

# **Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento**

## **SOMMARIO DEL NUMERO 13.2 (agosto 2012)**

### **PRONTEZZA PROFESSIONALE: UN NUOVO IMPEGNO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E IL COUNSELING**

*Robert W. Lent*

### **LA RELAZIONE LAVORO-FAMIGLIA ALLA LUCE DELL'ACTION THEORY**

*Richard A. Young*

### **I DATORI DI LAVORO E I LORO ATTEGGIAMENTI VERSO LE PERSONE CON DISABILITA'**

*Sara Santilli*

### **PERCHE' I LAVORATORI INTRAPRENDONO AZIONI CREATIVE?**

*Kerrie L. Unsworth, Chris W. Clegg*

### **ATTEGGIAMENTI E COMPORTAMENTI DI MOBILITA' TRA I GIOVANI EUROPEI**

*Noeleen Doherty, Michael Dickmann, Timothy Mills*

### **PRONTEZZA PROFESSIONALE: UN NUOVO IMPEGNO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E IL COUNSELING**

#### **Career-Life Preparedness: A New Agenda for Career Development and Counseling**

*Robert W. Lent*

University of Maryland

#### **Riassunto**

Le nostre attuali teorie dello sviluppo professionale continuano ad avere una loro utilità in relazione allo scopo per le quali sono state originariamente elaborate, ovvero sostenere le persone a identificare e perseguire opzioni professionali per loro vantaggiose.

Tuttavia, i cambiamenti nel mondo del lavoro possono richiedere lo sviluppo di altri approcci e strategie volti ad aiutare le persone a prepararsi a far fronte agli ostacoli professionali e ad eventi avversi, compresi i periodi di instabilità lavorativa. Facendo riferimento alla teoria socio-cognitiva applicata alla scelta professionale, discuterò come espandere il compito di pianificazione professionale in modo da includere la prontezza e l'adattabilità.

**Parole chiave:** Teoria socio-cognitiva, Prontezza, Adattabilità

#### **Summary**

Our current theories of career development continue to be useful for the purposes for which they were originally designed, such as assisting people to identify and pursue suitable work options. However, changes in the world of work may require development of additional models and strategies aimed at helping people to prepare to cope with career obstacles and adverse events, including periods of work instability. Using social cognitive career theory as an example, I discuss ways of expanding the focus of career planning to include preparedness and adaptability.

**Keywords:** Social cognitive career theory, Preparedness, Adaptability

## **LA RELAZIONE LAVORO-FAMIGLIA ALLA LUCE DELL'ACTION THEORY** **Understanding the Work-family Interface from the Perspective of Goal-directed Action**

*Richard A. Young*

University of British Columbia

### **Riassunto**

Nella vasta letteratura sulla relazione lavoro-famiglia appare evidente che l'intreccio tra le aspettative lavorative e quelle familiari è considerato un fattore di stress che può caratterizzare sia la vita professionale (performance, impegno, stato occupazionale), sia la vita familiare (generando situazioni conflittuali, alienazione della coppia, problematiche personali). Molti studi fanno riferimento a procedure descrittive che non considerano vari aspetti della vita personale e familiare come il lavoro non retribuito. In quest'articolo la relazione lavoro-famiglia viene esaminata alla luce dell'Action Theory e dell'enfasi posta all'orientamento verso un obiettivo. Verrà approfondito il modo con cui obiettivi, progetti e carriera vengono condivisi e costruiti, particolare attenzione verrà data sia ai fattori che migliorano le condizioni di vita sia a quelli che le limitano. Verranno infine forniti suggerimenti per il counseling.

**Parole chiave:** Action Theory, Lavoro, Famiglia

### **Summary**

In the extensive literature on the interface between work and family the combination of work and family expectations are seen as a stressor that affects workplace variables (performance, commitment, employment status) and family variables (conflict, marital estrangement, family disruption, personal variables). This literature is often embedded in discourse practices that marginalize aspects of personal and family life, e.g. unpaid work. In this article, this literature is critiqued from the perspective of goal-directed action. Specifically, embedding an understanding of the work-family interface in how goals, projects, and careers are jointly constructed enables researchers and practitioners to understand the life-enhancing as well as life-limiting aspects of this interface. The framework is applied to counselling.

**Keywords:** Action Theory, Work, Family

## **I DATORI DI LAVORO E I LORO ATTEGGIAMENTI VERSO LE PERSONE CON DISABILITA'**

### **Employers and their attitudes toward people with disabilities**

*Sara Santilli*

La.R.I.O.S – Laboratorio di Ricerca ed Intervento per l'Orientamento alle Scelte, Università di Padova

### **Riassunto**

Il presente contributo punta l'attenzione sugli atteggiamenti dei datori di lavoro che maggiormente ostacolano l'inserimento delle persone con disabilità nei contesti lavorativi. A questo riguardo verrà descritto il modello teorico di Stone e Colella (1996), che suggerisce come alcune caratteristiche delle persone con disabilità e dei datori di lavoro, unitamente a caratteristiche dei contesti organizzativi e di impresa, si combinano per caratterizzare i comportamenti che vengono messi in atto verso le persone con disabilità negli ambienti lavorativi. Viene presentata una serie di risultati di ricerca, anche italiani, che permette di sostenere la bontà del modello e, nelle conclusioni, vengono forniti alcuni suggerimenti per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con menomazione in sintonia con i dati riportati.

**Parole chiave:** Disabilità, Atteggiamenti, Datore di lavoro, Ambiente lavorativo

## **Summary**

The present paper draws attention on the employers' attitudes that further hinder integration of people with disabilities in the workplace. In this context we will describe the Stone and Colella's (1996) theoretical model, which suggests that some characteristics of people with disabilities and some characteristics of the employers, together with characteristics of organizational environments and enterprise, are combined to characterize the behaviors toward people with disabilities in the workplace. A set of search results, including Italian ones, which allows to support the goodness of the model is presented, and in the conclusions some suggestions are given to enhance work inclusion of people with disability in line with data reported.

**Keywords:** Disability, Attitudes, Employer, Work environment

## **PERCHE' I LAVORATORI INTRAPRENDONO AZIONI CREATIVE?**

### **Why do employees undertake creative action?**

*Kerrie L. Unsworth\*, Chris W. Clegg\*\**

\* UWA Business School, University of Western Australia, Crawley, Australia

\*\* Leeds University Business School, University of Leeds, Leeds, UK

## **Riassunto**

Molti studi hanno cercato di identificare i fattori che portano ad un risultato creativo, ma pochi si sono occupati di individuare ciò che spinge i lavoratori a dar vita al processo creativo. Questo studio, attraverso delle interviste semi-strutturate a 65 ingegneri, si propone di esplorare i fattori e i processi coinvolti nelle azioni creative. Si è riscontrato che la motivazione generale al lavoro, la richiesta di essere creativi, il supporto culturale, il tempo a disposizione e l'autonomia vengono utilizzati per valutare se intraprendere o meno azioni creative attraverso un giudizio sul risultato atteso e sugli strumenti utili al raggiungimento dell'obiettivo.

Si sono riscontrate delle similitudini con le ricerche sull'appartenenza organizzativa e la proattività e sono stati forniti suggerimenti per la ricerca futura.

**Parole chiave:** Ingegneri, Innovazione, Pensiero creativo

## **Summary**

There is much research identifying factors that lead to a creative outcome, but little on what leads employees to begin the creative process in the first place. This research used semi-structured interviews with 65 engineers to explore the factors and processes involved in this phenomenon. We found that general work motivation, creativity requirements, cultural support for creativity, time resources, and autonomy were all used as cues in deciding whether undertaking creative action would be worthwhile via judgmental processes of expectancy and instrumentality.

We also discovered overlaps with the cognate literatures of organizational citizenship and proactivity and explore these in discussing new areas for research.

**Keywords:** Engineers, Innovation management, Creative thinking

## **ATTEGGIAMENTI E COMPORTAMENTI DI MOBILITA' TRA I GIOVANI EUROPEI**

### **Mobility attitudes and behaviours among young Europeans**

*Noeleen Doherty, Michael Dickmann, Timothy Mills*

Cranfield School of Management, Cranfield University, Cranfield, UK

#### **Riassunto**

L'articolo intende esplorare gli atteggiamenti professionali, le motivazioni e i comportamenti dei giovani impegnati in attività di formazione professionale in Europa (IVET). Quest'indagine esplorativa, effettuata via web, è stata condotta durante l'anno europeo per la mobilità. Partendo dall'analisi della letteratura riguardante i fattori alla base dei percorsi lavorativi internazionali, vengono analizzate le percezioni dei giovani a proposito degli incentivi e degli ostacoli alla mobilità. Lo studio differenzia i "natives" (coloro che non sono andati all'estero) e i "boundary crossers" (che invece lo hanno fatto). L'esposizione culturale, il viaggio e il desiderio di avventura sono motivazioni chiave. Contro-intuitivamente, coloro che hanno scelto di non andare all'estero risultano significativamente più ottimisti riguardo alla possibilità di sviluppo professionale ma sono anche significativamente più interessati alla sicurezza personale. Alcuni cambiamenti sono evidenti. Lo studio si limita al campione europeo che ha partecipato alla ricerca via web.

Ulteriori indagini potrebbero esplorare la differenze negli atteggiamenti e nei comportamenti dei giovani all'interno e tra i vari Paesi europei. I fattori che limitano gli spostamenti all'estero possono essere radicati in aspetti psicologici come la percezione dei benefici dell'esperienza, la fiducia in se stessi e l'avversione al rischio. Ciò ha implicazioni pratiche sia per i responsabili politici sia per lo sviluppo professionale associato alle prime esperienze formative all'estero. Il supporto al collocamento può necessitare di un'attenzione maggiore agli aspetti psicologici della mobilità, un'area attualmente poco studiata. Quest'analisi esplorativa fornisce dati utili ad esaminare i comportamenti di mobilità tra i giovani in IVET, distinguendo tra "stazionari" e "migranti". Esso rappresenta un importante tentativo per comprendere maggiormente le dinamiche degli atteggiamenti e dei comportamenti di mobilità tra i giovani.

**Parole chiave:** Sviluppo professionale, Mobilità lavorativa, Europa, Formazione professionale

#### **Summary**

The paper seeks to explore the career attitudes, motivations and behaviours of young people in initial vocational education and training (IVET) in Europe. This exploratory web-based survey was conducted during the European year for mobility. Drawing on existing research on the motivators of international careers, it explored young people's perceptions of barriers and incentives to mobility. The study differentiates "natives" (those who did not go abroad) and "boundary crossers" (those who did). Cultural exposure, travel and a desire for adventure are key motivators. Counter-intuitively, those who chose not to go abroad are significantly more positive about the potential for professional development but are significantly more concerned for personal safety. Some maturational trends are apparent. The study is limited to a "European-wide" perspective from a sample, which had access to the web survey.

Further research could usefully explore differences in attitude and mobility behaviours within and across specific European countries. Factors restricting boundary-crossing behaviour may be rooted in aspects of psychological mobility such as perceived benefits of the experience, selfconfidence and risk aversion. This has practical implications for policy makers and career development for early career foreign didactic experiences where support for placements may need to focus more on psychological mobility, an area currently under-researched. This exploratory paper provides data to examine the mobility behaviours among young people in IVET, distinguishing between "natives" and "boundary crossers". It presents an important attempt to more fully understand the dynamics of mobility attitudes and behaviours among young people.

**Keywords:** Careers, Labour mobility, Europe, Vocational training