The development of a work-value model assessing the cumulative impact of individual and cultural differences on managers' work-value systems: empirical evidence from French and British managers. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), pp. 658-679.
- Stein, C., Kotze, H. (2004). Work Values and Transformation: The South African Case, 1990-2001. *Society in Transition*, 35(1), pp. 145-164.
- Super, D. (1962). The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46(4), pp. 231-239.
- Super, D. (1970). *Work Values Inventory Manual*. Houghton-Mifflin, Boston.
- Super, D. (1973). *The Work Values Inventory. Contemporary approach to inte-*



- rest measurement*. Jossey-Bass, San Francisco (CA).
- Super, D. (1981). La percezione dell'importanza del lavoro. *Psicologia Italiana*, pp. 51-58.
- Super, D., Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. University of Minnesota Press, Oxford.
- Totaro, F. (1997). Ripensare il valore del lavoro. In: Bellotto M. (a cura di) (1997) *Valori e lavoro. Dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale*. FrancoAngeli, Milano, pp.15-26.
- Trentini, G. (1994). *Valori e giovani: un confronto fra culture*. Il Cardo, Venezia.
- Trentini, G., Bellotto, M., Avallone, F. (1992) Valori e ruolo lavorativo nei giovani. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 2, pp. 135-139.
- Van der Velde, M., Feij, J., van Emmerik, H. (1998). Change in work values and norms among Dutch young adults: Ageing or societal trends. *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), pp. 55-76.
- Verschelden, C. (1993). Social work values and pacifism: Opposition to war as a professional responsibility. *Social Work*, 38(6), pp. 765-769.
- Wallon, H. (1946). *Principles de psychologie appliquée*. Colin, Paris.
- Wilks, T. (2004). The Use of Vignettes in Qualitative Research into Social Work Values. *Qualitative Social Work: Research and Practice*, 3(1), pp. 78-87.
- Winter, P., Newton, R.M., Kirkpatrick, R. (1998). The influence of work values on teacher selection decisions: The effects of principal values, teacher values, and principal-teacher value interactions. *Teaching and Teacher Education*, 14(4), pp. 385-400.
- Yu, H., Huang, X. (2000). A comparative study of work values between college students and staff members of inland enterprise. *Psychological Science (China)*, 23(6), pp. 739-740.
- Zalewska, A. (2000). Adaptacja kwestionariusza "Orientacja na Wartości Zawodowe" Seiferta i Bergmana do warunków polskich. Trad. eng. Polish adaptation of Seifert and Bergmann's "Work Values Orientation" inventory. *Studia Psychologiczne*, 38(1), pp. 57-77.
- Zatti, A. (1997). Lo studio dei valori nella letteratura psicologica. In: BELLOTTO M. (a cura di) (1997). *Valori e lavoro. Dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale*. FrancoAngeli, Milano.
- Zytowski, D. (1994). A Super contribution to vocational theory: Work values. *Career Development Quarterly*. Special Issue: *From vocational guidance to career counseling: Essays to honor Donald E. Super*, 43(1), pp. 25-31.

# PERCEZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

## 2.1 Introduzione

Il mercato del lavoro viene comunemente definito come un “luogo” dove si incontrano domanda e offerta di lavoro e l’insieme dei meccanismi che, da un lato, regolano l’incontro tra disponibilità lavorative e persone in cerca di occupazione e, dall’altro, determinano i salari pagati dalle imprese ai lavoratori (Accornero, 2000; 2001; 2005; Reyneri, 2005).

Gli economisti classici, a partire da Smith (1776), considerano il mercato del lavoro come diverso dagli altri mercati, mentre gli economisti neoclassici da Jevons (1871) a Böhm-Bawerk (1896) considerano il mercato del lavoro alla stregua degli altri mercati e concludono, pertanto, che può essere studiato e analizzato con gli stessi strumenti, facendo riferimento all’allocazione delle risorse che stabilisce la quantità della merce che verrà acquistata e venduta, e che, pertanto, verrà prodotta.

Per gli studiosi contemporanei, come per gli economisti classici, il mercato del lavoro non è come tutti gli altri mercati: è lontano dalla concorrenza perfetta; è popolato da agenti eterogenei (Rodano, 2004); è caratterizzato dalla sua dimensione sociale (Barbash, 1976; Portigal, 1976).

La nuova sociologia economica ha messo in discussione la validità del concetto di mercato, che presuppone l’indipendenza dei soggetti che vi operano e una tendenza all’equilibrio (Reyneri, 2005).

Per i sociologi, il mercato del lavoro pone problemi che trascendono quello della mera allocazione della forza lavoro. Sia per Marx (1905) e sia, in parte, per Weber (1904), il mercato del lavoro è il luogo in cui si formano le classi sociali. Per il sociologo Reyneri, il mercato del lavoro costituisce ancora il meccanismo centrale della distribuzione sociale poiché, oltre a redditi e funzioni lavorative, distribuisce anche posizioni sociali (Reyneri, 2001).

Oltre all’approccio economico e sociologico, per l’analisi del mercato del lavoro è possibile delineare, in estrema sintesi, altri tre approcci: sistemico-funzionalista, interazionista e socioantropologico. L’approccio sistemico-funziona-

lista spiega il mercato del lavoro in relazione ai problemi di riproduzione della società. L'approccio interazionista vede il mercato del lavoro come luogo in cui interagiscono le strategie di azione dei soggetti collettivi: lo Stato, i sindacati, le organizzazioni imprenditoriali (Reyneri, 2005). L'approccio socioantropologico vede il mercato del lavoro come un "prodotto" della società, dove le questioni da affrontare riguardano i processi di formazione dell'offerta e della domanda di lavoro, i meccanismi del loro confronto, le caratteristiche della disoccupazione e i comportamenti di ricerca del lavoro (Reyneri, 2001).

Negli ultimi anni il mercato del lavoro è stato oggetto di profonde trasformazioni economiche, giuridiche e sociali. Gli aspetti fondamentali che caratterizzano l'attuale mercato del lavoro sono: tecnologia, globalizzazione, complessità, flessibilità, precarietà. La complessità, la globalizzazione, l'innovazione tecnologica rendono più dinamica l'economia e la società ma rendono anche più incerta oltre che meno stabile la scelta della carriera professionale (Troiano, 2005; De Nanteuil, 2002; Medgyeski, 1999). Un mercato del lavoro flessibile aumenta certamente le possibilità occupazionali ma, al tempo stesso, ne rende incerte le prospettive future (Accornero, 2000; 2001; 2005; Golsch, 2003). Si modificano alcuni lavori e ne nascono di nuovi meno standardizzati rispetto al passato, dando luogo a quello che Accornero (2000; 2005) definisce il passaggio dalla "società del lavoro" alla "società dei lavori", caratterizzata da un lavoro sempre più diversificato e disperso nei rapporti di impiego, nei contenuti, nei sistemi di orario, nella modalità e nei luoghi.

Non è questa la sede per ricostruire la copiosa letteratura di origine economico politica e sociologica sulle caratteristiche e sulle evoluzioni del mercato del lavoro. Ogni anno almeno due volumi (Rapporto ISFOL (2006) e Rapporto Italia Eurispes (2006)) fotografano le transizioni e le congiunture del mercato del lavoro fornendo un quadro generale sugli sviluppi delle politiche comunitarie e nazionali, degli assetti normativi che lo disciplinano e delle pratiche che operatori ed utenti attuano in concreto.

Anche la letteratura psicologica sugli aspetti connessi al mercato del lavoro è particolarmente ricca, con un prevalente interesse alle tematiche relative alle differenze di genere (McBrier, 2003; Meyer, 2003, 2006; Maureen, 2006; Zhidkova, 2005); alla discriminazione sessuale ed etnica (Kivirauma, Jahnukainen, 2001); alla percezione di giustizia riguardo al mercato del lavoro (Becker, Krzystofiak, 1982; Kucharova, 1999; Moore, 1987; Senn, 2005; Vroman, Stern, Davis, 1975; Wilson, Tienda, Wu, 1995); alle difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro e agli aspetti che possono facilitarne o ostacolarne l'ingresso (Ek et al., 2005); alla disoccupazione dei giovani adulti (Caspi et al., 1998; Koivisto, 2000). Altre ricerche, infine, si riferiscono a particolari popolazioni lavorative, quali gli immigrati (Evans, Kelley, 1986; Rätzhel, 2006); i soggetti diversamente abili (Michailakis, 2001; Vilà, Pallisera, Fullana, 2007), i lavoratori anziani (Hess, Markson, 1991; Stewman, 1986).

## 2.2 L'indagine sul campo

### 2.2.1 La relazione con il mercato del lavoro

Ai fini delle indagini presentate in questo volume è rilevante lo studio della relazione che i soggetti intrattengono con il mercato del lavoro. È del tutto intuitivo, infatti, che percepire il mercato del lavoro come accogliente o come ostile, come supportivo o discriminatorio può influenzare le strategie di scelta o le domande di orientamento di ogni singolo soggetto e le complesse strategie di azione e di fronteggiamento delle situazioni critiche.

Questa considerazione s'inscrive nell'assunto più generale che le persone non siano mero prodotto ma anche agenti del contesto sociale nel quale vivono. Ciò significa assumere che esse hanno un ruolo attivo nel selezionare il loro ambiente contestuale; che la mente umana è dotata della capacità di generare autonomamente nuove capacità; che esiste la possibilità di recuperare le difficoltà che si incontrano lungo il cammino dell'esistenza. In questo quadro, l'esercizio del controllo sull'azione, la regolazione dei processi di pensiero, dei processi di motivazione, dei processi affettivi diventa di primaria importanza nel processo di orientamento al mercato del lavoro.

Da una ricerca effettuata nelle banche dati più comunemente utilizzate (*PsycArticles, PsycInfo, Sociological Abstract, Worldwide Political Science Abstracts*), si è constatato che gli strumenti di indagine volti a rilevare la percezione del mercato del lavoro sono piuttosto scarsi. Nella maggior parte delle ricerche esaminate sono stati utilizzati strumenti di tipo impressionistico, interviste o strumenti poco strutturati.

Per esempio il *Labour market attitudes and behaviors* (Schaufeli, Vanyperen, 1993) è costituito da sole tre domande con modalità di risposta di tipo dicotomico (*accetterà un lavoro poco qualificato? accetterà un lavoro part-time? sarà disposto a spostarsi?*); più una domanda alla quale viene richiesto di rispondere indicando il numero di volte che la persona ha provato a cercare lavoro.

In altri casi, è richiesto ai soggetti di stimare il proprio successo sul mercato del lavoro in termini di percentuale (Schaufeli, Vanyperen, 1993). In altri studi sono state utilizzate interviste di gruppo semi-strutturate (Räthzel, 2006; Vilà, Pallisera, Fullana, 2007).

Per questi motivi si è deciso di predisporre una breve scala finalizzata a rilevare la percezione del mercato del lavoro nell'intento di poterla impiegare in connessione ad altri strumenti per testare l'influenza che un certo tipo di rappresentazione del mercato del lavoro può avere sulle scelte e sulle condotte individuali.

### 2.2.2 La Scala di Percezione del mercato del lavoro

#### 2.2.2.1 Obiettivi e strumenti dell'indagine

La *Scala di Percezione del mercato del lavoro* è stata costruita – come più

ampiamente descritto nel capitolo 6, che presenta anche i dati sulle proprietà psicometriche della Scala – a partire dalle seguenti dimensioni: *Dinamicità, Chiarezza, Equità, Complessità, Incertezza, Stress*.

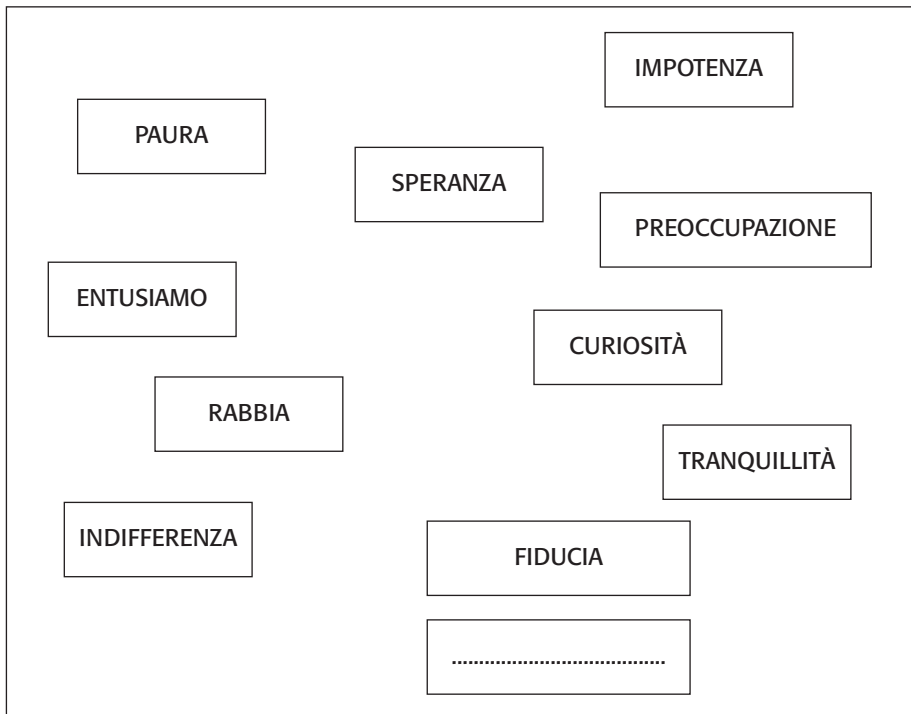
La *Scala di Percezione del mercato del lavoro* si sostanzia in un differenziale semantico volto a rilevare la percezione del mercato del lavoro mediante la proposizione di 18 scale bipolari ancorate ad aggettivi di significato opposto (ad es. positivo/negativo). Ai partecipanti era richiesto di esprimere il proprio parere lungo una graduazione a cinque posizioni.

Il primo obiettivo dell'indagine è stato di rilevare la dimensionalità e la validità della Scala (cfr. capitolo 6).

A seguire la somministrazione di questa prima Scala, per avere anche una stima del vissuto emozionale personale, è stato chiesto ad ogni soggetto di indicare l'emozione prevalente associata al mercato del lavoro. L'item *Stato emotivo* (cfr. schema 2) è costituito da dieci emozioni (5 positive e 5 negative). La consegna data era la seguente: "Pensando al mercato del lavoro indichi la sua emozione prevalente". La modalità di risposta utilizzata è di tipo "a scelta forzata" (si poteva, cioè, contrassegnare una sola emozione tra le dieci proposte).

**Schema 2**

**Pensando al mercato del lavoro indichi la sua emozione prevalente**  
*Metta una crocetta (una sola) sullo stato d'animo che sente più vicino a lei.*



### 2.2.2.2 Soggetti

I partecipanti alla ricerca sono gli stessi indicati nell'introduzione. Per comodità di lettura si ricorda che i partecipanti si riferiscono ad un totale di 3879 soggetti di età compresa tra i 20 e i 65 anni (media= 30,99; ds=11,19). In particolare 2427 sono i "giovani" di età compresa tra i 20 e i 31 anni (media= 23,67; ds= 2,96) e 1452 sono gli "adulti" di età compresa tra i 31 e i 65 anni (media= 43,24; ds= 8,99). Il campione totale è equamente distribuito per sesso (M= 47,8%; F= 52,1%; non ha indicato il genere = 1%).

### 2.2.2.3 Risultati

Iniziamo a presentare i risultati, espressi in termini di valori assoluti e di valori percentuali e separatamente per i due sottocampioni ("giovani" e "adulti") relativamente alle emozioni associate al mercato del lavoro (tab. 2.1).

Tab. 2.1 – Valori assoluti e percentuali delle emozioni associate al mercato del lavoro suddivise per i due gruppi "giovani" e "adulti".

<i>Emozione</i>	<b>Giovani</b>	<b>% scelte</b>	<i>Emozione</i>	<b>Adulti</b>	<b>% scelte</b>
Speranza	697	28,7	Preoccupazione	578	39,8
Preoccupazione	626	25,8	Speranza	297	20,5
Curiosità	274	11,3	Fiducia	97	6,7
Entusiasmo	190	7,8	Rabbia	95	6,5
Fiducia	147	6,1	Entusiasmo	84	5,8
Rabbia	112	4,6	Impotenza	79	5,4
Impotenza	110	4,5	Curiosità	74	5,1
Paura	97	4,0	Tranquillità	69	4,8
Tranquillità	74	3,0	Paura	43	3,0
Indifferenza	50	2,1	Indifferenza	33	2,3
<i>Non Risponde</i>	50	2,1	<i>Non Risponde</i>	3	,1
<b>Totale</b>	<b>2427</b>	<b>100</b>	<b>Totale</b>	<b>1452</b>	<b>100</b>

Utilizzando il test del chi-quadro ( $\chi^2$ ) è stato possibile esaminare le differenze statisticamente significative tra i due gruppi esaminati. I risultati sono riportati nella tabella 2.2:

Tab. 2.2 – Differenze significative delle emozioni associate al mercato del lavoro tra i due gruppi considerati. Test del del chi-quadro (c2).

	Giovani	Adulti
<b>L'emozione più presente è...</b>	la speranza $\text{Chi}^2$ (1gdl) = 33,113 (*) l'entusiasmo $\text{Chi}^2$ (1gdl) = 5,866 (*) la curiosità $\text{Chi}^2$ (1gdl) = 43,031 (*)	la preoccupazione $\text{Chi}^2$ (1gdl) = 82,629 (*) la tranquillità $\text{Chi}^2$ (1gdl) = 7,334 (*) la rabbia $\text{Chi}^2$ (1gdl) = 6,628 (*)

Nota. \*  $p < .01$ .

Per le altre emozioni ("fiducia", "paura" e "indifferenza") non sono emerse differenze statisticamente significative.

Presentiamo ora i valori medi e la deviazione standard, riferiti all'intero campione, della *Scala di Percezione del mercato del lavoro* (tab. 2.3).

Tab. 2.3 – Scala di Percezione del mercato del lavoro. Medie e deviazioni standard.

	Media	Deviazione standard
Ricco di informazioni - Povero di informazione	2,55	1,144
Comprensibile - Incomprensibile	2,73	1,004
Chiaro - Confuso	2,53	1,018
Semplice - Complicato	2,44	1,018
Uniforme - Diversificato	2,53	1,080
Facile - Difficile	2,33	,993
Moderno - Tradizionale	2,77	1,147
Veloce - Lento	2,62	1,193
Dinamico - Statico	2,69	1,192
Giusto - Ingiusto	2,36	1,010
Morale - Immorale	2,72	1,031
Paritario - Discriminatorio	2,32	1,070
Sicuro - Insicuro	2,12	1,029
Costante-Incostante	2,27	1,037
Certo - Incerto	2,09	1,009
Gratificante - Frustrante	2,57	1,000
Motivante - Demotivante	2,55	1,030
Rilassante - Stressante	2,18	,931

Le analisi della varianza, effettuate per verificare l'esistenza di eventuali differenze tra le emozioni indicate dai partecipanti all'indagine e la percezione del mercato del lavoro, presentano le seguenti differenze significative (si veda tab. 2.4).

Tab. 2.4 – Analisi della varianza (Anova one-way).

Differenze significative tra emozioni e percezione del mercato del lavoro.

Emozione	Considerano più...	Considerano meno...
Speranza	equo $F(1, \text{gdl}) = 6,03$ (*)	stressante $F(1, \text{gdl}) = 15,70$ (**)
Preoccupazione	incerto $F(1, \text{gdl}) = 94,67$ (**) stressante $F(1, \text{gdl}) = 107,19$ (**) complesso $F(1, \text{gdl}) = 86,91$ (**)	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 39,93$ (**) chiaro $F(1, \text{gdl}) = 52,46$ (**) equo $F(1, \text{gdl}) = 56,04$ (**)
Curiosità	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 15,23$ (**) chiaro $F(1, \text{gdl}) = 22,07$ (**) equo $F(1, \text{gdl}) = 18,82$ (**)	incerto $F(1, \text{gdl}) = 23,54$ (**) stressante $F(1, \text{gdl}) = 39,71$ (**) complesso $F(1, \text{gdl}) = 22,70$ (**)
Fiducia	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 14,80$ (**) chiaro $F(1, \text{gdl}) = 37,42$ (**) equo $F(1, \text{gdl}) = 70,13$ (**)	incerto $F(1, \text{gdl}) = 60,70$ (**) stressante $F(1, \text{gdl}) = 76,10$ (**) complesso $F(1, \text{gdl}) = 42,90$ (**)
Rabbia	incerto $F(1, \text{gdl}) = 46,67$ (**) stressante $F(1, \text{gdl}) = 113,45$ (**) complesso $F(1, \text{gdl}) = 14,80$ (**)	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 44,09$ (**) equo $F(1, \text{gdl}) = 14,80$ (**) chiaro $F(1, \text{gdl}) = 47,61$ (**)
Impotenza	incerto $F(1, \text{gdl}) = 19,40$ (**) stressante $F(1, \text{gdl}) = 61,98$ (**) complesso $F(1, \text{gdl}) = 18,13$ (**)	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 6,49$ (*) chiaro $F(1, \text{gdl}) = 36,06$ (**) equo $F(1, \text{gdl}) = 44,09$ (**)
Paura	non emergono differenze significative	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 5,45$ (*)
Tranquillità	dinamico $F(1, \text{gdl}) = 23,10$ (**) chiaro $F(1, \text{gdl}) = 27,63$ (**) equo $F(1, \text{gdl}) = 46,01$ (**)	incerto $F(1, \text{gdl}) = 52,92$ (**) stressante $F(1, \text{gdl}) = 41,90$ (**) complesso $F(1, \text{gdl}) = 41,44$ (**)

Nota. \*\*  $p < .001$ ; \*  $p < .05$ .

Per le emozioni "entusiasmo" e "indifferenza" non è emersa alcuna differenza significativa.

Per rilevare la dimensionalità e la validità degli strumenti è stata utilizzata la tecnica dell'analisi fattoriale esplorativa. Per quanto riguarda la *Scala di Percezione del mercato del lavoro*, dalle analisi fattoriali esplorative effettuate (EFA, *Explorative Factor Analysis*) (secondo il metodo degli assi principali (PAF, *Principal Axis Factoring*) con rotazione obliqua degli assi (*Promax*)), emerge una struttura a sei fattori (Dinamicità, Incertezza, Chiarezza, Stress, Equità e Complessità) in grado di spiegare il 59,81% della varianza totale (cfr. capitolo 6).

Rispetto ai sei fattori emersi sono state condotte delle ANOVA per esaminare possibili differenze. Le differenze significative emerse riguardano i "giovani" i quali ottengono un punteggio più alto rispetto agli "adulti" nel primo fattore "dinamicità" ( $F(1, \text{gdl}) = 13,116$ ;  $p = ,000$ ) e un punteggio più basso nel quarto fattore "stress" ( $F(1, \text{gdl}) = 12,492$ ;  $p = ,000$ ).



*Risultati*

Inoltre per esaminare eventuali differenze significative tra il genere e la percezione del mercato del lavoro, sono state effettuate delle analisi della varianza, dalle quali è emerso che le donne, rispetto agli uomini, percepiscono il mercato del lavoro meno dinamico ( $F_{(1, \text{gdl})} = 12,78; p = ,000$ ), più incerto ( $F_{(1, \text{gdl})} = 46,16; p = ,000$ ), meno chiaro ( $F_{(1, \text{gdl})} = 15,39; p = ,000$ ), più stressante ( $F_{(1, \text{gdl})} = 40,15; p = ,000$ ), meno equo ( $F_{(1, \text{gdl})} = 17,58; p = ,000$ ) e più complesso ( $F_{(1, \text{gdl})} = 31,923; p = ,000$ ).

### **2.2.3. La Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro**

Esiste un'ampia letteratura sulle competenze richieste per entrare nel mercato del lavoro. Spesso si fa riferimento alle *life skills*<sup>13</sup> ovvero a competenze che attengono alla "vita personale" di un lavoratore: sono le competenze cognitive (saper trovare soluzioni e prendere decisioni), relazionali (saper interagire con gli altri) e affettive (gestire le proprie emozioni e avere una consapevole autostima) (Luciano, 1999). Ed ancora le conoscenze informatiche, considerato che l'uso del computer è inevitabilmente destinato ad aumentare costituiscono un sapere generale e trasversale, per cui occorre soprattutto una formazione di base (capacità logiche e simboliche) che può essere utilizzata in processi e nei settori produttivi anche molto diversi (Reyneri, 2005).

Per quanto riguarda le competenze tecnico specialistiche quelle più richieste sono le capacità gestionali, quali saper pianificare, organizzare, coordinare e quelle sociali che spaziano dall'intraprendere buoni rapporti con clienti/utenti alle buone relazioni con gli altri lavoratori, sia in termini di comunicazione che di guida di lavoro in un gruppo (Gallie, White, 1993). Nonostante negli Stati Uniti e in Europa un crescente numero di lavoratori ed imprese utilizzi internet per cercare o offrire un posto di lavoro (Paliotta, 2004), il canale di gran lunga più efficace per entrare nel mercato del lavoro risulta, tuttavia, quello delle reti sociali (parenti, amici, conoscenze, contatto diretto con il datore di lavoro, ecc.) (Granovetter, 1998).

Sulla base di queste considerazioni è stata predisposta un'apposita scala di *Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro* con lo scopo di disporre di un agile anche se sommario strumento per integrare ulteriori elementi di conoscenza sulla percezione del mercato del lavoro. La scala è costituita da 18 item declinati lungo tre dimensioni:

- a) competenze di natura tecnica;
- b) competenze di natura relazionale;
- c) competenze di adattamento al contesto.

Riportiamo, in primo luogo, i valori medi e le deviazioni standard di questa scala riferiti all'intero campione (tab. 2.5).

<sup>13</sup> Definite in questo modo dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 1992) sono state denominate *life skills*, ossia "abilità di vita" per la loro importanza nel processo di sviluppo individuale e l'adattamento nell'arco di tutta la vita.

Tab. 2.5 – Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro. Medie e deviazioni standard dei 17 item.

*Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro*

<b>Quali sono gli aspetti più importanti che bisogna avere per riuscire ad entrare nel mercato del lavoro?</b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione standard</b>
Conoscenze e competenze tecniche specialistiche	3,99	,866
Conoscenze e competenze gestionali (coordinamento, organizzazione del lavoro, ...)	3,71	,903
Conoscenze e competenze informatiche	3,93	,880
Conoscenza delle lingue straniere	3,98	,893
Titolo di studio e corsi di formazione	3,99	,897
Disponibilità	4,03	,861
Spirito di iniziativa	3,83	,940
Capacità di lavorare in gruppo	3,66	,980
Bella presenza	2,90	1,106
Flessibilità	3,62	,880
Capacità di comunicare	4,08	,830
Impegno e tenacia	4,23	,802
Creatività	3,72	,990
Disponibilità ai compromessi	3,11	1,149
Stare dentro una rete di conoscenze	3,56	1,125
Fortuna	3,54	1,184
Raccomandazioni	3,39	1,328

Per verificare l'esistenza di eventuali differenze tra i due gruppi ("giovani" e "adulti") considerati, sono state effettuate delle analisi della varianza (utilizzando i punteggi fattoriali emersi dall'analisi fattoriale – cfr. capitolo 6) dalle quali è emerso che i "giovani" rispetto agli "adulti" ritengono meno importanti le "competenze sociali" per riuscire ad entrare nel mondo del lavoro ( $F_{(1, \text{gdl})} = 23,12$ ;  $p = ,000$ ) e che le donne, rispetto agli uomini, in generale attribuiscono meno importanza alle "competenza tecniche" per riuscire ad entrare nel mercato del lavoro ( $F_{(1, \text{gdl})} = 10,38$ ;  $p = ,001$ ;  $p < ,01$ ).

### 2.3 Conclusioni

I risultati della ricerca sopra presentati consentono di ricostruire un primo quadro delle percezioni del mercato del lavoro attualmente diffuse. I nostri soggetti, che costituiscono un campione ampio seppur non rappresentativo della popolazione italiana, si differenziano in modo significativo in funzione di alcu-

### Conclusioni

ne caratteristiche socio-anagrafiche. La relazione con il mercato del lavoro è problematica e desta preoccupazione per tutti i soggetti. In questo quadro, tuttavia, i giovani si avvicinano al mercato del lavoro con speranza, entusiasmo e curiosità mentre negli adulti prevale preoccupazione, rabbia e rassegnazione. Chi è fiducioso e tranquillo rispetto al mercato del lavoro percepisce quest'ultimo come dinamico, chiaro ed equo a differenza di chi si sente preoccupato o impotente, che percepisce il mercato del lavoro come incerto, stressante e complesso. Per quanto riguarda le differenze di genere, le donne, rispetto agli uomini, percepiscono il mercato del lavoro meno dinamico, meno chiaro, meno equo e più incerto, stressante e complesso. Sul tema delle differenze di genere si tornerà nel capitolo successivo dopo aver esposto i dati relativi alle convinzioni di autoefficacia.

Certo le percezioni dei nostri soggetti risentono dei percorsi di vita e, proprio per questo, appare necessario, ad esempio nei processi di orientamento e di *counseling*, muovere dalle percezioni del mercato del lavoro per aprire un processo di conoscenza della propria storia e delle strategie di azione nei contesti di lavoro e vita.

In questa direzione la ricerca ha consentito anche di validare alcuni strumenti di misura che possono essere utilmente applicati (cfr. capitolo 6) in future ricerche o in tutte quelle pratiche che, a vario titolo, si propongono di facilitare il raccordo tra domanda ed offerta di lavoro.

### Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. (2000). La società dei lavori. *Sociologia del lavoro*, 80, pp. 49-56.
- Accornero, A. (2001). Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.1.
- Accornero, A. (2005). Diritto delle Relazioni Industriali. *Numero 1/XV*. Giuffrè Editore, Milano.
- Barbash, J. (1976). *Inchieste sulle attitudini concernenti la soddisfazione al lavoro*. OCDE, Paris, France.
- Becker, B. E., Krzystofiak, F. J. (1982). The influence of labor market discrimination on locus of control. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), pp. 60-70.
- Böhm-Bawerk, E. (1896). *Zum Abschluss des Marxschen System*. In: Marchionatti, R. (1998). *Karl Marx: Critical Responses*. Routledge, London, England.
- Caspi, A., Wright, B. R. E., Moffitt, T. E., Silva, P. A. (1998). Early failure in the labor market: Childhood and adolescent predictors of unemployment in the transition to adulthood. *American Sociological Review*, 63(3), pp. 424-451.
- De Nanteuil, M. (2002). Toward New Forms of Social Vulnerability? Thoughts on the Relationship between Flexibility and Insecurity. *Travail et Emploi*, 89, pp. 65-80.
- EURISPES Rapporto Italia (2006). <http://www.rassegna.it/> Roma. (consultato il 4-09-2006).
- Ek, E., Sovio, U., Remes, J., Järvelin, M.R. (2005). Social predictors of unsuccess-

- sful entrance into the labour market. A socialization process perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), pp. 471-486.
- Evans, M. D., Kelley, J. (1991). Prejudice, discrimination, and the labor market: Attainments of immigrants in Australia. *American Journal of Sociology*, 97(3), pp. 721-759.
- Gallie, D., White, M. (1993). *Employee commitment and the skill evolution*. Policy Studies Institute, London.
- Golsch, K. (2003). Employment Flexibility in Spain and Its Impact on Transitions to Work. *Employment and Society*, 17(4), pp. 691-718.
- Granovetter, M. (1998). *La forza dei legami deboli*. Liguori, Napoli.
- Hess, B. B., Markson, E. W. (1991). *Report of the Secretary of Labor: Labor market problems of older workers* (4th ed.). Transaction Publishers, New Brunswick, NJ, US.
- ISFOL (2006). *Rapporto ISFOL 2006 su Lavoro, Formazione e politiche sociali in Italia*. Giunti, Firenze.
- Jevons, S. W. (1871). *The Theory of Political Economy*, London, Macmillan. Trad. it. (1947) cit. *Teoria della Economia Politica*. Utet, Torino.
- Koivisto, P. (2000). Work and education project appraisals, mood and employment during the transition from school to the labor market. *Psykologia*, 35(3), pp. 261-270.
- Kivirauma, J., Jahnukainen, M. (2001). Ten years after special education: Socially maladjusted boys on the labor market. *Behavioral Disorders*, 26(3), pp. 243-255.
- Kucharova, V. (1999). Women and Employment. *Czech Sociological Review*, 7 (2), pp. 179-194.
- Luciano, A., (1999). *Imparare lavorando. La nuova scuola dell'obbligo e il lavoro*. Utet, Torino.
- Marx, K. (1905). *Theorien über den Mehrwert*, vol. I, Dietz, Stuttgart, trad. it. (1954) cit. *Storia delle Teorie Economiche*, vol. I, Einaudi, Torino.
- Maureen, P. (2006). A cross-section analysis of the fairness-of-pay perception of UK employees. *Journal of Socio-Economics*, 35(2), pp.243-267.
- McBrier, D. B. (2003). Gender and Career Dynamics within a Segmented Professional Labor Market: The Case of Law Academia. *Social Forces*, 81(4), pp. 1201-1266.
- Meade, J. E. (1975). *The Intelligent Radical's Guide to Economic Policy*. The Mixed Economy, Allen & Unwin, London, England.
- Medgyeski, M. (1999). Job Security and Satisfaction at Work: Change between 1987 and 1997. *Szociologiai Szemle*, 2, 3-27.
- Meyer, L. B. (2003). Economic Globalization and Women's Status in the Labor Market: A Cross-National Investigation of Occupational Sex Segregation and Inequality. *Sociological Quarterly*, 44(3), pp. 351-383.
- Meyer, L. B. (2006). Trade liberalization and women's integration into national labor markets: A cross-country analysis. *Social Indicators Research*, 75(1), pp. 83-121.
- Medgyeski, M. (1999). Job Security and Satisfaction at Work: Changes between

- 1989 and 1997. *Szociologiai Szemle*, 2, pp. 3-27.
- Michailakis, D. (2001). Information and communication technologies and the opportunities of disabled persons in the Swedish labour market. *Disability & Society*, 16(4), pp. 477-500.
- Moore D. (1987). Relative Deprivation in the Labor Market. *Israel Social Science Research*, 5(1-2), pp. 121-137.
- Paliotta, A.P. (2004) *La ricerca di lavoro in rete*. FrancoAngeli, Milano.
- Portugal, A. (1976). *Per la misura della soddisfazione al lavoro*. OCDE: Paris, France.
- Räthzel, N. (2006). From individual heroism to political resistance: Young people challenging everyday racism on the labour market. *Journal of Education and Work*, 19(3), pp. 219-235.
- Reyneri, E. (2001). Il diverso punto di vista della sociologia. In: Brucchi, L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*. Il Mulino, Bologna.
- Reyneri, E. (2005). *Sociologia del mercato del lavoro* (3° ed.). Il Mulino, Bologna.
- Rodano, G. (2004). *Il mercato del lavoro nella storia del pensiero economico*. Atti del convegno Belgirate - 3 giugno 2004.
- Schaufeli, W. B., Vanperen N. W. (1993). Success and failure in the labour market. *Journal of Organisational Psychology*, 14(6), pp. 559-572.
- Senn, J. B. (2005). Depasser les stereotypes de sexe: deux exemples en Suisse. *Formation Emploi: revue française de sciences sociales*, 91, pp. 61-73.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. The Glasgow Edition (1976), Clarendon Press, Oxford, England.
- Stewman, S. (1986). *Labor markets, aging, and health*. In: Birren, J. E. et al. *Age, health, and employment. The Andrew Norman Institute series on aging*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, NJ, US.
- Troiano, M. (2005) Consistencia y orientacion del perfil profesional, percepcion del Mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de insercion. *Papers: Revista de Sociologia*, 76, pp. 167-197.
- Tzeng, J. M., Mare, R. D. (1995). Labor market and socioeconomic effects on marital stability. *Social Science Research*, 24(4), pp. 329-351.
- Vilà, M., Pallisera, M., Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes?. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 32(1), pp. 10-18.
- Vroman, W., Stern, J. L., Dennis, B. D. (1975). *Industrial Relations Research Association Series: Proceedings of the Twenty-seventh Annual Winter Meeting*. Industrial Relations Research Assoc. Oxford, England
- Weber, M. (1904). *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*. Trad. it. (1945) Sansoni, Firenze.
- Wilson, F. D., Tienda, M., Wu, L. (1995). Race and unemployment: Labor market experiences of Black and White men, 1968-1988. *Work and Occupations*, 22(3), pp. 245-270.
- Zhidkova, M. E. (2005). Orientation on Unemployment among Problem Groups at the Labor Market. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 31(3) pp. 52-62.

# RUOLO DELL'AUTOEFFICACIA PERCEPITA NELLA RICERCA DEL LAVORO

## 3.1 Introduzione

Il lavoro occupa nella vita delle persone uno spazio molto significativo sia in termini di tempo che viene quotidianamente ad esso dedicato, che di significato che i singoli individui gli attribuiscono. Una parte considerevole delle nostre relazioni sociali nascono, si evolvono e si consolidano in ambienti di lavoro e inoltre, come afferma Argyle (1999), anche se nella maggioranza dei casi il lavoro è considerato come un onere, come una fonte di stanchezza e di stress, l'influenza che esercita sui giudizi di benessere personale e di soddisfazione rispetto alla propria vita è significativa.

In considerazione del fatto che le scelte, sia in ambito formativo che professionale, rivestono un'importanza particolare e interagiscono con variabili individuali e dimensioni di contesto, si rende necessario uno spazio di riflessione sugli elementi che caratterizzano il delicato processo di ricerca del lavoro che oggi – a differenza del passato – accompagna gli individui lungo l'arco della vita. Bandura (1997) sostiene infatti che, nei processi di scelta, i soggetti devono necessariamente tenere conto di più elementi: prima di tutto il tipo di identità che la persona cerca di costruirsi nel proprio contesto di appartenenza. Proprio in quest'ultimo le persone sono infatti quotidianamente poste di fronte alla necessità di valutare le proprie capacità, di verificare quanto e come si sentono di poter progettare e gestire la propria vita. In secondo luogo un ruolo importante è attribuito agli interessi e soprattutto alla possibilità di conoscere e sperimentarsi in campi di azione diversi: se da un lato la possibilità di accedere più rapidamente alle informazioni amplia gli ambiti di interesse, dall'altro le modalità e la rapidità di fruizione delle stesse determina una condizione di "instabilità", ossia di interrogativi ai quali il soggetto deve dedicare un tempo di riflessione considerevole.

In relazione a ciò un'attenzione specifica deve essere dedicata alle richieste dell'attuale mercato del lavoro, ossia: le possibili alternative lavorative per uno stesso individuo, l'accessibilità ai diversi ambiti di lavoro, ecc. Negli ultimi an-



ni i termini flessibilità, precarietà, transizione, caratterizzano il panorama delle professioni, del lavoro e più in generale della vita: i percorsi lavorativi frammentati e poco omogenei non caratterizzano soltanto la sfera della vita professionale delle persone ma anche la vita privata, che risulta investita in pieno da interruzioni, passaggi, momenti di crisi, ripresa di attività lavorative (Del Cimmuto, 2007).

In questo quadro risulta particolarmente importante l'approfondimento, nell'ambito degli interventi di orientamento che si basano su una impostazione alla "carriera", intesa come la storia personale-professionale degli individui (Fraccaroli, 2005), di dimensioni fondamentali come l'autoefficacia.

Di seguito viene analizzato il ruolo del senso di autoefficacia nella ricerca del lavoro: dall'analisi della letteratura scientifica emergono un ampio insieme di ricerche che dimostrano il ruolo chiave svolto da questa dimensione nella scelta e nello sviluppo di carriera.

Le convinzioni di autoefficacia corrispondono alle credenze delle persone circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire sequenze di azioni necessarie al raggiungimento di determinati risultati (Bandura, 1997). Le credenze di autoefficacia sono identificate come i fattori chiave nella produzione del comportamento. Nota e Soresi (2000) sottolineano che le informazioni che l'individuo possiede rispetto alla propria capacità di controllo influenzano le componenti cognitive, emotive e motivazionali dell'agire e rendono la persona artefice attiva delle proprie scelte. È importante evidenziare che le aspettative di autoefficacia influenzano il comportamento attraverso una serie di processi di mediazione che sono particolarmente attivi (ibidem, p. 17):

- a. nell'individuazione e selezione degli obiettivi personali;
- b. nella determinazione della quantità di persistenza che può essere investita per il raggiungimento degli obiettivi personali;
- c. nella caratterizzazione delle emozioni che si sperimentano nelle diverse situazioni di vita in cui ci si sente impegnati;
- d. nella scelta dei compiti e delle situazioni in cui impegnarsi.

I comportamenti umani sono regolati dagli obiettivi che la persona si propone di perseguire e risultano influenzati dai giudizi che la stessa formula a proposito delle proprie capacità. Diverse ricerche hanno dimostrato che il ventaglio di possibilità di carriera che le persone prendono seriamente in considerazione è significativamente maggiore quando il senso di autoefficacia in relazione ai risultati ottenuti a livello formativo e alle funzioni svolte in ambito lavorativo è elevato (Betz e Hackett, 1981; Lent, Brown e Larkin, 1986; Matsui, Ikeda e Ohnishi, 1989).

Inoltre, sembra emergere che a più marcate aspettative corrispondono generalmente obiettivi più elevati e un investimento maggiore in termini di impegno per il loro raggiungimento, così come, a positive credenze di autoefficacia, si associa la visualizzazione di scenari di successo che si caratterizzano anche come "guida" per le prestazioni che le persone decidono di attivare (Nota e Soresi, 2000).

Secondo la teoria sociocognitiva, fra senso di efficacia e interessi occupazio-

nali c'è una relazione reciproca ma asimmetrica e le convinzioni di efficacia hanno il ruolo di determinante più forte. Emerge, infatti, che intere categorie di lavori vengono rapidamente scartate quando i soggetti sentono di non poterle fare in quei campi; sembra pertanto che le prestazioni scolastiche e le scelte professionali siano modellate non solo dall'esperienza e dalle abilità che un soggetto si riconosce ma anche dalle convinzioni di efficacia personale che il soggetto ha maturato nel corso della sua esperienza di vita.

Nota e Soresi (2000) sottolineano la rilevanza, per quanti operano nel campo dell'orientamento, di approcci che valorizzino i processi di influenzamento che si attivano tra le proprie azioni e i risultati possibili e previsti, tra il proprio presente e il proprio passato e la verifica delle previsioni di quanto accadrà in futuro.

Gli studi dimostrano, infatti, che le convinzioni di efficacia contribuiscono allo sviluppo delle abilità intellettive e al successo scolastico ed inoltre influiscono sulle attività di carriera indirizzando lo sviluppo degli interessi (Lapan, Boggs e Morrill, 1989; Lent, Lopez e Bieschke, 1991; Bieschke, Bishop e Garcia, 1996). Bandura (1997) afferma che le persone che nutrono dei dubbi sulla propria efficacia in alcuni ambiti di attività evitano le occupazioni corrispondenti o non si dedicano con l'impegno assiduo necessario per riuscire. Lent et al. (1991, 1986) affermano che, se è già complesso scegliere una carriera di studio, ancora più impegnativo è proseguirla con successo superando una gran quantità di difficoltà. È probabile pertanto che il senso di efficacia promuova la fermezza e il successo nel proseguimento di una carriera attraverso diversi processi motivazionali, cognitivi e affettivi.

A sostegno di quanto detto, Barbaranelli e Steca (2001, p.122) affermano che "le convinzioni di autoefficacia personale costituiscono degli importanti determinanti delle traiettorie di carriera, tramite l'influenza che esse esercitano sui processi cognitivi, affettivi e motivazionali che regolano in vario modo la selezione e la valutazione delle informazioni, la generazione e la coltivazione degli interessi, la scelta tra le varie opzioni e la presa di decisione, il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi". È infatti importante notare come i soggetti che credono di essere efficaci in determinati ambiti sono anche coloro che riescono ad essere più attivi ed efficienti, di contro le persone che sono piuttosto scoraggiate non riescono ad investire le giuste energie e sono a volte piuttosto improduttive.

I dati emersi dalla letteratura e i risultati dello studio che sarà presentato in questo capitolo evidenziano la necessità di approfondire nell'ambito dei percorsi di orientamento, tra le altre, la dimensione dell'autoefficacia, che ha un'influenza significativa sui processi di ricerca e di permanenza del mercato del lavoro.



### 3.2 Rassegna della letteratura scientifica<sup>14</sup>

#### 3.2.1 *Le ricerche sul ruolo dell'autoefficacia nei processi di scelta*

Dall'analisi della letteratura scientifica relativa alle convinzioni di autoefficacia in relazione all'attività lavorativa, emerge un ampio insieme di ricerche, che dimostrano il ruolo chiave dell'autoefficacia nella scelta e nello sviluppo di carriera.

Un primo insieme di studi ha esplorato il rapporto tra l'autoefficacia e le possibilità di carriera che le persone si rappresentano. I risultati evidenziano che maggiore è l'autoefficacia percepita, più ampio è il ventaglio di preferenze che le persone tenderanno a prendere in considerazione (Betz e Hackett, 1981; Lent, Brown e Larkin, 1986; Rotberg, Brown e Ware, 1987; Matsui, Ikeda e Ohnishi, 1989; Bandura, 1996; Bandura, Barbaranelli, Caprara, Pastorelli, 2001; Walsh, 2002; Flores, Navarro, Smith, Ploszaj, 2006; Jackson, Potere, Brobst, 2006). Dall'insieme di questi studi emerge come le persone con maggiore autoefficacia tendano a considerare un numero più elevato di opzioni, mentre quelle con bassa autoefficacia tendono a scartare intere categorie di lavori, a prescindere dai vantaggi che queste potrebbero procurare.

Uno studio di Hackett e Betz (1989) sul senso di autoefficacia per la matematica, per esempio, dimostra come questo sia il più importante predittore delle scelte scolastiche e lavorative che implicano l'uso di abilità matematiche. Un basso senso di autoefficacia in tale dominio determinerà la mancata considerazione nel proprio percorso di carriera di un vasto settore per il quale si ritengono necessarie abilità quantitative.

Uno studio condotto da Bandura e colleghi (2001) sulle convinzioni di efficacia occupazionale dei bambini e la loro considerazione delle diverse alternative di carriera mostra come la conformazione dell'autoefficacia dei bambini influisce sul tipo di attività occupazionali che credono di poter svolgere. I bambini con un'alta autoefficacia scolastica hanno aspirazioni di istruzione elevate e preferiscono le carriere che richiedono uno sviluppo formativo avanzato.

Un altro gruppo di ricerche si concentra sul ruolo dell'autoefficacia nello sviluppo degli interessi occupazionali; gli interessi occupazionali sono stati definiti come "atteggiamento piacevole, spiacevole o indifferente verso particolari attività e occupazioni" (Lent et al., 1994). Come afferma Bandura (1997, p. 569): "il senso di efficacia crea gli interessi attraverso il coinvolgimento in alcune attività e le soddisfazioni derivanti dalla conquista di mete personali; l'interesse, a sua volta, promuove l'impegno che favorisce a sua volta l'efficacia". Una meta-analisi condotta da Lent, Brown e Hackett (1994) su 13 studi ha trovato una correlazione media di .53 tra autoefficacia e interessi.

L'esistenza di una relazione tra autoefficacia e interessi occupazionali è stata dimostrata da un ampio numero di studi, che hanno utilizzato sia campio-

<sup>14</sup> Si ringraziano Ulrike Irene Lou Nucera e Anita Gangemi per il contributo dato nella raccolta del materiale bibliografico e stesura della rassegna presentata in questo paragrafo.

ni costituiti da adulti o studenti universitari (Betz, Borgen e Harmon, 1996; Bieschke, Bishop, e Garcia, 1996; Lapan, Boggs, e Morrill, 1989; Lapan, Shaughnessy, e Boggs, 1996; Lenox e Subich, 1994; Lent, Larkin, e Brown, 1989; Lent, Lopez, e Bieschke, 1991, 1993; Lopez, et al., 1997; Luzzo, et al., 1999; Silvia, 2003; Nauta, et al., 2002; Nauta, 2004), sia da adolescenti (Church, et al., 1992; Fouad e Smith, 1996; Lapan, et al., 1999; O'Brien, Martinez-Pons e Kopala, 1999; Post-Kammer e Smith, 1985; Lent, et al., 2003). La maggior parte di questi studi si è concentrata sulla relazione tra interessi e autoefficacia all'interno di uno o due specifici domini (di solito matematica e scienza).

Lent e colleghi (1989), ad esempio, hanno riscontrato come un alto senso di efficacia nei vari campi della scienza e dell'ingegneria, si associ ad elevati interessi per tali occupazioni.

Un altro gruppo di studi si è concentrato sulle convinzioni di autoefficacia connesse alle scelte di carriera. Poiché nella struttura occupazionale avvengono cambiamenti rapidi, le persone devono prendere decisioni occupazionali ricorrenti, invece di decidere per un'attività che poi determina il percorso occupazionale per il resto della vita. Il senso di efficacia per le varie sottoabilità coinvolte nel pensiero decisionale (raccolta d'informazioni sulle diverse occupazioni, auto-valutazione di capacità e interessi, pianificazione di corsi d'azione coerenti per raggiungere gli obiettivi selezionati e ideazione di strategie per risolvere la moltitudine di problemi relativi alla carriera lavorativa) influisce sulla risolutezza con cui vengono compiute le scelte occupazionali e sui ripensamenti in merito alla giustezza della decisione presa (Bandura, 1997).

Una serie di studi confermano che minore è il senso di autoefficacia per lo svolgimento di tali attività connesse alle decisioni di carriera, maggiore è il livello di indecisione occupazionale (Betz, Klein, Taylor, 1996; Taylor e Betz, 1983; Betz e Luzzo, 1996; Betz, Schifano e Kaplan, 1999; Temple e Osipow, 1994; Nota, et al., 2007)

Le persone tendono a non impegnarsi nell'esplorazione delle possibili carriere e delle loro implicazioni se non hanno fiducia nelle loro capacità di prendere buone decisioni. Perciò quanto più è forte il senso di efficacia decisionale, tanto più è elevato il livello di attività esplorativa, strumentale alla scelta e all'esplorazione della carriera (Bandura, 1997; Blustein, 1989; Urekami, 1996; Tuck, Rolfe, Adair, 1995; Niles, Sowa, 1992; Anderson, Betz, 2001; Betz, 2004; Vannotti, Ferrari, 2005).

In particolare Paulsen e Betz (2004) nel loro studio hanno evidenziato come le convinzioni di efficacia di studenti di college relative alle loro competenze in sei diversi domini (matematica, scienze, competenze tecnologiche, scrittura e sensibilità culturale, leadership) riuscivano a spiegare una percentuale di varianza compresa tra il 44% e il 79%.

Le percezioni di autoefficacia si sono dimostrate efficaci anche nel predire la *performance* e il successo organizzativo. A livelli più alti di autoefficacia corrisponderebbero livelli maggiori di performance (Bandura, 1997; Gist, 1987; Lent, Brown e Larkin, 1986; Wood, Bandura e Bailey, 1990, Cranny, Smith e Stone, 1992; Judge, Thoresen, Bono e Patton, 2001; Ostroff, 1992; Taylor, et al., 1984;

Di Fabio, Taralla, 2006; Judge, et al., 2007).

L'influenza delle convinzioni di efficacia varia relativamente alla natura dei contesti e dei compiti (Borgogni, 2001). Una meta-analisi condotta da Stajkovic e Luthans (1998) ha messo in evidenza il legame tra autoefficacia, prestazione, complessità del compito e complessità dell'ambiente, evidenziando come l'autoefficacia sia un importante predittore della *performance* a tutti i livelli di complessità del compito, sebbene il loro legame sia maggiore per compiti semplici e decresca, rimanendo comunque significativo, per i compiti più complessi.

Un altro campo di studi si concentra sulle differenze di genere nel contesto lavorativo. Nelle aspirazioni lavorative e nelle carriere esistono ampie differenze sessuali (Bandura, 1997). Le donne dimostrano maggior interesse e più alti livelli di autoefficacia per le carriere che sono caratterizzate come femminili (Ji, Lapan, Tate, 2004; Matsui, Tsukamoto, 1991; Betz, Hackett, 1983; Junge, Dretzke, 1995)

Gli interessi e le alternative di carriera percepite delle donne subiscono limitazioni dovute ad un senso di inefficacia per il padroneggiamento delle abilità necessarie allo svolgimento di occupazioni tradizionalmente maschili (Hackett, Betz, 1981). Particolare attenzione, a tale proposito, è stata dedicata all'autoefficacia matematica: quanto meno gli studenti credono nelle loro abilità matematiche, tanto più tenderanno a evitare i corsi di preparazione in matematica e settori scientifici di studio (Pajares, 1997). Una bassa autoefficacia matematica scoraggia l'accesso alle carriere scientifiche e tecnologiche per le quali la conoscenza di questa materia è un prerequisito importante (Randhawa, Beaner e Lundberg, 1993; Pajares, Miller, 1994; Betz, Hackett, 1983; Hackett, 1985).

Le convinzioni di efficacia delle donne sono modellate dalla famiglia, dal sistema educativo, dai mass-media e dalla cultura di appartenenza (Hackett, Betz, 1981).

In particolare Philips e Zimmermann (1990) hanno riscontrato ampie differenze evolutive correlate al sesso nella disparità fra capacità dei figli e il loro senso di competenza nell'ambito delle discipline scientifiche: mentre quello dei maschi tende ad essere eccessivo, quello delle femmine tende ad essere irrealisticamente basso. Questi modelli in parte dipendono dalle percezioni dei genitori sulle capacità dei loro figli. Tale dato è confermato anche da Eccles (1989), secondo il quale i genitori considerano le figlie dotate di minor talento matematico rispetto ai figli, nonostante l'equivalenza dei voti, e sono quindi poco inclini a incoraggiarle a impegnarsi in attività connesse all'utilizzo del computer o alla matematica.

Un altro gruppo di ricerche ha esaminato l'influenza delle convinzioni di autoefficacia come moderatori degli *stressors* associati ai contesti lavorativi (Jex e Gudanowski, 1992; Jex, Bliese, 1999; Bandura, 1997; Grau, Salanova, Peirò, 2001; Jex, Bliese, Buzzell e Primeau, 2001; Schaubroeck, Jones e Xie, 2001).

Diversi studi hanno evidenziato come l'autoefficacia influenzi il modo in cui gli individui affrontano lo stress lavorativo (Leiter, 1991; Stumpf, Brief e Hartman, 1987). Uno dei modi in cui le convinzioni delle persone circa la pro-

pria efficacia agiscono sullo stress è attraverso gli stili di *coping*. Diverse ricerche, infatti, dimostrano che mentre le persone con bassa autoefficacia tendono ad usare strategie di *coping* focalizzate sulle emozioni, quelle con alta autoefficacia sono più propense ad utilizzare strategie focalizzate sul problema, che forniscono risposte allo stress più adattive (Kinicki, Latack, 1990; Lazarus, Folkman, 1984).

Le persone con bassi livelli di efficacia, inoltre, tendono a trovare stressanti quei lavori dove le conseguenze dell'errore sono alte e le richieste del ruolo ambigue, mentre, al contrario, quelle con un alto livello di autoefficacia troveranno stressanti lavori che forniscono loro poche sfide e poche opportunità di mettere alla prova le loro capacità (Matsui, Onglatco, 1992).

### 3.2.2 Gli strumenti

Nell'ambito del lavoro di ricerca un'attenzione particolare è stata dedicata alla rassegna degli studi che si propongono di validare o adattare strumenti per misurare le convinzioni di autoefficacia nei diversi domini dell'attività lavorativa. Molte sono le ricerche che utilizzano strumenti costruiti *ad hoc* e sono relativamente poche le ricerche finalizzate alla validazione di nuove scale. Tra questi i più noti sono: *Kuder Task Self-Efficacy Scale* (KTSES) (Lucas, Wamberg, Zytowski, 1997); *Skill Confidence Inventory* (SCI) (Betz, Borgen, Harmon, 1996; Betz, Hammond, Multon, 2005); *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (Taylor, Betz, 1983); *Mathematics self-efficacy Scale* (MSE) (Betz, Hackett, 1983); *Occupational Self-Efficacy Scale* (Betz, Hackett, 1981); *Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale* (TSOSS) (Osipow e Temple, 1996); *Scala di autoefficacia occupazionale percepita* (Barbaranelli, Steca, 2001).

*Kuder Task Self-Efficacy Scale* (KTSES) (Lucas, Wamberg, Zytowski, 1997): è una scala di 30 item, validata su un campione costituito da 345 studenti universitari di età compresa tra i 17 e i 22 anni, bilanciato per sesso (52% maschi e 47% femmine), che misura il grado di fiducia di una persona circa le sue capacità di portare a termine con successo determinate situazioni che si basano sulle 10 aree di interesse occupazionale di Kuder: l'area artistica, musicale, meccanica, scientifica, religiosa, dei servizi sociali, letteraria, della persuasione, le attività all'aperto e le attività previste per l'uso del computer (Kuder, Zytowski, 1991).

*Skill Confidence Inventory* (SCI) (Betz, Borgen, Harmon, 1996; Betz, Hammond, Multon, 2005): è una scala di 60 item basata sulle sei tipologie di interesse di Holland (tipo realistico, investigativo, artistico, sociale, imprenditoriale e convenzionale). Lo strumento è costituito da sei scale, chiamate *General Confidence Theme* (GCT) *Scale*, ciascuna composta da 10 item, che misurano la fiducia circa le proprie capacità di portare a termine compiti, situazioni o materie scolastiche relative ad ognuno dei 6 profili di Holland. Le risposte vengono registrate su una scala a cinque posizioni (da 1 a 5), dove 1 sta per nessuna fiducia e 5 sta per piena fiducia. La sua validità è stata dimostrata in diver-

*Le ricerche sul ruolo dell'autoefficacia nei processi di scelta*

si studi effettuati su campioni costituiti da studenti di college (Betz et al., 1998; Donnay e Borgen, 1999; Isaacs, et al., 1997).

*Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (Taylor, Betz, 1983): è un questionario di 50 domande che misura le convinzioni di una persona circa la propria efficacia nello svolgere i compiti necessari a prendere decisioni riguardo la propria carriera. È stato utilizzato con campioni costituiti da studenti universitari di età compresa tra i 17 e i 22 anni (Lucas, Wamberg, Zytowski, 1997). Le aree misurate da tale strumento sono: il concetto di sé, la raccolta di informazioni occupazionali, la selezione di obiettivi, la capacità di fare progetti per il futuro, il *problem solving*. Le risposte sono registrate su una scala di tipo Likert a 10 punti con valori compresi tra 0 e 9 dove lo 0 sta per nessuna fiducia e 9 per completa fiducia.

*Mathematics self-efficacy Scale* (MSE) (Betz, Hackett, 1983): questa scala, costruita per valutare le convinzioni di efficacia matematica degli studenti universitari, è costituita da tre sottoscale per un totale di 52 item: a) *Mathematics Tasks*, composta da 18 item che valutano il grado di fiducia circa le proprie capacità di portare a termine le situazioni che quotidianamente richiedono abilità matematiche; b) *Mathematic courses*, costituita da 16 item che misurano il grado di fiducia circa le proprie capacità di superare i corsi di matematica; c) *Mathematics problem*, composta da 18 item che misurano il grado di fiducia circa le proprie capacità di risolvere problemi di algebra, aritmetica e geometria. Le risposte sono registrate su una scala a 10 punti (da 0 a 9) dove 0 sta per nessuna fiducia e 9 per piena fiducia.

*Occupational Self-Efficacy Scale* (Betz, Hackett, 1981): è una scala che valuta le convinzioni di autoefficacia delle persone di portare a termine specifici percorsi educativi e compiti lavorativi in relazione a 20 tipi di occupazioni conosciute (es. ingegnere o assistente sociale). Basandosi sulla percentuale di donne impiegate, questi lavori vengono suddivisi in tradizionali e non tradizionali.

Nella versione originale ai soggetti – un campione costituito da 235 studenti universitari americani (134 donne e 101 uomini) – viene richiesto di valutare la propria autoefficacia per ciascuna delle 20 attività attraverso una domanda che prevede come alternative di risposta SI o NO.

La forza della loro autoefficacia è poi valutata su una scala che prevede 10 posizioni (da 0 a 9) dove 0 è definito come per niente sicuro della propria efficacia e 9 completamente sicuro. Le convinzioni di efficacia relative a percorsi educativi e specifiche situazioni lavorative vengono misurate separatamente.

Nella versione modificata (Hackett, 1995), oggi più comunemente utilizzata, vengono misurate solo queste ultime, su una scala a 10 punti (da 0 a 9) dove 0 sta per nessuna fiducia e 9 per piena fiducia nelle proprie capacità.

*Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale* (TSOSS) (Osipow e Temple, 1996): è una scala di autoefficacia occupazionale, validata su un campione co-

stituito da studenti universitari americani, che si propone di misurare la fiducia delle persone in relazione a specifiche situazioni lavorative. La versione originale è costituita da 230 item che misurano la fiducia delle persone in relazione ad altrettante abilità e conoscenze. Le risposte sono registrate su una scala a 5 posizioni (da 1 a 5) dove 1 vuol dire nessuna fiducia e 5 assoluta certezza delle proprie capacità. A partire dalla versione originale, è stata sviluppata una versione più breve della scala, costituita da 60 item suddivisi in quattro sottoscale, ciascuna composta da 15 item che misurano la percezione di autoefficacia relativamente a: abilità interpersonali e verbali; abilità quantitative, logiche ed economiche; forza e agilità fisica; abilità estetiche.

*Scala di autoefficacia occupazionale percepita* (Barbaranelli, Steca, 2001) è una scala che misura la capacità percepita dei giovani di rivestire un ampio numero di ruoli professionali e di conseguenza di portare a termine il percorso formativo necessario per svolgere tali ruoli. Tale scala è stata validata su un numeroso campione composto da due diversi gruppi: il primo costituito da 691 soggetti (383 maschi e 308 femmine) di età compresa fra gli 11 e i 13 anni e frequentanti scuole secondarie di primo grado; il secondo da 834 soggetti (421 maschi e 413 femmine) di età compresa tra i 14 e i 19 anni, frequentanti la scuola secondaria di secondo grado. La versione originale è costituita da 50 item relativi ad altrettante opzioni professionali. Le risposte sono registrate su una scala a 6 posizioni dove 1 sta per molto insicuro e 6 per molto sicuro.

### 3.3 L'indagine di campo

#### 3.3.1 Premessa

In questo paragrafo saranno presentati i principali risultati dell'ultima fase di ricerca (rimandiamo il lettore al primo e secondo paragrafo del presente capitolo per l'approfondimento della rassegna bibliografica e al capitolo 7 per la presentazione delle scale e delle fasi di validazione); in particolare, saranno discussi i principali risultati emersi dalle analisi della varianza realizzate per verificare eventuali differenze significative nella percezione di autoefficacia dei diversi gruppi di soggetti componenti il campione complessivo. Un'attenzione specifica è dedicata inoltre, alle diverse possibilità di utilizzo di tali scale nelle azioni di consulenza di orientamento.

#### 3.3.2. Soggetti

La ricerca presentata ha visto il coinvolgimento di 3879 soggetti di età compresa tra i 20 e i 65 anni (media = 30,99; ds = 11,19) equamente distribuiti per sesso (media = 47,8%; F = 52,1%). Di questi, 2427 sono giovani di età compresa tra i 20 e i 30 anni (media = 23,67; ds = 2,96) e 1452 sono adulti di età compresa tra i 31 e i 65 anni (media = 43,24; ds = 8,99).



### 3.3.3 Strumenti

Le tre scale di autoefficacia, somministrate al campione complessivo di 3879 soggetti, sono:

- *Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro*: costituita da 10 item, è volta a rilevare le convinzioni di efficacia dei soggetti in relazione al futuro lavorativo (per i giovani) e all'attuale lavoro (nel caso degli adulti occupati). La modalità di risposta è su scala Likert a 5 passi (da 1 = "Per nulla capace" a 5 "Del tutto capace"). La consegna data è la seguente: per i giovani "*Pensando ad un futuro lavoro, ritiene di avere la capacità di...*"; per gli adulti "*Pensando ad un lavoro attuale, ritiene di avere la capacità di...*". Dall'analisi fattoriale, riferita al campione totale, emerge una struttura fattoriale a due fattori: il primo denominato "*Disponibilità relazionale*" fa riferimento alla percezione di un'attenzione e una predisposizione, nell'ambito del contesto lavorativo, alle relazioni con colleghi e capi. Gli item che saturano in questo fattore sono: mi sento capace di "collaborare con gli altri colleghi", "lavorare con persone con età ed esperienza diverse dalle proprie", "avere buoni rapporti con i capi", "relazionarmi in modo efficace" nel contesto lavorativo. Il secondo fattore denominato "*Impegno*" fa riferimento alla percezione di essere capaci di raggiungere gli obiettivi prefissati e di impegnarsi significativamente nel lavoro. Gli item che saturano in questo fattore sono: mi sento capace di... "portare a termine il lavoro assegnato", "concentrare le proprie energie sul lavoro", "apprendere nuovi metodi lavorativi", "raggiungere gli obiettivi che sono stati assegnati", "rispettare gli orari e i tempi di lavoro".
- *Scala di Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*: costituita da 12 item, è volta a rilevare le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo le diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro. La modalità di risposta è su scala Likert a 5 passi (da 1 = "Per nulla capace" a 5 "Del tutto capace"). La consegna data è la seguente: "*Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro, o un nuovo lavoro mi sento capace di...*". Dall'analisi fattoriale emerge una struttura quadrifattoriale: il primo fattore "*Tolleranza della frustrazione*" fa riferimento alla percezione del soggetto di essere capace di gestire i momenti difficili nella ricerca del lavoro. In particolare saturano questo fattore gli item: mi sento capace di ... "affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro", "considerare un insuccesso come una sfida, più che come un problema" e "superare le difficoltà incontrate" nella ricerca di un lavoro. Il secondo fattore "*Esplorazione intraprendente*" si riferisce alla percezione di essere capaci di impegnarsi attivamente nella ricerca del lavoro. In particolare saturano questo fattore gli item: mi sento capace di... "comprendere le informazioni trovate", "cercare le informazioni che mi servono" e "selezionare le offerte di lavoro più adatte alle mie competenze". Il terzo fattore "*Tensione propositiva*" fa riferimento alla percezione della propria capacità di pianificare attivamente il proprio futuro professionale. Gli item

che saturano questo fattore sono: mi sento capace di... "pianificare un proprio progetto professionale", "cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro" e "costruire strategie mirate al conseguimento degli obiettivi". Il quarto fattore "*Integrazione relazionale*" fa riferimento alla percezione di sentirsi capaci di stringere e mantenere funzionali relazionali nei contesti lavorativi. In particolare gli item che saturano questo fattore sono: mi sento capace di "rispettare le competenze altrui", "lavorare con persone nuove" e "chiedere consigli a chi ha più esperienza".

- *Scala di Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*: costituita da 24 item, è volta a rilevare le convinzioni di efficacia dei soggetti in relazione alle diverse esperienze di vita più in generale. La modalità di risposta è su scala Likert a 5 passi (da 1 = "Per nulla capace" a 5 "Del tutto capace"). La consegna data è la seguente: "*Pensando alle sue esperienze di vita in generale, si sente capace di...*". Dall'analisi fattoriale emerge una struttura quadrifattoriale: il primo fattore "*Maturità emotiva*" fa riferimento alla propria capacità di reagire agli eventi stressanti e di affrontare le situazioni difficili che si possono presentare nel corso della vita. Gli item che saturano questo fattore sono: mi sento capace di... "trasformare stress e ansia in energia positiva", "circoscrivere gli eventi stressanti nel solo ambito in cui avvengono", "gestire le situazioni stressanti", "avere autocontrollo nelle situazioni difficili", "affrontare imprevisti", "controllare l'impulsività nel prendere le decisioni importanti". Il secondo fattore "*Finalizzazione dell'azione*" si riferisce alla percezione di essere capaci di gestire, organizzare e realizzare gli obiettivi prefissati. Gli item che saturano questo fattore sono: "porsi degli obiettivi concreti e realizzabili", "stabilire gli obiettivi da raggiungere in futuro", "raggiungere l'obiettivo prefissato", "darsi delle priorità", "individuare obiettivi adatti alle proprie capacità", "rispettare le scadenze". Il terzo fattore "*Fluidità relazionale*" fa riferimento alla percezione di sentirsi capaci di stabilire relazioni positive e di lavorare in gruppo. Gli item che saturano questo fattore sono: "inserirsi facilmente in un gruppo", "confrontarsi con gli altri", "fornire sostegno agli altri", "chiedere aiuto agli altri", "stabilire buoni rapporti con tutte le persone", "gestire i conflitti con le persone". Il quarto fattore "*Analisi del contesto*" si riferisce alla percezione di essere capaci di gestire le diverse situazioni di vita sapendo interpretare le richieste che emergono e comprendere il modo più efficace di comportarsi. Gli item che saturano questo fattore sono: "comprendere il contesto in cui mi trovo", "comprendere le relazioni tra i diversi fatti e situazioni", "leggere l'ambiente e le situazioni da più punti di vista", "utilizzare il linguaggio adatto ai diversi contesti e situazioni", "capire, nelle diverse situazioni, cosa gli altri si aspettano da me", "interpretare le richieste che mi vengono fatte dagli altri".

### 3.3.4 Risultati

Di seguito vengono preliminarmente presentati i punteggi medi e la devia-



*Risultati* zione standard riportati dall'intero campione in ciascuna delle tre scale (tab. 3.1, 3.2, 3.3). Sono, quindi, presentati i principali risultati relativi all'analisi della varianza effettuata per rilevare le differenze significative tra i gruppi di soggetti (giovani e adulti; maschi e femmine) in relazione alle tre scale di Autoefficacia.

Tab. 3.1 – Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro.  
Punteggi medi e deviazione standard riferiti all'intero campione.

<b><i>Pensando ad un lavoro futuro, ritiene di avere la capacità di ...:</i></b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione standard</b>
Collaborare con gli altri colleghi	3,99	,831
Lavorare in gruppo	4,01	,850
Lavorare con persone con età ed esperienze diverse dalle mie	4,11	,821
Avere buoni rapporti con i capi	3,94	,829
Relazionarmi in modo efficace con eventuali clienti	4,00	,813
Portare a termine il lavoro assegnato	4,28	,757
Concentrare le proprie energie sul lavoro	4,02	,807
Apprendere nuovi metodi lavorativi	4,05	,759
Rispettare gli orari e i tempi di lavoro	4,10	,893
Raggiungere gli obiettivi che le saranno assegnati	3,90	,767

Tab. 3.2 – Scala di Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro. Punteggi medi e deviazione standard riferiti all'intero campione.

<b><i>Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro, si sente capace di...:</i></b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione standard</b>
Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro	3,13	,875
Considerare un insuccesso come una sfida, più che come un problema	3,10	1,005
Superare le difficoltà incontrate	3,40	,806
Comprendere le informazioni trovate	3,59	,811
Cercare le informazioni che le servono	3,47	,875
Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle proprie competenze	3,68	,837
Pianificare un suo progetto professionale	3,21	,869
Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro	3,16	,850
Costruire strategie mirate al conseguimento degli obiettivi	3,15	,907
Rispettare le competenze altrui	3,80	,804
Lavorare con persone nuove	3,82	,839
Chiedere consigli a chi ha più esperienza di lei	3,66	,860

Tab. 3.3 – Scala di Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi. Punteggi medi e deviazione standard riferiti all'intero campione.

<b><i>Pensando alle mie esperienze di vita in generale, si sente capace di...:</i></b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione standard</b>
Trasformare stress e ansia in energia positiva	2,84	,998
Circoscrivere gli eventi stressanti nel solo ambito in cui avvengono	2,90	,984
Gestire le situazioni stressanti	3,20	,902
Avere autocontrollo nelle situazioni difficili	3,32	,929
Affrontare imprevisti	3,33	,855
Controllare l'impulsività nel prendere le decisioni importanti	3,15	,906
Porsi obiettivi concreti e realizzabili	3,47	,841
Stabilire gli obiettivi da raggiungere in futuro	3,47	,852
Raggiungere l'obiettivo che si è prefissato	3,53	,819
Darsi delle priorità	3,62	,865
Individuare obiettivi adatti alle proprie capacità	3,56	,788
Rispettare le scadenze	3,66	,951
Inserirsi facilmente in un gruppo	3,54	,886
Confrontarsi con gli altri	3,55	,823
Fornire sostegno agli altri	3,70	,837
Chiedere aiuto agli altri	3,26	,942
Stabilire buoni rapporti con tutte le persone	3,71	,870
Gestire i conflitti con le persone	3,30	,872
Comprendere il contesto in cui si trova	3,65	,780
Comprendere le relazioni tra diversi fatti e situazioni	3,42	,780
"Leggere" l'ambiente e le situazioni da più punti di vista	3,38	,821
Utilizzare un linguaggio adatto ai diversi contesti e situazioni	3,57	,881
Capire, nelle diverse situazioni, cosa gli altri si aspettano da lei	3,37	,770
Interpretare le richieste che le vengono fatte dagli altri	3,46	,873

Dalle analisi della varianza effettuata emerge che: per quanto concerne la scala di *Autoefficacia percepita nel lavoro* si evidenziano delle differenze significative sia tra il gruppo di adulti e il gruppo di giovani, sia tra i maschi e le femmine del campione per entrambi i fattori della scala; in relazione alla scala di *Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* emerge una differenza significativa tra le medie ottenute nei 4 fattori dalle donne e quelle ottenute dagli uomini. Infine, in relazione alla terza scala, *Autoefficacia percepita nella gestione*

*di problemi complessi*, emergono delle differenze significative tra il gruppo di giovani e quello degli adulti e in essi tra i maschi e le femmine.

Per quanto concerne la prima scala, *Autoefficacia percepita nel lavoro*, è stata prima di tutto realizzata un'analisi della varianza multivariata (MANOVA) con due variabili indipendenti che sono il genere (maschi e femmine) e l'età (giovani e adulti) e con i due fattori della scala come variabili dipendenti. Da questa prima analisi non è emerso un effetto di interazione pertanto si è proceduto con la realizzazione delle singole analisi della varianza (Anova) relative ai due effetti significativi emersi, ossia la differenza tra il gruppo di giovani e il gruppo di adulti in relazione ai due fattori della scala e la differenza tra i maschi e le femmine in relazione ai due fattori.

In particolare è emerso un dato significativo relativo alla differenza nella percezione di efficacia tra i giovani e gli adulti, ossia: per quanto concerne il primo fattore *Disponibilità relazionale* ( $F_{(1, \text{gdl})} = 5,232$ ;  $p = ,022$ ), che fa riferimento alla percezione di essere predisposti ad intrattenere delle relazioni con colleghi e capi, la media degli adulti ( $m = 4,04$ ) è sensibilmente più alta di quella dei giovani ( $m = 3,90$ ); anche per quanto concerne il secondo fattore - *Impegno* ( $F_{(1, \text{gdl})} = 6,754$ ;  $p = ,009$ ) - la media degli adulti ( $m = 4,10$ ) è più alta di quella dei giovani ( $m = 4,04$ ). È inoltre possibile rilevare una differenza significativa per entrambi i fattori in relazione al sesso. Nello specifico per quanto concerne il primo fattore ( $F_{(1, \text{gdl})} = 74,658$ ;  $p = ,000$ ) la media delle donne ( $m = 4,17$ ) è più alta di quella degli uomini ( $m = 3,92$ ); anche per quanto riguarda il secondo fattore ( $F_{(1, \text{gdl})} = 30,436$ ;  $p = ,000$ ) di questa scala le femmine ( $m = 4,18$ ) si sentono più efficaci dei maschi ( $m = 4,01$ ).

In relazione alla scala di *Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* è stata effettuata un'analisi della varianza multivariata (MANOVA) con due variabili indipendenti – genere (maschi e femmine) ed età (giovani e adulti) – e con i quattro fattori della scala come variabili dipendenti. Da questa prima analisi non è emerso un effetto di interazione e si è pertanto proceduto con la realizzazione delle analisi della varianza (Anova) relativa all'effetto significativo emerso, ossia la differenza tra il gruppo di maschi e il gruppo di femmine in relazione ai quattro fattori della scala.

In particolare, è possibile rilevare che: per quanto concerne il primo fattore *Tolleranza della frustrazione* ( $F_{(1, \text{gdl})} = 105,061$ ;  $p = ,000$ ), che fa riferimento alla percezione di essere capaci di gestire i momenti difficili nella ricerca del lavoro, la media dei maschi è 3,34 quella delle femmine è 3,09. Per quanto riguarda il secondo fattore, ossia *Esplorazione intraprendente* ( $F_{(1, \text{gdl})} = 9,222$ ;  $p = ,002$ ), che si riferisce alla percezione di essere capaci di impegnarsi attivamente nella ricerca del lavoro, gli uomini hanno una media di 3,61 e le donne di 3,54. In relazione al terzo fattore *Tensione propositiva* ( $F_{(1, \text{gdl})} = 45,136$ ;  $p = ,000$ ) che fa riferimento alla percezione di sentirsi capaci di pianificare attivamente il proprio futuro professionale gli uomini hanno una media di 3,25 e le donne di 3,09. Solo per il quarto fattore, ossia *Integrazione relazionale* ( $F_{(1, \text{gdl})}$ )

*Risultati* = 6,595;  $p = ,01$ ), che si riferisce alla percezione di sentirsi capaci di stringere e mantenere funzionali relazionali nei contesti lavorativi, le donne (media = 3,78) si percepiscono più efficaci degli uomini (media = 3,73).

Per quanto riguarda la scala di *Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*, è stata effettuata in primo luogo un'analisi della varianza multivariata (MANOVA) con due variabili indipendenti (genere ed età) e con quattro variabili dipendenti ossia i fattori della scala. Da questa prima analisi è emerso un effetto interazione (Wilks' Lambda = .997 ( $F_{(3,36)}$ ) del = 2,860;  $p = ,022$ ) tra le due variabili indipendenti – genere (maschi e femmine) ed età (giovani e adulti) – con i quattro fattori (*Maturità emotiva; Finalizzazione dell'azione; Fluidità relazionale; Analisi del contesto*).

In particolare risulta significativo l'effetto relativo al fattore *Maturità emotiva* ( $F_{(1,36)} = 10,668$ ;  $p = ,001$ ), che fa riferimento alla propria capacità di reagire agli eventi stressanti e di affrontare le situazioni difficili che si possono presentare nel corso della vita.

Dai confronti *post hoc* (effettuati con il test di Duncan) è possibile rilevare che la media degli uomini adulti (media = 3,29) è significativamente maggiore della media delle donne, sia giovani ( $m = 2,91$ ) che adulte ( $m = 3,13$ ) ed è maggiore (pur se non in modo significativo) della media dei giovani maschi ( $m = 3,23$ ). La media degli uomini giovani risulta essere significativamente più alta di quella delle donne sia giovani che adulte.

### 3.4 Conclusioni

Due sono i punti su cui ci si soffermerà in questo spazio conclusivo:

1. i risultati di questo studio che hanno permesso di evidenziare alcuni dati che meritano un'attenta lettura nell'ambito del panorama nazionale di riferimento;
2. i possibili utilizzi delle scale di autoefficacia presentate in questo studio nell'ambito dei percorsi di consulenza di orientamento.

L'attenzione sempre più significativa alle Pari Opportunità e all'accessibilità e permanenza delle donne nel Mercato del lavoro trova in questo studio, a nostro parere, un ulteriore elemento di attenzione, ossia: la gravidanza nei percorsi di orientamento rivolti a questo target di azioni che siano volte al potenziamento dei livelli di autoefficacia.

Dalle analisi emerge che le donne mostrano medie più basse in tre dei fattori della scala di *Autoefficacia nella ricerca del lavoro*, ossia: "Tolleranza delle frustrazioni", "Esplorazione intraprendente", "Tensione propositiva"; e in uno dei fattori della scala di *Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*, ossia il primo fattore denominato "Maturità emotiva".

Emerge pertanto che le donne, del campione da noi incontrato, in una situazione di ricerca di lavoro si percepiscono meno efficaci degli uomini sia rispetto a processi di pianificazione del proprio futuro professionale che rispet-

to a processi di attivazione e ricerca attiva di informazioni e contatti. Si evidenzia inoltre che rispetto al fattore "Maturità emotiva", che fa riferimento alla percezione di essere capaci di reagire agli eventi stressanti e di affrontare le situazioni difficili che si possono presentare nel corso della vita, le donne giovani si sentono in media significativamente meno capaci delle donne adulte e degli uomini giovani e adulti.

Di contro è possibile osservare che rispetto al quarto fattore della scala di *Autoefficacia nella ricerca del lavoro*, ossia "Integrazione relazionale" le donne hanno una media significativamente superiore a quella degli uomini. E inoltre, se si osservano i punteggi medi di risposta alla scala di *Autoefficacia percepita nel lavoro*, si evidenzia che le donne si sentono più efficaci degli uomini sia in relazione alla disponibilità ad interagire con capi e colleghi sia in relazione all'impegno che sentono di poter investire nel lavoro.

Sembra pertanto possibile dedurre che le azioni per le quali le donne sentono di poter essere più efficaci sono tutte quelle che appartengono alla sfera delle relazioni e alle azioni che richiedono capacità di comunicazione; inoltre è interessante notare che, seppur con una differenza minima dagli uomini, le donne poste di fronte ad una autovalutazione delle proprie potenzialità si dichiarano mediamente più efficaci degli uomini nei processi di ingresso o reingresso nel mercato del lavoro e in relazione ad una valutazione più complessiva delle esperienze di vita.

Cosa determina una valutazione meno positiva della propria efficacia nelle donne rispetto agli uomini? E soprattutto, gli operatori che operano nei servizi di orientamento di cosa devono necessariamente tener conto?

Proviamo a rispondere ad alcuni di questi interrogativi: rispetto al primo è riconosciuta l'influenza di significativi nodi culturali che determinano, ancora oggi, la maggiore difficoltà per le donne di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro (Hackett e Betz, 1981; Philips e Zimmermann, 1990); accanto a questo, le richieste sempre maggiori di flessibilità di tempo di lavoro, accompagnate da una fragilità complessiva del tessuto familiare e sociale di supporto e da uno scarso incremento dei servizi rivolti alle persone, influiscono negativamente sulle azioni volte al miglioramento dei tassi di occupazione femminile. Sembra infatti emergere che, se da un punto di vista individuale le donne sentono di potercela fare, quando poi sono poste di fronte alle richieste del mercato del lavoro e della complessità dei problemi vedono diminuire le loro possibilità. Alcune ricerche (Manueddu, 2004; Piccardo, Martini, 2004) evidenziano che, ancora oggi, donne e uomini organizzano i propri tempi di vita con modalità differenti: tali modalità rendono conto del perché le donne sentano il carico maggiore della ricerca di strategie conciliative nella famiglia.

Se consideriamo che i processi decisionali relativi alla carriera non sono semplicemente una questione limitata alla scelta di una particolare occupazione ma consistono piuttosto nel diventare abili a risolvere i problemi quando le cose non sono facilmente realizzabili, si comprende come le credenze di autoefficacia influiscano anche sui livelli di impegno che i soggetti investono nel lavoro (Nota e Soresi, 2000).

*Conclusioni*

In relazione al secondo punto: la consulenza di orientamento rappresenta una relazione di aiuto alla persona che si pone come obiettivo quello di accompagnare i soggetti in un percorso di risoluzione di un problema orientativo, ma soprattutto di attivare un processo di ridefinizione e/o riorganizzazione delle dimensioni e dei fattori che permettono alla persona di gestire il suo rapporto con le criticità connesse all'evoluzione personale e professionale (Grimaldi, Pombeni, 2007). In tale percorso i consulenti possono e devono porre un'attenzione specifica all'autoefficacia al fine di poter facilitare i processi di attivazione dei soggetti. Le scale presentate in questo studio favoriscono l'interazione consulente-utente fornendo un supporto per l'esplorazione delle concezioni di autoefficacia delle persone.

Crediamo importante soffermarci sull'utilizzo dei dati che si possono trarre dalla somministrazione delle scale; tali dati devono essere considerati come un input da approfondire grazie al confronto con l'utente con il quale il consulente intrattiene una relazione di facilitatore di processo. La relazione che si instaura in un percorso di consulenza si propone la finalità di riconoscere e di ricostruire gli schemi di pensiero e di azione e contestualmente di rispondere all'esigenza di analisi e di interpretazione delle implicazioni di tali schemi sulla rappresentazione del problema e sulla definizione di strategie di miglioramento e di risoluzione (Grimaldi, Pombeni, 2007, p. 28). In questa ottica, lavorare sulla dimensione dell'autoefficacia si propone l'obiettivo di favorire nel soggetto un processo di conoscenza delle proprie modalità di azione e degli elementi che le determinano al fine di poter agire su di esse anche in un'ottica di potenziamento di comportamenti che favoriscono il miglioramento della qualità della vita.

Se consideriamo, come afferma Bandura (1997, p. 577), che "nella maggioranza delle occupazioni le persone incontrano una dura competizione nel mercato del lavoro; i fattori che contribuiscono all'impiegabilità sono diversi. Fra di essi c'è l'abilità delle persone in cerca di lavoro di condurre una ricerca efficace e di trasmettere ai potenziali datori di lavoro un'impressione favorevole delle proprie capacità e potenzialità". E se teniamo conto anche che le concezioni di autoefficacia influiscono da un lato sulla motivazione e sull'impegno che i soggetti riescono ad investire nelle diverse esperienze di vita e, dall'altro, che la capacità di immaginarsi impegnati in azioni di successo influenza positivamente la realizzazione di attività e le stesse credenze di efficacia (Bandura e Adams, 1977; Bandura, 1986), emerge la pregnanza della dimensione di autoefficacia nei processi di scelta e ricerca di lavoro.

Accanto a questo è importante anche dire che quando ci si trova coinvolti in situazioni difficili, ciò che sembrerebbe importante è, in primo luogo, la velocità con cui si riesce a "recuperare" le proprie credenze di autoefficacia: alcune persone riescono a farlo in tempi brevi riavvertendo la sicurezza nei confronti delle proprie capacità, mentre altre necessitano di tempi molto più lunghi (Nota e Soresi, 2000). Non crediamo quindi che i percorsi di consulenza debbano agire sul potenziamento in tempi brevi di tali dimensioni, crediamo però indispensabile, per i professionisti, poter padroneggiare tutti gli elementi che interagi-



scono in tale processo al fine di poter cogliere quelli che sono più pregnanti per l'utente e scegliere le azioni più adeguate al bisogno di cui è portatore.

### Riferimenti bibliografici

- Anderson, S. L., Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 98-117.
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. In: Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (a cura di), *Well-being: The foundation of hedonic psychology*. Russel Sage Foundation, New York, pp. 353-373.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1996). Ontological and epistemological terrains revisited. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 27, pp. 323-345.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman, New York. Trad. it. (2000) *Autoefficacia. Teoria e applicazioni*. Erickson, Trento.
- Bandura, A., Adams, N.E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1, pp. 287-308.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., Pastorelli, C. (2001). Self-Efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, pp. 187-206.
- Barbaranelli, C., Steca, P. (2001). Autoefficacia nelle scelte di carriera. In Caprara, G. V. (a cura di) (2001). *La valutazione dell'autoefficacia*. Erickson, Trento, pp.121-136.
- Betz, N. E., Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, pp. 399-410.
- Betz, N. E., Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behaviour*, 23, pp. 329-345.
- Betz, N. E., Klein, K. L., Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision making self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, pp. 47-58.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52, pp. 340-353.
- Betz, N. E., Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, pp. 413-428.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., Harmon, L. W. (1996). *Strong Interest and Skills Confidence Inventory*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., Kaplan, A., Harmon, L. W. (1998). Gender and Holland type as moderators of the validity and interpretive utility of the Skills Confidence Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 53, pp. 281-299.
- Betz, N. E., Schifano, R., Kaplan, K. (1999). Relationships among measures of

- perceived self-efficacy with respect to basic domains of vocational activity. *Journal of Career Assessment*, 7, pp. 213-226.
- Betz, N. E., Borgen, F., Harmon, L. (2002). *Expanded Skills Confidence Inventory*. Consulting Psychologists' Press, White Bear Lake, MN.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., Multon, K. D., (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the career decision self-efficacy scale. *Journal of career assessment*, 13 n.2, pp. 131-149.
- Bieschke, K. J., Bishop, R. M., Garcia, V. L. (1996). The utility of the Research Self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, pp. 59-75.
- Blustein, D.L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behaviour*, 35, pp. 194-203.
- Borgogni, L. (2001). *Efficacia organizzativa*. Guerini, Milano.
- Church, A. T., Teresa, J. S., Rosebrook, R., Szendre, D. (1992). Self-efficacy for careers and occupational consideration in minority high school equivalency students. *Journal of Counseling Psychology*, 39, pp. 498-508.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington Books, New York.
- Del Cimmuto, A. (2007). Società complessa, transizioni e orientamento. In: Isfol, (2007) *Dialoghi sull'orientamento, Dalle esperienze ai modelli*. Isfol Editore, Roma, pp. 159-177.
- Di Fabio, A., Taralla, B. (2006). L'autoefficacia in ambito organizzativo: proprietà psicometriche dell'occupational self efficacy scale (short form) in un campione di insegnanti di scuole superiori. *Risorsa Uomo*, 12(1), pp. 51-66.
- Donnay, D. A. C., Borgen, F. H. (1999). The incremental validity of vocational self-efficacy: An examination of interest, self-efficacy, and occupation. *Journal of Counseling Psychology*, 46, pp. 432-447.
- Eccles, J. S (1989). Bringing young women to math and science. In: Crawford, M., Gentry, M. (a cura di), *Gender and thought*. Springer-Verlag, New York, pp. 36-58.
- Flores, L. Y., Navarro R. L., Smith, J. L., Ploszaj, A. M. (2006). Testing a model of non-traditional career choice goals with Mexican American adolescent men. *Journal of career assessment*, 14, pp. 214-234.
- Fouad, N. A., Smith, P. L., (1996). A test of a social cognitive model for middle school students: math and science. *Journal of counseling psychology*, 43, 3, pp. 338-346.
- Fouad, N. A., Smith, P. L., Zao, K. E. (2002). Across academic domains: Extensions of the socialcognitive career model. *Journal of Counseling Psychology*, 49, pp. 164-171.
- Fraccaroli, F. (2005). *Progettare la carriera*. Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Gherardi, S. (1998). *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*. Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Journal*, 12, pp. 472-485.

- Grau, R., Salanova, M., Peirò, J. M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5, pp. 63-74.
- Grimaldi, A., Pombeni, M. L. (2007). *Dall'analisi della domanda alla valutazione della consulenza di orientamento. Val.Ori.: uno strumento Isfol*. Isfol Editore, Roma.
- Hackett, G. (1985). The role of mathematics self-efficacy in the choice of math-related majors of college women and men: A path analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 32, pp. 47-56.
- Hackett, G., Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp. 236-339.
- Hackett, G., Betz N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy/mathematics performance correspondence. *Journal of Research in Mathematics Education*, 20, pp. 261-273.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In: Bandura, A. *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press, New York, pp. 232-258.
- Isaacs, J., Borgen, F. H., Donnay, D. A. C., Hansen, T. A. (1997). *Self-efficacy and interests: Relationships of Holland themes to college major*. Poster presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Chicago.
- Jackson, M. A., Potere, J. C., Brobst, K., A. (2006). Are success learning experiences and self-efficacy beliefs associated with occupational interests and aspirations of at-risk urban both? *Journal of career assessment*, 14, pp. 333-353.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *The Journal of applied psychology*, 84(3), pp. 349-361.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzel, S., Primeau, J., (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: coping style as an explanatory mechanism. *The journal of applied psychology*, 86(3), pp. 401-409.
- Jex, S. M., Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, pp. 509-517.
- Jex, S. M., Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: A exploratory study. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, pp. 262-279.
- Ji, P. Y., Lapan, R. T., Tate, K. (2004). Vocational interests and career efficacy expectations in relation to occupational sex-typing beliefs for eighth grade students. *Journal of Career Development*, 31(2).
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92, pp. 107-127.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, pp. 376-407.
- Junge, M. E., Dretzke, B.J. (1995). Mathematical self-efficacy gender differences in gifted/talented adolescents. *Gifted Child Quarterly*, 39, pp. 22-26.

- Kinicki, A. J., Latack, J. C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 36, pp. 339-360.
- Kuder, G. F., Zytowski, D. G. (1991). *Kuder Occupational Interest Survey*, Form DD General.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R., Morrill, W. H. (1989). Self efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the Strong-Campbell Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, pp. 176-182.
- Lapan, R. T., Hinkelman, J., Adams, A., Turner, S. (1999). Understanding rural adolescents' interests, values, and efficacy expectations. *Journal of Career Development*, 26, pp. 107-124.
- Lapan, R. T., Shaughnessy, P., Boggs, K. (1996). Efficacy expectations and vocational interests as mediators between sex and choice of math/science college majors: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 49, pp. 277-291.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer, New York.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp. 123-144.
- Lenox, R. A., Subich, L. M. (1994). The relationship between self-efficacy beliefs and inventoried interests. *Career Development Quarterly*, 42, pp. 302-313.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, pp. 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33, pp. 265-269.
- Lent, R. W., Brown, S.D., Nota, L. Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interests and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, pp. 101-118.
- Lent, R. W., Larkin, K. C., Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, pp. 279-288.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38, pp. 424-430.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics-related choice and success behaviours: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behaviour*, 42, pp. 223-236.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Gore, P. A. Jr. (1997). Role of social-cognitive expectations in high school students' mathematics-related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology*, 44, pp. 44-52.
- Lucas, J. L., Wamberg, C. R., Zytowski, D. G. (1997). Development of a career task self efficacy scale. The Kuder Task Self-Efficacy Scale. *Journal of vocational behaviour*, 50, pp. 432-459.
- Luzzo, D. A., Hasper, P., Albert, K. A., Bibby, M. A., Martinelli, E. A. (1999). Effects

- of self-efficacy interventions on the math/science self-efficacy and career interest, goals, and actions of career undecided college students. *Journal of Counseling Psychology*, 45, pp. 233-243.
- Manueddu, E. (2004). *Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne. Attori, problemi, norme e pratiche della conciliazione*. Trauben edizioni, Torino.
- Matsui, T., Onglatco, M. L. (1992). Career self-efficacy as a moderator of the relation between occupational stress and strain. *Journal of Organizational Behavior*, 41, pp. 79-88.
- Matsui, T., Tsukamoto, S. (1991). Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and Holland codes and model environments: A methodological contribution. *Journal of Vocational Behaviour*, 38, pp. 78-91.
- Matsui, T., Ikeda, H., Ohnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behaviour*, 35, pp. 1-16.
- Nauta, M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12, pp. 381-394.
- Nauta, M., Kahn, J., Angell, J., Cantarelli, E. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: Is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49, pp. 290-301.
- Niles, S. G., Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 11, pp. 13-21.
- Nota, L., Soresi, S. (2000). *Autoefficacia nelle scelte di carriera*. Giunti, Milano.
- Nota, L., Ferrari, L., Scott, V., Solberg, H., Soresi, S. (2007). Career Search Self-Efficacy, Family Support, and Career Indecision With Italian Youth. *Journal of Career Assessment*, 15, 2, pp. 181-193.
- O'Brien, V., Martinez-Pons, M., Kopala, M. (1999). Mathematics self-efficacy, ethnic identity, gender, and career interests related to mathematics and science. *Journal of Educational Research*, 92, pp. 231-235.
- Osipow, S. H., Temple, R. D. (1996). Development and use of the Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, pp. 445-446.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, pp. 963-974.
- Pajares, E., Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, pp. 193-203.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In: Maehr, M. E., Pintrich, P. R. (a cura di), *Advances in motivation and achievement*. JAI Press, Greenwich, CT, 10, pp. 1-49.
- Paulsen, A. M., Betz, N. E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52, pp. 354-362.
- Philips, D.A., Zimmermann, M. (1990). The developmental course of perceived



- competence and incompetence among competent children. In: Sternberg, R. J., Kolligian, J. Jr. (a cura di), *Competence considered*. Yale University Press, New Haven, Conn., pp. 41-66.
- Piccardo, C., Martini, M. (2004). Il doppio empowerment. *Sviluppo e organizzazione*, 205 settembre/ottobre, pp. 19-39.
- Post-Kammer, P., Smith, P. (1985). Sex differences in career self-efficacy, consideration, and interests of eighth and ninth graders. *Journal of Counseling Psychology*, 32, pp. 551-559.
- Randhawa, B. S., Beamer, J. E., Lundberg, I. (1993). Role of mathematics self-efficacy in the structural model of mathematics achievement. *Journal of Educational Psychology*, 85, pp. 41-48.
- Rotberg, H. L., Brown, D., Ware, W. B. (1987). Career self-efficacy expectations and perceived range of career options in community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 34, pp. 164-170.
- Schaubroeck, J., Jones, J. R., Xie, J. L. (2001). Individual differences in utilizing control to cope with job demands: Effects on susceptibility to infectious disease. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), pp. 265-278.
- Silvia, P. J. (2003). Self-efficacy and interest: Experimental studies of optimal incompetence. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, pp. 237-249.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, n. 123, pp. 1-20.
- Stumpf, S. A., Brief, A. P., Hartman, K. (1987). Self-efficacy expectations and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behaviour*, 31, pp. 91-108.
- Taylor, K. M., Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behaviour*, 22, pp. 63-81.
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, G., Gist, M. E. (1984). Type A behaviour and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, pp. 402-418.
- Temple, R. D., Osipow, S. H. (1994). The relationship between task-specific self-efficacy egalitarianism and career indecision for females. *Journal of Career Assessment*, 2, pp. 82-90.
- Tuck, B., Rolfe, J., Adair, U. (1995). Career-indecision and self-efficacy among adolescent. *Australian journal of career development*, 4, pp. 60-63.
- Urakami, M. (1996). Career exploration processes in women's junior college students: An examination of the relationship among career decision-making self efficacy, vocational exploration activity and self-concept crystallization. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 44, pp. 195-203.
- Vannotti, M., Ferrari, L. (2005). Congruenza, autoefficacia, valutazione delle proprie capacità e controllo primario nell'orientamento professionale di giovani che svolgono le prime esperienze lavorative. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 6, pp. 27-36.
- Walsh, B. W. (2002). Introduction: Exploring interests, self-efficacy, and career goals. *Journal of Career Assessment*, 10, pp. 147-149.

Wood, R. E., Bandura, A., Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46, pp. 181-201.





---

# NOTE CONCLUSIVE: BISOGNI, VALORI, AUTOEFFICACIA E ORIENTAMENTO

A conclusione di questo volume, dedicato all'esplorazione della rilevanza che bisogni individuali, valori lavorativi, percezione del mercato del lavoro e convinzioni di efficacia hanno nei processi di ricerca e di scelta del lavoro, le considerazioni che intendo porre all'attenzione del lettore si riferiscono a tre diversi ambiti di problemi: quali conclusioni si possono trarre dal punto di vista della ricerca; quali indicazioni emergono dal punto di vista professionale, con particolare riguardo all'orientamento; quali temi possono acquistare una rilevanza politica e sociale.

Iniziamo dal primo ambito.

Le ricerche hanno la finalità di produrre conoscenza; di indagare ambiti che si ritengono non sufficientemente esplorati; di raccogliere elementi di conferma ad intuizioni e sensazioni approssimative; di sostenere e orientare la pratica professionale traducendo i prodotti della ricerca in applicazioni fruibili. A causa della crescente complessità dei fenomeni oggetto di studio le indagini empiriche tendono ad essere multivariate, a superare approcci di tipo riduzionistico o di semplificazione della realtà, ad essere attente a spiegare i nessi di interdipendenza tra le variabili considerate e ad integrare concezioni e approcci diversi. Potremmo dire, con parole semplici, che il ricercatore lavora per scoprire connessioni, per svelare interdipendenze, per dar conto di differenze.

In questo quadro, dobbiamo preliminarmente individuare in quale rapporto si situano i quattro costrutti esaminati: i bisogni individuali che attraverso il lavoro la persona cerca di soddisfare; i valori personali che orientano e sostengono i comportamenti lavorativi individuali e collettivi; la percezione del mercato del lavoro; le convinzioni di efficacia personale nella ricerca del lavoro.

Per esaminare i nessi di influenza tra le suddette variabili è stato effettuato, limitatamente al campione dei "giovani", un modello di equazione strutturale implementato con il programma EQS\*.

---

\* Bentler P.M. (2003) *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Encino, Multivariate Software, CA.

Per testare il livello di adeguatezza del modello sono stati utilizzati gli indici comunemente impiegati, ovvero: indice del  $\chi^2$ ; *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA); *Comparative Fit Index* (CFI); *Non-Normed Fit Index* (NNFI); *Akaike's Informational Criterion* (AIC); *SRMR (Root Mean-Square Residual Standardized)*\*\*.

Il modello ipotizzato, illustrato in figura 1, presenta dei buoni indici di adattamento che sono i seguenti:  $\chi^2$  (44)= 99.346;  $p$ = .000; RMSEA= .035 (.026,.045); CFI= .992; NNFI= .987; AIC= 11.346; SRMR= .025.

L'addetto ai lavori potrà comprendere la rete delle influenze reciproche dalla lettura del modello che è stato presentato.

Per i non addetti ai lavori provo a sintetizzare, in alcuni semplici punti e solo per i dati più rilevanti, le conclusioni alle quali siamo, allo stato, pervenuti.

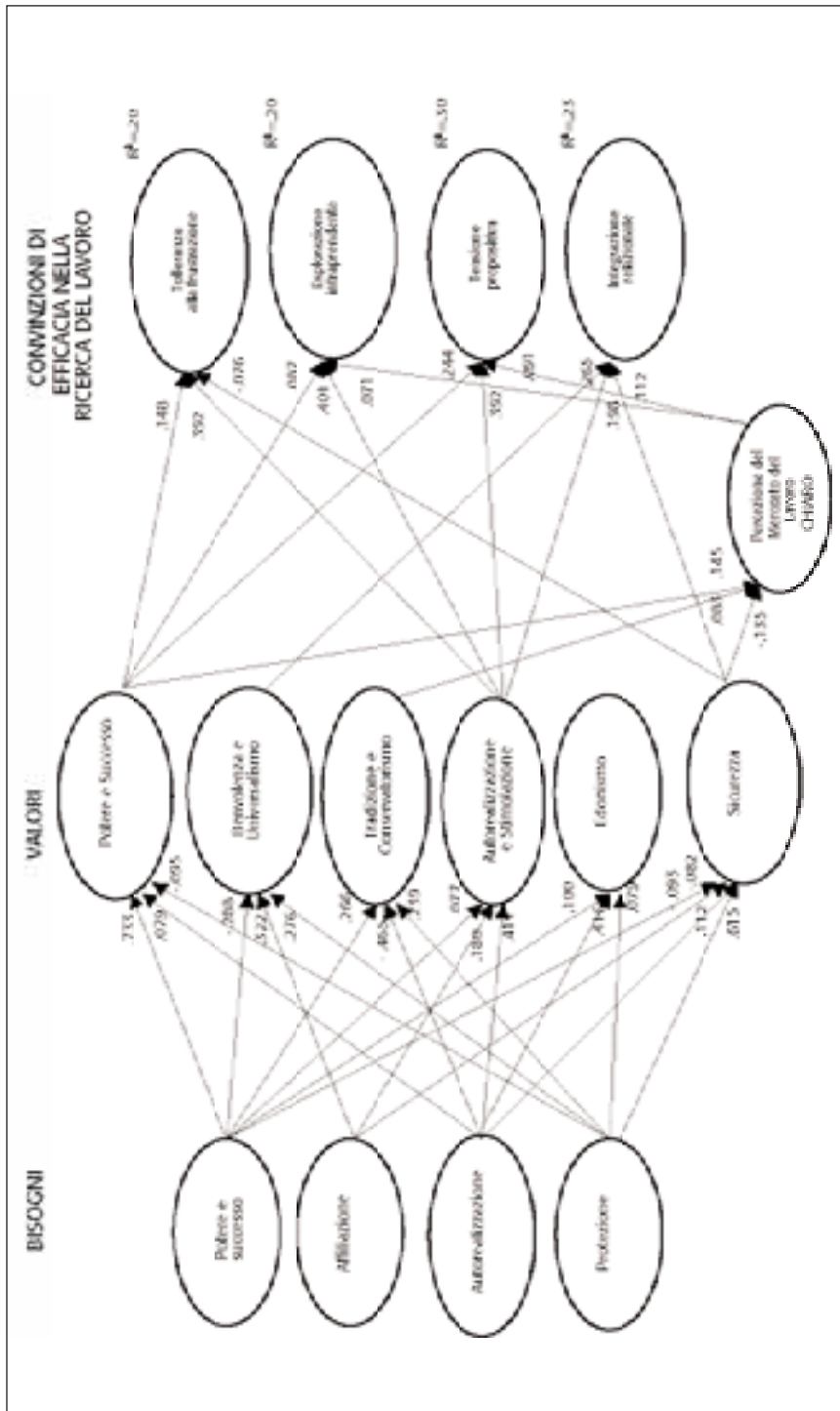
Iniziamo con i nessi di relazione tra bisogni e valori. Bisogni e valori riferiti al lavoro sono fortemente connessi. I bisogni rappresentano le leve motivazionali, sostengono e dirigono l'azione, assicurano persistenza alle condotte delle persone che individuano mete, obiettivi e strategie anche in relazione ai valori di riferimento. Facciamo qualche esempio tratto dai dati. I bisogni di potere e di successo alimentano gli omonimi valori (Beta =.733) e sostengono, in una certa misura, i valori denominati "tradizione e conservatorismo" (Beta =.266) mentre sono meno presenti nelle persone che aderiscono ai valori che abbiamo denominato "benevolenza e universalismo" (Beta = -.288). I bisogni di "affiliazione" sostengono il valore "benevolenza e universalismo" (Beta =.322) e il valore "autorealizzazione e stimolazione" (Beta =.180). Il bisogno "autorealizzazione" è fortemente connesso all'omonimo valore (Beta =.411) e al valore denominato edonismo (Beta =.416) e tende ad essere inversamente proporzionale al valore "tradizione e conservatorismo" (Beta = -.465).

\*\* L'indice RMSEA, prende in considerazione l'errore di approssimazione nella popolazione, cioè la mancanza di adattamento del modello alla matrice di covarianza della popolazione (valori compresi tra 0 e .05 indicano un "fit" eccellente, mentre valori tra .05 e .08 un "fit" accettabile, valori superiori a .08 indicano che il modello non è consistente con i dati empirici).

Gli indici CFI e NNFI valutano la riduzione della mancanza di adattamento ("misfit") di un modello bersaglio rispetto ad un modello in cui non viene specificata nessuna struttura (cioè tutte le correlazioni tra le variabili sono uguali a 0) (valori maggiori o uguali a .90 indicano un buon adattamento del modello ai dati).

L'indice AIC è particolarmente utile per selezionare un modello da un insieme di modelli esaminati sugli stessi dati (in un insieme di modelli, quello che ottiene l'AIC più basso è da preferire). L'indice RMR indica la media della correlazione residua, ovvero non spiegata dal modello; esso indica un "buon" adattamento se il suo valore è piccolo (sono raccomandati valori inferiori .05 nel caso in cui viene analizzata una matrice di correlazione, mentre si usa la versione "standardizzata" dell'RMR (SRMR) nel caso in cui si analizza una matrice di varianze/covarianze) (Barbaranelli C. *Analisi dei dati*. LED, Milano, 2003).

Figura 1 - Modello di equazione strutturale. Nessi di influenza tra le variabili considerate (bisogni, valori, percezione del mercato del lavoro ed efficacia nella ricerca del lavoro).



La proporzione di varianza spiegata\*\*\* dal *Valore Potere e Successo* è pari a .54, quella spiegata dal *Valore Benevolenza e Universalismo* è pari a .28, quella spiegata dal *Valore Tradizione e Conservatorismo* è pari a .18, quella spiegata dal *Valore Autorealizzazione e Stimolazione* è pari a .32, quella spiegata dal *Valore Edonismo* è pari a .26 e, infine, quella spiegata dal *Valore Sicurezza* è pari a .38.

Nel nostro modello è stata poi inserita la variabile "percezione del mercato del lavoro". Ricordiamo che, con riferimento a questa variabile, l'analisi fattoriale ha evidenziato sei dimensioni: dinamicità, incertezza, chiarezza, stress, equità, complessità (cfr. cap. 2). Nella nostra ipotesi la percezione del mercato del lavoro si sarebbe potuta configurare come variabile intermedia tra bisogni e valori da un lato e convinzioni di autoefficacia nella ricerca del lavoro dall'altro. Questa ipotesi è risultata confermata solo nel caso che il mercato del lavoro sia percepito come chiaro. In tutti gli altri casi (percezione del mercato del lavoro come incerto, stressante, equo, ecc.) la percezione del mercato del lavoro non influenza le convinzioni di efficacia nella ricerca del lavoro. Vediamo i dati.

Il *Valore Potere e Successo* influenza positivamente la percezione del mercato del lavoro come "Chiaro" (Beta = .145) e le convinzioni di efficacia nella ricerca di un lavoro, in particolare "Tolleranza alla frustrazione" (Beta = .148), "Esplorazione intraprendente" (Beta = .087) e "Tensione propositiva" (Beta = .244).

Il *Valore Benevolenza e Universalismo* influenza positivamente solo la convinzione di efficacia nella ricerca del lavoro "Integrazione relazionale" (Beta = .265).

Il *Valore Tradizione e Conservatorismo* influenza positivamente solo la percezione del mercato del lavoro come "Chiaro" (Beta = .083).

Il *Valore Autorealizzazione e Stimolazione* influenza positivamente tutte le convinzioni di autoefficacia nella ricerca del lavoro, ovvero "Tolleranza alla frustrazione" (Beta = .392), "Esplorazione intraprendente" (Beta = .401), "Tensione propositiva" (Beta = .392) e "Integrazione relazionale" (Beta = .198).

Il *Valore Edonismo* non influenza in modo significativo nessuna variabile.

Infine il *Valore Sicurezza* influenza positivamente la convinzione di efficacia nella ricerca del lavoro "Integrazione relazionale" (Beta = .112) e influenza negativamente la percezione del mercato del lavoro come "Chiaro" (Beta = -.135) e la convinzione di efficacia nella ricerca del lavoro "Tolleranza alla frustrazione" (Beta = -.076).

La percezione del mercato del lavoro come "Chiaro" influenza a sua volta positivamente due delle quattro convinzioni di efficacia nella ricerca di un lavoro: "Esplorazione intraprendente" (Beta = .071) e "Tensione propositiva" (Beta = .091).

\*\*\* La varianza spiegata ( $R^2$ ) è un indice della proporzione di ogni variabile dipendente che viene spiegata dall'insieme dei predittori inseriti in equazione. Essa varia da un minimo di 0 (i predittori del criterio non sono correlati) ad un massimo di 1 (il criterio viene spiegato perfettamente dai predittori).

La proporzione di varianza spiegata dalla percezione del mercato del lavoro come "chiaro" è pari a .05.

La proporzione di varianza complessiva spiegata convinzione di efficacia nella ricerca del lavoro "Tolleranza alla frustrazione" è pari a .20, quella spiegata dalla "Esplorazione intraprendente" è pari a .20, quella spiegata dalla "Tensione propositiva" è pari a .30 ed infine quella spiegata dalla convinzione "Integrazione relazionale" è pari a .23.

In conclusione, bisogni e valori influenzano in misura significativa, con le differenze sopra evidenziate, le convinzioni di efficacia nella ricerca del lavoro: in particolare i valori influenzano direttamente le convinzioni di efficacia e media-no, nel nostro modello, l'effetto dei bisogni su quest'ultime.

Le convinzioni di autoefficacia risentono inoltre anche del tipo di percezione del mercato del lavoro ma solo nel caso in cui quest'ultimo sia percepito come "chiaro".

Questa sintetica conclusione apre la strada al secondo tipo di considerazioni legate all'ambito professionale dell'orientamento.

In proposito, il questionario utilizzato iniziava la sezione dedicata all'orientamento chiedendo ai soggetti intervistati se erano a conoscenza dei Centri e dei Servizi di orientamento, descritti come strutture che "offrono consulenza e supporti di vario tipo (informazioni, consulenza, conoscenza di sé, ...) per facilitare il processo di ricerca di lavoro (autonomo e dipendente) e di sviluppo della propria formazione (corsi professionali, stage, master, ...)". Il campione dei giovani (N=2427), più rilevante per questa domanda, ha risposto affermativamente per il 56,4% e negativamente per il 43,6%.

L'item successivo chiedeva ai soggetti intervistati se, in passato, si erano rivolti ad un Centro di orientamento e quali erano i motivi del ricorso ovvero del mancato ricorso ad un Centro di orientamento.

Solo il 45% (pari a circa il 30% del campione dei giovani) di coloro che avevano dichiarato di conoscere i Servizi di orientamento (N= 1368) affermano poi di aver avuto una concreta esperienza di contatto con i Centri di orientamento mentre il restante 70% del campione afferma di non essersi mai rivolto ad un Centro di orientamento, includendo sia i soggetti che avevano dichiarato di non conoscere i Centri di orientamento sia parte dei soggetti che avevano dichiarato di averne conoscenza.

Appaiono di interesse anche i motivi del ricorso o del mancato ricorso ad un Centro di orientamento, sinteticamente descritti nella tavola che segue. La richiesta di informazioni resta il motivo dominante della frequentazione di un Centro di orientamento mentre meno presente è la fruizione di una consulenza sulle proprie scelte lavorative. Tra i motivi del mancato ricorso ad un Centro di orientamento permangono, accanto a motivi ovvii di non necessità temporale (...non era il momento di cercare lavoro) o di già avvenuto orientamento alla scelta, nuclei di sfiducia e rassegnazione (...il mondo del lavoro è talmente inaccessibile) accanto alla convinzione – sostenuta da un certo numero di soggetti – che, comunque, è meglio decidere da soli.

Tav. 1 – Motivi del ricorso o del mancato ricorso ad un Centro di orientamento.

	<i>In passato ti sei mai rivolto ad un centro/servizio di orientamento?</i>		<b>Frequenze</b>	<b>Percentuali</b>
<b>SI</b>	◦ richiedendo un aiuto generale (trovare "un lavoro")	<b>189</b>	<b>624</b>	<b>29,6</b>
	◦ per chiedere informazioni	<b>347</b>		
	◦ per chiedere una consulenza sulle mie scelte	<b>41</b>		
	◦ quando per la prima volta ho iniziato a lavorare	<b>33</b>		
	◦ quando volevo cambiare lavoro	<b>14</b>		
<b>NO</b>	◦ sapevo già cosa fare	<b>584</b>	<b>1485</b>	<b>70,4</b>
	◦ è importante decidere da soli	<b>209</b>		
	◦ non era il momento giusto (la ricerca del lavoro è un problema lontano, devo occuparmi di altro, .....)	<b>599</b>		
	◦ tanto è inutile (il mondo del lavoro è talmente inaccessibile)	<b>93</b>		
	<b>Totale</b>		<b>2109</b>	<b>100,0</b>

Nota. 187 soggetti hanno scelto la voce "altro" come motivazione del ricorso o del mancato ricorso ad un Centro di orientamento non alterando, tuttavia, la distribuzione percentuale tra SI e NO.

Un'ulteriore domanda del questionario chiedeva ai soggetti intervistati di esprimersi, lungo una scala Likert a 5 passi, su una serie di item riferiti all'utilità dei servizi di orientamento, con particolare riferimento ai servizi di informazione e ai servizi di supporto e/o consulenza.

La stessa domanda è stata rivolta agli adulti con la seguente formulazione: "Pensando ai giovani (20/29 anni) che sono alla ricerca di un lavoro quanto, secondo lei, sarebbe utile che si rivolgersero ad un Centro di orientamento per usufruire dei servizi sottoindicati (supporto/consulenza, informazione)?" Gli adulti hanno fornito una risposta quasi corale a favore del ricorso ad un supporto professionale sia di tipo informativo che di tipo consulenziale nel processo di ricerca del lavoro.

Per quanto si riferisce ai giovani la domanda era formulata nel modo seguente: "Pensando al tuo rapporto con il mondo del lavoro, indica quanto – in futuro – riterresti utile rivolgerti ai servizi di orientamento (supporto/consulenza, informazione)".

Le risposte degli intervistati sottoposte ad analisi fattoriale esplorativa (PAF, Metodo degli assi principali, rotazione Promax) hanno evidenziato – dopo l'eliminazione degli item che non presentavano proprietà soddisfacenti dal punto di vista psicometrico – una struttura a 4 fattori che indicano altrettante aree di utilità percepita dei servizi di orientamento. La varianza totale spiegata è pa-



ri a 54,81; il calcolo dell'alpha di Cronbach è soddisfacente per tutti e quattro i fattori (vedi tab. 2).

Il primo fattore, che abbiamo denominato "Informazioni sulle opportunità del contesto", spiega il 35,85% della varianza e si riferisce all'esigenza di conoscere la struttura dell'ambiente economico in cui si vive e le diverse opportunità che l'ambiente offre per intraprendere un'attività professionale sia in Italia che all'estero; il secondo fattore, che abbiamo denominato "Supporto e consulenza sul progetto professionale", spiega il 10,45% della varianza e si riferisce all'attesa di poter contare su un supporto consulenziale per mettere a punto il proprio progetto professionale e personale; il terzo fattore, che abbiamo denominato "Informazioni riferite al lavoro", spiega il 4,57% della varianza e si riferisce all'esigenza pragmatica di conoscere la situazione dei diversi mercati professionali e delle norme che li regolano; il quarto ed ultimo fattore, che abbiamo denominato "Supporto e consulenza sull'ingresso nel mondo del lavoro", spiega il 3,93% della varianza e si riferisce alla padronanza degli strumenti di base per accedere al mercato del lavoro quali compilare un curriculum o sostenere un colloquio di selezione.

Tab.2 Analisi fattoriale esplorativa. Saturazione degli item sui 4 fattori estratti relativi all'utilità dei servizi di orientamento.

<i>Pensando al tuo rapporto con il mondo del lavoro, ritieni utile utilizzare in futuro un servizio di:</i>	Fattori			
	Informazioni sulle opportunità del contesto	Supporto e consulenza sul progetto professionale	Informazioni riferite al lavoro	Supporto e consulenza sull'ingresso nel mondo del lavoro
Informazioni su come avviare una attività in proprio (es. come chiedere una licenza, come brevettare un'idea)	<b>,948</b>	-,055	-,107	,015
Informazioni su opportunità di finanziamento (es. per l'avvio di una impresa)	<b>,804</b>	-,043	,053	-,067
Informazioni sulle strutture a supporto delle imprese (es. Camere di Commercio)	<b>,680</b>	-,048	,102	,000
Informazioni su come avviare una attività in proprio (es. sviluppo di un progetto, valutazione delle risorse)	<b>,643</b>	,117	-,102	,103
Informazioni sulle opportunità di lavoro all'estero (programmi Comunitari e non)	<b>,509</b>	,032	,123	-,048
Supporto/consulenza su definire un obiettivo professionale (esigenze lavorative, aspettative)	-,016	<b>,865</b>	-,056	-,050
Supporto/consulenza su come comprendere meglio quali sono le mie capacità (valutazione di sé, far emergere le proprie capacità nascoste, limiti)	-,039	<b>,776</b>	-,141	,067
Supporto/consulenza su come conoscere meglio le mie necessità di sviluppo professionale (corsi di formazione, esperienze all'esterno, borse di studio)	,022	<b>,713</b>	,066	-,057
Supporto/consulenza su come valutare la coerenza tra le mie aspettative e le richieste del mercato del lavoro (disponibilità al cambiamento, bilancio di competenze)	-,017	<b>,627</b>	,131	,001
Informazioni sulle forme contrattuali di lavoro (part-time, tempo determinato, interinale)	-,078	-,079	<b>,830</b>	,061

*segue:* Tab.2 Analisi fattoriale esplorativa. Saturazione degli item sui 4 fattori estratti relativi all'utilità dei servizi di orientamento.

<i>Pensando al tuo rapporto con il mondo del lavoro, ritieni utile utilizzare in futuro un servizio di:</i>	Fattori			
	Informazioni sulle opportunità del contesto	Supporto e consulenza sul progetto professionale	Informazioni riferite al lavoro	Supporto e consulenza sull'ingresso nel mondo del lavoro
Informazioni sulla normativa del lavoro (diritti dei lavoratori, forme societarie)	,069	-,094	<b>,766</b>	-,011
Informazioni sulle offerte concrete di lavoro, specifiche per tipologia di lavoratori (disoccupati, studenti)	,051	,123	<b>,602</b>	-,006
Informazioni sulle opportunità dei diversi settori del mercato del lavoro (caratteristiche richieste, nuove figure professionali, aree innovative, specificità locali)	,107	,271	<b>,440</b>	-,016
Supporto/consulenza su come sostenere il mio curriculum professionale	-,030	-,117	,016	<b>,911</b>
Supporto/consulenza su come imparare a sostenere un colloquio di lavoro	-,014	,201	,023	<b>,592</b>
Confronto con un esperto (consulente, professionista)	,097	,209	,041	<b>,424</b>
<i>ALPHA DI CRONBACH</i>	<i>,844</i>	<i>,820</i>	<i>,808</i>	<i>,760</i>

Le correlazioni tra i fattori emerse dalla matrice delle correlazioni variano da .335 a .601 (cfr. tab. 3).

Tab. 3 Matrice delle correlazione tra i quattro fattori emersi.

Fattori	1	2	3	4
1	1,000	,442	,601	,335
2	,442	1,000	,590	,622
3	,601	,590	1,000	,459
4	,335	,622	,459	1,000

L'analisi della varianza, condotta sui punteggi fattoriali, ha fatto emergere una differenza significativa fra uomini e donne ( $F=61,363$ ;  $p=.000$ ). In questo caso sono le donne (media = 3,73) a ritenere più utile, in maniera significativa-

mente maggiore rispetto agli uomini (media = 3,53), rivolgersi ai servizi di consulenza/orientamento. Questo dato potrebbe essere interpretato secondo una duplice chiave di lettura. Da un lato – all’interno di un’ottica “di genere” – sembrerebbe che le donne, proprio perché storicamente parte debole del mercato del lavoro, pongano maggiore fiducia/speranza su tutti quei dispositivi e supporti che possano aiutarle a colmare il *gap* relativo alle loro possibilità di accesso al mercato del lavoro stesso. Dall’altro viene evidenziata una loro maggiore capacità di pensare il futuro lavorativo in termini di *progetto*, in termini di costruzione consapevole di un piano d’azione finalizzato, all’interno del quale diventa fondamentale saper cogliere le opportunità e le risorse che a vario titolo possono essere cercate/trovate tra le quali, appunto, anche un servizio di consulenza/orientamento.

Ed ora qualche breve considerazione sulle politiche del lavoro.

In genere chi fa ricerca, abituato a lavorare su dati ed evidenze empiriche, si astiene dal formulare possibili scenari sulle politiche nelle aree esplorate, in questo caso nell’area delle politiche del lavoro, poiché le politiche rappresentano una risposta alla lettura complessiva, ancorata ad opzioni valoriali, delle richieste e delle istanze che emergono dalla società civile. Eppure proprio le evidenze empiriche riportate in questo volume mi inducono a qualche riflessione.

Cambia il contesto economico, cambiano le norme che disciplinano i rapporti di lavoro eppure le persone continuano a dare al lavoro un ruolo di centralità nel loro progetto di vita. Il lavoro resta uno strumento privilegiato per soddisfare i bisogni di base dell’uomo: di autonomia e di sicurezza, di relazione, di possibilità di esprimersi e di lasciare un segno di sé nella realtà.

È anche molto chiara la struttura dei valori associati al lavoro. I valori, come ripetutamente affermato, svolgono una funzione di guida all’azione ad un triplice livello: definendo gli scopi che è possibile-auspicabile perseguire attraverso il lavoro (*finalismo*); cosa dovrebbe essere giusto fare (*etica del lavoro*); cosa attiva direziona e sostiene oppure inibisce il comportamento lavorativo (*valenza motivazionale*). Non è azzardato sostenere che la non conoscenza o il mancato rispetto dei valori associati al lavoro produce gravi conseguenze sulla più generale struttura dei valori sociali sui quali si fonda la possibilità della convivenza e dello sviluppo futuro di una società.

Con questo bagaglio di storia personale, di bisogni, di esperienze di socializzazione, di valori, i giovani si affacciano al mercato del lavoro dovendo gestire una complessa relazione tra interno ed esterno, tra presente e futuro, tra lettura del contesto e comprensione delle proprie capacità e dei propri limiti. Questo era vero anche nel passato ma la numerosità e la complessità delle variabili in gioco richiedono oggi maggiore competenza nella gestione di questa relazione. I soggetti che hanno una chiara percezione del mercato del lavoro e che sono sostenuti da convinzioni di autoefficacia nella gestione di questa relazione sono avvantaggiati, potendo dispiegare energie e allestire progetti consoni al contesto e congruenti con le proprie competenze. Ma per la maggior parte dei giovani questo processo è di difficile gestione. In questa area l’orientamento può

svolgere tutta la sua funzione sul piano, al tempo stesso, individuale e sociale, fornendo supporto di conoscenza sul contesto e di consulenza alla persona. La partita in gioco non riguarda solo il destino delle persone: la possibilità prima di rendere il futuro lavorativo pensabile, di sostenere la speranza di inserimento professionale e sociale e, poi, di attivare e rendere praticabili comportamenti congrui finalizzati a ricoprire un ruolo professionale e sociale costituiscono, nella mia valutazione, un bene collettivo per lo sviluppo economico di una comunità e per l'evoluzione della convivenza civile.



---

PARTE SECONDA

**Le scale**

---





# I BISOGNI LAVORATIVI: UNA SCALA DI MISURA

## 4.1 Introduzione

L'importanza conferita all'esperienza lavorativa e il sentimento di soddisfazione che può scaturirne sono generalmente attribuiti dalla letteratura specialistica a numerose variabili, tra cui la percezione del contesto organizzativo fisico e sociale, la valutazione del contenuto del lavoro e della natura dei compiti, le caratteristiche individuali, i valori personali connessi al lavoro, le attese e i bisogni che attraverso l'esperienza lavorativa si presume di poter soddisfare (cfr., tra gli altri, Avallone, 1994; Getuli, Salvi, Avallone, 1998; Sarchielli, 2003).

I bisogni sono considerati il principale fattore che spiega l'attivazione di energie e le scelte comportamentali dei soggetti in relazione all'attività lavorativa non solo in termini generali ("perché si lavora") ma specifici, attraverso la definizione di mete ("perché fare quel lavoro") e modalità di comportamento ("come farlo", "quanto impegnarsi"). Essi contribuirebbero cioè in modo rilevante alla definizione del *contenuto* della motivazione, consentendo di attivare un interesse, di individuare possibilità e operare scelte, di far convergere le energie verso un obiettivo. Altri aspetti entrerebbero invece maggiormente in gioco nell'influenzare le componenti di processo e di sviluppo temporale della motivazione, ossia la sua *intensità* (grado di sforzo messo in gioco) e la *persistenza* nel portare avanti la scelta compiuta con continuità, anche in presenza di difficoltà o ostacoli.

Molte teorie dedicate allo studio della motivazione al lavoro hanno cercato di definire quei bisogni che, se soddisfatti, sostengono l'investimento di energie sull'esperienza lavorativa (cfr., tra gli altri, Avallone, 1994). Tra le più note – come anticipato nel primo capitolo – ricordiamo la teoria della motivazione al successo elaborata da McClelland et al. (1953), che individua come bisogni primari dell'uomo, anche se con peso soggettivamente diverso, i bisogni di *successo*, ossia la tendenza a confrontarsi con standard di eccellenza e a perseguire risultati di complessità e qualità crescenti; di *affiliazione*, intesi come esigenza di stabilire e promuovere relazioni positive con colleghi ed altri interlocuto-

ri; e di *potere*, ossia l'orientamento ad influenzare e controllare gli altri al fine di promuovere lo sviluppo e il riconoscimento del proprio ruolo e dell'organizzazione di cui si fa parte. La teoria dello sviluppo sequenziale dei bisogni di Maslow (1954), secondo cui per l'uomo sono importanti cinque categorie di bisogni – *fisiologici*, di *sicurezza*, di *appartenenza*, di *affetto e stima* e di *autorealizzazione* – dove la progressiva soddisfazione dei bisogni basilari li rende meno salienti e consente via via l'insorgenza di nuovi bisogni di ordine superiore. La teoria bifattoriale elaborata da Herzberg et al. (1959) secondo cui la motivazione al lavoro dipenderebbe dall'appagamento di alcune necessità di tipo estrinseco, denominate *fattori igienici* (es. retribuzione, condizioni di lavoro, relazioni interpersonali, ecc.), e di altre necessità di tipo intrinseco, denominate *fattori motivanti* (es. responsabilità, sviluppo di carriera, riconoscimenti, ecc.), dove l'assenza dei primi determinerebbe insoddisfazione, mentre la presenza dei secondi la soddisfazione lavorativa vera e propria. Ricordiamo infine la teoria dell'equità di Adams (1965) che individua nella percezione di condizioni di giustizia nelle relazioni lavorative un fattore primario per il sostegno della motivazione. La presenza di condizioni di equità concerne gli scambi relazionali con l'ambiente relativi sia al modo con cui si viene valutati e – conseguentemente – retribuiti sia, comparativamente, all'impegno e al riconoscimento ottenuto dagli altri.

Complessivamente, queste teorie ormai "classiche", pur di diverso orientamento, contribuiscono all'individuazione di quei bisogni – intesi in modo vario come necessità, motivi o valori – che, sulla base di differenze individuali e di contesto, contribuiscono ad attivare e definire la motivazione al lavoro.

## **4.2 Proprietà psicometriche della Scala dei Bisogni Lavorativi**

### **4.2.1 Descrizione delle dimensioni**

I bisogni lavorativi sono stati rilevati attraverso una *Scala* del questionario, finalizzata a rilevare le tipologie di bisogni personali che i soggetti si aspettano di soddisfare attraverso il lavoro. Lo strumento è stato tratto da un lavoro di Getuli, Salvi e Avallone (1998), che individua sei categorie di bisogni quali elementi di influenza della soddisfazione lavorativa.

La *Scala dei Bisogni Lavorativi* è stata costruita attorno a sei dimensioni che sintetizzano i principali riferimenti della letteratura di settore:

- a) *bisogni di benessere psico-fisico*, quei bisogni di tipo primario connessi alla tutela degli aspetti psico-fisologici di base degli individui. Per soddisfarli, un'attività lavorativa deve realizzarsi secondo modalità rispettose delle necessità fisiche dei lavoratori, sufficientemente stimolanti dal punto di vista cognitivo, e deve essere strumentalmente capace di garantire le necessità di sopravvivenza delle persone;
- b) *bisogni di affiliazione e relazione sociale*, quei bisogni orientati a stabilire e sviluppare attivamente relazioni affettive positive con altre perso-

- ne. Per soddisfarli, un'attività lavorativa deve svolgersi in un clima armonioso, consentire di investire sulle relazioni con i colleghi, valorizzare gli aspetti di interazione con gli utenti-clienti;
- c) *bisogni di riconoscimento e di utilità sociale*, quei bisogni connessi alla valorizzazione del proprio operato da parte di interlocutori importanti. Una attività lavorativa capace di soddisfarli prevede che il proprio *output* venga riconosciuto come rilevante e sia apprezzato dagli utenti-clienti o abbia una ricaduta significativa sul contesto sociale allargato;
- d) *bisogni di sicurezza e di stabilità*, quei bisogni di coerenza connessi alla possibilità di fare affidamento sul futuro, di ridurre i margini di incertezza, di contenere le ansie connesse al cambiamento. Una attività lavorativa capace di soddisfare tali bisogni tende a garantire sicurezza materiale, fisica e psicologica al lavoratore;
- e) *bisogni di realizzazione*, quei bisogni orientati al perseguimento di obiettivi importanti, al raggiungimento di standard di eccellenza, al confronto con sfide stimolanti. Per soddisfarli, una attività lavorativa deve garantire sufficiente autonomia e gradi di discrezionalità alle persone, consentire uno sviluppo professionale, offrire opportunità di crescita aderenti alle specificità individuali;
- f) *bisogni di potere/influenza sugli altri*, quei bisogni volti all'esercizio di influenza e controllo sugli altri. Una attività lavorativa consente di soddisfarli se offre opportunità di carriera, di raggiungimento di posizioni importanti e prestigiose, o se legittima in modo coerente con la posizione occupata l'uso di fonti di influenza sugli altri (es. carisma, competenza, controllo delle fonti informative, ecc.).

Ciascuna dimensione è stata declinata operativamente attraverso quattro item di descrizione di caratteristiche lavorative, generando una scala di 24 item complessivi, ridotti attraverso ulteriori somministrazioni ad una versione finale di 16 item.

Gli item sono preceduti dalla locuzione *"Il lavoro che preferisco è quello che..."*. Ai soggetti è stato chiesto di valutare ciascuno di essi in termini di *importanza* utilizzando una scala di giudizio di tipo Likert a 5 passi (dove 1= per nulla importante e 5= del tutto importante).

#### 4.2.2 Soggetti

La *Scala dei Bisogni Lavorativi* – come più puntualmente descritto nell'introduzione – è stato somministrata, in forme analoghe a due tipologie di campione: a 2427 giovani di età compresa tra i 20 e i 30 anni e a 1452 adulti di età compresa tra i 31 e i 65 anni, con un'equidistribuzione tra uomini e donne, per un totale di 3879 soggetti.

### 4.2.3 Validità interna: analisi fattoriale e attendibilità

Al fine di sondare le caratteristiche della *Scala* si è proceduto, sui dati dell'intero campione, ad effettuare l'analisi fattoriale esploratoria con il sistema PAF (metodo degli assi principali) e con rotazione Promax.

Tra le diverse soluzioni fattoriali, quella che è parsa preferibile, illustrata in tabella 4.1, è costituita da 4 fattori.

La struttura fattoriale individuata spiega complessivamente il 43,67% di varianza.

Sulla base dei risultati dell'analisi fattoriale, i bisogni che i soggetti vorrebbero soddisfare attraverso l'attività lavorativa possono essere ricondotti a quattro aree principali. Illustriamo sinteticamente di seguito il contenuto dei quattro fattori, riprendendo quanto già anticipato nel primo capitolo.

Il primo fattore (var. 22,45%) raggruppa gli item "il lavoro che preferisco è quello che... consenta di avere successo", "dia prestigio", "dia potere" e "offra opportunità di carriera". Queste caratteristiche del lavoro possono essere ricondotte ad una idea di **potere e successo**: i soggetti che attribuiscono loro più importanza desiderano dunque che il proprio lavoro soddisfi un bisogno relativo allo sviluppo di sé in termini di affermazione, di raggiungimento di risultati ostensibili e socialmente riconosciuti. Complessivamente, i soggetti tendono ad attribuire un'importanza relativa ai bisogni evidenziati dagli item di questo fattore come fonte di soddisfazione lavorativa (il punteggio medio, su una scala a 5 passi, è infatti pari a 2,98).

Il secondo fattore (var. 11,27%) raggruppa gli item "il lavoro che preferisco è quello che... permetta il contatto con le persone", "permetta relazioni sociali", "sia socialmente utile" e "implichi un lavoro di gruppo". In questo caso la principale aspettativa verso il lavoro verte su legami di **relazione e affiliazione** con i colleghi e con gli altri soggetti della vita organizzativa: è importante, per chi indica punteggi elevati su questo fattore, che il lavoro svolto consenta di soddisfare bisogni di sviluppare relazioni sociali, sentendosi parte e attore entro un contesto non solo professionale ma anche sociale. Anche in questo caso i soggetti tendono ad attribuire una importanza relativa ai bisogni evidenziati dagli item di questo fattore come fonte di soddisfazione lavorativa (punteggio medio: 3,33).

Il terzo fattore (var. 5,33%) raggruppa gli item "il lavoro che preferisco è quello che... permetta di fare qualcosa che mi piace", "risponda ai miei interessi", "dia soddisfazione" e "non sia noioso". Le caratteristiche del lavoro, in questo caso, sono tali da tendere a soddisfare bisogni di **autorealizzazione**: chi condivide le affermazioni di questi item infatti aspira ad un lavoro che gli consenta di ottenere risultati soddisfacenti, di sentirsi gratificato per l'attività professionale che svolge, di investire sui contenuti specifici del proprio lavoro. In questo caso la soddisfazione dei soggetti sembrerebbe discendere in primo luogo dalla congruenza tra le proprie aspettative e le caratteristiche specifiche del lavoro svolto. I soggetti, complessivamente, attribuiscono una importanza elevata ai bisogni evidenziati dagli item di questo fattore quale fonte di soddisfazione lavo-

rativa (punteggio medio: 4,10).

Il quarto ed ultimo fattore (var. 4,62%) raggruppa gli item "il lavoro che preferisco è quello che... garantisca i diritti sindacali e previdenziali", "mi garantisca il posto di lavoro nel tempo", "si svolga in armonia con colleghi e capi" e "sia apprezzato dagli altri". Questa area fa riferimento a bisogni di **protezione e sicurezza** che si desidera soddisfare attraverso il lavoro. Chi indica punteggi elevati in questa area considera infatti importante svolgere un lavoro che sia fonte di garanzie di tipo formale ma anche relazionale, che riduca i margini di incertezza, che sia stabile nel tempo. Anche i bisogni evidenziati dagli item di questo fattore risultano una fonte di soddisfazione lavorativa piuttosto importante per i soggetti del nostro campione (punteggio medio: 3,76).

Le dimensioni definite dai quattro fattori presentano tutte indici di attendibilità accettabili, avendo coefficienti dell'indice Alpha di Cronbach maggiori o uguali a .60 (cfr. tab. 4.1).

Validità interna:  
analisi fattoriale e  
attendibilità

Tab. 4.1 – Struttura fattoriale della Scala dei Bisogni con le saturazioni dei 16 item (metodo PAF, rotazione Promax).

<i>Il lavoro che preferisco è quello che...</i>	FATT. 1	FATT. 2	FATT. 3	FATT. 4
consenta di avere successo	<b>,828</b>	---	---	---
dia prestigio	<b>,816</b>	---	---	---
dia potere	<b>,770</b>	---	---	---
offerta opportunità di carriera	<b>,579</b>	---	,108	,102
permetta il contatto con le persone	---	<b>,837</b>	---	-,151
permetta relazioni sociali	---	<b>,737</b>	---	---
sia utile socialmente	-,176	<b>,497</b>	---	,149
implichi un lavoro di gruppo	,150	<b>,495</b>	-,147	---
permetta di fare qualcosa che mi piace	-,100	---	<b>,720</b>	---
risponda ai miei interessi	---	---	<b>,625</b>	---
dia soddisfazione	---	---	<b>,624</b>	---
non sia noioso	,111	---	<b>,447</b>	---
garantisca i diritti sindacali e previdenziali	-,108	---	---	<b>,597</b>
mi garantisca il posto di lavoro nel tempo	,107	-,117	---	<b>,546</b>
si svolga in armonia con colleghi e capi	-,108	,154	---	<b>,488</b>
sia apprezzato dagli altri	,184	,163	---	<b>,415</b>
<i>% varianza</i>	22,45	11,27	5,33	4,62
<i>Alpha di Cronbach</i>	,8405	,7192	,6903	,5997
<i>punteggio medio</i>	2,98	3,33	4,10	3,76

Tab. 4.2 – Matrice di correlazione dei fattori.

	FATT. 1	FATT. 2	FATT. 3	FATT. 4
FATT. 1	---	,240	,259	,202
FATT. 2	-	---	,488	,445
FATT. 3	-	-	---	,407
FATT. 4	-	-	-	---

Il primo fattore risulta indipendente dagli altri, mentre il secondo, il terzo ed il quarto risultano parzialmente correlati tra loro. Le correlazioni tra i quattro fattori estratti sono riportati nella tabella 4.2.

Il testo della *Scala dei Bisogni Lavorativi* illustrata e validata in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentato nell'appendice.

### Riferimenti bibliografici

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In: Berkowitz, L. (a cura di). *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press, New York, NY, US.
- Avallone, F. (1994). *Psicologia del lavoro. Storia, modelli, applicazioni*. Carocci, Roma.
- Getuli, S., Salvi, A., Avallone, F. (1998). Bisogni, motivi e indicatori di soddisfazione lavorativa. In: Avallone, F. (a cura di) *Conoscere le organizzazioni: strumenti di ricerca e intervento. Quaderni di psicologia del lavoro, 6/7*, pp. 109-121. Guerini e Associati, Milano.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley, New York, NY, US.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper, New York. Trad. it. *Motivazione e personalità*. Armando Editore, Roma, 1990.
- McClelland D.C., Atkinson J.W., Clark R.A., Lowell E.L. (1953). *The Achievement Motive*. Appleton-Century-Crofts, New York, NY, US.
- Sarchielli, G. (2003). *Psicologia del lavoro*. il Mulino, Bologna.



# VALORI LAVORATIVI: UNA SCALA DI MISURA

## 5.1 Introduzione

I valori lavorativi – come più ampiamente illustrato nel primo capitolo – possono essere definiti come parametri di valutazione ideale circa la desiderabilità di alcuni aspetti del lavoro, quali le sue caratteristiche stabili (es. retribuzione, condizioni, grado di autonomia, ecc.) o i risultati che tramite esso è possibile raggiungere (es. soddisfazione, prestigio, ecc.) (Lyons, Duxbury, Higgins, 2006).

Analogamente ai valori generali, essi svolgono una funzione di guida all'azione ad un triplice livello: definendo gli scopi che è possibile-auspicabile perseguire attraverso il lavoro (*finalismo*); cosa dovrebbe essere giusto fare (*etica del lavoro*); cosa attiva direziona e sostiene oppure inibisce il comportamento lavorativo (*valenza motivazionale*) (Sarchielli, 2003).

La relazione tra valori generali e valori lavorativi è oggetto di discussione in letteratura (cfr. Roe, Ester, 1999). Secondo alcuni autori esiste una struttura simile tra valori generali e valori lavorativi (Elizur, 1984). Secondo altri autori esiste, invece, una relazione gerarchica che fa scaturire dalla struttura generale dei valori una espressione specifica in ambito lavorativo (Ros, Schwartz, Surkiss, 1999).

La funzione di guida può riguardare fasi diverse del percorso di un lavoratore, dalla ricerca e scelta di un impiego, alla prima socializzazione, alla gestione delle attività professionali e alla valutazione dei loro esiti (in/soddisfazione). All'interno di un processo dinamico di adattamento, i valori sostengono aspettative e motivazioni (e dunque, indirettamente, i comportamenti) contribuendo a valutare la coerenza tra diversi elementi di giudizio intra-personali (es. comparazione di due valori diversi, considerati entrambi importanti) o inter-personali (es. valori personali e valori del gruppo di lavoro). Un costrutto importante, in questo senso, è quello della "congruenza" (Meglino, Ravlin, Adkins, 1992) che evidenzia la rilevanza della dimensione sociale nella genesi di strutture valoriali attraverso un processo di modellamento reciproco tra attori che condividono un contesto (in ambito lavorativo, ad esempio, un neo-assunto e

il suo supervisore) fino alla condivisione – più o meno omogenea – di convinzioni e opzioni fondamentali su ciò che è preferibile nella vita di una organizzazione (Schein, 1990) e che contribuisce a fondare la cultura organizzativa.

## **5.2 Scala dei Valori Lavorativi: descrizione delle dimensioni**

### **5.2.1 Il riferimento alla letteratura**

Nelle pagine seguenti presentiamo uno strumento per lo studio dei valori lavorativi: la *Scala dei Valori Lavorativi*. La scala è stata costruita *ex novo* facendo riferimento alla struttura generale dei valori proposta da Schwartz ed altri (Schwartz, Bilsky, 1990; Sagiv, Schwartz, 1995) che individua dieci valori universali. Queste dimensioni – delle quali è stata ampiamente dimostrata la rilevanza come guida all'azione degli individui e come criterio di riferimento per definire preferenze e priorità – sono considerate requisiti di base dell'esistenza umana. Ricerche cross-culturali ne hanno inoltre verificato la generalizzabilità all'interno di diverse culture nazionali e locali (Schwartz, 1992; Schwartz, Sagiv, 1995).

I valori svolgono una funzione di differenziazione delle motivazioni individuali in quanto l'adesione (o l'attribuzione di importanza) ad un valore definisce scopi precisi e determina, conseguentemente, azioni differenti da parte degli individui che ad essi aderiscono.

Essi inoltre possono essere aggregati in aree sovra ordinate lungo due assi con polarità contrapposte: *valori a motivazione intrinseca vs. valori a motivazione estrinseca* (i primi sottolineano l'importanza della crescita personale e dell'autonomia, mentre i secondi del mantenimento di stabilità e di sicurezza); e *valori a centratura individuale vs. valori a centratura collettiva* (i primi sottolineano l'importanza dell'affermazione personale e del benessere individuale, mentre i secondi del contributo offerto al benessere della società). I quadranti che in tal modo si generano contribuiscono a definire la struttura del sistema valoriale, caratterizzata da domini motivazionali tra loro compatibili (limitrofi) ovvero contraddittori (opposti).

### **5.2.2 I criteri generativi**

Lo strumento presentato in questa sede applica i dieci valori proposti da Schwartz all'interno dei contesti organizzativi, definendo in tal modo una possibile mappa di valori lavorativi che guidano gli individui nella definizione di obiettivi e nelle scelte operative durante le loro attività lavorative. In questo senso gli item sono stati adattati da un lato facendo riferimento in modo esemplificativo a situazioni tipiche della vita quotidiana negli ambienti di lavoro, dall'altro rendendoli meno generali e più concreti<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Va evidenziato come alcune tipologie valoriali, pur conservando il riferimento alla definizione

La *Scala dei Valori Lavorativi* si articola dunque lungo dieci dimensioni valoriali in ambito lavorativo. Descriviamo di seguito parametri e contenuti che caratterizzano ciascuna dimensione, declinando a livello organizzativo le definizioni generali proposte da Sagiv e Schwartz (1995):

1. *POT – potere (power)*: l'adesione a questo valore comporta il conferimento di importanza al proprio status sociale e al conseguimento di una posizione prestigiosa o autorevole, interesse per l'aumento di influenza o il raggiungimento del controllo sugli altri membri dell'organizzazione e sull'acquisizione di risorse;
2. *SUC – successo (achievement)*: l'adesione a questo valore implica interesse per il raggiungimento del successo personale attraverso l'accrescimento e la dimostrazione della propria competenza in accordo con gli standard culturali del contesto (es. capacità, esperienza, ambizione);
3. *PIA – piacevolezza (hedonism)*: questo valore conferisce importanza agli aspetti di gratificazione, soddisfazione, divertimento, piacevolezza che è possibile ricavare dalle proprie esperienze sia all'interno della vita lavorativa, sia facendo in modo che il rigore della vita lavorativa non invada la sfera privata del *leisure*;
4. *STI – stimolazione (stimulation)*: questo valore enfatizza l'importanza degli aspetti di sfida, novità, curiosità, esplorazione della propria vita lavorativa, rendendola eccitante e generando nuove fonti di interesse;
5. *AUT – autonomia (self-direction)*: questo valore attribuisce importanza alla possibilità per gli individui, quando lavorano, di esprimere liberamente ed in autonomia il proprio pensiero, di compiere scelte indipendenti, di utilizzare la propria creatività, di utilizzare appieno e manifestare la propria intelligenza;
6. *UNI – universalismo (universalism)*: l'adesione a questo valore determina la rilevanza attribuita all'assunzione di una posizione tollerante, di comprensione, di apprezzamento e di protezione verso gli altri (colleghi della propria organizzazione ma anche, più in generale, verso le altre persone che si incontrano); di impegno per preservare giustizia, equità e serenità; di interesse per il benessere nel contesto psico-fisico e per la tutela dell'ambiente;
7. *BEN – benevolenza (benevolence)*: l'adesione a questa tipologia valoriale conferisce importanza all'impegno attivo nel favorire il benessere di tutti coloro con cui si entra in contatto nel corso delle proprie attività professionali, mostrandosi onesti, sinceri, disponibili all'aiuto, responsabili;
8. *TRA – tradizione (tradition)*: questo valore considera centrale il rispetto di

ne teorica di partenza, possono assumere nel processo di "contestualizzazione" un significato in parte diverso da quello indicato da Schwartz. Ad esempio gli item relativi alla dimensione dell'universalismo fanno riferimento a relazioni specifiche e reali con i colleghi di lavoro, e solo implicitamente a valori universalistici che regolano la relazione con un "altro" (l'umanità). Analogamente, gli item sulla sicurezza fanno riferimento a problemi e concezioni tipici della sicurezza in ambito lavorativo, che sono consistentemente diversi da quelli cui è possibile pensare facendo riferimento alla collettività nazionale o sociale allargata.

abitudini e consuetudini del contesto, l'adesione ai modi di pensare e fare consolidati, l'impegno nell'avallare la cultura tradizionale;

9. *CON – conformismo (conformity)*: questo valore comporta l'adesione a quelle che sono le regole, le aspettative o le pressioni sociali, mostrando autodisciplina e "fedeltà" alle indicazioni dei più anziani, ma anche restringendo il proprio ambito di azione o condizionando le proprie scelte, inclinazioni, impulsi, desideri;
10. *SIC – sicurezza (security)*: l'adesione a questo valore conferisce importanza al preservare ordine, stabilità, armonia e sicurezza nell'ambiente fisico, nelle relazioni lavorative, nello svolgimento delle proprie attività professionali.

### 5.2.3 La formulazione degli item

Gli item somministrati attraverso la scala sono brevi affermazioni che rilevano aspetti diversi di ciascuna tipologia valoriale (3 per dimensione, per un totale di 30 item<sup>16</sup>), descrivendo una situazione lavorativa considerata importante da una ipotetica persona (es. "per lui/lei è importante... ..essere leale verso i colleghi di lavoro").

La consegna è di tipo proiettivo, in quanto ai soggetti è chiesto di valutare quanto ritengono simile a se stessi questa persona, su una scala Likert a 5 passi (da "per niente simile a me" a "molto simile a me").

## 5.3 Campione e proprietà psicometriche della scala

### 5.3.1 Soggetti

La scala – come più ampiamente descritto nell'introduzione – è stata somministrata, in forme analoghe, a due tipologie di soggetti: giovani di età compresa tra i 20 e i 30 anni (n. 1211), e adulti di età compresa tra i 31 e i 65 anni (n. 623), per un totale complessivo di 1834 soggetti<sup>17</sup>.

### 5.3.2 Validità interna

#### 5.3.2.1 Le scale

Un primo tipo di analisi effettuata sui dati del campione (n = 1834) ha riguardato la verifica della coerenza interna delle scale. L'analisi dell'attendibilità presenta punteggi dell'indice dell'Alpha di Cronbach accettabili, risultando tutti superiori a .65 (cfr. tab. 5.1). I tre item che compongono ciascuna scala pos-

<sup>16</sup> Gli item sono stati individuati sulla base di criteri concettuali e di una somministrazione di pre-test che prevedeva originariamente 60 item.

<sup>17</sup> Come accennato nelle note introduttive, la *Scala dei Valori Lavorativi*, per i motivi legati alla tempistica della ricerca, è stata somministrata a parte del campione complessivo.

sono dunque essere considerati tra loro coerenti ed espressione del valore di riferimento.

*Le scale*

In tab. 5.1 sono inoltre riportati i punteggi medi e la deviazione standard per ciascuna dimensione, ricordando che le risposte dei soggetti potevano variare lungo una scala da 1 a 5 punti.

In tab. 5.2 sono infine riportati i punteggi delle correlazioni tra le dimensioni. Come è possibile vedere, le correlazioni più elevate sono quelle tra le dimensioni che, a coppie, si aggregano all'interno di un unico fattore nell'analisi fattoriale (cfr. par. seguente).

Tab. 5.1 – Indici di attendibilità (Alpha di Cronbach) e punteggi medi per ciascuna dimensione.

DIMENSIONE	ALPHA DI CRONBACH	PUNTEGGI MEDI	DEVIATION STANDARD
1) BEN - Benevolenza	,7129	3,94	,69
2) UNI - Universalismo	,6541	3,30	,77
3) STI -Stimolazione	,6723	3,60	,76
4) AUT - Autonomia	,7379	4,01	,72
5) SUC - Successo	,8216	3,23	,98
6) POT - Potere	,8049	2,62	,98
7) TRA - Tradizione	,6544	2,54	,76
8) CON - Conformismo	,6521	2,32	,75
9) SIC - Sicurezza	,6917	3,97	,76
10) PIA - Piacevolezza	,7259	3,83	,80

Tab. 5.2 – Matrice di correlazione delle scale (in corsivo le correlazioni >.40).

	F. 1	F. 2	F. 3	F. 4	F. 5	F. 6	F. 7	F. 8	F. 9	F. 10
1) BEN	---	<i>,580</i>	<i>,352</i>	<i>,458</i>	<i>,016</i>	<i>-,026</i>	<i>,072</i>	<i>-,019</i>	<i>,394</i>	<i>,253</i>
2) UNI	-	---	<i>,343</i>	<i>,375</i>	<i>-,015</i>	<i>-,001</i>	<i>,166</i>	<i>,123</i>	<i>,253</i>	<i>,148</i>
3) STI	-	-	---	<i>,710</i>	<i>,373</i>	<i>,327</i>	<i>-,111</i>	<i>-,105</i>	<i>,243</i>	<i>,343</i>
4) AUT	-	-	-	---	<i>,290</i>	<i>,202</i>	<i>-,185</i>	<i>-,217</i>	<i>,350</i>	<i>,385</i>
5) SUC	-	-	-	-	---	<i>,629</i>	<i>,057</i>	<i>,149</i>	<i>,147</i>	<i>,263</i>
6) POT	-	-	-	-	-	---	<i>,114</i>	<i>,191</i>	<i>,055</i>	<i>,141</i>
7) TRA	-	-	-	-	-	-	---	<i>,595</i>	<i>,064</i>	<i>-,063</i>
8) CON	-	-	-	-	-	-	-	---	<i>,011</i>	<i>-,085</i>
9) SIC	-	-	-	-	-	-	-	-	---	<i>,290</i>
10) EDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	---

### 5.3.2.2 I fattori

Sui dati dell'intero campione di 1834 soggetti è stata svolta un'analisi fattoriale esplorativa al fine di verificare le caratteristiche psicometriche della scala. Utilizzando il sistema PAF (metodo degli assi principali) con rotazione Promax, è stata individuata una soluzione fattoriale costituita da sei fattori, con autovalori  $>1$ , che spiega una varianza totale pari al 45,99%.

Gli item si suddividono all'interno dei sei fattori conservando l'aggregazione delle dimensioni originarie (cfr. tab. 5.3): all'interno del primo fattore (var. 18,22%) si collocano infatti le dimensioni POT e SUC; all'interno del secondo fattore (var. 10,94%) le dimensioni BEN e UNI; all'interno del terzo (var. 8,43%) le dimensioni CON e TRA; all'interno del quarto (var. 3,94%) le dimensioni STI e AUT; all'interno del quinto (var. 2,80%) la dimensione EDO; e all'interno del sesto (var. 1,67%) la dimensione SIC. Le sei dimensioni definite dai fattori presentano indici di attendibilità elevati, avendo coefficienti dell'indice Alpha di Cronbach maggiori a .69 (cfr. tab. 5.3).

Descriviamo di seguito sinteticamente il contenuto di ciascun fattore.

Il primo fattore (10,89% var.) raggruppa i sei item che fanno riferimento alle dimensioni del *potere* e del *successo*. Il loro contenuto fa riferimento alla centralità e all'affermazione del sé in ambito lavorativo, in senso relazionale (ad esempio esercitando un'influenza sugli altri membri dell'organizzazione e assumendo una posizione di leadership) o con riferimento a parametri interni di successo e riconoscimento professionale (ad esempio attraverso lo sviluppo di un percorso di carriera e il raggiungimento di posizioni di eccellenza). L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata dell'**accrescimento di sé**.

Il secondo fattore (8,13% var.) raggruppa i sei item che compongono le dimensioni della *benevolenza* e dell'*universalismo*. Essi racchiudono i valori orientati ad una dimensione collettiva, che hanno cioè una centratura sul mondo esterno inteso sia come attenzione alle relazioni "vicine" (es. con i colleghi) sia ai principi generali che regolano le relazioni con l' "altro" in senso generale. L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata della **trascendenza del sé**.

Il terzo fattore (7,80% var.) raggruppa i sei item che racchiudono i valori della *tradizione* e del *conformismo*. Essi fanno riferimento alla stabilità, all'adempimento, al rispetto di ciò che è "dato". L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata del **conservatorismo**.

Il quarto fattore (9,00% var.) raggruppa i sei item relativi ai valori dell'*autonomia* e della *stimolazione*. Esse fanno riferimento all'orientamento al cambiamento, alla disponibilità a mettersi in gioco in situazioni lavorative nuove e di sviluppo, al tollerare gli imprevisti. L'area valoriale definita da questo fattore, in modo analogo al quadrante di Schwartz che include le medesime tipologie di valori, può essere sinteticamente denominata dell'**apertura al cambiamento**.

Il quinto fattore (5,13% var.) raggruppa i tre item che fanno riferimento alla dimensione dell'*edonismo* che, da sola, definisce l'area valoriale della **piacevolezza**.

Il sesto ed ultimo fattore (5,03% var.) raggruppa, infine, i tre item relativi alla **sicurezza** in ambito lavorativo, definendo e denominando l'omonima area valoriale.

I fattori risultano indipendenti tra loro, ad eccezione del quarto (*apertura al cambiamento*) che risulta correlare positivamente con il secondo (*trascendenza del sé*) e con il quinto (*piacevolezza*). Questi fattori ed il primo (*accrescimento del sé*) risultano invece avere correlazioni nulle o negative con il terzo fattore (*conservatorismo*). Sembrerebbero dunque in tal modo delinearci aree valoriali contigue ovvero contrapposte, coerenti con la struttura dei valori del modello proposto da Schwartz. Le correlazioni tra i quattro fattori estratti sono riportate nella tabella 5.4.

Tab. 5.3 – Struttura fattoriale della Scala dei Valori Lavorativi con le saturazioni dei 30 item (metodo PAF, rotazione Promax).

	FATTORI					
	1	2	3	4	5	6
POT Assumere una posizione di leader e avere autorità decisionale.	<b>,841</b>	--	--	--	--	--
POT Essere a capo degli altri e dire loro cosa fare.	<b>,841</b>	--	--	--	--	--
SUC Farsi strada nel mondo del lavoro e riuscire meglio degli altri.	<b>,701</b>	--	--	--	--	--
SUC Avere ambizioni e fare carriera.	<b>,680</b>	-,108	--	,108	--	--
POT Organizzare il lavoro degli altri.	<b>,603</b>	,237	--	--	--	-,105
SUC Avere successo nel lavoro.	<b>,594</b>	-,131	--	,106	,156	,128
BEN Essere attento agli stati d'animo e alle esigenze dei colleghi di lavoro.	--	<b>,765</b>	--	-,129	--	--
UNI Rispettare il lavoro di altri colleghi sforzandosi, quando non è d'accordo con il loro operato, di comprendere il loro punto di vista.	--	<b>,600</b>	--	--	--	--
UNI Dedicare attenzione e ascolto anche ai colleghi che non stima molto.	--	<b>,580</b>	,174	--	--	-,106
BEN Essere disponibile quando i colleghi di lavoro chiedono il suo aiuto.	--	<b>,544</b>	--	--	--	,184
UNI Essere disposto a perdonare un collega di lavoro che non ha agito correttamente nei suoi confronti.	-,114	<b>,531</b>	,168	,143	--	-,131
BEN Essere leale verso i colleghi di lavoro.	--	<b>,524</b>	--	--	--	,222
TRA Fare le cose in modo tradizionale e osservare le usanze che ha imparato.	--	--	<b>,648</b>	--	--	,129



I fattori

*segue:* Tab. 5.3 – Struttura fattoriale della Scala dei Valori Lavorativi con le saturazioni dei 30 item (metodo PAF, rotazione Promax).

	FATTORI					
	1	2	3	4	5	6
TRA Rispettare le consuetudini, piuttosto che manifestare le sue idee.	--	--	<b>,648</b>	--	--	--
CON Evitare di esprimere le proprie idee, se capi e colleghi potrebbero criticarle.	--	--	<b>,634</b>	--	--	--
CON Adeguarsi alle richieste dell'organizzazione, anche se dovesse andare contro i suoi principi.	--	--	<b>,608</b>	--	--	--
CON Non contraddire capi e colleghi anziani.	--	--	<b>,570</b>	--	--	--
TRA Lavorare restando fedele alla tradizione, senza aderire alle mode e ai continui cambiamenti.	--	,117	<b>,506</b>	--	--	--
STI Avere una attività lavorativa stimolante, anche con cambiamenti organizzativi inaspettati.	--	--	--	<b>,741</b>	--	--
STI Saper fronteggiare, sul lavoro, cambiamenti repentini.	--	--	--	<b>,691</b>	--	--
AUT Avere interesse per il suo lavoro, essere curioso e provare ad approfondire ogni situazione.	--	--	--	<b>,683</b>	--	--
AUT Conoscere aspetti diversi del suo lavoro e acquisire nuove competenze.	--	--	--	<b>,669</b>	-,103	,182
AUT Proporre nuove idee ed esprimere la propria creatività nell'ambito lavorativo.	--	--	-,118	<b>,540</b>	,147	--
STI Andare alla ricerca, nel lavoro, di obiettivi sfidanti.	,271	--	--	<b>,500</b>	--	-,171
PIA Scegliere un lavoro che consenta di divertirsi e godersi la vita.	--	--	--	--	<b>,776</b>	--
PIA Avere un lavoro che diverte, che fa stare bene.	--	--	--	--	<b>,702</b>	--
PIA Trovare, nel lavoro, occasioni di piacere e divertimento.	--	,178	--	--	<b>,568</b>	--
SIC Avere garanzie di stabilità del posto di lavoro.	,121	--	,118	--	--	<b>,668</b>
SIC Lavorare in un'organizzazione in cui i diritti dei lavoratori sono tutelati.	--	,144	--	--	--	<b>,624</b>
SIC Sapere che nel luogo di lavoro sono rispettate le norme per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.	--	--	--	,137	--	<b>,575</b>
<i>% varianza</i>	<i>10,89</i>	<i>8,13</i>	<i>7,80</i>	<i>9,00</i>	<i>5,13</i>	<i>5,03</i>
<i>Alpha di Cronbach</i>	<i>,8632</i>	<i>,7845</i>	<i>,7745</i>	<i>,8275</i>	<i>,7379</i>	<i>,6917</i>
<i>punteggio medio</i>	<i>2,93</i>	<i>3,62</i>	<i>2,43</i>	<i>3,81</i>	<i>3,83</i>	<i>3,97</i>

Tab. 5.4 – Matrice di correlazione dei fattori.

	FATT. 1	FATT. 2	FATT. 3	FATT. 4	FATT. 5	FATT. 6
FATT. 1	-	---	,170	,357	,292	---
FATT. 2		-	---	,548	,228	,399
FATT. 3			-	-,273	-,135	---
FATT. 4				-	,477	,386
FATT. 5					-	,347
FATT. 6						-

## 5.4 Conclusioni

Le analisi svolte rilevano come la *Scala dei Valori Lavorativi* possa essere considerato uno strumento psicometrico valido e attendibile. I risultati statistici confermano infatti la coerenza interna dello strumento. L'ampiezza del campione utilizzato consente inoltre di considerare affidabile la base dei dati.

Dal punto di vista concettuale, i risultati emersi confermano la struttura teorica di riferimento, evidenziando dunque una buona validità di costrutto.

La *Scala dei Valori Lavorativi* può pertanto essere considerata un utile strumento per esplorare il mondo dei valori da una prospettiva specifica, l'ambito lavorativo, con finalità conoscitive (es. di una specifica realtà sociale o organizzativa) o auto-conoscitive (es. in *setting* di orientamento) o, ancora, di analisi dinamica delle relazioni con altri costrutti quali il processo di socializzazione al lavoro o la cultura organizzativa.

Il testo della *Scala dei Valori Lavorativi* illustrato e validato in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentato in Appendice.

## Riferimenti bibliografici

- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 69, pp. 379-389.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66, pp. 605-618.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., Adkins, C. L. (1992). The measurement of work value congruence: a field study comparison. *Journal of Management*, 18, pp. 33-43.
- Roe, R. A., Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, pp.1-21.
- Ros, M., Schwartz, S., Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and

- the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, pp. 49-71.
- Sagiv, L., Schwartz, S. (1995). Value Priorities and Readiness of Out-Group Social Contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), pp. 437-448.
- Sarchielli, G. (2003). I significati del lavoro. In: *Psicologia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, pp. 47-70.
- Schein, E. (1990). *Cultura d'azienda e leadership*. Guerini e Associati, Milano.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna M.P. (a cura di) *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, Academy Press, New York.
- Schwartz, S., Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), pp. 878-891.
- Schwartz, S., Sagiv, L. (1995). Identifying culture specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26, pp. 92-116.

# PERCEZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO: SCALE DI MISURA

## 6.1 Scala di Percezione del mercato del lavoro

### 6.1.1 Descrizione delle dimensioni

Per rilevare l'insieme delle rappresentazioni che i giovani e gli adulti hanno del mercato del lavoro è stato utilizzato un differenziale semantico costituito – dopo alcune somministrazioni di prova – da 18 coppie di aggettivi.

Nel differenziale semantico, la percezione del mercato del lavoro è stata misurata su una serie di scale bipolari ancorate ad aggettivi di significato opposto (ad es. positivo/negativo). Ai partecipanti all'indagine era richiesto di esprimere il proprio parere su una scala graduata a cinque posizioni.

La *Scala di Percezione del mercato del lavoro* è stata costruita a partire da 6 dimensioni che sintetizzano i principali riferimenti della letteratura di settore (vedi secondo capitolo):

- a) *Dinamicità*. Il riferimento è alla percezione delle caratteristiche di velocità e di dinamismo del mercato del lavoro.  
Le coppie di aggettivi impiegate sono: veloce vs lento; dinamico vs statico; moderno vs tradizionale.
- b) *Chiarezza*. Il riferimento è al livello di intelligibilità di quanto accade nel mercato del lavoro con particolare riferimento alla chiarezza e alla ricchezza delle informazioni.  
Le coppie di aggettivi impiegate sono: comprensibile vs incomprensibile; chiaro vs confuso; ricco di informazioni vs povero di informazioni.
- c) *Equità*. In questa dimensione ci si riferisce alla percezione di giustizia e alla percezione della presenza di eventuali elementi discriminatori.  
Le coppie di aggettivi impiegate sono: morale vs immorale; paritario vs discriminatorio; giusto vs ingiusto.
- d) *Complessità*. Questa dimensione si riferisce alla percezione della pluralità delle variabili presenti nel mercato del lavoro e delle loro interconnessioni.

Le coppie di aggettivi impiegate sono: semplice vs complicato; facile vs difficile; uniforme vs diversificato.

- e) *Incertezza*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza e della stabilità del mercato del lavoro.

Le coppie di aggettivi impiegate sono: certo vs incerto; costante vs inconstante; sicuro vs insicuro.

- f) *Stress*. Il riferimento, in questa dimensione, riguarda la percezione del mercato del lavoro come fonte di stress o di frustrazioni.

Le coppie di aggettivi impiegate sono: gratificante vs frustrante; motivante vs demotivante; rilassante vs stressante.

### 6.1.2 Soggetti

I partecipanti alla ricerca – come già descritto nell'introduzione – si riferiscono ad un totale di 3879 soggetti di età compresa tra i 20 e i 65 anni (media=30,99; ds=11,19). In particolare 2427 sono i "giovani" di età compresa tra i 20 e i 30 anni (media=23,67; ds=2,96) e 1452 sono gli "adulti" di età compresa tra i 31 e i 65 anni (media=43,24; ds=8,99). Il campione totale è equamente distribuito per sesso (M=47,8%; F=52,1%; non ha indicato il genere=.1%).

### 6.1.3 Validità interna: analisi fattoriale e attendibilità

Per rilevare la dimensionalità e la validità dello strumento è stata utilizzata la tecnica dell'analisi fattoriale esplorativa (*Explorative Factor Analysis, EFA*) secondo il metodo degli assi principali (PAF, *Principal Axis Factoring*) con rotazione obliqua degli assi (*Promax*). Il calcolo dell'*alpha* di Cronbach ha permesso una stima empirica dell'attendibilità.

La struttura emersa, in armonia con le dimensioni considerate, è a sei fattori, in grado di spiegare complessivamente il 59,81% della varianza totale.

In seguito alla rotazione, il primo fattore "*dinamicità*" spiega il 12,06% di varianza ed è saturato dagli aggettivi "dinamico vs. statico", "veloce vs. lento"; "moderno vs. tradizionale".

Il secondo fattore "*incertezza*" spiega il 12,31% della varianza ed è saturato dagli aggettivi "incerto vs. certo"; "inconstante vs. costante"; "insicuro vs. sicuro".

Il terzo fattore "*chiarezza*" spiega il 9,80% ed è saturato dagli aggettivi "comprensibile vs. Incomprensibile"; "chiaro vs. confuso"; "ricco di informazioni vs. povero di informazione".

Il quarto fattore "*stress*" spiega il 9,83%, ed è saturato dagli aggettivi "frustrante vs. gratificante"; "demotivante vs. motivante"; "stressante vs. rilassante".

Il quinto fattore "*equità*" spiega l'8,23% della varianza ed è saturato dagli aggettivi "morale vs. immorale"; "giusto vs. ingiusto"; "paritario vs. discriminatorio".

Infine il sesto fattore "*complessità*" spiega il 7,55% della varianza ed è saturato dagli aggettivi "complicato vs. semplice"; "difficile vs. facile"; "diversificato vs. uniforme".

PERCEZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO: SCALE DI MISURA

Le saturazioni degli aggettivi nei fattori estratti sono tutte comprese tra .40 e .88. Di seguito sono riportate le saturazioni sui sei fattori estratti (tab. 6.1) e la matrice delle correlazioni tra i fattori (tab. 6.2).

Tab. 6.1 – Analisi fattoriale esplorativa della scala di percezione del mercato del lavoro. Saturazione degli aggettivi sui fattori estratti.

	<b>1</b> <b>Dinamicità</b>	<b>2</b> <b>Incertezza</b>	<b>3</b> <b>Chiarezza</b>	<b>4</b> <b>Stress</b>	<b>5</b> <b>Equità</b>	<b>6</b> <b>Complessità</b>
Veloce-Lento	<b>,887</b>	,007	-,050	,040	-,006	-,072
Dinamico-Statico	<b>,876</b>	,024	-,020	,006	,041	,028
Moderno-Tradizionale	<b>,673</b>	-,013	,042	-,017	-,025	,061
Certo-Incerto	-,036	<b>,880</b>	-,004	-,010	,060	,031
Costante-Incostante	,035	<b>,840</b>	,007	-,017	,009	-,006
Sicuro-Insicuro	,010	<b>,805</b>	-,001	,023	-,055	-,016
Comprensibile-Incomprensibile	-,065	,050	<b>,909</b>	,030	,029	-,008
Chiaro-Confuso	-,028	-,024	<b>,787</b>	,006	-,009	-,080
Ricco di informazioni-Povero di informazioni	,237	-,070	<b>,525</b>	-,063	-,023	,113
Gratificante-Frustrante	,015	,018	,021	<b>,911</b>	,014	-,038
Motivante-Demotivante	-,068	-,047	-,024	<b>,857</b>	,008	-,053
Rilassante-Stressante	,173	,084	,023	<b>,403</b>	-,102	,203
Morale-Immorale	-,054	,077	,005	,017	<b>,819</b>	,031
Giusto-Ingusto	,111	-,082	,023	-,051	<b>,605</b>	-,034
Paritario-Discriminatorio	,045	-,087	-,003	-,004	<b>,596</b>	-,043
Semplice-Complicato	-,014	-,048	-,066	,016	,043	<b>,779</b>
Facile-Difficile	-,138	,031	,021	,048	,045	<b>,690</b>
Uniforme-Diversificato	,162	,040	,024	-,119	-,098	<b>,409</b>
<i>Autovalore</i>	<i>6,711</i>	<i>2,066</i>	<i>1,247</i>	<i>1,102</i>	<i>,999</i>	<i>,925</i>
<i>% varianza</i>	<i>12,06</i>	<i>12,31</i>	<i>9,80</i>	<i>9,83</i>	<i>8,23</i>	<i>7,55</i>
<i>Alpha di Cronbach</i>	<i>,84</i>	<i>,87</i>	<i>,80</i>	<i>,77</i>	<i>,76</i>	<i>,63</i>
<i>Correlazioni medie item-totale</i>	<i>,70</i>	<i>,75</i>	<i>,65</i>	<i>,61</i>	<i>,59</i>	<i>,44</i>

Tab. 6.2 - Matrice delle correlazioni tra i fattori.

Fattori	1	2	3	4	5	6
1	1,000					
2	-,382	1,000				
3	,497	-,491	1,000			
4	-,513	,575	-,543	1,000		
5	,375	-,674	,466	-,595	1,000	
6	-,246	,609	-,456	,462	-,531	1,000

Il testo della *Scala di Percezione del mercato del lavoro* illustrata e validata in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentato nell'Appendice.

## 6.2 Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro

### 6.2.1 Descrizione delle dimensioni

Un diverso aspetto della percezione del mercato del lavoro si riferisce alla prefigurazione, da parte dei singoli soggetti, dei requisiti che si ritengono importanti per entrare nel mondo del lavoro.

A tal fine è stata predisposta – dopo alcune somministrazioni di prova – un'apposita scala costituita da 18 item lungo le seguenti tre dimensioni:

*Competenze di natura tecnica.* Il riferimento è alle conoscenze acquisite durante l'itinerario formativo; alle conoscenze e alle competenze tecniche specialistiche, informatiche e di padronanza delle lingue straniere; alle conoscenze e competenze gestionali (coordinamento, organizzazione del lavoro, ...)

*Competenze di natura relazionale.* In questa dimensione sono state unite alcune capacità (comunicare, lavorare in gruppo) con alcune caratteristiche personali (impegno e tenacia, spirito di iniziativa, creatività).

*Competenze di adattamento al contesto.* In questa dimensione sono stati inclusi aspetti di carattere estetico (bella presenza) con elementi di adattamento sociale (es: far parte di una rete).

I soggetti intervistati erano invitati ad esprimersi sulla rilevanza di ciascun requisito lungo una scala Likert a 5 passi (da 1= "Per niente importante" a 5 = "Del tutto importante").

### 6.2.2 Soggetti

I partecipanti alla ricerca sono gli stessi menzionati nel primo paragrafo.



### **6.2.3 Validità interna: analisi fattoriale e attendibilità**

Per rilevare la dimensionalità e la validità dello strumento è stata utilizzata la tecnica dell'analisi fattoriale esplorativa (*Explorative Factor Analysis, EFA*) secondo il metodo degli assi principali (PAF, *Principal Axis Factoring*) con rotazione obliqua degli assi (*Promax*). Il calcolo dell'alpha di Cronbach ha permesso una stima empirica dell'attendibilità.

Dai 18 item che costituivano la versione originale della scala, dopo alcune analisi fattoriali esplorative, è stato eliminato un unico item che non presentava proprietà soddisfacenti dal punto di vista psicometrico.

Si è giunti ad una versione finale della scala costituita da 17 item con una struttura a tre fattori, in grado di spiegare complessivamente il 40,44% della varianza totale.

In seguito alla rotazione, il primo fattore spiega il 16.90% di varianza ed è saturato da item relativi alla capacità di comunicare, di lavorare in gruppo, ecc. Questo fattore è stato denominato "competenze sociali". Il secondo fattore spiega circa il 11.78% della varianza ed è saturato da item relativi alle conoscenze e competenze informatiche, tecnico-specialistiche, di conoscenza delle lingue straniere, ecc. Questo fattore è stato denominato "competenze tecnico-specialistiche". Ed infine il terzo fattore spiega il 11.74% ed è saturato da item relativi allo stare dentro ad una rete di conoscenze, agli aspetti legati alla fortuna, alla disponibilità di compromessi, ecc. Questo fattore è stato denominato "presenza nel contesto".

Le saturazioni degli item nei fattori estratti sono tutte comprese tra .42 e .78. Di seguito sono riportate le saturazioni sui tre fattori estratti (tab. 6.3) e la matrice delle correlazioni tra i fattori (tab. 6.4).

Validità interna:  
analisi fattoriale e  
attendibilità

Tab. 6.3 - Analisi fattoriale esplorativa della Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro. Saturazione degli item sui 3 fattori estratti.

	<b>1. Competenze sociali</b>	<b>2. Competenze tecnico- specialistiche</b>	<b>3. Presenza nel contesto</b>
Spirito di iniziativa	<b>,786</b>	-,051	-,049
Capacità di lavorare in gruppo	<b>,671</b>	-,053	-,034
Creatività	<b>,636</b>	,017	-,055
Capacità di comunicare	<b>,622</b>	,087	,010
Impegno e tenacia	<b>,559</b>	,125	-,006
Disponibilità	<b>,539</b>	,018	,117
Flessibilità	<b>,510</b>	-,041	,246
Conoscenze e competenze informatiche	-,055	<b>,725</b>	,058
Conoscenza delle lingue straniere	-,026	<b>,654</b>	,052
Conoscenze e competenze tecniche specialistiche	,002	<b>,644</b>	-,081
Titolo di studio e corsi di formazione	,048	<b>,531</b>	-,014
Conoscenze e competenze gestionali (coordinamento, organizzazione del lavoro, ...)	,148	<b>,526</b>	-,059
Raccomandazioni	-,195	,035	<b>,749</b>
Stare dentro una rete di conoscenze	-,010	,045	<b>,747</b>
Disponibilità ai compromessi	,106	-,070	<b>,574</b>
Fortuna	,051	-,005	<b>,512</b>
Bella presenza	,161	-,034	<b>,429</b>
<i>Autovalore</i>	<i>4,409</i>	<i>2,476</i>	<i>1,703</i>
<i>% varianza</i>	<i>16.90</i>	<i>11.78</i>	<i>11.74</i>
<i>Alpha di Cronbach</i>	<i>,82</i>	<i>,77</i>	<i>,73</i>
<i>Correlazioni medie item-totale</i>	<i>,56</i>	<i>,54</i>	<i>,50</i>

Tab. 6.4 - Matrice delle correlazioni tra i fattori.

Fattori	1	2	3
1	1,000		
2	,490	1,000	
3	,086	,114	1,000

Validità interna:  
analisi fattoriale e  
attendibilità

Il testo della *Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro* illustrata e validata in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentata nell'Appendice.

### 6.3 Conclusioni

Gli strumenti realizzati hanno mostrato di possedere buone proprietà psicometriche dal punto di vista della validità interna e dell'attendibilità.

In particolare, i risultati emersi dalle analisi fattoriali effettuate indicano che *Scala di Percezione del mercato del lavoro* è in grado di misurare sei dimensioni riguardanti la percezione del mercato del lavoro, e queste sono: la dinamicità, l'incertezza, la chiarezza, lo stress, l'equità e la complessità; mentre la *Scala di Percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro* è in grado di rilevare la salienza, ai fini dell'ingresso nel mercato del lavoro, delle competenze tecnico specialistiche, delle competenze sociali e dell'adattamento al contesto.

Le strutture fattoriali e i coefficienti *alpha* di Cronbach delle due scale presentano un livello di attendibilità adeguato e congruente con i criteri standard comunemente proposti in letteratura (Nunnally, 1978) e supportano pienamente la validità interna e l'attendibilità degli strumenti.

Le misure presentate in questo capitolo possono trovare applicazione sia a livello di ricerca sia a livello di intervento, a seconda degli obiettivi e dei diversi contesti.

Future indagini potranno riguardare la validazione di criterio e di costrutto, non esaminate in questo lavoro.

### Riferimenti bibliografici

- De Nanteuil, M. (2002). Toward New Forms of Social Vulnerability? Thoughts on the Relationship between Flexibility and Insecurity. *Travail et Emploi*, 89, pp. 65-80.
- Golsch, K. (2003). Employment Flexibility in Spain and Its Impact on Transitions to Work. *Employment and Society*, 17(4), pp. 691-718.
- Medgyeski, M. (1999). Job Security and Satisfaction at Work: Changes between

- 1989 and 1997. *Szociologiai Szemle*, 2, pp. 3-27.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, McGraw-Hill, New York.
- Troiano, M. (2005). Consistencia y orientacion del perfil profesional, percepcion del Mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de insercion. *Revista de Sociologia*, 76, pp. 167-197.

# AUTOEFFICACIA PERCEPITA NELLA RICERCA DEL LAVORO: SCALE DI MISURA

## 7.1 Introduzione

Il costrutto di autoefficacia percepita, come più ampiamente illustrato nel terzo capitolo, rappresenta un elemento del sistema del sé di cruciale importanza. Secondo Bandura, le persone contribuiscono al proprio funzionamento psicosociale attraverso i meccanismi di agentività<sup>18</sup>: egli sostiene infatti che nessun meccanismo di agentività è più importante e pervasivo delle convinzioni di autoefficacia. Il senso di autoefficacia corrisponde alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per produrre determinati risultati (Bandura, 1997).

In primo luogo, la percezione di autoefficacia influenza le decisioni sulle attività da intraprendere: le persone si impegnano in compiti nei quali si percepiscono efficaci ed evitano le attività che ritengono non poter compiere. A questo seguono lo sforzo e la persistenza nel compito: coloro che dubitano della propria efficacia tendono a desistere, mentre quelli che hanno un forte senso di autoefficacia perseverano (influenzano le risposte a livello cognitivo); tuttavia le valutazioni di autoefficacia influenzano le risposte anche a livello emotivo: soggetti con elevato senso di autoefficacia sperimentano minor livelli di ansia rispetto a eventi potenzialmente minacciosi (Bandura, 1997).

È in questa teoria interazionista che si inscrivono varie misure di convinzioni di efficacia, non solo convinzioni di efficacia personale percepita ma anche convinzioni di efficacia collettiva percepita. Bandura (Bandura, Adams, 1977) sostiene che molte sfide della vita di ogni giorno riguardano problemi comuni a più persone, che richiedono un impegno collaborativo per essere risolti.

La forza delle famiglie, della comunità della scuola, delle organizzazioni risiede nella fiducia di poter risolvere i problemi attuali e migliorare la vita attra-

<sup>18</sup> Così viene di solito tradotto il termine inglese "Agency", coniato a partire dal termine "Agent", ovvero qualcuno o qualcosa che è capace di produrre un effetto.

verso uno sforzo comune (Bandura, 1997; Fernandez Ballesteros et al., 2002; Caprara et al., 1999, Caprara, Regalia e Scabini, 2001).

Le convinzioni di efficacia collettiva percepita fanno riferimento ad un sistema di credenze condivise circa la capacità di realizzare obiettivi comuni; esse si traducono nella effettiva capacità del gruppo di impiegare al meglio le proprie risorse in armonia con le opportunità offerte dall'ambiente e le mete perseguite (Bandura, 1997).

In questa appendice – come preannunciato nel capitolo terzo – sono presentati i dati relativi alla validazione delle tre scale di *Autoefficacia percepita nel lavoro*, di *Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* e di *Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*.

Tali strumenti sono stati realizzati tenendo in considerazione l'analisi della letteratura e seguendo le raccomandazioni di Bandura (1997) e Caprara (2001) per la costruzione di scale di efficacia.

I dati relativi alle tre scale si riferiscono al campione di 3879 soggetti, in precedenza descritto.

La modalità di risposta utilizzata, per le tre scale, è di tipo Likert a 5 passi (da 1= "Per nulla capace" a 5 = "Del tutto capace").

Per rilevare la dimensionalità e la validità delle tre scale è stata utilizzata la tecnica dell'analisi fattoriale. È stata effettuata un'analisi fattoriale esplorativa (*Explorative Factor Analysis, EFA*) secondo il metodo degli assi principali (PAF, *Principal Axis Factoring*) con rotazione obliqua degli assi (*Promax*). Il calcolo dell'*alpha* di Cronbach ha permesso una stima empirica dell'attendibilità.

## 7.2 Gli strumenti

### 7.2.1 Scala di autoefficacia percepita nel lavoro

#### *Descrizione delle dimensioni*

La *Scala di autoefficacia percepita nel lavoro* è volta ad indagare le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo ad un futuro lavoro (nel caso dei giovani non occupati) e riguardo all'attuale lavoro (nel caso degli adulti occupati).

La scala è stata costruita a partire dalle seguenti due dimensioni individuate sulla base della letteratura di riferimento, riportata nel terzo capitolo:

- *Impegno*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per un'efficace prestazione lavorativa con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi e al rispetto dei tempi di lavoro; alla persistenza e alla concentrazione nel lavoro assegnato; all'apprendimento di nuovi metodi di lavoro (6 item).
- *Disponibilità relazionale*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di gestire la rete di relazioni che si attivano all'interno del contesto di lavoro con particolare riferimento al rapporto e alla collaborazione con i colleghi e con i capi all'interno del gruppo

lavorativo nonché con i clienti, e alla disponibilità ad operare con persone che presentano caratteristiche diverse dalle proprie (6 item).

*Scala di autoefficacia percepita nel lavoro*

*Validità e attendibilità*

Dei 12 item che costituivano la versione originaria della scala, dopo alcune analisi fattoriali esplorative (*Promax*), sono stati eliminati 2 item che non presentavano proprietà soddisfacenti dal punto di vista psicometrico. Si è giunti ad una versione finale della scala costituita da 10 item con una struttura a due fattori, in grado di spiegare complessivamente il 52,31% della varianza totale.

In seguito alla rotazione, il primo fattore spiega il 27,17% di varianza ed è saturato da item relativi alla "disponibilità relazionale". Il secondo fattore spiega il 25,14% della varianza ed è saturato da item relativi all' "impegno".

Le saturazioni degli item nei fattori estratti sono tutte comprese tra .51 e .82. Di seguito sono riportate, in tabella 7.1, gli autovalori, le saturazioni nei due fattori estratti, la percentuale di varianza spiegata e l'*Alpha* di Cronbach per il calcolo dell'attendibilità e, in tabella 7.2, la matrice delle correlazioni tra i fattori.

Il testo della *Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro* illustrata e validata in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentato in Appendice.

Tab. 7.1 – Struttura fattoriale della Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro con le saturazioni dei 10 item (metodo PAF, rotazione Promax).

<b><i>Pensando ad un lavoro futuro, penso di avere la capacità di ...(giovani): Pensando ad un lavoro attuale, penso di avere la capacità di ...(adulti):</i></b>	<b>FATT. 1 Disponibilità relazionale</b>	<b>FATT. 2 Impegno</b>
Collaborare con gli altri colleghi	<b>,829</b>	-,034
Lavorare in gruppo	<b>,817</b>	-,065
Lavorare con persone con età ed esperienze diverse dalle mie	<b>,801</b>	-,005
Avere buoni rapporti con i capi	<b>,618</b>	,101
Relazionarmi in modo efficace con eventuali clienti	<b>,518</b>	,161
Portare a termine il lavoro assegnato	,001	<b>,804</b>
Concentrare le mie energie sul lavoro	-,022	<b>,760</b>
Apprendere nuovi metodi lavorativi	,080	<b>,647</b>
Rispettare gli orari e i tempi di lavoro	,020	<b>,629</b>
Raggiungere gli obiettivi che mi saranno assegnati	-,003	<b>,608</b>
<i>Autovalore</i>	4,705	1,438
<i>% varianza</i>	27,17	25,14
<i>Alpha di Cronbach</i>	,85	,83
<i>Correlazioni medie item-totale</i>	,67	,62



Tab. 7.2 Matrice delle correlazione tra i fattori

Fattore	1	2
1	1,00	
2	0,59	1,00

### 7.2.2 Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro

#### Descrizione delle dimensioni

La *Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* è volta ad indagare le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo alle diverse attività che si possono intraprendere per ricercare un lavoro.

La scala è stata costruita a partire dalle seguenti quattro dimensioni individuate sulla base della letteratura di riferimento riportata nel terzo capitolo:

- *Tensione propositiva*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di costruire un progetto professionale cogliendo le opportunità offerte dal mercato del lavoro (4 item).
- *Esplorazione intraprendente*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di attivarsi nel ricercare e valutare le informazioni relative a nuovi lavori e alla capacità di selezionare le offerte di lavoro ritenute adatte alle proprie competenze (4 item).
- *Integrazione relazionale*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di interagire con persone nuove che non si conoscono, rispettando le altrui competenze, e di rivolgersi per consigli a persone dotate di maggiore esperienza (4 item).
- *Tolleranza della frustrazione*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di tollerare e gestire le difficoltà o i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro (4 item).

#### Validità e attendibilità

Dei 16 item che costituivano la versione originaria della scala, dopo alcune analisi fattoriali esplorative (*Promax*), sono stati eliminati 4 item che non presentavano proprietà soddisfacenti dal punto di vista psicométrico.

Si è giunti ad una versione finale della scala costituita da 12 item con una struttura a quattro fattori, in grado di spiegare complessivamente il 57,02% della varianza totale.

In seguito alla rotazione, il primo fattore "Tolleranza della frustrazione" spiega il 16.41% di varianza. Il secondo fattore "Esplorazione intraprendente" spiega il 14,48% della varianza. Il terzo fattore "Tensione propositiva" spiega il 13.49% della varianza. Infine, il quarto fattore "Integrazione relazionale" spiega il 12.64% della varianza.

Le saturazioni degli item nei fattori estratti sono tutte comprese tra .53 e .95. Di seguito sono riportate, in tabella 7.3, gli autovalori, le saturazioni nei quat-

tro fattori estratti, la percentuale di varianza spiegata e l'*Alpha* di Cronbach per il calcolo dell'attendibilità e, in tabella 7.4, la matrice delle correlazioni tra i fattori.

Il testo della *Scala di Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* illustrata e validata in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentato in Appendice.

*Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*

Tab. 7.3 – Struttura fattoriale della Scala di Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro con le saturazioni dei 12 item (metodo PAF, rotazione Promax).

<b>Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro, mi sento capace di...:</b>	<b>FATT. 1 Tolleranza della frustrazione</b>	<b>FATT. 2 Esplorazione intraprendente</b>	<b>FATT. 3 Tensione propositiva</b>	<b>FATT. 4 Integrazione relazionale</b>
Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro	<b>,958</b>	-,019	-,067	-,029
Considerare un insuccesso come una sfida, più che come un problema	<b>,756</b>	-,043	,081	-,028
Superare le difficoltà incontrate	<b>,665</b>	,081	,034	,072
Comprendere le informazioni trovate	-,015	<b>,905</b>	-,062	-,022
Cercare le informazioni che mi servono	-,011	<b>,772</b>	,033	-,015
Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle mie competenze	,033	<b>,531</b>	,095	,066
Pianificare un mio progetto professionale	-,023	,005	<b>,765</b>	,004
Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro	,016	,009	<b>,692</b>	,034
Costruire strategie mirate al conseguimento degli obiettivi	,041	,008	<b>,679</b>	-,028
Rispettare le competenze altrui	-,023	-,039	-,063	<b>,898</b>
Lavorare con persone nuove	,078	,046	-,009	<b>,609</b>
Chiedere consigli a chi ha più esperienza di me	-,051	,008	,103	<b>,563</b>
<i>Autovalore</i>	4,669	1,491	1,280	1,019
<i>% varianza</i>	16,41	14,48	13,49	12,64
<i>Alpha di Cronbach</i>	,84	,79	,77	,73
<i>Correlazioni medie item-totale</i>	,71	,64	,60	,56

Tab. 7.4 Matrice delle correlazione tra i fattori

Fattori	1	2	3	4
1	1,000			
2	,471	1,000		
3	,569	,595	1,000	
4	,376	,446	,391	1,000

### 7.2.3 Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi

#### Descrizione delle dimensioni

La *Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi* è volta ad indagare le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo alla gestione dei problemi che presentano alcuni livelli di complessità.

La scala è stata costruita a partire dalle seguenti quattro dimensioni, individuate sulla base della letteratura di riferimento riportata nel terzo capitolo e di precedenti lavori sulla complessità cognitiva (Avallone et al., 2007):

- *Analisi del contesto*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di “leggere” il contesto nel quale si trovano ad operare, cogliendo i nessi tra i diversi eventi e le diverse situazioni; di comprendere le richieste che provengono dalle persone dell’ambiente; di utilizzare un linguaggio adeguato alle diverse circostanze (8 item).
- *Finalizzazione dell’azione*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di porsi obiettivi concreti e realizzabili, graduandone le priorità e adattandoli alle proprie competenze e di perseguire gli obiettivi stabiliti (8 item).
- *Fluidità relazionale*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di interagire e confrontarsi con gli altri; di dare e di chiedere aiuto, di mantenere buone relazioni con gli altri e di gestire i conflitti interpersonali (8 item).
- *Maturità emotiva*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di gestire situazioni stressanti; di affrontare imprevisti; di avere un buon autocontrollo su eventi e situazioni difficili (8 item).

#### Validità e attendibilità

Dei 32 item che costituivano la versione originaria della scala, dopo alcune analisi fattoriali esplorative (*Promax*), sono stati eliminati 8 item che non presentavano proprietà soddisfacenti dal punto di vista psicometrico.

Si è giunti ad una versione finale della scala costituita da 24 item con una struttura a quattro fattori, in grado di spiegare complessivamente il 49,4 % della varianza totale.

In seguito alla rotazione, il primo fattore "Maturità emotiva" spiega il 13.54% di varianza. Il secondo fattore "Finalizzazione dell'azione" spiega il 12,74% della varianza. Il terzo fattore "Fluidità relazionale" spiega il 11.31% della varianza. Ed infine, il quarto fattore "Analisi del contesto" spiega l' 11.81% della varianza

*Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*

Le saturazioni degli item nei fattori estratti sono tutte comprese tra .49 e .84. Di seguito sono riportate, in tabella 7.5, gli autovalori, le saturazioni nei due fattori estratti, la percentuale di varianza spiegata e l'Alpha di Cronbach per il calcolo dell'attendibilità e, in tabella 7.6, la matrice delle correlazioni tra i fattori.

Il testo della *Scala di Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi* illustrata e validata in questa sede, con gli item che è possibile impiegare in future somministrazioni, è presentato in Appendice.

Tab. 7.5 – Struttura fattoriale della Scala di Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi con le saturazioni dei 24 item (metodo PAF, rotazione Promax).

	<b>1 Maturità emotiva</b>	<b>2 Finalizzazione dell'azione</b>	<b>3 Fluidità relazionale</b>	<b>4 Analisi del contesto</b>
Trasformare stress e ansia in energia positiva	<b>,842</b>	,029	,027	-,175
Circoscrivere gli eventi stressanti nel solo ambito in cui avvengono	<b>,748</b>	-,028	,028	-,094
Gestire le situazioni stressanti	<b>,744</b>	-,001	-,041	,095
Avere autocontrollo nelle situazioni difficili	<b>,734</b>	-,012	-,035	,081
Affrontare imprevisti	<b>,686</b>	,005	-,003	,116
Controllare l'impulsività nel prendere le decisioni importanti	<b>,564</b>	,034	-,030	,097
Pormi obiettivi concreti e realizzabili	,005	<b>,848</b>	-,057	-,022
Stabilire gli obiettivi da raggiungere in futuro	,007	<b>,827</b>	-,049	-,022
Raggiungere l'obiettivo che mi sono prefissato	,033	<b>,763</b>	-,015	-,016
Darmi delle priorità	-,043	<b>,639</b>	,035	,070
Individuare obiettivi adatti alle mie capacità	,002	<b>,562</b>	,090	,118
Rispettare le scadenze	,014	<b>,499</b>	,086	-,025
Inserirmi facilmente in un gruppo	,020	-,034	<b>,817</b>	-,074
Confrontarmi con gli altri	,005	,080	<b>,729</b>	-,022
Fornire sostegno agli altri	-,084	-,006	<b>,680</b>	,104

*Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*

*segue: Tab. 7.5 – Struttura fattoriale della Scala di Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi con le saturazioni dei 24 item (metodo PAF, rotazione Promax).*

	<b>1 Maturità emotiva</b>	<b>2 Finalizzazione dell'azione</b>	<b>3 Fluidità relazionale</b>	<b>4 Analisi del contesto</b>
Chiedere aiuto agli altri	-,090	,024	<b>,593</b>	-,019
Stabilire buoni rapporti con tutte le persone	,041	-,045	<b>,578</b>	,040
Gestire i conflitti con le persone	,186	,015	<b>,539</b>	,043
Comprendere il contesto in cui mi trovo	-,015	,001	,017	<b>,732</b>
Comprendere le relazioni tra diversi fatti e situazioni	,009	,009	-,022	<b>,720</b>
"Leggere" l'ambiente e le situazioni da più punti di vista	,052	-,040	-,016	<b>,704</b>
Utilizzare un linguaggio adatto ai diversi contesti e situazioni	-,048	,001	,053	<b>,662</b>
Capire, nelle diverse situazioni, cosa gli altri si aspettano da me	,001	,020	,020	<b>,615</b>
Interpretare le richieste che mi vengono fatte dagli altri	,007	,069	-,019	<b>,499</b>
<i>Autovalore</i>	<i>8,375</i>	<i>2,131</i>	<i>1,799</i>	<i>1,502</i>
<i>% varianza</i>	<i>13,54</i>	<i>12,74</i>	<i>11,31</i>	<i>11,81</i>
<i>Alpha di Cronbach</i>	<i>,87</i>	<i>,86</i>	<i>,83</i>	<i>,83</i>
<i>Correlazioni medie item-totale</i>	<i>,67</i>	<i>,64</i>	<i>,60</i>	<i>,59</i>

Tab. 7.6 Matrice delle correlazione tra i fattori.

Fattore	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	1,000			
<b>2</b>	,511	1,000		
<b>3</b>	,444	,514	1,000	
<b>4</b>	,579	,613	,562	1,000

### 7.3 Conclusioni

Le scale relative alle convinzioni di efficacia hanno mostrato di possedere buone proprietà psicometriche dal punto di vista della validità interna e dell'attendibilità.

In particolare, i risultati emersi dalle analisi fattoriali effettuate sulla prima

scala *Autoefficacia percepita nel lavoro* indicano che tale scala è in grado di misurare due dimensioni riguardanti la "disponibilità relazionale" (ovvero, la convinzione da parte del soggetto di sapere collaborare con gli altri colleghi, di lavorare con persone con età ed esperienze diverse dalle proprie, di avere buoni rapporti con i capi, ecc.) e l'*impegno* (ovvero, la convinzione da parte del soggetto di sapere portare a termine il lavoro assegnato, di concentrare le proprie energie sul lavoro, di raggiungere gli obiettivi che sono stati assegnati, ecc.).

La seconda scala *Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* è in grado di misurare quattro dimensioni. Queste riguardano le convinzioni da parte del soggetto di sapere tollerare le frustrazioni e i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro; di sapere essere intraprendente nella ricerca delle informazioni e nella selezione delle offerte di lavoro più adatte alle proprie competenze; di saper pianificare un progetto professionale; e di sapersi integrare con gli altri.

Infine, le quattro dimensioni misurate dalla terza scala *Autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi* fanno riferimento alle convinzioni da parte del soggetto di sapere comprendere il contesto in cui si trova; di saper individuare e perseguire obiettivi adatti alle proprie capacità; di saper gestire le situazioni problematiche e stressanti; e di saper stabilire buone relazioni con gli altri.

Le misure presentate in questa appendice risultano possedere buone proprietà psicometriche; le strutture fattoriali ed i coefficienti *alpha* di Cronbach supportano la validità interna e l'attendibilità degli strumenti utilizzati.

Tali misure possono trovare applicazione sia a livello di ricerca sia a livello di intervento, a seconda degli obiettivi e dei diversi contesti.

Future indagini potranno riguardare la validazione di criterio e di costrutto, non esaminate in questo lavoro.

### Riferimenti bibliografici

- Avallone, F., Pepe, S., Paplomatas, A., Farnese, M.L. (2007). La propensione al pensiero complesso. *Rassegna di Psicologia*, (in corso di stampa).
- Bandura, A., Adams, N.E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1, pp. 287-308.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice Hall, Englewood Cliff
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: the exercise of control*. Freeman, New York, NY, US trad. it.(2000). *Autoefficacia. Teoria e Applicazioni*. Edizioni Erickson, Trento.
- Betz, N.E., Hackett G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34, pp. 279-289.
- Betz, N.E., Hackett G. (1987). Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 34, pp. 299-308.
- Borgogni, L., Petitta, L. (2003). *Lo sviluppo delle persone nelle organizzazioni*. Carocci Editore, Roma.

- Borgogni, L., Petitta, L., Steca, P. (2001). Efficacia personale e collettiva nei contesti organizzativi. In: Caprara, G. V. (a cura di), *La valutazione dell'autoefficacia*, Edizioni Erickson, Trento.
- Caprara, G. V., Borgogni, L., Barbaranelli, C., Rubinacci, A. (1999). Convinzioni di efficacia e Cambiamento organizzativo (Efficacy belief and organizational change). *Sviluppo e organizzazione*, 174, pp.19-32.
- Caprara, G. V. (2001). *La valutazione dell'autoefficacia*. Edizioni Erickson, Trento.
- Caprara, G. V., Regalia, C., Scabini, E. (2001). Autoefficacia familiare. In Caprara, G. V. (a cura di) *La valutazione dell'autoefficacia*, Edizioni Erickson, Trento, pp. 63-86.
- Hackett, G., Betz, N.E., Doty, M.S. (1985). The development of a taxonomy of career competencies for professional woman. *Sex Roles*, 39, pp. 393-409.
- Fernandez Ballesteros, R., Diez Nicolas, J., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Bandura, A. (2002). Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 51, pp. 107-125.
- Kanfer, R., Hulin, C.L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Journal of Vocational Behavior*, 38, pp. 835-847.
- Leiter, M.P. (1992). Burnout as a crisis in self-efficacy: conceptual and practical implications. *Work and Stress*, 6, pp. 107-115.
- Lent, R.W., Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, pp. 347-382.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2000). Burnout e organizzazione: modificare i fattori strutturali della demotivazione al lavoro. Edizioni Erickson, Trento.
- Multon, K.D., Brown, S.D., Lent, R.W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: a meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38, pp. 30-38.
- Nunnally J. C. (1978). *Psychometric theory*, McGraw-Hill, New York, NY US.
- Sadri, G., Roberson, I.T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour: a review and meta-analysis. *Applied Psychology: an International Review*, 42, pp. 139-152.
- Wheeler, K.G. (1983). Comparisons of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college males and females. *Journal of Occupational Psychology*, 56, pp. 73-78.



---

# APPENDICE: NOTE METODOLOGICHE PER LA SOMMINISTRAZIONE DELLE SCALE

Il percorso descritto nei precedenti capitoli ha portato alla messa a punto e validazione di sette diverse scale:

- *Scala dei bisogni lavorativi*: finalizzata a rilevare le tipologie di bisogni personali che i soggetti si aspettano di soddisfare attraverso il lavoro.
- *Scala dei valori lavorativi*: definisce una possibile mappa di valori lavorativi che guidano gli individui nella definizione di obiettivi e nelle scelte operative durante le loro attività lavorative.
- *Scala della percezione del mercato del lavoro*: rileva l'insieme delle rappresentazioni che i giovani e gli adulti hanno del mercato del lavoro.
- *Scala della percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro*: rileva la prefigurazione, da parte dei singoli soggetti, dei requisiti che si ritengono importanti per entrare nel mondo del lavoro.
- *Scala di autoefficacia percepita nel lavoro*: indaga le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo ad un futuro lavoro (nel caso dei giovani non occupati) e riguardo all'attuale lavoro (nel caso degli adulti occupati).
- *Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*: indaga le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo alle diverse attività che si possono intraprendere per ricercare un lavoro.
- *Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi*: indagare le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo alla gestione dei problemi che presentano alcuni livelli di complessità.

Le scale si rivolgono ad una popolazione di età compresa tra i venti e i sessantacinque anni, composta dal punto di vista lavorativo da soggetti sia occupati che inoccupati.

Va evidenziato che l'utilizzo di questi strumenti è stato concepito soprattutto ai fini della consulenza orientativa ma le dimensioni che vengono da esse rilevate possono fornire utili informazioni anche in differenti contesti.

Le scale si rivelano comunque particolarmente utili nell'orientamento, perché consentono la restituzione al soggetto dei propri risultati, offrendo la pos-

sibilità di discuterne durante gli incontri di consulenza, e consentono agli operatori di acquisire utili informazioni relativamente alle dimensioni rilevate da ciascuna scala, di modo da costruire il percorso più idoneo per ciascun soggetto.

Per esempio, nel caso venga rilevato un basso punteggio di autoefficacia nella ricerca del lavoro, questo denoterebbe delle difficoltà nello svolgimento delle diverse attività relative alla ricerca di un'occupazione. Compito del consulente, in tal caso, sarebbe quello di lavorare su tale dimensione, favorendo nel soggetto un processo di conoscenza delle proprie modalità di azione e degli elementi che le determinano, al fine di poter agire su di essi in un'ottica di potenziamento.

Questi strumenti sono stati pensati per una somministrazione individuale ma, è possibile, ad esempio in ambiti di ricerca, anche farne un utilizzo collettivo.

Prima di ogni scala sono fornite delle brevi istruzioni per la compilazione, mentre, in allegato a ciascuno strumento, è prevista una griglia per il calcolo dei punteggi che prevede di sommare tutti gli item che confluiscono nei diversi fattori individuati.



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

### **Scala dei bisogni lavorativi**

F. Avallone, M. L. Farnese, R. Porcelli

FOTOCOPIABILE

#### ***Istruzioni***

Di seguito troverà una serie di domande sul modo in cui concepisce il mondo del lavoro.

Le chiediamo di compilare il questionario indicando in che misura ciascuna delle caratteristiche elencate è per lei importante. La preghiamo di rispondere alle domande con franchezza e senza tralasciare alcuna risposta.

### Scala dei bisogni lavorativi

#### Il lavoro che preferisco è quello...

##### 1 ...che consenta di avere successo

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 2 ...che permetta il contatto con le persone

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 3 ...che permetta di fare qualcosa che mi piace

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 4 ...che garantisca i diritti sindacali e previdenziali

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 5 ...che dia prestigio

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 6 ...che permetta relazioni sociali

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 7 ...che risponda ai miei interessi

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

##### 8 ...che mi garantisca il posto di lavoro nel tempo

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

*Scala dei bisogni lavorativi***9 ...che dia potere**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**10 ...che sia utile socialmente**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**11 ...che dia soddisfazione**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**12 ...che si svolga in armonia con colleghi e capi**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**13 ...che offra opportunità di carriera**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**14 ...che implichi un lavoro di gruppo**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**15 ...che non sia noioso**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

**16 ...che sia apprezzato dagli altri**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>Abbastanza importante</i>	<i>Molto importante</i>	<i>Del tutto importante</i>

*Scala dei bisogni lavorativi*

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Et�: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

*Scala dei bisogni lavorativi***Calcolo dei punteggi**

La scala consente di ottenere quattro distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Potere e successo*: bisogno relativo allo sviluppo di sé in termini di affermazione, di raggiungimento di risultati visibili e socialmente riconosciuti.
- *Relazione e affiliazione*: bisogno di sviluppare relazioni sociali sentendosi così parte del contesto non solo professionale ma anche sociale.
- *Autorealizzazione*: bisogno di ottenere risultati soddisfacenti, di sentirsi gratificato professionalmente e di investire sui contenuti specifici del proprio lavoro.
- *Protezione e sicurezza*: bisogno di svolgere un lavoro che sia fonte di garanzie, che riduca i margini di incertezza e che sia stabile nel tempo.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Potere e successo	1	+		Min	4
	5	+		Max	20
	9	+			
	13	+			
Relazione e affiliazione	2	+		Min	4
	6	+		Max	20
	10	+			
	14	+			
Autorealizzazione	3	+		Min	4
	7	+		Max	20
	11	+			
	15	+			
Protezione e sicurezza	4	+		Min	4
	8	+		Max	20
	12	+			
	<b>16</b>	+			



Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Potere e successo, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 5, 9 e 13, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 5 = 4; item 9 = 2; item 13 = 2; Tot. 11). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 4 a 20, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

### **Scala dei valori lavorativi**

F. Avallone, M. L. Farnese, A. Grimaldi, S. Pepe

FOTOCOPIABILE

#### ***Istruzioni***

Di seguito vengono brevemente descritte alcune persone. Le chiediamo di compilare il questionario indicando in che misura ciascuna delle persone descritte "è" oppure "non è" simile a lei. La preghiamo di rispondere alle domande con franchezza e senza tralasciare alcuna risposta.

*Scala dei valori lavorativi*

Quanto ritiene simile a lei una persona che considera importante i seguenti aspetti:		<i>per niente simile a me</i>	<i>poco simile a me</i>	<i>abbastanza simile a me</i>	<i>simile a me</i>	<i>molto simile a me</i>
1	Assumere una posizione di leader e avere autorità decisionale.	①	②	③	④	⑤
2	Essere a capo degli altri e dire loro cosa fare.	①	②	③	④	⑤
3	Farsi strada nel mondo del lavoro e riuscire meglio degli altri.	①	②	③	④	⑤
4	Avere ambizioni e fare carriera.	①	②	③	④	⑤
5	Organizzare il lavoro degli altri.	①	②	③	④	⑤
6	Avere successo nel lavoro.	①	②	③	④	⑤
7	Essere attento agli stati d'animo e alle esigenze dei colleghi di lavoro.	①	②	③	④	⑤
8	Rispettare il lavoro di altri colleghi sforzandosi, quando non è d'accordo con il loro operato, di comprendere il loro punto di vista.	①	②	③	④	⑤
9	Dedicare attenzione e ascolto anche ai colleghi che non stima molto.	①	②	③	④	⑤
10	Essere disponibile quando i colleghi di lavoro chiedono il suo aiuto.	①	②	③	④	⑤
11	Essere disposto a perdonare un collega di lavoro che non ha agito correttamente nei suoi confronti.	①	②	③	④	⑤
12	Essere leale verso i colleghi di lavoro.	①	②	③	④	⑤
13	Fare le cose in modo tradizionale e osservare le usanze che ha imparato.					
14	Rispettare le consuetudini, piuttosto che manifestare le sue idee.	①	②	③	④	⑤
15	Evitare di esprimere le proprie idee, se capi e colleghi potrebbero criticarle.	①	②	③	④	⑤

*Scala dei valori lavorativi*

Quanto ritiene simile a lei una persona che considera importante i seguenti aspetti:		<i>per niente simile a me</i>	<i>poco simile a me</i>	<i>abbastanza simile a me</i>	<i>simile a me</i>	<i>molto simile a me</i>
16	Adeguarsi alle richieste dell'organizzazione, anche se dovesse andare contro i suoi principi.	①	②	③	④	⑤
17	Non contraddire capi e colleghi anziani.	①	②	③	④	⑤
18	Lavorare restando fedele alla tradizione, senza aderire alle mode e ai continui cambiamenti.	①	②	③	④	⑤
19	Avere una attività lavorativa stimolante, anche con cambiamenti organizzativi inaspettati.	①	②	③	④	⑤
20	Saper fronteggiare, sul lavoro, cambiamenti repentini.	①	②	③	④	⑤
21	Avere interesse per il suo lavoro, essere curioso e provare ad approfondire ogni situazione.	①	②	③	④	⑤
22	Conoscere aspetti diversi del suo lavoro e acquisire nuove competenze.	①	②	③	④	⑤
23	Proporre nuove idee ed esprimere la propria creatività nell'ambito lavorativo.	①	②	③	④	⑤
24	Andare alla ricerca, nel lavoro, di obiettivi sfidanti.	①	②	③	④	⑤
25	Scegliere un lavoro che consenta di divertirsi e godersi la vita.	①	②	③	④	⑤
26	Avere un lavoro che diverte, che fa stare bene.	①	②	③	④	⑤
27	Trovare, nel lavoro, occasioni di piacere e divertimento.	①	②	③	④	⑤
28	Avere garanzie di stabilità del posto di lavoro.	①	②	③	④	⑤
29	Lavorare in un'organizzazione in cui i diritti dei lavoratori sono tutelati.	①	②	③	④	⑤
30	Sapere che nel luogo di lavoro sono rispettate le norme per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.	①	②	③	④	⑤

*Scala dei valori lavorativi*

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Et�: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	

*Scala dei valori lavorativi*

**Calcolo dei punteggi**

La scala consente di ottenere sei distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Accrescimento di sé*: centralità e affermazione del sé in ambito lavorativo, in senso relazionale o con riferimento a parametri interni di successo e di riconoscimento professionale.
- *Trascendenza del sé*: valori orientati ad una dimensione collettiva, con particolare attenzione ai principi generali che regolano le relazioni.
- *Conservatorismo*: valori che fanno riferimento alla stabilità, all'adempimento e al rispetto di ciò che è "dato".
- *Apertura al cambiamento*: valori che si riferiscono all'orientamento al cambiamento, alla disponibilità a mettersi in gioco in situazioni lavorative nuove, al tollerare gli imprevisti.
- *Piacevolezza*: valori legati alla dimensione dell'edonismo.
- *Sicurezza*: valori connessi alla sicurezza in ambito lavorativo.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:

*Scala dei valori lavorativi*

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Accrescimento di sé	1	+		Min	6
	2	+		Max	30
	3	+			
	4	+			
	5	+			
	6	+			
Trascendenza del sé	7	+		Min	6
	8	+		Max	30
	9	+			
	10	+			
	11	+			
	12	+			
Conservatorismo	13	+		Min	6
	14	+		Max	30
	15	+			
	16	+			
	17	+			
	18	+			
Apertura al cambiamento	19	+		Min	6
	20	+		Max	30
	21	+			
	22	+			
	23	+			
	24	+			
Piacevolezza	25	+		Min	3
	26	+		Max	15
	27	+			
Sicurezza	28	+		Min	3
	29	+		Max	15
	30	+			

Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Accrescimento di sé, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2, 3, 4, 5 e 6, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 2 = 3; item 3 = 2; item 4 = 2; item 5 = 2; item 6 = 1; Tot. 13). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 6 a 30, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

## Scala di percezione del mercato del lavoro

F. Avallone, A. Grimaldi, S. Pepe

FOTOCOPIABILE

### ***Istruzioni***

Di seguito troverà elencata una serie di aggettivi di significato opposto l'uno all'altro. Le chiediamo di pensare al mercato del lavoro della sua area geografica e di descriverlo utilizzando le coppie di aggettivi sottostanti.

Considerando ad esempio la coppia di aggettivi "bello/brutto", se ritiene che il mercato del lavoro sia molto bello metterà una crocetta vicino a questo aggettivo (come nell'esempio che segue), se ritiene che sia molto brutto porrà una crocetta vicino a questo secondo aggettivo, altrimenti metterà una crocetta in una posizione intermedia tra i due. La preghiamo di rispondere a tutte le copie di aggettivi.

Esempio:

Bello    ☒    □    □    □    □    □    Brutto



*Scala di percezione del mercato del lavoro***Come vede il mercato del lavoro della sua area geografica?**

		5	4	3	2	1	
1	Veloce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lento
2	Dinamico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Statico
3	Moderno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tradizionale
4	Certo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Incerto
5	Costante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Incostante
6	Sicuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Insicuro
7	Comprensibile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Incomprensibile
8	Chiaro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confuso
9	Ricco di informazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Povero di informazioni
10	Gratificante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Frustrante
11	Motivante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Demotivante
12	Rilassante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stressante
13	Morale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Immorale
14	Paritario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Discriminatorio
15	Giusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ingusto
16	Semplice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Complicato
17	Facile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Difficile
18	Uniforme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversificato

*Scala di percezione del mercato del lavoro*

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Et�: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

### *Scala di percezione del mercato del lavoro*

#### Calcolo dei punteggi

La scala consente di ottenere sei distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Dinamicità*: Il riferimento è alla percezione delle caratteristiche di velocità e di dinamismo del mercato del lavoro.
- *Chiarezza*: Il riferimento è al livello di intelligibilità di quanto accade nel mercato del lavoro con particolare riferimento alla chiarezza e alla ricchezza delle informazioni.
- *Equità*: In questa dimensione ci si riferisce alla percezione di giustizia e alla percezione della presenza di eventuali elementi discriminatori.
- *Complessità*: Questa dimensione si riferisce alla percezione della pluralità delle variabili presenti nel mercato del lavoro e delle loro interconnessioni.
- *Incertezza*: Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza e della stabilità del mercato del lavoro.
- *Stress*: Il riferimento, in questa dimensione, riguarda la percezione del mercato del lavoro come fonte di stress o di frustrazioni.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Dinamicità	1	+		Min	3
	2	+		Max	15
	3	+			
Chiarezza	7	+		Min	3
	8	+		Max	15
	9	+			
Equità	13	+		Min	3
	14	+		Max	15
	15	+			
Complessità	16	+		Min	3
	17	+		Max	15
	18	+			
Incertezza	4	+		Min	3
	5	+		Max	15
	6	+			
Stress	10	+		Min	3
	11	+		Max	15
	12	+			

Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Dinamicità, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2 e 3, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 2 = 3; item 3 = 2; Tot. 8). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 3 a 15, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

## **Scala di percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro**

F. Avallone, A. Grimaldi, S. Pepe

FOTOCOPIABILE

### ***Istruzioni***

Di seguito troverà una serie di aspetti che può essere utile avere per riuscire ad entrare nel mercato del lavoro. Le chiediamo di esprimere per ciascuno di essi un voto di importanza lungo una scala da 1 a 5, dove 1 è per niente importante e 5 è del tutto importante.

*Scala di percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro*

<b>Quanto sono importanti i seguenti aspetti, per lei, per riuscire ad entrare nel mercato del lavoro?</b>		Per niente importante	Poco importante	Abbastanza importante	Molto importante	Del tutto importante
1	Spirito di iniziativa	①	②	③	④	⑤
2	Capacità di lavorare in gruppo	①	②	③	④	⑤
3	Creatività	①	②	③	④	⑤
4	Capacità di comunicare	①	②	③	④	⑤
5	Impegno e tenacia	①	②	③	④	⑤
6	Disponibilità	①	②	③	④	⑤
7	Flessibilità	①	②	③	④	⑤
8	Conoscenze e competenze informatiche	①	②	③	④	⑤
9	Conoscenza delle lingue straniere	①	②	③	④	⑤
10	Conoscenze e competenze tecniche specialistiche	①	②	③	④	⑤
11	Titolo di studio e corsi di formazione	①	②	③	④	⑤
12	Conoscenze e competenze gestionali (coordinamento, organizzazione del lavoro, ...)	①	②	③	④	⑤
13	Raccomandazioni	①	②	③	④	⑤
14	Stare dentro una rete di conoscenze	①	②	③	④	⑤
15	Disponibilità ai compromessi	①	②	③	④	⑤
16	Fortuna	①	②	③	④	⑤
17	Bella presenza	①	②	③	④	⑤

**Scala di percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro**

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Et�: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

*Scala di percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro***Calcolo dei punteggi**

La scala consente di ottenere tre distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Competenze sociali*: punteggi relativi alla capacità di comunicare, di lavorare in gruppo, ecc.
- *Competenze tecnico-specialistiche*: punteggi relativi alle conoscenze e competenze informatiche, tecnico specialistiche, straniere, ecc.
- *Presenza nel contesto*: punteggi relativi allo stare dentro ad una rete di conoscenze, agli aspetti legati alla fortuna, alla disponibilità di compromessi, ecc.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione.

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Competenze sociali	1	+		Min	7
	2	+		Max	35
	3	+			
	4	+			
	5	+			
	6	+			
	7	+			
Competenze tecnico-specialistiche	8	+		Min	5
	9	+		Max	25
	10	+			
	11	+			
	12	+			
Presenza nel contesto	13	+		Min	5
	14	+		Max	25
	15	+			
	16	+			
	17	+			



Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Competenze sociali, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, e 9, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 2; item 2 = 4; item 3 = 3; item 4 = 1; item 5 = 1; item 6 = 5; item 7 = 3; Tot. 20). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 7 a 35, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).



Unione europea  
Fondo sociale europeo



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

## **Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro**

M. L. Farnese, F. Avallone, S. Pepe, R. Porcelli

FOTOCOPIABILE

### ***Istruzioni***

Di seguito vengono brevemente descritte alcune attività che si possono incontrare nelle situazioni lavorative di ogni giorno; le chiediamo di valutare in che misura si sente capace di svolgere ciascuna attività. La preghiamo inoltre di rispondere alle domande in assoluta franchezza e senza tralasciare alcuna risposta.

*Scala di autoefficacia percepita nel lavoro*

**Pensando ad un lavoro futuro, ritiene di avere la capacità di ...(giovani):**  
**Pensando ad un lavoro attuale, ritiene di avere la capacità di ...(adulti):**

**1 Collaborare con gli altri colleghi**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**2 Lavorare in gruppo**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**3 Lavorare con persone di età ed esperienze diverse dalle mie**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**4 Avere buoni rapporti con i capi**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**5 Relazionarsi in modo efficace con eventuali clienti**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**6 Portare a termine il lavoro assegnato**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**7 Concentrare le proprie energie sul lavoro**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**Scala di autoefficacia percepita nel lavoro****8 Apprendere nuovi metodi lavorativi**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**9 Rispettare gli orari e i tempi di lavoro**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**10 Raggiungere gli obiettivi che le saranno (le vengono) assegnati**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

*Scala di autoefficacia percepita nel lavoro*

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Età: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

*Scala di autoefficacia percepita nel lavoro***Calcolo dei punteggi**

La scala consente di ottenere due distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Disponibilità relazionale*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di gestire la rete di relazioni che si attivano all'interno del contesto di lavoro con particolare riferimento al rapporto e alla collaborazione con i colleghi e con i capi all'interno del gruppo lavorativo nonché con i clienti, e alla disponibilità ad operare con persone che presentano caratteristiche diverse dalle proprie.
- *Impegno*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per un'efficace prestazione lavorativa, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi e al rispetto dei tempi di lavoro, alla persistenza e alla concentrazione nel lavoro assegnato e all'apprendimento di nuovi metodi di lavoro.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Disponibilità Relazionale	1	+		Min	5
	2	+		Max	25
	3	+			
	4	+			
	5	+			
Impegno	6	+		Min	5
	7	+		Max	25
	8	+			
	9	+			
	10	+			

Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Disponibilità relazionale, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2, 3, 4 e 5, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 2 = 4; item 3 = 2; item 4 = 2; item 5=2; Tot. 13). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 5 a 25, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

## **Scala di Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro**

M. L. Farnese, F. Avallone, S. Pepe, R. Porcelli

FOTOCOPIABILE

### ***Istruzioni***

Di seguito vengono brevemente descritte alcune attività che posso essere intraprese nella ricerca di un lavoro; le chiediamo di valutare in che misura si sente capace di svolgere ciascuna attività. La preghiamo inoltre di rispondere alle domande in assoluta franchezza e senza tralasciare alcuna risposta.

*Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*

**Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro (o un nuovo lavoro) quanto si sente capace di...:**

**1 Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**2 Considerare i fallimenti come una sfida, più che come un problema**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**3 Superare le difficoltà incontrate**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**4 Comprendere le informazioni trovate**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**5 Cercare le informazioni che le servono**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**6 Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle proprie competenze**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**7 Pianificare un suo progetto professionale**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**8 Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>



*Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*

**9 Costruire strategie mirate al conseguimento di obiettivi**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**10 Rispettare le competenze altrui**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**11 Lavorare con persone nuove**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

**12 Chiedere consigli a chi ha più esperienza di lei**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

*Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Et�: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

*Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*

### Calcolo dei punteggi

La scala consente di ottenere quattro distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Tolleranza alla frustrazione*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di tollerare e gestire le difficoltà o i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro.
- *Esplorazione intraprendente*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di attivarsi nel ricercare e valutare le informazioni relative a nuovi lavori e alla capacità di selezionare le offerte di lavoro ritenute adatte alle proprie competenze.
- *Tensione propositiva*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di costruire un progetto professionale cogliendo le opportunità offerte dal mercato del lavoro.
- *Integrazione relazionale*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di interagire con persone nuove che non si conoscono, rispettando le altrui competenze, e di rivolgersi per consigli a persone dotate di maggiore esperienza.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Tolleranza alla frustrazione	1	+		Min	3
	2	+		Max	15
	3	+			
Esplorazione intraprendente	4	+		Min	3
	5	+		Max	15
	6	+			
Tensione propositiva	7	+		Min	3
	8	+		Max	15
	9	+			
Esplorazione intraprendente	10	+		Min	3
	11	+		Max	15
	12	+			

Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Tolleranza alla frustrazione, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2, e 3, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 2 = 4; item 3 = 2; Tot. 9). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 3 a 15, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2  
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

## **Scala di autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi**

M. L. Farnese, F. Avallone, S. Pepe, R. Porcelli

FOTOCOPIABILE

### ***Istruzioni***

Di seguito vengono brevemente descritte alcune situazioni che possono presentarsi nella vita di tutti i giorni; le chiediamo, pensando a ciascuna situazione, di valutare in che misura si sente capace di gestirla. La preghiamo inoltre di rispondere alle domande in assoluta franchezza e senza tralasciare alcuna risposta

*Scala di autoefficacia percepita nella gestione di sistemi complessi*

<b>Pensando alle sue esperienze di vita in generale, si sente capace di...</b>		Per nulla capace	Poco capace	Abbastanza capace	Molto capace	Del tutto capace
1	Trasformare stress e ansia in energia positiva	①	②	③	④	⑤
2	Circoscrivere gli eventi stressanti nel solo ambito in cui avvengono	①	②	③	④	⑤
3	Gestire le situazioni stressanti	①	②	③	④	⑤
4	Avere autocontrollo nelle situazioni difficili	①	②	③	④	⑤
5	Affrontare imprevisti	①	②	③	④	⑤
6	Controllare l'impulsività nel prendere le decisioni importanti	①	②	③	④	⑤
7	Porsi obiettivi concreti e realizzabili	①	②	③	④	⑤
8	Stabilire gli obiettivi da raggiungere in futuro	①	②	③	④	⑤
9	Raggiungere l'obiettivo che si è prefissato	①	②	③	④	⑤
10	Darsi delle priorità	①	②	③	④	⑤
11	Individuare obiettivi adatti alle proprie capacità	①	②	③	④	⑤
12	Rispettare le scadenze	①	②	③	④	⑤
13	Inserirsi facilmente in un gruppo	①	②	③	④	⑤
14	Confrontarsi con gli altri	①	②	③	④	⑤
15	Fornire sostegno agli altri	①	②	③	④	⑤
16	Chiedere aiuto agli altri	①	②	③	④	⑤
17	Stabilire buoni rapporti con tutte le persone	①	②	③	④	⑤
18	Gestire i conflitti con le persone	①	②	③	④	⑤
19	Comprendere il contesto in cui mi trovo	①	②	③	④	⑤
20	Comprendere le relazioni tra diversi fatti e situazioni	①	②	③	④	⑤
21	"Leggere" l'ambiente e le situazioni da più punti di vista	①	②	③	④	⑤
22	Utilizzare un linguaggio adatto ai diversi contesti e situazioni	①	②	③	④	⑤
23	Capire, nelle diverse situazioni, cosa gli altri si aspettano da lei	①	②	③	④	⑤
24	Interpretare le richieste che le vengono fatte dagli altri	①	②	③	④	⑤

*Scala di autoefficacia percepita nella gestione di sistemi complessi*

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Et�: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

*Scala di autoefficacia percepita nella gestione di sistemi complessi*

### **Calcolo dei punteggi**

La scala consente di ottenere quattro distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Maturità emotiva*: convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di gestire situazioni stressanti; di affrontare imprevisti; di avere un buon autocontrollo su eventi e situazioni difficili.
- *Finalizzazione dell'azione*: convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di porsi obiettivi concreti e realizzabili, graduandone le priorità e adattandoli alle proprie competenze e di perseguire gli obiettivi stabiliti.
- *Fluidità relazionale*: convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di interagire e confrontarsi con gli altri; di dare e di chiedere aiuto, di mantenere buone relazioni con gli altri e di gestire i conflitti interpersonali.
- *Analisi del contesto*: convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di "leggere" il contesto nel quale si trovano ad operare cogliendo i nessi tra i diversi eventi e le diverse situazioni; di comprendere le richieste che provengono dalle persone dell'ambiente; di utilizzare un linguaggio adeguato alle diverse circostanze.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:



*Scala di autoefficacia percepita nella gestione di sistemi complessi*

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Maturità emotiva	1	+		Min	6
	2	+		Max	30
	3	+			
	4	+			
	5	+			
	6	+			
Finalizzazione dell'azione	7	+		Min	6
	8	+		Max	30
	9	+			
	10	+			
	11	+			
	12	+			
Fluidità relazionale	13	+		Min	6
	14	+		Max	30
	15	+			
	16	+			
	17	+			
	18	+			
Analisi del contesto	19	+		Min	6
	20	+		Max	30
	21	+			
	22	+			
	23	+			
	24	+			

Ad esempio: rispetto alla prima dimensione maturità emotiva, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2, 3, 4, 5 e 6, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 2 = 3; item 3 = 2; item 4 = 2; item 5 = 2; item 6 = 1; Tot. 13). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 6 a 30, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).

---

## **Temi & Strumenti - Studi e ricerche**

- Isfol, *Sviluppo locale. Prima analisi e compendium dei programmi nelle regioni dell'obiettivo 1*, Roma, Isfol, 2004 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 1)
- Isfol, *Mobilità e trasparenza delle competenze acquisite: l'esperienza Europass Formazione in Italia*, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 2)
- Isfol, *Il Fondo Sociale Europeo 2000-2006. Quadro Comunitario di sostegno Ob. 3. Valutazione intermedia*. 1° e 2° Parte, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 3)
- Isfol, *Percorsi di orientamento. Indagine nazionale sulle buone pratiche*, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 4)
- Isfol, *Tra orientamento e auto-orientamento, tra formazione e auto-formazione*, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 5)
- Isfol, *La qualità del lavoro*, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 6)
- Isfol, *Passo alla Pratica. Una pratica Isfol di consulenza orientativa*, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 7)
- Isfol, *Investire nella progettualità delle associazioni di promozione sociale. Compendium progetti legge 383/2000 triennio 2002-2004*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 8)
- Isfol, *Pensare al futuro. Una pratica di orientamento in gruppo*, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 9)
- Isfol, *Accogliere e integrare. Esperienze Equal in tema di immigrazione*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 10)
- Isfol, *Consulenza alla persona e counseling: ambiti di intervento, approcci, ruolo e competenze del counselor*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 11)
- Isfol, *Istruzione e formazione professionale: verso la costruzione di nuovi scenari e nuove competenze per gli operatori del sistema*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 12)
- Isfol, *L'accompagnamento al successo formativo. Strategie e modelli operativi dei centri per l'impiego*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 13)
- Isfol, *Bilanci pubblici ed equità di genere*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 14)
- Isfol, *Atlante comparato sui Servizi per l'impiego nell'Unione europea ampliata*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 15)
- Isfol, *Bi.dicomp. Un percorso ISFOL di Bilancio di Competenze*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 16)

- 
- Isfol, *Le dimensioni del coping e dell'attribuzione causale nell'orientamento: due strumenti ISFOL*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 17)
- Isfol, *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per i cittadini e le imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 18)
- Isfol, *Standard delle competenze nell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore. Percorsi metodologici e di sperimentazione*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 19)
- Isfol, *Esperienze di validazione dell'apprendimento non formale e informale in Italia e in Europa*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 20)
- Isfol, *Il Libretto Formativo del Cittadino*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 21)
- Isfol, *Valutare gli interventi per l'occupabilità: le misure di inserimento al lavoro*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 22)
- Isfol, *Orientare l'Orientamento*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 23)
- Isfol, *Dall'analisi della domanda alla valutazione della consulenza di orientamento: Val.ori*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 24)
- Isfol, *Dialoghi sull'orientamento. Dalle esperienze ai modelli*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 25)
- Isfol, *Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili. Monitoraggio 2004*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 26)
- Isfol, *Formazione, istruzione e lavoro. Valutazione delle politiche sostenute dal Fondo sociale europeo 2000-2006 nell'Italia del Centro-Nord*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 27)
- Isfol, *Conciliazione vita/lavoro: un traguardo possibile. L'esperienza di Equal*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 28)
- Isfol, *Volontariato e pianificazione sociale di zona: la partecipazione. Indagine pilota sul volontariato*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 29)
- Isfol, *La mobilità costretta. La mobilità geografica dei giovani italiani: caratteristiche e prospettive delle Regioni del Mezzogiorno*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 30)
- Isfol, *Il ruolo delle città della governance multilivello delle politiche occupazionali*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 31)
- Isfol, *Terza Relazione al Parlamento sullo Stato di Attuazione della Legge 12/3/99 N.68*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 32)
- Isfol, *Il Label europeo uno strumento per la promozione e la valorizzazione del-*

- 
- l'insegnamento e dell'apprendimento linguistico. L'esperienza in Italia nell'ambito della formazione professionale*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 33)
- Isfol, *Nuove tecnologie e promozione sociale*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 34)
- Isfol, *Sviluppo sostenibile e processi di partecipazione. Figure professionali per la gestione dei conflitti socio-ambientali*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 35)
- Isfol, *Nomenclatura e classificazione delle unità professionali*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 36)
- Isfol, *Dinamiche di intervento in un contesto open-learnig*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 37)
- Isfol, *Disegni di campionamento e metodi di stima per le indagini di monitoraggio delle politiche: temi di ricerca, approfondimenti teorici e aspetti applicativi*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 38)
- Isfol, *La consulenza orientativa per la conciliazione lavoro-vita. Il percorso in.la.v.*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 39)
- Isfol, *Prospettive di intervento sui problemi alcolcorrelati. Indirizzi e documenti.*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 40)
- Isfol, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 41)

### **Temi & Strumenti - Percorsi**

- Isfol, *Orientarsi tra tempi di lavoro e tempi di vita*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Percorsi; 1)
- Isfol, *A scuola mi oriento*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Percorsi; 2)
- Isfol, *Funzioni, competenze e profili formativi*, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Percorsi; 3)
- Isfol, *Associa si racconta*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Percorsi; 4)
- Isfol, *Alla ricerca delle mie competenze. Una guida per orientarsi tra servizi e pratiche di bilancio*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Percorsi; 5)
- Isfol, *Prossima fermata: imparare a scegliere. Guida per orientarsi*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Percorsi; 6)
- Isfol, *Le parole dell'orientamento: un puzzle da comporre*, Roma, Isfol, 2007 (Temi&Strumenti. Percorsi; 7)

**I.G.E.R. srl**  
viale C.T. Odiscalchi, 67/A  
00147 Roma

*Finito di stampare novembre 2007*