



XIV Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le
Organizzazioni
Palermo 17-19 settembre 2015

SIGNIFICATI DEL LAVORO, EMPLOYABILITY E COMPORTAMENTI DI RICERCA ATTIVA: UNO STUDIO SU SOGGETTI DISOCCUPATI

Emanuela Ingusci*

emanuela.ingusci@unisalento.it

Amelia Manuti**

amelia.manuti@uniba.it

Tonino Callea ***

toninocallea2@libero.it

Maria Luisa Giancaspro**

mlgiancaspro@gmail.com



UNIVERSITA' DEL SALENTO*
Dipartimento di Storia, Società e
Studi sull'uomo
Lecce



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI **
Dipartimento di Scienze della Formazione,
Psicologia e Comunicazione
Bari



UNIVERSITA' LUMSA***
Roma

Background teorico

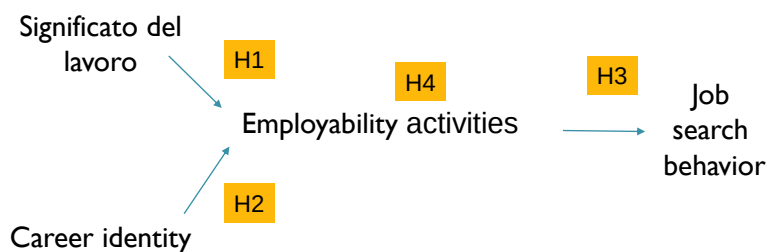
Disoccupazione, significato del lavoro, strategie di job search ed employability

- Condizione di disoccupazione come lacerazione dell'identità lavorativa e fonte di malessere psicologico (Winefield et al., 2002);
- Significato del lavoro come «etica personale» che guida i comportamenti e le rappresentazioni del lavoro (Mow, 1987; England & Whitely, 1992; Ruiz-Quintanilla & Claes, 2000);
- Comportamenti di ricerca di un impiego come strategia di coping verso la condizione di disoccupazione (Kanfer et al. 2010);
- Il ruolo dell'employability e della career identity durante l'esperienza di disoccupazione (Fugate et al., 2004; McArdle et al., 2007; Wanberg et al., 2012; Koen, et al. 2013);

Obiettivi della ricerca

- Esplorare la relazione tra significati del lavoro, comportamenti di ricerca del lavoro ed employability in un campione di disoccupati;
- Considerare le differenze di genere, di età, stato civile e di condizione familiare in relazione ai comportamenti di ricerca del lavoro ed ai comportamenti di employability;

Il modello di ricerca



Ipotesi di ricerca

- H1: Le dimensioni del significato del lavoro sono correlate con la disponibilità dei partecipanti a lasciarsi coinvolgere in attività volte al potenziamento dell'occupabilità (Employability Activities). In particolare, si ipotizza che le norme sociali associate al lavoro (H1a) e la centralità del lavoro (H1b) siano fattori significativi;
- H2: La career identity è positivamente correlata alle employability activities;
- H3: Le employability activities sono positivamente correlate con i comportamenti di ricerca del lavoro;
- H4: le employability activities mediano il rapporto tra significato del lavoro, career identity e comportamenti di ricerca del lavoro;

Procedura, Variabili e Misure

Questionario *self-report* distribuito in orario di sportello presso Centro per L'Impiego (Lecce) composto da:

- ❑ Comportamenti di ricerca del lavoro: Job Search Scale (Blau, 1994) - 12 items $\alpha=.873$
- ❑ Significato del lavoro: Meaning of Work (MOW, 1987; Depolo, 1998; Manuti, 2008); -1 item centralità assoluta del lavoro e norme sociali - 5 items lavoro come diritto $\alpha=.780$ e 5 items lavoro come dovere $\alpha=.769$;
- ❑ Identità di carriera: Career identity Scale (Carson & Bedeian, 1994) - 4 items $\alpha=.895$;
- ❑ Comportamenti orientati all'employability: Employability activities (Van Dam, 2012) - 7 items $\alpha=.876$;
- ❑ dati socio-anagrafici ed informazioni sulla condizione occupazionale;

Scala likert 1-5

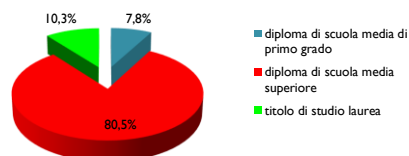
Partecipanti

385 soggetti disoccupati iscritti
presso i centri per l'impiego
della provincia di Lecce

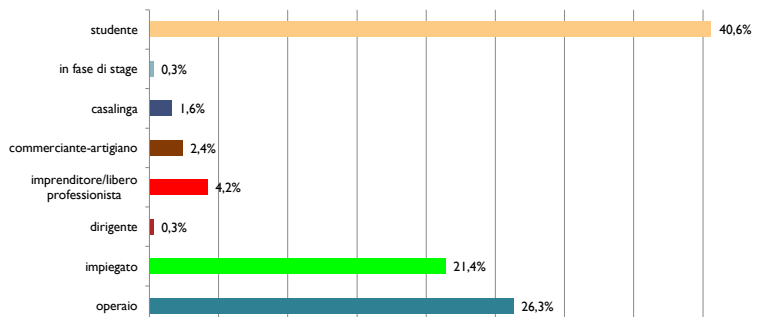
Età Media = 25,89 (DS 8,3)

uomini =27,3%, donne =72,7%

Titolo di studio



Ultimo impiego

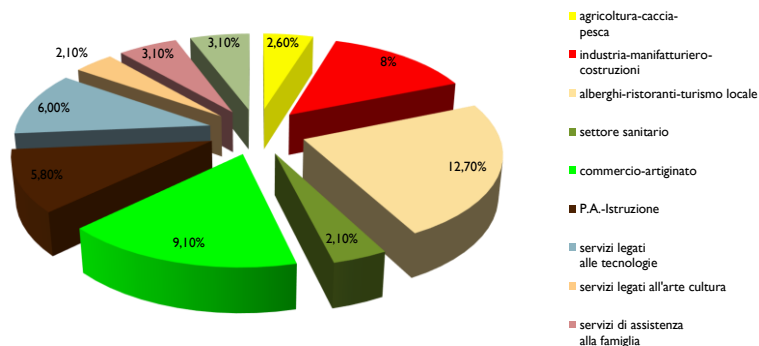


Partecipanti

Figli	N	%
No	326	84,7
Si	57	14,8
Mancante	2	0,5
tot	385	100

Status	N	%
Celibe-nubile	319	83,1
Coniugato	59	15,1
Vedovo/a	2	0,5
Separato/divorziato	4	1
Mancante	1	0,3
tot	385	100

Settore lavorativo dell'ultimo impiego



Risultati: analisi di regressione gerarchica

	Modello 1	Modello 2	Modello 3	Modello 4
Lavoro come diritto	.144**	.155**		.072
Lavoro come dovere	.118	.036		.105
Centralità del lavoro	.279**	.212**		.176**
Career identity	.069	.427**		.130**
Employability activities			.503**	.468**
R	.424	.548	.503	.577
R ²	.179	.300	.253	.332
F	20.717**	40.433**	128.817**	37.450**

*p>.005; **p>.001

Modello 1: regressione del JSB sugli antecedenti

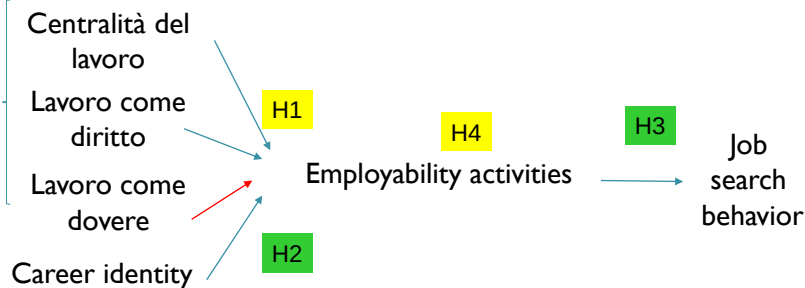
Modello 2: regressione dell'EA sugli antecedenti

Modello 3: regressione del JSB su EA

Modello 4: regressione del JSB sugli antecedenti e sull'EA

Risultati: analisi di regressione gerarchica

Significato del lavoro



Risultati

Differenze tra medie per campioni indipendenti per la variabile *comportamenti di ricerca* (genere)

	Soggetti	N	M	DS	Gdl	T	Sig.
Comportamenti preparatori alla ricerca	Uomini	105	2,86	1,0929	383	1,1,86	,010
	Donne	280	2,73	,9395			
Comportamenti di ricerca attiva	Uomini	104	3,42	,5865	382	,940	,005
	Donne	280	3,37	,4717			

Per tutti i test $p=.05$

Tabella 1. T-test per campioni indipendenti

Risultati

Differenze tra medie per campioni indipendenti per le variabili : *employability activities* e *identità di carriera* (presenza di figli)

	Soggetti	N	M	DS	Gdl	T	Sig.
Employability activities	Senza figli	326	3,85	,71349	381	2,680	,000
	Con figli	57	3,54	1,19221			
Identità di carriera	Senza figli	326	4,08	,68874	382	5,996	,000
	Con figli	57	3,39	1,28604			

Per tutti i test $p=.05$

Tabella 3. T-test per campioni indipendenti

Considerazioni conclusive (1)

- La career identity e la centralità del lavoro si sono rivelati predittori significativi dei comportamenti di ricerca in soggetti disoccupati;
- La norma del lavoro come diritto, la centralità del lavoro, l'identità di carriera, sono risultati predittori significativi delle employability activities;
- L'impegno verso attività orientate a valorizzare la propria "employability" è un significativo predittore dei comportamenti di ricerca del lavoro;



Pratiche di orientamento e inclusione

Considerazioni conclusive (2)

- Gli uomini si rivelano più attivi nei comportamenti di ricerca del lavoro rispetto alle donne;
- I partecipanti senza figli invece mostrano maggiore intraprendenza e determinazione (punteggi più alti su identità di carriera ed employability activities);
- Non sono emersi risultati significativi per quanto riguarda età e stato civile;

Limiti e sviluppi futuri

- Studio *cross-sectional*; campione di convenienza, questionario *self-report*;
- Studio longitudinale  qualità del reimpiego
- L'età può mediare la relazione tra i significati del lavoro e l'employability?
- L'età può mediare la relazione tra l'employability e i comportamenti di ricerca del lavoro? (studio su *older unemployed*)
- La durata della condizione di disoccupazione può mediare la relazione tra significati del lavoro, employability e comportamenti di ricerca del lavoro?
- Effetti sul contesto lavorativo  punto di vista del datore di lavoro e dei colleghi (ad es. su variabili individuali, di gruppo e organizzative, ad es. socializzazione, clima, contratto psicologico, performance, comportamenti extra-ruolo, ecc.)
- Caratteristiche individuali del lavoratore es. employability orientation, adattabilità, boundaryless mindset, ecc.)

Grazie per l'attenzione