

“NEETING: LEARNED HELPLESSNESS O CAREER DISENGAGEMENT? ANALISI DELLE RAPPRESENTAZIONI PSICOLOGICHE DEL LAVORO DEI GIOVANI CHE NON STUDIANO E NON LAVORANO

Dominga Camardella*, Amelia Manuti*, Maria Luisa Giancaspro*, Giancarlo Tanucci*
Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione
Università degli Studi di Bari «Aldo Moro»

INTRODUZIONE

In Europa, oggi sono circa 14 milioni i giovani europei, di età compresa tra 15 e 29 anni, che non studiano e non lavorano. La portata del fenomeno sta diventando sempre più ampia: in Europa, tra gli Stati membri, l'Italia è seconda solo alla Grecia per maggiore presenza di NEET, soprattutto tra le donne e nelle regioni meridionali (Istat, 2015). In che modo il fenomeno può spiegarsi dal punto di vista psicologico? Il capitale psicologico positivo può influenzare la ricerca del lavoro, l'employability, adattabilità e identità di carriera (Chen, Lim, 2012; McArdle *et al.*, 2006; Luthans, Luthans, Luthans, 2004), mentre un basso capitale psicologico può comportare la permanenza nello stato di disoccupazione ed una maggiore difficoltà ad uscirne per trovare un futuro reimpiego (Cole, 2006). È probabile, quindi, che gli individui senza impiego da lungo tempo non siano capaci di utilizzare produttivamente il proprio bagaglio di risorse personali e che questo possa portarli ad uno stato di «*fatigue*» nella ricerca del lavoro e nel raggiungimento dei propri obiettivi di carriera (Lim *et al.*, 2016). Al giorno d'oggi, il tasso crescente di cambiamento che caratterizza organizzazioni, professioni e carriere influenza notevolmente la quantità e la qualità delle transizioni professionali che gli individui subiscono durante la loro vita lavorativa (Gati, Krausz, e Osipow, 1996). Fondamentale, allora, per una più ampia comprensione del fenomeno NEET è il concetto di *indecisione di carriera*, che viene utilizzato per identificare i problemi incontrati nel corso di un processo decisionale relativi alla propria carriera (Germeijs & De Boeck, 2003). La career indecision ha dimostrato di poter influenzare la percezione del mercato del lavoro, che può avere caratteristiche differenti relativamente alla fascia d'età, (Garcia Rodriguez, 1997; Bynner, Parsons, 2002), ipotizzando che le prime scelte di carriera abbiano una connotazione più utilitaristica e rispecchino valori del lavoro estrinseci (Peirò, 1989). Il Neeting può, quindi, spiegarsi come una forma di indecisione di carriera per i giovani? L'indecisione di carriera risulta legata allo sviluppo della propria carriera e della propria identità formativa e professionale ed, in tal senso, può influenzare i comportamenti di esplorazione individuale vocazionale, nonché il coinvolgimento e l'impegno dell'individuo nella realizzazione della propria carriera (Guerra *et al.*, 1999). In tale direzione, il Capitale Psicologico può giocare un ruolo fondamentale come risorsa psicologica strategica nella definizione della propria carriera e ha dimostrato di predire, in tutte le sue dimensioni, il comportamento proattivo di carriera (Chen, 2013). Infine,

OBIETTIVI ED IPOTESI

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

Obiettivi della presente ricerca diventano, allora:

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

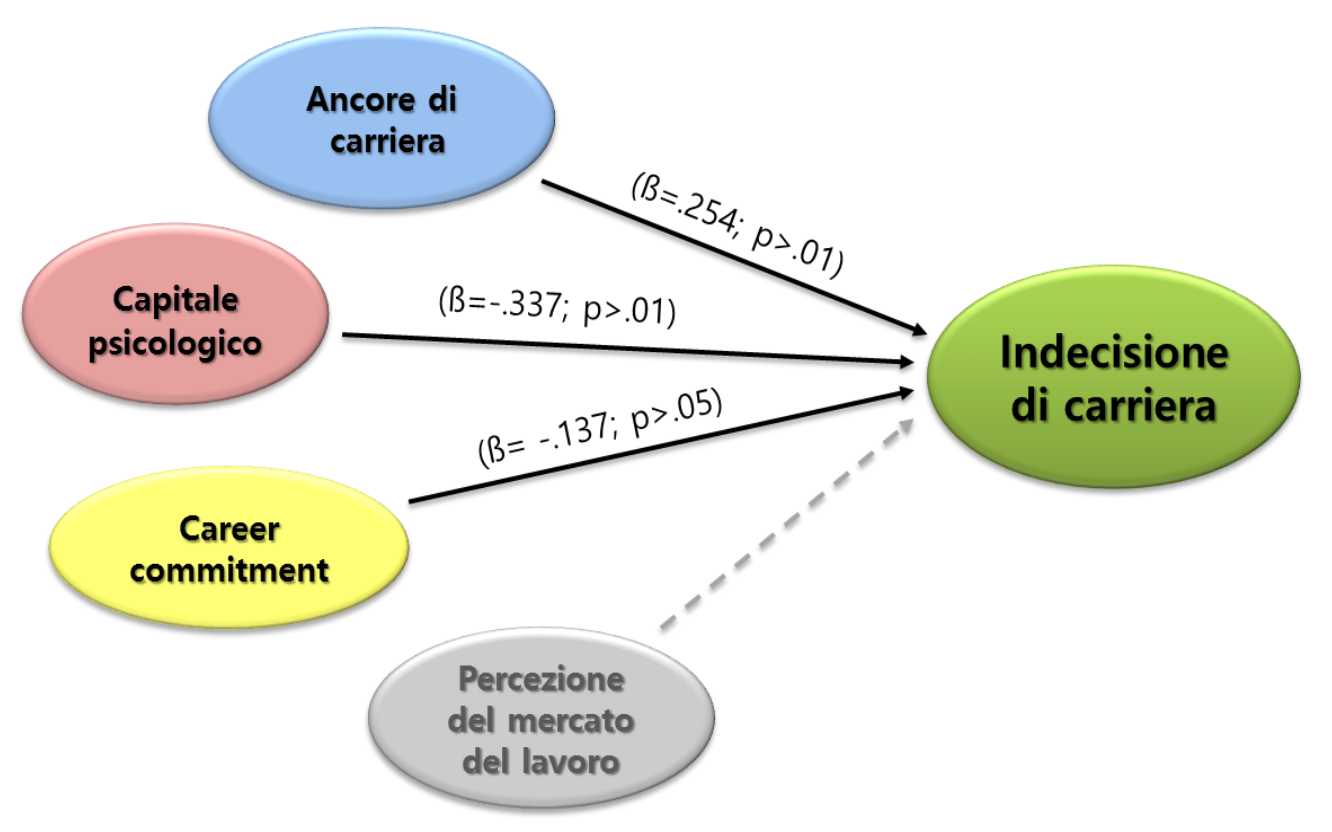
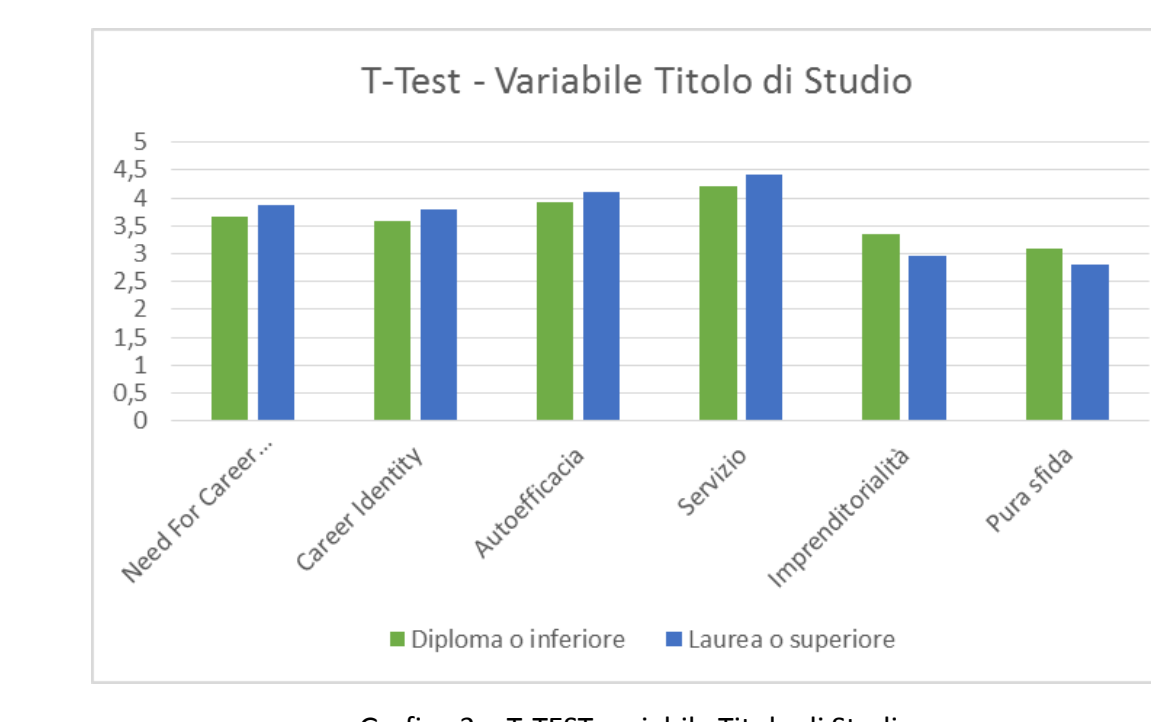
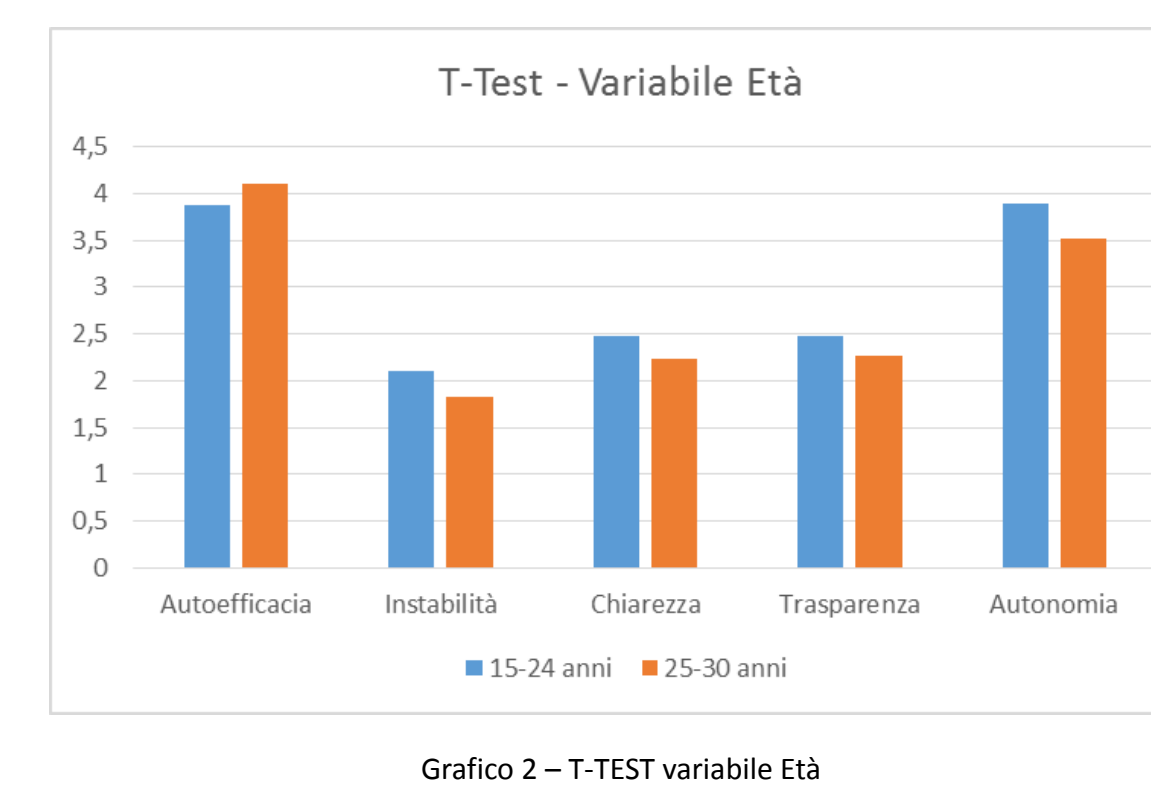
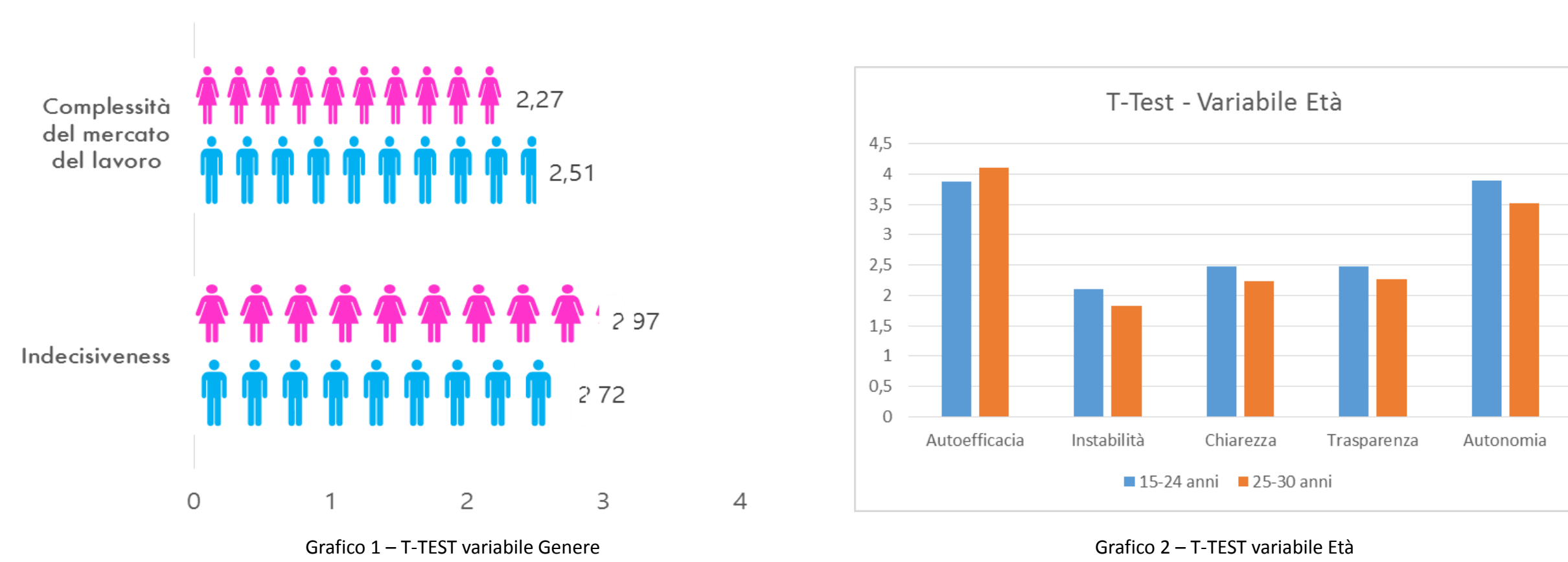
In tale direzione, a guidare il presente studio è l'ipotesi per cui l'indecisione di carriera possa spiegare il Neeting ed essere predetta da ancore di carriera, bassi livelli di capitale psicologico e career commitment e da una percezione negativa del mercato del lavoro. Si ipotizzano, inoltre, differenze interne al target dei NEET rispetto agli orientamenti di carriera legati a valori intrinseci ed estrinseci del lavoro.

METODI

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

CONCLUSIONI

Da un confronto intergruppo mediante T-Test a campioni indipendenti, rispetto al genere sono emerse differenze significative nelle dimensioni generalized indecisiveness ($t = -2.35$; $p < .05$) dove le donne, rispetto agli uomini, presentano punteggi medi più elevati, e complessità della percezione del mercato del lavoro ($t = 2.11$; $p < .05$). Rispetto alla variabile età, i NEET più anziani (età 25-30 anni) mostrano punteggi medi significativamente più alti nelle dimensioni self-efficacy del Capitale Psicologico ($t = -2.723$; $p < .01$) e nell'ancora di carriera autonomia ($t = 3.288$; $p < .01$), dimostrando maggiore sicurezza di sé in merito alla propria carriera rispetto ai NEET più giovani (età 15-24) che, invece, presentano punteggi medi più elevati nelle dimensioni di percezione del mercato del lavoro instabilità ($t = 2.642$; $p < .01$), trasparenza e chiarezza ($t = 2.151$; $p < .05$) e complessità ($t = 1.977$; $p < .05$). Differenze significative si riscontrano, inoltre, rispetto al titolo di studio dove i laureati mostrano punteggi medi significativamente più alti nelle dimensioni Need for career information ($t = 2.459$; $p < .05$), Career Identity ($t = 2.294$; $p < .05$), Self-Efficacy ($t = 2.328$; $p < .05$) e ancora di carriera Servizio ($t = 2.624$; $p < .01$) dimostrando una maggiore sicurezza rispetto alla propria carriera e alle proprie capacità di riuscita ma anche più desiderosi di informazioni sul lavoro che vorrebbero, probabilmente dovuto al fatto di non aver molto chiari i passaggi o le possibili azioni da intraprendere per raggiungerlo. Si mostrano anche più vicini ad orientamenti di carriera basati sui valori come il miglioramento del mondo, professioni di aiuto. Chi non ha investito, invece, nella propria formazione universitaria mostra punteggi più elevati nelle ancore di carriera Pura Sfida ($t = -2.106$; $p < .05$) e Imprenditoriale ($t = -3.177$; $p < .01$), dimostrandosi più vicino a valori del lavoro maggiormente orientati al desiderio di mettere alla prova le proprie capacità di fronte a situazioni complesse o problematiche e al talento e alla possibilità di esprimere la propria creatività, libertà e potere.



	Modello 1	Modello 2	Modello 3	Modello 4
Ancore di carriera	.153**	.263**	.259**	.254**
Capitale psicologico		-.290**	-.277**	-.337**
Percezione mercato del lavoro			-.053	-.054
Career commitment				-.137*
R	.153	.309	.313	.336
R ²	.023	.095	.098	.113
F	5.960**	13.111**	8.974**	7.857**

Modello 1: Regressione dell'indecisione su ancore di carriera
Modello 2: Regressione dell'indecisione su ancore di carriera e capitale psicologico
Modello 3: Regressione dell'indecisione su ancore di carriera, capitale psicologico, percezione del mercato del lavoro
Modello 4: Regressione dell'indecisione su ancore di carriera, capitale psicologico, percezione del mercato del lavoro e career commitment
**p<.001; * p>.05 (metodo stepwise)

Grafico 4 – Il modello Psicologico

Tabella 1 – Regressione Lineare Gerarchica Multipla

Dall'analisi di regressione lineare gerarchica multipla, infine, tranne che per la percezione del mercato del lavoro, le ancore di carriera ($\beta = .254$; $p > .01$), il capitale psicologico ($\beta = -.337$; $p > .01$) e il career commitment ($\beta = -.137$; $p > .05$) dimostrano di predire significativamente l'indecisione di carriera. In tal senso, i dati ci suggeriscono che, nonostante l'eterogeneità tipica del target di riferimento che al suo include giovani con caratteristiche anagrafiche differenti, la costante della condizione NEET, in generale rappresentata dall'indecisione di carriera, risulta essere significativamente predetta da un basso capitale psicologico nelle dimensioni di auto-efficacia, ottimismo, speranza e resilienza, da un basso career commitment rappresentato dalle dimensioni di identità di carriera, career planning e resilienza di carriera e dagli orientamenti valoriali al lavoro rappresentati dalle ancore di carriera. In tale direzione, si può concludere che le agenzie educative e dei servizi di orientamento possono assumere una funzione strategica nel supportare i NEET nella definizione di chiari obiettivi di carriera e nella valorizzazione di risorse psico-sociali, utili a progettare strategie di coping efficaci e a contrastare gli effetti negativi dell'indecisione. Appare, quindi, necessario ripensare al ruolo delle politiche e degli interventi messi in atto attualmente nei confronti dei N.E.E.T.: come affermato in alcuni studi, l'investimento di fondi per l'attuazione di azioni politiche volte a contrastare la diffusione del fenomeno deve essere finalizzato non solo ad una "soluzione tampone" ma anche ad un ritorno in termini di guadagno economico e qualitativo.

BIBLIOGRAFIA
Avallone, F., Grimaldi, A., Pepe, S., (2006). BISOGNI, VALORI E AUTOEFFICACIA NELLA SCELTA DEL LAVORO. TEMI&STRUMENTI – Studi e Ricerche, 41, 157-161, ISFOL.
Bynner, J., Parsons, S., (2002). Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET). *Journal of Vocational Behavior* 60, 289–309 (2002). doi:10.1006/jvbe.2001.1868, available online at <http://www.idealibrary.com>.
Carson, K.D., Bedeian, A.G., (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262 (1994).
Chen, D.Q., Lim, V.K.G., (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 33, 811–839. DOI: 10.1002/job.1814.
Chen, H., (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Proactive Career Behavior of Chinese White Collar Workers in Their Early Career. Author Note, March 2013, Department of Economics, Osaka University.
García Rodríguez, Y., (1997). Learned helplessness or expectancy-value? A psychological model for describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence*, 20, 321–33.
Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. doi:10.1037/0022-0167.43.4.510.
Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 11–25. doi:10.1016/S0001-8791(02)00055-6
Guerra, A.L., Braungart-Rieker, J.M., (1999). Predicting Career Indecision in College Students: The Roles of Identity Formation and Parental Relationship Factors. *THE CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY* / MARCH 1999 / VOL. 47.
Lim, V.K.G., Chen, D., Aw, S.S.Y., Tan, M., (2016). Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior* 92 (2016) 68–78.
Lo Presti, A., & Drammis, L. M. (2012). Un contributo alla validazione italiana del Career Factors Inventory [A contribution to the Italian validation of the Career Factors Inventory]. *Counseling – Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 5, 217–231.
Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
Luthans, F., Luthans, K.W., Luthans, B.C., (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 47/1, (45-50).
McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 247–264.
Peirò, J. M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. In *Juventud, Trabajo y Desempleo*, Torregrosa, J. R., Berguere, J. and Alvaro, J. L. (Eds), Madrid: MTSS.
Sarchielli, G., Toderi, S., (2007). Career anchors: Interest motives, research opportunities, and a contribution to the Italian validation of the Career Orientation Inventory (COI-It). *BOLLETTINO DI PSICOLOGIA APPLICATA*, 2007, 252, 21–32.