

PSYCHOLOGICAL CAPITAL, CAREER COMMITMENT E ORIENTAMENTI DI CARRIERA COME PREDITTORI DI CAREER INDECISION: UNO STUDIO ESPLORATIVO SUI NEET

Amelia Manuti, Dominga Camardella, Maria Luisa Giancaspro, Giancarlo Tanucci

Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" - amelia.manuti@uniba.it

Introduzione

Circa 14 milioni di giovani europei, di età compresa tra 15 e 29 anni, attualmente non studiano e non lavorano. In Europa, tra gli altri Stati membri, l'Italia è seconda solo alla Grecia per maggiore presenza di NEET, soprattutto tra le donne e nelle regioni meridionali (Istat, 2015). L'ultimo report di monitoraggio Garanzia Giovani (2016) della Regione Puglia afferma la presenza di oltre 87mila NEET pugliesi e indicano una costante tendenza all'aumento delle adesioni al programma di circa 1000 iscrizioni a settimana (*Ibidem*). La costante diffusione del fenomeno nel tempo può essere osservata da diverse prospettive:

- 1) Le condizioni del mercato, seppur mutate nel tempo, possano rendere difficile riuscire a costruire e gestire la propria carriera;
- 2) Alcune rappresentazioni, percezioni psicologiche, aspettative, credenze sul lavoro persistono e «stagnano» nella mente degli individui, costringendoli ad una condizione di «impasse di carriera».

Alla luce di quanto sin qui affermato, cosa può caratterizzare dal punto di vista psicologico il fenomeno del Neeting? Alcuni studi affermano che il capitale psicologico positivo può influenzare la ricerca del lavoro, l'employability, adattabilità e identità di carriera (Chen, Lim, 2012; McArdle *et al.*, 2006; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). Al contrario, uno stato di disoccupazione prolungato può comportare un deterioramento irreversibile del capitale psicologico, tale da rendere difficile un completo ripristino di queste risorse, anche una volta reintrodotti nel mercato del lavoro (Cole, 2006). Si può affermare, quindi, che gli individui senza impiego da lungo tempo non siano capaci di utilizzare produttivamente il proprio bagaglio di risorse personali e che questo possa

portarli ad uno stato di «*fatigue*» nella ricerca del lavoro e nel raggiungimento dei propri obiettivi di carriera (Lim *et al.*, 2016). Questo accade poichè le persone con un ventaglio meno ampio di risorse personali sovrastimano il proprio investimento e soccombono alla perdita di queste risorse (Hofboll, 1989; Luthans *et al.*, 2004). In tal senso, la frustrazione determinata dalla percezione del fallimento del non riuscire a trovare un lavoro può danneggiare permanentemente e in misura maggiore chi ha alte aspettative di carriera ed è maggiormente coinvolto nello sviluppo della propria carriera, comportando una più alta percezione di incontrollabilità e scoraggiamento relativamente al proprio futuro professionale (*learned helplessness*) (Garcia Rodriguez, 1997). Il tasso crescente di transizioni professionali che gli individui subiscono durante la loro vita lavorativa (Gati, Krausz, & Osipow, 1996) impongono sfide cognitive ed emotive sempre più difficili, alle persone che devono fare le proprie scelte professionali e gestire la propria carriera (Lo Presti, 2009). Pertanto, la qualità delle decisioni di carriera assume notevole importanza e pone l'individuo di fronte processi decisionali che sono complessi, ricorsivi, e imprevedibili nelle loro conseguenze. Fondamentale per una più ampia comprensione del fenomeno NEET può essere il concetto di *indecisione di carriera*, che viene utilizzato per identificare i problemi incontrati nel corso di un processo decisionale relativi alla propria carriera (Germeijs & De Boeck, 2003). Si tratta di un costrutto multidimensionale (Hartman, Fuqua, e Jenkins, 1986) e le categorie di individui che sono indecisi sulle possibili alternative professionali sono ampie e variegate. Gli individui altamente indecisi sembrano usare strategie decisionali meno efficaci e necessitano di un maggiore sforzo cognitivo e di maggiori informazioni sulle possibili alternative di scelta quando prendono decisioni (Ferrari & Dovidio, 2000; 2001).

A tale riguardo, la career indecision ha dimostrato di poter influenzare la percezione del mercato del lavoro, che può avere caratteristiche differenti relativamente alla fascia d'età, come ad esempio tra chi ha 16-20 anni e chi, invece, si trova nella fascia tra 20-24 anni o più (Garcia Rodriguez, 1997; Bynner & Parsons, 2002), ipotizzando che le prime scelte di carriera abbiano una connotazione più utilitaristica e rispecchino valori del lavoro estrinseci (Peirò, 1989). Nella dinamicità e instabilità del contesto occupazionale attuale, però, i giovani possono percepire delle barriere che contrastano con il raggiungimento dei propri obiettivi di carriera: può trattarsi di forme di conflitto interno (come bassa motivazione o mancanza di fiducia nelle proprie capacità) o di frustrazioni esterne (come la mancanza di accesso all'educazione o la povertà). In tale direzione, correlate con percezioni di ottimismo/pessimismo, esse dimostrano di poter influenzare i processi decisionali di carriera e di predire l'indecisione di carriera (Creed, Bartrum & Patton, 2004). Di conseguenza, gli individui maggiormente indecisi si sentono intrappolati di fronte a situazioni ambigue e tendono a rimandare le proprie decisioni di carriera (Rassin & Muris, 2005a; 2005b). Il Neeting può, quindi, spiegarsi come una

forma di indecisione di carriera? Probabilmente, questa impasse occupazionale può rappresentare il sintomo di un problema più ampio, di una sorta di impotenza appresa dettata dalla incapacità o impossibilità degli individui di mettere in atto comportamenti proattivi di carriera durante i loro processi decisionali. Un comportamento proattivo di carriera comporta l'abilità di impiegare un range più o meno ampio di risorse psicologiche di carriera come l'essere flessibili e la capacità di riuscire ad adattarsi alle numerose transizioni di carriera cui si può andare incontro, avere un senso di responsabilità e coinvolgimento rispetto alla propria carriera, un senso di consapevolezza sulle proprie preferenze, valori e motivazioni, nonché dimostrare di possedere un nucleo positivo di auto-valutazioni, capacità di self-management, di relazione e di alfabetizzazione emotiva (Coetzee & Schreuder, 2009). In tale direzione, anche il Capitale Psicologico può giocare un ruolo fondamentale come risorsa psicologica strategica nella definizione della propria carriera e ha dimostrato di predire, in tutte le sue dimensioni, il comportamento proattivo di carriera (Chen, 2013).

Inoltre, l'indecisione di carriera risulta legata allo sviluppo della propria carriera e della propria identità formativa e professionale ed, in tal senso, può influenzare i comportamenti di esplorazione individuale vocazionale, nonché il coinvolgimento e l'impegno dell'individuo nella realizzazione della propria carriera (Guerra et al., 1999). D'altro canto, però, soggetti disimpegnati e disinteressati rispetto alla propria carriera, potrebbero inconsapevolmente mettere in atto una strategia di coping, volta a gestire la frustrazione, la percezione di incontrollabilità e incertezza della propria carriera e delle possibilità del suo sviluppo futuro (De Koning, Bourguignon & Roques, 2015).

Numerose sono le domande di ricerca che guidano il presente studio. In particolare, quanto la condizione NEET dipende dai cambiamenti che stanno investendo il mercato del lavoro? Quali fattori, in quale modo e in quale misura sono causa della condizione NEET? Trattandosi di una categoria eterogenea, vi sono dei tratti psicologici comuni a tutti i NEET?

Insomma, i NEET sono NEET per scelta o per impotenza appresa? Come si può uscire da questa condizione? Cosa cambia a livello psicologico con l'attuazione degli interventi previsti attraverso l'attuazione delle politiche giovanili? Inoltre, conoscere e delineare il profilo psicologico, le reali necessità dei giovani che si trovano in questa condizione quanto e come può influenzare l'andamento e l'efficacia di una politica?

Un elemento cruciale da considerare, ai fini della presente analisi, è sicuramente la possibile presenza di differenze e discordanze di significato tra obiettivi dichiarati dalle politiche messe in atto dagli organismi politici e dalle istituzioni pubbliche e gli obiettivi, le percezioni e i significati che i NEET attribuiscono al lavoro, per cercare di capire se questi ultimi costituiscano tendenze psicologiche esclusive di questo specifico target o se, nella realtà, il *neeting* sia una condizione trasversale a più categorie di giovani e indipendente dalle caratteristiche attribuite ai NEET livello istituzionale.

Obiettivi della presente ricerca diventano, allora:

- ✓ Indagare le caratteristiche psicosociali di questo specifico target, focalizzando l'attenzione sulla situazione di stallo in cui versano;
- ✓ Esplorare la relazione tra l'indecisione di carriera che sembra bloccare i NEET nella ricerca del lavoro e/o di opportunità formative ed alcuni possibili antecedenti tra cui ancora di carriera, capitale psicologico, career commitment e percezione del mercato del lavoro.

Partecipanti e Procedura

I partecipanti allo studio sono stati 252 giovani NEET, di età compresa tra 15 e 29 anni, che non frequentano alcun percorso o di istruzione o formazione e risultano disoccupati o inoccupati, a cui è stato somministrato un questionario semi-strutturato composto dalle seguenti scale: Career factors inventory (Lo Presti & Drammis, 2012); CCM - Career Commitment Measure (Carson & Bedeian, 1994); Psychological Capital Scale (Luthans, Avolio & Avey, 2007), nella versione di Chen & Lim (2012); Scala di percezione del mercato del lavoro (Avallone et al., 2006); e Career Orientation inventory (Sarchielli & Toderi, 2007). Il questionario è stato diffuso in occasione dello svolgimento delle attività relative al programma Garanzia Giovani, grazie alla collaborazione di diverse realtà istituzionali coinvolte nella sua realizzazione (CPI di Modugno, Bari e Ostuni; Servizio Placement - Università degli Studi di Bari; IFOA; Assessorato alle Politiche Sociali e Assessorato alle politiche Giovanili - Comune di Modugno (BA); Sportello InformaGiovani Modugno) oltre che alla sua diffusione mediante social network. L'analisi quantitativa dei dati è stata svolta mediante software statistico SPSS.

Risultati

La natura esplorativa dello studio qui presentato ha guidato le analisi che si sono concentrate per lo più sull'indagine delle differenze presenti nel gruppo di partecipanti coinvolto e nell'analisi del contributo di possibili antecedenti dell'indecisione di carriera dei NEET.

A tale scopo sono state condotte analisi di confronto utilizzando il t-test e l'anova univariata ed analisi di regressione lineare multipla. L'analisi del T-Test per campioni indipendenti, rispetto al genere, ha mostrato differenze significative nell'indecisione di carriera e nella percezione del mercato del lavoro: in particolare in relazione alla dimensione *generalized indecisiveness* della prima ($t = -2.35$; $p < .05$) ed alla dimensione *complessità* della seconda variabile considerata ($t = 2.11$; $p < .05$). In entrambi i casi, le

donne, rispetto agli uomini, presentano punteggi medi più elevati. L'anova univariata condotta in relazione alla variabile età ha evidenziato che i NEET più anziani (età 25-30 anni) mostrano punteggi medi significativamente più alti nelle dimensioni *self-efficacy* del Capitale Psicologico ($t = -2.723$; $p < .01$) e nell'ancora di carriera *autonomia* ($t = 3.288$; $p < .01$), dimostrando maggiore sicurezza di sé in merito alla propria carriera rispetto ai NEET più giovani (età 15-24) che, invece, presentano punteggi medi più elevati nelle dimensioni di percezione del mercato del lavoro *instabilità* ($t = 2.642$; $p < .01$), *trasparenza e chiarezza* ($t = 2.151$; $p < .05$) e *complessità* ($t = 1.977$; $p < .05$). Differenze significative si riscontrano, inoltre, rispetto al titolo di studio. In tal caso, i laureati mostrano punteggi medi significativamente più alti nella dimensione *Need for career information* ($t = 2.459$; $p < .05$) relativa all'indecisione di carriera, alla dimensione *Career Identity* ($t = 2.294$; $p < .05$) del career commitment, nella *Self-Efficacy* ($t = 2.328$; $p < .05$) relativa al capitale psicologico ed all'ancora di carriera *Servizio* ($t = 2.624$; $p < .01$) dimostrando una maggiore sicurezza rispetto alla propria carriera e alle proprie capacità di riuscita ma anche un bisogno più marcato di informazioni sul lavoro che vorrebbero, probabilmente in virtù del fatto di non aver molto chiari i passaggi o le possibili azioni da intraprendere per raggiungerlo. Si mostrano anche più vicini ad orientamenti di carriera basati sui valori "sociali" fondati sul lavoro come strumento per migliorare le condizioni della società. Chi non ha investito, invece, nella propria formazione universitaria mostra punteggi più elevati nelle ancore di carriera *Pura Sfida* ($t = -2.106$; $p < .05$) e *Imprenditoriale* ($t = -3.177$; $p < .01$), dimostrandosi più vicino a valori del lavoro maggiormente orientati al desiderio di mettere alla prova le proprie capacità di fronte a situazioni complesse o problematiche e al talento e alla possibilità di esprimere la propria creatività, libertà e potere. Infine l'analisi di regressione lineare gerarchica multipla ha inteso esplorare il contributo del capitale psicologico, del career commitment, delle ancore di carriera e della percezione del mercato del lavoro nel predire l'indecisione di carriera. Il modello risulta significativo ($F = 7.857$; $p = .000$), tuttavia, tra le variabili considerate, solo le *ancore di carriera* ($\beta = .254$; $p > .01$), il *capitale psicologico* ($\beta = -.337$; $p > .01$) ed il *career commitment* ($\beta = -.137$; $p > .05$) si rivelano predittori significativi.

Conclusioni

Seppur nei limiti di una ricerca cross sectional, condotta su un campione limitato di convenienza ed attraverso misure self report, i dati raccolti ci suggeriscono alcune considerazioni interessanti circa la condizione dei NEET. A fronte dell'eterogeneità che tipicamente distingue il target di riferimento, la costante della condizione NEET, in generale rappresentata dall'indecisione di carriera, risulta essere significativamente predetta da un basso capitale psicologico nelle dimensioni di auto-efficacia, ottimismo,

speranza e resilienza, da un basso career commitment rappresentato dalle dimensioni di identità di carriera, career planning e resilienza di carriera e dagli orientamenti valoriali al lavoro rappresentati dalle ancore di carriera. In tale direzione, si può concludere che le agenzie educative e dei servizi di orientamento possono assumere una funzione strategica nel supportare i NEET nella definizione di chiari obiettivi di carriera e nella valorizzazione di risorse psico-sociali, utili a progettare strategie di coping efficaci e a contrastare gli effetti negativi dell'indecisione. Appare, quindi, necessario ripensare al ruolo delle politiche e degli interventi messi in atto attualmente nei confronti dei NEET.: come affermato in alcuni studi, l'investimento di fondi per l'attuazione di azioni politiche volte a contrastare la diffusione del fenomeno deve essere finalizzato non solo ad una "soluzione tampone" ma anche ad un ritorno in termini di guadagno economico e qualitativo.

Principali riferimenti bibliografici

- Avallone, F., Grimaldi, A., & Pepe, S., (2006). *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Temi & Strumenti – studi e ricerche, 41, 157-161. Roma: Isfol
- Bynner, J., & Parsons, S., (2002). *Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET)*. *Journal of Vocational Behavior* 60, 289–309
- Chen, D.J.Q., & Lim, V.K.G, (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior, Journal of Organizational Behavior*, 33, 811–839.
- Chen, H., (2013). *The Relationship Between Psychological Capital and Proactive Career Behavior of Chinese White Collar Workers in Their Early Career*. Department of Economics, Osaka University.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009). *Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: An exploratory study*. *Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-11
- Cole, K., (2006). *Wellbeing, Psychological Capital, and Unemployment: An Integrated Theory*. Paper presented at the International Conference of the Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and of the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE), 5-8 July 2006 Paris, France.
- De Koning, M., Bourguignon, D., & Roques, M., (2015). *Perception of the Labour market as impermeable and personal self-esteem: the moderating role of the duration of unemployment*. *Revue internationale de Psychologie Sociale* 28(2), 81-96.
- Lim, V.K.G., Chen, D., Aw, S.S.Y., & Tan, M., (2016). Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior* 92 (2016) 68 –78.
- Lo Presti, A. (2009). Snakes and ladders: Stressing the role of meta-competencies for post-modern careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 125–134.
- Lo Presti, A., & Drammis, L. M. (2012). Un contributo alla validazione italiana del Career Factors Inventory *Counseling – Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 5, 217–231.

Atti del convegno "Work in progress" for a better quality of life

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 247–264.
- Peirò, J. M. (1989). *Desempleo juvenil y socialización para el trabajo*. In Torregrosa, J. R., Berguere, J. and Alvao, J. L. (Eds) *Juventud, Trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico* (pp.159-178) Madrid: MTSS.
- Sarchielli, G., & Toderi, S., (2007). Career anchors: interest motives, research opportunities, and a contribution to the Italian validation of the Career Orientation Inventory (COI-it). *Bollettino di psicologia applicata*, 252, 21-32.

