



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

**PERCEZIONE DELLA FLESSIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO NEI GIOVANI LAUREANDI**

**Arrigo Pedon**

Past Preside Facoltà di Scienze della Formazione Università Lumsa di Roma

**Roberta Maeran**

Professore Associato di Psicologia del lavoro dell'Università di Padova

*Fecha de recepción: 12 de febrero de 2012*

*Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012*

**RIASSUNTO**

Il processo che ha determinato la flessibilizzazione del mercato del lavoro nasce da fattori strutturali, demografici e sociali: quali cambiamenti economico-produttivi delle organizzazioni; la necessità di potenziare la competitività in un mercato globale; l'utilizzo sempre più strategico della risorsa umana come fattore di sviluppo; l'incremento del tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tutti questi elementi modificano notevolmente il concetto di lavoro e con esso i significati che i singoli individui e i gruppi attribuiscono all'esperienza lavorativa.

Le modifiche introdotte dalla flessibilità e dalle nuove forme contrattuali, insieme alle continue trasformazioni dei contesti organizzativi, che si adeguano alle esigenze tecnologiche e dei mercati, hanno portato all'aumento dei fattori di diversificazione della forza lavoro (età, istruzione, provenienza etnica e distribuzione geografica) che si deve adattare a nuove situazioni lavorative quali: snellimento della struttura gerarchica dell'azienda, ruoli lavorativi più sfuocati; richiesta di nuove competenze cognitive, sociali e metodologiche nonché capacità di autogestione, cooperazione e coinvolgimento personale.

Per riflettere su come i giovani neolaureati si possano rapportare al mercato del lavoro bisogna comprendere quanto la flessibilità lavorativa, sia del lavoratore che dell'azienda, abbia modificato la condotta, il significato e i valori attribuiti al lavoro.

In questo contributo, che analizza 102 questionari, somministrati a studenti universitari laureandi, si è cercato di comprendere la percezione dei laureandi verso il proprio futuro lavorativo, caratterizzato dalla dimensione della flessibilità; in particolare quattro sono le variabili prese in considerazione, due prettamente psicologiche, autoefficacia e locus of control, due legate a dinamiche proprie del mondo del lavoro quali la flessibilità e la precarietà lavorativa. Verranno presentati e discussi i principali risultati.

**Parole chiave:** Flessibilità mercato del lavoro; Percezione della flessibilità del lavoro; Giovani e mercato del lavoro; Giovani e flessibilità lavorativa.

**ABSTRACT**

The process that led to a more flexible labor market stems from structural factors, demographic and social changes such as economic and production organizations, the need to enhance competitiveness in a global market, the increasing use of strategic human resource as a factor develop-



## PERCEZIONE DELLA FLESSIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO NEI GIOVANI LAUREANDI

ment, the increase in the participation rate of women in the labor market. All these factors greatly affect the concept of work and with it the meanings that individuals and groups attach to the work experience. The changes introduced by the flexibility and new forms of contract, together with the continuing transformation of organizational contexts, who adapt to the technological needs and markets, have led to increased diversification of the workforce factors (age, education, ethnic origin and distribution region) that must adapt to new work situations such as streamlining the reporting structure of the company, working roles more blurred; request for new cognitive skills, social and methodological skills and self-management, cooperation and personal involvement.

To reflect on how young graduates are able to relate to labor market flexibility is necessary to understand the work, both the worker of the company, has changed the behavior, meaning and values attributed to the work, in fact, all these transformations affect the decisions regarding social inclusion, personal commitment and the pipeline construction work.

This paper, which analyzes 102 questionnaires administered to students graduating, he tried to understand the perceptions of undergraduates working towards their future, characterized by the dimension of flexibility, in particular four variables are taken into account, two purely psychological, self-efficacy and locus of control, two related to dynamics of the workplace such as flexibility and job insecurity.

Will present and discuss the main results.

**Key-Words** Flexible labor market; Perception of labor flexibility, Young and the labor market; Young and flexible working.

## PREMESSA

Il processo che ha determinato la flessibilità del mercato del lavoro nasce da fattori strutturali, demografici e sociali: quali cambiamenti economico-produttivi delle organizzazioni; la necessità di potenziare la competitività in un mercato globale; l'utilizzo sempre più strategico della risorsa umana come fattore di sviluppo; l'incremento del tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tutti questi elementi modificano notevolmente il concetto di lavoro e con esso i significati che i singoli individui e i gruppi attribuiscono all'esperienza lavorativa.

Le modifiche introdotte dalla flessibilità e dalle nuove forme contrattuali, insieme alle continue trasformazioni dei contesti organizzativi, che si adeguano alle esigenze tecnologiche e dei mercati, hanno portato all'aumento dei fattori di diversificazione della forza lavoro (età, istruzione, provenienza etnica e distribuzione geografica) che si deve adattare a nuove situazioni lavorative quali: snellimento della struttura gerarchica dell'azienda, ruoli lavorativi più sfuocati; richiesta di nuove competenze cognitive, sociali e metodologiche nonché capacità di autogestione, cooperazione e coinvolgimento personale.

Per riflettere su come i giovani neolaureati si possano rapportare al mercato del lavoro bisogna comprendere quanto la flessibilità lavorativa, sia del lavoratore che dell'azienda, abbia modificato la condotta, il significato e i valori attribuiti al lavoro; infatti, tutte queste trasformazioni influenzano le decisioni che riguardano l'inserimento sociale, l'impegno personale e la costruzione della condotta lavorativa.

Gli studi sulla flessibilità segnalano un'ampia serie di effetti psicosociali sulle persone (Palmonari & Sarchielli, 2004) e mettono in luce numerosi fattori di differenziazione quali: l'ambivalenza della condizione di flessibilità percepita e sperimentata; il ruolo delle reti sociali e familiari; il possesso di risorse personali e sociali e di competenze nella gestione e progettazione del proprio futuro personale e sociale.

Il processo di scelta occupazionale risulta essere complesso e il primo inserimento lavorativo rappresenta un momento delicato per lo sviluppo professionale (Kammeyer-Muller e Wanberg,



## AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

2003), nello specifico il neo laureato si trova da un lato a dover superare il momento di passaggio, dall'università al mercato del lavoro, che si concretizza con la prima occupazione, quindi, con un ulteriore processo di adattamento, che gli permetterà di sviluppare atteggiamenti e comportamenti utili per superare con successo la transizione in atto (Vandenberg e Self, 1993).

In questo periodo assume un ruolo fondamentale la dimensione della flessibilità, nelle sue due accezioni, positiva e negativa, (Catania, Vaccaio e Zucca, 2004), la prima definizione rimanda alla discrezionalità dei lavoratori, ad un ruolo attivo nella gestione della vita lavorativa e familiare, con la possibilità di individualizzare i rapporti di lavoro e puntare su una consapevole pianificazione della propria carriera.

La seconda definizione mette in risalto gli aspetti costrittivi delle nuove modalità occupazionali, dove il lavoratore deve adeguarsi alle esigenze delle organizzazioni e alle richieste del mercato, in questo caso il concetto di flessibilità viene collegato a quello di precarietà e il tempo dedicato al lavoro risulta drasticamente modificato rispetto al lavoro dipendente classico.

Nella gestione dell'incontro con il mercato del lavoro, il concetto di volizione (Connelly, Gallagher, 2004) ha assunto un ruolo fondamentale come fattore di differenziazione degli esiti personali del lavoro flessibile, da un lato la consapevolezza di trovare una congruenza tra il contratto di lavoro desiderato e quello realmente posseduto, nel caso invece di sviluppo di una condizione di non volizione, il contratto atipico risulta essere un'imposizione del mercato e l'unica modalità per chi intende lavorare.

Questo contributo, che analizza 102 questionari, somministrati a studenti universitari, ha cercato di comprendere la percezione dei laureandi verso il proprio futuro lavorativo, caratterizzato dalla dimensione della flessibilità; in particolare quattro sono le variabili prese in considerazione, due prettamente psicologiche, autoefficacia e *locus of control*, due legate a dinamiche proprie del mondo del lavoro quali la flessibilità e la precarietà lavorativa. In sintesi ci si è proposti di:

- descrivere la relazione tra le risorse psicosociali (autoefficacia e *locus of control*) e la dimensione della flessibilità di coloro che direttamente vivranno l'incontro col mercato del lavoro;
- descrivere il livello di conoscenza delle nuove forme contrattuali e come l'inserimento lavorativo viene percepito rispetto ad esse;
- descrivere che visione hanno gli studenti dei concetti di flessibilità e precarietà lavorativa;
- descrivere il livello di controllo sulla realtà nei termini del proprio futuro, a contatto con un possibile ingresso nel mondo del lavoro attraverso una modalità flessibile.

## METODOLOGIA

L'indagine sulla percezione della flessibilità lavorativa ha coinvolto 102 studenti alla fine della carriera universitaria con un'età compresa tra i 23 e i 33 anni.

È stato predisposto un questionario così articolato: in primo luogo si chiedeva di definire la flessibilità e la precarietà lavorativa, per il concetto di flessibilità lavorativa, tramite libere associazioni, di individuare cinque vocaboli; segue una serie di affermazioni per indagare le dimensioni inerenti l'attualità, le aspettative circa la prima occupazione e la conoscenza della legge 30; la *self-efficacy* è stata analizzata mediante due scale: la scala di Sibilia, Schwarzer e Jerusalem (1995) e la scala riadattata di Heppner, Multon e Johnston (1994); la scala di Argentero e Vidotto (1994) per il *locus of control*; per indagare l'importanza di una serie di affermazioni legate al mondo del lavoro è stata utilizzata la tecnica del Q-Sort e, infine, due differenziali semantici per indagare le dimensioni "operosità e movimento" e "come vedo il mio futuro".



## PERCEZIONE DELLA FLESSIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO NEI GIOVANI LAUREANDI

### PRESENTAZIONE E DISCUSSIONE DEI RISULTATI

Nella prima parte del questionario veniva chiesto di definire la dimensione della flessibilità lavorativa e di associarvi cinque vocaboli. Le considerazioni emerse sulla flessibilità sono ambivalenti, da un lato tale dimensione viene associata ad un cambiamento di mansione, volontario o imposto, a cui deve corrispondere una adeguata formazione, lo sviluppo professionale, inoltre, sembra reso possibile da continui cambiamenti di mansione o professione "possibilità di cambiare nel tempo lavoro per accrescere esperienze e conoscenze".

Dall'altro il concetto viene associato a quello di precarietà e sfruttamento, sembra che la dimensione della flessibilità venga percepita come imposta dai datori di lavoro e richiesta dal mercato «indebolimento del potere di contrattazione dei lavoratori, togliendo garanzie e stabilità per fare in modo che il mercato possa offrire condizioni favorevoli soltanto ai datori di lavoro», i possibili reiterati cambiamenti di contratto, non sembrano offrire la modalità di far maturare delle ulteriori competenze professionali, ma danno una sensazione di insicurezza che si estende nel timore di passare da un contratto ad un altro senza un'effettiva crescita professionale e senza la garanzia di trovare una corrispondenza tra il titolo di studio conseguito e il lavoro.

Vocaboli associati alla dimensione flessibilità sono: adattamento (53,9%), precarietà (42,2%) e cambiamento (42,2%), mentre opportunità (13,7%), formazione (11,8%) e tempo (11,8%), sono i termini che meno ricorrono.

La seconda domanda con risposta aperta riguardava la definizione del concetto di precarietà lavorativa. Le definizioni più citate sono quelle legate all'insicurezza sia dal punto di vista professionale che economico e alla paura di essere sfruttati dal datore di lavoro ("possibilità di perdere il proprio lavoro in qualsiasi momento, perché non ci sono delle regole e leggi ben definite che lo difendono"), la dimensione della precarietà lavorativa spesso viene associata al non poter avere un contratto a tempo indeterminato e, soprattutto, al fatto che il passare da un contratto di lavoro ad un altro, senza nessun tipo di certezze sul proprio futuro e di non poter vivere volontariamente un'esperienza in un unico ambiente di lavoro, non garantisce né un'adeguata formazione professionale né un adeguato compenso economico ("la precarietà preclude ogni possibilità di vivere il lavoro come possibilità di maturazione professionale, perché non dà all'individuo la possibilità di avere un giusto atteggiamento né soddisfazione della condizione di lavoro in cui si trova").

A seguito delle definizioni dei concetti di flessibilità e precarietà lavorativa, nel questionario sono state introdotte alcune domande a risposta multipla inerenti temi quali l'attualità in materia di nuove tipologie contrattuali, la conoscenza della legge 30 e le aspettative verso il futuro e il primo inserimento lavorativo.

Dalle risposte emerge che gli studenti hanno una discreta conoscenza della legge 30/03 anche se il 69% associa alla legge 30 la dimensione della precarietà.

Per quanto riguarda le forme contrattuali, la tipologia più conosciuta è quella del lavoro "a tempo indeterminato", discreta è la conoscenza del tirocinio formativo e del contratto di lavoro part-time.

Interessante è notare che nuove forme contrattuali come la somministrazione di lavoro sono poco conosciute (il 78%, ha dichiarato di conoscerle poco o per nulla) mentre hanno una discreta conoscenza del contratto di lavoro a progetto.

Per quanto il dato sulla legge 30 abbia sottolineato l'aspetto della precarietà, per il nostro campione, è emersa la consapevolezza di dover iniziare la vita lavorativa attraverso un lavoro temporaneo.

Dall'analisi delle risposte ottenute mediante la tecnica del Q-Sort, emerge che le affermazioni con valutazione positiva sono: autonomia, ambiente di lavoro, creatività e merito, mentre potere, ruolo e flessibilità hanno avuto un punteggio che va dall'indifferenza fino alla valutazione più lontana rispetto a "cos'è importante per me in un lavoro".



#### AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

Nel questionario sono presenti due differenziali semantici, uno riferito alla descrizione del futuro nei termini di “operosità e movimento” che riguarda la dimensione dinamica dell’attività lavorativa (Maggino e Mola, 2007), l’altro differenziale semantico “come vedo il mio futuro” che indaga gli atteggiamenti verso il futuro lavorativo, utilizzato in studi sulla disoccupazione (Sarchielli, Depolo, Fraccaroli e Colasanto, 1991).

Nel differenziale semantico “il tuo futuro orientato nei termini di operosità e movimento” i valori espressi sono orientati principalmente verso l’accezione positiva degli aggettivi bipolari utilizzati, il futuro nella sua dimensione di movimento viene percepito dagli studenti come forte, veloce, agitato, flessibile e mobile.

Anche nel secondo differenziale semantico le valutazioni sono state indirizzate verso la dimensione positiva degli aggettivi presi in considerazione, dunque alla richiesta “come vedo il mio futuro”, gli studenti hanno attribuito un particolare significato a termini quali, caldo, pieno, eccitante, lungo, attivo, dinamico.

Dall’analisi dei risultati, rispetto alle considerazioni precedenti, non emerge una connotazione negativa del concetto di flessibilità, nel differenziale non era specificato che cosa si intendesse con il termine flessibilità, ma basandosi solo su quella che può essere una attribuzione di significato personale di tale concetto, le valutazioni sono state positive.

La variabile presa in considerazione per valutare la percezione verso il futuro è stata l’autoefficacia, misurata tramite due scale: la prima (Sibilia, Schwarzer e Jerusalem, 1995) composta da item del tipo “riesco sempre a risolvere problemi difficili se ci provo abbastanza seriamente”, “rimango calmo nel fronteggiare le difficoltà perché posso confidare nelle mie capacità di fronteggiarle”; la seconda, Career Transition Inventory, messa a punto da Heppner, Multon e Johnston nel 1994, permette di misurare la percezione delle risorse psicologiche a disposizione di un individuo in una fase di transizione di carriera, per questa indagine gli item sono stati adattati alla fase di transizione che segna il passaggio dal mondo dell’università al mercato del lavoro.

Delle cinque sub-scale presenti, si è presa in considerazione quella relativa alla sicurezza (degli undici item della scala originale nove sono stati riadattati per l’indagine), che misura il livello di autoefficacia nella risoluzione di compiti che si affrontano nel particolare momento di transizione che i laureandi si trovano ad affrontare alla fine del percorso universitario, con item del tipo “la transizione dal mondo dell’università al mondo del lavoro che ti troverai ad affrontare potrebbe essere troppo complessa per te” oppure “questa transizione rappresenta un problema tanto grande per te da non poter essere abbracciato nella sua totalità”.

Pur percependo le difficoltà che dovranno affrontare una volta usciti dall’università il senso di autoefficacia sembra elevato, la transizione non rappresenta un problema così complesso da affrontare anche se difficile da gestire.

L’analisi fattoriale, con il metodo di estrazione delle componenti principali, sulle due scale utilizzate per la *self-efficacy*, ha permesso di identificare due componenti che spiegano il 43,615% della varianza totale. Le due componenti sono state definite, *self-efficacy* della persona (componente 1) che fa riferimento agli item della scala di Sibilia, Schwarzer e Jerusalem del 1995 e *self-efficacy* della transizione (componente 2) che fa riferimento agli item della scala riadattata di Heppner, Multon e Johnston del 1994.

Alpha di Cronbach, per tutte e due le componenti è risultata elevata, per la *self-efficacy* persona (.865), per un totale di 12 item, per la *self-efficacy* transizione (.741), per un totale di 6 item.

La media per la scala che riguarda la *self-efficacy* della persona (scala di valutazione da 1 a 4) è di 2.97; la media per la scala che riguarda la *self-efficacy* della transizione è di 3.45.

Il concetto del *locus of control* (Rotter, 1966), descrive il grado in cui le persone percepiscono come propri i rinforzi alle azioni che vengono direttamente dal proprio comportamento, il locus of control è interno o esterno.



## PERCEZIONE DELLA FLESSIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO NEI GIOVANI LAUREANDI

Il locus of control interno si riferisce alla percezione di raggiungimento dei risultati dipendenti dal proprio comportamento, si parla di locus of control esterno quando tale percezione viene attribuita al caso o ad altri fattori esterni la persona, in ambito lavorativo al locus of control sono collegate alcune variabili psicologiche quali motivazione, coinvolgimento e soddisfazione, il locus of control può assumere connotazioni estreme (interno, esterno), ma anche intermedia, la posizione del locus all'interno di questo continuum varia a seconda della personalità e della cultura, il rinforzo di comportamenti o atteggiamenti, sviluppa o inibisce, la possibilità di assumere una visione propositiva.

Il questionario di Argentero, Vidotto, 1994, coinvolge quattro aree: rapporto con i superiori; aspetto economico dell'attività svolta; raggiungimento di obiettivi sul lavoro; cammino lavorativo all'interno del mercato del lavoro. La scala (Argentero, Vidotto, 1994), è costituita da 31 item che indagano sia il locus of control interno che esterno, (alpha di Crombach pari a .755).

Si è voluto verificare se vi fosse una relazione tra la variabile locus of control, e la tipologia contrattuale a tempo indeterminato. L'utilizzo delle nuove tipologie contrattuali viene, come emerge anche dall'analisi qualitativa sulle definizioni di flessibilità e precarietà lavorativa, ritenuto come un momento di passaggio tendenzialmente formativo a cui seguirà un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Le due categorie identificate nelle tipologie contrattuali sono state messe a confronto con il *locus of control*, attraverso il test-t per campioni indipendenti, i risultati emersi non sono significativi.

L'obiettivo successivo cercava di scoprire, l'esistenza di una correlazione tra la classificazione emerse mediante il Q-sort del concetto di flessibilità e una determinazione positiva nei due differenziali semantici.

Dall'analisi della tabella di correlazione non emergono differenze significative tra queste due dimensioni, sono invece risultate significative, la correlazione ( $r = .233$ ) tra la dicotomia freddo-caldo e il concetto di potere, e la correlazione ( $r = -.203$ ) tra la dicotomia vuoto-pieno e il tempo libero e la correlazione negativa ( $r = -.248$ ) tra la dicotomia piatto-eccitante e il tempo libero, il tempo libero è risultato correlato negativamente ( $r = -.204$ ) anche con la dicotomia statico-dinamico.

Dalle correlazioni tra il *locus of control* (interno ed esterno) e le due componenti della *self-efficacy* emerge una correlazione negativa ( $r = -.253$ ) tra il locus of control e la self-efficacy della persona, sempre negativa ( $r = -.488$ ) è la correlazione tra la self-efficacy della persona e quella della transizione (ricordiamo che i punteggi di quest'ultima scala devono essere invertiti).

Tramite il test-t per campioni indipendenti abbiamo verificato che non esiste alcuna differenza significativa tra la dimensione della flessibilità e le forme contrattuali.

Non sono emerse differenze significative neppure, sempre attraverso il test-t per campioni indipendenti, tra le definizioni di flessibilità e le due componenti della self-efficacy, orientata alla persona e orientata alla transizione.

Dalle correlazioni tra le affermazioni presenti nel differenziale semantico "come vedo il mio futuro" e il locus of control esterno, emerge che l'unico dato significativo è l'indice di correlazione negativo ( $r = -.222$ ), per la scala statico-dinamico.

Tramite l'anova univariata abbiamo verificato che tra il locus of control esterno e la definizione di precarietà, non vi sono differenze significative.

## CONCLUSIONI

Il presente studio, ha cercato di individuare una prima percezione dei laureandi verso il proprio futuro lavorativo, caratterizzato dalla dimensione della flessibilità.

L'indice più rappresentativo è espresso dalla correlazione negativa tra il locus of control esterno e la self-efficacy relativa alla persona, dunque maggiore la percezione di autoefficacia sulle proprie capacità e competenze, minore è l'attribuzione sugli altri e sul destino riguardo a ciò che accade.



#### AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

Nei dati emerge una forte attrazione da parte dei laureandi verso il contratto di lavoro a tempo indeterminato e una scarsa attribuzione di importanza alle nuove tipologie contrattuali, il dato fa supporre che il contratto di lavoro a tempo indeterminato trasmette una sensazione di sicurezza, sia dal punto di vista economico, sia per quanto riguarda la possibilità di sviluppo professionale, i contratti di lavoro atipico trasmettono una sensazione di insicurezza, legata alla preoccupazione di non mutabilità della propria condizione contrattuale, il concetto di flessibilità non viene percepito nella sua accezione positiva, ma associato alla precarietà.

Le relazioni tra le due variabili psicologiche, autoefficacia e locus of control, ritenute importanti in una fase di transizione come quella che caratterizza il passaggio dal mondo dell'università a quello del lavoro, dove ruoli, mansioni e obiettivi mutano sensibilmente rispetto alla precedente condizione e le due dimensioni, flessibilità e precarietà lavorativa, che determinano il rapporto tra domanda e offerta di lavoro, non sono risultate significative.

Dall'analisi qualitativa sulle definizioni date di flessibilità e precarietà lavorativa, si può supporre che verso il futuro ci siano delle preoccupazioni, collegate principalmente alle dimensioni economiche, sviluppo professionale e possibilità di essere sfruttato dal datore di lavoro, l'essere ancora iscritti all'università impedisce a queste preoccupazioni di sviluppare dei bassi livelli di autoefficacia personale, inoltre le preoccupazioni portano ad una ricerca di informazioni sulle possibili tipologie contrattuali introdotte dalla legge 30.

#### BIBLIOGRAFIA

- Argentero, P., Vidotto, G. (1994). *LOC-L: Una scala di locus of control lavorativo: Manuale*. Torino, Mediatest.
- Catania, D., Vaccaio, C.M., Zucca, G. (2004). *Una vita tanti lavori*. Milano, Franco Angeli.
- Connelly, C.E., Gallagher, D.G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30, pp. 959-983.
- Heppner, M.J., Multon, K.D., Johnston, J.A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of career Transition Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, pp.55-74.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Wanberg, C.R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 87, 5, pp. 916-928.
- Maggino, F., Mola, T. (2007). *Il differenziale semantico per la misura degli atteggiamenti: costruzione, applicazione e analisi*. Astris 5.
- Palmonari, A., Sarchielli, G. (2004). Vulnerabilità sociale nel lavoro atipico e flessibile. In W. Nanni & T. Vecchiato, *Vuoti a perdere. Rapporto 2004 su esclusione sociale e cittadinanza incompiuta*. Milano, Caritas Italiana-Fondazione Emanuela Zancan-Feltrinelli.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80. (Whole No. 609).
- Sarchielli, G., Depolo, M., Fraccaroli, F., Colasanto M. (1991). *Senza lavoro*. Bologna, Il Mulino.
- Sibilia, L., Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized perceived self-efficacy. Available at <http://userpage.fu-berlin.de>.
- Vandenberg, R.J., Self, R.M. (1993). Assessing Newcomers' Changing commitments to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*, 78, pp. 557-568.