

## Qualità del lavoro

# Lavoriamo davvero solo per guadagnare?

## Sulla psicologia delle condizioni di lavoro

### In breve

Il lavoro determina il ritmo della nostra vita moderna, richiede disciplina e capacità d'azione, e influenza anche la nostra personalità.

Non si tratta solo di una fonte di sostentamento, ma anche di autostima e agilità mentale. Pertanto è importante non analizzare il lavoro solo sotto i suoi aspetti tecnico-economici.

Il lavoro può metterci alla prova e stimolarci, così come, se le condizioni di lavoro invece non sono buone, può arrivare a intorpidirci e impoverirci.

Come afferma il noto psicologo del lavoro Eberhard Ulich: un'impresa non produce solo beni e servizi, ma influenza anche – come effetto “collaterale” – le esperienze, gli atteggiamenti e i sentimenti dei propri collaboratori.

Uno dei prodotti dell'impresa è quindi anche l'individuo stesso che vi lavora.

L' IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha deciso di analizzare più a fondo la situazione locale seguendo il modello delle indagini europee sulle condizioni di lavoro EWCS e pubblicherà i risultati in diversi approfondimenti durante l'anno 2017.

## Introduzione

Questa pubblicazione analizza i collegamenti tra attività lavorativa retribuita e personalità.

Con l'aiuto del modello di disciplinamento di Foucault, nella prima parte è illustrata l'evoluzione storica dell'attività lavorativa retribuita; partendo da un atteggiamento di generale disprezzo nei confronti del lavoro, proprio dell'antichità, si arriva fino al XXI secolo e alla figura dell'"imprenditore di se stesso".

Nella seconda parte viene approfondito il nesso tra lavoro e personalità, analizzando in particolare la funzione psicosociale dell'attività lavorativa retribuita.

Seguirà un breve approfondimento dei recenti studi psicologici che hanno esaminato il significato dell'attività lavorativa retribuita per l'uomo moderno, anche alla luce del pericolo della disoccupazione di lungo periodo.

Infine si evidenzierà come, nel corso della vita lavorativa, cambia il fattore personale della "coscienziosità", quasi a conferma del modello di disciplinamento proposto da Foucault.

## Parte 1:

### L'evoluzione dell'attività lavorativa retribuita nel corso dei secoli

Da molto tempo ormai per l'uomo moderno l'attività lavorativa retribuita non è più solo una fonte di sostentamento, bensì un fattore importante nel delineare la sua identità e nello stabilire delle priorità nella sua vita. Non è però sempre stato così.

Definizione di lavoro:

Il lavoro umano può essere generalmente definito come una prestazione realizzata da parte delle persone eseguendo o trattando delle mansioni che presumibilmente comporteranno un'utilità economica o di altro tipo per le persone stesse o per altri. Il lavoro non comprende tuttavia solo la cosiddetta attività lavorativa retribuita o il lavoro dipendente, ma anche il lavoro a casa, non pagato, o le attività di volontariato.

(Dorsch 2004, alla voce "lavoro")

## **Il rapporto con il lavoro nell'antichità e nel Medioevo cristiano**

Il significato letterale del termine “lavoro” (in greco “ponos”, nell’alto-tedesco medio “arebeit”, che significavano “fatica, pena”) ci fa già capire che nelle varie epoche storiche si attribuiva un significato molto diverso alla parola “lavoro” rispetto ad oggi.

Gli antichi greci disprezzavano il lavoro, soprattutto quello fisico in campagna, o quello manuale, nell’artigianato; lo affidavano, infatti, a servi e schiavi.

Occupazioni considerate dignitose per le persone libere erano la politica e la filosofia. Chi se lo poteva permettere evitava quindi le attività manuali, giustificando il proprio atteggiamento con motivi filosofici e religiosi.

Il Cristianesimo assunse un atteggiamento diverso nei confronti del lavoro, come risulta anche dalle Scritture: pensiamo, ad esempio, alla Lettera di Paolo ai Tessalonicesi, dove si legge “chi non vuole lavorare, neppure mangi.”

Benedetto da Norcia scelse “Ora et labora” (prega e lavora) come motto per l’ordine dei Benedettini, di cui fu il fondatore. Con la diffusione dei conventi benedettini in tutta Europa si riuscì ad aprire la strada sia al lavoro spirituale sia a quello agricolo.

Ciò nonostante, la concezione del lavoro inteso come fatica e come peso continuò a segnare la società laica per tutto il Medioevo cristiano. (Cfr. Semmer e Udris 2004)

## **Il Protestantismo come fonte della concezione moderna di lavoro**

Questa prospettiva, ormai vecchia di oltre due millenni, cambiò in modo radicale solo nella prima età moderna, in seguito alla nascita dei movimenti evangelici sotto la guida di Martin Lutero e Giovanni Calvino.

Fu in particolare il Calvinismo a rivalorizzare il lavoro: ogni lavoro, fosse esso manuale o spirituale, cominciò ad essere considerato come volontà di Dio. Secondo questa concezione, ogni individuo avrebbe dovuto assicurarsi la certezza della salvezza adempiendo ai propri doveri all’interno della società. Oppure, detto in altre parole: il successo materiale venne visto come un segno tangibile del particolare favore di Dio.

Questa rivalutazione positiva del lavoro fu considerata come la base “dell’etica protestante del lavoro”, alla quale il sociologo Max Weber fece risalire anche la nascita di moderne forme di economia, quali il capitalismo. (Cfr. Semmer e Udris 2004)

## **Come nascono i nuovi atteggiamenti? Il principio del disciplinamento**

È il filosofo Michel Foucault a darci una risposta a questa domanda. Prendendo spunto dall’evoluzione del diritto penale dal 17esimo al 19esimo secolo, Foucault sviluppò il modello del disciplinamento. In principio risultò efficace il disciplinamento eseguito da terzi: punizioni corporali e torture pubbliche vennero usate come deterrenti e come

manifestazione del potere del sovrano. Nei due secoli successivi il disciplinamento si sarebbe trasformato in un potere che avrebbe pervaso la società da “dentro”, per arrivare all’obiettivo ideale del panopticon, una forma carceraria nella quale ogni detenuto è portato a comportarsi in modo corretto, data la possibilità di venire continuamente sorvegliato e punito in caso di trasgressione.

Michel Foucault trasferì quindi questo sviluppo, che va dal disciplinamento attraverso terzi all’auto-disciplinamento, anche al mondo del lavoro. Le prime fabbriche, sorte nel 18esimo secolo, erano molto simili a penitenziari. In seguito, nella seconda metà del 19esimo secolo, i lavoratori vennero convinti con metodi più sottili a svolgere un’esistenza “utile e morale”, ad esempio con l’introduzione di libretti di lavoro in cui i datori di lavoro trascrivevano le proprie valutazioni sui dipendenti, oppure con libretti di risparmio la cui gestione richiedeva una certa disciplina. Tali libretti costituivano un titolo preferenziale nelle assunzioni; pertanto era nell’interesse di ogni lavoratore vivere in modo disciplinato, data la necessità di provvedere al proprio sostentamento. (Cfr. Foucault 2015, 267 segg.)

Un fattore determinante per il cambiamento mentale è quindi il potere della necessità: “Bisogna guadagnarsi la pagnotta”. Un altro fattore è il desiderio di inclusione sociale: l’individuo vuole far parte della società e per questo motivo si sottomette a nuove regole.

Nel 19esimo secolo nacque intanto una nuova scienza che intendeva esplorare il vissuto e i comportamenti dell’uomo: la psicologia. L’obiettivo era quello di analizzare l’uomo non solo nel suo interiore, ma anche nei vari contesti di vita, tra i quali, ovviamente, anche il lavoro.

## **Produttività innanzitutto: il lavoro all’inizio del ventesimo secolo**

Con il manifestarsi di nuove forme di gestione aziendale e del fenomeno del lavoro a catena, la psicologia del lavoro si trovò già all’inizio del ventesimo secolo a occuparsi delle condizioni e delle esigenze dell’attività lavorativa retribuita. Il nuovo concetto della gestione aziendale scientifica (“scientific management”) dell’ingegnere Frederick W. Taylor, improntata sul conseguimento della massima efficacia ed efficienza, rivoluzionò, infatti, intere fabbriche.

Nelle manifatture del 18esimo secolo l’intero ciclo di produzione di una merce – dalla materia prima al prodotto finito – veniva sempre seguito dallo stesso lavoratore. Questa forma di produzione richiedeva dipendenti con un ampio know-how che spaziava dalla produzione, alla lavorazione, alla logistica del prodotto finito. Lo “scientific management” moderno suddivideva invece il ciclo di produzione in piccole e piccolissime attività: ogni lavoratore seguiva un piccolo passo del lavoro, definito con precisione; il collega vicino a lui il passo successivo, e così via fino ad arrivare al prodotto finito. Fu così che, ad esempio, nelle fabbriche tessili le operaie impegnate

nell'attaccare i bottoni al vestiario si occupavano solamente di infilare il filo nell'ago e di passarlo alla lavoratrice successiva. (Cfr. Nerdinger, Blickle e Schaper 2011)

Questa nuova modalità di produzione portò a un notevole aumento di produttività, ma anche primi segni di impoverimento e demotivazione tra i lavoratori.

I film “Metropolis” di Fritz Lang (1927) e “Tempi moderni” (1936) di Charlie Chaplin danno un'idea realistica degli sconvolgimenti sociali e psicologici provocati nella società dal nuovo modo di produrre.

## **L'umanizzazione del lavoro: dagli anni cinquanta agli anni ottanta del ventesimo secolo**

A partire dagli anni cinquanta e sessanta, con il passaggio da un'economia fondata sul bisogno a un'economia basata sul consumo, divenne sempre più forte la richiesta di una “umanizzazione del lavoro”.

Nei decenni che seguirono la psicologia del lavoro e dell'organizzazione iniziò ad analizzare le condizioni di lavoro favorevoli e quelle sfavorevoli, e il nesso tra motivazione ed efficienza, approfondendo anche i presupposti e gli effetti del “buon lavoro” sulle persone e sulle aziende.

Si iniziò a parlare sempre di più del bisogno di autorealizzazione e di motivazione. Andava risolto soprattutto l'allontanamento del lavoratore dal contenuto del lavoro, tipico del Taylorismo, attraverso una riorganizzazione totale del lavoro (allargamento del campo di azione, organizzazione autonoma del lavoro).

L'obiettivo dei nuovi principi di management era risvegliare le potenzialità e le capacità dei lavoratori passando di nuovo ad attività possibilmente “complete”. Si pensi ad esempio alle svariate mansioni che il lavoratore svolgeva nel diciottesimo secolo nelle manifatture. Il principio di tale modello era che le attività complete hanno più senso per il lavoratore e sono quindi più motivanti. Persone motivate lavorano in modo più efficiente e si ammalano di meno, il che va di nuovo a vantaggio dell'impresa in cui lavorano. (Cfr. Nerdinger, Blickle e Schaper 2011)

In molte grandi aziende si formarono – con ottimi risultati – gruppi di lavoro autonomi che si occupavano di attività molto varie. In Scandinavia si sviluppò addirittura il pensiero di una “democrazia industriale”, che perseguiva l'applicazione di idee democratiche alla sfera economica. I lavoratori cominciarono ad avere la possibilità di partecipare a orientamento, strategie e processi dell'azienda.

## L'abolizione dei limiti posti al lavoro nel ventunesimo secolo

Questo vento “umano” che soffiava nella società occidentale cambiò alla fine degli anni ottanta, al più tardi con l'eliminazione del socialismo reale, un sistema economico sì poco attrattivo e dittatoriale, ma comunque alternativo.

Al termine degli anni novanta, negli ambienti sociologici cominciò a circolare il nuovo concetto di “Entgrenzung”, ovvero “abolizione o superamento dei limiti posti al lavoro”. Il sociologo Günter Voß utilizzò questo termine nel 1998 per descrivere l'erosione o la dissoluzione consapevole da parte degli imprenditori di forme affermate dell'organizzazione del lavoro. Orari di lavoro fissi, salari definiti o accordi tra parti sociali vennero considerati degli ostacoli. Un ruolo chiave spettò alle nuove tecnologie di informazione e comunicazione, senza le quali in molti settori sarebbe stato impossibile prendere anche solo in considerazione la dinamizzazione dell'orario e del luogo di lavoro.

L'obiettivo della flessibilizzazione e della dinamizzazione fu quello di preparare le imprese a una nuova epoca di superamento dei confini tra mercati mondiali, ossia alla globalizzazione.

Voß scrive: “Se le forze lavoro si vedono costrette, alla luce dei rapporti di lavoro deregolarizzati, a effettuare una produzione e commercializzazione sistematica di se stesse, ciò [...] comporterà anche una nuova qualità di tutto il loro sistema di vita. [...] Persone che devono organizzare in questo modo la loro quotidianità, improntata sull'attività produttiva, e quindi la loro vita, fanno esattamente quello che fanno anche coloro che producono beni e servizi a condizioni di mercato: gestiscono un'azienda.” (Voß 1998, 474)

Di conseguenza Voß considera i lavoratori degli “imprenditori di se stessi” che vendono la propria forza lavoro.

Tornando a Foucault vediamo che in questa fase il disciplinamento viene completamente trasferito ai lavoratori. Come imprenditori di se stessi nel loro lavoro sono - con il giusto aiuto tecnologico - meno vincolati a orari e luoghi, ma allo stesso tempo operano a condizioni contrattuali economicamente più incerte dei loro colleghi della generazione precedente. La conseguenza è un nuovo precariato.

## Parte 2:

### Il significato psicosociale dell'attività lavorativa retribuita di oggi

Il nostro posto nella società moderna e l'immagine che abbiamo di noi stessi vengono determinati in misura non indifferente dallo svolgere o meno un'attività lavorativa (retribuita) e da che professione scegliamo.

Il reddito conseguito con il lavoro, che ovviamente ci assicura il nostro sostentamento materiale, non è però l'unico aspetto importante.

“Il lavoro è un aspetto centrale della vita di quasi tutte le persone e non serve solo per assicurarsi un'esistenza, ma è anche un importante campo di azione e di organizzazione della propria vita.” (Nerdinger, Blickle e Schaper 2011)

Altrettanto importante è infatti il riconoscimento sociale che otteniamo attraverso la nostra professione e nel nostro lavoro. In quanto “*zoon politikon*” aristotelico ed essere sociale, l'uomo è per sua natura orientato alla comunità, dalla quale cerca di non essere escluso. Per questo dipende molto dall'accettazione della sua persona da parte di altri. L'importanza del coinvolgimento sociale diventa ancora più chiara formulando la seguente contro-domanda: come convivono gli individui con le conseguenze psicologiche di una lunga assenza dall'attività lavorativa?

Diverse ricerche dimostrano che nelle persone a lungo inattive, anche se coperte da sufficienti sostegni materiali elargiti dai sistemi di assistenza sociale, si manifestano comunque effetti psicosociali negativi.

Semmer e Udris (2004, 189) rimarcano che “i sintomi psicosociali quali il senso di inutilità, la mancanza di orari e strutture di tempo o depressioni, paura, disturbi di autostima, sensi di colpa e attribuzioni di colpe non solo sono correlabili all'inattività, ma sono anche classificabili *causalmente* come conseguenze di una (prolungata) inattività.”

Questi risultati evidenziano quindi il valore dell'inserimento nella società.

L'uomo moderno non ha dimenticato la vecchia etica protestante del lavoro; oggi continua a sortire effetto in noi, seppure in una forma più moderna - anche se non lavoriamo più per assicurarci la salvezza dell'anima, ma per essere certi di noi stessi. Quando abbiamo successo non lo attribuiamo al particolare favore di Dio, ma alla nostra capacità.

## Funzioni psicosociali dell'attività lavorativa retribuita

Gli psicologi del lavoro Semmer e Udris (2004, 159) elencano cinque funzioni che nella società occidentale vengono soddisfatte dal lavoro:

### 1. Attività e competenza

(citazione di Semmer e Udris in Schuler 2004, 159)

L'attività legata al lavoro è un importante presupposto per qualificarsi. Svolgendo una mansione professionale acquisiamo abilità e conoscenze, e allo stesso tempo la consapevolezza delle stesse, unita a

una sensazione di competenza. *Alle persone inattive questa base manca. Esse devono quindi cercare altri ambiti in cui svolgere attività che abbiano un senso.*

## **2. Strutturazione del tempo**

Il lavoro struttura anche i nostri programmi quotidiani, settimanali e annuali nonché tutta la pianificazione della nostra vita. Ci dà un ordine secondo cui orientarci. Lo vediamo anche nel fatto che molti termini riferiti al tempo - ad esempio il tempo libero, le ferie o la pensione - sono definibili solo in rapporto al lavoro. *Alle persone inattive il tempo scorre spesso via.*

## **3. Cooperazione e contatti**

Quasi tutte le mansioni professionali possono essere svolte solo in collaborazione con altre persone. Ciò rappresenta una base importante per lo sviluppo di capacità cooperative e crea un ambito sociale di contatti fondamentale. *Anche in questo caso le persone inattive devono cercare altre possibilità di cooperazione al di fuori del lavoro.*

## **4. Apprezzamento sociale**

Grazie alle proprie prestazioni e alla cooperazione con altri proviamo un apprezzamento sociale. *Le persone inattive corrono pericolo di non trovare questo apprezzamento, di essere considerate come fannulloni e di sentirsi loro stesse inutili.*

## **5. Identità personale**

Il ruolo professionale, la mansione da svolgere e l'esperienza di disporre delle conoscenze necessarie per svolgere un lavoro sono alla base dello sviluppo dell'identità e dell'autostima. Siamo "qualcuno" grazie al nostro lavoro. *L'inattività fa mancare alle persone questa base importante.*

Provate a chiedervi se queste categorie valgono anche per voi e il vostro lavoro. In che modo il lavoro incide sui tempi e sul ritmo della vostra vita? Quali delle vostre capacità e abilità sono necessarie per svolgere bene il vostro lavoro? Con quali persone venite in contatto nel vostro lavoro? Parlate con orgoglio del vostro lavoro, o lo percepite piuttosto come un male necessario? Come reagiscono le altre persone quando dite che lavoro svolgete? Fino a che punto "siete" muratori, segretari, giornalisti, imprenditori, agricoltori, infermieri, venditori, meccanici, ricercatori? Siete mai stati disoccupati? In caso affermativo, che sensazione provavate?

Le funzioni appena elencate caratterizzano il nostro modo di vivere e di comportarci attraverso il lavoro, iniziando dall'organizzazione dei tempi fino ad arrivare all'identità



personale. Si capisce quindi perché sia importante garantire, se possibile, buone condizioni di lavoro.

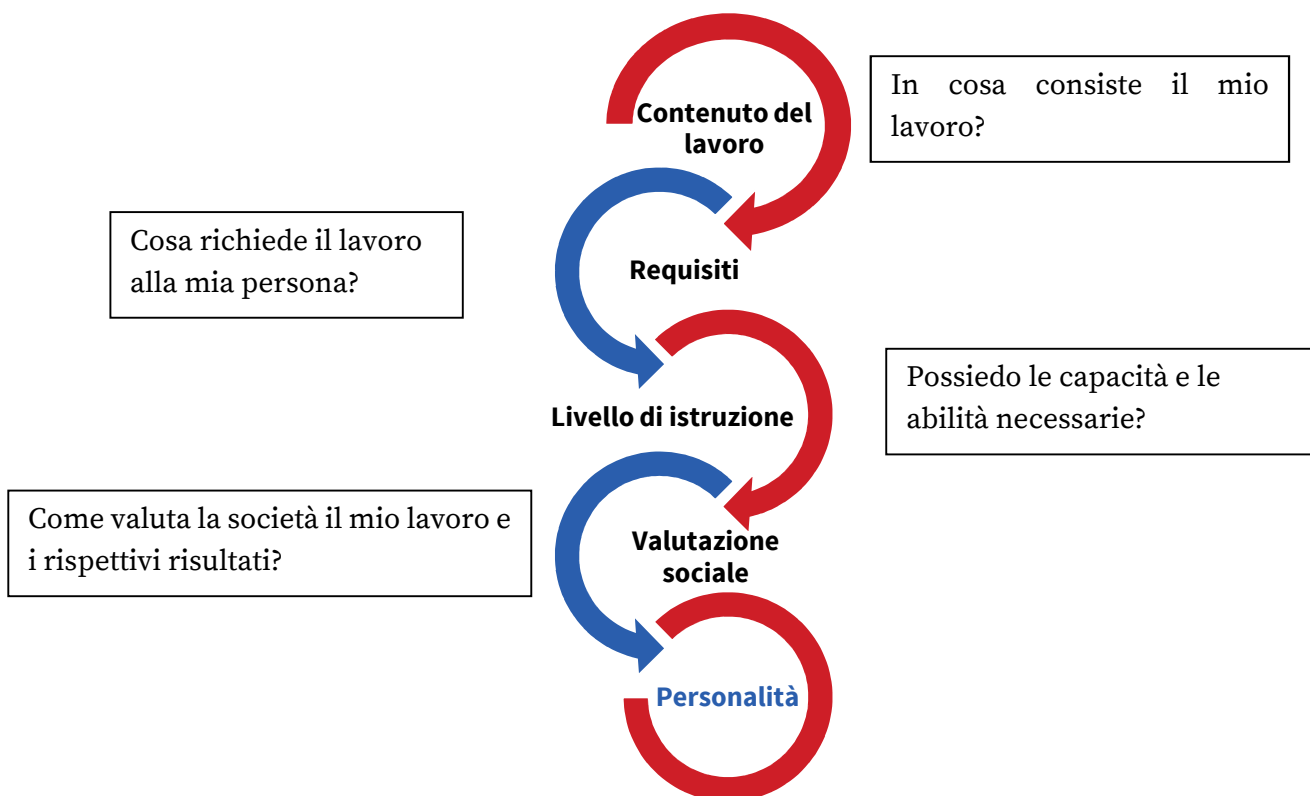
Con il lavoro l'uomo non si guadagna solamente da vivere. Il lavoro è molto più di questo: un lavoratore impegnato in una mansione per la quale sono richieste capacità e abilità di cui già dispone, o che può acquisire, aumenta la propria competenza. Ad esempio, chi riesce a risolvere problemi e a svolgere dei compiti – anche se con qualche difficoltà iniziale – percepisce la propria capacità, aumentando così la fiducia in se stesso. (Cfr. Schuler 2004)

In quanto esseri sociali siamo anche predisposti alla comunità con gli altri. Un'espressione positiva di tale caratteristica è il senso di soddisfazione che si prova realizzando un importante successo di lavoro insieme ai colleghi; si ha invece una forma negativa quando il luogo di lavoro è fonte di rabbia e frustrazione perché in ufficio o in officina regna una forte tensione.

Il lavoro sembra quindi influenzare molto la psiche dell'uomo. Gli psicologi hanno cercato di capire come si articola tale influenza e come possa essere valorizzata.

### Come si influenzano reciprocamente il lavoro e la personalità?

Hacker e Ulich (Ulich 2004, 482) indicano quattro aspetti dell'attività lavorativa che, a seconda della loro natura, possono stimolare oppure danneggiare lo sviluppo della personalità:



Particolare attenzione va rivolta ai requisiti richiesti al lavoratore per svolgere una certa attività. Nei lavori mentalmente poco stimolanti e molto ripetitivi si osserva in genere un calo della capacità intellettuale. Chi si deve confrontare con condizioni di lavoro di questo tipo manifesta più velocemente e in maniera più marcata tali effetti rispetto a chi svolge una professione caratterizzata da processi mentali più vari. L'ipotesi "disuse" (che significa "essere fuori esercizio, infiacchirsi") di Berkowitz e Greene (1965, in Ulich 2004) afferma che "l'impiego delle persone come 'attrezzi usati per un'unica finalità' ostacola i processi di qualificazione e di sviluppo di competenze, lasciando addirittura (...) deperire abilità e capacità presenti". (Ulich 2004, 483)

Ulich (2004, *ibidem*) lo dice molto chiaramente: "I prodotti di un'impresa comprendono, in senso lato, non solo i beni e i servizi industriali, ma anche le esperienze umane, gli atteggiamenti, i comportamenti o le qualificazioni."

Uno dei prodotti dell'impresa è quindi anche l'individuo stesso che vi lavora.

## Scoperte recenti su lavoro e personalità

Jule Specht, docente di psicologia a Lubeca, pubblicò nel 2011 uno studio longitudinale sullo sviluppo della personalità nel corso della vita. Lo studio fu effettuato su un campione di oltre 20.000 persone, acquisendo così un valore rappresentativo per tutta la popolazione tedesca, se non addirittura per tutte le società occidentali (cfr. Specht 2011).

L'obiettivo dell'indagine era capire se e come alcuni eventi particolarmente significativi della vita (ad esempio l'ingresso nel mondo del lavoro, il matrimonio, la nascita del primo figlio, etc.) cambino la personalità umana.

Specht analizzò la personalità sulla base dell'affermato modello a cinque fattori. Lo strumento di rilevazione era in questo caso il questionario BFI-S (Big-Five-Inventory-SOEP), adattato appositamente all'indagine.

Dei numerosi risultati emersi dallo studio, in questo momento ci interessa in particolare quello rilevante per la psicologia del lavoro, ovvero che il fattore della coscienziosità aumenta in modo significativo con l'accesso al mondo del lavoro delle (giovani) persone, indipendentemente dall'età effettiva che la persona ha al momento di iniziare a lavorare.

L'individuo diventa quindi più coscienzioso grazie all'accesso alla professione. Specht ipotizza di conseguenza che le aspettative e pretese sociali del mondo del lavoro ("lavora con coscienziosità!") influiscano direttamente sul rispettivo fattore di personalità (cosiddetto effetto della socializzazione). Un altro risultato evidenzia, infatti, che lo stesso fattore della "coscienziosità" cala in modo significativo dopo

l'abbandono del lavoro per pensionamento. Tutti questi risultati rappresentativi riconfermano, tra l'altro, la tesi di autodisciplinamento di Foucault.

Secondo uno studio di Judge et al. (1999), il fattore personale della coscienziosità è tra i "Big Five" il principale predittore del successo professionale. Rispetto alle altre categorie analizzate, le persone molto coscienti riferiscono di una maggiore soddisfazione sul lavoro e di un maggiore reddito e occupano spesso posti da dirigenti o quadri.

Lo studio longitudinale di Specht sostiene quindi l'ipotesi che la personalità umana si formi attraverso l'interazione e che sia un prodotto del confronto attivo con il contesto (nel nostro caso il lavoro), oltre che un fattore ereditario.

Questo risultato combacia con la tesi di Foucault che l'attività lavorativa retribuita sia una grande macchina di disciplinamento. Attraverso le sue cinghie di trasmissione, in questo caso il fabbisogno materiale e il desiderio di inclusione sociale, l'attività lavorativa retribuita forma la nostra volontà e speranza, il nostro pensiero e le nostre azioni; in breve, una parte della nostra personalità.

## Considerazioni finali

Il lavoro struttura il ritmo della vita moderna e influisce su una parte della nostra personalità. Non è per noi solo fonte di sostentamento, ma anche di autostima e di flessibilità intellettuale. Il lavoro può stimolare le nostre conoscenze e competenze, oppure farle morire, se le condizioni in cui viene svolto risultano poco adeguate. Imponendo al singolo disciplinamento e socializzazione, l'attività lavorativa può in ogni caso modificare la personalità dell'individuo.

Proprio per questo è importante analizzare il lavoro non solo sotto l'aspetto economico. Una tale visione sarebbe limitativa e non terrebbe in giusta considerazione il complesso rapporto tra l'individuo e la sua occupazione. È uno dei motivi per i quali le indagini europee sulle condizioni di lavoro (EWCS) analizzano molto attentamente le condizioni reali in cui lavoriamo.

“Nell'analisi e nell'organizzazione del lavoro vanno quindi considerati sia aspetti di economia e di management aziendale, sia obiettivi incentrati sui dipendenti, in modo da creare lavoro non solo efficiente, ma anche a misura d'uomo.” (Nerdinger, Blicke e Schaper 2011)

Tobias Hölbling ([tobias.hoelbling@afi-ipl.org](mailto:tobias.hoelbling@afi-ipl.org))

## Bibliografia

Dorsch (2004). Psychologisches Wörterbuch. Hrsg. : Häcker, H. / Stapf, K.-H. et al. Bern: Verlag Hans Huber.

Foucault, M. (2015). Die Strafgesellschaft. Vorlesung am Collège de France 1972-1973. Berlin: Suhrkamp.

Judge, T. A. / Higgins, C. A. / Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. In: Personnel Psychology, 52, 621–652

Nerdinger, F. W. / Blickle, G. / Schaper N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer-Verlag.

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie. Zürich: vdf-Hochschulverlag AG.

Semmer, N. K. / Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit (S. 157 – 195) In: Heinz Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie. Verlag Hans Huber: Bern.

Specht, J. / Egloff, B. / Schmukle, S. C. (2011) Stability and Change of Personality Across the Life Course: The Impact of Age and Major Life Events on Mean-Level and Rank-Order Stability of the Big Five. In: Journal of Personality and Social Psychology, 101(4), 10/2011, 862-882. Washington DC: American Psychological Association.

Voß, G. G. (1998) Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 31. Jg. Disponibile all'indirizzo: [http://doku.iab.de/mittab/1998/1998\\_3\\_MittAB\\_Voss.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Voss.pdf) (consultato 21.12.2016).

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)