

scarso interesse per il tipo di attività proposta. Tutte le variabili appena citate sembrano avere a che fare con un «orientamento alla crescita professionale».

Sul secondo fattore sono invece caricati i motivi di rifiuto del lavoro a causa degli spostamenti richiesti (pendolamenti, trasferte, ecc.). A questi si unisce il timore di sottrarre troppo tempo alla famiglia. Abbiamo etichettato questo fattore «bisogno di conciliazione».

Il terzo fattore vede caricate, invece, variabili che riguardano la possibilità di coltivare i propri interessi, gli amici, ma anche il desiderio di lavorare in un posto dove ci sia un buon clima con i colleghi. In un certo senso, potremmo dire che questi motivi di rifiuto alludono tutti alla paura di farsi trascinare proprio malgrado a sacrificare al lavoro sia le proprie relazioni private, sia i propri *hobbies*, per di più vivendo male l'ambiente di lavoro. Sembra qui di intravedere il «desiderio di qualità della vita di relazione».

La scarsa continuità nel tempo e l'inadeguatezza della retribuzione sono, invece, collocate sul quarto fattore che identifica le preoccupazioni connesse all'incertezza sistemica del mercato del lavoro globalizzato. Abbiamo etichettato questo fattore «orientamento alla sicurezza del lavoro».

Infine, l'ultimo fattore identifica la scarsa congruenza fra le caratteristiche che l'individuo riconosce a se stesso in termini di livello di impegno a cui è disposto, in termini di competenze e di qualificazioni educative e quelle che, al contrario, sono richieste dal posto di lavoro proposto. Potremmo etichettare questo fattore come «desiderio di adeguatezza».

La costruzione di questi cinque fattori consente quindi di tracciare una mappa degli aspetti indesiderabili del lavoro nella percezione individuale dei nostri intervistati. Sulla base di queste cinque dimensioni interpretative sono stati costruiti indici fattoriali standardizzati che ci consentiranno ora di esaminare le eventuali differenze negli orientamenti cognitivi dei soggetti del nostro campione.

Anche in questo caso si possono rilevare tendenze differenti fra uomini e donne (tabella 3.15.A). Queste ultime, infatti, in coerenza con risultati ormai consolidati in letteratura, danno in media un maggior peso ai problemi di conciliazione fra lavoro e vita privata, nonché ai problemi di adeguatezza personale. Le donne da un lato devono infatti fare i conti con il fenomeno della doppia presenza che nel nostro