



**DiSA**

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ANTROPOLOGICHE**



***Ordine degli Psicologi della Liguria***

## **LA PSICOLOGIA IN LIGURIA**

### **PERCORSI FORMATIVI E SCELTE PROFESSIONALI DEI GIOVANI PSICOLOGI**

*La ricerca è stata realizzata nel quadro di una convenzione fra l'Ordine degli Psicologi della Regione Liguria e il Dipartimento di Scienze Antropologiche – Sezione di Psicologia – dell'Università di Genova.*

*Responsabile scientifico della ricerca è il prof. **Sergio Morra**.*

*L'organizzazione della raccolta dati e la codifica dei dati sono state curate da **Sara Spotorno e Ambra de Romano**.*

*L'elaborazione dei dati è stata condotta da **Sara Spotorno** con il contributo di **Ambra de Romano**.*

*Il rapporto di ricerca è stato redatto da **Sara Spotorno**.*

*Si ringraziano tutti gli psicologi che hanno partecipato attraverso la compilazione del questionario.*

# Indice

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
1.1 I PRESUPPOSTI E GLI SCOPI DELLA RICERCA	5
1.2 ASPETTI METODOLOGICI	7
1.2.1 Il disegno della ricerca ed i soggetti	7
1.2.2. Lo strumento di rilevazione	10
<b>2. I RISULTATI DELLA RICERCA</b>	<b>11</b>
2.1 LE ESPERIENZE FORMATIVE	11
2.1.1 Il percorso accademico	11
2.1.2 La formazione post-lauream	16
2.1.3 Altre esperienze formative	17
2.2 L'ATTUALE CONDIZIONE LAVORATIVA	18
2.2.1 Il quadro occupazionale ed i canali di inserimento	18
2.2.2 Le tipologie di contratto ed i livelli di reddito	21
2.2.3 La soddisfazione lavorativa	24
2.2.4 Il futuro: aspettative e desideri.	28
2.3 L'ESPERIENZA PROFESSIONALE IN CAMPO PSICOLOGICO	30
2.3.1 Gli ambiti e le aree di attività	30
2.3.2 L'utenza	32
2.3.3 Le modalità di lavoro ed i riferimenti teorico-metodologici	33
2.3.4 Gli strumenti e le tecniche	34
2.4 I RAPPORTI CON L'ORDINE	38
2.4.1 L'iscrizione	38
2.4.2 I servizi utilizzati	39
2.4.3 Le richieste riguardo i servizi da attivare.	41
<b>3. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b>	<b>44</b>
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	51
ALLEGATI: IL QUESTIONARIO	52

## Indice delle tabelle

<i>Tab. 1.1 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per genere. Valori percentuali.</i>	9
<i>Tab. 1.2 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per anno di iscrizione all'Albo. Valori percentuali.</i>	9
<i>Tab. 1.3 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per età. Valori percentuali.</i>	9
<i>Tab. 1.4 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per provincia di residenza/domicilio. Valori percentuali.</i>	9
<i>Tab. 2.1 – Anno di laurea (specialistica o equivalente). Valori assoluti e percentuali.</i>	11
<i>Tab. 2.2 – Indirizzo/ambito di laurea. Valori assoluti e percentuali.</i>	13
<i>Tab. 2.3 – Valori assoluti e percentuali relativi alle esigenze di approfondimento delle conoscenze.</i>	15
<i>Tab. 2.4 – Utilità delle competenze acquisite rispetto al lavoro svolto. Valori percentuali.</i>	16
<i>Tab. 2.5 – Tipo di temi delle iniziative formative frequentate e quelle auspiccate. Valori percentuali.</i>	17
<i>Tab. 2.6 – Posizioni occupazionali. Valori assoluti e percentuali.</i>	20
<i>Tab. 2.7 – Canali di inserimento al lavoro. Valori assoluti e percentuali.</i>	20
<i>Tab. 2.8 – Tipologie di contratti stabili e atipici. Valori percentuali.</i>	21
<i>Tab. 2.9 – Ripartizione delle forme contrattuali in base all'età degli intervistati. Valori percentuali.</i>	21
<i>Tab. 2.10 – Monte ore di lavoro ed età degli intervistati. Valori percentuali.</i>	23
<i>Tab. 2.11 – Forma contrattuale e livelli retributivi annui al netto delle imposte. Valori percentuali.</i>	24
<i>Tab. 2.12 – Soddisfazione lavorativa. Punteggi medi e deviazioni standard per l'intero campione.</i>	25
<i>Tab. 2.13 – Punteggi medi e deviazioni standard sulle quattro scale della soddisfazione lavorativa</i>	27
<i>Tab. 2.14 – Aspettative specifiche rispetto ai diversi aspetti elencati, tra 1 anno. Valori percentuali.</i>	29
<i>Tab. 2.15 – Ripartizione nei vari ambiti di lavoro. Valori percentuali rispetto ai soggetti distinti in base alla posizione lavorativa e rispetto al totale del campione.</i>	31
<i>Tab. 2.16 – Aree di attività professionale. Valori assoluti e valori percentuali, ordinati secondo un criterio di frequenza decrescente.</i>	32
<i>Tab. 2.17 – Modalità di lavoro principale. Valori percentuali rispetto ai soggetti distinti in base alla posizione lavorativa e rispetto al totale del campione.</i>	33
<i>Tab. 2.18 – Frequenza di utilizzo di strumenti e tecniche. Valori percentuali.</i>	35
<i>Tab. 2.19 – Punteggi medi e deviazioni standard per i quattro fattori relativi all'utilizzo di strumenti e tecniche..</i>	37
<i>Tab. 2.20 - Anno di Abilitazione Professionale. Valori assoluti e percentuali.</i>	38
<i>Tab. 2.21 – Indicazioni espresse in relazione alle esigenze avvertite dagli psicologi intervistati. Valori assoluti e percentuali.</i>	42

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 I presupposti e gli scopi della ricerca

L'indagine che si andrà illustrando è parte di uno studio più ampio sulle linee di tendenza attuali e prevedibili della professione psicologica in Liguria, che ha considerato, accanto ai percorsi formativi ed alle scelte professionali dei giovani psicologi liguri – oggetto della nostra analisi nella presente trattazione –, anche i settori di operatività innovativi, di recente sviluppo, o comunque minoritari nel territorio. Si tratta di due versanti per molti aspetti complementari, forieri di importanti sinergie a livello conoscitivo e di progettazione di iniziative sia di formazione che di tutela e promozione della professione nella nostra realtà locale.

La sfida cui si trova di fronte oggi la professione psicologica è duplice essa stessa. Nuove possibilità ma anche nuove problematiche sorgono infatti dall'ampliamento degli spazi – reali o potenziali – di intervento e dall'aumento, pressoché esponenziale stando ai dati riportati di recente dalla rivista nazionale dell'Ordine degli Psicologi (*Professione Psicologo*), di coloro che nell'ultimo decennio si sono affacciati alla professione (con un ritmo di crescita del 10-15% annuo). Non è questa la sede per più vaste considerazioni di merito circa l'opportunità del cercare un argine ad una crescita così vistosa della popolazione degli psicologi. E' invece quanto mai necessario sottolineare che occorre prendere in considerazione, contemporaneamente, sia la situazione dei giovani psicologi sia le nuove potenzialità, perché sono i due binari su cui si muove la nostra professione. Altrimenti si rischia di cadere in distorsioni monoculari che possono far delineare un quadro destinato all'asfissia per sovrappopolamento nei settori tradizionali (sanitario e socio-assistenziale) o, al contrario, foriero di chissà quali possibilità di sviluppo, improntate alla dinamicità e all'innovazione, che poi non corrispondono alla situazione effettiva del mercato del lavoro. Solo attraverso una loro comprensione non riduttiva, le nuove situazioni cui ci troviamo di fronte possono essere lette come opportunità da cogliere interpretando in modo consapevole i mutamenti e trovando modalità di risposte innovative ed adeguate. A tal fine, il quadro che si delinea deve inoltre tenere conto del contesto socioculturale più ampio, complesso e mutevole, in cui le nuove sfide della professione psicologica nascono e trovano terreno di crescita. Quella dello psicologo si inserisce infatti a pieno titolo in un mondo delle professioni che si può caratterizzare secondo quanto viene da più parti indicato come “neo-professionalismo” (Bosio, 2000; Prandstaller, 1994), improntato al cambiamento e alla flessibilità, alla molteplicità dei contesti di intervento ma anche delle figure che operano in un medesimo settore e dunque all'alta competitività, sovente senza una distinzione chiara dei confini di intervento. Pluralità di posizionamenti della nostra professione, della quale vanno costantemente definiti e ridefiniti sia le basi di comunanza sia gli aspetti di

differenza in relazione ai diversi ambiti operativi, e modalità delle relazioni con le altre figure professionali sono dunque due temi-chiave per tutta la comunità degli psicologi (cf. Bosio, Lozza e Bergonzi, 2004) e, specialmente, per tracciare le linee-guida e gli orizzonti di intervento per coloro che di recente si sono affacciati al mondo del lavoro e per chi vi entrerà nel prossimo futuro. Appare essenziale, in tal senso, riflettere anche in maniera approfondita sul rapporto tra il sapere di base e la sua espressione pragmatica nella professione, all'interno di pratiche vive, in contesti specifici e in risposta alle domande presenti nell'*hic et nunc*: da ciò si possono utili indicazioni per l'indirizzo dell'azione formativa, nel senso di un equilibrio fruttuoso ed al passo con i tempi tra bagaglio di conoscenze fondamentali e acquisizione di competenze più a stretto contatto con le realtà lavorative (cf. Ambrosiano e Kaneklin, 1986; Bosio e Kaneklin, 2001; Sarchielli, 2000). L'adeguatezza della base formativa, da valorizzare ed aggiornare lungo tutto il proprio percorso professionale, rappresenta un aspetto cardine che assume ancora maggiore importanza in mondo del lavoro sempre più caratterizzato da situazioni di incertezza, soprattutto per le giovani generazioni, cui non si sottraggono di certo i neo-psicologi.

La ricerca in oggetto trae dunque spunto da tutto questo insieme di considerazioni, che costituiranno il presupposto ed il costante riferimento implicito di quanto verrà presentato. Essa si propone di rispondere ad una esigenza conoscitiva di fondo, nella consapevolezza che solo a partire da un quadro descrittivo aggiornato, con un buon livello di approfondimento delle tematiche rilevanti, sarà possibile offrire un reale supporto ai responsabili della formazione per la promozione di competenze "contestualizzate", agganciate alle esigenze reali dei giovani psicologi e delle realtà locali e all'Ordine Professionale per nuove iniziative di tutela e di accompagnamento dei propri neo-iscritti.

Tale ricerca si inserisce nel filone di studi che negli anni '70 – '80 (Trentini, 1977; Palmonari, 1981; Rossati, 1981) o anche più recentemente (Bosio, 2004; Eurisko, 2004; Ordine Psicologi del Lazio e Fivol, 2005) si è interessato al tema delle professioni psicologiche. In particolare, essa riprende ed amplia uno studio effettuato negli anni 1999/2000 dal prof. Fraccaroli e dai suoi collaboratori, che aveva riguardato gli iscritti all'Albo dell'Ordine degli Psicologi della Liguria dal 1993 al 2000 e che è stato successivamente pubblicato all'interno del volume "Le professioni dello psicologo" (Sarchielli & Fraccaroli, 2002), rispetto al quale costituirà un'importante occasione di confronto per comprendere se e come la situazione si è modificata negli ultimi anni nella nostra Regione.

Accanto al profilo generale dei giovani psicologi liguri tracciato secondo una molteplicità di punti di vista (demografico, formativo, occupazionale), si è cercato di comprendere quali sono i principali problemi nella fase iniziale della professione e quali le esigenze più sentite che non hanno ancora trovato risposta, nell'ambito di percorsi sovente caratterizzati da instabilità, flessibilità e bassi redditi, con contratti a scadenza, impieghi part-time, forme occasionali di collaborazione o

situazioni di lavoro autonomo svolto per un numero limitato di ore, a cui devono essere affiancate altre attività. Particolare attenzione è stata anche rivolta alle caratteristiche della identità professionale e a come questa si espliciti negli ambiti operativi concreti. Quale è l'immagine dello psicologo e del suo ruolo attorno alla quale si cerca di costruire la propria professione? Quanto i settori "emergenti" (psicologia del lavoro e delle organizzazioni, psicologia giuridica e forense, psicologia dello sport e del tempo libero, neuropsicologia, ecc.) costituiscono reali poli di attrazione per coloro che intraprendono la professione e quanto, invece, sia per una rappresentazione ancora accentrata sul versante clinico-psicoterapeutico sia per ostacoli presenti nel mondo del lavoro, si tratta più che altro ancora di mere possibilità "sulla carta", reiterate spesso a mo' di promessa dai vari studi e dalle discussioni in seno alla comunità psicologica?

Altri aspetti di particolare rilievo indagati riguardano le aspettative ed i desideri dei giovani psicologi in relazione al loro immediato futuro professionale, dimensioni che non erano state prese in esame nel precedente studio, nonché il loro rapporto con l'Ordine rispetto ai servizi utilizzati ed alle richieste avanzate.

Nel complesso, l'importanza della presente ricerca risiede sia nel fornire una linea di continuità e di raffronto con i precedenti studi svolti a livello nazionale e locale sia nel costruire un quadro attuale e prospettico della professione nel territorio ligure. E' così auspicabile che essa possa realmente contribuire ad orientare le scelte di enti ed istituzioni interessati così come dei singoli psicologi che da poco si sono affacciati al mondo del lavoro e di coloro che, in un prossimo futuro, si apprestano ad intraprendere tale percorso. Un percorso che, oggi più di un tempo, è un "progetto aperto", suscettibile di sviluppi differenti e non univoci, che deve essere radicato nel senso di appartenenza alla categoria professionale ma anche mantenuto aperto alle nuove modalità di risposta rese necessarie dai mutamenti della società contemporanea.

## **1.2 Aspetti metodologici**

### ***1.2.1 Il disegno della ricerca ed i soggetti***

L'indagine si è rivolta a tutti coloro che hanno effettuato l'iscrizione all'Ordine della Regione Liguria tra il gennaio 2003 ed il dicembre 2007.<sup>1</sup> Si tratta, complessivamente, di 413 soggetti dislocati nelle varie province della Regione. A ciascuno di essi sono stati consegnati, per mezzo di spedizione postale, attraverso la mailing list dell'Ordine o la mediazione delle Scuole di Specializzazione cui erano iscritti,<sup>2</sup> un invito esplicativo dell'indagine ed una copia del questionario

---

<sup>1</sup> Esclusi coloro già iscritti ad altro Albo degli Psicologi prima del gennaio 2003 (19 soggetti).

<sup>2</sup> Si ringraziano a tale proposito le Scuole che hanno gentilmente collaborato: Istituto Miller, il Ruolo Terapeutico di Genova, COIRAG, SiPGI c/o Centro Gestalt.

attraverso cui si sono raccolti i dati. Nel caso della spedizione postale, ogni soggetto ha ricevuto una busta preaffrancata per la restituzione del materiale.

Tutti i partecipanti sono stati informati che, ai sensi della legge 196/03 sulla “Tutela delle persone e degli altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali”, le informazioni fornite sarebbero state utilizzate ai soli fini della ricerca proposta, trattate nel pieno rispetto della privacy, ed i risultati sarebbero stati pubblicati esclusivamente in forma aggregata

Il questionario poteva essere restituito in forma anonima oppure, a discrezione del rispondente, poteva essere lasciato il nominativo ed un recapito al quale essere eventualmente richiamati nel caso si fossero resi necessari chiarimenti e approfondimenti o si fosse presentata la possibilità di essere contattati per la fase di ricerca riguardante i settori della psicologia suscettibili di ulteriore sviluppo.

Hanno risposto 186 soggetti,<sup>3</sup> pari al 45% della popolazione. E' un tasso di risposta che può essere considerato molto soddisfacente, soprattutto se confrontato a quelli solitamente ottenuti da ricerche utilizzano forme di raccolta dati analoghe.

Riguardo le caratteristiche di tali soggetti, si tratta di un campione a forte componente femminile (90%), che in oltre la metà dei casi (53.8%) non ha più di 30 anni. L'età media complessiva è di 31.6 anni, con deviazione standard di 5.9 ed un *range* di variazione che va dai 25 ai 58 anni. Non si sono registrate differenze significative tra femmine e maschi in relazione all'età.

Per quanto concerne il nucleo familiare, un terzo del campione abita con la famiglia di origine; ciò sembra essere legato alla giovane età degli intervistati, ma in parte anche alle loro condizioni di basso reddito ed alla precarietà della posizione lavorativa (cf. § 2.2).

Oltre il 93% dei rispondenti risiede o ha domicilio in Liguria: circa il 50% a Genova o provincia, mentre il restante 50% è ripartito in maniera sostanzialmente uniforme tra le altre tre province. Si rileva un'alta corrispondenza tra provincia di residenza/domicilio e quella in cui è svolta l'attività lavorativa unica o prevalente, con circa la metà del campione che dichiara di lavorare nel Capoluogo o comunque in provincia di Genova. Nel contempo, però, è relativamente più alto il numero di chi lavora fuori Liguria rispetto a coloro che risiedono fuori dal territorio ligure (15.6% vs. 6.5%, rispettivamente): tale differenza è comunque contenuta ed appare in buona parte attribuibile a coloro che si spostano giornalmente per raggiungere le province del basso Piemonte.

Le caratteristiche socio-anagrafiche del campione qui considerato sembrano inoltre sovrapponibili a quelle rilevate per i partecipanti alla ricerca condotta da Fraccaroli e collaboratori, e costituiscono pertanto una base coerente di comparazione.

---

<sup>3</sup> Sono stati preventivamente esclusi dalle analisi 6 soggetti, pari al 3.12% di tutti i questionari pervenuti, in quanto presentavano dati notevolmente incompleti.

Le tab. 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 riportano i dati relativi al confronto tra popolazione di riferimento e campione analizzato in relazione al genere, all'età, all'anno di iscrizione all'Ordine e alla provincia di residenza/domicilio.

*Tab. 1.1 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per genere. Valori percentuali.*

<b>Genere</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Rispondenti</b>
Maschi	12.6	9.7
Femmine	87.4	90.3
<i>Tot</i>	100	100

*Tab. 1.2 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per anno di iscrizione all'Albo. Valori percentuali.*

<b>Anno</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Rispondenti</b>
2003	16	17.1
2004	18.4	15.5
2005	16	15
2006	23	23
2007	26.6	29.4
<i>Tot</i>	100	100

*Tab. 1.3 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per età. Valori percentuali.*

<b>Età</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Rispondenti</b>
sino a 30 anni	43.8	53.8
da 31 a 40 anni	46.7	38.1
oltre 40 anni	9.4	8.1
<i>Tot</i>	100	100

*Tab. 1.4 - Caratteristiche della popolazione e del gruppo di rispondenti per provincia di residenza/domicilio. Valori percentuali.*

<b>Provincia</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Rispondenti</b>
Genova	54	51.6
Savona	15.7	17.2
Imperia	9.7	12.9
La Spezia	16	11.8
Altra provincia	4.6	6.5
<i>Tot</i>	100	100

Nel complesso, caratteristiche dei partecipanti alla ricerca non si discostano molto da quelle della popolazione di riferimento, salvo alcuni leggeri scostamenti che comunque soltanto in un caso (rispetto ai soggetti con un'età fino a 30 anni) raggiungono i 10 punti percentuali. La rilevazione effettuata sembra dunque poter descrivere in maniera soddisfacente la situazione della popolazione rispetto alle aree esaminate, sebbene il carattere stesso della ricerca nelle sue modalità di raccolta dati non permette di eliminare ogni dubbio circa l'effettiva rappresentatività del campione e, quindi, induce pur sempre ad usare una certa prudenza nel trarre conclusioni generali.

### ***1.2.2. Lo strumento di rilevazione***

I dati sono stati raccolti attraverso un questionario autosomministrato, in formato cartaceo o elettronico. Tale scelta è stata ritenuta una buona soluzione di compromesso tra la necessità di indagare una molteplicità di aspetti e l'esigenza di ottenere un'elevata partecipazione da parte degli iscritti. Esso è stato elaborato sulla base del questionario proposto nella ricerca svolta negli anni 1999/2000 "Sbocchi occupazionali dei laureati in psicologia nella Regione Liguria dal 1993 al 2000 e loro rapporto con l'Ordine Professionale" (cf. Sarchielli & Fraccaroli, 2002), apportando modifiche ad alcuni item ed aggiungendo altre domande in relazione alle esigenze di approfondimento sopravvenute.

Il questionario comprende diverse aree tematiche, affrontate nel seguente ordine:

- *Percorso formativo universitario e post-lauream*: comprende domande relative al tipo di studi effettuati ed alle conoscenze acquisite, alla soddisfazione per la preparazione accademica, alle esperienze di tirocinio, al tipo di corsi di formazione frequentati dopo la laurea.

- *Esperienza professionale*: questa parte si articola in diverse sezioni. La prima sezione, sull'attuale posizione sul mercato del lavoro e i canali usati nella ricerca del lavoro, riguarda tutti i rispondenti al questionario. La seconda sezione, che si occupa della soddisfazione in relazione a vari aspetti del lavoro e delle aspettative per il futuro, è rivolta a tutti i coloro che hanno un'attività lavorativa. La terza ed ultima sezione è invece dedicata nello specifico a chi opera in qualità di psicologo o svolge un lavoro attinente alla psicologia ed indaga quali siano le aree di intervento, l'utenza abituale, le modalità di lavoro, gli orientamenti teorico-metodologici di riferimento e gli strumenti e le tecniche utilizzati.

- *Rapporti con l'Ordine*: questa parte riguarda i servizi effettivamente utilizzati dagli iscritti, la valutazione della qualità di tali servizi, nonché le aspettative e le richieste nei confronti dell'Ordine Professionale.

- *Dati socio-anagrafici*: questa parte raccoglie le informazioni relative ad età, genere, nucleo familiare, luogo di residenza/domicilio e luogo di lavoro.

Nel complesso, il questionario è articolato in 54 domande, alcune costituite da batterie di item, altre poste in forma di singolo item. La maggior parte delle questioni è posta in modo

standardizzato, con domande che prevedono risposte chiuse, del tipo sì/no o a scelta multipla (seguite da eventuale richiesta di specificazione) oppure risposte da fornire su una scala preordinata. Altre domande, invece, data la complessità dei temi trattati e la diversità delle risposte possibili sono state poste in forma aperta, per lasciare al soggetto maggiore possibilità di espressione e di articolazione della propria posizione personale.

## 2. I RISULTATI DELLA RICERCA

### 2.1 Le esperienze formative

#### 2.1.1 Il percorso accademico

Riguardo gli studi universitari compiuti, gli psicologi intervistati si differenziano innanzitutto rispetto al *tipo di ordinamento* vigente al momento della loro immatricolazione. La maggior parte di essi (86.6%) ha infatti frequentato il vecchio ordinamento quinquennale, mentre solo il 13.4% ha frequentato il più recente ordinamento “3+2”, entrato in vigore nell’anno accademico 2000/2001.

Trattando dell’anno di laurea, della durata effettiva del percorso universitario e del voto universitario, in questa sezione si farà riferimento alla laurea specialistica, per l’ordinamento “3+2” o alla laurea quinquennale equivalente per il vecchio ordinamento. Quasi l’80% dei rispondenti ha conseguito tale laurea dal 2002 in avanti, come mostra la seguente.

Tab. 2.1 – Anno di laurea (specialistica o equivalente). Valori assoluti e percentuali.

<b>Anno</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sino al 2000	19	10.2
2001	18	9.6
2002	22	11.8
2003	30	16.6
2004	39	20.9
2005	33	17.6
2006	24	12.8
<i>Missing</i>	1	0.5
<b>Totale</b>	186	100

#### *Durata degli studi universitari.*

La durata media è di 6.73 anni, con una deviazione standard di 2.06. Solo il 31.2% dei soggetti ha ottenuto la laurea specialistica, o equivalente, nei tempi previsti dal corso di studi; circa la metà (52.7%) ha invece impiegato dai 6 agli 8 anni, con il 16.1% che si è laureato in oltre 8 anni.

Questi dati rispecchiano una tendenza più generale del sistema universitario italiano, che appare particolarmente radicata per quanto riguarda la psicologia: secondo dati Istat (1998), in Italia si laurea in Psicologia entro i termini previsti soltanto il 26.8% degli studenti, percentuale che rappresenta la quota più bassa tra tutte le aree disciplinari.

#### *Voto di laurea.*

Appare nel complesso abbastanza elevato (media = 103.31, deviazione standard di 5.82). Il 10.8% degli intervistati si è laureato con il massimo dei voti e la lode, il 30.6% con una votazione compresa tra 110 e 106, il 29% tra 105 e 101 e solo il 29.6% ha ottenuto meno di 100. Il voto di laurea è correlato in maniera significativa e negativa alla durata degli studi ( $r = -.31, p < .001$ ), quanto più aumenta il tempo impiegato a laurearsi, tanto più la votazione conseguita tenderà ad essere bassa.

#### *Altra laurea.*

E' interessante notare che circa il 6% del campione (11 persone) ha conseguito la laurea in Psicologia come seconda laurea, mentre quasi nessuno ha compiuto il percorso inverso, laureandosi prima in Psicologia e poi anche in un'altra disciplina (risulta una sola persona, che ha conseguito una laurea prima e una dopo quella in Psicologia). Soltanto un soggetto risulta attualmente iscritto ad altro Corso di Laurea.

#### *Sede di laurea.*

Torino risulta essere la sede scelta dal 33.9% del campione, seguita da Padova (16.1%), Firenze (11.8%) e Pavia (10.8%). Questo dato sembra dipendere da ragioni: oltre al prestigio delle università prescelte e la relativa vicinanza geografica, anche e soprattutto l'istituzione soltanto recente del Corso di Laurea in Psicologia presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Genova, che ha visto i suoi primi laureati della laurea specialistica soltanto nel 2006. La quota molto contenuta di coloro che si sono laureati a Genova (pari al 3.2% del campione) è dunque sicuramente destinata ad espandersi rapidamente in modo rilevante tra coloro che si iscriveranno all'Ordine della Liguria nei prossimi anni.

#### *Indirizzo di studi/ambito di laurea.<sup>4</sup>*

Rispecchiando quanto accade anche a livello nazionale, la maggior parte degli intervistati ha frequentato un percorso di studi in ambito della psicologia clinica e di comunità (tab. 2.2). Tale scelta pare dipendere da fattori sia oggettivi che soggettivi: da un lato, dal tipo di percorsi di laurea concretamente attivati nelle diverse sedi universitarie, che limitano talvolta l'offerta solo ad alcuni

---

<sup>4</sup> I partecipanti che hanno frequentato il vecchio ordinamento quinquennale sono stati classificati sulla base dell'indirizzo scelto; coloro che hanno invece frequentato l'ordinamento "3+2" sono stati classificati in base alla denominazione della laurea specialistica.

indirizzi formativi e, dall'altro, dall'orientamento degli interessi degli intervistati. Questi ultimi sembrano, infatti, accompagnarsi ad una rappresentazione della figura dello psicologo che, coerentemente con l'immagine più diffusa tra la popolazione, lo associa ancora prevalentemente all'ambito clinico e, ancora più specificamente, psicoterapeutico quale nucleo fondamentale dell'identità professionale (*core identity*; cf. anche Bosio, 2004; Bosio & Margola, 2002; Converso & De Piccoli, 1990; Perussia, 1994, Sarchielli, 2003; Sarchielli & Fraccaroli, 2002)

. Ciò potrebbe sottendere anche una insufficiente capacità, da parte dei giovani psicologi, di cogliere le evoluzioni della domanda sociale, già in atto o ancora allo stato potenziale, implicando pertanto il rischio di non sapervi rispondere in modo appropriato, con flessibilità di interessi e di possibilità di intervento in nuovi spazi del mercato del lavoro.

Tab. 2.2 – Indirizzo/ambito di laurea. Valori assoluti e percentuali.

<b>Indirizzo/ambito</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Clinico e di comunità	124	66.7
Generale e sperimentale	3	1.6
Sviluppo ed educazione	43	23
Lavoro e organizzazioni	13	7.1
Altro	3	1.6
<b>Totale</b>	<b>186</b>	<b>100</b>

### *Il tirocinio.*

Sono stati elaborati separatamente i dati relativi alle esperienze di tirocinio effettuate a seconda dell'ordinamento di studi frequentato. Infatti, mentre l'ordinamento quinquennale prevedeva il tirocinio soltanto dopo la laurea, nella misura di 900 ore articolate in due semestri, necessarie per poter accedere all'Esame di Stato per l'Abilitazione Professionale, il nuovo ordinamento "3 +2" suddivide le esperienze di tirocinio in quattro *tranches*, due relative alla laurea triennale e due collegate invece alla laurea specialistica.

- *Le esperienze di tirocinio nell'ordinamento quinquennale (tirocinio post-lauream).* Sono state analizzate le risposte fornite da 161 intervistati rispetto la città, la sede e l'area di svolgimento di ciascun semestre di tirocinio. E' emerso un pattern di dati omogeneo tra i due semestri. Si evidenzia innanzitutto come oltre il 70% degli psicologi liguri laureati con questo ordinamento, nonostante la formazione universitaria effettuata fuori Regione, sia poi ritornato in Liguria subito dopo la laurea, effettuando il tirocinio soprattutto a Genova e provincia (circa il 50% degli intervistati).

Riguardo le sedi, si riscontra una netta prevalenza (73%) dei servizi pubblici (ospedali, centri di salute mentale, SERT, consultori, ecc.), seguiti (16%) da strutture private operanti nel terzo settore (associazioni, cooperative di aiuto, comunità). Molto limitata la quota di coloro che

ha svolto almeno un semestre di tirocinio in un Dipartimento Universitario (6%) e, ancor meno, in aziende, agenzie interinali, centri di orientamento e di formazione privati (2.5%).

Coerentemente con la distribuzioni rispetto alle sedi, riguardo le aree disciplinari prevale la clinica (51.6%), seguita nell'ordine da quella dello sviluppo (22.2%), del lavoro (18.7%) e da quella della psicologia generale (7.5%).

- *Le esperienze di tirocinio nell'ordinamento "3+2"*. Le analisi hanno riguardato 25 soggetti.

Riguardo i tirocini associati alla laurea triennale vi sono purtroppo molti dati mancanti, per cui si può fornire soltanto una descrizione molto parziale: emerge che sono stati effettuate in maggior parte in Liguria, abbastanza uniformemente distribuiti tra le varie sedi e svolti soprattutto in area clinica, seguita dall'area dello sviluppo.

Per quanto concerne le esperienze di tirocinio collegate alla laurea specialistica, emerge nuovamente che esse si sono svolte principalmente nelle province Liguri, con la maggiore concentrazione (48%) nell'area genovese, e nei servizi pubblici. In relazione all'area di svolgimento, si registra anche in questo caso una preponderanza dell'ambito clinico, seguito da quello evolutivo.

#### *Valutazione degli studi universitari.*

Il 61.3% degli intervistati conferma la scelta formativa operata dichiarando che, anche se potesse tornare indietro, non cambierebbe né la sede universitaria né l'indirizzo frequentati. Solo l'11.3% afferma che non sceglierebbe più di intraprendere un percorso di studi in psicologia. Ridotte, nell'ordine del 7-8%, anche le quote di coloro che cambierebbero la sede universitaria, l'indirizzo di studi o entrambi.

Il giudizio sulla soddisfazione circa la preparazione accademica ricevuta è stato espresso su una scala da 1 - "per niente", a 4 - "molto". Nel complesso, risulta un livello di soddisfazione moderatamente elevato (media: 2.92, deviazione standard: .62): il 13.4% del campione si è infatti detto molto soddisfatto e il 67.8% abbastanza soddisfatto. Solo nel 16.7% dei casi è stata dichiarata una scarsa soddisfazione e la quota di coloro che si dichiara del tutto insoddisfatta risulta ridotta al 2.2% (4 soggetti). Così come ci si poteva attendere e come era emerso anche nella precedente ricerca (Sarchielli & Fraccaroli, 2002), la soddisfazione è correlata significativamente e positivamente ( $\rho = .17$ ,  $p = .018$ ) al voto di laurea, anche se si tratta di una relazione piuttosto debole. Non si registra, invece, una relazione significativa tra soddisfazione e voto di laurea.

Per quanto concerne le necessità avvertite di una preparazione più approfondita nei diversi ambiti disciplinari della psicologia (tab. 2.3), addirittura circa l'80% dei rispondenti indica – tra i vari proposti – aspetti clinici (psicologia clinica, psicodiagnostica e psicoterapia). Questo non deve però portare a trarre conclusioni dirette circa reali carenze formative da parte del sistema universitario riguardo tali aspetti. Le risposte date sembrano, infatti, essere in buona parte orientate

dagli interessi conoscitivi prevalenti, in modo conforme alla tendenza, già rilevata e presente in una quota consistente del campione, relativa al considerare l'area clinica come ambito centrale della propria professionalità.

Si può inoltre notare che ben il 71% degli intervistati avrebbe desiderato acquisire conoscenze specifiche riguardanti la psicologia giuridica. Ciò appare come un dato interessante, indicativo sia di un'effettiva lacuna presente in molti percorsi accademici (dove l'insegnamento in psicologia giuridica non viene proposto o viene inserito tra le materie opzionali), sia di una percezione degli intervistati rispetto al mercato del lavoro attuale, che vede infatti una crescente domanda di intervento psicologico in campo soprattutto civilistico, collegato alle separazioni ed alle valutazioni per l'affidamento dei figli.

*Tab. 2.3 – Valori assoluti e percentuali relativi alle esigenze di approfondimento delle conoscenze.*

<b>Ambito</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Psicoterapia	154	82.8
Psicologia clinica	150	80.6
Psicodiagnostica	149	80.1
Psicologia giuridica	132	71
Psicologia evolutiva	94	50.5
Psicopedagogia	82	44.1
Neuropsicologia	78	41.9
Psicologia sociale e di comunità	73	39.2
Ricerca psicosociale	63	33.9
Psicologia del lavoro	60	32.3
Ricerca sperimentale	49	26.3
Psicologia delle organizzazioni	49	26.3
Psicometria	33	17.7
Psicologia generale	27	14.5

E' stato inoltre richiesto agli intervistati di valutare l'utilità ai fini dell'attività lavorativa svolta sia delle competenze acquisite durante gli studi universitari sia, nello specifico, delle competenze derivanti dalle esperienze di tirocinio. Hanno risposto le 170 persone che sono attualmente occupate (cf. § 2.2). I giudizi sono stati espressi su scale Likert da 1, competenze irrilevanti, a 4, competenze molto rilevanti (tab. 2.4), riportando un valore medio di 2.95 per le competenze acquisite durante gli studi universitari e di 3.01 per quelle acquisite nel tirocinio, con deviazione standard di .75 e punto .93, rispettivamente. Si tratta quindi di valutazioni, nel complesso, che indicano una rilevanza moderata di tali competenze rispetto al lavoro svolto. Non si sono registrate differenze significative tra i due giudizi.

Tab. 2.4 – Utilità delle competenze acquisite rispetto al lavoro svolto. Valori percentuali.

<b>Giudizio sull'utilità delle competenze per il lavoro</b>	<b>Competenze acquisite</b>	
	<i>negli studi universitari</i>	<i>nei tirocini</i>
Irrilevanti	2.9	7.6
poco rilevanti	21.8	20
abbastanza rilevanti	52.9	36.5
molto rilevanti	22.4	35.9

### 2.1.2 La formazione post-lauream

In questa sezione viene presa in considerazione la frequenza a corsi di dottorato di ricerca, di specializzazione, di perfezionamento, master ed altri corsi affini.

Il dato più evidente è quello di una forte propensione a continuare la propria formazione dopo la laurea. Infatti, ben l'87.1% degli intervistati ha frequentato o sta frequentando corsi post-lauream: il 59.1% uno solo, il 19.4% n due ed il 9.2% tre o più.

Tale tendenza all'approfondimento ed alla specializzazione formativa da un lato indica l'interesse dei giovani psicologi ad acquisire ulteriori competenze e, almeno nelle intenzioni, spesso anche a caratterizzare secondo un profilo più pratico quanto appreso durante gli studi universitari. D'altro lato, però, potrebbe rappresentare in parte dei casi quasi un mero prolungamento del percorso accademico di fronte alle difficoltà incontrate nell'accesso al mondo delle occupazioni e, in particolare, sembra sovente anche frutto di una sorta di "scelta obbligata", decretata dalle caratteristiche di contesti poco ricettivi che richiedono specializzazioni (ad es., come nel caso delle Aziende Sanitarie Locali) a fronte però di una offerta di lavoro spesso più teorica che reale. Va inoltre sottolineata la propedeuticità delle scuole di specializzazione in psicologia clinica e in psicoterapia, universitarie o legalmente riconosciute, ai fini di poter esercitare la professione di psicoterapeuta e dei corsi di dottorato di ricerca per tentare di intraprendere la strada della carriera accademica e della ricerca psicologica in ambito universitario.

Si è rilevata la seguente ripartizione in base al tipo di corsi: scuola di specializzazione = 55%, master e corsi di perfezionamento = 30.5%, dottorato di ricerca = 5.5%, altri corsi = 9%.

Riguardo le aree tematiche, il 65.8% dei corsi fa riferimento al campo della psicologia clinica e della psicoterapia. Le altre aree sono relative soprattutto alla psicologia giuridica (8.3%), alla psicologia evolutiva e scolastica (5.3%) e alla ricerca (5.5%). Ancora meno rappresentato il campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, cui fanno riferimento solo il 3.5% dei corsi frequentati. Anche da questo pattern di risultati, come già riscontrato in altre occasioni, sembra dunque emergere una scarsa capacità da parte degli intervistati di cogliere le opportunità che

possono derivare dalla diversificazione delle competenze e dall'apertura verso settori di recente sviluppo (i campi del lavoro e delle organizzazioni, dello sport e del tempo libero, delle emergenze, della neuropsicologia, per citarne solo alcuni).

La durata media dei corsi post-lauream è di 27.5 mesi, con una deviazione standard di 13.5 ed un *range* di variazione tra i 4 e i 48 mesi; la durata più frequente (moda) è di 48 mesi, in relazione alla predominanza delle scuole di specializzazione.

Genova è il luogo dei corsi frequentati nel 46% dei casi, seguono Milano (13.5%), Torino (7.9%), Firenze (7.5%) e via via altre città italiane.

### 2.1.3 Altre esperienze formative

*Varie iniziative formative.*

Vengono inseriti in questa parte i dati relativi alla partecipazione a congressi, convegni, seminari, workshop di carattere psicologico.

La grande maggioranza del campione ha partecipato ad almeno una di tali iniziative formative negli ultimi due anni (88.7%) e dichiara di essere interessato a parteciparvi nel prossimo futuro (88.7%). Tale risultato costituisce un importante indicatore a sostegno dell'interesse dei giovani psicologi intervistati ad ampliare la loro base di conoscenze e di competenze.

A coloro che hanno risposto positivamente rispetto alle esperienze di partecipazione ed al desiderio di partecipazione futura è stato richiesto le tematiche trattate e quelle che si vorrebbe fossero affrontate (tab. 2.5). Il tipo di temi è stato effettivamente indicato nell'86.1% e nel 55.5% dei casi, rispettivamente: nonostante la quota rilevante di risposte mancanti imponga particolare prudenza nell'interpretare i risultati, appare evidente – anche in questo caso – l'importante presenza di interessi di tipo clinico.

*Tab. 2.5 – Tipo di temi riguardo le iniziative formative frequentate e quelle auspiccate. Valori percentuali.*

Temi	Iniziative formative	
	frequentate	auspiccate
Psicologia cognitiva/psicologia sperimentale; ricerca	4.2	4.4
Neuropsicologia e neuroscienze	7.7	7.7
Psicologia clinica adulti e psicopatologia dell'età evolutiva	56.3	45.1
Psicologia dello sviluppo e dell'educazione	10.6	6.6
Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; formazione; ergonomia	1.4	6.6
Psicologia sociale e di comunità	7.7	4.4
Psicologia giuridica e forense; mediazione familiare	6.3	15.4
Altri temi (ad es. psic. dello sport, psic. delle emergenze)	5.6	9.9

### *Analisi personale.*

Quasi la metà degli intervistati (in 49.5%) afferma di avere seguito o di stare seguendo un'analisi personale. Questo dato è coerente con il forte nucleo identitario-professionale di tipo clinico che caratterizza come interessi, formazione e, approfondiremo più avanti (cf. § 2.2), come ambito effettivo od auspicato di intervento una quota consistente nostro campione (tra il 40 ed il 60%, circa, a seconda dell'aspetto considerato). Il percorso di analisi è tendenzialmente a medio/lungo termine, con durata nel tra 1 e 3 anni (34.8%) o, ancora più spesso, superiore ai 3 anni (46.7%) e una frequenza di sedute che si attesta soprattutto intorno alle 25-50 (42.4%) o anche 50-100 (31.5%) all'anno.

L'analisi personale risulta essere associata, in oltre il 70% dei casi, alla frequenza ad una scuola di specializzazione e anche ad un orientamento teorico-metodologico di riferimento di tipo dinamico. Questo in parte dipende dal fatto che la maggioranza delle scuole di specializzazione in psicoterapia, soprattutto se ad approccio psicanalitico o comunque dinamico, richiede ai propri allievi anche un percorso di analisi.

## **2.2 L'attuale condizione lavorativa**

In questa sezione si prenderà in esame il quadro occupazionale dei giovani psicologi liguri, i canali utilizzati per l'accesso al lavoro, le forme contrattuali sotto le quali operano ed i relativi livelli di reddito, nonché il grado di soddisfazione lavorativa e le aspettative espresse per l'immediato futuro.

Nel complesso, il quadro tratteggiato riprende quanto era già emerso nella ricerca precedente, configurando una transizione al mondo del lavoro connotata da buoni livelli di occupazione che però si accompagnano, spesso, ad occupazioni precarie e poco redditizie.

### ***2.2.1 Il quadro occupazionale ed i canali di inserimento***

#### *Posizione lavorativa.*

I livelli occupazionali dei giovani psicologi liguri appaiono non discostarsi in modo rilevante da quelli registrati, anche su scala nazionale, per gli altri laureati (cf. Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, 2007) e la quota di chi è ancora in cerca di occupazione (8.6%, 16 persone) appare relativamente contenuta. Per giunta, si tratta spesso di soggetti che si sono laureati più di recente (6 persone nel 2006 e 4 nel 2005) e/o che, più recentemente, hanno conseguito l'Abilitazione Professionale (9 persone nel 2007) e si sono iscritti all'Ordine (10 persone nel 2007).

Dunque, in sintesi, più della metà di chi non è ancora entrato sul mercato del lavoro ha deciso solo negli ultimi periodi di intraprendere la professione.

Per quanto riguarda una qualificazione delle posizioni lavorative rispetto all'utilizzo, nel proprio lavoro, competenze psicologiche, è possibile distinguere tra:

- *occupazioni prettamente psicologiche*;
- *occupazioni attinenti alla psicologia*, ossia che implicano competenze psicologiche ma che possono essere svolte anche da altre figure professionali;
- *occupazioni non attinenti alla psicologia*, in quanto non richiedono competenze specifiche in campo psicologico.

Occorre però precisare che si tratta di un tentativo di classificazione in assenza di un sistema di riferimento formalizzato e condiviso in tal senso, poiché se in alcuni casi i criteri di esclusività della professione psicologica sono ben definiti (è il caso della psicoterapia), la maggior parte delle volte si presentano situazioni più sfumate e, soprattutto, i criteri di classificazione possono riguardare diversi aspetti (ad es., contesto di esercizio, contenuti dell'attività, modalità contrattuale che regola lo svolgimento delle attività lavorative).

Anche seguendo le indicazioni giunteci dagli intervistati, seppur nell'ambito di una dimensione continua piuttosto che di categorie discrete e nell'opinabilità dei riferimenti considerati, abbiamo dunque operato considerando prettamente psicologici i lavori svolti, contrattualmente, in qualità di psicologo nei diversi contesti, le attività di ricerca in campo psicologico e le attività di consulenza, diagnosi, sostegno psicologici o di psicoterapia effettuate come liberi professionisti (rivolte a singoli, famiglie, gruppi od organizzazioni di vario tipo).

Sono stati invece considerati attinenti alla psicologia i seguenti lavori:

- educatore od operatore psico-educativo con minori, adolescenti, pazienti psichiatrici, disabili, tossicodipendenti ed anziani (sono le attività svolte da circa i due terzi dei soggetti che rientrano nella categoria);
- educatore di asilo nido, insegnante di scuola per l'infanzia, insegnante di scuola elementare, insegnante di sostegno;
- formatore; insegnante di pedagogia o di scienze sociali;
- assistente sanitario;
- mediatore familiare; mediatore ed operatore socio-culturale con attività rivolte agli immigrati.

Come indicato dalla tab. 2.6, la grande maggioranza degli intervistati (81.7% del totale; 89.4% degli occupati), svolge un lavoro in cui sono richieste competenze psicologiche, seppure in diversa misura e di diverso tipo. Poco meno della metà di essi opera in qualità di psicologo.

Va però anche rilevato che una quota non trascurabile di soggetti (il 17.8%) dichiara di affiancare a quella prevalente una o più attività secondarie. In particolare, tra coloro che lavorano

come psicologi in modo prevalente, il 76.9% svolge un'altra attività attinente, mentre solo il 23.1% è occupato in un lavoro non attinente. Tra coloro che svolgono in modo prevalente un'attività in un settore attinente alla psicologia, il 77.8% lavora anche come psicologo, il più delle volte in studio privato o come attività volontaria.

E' importante inoltre evidenziare che la relazione tra la posizione lavorativa e l'età (fino a 30 anni/ oltre 30 anni), analizzata applicando la tecnica del  $\chi^2$ , non è risultata significativa.

Tab. 2.6 – Posizioni occupazionali. Valori assoluti e percentuali.

<i>Posizione</i>	<i>Ambito esclusivo</i>		<i>Ambito prevalente</i>		<i>Totale</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Lavoro come psicologo	69	37.1 <sup>5</sup>	13	7	82	44.1
Lavoro in settore attinente	52	28	18	9.7	70	37.6
Lavoro in settore non attinente	16	8.6	2	1.1	18	9.7
<i>Totale persone occupate</i>	137	73.7	33	17.8	170	91.4
In cerca di occupazione					16	8.6
<i>Totale intervistati</i>					186	100

#### *Canali di inserimento.*

Come si evince dalla tabella seguente (tab. 2.7), nella ricerca dell'occupazione riveste una particolare importanza la rete di conoscenze (amici, parenti e colleghi), accanto alla presentazione diretta di domande di lavoro a enti, istituzioni e aziende, alla frequenza a corsi di formazione post-lauream e all'intraprendere una professione autonoma.

Tab. 2.7 – Canali di inserimento al lavoro. Valori assoluti e percentuali.

<b>Canale di inserimento</b>	<i>n</i>	<i>%</i>
Centro per l'Impiego	62	33.3
Partecipazione a concorsi	78	41.9
Risposta ad inserzioni	51	27.4
Mediante annunci fatti personalmente	40	21.5
Presentando domande di lavoro ad enti, istituzioni e aziende	129	69.3
Tramite amici, parenti e conoscenti	105	56.4
Tramite colleghi psicologi	99	53.2
Partecipando a corsi di specializzazione e formazione	104	55.9
Rivolgendomi a servizi di orientamento	29	15.6
Investendo risorse in una professione autonoma	101	54.3
Altro	10	5.38

<sup>5</sup> Tra chi lavora esclusivamente come psicologo il 3.2% (6 soggetti) frequenta un Dottorato di Ricerca.

## 2.2.2 Le tipologie di contratto ed i livelli di reddito

Questa sezione si riferisce all'attività di lavoro svolta in maniera esclusiva (80.6%) o prevalente.

### Forma contrattuale.

Dei 170 occupati, poco più della metà (54.7%) svolge un lavoro stabile, come dipendente a tempo indeterminato o come libero professionista (tab. 2.8). Il restante 45.3% delle forme di attività è regolato da contratti atipici, soprattutto di collaborazione/lavoro a progetto e di lavoro dipendente a tempo determinato. Va inoltre segnalata la presenza di lavori a titolo gratuito o comunque senza contratto (svolti, nel complesso, da 9 persone).

Tab. 2.8 – Tipologie di contratti stabili e atipici. Valori percentuali.

<b>Forma contrattuale</b>	<b>%</b>
<b><i>Tra chi svolge un lavoro stabile (n = 93)</i></b>	
Lavoro dipendente in settore pubblico a tempo indeterminato	17.2
Lavoro dipendente in settore privato a tempo indeterminato	33.3
Lavoro autonomo (libero professionista)	36.6
Lavoro autonomo (libero professionista) in società o cooperativa	12.9
<i>Totale</i>	<i>100</i>
<b><i>Tra chi svolge un lavoro atipico (n = 77)</i></b>	
Lavoro dipendente in settore pubblico a tempo determinato	9.1
Lavoro dipendente in settore privato a tempo determinato	18.2
Collaborazione/lavoro a progetto	49.4
Inserimento/formazione al lavoro/apprendistato	1.3
Altro contratto (borsista, contrattista e simili)	10.4
Lavoro volontario	7.8
Senza contratto	3.8
<i>Totale</i>	<i>100</i>

Mentre la forma contrattuale non appare legata al voto di laurea, essa risulta significativamente associata all'età dei soggetti ( $\chi^2 = 10.41$ ,  $df = 1$ ,  $p = .001$ ), poiché chi ha un'età sino a 30 anni tende a svolgere più lavori atipici rispetto gli altri partecipanti, come sintetizzato dalla tab. 2.9 e come riportato anche da Sarchielli e Fraccaroli (2002.)

Tab. 2.9 – Ripartizione delle forme contrattuali in base all'età degli intervistati. Valori percentuali.

<b>Forma contrattuale</b>	<b>Età sino a 30 anni n = 88</b>	<b>Età oltre 30 anni n = 82</b>
Lavoro dipendente a tempo indeterminato	21.5	33.3
Lavoro autonomo	20.5	34.6
<i>Totale lavoro stabile (tipico)</i>	<i>42</i>	<i>67.9</i>
Lavoro dipendente a tempo determinato	17	9.1
Altre forme di lavoro	41	23
<i>Totale lavoro atipico</i>	<i>58</i>	<i>32.1</i>

Si evidenziano anche distribuzioni sostanzialmente diverse delle forme contrattuali a seconda della posizione lavorativa ricoperta ( $\chi^2 = 43.54$ ,  $df = 2$ ,  $p < .001$ ), riprendendo anche in questo caso quanto già emerso nell'indagine precedente. In particolare, mentre le forme di lavoro atipiche risultano distribuite in misura abbastanza omogenea tra le posizioni, si evidenziano differenze significative rispetto alle attività svolte in forma stabile. Infatti, chi opera in quanto psicologo lavora soprattutto come autonomo (nel 50% dei casi) e meno frequentemente come dipendente a tempo indeterminato (8.5%); viceversa, chi svolge un lavoro attinente alla psicologia ha un contratto come dipendente a tempo indeterminato nel 45.7% dei casi e svolge libera professione soltanto nel 7.1% dei casi.

Non risulta invece significativa la relazione lo svolgere l'attività in ambito pubblico o privato e la posizione lavorativa o l'età. Va però rilevato che per 48 soggetti (il 28.2% del campione) non si è potuto risalire con esattezza all'informazione relativa all'ambito pubblico o privato dell'attività; essi, pertanto, sono stati esclusi da questa analisi, che è stata condotta sui restanti 122 intervistati: tra questi, svolge attività in ambito privato l'80% di chi opera come psicologo, il 70% di chi svolge un lavoro attinente alla psicologia e il 66.7% di chi ha un'attività non di pertinenza psicologica. La bassa percentuale di occupazione nel settore pubblico va letta, oltre che come possibile esito di scelte personali, anche e soprattutto alla luce della scarsità di concorsi pubblici banditi e dell'obbligatorietà del possesso del diploma di Scuola di Specializzazione per la partecipazione ai concorsi in ambito sanitario.

#### *Monte ore di lavoro.*

Soltanto nel 40.6% dei casi si tratta di attività lavorative a tempo pieno; il 41.6% degli intervistati opera quindi in via esclusiva o prevalente in attività a tempo parziale, mentre il 17.7% svolge attività saltuarie ed occasionali. Questo pattern pare indicativo di notevoli difficoltà incontrate nell'accesso al mercato del lavoro e nei primi anni di svolgimento della propria attività lavorativa, per quanto non si possano talvolta escludere scelte personali nell'optare per un carico di lavoro a tempo parziale e per quanto possa giocare un ruolo l'impegno, da parte di molti intervistati, in corsi di formazione post-lauream.

Come ci si poteva attendere, l'ammontare dell'impegno orario di lavoro varia inoltre in maniera significativa a seconda della tipicità della forma contrattuale da cui è regolato ( $\chi^2 = 6.90$ ,  $df = 2$ ,  $p = .032$ ), poiché i lavori tipici tendono maggiormente ad essere svolti a tempo pieno rispetto alle occupazioni atipiche (49.5% vs. 30.3%, rispettivamente). Il quadro cambia però in maniera sostanziale se si considerano separatamente, nell'ambito delle attività tipiche, le forme dipendenti e autonome: in tal caso si evince che solo tra i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato si ha una maggiore frequenza del lavoro a tempo pieno (63.8%). Coloro che svolgono un lavoro autonomo (46 persone, pari al 27%, complessivamente, degli occupati) hanno infatti un'attività a tempo pieno

solo nel 34.8% dei casi (16 persone), mentre per il 41.3% (19 persone) sono impegnati a tempo parziale e per il 23.9% (11 persone), addirittura, in attività saltuarie ed occasionali. Non si registrano invece differenze rilevanti, per quanto riguarda il tempo di lavoro, tra le varie forme di lavoro atipico.

Questo dato porta a specificare e intensificare il quadro di precarietà delineato in precedenza, in quanto l'instabilità lavorativa dunque coinvolge, nella realtà, anche una fetta consistente delle 46 persone che si dichiarano liberi professionisti: se 37 hanno nell'attività autonoma la forma di lavoro esclusivo, solo in 10 casi si tratta di un lavoro a tempo pieno.

Il monte ore risulta essere legato, in maniera significativa, all'ambito di esercizio, pubblico o privato, dell'attività ( $\chi^2 = 9.40$ ,  $df = 2$ ,  $p = .009$ ): se chi lavora a tempo pieno rappresenta il 70% di chi opera nel pubblico, la quota scende al 40.7% per chi è inserito in ambito privato.

Contrariamente a quanto era emerso nel precedente studio, il monte ore di lavoro risulta inoltre significativamente associato all'età degli intervistati ( $\chi^2 = 7.06$ ,  $df = 2$ ,  $p = .029$ ), poiché il lavoro a tempo pieno è relativamente più diffuso tra chi ha più di 30 anni e il lavoro a tempo parziale tra i partecipanti più giovani. Non ci sono differenze significative, tuttavia, riguardo le attività saltuarie e occasionali (tab. 2.10).

Tab. 2.10 – Monte ore di lavoro ed età degli intervistati. Valori percentuali.

<b>Monte ore</b>	<i>Età sino a 30 anni</i>	<i>Età oltre 30 anni</i>
Lavoro a tempo pieno	31	50.6
Lavoro a tempo parziale	50.6	33.3
Attività saltuarie e occasionale	18.4	16

Rispetto all'impegno orario degli intervistati non si riscontrano, invece, differenze significative per genere, posizione lavorativa, anno di laurea o anno di iscrizione all'Ordine.

#### *Sede di lavoro.*

E' stato possibile ottenere informazioni per 142 soggetti su 170. La sede di lavoro, esclusiva e principale, in poco più della metà dei casi (52.8%) è rappresentata da strutture cliniche ed assistenziali, sia pubbliche che private, tra cui si possono annoverare ospedali, strutture psichiatriche, centri di salute mentale, consultori, servizi sociali, comunità terapeutiche, associazioni e cooperative di aiuto di vario tipo. L'11.2% degli intervistati opera presso scuole, enti di formazione o centri di orientamento; seguono studi privati (9.2%), Università (9.2%), aziende ed organizzazioni per il lavoro (8.5%) e altre sedi (7%).

### *Livelli retributivi.*

Il reddito da lavoro risulta basso. Dei 166 intervistati che hanno risposto alla domanda, ben il 78.9% afferma di percepire meno di 15.000 € netti annui, mentre il 16.3% dichiara tra i 15000 e i 20000 €, quota che è superata soltanto dal 4.8% del campione.

Emerge altresì una relazione significativa ( $\chi^2 = 21.78$ ,  $df = 1$ ,  $p < .001$ ) tra reddito (sino a 15000 €/oltre 15000 €) ed età dei soggetti: chi ha sino a 30 anni nel 93% dei casi si trova nella fascia retributiva inferiore, contro il 63.3% di chi ha più di 30 anni. Questo dato evidenzia quindi una relativa progressione del reddito in funzione dell'età.

Inoltre, sebbene occorra usare molta prudenza nell'interpretare il risultato data la notevole disomogeneità nella composizione per genere del campione, i redditi più bassi risultano più frequenti tra le donne ( $\chi^2 = 4.56$ ,  $df = 1$ ,  $p = .032$ ), che dichiarano guadagnare più di 15000 € annui solo nel 18.8% dei casi (10 su 121 soggetti) contro il 41.2% dei maschi (7 su 28 soggetti).

La forma contrattuale influenza in modo significativo ( $\chi^2 = 13.30$ ,  $df = 2$ ,  $p = .001$ ) il livello del reddito percepito (tab. 2.11): come è logico attendersi, il lavoro atipico è particolarmente associato ad un reddito basso, mentre il lavoro dipendente indeterminato risulta associato in misura maggiore ad un reddito più elevato e tale pattern permane, sebbene soltanto come tendenza, qualora si prenda in considerazione il lavoro autonomo.

*Tab. 2.11 – Forma contrattuale e livelli retributivi annui al netto delle imposte. Valori percentuali.*

<b>Forma contrattuale</b>	<i>Reddito sino a 15000 €</i>	<i>Reddito oltre i 15000 €</i>
Lavoro dipendente indeterminato	63.6	34.6
Lavoro autonomo	73.9	26.1
Lavoro atipico	90.8	9.2

Il reddito non risulta invece legato né al voto con cui è stata conseguita la laurea né alla posizione lavorativa ricoperta (attività come psicologo o meno).

### **2.2.3 La soddisfazione lavorativa**

Il grado di soddisfazione riguardo il proprio lavoro doveva essere indicato su una scala Likert da 1, “per niente soddisfatto/a”, a 4, “molto soddisfatto/a”, rispetto a 23 item riguardanti differenti aspetti, materiali e non, che vengono solitamente analizzati nella letteratura sulla soddisfazione lavorativa (come ad es., la retribuzione, l'autonomia, il livello di stabilità de lavoro: cf. Borzaga, 2002; Bosio, 2004; Ripon, 1993) o che sono relativi ad alcuni caratteri specifici delle

professioni psicologiche (ad es.: la possibilità di capire meglio gli altri. Venti degli item utilizzati sono stati ripresi dalla precedente ricerca (Sarchielli & Fraccaroli, 2002).<sup>6</sup>

*Le dimensioni analitiche della soddisfazione lavorativa.*

Ha risposto a questa domanda l'88.17% degli intervistati, pari a 164 soggetti. La tab. 2.12 riporta i punteggi medi e la relativa deviazione standard ottenuti su ciascun item considerando la totalità dei rispondenti. Per facilità di lettura, gli item sono stati ordinati secondo un punteggio medio crescente.

*Tab. 2.12 – Soddisfazione lavorativa. Punteggi medi e deviazioni standard per l'intero campione.*

<b>Aspetto del lavoro</b>	<b>n</b>	<b>media</b>	<b>d.s.</b>
Retribuzione	163	2.15	.86
Sicurezza e stabilità	164	2.19	1.02
Possibilità di crescita professionale	164	2.34	.87
Prestigio e considerazione sociale	164	2.41	.83
Corrispondenza fra lavoro attuale e progetto professionale	164	2.43	.91
Possibilità di utilizzare appieno le proprie capacità e competenze	164	2.49	.85
Possibilità di realizzazione personale	164	2.55	.78
Quantità di tempo libero	164	2.73	.85
Chiarezza degli obiettivi e del proprio ruolo	164	2.73	.78
Organizzazione del lavoro	164	2.78	.69
Possibilità di capire meglio se stessi	164	2.78	.88
Ambiente fisico di lavoro	164	2.83	.87
Possibilità di studiare e approfondire alcuni aspetti del proprio lavoro	164	2.84	.73
Varietà	164	2.90	.86
Quantità di lavoro che si riesce a svolgere	164	2.90	.63
Orario	164	2.99	.79
Qualità complessiva della propria prestazione	164	3.01	.55
Possibilità di capire meglio gli altri	164	3.03	.75
Relazioni con i colleghi	163	3.04	.72
Possibilità di capire meglio le problematiche sociali	164	3.12	.85
Grado di autonomia	164	3.13	.79
Relazioni con gli utenti/clienti/committenti	163	3.20	.68
Utilità sociale	164	3.30	.74

1=per niente soddisfatto/a; 2=poco soddisfatto/a; 3=abbastanza soddisfatto/a; 4=molto soddisfatto/a

Come si può notare, l'insieme dei punteggi, situandosi attorno ai valori 2 o 3, denota una tendenziale insoddisfazione o una moderata soddisfazione, in linea con quanto già emerso nella precedente ricerca. Anche se per la maggior parte degli item il punteggio medio supera il valore di

<sup>6</sup> I 3 item aggiunti sono: "possibilità di realizzazione personale", "chiarezza degli obiettivi e del proprio ruolo", "prestigio e considerazione sociale".

2.5, che rappresenta il livello intermedio secondo la scala proposta, qualora si consideri che in letteratura è solitamente documentata la tendenza a ipervalutare la propria esperienza lavorativa sottostimandone gli aspetti problematici (Dupon, 1993), il quadro che si evidenzia sembra indicare, nel complesso, una situazione non positiva.

Più nello specifico, gli intervistati appaiono relativamente più soddisfatti soprattutto per gli aspetti inerenti i rapporti interpersonali e l'apertura al sociale, mentre appaiono particolarmente critici per gli aspetti legati al reddito e alla solidità della propria posizione lavorativa, nonché alla possibilità di aprirsi ad una progettualità sul piano personale e su quello professionale che possa essere in linea con le conoscenze e le competenze acquisite e con le proprie aspirazioni.

#### *I fattori della soddisfazione lavorativa.*

Attraverso un'analisi fattoriale (Componenti Principali; Rotazione Varimax) si è cercato di comprendere più a fondo le dimensioni sottostanti la soddisfazione professionale degli intervistati.

Sono emerse quattro dimensioni:

- Un *primo fattore*, pare riferirsi agli aspetti connessi allo *sviluppo professionale e personale*. Esso raggruppa gli item:<sup>7</sup> possibilità di crescita professionale (.75) corrispondenza fra lavoro attuale e progetto professionale (.80), possibilità di utilizzare appieno le proprie capacità e competenze (.75), possibilità di studiare e approfondire alcuni aspetti del proprio lavoro (.54), possibilità di realizzazione personale (.72), prestigio e considerazione sociale (.48).
- Un *secondo fattore* si rivolge ad aspetti di *comprensione ed acquisizione di competenze per sé e per gli altri*. Comprende i seguenti item: utilità sociale (.70), possibilità di capire meglio se stessi (.73), possibilità di capire meglio gli altri (.82), possibilità di capire meglio le problematiche sociali (.83).
- Un *terzo fattore* conduce agli *aspetti materiali* del lavoro, includendo gli item orario (.70), grado di autonomia (.60), ambiente fisico (.44), retribuzione (.49), organizzazione del proprio lavoro (.56) e quantità di tempo libero (.79).
- Un *quarto fattore* sembra invece far riferimento al *benessere nel proprio ruolo lavorativo* e raggruppa gli item: relazione con i colleghi (.60), sicurezza e stabilità (.73), qualità complessiva della propria prestazione (.44), quantità di lavoro svolto (.62).

Gli item varietà, relazioni con utenti, clienti e committenti, chiarezza degli obiettivi e del proprio ruolo non si collocano in modo chiaro all'interno della struttura fattoriale e sono quindi stati esclusi dalle analisi successive.

Per sintetizzare i dati relativi alla soddisfazione lavorativa si sono calcolati quattro indici dati dalla media degli item che compongono ciascun fattore. La tab. 2.13 riporta i punteggi medi di

---

<sup>7</sup> Tra parentesi è indicata la saturazione.

risposta e le deviazioni standard sulle quattro scale così costruite. La valutazione si attesta nel complesso tra il poco e l'abbastanza soddisfatto, seppur con sfumature che vedono una soddisfazione relativamente più alta rispetto al poter acquisire competenze rivolte a se stessi ed alla relazione con gli altri, seguito dal giudizio sugli aspetti relativi al proprio ruolo e sulle condizioni materiali dell'attività lavorativa. I partecipanti si dichiarano invece relativamente meno soddisfatti riguardo la possibilità di costruire, attraverso il proprio lavoro, un percorso di crescita non soltanto sul piano strettamente professionale ma anche su quello che riguarda aspetti di realizzazione personale.

Tab. 2.13 – *Punteggi medi e deviazioni standard sulle quattro scale relative alla soddisfazione lavorativa..*

<b>FATTORE</b>	<i>Media</i>	<i>d.s.</i>
SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE	2.51	.63
COMPETENZE PER SE' E GLI ALTRI	3.09	.58
ASPETTI MATERIALI	2.77	.54
BENESSERE NEL RUOLO	2.79	.48

1=per niente soddisfatto/a; 2=poco soddisfatto/a; 3=abbastanza soddisfatto/a; 4=molto soddisfatto/a

Ponendo a confronto questi risultati con quelli ottenuti da Fraccaroli e collaboratori, si notano alcuni cambiamenti nelle strutture fattoriali emerse, sebbene in entrambi i casi siano stati ottenuti quattro fattori. La differenza più evidente riguarda gli item ora inclusi nel fattore “aspetti materiali”, che nella precedente ricerca erano invece apparsi raggruppabili nei due fattori “aspetti materiali” (il quale era limitato agli aspetti “retribuzione” e “sicurezza e stabilità”) e “rapporto tra tempo di lavoro ed extra-lavoro” (il quale comprendeva le voci “orario” e “quantità di tempo libero”). Nella precedente ricerca era stato inoltre ricavato il fattore “qualità intrinseca e ricchezza del contenuto del lavoro”, contenente item che appaiono nell'attuale struttura distribuiti tra i fattori “sviluppo personale e professionale” (che ne include il maggior numero), “aspetti materiali” (per quanto concerne le voci “organizzazione del lavoro” e “grado di autonomia”), “benessere nel proprio ruolo lavorativo” (limitatamente alla “qualità complessiva della propria prestazione”). Il fattore indicato da Fraccaroli e collaboratori come “aspetti relazionali e di utilità sociale della professioni” riprende invece quanto ora incluso in “comprensione ed acquisizione di competenze per sé e per gli altri” (fatta eccezione per l'item “utilità sociale” che, come sopra precisato, non è stato inserito nella struttura fattoriale).

#### *Confronto tra gruppi rispetto i livelli di soddisfazione.*

Le comparazioni sui quattro indici della soddisfazione lavorativa sono stati operate attraverso t-test per campioni indipendenti.

L'analisi per genere non ha evidenziato nessuna differenza significativa.

Operando invece un confronto tra due fasce d'età (sino a 30 anni vs. oltre 30 anni), si evince che chi ha più di 30 anni è significativamente più soddisfatto rispetto alle dimensioni “sviluppo professionale e personale” ( $t(162) = 2.18, p = .031$ ; punteggio medio: 2.62 vs. 2.41), “aspetti materiali” ( $t(161) = 2.81, p = .006$ ; punteggio medio: 2.89 vs. 2.65) e “benessere nel ruolo” ( $t(161) = 3.13, p = .002$ ; punteggio medio: 2.91 vs. 2.67). Questo dato, non emerso nella precedente ricerca svolta da Fraccaroli e collaboratori, riprende quanto solitamente rilevato in letteratura. Esso pare ad esempio in linea con lo studio condotto di recente presso gli psicologi iscritti all'Ordine della Lombardia (Bosio, 2004), che ha considerato un arco di età più ampio rispetto al nostro, evidenziando una relazione tra soddisfazione ed età talmente stretta da sembrare caratterizzarsi quale tratto peculiare del nostro gruppo professionale, non trovando riscontri presso altre professioni (Bonzaga, 2000; Ripon, 1993)

L'analisi delle differenze nel livello di soddisfazione in base alla posizione lavorativa (lavoro come psicologo/ in settore attinente/ in settore non attinente) mostra un pattern complesso:

- Chi opera come psicologo risulta più soddisfatto di chi svolge un lavoro attinente rispetto agli indici “sviluppo personale e professionale” ( $t(146) = 4.69, p < .001$ ; punteggio medio: 2.76 vs. 2.30) e “aspetti materiali” ( $t(145) = 3.93, p < .001$ ; punteggio medio: 2.91 vs. 2.58), ma meno soddisfatto rispetto al “benessere nel ruolo” ( $t(94) = -2.30, p = .024$ ; punteggio medio: 2.72 vs. 3.03). Appare altresì più soddisfatto di chi lavora in un settore non attinente alla psicologia riguardo sia lo “sviluppo personale e professionale” ( $t(95) = 3.96, p < .001$ ; punteggio medio: 2.76 vs. 2.14) sia le “competenze per sé e per gli altri” ( $t(97) = 2.13, p = .036$ ; punteggio medio: 3.08 vs. 2.76).
- D'altronde, è interessante notare che chi svolge un lavoro non attinente alla psicologia risulta meno soddisfatto rispetto alle “competenze per sé e per gli altri” anche di chi lavora in un settore attinente sebbene non in qualità di psicologo ( $t(81) = 2.03, p = .046$ ; punteggio medio: 3.15 vs. 2.81).

#### **2.2.4 Il futuro: aspettative e desideri.**

*Aspettative rispetto al proprio futuro lavorativo (orizzonte temporale: dopo 1 anno dalla rilevazione).*

E' stata richiesta, innanzitutto, una previsione generale rispetto al tipo di lavoro. Se più della metà del campione (il 56.6%) prevede di svolgere sempre la stessa attività e il 21.8% ritiene che cambierà tipo di lavoro, appare rilevante notare come circa un quinto (il 21.5%, pari a 40 soggetti) si dichiara incerto (13.4%) o teme di perdere il lavoro nel corso dell'anno corrente (8.2%). Per queste persone, dunque, la precarietà che caratterizza il presente si riflette anche nelle previsioni per l'immediato futuro, comportando con tutta probabilità notevoli difficoltà nella dimensione progettuale rivolta sia alla professione sia alla vita personale, che si aggiungono alle difficoltà

legate alle occupazioni atipiche e/o mal retribuite in cui, abbiamo evidenziato più volte, è impiegato un numero consistente dei nostri intervistati.

Il quadro globale ora delineato si ripresenta quando si chiede ai soggetti di pronunciarsi nello specifico in merito ad una serie di voci (tab. 2.14). La maggioranza degli intervistati (dal 75.9%, per la sicurezza e la stabilità, al 91.8%, per l'utilità sociale) prevede che i vari aspetti elencati rimarranno sostanzialmente invariati o si aspetta/spera un aumento/miglioramento. Ed è comunque non trascurabile, nel complesso, la quota di persone che si dichiara pessimista o incerta.

Le previsioni più ottimistiche riguardano, nell'ordine, l'utilizzo delle proprie capacità e competenze (previsto in aumento dal 54.1% del campione), la qualità complessiva della prestazione (in miglioramento secondo il 52.4%), la quantità di lavoro (48.2%) e la retribuzione (40%), mentre le aspettative relativamente più pessimistiche si riscontrano per quanto riguarda la sicurezza e la stabilità (l'8.2% degli intervistati ne prevede un calo).

Tab. 2.14 – *Aspettative specifiche rispetto ai diversi aspetti elencati, tra 1 anno. Valori percentuali.*

<b>Aspetto del lavoro</b>	<i>Aumento</i>	<i>Invariato</i>	<i>Diminuzione</i>	<i>Non so</i>
Retribuzione	40.0	41.2	4.7	14.1
Sicurezza e stabilità	21.2	54.7	8.2	15.9
Condizioni fisiche di lavoro	12.9	65.3	4.1	17.7
Quantità di lavoro	48.2	34.1	4.1	13.6
Utilità sociale	22.4	69.4	1.8	6.5
Corrispondenza con il progetto professionale	33.5	45.9	4.7	15.9
Utilizzo delle proprie capacità e competenze	54.1	35.9	2.4	7.1
Prestigio e considerazione sociale	33.5	51.2	2.9	12.4
Qualità complessiva della prestazione	52.4	35.8	2.4	9.4

*Eventuale scelta libera rispetto al lavoro.*

La domanda, a risposta aperta, è stata posta in questi termini: “Se potessi scegliere un lavoro nell’ambito della psicologia, che cosa vorresti fare?”. Hanno risposto 155 intervistati, pari al 91.2%. Un’attività lavorativa in campo clinico è stata scelta da quasi la metà dei soggetti (46.5%); seguono, a notevole distanza, gli ambiti della psicologia evolutiva e dell’educazione (12.3%) e della psicologia sociale e di comunità (11.6%). Il campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni è scelto soltanto dal 7.1% dei rispondenti, mentre solo il 5.8% vorrebbe occuparsi della ricerca psicologica. Altri ambiti (psicologia giuridica, psicologia dello sport, psicologia delle emergenze, neuropsicologia) sono stati indicati, nel complesso, dal 16.8% del campione.

## **2.3 L'esperienza professionale in campo psicologico**

Anche questa sezione si riferisce all'attività di lavoro svolta in maniera esclusiva (79.6%) o prevalente.

### **2.3.1 Gli ambiti e le aree di attività**

Nonostante si sia richiesto di indicare l'ambito di maggiore attinenza rispetto al proprio lavoro, una quota consistente di partecipanti ha selezionato più di una opzione, spesso associando l'ambito clinico ad un altro. Complessivamente, svolge un lavoro clinico, associato o meno ad altre attività, il 51.3% dei rispondenti. Da notare anche la quota consistente (39.5%) di coloro che si occupano, a titolo esclusivo o meno, dell'ambito della psicologia dello sviluppo e dell'educazione. Più ridotta, invece, la quota di chi svolge una qualche attività relativa alla psicologia sociale e di comunità (nel complesso, il 15.2%). Infine, l'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e quello della psicologia generale e sperimentale sono indicati sempre singolarmente e da un numero ristretto di soggetti (10 e 2, rispettivamente).

La tabella 2.15 mostra come chi è impegnato in attività prettamente psicologiche lavora più di frequente in ambito clinico (in oltre la metà dei casi sempre o in prevalenza come libero professionista) di chi ha un'attività attinente alla psicologia. Se ciò è vero per l'attività svolta in esclusiva, il pattern permane qualora si tenga anche conto di coloro che vi affiancano un altro ambito di lavoro (nel complesso, il 68.3% di chi lavora come psicologo e il 31.4% di chi svolge un lavoro attinente). Viceversa, chi svolge un'attività attinente alla psicologia lavora più di frequente, rispetto a chi opera come psicologo, nel campo dello sviluppo e dell'educazione (nel complesso, il 51.5% vs. il 29.2%) e nel campo sociale e di comunità (nel complesso, il 22.9% vs. l'8.5%).

Si sono altresì considerate, all'interno di tali ambiti, le aree specifiche in cui si inseriscono le mansioni svolte e si esplicitano le competenze utilizzate nel loro lavoro da parte dei giovani psicologi. E' stata così sottoposta agli intervistati una lista di 23 aree di attività tipiche della professione psicologica o che possono caratterizzare, comunque, occupazioni affini alla psicologia. Ciascun partecipante doveva indicare, rispetto ad ogni voce, se si occupava o meno di attività ad essa relative.

La tabella 2.16 offre un quadro riassuntivo di quanto emerso. Per facilità di consultazione, le varie voci sono state ordinate in base alla frequenza riportata, secondo un criterio decrescente.

Seppure in un quadro complessivo che appare abbastanza variegato, l'attività più diffusa risulta essere lo svolgimento di colloqui con finalità di consulenza, di diagnosi e di sostegno, condotti dal 67.1% dei rispondenti. Tale frequenza elevata sembra legata, da un lato, alla trasversalità dello strumento colloquio, che può trovare applicazione in molti campi psicologici, soprattutto nella sua valenza consulenziale e, dall'altro, allo spazio spesso privilegiato che è

comunque riservato in ambito clinico a tale strumento. Altre aree di afferenza preferenziale od esclusiva ad un profilo clinico (riabilitazione, psicodiagnosi con uso di test, psicoterapia) appaiono frequentate da un numero rilevante di intervistati, per quanto molto inferiore rispetto a quanto avviene per l'uso dei colloqui, attestandosi attorno a percentuali del 30%.

Molto diffusi le attività di prevenzione e gli interventi di tipo psicosociale, praticati da oltre la metà dei rispondenti, soprattutto nell'ambito clinico, in quello relativo alla psicologia dello sviluppo e dell'educazione e nell'ambito sociale e di comunità.

Circa il 36% degli intervistati dichiara poi di operare nell'area della psicologia scolastica e/o della formazione. Per quanto riguarda la formazione, è importante inoltre considerare come essa rappresenti un'area di attività trasversale, legata alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni, ma anche alla psicologia dello sviluppo e dell'educazione ed alla psicologia clinica.

Come si poteva prevedere, le attività più tipiche e caratterizzanti la psicologia del lavoro delle organizzazioni sono praticate da un modesto numero di intervistati, raccogliendo quote intorno al 10% nei casi della gestione delle risorse umane, della selezione e della ricerca sociale e percentuali ancora inferiori nei casi della comunicazione aziendale, marketing e pubblicità e dell'ergonomia.

Coerentemente con quanto già emerso nel corso di questa trattazione, le aree relative alla ricerca di tipo sperimentale o alla neuropsicologia sono di competenza di un numero ristretto di soggetti, che non arriva – in ciascun caso – al 10% degli intervistati. Solo una persona, inoltre, si occupa di psicobiologia.

*Tab. 2.15 – Ripartizione nei vari ambiti di lavoro. Valori percentuali rispetto ai soggetti distinti in base alla posizione lavorativa e rispetto al totale del campione.*

<b>Ambito</b>	<b>Psicologo</b>	<b>Lavoro attinente</b>	<b>Totale</b>
Clinico	48.8	17.1	34.2
Clinico + sociale e comunità	6.1	4.3	5.3
Clinico + lavoro e organizzazioni	1.2	1.4	1.3
Clinico + sviluppo ed educazione	12.2	8.6	10.5
Sviluppo ed educazione	14.6	34.3	23.7
Sviluppo ed educazione + sociale e comunità	2.4	8.6	5.3
Sociale e comunità	6.1	14.3	9.9
Lavoro e organizzazioni	4.9	8.6	6.6
Generale e sperimentale	2.4	0	1.3
Altro <sup>8</sup>	1.3	2.8	1.9

<sup>8</sup> Questa categoria residuale include le risposte triple date complessivamente da 3 soggetti.

Tab. 2.16 – Aree di attività professionale. Valori assoluti e valori percentuali, ordinati secondo un criterio di frequenza decrescente.

<b>Area di attività</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Colloqui di consulenza, diagnosi, sostegno psicologico	102	67.1
Interventi di tipo psicosociale	79	52
Prevenzione	63	41.4
Formazione	56	36.8
Psicologia scolastica	55	36.2
Riabilitazione	53	34.9
Psicodiagnostica (con uso di test)	50	32.9
Psicoterapia	41	27
Supervisione	24	15.8
Mediazione familiare	24	15.8
Orientamento scolastico e professionale	22	14.5
Gestione delle risorse umane	17	11.2
Selezione	17	11.2
Psicologia giuridica	16	10.5
Ricerca sociale	14	9.2
Neuropsicologia	13	8.6
Ricerca sperimentale	11	7.2
Psicologia delle emergenze	7	4.6
Psicologia dello sport/tempo libero	6	3.9
Comunicazione aziendale, marketing e pubblicità	4	2.6
Mediazione culturale	3	2
Ergonomia	2	1.3
Psicobiologia	1	0.7

Infine è importante sottolineare che anche alcune tra le aree più innovative, o comunque di relativo recente sviluppo, della psicologia rappresentano spazi concreti di attività lavorativa soltanto per pochi intervistati. In questo quadro, se sono relativamente più praticate le attività inerenti la mediazione familiare o la psicologia giuridica (all'incirca dal 16% e dal 10% dei rispondenti, rispettivamente), sono ancora molto poco diffuse, in particolare, le occupazioni relative alla mediazione culturale, alla psicologia delle emergenze o alla psicologia dello sport e del tempo libero, ciascuna delle quali non arriva, infatti, nemmeno alla quota del 5% del campione.

### **2.3.2 L'utenza**

Rispetto alla tipologia di utenza con la quale operano, gli intervistati potevano selezionare sino a due opzioni tra le nove proposte. L'80.3% dei rispondenti ha operato tale doppia scelta. La categoria di utenza abituale più rappresentata è quella degli adulti (57.9%), seguita dagli adolescenti (44.1%) e dai bambini (37.5%). Molto più ridotte le quote di coloro che si rivolgono

specificatamente ai disabili (9.9%), ai tossicodipendenti (9.2%), agli anziani (7.9%), ai neonati (7.9%) e agli immigrati (7.2%), mentre solo 1.3% lavora abitualmente con altre utenze.

Seguendo il pattern emerso a seconda della posizione lavorativa dei rispondenti, si evidenzia che chi ha un'occupazione in via esclusiva o prevalente come psicologo, rispetto a chi svolge un lavoro attinente alla psicologia, opera maggiormente con gli adulti (68.3% vs. 45.7%) e con gli adolescenti (47.6% vs. 40%). Viceversa, chi svolge un lavoro attinente alla psicologia, rispetto a chi lavora come psicologo, presta la sua attività più frequentemente con bambini (42.9% vs. 32.9%), anziani (12.8% vs. 3.6%) e disabili (12.9% vs. 6.1%).

La grande maggioranza dei rispondenti, considerati nella loro totalità, dichiara di intervenire su singoli individui (94.7%), ma appaiono piuttosto frequenti anche gli interventi su gruppi (46.7%), su coppie e famiglie (44.7%) e su scuole (31.6%). Inoltre, il 20.4% interviene su comunità, mentre solo il 9.2% e il 7.9% opera, rispettivamente, con aziende e ospedali. Da registrare, infine, che l'8.6% fa riferimento ad altri enti ed organizzazioni (ad es., il Comune o il Tribunale).

### **2.3.3 Le modalità di lavoro ed i riferimenti teorico-metodologici**

E' stato chiesto agli intervistati di indicare la loro modalità operativa principale: se da soli, in équipe, in tal caso precisando con quali figure professionali, o sia da soli che in collaborazione con altri professionisti (tab. 2.17)

*Tab. 2.17 – Modalità di lavoro principale. Valori percentuali rispetto ai soggetti distinti in base alla posizione lavorativa e rispetto al totale del campione.*

<b>Modalità di lavoro</b>	<b>Psicologo</b>	<b>Lavoro attinente</b>	<b>Totale</b>
Da solo/a	26.8	17.1	22.4
In équipe con altri psicologi	8.5	5.7	7.2
In équipe con medici, infermieri, ecc.	1.2	8.6	4.6
In équipe con insegnanti, formatori, educatori, assistenti sociali	3.7	22.9	12.5
In équipe con altre figure prof.li	1.2	2.9	2
In équipe con psicologi e altre figure prof.li	6.1	5.7	5.9
Sia in équipe che da solo/a	52.4	37.1	45.4

Complessivamente, il 77.6% dei rispondenti ha frequenti esperienze di lavoro in équipe e il 32.2% afferma che il lavoro in équipe costituisce la modalità di lavoro unica o almeno preferenziale.

La modalità di lavoro (da solo/in équipe/sia in équipe che da solo) è inoltre legata significativamente ( $\chi^2 = 10.58$ ,  $df = 2$ ,  $p = .005$ ) alla posizione lavorativa: coloro che svolgono un lavoro attinente alla psicologia operano principalmente in équipe nel 45.7% dei casi, contro solo il

20.7% di quanti esercitano come psicologi. Chi esercita come psicologo tende infatti a lavorare soprattutto da solo o sia da solo che in équipe.

Per quanto concerne l'orientamento teorico-metodologico di riferimento hanno risposto 136 intervistati, pari all'89.5% del campione. Appare interessante, benché non rappresentativo, rilevare che tra le 10 persone che operano nel settore lavoro ed organizzazioni, ben 7 non hanno esplicitato il loro approccio.

L'orientamento a matrice psicodinamica è il più diffuso (44.8%), seguito da quello cognitivo (26.5%), soprattutto di tipo comportamentale, e dall'orientamento sistemico (16.1%). Solo l'11.8% dei rispondenti si riconosce in altri approcci (ad es., gestaltico, rogersiano/fenomenologico, eclettico/integrato)

La distribuzione delle risposte è risultata nel complesso abbastanza omogenea tra i due gruppi di intervistati distinti in base alla posizione lavorativa, così come non si è dimostrata significativa la relazione tra approccio e ambito di lavoro.

#### ***2.3.4 Gli strumenti e le tecniche***

Il grado di utilizzo effettivo di una serie di strumenti e tecniche che possono essere adottati nella pratica quotidiana di chi opera come psicologo o svolge un lavoro affine doveva essere indicato su una scala di risposta a quattro livelli (1 = mai, 2 = raramente, 3 = talvolta, 4 = spesso).

Il quadro complessivo emerso risulta articolato, data anche la vasta gamma degli strumenti e delle tecniche proposti (27 in totale). Le distribuzioni di frequenza non sembrano comunque differire in maniera sostanziale a seconda della posizione lavorativa ricoperta, per cui si riportano (tab. 2.18) e si discutono soltanto i valori riferiti alla totalità degli intervistati.

Gli strumenti e le tecniche più usati sono il colloquio, soprattutto individuale, come ci si poteva attendere secondo quanto fin qui illustrato, e l'osservazione. È interessante notare che questi dati possono derivare solo in parte dalla quota rilevante di giovani psicologi che operano, esclusivamente o meno, nell'ambito clinico. Infatti, se tale quota corrisponde, come abbiamo visto, a circa il 50% del campione, oltre l'80% degli intervistati ha dichiarato di utilizzare il colloquio individuale e l'osservazione almeno talvolta, con una parte consistente che ha affermato di impiegarli in modo sistematico. Essi si evidenziano, quindi, nel loro carattere di trasversalità a più ambiti psicologici.

Sono poi utilizzati occasionalmente o sistematicamente da circa la metà dei partecipanti gli interventi di tipo psicoeducativo ed anche la redazione di documenti scritti (perizie, report, relazioni, comunicazioni) relativi alle attività svolte e/o agli esiti del proprio lavoro.

Tab. 2.18 – Frequenza di utilizzo di strumenti e tecniche. Valori percentuali.

Strumento/tecnica	Frequenza di utilizzo			
	Mai	Raramente	Talvolta	Spesso
Test di intelligenza e di valutazione funzioni cognitive	56.6	20.4	14.5	8.6
Test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità	59.6	13.2	15.9	11.3
Osservazione	8.6	8.6	16.4	66.4
Colloquio individuale	7.2	7.9	14.5	70.4
Colloquio di coppia e/o familiare	34.2	19.1	16.4	30.3
Colloquio di gruppo	48.7	15.8	15.8	19.7
Consulenze ad insegnanti	59.2	13.8	18.4	8.6
Interviste	71.7	11.2	9.2	7.9
Questionari	52.6	19.1	11.8	16.4
Rilevazione di indici psicofisiologici/tempi di risposta	90.8	3.9	2.0	3.3
Interventi di riabilitazione cognitiva o neuropsicologica	75	11.2	9.2	4.6
Tecniche di psicoterapia cognitive e comportamentali	74.3	9.2	11.8	4.6
Interventi psicoeducativi (organizzazione di laboratori, ecc.)	38.8	14.5	21.7	25
Interventi di rete/interventi sul territorio	56.6	16.4	17.8	9.2
Tecniche musicali e artistiche	71.1	9.9	10.5	8.6
Role playing	65.1	9.9	15.8	9.2
Psicodramma	86.8	5.3	5.3	2.6
Tecniche di lavoro corporeo e di respirazione; rilassamento e training autogeno	79.6	10.5	2	7.9
Ipnosi	100	0	0	0
Assessment	62.9	9.9	15.8	11.8
Valutazione del potenziale	72.4	9.9	13.8	3.9
Bilancio delle competenze	68.4	11.8	16.4	3.3
Formazione d'aula	68.4	11.8	10.5	9.2
Utilizzo di banche dati	73.7	8.6	8.6	9.2
Analisi statistica di dati	73.7	15.1	3.9	7.2
Redazione di perizie	88.8	3.3	7.2	0.7
Redazione di report/relazioni/comunicazioni	44.1	15.1	23	17.8
Altro	96.7	0	0.7	2.6

Notevolmente inferiore appare invece l'utilizzo di tecniche psicodiagnostiche in forma di test, impiegate talvolta o spesso soltanto da circa un quarto del campione. Ciò pare abbastanza sorprendente, considerando anche i numerosi operatori dell'ambito clinico per i quali tali tecniche, soprattutto se rivolte alla valutazione degli aspetti relazionali e di personalità, potrebbero

teoricamente essere usate con maggior frequenza. Anche l'uso di altre tecniche che potremmo pensare diffuso in ambito clinico (ad es., le tecniche cognitive e comportamentali, le tecniche musicali o artistiche, le tecniche corporee, lo psicodramma) risulta piuttosto esiguo nel campione considerato, attestandosi intorno valori non superiori al 10% o al 20%, a seconda dei casi, se si considerano le risposte "talvolta" e "spesso". Nessun soggetto dichiara, inoltre, di fare uso dell'ipnosi.

Il limitato interesse per il lavoro psicologico in contesti organizzativi e sociali può rendere conto della propensione globalmente abbastanza scarsa all'utilizzo di strumenti di valutazione e di bilancio delle risorse o di formazione, impiegati in modo occasionale o sistematico da quote di intervistati che comprese tra il 17.7% (nel caso della valutazione del potenziale) e il 27.6% (per l'assessment). Allo stesso modo, il modesto numero di coloro che si occupano di ricerca psicologica può rendere conto dalla modesta propensione all'impiego sistematico o almeno occasionale di strumenti di ricerca (dal 28% nel caso dei questionari al 5.3% per la rilevazione di indici psicofisiologici o di tempi di risposta), all'uso di banche dati e all'analisi statistica di dati.

In sintesi, quando esposto si mostra in linea con il pattern di risultati della ricerca precedente, portando ad un'osservazione di merito ed un interrogativo di fondo. Da un lato, infatti, risulta evidente che sia i lavori di stretta pertinenza psicologica, sia le attività attinenti alla psicologia ma aperte anche ad altre figure, vengono spesso esercitate privilegiando modalità cliniche e qualitative (aggregate soprattutto intorno a pochi strumenti) a scapito degli approcci quantitativi. D'altro lato, però, ci si può domandare quanto questo dipenda da scelte deliberate o piuttosto da carenze conoscitive e, in tal caso, quanto sia dovuto a sistemi formativi accademici e post-lauream che non si garantiscono sufficientemente l'acquisizione di conoscenze e di tecniche di lavoro pratico.

### *Quali strumenti per quali ambiti?*

Attraverso un'Analisi delle Componenti Principali (Rotazione Varimax), si è cercato di individuare le dimensioni sottostanti le frequenze di utilizzo degli item proposti, in modo da rilevare la struttura fattoriale relativa all'uso preferenziale di alcuni strumenti e tecniche nei vari campi della psicologia, e poter così sia confermare sia specificare meglio quanto messo in evidenza ad un primo livello descrittivo. Sono state escluse da tale analisi le variabili relative agli strumenti e alle tecniche con minore frequenza di utilizzo, che mostravano una distribuzione non normale. Si tratta degli item: rilevazione di indici psicofisiologici/tempi di risposta; interventi di riabilitazione cognitiva o neuropsicologica; tecniche di psicoterapia cognitive e comportamentali; psicodramma; tecniche di lavoro corporeo e di respirazione, rilassamento e training autogeno, ipnosi, analisi statistica di dati, redazione di perizie.

Sono emerse quattro dimensioni:

- Il *primo fattore* si riferisce all'ambito della *psicologia del lavoro e delle organizzazioni*. Esso raggruppa gli item:<sup>9</sup> colloquio di gruppo (.56), role playing (.52), assessment (.49), valutazione del potenziale (.76), bilancio delle competenze (.75), formazione d'aula (.59).
- Il *secondo fattore* riguarda la *ricerca psicologica*, includendo gli item test di intelligenza e di valutazione delle funzioni cognitive (.59), interviste (.63), questionari (.74), utilizzo di banche dati (.56), redazione di report/relazioni/comunicazioni (.48)
- Il *terzo fattore* rimanda al campo della *psicologia dello sviluppo e dell'educazione*. Comprende i seguenti item: osservazione (.66), interventi psicoeducativi (.81), interventi di rete/interventi sul territorio (.48), tecniche musicali e artistiche (.68),
- Il *quarto fattore* include le tecniche e gli strumenti maggiormente utilizzati in *psicologia clinica* ed include gli item test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità (.61), colloquio individuale (.66), colloquio di coppia e/o familiare (.77).

Per sintetizzare i dati relativi agli strumenti e alle tecniche utilizzati, sono costruiti quattro indici dati dalla media degli item che compongono ciascun fattore (tab. 2.19).

Tab. 2.19 – *Punteggi medi e deviazioni standard per i quattro fattori relativi all'utilizzo di strumenti e tecniche.*

FATTORE	<i>media</i>	<i>d.s.</i>
PSIC. LAVORO ED ORGANIZZAZIONI	1.70	.69
RICERCA PSICOLOGICA	1.78	.69
PSIC. SVILUPPO ED EDUCAZIONE	2.27	.73
PSIC. CLINICA	2.57	.80

1 = mai, 2 = raramente, 3 = talvolta, 4 = spesso

#### *Confronto tra gruppi in base alla posizione lavorativa.*

Utilizzando t-test per campioni indipendenti, sono state messe in evidenza tre differenze significative, che riprendono anche quanto già esposto in merito agli ambiti di lavoro. Chi opera come psicologo, se posto a confronto con chi svolge un lavoro attinente alla psicologia, risulta usare più frequentemente, in maniera significativa ( $t(150) = 3.24, p = .001$ ), gli strumenti e le tecniche relative alla "ricerca psicologica" (frequenza media: 1.94 vs. 1.59, rispettivamente per i due gruppi). Una differenza significativa ( $t(150) = 3.99, p < .001$ ) che va nella stessa direzione si riscontra anche per l'ambito della "psicologia clinica" (frequenza media: 2.80 vs. 2.30, rispettivamente). Per ciò che concerne la "psicologia dello sviluppo e dell'educazione", si registra invece una differenza significativa di segno opposto ( $t(150) = -2.43, p = .016$ ), in quanto chi svolge un lavoro attinente alla

<sup>9</sup> Tra parentesi è indicata la saturazione.

psicologia usa più frequentemente gli strumenti e le tecniche inclusi in questa dimensione di chi lavora propriamente come psicologo (frequenza media: 2.43 vs. 2.14, rispettivamente). Nessuna differenza significativa emerge riguardo la dimensione “psicologia del lavoro e delle organizzazioni”.

## 2.4 I rapporti con l’Ordine

Dopo una breve introduzione riguardante l’andamento delle iscrizioni nel periodo considerato (gennaio 2003 – dicembre 2007), si prenderanno in esame i servizi realmente utilizzati e la loro valutazione da parte degli intervistati. Successivamente, verranno analizzate le aspettative e le richieste dei rispondenti riguardo l’Ordine Professionale. La presente sezione riguarda la totalità degli intervistati, pari a 186 persone.

### 2.4.1 L’iscrizione

Per quanto concerne la distribuzione degli intervistati rispetto l’anno di iscrizione all’Albo Professionale conservato presso l’Ordine degli Psicologi, si riassume sinteticamente in questa sede quanto già esposto nella tabella 1.2, che ha anche mostrato come tale distribuzione non si discosti in maniera sostanziale da quella della popolazione di riferimento. Più della metà del campione risulta iscritta negli ultimi 2 anni: il 29.4% nel 2007 e il 23% nel 2006, per un totale del 52.4% (contro il 49.6% della popolazione); la ripartizione degli intervistati nel triennio precedente risulta abbastanza uniforme, con il 15% che si è iscritto nel 2005, il 15.5% nel 2004 e il 17.1% nel 2003.

La tabella 2.20 riassume invece la distribuzione degli intervistati rispetto all’anno di Abilitazione Professionale, conseguita attraverso il superamento del relativo Esame di Stato.

Tab. 2.20 - Anno di Abilitazione Professionale. Valori assoluti e percentuali.

Anno	<i>n</i>	%
sino al 2002	19	10.3
2003	30	16.1
2004	24	12.9
2005	26	14
2006	46	24.7
2007	41	22
<i>Tot</i>	186	100

E’ interessante considerare il tempo intercorso tra la laurea e l’abilitazione professionale, da un lato e tra l’abilitazione professionale e l’iscrizione all’Albo, dall’altro.

Dopo la laurea specialistica, i nostri intervistati hanno impiegato in media 1.76 anni ( $DS = 2.05$ ) per conseguire l'abilitazione. Si tratta di un periodo di tempo abbastanza ridotto se si considera che l'ampia maggioranza del campione (86.6%) ha frequentato il vecchio ordinamento quinquennale, che richiedeva un anno di tirocinio post-lauream prima di poter accedere all'Esame di Stato. Sembra pertanto che i giovani psicologi da noi presi in esame, nella maggior parte dei casi, abbiano deciso di ottenere l'abilitazione appena legalmente possibile o, comunque, poco tempo dopo completato l'iter di formazione obbligatoria. In effetti ciò è confermato qualora si guardi alla distribuzione di frequenza: nel 49.5% dei casi l'abilitazione è stata conseguita nello stesso anno solare (si tratta, ovviamente, di soggetti che hanno frequentato il nuovo ordinamento "3+2") o nell'anno solare successivo a quello di laurea, mentre per il 42.5% dei rispondenti non sono comunque trascorsi più di due anni solari. Solo il 3.1% ha quindi ottenuto l'abilitazione oltre tre anni dopo la laurea.

Ci si potrebbe chiedere, a questo punto, quanto questo rifletta realmente l'intenzione di entrare nel mondo del lavoro e, più nello specifico, di trovare un'occupazione come psicologi. Un buon indicatore, a tale proposito, può essere dunque il tempo intercorrente tra il conseguimento dell'abilitazione e l'iscrizione all'Albo, condizione *sine qua non* per esercitare effettivamente la professione, fatta eccezione, in pratica, per coloro che si occupano della ricerca psicologica, quantomeno all'interno del mondo accademico o di enti pubblici di ricerca.

Si nota che mentre per il 67.2% degli intervistati i due eventi si sono verificati nell'ambito dello stesso anno solare, un quarto (25.3%) del campione si è iscritto all'Albo l'anno successivo l'abilitazione: ciò indica, pertanto, l'intenzione di queste persone di inserirsi in tempi brevi in un contesto lavorativo che li possa riconoscere a pieno titolo nella loro figura professionale. Non sembra però del tutto trascurabile la quota di coloro (7.5%, pari a 14 rispondenti) che ha effettuato l'iscrizione almeno due anni solari dopo aver ottenuto l'abilitazione: può trattarsi di persone che hanno rimandato nel tempo il loro inserimento lavorativo o che svolgevano già un'altra occupazione che non richiedeva loro l'iscrizione all'Albo (lavoro non di stretta pertinenza della psicologia o, anche, attività nel campo della ricerca psicologica).

#### **2.4.2 I servizi utilizzati**

I vari servizi che possono essere prestati dall'Ordine degli Psicologi risultano, nel complesso, poco utilizzati. Costituiscono parziale eccezione, tuttavia, le informazioni fornite circa iniziative di formazione e di aggiornamento, di cui ha usufruito il 42.5% degli intervistati, e le attività di tutela degli interessi professionali, richieste nel 31.5% dei casi.

Poche persone si sono rivolte all'Ordine per entrare in contatto con colleghi in situazioni professionali simili alle proprie (10.8%), e ancora meno per proporre nuove iniziative, servizi o interventi (7%) o per prevenire o segnalare situazioni scorrette sul piano deontologico (4.3%).

Emerge però anche un altro elemento di riflessione: se il 4.8% del campione ha affermato di aver ricercato dall'Ordine un aiuto per trovare una prima occupazione, il 15.6% ha contattato l'Ordine nella speranza di ottenere nuove occasioni di lavoro. Ciò è di particolare interesse perché coerente con una rappresentazione dell'Ordine Professionale quale organismo che dovrebbe essere di aiuto nella ricerca di un'occupazione. Tale rappresentazione si è evidenziata infatti, in maniera molto più consistente, quando si è chiesto di esplicitare il proprio grado di accordo in proposito. Il giudizio poteva essere espresso su una scala Likert a livelli (1 = per niente condivisibile, 2 = poco condivisibile, 3 = abbastanza condivisibile, 4 = molto condivisibile) oppure indicando l'opzione alternativa "non so". Ben 104 intervistati (pari al 55.9% del totale) si sono dichiarati pienamente convinti che l'Ordine debba fornire opportunità lavorative e altri 48 rispondenti (25.8%) hanno manifestato un accordo parziale. Se si aggiunge ad essi la quota di incerti (23 persone, cioè il 12.4%), emerge dunque un dato che pare sorprendente: solo 11 persone (5.9%) non condividono tale affermazione. Ciò indica, pertanto, un notevole fraintendimento rispetto a quelle che sono le reali funzioni dell'Ordine stesso, rivolto innanzitutto alla tutela dell'utenza, e sottolinea l'urgenza di promuovere *in primis* presso i giovani iscritti la conoscenza del ruolo dell'Ordine Professionale.

E' stato anche domandato agli intervistati di esprimersi rispetto al loro grado di accordo (sempre su scala Likert da 1 = per niente condivisibile a 4 = molto condivisibile, oppure contrassegnando l'opzione "non so") con una serie di affermazioni relative ai principali servizi forniti dall'Ordine. In particolare, gli aspetti considerati riguardavano l'adeguatezza dell'orario di apertura, l'affidabilità dell'Ordine in caso di problemi professionali, l'adeguatezza rispetto alle esigenze dei nuovi iscritti, l'utilità delle iniziative formative organizzate, l'utilità dell'assistenza legale e fiscale.

Seppur con i dovuti distinguo, si evidenziano quote rilevanti di rispondenti che non possono prendere una posizione rispetto alle varie voci (rispondono "non so" da un minimo del 14%, in relazione all'orario di apertura, sino a un massimo del 44% degli intervistati, riguardo l'affidabilità in caso di problemi professionali). Ciò sembra mettere quindi in evidenza, innanzitutto, la necessità di migliorare la conoscenza stessa dei servizi offerti.

Chi invece formula una valutazione, nella maggioranza dei casi si esprime in senso moderatamente positivo rispetto ai vari aspetti presi in esame.

Data la loro importanza come base di riflessione circa l'eventuale necessità di apportare miglioramenti ai servizi resi, i risultati emersi saranno ora esposti in maniera dettagliata:

*- Orario di apertura al pubblico degli uffici:*

ritenuto abbastanza adeguato da oltre la metà dei rispondenti (58.1%), con il 16.7% che formula un giudizio di piena adeguatezza. Nel complesso pochi li considerano poco (9.1%) o per niente (2.2%) adeguati. Come esposto sopra, il 14% non si esplicita una valutazione.

*- Affidabilità dell'Ordine per problemi professionali:*

fatta salva la quota molto rilevante di chi ritiene di non potersi pronunciare (44%), il giudizio espresso risulta tendenzialmente positivo, con il 29.6% che ritiene l'Ordine abbastanza affidabile e il 15.1% che lo reputa molto affidabile. Resta, tuttavia, una parte non trascurabile di rispondenti che attribuisce all'Ordine professionale un'affidabilità scarsa (9.7%) o nulla (1.6%).

*- Adeguatezza degli interventi nei confronti dei nuovi iscritti:*

sebbene il 30.6% degli intervistati ritenga tali interventi abbastanza adeguati e il 10.2% formuli un giudizio francamente positivo, rispetto a questa voce si è registrata la quota relativamente più ampia del campione che mostra una scarsa soddisfazione (21.5%), con l'8.1% che ne lamenta una totale inadeguatezza rispetto alle esigenze di aiuto. Il restante 29.6% si dichiara incerto.

*- Utilità dei corsi di aggiornamento organizzati dall'Ordine:*

in merito a questa voce si mostra incerto ben il 39.8% del campione. Al di là di ciò, anche in questo caso la valutazione espressa è tendenzialmente positiva, poiché il 37.1% li considera abbastanza utili e l'11.8% molto utili. E' dunque ridotta, anche se non trascurabile, la quota di coloro che ne segnala l'inutilità (11.3%).

*- Utilità dell'assistenza legale e fiscale:*

non fornisce un parere preciso a questo proposito il 40.3% degli intervistati. Chi si esprime formula però un giudizio abbastanza (25.3%) o molto (28.5%) positivo, mentre si dimostra non soddisfatto solo il 5.4% del campione.

### ***2.4.3 Le richieste riguardo i servizi da attivare.***

Una domanda aperta chiedeva di indicare quali fossero le proprie esigenze rispetto ai servizi da attivare da parte dell'Ordine. Solo il 45.2% degli intervistati (84 soggetti) ha fornito indicazioni su nuovi interventi, mentre il 14% (26 soggetti) si è dichiarato soddisfatto di quanto già presente.

Si può altresì ritenere che tra coloro che non hanno fornito alcuna risposta (il 40.9%, pari a 76 soggetti), molti provino una sensazione di insoddisfazione vaga, senza approdare ad alcuna indicazione specifica, o mostrino un atteggiamento di distacco/disincanto rispetto all'eventualità di poter concretamente migliorare il proprio rapporto con l'Ordine Professionale.

Le esigenze manifestate sono riassunte dalla tabella 2.21; alcuni degli intervistati hanno espresso più di una indicazione. Varie proposte formulate appaiono di particolare interesse come spunto per il miglioramento dei servizi esistenti o per l'attuazione di nuove iniziative, e saranno pertanto successivamente illustrate più in dettaglio.

Tab. 2.21 – Indicazioni espresse in relazione alle esigenze avvertite dagli psicologi intervistati. Valori assoluti e percentuali.

<b>Esigenze</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Iniziative in relazione al mercato del lavoro	53	63.1
Costituzione di banche dati per la formazione	16	19
Organizzazione di nuove iniziative formative	15	17.9
Promozione dei contatti tra colleghi	9	10.7
Ampliamento dell'assistenza legale e fiscale	7	8.3
Altro	11	13.1

Come si può constatare, il tipo di richiesta più frequente ha a che fare con *iniziative in relazione al mercato del lavoro* e si dimostra congruente con quella che, come è stato illustrato, è la rappresentazione più diffusa delle funzioni dell'Ordine Professionale presso il nostro campione. Se la richiesta di un'offerta di lavoro o, comunque, di un aiuto diretto nella ricerca occupazionale pare francamente inopportuna, altre proposte si rivelano interessanti in quanto sono rivolte al miglioramento della circolazione delle informazioni, alla tutela degli spazi della professione e/o alla promozione di campi di intervento non ancora pienamente sviluppati. Tra esse, in particolare, si registrano le seguenti:

- Potenziare le informazioni sui concorsi banditi in Liguria o nelle Regioni limitrofe e sulle borse di studio attivate; migliorare il coordinamento tra domanda e offerta di lavoro attraverso l'istituzione di una banca dati (ad es., mettendo a disposizione il sito internet dell'Ordine) che costituisca un'interfaccia tra gli iscritti e la committenza e/o l'utenza.
- Fornire informazioni aggiornate rispetto alla situazione lavorativa dei giovani psicologi e rispetto ai possibili sviluppi della professione nel territorio ligure, in modo da costituire una base orientativa per l'ingresso nel mondo del lavoro (un iscritto ha proposto anche l'attuazione di un vero e proprio servizio di consulenza finalizzato all'orientamento professionale).
- Affiancare i giovani psicologi nella denuncia delle situazioni di sfruttamento a basso costo e nella tutela della loro professionalità nell'ambito di contratti atipici o comunque rispetto a condizioni di lavoro poco chiare (ad es.: nei casi in cui si lavora con partita IVA come psicologi in comunità in cui però, di fatto, si svolge il ruolo di educatori o, viceversa, si ha un contratto come educatori quando, in realtà, si svolgono attività prettamente psicologiche).

- Attuare un maggiore controllo sui casi di esercizio, da parte di soggetti non abilitati, di attività che richiedono competenze prettamente psicologiche; tutelare maggiormente la figura dello psicologo rispetto ad altre professioni (ad es., medici o counselor).
- Promuovere i contesti di lavoro non strettamente clinici, anche creando contatti istituzionali con gli enti e le organizzazioni che vi operano, nonché organizzando percorsi di stage che consentano, attraverso un adeguato tutoraggio e criteri valutativi condivisi, il riconoscimento delle competenze acquisite sul campo.

Le esigenze manifestate rispetto alla *formazione* costituiscono nel complesso il 36.9% del totale delle indicazioni espresse.

La richiesta di costituire banche dati o comunque potenziare le informazioni relative all'ambito formativo riguarda sia i corsi post-lauream sia le varie iniziative relative a convegni, seminari e workshop.

Per quanto concerne l'attuazione di nuove proposte di formazione, alcuni intervistati hanno espressamente richiesto corsi di aggiornamento riguardanti gli ambiti della psicologia suscettibili di ulteriore sviluppo (come la psicologia dello sport e del tempo libero, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni, la psicologia giuridica) e, più in generale, iniziative volte alla promozione di competenze slegate dalla clinica. E' stata anche suggerita una maggiore formazione relativa agli aspetti giuridico-legali della professione, al codice deontologico, agli adempimenti fiscali ed assicurativi. Da sottolineare, altresì, la proposta di istituire gruppi di supervisione a tariffa agevolata o di attuare cicli di seminari condotti da colleghi più anziani, rappresentativi dei vari ambiti di lavoro, che possano permettere l'acquisizione di competenze rivolte al lavoro pratico (ad es., attraverso testimonianze, esercitazioni su casi svolte nel rispetto della *privacy*, *role-playing*).

Infine, auspicato un più stretto collegamento con l'Università e il Corso di Laurea in Psicologia, sia per l'attuazione di varie iniziative di formazione che per una collaborazione a livello dei percorsi di tirocinio.

Sebbene il numero di coloro che richiedono il potenziamento del *contatto tra colleghi* si sia rivelato esiguo, i suggerimenti espressi appaiono interessanti. E' stata proposta la costituzione di un gruppo relativo alla psicologia dell'handicap e della riabilitazione ed auspicata anche la realizzazione di una sorta di "bacheca annunci" sul sito dell'Ordine, a cui potersi rivolgere in varie situazioni, come ad es. per offrire o cercare lo studio.

Molto ridotto anche la quota di chi chiede maggiore *assistenza fiscale e/o legale*; degna di nota, comunque, la proposta di istituire uno sportello legale o, comunque, un servizio di tutela legale che si affianchi a quello già presente in materia fiscale e che possa, tra l'altro, fornire informazioni sui propri diritti di lavoratori, soprattutto in relazione ai contratti atipici.

Tra le *altre indicazioni* fornite possono offrire spunti di riflessione anche la richiesta di estendere la presenza della segreteria nelle sedi decentrate (come frequenza mensile e come orario) e la proposta di istituire la “settimana del benessere psicologico”, per far conoscere la figura dello psicologo al territorio e all’utenza, favorendo una più ampia informazione circa i servizi che la nostra professione può offrire non limitatamente soltanto ai contesti clinici di aiuto.

### **3. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

All’interno di un più ampio progetto di ricerca realizzato in collaborazione tra il Dipartimento di Scienze Antropologiche dell’Università di Genova e l’Ordine degli Psicologi della Liguria, che ha preso in considerazione anche i settori della psicologia suscettibili di ulteriore sviluppo nell’ambito della nostra Regione, quanto illustrato lungo tutta la presente trattazione offre un quadro conoscitivo ampio che abbraccia sia il percorso formativo, accademico e post-lauream, sia la situazione lavorativa degli psicologi iscritti all’Ordine dal gennaio 2003 al dicembre 2007. Importanti punti di riflessione sono stati inoltre forniti in relazione alla percezione dell’Ordine da parte degli intervistati, alla valutazione dei servizi prestati ed alle esigenze sentite ma non ancora soddisfatte.

Questa sezione, dopo una breve discussione dei punti di forza metodologici della ricerca condotta ma anche delle limitazioni presenti rispetto alla generalizzabilità dei risultati, sarà dedicata ad offrire una breve sintesi dei principali punti emersi riguardo le esperienze di formazione e il profilo occupazionale e professionale degli intervistati, anche in comparazione con la precedente indagine condotta da Fraccaroli e collaboratori sugli iscritti all’Ordine degli Psicologi della Liguria tra il 1993 e il 2000 (cf. Sarchielli e Fraccaroli, 2002). Tali considerazioni finali saranno inoltre l’occasione per indicare alcune possibili azioni da porre in essere da parte dell’Ordine Regionale, che andranno affiancandosi alle singole proposte formulate dagli intervistati (cf. § 2.4.3.).

#### *Validità e limitazioni dei dati.*

Come illustrato più in dettaglio nel paragrafo dedicato al metodo, l’indagine si è rivolta ad una popolazione di 314 persone ed ha ottenuto un tasso di risposta molto soddisfacente, pari al 45% (186 persone), ricevendo pertanto una partecipazione notevolmente superiore a quella mediamente registrata per indagini simili effettuate attraverso questionario autocompilato. Tale ampia partecipazione è stata in parte favorita dall’aver utilizzato anche canali alternativi all’invio per posta, che tuttavia ha costituito il mezzo usato nella larga maggioranza dei casi, ossia la mailing list

dell'Ordine e la collaborazione di alcune Scuole di Specializzazione di Genova per la distribuzione del questionari presso i loro allievi. Al vasto coinvolgimento che questa iniziativa di ricerca ha suscitato ha poi contribuito anche la chiara spiegazione delle finalità e dell'importanza della stessa. L'alta rispondenza sembra comunque principalmente associata alla volontà dei giovani psicologi di far conoscere la propria situazione e le proprie esigenze, e quindi all'apprezzamento che essi hanno riservato all'interesse dimostrato dall'Ordine nei loro confronti.

I questionari analizzati si presentavano completi o con pochi dati mancanti. Nel complesso, si può ritenere che insieme di dati considerati abbia una buona attendibilità, sebbene sia opportuno mantenere pur sempre una certa cautela riguardo l'effettiva generalizzabilità di quanto emerso all'intero insieme degli psicologi iscritti all'Ordine nel quinquennio 2003-2007.

### *Percorso formativo*

Riguardo le esperienze di formazione e gli interessi manifestati in relazione all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, un dato su tutti si mette in evidenza: il forte nucleo identitario-professionale che caratterizza da un minimo del 40% sino ad oltre il 60% del nostro campione, a seconda dello specifico aspetto preso in esame, riprendendo quanto emerso dalla precedente ricerca e quanto solitamente riportato in letteratura (cf. Bosio, 2004; Bosio e Margola, 2002; Converso e De Piccoli, 1990; Perussia, 1994; Sarchielli, 2003). La maggioranza degli intervistati, infatti, ha frequentato l'indirizzo clinico e di comunità (o una laurea specialistica ad esso affine in caso dell'ordinamento "3+2") durante gli studi universitari ed ha dichiarato che avrebbe desiderato ricevere una preparazione più approfondita in materie tipicamente cliniche. Inoltre, anche le tematiche affrontate nei corsi di formazione post-lauream così come nelle altre iniziative formative frequentate o auspicate sono legate alla psicologia clinica e alla psicoterapia in più della metà dei casi. Sembra dunque che per molti la professione dello psicologo si identifichi con la clinica e che tale rappresentazione sia presente sin dalla scelta degli studi universitari, per poi proseguire una volta conseguita la laurea e – come sottolineeremo ancora più avanti – entrati nel mondo del lavoro. E' facile così comprendere come un'offerta costituita in prevalenza da psicologi a formazione clinica condizioni di fatto anche la domanda dei potenziali committenti ed utenti, rafforzando un'immagine sociale ipersemplificata e distorta della professione, in cui si conferma l'equivalenza erronea tra psicologia e clinica e tra clinica e psicoterapia, soprattutto a matrice psicodinamica-psicanalitica. Se è certamente del tutto lecito che tra le aspirazioni formative e lavorative di chi fa parte della comunità professionale o si appresta ad accedervi trovi spazio il campo clinico, è anche altrettanto evidente che tale settore ha ormai raggiunto un livello di quasi saturazione, soprattutto nell'ambito pubblico, che per decenni è stato invece il maggior bacino di inserimento occupazionale degli psicologi. Per tale motivo, il nucleo identitario clinico della nostra professione deve essere profondamente ripensato, a partire dalle proposte formative del sistema formativo sia universitario

che post-lauream, per non alimentare nei giovani speranze illusorie di inserimento lavorativo. E' necessario favorire l'acquisizione (accanto alle necessarie conoscenze di base) di competenze "contestualizzate", agganciate alla realtà del mercato del lavoro, per promuovere un posizionamento professionale plurale, in grado di cogliere – se non a volte di costruire – opportunità nei più vari ambiti di operatività. Solo interpretando in maniera consapevole la complessità ed i cambiamenti dei contesti in cui si inserisce e, dunque, abbandonando gli stereotipi che la hanno accompagnata, la nostra professione può infatti avere ancora consistenti margini di crescita, in cui i giovani psicologi diventino realmente protagonisti del proprio percorso proteggendosi, almeno in parte, dall'instabilità che caratterizza attualmente il mondo delle occupazioni.

Dalle analisi effettuate sui percorsi formativi sono emersi due ulteriori elementi di riflessione. Innanzitutto, in maniera coerente con la letteratura, si è evidenziata la lunga durata effettiva degli studi universitari: solo circa un terzo degli intervistati si è laureato in corso, mentre in media la durata del corso di studi è risultata prolungata di oltre un anno e mezzo. Inoltre, è interessante sottolineare l'alta propensione a continuare la propria formazione dopo la laurea (ben l'87% degli intervistati ha frequentato almeno un corso post-lauream). A questo proposito, come già messo in evidenza precedentemente (cf. § 2.1.2.), ci si può interrogare su quanto questo dato sia espressione di un genuino interesse ad acquisire competenze professionalizzanti o quanto, invece, esso dipenda piuttosto dalle difficoltà incontrate nelle prime tappe di costruzione della propria carriera e dall'obbligo di conseguire una specializzazione per poter accedere a vari contesti lavorativi, soprattutto in ambito pubblico.

### *Profilo occupazionale e professionale.*

Poco sembra essere cambiato, nel complesso, rispetto a quanto evidenziato dalla precedente ricerca condotta da Fraccaroli e collaboratori. La quota di chi è in cerca di occupazione (8.6%, pari a 16 persone) appare contenuta e formata in prevalenza da coloro hanno deciso soltanto negli ultimi periodi di intraprendere la professione; inoltre, ogni 10 occupati, circa 5 svolgono un lavoro come psicologo e 4 un'attività attinente alla psicologia. Ciò nonostante, i risultati denotano per molti, oggi come allora, una posizione di debolezza sul mercato, a testimonianza di quanto l'accesso al mondo del lavoro ed i primi anni di occupazione siano spesso caratterizzati da incertezza e retribuzioni modeste, con talvolta la necessità di affiancare due o più attività. Quasi la metà delle 170 persone che lavorano svolge infatti un'attività con contratto atipico, soprattutto in forma di lavoro dipendente a tempo determinato o di collaborazione/lavoro a progetto. Si tratta in larga parte di occupazioni in ambito privatistico, dato che è coerente con la scarsa ricettività dei contesti pubblici, legata principalmente alle politiche di impoverimento del welfare state. Il lavoro a tempo pieno (rispetto all'occupazione unica o prevalente) si attesta complessivamente intorno soltanto al 40%, risultando per giunta molto meno diffuso nel settore privato che in quello pubblico.

Il livello di soddisfazione in relazione a diversi aspetti dell'attività lavorativa è, nel complesso, piuttosto mediocre, indicando le maggiori criticità riguardo le retribuzioni, la solidità della posizione e la possibilità di sviluppare un progetto di ordine sia professionale sia personale che possa rispecchiare competenze ed aspirazioni. L'incertezza rispetto al proprio futuro lavorativo, anche qualora si faccia riferimento ad un orizzonte temporale di un solo anno solare, o una previsione orientata al timore ed al pessimismo sono state esplicitate da non pochi partecipanti (40 persone); si registra tuttavia nella maggior parte del campione una moderata disposizione all'ottimismo o, comunque, un'aspettativa di stabilità almeno in tale breve periodo.

Va rilevato che, nell'ambito di un mondo del lavoro interessato da processi di flessibilizzazione che sfociano soprattutto in una dimensione di precarizzazione, le difficoltà di inserimento occupazionale con il relativo suddetto profilo di debolezza non indicano una situazione di peculiare svantaggio degli psicologi. Esse appaiono globalmente in linea con quanto accade oggi a molti giovani laureati in altre discipline che, seppure con i dovuti distinguo, si trovano ad intraprendere percorsi accidentati, con forte investimento sul futuro e pochi benefici attuali. Coerentemente con ciò, si evidenzia che i più giovani (i.e., coloro che non superano i 30 anni di età) sono coloro principalmente esposti alla precarietà, con maggiore frequenza di contratti atipici, attività a tempo ridotto, retribuzioni particolarmente scarse. D'altronde, è comunque d'obbligo notare che occupazioni con simili caratteristiche sono presenti anche tra quote considerevoli di ultratrentenni.

Un ulteriore risultato si pone come elemento a cui prestare molta attenzione: la condizione di instabilità appare accentuata per chi opera come psicologo, in quanto in tale caso i lavori definiti come "tipici" sono in realtà soprattutto delle attività libero professionali svolte, all'incirca 3 volte su 4, per un numero limitato di ore, come prestazioni a tempo parziale o saltuarie ed occasionali, mentre solo in rare situazioni (7 soggetti) si tratta di un contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (ha invece questo tipo di contratto quasi la metà di chi svolge un'attività attinente alla psicologia). Ciò potrebbe essere indicativo di difficoltà quasi fisiologiche nell'avviare una professione autonoma, ma letto nel complessivo quadro di instabilità non può non destare preoccupazioni qualora ci si interroghi sul presente e sull'avvenire nella nostra Regione della figura professionale dello psicologo in quanto tale, sugli spazi e le prospettive che essa potrà realmente trovare qualora non si limiti a caratterizzarsi come un fornitore competenze di tipo psicologico in occupazioni in qualche modo attinenti. Lo studio privato e, in generale, la partita I.V.A. non costituiscono, da soli, valide difese contro l'incertezza, soprattutto se messi al servizio dell'identità professionale di tipo clinico-psicoterapeutico, e questo sembra ancora più vero per chi sta costruendo in questi anni la propria carriera. Il desiderio di rispecchiare una propria immagine di liberi professionisti in campo clinico o, ancora più nello specifico, di terapeuti, che è così diffuso anche nella nuova generazione di psicologi sembra destinato, per buona parte dei giovani colleghi, a

concretizzarsi soltanto in associazione ad altri ambiti di attività. Si ripropone pertanto, anche in questo caso, il discorso sull'ampliamento, da parte del singolo ma anche della comunità professionale nel suo insieme, della propria rappresentazione dello psicologo e dei suoi posizionamenti professionali (chi è, cosa fa, con quali strumenti, in quali contesti, ecc.), nonché sulla formazione di competenze adeguate per poter cogliere ed indirizzare le opportunità derivanti dai nuovi ambiti operativi e dalle trasformazioni in atto a livello socio-culturale.

La *core-identity* clinica, già messa in evidenza trattando della parte formativa, emerge nel complesso per circa metà del campione sia per quanto concerne il tipo di lavoro desiderato, sia prendendo in considerazione l'ambito e le aree di attività esplicitati da coloro che operano come psicologi o, sebbene in misura minore, da chi svolge un lavoro attinente alla psicologia. Si tratta, in tali casi, di attività esercitate soprattutto secondo un quadro di riferimento teorico-metodologico a matrice psicodinamica e utilizzando approcci qualitativi che privilegiano l'uso del colloquio e dell'osservazione (i quali, però, si pongono in generale come strumenti trasversali a più ambiti psicologici) su altre tecniche (ad es., test psicodiagnostici, modalità di lavoro corporeo), probabilmente anche a causa di carenze nelle conoscenze specialistiche necessarie per la loro applicazione.

Per quanto l'orientamento verso il campo clinico costituisca un nucleo identitario ancora molto radicato nel gruppo dei giovani psicologi, si registrano comunque importanti segni di contrazione rispetto alla ricerca condotta da Fraccaroli e colleghi, dove era associato ad una quota compresa all'incirca tra i due terzi e di tre quarti dei partecipanti. Questo dato sembra pertanto mostrare una tendenza, sebbene ancora insufficiente, da parte dei giovani psicologi a diversificare la propria offerta di competenze, potendo rappresentare un indicatore di come la consapevolezza della necessità di una psicologia plurale si stia gradualmente trasferendo dal mondo dei ricercatori e degli addetti ai lavori a quello di chi, nel concreto, è chiamato ad effettuare le proprie scelte professionali. Ciò porterebbe dunque ad aprire nuovi spazi di ottimismo, nonostante la cautela sia d'obbligo soprattutto a causa dell'ampia diffusione (raggiungendo, nel complesso, circa il 70%) che le attività in ambito clinico hanno tutt'oggi tra coloro che operano come psicologi.

Accanto alla clinica, in seconda battuta, risultano abbastanza diffuse anche le occupazioni riconducibili al campo della psicologia dello sviluppo e dell'educazione (soprattutto però tra chi svolge un lavoro non prettamente psicologico). Molto più limitata la propensione alla ricerca psicologica, soprattutto se di tipo sperimentale, aspetto che potrebbe tuttavia essere almeno parzialmente dovuto alla scarsità di sbocchi occupazionali in questo ambito, nel quadro della generale situazione critica in cui versa il mondo della ricerca nel nostro Paese. Sembra invece slegato dalle reali opportunità di inserimento lo scarso interesse manifestato per il lavoro psicologico nei contesti organizzativi o per l'ambito giuridico e forense oppure, in quote ancora più

ridotte, per altri settori in attuale o potenziale sviluppo, quali la psicologia delle emergenze, la psicologia dello sport e del tempo libero, la neuropsicologia, l'ergonomia.

### *L'Ordine Professionale*

Come abbiamo già avuto occasione di sottolineare (cf. § 2.4.2.), un primo risultato che si pone in risalto potendo costituire utile oggetto di riflessione per indirizzare le iniziative future è quello di una complessiva scarsa fruizione dei servizi prestati. Anche migliore dei casi, meno della metà delle persone intervistate si è rivolta all'Ordine per cercare informazioni, assistenza o tutela, sebbene gli utilizzatori abbiano poi fornito una valutazione moderatamente positiva di tali servizi. E' inoltre plausibile che coloro che non hanno compilato il questionario, non dimostrando rispondenza all'iniziativa dell'organismo regionale nei loro confronti, abbiano un atteggiamento di maggior distacco e di ancora più limitata fruizione dei servizi.

Sembra dunque opportuna la promozione, da parte dell'Ordine, di un rapporto più attivo con coloro che si sono iscritti negli ultimi anni e, probabilmente, con l'insieme degli psicologi iscritti all'Albo, ad iniziare da un miglioramento della conoscenza stessa dei servizi offerti. Infatti, una delle difficoltà di fondo sembra essere proprio quella di una scarsa informazione rispetto alle sue funzioni ed alle sue possibilità operative. E', ad esempio, largamente diffusa la rappresentazione dell'Ordine Professionale quale organismo che dovrebbe fornire opportunità occupazionali: contrariamente a quanto ci si poteva attendere, questa immagine distorta non si dimostra per nulla scalfita rispetto a quanto era emerso nella ricerca precedente, ma, anzi, sembra essersi ulteriormente rafforzata. Appare dunque particolarmente urgente avviare un processo di chiara informazione su quali siano le reali prerogative, i compiti e gli ambiti di intervento dell'Ordine, per facilitare, successivamente, la fruizione consapevole di quanto può essere offerto.

D'altronde, la pressante richiesta rivolta da parte dei giovani iscritti di offrire un sostegno concreto nella ricerca del lavoro testimonia due aspetti positivi che vanno valorizzati. Essa è infatti innanzitutto segno della volontà di instaurare un contatto più diretto con l'Ordine, da cui trarre effettiva utilità per il proprio percorso professionale. In molti casi si è inoltre rivelata espressione di un atteggiamento propositivo e costruttivo: varie proposte sono apparse di particolare interesse, orientate al miglioramento della circolazione delle informazioni in relazione al mercato del lavoro, alla tutela degli spazi della professione o alla promozione dei nuovi ambiti occupazionali. Tra le indicazioni per l'attuazione di nuovi servizi (fornite da quasi la metà del campione), vi sono suggerimenti che appaiono interessanti e fattibili, tra gli altri, anche rispetto alla formazione o al contatto tra colleghi.

Ancora alcune considerazioni di fondo, in relazione alle azioni che l'Ordine Professionale a livello regionale così come in ambito nazionale può porre in essere, sia per quanto riguarda gli aspetti formativi che per quanto attiene la politica occupazionale. E' sempre più necessario un

coordinamento con le altre istituzioni educative, gli enti pubblici e le altre organizzazioni operanti sul territorio. In tale ottica, questo stesso progetto di ricerca si configura come una iniziativa di collaborazione preziosa e concreta tra Ordine e Università, che è auspicabile prosegua con altre forme di cooperazione a livello di orientamento, di contributo alla realizzazione di percorsi di formazione in grado di fornire competenze realmente spendibili sul mercato del lavoro, di istituzione e valutazione dei tirocini. Ciò nella consapevolezza dell'impossibilità di una coincidenza tra conoscenza derivante dagli studi e sapere necessario nella pratica professionale, ma anche dell'irrinunciabilità di una buona base di competenze per la cui acquisizione l'Università, per quanto auspicabilmente coadiuvata da altre agenzie, ha la responsabilità prima.

Si ripropone, altresì, l'interrogativo di base che muove i dibattiti e modula i presupposti di intervento ordinistico. I progetti specifici a sostegno della professione possono infatti essere indirizzati e condotti secondo la logica della tutela/difesa della specificità e dell'esclusività di alcuni ambiti di attività dello psicologo, in modo da garantirne una legittimazione formale, oppure seguendo una logica di promozione/sviluppo delle competenze, che ne sostenga l'utilità, quindi la rilevanza sociale effettiva, faciliti l'espressione della domanda ancora potenziale e dia impulso ad un interscambio proficuo tra le varie figure professionali compresenti. Dare indicazioni a riguardo esula dagli obiettivi e dalle possibilità del presente studio. Ci limitiamo pertanto ad osservare che in molti settori in cui ci muoviamo, dinamici ed altamente concorrenziali, è impossibile limitarci a pensare esclusivamente in termini autoreferenziali. Appare auspicabile, invece, istituire un interscambio proficuo con i nostri interlocutori (attuali o potenziali), nell'ambito di processi di co-costruzione tra domanda e offerta, in cui gli psicologi debbono innanzitutto avere chiari non solo la propria identità professionale ma anche le modalità attuative e l'utilità della propria prestazione, per formulare nei confronti della committenza e dell'utenza proposte chiare ed aperte al dialogo. E' facile intuire come una buona conoscenza di quali possano essere i propri posizionamenti professionali concreti sia particolarmente difficile da acquisire, ma al contempo si riveli essenziale, per i giovani psicologi, che in questo potrebbero trovare un valido supporto da parte dell'Ordine Professionale. Qualsiasi sia la logica soggiacente occorre d'altronde che le iniziative attuate dall'Ordine tengano sempre conto delle caratteristiche dei contesti specifici in cui si inseriscono e riservino un occhio di riguardo alla nuova generazione di psicologi, che oggi si affaccia tra le incertezze del mondo del lavoro e che sarà protagonista dello sviluppo della professione di domani.

## **Riferimenti bibliografici**

- Ambrosiano L., Kaneklin C (1986), "Psicologi: professionalità e modelli di formazione", *Contributi del Dipartimento di Psicologia, volume in onore di Padre Agostino Gemelli, nuova serie*, 1: 61-82.
- Borzaga C. (2000), "Qualità del lavoro e soddisfazione dei lavoratori nei servizi sociali: un'analisi comparata tra modelli di gestione", *ISSAN: Working Paper*, 9.
- Bosio A. C. (2000), "Neoprofessionalismo e professionalizzazione della psicologia", *AUPI Notizie*, 5: 8-17.
- Bosio A.C. e Margola D. (2002), "La costruzione sociale della domanda di aiuto psicologico in Italia", *Psicologia della Salute*, 5: 77-90.
- Bosio A.C. e Kaneklin C. (2001), "Le nuove lauree psicologiche e la professionalizzazione della psicologia: verso un incontro ragionevole?", *Giornale Italiano di Psicologia*, 28: 221-226.
- Bosio A.C. (a cura di) (2004), *Professioni psicologiche e professionalizzazione della psicologia*, FrancoAngeli, Milano.
- Bosio A.C., Lozza E. e Bergonzi R. (2004), "Le professioni dello psicologo: fra difesa dell'esistente e ricerca di nuovi posizionamenti", *Micro & Macro Marketing*, 13:155-168.
- Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (2007), *IX indagine AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati*. Bologna, Il Mulino.
- Converso D. e De Piccoli N. (1990), "Un'indagine sugli iscritti al nuovo corso di laurea in Psicologia di Torino", *Giornale Italiano di Psicologia*, 17: 209-218.
- Dupon J.B. (1993), "Gli interessi, loro evoluzione e loro misura", in Lévy-Leboyer C. e Sperandio J.C., *Trattato di psicologia del lavoro* (ed. italiana a cura di A. Pedron), Borla, Roma: 463-483.
- Eurisko (2004), *Indagine sulle professioni psicologiche nella Regione Sicilia, promossa dall'Ordine degli Psicologi della Regione Sicilia*, FrancoAngeli, Milano.
- Fivol (2005), *Competenze psicologiche nel Terzo Settore, ricerca promossa e cofinanziata dall'Ordine degli Psicologi della Regione Lazio e dalla Fondazione Italiana per il Volontariato*, FrancoAngeli, Milano
- Istat (1998), *Università e lavoro*, Roma
- Palmonari A. (a cura di) (1981), *Psicologi*, Il Mulino, Bologna.
- Perussia F. (1994), *Psicologo*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Prandstaller G.P. (1994), "Le fasi del professionalismo: neoprofessionalismo e nuove professioni", in G.P. Prandstaller (a cura di), *Le nuove professioni del terziario*, Franco Angeli, Milano.
- Ripon A. (1993). "Soddisfazione e coinvolgimento nel lavoro", in Lévy-Leboyer C. e Sperandio J.C., *Trattato di psicologia del lavoro* (ed. italiana a cura di A. Pedron), Borla, Roma: 381-392.
- Rossati A. (a cura di) (1981), *Verso un'identità dello psicologo in Italia*, FrancoAngeli, Milano.
- Sarchielli G. (2000), "La classe delle lauree nelle scienze psicologiche: cambiamento per decreto vs. cambiamento ragionevole", *Giornale Italiano di Psicologia*, 27: 231-240-
- Sarchielli G. (2003), "Le professioni di psicologo", *Giornale Italiano di Psicologia*, 30: 671-685.
- Sarchielli G. e Fraccaroli F. (2002), *Le professioni dello psicologo*, Cortina, Milano.
- Trentini G. (1977), *La professione dello psicologo in Italia: indagine promossa e coordinata dalla SIPs e da Giancarlo Trentini*, Isedi, Milano.

## *Allegati: il questionario*

### **I GIOVANI PSICOLOGI IN LIGURIA TRA FORMAZIONE E PROFESSIONE**

Gentile Collega,

L'Ordine degli Psicologi della Liguria, in collaborazione con la Sezione di Psicologia del Dipartimento di Scienze Antropologiche dell'Università di Genova, ha avviato un'indagine sui percorsi formativi, le scelte e le esperienze professionali degli psicologi iscritti all'Albo negli ultimi cinque anni.

Lo studio ha un obiettivo importante: costruire un quadro fedele ed aggiornato che permetta ai responsabili dell'Ordine di indirizzare nella maniera più utile possibile la propria azione al servizio dei giovani iscritti, dal punto di vista delle iniziative formative, della politica occupazionale e in ogni ambito di competenza dell'Ordine stesso.

**La conoscenza anche della tua specifica situazione è quindi molto utile e preziosa!**

Per questo ti chiediamo di rispondere con attenzione e di riconsegnarci il questionario compilato **al più presto**.

**Questa indagine è la prima parte di un progetto più ampio**, che nella seconda fase prenderà in esame le linee di tendenza in atto ed i settori emergenti della psicologia nel territorio ligure. Ciò richiederà un approfondimento riguardo coloro che operano in ambiti di recente sviluppo o comunque ancora minoritari, per comprendere quali domande di intervento psicologico possano trovarvi spazio e come rispondervi in modo adeguato.

Il questionario **può essere quindi compilato in forma anonima** oppure **puoi scegliere di indicare nell'apposito spazio in ultima pagina il tuo nome e un recapito** a cui eventualmente poterti contattare nella seconda fase della ricerca, chiedendoti la disponibilità ad una intervista che si svolgerà nella piena tutela della privacy.

Ai sensi della legge 196/03 sulla "Tutela delle persone e degli altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali", ti informiamo che: a) le risposte che fornirai saranno utilizzate solo nell'ambito del progetto di ricerca; b) i risultati dell'indagine saranno pubblicati solo in modo aggregato; c) i dati saranno trattati a soli scopi scientifici.

Grazie per la collaborazione

Il Presidente dell'Ordine  
Dott. Piero Cai

## QUESTIONARIO

### PARTE PRIMA: ESPERIENZA UNIVERSITARIA E FORMATIVA

1. In che anno solare ti sei iscritto/a alla Facoltà o Corso di Laurea in Psicologia? \_\_\_\_\_
2. In che anno solare hai conseguito la laurea in Psicologia? \_\_\_\_\_
3. Qual è la votazione finale che hai ottenuto? \_\_\_\_\_
4. In quale sede universitaria hai conseguito la laurea in psicologia? \_\_\_\_\_
5. Hai frequentato i corsi secondo quale ordinamento?
1. vecchio ordinamento (laurea quinquennale)
2. nuovo ordinamento (3+2)

#### Per gli iscritti al vecchio ordinamento

6a. Che indirizzo hai frequentato?

1. clinico e di comunità
2. generale e sperimentale
3. sviluppo ed educazione
4. lavoro e organizzazioni

7a. Dove hai svolto il tirocinio post-laurea?

I semestre: sede, area, città

\_\_\_\_\_

II semestre: sede, area, città

\_\_\_\_\_

#### Per gli iscritti al nuovo ordinamento

6b. Come è denominata la laurea specialistica (e l'eventuale indirizzo) che hai frequentato?

\_\_\_\_\_

7b. Dove hai svolto i tirocini? Indica sia quelli della laurea triennale (I, II) sia quelli della specialistica (III, IV)

I: sede, area, città \_\_\_\_\_

II: sede, area, città \_\_\_\_\_

III: sede, area, città \_\_\_\_\_

IV: sede, area, città \_\_\_\_\_

8. Se potessi tornare indietro, ti iscriveresti nuovamente ad un Corso di Laurea in Psicologia?

- 0. No
- 1. Sì, stessa Università/stesso indirizzo
- 2. Sì, altra Università/stesso indirizzo
- 3. Sì, stessa Università/altro indirizzo
- 4. Sì, altra Università/altro indirizzo

9. In che misura ti ritieni soddisfatto/a della preparazione accademica ottenuta?

- 4 Molto
- 3 Abbastanza
- 2 Poco
- 1 Per niente

10. Alla luce dell'esperienza professionale sino a qui maturata, in quali settori avresti desiderato una preparazione più approfondita? Indica Sì o No per ciascun settore.

	1=SI	0=NO
1. psicologia clinica		
2. psicologia generale		
3. ricerca sperimentale		
4. ricerca psicosociale		
5. neuropsicologia		
6. psicodiagnostica		
7. psicometria		
8. psicologia evolutiva		
9. psicoterapia		
10. psicopedagogia		
11. psicologia del lavoro		
12. psicologia delle organizzazioni		
13. psicologia sociale e di comunità		
14. psicologia giuridica		
15. altro (se sì, specificare)		

11. Hai ottenuto altre lauree, oltre a quella in psicologia?

- 0. NO
- 1. SI; quale \_\_\_\_\_

12. (Se hai ottenuto altre lauree) L'altra laurea è stata conseguita prima o dopo quella in psicologia?

- 1. Prima
- 2. Dopo

13. Attualmente sei iscritto/a a qualche corso di laurea?

- 0. NO
- 1. SI; quale \_\_\_\_\_

14. Dopo il conseguimento della laurea in psicologia, hai frequentato (o stai frequentando) corsi *post-lauream* (corsi di specializzazione, dottorato, master, corsi di perfezionamento, ecc.)?

0. NO
1. SI

15. (Se sì) Puoi specificare quali sono le caratteristiche di tali corsi?

N	tipo di corso	ambito disciplinare	durata mesi	anno inizio	sede scuola

16. Stai seguendo/hai seguito un percorso di analisi personale?

0. NO
1. SI

17. (Se sì) Puoi indicare quale è stata la sua durata o, se ancora in corso, da quanto tempo è iniziato?

1. meno di 1 anno
2. da 1 a 3 anni
3. più di 3 anni

18. (Se sì) Qual è la frequenza delle sedute all'anno?

1. meno di 25
2. da 25 a 50
3. da 50 a 100
4. più di 100

## PARTE SECONDA: ESPERIENZA PROFESSIONALE

19. Qual è la tua attuale posizione occupazionale?

1. Lavoro in qualità di psicologo
2. Lavoro in settore attinente alla psicologia non in qualità di psicologo
3. Lavoro non attinente alla psicologia
4. Non lavoro (\*)
5. Più occupazioni (\*\*)

(\*) precisare la propria situazione (es.: casalinga, studente, in cerca di occupazione, ecc.)

(\*\*) Più occupazioni: ad esempio, una come psicologo e una no, che ti preghiamo di specificare **indicando per prima quella prevalente**

20. Quali fra i seguenti canali hai utilizzato per trovare lavoro o stai attualmente utilizzando per cercarlo? Rispondi SI o NO per ciascuna voce.

	1=SI	0=NO
1. Centro per l'Impiego		
2. Partecipazione a concorsi		
3. Risposta ad inserzioni		
4. Mediante annunci fatti personalmente		
5. Presentando domande di lavoro ad enti, istituzioni e aziende		
6. Tramite amici, parenti e conoscenti		
7. Tramite colleghi psicologi		
8. Partecipando a corsi di specializzazione e formazione		
9. Rivolgendomi a servizi di orientamento		
10. Investendo risorse in una professione autonoma		
11. Altro (se sì, specificare)		

**SEZIONE RISERVATA A CHI SVOLGE ATTIVITA' LAVORATIVA;**

**ATTENZIONE!** Rispondere soltanto in relazione all'attività lavorativa prevalente

21. Il lavoro che attualmente svolgi è:

- 1. A tempo pieno
- 2. A tempo parziale
- 3. Saltuario e occasionale

22. Si tratta di un lavoro

- 1. Stabile (tipico)
- 2. Atipico

Per chi svolge un lavoro stabile

23a. Tipo di lavoro:

- 1. Lavoro dipendente in settore pubblico a tempo indeterminato
- 2. Lavoro dipendente in settore privato a tempo indeterminato
- 3. Lavoro autonomo (libero professionista)
- 4. Lavoro autonomo (libero professionista) in società o cooperativa

Per chi svolge un lavoro atipico

23b. Tipo di lavoro:

- 1. Lavoro dipendente in settore pubblico a tempo determinato
- 2. Lavoro dipendente in settore privato a tempo determinato
- 3. Collaborazione/lavoro a progetto
- 4. Inserimento/formazione al lavoro/apprendistato
- 5. Altro contratto (borsista, contrattista e simili)
- 6. Lavoro volontario
- 7. Senza contratto

24. Puoi indicare in quale Ente, struttura o istituzione lavori (sempre in relazione al tuo lavoro prevalente)?

---

25. Puoi descrivere brevemente in cosa consiste il tuo lavoro (specificare mansione)?

---

---

---

---

26. Puoi indicare a quanto ammonta mediamente il tuo reddito da lavoro annuale al netto delle imposte?

1. meno di 15.000 euro
2. tra 15.000 e 20.000 euro
3. più di 20.000 euro

27. Rispetto al lavoro che svolgi, come giudichi la rilevanza delle competenze acquisite durante gli studi in psicologia?

1. irrilevanti
2. poco rilevanti
3. abbastanza rilevanti
4. molto rilevanti

28. Rispetto al lavoro che svolgi, come giudichi la rilevanza delle competenze acquisite durante le esperienze di tirocinio?

1. irrilevanti
2. poco rilevanti
3. abbastanza rilevanti
4. molto rilevanti

29. Utilizzando la seguente scala di risposta, puoi dire quanto sei soddisfatto/a dei seguenti aspetti della tua vita lavorativa?

**Modalità di risposta:**

1=per niente soddisfatto/a

2=poco soddisfatto/a

3=abbastanza soddisfatto/a

4=molto soddisfatto/a

ASPETTI DEL LAVORO	SCALA RISPOSTA (livello di soddisfazione)			
	<i>per niente</i>	<i>poco</i>	<i>abbastanza</i>	<i>molto</i>
1. orario	1	2	3	4
2. grado di autonomia	1	2	3	4
3. varietà	1	2	3	4
4. relazioni con i colleghi	1	2	3	4
5. relazioni con gli utenti/clienti/committenti	1	2	3	4
6. ambiente fisico di lavoro	1	2	3	4

7. retribuzione	1	2	3	4
8. possibilità di crescita professionale	1	2	3	4
9. utilità sociale	1	2	3	4
10. organizzazione del lavoro	1	2	3	4
11. corrispondenza fra lavoro attuale e progetto professionale	1	2	3	4
12. sicurezza e stabilità	1	2	3	4
13. possibilità di utilizzare appieno le tue capacità e competenze	1	2	3	4
14. possibilità di capire meglio se stessi	1	2	3	4
15. possibilità di capire meglio gli altri	1	2	3	4
16. possibilità di capire meglio le problematiche sociali	1	2	3	4
17. quantità di tempo libero	1	2	3	4
18. qualità complessiva della tua prestazione	1	2	3	4
19. quantità di lavoro che riesci a svolgere	1	2	3	4
20. possibilità di studiare e approfondire alcuni aspetti del tuo lavoro	1	2	3	4
21. possibilità di realizzazione personale	1	2	3	4
22. chiarezza degli obiettivi e del tuo ruolo	1	2	3	4
23. prestigio e considerazione sociale	1	2	3	4

30. Se pensi al tuo prossimo futuro lavorativo, come ti vedi tra un anno? (Sempre rispetto all'attività lavorativa prevalente, se ne hai più di una):

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Credo che farò sempre lo stesso lavoro | <input type="checkbox"/> |
| 2. Credo che cambierò tipo di lavoro      | <input type="checkbox"/> |
| 3. Temo di restare disoccupato            | <input type="checkbox"/> |
| 4. Non so                                 | <input type="checkbox"/> |

31. Quali sono le tue previsioni riguardo i seguenti aspetti del tuo lavoro? Indicale mettendo una croce (X) nell'apposita casella.

ASPETTO DEL LAVORO	PREVISIONE (tra un anno)			
	aumento	invariato	diminuzione	non so
1. retribuzione	+	=	-	?
2. sicurezza e stabilità	+	=	-	?
3. condizioni fisiche di lavoro	+	=	-	?
4. quantità di lavoro	+	=	-	?
5. utilità sociale	+	=	-	?
6. corrispondenza con il progetto professionale	+	=	-	?
7. utilizzo delle proprie capacità e competenze	+	=	-	?
8. prestigio e considerazione sociale	+	=	-	?
9. qualità complessiva della prestazione	+	=	-	?

32. Se potessi scegliere liberamente un lavoro nell'ambito della psicologia, che cosa vorresti fare?

---

**[SEZIONE RISERVATA A CHI LAVORA IN QUALITA' DI PSICOLOGO O SVOLGE UN LAVORO ATTINENTE ALLA PSICOLOGIA]**

33. Quale fra i settori della psicologia è più attinente alla tua attività professionale?

- 1. clinica
- 2. sviluppo/ educazione
- 3. sociale/comunità
- 4. generale/ sperimentale
- 5. lavoro e organizzazioni

34. In quale/i area/e svolgi la tua attività professionale? Rispondi SI o NO per ciascuna area.

	1=SI	0=NO		1=SI	0=NO
1. neuropsicologia			13. supervisione		
2. psicobiologia			14. formazione		
3. ricerca sperimentale			15. selezione		
4. ricerca sociale			16. gestione risorse umane		
5. prevenzione			17. ergonomia		
6 . interventi di tipo psicosociale			18. comunicazione aziendale, marketing e pubblicità		
7. psicodiagnostica (con uso di test)			19. mediazione culturale		
8. psicoterapia			20. mediazione familiare		
9. riabilitazione			21. psicologia giuridica		
10. psicologia scolastica			22. psicologia delle emergenze		
11. orientamento scolastico e professionale			23. psicologia dello sport/tempo libero		
12. colloqui di consulenza, diagnosi, sostegno psicologico			24. altro (se sì, specificare)		

35. Con quale/i categoria/e di utenza operi solitamente? (massimo 2 risposte)

- 1. neonati
- 2. bambini
- 3. adolescenti
- 4. adulti
- 5. anziani
- 6. immigrati
- 7. disabili
- 8. tossicodipendenti
- 9. altro \_\_\_\_\_

36. Solitamente intervieni su singoli individui, su gruppi o istituzioni? Rispondi SI o NO per ciascuna voce.

	1=SI	0=NO		1=SI	0=NO
1. singoli individui			6. scuole		
2. coppie e famiglie			7. aziende		
3. gruppi			8. altre organizzazioni		
4. comunità			9. altro (se sì, specificare)		
5. ospedali					

37. Quali modalità di lavoro impieghi solitamente per svolgere la tua attività? (indicare la principale)

1. da solo
2. in équipe con altri psicologi
3. in équipe con altre figure professionali. Quali? \_\_\_\_\_
4. sia in équipe che da solo
5. altro (specificare) \_\_\_\_\_



38. Quale orientamento teorico consideri come riferimento nello svolgimento del tuo lavoro?

\_\_\_\_\_

39. Considera l'elenco di strumenti e di tecniche che segue. Per ciascuno indica in che misura utilizzi tali strumenti e tecniche.

**Modalità di risposta:**

1=non lo utilizzo mai;

2=lo utilizzo raramente;

3=lo utilizzo talvolta;

4=lo utilizzo spesso

STRUMENTI E TECNICHE	SCALA RISPOSTA (frequenza di utilizzo)			
	<i>mai</i>	<i>raramente</i>	<i>talvolta</i>	<i>spesso</i>
1. test di intelligenza e di valutazione funzioni cognitive	1	2	3	4
2. test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità	1	2	3	4
3. osservazione	1	2	3	4
4. colloquio individuale	1	2	3	4
5. colloquio di coppia e/o familiare	1	2	3	4
6. colloquio di gruppo	1	2	3	4
7. consulenze ad insegnanti	1	2	3	4
8. interviste	1	2	3	4
9. questionari	1	2	3	4
10. rilevazione di indici psicofisiologici/tempi di risposta	1	2	3	4
11. interventi di riabilitazione cognitiva o neuropsicologica	1	2	3	4
12. tecniche di psicoterapia cognitive e comportamentali	1	2	3	4
13. interventi psicoeducativi (organiz. di laboratori, ecc.)	1	2	3	4
14. interventi di rete/interventi sul territorio	1	2	3	4
15. tecniche musicali e artistiche	1	2	3	4
16. role playing	1	2	3	4
17. psicodramma	1	2	3	4
18. tecniche di lavoro corporeo e di respirazione; rilassamento e training autogeno	1	2	3	4
19. ipnosi	1	2	3	4
20. assessment	1	2	3	4
21. valutazione del potenziale	1	2	3	4
22. bilancio delle competenze	1	2	3	4
23. formazione d'aula	1	2	3	4
24. utilizzo di banche dati	1	2	3	4
25. analisi statistica di dati	1	2	3	4
26. redazione di perizie	1	2	3	4
27. redazione di report/relazioni/comunicazioni	1	2	3	4
28. altro (specificare)	1	2	3	4

**PARTE TERZA: IL RAPPORTO CON L'ORDINE [SEZIONE PER TUTTI]**

40. In quale anno hai ottenuto l'Abilitazione Professionale? \_\_\_\_\_

41. In quale anno ti sei iscritto/a all'Albo degli psicologi? \_\_\_\_\_

42. In quali delle seguenti occasioni hai avuto modo di utilizzare i servizi prestati dall'Ordine regionale o di fare richieste di intervento?

	1=SI	0=NO
1. Nella ricerca del primo impiego		
2. Nella ricerca di informazioni su iniziative di formazione ed aggiornamento		
3. Nel ricercare contatti con colleghi in situazioni professionali simili alle mie		
4. Per tutelare i miei interessi professionali		
5. Nel proporre iniziative, servizi, interventi		
6. Nel segnalare/prevenire situazioni deontologicamente scorrette		
7. Per ottenere nuove occasioni di lavoro		
8. Altro (se sì, specificare)		

43. Di seguito troverai una serie di affermazioni che riguardano l'Ordine degli Psicologi della Liguria. Puoi indicare in che misura condividi queste affermazioni utilizzando la seguente scala di risposta.

**Modalità di risposta:**

1=per niente condivisibile

2=poco condivisibile

3=abbastanza condivisibile

4= molto condivisibile

? = non so

AFFERMAZIONI	SCALA RISPOSTA				
	per niente	poco	abbastanza	molto	non so
1. L'orario di apertura degli uffici è adeguato	1	2	3	4	?
2. In caso di problemi professionali, si può fare affidamento sull'Ordine	1	2	3	4	?
3. L'Ordine interviene in modo adeguato nell'aiutare i nuovi iscritti	1	2	3	4	?
4. I corsi di aggiornamento organizzati sono utili	1	2	3	4	?
5. L'Ordine deve fornire opportunità di lavoro	1	2	3	4	?
6. L'assistenza legale e fiscale fornita è utile	1	2	3	4	?

44. Rispetto alle tue esigenze professionali, quali servizi ritieni debbano essere attivati dall'Ordine?

---



---



---

45. Sei iscritto/a a qualche associazione di carattere psicologico?

0. NO

1. SI;

quale? \_\_\_\_\_

46. Sei abbonato/a a qualche rivista specializzata di carattere psicologico?

0. NO

1. SI;

quale? \_\_\_\_\_

47. Hai partecipato negli ultimi due anni a convegni, seminari o congressi di carattere psicologico?

0. NO

1. SI;

su quale tema? \_\_\_\_\_

48. Desideri partecipare nel prossimo futuro ad iniziative formative in ambito psicologico?

0. NO

1. SI;

quali? \_\_\_\_\_

#### PARTE QUARTA: DATI SOCIO-ANAGRAFICI

49. Genere:

1. Maschio

2. Femmina

50. Età: \_\_\_\_\_

51. Nucleo familiare:

1. abito da solo/a

2. abito con la famiglia di origine

3. ho un nucleo familiare con figli

4. ho un nucleo familiare senza figli

5. altro \_\_\_\_\_

52. Luogo di residenza: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_

53. Luogo di lavoro (se l'attività viene svolta in luoghi diversi, indicare la sede principale):

\_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_

#### UN'ULTIMA DOMANDA...!

54. Rispetto ai temi che abbiamo trattato nel questionario, c'è qualche aspetto/argomento che ritieni importante e che non è stato affrontato?

0. NO

1. SI

Quale? \_\_\_\_\_

**Facoltativo:** dott. \_\_\_\_\_

tel e/o e-mail \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_