



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione**

**Corso di laurea triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche**

**Elaborato finale**

**Analisi del concetto di lavoro, di prestigio e di progetto professionale**

**Analysis of the concept of work, prestige and professional project**

***Relatrice***

**Prof.ssa Laura Nota**

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

***Laureando: Alvise Giommoni***

***Matricola: 1220577***

Anno Accademico 2022/2023



Indice:

1. INTRODUZIONE.....	4
2. LA SOCIETA' ODIERNA .....	4
2.1 Globalizzazione e polarizzazione del lavoro .....	4
2.2 Tecnologia e richiesta di connettività per i lavoratori globali .....	6
2.3 Comprensione della globalizzazione tra gli adolescenti italiani.....	7
3. IL LAVORO .....	8
3.1 Definizione e significati .....	8
3.2 Mercato del lavoro in Italia.....	9
3.3 Insicurezza di carriera e MU-CI-S .....	12
3.4 Lavoro precario e correlati di salute .....	13
4. IL PRESTIGIO .....	14
4.1 Gerarchie di prestigio e gerarchie di dominio.....	14
4.2 Il prestigio occupazionale .....	15
4.3 Logiche di prestigio occupazionale .....	16
4.4 Negoziazione del prestigio occupazionale: uno studio qualitativo.....	18
5. IL PROGETTO PROFESSIONALE .....	19
5.1 Salienza dell'identità occupazionale durante la transizione scuola-lavoro.....	19
5.2 Il paradigma Life Design .....	20
6. DISCUSSIONE E CONCLUSIONE .....	22
7. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI .....	24

## 1. INTRODUZIONE

Il processo di globalizzazione e la diffusione dell'utilizzo tecnologico hanno condotto a dei radicali cambiamenti caratterizzanti l'epoca post-industriale. La società odierna si contraddistingue per una sempre crescente interdipendenza tra i membri che vedono ampliate le possibilità di scambio e comunicazione. L'ampia interconnessione e complessità globale, oltre alla circolazione di beni materiali e immateriali, influisce sulle caratteristiche del lavoro e delle carriere degli individui. Le carriere assumono traiettorie sempre meno lineari e quindi sempre più legate a incertezze riguardanti il futuro. Il prestigio, essendo conferito a coloro che sono percepiti come dotati di elevate conoscenze e competenze, ha un ruolo fondamentale per la trasmissione di cultura e valori. I criteri di valutazione del prestigio occupazionale però non risultano essere trasversali tra gruppi e individui ma possono essere negoziati attraverso i processi di socializzazione comportando così l'esistenza di differenti logiche di prestigio. Le differenti logiche di prestigio, che prevedono il perseguimento di valori differenti, appaiono tese alla difesa del proprio status e identità occupazionale. Nella definizione del progetto professionale è necessario allora cogliere le caratteristiche individuali e i valori dei soggetti che si formano durante il percorso di vita; inoltre, per un'efficacia a lungo termine, è necessario focalizzare l'attenzione su strategie appropriate. Il recente paradigma Life Design propone un modello di orientamento che considera al contempo sia le evoluzioni dell'individuo sia i mutamenti della società. Il modello Life Design, attraverso un'ottica olistica, mira a valorizzare l'unicità dell'individuo in relazione al contesto e, definendo competenze e abilità trasversali, si propone di favorire l'adattamento nel contesto lavorativo odierno contraddistinto da sfide complesse e incertezza.

## 2. LA SOCIETA' ODIERNA

### 2.1 Globalizzazione e polarizzazione del lavoro

Gli scambi commerciali avvengono fin dall'antichità ma è solo con la loro intensificazione su scala mondiale, avvenuta tra il XX e XXI secolo, che prende forma il processo di globalizzazione. Il fenomeno della globalizzazione consiste nell'abbattimento delle barriere spazio-temporali esistenti tra le differenti regioni del mondo. Il superamento delle barriere spaziali e temporali comporta dei cambiamenti riguardanti tre principali dimensioni: la dimensione culturale, la dimensione politica, la dimensione economica.

I cambiamenti in tali domini possono assumere caratteri contrastanti:

- la globalizzazione culturale permette il contatto tra persone con culture differenti allo stesso tempo però potrebbe condurre a fenomeni di omogeneizzazione culturale;
- la globalizzazione politica si osserva nella formazione di enti sovranazionali a cui si associa una decrescente importanza dei governi nazionali (Destek, 2020);
- la globalizzazione economica consente il commercio tra differenti regioni ma i benefici dell'economia globale sono distribuiti in modo non uguale tra le nazioni e tra i cittadini delle nazioni stesse aumentando così il divario tra ricchi e poveri (Milanovic, 2016).

Il fenomeno della globalizzazione, comportando un aumento dell'integrazione economica internazionale, si può osservare nei cambiamenti strutturali riguardanti la produzione e il mercato del lavoro. L'allargamento del mercato oltre i confini nazionali si traduce in un aumento della concorrenza tra le imprese che da nazionale diviene internazionale. Le imprese che affrontano il mercato internazionale possono operare attraverso attività di delocalizzazione della propria filiera produttiva spostando completamente o parzialmente la produzione in regioni dove il costo del lavoro è inferiore. Con lo scopo di valutare come incida l'impegno globale da parte delle imprese sulla struttura della forza lavoro, Heyman & Sjöholm (2019) effettuano un'analisi sul territorio svedese utilizzando statistiche nazionali del mercato del lavoro. I risultati indicano che la Svezia ha assistito dal 1997 al 2013 ad un aumento del livello medio di qualificazione dei lavoratori. L'aumento del livello medio di qualificazione è dovuto però a una crescita simultanea di lavori ad alta qualificazione a cui corrisponde un alto salario e dei lavori a bassa qualificazione a cui corrisponde un basso salario. Tali risultati rappresentano una polarizzazione del lavoro corrispondente ad una progressiva diminuzione dei lavoratori con qualificazioni intermedie. Le imprese possono differire riguardo diversi fattori, tra cui l'impiego della tecnologia, il livello di produttività, il grado di delocalizzazione, la quantità di importazioni ed esportazioni. Utilizzando la classificazione delle imprese proposta da Helpman et al. (2004), basata sul grado di integrazione globale, si possono definire imprese che operano esclusivamente nel mercato nazionale, imprese esportatrici e imprese multinazionali. Gli autori osservano che le imprese multinazionali presentano una quota di occupazioni qualificate maggiore rispetto alle imprese nazionali, guardando alle imprese nazionali si osserva inoltre che le imprese esportatrici superano per quota di occupazioni qualificate le imprese che si rivolgono esclusivamente al mercato locale. Per quanto riguarda le quote dei lavoratori meno qualificati si osserva in maniera speculare che essi sono presenti in quota maggiore nelle imprese nazionali e in quota minore nelle imprese multinazionali. La differente distribuzione delle quote dei lavoratori qualificati e non

qualificati rispetto al differente grado di integrazione globale delle imprese può indicare una relazione positiva tra il processo di globalizzazione e il grado di polarizzazione del lavoro in Svezia. In particolare, le cause delle differenti quote di qualificazione tra le imprese sarebbero da ricercarsi nei fenomeni di delocalizzazione del lavoro da parte delle imprese multinazionali, nella possibilità di perseguire economie di scala, nei cambiamenti tecnologici e di automazione del lavoro.

## 2.2 Tecnologia e richiesta di connettività per i lavoratori globali

Nel processo di globalizzazione il ruolo della tecnologia è rilevante in quanto tramite i progressi tecnologici è stato possibile implementare i processi di produzione e di trasporto dei beni, oltre che delle persone, al fine di soddisfare bisogni su larga scala (Archibugi & Iammarino, 2002). L'applicazione tecnologica ha moltiplicato negli ultimi decenni le possibilità di comunicazione, se si considera l'arco temporale che intercorre dal 1993 al 2009 gli individui connessi ad Internet sono passati da 10 milioni a 1,8 miliardi (Mancini, 2012). L'impiego della tecnologia diventa necessario per lo sviluppo e il sostentamento dei singoli paesi che vedono aumentare la propria interdipendenza. Il processo di globalizzazione, oltre ad essere favorito dall'impiego della tecnologia, incide a sua volta sullo sviluppo tecnologico grazie agli scambi di conoscenza riguardanti le innovazioni che avvengono tra differenti regioni mondiali. Le possibilità date dalla tecnologia incidono sulle caratteristiche del lavoro aumentando l'interdipendenza e la collaborazione tra attori geograficamente lontani. Al lavoratore, oltre alle competenze tecnologiche, è allora richiesta maggiore connettività. La connettività è definibile come "i meccanismi, i processi, i sistemi e le relazioni che collegano individui e gruppi facilitando gli scambi sociali, materiali e di conoscenze" (Kolb, 2008). L'aumento delle richieste di connettività vale soprattutto per i lavoratori che cooperano a livello globale (Dery et al., 2014) a cui è chiesta una capacità di sincronizzazione delle attività che possono svolgersi anche su differenti fusi orari. Muovendosi da questi presupposti Nurmi & Hinds (2020) indagano come la richiesta di connettività incida sul design del lavoro per i professionisti che operano su scala globale e come, tale richiesta, influisca sulle relazioni interpersonali. I ricercatori, effettuando delle interviste semi-strutturate a 13 HR manager che operano in società multinazionali, individuano la comunicazione frequente, la connettività fuori orario lavorativo e visite in loco presso i luoghi di lavoro dei colleghi con cui cooperano a distanza, come le pratiche da incoraggiare per favorire la collaborazione globale. Successivamente la ricerca ha coinvolto un campione di 413 professionisti appartenenti ad un'impresa multinazionale finlandese che opera in più di 50 paesi. Dai dati ottenuti tramite sondaggio risulta che le richieste di connettività ai lavoratori si sono tradotte in comportamenti di connettività con i colleghi distanti attraverso maggiori comportamenti di comunicazione frequente e connettività fuori orario lavorativo ma non attraverso le visite in loco presumibilmente perché, tali visite, comportano

un'interruzione delle attività lavorative e un maggior carico lavorativo al ritorno. Guardando alla qualità delle relazioni interpersonali risulta che soddisfare le richieste di connettività, attraverso la comunicazione frequente e visite in loco, si correla a relazioni maggiormente positive con i colleghi distanti mentre ciò non vale per la connettività fuori orario. In riferimento ad una maggior qualità positiva delle relazioni interpersonali i ricercatori osservano un aumento della soddisfazione lavorativa, diminuzione del conflitto tra lavoro-famiglia e diminuzione delle intenzioni di turnover. Lo studio supporta l'importanza della qualità delle relazioni interpersonali come fattore di mediazione tra i comportamenti di connettività (comunicazione frequente e visite in loco) ed i correlati psicologici e comportamentali (soddisfazione lavorativa, conflitto lavoro-famiglia e intenzioni di turnover). L'analisi infine rileva una differenza significativa dovuta al genere: se per gli uomini la correlazione tra richieste di connettività e comportamento di connettività fuori orario è positiva e marginalmente significativa, per le donne l'associazione è significativamente negativa. In conclusione, lo studio condotto da Nurmi & Hinds (2020) rileva come a richieste crescenti di connettività corrispondono maggiori comportamenti di connettività. Si è inoltre potuto osservare che la qualità delle relazioni tra colleghi a distanza è associata ad esiti psicologici e comportamentali quali la soddisfazione lavorativa, il conflitto lavoro-famiglia e le intenzioni turnover. La connettività fuori orario di lavoro, a differenza della comunicazione frequente e delle visite in loco, non è risultata associata a relazioni interpersonali di maggior qualità. Le cause della mancata associazione tra connessione fuori orario lavorativo e relazioni interpersonali positive potrebbero essere ricondotte all'offuscamento dei confini lavorativi e al conflitto tra i domini lavoro-famiglia (e.g. Derks et al., 2016).

### 2.3 Comprensione della globalizzazione tra gli adolescenti italiani

Vista la pervasività del processo di globalizzazione nei confronti delle vite degli individui e del loro futuro, Ginevra, Di Maggio, Santilli, Nota (2021) indagano la comprensione del fenomeno da parte di un campione di 163 adolescenti italiani provenienti da differenti istituti superiori del Nord-Est Italia. La ricerca procede da un'analisi qualitativa, volta a rilevare i pensieri degli adolescenti in riferimento alla globalizzazione, ad un'analisi quantitativa in cui i pensieri degli adolescenti vengono operazionalizzati tramite un precedente studio di Meyers (2010). I risultati della ricerca indicano che i pensieri degli adolescenti in riferimento alla globalizzazione si rivolgono ad aspetti economici, culturali, politici e tecnologici. Per quanto riguarda gli aspetti economici la globalizzazione è concettualizzata come "stimolo per la crescita di tutti i paesi" dal 48,5% del campione e come "fenomeno che aumenta disuguaglianze sia tra che all'interno dei paesi" dal 4%. Tra gli aspetti culturali il 30,7% descrive la globalizzazione come "una ricca mescolanza tra cultura", il 10% fa riferimento alla "creazione di una cultura globale", lo 0,6% (un adolescente) paragona la globalizzazione ad una

“forma di colonialismo occidentale”. Solo il 5,5% ne parla in termini di interconnessione tra paesi in riferimento alla sfera politica. Il 14,7% indica il ruolo della tecnologia come cruciale per la globalizzazione; stessa percentuale vale per coloro che forniscono risposte generiche. Infine, il 5% non sa rispondere. Confrontando i risultati con le variabili sociometriche non emergono differenze significative in funzione di status socioeconomico, istituto superiore di appartenenza e genere. Dai resoconti del campione risulta una comprensione limitata del concetto di globalizzazione in quanto vengono messi in luce tendenzialmente gli aspetti positivi del fenomeno e non le criticità derivanti da esso. La scarsa consapevolezza di tali criticità, associabile ad una visione mainstream derivante dalla teoria dell’economia neoliberale (Rapley, 2004; Slobodian, 2020), potrebbe rendere gli individui incapaci di affrontare in maniera costruttiva le sfide legate alla complessità della globalizzazione.

### 3. IL LAVORO

#### 3.1 Definizione e significati

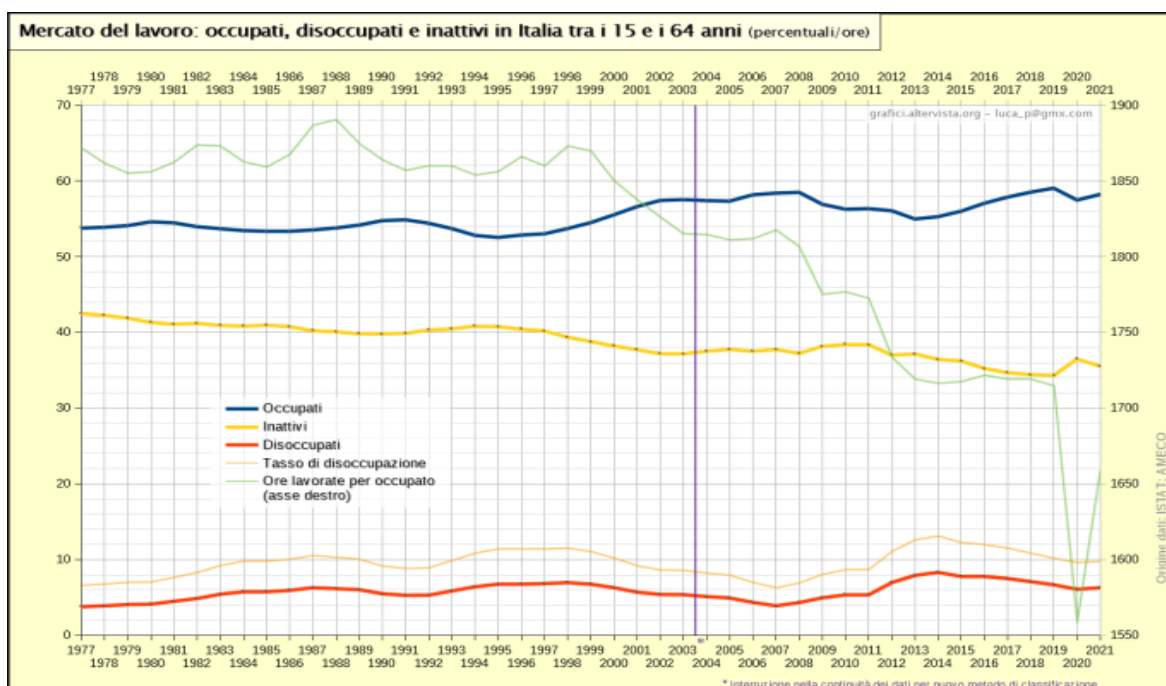
Con il termine “lavoro” viene intesa l’attività fisica o mentale volta alla produzione di beni e/o servizi svolta in cambio di un compenso di natura monetaria o meno. Generalmente all’idea di lavoro viene associato un carattere di costrizione; nonostante ciò, solo per una minoranza l’attività lavorativa rappresenta esclusivamente un mezzo necessario per il proprio sostentamento. Poiché l’attività lavorativa è culturalmente e storicamente determinata è importante evidenziare che il valore, le norme e l’organizzazione legate ad essa variano in funzione dell’epoca e della cultura di riferimento. Attraverso il lavoro la persona ha la possibilità di soddisfare i propri bisogni primari, coltivare interessi e perseguire obiettivi. Il lavoro, inoltre, assume delle funzioni definibili “latenti” tra cui l’organizzazione temporale della giornata, la possibilità di interazioni sociali, la soddisfazione del bisogno ad agire sull’ambiente, l’allineamento tra scopi individuali e collettivi, la formazione dell’immagine di sé e la funzione di indicatore per la categorizzazione sociale degli individui (Jahoda, 1982). Il significato che l’individuo attribuisce al lavoro può variare in funzione di differenti fattori: motivazioni personali, caratteristiche e conoscenze individuali, gruppi di appartenenza e mercato del lavoro. Tra i gruppi sociali di appartenenza, la famiglia ha un ruolo rilevante per quanto concerne gli atteggiamenti rivolti al lavoro. La famiglia, infatti, può rendere il lavoro non più fondamentale per la sussistenza dell’individuo e come conseguenza portare l’individuo al rifiuto di un lavoro qualunque. La famiglia, inoltre, può anche condurre la persona a considerare il lavoro come marginale perseguendo etiche differenti da quella del lavoro. Ad incidere sugli atteggiamenti rivolti verso il lavoro vi è anche il rapporto tra la sfera lavorativa e la sfera extralavorativa che l’individuo vive (Zedeck & Moiser,

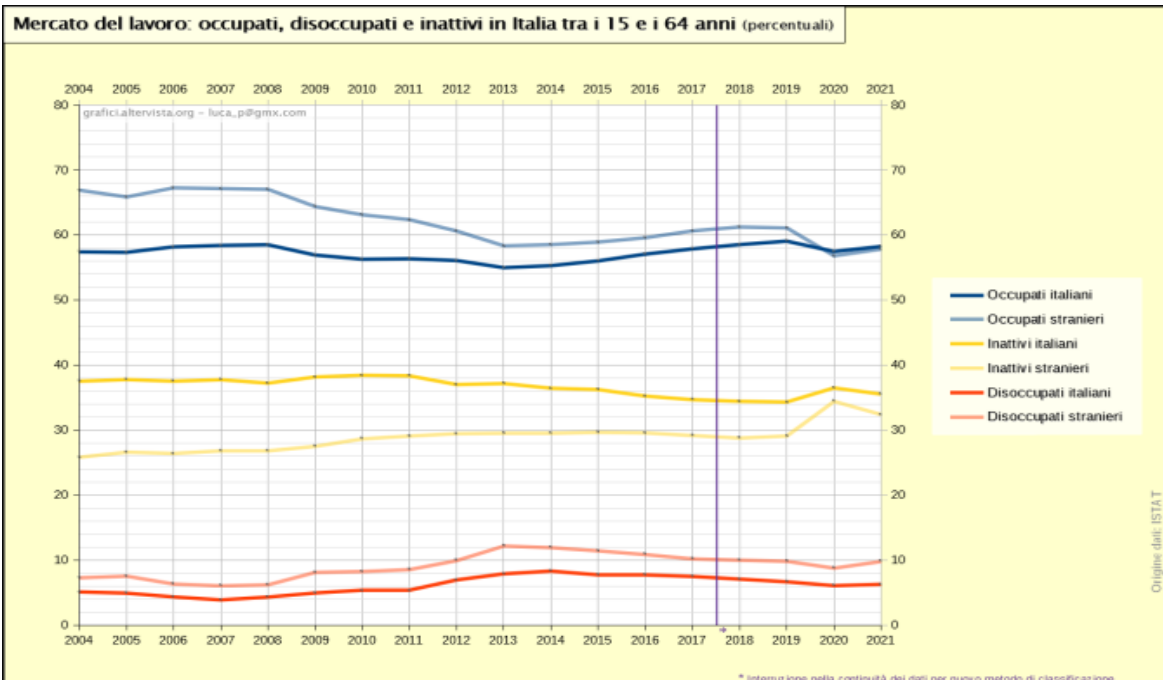
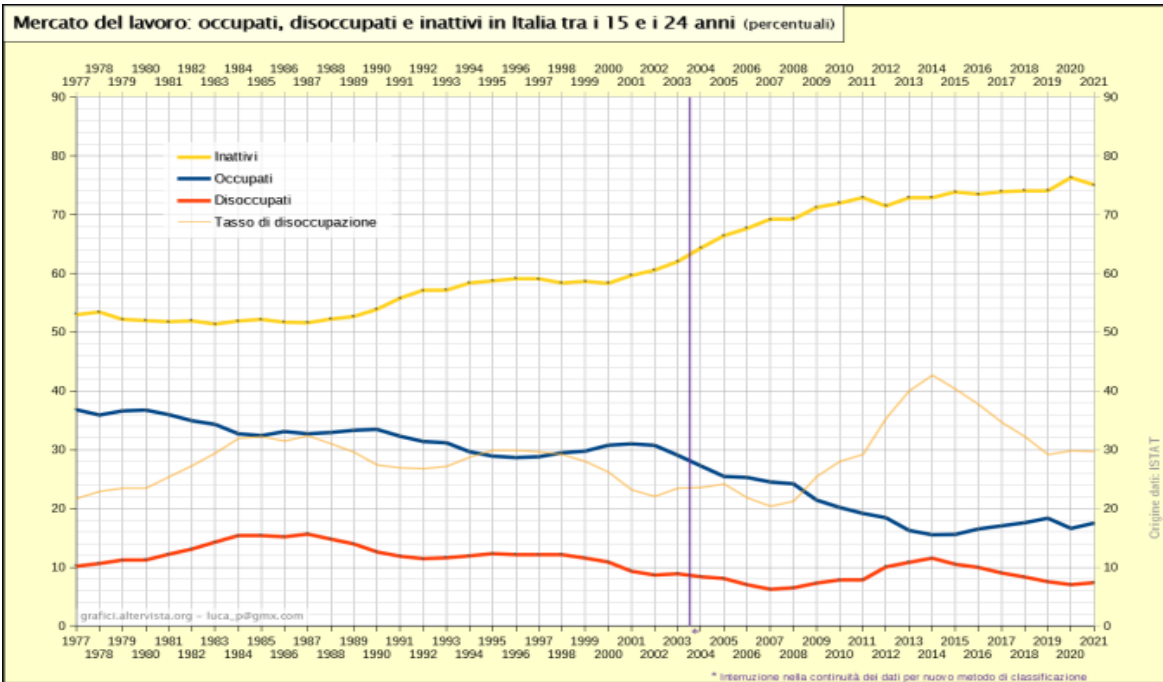


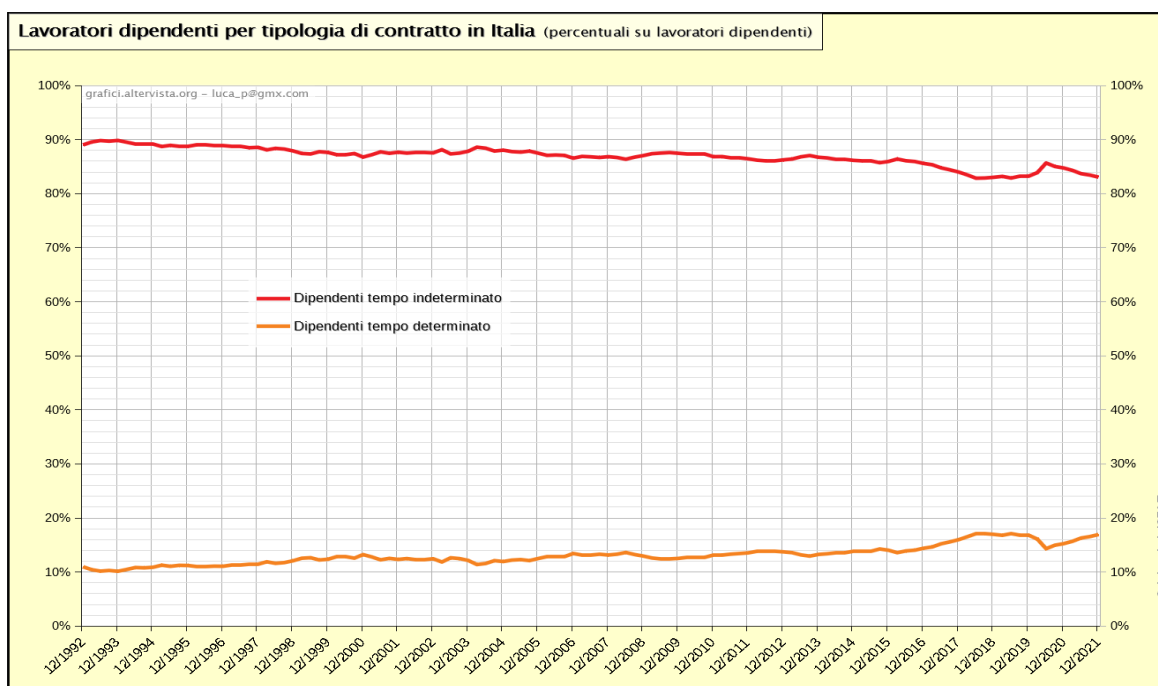
1990); tale rapporto è stato teorizzato in differenti modi: la teoria del travaso prevede che ciò che avviene in un ambito influenzerà necessariamente l'altro; la teoria della compensazione afferma che le carenze che si presentano in un ambito possono essere bilanciate dall'altro; la teoria della segmentazione ipotizza la separazione delle due sfere. Ad affiancare il rapporto tra vita lavorativa ed extralavorativa vi è il concetto di "salianza del lavoro" che fa riferimento alla centralità del lavoro relativamente ad altre attività e ruoli svolti nella vita dall'individuo (Super, 1976). Se con "occupazione" si fa riferimento all'attività che genera un reddito in un particolare periodo, con il concetto di professione viene indicata l'attività che un individuo normalmente compie per generare un reddito indipendentemente però dal fatto che tale individuo sia occupato o meno. Nonostante l'Istat consideri standard l'occupazione stabile a tempo pieno presso un ente pubblico o un'azienda privata, oggi sono sempre più diffuse forme atipiche di occupazione, come il lavoro part-time, il lavoro a tempo determinato, il lavoro parasubordinato, contratti di apprendistato, lavoro interinale e telelavoro. Inoltre, tende sempre più a diminuire il tempo trascorso dai lavoratori all'interno di un unico posto di lavoro.

### 3.2 Mercato del lavoro in Italia

Il mercato del lavoro è rappresentato dai meccanismi che regolano il processo d'incontro tra la domanda e offerta di lavoro. Il punto d'incontro tra domanda ed offerta è dato dalla forza lavoro occupata in un dato momento ovvero gli occupati. I disoccupati invece rappresentano la popolazione che non svolge attività lavorativa alcuna e quindi il mancato incontro tra domanda e offerta. La popolazione inattiva si differenzia dalla popolazione disoccupata in quanto non è alla ricerca di un'occupazione.







(<https://grafici.altervista.org/mercato-del-lavoro-occupati-disoccupati-e-inattivi-in-italia/>, su dati ISTAT)

Osservando il grafico riguardante il mercato del lavoro tra gli individui di età compresa tra i 15 e i 64 anni si può affermare che la percentuale di occupati in Italia ha raggiunto i livelli precedenti alla crisi del 2008 e che la popolazione inattiva è invece diminuita. Considerando i dati dal 2008 ad oggi risulta che a parità di occupati il decremento della popolazione inattiva si è tradotto in un aumento della disoccupazione. È importante notare come tra le file degli occupati siano diminuite le ore lavorate medie nonostante la produttività oraria rimanga stagnante dal 2000. Paragonando il grafico sull'occupazione giovanile rispetto al grafico sull'occupazione generale balza alla vista come l'occupazione dei giovani si discosti dall'andamento generale del Paese calando progressivamente. Al decremento percentuale dell'occupazione tra i giovani non corrisponde però un incremento della disoccupazione e tale fenomeno trova spiegazione nel dato riguardante la popolazione inattiva che si attesta oltre il 70%. Considerando ora il tema dell'immigrazione risulta che la percentuale di occupati tra gli stranieri in Italia è stata per lungo tempo maggiore rispetto a quella degli italiani per poi eguagliarsi solo negli ultimi anni. Si nota una differenza riguardo alla disoccupazione dovuta al fatto che, in percentuale, gli inattivi stranieri sono minori rispetto agli inattivi italiani. Risulta dunque che la popolazione straniera in Italia è mediamente più attiva rispetto a quella italiana. A testimonianza di come le forme contrattuali si discostino sempre più dall'occupazione standard definita dall'Istat vi è il lento ma costante calo dei dipendenti a tempo indeterminato a cui corrisponde un aumento dei dipendenti a tempo determinato.

### 3.3 Insicurezza di carriera e MU-CI-S

Se con lo sviluppo della carriera ci si riferisce alla sequenza di lavori svolti e alle esperienze occupazionali che riguardano la vita di un individuo (Arthur et al., 1989; Greenhaus & Kossek, 2014), l'insicurezza relativa alla carriera indica "i pensieri e le preoccupazioni di un individuo nei confronti di aspetti della propria carriera che possono svilupparsi in maniera indesiderata" (Spurk et al., 2021). Le carriere odierne possono essere definite intrinsecamente insicure (Colakoglu, 2011; Hall et al., 2018; Spurk et al., 2016; Sullivan & Baruch, 2009) a causa dei cambiamenti riguardanti il mondo del lavoro quali concorrenza globale ed espansione dell'impiego della tecnologia; inoltre, particolari eventi, come la crisi economica del 2008 o la diffusione del Covid-19, possono aumentare la percezione di insicurezza professionale (Spurk & Straub, 2020). Nella concettualizzazione dell'insicurezza di carriera la prospettiva temporale come orientata al futuro è centrale: l'insicurezza può riferirsi sia ad una prospettiva a breve termine che riguarda aspetti di carriera relativamente vicini sia ad una prospettiva a lungo termine (Hoge et al., 2012; Spurk et al., 2016; Trevor Roberts, 2006). Un'ulteriore caratteristica dell'insicurezza di carriera è la multidimensionalità per cui, come lo sviluppo di carriera comprende uno sforzo multidimensionale attraverso l'integrazione di più domini di vita (Greenhaus, Kossek, 2014; Hall et al., 2018; Sullivan & Baruch, 2009; Super, 1953), può fare riferimento a differenti dimensioni. La scala MU-CI-S (Multidimensional Career Insecurity Scale) (Spurk et al., 2021) è in grado di cogliere le differenti dimensioni a cui l'insicurezza di carriera può riferirsi. I differenti domini dell'insicurezza di carriera possono riguardare: a) le situazioni occupazionali discrete rispetto al futuro occupazionale di un individuo, b) i differenti tipi di transizioni nel percorso di carriera attraverso confini organizzativi, occupazionali e di ruolo da cui si originano potenziali discontinuità, c) le interazioni tra caratteristiche dell'individuo e aspetti lavorativi. Nello specifico la scala coglie l'insicurezza di carriera per otto specifiche dimensioni: opportunità di carriera (es. promozioni, formazione sul posto di lavoro), diminuzione del prestigio e dei requisiti qualificativi (es. chiusura occupazionale), situazione contrattuale, disoccupazione, cambio del posto di lavoro (es. occupazione, datore lavoro) pensionamento, interazioni tra lavoro e vita privata (es. famiglia, progetti personali), risorse individuali in riferimento alle richieste lavorative (es. competenze, capacità fisiche e mentali in relazione a requisiti lavorativi). La scala è composta da 4 items riferiti a ciascuna dimensione per un totale di 32 items su scala Likert 1-5. I risultati della scala sono correlati alla varianza di sintomi fisici e burnout, a comportamenti controproducenti, alla soddisfazione professionale, all'impegno professionale, alle intenzioni di turnover. Nonostante dalla scala sia possibile osservare i punteggi per ciascuna dimensione di insicurezza, è conveniente utilizzare la scala nella sua ampiezza e non attraverso i singoli risultati poiché ciascun correlato lavorativo si lega significativamente, seppure in proporzione diversa, ad otto o sette dimensioni di insicurezza di carriera.

### 3.4 Lavoro precario e correlati di salute

La precarietà lavorativa si riferisce alla condizione occupazionale discreta di un individuo o settore e, nonostante l'idea che tale condizione possa offrire possibilità di flessibilità ai datori di lavoro e ai lavoratori (Pyper & Grimshaw, 2016; Koumenta & Williams, 2018), il tratto distintivo è dato dall'insicurezza. Tompa et al. (2007) definiscono otto caratteristiche del lavoro precario basandosi sul precedente lavoro di Rodgers (1989): instabilità, insicurezza rispetto allo status del ruolo lavorativo, mancanza di protezione, inadeguatezza del reddito, mancanza sostegno sociale sul lavoro, rischi fisici, mancanza formazione, opportunità di avanzamento carriera. Oltre alle peculiarità del precariato vengono definiti dagli autori tre percorsi attraverso cui l'esperienza di precarietà possa condurre ad esiti avversi per la salute ossia: danni fisici, stress psicologico e privazione materiale. Haile (2023), volendo estendere la letteratura del rapporto tra precarietà lavorativa e correlati riguardanti la salute sul territorio britannico, utilizza i dati forniti dal Workplace employment relations study del 2011 (WERS) per paragonare differenti forme atipiche di lavoro rispetto alla forma "standard". I dati hanno permesso di distinguere tre categorie di lavoro precario utilizzando come criterio le ore lavorative assicurate dal contratto lavorativo: lavoro su turni, lavoro con ore annualizzate, lavoro a "zero ore". La precarietà del lavoro su turni è data dalla variabilità dell'orario lavorativo ed è correlato a sonno insufficiente, malattie coronariche, ictus e cancro (McDowall et al., 2017; Kecklund & Axelsson, 2016; Harma & Kecklund, 2010). I contratti annualizzati sono accordi basati sulla stagionalità del lavoro per cui il lavoratore in determinati periodi dell'anno può ritrovarsi inoccupato. I contratti a "zero ore" non prevedono la garanzia di un numero di ore di lavoro ed un esempio è dato dal "lavoro a chiamata". Per quanto riguarda le misure relative alla salute si fa riferimento alla segnalazione di infortuni e malattie da parte dei datori di lavoro. Inoltre, vengono valutate la soddisfazione del lavoro e l'ansia lavorativa basandosi su valutazioni soggettive dei dipendenti. I risultati della ricerca indicano che i lavoratori appartenenti alle tre categorie di lavoro precario presentano casi di malattie o infortuni tre o quattro volte superiori rispetto ai "lavoratori standard", con i lavoratori con contratti a "zero ore" che rappresentano la forma di lavoro più a rischio. In riferimento alla soddisfazione i lavoratori con contratti a "zero ore" sono ancora la categoria con maggior probabilità di esiti peggiori, a seguire il lavoro su turni mentre, per i lavoratori annualizzati, l'analisi non ha presentato differenze significative rispetto alla categoria di lavoro "standard". In riferimento all'ansia lavorativa solo il contratto a "zero ore" risulta significativamente diverso rispetto ai lavoratori standard riportando i valori maggiori di ansia. Nonostante anche i lavori "standard" non siano esenti dall'insicurezza caratterizzante il moderno mondo del lavoro, la ricerca ha mostrato che mediamente i rapporti precari di lavoro si correlano a maggiori infortuni e malattie con condizioni peggiori all'aumentare della precarietà.

## 4. IL PRESTIGIO

### 4.1 Gerarchie di prestigio e gerarchie di dominio

In ogni società l'uomo vive una pluralità di gerarchie che si manifestano in rapporti di asimmetria nelle relazioni tra individui o tra gruppi (Leavitt, 2005; Wiessner & Schiefenhovel, 1998). Il rapporto di asimmetria si può osservare nelle maggiori possibilità di accesso alle risorse, di influenza sociale e di esercizio di autorità da parte di coloro che godono di una posizione sociale superiore nei confronti di chi gode di una posizione inferiore. Le differenti posizioni all'interno delle gerarchie possono essere raggiunte perseguendo delle strategie basate sul dominio o delle strategie basate sul prestigio (Cheng et al., 2013). Il funzionamento del prestigio si contrappone alle logiche di asimmetria sociale dovute al dominio poiché, mentre il rapporto gerarchico dovuto al dominio è raggiunto e mantenuto tramite la coercizione e la paura (Barkow, 1975), le differenze legate al prestigio originano da un riconoscimento di conoscenze e abilità possedute da coloro che occupano i ranghi più elevati (Henrich and Gil-White, 2001). Tra le peculiarità del prestigio risulta il fatto che deve essere volontariamente riconosciuto e accettato dal gruppo o dalla società di appartenenza. L'utilità sociale delle conoscenze e delle abilità riconosciute a chi gode di prestigio, incide in modo rilevante sull'accettazione dei rapporti di asimmetria sociale da parte dei follower. Se nelle gerarchie costituite sul dominio i leader sono maggiormente soggetti a comportamenti di attacco da parte di chi ambisce alla loro posizione; nelle gerarchie di prestigio i "follower" sono più propensi a comportamenti di avvicinamento e di deferenza volontaria nei riguardi dei "leader". I "follower" mettono in atto comportamenti di avvicinamento e di deferenza in quanto convinti di poter trarre dei benefici dai "leader" in termini di risorse sociali, materiali o sottoforma di informazioni (Cheng et al., 2013; Von Rueden et al., 2014). Nonostante le strategie basate sul dominio continuino ad esistere, da un punto di vista evolutivo si ipotizza che il prestigio abbia favorito la cooperazione, la stabilità sociale e il processo di cumulazione culturale. In particolare, la cumulazione culturale sarebbe il risultato della trasmissione della conoscenza da parte delle figure di maggior prestigio. È possibile che l'essere umano abbia sviluppato una psicologia del prestigio, che comprende un'ampia gamma di emozioni e tratti della personalità associati sia alla ricerca di un modello di apprendimento ottimale, sia alla volontà di conferire benefici (Cheng et al., 2010; Henrich & Gil-White, 2016). Risulta fondamentale osservare che la considerazione dell'utilità di conoscenze e competenze è sempre relativa alla cultura, al contesto e all'epoca di riferimento, rendendo di fatto il prestigio circoscritto ad un dominio di riferimento. Poiché i valori e la storia dei gruppi sociali possono differire tra essi, gli individui che godono di un certo prestigio in un gruppo non necessariamente godranno di altrettanto prestigio in altri gruppi. Per indagare come le dinamiche relative a gerarchie di dominio e di prestigio varino lungo un arco temporale di sedici settimane,

Redhead et al. (2019) osservano un campione di 263 studenti universitari della North American University organizzati in piccoli gruppi di lavoro, ai quali è somministrato, a più ondate, un questionario (Prestige and Dominance Scaled Questionnaires, Cheng et al., 2010) relativo alla valutazione dei membri del gruppo in termini di prestigio e dominio. I risultati indicano sia il dominio che il prestigio come elementi determinanti per il rango sociale nella fase iniziale della vita del gruppo. Si rileva, inoltre, una correlazione positiva tra il passare del tempo e il consolidamento del rango sociale dovuto al prestigio. Diversamente, col passare del tempo, non si verifica il rafforzamento del rango sociale per coloro che perseguono le strategie basate sul dominio. Tale differenza pare attribuibile al fatto che i comportamenti di deferenza volontaria, attuati dai membri del gruppo nei confronti di chi gode di prestigio, fungano da feedback per un aumento ulteriore della valutazione del prestigio. Se lo studio ha dimostrato un rapporto bidirezionale tra rango sociale e prestigio, non vale altrettanto per il rapporto tra rango sociale e dominio.

#### 4.2 Il prestigio occupazionale

Nella società odierna, il lavoro è centrale nel determinare le differenze tra individui e gruppi. Tali differenze possono essere sintetizzate nel concetto di status socioeconomico. Lo status socioeconomico rappresenta l'intreccio di fattori economici e sociali tra cui il reddito, il livello d'istruzione, il luogo di residenza, il tipo e il prestigio dell'occupazione, e in alcune società o parti della società, l'origine etnica o il background religioso (American Psychological Association). Il prestigio occupazionale è definibile come il grado di deferenza volontaria, ammirazione e rispetto riconosciuti ad un individuo in virtù del valore sociale associato alla posizione lavorativa occupata (Wegener, 1992). Le differenze legate al prestigio occupazionale sono una caratteristica comune a tutte le società complesse (Hodge et al., 1966) e in un'ottica funzionalista i privilegi connessi ad un'occupazione sono socialmente accettati come ricompensa per l'utilità sociale riconosciuta alle differenti mansioni. Il concetto di prestigio professionale non può prescindere dalla chiusura occupazionale ovvero dalle barriere istituzionalizzate che permettono l'accesso a particolari occupazioni (Weeden & Grusky, 2005). La chiusura occupazionale è stabilita attraverso barriere legali, tecniche o sociali che limitano il numero di persone che possono accedere ad un'occupazione (Freidson, 1994; Parkin, 1979). La chiusura occupazionale può essere determinata attraverso il livello d'istruzione tramite le credenziali educative e le licenze (Weeden, 2002). Le credenziali educative fanno riferimento ai certificati d'istruzione che possono essere utilizzati dal datore di lavoro nella scelta del personale, ciò significa che la chiusura del sistema educativo può comportare la chiusura occupazionale mediante tali credenziali (Bol & Weeden, 2012). Le licenze invece si riferiscono ad un certificato di carattere legale che consente il permesso di svolgere una determinata professione (Kleiner & Krueger, 2010). Ponendosi l'obiettivo di indagare il rapporto

tra livello d'istruzione e prestigio occupazionale Markus Klein (2016) confronta il titolo di studio con il prestigio relativo alla occupazione ottenuta al momento di ingresso nel mercato lavorativo. L'analisi è effettuata nel contesto tedesco dove il mercato del lavoro professionale è fortemente caratterizzato dalla relazione tra la posizione occupazionale e il titolo di studio (es. Marsden, 1990) e quindi da un alto grado di chiusura professionale. I risultati dell'analisi hanno rilevato un calo dell'associazione tra laurea e prestigio professionale. Ciò sembra essere dovuto all'espansione del numero di laureati che ha comportato una maggiore varianza negli esiti occupazionali. Per chi consegue la laurea crescono infatti le probabilità di competere per posizioni lavorative a cui è consentito l'accesso anche tramite titoli di studio inferiori rendendo così più eterogeneo e meno prevedibile il grado di prestigio professionale dei laureati all'ingresso nel mercato lavorativo.

#### 4.3 Logiche di prestigio occupazionale

Lo studio della stratificazione e della disuguaglianza ha sempre considerato la gerarchia di prestigio come ugualmente percepita tra gli individui e gruppi (es. Hodge et al., 1964; Nakao & Treas, 1994; Stevens and Featherman, 1981) attraverso logiche materialistiche, considerando quasi esclusivamente reddito e istruzione. Nonostante il reddito e l'istruzione incidano fortemente sulle valutazioni del prestigio occupazionale (es. Duncan & Otis, 1961), recenti analisi mettono in dubbio l'esistenza di un'unica logica materialistica per definire il prestigio: Zhou (2005) ha evidenziato come le differenze d'istruzione, etnia e genere possano incidere sulla valutazione di prestigio; Lynn et al. (2017) hanno trovato che differenze nella formazione scolastica tra gli individui facciano percepire diversamente l'importanza dell'istruzione; Gauchat e Andrews (2018) rilevano che professioni "esperte" come l'"economista" o il "sociologo" vengano differenzialmente percepite in base a genere, etnia e classe sociale per quanto concerne prestigio scientifico e credibilità. Valentino (2019, 2020) osserva che la composizione etnica e di genere di un determinato campo lavorativo è un fattore che può incidere sulla valutazione di prestigio; un'ulteriore fonte di differenza nella valutazione del prestigio è data dalla differenza tra lavoro manuale e cognitivo (Wrigley, 1982). Utilizzando i dati ottenuti dalla somministrazione del modulo NORC all'interno della General Social Survey (GSS 2012) negli Stati Uniti, Valentino (2021) indaga l'esistenza di più logiche sottostanti alla valutazione del prestigio occupazionale. Il modulo NORC prevede la valutazione della posizione sociale di 90 occupazioni su una scala da 1 a 9. Per i valutatori le variabili considerate sono i dati demografici (genere, etnia, istruzione, reddito, età), i fattori lavorativi (status lavorativo in termini di ore lavorate, settore), le caratteristiche culturali (religione, politica) e la residenza geografica (regione, grado di urbanizzazione). Sono considerate anche ulteriori variabili, ottenute tramite i dati federali USA riferiti a valutazioni delle posizioni lavorative (ONET 2012, Bureau of Labor Statistics 2012, ACES EEO



2006-2010, North American Industry Classification System 2012), che considerano i requisiti educativi, gli stipendi, il settore, la composizione etnica, la composizione di genere, la manualità del lavoro e il grado di lavoro mentale. L'analisi dei dati ha condotto ad individuare cinque differenti logiche di valutazione del prestigio professionale:

- Logica "tradizionalista": valorizza requisiti e retribuzione dell'occupazione, attribuisce maggiore importanza a lavori utili per la società che fanno riferimento all'istruzione, formazione, ambito militare, biblioteche e professioni sanitarie; è dato maggior prestigio anche per le occupazioni caratterizzate da segregazione di genere e attività intellettuali;

- Logica dei "colletti bianchi": valorizza requisiti e retribuzione dell'occupazione, è data maggior rilevanza ad occupazioni professionali e al relativo percorso d'istruzione o formazione. Vengono privilegiati le occupazioni con una quota maggiore di lavoratori bianchi e le mansioni che prevedono attività intellettuale;

- Logica del "capitale culturale": valorizza requisiti e retribuzione dell'occupazione, valuta di maggior prestigio le occupazioni legate all'arte, alla creatività e ad altre componenti culturali. Le occupazioni considerate di maggior prestigio sono detenute prevalentemente da lavoratori bianchi, soggette a segregazione per genere e legate ad attività intellettuali;

- Logica dei "colletti blu": le occupazioni a cui è conferito maggior prestigio non sono necessariamente in funzione della remunerazione e sono lavori relativamente comuni contraddistinti da segregazione di genere ed alta intensità fisica;

- Logica invertita a "tradizionalista": rappresenta l'immagine capovolta della logica tradizionalista in quanto svaluta i lavori con requisiti e le ricompense più elevate;

Le percentuali di probabilità di perseguire le determinate logiche differiscono e risultano essere il 37,1% per la logica "tradizionalista", il 26,1% per la logica dei "colletti bianchi", il 18,4% per la logica dei del "capitale culturale", il 15,3% per la logica dei "colletti blu" e il 3% per la logica invertita a "tradizionalista".

Sono state inoltre riscontrate delle correlazioni tra variabili individuali e probabilità di utilizzo delle differenti logiche:

- Istruzione e salario: livelli di istruzione e salario maggiori alla media sono associati a valutazioni del prestigio occupazionale secondo la logica dei colletti bianchi, mentre i livelli minori si correlano alla logica dei colletti blu;

- Etnia: valutatori neri, ispanici e asiatici è più probabile perseguano la logica tradizionalista mentre la logica del capitale culturale è apprezzata con maggior facilità da valutatori bianchi;
- Genere: la logica dei colletti blu presenta la quota superiore di valutatori uomini mentre le altre logiche sono a maggioranza femminile;
- Età: i valutatori più anziani tendono a preferire la logica dei colletti blu mentre i più giovani la logica dei colletti bianchi;
- Religione: coloro che perseguono la logica tradizionalista hanno maggior probabilità di aderire ad una religione mentre chi persegue la logica del capitale culturale ha inferiori probabilità di aderirvi;
- Variazione geografica: la logica del capitale culturale si associa più facilmente alle coste americane Est ed Ovest, mentre invece la logica dei colletti blu sembra diffusa in maniera maggiore negli USA medio-occidentali e sulla costa che si affaccia al Golfo del Messico.

Dall'analisi di Valentino (2021) emergono diverse logiche di valutazione del prestigio che si legano alla posizione sociale degli individui in termini di etnia, età, genere, regione geografica e religione; sebbene la logica tradizionalista, la logica dei colletti bianchi e la logica del capitale sociale sottolineino l'importanza di fattori materialistici, quali istruzione e ricompense economiche, risultano rilevanti ulteriori criteri per la valutazione del prestigio. Ad esempio, la logica dei colletti blu, a cui si associa il 15,3% del campione, non risulta correlata all'istruzione e alle ricompense, facendo intuire l'importanza del contesto sociale per la formazione dei criteri di valutazione del prestigio.

#### 4.4 Negoziazione del prestigio occupazionale: uno studio qualitativo

Duemmler, Caprani, Felder (2020) hanno effettuato un'analisi qualitativa riguardante la formazione dell'identità occupazionale confrontando due percorsi di formazione professionale soggetti ad una svalutazione di prestigio per differenti cause. La ricerca avviene nel panorama degli istituti professionali svizzeri nei quali, durante la settimana, vengono affiancate giornate pratiche di apprendistato a giornate in cui si partecipa a lezioni teoriche. Sono considerati il percorso di formazione riguardante la muratura e l'automazione tecnologica. La ricerca, che si avvale dell'intervista a 56 apprendisti, parte da una richiesta di narrazione biografica in riferimento al passaggio dalla scuola dell'obbligo a istituto professionale. Successivamente prosegue analizzando le valutazioni delle esperienze formative/lavorative svolte dagli apprendisti e si conclude chiedendo come amici e familiari considerassero il percorso formativo intrapreso. Le risposte degli apprendisti risultano somiglianti sia per quanto concerne la svalutazione dei percorsi formativi da parte dei conoscenti sia per le strategie di salvaguardia della propria identità professionale a fronte delle svalutazioni.

Gli apprendisti muratori riportano una svalutazione del prestigio del proprio percorso da parte dei conoscenti, affermando che essi abbiano un'immagine sostanzialmente negativa della figura del muratore. Il riscontro che gli apprendisti ricevono da parte dei conoscenti traccia un'immagine caratterizzata da capacità intellettuali inferiori, impossibilità di altre scelte occupazionali, alto impegno fisico associato a rischi. Gli apprendisti in automazione tecnologica invece riportano una scarsa conoscenza da parte delle altre persone dei contenuti del corso, valutati poi positivamente in relazione al futuro quando capiscono che sono legati alla tecnologia. La svalutazione che i conoscenti rivolgono al percorso di formazione per l'automazione tecnologica si basa sul fatto che, nonostante i requisiti di accesso siano comuni ai licei, non permettono la successiva iscrizione all'università. Entrambe le tipologie di apprendisti rifiutavano implicitamente o esplicitamente le opinioni negative sul proprio percorso formativo sviluppando narrazioni che ne valorizzassero gli aspetti positivi. Le narrazioni comuni delle due tipologie di apprendisti fanno riferimento alla soddisfazione per gli aspetti tecnici e pratici della formazione che non è più esclusivamente teorica; alla possibilità di essere fisicamente attivi; alle opportunità di carriera; alle competenze richieste dall'occupazione; alla varietà dei compiti e ai risultati concreti rispetto ad altre attività lavorative. Lo studio, seppur qualitativo, ha evidenziato il divario che esiste nella percezione comune tra istituti professionali e accademici. Inoltre, il prestigio occupazionale è mostrato come il frutto di una costruzione sociale alla quale concorrono attori diversi secondo le proprie logiche ed interessi con il fine di difendere il proprio status e identità occupazionale.

## 5. IL PROGETTO PROFESSIONALE

### 5.1 Salienda dell'identità occupazionale durante la transizione scuola-lavoro

Il processo di transizione scuola-lavoro è un periodo di forte cambiamento caratterizzato da sfide e opportunità (Saks, 2018; Steiner et al., 2022). La transizione comporta cambiamenti a livello di identità e, dall'identificarsi come studenti, si giunge a riconoscersi nelle aspirazioni e nei ruoli lavorativi (Masdonati et al., 2022). L'identità lavorativa è la "definizione di sé in funzione del lavoro" (Shepherd & Williams, 2018); essa possiede un carattere dinamico in quanto risultato di continui cambiamenti e confronti di sé che guidano pensieri, azioni e sentimenti (Markus & Wurf, 1987). Le identità lavorative derivano dalle narrazioni di vita associandosi a sé passati, sé possibili e sé alternativi (Obodaru, 2012). Strauss et al. (2012) introducono il concetto di sé lavorativo futuro che si distingue dal concetto più generico di sé possibili, in quanto focalizzato sul futuro in ambito occupazionale. La salienza del sé possibile futuro tende ad associarsi a comportamenti proattivi e impegnati nella carriera (Guan et al., 2014; Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015). A tal proposito Fang e Saks (2022) indagano

come la salienza del sé lavorativo futuro vari durante il processo di ricerca del lavoro riferendosi a due stati di autoregolamentazione che incidono sulla salienza dell'identità: "controllo motivazionale" (motivational control) e "cognizioni auto-sabotanti" (self-defeating cognition) (Wanberg et al., 2012; trad. mia). Il "controllo motivazionale" aumenta la salienza del futuro sé lavorativo facendo riferimento all'"indirizzamento cognitivo intenzionale dell'attenzione, la definizione di obiettivi e l'uso di strategie per rimanere orientati ad essi sostenendo lo sforzo" (Wanberg et al., 2012). Le cognizioni auto-sabotanti invece sono da intendere come "dialoghi interni negativi e disfunzionali" che allontanano l'attenzione dal futuro sé lavorativo diminuendone la salienza (Wanberg et al., 2012). La ricerca ha coinvolto 539 studenti universitari in cerca di lavoro. Essa ha previsto la somministrazione di un questionario ripetuta una volta al mese per un periodo di tre mesi. I risultati hanno evidenziato l'esistenza di correlazione positiva tra il "controllo motivazionale" e la salienza del "sé lavorativo futuro". Gli stessi risultati non hanno indicato invece correlazioni tra le "cognizioni auto-sabotanti" e salienza del "sé lavorativo futuro". La salienza del sé lavorativo futuro si correla positivamente con: a) l'intensità della ricerca del lavoro (a sua volta correlata a un maggior numero di colloqui ottenuti); b) le strategie di ricerca del lavoro mirate (focalizzate secondo chiari obiettivi occupazionali) c) le strategie di ricerca del lavoro esplorative (considerazione di potenziali occupazioni in base a proprie competenze, valori, necessità). Non è stata trovata correlazione tra la salienza del sé lavorativo futuro e la strategia di ricerca del lavoro casuale. Le tre strategie di ricerca del lavoro considerate sono proposte da Crossley & Highhouse (2005) e dall'analisi dei dati risultano correlarsi diversamente al numero di colloqui ottenuti e alle offerte di lavoro. La strategia mirata si correla negativamente al numero dei colloqui ottenuti ma positivamente al numero delle offerte di lavoro, la strategia esplorativa si correla positivamente al numero di colloqui ma non presenta correlazioni con il numero di offerte di lavoro, la ricerca casuale non trova invece nessun genere di correlazione né con colloqui né con offerte di lavoro. La ricerca di Fang e Saks (2022) ha evidenziato quindi il ruolo di mediazione della salienza del "sé lavorativo futuro" tra il "controllo motivazionale" e le offerte di lavoro quando venivano applicate strategie di ricerca di lavoro mirate.

## 5.2 Il paradigma Life Design

Tradizionalmente le attività di orientamento al lavoro seguivano un approccio persona-ambiente per cui, una volta valutate le caratteristiche, le capacità e gli interessi di una persona, si prescriveva l'ambiente lavorativo più adatto (Su et al., 2015). A fronte di un contesto economico sempre più incapace di assicurare opportunità sicure per i giovani (Guichard, 2013; Savickas 2015, Hartung, 2016, Maree, 2020) e della diffusione di percorsi di carriera insicuri, non più prevedibili (Herr, 2008), descrivibili da traiettorie non lineari, prende piede il paradigma Life Design (Savickas et al., 2009;

Savickas & Porfeli, 2012). Tale paradigma propone una visione costruttivista del corso della vita in cui l'individuo negozia il significato personale delle interazioni sociali, plasmando così il proprio corso di vita. Gli individui sono incoraggiati a costruire attivamente la propria identità intorno a proprie narrazioni di vita e a sviluppare competenze generali che possano essere utilizzate efficacemente per adattarsi all'ambiente. L'identità professionale è definita dal paradigma come la continua negoziazione tra il sé e l'ambiente. Concentrarsi sulle competenze utili ad affrontare le transizioni e favorire l'adattamento in un contesto dinamico come quello odierno risulta più utile sul lungo termine rispetto a prescrivere scelte di carriera. Oltre al concetto di adattamento il paradigma è incentrato sulla libertà dell'individuo nel costruire attivamente il proprio sé attraverso scelte in linea con i personali valori e le proprie concezioni del mondo, mirando ad un'integrazione con il preesistente senso d'identità. Il Life Design tende inoltre a stimolare la riflessione del rapporto tra individuo e ambiente sociale, in modo che l'individuo possa mettere in discussione le limitazioni autoimposte legate all'influenza di un ruolo attribuito dalla struttura sociale (Guichard, 2004; McIlven & Patton, 2007, Fusco et al., 2020) e raggiungere una soddisfazione professionale. Per definire le competenze attraverso cui l'individuo sia capace di adattamento professionale, è stato sviluppato il costrutto di "adattabilità di carriera" (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Il costrutto di "adattabilità di carriera" è prerequisito fondamentale per gestire il percorso di carriera. Esso riguarda le risorse che un individuo possiede per fronteggiare transizioni, cambiamenti e traumi nei diversi momenti della carriera. Sono state individuate quattro abilità componenti l'"adattabilità di carriera" che contribuiscono alla costruzione attiva della carriera stessa: interesse, controllo, curiosità, fiducia. L'interesse rivolto alla carriera si lega alla prospettiva orientata al futuro al fine di un percorso sostenibile; il controllo è in riferimento alle strategie di autoregolamentazione che l'individuo mette in atto per adeguarsi e agire nel contesto; la curiosità apre alle opportunità che il contesto può offrire; la fiducia consente di perseguire i propri obiettivi anche di fronte a possibili ostacoli. Inoltre, sono state successivamente identificate ulteriori risorse che sono legate positivamente all'adattabilità di carriera (Nota et al., 2014) tra cui: pianificazione, speranza, ottimismo, resilienza. La creatività rappresenta un altro aspetto rilevante per l'individuo grazie a cui è possibile costruire le proprie narrazioni di vita, affrontare situazioni inedite, immaginare possibili futuri sé e identità occupazionali (Fusco & Parola, 2021). Korkmaz (2022) ha contribuito ad arricchire la ricerca indagando il rapporto tra speranza, adattabilità di carriera e feedback sugli obiettivi di carriera. La speranza rappresenta la motivazione che l'individuo nutre nei confronti del conseguimento di determinati obiettivi e quindi il mantenere le azioni orientate verso gli obiettivi desiderati (Snyder, 2002). I feedback, dal canto loro, informano l'individuo circa l'idoneità degli obiettivi di carriera, l'adeguatezza dei progressi verso l'obiettivo e i cambiamenti che dovrebbero essere apportati per raggiungerli (Hu et al., 2017). La ricerca (Korkmaz, 2022) si è svolta in Turchia

includendo un campione di 308 studenti di due istituti superiori. Per lo studio sono state utilizzate le versioni adattate in lingua turca dei seguenti strumenti: a) la “Career Adapt-Abilities scale” per valutare le capacità di adattabilità di carriera (Savickas & Porfeli, 2012); b) la sotto-scala riferita alla speranza del “Vision about future scale” (Ginevra et al., 2017); c) la “Career Goal Feedback scale” (Hu et al., 2017) per i feedback sugli obiettivi di carriera. Per valutare gli esiti della ricerca (Korkmaz, 2022) va evidenziato che all’aumentare dei punteggi della scala “Career Goal Feedback scale” corrisponde una maggiore inadeguatezza delle strategie rivolte agli obiettivi. Questo perché gli items presenti all’interno del questionario risultano espressi in forma negativa. Ad esempio: “le persone mi dicono che ciò che ho ottenuto finora non è abbastanza per intraprendere la carriera che desidero”. I risultati identificano correlazioni negative tra speranza e feedback e tra abilità di adattamento e feedback. Vi è poi una correlazione positiva tra speranza e abilità di adattamento. All’aumento della speranza e delle abilità di adattamento della carriera gli studenti dichiarano quindi di ricevere feedback maggiormente positivi in relazione al conseguimento dei propri obiettivi di carriera. I risultati inoltre mostrano come le abilità di adattamento alla carriera ricoprano un ruolo significativo nella mediazione tra la speranza e i feedback. Lo studio conferma la precedente letteratura sottolineando ulteriormente l’importanza della speranza nel far fronte alle sfide di adattamento e nel perseguire gli obiettivi.

## 6. DISCUSSIONE E CONCLUSIONE

Fenomeni quali la globalizzazione e l’espansione tecnologica hanno comportato significative conseguenze sul piano economico, politico e sociale. In riferimento al lavoro, i due fenomeni si legano all’aumento dell’automazione e polarizzazione, richiedendo inoltre ai lavoratori nuove capacità, tra cui la connettività con colleghi a distanza. Le forme di lavoro, che si allontanano sempre più dalla forma definita “standard”, risultano caratterizzate da contratti precari e associate a un grado crescente di insicurezza. Relativamente al prestigio emerge che i cambiamenti sociali, come l’espansione del numero di laureati, possono incidere sugli esiti di prestigio occupazionale dei percorsi formativi. Inoltre, i valori su cui si basano le valutazioni di prestigio non appaiono essere univoche ma negoziate attraverso i processi di socializzazione e di formazione dell’identità occupazionale. La salienza dell’identità occupazionale è risultata fondamentale anche nel processo di transizione scuola-lavoro per il raggiungimento di esiti positivi. Pertanto, la formazione dell’identità occupazionale dovrebbe essere di rilievo per la costruzione di un progetto professionale efficace. L’orientamento al lavoro e i percorsi formativi dovrebbero tener conto dell’imprevedibilità e non linearità che contraddistinguono i percorsi di carriera odierni, promuovendo allora, oltre le competenze tecniche, lo sviluppo di senso critico per essere in grado di comprendere le sfide e le opportunità che il contesto presenta. Il paradigma

Life Design abbraccia i domini di vita in una visione olistica dell'individuo con lo scopo di permettere la creazione una propria narrazione di vita. Attraverso le narrazioni di vita gli individui possono integrare esperienze passate con le prospettive future e, attraverso una visione costruttivista del corso della vita, essi sono incoraggiati alla costruzione attiva della propria identità. Poiché il contesto e l'individuo sono legati, la costruzione del sé non può prescindere dall'ambiente. Di conseguenza, nell'ottica del Life Design, gli individui vengono stimolati a riflettere sul rapporto con il contesto sociale per mettere in discussione le limitazioni autoimposte, trovare nuove soluzioni e immaginare futuri alternativi.

## 7. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- .American Psychological Association, Socioeconomic Status in “Apa dictionary of psychology”, estratto a Giugno 2023, da <https://dictionary.apa.org/socioeconomic-status>.
- .Archibugi D., Iammarino S., 2002, “The globalization of technological innovation: definition and evidence”, *Review of International political economy*, Vol. 9, pp. 98-122.
- .Arthur M. B., Hall D. T., Lawrence B. S., 1989, “Handbook of career theory” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Barkow J. H., 1975, “Prestige and Culture: A Biosocial Interpretation. *Current Anthropology*” in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O’Gorman R., 2019, “On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups”, *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Bol T., Weeden K. A., 2012, “Occupational closure and wage inequality in Germany and the United Kingdom” in Klein M., 2016, “Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time”, *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Cheng J. T., Tracy J. L., Henrich J., 2010, “Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status” in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O’Gorman R., 2019, “On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups”, *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Cheng, J. T., Tracy J. L., Foulsham T., Kingstone A., Henrich J., 2013, “Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence” in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O’Gorman R., 2019, “On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups”, *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Colakoglu S. N., 2011, “The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career in security” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Crossley C. D., Highhouse S., 2005, “Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction” in Fang T., Saks M., 2022, “A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition”, *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Derks D., Bakker A. B., Peters P., Van Wingerden P., 2016, “Work-related smartphone use, work–family conflict and family-role performance: The role of segmentation preference” in Nurmi N., Hinds P., 2020, “Work Design for Global Professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes”, *Organization Studies*, 41(12), 1967-1724.
- .Dery K., Kolb D., MacCormick J., 2014, “Working with connective flow: How smartphone use is evolving in practice” in Nurmi N., Hinds P., 2020, “Work Design for Global Professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes”, *Organization Studies*, 41(12), 1967-1724.
- .Destek M. A., 2020, “Investigation on the role of economic, social, and political globalization on environment: Evidence from CEECs” in Ginevra M. C., Di Maggio I., Santilli S, Nota L., 2021, “Italian adolescents’ understandings of globalization”, *Journal of adolescence*, 89, 128-136.



- .Duemmler K., Caprani I., Felder A., 2020, "The challenge of occupational prestige for occupational identities: Comparing bricklaying and automation technology apprentices in Switzerland", *Vocations and Learning*, 13, 369-388.
- .Duncan, Otis D., 1961, "A Socioeconomic Index for All Occupations," in Valentino L., 2021, "The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States", *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of Vocational Behavior*, 138, 103783.
- .Freidson E., 1994, "Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy" in Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Fusco L., Parola A., Sica L. S., 2020, "Designing Meaningful Career Tools: A Proposal for an Optimal Use of Technology in Career Guidance" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Gauchat G., Kenneth T. Andrews, 2018., "The Cultural-Cognitive Mapping of Scientific Professions" in Valentino L., 2021, "The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States", *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Ginevra M. C., Di Maggio I., Santilli S, Nota L., 2021, "Italian adolescents' understandings of globalization", *Journal of adolescence*, 89, 128-136.
- .Ginevra M. C., Sgaramella T. M., Ferrari L., Nota L., Santilli S., Soresi S., 2017, "Visions About Future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents" in Korkmaz O., 2023, "Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation", *Current Psychology*, 42, 2243-2254.
- .Greenhaus J. H., Kossek E. E., 2014, "The contemporary career: A work-home perspective" in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, "Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct", *Personnel Psychology*, 75:253-294.
- .Guan Y., Guo Y., Bond M. H., Cai Z., Zhou X., Xu J., Zhu F., Wang Z., Fu R., Liu S., Wang Y., Hu T., Wang Y., 2014, "New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models" in Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Guichard J., 2004, "Se faire soi. L'orientation scolaire et professionnelle" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Guichard J., 2013, "What competencies need people living in liquid societies to design their lives and direct their careers?" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.

- .Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.
- .Hall D. T., Yip J., Doiron K., 2018, "Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success" in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, "Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct", *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Harma M., Kecklund G., 2010, "Shift work and health how to proceed?" in Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.
- .Hartung P. J., 2016, "Advancing career intervention for life design" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Helpman E., Melitz M., Yeaple S., 2004, "Exports versus FDI with heterogeneous firms" in Heyman F., Sjöholm F., 2019, "Globalization, job tasks and the demand for different occupations", IFN working paper No. 1268.
- .Henrich J., 2016, "The secret of our success: How culture is driving human evolution, domesticating our species, and making us smart" in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O'Gorman R., 2019, "On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups", *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Henrich J., Gil-White F. J., 2001, "The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and Human Behavior*" in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O'Gorman R., 2019, "On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups", *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Herr E. L., 2008, "Social contexts for career guidance throughout the world," in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Heyman F., Sjöholm F., 2019, "Globalization, job tasks and the demand for different occupations", IFN working paper No. 1268.
- .Hodge R. W., Treiman D. J., and Rossi P. H., 1966, "A Comparative Study of Occupational Prestige" in Marsh R. M., 1971, "The Explanation of Occupational Prestige Hierarchies", *Social Forces*, Vol. 50, pp. 214-222.
- .Hodge, Robert W., Paul M. Siegel, and Peter H. Rossi. 1964. "Occupational Prestige in the United States, 1925–63" in Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Hoge T., Brucculeri A., Iwanowa A. N., 2012, "Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern" [career insecurity, conflict of aims and well-being in junior scientists] in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, "Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct", *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .<https://grafici.altervista.org/mercato-del-lavoro-occupati-disoccupati-e-inattivi-in-italia/>, basato su dati ISTAT, estratto a Giugno 2023.

.Hu S., Creed P. A., Hood M., 2017, "Development and initial validation of a measure to assess career goal feedback" in Korkmaz O., 2023, "Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation", *Current Psychology*, 42, 2243-2254.

.Jahoda M., 1982, "Employment and unemployment. A social psychological analysis" in Boccato A., Serra A., 2011, "Outplacement, Psicosociologia della riqualificazione e del ricollocamento professionale", Cap.3 a cura di Maeran R.

.Kecklund G., Axelsson J., 2016, "Health consequences of shift work and insufficient sleep" in Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.

.Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.

.Kleiner M., Krueger A. B., 2010, "The prevalence and effects of occupational licensing" in Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.

.Kolb D., 2008, "Exploring the metaphor of connectivity: Attributes, dimensions and duality [theory]" in Nurmi N., Hinds P., 2020, "Work Design for Global Professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes", *Organization Studies*, 41(12), 1697-1724.

.Korkmaz O., 2023, "Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation", *Current Psychology*, 42, 2243-2254.

.Koumenta M., Williams M., 2018, "An Anatomy of zero-hour contracts in the UK" in Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.

.Leavitt H., 2005, "Top down: Why hierarchies are here to stay and how to manage them more effectively" in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O'Gorman R., 2019, "On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups", *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.

.Lynn, Freda B., Ellerbach G., 2017, "A Position with a View Educational Status and the Construction of the Occupational Hierarchy" in Valentino L., 2021, "The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States", *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1, December 2021.

.Mancini P., 2012, "L'evoluzione della comunicazione: vecchi e nuovi media", *Atlante Geopolitico* 2012, Treccani.

.Maree J., 2020, "How global change necessitates innovation in career counseling: linking economic, industrial, psychology, and career counseling waves" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.

- .Markus H., Wurf E., 1987, "The dynamic self-concept: A social psychological perspective" in Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Marsden D., 1990, "Institutions and labour mobility: Occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and West Germany" in Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Masdonati J., Massoudi K., Blustein D. L., Duffy R. D., 2022, "Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition" in Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .McDowall K., Murphy E., Anderson K., 2017, "The impact of shift work on sleep quality among nurses" in Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.
- .McIlveen P., Patton W., 2007, "Narrative career counselling: theory and exemplars of practice" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Meyers J. P., 2010 "Exploring adolescents' thinking about globalization in an international education program" in Ginevra M. C., Di Maggio I., Santilli S, Nota L., 2021, "Italian adolescents' understandings of globalization", *Journal of adolescence*, 89, 128-136.
- .Milanovic B., 2016, "Global inequality: A new approach for the age of globalization" in Heyman F., Sjöholm F., 2019, "Globalization, job tasks and the demand for different occupations", IFN working paper No. 1268.
- .Nakao K., Treas J., 1994, "The 1989 Socioeconomic Index of Occupations: Constructions from the 1989 Occupational Prestige Scores." In Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Nota L., Ginevra M. C., Santilli S., and Soresi S., 2014, "Contemporary career construction: the role of career adaptability," in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Nurmi N., Hinds P., 2020, "Work Design for Global Professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes", *Organization Studies*, 41(12), 1697-1724.
- .Obodaru O., 2012, "The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives" in Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Parkin F., 1979, "Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique" in Klein M., 2016, "Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time", *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Pyper D., Grimshaw D., 2016. "Zero-hours Contracts" in Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.

- .Rapley J., 2004, "Globalization and inequality: Neoliberalism's downward spiral" in Ginevra M. C., Di Maggio I., Santilli S, Nota L., 2021, "Italian adolescents' understandings of globalization", *Journal of adolescence*, 89, 128-136.
- .Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T , O'Gorman R., 2019, "On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups", *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Rodgers G., 1989, "Precarious work in Western Europe: the state of the debate", in Haile G. A., 2023, "Precarious employment and workplace health outcomes in Britain", *Social Science & Medicine*, 320, 115694.
- .Saks A. M., 2018, "Job search and the school-to-work transition" in Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Savickas M. L., 1997, "Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Savickas M. L., 2015, "Life-Design Counseling Manual" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J. P., Duarte M. E., Guichard J., 2009, "Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century" in Fusco L., Parola A., 2021, "Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World", *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Savickas M. L., Porfeli E. J., 2012, "Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries" in Korkmaz O., 2023, "Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation", *Current Psychology*, 42, 2243-2254.
- .Shepherd D. A., Williams T. A., 2018, "Hitting rock bottom after job loss: Bouncing back to create a new positive work identity" in Fang T., Saks M, 2022, "A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition", *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Slobodian, Q., 2020, "Globalists: The end of empire and the birth of neoliberalism" in Ginevra M. C., Di Maggio I., Santilli S, Nota L., 2021, "Italian adolescents' understandings of globalization", *Journal of adolescence*, 89, 128-136.
- .Snyder C. R., 2002, "Hope theory: Rainbows in the mind" in Korkmaz O., 2023, "Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation", *Current Psychology*, 42, 2243-2254.
- .Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2021, "Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct", *Personnel Psychology*, 75:253–294.

- .Spurk D., Kauffeld S., Meinecke A. L., Ebner K., 2016, “Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Spurk D., Straub C., 2020, “Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Steiner R., Hirschi A., Akkermans J., 2022, “Many roads lead to Rome: Researching antecedents and outcomes of contemporary school-to-work transitions” in Fang T., Saks M, 2022, “A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition”, *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Stevens G., Featherman D. L., 1981. “A Revised Socioeconomic Index of Occupational Status.” In Valentino L., 2021, “The Hierarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States”, *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Strauss K., Griffin M. A., Parker S. K., 2012, “Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors” in Fang T., Saks M, 2022, “A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition”, *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Su R., Murdock C., Rounds J., 2015, “Person-environment fit” in Fusco L., Parola A., 2021, “Life Design for Youth as a Creativity-Based Intervention for Transforming a Challenging World”, *Frontiers in Psychology*, 12, 662072.
- .Sullivan, S. E., Baruch Y., 2009, “Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Super D. E., 1953, “A theory of vocational development” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Super D. E., 1976, “Career education and the meanings of work” in Boccato A., Serra A., 2011, “Outplacement, *Psicosociologia della riqualificazione e del ricollocamento professionale*”, Cap.3 a cura di Maeran, R.
- .Taber B. J., Blankemeyer M., 2015, “Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors” in Fang T., Saks M, 2022, “A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition”, *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Tomba E., Scott-Marshall H., Dolinschi R., Trevithick S., Bhattacharyya S., 2007, “Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework” in Haile G. A., 2023, “Precarious employment and workplace health outcomes in Britain”, *Social Science & Medicine*, 320, 115694.

- .Trevor-Roberts E., 2006, “Are you sure? the role of uncertainty in career” in Spurk D., Hofer A., Hirschi A., De Cuyper N., De Witte H., 2022, “Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct”, *Personnel Psychology*, 75:253–294.
- .Valentino L., 2019, “What is a ‘Good’ Job? Cultural Logics of Occupational Prestige” in Valentino L., 2021, “The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States”, *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Valentino L., 2020, “The Segregation Premium: How Gender Shapes the Symbolic Valuation Process of Occupational Prestige” in Valentino L., 2021, “The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States”, *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Valentino L., 2021, “The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States”, *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Von Rueden C., Gurven M., Kaplan H., Stieglitz J., 2014, “Leadership in an egalitarian society” in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O’Gorman R., 2019, “On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups”, *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Wanberg C. R., Zhu J., Kanfer R., Zhang Z., 2012, “After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience” in Fang T., Saks M, 2022, “A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition”, *Journal of vocational behavior*, 138, 103783.
- .Weeden K. A., 2002 “Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States” in Klein M., 2016, “Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time”, *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Weeden K. A., Grusky D. B., 2005, “The case for a new class map” in Klein M., 2016, “Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time”, *Sociology*, 50(1), 3-23.
- .Wegener B., 1992, “Concepts and measurement of prestige” in Fujishiro K., Xu J., Gong F. 2010, “What does occupation represent as an indicator of socioeconomic status?: Exploring occupational prestige and health”, *Social Science & Medicine*, Vol.71, cap.12, pp. 2100–2107.
- .Wiessner P., Schiefenhövel W., 1998, “Food and the Status Quest: An Interdisciplinary Perspective” in Redhead D., Cheng T., Driver C., Foulsham T., O’Gorman R., 2019, “On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups”, *Evolution and Human Behavior*, 40, 222-234.
- .Wrigley J., 1982, “The Division between Mental and Manual Labor: Artisan Education in Science in Nineteenth-Century Britain” in Valentino L., 2021, “The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States”, *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.
- .Zedeck S., Moiser K. L., 1990, “Work in the family and employing organizations” in Boccato A., Serra A., 2011, “Outplacement, Psicosociologia della riqualificazione e del ricollocamento professionale”, Cap.8 a cura di Maeran R.
- .Zhou X., 2005, “The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses” in Valentino L., 2021, “The Heterarchy of Occupational Status: Evidence for Diverse Logics of Prestige in the United States”, *Sociological Forum*, Vol. 36, No. S1.

