



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Facoltà di Psicologia

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata  
(FISPPA)

Corso di laurea in scienze psicologiche sociali e del lavoro

Tesi di laurea

## CAREER ADAPTABILITY E QUALITA' DELLA VITA: ESPERIENZE DI SOTTO-OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

Relatore: Dott.ssa Laura NOTA

Laureando: Enrica BOMBANA  
Matricola: 1128697

## Sommario

Sommario .....	- 1 -
Abstract .....	- 2 -
Introduzione: career adaptability come costrutto .....	- 4 -
Il ruolo della career adaptability .....	- 6 -
Giovani adulti sotto-occupati e disoccupati: l'importanza di sviluppare career adaptability .....	- 8 -
Il ruolo dell'educazione alla career adaptability .....	- 9 -
Influenza delle attività ricreative negli adulti emergenti disoccupati .....	- 10 -
L'importanza di sviluppare la resilienza in adulti e giovani adulti .....	- 12 -
Direzioni di sviluppo future: il ruolo della resilienza .....	- 12 -
L'effetto della resilienza sul reimpiego .....	- 13 -
Basso apprendimento e come superarne la cicatrice .....	- 15 -
Il lavoro precario nel 21 secolo .....	- 17 -
Disoccupazione e covid 19 .....	- 20 -
Bibliografia .....	- 23 -

## **Abstract**

Da diversi anni ormai il mondo del lavoro è in continuo e rapido cambiamento ed è per questa ragione che si rende sempre più necessario uno sviluppo altrettanto rapido delle capacità di adattamento di tutti quegli adulti e giovani adulti con la necessità di inserirsi o reinserirsi in un ambiente lavorativo.

Career adaptability e qualità della vita, in questo scenario, sono risultate strettamente interrelate tra loro.

Ma quali sono le strade per migliorare l'adattabilità alla carriera e puntare quindi ad una migliore qualità della vita?

In risposta a questa domanda è stato qui inizialmente introdotto il costrutto di career adaptability, prendendo in considerazione le principali concettualizzazioni emerse da questa analisi della letteratura.

In seconda battuta è stato osservato il ruolo che ha la career adaptability nella vita lavorativa degli individui (e di riflesso anche nella loro vita privata, come vedremo poi), appoggiandoci all'analisi del lavoro di Nota, Ginevra, Santilli e Soresi del 2014, in cui gli autori sono riusciti a mettere in luce come si è sviluppato il concetto di career adaptability nel corso del tempo e l'importanza che ha assunto.

L'attenzione si è poi spostata sui giovani adulti che stanno vivendo situazioni di sotto-occupazione e disoccupazione, sull'importanza che ha per loro lo sviluppo e l'educazione alla career adaptability per far fronte ad un periodo così instabile della vita, aggravato poi dalla condizione lavorativa, ed un breve excursus in merito al ruolo delle attività ricreative per quei giovani adulti disoccupati.

Importante è stato anche osservare come la resilienza si sia resa una competenza fondamentale da sviluppare, per fronteggiare efficacemente situazioni, lavorative e di vita, difficili ed avere così livelli più alti di controllo percepito, fattore che si è visto essere fortemente indicativo del benessere soggettivo degli individui; si è poi andato ad indagare anche il significativo ruolo che può avere questa caratteristica nello sviluppo di career adaptability in adulti e giovani adulti.

A completamento di questa analisi della letteratura sul tema, si è ritenuto interessante fornire un quadro su di un tema sempre troppo attuale nella nostra nazione cioè quello del basso apprendimento, a tal proposito si è portata l'analisi di un articolo (Tomassini 2016) riguardante le disastrose conseguenze legate a questa condizione e come superarne la cicatrice.

Infine si è ritenuto doveroso in questo periodo storico, dare anche uno sguardo ad alcuni dei disastrosi effetti che la pandemia di Covid-19 ha portato a livello di disoccupazione e le conseguenti ricadute sulla salute psicologica di milioni di persone.

Quello che quindi si è cercato di fare in questo elaborato è stato trarre un quadro, quanto più attuale possibile, in tema di disoccupazione e sotto-occupazione, fornendo diversi punti di vista sull'argomento e convenendo quanto sia importante il contributo della ricerca per aiutare le persone a migliorare in tema di adattabilità, in modo così da ottenere maggior qualità sia della carriera professionale che della propria vita più in generale.

## ➤ **Introduzione: career adaptability come costrutto**

Il costrutto di career adaptability viene descritto come una caratteristica fondamentale dell'individuo, capace di renderlo resiliente, stabile, flessibile e disposto al cambiamento.

Fondamentale per la comprensione di questo costrutto è l'analisi del lavoro di Savickas che lo ha descritto basandosi sulla teorizzazione di Donald Super "Life space - Life span" all'interno della quale utilizzava il termine "spazio di vita" (life space) riferendosi ai ruoli che un individuo acquisisce in determinati periodi della vita, ed invece "arco della vita" (life span) riferendosi alle cinque fasi da lui identifica di sviluppo della vita (crescita, esplorazione, stabilimento, mantenimento e pensionamento) (Savickas 1997- cit. in Nota, Ginevra, Santilli, Soresi 2014).

Sono quattro, per Savickas, le risorse principali che caratterizzano la career adaptability e determinano efficaci strategie di problem-solving e di coping per incorporare il loro concetto di sé nei ruoli lavorativi che ricoprono:

*preoccupazione* per il futuro, considerare il futuro come *controllabile*, *voglia di esplorare* l'ambiente con l'obiettivo di carpire informazioni su sé stessi e sul mondo, ed infine *fiducia* nella propria capacità di affrontare le sfide e superare gli ostacoli (*Concern, Control, Curiosity and Confidence*). (Savickas – cit. in Nota, Ginevra, Santilli, Soresi 2014)

Altri autori forniscono ulteriori concettualizzazioni di career adaptability, tra cui quella proposta da Super e Knasel (1981) i quali hanno definito la career adaptability come la disponibilità ad affrontare i cambiamenti sia delle condizioni di lavoro che del lavoro stesso.

O ancora Pratzner e Ashley (1984) che hanno definito la career adaptability come la capacità sia di adattarsi ai requisiti del lavoro sia di cambiare lavoro, scegliendo ciò che è più adatto alle esigenze individuali. Herr (1992), aggiungono, ha inoltre coniato il termine *flessibilità personale*, un costrutto sfaccettato che comprende componenti intellettuali, attitudinali e comportamentali ha ribadito la necessità di un nuovo termine che catturi i rapidi

cambiamenti che le persone devono affrontare nel mondo di oggi, che enfatizzi l'empowerment e la competenza personali (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, Sweeney 2015)

## ➤ **Il ruolo della career adaptability**

Ad orientare i ricercatori sempre più verso lo sviluppo di nuove concettualizzazioni di career adaptability e relativi metodi per misurarla sono situazioni come: un profondo cambiamento dello scenario socio-economico, la crisi economica, una conseguente crisi nel mondo del lavoro, ed in seguito a ciò la risposta delle organizzazioni che, per risparmiare, investono meno nelle risorse umane con la conseguente sempre più ridotta produzione di posti di lavoro.

Nasce e si diffonde quindi una nuova e spaventosa incertezza che costringe tutti gli individui a stravolgere il proprio approccio alle scelte lavorative ed i metodi messi in atto per cercare un primo impiego, un nuovo impiego od un reimpiego.

Questo quindi il motivo che spinge i ricercatori ad approfondire la ricerca in tema di career adaptability: migliorare ed implementare l'orientamento al lavoro, aumentando la career adaptability (CA) delle persone, per aiutarle a pensare e progettare il loro futuro professionale.

Come si può insegnare alle persone ad affrontare questa nuova e profonda incertezza nel mondo del lavoro, è la domanda che si sono posti alcuni autori (Nota, Ginevra, Santilli e Soresi 2014).

Hanno tentato di mettere in luce come è variato nel corso degli anni il concetto di career adaptability, come si è sviluppato e l'importanza che ha assunto nella scelta del percorso professionale degli individui ed il loro benessere.

Gli autori hanno analizzato il risultato di diverse ricerche effettuate in quegli anni, cercando di fare il punto su quelli che sono i risultati raggiunti fino a quel momento.

E' stata posta particolare attenzione sui metodi sviluppatisi nel corso del tempo rendendo così una fotografia dei principali mezzi e procedure in possesso per la misurazione e valutazione del costrutto career adaptability e sulle strade percorribili dai formatori per poterla rafforzare fin dalla tenera età.

La principale divisione effettuata è quella tra procedure di valutazione *quantitative* e procedure *qualitative*, dove le prime utilizzano scale di autovalutazione per poter poi confrontare il punteggio della persona a dati normativi di riferimento, mentre le seconde fanno riferimento a valutazioni qualitative basate su interviste, storie e narrazioni, in modo da poter evidenziare modelli e temi di vita.

Oltre che in adolescenti e preadolescenti però, la *career adaptability* è una caratteristica fondamentale per tutti i lavoratori di oggi.

Si rivela particolarmente utile nelle transizioni da periodi di disoccupazione al reimpiego poiché sembra avere un impatto importante sul processo di ricerca, la scelta delle strategie per attuarlo e la qualità dell'impiego.

I risultati delle ricerche mostrano come *career adaptability* ed identità professionale abbiano un'influenza significativa sul livello di occupabilità di un individuo, che a sua volta incide sulla sua capacità di tollerare periodi di disoccupazione, di riavvicinarsi positivamente al mercato del lavoro e trovare un nuovo impiego.

In chiusura gli autori sottolineano l'importanza della *career adaptability* di carriera lungo tutto l'arco della vita, raccomandando che, chi ha il ruolo di guidare le persone nello sviluppo concreto di queste capacità, è fondamentale sia il primo a dimostrarle nella sfera personale, ed inoltre che un ruolo importante è ricoperto, fin dalla tenera età, da genitori, insegnanti ed altri adulti significativi nello sviluppo di questa caratteristica nei giovani; potrebbero quindi essere a loro volta coinvolti attraverso specifiche attività di formazione che informino sulla *career adaptability*, le risorse che la compongono e le modalità per favorirla. (Nota, Ginevra, Santilli, Soresi 2014)



## ➤ **Giovani adulti sotto-occupati e disoccupati: l'importanza di sviluppare career adaptability**

Quello dei giovani adulti (emerging adulthood) è un periodo dello sviluppo in un'età compresa tra 18 e 29 anni, caratterizzato da: molta instabilità, ottimismo, libertà personale, possibilità, focus su se stessi ed elevate aspettative. Descritto come uno dei periodi più stressanti a causa anche di alti livelli di instabilità e incertezza.

Nel processo di esplorazione e consolidamento delle loro identità in relazione con la loro visione del mondo, le vite sociali, romantiche e lavorative, gli adulti emergenti passano e si adattano a nuovi ambienti e ruoli di vita. Ad esempio, gli individui passano dall'adolescenza, un periodo di maggiore dipendenza dalle loro famiglie, ad essere studenti universitari o lavoratori, dove assumono ruoli indipendenti e più responsabili.

Durante queste transizioni, gli adulti emergenti si sforzano di preparare il terreno per la loro vita lavorativa adulta, da rivisitare e ricostruire nelle fasi successive dello sviluppo.

L'emerging adulthood è dunque una fase della vita in cui gli individui sono a grande rischio di disoccupazione, che si è dimostrato essere estremamente dannosa per il benessere soggettivo, fisico e mentale, oltre che lavorativo. I ricercatori, per verificare l'importanza della career adaptability di carriera e capire come gli adulti emergenti sopravvivono e prosperano nel difficile clima lavorativo odierno, si sono chiesti in che misura la career adaptability è un predittore del benessere soggettivo degli adulti emergenti in stato di disoccupazione (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, Sweeney 2015).

Particolarmente interessante per gli autori è stato notare che la fiducia era positivamente correlata alla soddisfazione per la vita: alti livelli di fiducia possono trasformare le tensioni in spinte ad eseguire piani che aumentano la probabilità di ottenere livelli più alti di soddisfazione per la vita.

Un altro risultato di interesse per gli autori è che preoccupazione e curiosità non

predicevano nessuno dei tre aspetti del benessere soggettivo<sup>1</sup> negli adulti emergenti, risultato probabilmente mitigato da una maggiore influenza del controllo sui partecipanti, in quanto si è scoperto che il controllo riduce significativamente la forza delle relazioni tra: supporto sociale, autostima, ottimismo e career adaptability.

I risultati di questo studio, con importanti le implicazioni sistematiche secondo gli autori, hanno contribuito quindi ad aumentare le letterature in merito a career adaptability e benessere soggettivo, esaminando il legame tra i due costrutti.

### **Il ruolo dell'educazione alla career adaptability**

Considerato l'attuale contesto socio economico gli interventi di orientamento e consulenza tradizionali devono far spazio ad approcci che tengano in considerazione la progettazione della vita e promuovano la career adaptability dalla tenera età fino all'età adulta.

Importante è formare i giovani ad acquisire un controllo sempre maggiore sulle loro decisioni di carriera incoraggiando lo sviluppo delle capacità decisionali e la definizione di obiettivi scolastici prima e di carriera poi.

Fondamentale anche il ruolo degli istituti di istruzione superiore e lo sviluppo di studenti di successo che potrebbe contribuire allo sviluppo di una fiorente forza lavoro perché questi ragazzi potrebbero essere più inclini a gestire lo stress lavoro-correlato, mostrare maggiore autodeterminazione, impegno e prestazioni organizzative, livelli più bassi di assenteismo ed essere generalmente più soddisfatti del proprio lavoro.

Altri autori, partendo dal presupposto che gli studenti abbiano dei preconcetti nei riguardi del loro impiego futuro (e questo contribuisce alla nascita delle loro

---

<sup>1</sup> Il benessere soggettivo secondo Diener (1984 – cit. in Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, Sweeney 2015) è un costrutto multidimensionale costituito da due componenti: la valutazione cognitiva della propria soddisfazione per la propria vita complessivamente (soddisfazione per la vita) e reazioni affettive (affetti positivi ed affetti negativi).

Sempre secondo l'autore il benessere soggettivo è definito dai livelli di felicità e soddisfazione che le persone sperimentano nei vari ruoli che assumono nel corso della loro vita

aspettative a riguardo) ritengono di fondamentale importanza imparare a comprendere le aspettative di diritto che hanno i ragazzi prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, in modo da poter così plasmare le loro convinzioni e prepararli con aspettative organizzative più realistiche.

Lo studio (Linde, Gress – cit. in Coetzee 2014) mostra inoltre che queste aspettative sono principalmente rivolte verso il benessere personale, le condizioni di lavoro, benefici dati dal lavoro e le loro aspirazioni di carriera.

### **Influenza delle attività ricreative negli adulti emergenti disoccupati**

Comprendere meglio i processi che possono spiegare il contributo del tempo libero sul benessere è l'obiettivo che si posti gli autori della ricerca analizzata in merito a questo tema (Celen-Demirtas, Konstam e Tomek 2014).

Raccogliendo i dati tramite piattaforma di crowdsourcing online (MTurk) i ricercatori hanno misurato le due ipotesi: la frequenza con cui i partecipanti si sono impegnati in tre tipi di attività ricreative (relax, successo e sociale) per verificare se prevedeva il loro benessere soggettivo (SWB - Subjective Well-Being) e la loro career adaptability (CA); hanno poi valutato il grado in cui i tre tipi di attività ricreative fornivano ai partecipanti le funzioni latenti di: struttura, significato, scopo e senso di sé, per verificare se la qualità delle attività per il tempo libero prevedeva SWB e CA degli adulti emergenti disoccupati

Dai risultati hanno poi visto che la frequenza delle attività ricreative di rilassamento, realizzazione e svago sociale non aveva avuto alcun effetto sul benessere soggettivo e sulla career adaptability degli adulti emergenti disoccupati; mentre la qualità del relax, della realizzazione e delle attività ricreative prediceva significativamente SWB e CA tra i partecipanti.

Un importante spunto fornito da questo studio è che l'analisi delle attività ricreative sociali, di successo e di rilassamento può fornire ai professionisti del settore un obiettivo in più per dare sostegno agli adulti emergenti nello sviluppo

e nel mantenimento di attività ricreative significative, aiutandoli ad identificarsi ed impegnarsi in queste attività, promuovendo così a tendere, il loro benessere e sviluppo professionale.

## ➤ **L'importanza di sviluppare la resilienza in adulti e giovani adulti**

### **Direzioni di sviluppo future: il ruolo della resilienza**

Alcuni autori si sono domandati in che direzione bisogna ora procedere per poter contribuire a sviluppare career adaptability in adulti e giovani adulti.

In tal senso hanno quindi attuato una revisione classica della letteratura (SLR), utilizzando 47 articoli di 17 riviste con ricerche condotte in vari paesi; allo scopo di determinare in modo completo la ricerca fatta in precedenza e poter delineare una soluzione e spunti per la ricerca futura (Rasyidi, Akhmad, Sudrajat, Nadhirah 2021).

Dalla revisione dei testi hanno evinto che la career adaptability in età adulta porta un contributo positivo agli adulti stessi ed al loro modello psicologico di sviluppo professionale.

Oltre alla definizione di Savickas di career adaptability come composta dalle 4C (Concern, Control, Curiosity, Confidence), altra sfaccettatura emersa è quella che, gli individui con livelli più alti di career adaptability, hanno maggiori possibilità di gestire più efficacemente la propria carriera.

I motivi sono principalmente tre: individui con elevata CA tendono ad avere capacità di definizione degli obiettivi migliore e passano anche più tempo a pianificare i propri obiettivi.

Inoltre la CA aumenta negli individui la spinta a cercare in modo proattivo opportunità di sviluppo, aumentando così le risorse da usare per la loro carriera. Infine le persone con un elevato adattamento alla carriera tendono ad assumersi positivamente varie responsabilità lavorative.

Questo studio (Rasyidi, Akhmad, Sudrajat, Nadhirah 2021) ha messo quindi in luce che, aumentando i livelli di resilienza negli individui, è possibile alimentare la career adaptability.

Se inoltre si rendono più consapevoli di come la resilienza individuale sia fortemente correlata alla loro capacità di gestire lo sviluppo di carriera

individuale, questo può condurli a sviluppare livelli più alti di benessere e soddisfazione.

### **L'effetto della resilienza sul reimpiego**

Altri autori hanno poi deciso di implementare la ricerca in merito a resilienza e career adaptability, con uno studio volto a determinare l'effetto della resilienza sul reimpiego dopo la perdita del lavoro e, considerato che l'autoregolazione è una componente fondamentale del costrutto di resilienza, esaminare il ruolo dell'autoregolazione nell'influenzare le strategie di ricerca del lavoro.

(McLarnon, Rothstein e King - 2019)

La domanda che si sono posti per questo studio è se l'autoregolamentazione affettiva comportamentale e cognitiva contribuisce a far ottenere risultati positivi, al di là dei fattori predittivi basati sui tratti, dopo la perdita del lavoro.

I partecipanti allo studio erano persone (185, con un'età media di 53 anni ed una permanenza media sul posto di lavoro di 7,84 anni) licenziate poco tempo prima (nessuna per giusta causa) ed ancora disoccupate.

Le persone coinvolte hanno completato un sondaggio online contenente gli item esposti di seguito, con un innesco iniziale che consisteva nella richiesta di fornire una breve descrizione del loro licenziamento.

Per misurare i quattro fattori d'interesse per questo studio sono stati utilizzati i seguenti metodi:

-La *resilienza* è stata testata tramite il WRI (Workplace Resilience Inventory) che fornisce una valutazione dei fattori protettivi affettivi, comportamentali, cognitivi basati sui tratti, nonché delle componenti di autoregolazione affettiva, comportamentale e cognitiva.

-L' *autoefficacia nella ricerca del lavoro* è stata testata utilizzando 5 item della scala di misurazione di Saks e Ashforth, utilizzata per valutare la fiducia nella capacità di completare con successo specifiche attività di ricerca del lavoro.

-La *chiarezza nella ricerca del lavoro* è stata testata adottando la misurazione di Guerrero e Rothstein, che include 3 item.

-Il *benessere psicologico* è stato testato utilizzando 5 item presi dalla scala dell'

affettività negativa della versione di Thompson della scala Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) (McLarnon, Rothstein e King - 2019).

Dopo aver ripulito i dati togliendo valori anomali e variabili demografiche, risultate irrilevanti, i risultati hanno confermato la validità di costrutto delle misure di resilienza.

In questo studio l'autoregolamentazione ha contribuito a prevedere ogni risultato, mentre quella comportamentale ha contribuito nella previsione di benessere e chiarezza in fase di ricerca del lavoro.

Non esiste un unico percorso verso la resilienza in quanto diverse avversità e diversi processi intermedi hanno poi portato a risultati diversi.

Per essere efficace in questo senso i consulenti dovrebbero concentrarsi sullo sviluppo di tutte e tre le componenti di autoregolamentazione, in modo da poter disporre del più ampio repertorio di risposte di resilienza.

Un intervento potenzialmente utile per la promozione della resilienza è quello della teoria cognitivo-comportamentale, tuttavia, per confermare i risultati di questo studio i ricercatori dovrebbero condurre un lavoro ulteriore ed integrativo con metodi non trasversali come in questo caso, ma longitudinali, in modo da poter valutare come l'attivazione dell'autoregolamentazione influisce sui risultati.

Tutto sommato quindi, i risultati apportati da questa ricerca, vanno a supporto del ruolo che ha l'autoregolamentazione nella consulenza occupazionale nell'aiutare le persone dopo la perdita del lavoro, per aiutarli ad ottenere risultati positivi (McLarnon, Rothstein e King - 2019).

## ➤ **Basso apprendimento e come superarne la cicatrice**

Un tema interessante su cui si è scelto di porre l'attenzione nel corso di questa analisi sono gli effetti del basso apprendimento sulla vita lavorativa e la variazione di livelli di riflessività in adulti che hanno cicatrici di basso apprendimento, assumendo che la riflessività sia un elemento intermedio fondamentale tra condizionamenti strutturali da un lato e l'agire umano dall'altro.

Secondo la sociologa britannica Margaret Archer "reflexivity is the regular exercise of the mental ability, shared by all normal people, to consider themselves in relation to their social context and vice versa" (la riflessività è il regolare esercizio della capacità mentale, condivisa da tutte le persone normali, di considerarsi in relazione al proprio contesto sociale e viceversa).

E' per questa ragione che il focus dell'articolo analizzato per questo tema è stato posto sulle realtà individuali: il progetto è stato realizzato per verificare fino a che punto la riflessività viene attuata dagli individui, fornendo così modi per affrontare diverse situazioni e trovare specifici percorsi in contesti di vita spesso molto difficili (Tomassini 2016).

La riflessività è stata analizzata da Tomassini considerandola articolata in altri due aspetti della sfera individuale: *identità personale* e *resilienza* motivo per cui è ovviamente molto variabile tra gli individui, in base sia ai fattori disposizionali individuali che alle circostanze (sociali) esterne in cui sono coinvolti.

A tal proposito viene proposta la distinzione di Archer (2003) dei quattro tipi principali di riflessivi, definiti *autonomi* (che hanno una conversazione interna ben sviluppata e agiscono sulla base delle proprie idee, pur essendo in grado di ottenere informazioni e consigli dagli altri); *comunicativi* (che considerano la relazione come il nodo cruciale nel lavoro e più in generale nella vita e raramente si affidano solo ai propri giudizi); *metariflessivi* (che sono per lo più interessati a obiettivi e valori finali e attribuiscono il massimo valore alle proprie aspirazioni) e *riflessivi fratturati* (la cui conversazione interna è fragile e la cui vita è esposta a frequenti fallimenti).

In definitiva, la resilienza riflessiva può essere assunta come una sorta di meta-



competenza pragmatica ad ampio raggio, messa in atto dagli individui per prendere decisioni sulla propria vita, soprattutto di fronte a condizioni negative che richiedono livelli intensificati di conversazione interna e un focalizzazione rafforzata sui progetti personali per il superamento di tali condizioni (Tomassini 2016).

Tomassini ha poi indagato la variazione dei livelli di riflessività attraverso l'intervista dei soggetti dell'esperimento dividendoli successivamente in cluster con delle caratteristiche condivise, e classificandoli secondo la distinzione di Archer dei 4 tipi principali di riflessivi.

Gli effetti dell'abbandono degli studi ed una scarsa istruzione iniziale sono risultati evidenti in quasi tutti gli intervistati. Per la maggior parte dei soggetti la profondità della cicatrice dello scarso apprendimento è la risultante di una combinazione tra la mancanza di un'istruzione di base e la mancanza di opportunità di apprendimento.

A concorrere allo sviluppo della cicatrice del basso apprendimento si vedono due fattori che vanno di pari passo quali l'apprendimento di per sé e lo sviluppo personale, entrambi influenzati da una serie di condizioni che possono far convergere o divergere le traiettorie di sviluppo.

Fondamentale, fatti salvi i limiti dello studio preso in esame, è sottolineare che le diverse situazioni individuali non possono essere racchiuse sotto etichette onnicomprensive quali quella della scarsa qualificazione o scarsa istruzione. Nell'ottica quindi del life design proposta da Savickas, questo studio mette in luce la necessità di tenere in considerazione anche le modalità, di chi si trova a dover superare la cicatrice del basso apprendimento, con cui cerca di ridisegnare progetti, obiettivi e modus vivendi e non soltanto il suo percorso di apprendimento.

## ➤ Il lavoro precario nel 21 secolo

L'articolo considerato per questo capitolo intende riassumere la ricerca fatta sul lavoro precario e collegarla alla ricerca psicologica costruendo un quadro di lavoro precario per gli studiosi di psicologia.

Nello specifico viene effettuata una descrizione nel dettaglio di come gli individui nel contesto del lavoro precario e dei sistemi socioeconomici sperimentano la precarietà del lavoro ed i risultati che ne conseguono (Allan, Autin, Wilkins-yel 2021).

Inizialmente gli autori concettualizzano il *lavoro precario*, identificandolo come: instabile, insicuro sia nella continuità che nella qualità, limitando il potere percepito dai lavoratori di operare un cambiamento senza proteggerli da abusi sul posto di lavoro, creando situazioni lavorative poco sicure.

Sostanzialmente il lavoro precario, con la sua insicurezza impedisce ai lavoratori di operare un cambiamento e comprende altre situazioni lavorative subottimali come il lavoro temporaneo involontario e la sottoccupazione, che prevede un lavoro non adeguatamente retribuito.

Il concetto di *lavoro dignitoso*, avanzato dall'organizzazione mondiale del lavoro, consiste invece nella definizione del diritto ad un lavoro produttivo ed equo; definizione che ben si contrappone al concetto di lavoro precario che espone i lavoratori a condizioni di lavoro non sicure, fornisce salari bassi e limita le loro possibilità nell'avere sostegno e protezione.

Si è poi iniziato a separare il concetto di lavoro precario dall'esperienza soggettiva (o percezione) della precarietà lavorativa, passando così dalla concettualizzazione di lavoro precario ad una *precarietà del lavoro*: "esperienza psicologica individuale di insicurezza, instabilità ed impotenza relativa al proprio lavoro" (Allan, Autin, Wilkins-yel 2021).

Questo nuovo concetto è importante per principalmente 5 ragioni:

- L'esperienza soggettiva delle condizioni esterne, degli individui, è spesso un migliore predittore dei risultati rispetto ai dati oggettivi relativi all'ambiente esterno;
- Offre prospettive più ampie in merito al lavoro precario, cogliendo anche le condizioni e strutture al di là del lavoro flessibile e di modalità lavorative alternative;
- Considera la situazione unica dei singoli lavoratori;
- Tiene conto delle differenze individuali nella reattività e capacità di far fronte agli stress esterni all'individuo;
- Consente di esaminare i contributi relativi alle componenti del lavoro precario, al disagio e la salute mentale dei singoli lavoratori.

Dunque, la differenza sostanziale sta nella concettualizzazione di lavoro precario inteso come esperienza generale di insicurezza ed impotenza relativa al lavoro, mentre le relative precarietà *de/* (riflette le esperienze legate all'incertezza e all'insicurezza riguardo al proprio futuro lavorativo immediato ea lungo termine) *al/* (include le esperienze delle persone di incertezza e instabilità nella sicurezza e protezione sul lavoro) e *dal/* (l'incertezza e l'instabilità che le persone sperimentano da un lavoro che costantemente non riesce a soddisfare i propri bisogni primari e quelli della propria famiglia) lavoro descrivono *particolari manifestazioni del lavoro precario* (Allan, Autin, Wilkins-yel 2021).

Basandosi su queste concettualizzazioni l'obiettivo degli autori era costruire un quadro che descrivesse gli antecedenti e le conseguenze del lavoro precario: il quadro della precarietà del lavoro.

A determinare i livelli di lavoro precario sono i fattori storico-sociali del contesto in cui lo si considera, come infatti si può osservare livelli più alti caratterizzavano la rivoluzione industriale all'inizio del 20° secolo, seguiti da un abbassamento del livello a seguito del boom economico successivo seconda guerra mondiale ed un ulteriore innalzamento negli anni '80 a causa della modifica delle organizzazioni, che iniziarono a passare da modelli gerarchici a modelli circolari.

Mentre la struttura del lavoro si è trasformata creando maggiore incertezza per i lavoratori, è diminuita anche la sicurezza sociale e la capacità dei lavoratori di sostenere il cambiamento, creando instabilità sia all'interno che all'esterno del lavoro.

L'accesso a un'occupazione stabile è distribuito in modo iniquo sulla base di forze strutturali, come il razzismo, il sessismo, la xenofobia, il classismo e altre forme di emarginazione, portando le persone emarginate, come le persone di colore, le donne e le persone con uno status socioeconomico inferiore, ad avere maggiori probabilità di avere un lavoro precario ed esperienza di precarietà lavorativa.

Sostanzialmente, le pervasive barriere sistemiche e l'emarginazione storica, contribuiscono in modo significativo, per chi ha un lavoro precario, a favorire la sperimentazione di precarietà.

## ➤ **Disoccupazione e covid 19**

Infine doveroso è stato dare uno sguardo a quella che è la situazione risultante della pandemia da covid-19 ed a tal proposito è stata considerata un'agenda di ricerca creata in risposta alla massiccia crisi causata dalla pandemia, provando a capire come si differenzia dai precedenti periodi di disoccupazione (Blustein, Duffy, Ferreira, Cohen-Scali, Cinamon e Allan 2020).

Gli autori in questa agenda di ricerca vanno a sondare 5 ambiti legati alla disoccupazione data dalla pandemia di covid-19.

- *Riconoscimento e canalizzazione del privilegio dei ricercatori nel periodo della pandemia:* una prima importante differenziazione è quella in cui da un lato troviamo quelle persone con alti livelli di istruzione e lavori stabili in cui hanno la possibilità di scegliere il telelavoro, dall'altro lato tutti gli altri lavoratori che non possono lavorare da casa e durante questa pandemia erano a rischio ogni giorno o, peggio ancora, hanno perso il loro lavoro. La stragrande maggioranza dei ricercatori deve quindi in prima istanza prendere coscienza della fortuna che hanno nell'essere nel primo gruppo e, secondo gli autori, questo è il momento giusto per impegnarsi e migliorare nell'uso della ricerca non più solo come un modo per costruire conoscenze, ma anche come un mezzo per migliorare la vita delle persone.
- *Disuguaglianza e disoccupazione:* Questa pandemia ha avuto un ruolo importante nell'esacerbare le differenze nel mondo del lavoro, come il fatto che le persone con un lavoro precario sperimentavano già maggiori livelli di stress cronico ed incertezza, situazione che mette a rischio ogni giorno la loro salute mentale, fisica e la sfera personale. A seguito della pandemia questi fattori di rischio sono aumentati, peggiorati e si sono accentuate le disuguaglianze esistenti.
- *Interfaccia lavoro-famiglia:* Anche se sembra insensato parlare del rapporto lavoro-famiglia durante un periodo di disoccupazione, non lo è affatto. Il rapporto tra le due sfere, personale e lavorativa, esiste ed è

sempre significativo; il lavoro è parte integrante della vita delle persone, anche quando un lavoro non lo hanno. Cercare un lavoro è esso stesso un lavoro difficile e viene maggiormente svolto da casa, inoltre l'aumento della disoccupazione legata al Covid-19 non riguarda solo i disoccupati, ma anche i loro familiari. Purtroppo la letteratura a riguardo è scarna, ci si è sempre concentrati sull'indagare questo rapporto in persone che un lavoro lo avevano.

Questo a maggior ragione è un momento cruciale per incrementare la ricerca in tal senso.

Un metodo efficace potrebbe essere la ricerca-azione partecipativa, che vede i ricercatori come partecipanti coinvolti ed attivi nell'accrescere la solidarietà, in una collaborazione reciproca tra il ricercatore e le famiglie in cui uno dei genitori è disoccupato.

Dando loro voce per descrivere la loro situazione, i ricercatori possono anche trasmettere rispetto e riconoscimento.

- *Strategie per affrontare la disoccupazione durante la pandemia 2020*: è necessario che si inizi a pensare già in questi anni a come affrontare le conseguenze critiche della pandemia, soprattutto per quel che riguarda la disoccupazione.

A causa della profonda diversità individuale e dei contesti in cui si va ad inserire la disoccupazione, necessario sarà strutturare interventi diversi per caratteristiche individuali diverse.

- *Disoccupazione giovanile*: I giovani erano già vulnerabili nella forza lavoro già prima della crisi, motivo per cui questa agenda di ricerca dovrebbe concentrarsi sul comprendere la percezione che i giovani disoccupati hanno della loro situazione e del nuovo mercato del lavoro. La progettazione degli interventi può basarsi su strategie di consulenza individuali e sistemiche, ed analisi delle comunità in cui sono coinvolti i giovani.

In conclusione gli autori suggeriscono che questo studio venga usato come agenda, con spunti ed idee, da mettere in atto per fare ricerca attiva per le

persone ed insieme alle persone, in modo da trovare insieme soluzioni efficaci (Blustein, Duffy, Ferreira, Cohen-Scali, Cinamon e Allan 2020).

## Bibliografia

Blake A. Allan, Kelsey L. Autin, Kerrie G. Wilkins-Yel, (2021), *Precarious work in the 21st century: A psychological perspective*, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 126, 103491, ISSN 0001-8791, [Articolo online](#).

Blustein David L., Ryan Duffy, Joaquim A. Ferreira, Valerie Cohen-Scali, Rachel Gali Cinamon, Blake A. Allan, *Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda*, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 119, 2020, 103436, ISSN 0001-8791, [Articolo online](#) ([Articolo online](#))

Celen-Demirtas Selda. Department of Counseling and School Psychology, University of Massachusetts Boston, Boston, MA, US, Konstam Varda. Department of Counseling and School Psychology, University of Massachusetts Boston, Boston, MA, US, Tomek Sara. Department of Educational Studies in Psychology, Research Methodology, and Counseling, University of Alabama at Tuscaloosa, Tuscaloosa, AL, US, *Leisure activities in unemployed emerging adults: Links to career adaptability and subjective well-being*, *The Career Development Quarterly*, Vol. 63(3), Sep, 2015. pp. 209-222, ISSN 0889-4019, online 2161-0045, [Articolo online](#)

Coetzee Melinde, *Psycho-social Career Meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*, Number of Pages XXII, 336, Springer International Publishing Switzerland, 2014, Springer Cham, ISBN: 978-3-319-00645-1, [Articolo online](#)

Konstam Varda. Department of Counseling and School Psychology, University of Massachusetts Boston, Boston, Celen-Demirtas Selda. Department of Counseling and School Psychology, University of Massachusetts Boston, Boston, Tomek Sara. College of Education, University of Alabama, Tuscaloosa, Sweeney, Kay. University of Massachusetts Boston, Boston, *Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale*, *Journal of Career Development*, Vol 42(6), Dec. 2015. pp. 463-477, ISSN 0894-8453, Online 1573-3548, [Articolo online](#)



McGee R. E., Windle M., Cooper H. L. F., & Thompson N. J. (2021). *Resilience among Unemployed and Underemployed Emerging Adults: A Cross-Sectional Study of How Stress and Coping Relate to Depressive Symptoms*. *Emerging Adulthood*, 9(4), 372–383, [Articolo online](#)

McLarnon Matthew J. W., Bissett School of Business, Mount Royal University, Calgary, AB, Canada, Rothstein, Mitchell G., DAN Department of Management and Organizational Studies, Western University, London, ON, Canada, King Gillian A., Bloorview Research Institute, University of Toronto, Toronto, ON, Canada, *Resiliency, self-regulation, and reemployment after job loss*, *Journal of Employment Counseling*, Vol 57(3), Sep, 2020. pp. 115-129, ISSN 0022-0787, online 2161-1920, [Articolo online](#)

Nota L., Ginevra M., Santilli S., Soresi S. (2014) *Contemporary Career Construction: The Role of Career Adaptability*. In: Coetzee M. (eds) *Psychosocial Career Meta-capacities*, Springer Cham, First Online 19 December 2013, ISBN 978-3-319-00644-4, Online ISBN 978-3-319-00645-1, [Articolo online](#)

Syifa Nurul Ain Rasyidi\*, Faculty of Education, University of Education Indonesia. Sudaryat Nurdin Akhmad, Faculty of Education, University of Education Indonesia. Dadang Sudrajat, Faculty of Education, University of Education Indonesia. Nadia Aulia Nadhirah, Faculty of Education, University of Education Indonesia, *The career adaptability among young adulthood: A systematic literature review*, *Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2 (1), 2021, ISSN 2722-2012, Online ISSN 2722-6581, [Articolo online](#)

Tomassini Massimo. Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry, United Kingdom, *Overcoming the low-learning scar effect: Narratives of learning and resilience of Italian low skilled*, *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol 44(2), Mar, 2016. pp. 185-197, ISSN 0306-9885 (Print), Online 1469-3534, [Articolo online](#)