

EMPLOYABILITY E TRANSIZIONI LAVORATIVE

PERCEZIONI DI OCCUPABILITÀ, FUNZIONAMENTO PSICOLOGICO ED ESITI OCCUPAZIONALI:

UNO STUDIO CON PERSONE DISOCCUPATE.

Silvia Gilardi*, Chiara Guglielmetti**, Francesca De Battisti**, Elena Siletti**

Università degli studi di Milano- silvia.gilardi@unimi.it

**Dipartimenti di Scienze Sociali e Politiche*

*** Dipartimento di Economia, Management e Metodi quantitativi*

Introduzione

Nell'attuale situazione di instabilità socio-economica i percorsi lavorativi delle persone sono sempre più frammentati e segnati da frequenti transizioni lavorative. Dati gli elevati costi personali e sociali legati al rimanere senza lavoro, un obiettivo importante delle politiche del lavoro è quello di attivare condizioni idonee a ridurre i tempi della transizione da un'occupazione a un'altra. La ricerca psicologica da tempo contribuisce a questa sfida indagando le risorse personali che possono agire come fattori facilitanti o, al contrario, ostacolanti la ricerca di un nuovo lavoro. Entro questo filone di ricerca, in questi ultimi anni, una grande enfasi è stata posta sul costrutto di *perceived employability* (occupabilità percepita - d'ora in poi PE), definito da Bernston (2008) come le credenze dell'individuo circa le proprie *chance* di trovare un nuovo lavoro. Tali percezioni sono influenzate sia dalle caratteristiche individuali sia dalle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro. Alcune evidenze empiriche consentono di considerare la PE come una risorsa che, in tempi di insicurezza diffusa, può salvaguardare il benessere personale (Vanhercke *et al.*, 2014). Tali conferme riguardano soprattutto persone occupate: laddove un lavoratore valuta di avere buone prospettive future di lavoro, il suo senso di insicurezza tenderebbe a ridursi, con conseguenti effetti positivi sulla soddisfazione per la vita (De Cuyper *et al.*, 2008; Silla *et al.*, 2009). Tuttavia, la

ricerca sulle funzioni protettive dell'*employability* in situazioni di disoccupazione è ancora ridotta (Guilbert *et al.*, 2016).

Per approfondire tale questione abbiamo effettuato un'indagine finalizzata a indagare se la PE possa essere considerata una risorsa personale che aumenta la resilienza e facilita il ricollocamento. Come evidenziato da Wanberg (2012) i disoccupati che dispongono di un più elevato senso di controllo sulla loro situazione mostrano in misura minore derive depressive e si attivano maggiormente nel cercare lavoro. Abbiamo perciò ipotizzato che le percezioni di *employability* possano agire come risorsa protettiva in quanto, aumentando il senso di controllo, contribuiscono a ridurre i sentimenti depressivi spesso provocati dalla perdita del lavoro (Paul e Moser, 2009) e a liberare energia per pianificare la ricerca del lavoro, evitando di muoversi in modo meramente reattivo e casuale.

In specifico gli obiettivi della nostra indagine sono stati di verificare con persone disoccupate: a) le relazioni della PE con le strategie di ricerca del lavoro (focalizzata vs casuale), il distress psicologico legato alla perdita del lavoro e il ricollocamento; b) quanto la PE faciliti il ricollocamento in relazione al contributo degli interventi di *matching* effettuati dai Servizi per l'Impiego; c) se la durata della disoccupazione moderi il pattern di relazioni della PE con le variabili considerate.

Il modello concettuale è graficamente illustrato nella Figura 1 (per la presentazione dettagliata del framework teorico alla base dei legami ipotizzati nel modello si veda De Battisti, Gilardi, Guglielmetti, Siletti, 2016).

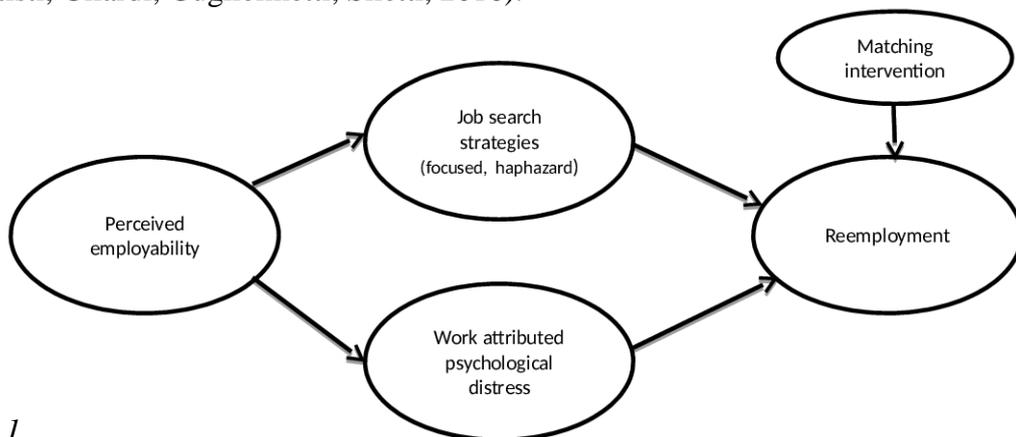


Fig.1

Metodo

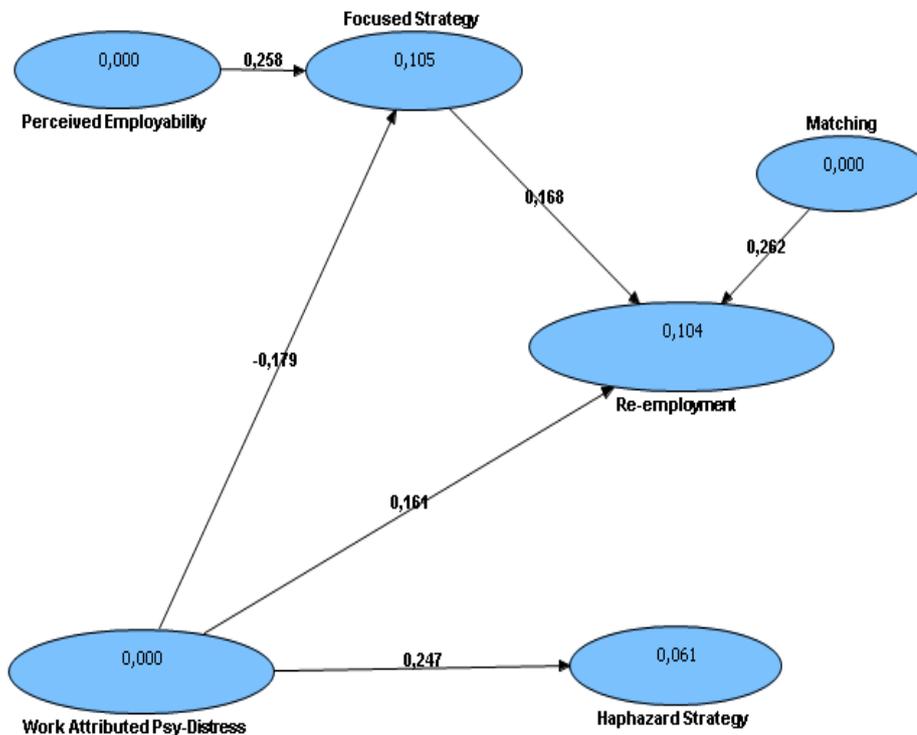
Partecipanti. Lo studio ha coinvolto 136 disoccupati che si sono rivolti a un Servizio per l'Impiego di un'area metropolitana del Nord Italia. Il disegno della ricerca ha previsto 5 fasi di rilevazione (un questionario al primo contatto con il Servizio; dati obiettivi sul ricollocamento a 3, 6, 9 e 12 mesi). In questo contributo verranno presentati i dati a 12 mesi dal primo contatto con il servizio.

Il campione comprende in prevalenza uomini (57%). L'età media è di 37.83 anni (d.s. 12.03). Il 44% ha un diploma di scuola media superiore e solo il 6% un titolo universitario; il 48% è sposato; il 18% è membro di una famiglia mono-reddito.

Procedura e strumento di raccolta dati. Alla fine del colloquio di primo contatto con il Servizio per l'Impiego (T1) è stato somministrato un questionario comprendente, oltre ai dati socio demografici (genere, età, livello educativo, situazione familiare) e relativi alla situazione lavorativa (durata della disoccupazione), scale di misura dei seguenti costrutti: l'employability percepita (*perceived employability*) (Berntson e Marklund, 2007; 3 items, $\alpha = .720$); le strategie di ricerca del lavoro (Koen et al., 2010), distinte in strategia focalizzata (*focused strategy* - 4 items, $\alpha = .834$) e strategia casuale (*haphazard strategy* - 4 items, $\alpha = .743$); il distress psicologico attribuito alla perdita di lavoro (Vuori e Vinokur, 2005; 10 items relativi alla presenza di sentimenti depressivi; $\alpha = .969$ + 1 item ad hoc per valutare quanto i sintomi depressivi indicati fossero attribuiti dal soggetto alla perdita del lavoro). Inoltre, alla fine del periodo di rilevazione (T2) sono stati rilevati: il numero di segnalazioni del Curriculum Vitae del candidato alle aziende effettuate dal Servizio per l'impiego nel periodo considerato (= azioni di *matching*) e una misura composita di reimpiego che teneva conto sia del numero di giorni effettivamente lavorati nei 12 mesi di osservazione, sia del tipo di contratto in essere alla fine del periodo dei 12 mesi (temporaneo o a tempo indeterminato).

Analisi dei dati. Il modello ad equazioni strutturali è stato ottenuto attraverso Smart PLS 2.0 software che utilizza l'approccio *Partial Least-Squares* (Esposito Vinzi et al., 2010).

Risultati



Il modello strutturale complessivo sull'intero gruppo di partecipanti (Fig. 2) mostra che i disoccupati con più alta PE tendono a usare in misura maggiore la strategia focalizzata di ricerca del lavoro (0.258, $t = 3.62$). L'utilizzo della strategia focalizzata è predittiva del ricollocamento a 12 mesi (0.168; $t = 1.63$). Non è significativo il legame della PE con la strategia casuale ($t = 0.19$) e con il distress psicologico ($t = 0.66$). Inoltre, più elevati gradi di distress psicologico sono risultati associati a un uso maggiore di strategia casuale di ricerca del lavoro (0.247, $t = 3.97$) e a un uso più ridotto di una strategia focalizzata (-0.179 , $t = 1.81$).

Non si evidenzia un legame diretto tra PE e ricollocamento ($t = 0.95$). Il ricollocamento risulta influenzato, oltre che dall'utilizzo di una strategia focalizzata di ricerca del lavoro, anche dalle azioni di *matching* (0.262; $t = 3.27$) attuate dal Servizio per l'impiego. L'effetto di mediazione della strategia focalizzata tra PE e ricollocamento non è significativo ($t = 1.45$). Non si conferma quindi la mediazione ipotizzata tra PE e ricollocamento né per le strategie, né per il distress. Il GoF (Goodness of Fit) del modello è ritenuto più che accettabile (.2514).

È stata poi eseguita un'analisi multi-gruppo per verificare se tale pattern di relazioni tra variabili fosse valido sia per i disoccupati da un breve periodo (fino a 6 mesi) sia per quelli la cui disoccupazione fosse superiore ai 6 mesi. I risultati mostrano interessanti differenze su due aspetti: innanzitutto risulta che, solo nel gruppo dei disoccupati di più lungo periodo, chi ha maggior PE attiva più facilmente strategie focalizzate nella ricerca del lavoro (0.390; $t = 7.05$) che, a loro volta, conducono a migliori opportunità di reimpiego (0.382; $t = 4.28$). Inoltre, sempre solo per questo gruppo, chi ha minor distress dovuto alla perdita del lavoro ricorre maggiormente a strategie focalizzate (-0.213; $t = 2.66$).

Conclusioni

Il nostro studio ha indagato gli effetti delle percezioni di *employability* sul ricollocamento di persone che hanno perso il lavoro.

Le implicazioni teoriche dei nostri risultati riguardano se e come l'*employability* percepita possa essere considerata una risorsa personale durante i periodi di disoccupazione. I dati mostrano che la funzione protettiva risulta collegata alla scelta delle strategie di ricerca del lavoro: chi percepisce di avere prospettive di impiego tende a utilizzare strategie focalizzate in misura maggiore di chi si percepisce scarsamente impiegabile e ciò aumenta le sue probabilità di reinserirsi nel circuito lavorativo. Non si riscontra invece l'atteso effetto di attenuazione del malessere psicologico, a differenza di quanto evidenziato dagli studi con persone occupate che mostrano minori livelli di esaurimento emotivo quando sono convinti di avere buone prospettive di lavoro all'esterno (Kirves *et al.*, 2015).

Perché un disoccupato che si percepisce impiegabile rischia di continuare a soffrire di sentimenti depressivi? Il mancato legame tra percezioni di *employability* e distress psicologico potrebbe essere spiegato considerando la distinzione tra la consapevolezza di avere opportunità lavorative e la percezione che tali opportunità siano accessibili (Gunz, Peiperl e Tzabbar, 2007). La misura da noi adottata considera il primo aspetto (la consapevolezza che opportunità siano presenti), mentre trascura il secondo aspetto. E' possibile quindi che i sentimenti depressivi siano influenzati, non solo dalla

percezione di prospettive di lavoro, ma anche da attribuzioni interne di incapacità a raggiungere ciò che pur si percepisce come presente. Tale interpretazione trova conferma nei risultati di uno studio effettuato con gli stessi partecipanti in cui abbiamo riscontrato che il gruppo di disoccupati che avevano elevata PE unita ad elevata autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro avevano più bassi livelli di distress psicologico rispetto a tutti gli altri gruppi (persone con bassa PE e bassa autoefficacia; persone con bassa PE ma alta autoefficacia; persone con alta PE ma bassa autoefficacia) (Gilardi e Guglielmetti, 2015). E' quindi auspicabile che ricerche future approfondiscano maggiormente la natura del concetto di *employability* percepita articolando con più chiarezza le sue componenti.

Infine, il pattern di relazioni tra PE, strategia focalizzata di ricerca del lavoro e ricollocamento trova conferma nel gruppo di persone disoccupate da un periodo medio lungo, mentre non c'è per i disoccupati da pochi mesi: quindi la PE sembra avere una funzione protettiva soprattutto per i gruppi più a rischio. Questo risultato implica che la PE dovrebbe essere inclusa tra le variabili psicologiche che aiutano a spiegare la differenza tra chi trova lavoro e chi no con i disoccupati di lungo periodo.

Questi risultati offrono alcune indicazioni per i programmi di outplacement. Disoccupati con basse percezioni di *employability* possono sentire di aver perso il controllo della propria vita e rinunciare a porsi in modo attivo nella ricerca del lavoro. E' necessario quindi garantire percorsi di accompagnamento che non si limitino alla presentazione di tecniche di ricerca, ma consentano di aumentare la consapevolezza delle proprie possibilità e delle strategie più idonee per affrontare la transizione verso il nuovo lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholm: Department of Psychology, Stockholm University. Retrieved from: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:198489>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. doi: 1080/02678370701659215
- De Battisti, F., Gilardi, S., Guglielmetti, C. & Siletti, E. (2016). Perceived employability and reemployment: Doh job search strategies and psychological distress matter?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (on line version) doi: 10.1111/joop.12156

- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. & Alarco, B. (2008), Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488–509. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x.
- Esposito Vinzi, V., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. New York, NY: Springer Handbooks of Computational Statistics.
- Gilardi, S. & Guglielmetti, C. (2015). Will I make it? Self-perceived employability in the unemployed. *Ricerche di Psicologia*, 1, 63-87. doi: 10.3280/RIP2015-001003
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89. doi:10.1007/s10775-015-9288-4
- Gunz, H., Peiperl, M., & Tzabbar, D. (2007). Boundaries in the study of careers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 471–494). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N., & Mäkikangas, A. (2015). Trajectories of Perceived Employability and Their Associations With Well-Being at Work. *Journal of Personnel Psychology*, 13, 46-57. doi: 10.1027/1866-5888/a000103
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751. doi: 10.1007/s10902-008-9119-0
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. doi: 10.1108/PR-07-2012-0110
- Vuori, J., & Vinokur, A. D. (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhoon Job Search Intervention on re-employment and mental health. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(3), 275-291. doi: 10.1002/job.308
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100500

