

# Autostima e autoefficacia, identità di genere e soddisfazione lavorativa. Implicazioni per la scelta di carriera

PAOLA MAGNANO<sup>1</sup>, ANNA PAOLILLO<sup>2</sup>, GIUSEPPE SANTISI<sup>3</sup>

1. Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università degli Studi di Enna Kore

2. Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Filosofia, Università degli Studi di Verona

3. Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Catania

## PREMESSA

L'uguaglianza tra uomini e donne sembra un obiettivo già raggiunto nelle società occidentali, in quanto sancito a livello normativo e sostenuto dalle politiche pubbliche per le pari opportunità.

Sul piano della riflessione teorica in ambito psicologico-organizzativo, in tempi relativamente recenti il costruito di genere ha trovato una sua articolazione negli studi organizzativi, ponendosi in continuità con la riflessione dei cosiddetti *gender and women studies* (Martini, Piccardo, 2009); l'ingresso massiccio delle donne nelle organizzazioni lavorative, infatti, ha mutato l'equilibrio associato alla netta separazione tra mondo produttivo, professionale, in cui gravitavano prevalentemente gli uomini e mondo riproduttivo, familiare, appannaggio quasi esclusivo delle donne (Saraceno, 2006).

Tuttavia, basta guardare al mondo del lavoro per rendersi conto che le donne continuano a non godere di effettive condizioni di parità: fenomeni quali la discriminazione fra sessi (nel senso della penalizzazione nelle opportunità di crescita professionale, nella retribuzione, nella selezione in ingresso) in ambito professionale, o la *segregazione occupazionale* (che relega le donne in segmenti professionali che offrono scarsa visibilità, scarso riconoscimento economico e sociale e poche opportunità di carriera, quali, ad es. le professioni di cura e servizio) sono ancora molto diffusi (Kmec, 2005; Bagilhole, Cross, 2006).

I ruoli familiari non ancora paritari, la rottura dei confini tra sfera professionale e familiare, pongono la questione della *doppia presenza* (Balbo, 1982; Margola, 2005), che indica la contemporanea ed alterna presenza delle donne nella famiglia e nella professione, con il paradosso e la difficoltà di "esserci", allo stesso tempo, in contesti diversi, regolati da logiche differenti. Il problema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro diventa, negli ultimi anni, un tema di

grande interesse per gli studi psicologici in relazione ai significativi cambiamenti della forza lavoro (Rothbard, Dumas, 2006), legati non soltanto alla maggiore partecipazione delle donne al lavoro, ma anche all'aumento delle coppie in cui entrambi i partner hanno un'occupazione retribuita (Ghislieri, Colombo, Piccardo, 2010). I contributi di ricerca presenti in letteratura sul tema del conflitto tra lavoro e «resto della vita» (MacDermid, 2005) ci mostrano un ampio *range* di campioni coinvolti nelle ricerche (militari, neomadri, infermieri, forze dell'ordine) provenienti da differenti aree geografiche (Australia, Canada, Cina, Finlandia, Hong Kong, Norvegia, solo per citarne alcune). Colpisce, nella rassegna di MacDermid, l'assenza di ricerche sistematiche condotte in Italia, ad eccezione, probabilmente, del recente studio promosso dalla Rete Nazionale delle Consigliere di Parità e condotto dagli Psicologi del Lavoro accademici italiani avente ad oggetto la costruzione dell'identità e le vessazioni sui luoghi di lavoro nelle lavoratrici atipiche italiane (Rete nazionale degli Psicologi del lavoro accademici, 2010).

## CENNI TEORICI SULLE QUESTIONI DI FONDO LEGATE AL GENERE

Il genere è la dimensione che più di ogni altra caratterizza l'individuo. È una variabile insieme psicologica e socioculturale che deriva dal meccanismo di interrelazione individuo-società e che riflette, da un lato, l'influenza del contesto culturale nella strutturazione e nello sviluppo della personalità e, dall'altro, i profondi cambiamenti che a riguardo caratterizzano la società contemporanea. Il concetto di *sex-gender system* (Rubin, 1975) può essere definito come "l'insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell'attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli gli uni dalle altre: creando, appunto, «il genere»" (Piccone Stella, Saraceno, 1999, p. 7).

Nella spiegazione delle differenze e delle caratteristiche legate al genere, alcune prospettive centrano l'attenzione sulle *differenze biologiche* focalizzandosi di volta in volta su fattori genetici, ormonali ed evolutivi. Le recenti teorizzazioni di Baron-Cohen (2003) spiegano il differente orientamento alla realtà di maschi e femmine attribuendo al cervello maschile l'utilizzo prevalente di un approccio esplorativo e l'attenzione prevalente ai *sistemi* e al cervello femminile l'attenzione ai fenomeni emotivi e sociali (Buss, 1995) e la prevalenza di un orientamento empatico, tendente ad identificare stati mentali altrui e rispondere con appropriate emozioni (Di Nuovo, 2004).

“Le dimensioni e la forma del nostro corpo, i processi somatici e le abilità fisiche contribuiscono certamente a modellare e a produrre la nostra esperienza psichica in quanto condizionano il nostro approccio alla realtà fisica e sociale” (Burr, 2000, p. 48).

Nella *prospettiva socioculturale*, le caratteristiche di genere si riferiscono al significato sociale che le differenze sessuali assumono in un determinato contesto sociale e quindi alle aspettative relative ai comportamenti associati a maschi e femmine. Si tratta di elementi che variano a seconda delle regole sociali e del processo di interiorizzazione, quindi da individuo a individuo e, pertanto, comportano notevole variabilità, nell'adozione dei ruoli di genere, anche all'interno di uno stesso gruppo sociale. I processi di socializzazione definiscono e attribuiscono a donne e uomini i ruoli di genere nella famiglia, nella società, nelle organizzazioni del lavoro. In questa prospettiva il genere è frutto di una costruzione sociale e culturale, non di una ineluttabilità biologica (Gherardi, 1998; Monaci, 1997). Secondo la teoria dell'apprendimento sociale (Bandura, 1977), l'acquisizione di certi comportamenti avviene per osservazione o per imitazione di modelli, per cui la prestazione di un bambino o di una bambina rispetto ad un compito assegnato è influenzata dalla percezione del compito come appropriato al proprio genere o all'altro (Di Nuovo, 2004). Da ciò i bambini sviluppano l'idea che esistono comportamenti adatti al loro sesso e tendono a metterli in atto (Mischel, 1966; Burr, 2000).

“In chiave più strettamente *sociologica*, confrontarsi con una prospettiva di genere implica mettere a fuoco i modi e le forme in cui le relazioni di potere tra i due sessi si definiscono e si trasformano nel corso del tempo all'interno delle istituzioni e nella vita quotidiana. Insieme richiede un'analisi del rapporto tra tali trasformazioni e i «discorsi sociali» sulle differenze di sesso” (Buzzi e al., 2002, p. 229).

L'adozione di un unico punto di vista, nella spiegazione delle differenze legate al genere, tuttavia, accentua il rischio di produrre spiegazioni deterministiche e riduzionistiche che non aiutano a capire la complessità dei fenomeni in grado di influenzare le caratteristiche psicosociali dell'uomo e della donna e le differenze (cognitive, emotive e comportamentali) che l'evidenza empirica continua a confermare. Nessuno studioso, oggi, può infatti pensare – come sostiene Di Nuovo (2004) – che vi siano influenze unicamente biologiche o unicamente sociali sullo sviluppo dell'identità di una persona, e

quindi anche della sua identità di genere sessuale. L'identità di genere, *gender identities* nella letteratura anglosassone, è pertanto un costrutto multidimensionale, che ha una componente biologica, cognitiva e sociale ma anche culturale ed educativa. Una *prospettiva interazionista* che si sforza di considerare la relazione tra aspetti biologici ed ambientali è quella che meglio può cogliere la complessità dei fenomeni collegati alle differenze di genere. Si tratta di superare impostazioni che storicamente hanno avuto la responsabilità di sancire le differenze giustificando e avallando in molti casi le discriminazioni e l'immodificabilità di alcuni fenomeni; al contrario una più profonda comprensione delle problematiche di genere può consentire lo sviluppo di nuove sensibilità rispetto ai condizionamenti culturali e sociali e l'individuazione di strategie di cambiamento.

#### GLI STUDI DI GENERE IN AMBITO ORGANIZZATIVO

Secondo la ricostruzione di Martini e Piccardo (2009), gli studi di genere in ambito organizzativo sono stati caratterizzati da alcuni momenti distintivi:

1. disinteresse nei confronti della tematica, in ambiente organizzativo;
2. presa di coscienza delle discriminazioni nei confronti delle donne nei contesti lavorativi;
3. superamento della dicotomia uomo-donna sottesa alla struttura organizzativa.

La prima non può certo definirsi una vera e propria fase; fino agli anni '60 del secolo scorso, di fatto il tema delle differenze di genere nel lavoro e delle relazioni tra uomini e donne era una «non-issue» (Monaci, 1997, p. 45). Le donne erano entrate nei contesti organizzativi solo da poco tempo, ne rappresentavano un'eccezione, ricoprivano ruoli secondari, non si poneva neanche il problema che potessero assumere posizioni manageriali e si adeguavano ad ambienti organizzativi pensati per gli uomini e costruiti secondo logiche maschili. L'interesse verso la presenza delle donne nelle organizzazioni si attiva quando – negli anni '70/80 del XX secolo – la presenza femminile negli ambienti di lavoro aumenta considerevolmente. Tuttavia, all'aumento dell'impegno delle donne nelle organizzazioni non corrisponde, parallelamente, l'accesso a posizioni di responsabilità. È la fase dell'acquisizione di consapevolezza rispetto a *discriminazioni verticali* (in cui viene ostacolato il raggiungimento dei più alti livelli nella carriera) e *orizzontali* (in cui si relegano le donne a certi tipi di professioni, soprattutto nell'ambito dei servizi, che richiedono prevalentemente competenze relazionali e di cura) (Santisi, 2004; Santisi, Patanè, Ramaci, 2010).

Le prospettive teoriche di ambito psicologico si sono concentrate sui processi alla base delle aspirazioni e aspettative occupazionali di donne e uomini e sulla natura e il contenuto proprio degli stereotipi di genere che attraversano la società e le organizzazioni; accanto alle aspirazioni occupazionali che ciascuno si forma sulla base dei propri interessi, valori e altre dimensioni legate all'orientamento (Di Nuovo, 2000, 2003; Soresi e Nota, 2000; Castelli, Venini, 1996), si creano

delle aspettative maggiormente connotate per genere (Monaci, 1997), influenzate sia dalle esperienze di socializzazione ai ruoli sessuali, sia dalla distribuzione attuale dei due sessi nelle categorie occupazionali (Martini, Piccardo, 2009).

L'approccio post-moderno o *prospettiva della frammentazione* (Martin, Meyerson, 1997) postula la coesistenza di logiche e approcci differenti nei contesti sociali e culturali, che non necessariamente devono essere ricondotti ad un disegno univoco. Più specificamente, viene messa in discussione la dicotomia maschile-femminile che, in una logica tipicamente maschile, permea il lavoro nelle organizzazioni; attraverso, cioè, una decostruzione dei significati e delle norme implicite e condivisi nelle strutture organizzative, si arriva ad una ri-costruzione di una nuova cultura sociale e organizzativa caratterizzata dalle infinite sfumature del significato dell'identità di uomo o donna (Hatch, 1999; Monaci, 1997; Martini, Piccardo, 2009). Elemento essenziale diventa, pertanto, la «riflessività» (Hatch, 2002; Martin, 2006), sulle azioni che si compiono, sulle ragioni che le muovono e sulle intenzioni che le dirigono. Ridgeway e Correll (2004) sottolineano come spesso la discriminazione nei contesti organizzativi è frutto della non-riflessività, del fatto che donne e uomini agiscono in base a stereotipi di genere, di cui non si ha consapevolezza. Da questo punto di vista, «il riconoscimento degli assunti implicite che guidano la costruzione della cultura sociale e organizzativa condivisa, mettendo in discussione l'esistenza di una concezione unitaria, apre la possibilità di accogliere le molteplici prospettive esistenti, integrandole tra loro: si può, in questo modo, sviluppare una cultura non escludente né discriminante nei confronti di chi differisce dalla norma» (Martini, Piccardo, 2009, p. 117).

#### LA RICERCA: OBIETTIVI, STRUMENTI, CAMPIONE

L'indagine è finalizzata all'esplorazione della relazione esistente tra autostima, General Self-Efficacy, senso di autoefficacia emotiva e condizione occupazionale, per capire se e quanto l'incertezza che caratterizza l'odierno clima lavorativo incida su tali dimensioni identitarie. Si è indagato, inoltre, sulla percezione circa il ruolo femminile all'interno del mercato del lavoro e, in particolare, si è voluta analizzare la presenza di eventuali differenze circa la rappresentazione del rapporto uomo-lavoro e donna-lavoro. Ulteriori ambiti di approfondimento sono stati: le percezioni circa il ruolo del genere di appartenenza nelle scelte di carriera e la soddisfazione lavorativa.

Gli strumenti utilizzati per gli scopi della ricerca sono:

- Rosenberg Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1965, nella versione italiana di Prezza, Trombaccia e Armento, 1997), la quale indaga l'autostima globale attraverso dieci item valutati su una scala Likert a quattro punti, da 1 (fortemente in disaccordo) a 4 (fortemente d'accordo);

- Scala di Autoefficacia Percepita Emotiva nella Gestione delle Emozioni Negative – APEN (Caprara, 2001) la quale indaga le convinzioni relative alle proprie capacità di governare le emozioni negative attraverso otto item valutati su

scala Likert a cinque livelli, da 1 (per niente capace) a 5 (del tutto capace);

- Scala di Autoefficacia Percepita Emotiva nell'Espressione delle Emozioni Positive – APEP (Caprara, 2001), la quale valuta la capacità del soggetto di esprimere efficacemente le emozioni positive attraverso sette item valutati su scala Likert a cinque livelli, da 1 (per niente capace) a 5 (del tutto capace);

- General Self-Efficacy Scale di Schwarzer (Jerusalem e Schwarzer, 1981, nella sua versione italiana di Sibilia, Schwarzer e Jerusalem, 1995), la quale valuta attraverso dieci item il senso generale di auto-efficacia e prevede per l'indicazione della risposta il riferimento ad una scala Likert a cinque punti, da 1 (massimo disaccordo) a 5 (massimo accordo);

- Questionario costruito ad hoc per rilevare le percezioni dei ruoli lavorativi legati al genere, le influenze di genere sulle scelte di carriera e la soddisfazione lavorativa, valutate con scala Likert a 5 livelli.

Il campione è costituito da 300 soggetti, di età compresa tra 30 e 45 anni, pareggiati per genere (34% maschi – N=102; 66% femmine – N=198), titolo di studio (37% licenza media – N=112; 50% diploma – N=149; 13% laurea – N=39), stato civile (43% celibi/nubili – N=129; 33% coniugati/conviventi – N=100; 24% separati/divorziati – N=71) e per condizione lavorativa (50% occupati – N=150; 50% disoccupati – N=150).

#### DESCRIZIONE DEI RISULTATI

##### Differenze per genere

Un primo tipo di confronto è quello effettuato suddividendo il campione in base al genere. I risultati statisticamente significativi (test t,  $p < .05$ ) sono riportati come segue:

- Le femmine del campione possiedono livelli di autostima più elevati ( $M = 18.46$ ) rispetto ai maschi ( $M = 17.05$ );

- Per quanto riguarda il questionario relativo alle influenze di genere sul ruolo lavorativo le donne del campione esprimono un grado significativamente più elevato di accordo con gli item «Per l'uomo è importante realizzarsi prevalentemente nella vita professionale» ( $M = 4.41$ ), «Per la donna è importante realizzarsi prevalentemente nella vita professionale» ( $M = 4.13$ ), e «Per la donna è importante realizzarsi prevalentemente nella vita familiare» ( $M = 4.44$ ) rispetto ai maschi del campione ( $M = 4.10$ ,  $M = 3.74$ ,  $M = 4.09$ ).

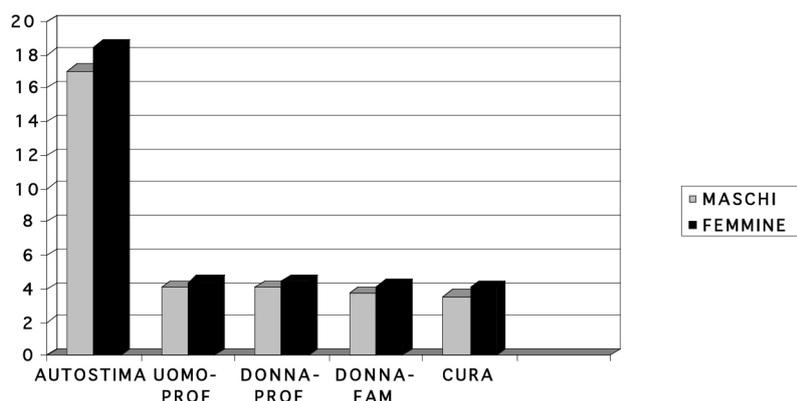
- Infine per quanto riguarda il questionario relativo alle influenze di genere nelle scelte di carriera sono sempre le donne a ritenere che l'essere donna implichi maggiori responsabilità riguardo alla cura della casa e della famiglia.

##### Differenze per stato civile

Un secondo tipo di confronto è quello effettuato suddividendo il campione in base allo stato civile. I risultati statisticamente significativi (ANOVA,  $p < .05$ ) sono riportati come segue:

- I coniugati/conviventi ritengono maggiormente che l'es-

Fig. 1 - Differenze tra punteggi medi per il genere (t test, p<.05)



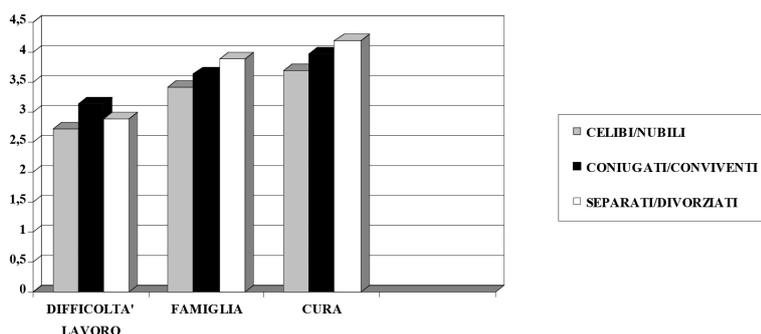
Nota: “Per l’uomo è importante realizzarsi prevalentemente nella vita professionale” (UOMO-PROF), “Per la donna è importante realizzarsi prevalentemente nella vita professionale” (DONNA-PROF), “Essere donna implica maggiori responsabilità riguardo alla cura della casa e della famiglia”. (CURA).

titoli di studio più elevati (laureati M = 40.56, diplomati M = 37.04, licenza media M = 36.93).

### Differenze per condizione occupazionale

Un’ulteriore analisi è stata effettuata applicando confrontando (test t, p<.05) il campione in base alla variabile situazione occupazionale. L’unico risultato significativo emerge in relazione alla percezione dei ruoli lavorativi legati al genere: gli occupati infatti ritengono in misura maggiore che “per l’uomo sia importante realizzarsi prevalentemente dal punto di vista professionale” (M = 4.42) rispetto ai non occupati (M = 4.20).

Fig. 2 - Differenze tra punteggi medi per stato civile (t test, p<.05)



Nota: “Essere donna implica maggiori difficoltà nel trovare lavoro”. (DIFFICOLTA' LAVORO). “Essere donna implica maggiori responsabilità riguardo al sostentamento della famiglia”. (RESPONSABILITA'). “Essere donna implica maggiori responsabilità riguardo alla cura della casa e della famiglia”. (CURA).

### Differenze per professione

Un successivo confronto è stato effettuato tra i punteggi medi riportati dal campione suddiviso per categorie professionali. I risultati statisticamente significativi (ANOVA, p<.05) sono riportati di seguito:

- I liberi professionisti risultano possedere un’autostima più elevata (M = 18.63), seguiti da impiegati (M = 17.40), insegnanti (M = 16.92), altre professioni – che comprendono casalinga, disoccupato/a, studente, operatrice call/center (M = 16.82) e operai/tecnici (M = 16.13).

- La categoria degli operai/tecnici ritiene maggiormente che i ruoli familiari debbano essere nettamente differenziati tra uomo e donna (M = 3.33), seguiti da impiegati (M = 3.11), liberi professionisti (M = 2.90), altre professioni (M = 2.89) e insegnanti (M = 2.10).

- La categoria altre professioni ritiene maggiormente che l’essere donna implichi più responsabilità riguardo la cura della casa e della famiglia (M = 4.53), seguiti da liberi professionisti (M = 4.22), impiegati (M = 3.73), operai/tecnici (M = 3.70) e insegnanti (M = 3.59).

- Gli insegnanti ritengono maggiormente che la propria attività lavorativa sia coerente con il percorso formativo svolto (M = 4.04), seguiti da liberi professionisti (M = 3.13), impiegati (M = 2.97), altre professioni (M = 2.71) e operai/tecnici (M = 2.53).

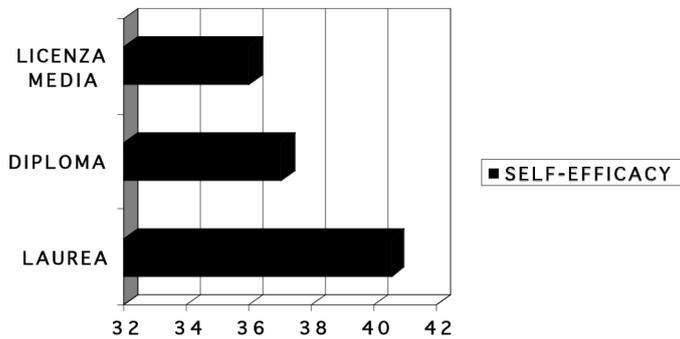
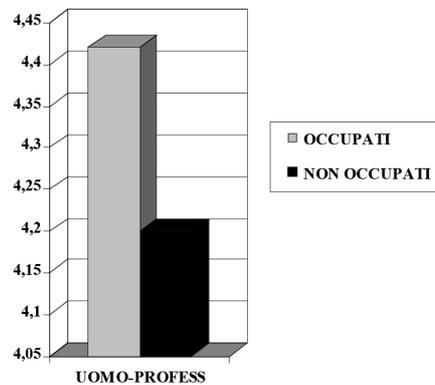
- Sarebbero infine i liberi professionisti a ritenere maggiormente che la propria attività lavorativa sia riconosciuta dal punto di vista professionale (M = 4.13), seguiti da insegnanti (M = 3.08), altre professioni (M = 3.07), operai/tecnici (M = 2.92) e impiegati (M = 2.80).

sere donna renda più difficile trovare lavoro (M = 3.15), seguiti dai separati/divorziati (M = 2.88) e infine dai celibi/nubili (M = 2.71).

- I separati e divorziati reputano maggiormente che l’essere donna implichi più responsabilità riguardo al sostentamento della famiglia (M = 3.90) e alla cura della casa e della famiglia (M = 4.19), seguiti dai coniugati/conviventi (M = 3.65, M = 3.98) e dai celibi/nubili (M = 3.41, M = 3.69).

### Differenze per titolo di studio

Successivamente mediante l’analisi della varianza (ANOVA, p<.05) è stato possibile analizzare i punteggi medi attribuiti a tutte le variabili indagate da parte del campione suddiviso in base al titolo di studio. L’unico risultato statisticamente significativo (p<.05) riguarda il senso di autoefficacia generale, il quale tende ad aumentare in corrispondenza di

Fig. 3 - Differenze tra punteggi per titolo di studio (ANOVA,  $p < .05$ )Fig. 4 - Differenze tra punteggi medi per condizione occupazionale (t test,  $p < .05$ )

### Relazioni tra variabili

Per verificare il collegamento tra autostima, autoefficacia (generale ed emotiva), identità di genere e soddisfazione lavorativa è stata effettuata un'analisi delle correlazioni semplici esistenti tra i punteggi delle variabili sopra elencate, ottenendo i seguenti risultati ( $r$  di Pearson,  $p < .05$ ):

- Il riconoscimento dal punto di vista professionale dell'attività lavorativa svolta (item n. 5 del questionario sulla soddisfazione lavorativa), correla positivamente con il senso di autoefficacia generale ( $r = 0.21$ ).

- L'item "Per l'uomo è importante realizzarsi prevalentemente nella vita familiare" del questionario sulla percezione dei ruoli lavorativi legati al genere correla positivamente con il senso di autoefficacia generale ( $r = 0.12$ ) e quello relativo all'espressione delle emozioni positive ( $r = 0.11$ ).

- L'item "Per la donna è importante realizzarsi prevalentemente nella vita familiare" del questionario sulla percezione dei ruoli lavorativi legati al genere correla negativamente con il senso di autoefficacia percepita nella gestione delle emozioni negative ( $r = -0.14$ ).

- L'item n. 7 del questionario sulla percezione dei ruoli lavorativi legati al genere ("Per la donna è importante realizzarsi prevalentemente nella vita professionale") correla

positivamente con le credenze di efficacia circa l'espressione delle emozioni positive ( $r = 0.12$ ).

- L'item "Quanto l'essere donna può condizionare le scelte formative" del questionario circa le influenze di genere sulle scelte di carriera, correla negativamente con il senso di autoefficacia generale ( $r = -0.13$ ) e il senso di autoefficacia relativo alla gestione delle emozioni negative ( $r = -0.15$ ).

- L'item n. 7 del questionario circa le influenze di genere sulle scelte di carriera ("Ritiene che l'essere donna possa essere di ostacolo alla realizzazione delle proprie aspirazioni professionali"), correla negativamente con l'autostima posseduta ( $r = -0.15$ ) e con le credenze di efficacia nell'espressione delle emozioni positive ( $r = -0.13$ ).

### DISCUSSIONE

Considerando le dimensioni psicologiche esplorate dalla ricerca, risultati interessanti si rilevano per quanto concerne la variabile genere del campione: i dati sopra esposti mostrano una migliore valutazione di sé per le donne, la quale si potreb-

be spiegare facendo riferimento a un'idea ormai diffusa secondo cui queste ricercano la loro realizzazione non solo nel contesto familiare ma anche professionalmente, mostrando così una certa propensione a voler conciliare i due ambiti di vita.

Tuttavia, in contrapposizione con quanto appena menzionato, i dati evidenziano anche il permanere di un atteggiamento meno visibile e manifestato proprio dalla parte femminile del campione, che porta a sostenere una netta e tradizionale differenziazione dei ruoli legati al genere, per cui l'uomo sarebbe maggiormente interessato a realizzarsi nel campo lavorativo, mentre alla donna spetterebbe un carico maggiore di responsabilità riguardo la cura della casa e della famiglia, come se a livelli di autostima più elevati, e a conseguenti ambizioni di più ampio raggio, facesse da contraltare la consapevolezza che le responsabilità domestiche rimangono comunque più pressanti per le donne, ponendo dei limiti alla loro realizzazione in altri settori.

Andando alle differenze per stato civile si nota come l'evento della separazione o del divorzio incida sulla percezione del ruolo familiare, favorendo l'attribuzione di una maggiore responsabilità alla donna nella cura dei figli anche dopo la separazione (troviamo un esempio socialmente riconosciuto di ciò nell'affidamento materno che ancora oggi

viene giuridicamente privilegiato nel nostro Paese rispetto a quello paterno).

Relativamente alle differenze riscontrate sulla base del livello di istruzione possiamo ipotizzare che l'aver affrontato percorsi di studio sempre più elevati e complessi porti con sé lo sviluppo di una certa consapevolezza circa le proprie capacità di gestione e fronteggiamento degli eventi, che potrebbe spiegare il maggiore senso di autoefficacia in corrispondenza di titoli di studio più elevati.

Per quanto concerne le differenze per categorie professionali, si è riscontrato che gli operai/tecnici possiedono l'autostima più bassa e ritengono meno che la propria attività lavorativa sia coerente con il percorso formativo svolto rispetto al resto del campione. Essi inoltre ritengono maggiormente che i ruoli familiari debbano essere nettamente differenziati tra uomo e donna.

Al contrario gli insegnanti reputano in misura maggiore che la propria attività lavorativa sia coerente con il percorso formativo svolto e in misura minore rispetto al resto del campione che l'essere donna implichi più responsabilità riguardo la cura della casa e della famiglia. Potremmo ipotizzare che il riuscire ad affermarsi nel proprio campo di studi e quindi svolgere un lavoro coerente con il percorso formativo svolto permetta lo sviluppo di una visione meno tradizionalistica circa il ruolo della donna nel contesto familiare e domestico.

Andando infine al confronto tra variabili si noti come il sentirsi riconosciuti dal punto di vista professionale per l'attività svolta costituisca un importante feedback sulla qualità della propria prestazione che incrementa positivamente il proprio senso di efficacia personale e risulta anche essere un indicatore della soddisfazione sperimentata sul lavoro. Oltre a ciò si è rilevato che quanto più si ritiene che l'essere donna sia di ostacolo alla realizzazione delle proprie aspirazioni professionali o possa condizionare le scelte formative, tanto minore risulta il punteggio relativo all'autostima globale e al senso di autoefficacia generale ed emotiva. Ciò permette di riflettere su quanto tale percezione del rapporto donna-lavoro possa determinare delle scelte professionali vincolate dal genere di appartenenza e trovi terreno fertile soprattutto in coloro i quali non possiedono una buona stima di sé e delle proprie capacità.

## CONCLUSIONI

Sulla base dei risultati emersi e sopra esposti potremmo concludere che da un lato la scarsa coerenza tra lavoro attuale e percorso di studi svolto, dall'altro dimensioni identitarie deboli, quali insufficiente autostima, carente senso di autoefficacia generale ed emotiva si legano a una visione del rapporto uomo-lavoro e donna-lavoro estremamente rigida, differenziata e stereotipicamente legata al genere che va ad influenzare le scelte di carriera.

L'effettiva integrazione, le pari opportunità, la rimozione delle disuguaglianze, evidentemente, non passano solo attraverso gli strumenti normativi, che pure sono fondamentali, ma poggiano soprattutto su interventi educativi che mettano

in risalto le problematiche di genere, sviluppando una nuova sensibilità sui condizionamenti culturali e sociali, ma soprattutto su interventi di orientamento, inteso come promozione di processi di cambiamento nell'ottica di genere e quindi nella progettualità dei soggetti.

Non si tratta di orientare le persone prospettando la possibilità di scelte "altre" rispetto agli stereotipi di genere bensì di sviluppare processi di assunzione di consapevolezza, rielaborazione cognitiva (per rimuovere i condizionamenti e gli stereotipi di genere ai quali si è esposti), attivazione del soggetto e sviluppo dell'empowerment personale e delle capacità di coping.

Questi interventi possono incidere positivamente sul concetto di sé, consentendo una maggiore flessibilità e potenziando l'autostima. Si tratta di processi di crescita collegati al potenziamento delle dimensioni emotive e affettive del comportamento (come il senso di autoefficacia) e l'acquisizione di abilità trasversali, come le strategie di coping, le competenze sociali e l'assertività. Si tratta di promuovere maggiori opportunità di accesso, in particolar modo per la popolazione femminile, alle quattro fonti dell'autoefficacia (Bandura, 1995), aiutando il cliente nella costruzione di sistemi di supporto adeguati per il raggiungimento del proprio obiettivo formativo e professionale, e nello sviluppo di strategie atte a fronteggiare le "barriere" (Lent, 1996; 2010) che più probabilmente si incontreranno (discriminazioni, pressioni sociali, etc.), al fine di poter compiere delle scelte consapevoli ma soprattutto coerenti con i propri reali interessi. Probabilmente le donne e gli uomini del nostro tempo dovranno sviluppare un'identità più complessa, rispetto al passato, in quanto i ruoli sono meno definiti, gli spazi relazionali frutto di continua negoziazione, i modelli culturali a cui si è esposti spesso anacronistici; un'identità basata su un atteggiamento creativo volto a scoprire significati e ricercare soluzioni originali in grado di sostenere la persona nella ricerca di una personale attribuzione di senso.

## BIBLIOGRAFIA

ARGENTERO, P., CORTESE, C.G., PICCARDO, C. (2009). *Psicologia delle organizzazioni*. Milano: Raffaello Cortina.

ARGENTERO, P., CORTESE, C.G., PICCARDO, C. (2010). *Psicologia delle risorse umane*. Milano: Raffaello Cortina.

BAGILHOLE, B., CROSS, S. (2006). *It never struck me as female: investigating men's entry into female-dominated occupations*. Journal of Gender Studies, 15, pp. 35-48.

BALBO, L. (1982). *Crazy Quilts: la riproduzione sociale e il lavoro di servizio*. In STATERA, G. (a cura di). *Consenso e conflitto della società contemporanea*. Atti del Convegno Italiano di Sociologia, Roma, Ottobre 1981. Milano: Franco Angeli, pp. 217-242.

BANDURA, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall.

BANDURA, A. (1995). *Self-efficacy in changing societ-*

- ies. Cambridge University Press. (Trad. it. *Il senso di autoefficacia*, Trento: Erickson, 1996).
- BARON-COHEN, S. (2003). *The essential difference: the truth about the male and female brain*. Basic Books, New York. (Tr. it. *Questione di cervello. La differenza essenziale tra uomini e donne*. Milano: Mondadori, 2004).
- BURR, V. (2000). *Psicologia delle differenze di genere*. Bologna: Il Mulino.
- BUSS, D.M. (1995). *Psychological sex differences. Origins through sexual selection*. *American Psychologist*, 50, pp. 154-168.
- BUZZI, C., CAVALLI, A., DE LILLO, A. (2002). *Giovani del nuovo secolo: quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- CAPRARA, G.V. (2001). *La valutazione dell'autoefficacia*. Trento: Erickson.
- CASTELLI, C., VENINI, L. (1996). *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale*. Milano: Franco Angeli.
- DI NUOVO, S. (2004). *Differenze di genere: dal biologico al sociale*. In *Annali della Facoltà di Scienze della Formazione*, Università degli Studi di Catania, Catania: CUECM.
- DI NUOVO, S. (a cura di) (2000). *Percorsi di orientamento educativo: modelli di esperienza nella scuola media superiore*. Troina: Oasi editrice.
- DI NUOVO, S. (a cura di) (2003). *Orientamento e formazione. Progetti ed esperienze nella scuola e nell'università*. Firenze: Giunti OS-ITER.
- GHERARDI, S. (1998). *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*. Milano: Raffaello Cortina.
- HACTH, M.J. (1999). *Teoria dell'organizzazione. Tre prospettive: moderna, simbolica e post-moderna*. Bologna: Il Mulino.
- HACTH, M.J. (2002). *Doing time in organization theory*. *Organization Studies*, 28, pp. 869-875.
- KEMC, J.A. (2005). *Setting occupational sex segregation in motion: demand-side explanations of sex traditional employment*. *Work and Occupations*, 32, pp. 322-354.
- LENT, R.W. (2010). *La teoria socio cognitiva nel career counseling: dalla teoria alla pratica*, atti del XII Congresso Nazionale "Orientamento alla Scelta: Ricerche, Formazione, Applicazioni", Giunti O.S., Sperlonga.
- LENT, R.W., BROWN, S.D., HACKETT, G. (1996). *Career development from a social cognitive perspective*. In D. BROWN E L. BROOKS (eds.), *Career. Choice and development* (3rd ed., pp. 373-422). San Francisco.
- MACDERMID, S.M. (2005). *(Re)considering conflict between work and family*. In KOSSEK, E.E., LAMBERT, S.J. (a cura di). *Work and Life Integration*. London: Erlbaum, pp. 19-40.
- MARGOLA, D. (2005). *Tempo del lavoro e tempo della famiglia. Il caso delle mogli-madri lavoratrici*. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 245, pp. 19-29.
- MARTIN, J. MEYERSON, D. (1997). *Women and Power: Conformity, Resistance and Disorganized Co-Action*. In KRAMER, R., NEALE, M. (a cura di). *Social Influence in Organization*. Newbury Park: Sage.
- MARTIN, P.Y. (2006). *Practising gender at work: further thoughts on reflexivity gender*. *Work & Organization*, 32, pp. 254-276.
- MISCHEL, W. (1966). *A social learning view of sex differences in behaviour*. In MACCOBY, E.E. (a cura di). *The development of sex differences*. Stanford (CA): Stanford University Press, pp. 56-81.
- MONACI, M. (1997). *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*. Milano: Guerini e Associati.
- PICCONI STELLA, S., SARACENO, C. (1999). *La costruzione sociale del maschile e del femminile*. Bologna: Il Mulino.
- PREZZA, M., TROMBACCIA, F.R., ARMENTO, L. (1997). *La scala dell'autostima di Rosenberg: traduzione e validazione italiana*. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 223, pp. 35-44.
- RETE DEGLI PSICOLOGI DEL LAVORO ACCADEMICI PER LO STUDIO DEL LAVORO ATIPICO (2010). *Vita, identità, genere in equilibrio precario: ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia*. Milano: Unicopli.
- RIDGEWAY, C.L., CORRELL, S.J. (2004). *Unpacking the gender system. A theoretical perspective on gender beliefs and social relations*. *Gender & Society*, 18, 4, pp. 510-531.
- ROTHBARD, N.P., DUMAS, T.L. (2006). *Research perspective: managing the work-home interface*. In JONES, F., BURKE, R.J., WESTMAN, M. (a cura di). *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*. Hove: Psychology Press, pp. 71-89.
- RUBIN, G. (1975). *Toward an anthropology of women*. New York: Monthly Review Press.
- SARACENO, C. (2006). *Introduzione: usi e abusi del termine conciliazione*. *Economia e Lavoro*, 1, pp. 31-34.
- SANTISI, G. (2004). *Ciclo di vita, carriera e flessibilità nei lavori atipici. Una indagine su un campione di donne lavoratrici*. In *Ciclo evolutivo e disabilità*, vol. VII, n. 1, pp. 65-82.
- SANTISI, G., PATANE', A., RAMACI, T. (2010). *Flessibilità, sicurezza e strategie di adattamento personali: ciclo di vita e benessere individuale nelle lavoratrici atipiche*. In RETE DEGLI PSICOLOGI DEL LAVORO ACCADEMICI PER LO STUDIO DEL LAVORO ATIPICO, *Vita, identità, genere in equilibrio precario: ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia*. Milano: Unicopli; pp. 59-79.
- SIBILIA, L., SCHWARZER, R., JERUSALEM, M. (1995). *Italian Adaptation of the General Self efficacy scale*. Retrieved May 6, 2003.
- SORESI, S., NOTA, L. (2000). *Interessi e scelte. Come si evolvono e si rilevano le preferenze professionali*. Firenze: Giunti OS-ITER.