



dipartimento studi umanistici

# Università di Napoli Federico II

CORSO DI DOTTORATO

IN

*Mind, Gender and Language*

Coordinatore: Prof. Dario Bacchini

XXXI CICLO

**Lavoro Precario e Progettualità di vita nei giovani adulti:  
uno studio sulle risorse psicosociali per fronteggiare  
l'Insicurezza Lavorativa**

Tutor:

Fortuna Procentese

Candidato:

Fabrizio De Carlo

Anno Accademico 2018/2019

## INDICE

<b>Introduzione</b>	5
<b>Capitolo 1: I cambiamenti del mondo del lavoro e l’impatto psicosociale del precariato</b>	9
1.1 Dal paradigma del posto fisso all’introduzione del lavoro flessibile	9
1.2 La crisi e le riforme del lavoro in Italia	12
1.3 Le trasformazioni del lavoro contemporaneo	14
1.4 La qualità del lavoro e le conseguenze psicosociali del lavoro precario	19
1.5 <i>Life Projects Reflexivity</i> : un approccio al futuro lavorativo inclusivo dei contesti di vita	21
1.6 <i>Job Insecurity</i> : paradigmi e teorie della ricerca psicosociale sull’insicurezza lavorativa	24
1.6.1 L’evoluzione del costrutto multidimensionale di “ <i>Job Insecurity</i> ”	30
1.6.2 La letteratura psicologica sulla <i>Job Insecurity</i> : predittori e outcome	33
1.7 Verso una definizione del lavoro precario	38
1.8 La <i>Career Insecurity</i>	43
1.9 Un modello concettuale per lo studio sul precariato	44
<b>Capitolo 2: Le Risorse Psicosociali individuali per fronteggiare il Precariato</b>	48
2.1 Premessa	48
2.1 La percezione di Occupabilità	49
2.1.1 L’Occupabilità percepita e il precariato	54
2.2 Il Capitale Psicologico positivo e il comportamento organizzativo positivo	56

2.2.1 Le dimensioni del Capitale Psicologico	60
2.2.2 La letteratura sul Capitale Psicologico nei contesti organizzativi	64
2.3 La <i>Career Adaptability</i>	68
2.3.1 Gli studi sulla <i>Career Adaptability</i>	71
<b>Capitolo 3: Le risorse psicosociali relazionali: il ruolo del contesto</b>	<b>75</b>
Premessa	75
3.1. Il lavoro da una prospettiva relazionale	75
3.2 Il Supporto Sociale percepito	79
3.2.1 Il ruolo del Supporto Sociale percepito nello sviluppo di carriera	82
3.3 Il Supporto percepito nei contesti di lavoro: il Supporto del Supervisore e il Supporto dei Colleghi	84
3.4 La Giustizia Organizzativa e le sue componenti	85
3.4.1 <i>Fairness Heuristic Theory</i> e <i>Uncertainty Management theory</i>	92
3.4.2 Gli studi sugli effetti della Giustizia Organizzativa nelle situazioni di incertezza, e la potenziale relazione con <i>Job</i> e <i>Career Insecurity</i>	99
<b>SECONDA PARTE – LA RICERCA</b>	
<b>Capitolo 4: Analisi delle proprietà psicometriche degli strumenti utilizzati</b>	<b>107</b>
4.1 Introduzione	107
4.2 Procedure	108
4.3 Partecipanti	110
4.4 Descrizione e analisi degli strumenti utilizzati	114
4.4.1 Scala breve sull’Insicurezza Lavorativa (Chirumbolo, Hellgren, De Witte, Goslinga, Näswall & Sverke, 2016)	116

4.4.2 <i>Career Insecurity Scale</i> (Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012)	117
4.4.3 Vulnerabilità e Impotenza circa l'esercizio dei diritti sul lavoro (Vives et al., 2010)	119
4.4.4 <i>Organizational Justice Scale</i> (Colquitt, 2001)	121
4.4.5 <i>Psychological Capital Questionnaire Short-Form</i> (PCQ-12; Avey, Avolio & Luthans, 2011)	124
4.4.6 <i>Career Adapt-Ability Scale- Short Form</i> (CAAS-SF; Maggiori, Rossier & Savickas, 2017)	127
4.4.7 <i>Multidimensional Scale of Perceived Social Support</i> (MSPSS; Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988)	130
4.4.8 Supporto Percepito del Supervisore, Supporto Percepito dei Colleghi e Soddisfazione Lavorativa (tratte dal <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire II</i> , COPSOQ-II; Pejtersen, Kristensen & Bjorner, 2010)	132
4.4.9 <i>Self-Perceived Employability Scale</i> (Rothwell & Arnold, 2007)	135
4.4.10 <i>General Health Questionnaire</i> (GHQ-12; Goldberg & Williams 1988)	137
4.4.11 <i>Life Project Reflexivity Scale</i> (Di Fabio, 2015; Di Fabio, Maree & Kenny, 2018)	140
4.5 Modello di misurazione delle misure del Precariato	143
4.5.1 Modello di misurazione delle risorse individuali	145
4.5.2 Modelli di misurazione delle risorse psicosociali	148
4.6 Conclusioni	151
<b>Capitolo 5: Le conseguenze del precariato sulla salute e la capacità di progettare il futuro: il ruolo delle risorse psicosociali</b>	<b>152</b>
Premessa	152
5.1 Obiettivi e ipotesi	152

5.2 Partecipanti	164
5.3 Strumenti	164
5.4 Analisi dei dati	165
5.5 Risultati	166
5.6 Discussioni	187
5.7 Conclusioni	201
5.8 Limiti e considerazioni conclusive	203
<b>Riferimenti bibliografici</b>	<b>205</b>

## **Introduzione**

Nello scenario contemporaneo, precarietà, insicurezza, discontinuità e flessibilità sono termini sempre più ricorrenti nel dibattito politico, economico e sociale del nostro Paese e non solo. Negli ultimi anni, tali espressioni sono entrate a far parte prepotentemente dell'immaginario collettivo connotati da un'accezione di significato fortemente negativa, in quanto la transizione al mondo del lavoro è diventata uno dei compiti evolutivi più complessi per l'individuo.

Inoltre, la rivoluzione digitale e tecnologica e i processi di globalizzazione hanno trasformato le dinamiche occupazionali della società contemporanea, rendendo i percorsi di carriera sempre più frammentati, tortuosi e incerti. Sul fronte delle organizzazioni si assiste sempre più frequentemente al fenomeno delle ristrutturazioni e dei ridimensionamenti necessari per sopravvivere alla crisi e alla rapidità con cui si evolvono i mercati, sostenuti dal modello economico neoliberista sempre più orientato alla competitività e caratterizzato dall'aumento della disparità nella distribuzione delle ricchezze (Eurostat, 2017).

In questo scenario la lenta evoluzione della legislazione sociale e politica del lavoro ha reso l'esperienza dei lavoratori molto più insicura rispetto al passato (Tompa, Scott-Marshall, Dolinschi, Trevithick e Bhattacharyya 2007), impattando sulla salute e sulla progettualità di vita delle persone. I sistemi di welfare e di protezione sociale implementati per i lavoratori cosiddetti "atipici", così come per i disoccupati si sono rivelati inadeguati nel cogliere le specifiche esigenze delle mutate condizioni di lavoro, aumentando il rischio di rendere i lavoratori dipendenti più vulnerabili e in balia del dominio del mercato (Mancaniello, 2016).

Un'ulteriore conseguenza delle riforme in tema di lavoro nel nostro Paese è che hanno alimentato, come effetto collaterale, una sorta di mercato parallelo in cui il passaggio dal contratto temporaneo a quello indeterminato è spesso

incerto e privo di alcuna garanzia (Carrieri, Novi, Jacobs, & Robone, 2012), in netto contrasto con quanto tali riforme auspicavano.

Tutto ciò alimenta un crescente senso di impotenza e mancanza di controllo non solo sulle proprie carriere, ma anche e soprattutto sulle proprie vite. La precarietà lavorativa, infatti, incide negativamente sulle decisioni personali per ciò che concerne la possibilità di sposarsi, fare figli, acquistare una casa ecc. (Carrieri et al., 2012). I dati relativi all'ultimo decennio ISTAT (2017), in questo senso, sono abbastanza incontrovertibili, e riflettono la criticità della situazione in cui versa il nostro Paese ad esempio rispetto al calo demografico, ai matrimoni.

In questo studio si intende focalizzare l'attenzione proprio sui lavoratori contemporanei, al fine di esplorare le dimensioni soggettive, oggettive e relazionali che contribuiscono a rendere il lavoro contemporaneo "precario" che, come sottolineano Grimm e Ronneberger (2007), ha assunto nel nostro Paese una dimensione tale da implicare il più delle volte, una precarietà dell'esistenza stessa, che diviene condizione di vita.

L'obiettivo di questo studio è duplice: da un lato, attraverso l'integrazione dei principali contributi teorici che di recente hanno affrontato il tema della precarietà, si intende giungere ad una definizione psicosociale del lavoro precario e di un possibile strumento in grado di rilevarne il costrutto in questione; dall'altro si intende approfondire nella cornice teorica della *Stress Appraisal Theory* (Lazarus & Folman 1984) e della *Conservation of Resources Theory* (COR Theory; Hobfoll, 1998, 2001), il ruolo che alcune risorse personali e contestuali possono svolgere nel fronteggiare le conseguenze negative del sentirsi precari sulla salute e sulla progettualità di vita.

A tal fine nel primo capitolo, sono stati ripercorsi i passaggi delle trasformazioni del lavoro da un punto di vista storico, normativo e psicologico. Successivamente sono state descritte le cornici teoriche di riferimento tradizionalmente adottate negli studi psicologici sull'insicurezza lavorativa per

arrivare ad una concettualizzazione delle dimensioni che definiscono l'occupazione come "precaria" in una prospettiva psicosociale. A tal proposito, sono state integrate le diverse posizioni presenti in letteratura per giungere alla definizione di un modello concettuale che faccia da guida allo studio in oggetto.

Nel secondo capitolo sono state introdotte le risorse psicosociali individuali all'interno delle cornici teoriche di riferimento. Per ogni risorsa è stata effettuata una sintetica revisione della letteratura di riferimento, che ha condotto alla formulazione delle ipotesi di ricerca. Un focus specifico è stato posto sull'Occupabilità percepita, considerata oggi come il sostituto principale di quella sicurezza lavorativa garantita dai contratti nell'epoca post-fordista.

Nel terzo capitolo sono state descritte le variabili contestuali oggetto di questa investigazione. Come sottolineato dalla *COR Theory*, le risorse di cui dispone un soggetto, non si limitano ad aspetti intraindividuali, ma riguardano anche quegli elementi legati alle relazioni o all'ambiente di riferimento in cui si è inseriti. A tale scopo, verranno approfondite in questo capitolo alcune cornici teoriche utili ad ipotizzare le relazioni fra costrutti per il nostro studio. Così come per le risorse individuali, verrà fornita una sintetica revisione degli avanzamenti di letteratura che possono contribuire alla definizione degli obiettivi di questo studio. Al termine di questa prima parte verrà presentato il disegno di ricerca coerente con la letteratura presentata.

Nel quarto capitolo, sono state valutate le proprietà psicometriche degli strumenti utilizzati, sia singolarmente sia nel loro insieme. A tal proposito, sono stati testati diversi modelli di misurazione alternativi delle dimensioni del precariato, per verificarne la validità discriminante e giustificarne l'utilizzo per le successive ipotesi. Lo stesso procedimento è stato effettuato per le variabili relative alle risorse individuali e quelle contestuali. In questa prima parte verranno inoltre presentate le procedure e le analisi descrittive relative al campione partecipante ai due studi.

Nel quinto capitolo verrà affrontata la seconda parte di questo studio, adottando una prospettiva coerente con lo *Stress Appraisal Theory* (Lazarus & Folkman, 1984) e la *COR Theory* (Hobfoll, 2001), è stata esplorata la relazione fra le risorse individuali e contestuali rispetto alle diverse dimensioni connesse alla percezione di essere precari; sono stati confrontati i punteggi fra lavoratori standard e atipici rispetto ai costrutti rilevati; ed è stato costruito un modello di equazioni strutturali multigruppo (lavoratori atipici e standard) delle relazioni significative emerse. In tal modo si sono potute confrontare eventuali differenze nelle associazioni e nelle relazioni fra i diversi gruppi.

Infine sono state presentate le considerazioni teoriche e metodologiche circa i punti di forza, i limiti e le opportunità di ricerca future a partire da tale contributo.

## **Capitolo 1**

### **I cambiamenti del mondo del lavoro e l'impatto psicosociale del precariato.**

#### **1.1 Dal paradigma del posto fisso all'introduzione del lavoro flessibile.**

La comprensione delle trasformazioni dei sistemi produttivi e del mercato del lavoro costituiscono lo scenario entro il quale sono avvenuti i cambiamenti che hanno avuto impatto sul modello lavorativo, economico e psicosociale. Al fine di comprendere il contesto del nostro studio vengono diseguito riportati i passaggi storici ed economici che ne hanno caratterizzato il mondo del lavoro attuale.

Gli anni successivi alla seconda guerra mondiale rappresentano gli anni dello sviluppo del capitalismo occidentale. L'economia nei paesi più sviluppati era basata sul modello keynesiano, volto all'accumulo di capitale, in cui l'organizzazione del lavoro era sostanzialmente basata sul modello fordista della produzione industriale. In questi anni la contrattazione del lavoro avveniva in maniera collettiva con un notevole incremento del potere dei sindacati e una generosa offerta di sistemi di welfare da parte degli Stati sociali.

La prosperità economica e il progresso hanno consentito un rapporto di forza tra lavoratori e datori di lavoro tale da garantire un'occupazione stabile e a tempo pieno caratterizzata da una buona protezione sociale e diritti connessi al lavoro, tra cui la possibilità di essere rappresentati collettivamente e tutelati dai sindacati. Il nuovo rapporto di lavoro, così regolamentato, viene definito standard in virtù del suo essere continuativo nel tempo, full-time e di durata illimitata. Inoltre, i rapporti di lavoro standard includevano vincoli statuari in materia di assunzioni e licenziamenti e regolamenti contro il licenziamento arbitrario, il diritto alla rappresentanza collettiva, i salari minimi, i benefits extra-salariali e l'accesso ad un piano pensionistico.

Quello che all'apparenza può sembrare uno scenario ideale presentava tuttavia alcune limitazioni in termini di equità, poiché si applicava principalmente ai lavoratori dipendenti maschi e autoctoni, escludendo quindi i lavoratori impiegati al di fuori della norma come gli imprenditori autonomi e la maggior parte dei dipendenti part-time di cui buona parte era rappresentata dalle donne. Verso la metà degli anni '70, gli "shock petroliferi", la recessione mondiale e una costellazione di fattori tecnologici, politici ed economici tra cui il passaggio dal modello keynesiano alle politiche economiche neoliberiste, bloccarono la crescita economica e indussero trasformazioni nei processi produttivi, fornendo così le basi per trasformare la natura delle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori. Questi cambiamenti supportati dagli economisti in quanto prezzo necessario per mantenere gli investimenti da una parte, e favorire l'occupazione dall'altra (Standing, 2011) portarono ad una diffusione sempre maggiore a livello globale di forme di lavoro flessibili, in grado di facilitare gli investimenti per gli imprenditori che riuscivano a negoziare salari più bassi, e agevolazioni in termini di assunzioni e licenziamenti che garantivano loro una maggiore dinamicità e flessibilità, utile per affrontare le turbolenze dei mercati. Contemporaneamente, i sindacati perdevano di potere e veniva smantellata la rigidità delle negoziazioni collettive in merito alla contrattazione del lavoro, sbilanciando in favore del datore di lavoro il potere di negoziazione dei termini contrattuali. In questo scenario la classe operaia perdeva di potere e conseguentemente si assisteva ad una riduzione dei sistemi tipici di protezione sociale e dei diritti nel rapporto di lavoro standard collettivo di tipo fordista. Il liberismo estremo culminò con la libera negoziazione dei contratti di lavoro e all'utilizzo massiccio di forme contrattuali a scadenza, limitando ulteriormente la possibilità dei dipendenti di poter usufruire dei benefici della previdenza sociale.

Negli anni '90, con l'aumentare della disoccupazione nei Paesi più sviluppati, la flessibilità del mercato del lavoro era ormai parte integrante della

strategia dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico. Nel 1994 l'OCSE dichiarava infatti, che le cause della mancanza di competitività economica a livello europeo fosse da attribuire ad un'arretratezza delle politiche governative, che non erano più in grado di rispondere alle rapide trasformazioni economiche a livello globale proprio a causa della mancanza di flessibilità. Il modello anglosassone e americano, già orientati verso la liberalizzazione dei mercati e la diffusione di forme di lavoro flessibili, permeavano il pensiero economico del tempo e furono presi a modello per gli altri Paesi industrializzati. Come sottolineato da Bernstein (2006) negli Stati Uniti si era passati dal modello "siamo tutti insieme" al modello "sei solo con te stesso", esasperato dal cambiamento ideologico portato dal neoliberismo sfrenato e volto al massiccio accumulo di capitale.

Un ulteriore cambiamento in questa direzione fu dettato dalla globalizzazione dei mercati, che ha modificato completamente i sistemi di produzioni smantellando il mercato interno del lavoro in quanto sempre più diffusi erano i ridimensionamenti, le ristrutturazioni e soprattutto la delocalizzazione dei processi produttivi in altri Paesi a vantaggio delle imprese che potevano usufruire di manodopera a prezzi più vantaggiosi. Un ulteriore sviluppo che ha contribuito a definire lo scenario moderno è stato il progressivo spostamento dal settore tipico della produzione industriale, dal lavoro manifatturiero a quello terziario, dei servizi e della conoscenza (Kalleberg, 2009). Lo sviluppo tecnologico ha contribuito ad esacerbare le disuguaglianze tra i lavoratori originate soprattutto dalle rivoluzioni nei sistemi informatici e delle comunicazioni che da un lato hanno promosso l'esportazione delle fasi della produzione a più elevata intensità di lavoro e dall'altra hanno reso introvabili gli esperti high tech e i manager che dovevano riorganizzare e gestire tali processi dei processi. Da un lato quindi si è osservata una perdita di valore dei processi ripetitivi a mediobasso contenuto di conoscenza e tecnologia (il cassiere, l'impiegato, il magazziniere, ecc.) che ha ridotto la quota di quei

lavoratori che costituivano un'ampia porzione della forza lavoro delle economie moderne.

Le questioni riguardo l'instabilità e l'incertezza generata dai cambiamenti delle forme contrattuali hanno imposto una riflessione sulle politiche da intraprendere volte a tutelare la salute dei lavoratori nel panorama contemporaneo e a favorire l'inclusione stabile degli individui nel mercato del lavoro, tenendo conto delle mutate condizioni degli scenari economici nell'era del neoliberismo e della globalizzazione. Nell'ultimo decennio, a causa della crisi economica che ha colpito le economie centrali e periferiche del nostro continente la situazione generale è andata via via peggiorando, soprattutto per i Paesi come l'Italia che avevano investito meno in istruzione, conoscenza e tecnologia, contando sul ruolo di "fornitore terzista" d'Europa. Lo scenario a cui assistiamo oggi vede una differenza sostanziale fra paesi ricchi, in cui le condizioni di lavoro sono soggette alle disposizioni del diritto del lavoro o dei contratti di assunzione e paesi a basso e medio reddito (LMIC), caratterizzati da una crescente diffusione di accordi di lavoro non regolamentati che danno luogo ad un impiego più informale sia nel settore pubblico che privato. A tal proposito è necessario ripercorrere i passaggi fondamentali, soprattutto a livello normativo, che hanno portato alla definizione del mercato del lavoro attuale nel nostro Paese, con un particolare focus sull'efficacia delle politiche adottate in materia di lavoro.

## **1.2 La crisi e le riforme del lavoro in Italia**

Le trasformazioni legislative avvenute negli ultimi decenni in merito alla professionalità e alle tipologie lavorative vengono comunemente individuate attraverso il "Pacchetto Treu" del 1997 e ridefinite in seguito dalla Legge 30/2003, meglio nota come "Legge Biagi". Tale riforma ha introdotto nuove forme contrattuali, definite flessibili, con l'obiettivo di agevolare l'occupazione

adeguando gli standard italiani con quelli europei, legittimando le condizioni di lavoro sommerso e rispondendo ai bisogni delle donne lavoratrici. Le mutate condizioni del contesto economico considerano il Mercato del Lavoro odierno oggetto di vitale interesse, così come sottolineato dalla Legge 92/2012, proposta dal Ministro Elsa Fornero ed approvata in Parlamento il 18 luglio 2012:

“La presente Legge dispone misure ed interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in qualità e quantità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione” (Fornero, 2012).

Una delle introduzioni della legge Fornero riguarda il passaggio dal sistema pensionistico retributivo a quello contributivo da parte di tutti i lavoratori. Mentre il primo viene calcolato sulla base dell'ultimo stipendio percepito, il secondo viene operato sulla base dei contributi versati nell'arco dell'intera carriera lavorativa. Inoltre l'aspetto più rilevante di tale riforma riguarda l'innalzamento dell'età necessaria per poter andare in pensione e ha sostituito la pensione per anzianità con la pensione anticipata in caso di possesso di requisiti specifici: 42 anni e 10 mesi di contributi per uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne.

La crescente crisi economica e le difficoltà di ripresa del nostro Paese hanno portato il governo Renzi ad adottare una nuova riforma del lavoro denominata "*Jobs Act*" (2015), volta da un lato a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani nel breve periodo e dall'altro, a rafforzare la competitività dell'economia italiana rispetto ai paesi centrali Europei sul medio lungo termine. I cambiamenti principali introdotti dalla riforma riguardano la possibilità di licenziamento rese più facili per le imprese, con conseguente diminuzione di potere di negoziazione da parte dei lavoratori. Inoltre sono previsti incentivi e sgravi fiscali per le imprese che assumono o trasformano i contratti esistenti con nuove forme contrattuali previste dalla riforma (i.e. "tutele crescenti"). Come evidenziato da Fana, Guarascio e Cirillo (2017), il

*Jobs Act* ha mostrato la sua incapacità di stimolare in modo significativo le dinamiche occupazionali complessive e la stretta dipendenza di quest'ultime dalla fornitura di incentivi fiscali (Sestito e Viviano, 2016). Inoltre, non ha favorito la riduzione del ricorso al lavoro interinale e agli strumenti contrattuali atipici o i voucher slegati dalla possibilità di ottenere un'occupazione più stabile e continuativa nel tempo. I dati dell'Osservatorio sulla precarietà del 2017 (INPS, 2018), hanno registrato una crescita delle assunzioni con contratti a tempo determinato (+ 27,3%), lavoratori interinali (+ 21,5%) e apprendistati (+ 21,7%), mentre si è assistito a una riduzione delle assunzioni con contratti permanenti (-7,8%). In Italia, dopo la scadenza del contratto, persiste la probabilità che un dipendente venga assunto con un'altra forma temporanea, o che diventi disoccupato, piuttosto che essere assunto con un contratto a tempo indeterminato (Ichino & Riphahn, 2005; Garibaldi & Pacelli, 2008). Alla luce di questi aspetti, è di forte attualità la riflessione su come favorire l'inserimento lavorativo garantendo al contempo quella sicurezza che caratterizzava le dinamiche occupazionali tipiche del posto fisso.

Sono state descritte sin qui le trasformazioni da un punto di vista storico e normativo del lavoro, proseguiremo questo lavoro di analisi illustrando i cambiamenti strutturali che hanno interessato il lavoro moderno, e il modo in cui tali cambiamenti si intrecciano con l'immaginario collettivo dei lavoratori e assumono un significato psicologico all'interno delle proprie esperienze di vita.

### **1.3 Le trasformazioni del lavoro contemporaneo**

Per comprendere come il precariato, sia un fenomeno pervasivo non necessariamente relegato alle forme contrattuali atipiche, è necessario approfondire alcune trasformazioni strutturali avvenute nello scenario contemporaneo. Per quanto riguarda le modalità del lavoro, come osservato da Marazzi (1994), il lavoro di produzione è diventato progressivamente sempre

più un lavoro di comunicazione e di relazione, che impone una serie di competenze individuali che riguardano non più la sfera del compito, ma anche e soprattutto la capacità di riflessione, di astrazione, di problem solving legati ad un incremento dell'autonomia e delle possibilità con cui svolgere un determinato lavoro. Emerge in questo scenario una rappresentazione del lavoratore come imprenditore di sé stesso, esaltata dal capitalismo moderno (Sennet, 2006), nel tentativo di motivare gli attori che riescono ad adattarsi ai nuovi scenari, ma che ingenera incertezza, ansia e insicurezza per altri. Inoltre, se consideriamo che l'aumento del ricorso al lavoro temporaneo non è stato avviato o voluto dai dipendenti, appare giustificato il crescente interesse che i ricercatori hanno sull'impatto che le nuove forme del lavoro hanno sulla salute, sul benessere soggettivo e sulla soddisfazione lavorativa (De Cuyper et al., 2008).

I cambiamenti legati alla dimensione temporale, come sottolineato, riguardano in primis gli orari di lavoro e la loro destrutturazione da parte di numerosi organizzazioni che ormai prediligono forme alternative alle tradizionali otto ore giornaliere per cinque giorni alla settimana. Se da un lato, questo cambiamento rappresenta un'opportunità per organizzare diversamente la propria vita privata, il più delle volte comporta anche una difficoltà a sincronizzarsi con i nuovi tempi lavorativi, impattando negativamente sulle relazioni sociali e sulla capacità di godere del proprio tempo libero. Non a caso assistiamo a quei fenomeni definiti da Gallino (2001) di intensificazione e densificazione del lavoro, o come sottolineato spesso nella letteratura psicologica di *workaholism* e *work addiction* per quei lavoratori che si sottopongono a più lavori o ad orari e tempi sproporzionati e sovradimensionati rispetto al passato. Questo scenario può avere conseguenze sulla gestione quotidiana del tempo e costituisce una minaccia anche la progettualità della propria esistenza.

I cambiamenti rispetto agli spazi, non riguardano soltanto i fenomeni macro legati alla crescente delocalizzazione, ma anche allo sviluppo delle tecnologie, e dai confini mutati fra i luoghi di lavoro e quelli di vita privata. La progressiva sovrapposizione tra luogo dell'abitare e luogo del lavorare, la cosiddetta *domestication* (Fumagalli & Bologna, 1997), assume le caratteristiche di un processo ambiguo, che comporta sia la costruzione di una possibile nuova autonomia, sia di una più invisibile subordinazione, che costringe le persone a lavorare senza limiti, di fatto annullando la separazione tra la propria occupazione e il tempo libero (Rizza, 2003).

In questo scenario la stabilità lavorativa lascia il posto ad una maggiore eterogeneità di lavori (Gallino, 1998; Sennet, 1998; Accornero, 2001; Chicchi, 2001) e l'instabilità e l'insicurezza, un tempo relegate a settori circoscritti, ora si estende a tutto il mercato del lavoro includendo ruoli manageriali, professionisti/e ad alta qualificazione (Smith, 1997). Nei settori dove nascono nuovi lavori e professionalità (come nell'alta tecnologia) proprio le organizzazioni più grandi fanno ampio ricorso a formule di lavoro altamente flessibili. Peraltro, è questo uno degli effetti (ed allo stesso tempo dei sintomi) di una società sempre più individualizzante e individualizzata (Beck & Beck-Gersheim, 2002; Paci, 2005), in cui gli individui devono farsi carico della gestione delle loro traiettorie professionali e di vita.

Come risultato di questo mutevole panorama, una considerevole quantità di ricerche condotte tra le discipline sociali e scientifiche ha iniziato a concentrarsi sulla condizione dei lavoratori con contratti di lavoro atipici. I primi studi psicologici sul precariato hanno in un primo momento cercato di comprendere le dinamiche psicologiche e sociali sollecitate dalle forme contrattuali atipiche la cui crescita esponenziale negli ultimi decenni rappresenta uno dei cambiamenti più significativi nella vita lavorativa del nostro tempo (De Cuyper et al. 2008; Carrieri, et al. 2012). De Cuyper e colleghi (2008), a tal proposito sostengono che il lavoro abbia un forte impatto

sull'individuo per quanto riguarda i livelli di stress prodotti, di *job strain* e di minaccia al benessere psico-fisico, in concomitanza con la diffusione del lavoro flessibile.

Ciò che però si intende qui sottolineare, come accennato in precedenza, è che la trasformazione dell'occupazione sotto nuove condizioni strutturali macrosociali ha riguardato tutti i lavoratori anche se in maniera differente, compresi coloro in possesso di un contratto definito standard.

Sebbene da un punto di vista analitico sia stato utile inizialmente identificare col termine precariato uno specifico gruppo socio-economico di lavoratori, nello scenario moderno le riforme che hanno interessato i mercati del lavoro, resi più flessibili dal neo-liberismo, ci impongono una riflessione e una ridefinizione più ampia del concetto stesso dell'essere precari che tenga conto, non soltanto delle dimensioni soggettive di insicurezza e paura circa la possibilità di perdere l'impiego, ma anche delle dinamiche relazionali all'interno dei contesti lavorativi, e dell'incertezza che trascendendo i confini dell'occupazione attuale, genera un senso diffuso di insicurezza sulla propria carriera. La sola distinzione dicotomica dei contratti di lavoro dunque non è più sufficiente per spiegare lo scenario che attualmente stiamo vivendo e ad oggi, le variabili considerate dalla letteratura internazionale per comprendere le conseguenze del lavoro precario sono molteplici e non è affatto semplice muoversi in questo campo.

In sintesi si può dire che la flessibilità presente a diversi livelli in tutte le forme contrattuali nello scenario contemporaneo, riguarda tutti i settori e gli ambiti lavorativi e spesso, essa è richiesta dall'organizzazione e dai datori di lavoro a prescindere dal contenuto del lavoro in sé (Murgia, 2008). La trasformazione dei significati connessi al lavoro, ha reso ancora più pertinente una riflessione sugli impatti psicosociali di tali fenomeni anche per coloro che non sono direttamente coinvolti dalla flessibilizzazione, ossia per coloro in

possesso di un contratto full-time a tempo indeterminato, fino ad ora considerato come rapporto di lavoro standard.

Una menzione a parte merita il discorso sull'occupazione giovanile, in quanto appare evidente in Europa e in Italia, come la categoria sia stata penalizzata dai recenti mutamenti nel mercato del lavoro. Diversi studi hanno riscontrato un impatto negativo del lavoro occasionale o intermittente e delle relative esperienze di insicurezza, sul benessere, sull'autostima e sul riconoscimento sociale, tutti fattori che sono stati dannosi per la salute mentale dei giovani lavoratori quanto lo stress e le insicurezze legate alla disoccupazione (Artazcoz, Benach, Borrell & Cortèz, 2005; Malenfant, LaRue & Vézina 2007). Sebbene i lavoratori in queste circostanze siano tecnicamente occupati, il sentirsi precari comporta la perdita di molte delle funzioni latenti associate al lavoro, come lo sviluppo di un senso di identità adulta, un senso di scopo e di inclusione nelle organizzazioni sociali. Basti pensare allo squilibrio crescente circa la protezione sociale offerta, e al tipo di trattamento (Barbieri & Scherer, 2007) e allo spostamento in avanti dell'ingresso nel lavoro retribuito, spiegabile con l'allungamento del periodo formativo, che prolunga e intensifica la dipendenza economica dalla famiglia (Simonazzi & Villa, 2007). Appare evidente in questo senso, come la famiglia che può contribuire anche economicamente alla formazione e al mantenimento dei propri figli, assicura una maggiore serenità nell'esplorazione delle opportunità lavorative da parte degli individui (Magatti & Fullin, 2002).

Quanto fin qui esposto induce a riflettere sulle condizioni economiche, sociologiche, culturali e politiche del fenomeno della precarizzazione del lavoro. Un fenomeno che nasce, come osservato, non solo dall'introduzione massiccia di forme contrattuali flessibili, ma anche dalla crescente destabilizzazione delle condizioni del lavoro, di cui risentono, seppur in maniera apparentemente minore, anche coloro che possedevano o possiedono la garanzia del posto fisso.

Si è osservato, come sin qui descritto, il passaggio da un'economia di produzione ad una economia basata sui servizi e sul lavoro relazionale, che ha trasformato le modalità, i tempi e gli spazi che interessavano tipi del lavoro tradizionale, presupponendo una maggiore capacità di adattamento da parte di tutti i lavoratori. Tutto ciò, oltre ad avere un impatto sul benessere individuale, incide sull'economia delle famiglie e sull'organizzazione delle comunità. Come sostiene Pescarolo (2004), la transizione dei giovani al lavoro appare oggi come un imbuto con un diametro di apertura (possibilità di accesso) che tende ad allargarsi e restringersi seguendo le congiunture economiche. Inoltre, l'incertezza sul futuro influenza la decisione delle coppie su aspetti fondamentali come i tempi del matrimonio e dei figli, così come il numero di figli da avere (Coontz, 2005). Spesso nelle famiglie entrambi i genitori sono costretti a lavorare per poter arrivare ad un reddito sufficiente a sostenere le spese, che riduce il tempo disponibile per la cura dei figli (Kalleberg, 2009). Il lavoro precario colpisce anche le comunità, in quanto può portare ad una mancanza di impegno sociale, come indicato dal calo delle iscrizioni nelle associazioni di volontariato e nelle organizzazioni comunitarie, nella fiducia e nel capitale sociale più in generale (Putnam, 2000). Il lavoro precario, in questo senso può cambiare la struttura delle comunità stesse in quanto spesso le famiglie devono far fronte ai problemi economici di alcuni dei suoi membri. Inoltre assistiamo anche allo sviluppo di atteggiamenti negativi verso gli immigrati, in quanto sono maggiormente disposti a lavorare per salari più bassi e in condizioni generali più sfavorevoli.

#### **1.4 La qualità del lavoro e le conseguenze psicosociali del lavoro precario**

La qualità dell'occupazione oggi, può essere concepita come un *continuum*: con posti di lavoro altamente qualificati e con tipologie contrattuali standard sul polo vantaggioso e l'occupazione precaria all'altro estremo del

continuum. Tale polarizzazione della qualità del lavoro negli ultimi decenni, secondo gli assi della disuguaglianza sociale è ben documentata fino ad oggi (Eurofound, 2015) e, data l'importanza dell'occupazione nella vita della maggior parte delle persone, l'esposizione a caratteristiche occupazionali di bassa qualità (precarie) costituisce un fattore di grande rilevanza per la salute e il benessere. Il lavoro precario, in questo senso, può essere concepito come una situazione di accumulo di sfaccettature sfavorevoli della qualità del lavoro (Julia, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden & Benach 2017).

A tutto ciò va aggiunto che la recente crisi economica ha esacerbato tale senso di incertezza generale circa il futuro, in particolare nei giovani, i cui vissuti sono sempre più spesso caratterizzati dalla discontinuità professionale ed economica, e dalla difficoltà di costruirsi un'identità professionale stabile e coerente. A tal proposito gli studiosi hanno progressivamente realizzato che la carriera lineare sviluppata all'interno di una sola organizzazione, ossia il paradigma del posto fisso, sia oggi sostituita da percorsi di carriera tortuosi e discontinui. Inoltre, il lavoratore moderno si trova a dover intercettare, interpretare ed assecondare richieste lavorative ed organizzative differenti e a volte incoerenti tra loro. Hall (1986) parla della necessità per l'individuo di navigare attraverso le turbolenze aziendali utilizzando come compasso la propria carriera. Così se in passato la continuità e la stabilità lavorativa erano lo specchio e la premessa per quella esistenziale, oggi è giunto il momento di adattarsi flessibilmente alla nuova cornice che regola i percorsi professionali e che inquadra la progettualità degli individui. A tal proposito è importante sottolineare come sia di vitale importanza per gli individui potersi percepire in grado di raggiungere una stabilità e garantirsi continuità all'interno del mercato del lavoro (Standing, 2011).

In questa cornice, sentirsi precari all'opposto, è una condizione che a che fare con una dimensione temporale in quanto l'assenza prolungata di stabilità economica, non permette di fare previsioni circa il proprio futuro professionale

e ne condiziona gli andamenti. Inoltre, esso porta a rimandare inesorabilmente una serie di decisioni circa la vita personale senza poter fare una previsione di quando sarà possibile pianificare il proprio futuro. Da queste considerazioni, nasce l'esigenza di approfondire non solo gli effetti del precariato sulla salute, ma anche sulla capacità dei giovani lavoratori di pensare al proprio futuro (Savickas, 2014). Da quanto sin qui descritto, è infatti evidente che la capacità di fare progetti di vita e di proiettarsi positivamente nel futuro sia lavorativo che personale appare più complessa rispetto al passato. A questo proposito, prima di approfondire le dimensioni legate alle condizioni di lavoro precario, è necessario illustrare cosa vuol dire pianificare il proprio futuro affrontando l'argomento da una prospettiva psicosociale.

### **1.5 *Life Projects Reflexivity*: un approccio al futuro lavorativo inclusivo dei contesti di vita**

L'accento sin qui posto sulla dimensione del futuro e della progettualità che non riguardi solo la carriera ma anche la vita privata dei giovani adulti, vuole essere un aspetto centrale di questo studio. La riflessione sulla capacità di pianificare il futuro tout court sembra più attuale che in passato e nasce dalla necessità delle persone di adattarsi all'estrema dinamicità e mimeticità dell'attuale contesto lavorativo, caratterizzato da fluidità e repentini cambiamenti, mancanza di sicurezza e instabilità (Guichard 2013). Alcuni studiosi hanno suggerito che la quarta rivoluzione industriale, caratterizzata da una estrema tecnologizzazione in tutti i settori ed un'alta connettività, porterà in futuro all'aumento dell'instabilità lavorativa ed all'allargarsi del divario economico e sociale (Brynjolfstton & McAfee, 2014; Standing, 2011). I lavoratori moderni si trovano ad affrontare un gran numero di ostacoli e sfide lavorative (Savickas, 2011), mentre la prospettiva di ottenere un impiego che possa rimanere stabile per tutta la vita sta lentamente scomparendo (Savickas,

2014). Nello scenario che va delineandosi, è importante dunque chiedersi come aiutare e sostenere le persone nello sviluppo dei loro progetti futuri, considerando che, le carriere non appartengono più alle organizzazioni ma agli individui che le sviluppano (Duarte, 2004). Se prima quindi si assisteva ad una traiettoria lineare e determinata in gran parte dall'organizzazione presso la quale si era impiegati, oggi la responsabilità è quasi interamente sul lavoratore stesso (Guichard, 2013), con tutte le potenzialità e soprattutto le difficoltà legate all'imprevedibilità e alla mancanza di controllo su notevoli fattori che governano attualmente il mercato del lavoro. Date le difficoltà a muoversi nello scenario attuale, è possibile affermare che gli studi riguardanti la carriera, come suggerito da Savickas (2013), debbano orientarsi non solo verso l'orientamento e il supporto degli individui nel migliorare le proprie vite lavorative, ma devono guidare i lavoratori nella gestione contemporanea delle loro scelte e aspettative di carriera e di vita (Di Fabio & Kenny, 2015). In questo senso, la sfida posta dalla contemporaneità, è di analizzare in una prospettiva sistemica, la relazione fra i diversi contesti in cui sono inserite le persone, aiutando i lavoratori a compiere scelte di carriera ponderate e convenienti e al contempo, nel fornire loro gli strumenti che possano rivelarsi utili nel capire chi vogliono essere e chi vogliono diventare nel loro futuro lavorativo e nelle proprie vite private (Di Fabio, 2017; Savickas, 2014).

A questo proposito, Savickas (2011) enfatizza l'importanza della riflessione e della riflessività come componenti centrali nell'intervento del *counselling* lavorativo. La riflessività si sviluppa attraverso processi di narrazione e biografici, e facilita l'esplicitazione e la costruzione di life stories (Maree 2013), rappresentando un importante strumento di intervento attraverso cui le persone possono scoprire nuovi significati nelle proprie storie e narrazioni, identificare aspetti autentici di sé stesse, e progettare quindi percorsi personali e lavorativi che abbiano utilità e significato in un mondo cangiante come quello del lavoro. A tal proposito, di recente Di Fabio, Maree e Kenny

(2018) hanno adottato l'espressione *life project reflexivity* per descrivere e concettualizzare la capacità delle persone di ponderare ed affrontare i progetti di vita e lavorativi correnti e futuri. In accordo con gli autori la riflessività circa i propri progetti futuri è un processo attivo e continuo attraverso il quale le persone raggiungono la consapevolezza di sé stesse bilanciando gli aspetti del proprio passato, presente e futuro (Di Fabio e Maree, 2016; Finlay & Gough, 2003). Questo processo dovrebbe assistere in modo ottimale gli individui nella scelta di progetti di vita che si accordino con aspetti autentici della propria personalità, migliorando le proprie vite professionali e lavorative e di conseguenza il proprio benessere (Di Fabio e Kenny, 2016).

In questo lavoro, focalizzato sull'esplorazione delle condizioni del lavoro precario e dell'impatto che ha sulla vita personale e professionale dei lavoratori, appare rilevante comprendere come tale capacità, alla luce degli studi citati, interagisca con le risorse individuali e relazionali dell'individuo, al fine di comprendere cosa possa favorire una progettualità sostenibile, in un mondo sempre più caratterizzato da instabilità e imprevedibilità. Nello specifico andremo ad ipotizzare delle relazioni fra la progettualità futura, le risorse e le condizioni di lavoro precario.

Inoltre, comprendere in una prospettiva ecologica come siano cambiate le relazioni tra lavoratore e datore di lavoro ci sembra una premessa fondamentale per cogliere gli aspetti psicologici della transizione che ci troviamo ad attraversare, e sul modo che ognuno ha di rispondere alle sfide tipiche del nostro tempo. Nei prossimi paragrafi approfondiremo la conoscenza dei costrutti oggetto del nostro studio a partire da quello che tradizionalmente è stato considerato l'elemento centrale di ogni discussione che interessi il precariato, ossia la percezione di sicurezza e stabilità che l'individuo ha della propria condizione lavorativa.

## **1.6 *Job Insecurity*: Paradigmi e teorie della ricerca psicosociale sull'insicurezza lavorativa**

La percezione di insicurezza lavorativa è un elemento soggettivo e, in quanto tale, risulta altamente variabile, prescindendo talvolta dalle valutazioni che il dato oggettivo indurrebbe le persone a compiere.

Essa trae origine dall'impossibilità di pensare ad una continuità lavorativa in virtù della trasformazione del mercato del lavoro e rimanda al concetto di *Job Insecurity*, ovvero l'insicurezza percepita dal lavoratore circa la possibilità di mantenere il proprio posto di lavoro e la conseguente preoccupazione di non trovare altro impiego. In letteratura non esiste una definizione univoca del costrutto di *Job Insecurity*, ma spesso si utilizza in riferimento alle reazioni negative da parte dei lavoratori ai cambiamenti che investono il proprio lavoro (Sverke e Hellgren, 2002), in particolare al senso di impotenza nel mantenere la continuità di una situazione lavorativa che appare minacciata (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984). L'insicurezza è generata dalla percezione e dall'interpretazione del proprio ambiente lavorativo e, in contrasto con la perdita del lavoro vera e propria, l'insicurezza deriva dall'anticipazione di questa possibilità come evento stressante e dalla percezione del rischio legato a tale situazione (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991). Ciò non significa che un impiego a lungo termine non possa provocare insicurezza *tout court* né tantomeno che un impiego flessibile sia necessariamente causa di insicurezza. A tale proposito, Hartley e colleghi (1991) definiscono la *Job Insecurity* come la discrepanza tra il livello di sicurezza esperito dal lavoratore e il livello che invece preferirebbe.

Nell'ambito della psicologia sociale e delle organizzazioni, il tema dell'insicurezza lavorativa è stato trattato attraverso diverse cornici teoriche che fanno da sfondo ai numerosi studi sull'argomento in particolare dagli anni 2000 ad oggi.

La principale cornice teorica che adotteremo per questo studio, è l'*Appraisal Theory of Stress and Coping* (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus 1988) in quanto essa prende in considerazione le condizioni precursori che influenzano il processo di valutazione di un evento stressante, che viene a definirsi in quanto tale, in virtù della natura soggettiva della valutazione che l'individuo fa dell'evento stesso. Questi antecedenti possono essere variabili di tipo ambientale e variabili di tipo personale. Le variabili ambientali sono quelle che vanno oltre la persona e prestano regole di comportamento che sono governate da norme sociali. Le variabili ambientali includono richieste, vincoli, opportunità e cultura. Le variabili personali intraindividuali includono gli obiettivi, le gerarchie degli obiettivi, le credenze sul Sé e il mondo e le risorse personali. Ritorneremo nel corso di questo elaborato sulla teoria al momento della descrizione delle risorse.

Una prospettiva teorica molto utilizzata di recente è il modello delle Job Demands-Resources (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007) che si basa sul presupposto che ogni ambiente di lavoro è caratterizzato da risorse lavorative e richieste di lavoro, che possono portare a un maggiore impegno professionale o ad un calo del benessere, in termini di esaurimento emotivo, stress e insoddisfazione lavorativa (Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, Blonk, 2013). Le richieste di lavoro si riferiscono a aspetti fisici, sociali o organizzativi del contesto specifico che richiedono uno sforzo fisico e / o mentale prolungato e sono quindi associati a determinati costi in termini fisiologici e psicologici (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Gli esempi includono un'elevata pressione, un ambiente fisico sfavorevole ed interazioni emotivamente impegnative all'interno del contesto lavorativo (Bakker & Demerouti, 2007). Le risorse lavorative si riferiscono invece, ad aspetti fisici, psicologici, sociali o organizzativi del lavoro che sono funzionali a (a) raggiungere obiettivi, (b) ridurre le richieste di lavoro o (c) stimolare la crescita e lo sviluppo personale (Demerouti et al., 2001). Le risorse possono inoltre

essere contestuali (al di fuori del sé) o personali e possono essere stabili e durature nel tempo, o contingenti e volatili (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Secondo il modello, le richieste non sono necessariamente negative, ma diventano tali quando si trasformano in fattori di stress lavorativo in situazioni in cui non sono disponibili risorse di lavoro adeguate per soddisfarle (Bakker & Demerouti, 2007). La disponibilità di risorse per il lavoro porta ad un aumento della motivazione dei dipendenti e all'aumento di dimensioni positive quali l'impegno organizzativo e migliori performance dei dipendenti (Llorens, Bakker, Schaufeli e Salanova, 2006). L'enfasi posta sulle risorse lavorative nel modello JD-R deriva dall'idea centrale della teoria della conservazione delle risorse (COR) (Hobfoll, 1989), che afferma che il mantenimento e l'accumulo di risorse è una motivazione centrale per spiegare il comportamento degli individui.

Nella *Conservation of Resources* (COR) Theory le risorse sono definite come "quelle entità che hanno un valore centrale per l'individuo (ad esempio, autostima, legami, salute ecc.) o che agiscono come mezzo per ottenere tali elementi centrali (ad esempio, denaro, supporto sociale ecc.)" (Hobfoll, 2002, p.307). In questo senso, le risorse rappresentano qualsiasi elemento percepito dall'individuo come in grado di aiutarlo nel raggiungimento dei propri obiettivi, o che favorisce la loro capacità di percepire un controllo e influenzare con successo l'ambiente circostante (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014; Kirves, 2014). Secondo la teoria, le persone impiegano le risorse chiave che possiedono per la regolazione del sé, del loro comportamento e per raggiungere i loro obiettivi. La teoria pone due principi. Il primo principio è che la perdita di risorse è incomparabilmente più rilevante del guadagno di risorse, e il secondo principio è che le persone hanno bisogno di investire risorse per proteggere le loro risorse e alla fine acquisire nuove risorse (Hobfoll, 2011). In altre parole, la teoria del COR si basa sul presupposto che gli individui intraprenderanno comportamenti che evitino le perdite di risorse e investiranno

risorse per proteggersi dalla perdita di risorse, per recuperare dalle perdite e per ottenere risorse (Halbesleben et al., 2014). Ciò implica che gli individui con più risorse sono posizionati in modo migliore per l'aumento delle risorse o la loro conservazione, mentre quelli con meno risorse hanno maggiori probabilità di subire perdite di risorse. La Teoria della conservazione delle risorse di Hobfoll (*COR Theory*; 1989, 2001) vede l'occupazione stabile come una risorsa preziosa e l'insicurezza come una minaccia a quest'ultima, facendo sì che i lavoratori attivino risposte attitudinali e comportamentali (Jiang & Probst 2016, Kinnunen, Feldt & Mauno, 2003). Essa sostiene l'idea dell'importanza generale delle risorse per la persona affermando che la motivazione più importante è quella diretta verso il loro mantenimento e il loro accumulo. In ogni contesto in cui vi è una possibile perdita di risorse inoltre vi è un investimento di ulteriori risorse affinché tale perdita non si verifichi. Nello specifico Hobfoll sostiene che nel caso in cui falliscano tali tentativi si assiste ad una sorta di ciclo a spirale di perdita di ulteriori risorse.

Le risorse chiave che sono state ampiamente studiate e trovate collegate al benessere dell'individuo sono aspetti legati al controllo (controllo interno, padronanza, auto-efficacia), ottimismo disposizionale, autostima e grado di ricerca degli obiettivi e sostegno sociale (Hobfoll, 2002). Negli ultimi anni lo studio delle risorse si è esteso anche ai contesti extra-lavorativi, dando vita ad un filone di studi molto prolifico sui potenziali effetti predittivi o moderatori di tali variabili sulle richieste di lavoro. La logica e le ipotesi avanzate dal modello JD-R e dalla teoria COR sono particolarmente rilevanti per comprendere il concetto di occupabilità percepita anche all'interno del nostro studio, poiché tale percezione deriva da un'autovalutazione delle risorse disponibili per soddisfare i requisiti e le aspettative del mercato del lavoro. Inoltre l'attenzione e l'approfondimento posti sul ruolo svolto delle risorse non contrastano con ciò che sono gli assunti di base della teoria della valutazione dello Stress di Lazarus

e Folkman (1984), pertanto verrà tenuta in considerazione per le ipotesi di questo contributo.

Un ulteriore paradigma ampiamente utilizzato è la teoria dello scambio sociale, la quale sostiene che le organizzazioni e gli individui entrano in una relazione basta sulla reciprocità e sullo scambio di elementi diversi fra loro. Nella fattispecie, se le persone si aspettano la sicurezza del posto da un'organizzazione che non riesce a fornirla, essi reagiscono riducendo gli input che dedicano ad essa. Inoltre, potrebbero non essere in grado di mantenere il proprio impegno con l'organizzazione o contribuire al suo benessere (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Bernhard-Oettel, Sverke & De Witte, 2015; Silla, Gracia, Angel Manas & Peirò, 2010; Wong, Wong, Ngo & Lui, 2005).

La prospettiva dello scambio sociale è stata estesa per includere esplicitamente la teoria del contratto psicologico, riconoscendo che le organizzazioni e i dipendenti creano contratti impliciti su ciò che ciascuno dovrà fornire nella relazione di lavoro. Questa prospettiva aiuta a spiegare gli effetti della *Job Insecurity*, specialmente quando si considerano le differenti tipologie previste dal contratto di un dipendente con (tempo determinato o permanente) (Bernhard-Oettel et al., 2013; De Cuyper & De Witte 2006, 2007; Feather & Rauter 2004).

Un'ulteriore lente con cui viene studiato il fenomeno è la *Stress-Strain Theory*, secondo la quale la *Job Insecurity* è considerato un fattore di stress che, in quanto tale, erode le risorse mentali ed emotive dei dipendenti, evocando diverse reazioni fisiche, mentali e psicologiche che sono dannose per la salute mentale e il benessere (Cheng & Chan 2008; Jordan, Ashkanasy, Härtel & Hooper 2002; Staufenbiel & König 2010; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002).

Altri studi utilizzano la prospettiva dell'adattamento (Boswell, Olson-Buchanan & Harris, 2014) per sostenere che gli stress che accompagnano l'insicurezza fanno sì che i dipendenti si adattino facendo più lavoro a casa (ciò che questi autori chiamano permessi al lavoro non legati al lavoro) mentre fanno

meno uso dei programmi di sostegno non lavorativo forniti dai propri datori di lavoro. Queste forme di (mal) adattamento sollecitano un maggiore esaurimento emotivo e un maggior conflitto tra i domini del lavoro e non lavoro (Boswell et al., 2014). Inoltre, anche questa linea di ricerca indica che i dipendenti tendono ad avere reazioni di tipo emotivo all'insicurezza.

Un'ulteriore prospettiva teorica si basa sulla mancanza di controllo e autodeterminazione, che comporterebbe la frustrazione dei bisogni psicologici di appartenenza, autonomia e competenza (Van der Elst, Van den Broek, De Cuyper & De Witte, 2014). Da questa prospettiva appunto, l'insicurezza lavorativa è vista come un elemento che può frustrare tali bisogni, con conseguenze negative per il benessere emotivo e benessere psicologico e per la salute degli individui.

Come vedremo più avanti a proposito delle risorse contestuali, il supporto da parte dell'organizzazione, di un supervisore o dei colleghi può invece migliorare gli impatti negativi dell'insicurezza poiché i dipendenti possono utilizzare queste risorse per migliorare le loro strategie di coping. Sebbene gli studiosi citino gli effetti moderatori di varie risorse, come i mezzi finanziari (ad es. Van der Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen & De Witte, 2016), il supporto sociale e il supporto dei colleghi (ad es. Schreurs et al., 2012), raramente esplorano come le persone conservano le loro risorse per un uso futuro. Ad esempio, i dipendenti potrebbero impegnarsi in comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB) per stabilire relazioni di alta qualità con i loro capi.

Avere una tale relazione diventa quindi una risorsa che può aiutare a ridurre la loro incertezza circa le loro prospettive di lavoro e migliorare le strategie di fronteggiamento nel caso in cui subentrino l'insicurezza. Un'ulteriore lente per approcciare alla *Job Insecurity* è l'*uncertain management theory* (UMT) (Lind, 2001; Lind & Van de Bos, 2002), che vede nella *Job Insecurity* un elemento di incertezza relativa alla vita e al futuro degli individui strettamente connessa alla giustizia. Di recente alcuni autori da sempre

impegnati nello studio della *Job Insecurity* hanno evidenziato l'impossibilità di comprendere tale fenomeno attraverso un costrutto unidimensionale, dando vita a nuovi cornici teoriche e approcci multidimensionali all'insicurezza percepita.

### **1.6.1 L'evoluzione del costrutto multidimensionale di *Job Insecurity***

L'insicurezza lavorativa è diventata così la chiave di lettura della flessibilità, intendendo con essa, l'impossibilità del lavoratore di percepire la propria occupazione entro l'organizzazione come stabile e continua (Greenhangh & Rosenblatt, 1984; Sverke & Hellegren, 2002). Tuttavia, la maggior parte delle ricerche di questi anni, si sono concentrate su una visione ristretta del precariato, legato meramente alla minaccia percepita di perdita del lavoro (Amable et al., 2016). Tale elemento potrebbe non essere più la dimensione maggiormente informativa quando si studiano gli effetti del lavoro precario sulla salute e sull'orientamento al futuro, soprattutto perché è probabile che le aspettative dei lavoratori di ottenere un contratto indeterminato a tempo pieno siano diminuite o comunque cambiate, in virtù di un mercato del lavoro e di una forza lavoro che diventa sempre più flessibile (Caldbeck, Labonte, Mohindra & Ruckert, 2014). Inoltre, le conseguenze del lavoro precario per la capacità progettuale dei giovani sono ancora sottovalutate, basti pensare che la ricerca che concepisce la qualità dell'occupazione e, più specificamente, l'occupazione precaria come un concetto più ampio della sola instabilità contrattuale o percezione di insicurezza lavorativa è particolarmente scarsa (Benach, Vives, Amable, Vanroelen, Tarafa & Muntaner, 2014). Un primo passo in questo senso nel costrutto di *Job Insecurity* è la distinzione fra quantitativa e qualitativa (Hellegren, Sverke & Isaksson, 1999), riferendosi con la prima, alle preoccupazioni circa la perdita del posto lavoro, mentre con la seconda alla preoccupazione circa la perdita di importanti aspetti legati al lavoro (quali diritti, ferie, aspetti relazionali, condizioni fisiche del lavoro ecc.).

Come sottolineato da Greenhalg e Rosenblatt (2010) il fenomeno dell'insicurezza lavorativa è molto complesso, andando oltre la perdita economica ed estendendosi nel regno dei significati. I dipendenti infatti, non valutano soltanto la probabilità di perdere un'entrata economica o delle opportunità di carriera, ma si concentrano anche su questioni come la violazione del contratto psicologico; l'ingiustizia di sopportare l'onere degli errori commessi dai loro dirigenti che ha causato il declino organizzativo; la mancanza di controllo sulle loro traiettorie di carriera. Non importa quanto duramente o quanto bene hanno lavorato o quanti anni di servizio hanno svolto con il proprio datore di lavoro; inoltre sono influenzati anche dalle esperienze e dalle condizioni di lavoro dei propri colleghi. Quindi, sebbene inizialmente l'insicurezza lavorativa sia stata considerata come un costrutto unidimensionale determinato soltanto dall'anticipazione della minaccia di poter perdere il proprio posto di lavoro, gli stessi autori hanno rivisto il loro modello iniziale chiarendo ulteriori aspetti che vanno a definire le diverse dimensioni dell'insicurezza lavorativa. Il costrutto multidimensionale suggerito, tiene conto non soltanto della minaccia in termini di perdita del posto, ma anche delle sue caratteristiche, così come l'impotenza percepita nel resistere a tali minacce. Le quattro dimensioni riguardano:

1. la desiderabilità della continuità della propria esperienza lavorativa. Non tutti i lavoratori infatti desiderano proseguire la loro esperienza di lavoro in quanto potrebbero trarre giovamento in termini di indennizzi o di percezioni di alternative più favorevoli in caso di perdita di lavoro,

2. la minaccia, è essenzialmente una percezione soggettiva che le persone hanno circa la possibilità di perdere il lavoro e prescinde da quelle che possono essere le reali possibilità oggettive che ciò si verifichi

3. Il terzo elemento riguarda il rischio per determinate caratteristiche del lavoro a rischio. I lavoratori sono anche preoccupati dei cambiamenti che

potrebbero portare alla perdita del loro lavoro in futuro come il cambio di un responsabile, o gli amici che lasciano il posto di lavoro, o lo spostamento a mansioni e compiti spiacevoli o la riduzione di diritti o privilegi. Come reazione gli individui possono sperimentare un grado significativo di insicurezza del lavoro, abbastanza forte da generare risposte negative.

4. Il quarto elemento è l'impotenza. Contratti di lavoro, procedure manageriali, sindacati o relazioni politiche possono offrire potere negoziale ai lavoratori e proteggerli da una minaccia di perdita. I lavoratori possono intraprendere azioni legali contro il datore di lavoro per violazione del contratto o discriminazione. Possono accumulare informazioni importanti, portare via i clienti e persuadere il loro gruppo di lavoro a trasferirsi con loro in un'altra organizzazione. Coloro che non sono in grado o non vogliono intraprendere tali strategie di resistenza sperimenteranno impotenza, il che rende i dipendenti vulnerabili e più insicuri.

Gli economisti Anderson e Pontusson (2007) hanno utilizzato i costrutti inerenti alla precarietà definiti dalla psicologia per effettuare delle ricerche in ambito economico. Il loro obiettivo era quello di combinare gli effetti di variabili oggettive come il reddito e i tassi di disoccupazione, con variabili di tipo soggettivo. Gli autori hanno suggerito di distinguere le definizioni a cui sono pervenuti in due tipologie:

1. Precarietà come fenomeno psicologico avvertita come minaccia per la continuità del proprio lavoro volta ad innescare il senso di impotenza (Greenhangh e Rosenblatt, 1984).

2. Precarietà come valutazione cognitiva, pertanto non intesa semplicemente come perdita del lavoro ma come prodotto delle valutazioni rispetto ai segnali che pervengono dall'ambiente (Jacobson, 1991; Sverke & Hellgreen, 2002; Hartley, 1999).

Nella prima considerazione si fa riferimento alla precarietà affettiva, al valore che ognuno attribuisce al proprio lavoro. Infatti le ricerche condotte da McLean, Parks, Kidder e Gallagher (1998) ritengono che i “lavoratori atipici” sono meno dinamici, propensi al cambiamento e meno concentrati sugli aspetti socio-emotivi e relazionali rispetto ai colleghi con contratto a tempo determinato.

Nella seconda considerazione si fa riferimento alla precarietà cognitiva ossia alla stima dell’individuo rispetto alle valutazioni della perdita futura del proprio posto di lavoro.

Prima di procedere con l’esplorazione di quest’ultime è necessario approfondire gli studi letteratura psicologica sugli antecedenti e le conseguenze della *Job Insecurity*, per avere una visione più chiara di ciò che andremo ad esplorare in questo studio

### **1.6.2 La letteratura psicologica sulla *Job Insecurity*: predittori e outcome**

Nell’ambito della ricerca psicosociale e della psicologia delle organizzazioni sono stati condotti numerosi studi sugli effetti della *Job Insecurity* su outcome di tipo organizzativo, sulla salute e sulla carriera degli individui. Molto meno indagati sono stati i predittori, ossia i fattori antecedenti che contribuiscono alla percezione di insicurezza. Essendo come già sottolineato un fenomeno percettivo, i fattori che possono determinare l’insorgere dell’insicurezza possono essere di natura personale, relazionale e contestuale. Sverke e Hellgreen (2002) sottolineano come i fattori ambientali, quali le caratteristiche del mercato del lavoro, le fluttuazioni economiche, i cambiamenti organizzativi e i contratti di lavoro, interagiscono con le caratteristiche individuali dei dipendenti (ad es. occupabilità, responsabilità familiari, differenze individuali), ed è importante approfondire tali studi al fine

di comprendere come gestire l'insorgere dell'insicurezza e comprenderne gli effetti. Una più recente metanalisi (Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014) ha evidenziato come lo studio dei predittori si sia esteso notevolmente negli ultimi anni, riguardo sia agli ambiti contestuali (es. cambiamenti organizzativi) sia a fattori individuali (es. Locus of control). Sebbene l'ambiente sociale e i fattori macroeconomici condizionino l'insorgere dell'insicurezza, la ricerca si è concentrata maggiormente su fattori contestuali legati all'organizzazione poiché il concetto stesso di *Job Insecurity* si riferisce a una posizione di lavoro specifica in un preciso momento presso una specifica organizzazione (Lee, Huang & Ashford, 2018). Diverse pratiche e situazioni organizzative possono aumentare il senso di insicurezza dei dipendenti, come l'anticipazione di un ridimensionamento organizzativo o simili grandi cambiamenti (Ito & Brotheridge 2007, Paulsen et. al, 2005). Anche la percezione di una mancanza di giustizia procedurale (Loi, Lam & Chan, 2012) o violazioni del contratto psicologico (Bernhard-Oettel, Rigotti, Clinton & de Jong, 2013, Callea, Urbini, Ingusci & Chirumbolo, 2016) alimentano l'insicurezza. Al contempo vi sono anche delle buone pratiche che prevengono l'insicurezza o ne mitigano gli impatti, come ad esempio una buona comunicazione e possibilità di partecipazione all'interno della vita organizzativa (Van Der Elst, Baillien, De Cuyper & De Witte, 2010). Anche Huang e colleghi (2012) sottolineano come pratiche di coinvolgimento dei dipendenti, come la condivisione di informazioni sugli obiettivi organizzativi e di gruppo o l'inclusione dei dipendenti nei processi decisionali e di risoluzione dei problemi, aumentano la percezione del controllo da parte degli individui riducendo le percezioni di *Job Insecurity*.

Sul fronte individuale, le caratteristiche, le condizioni e le risorse personali contribuiscono a loro volta all'insorgere (o diminuire) del senso di insicurezza. Ad esempio, con i dati di quattro paesi europei, Naswall & De Witte (2003) mostrano che i lavoratori operai, i lavoratori contingenti, i lavoratori più anziani e quelli meno istruiti hanno tutti un livello relativamente elevato di insicurezza

lavorativa. De Bustillo e De Pedraza (2010) identificano un insieme di variabili di rischio oggettive, come sesso, età, istruzione, salario e tipo di contratto, che contribuisce alla percezione di insicurezza. Inoltre, Peirò, Sora e Caballer (2012) indicano che la percezione di essere *overqualified* rispetto al proprio impiego può favorire la percezione di insicurezza. Rispetto al tipo di contratto invece, Feather e Rauter (2004) hanno mostrato che gli insegnanti con contratto temporaneo riportano livelli più alti di insicurezza rispetto agli insegnanti permanenti; Klandermans, Hesselink e Van Vuuren (2010), hanno evidenziato che i lavoratori con uno status occupazionale oggettivamente insicuro percepiscono che la perdita di lavoro è più probabile ma meno grave, mentre i dipendenti con uno status di lavoro oggettivamente sicuro percepiscono la perdita di lavoro come meno probabile ma più grave. Secondo Silla, Gracia e Peirò (2005), per ciò che riguarda i lavoratori non standard è importante distinguerli rispetto alla loro soddisfazione circa la natura del proprio contratto. I lavoratori temporanei "tradizionali" (con bassa occupabilità o con una bassa prospettiva di trovare un altro lavoro e una bassa preferenza per il contratto temporaneo) hanno mostrato minore benessere soggettivo e soddisfazione di vita rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato; viceversa, i lavoratori temporanei che hanno maggiore autonomia e controllo sul proprio orario di lavoro e una preferenza rispetto al propria condizione contrattuale più in generale, sono più soddisfatti o spesso considerano la propria condizione come una pietra miliare necessaria per una posizione più integrata nel mercato del lavoro (Bardasi & Francesconi, 2004; Booth, Francesconi & Frank, 2002; Virtanen et al., 2005). Questi ultimi, riportano gli stessi livelli o talvolta superiori di benessere soggettivo e soddisfazione di vita rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Per ciò che riguarda le risorse e le differenze individuali, Kinnunen e colleghi (2003), esaminando la relazione tra *Job Insecurity* e l'autostima in uno studio longitudinale, evidenziano che un elevato senso di insicurezza predice una bassa autostima successiva, ma allo

stesso tempo, una bassa autostima sembra predire un'elevata insicurezza. In uno studio sui valori culturali e sui risultati di carriera, Ngo & Li (2015) suggeriscono che il senso della tradizione dei dipendenti cinesi, o la misura in cui sostengono i tradizionali rapporti di ruolo gerarchico prescritti dall'etica sociale confuciana, influenza la loro percezione di giustizia e *Job Insecurity*, che a loro volta influenzano la soddisfazione lavorativa e di carriera.

Per quanto riguarda le potenziali conseguenze, l'insicurezza del lavoro è stata considerata come uno dei fattori di stress più importanti nella vita lavorativa contemporanea. Essa può causare reazioni di stress a causa dei sentimenti di incontrollabilità e imprevedibilità a cui si associa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), potenziale frustrazione dei bisogni legati alla partecipazione e al riconoscimento sociale e alla potenziale perdita di risorse finanziarie (Jahoda, 1982). Più recentemente, l'insicurezza del lavoro è stata descritta come una grave violazione del vecchio contratto psicologico che ancora riguarda un importante contingente di lavoratori e che promuove la lealtà dei dipendenti in cambio di sicurezza dell'occupazione da parte del datore di lavoro (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; De Witte & Näswall, 2003). Per ciò che riguarda invece gli outcome legati agli impatti negativi della *Job Insecurity*, in una recente metanalisi (Huang, Lee & Ashford, 2018) che ha raccolto 130 studi, è stato messo in evidenza come la maggior parte di essi si siano focalizzati sulle conseguenze dannose dell'insicurezza lavorativa sulla salute sia fisica che mentale (Hellgren & Sverke 2003, Naswall, Sverke & Hellgren, 2005, Schreurs, Van Emmerik, Notelaers & De Witte, 2010), sul benessere psicologico (Huang et al. 2012; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti, 2005; Richter, Näswall, Bernhard-Oettel & Sverke, 2014) sul burnout e l'esaurimento emotivo (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte, 2012; Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper & De Witte, 2014; Jiang & Probst 2016). Altri effetti molto studiati in letteratura hanno riguardato l'attaccamento organizzativo, la soddisfazione lavorativa, l'impegno lavorativo, la

soddisfazione di carriera e l'intenzione di rimanere in azienda (De Cuyper et al. 2008; De Cuyper et al. 2009; Debus et al. 2012; Ito & Brotheridge 2007; Jiang & Probst 2016; König, Probst, Staffen & Graso, 2011; Mauno, De Cuyper, Tolvanen, Kinnunen & Mäkikangas, 2014; Murphy, Burton, Henagan & Briscoe, 2013; Ngo & Li, 2015; Park & Ono 2017, Vander Elst et al. 2012).

Rispetto agli atteggiamenti sui luoghi di lavoro i risultati appaiono talvolta controversi e spesso i dati self-report non corrispondono con le valutazioni che invece vengono fatte dai supervisori o dai datori di lavoro. Inoltre il modo in cui si reagisce all'insicurezza lavorativa varia molto da individuo a individuo. Huang e colleghi (2013), nel loro studio, ad esempio spiegano attraverso le teorie su proattività e influenza sociale, che i dipendenti tentano di impressionare positivamente il management per avere maggiore controllo e ridurre la propria percezione di insicurezza. Rispetto ai comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB), Lam, Liang, Ashfors e Lee (2015) ipotizzano e rilevano una relazione curvilinea con la *Job Insecurity*. Con l'aumento di quest'ultima da livelli bassi a medi, l'OCB diminuisce in quanto le persone percepiscono un deterioramento degli scambi sociali. Tuttavia, con l'aumento progressivo dell'insicurezza, i dipendenti diventano più interessati ad assumere comportamenti di cittadinanza organizzativa, come strategia di gestione delle impressioni del management, per aumentare le loro possibilità di permanenza all'interno dell'organizzazione. Effetti curvilinei simili tra *Job Insecurity* e prestazioni lavorative con misure self-report sono stati riportati da Selenko, Mäkikangas, Mauno & Kinnunen, (2013). Questi studi suggeriscono la necessità di continuare a esaminare i potenziali moderatori che potrebbero influire sulla relazione fra *JI* e diverse performance o comportamenti organizzativi. Le emozioni negative che si accompagnano al senso di insicurezza inoltre, possono avere come effetto un disimpegno sociale e morale all'interno dell'organizzazione riducendo il rispetto della sicurezza e aumentando gli infortuni sul lavoro (Jiang & Probst 2015), così come il bullismo

(De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009) e le intenzioni fraudolente tra i dipendenti (Benjamin & Samson 2011). Per comprendere e gestire le implicazioni comportamentali dell'insicurezza, ulteriori ricerche dovrebbero continuare a indagare sulle modalità di gestione di tale fattore da parte degli individui che la subiscono e le emozioni che accompagnano tale incertezza.

Ulteriori studi invece hanno messo in luce gli effetti di Spillover a partire propria dalla medesima teoria per cui gli effetti delle esperienze lavorative si osservano anche negli ambienti di vita e viceversa (Bolger, DeLongis & Kessler, 1989). Lim e Loo (2003) ad esempio hanno mostrato come alti livelli di insicurezza di uno dei due genitori può incidere sul senso di autoefficacia del bambino, dimostrando quindi la natura contagiosa dei sentimenti di insicurezza da individuo a individuo. Boswell e colleghi (2014) suggeriscono che i dipendenti che si sentono più insicuri lasciano che il lavoro permei di più nella loro sfera personale e familiare, il che evoca in loro più alti livelli di conflitto lavoro-famiglia ed esaurimento emotivo. Cambiare il modo in cui i dipendenti fanno fronte alla *Job Insecurity* può minimizzare tale conflitto e quindi mitigare anche le reazioni negative degli altri membri della famiglia.

### **1.7 Verso una definizione del lavoro precario**

L'espressione "lavoro precario" è stata ampiamente utilizzata negli ultimi anni in diverse discipline oltre che dai media sebbene non vi sia un pieno consenso sulla sua definizione e il suo utilizzo. Come abbiamo illustrato precedentemente, gli studi condotti in una prima fase della ricerca sul lavoro precario si sono focalizzati principalmente sulla dicotomia lavoro tipico/atipico e sul costrutto di insicurezza lavorativa, concepito come la minaccia percepita alla continuità del proprio impiego in termini sia affettivi che cognitivi. Da quanto emerso fin qui appare però un approccio riduttivo al fenomeno, così come evidenziato dalla letteratura più recente che ha tentato di darne una definizione più ampia e di operationalizzare il costrutto. In accordo con quanto

teorizzato da Benach e colleghi (2014) il lavoro precario può essere concettualizzato come un costrutto multidimensionale che comprende dimensioni quali l'insicurezza lavorativa/continuità dell'impiego, la vulnerabilità (es. relazioni contrattuali individualizzate e sbilanciate tra lavoratori e datori di lavoro, impotenza circa la possibilità di poter esercitare i propri diritti sul lavoro), bassi salari e scarsa protezione sociale. Anche Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, (2016), sottolineano come le attuali condizioni del lavoro siano influenzate dalle relazioni di potere tra datori di lavoro e dipendenti (vale a dire, compratori e venditori di lavoro in un mercato del lavoro socialmente configurato). Ad oggi tutte le teorizzazioni sul lavoro precario concordano sulla multidimensionalità del costrutto e sulla necessità di tenere in considerazione la relazione datore di lavoro-lavoratore. Di seguito sono presentati una serie di modelli tra loro integrati che danno una visione complessiva del fenomeno del precariato da una prospettiva psicosociale.

- *L'Employment Strain Model* (Lewchuk, de Wolff, King & Polanyi, 2003) ha descritto le condizioni del lavoro precario come una combinazione di (a) incertezza nella relazione di lavoro, sugli orari di lavoro e la sua continuità, termini e condizioni di impiego futuro; (b) impegno nel rapporto di lavoro, o sforzo nel trovare e mantenere l'occupazione o nel bilanciare le richieste di molteplici lavori; e c) scarso supporto nelle relazioni con i supervisori, scarso sostegno da parte di organizzazioni formali come i sindacati, i colleghi, gli amici e la famiglia. (Lewchuk, Clarke & de Wolf, 2008).

- Un ulteriore approccio multidimensionale di Rodgers (1989) definisce l'occupazione precaria come un lavoro di durata limitata, con una scarsa protezione limitata dalle incertezze del mercato del lavoro e da trattamenti inaccettabili sul posto di lavoro, bassi salari e scarso controllo del lavoratore su fattori quali la paga e gli orari di lavoro. Tompa e colleghi (2007), a partire dal lavoro di Rodgers, hanno esteso le quattro dimensioni iniziali fino a giungere

ad un modello a otto dimensioni, dove vengono inclusi elementi come l'incertezza sullo status del lavoro, il rischio di esposizione a pericoli fisici, il supporto sociale sul lavoro e le opportunità di formazione e avanzamento professionale, suggerendo che anche i lavori standard possono essere precari in alcune di queste dimensioni.

- Un altro approccio, sempre ispirato dal lavoro di Rodgers, è stato messo a punto da un gruppo di studiosi cileni e spagnoli aderenti al gruppo di ricerca GREDS-EMCONET (*Health Inequalities Research Group, Employment Conditions Knowledge Network*). I ricercatori hanno concettualizzato il lavoro precario come un costrutto multidimensionale, incorporando le dimensioni di: temporaneità (instabilità occupazionale), impotenza o *disempowerment* (come conseguenza della negoziazione dei contratti individualizzata, disequilibrio a favore del datore di lavoro) vulnerabilità (assenza di difese dei lavoratori verso pratiche di lavoro inaccettabili), salari bassi o insufficienti, diritti limitati (scarsi benefit di sicurezza sociale e diritti dei lavoratori) e impotenza rispetto all'esercizio dei propri diritti (prendersi ferie, congedi di maternità/paternità, permessi giornalieri ecc.) (Amable, 2006; Vives, González, Moncada, Llorens, & Benach, 2015). Da tale modello è stata validata una misura del lavoro precario (EPRES) (Vives et al. 2010) utilizzata di recente in Spagna per comprendere gli effetti del lavoro precario sulla salute, mostrando come la precarietà, nel suo insieme e nelle sue dimensioni separate, è costantemente più alta tra i lavoratori più giovani, gli immigrati, i lavoratori manuali e le donne (Vives et al., 2011). Gli autori inoltre sottolineano, l'importanza di adottare un approccio multidimensionale alla precarietà che consente di valutare la precarizzazione del lavoro e la sua associazione con la salute sia tra i lavoratori a tempo indeterminato che a tempo determinato (Vives et al., 2010), nonché a cogliere l'impatto delle relazioni sui luoghi di lavoro (Benach, Amable, Muntaner & Benavides, 2002). Un ulteriore modello che condivide l'approccio del costrutto

dell'EPRES è l'*Employment Quality Model*, che aggiunge alle precedenti dimensioni la mancanza di opportunità di formazione e occupabilità e l'esposizione ad orari di lavoro imprevedibili e continuativi.

- la *Psychology of Working Framework* (PWF; Blustein, 2006, 2008, 2011, 2013) è un'ulteriore prospettiva legata allo studio del lavoro come “atto relazionale”, ed è stato sviluppato per integrare le teorie esistenti sulle scelte di carriera evidenziando il ruolo che la classe sociale, le relazioni, il supporto e la libertà di scelta giocano nella selezione e nella realizzazione del proprio futuro professionale e di vita. La teoria, sebbene nasca nell'ambito della *Vocational Psychology*, trae spunto dalle osservazioni circa la difficoltà ad orientarsi sul futuro professionale e di vita, in virtù dell'instabilità del mercato del lavoro e delle relazioni formali ed informali legate ai contesti lavorativi. Inoltre, come vedremo più approfonditamente nel terzo capitolo, fornisce una cornice teorica utile per comprendere il ruolo delle risorse contestuali nello studio del lavoro precario, quali il supporto organizzativo e il supporto sociale percepito.

In conclusione, per il seguente studio, adottare una prospettiva multidimensionale al fenomeno contribuisce a superare le classiche dicotomie che hanno riguardato il dibattito sul tema del lavoro in relazione allo studio dell'insicurezza lavorativa. Dunque, a partire da queste teorizzazioni e modelli multidimensionali del lavoro precario, abbiamo ipotizzato di includere diverse dimensioni che fossero informative del lavoro precario. Nello specifico, in riferimento al modello di Benach e colleghi (2014), abbiamo considerato dimensioni legate più alle percezioni soggettive della propria condizione quali l'insicurezza lavorativa (minaccia alla continuità dell'impiego), la vulnerabilità (assenza di difese dei lavoratori verso pratiche di lavoro inaccettabili) come espressione della relazione di lavoro e l'impotenza percepita nella capacità di esercitare i diritti basilari relativi al lavoro (prendere congedi per malattie, visite mediche, ragioni familiari ecc.). Queste dimensioni saranno poi esplorate in

relazione a variabili ipotizzate come criterio quali il disagio psicofisico e la progettualità futura cross-domain per valutarne il diverso impatto di ciascuna di esse e quindi giustificare la loro inclusione all'interno di future prospettive di ricerca. Inoltre, si intende valutare quali risorse individuali e contestuali possono fungere da cuscinetto, e quindi attenuare gli impatti negativi che tali dimensioni del precariato possono avere sulle variabili criterio.

In linea con lo scopo di questo elaborato, non è possibile limitarsi allo studio della percezione della posizione lavorativa attuale, in quanto nella pianificazione e nella progettazione del proprio futuro di vita, lo sguardo delle persone è rivolto non soltanto al presente lavorativo, ma anche e soprattutto allo sviluppo futuro. Alla luce di queste considerazioni, l'utilizzo della *Job Insecurity* come costrutto capace di cogliere i diversi aspetti del lavoro precario appare dunque insufficiente nello spiegare completamente gli effetti di quest'ultimo sulla salute e sulla progettualità degli individui ed è dunque necessario ridefinire in un'ottica sistemica i diversi aspetti che caratterizzano il concetto di precarietà lavorativa e di vita.

Se consideriamo inoltre le premesse fatte circa la condizione economica attuale e la discontinuità nei percorsi professionali in particolare dei giovani lavoratori, appare necessario ampliare e includere, nell'ambito dell'insicurezza, quello che recentemente è stato concettualizzato come la *Career Insecurity*.

### **1.8 La *Career Insecurity***

L'insicurezza di carriera può essere definita come l'insicurezza derivante dalla percezione soggettiva di non essere in grado di ottenere un impiego continuo (Colakoglu, 2011) e quindi di non essere in grado di raggiungere gli obiettivi personali e professionali all'interno della propria intera carriera a medio-lungo termine (Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012). Nello scenario attuale sempre più spesso si cambia lavoro, anche in maniera frequente. In

alcuni casi gli individui si trovano a dover cambiare anche settore o ambito lavorativo durante l'evoluzione della propria carriera rendendo il suo sviluppo sempre più imprevedibile. Alla luce di queste considerazioni risulta evidente come l'insicurezza di carriera oggi sia una variabile da approfondire se si vuole comprendere il tema della precarietà di vita, in quanto ad oggi pochissimi studi hanno affrontato il tema (Hoge et al., 2012; Spurk, Kauffeld, Meinecke & Ebner, 2015; Trevor-Roberts, 2006). Inoltre, come sottolineato da Colakoglu (2011) l'insicurezza di carriera può avere un'influenza negativa sul raggiungimento del successo soggettivo di carriera a causa della difficoltà ad identificare e lavorare su ciò che è soggettivamente ritenuto significativo in condizioni stressanti. Le persone che hanno investito risorse sostanziali per prepararsi alla propria carriera vedono le loro professioni indebolite anche in virtù delle mutate circostanze economiche, delle tecnologie legate al lavoro, e dall'automazione di molti dei processi che lo riguardano. Cosa fanno i professionisti quando non è solo il loro lavoro, ma la loro intera carriera, per la quale hanno trascorso anni di formazione, a diventare insicura? Un esempio in questo senso ci è fornito dal campo della giurisprudenza, dove esiste ROSS un robot che utilizza l'intelligenza artificiale per automatizzare i processi legali. Che tipo di incertezza crea per i paralegali a livello di lavoro e di carriera? È possibile immaginare due differenze fra *Job Insecurity* e *Career Insecurity*. Innanzitutto, lo stigma sociale tipicamente associato alla prima e alla perdita del posto di lavoro può essere inferiore per l'insicurezza di carriera e la perdita di carriera. Nel secondo caso infatti, è l'intero settore lavorativo che è venuto a mancare e quindi la possibile carriera in quel ramo non è più praticabile. In secondo luogo, le questioni relative all'identità personale e professionale sono probabilmente più evidenti in risposta all'insicurezza di carriera. Le considerazioni sulla perdita dell'identità di carriera, le reazioni associate a tale perdita e il lavoro che un individuo potrebbe fare per costruirsi una nuova identità professionale sicura e stabile per andare avanti costituiscono aree

fruttuose per la ricerca sul precariato. In conclusione, le valutazioni circa la propria carriera trascendono la posizione lavorativa attuale e l'organizzazione presso cui un individuo lavora in un dato momento e in questo senso tali valutazioni e la relativa insicurezza sono strettamente associati alla propria percezione di essere occupabili all'interno del più ampio mercato del lavoro. Se consideriamo la cornice teorica di Sverke e Hellgren (2002) l'occupabilità percepita rappresenta un importante antecedente soggettivo della *Job Insecurity*, e dovrebbe essere trasferibile anche all'insicurezza di carriera perché le questioni circa la propria occupabilità trovano risposta al nucleo di entrambi i giudizi sull'insicurezza e possono essere spiegate dalla teoria del capitale umano (Becker, 1993).

### **1.9 Un modello concettuale per lo studio sul precariato**

Sin qui abbiamo affrontato il tema dell'insicurezza lavorativa, fornendo un contesto e delle cornici teoriche utili per comprendere la natura del fenomeno e lo stato dell'arte che ha affrontato l'argomento. Quanto emerso sui costrutti tradizionalmente impiegati nello studio del precariato, mette in evidenza la necessità di integrare gli aspetti quantitativi della *Job Insecurity* con ulteriori dimensioni. Analizzando i diversi modelli multidimensionali proposti precedentemente, intendiamo qui operationalizzare una nuova misura del precariato che integri i diversi aspetti condivisi dalla letteratura più recente (Hoge et al 2012; Blustein, 2013; Benach et al. 2015; Vives et al. 2015). A tal fine nessuna scala verrà costruita ex-novo, ma verranno riprese quelle già adottate dalla letteratura recente sebbene non siano mai state testate contemporaneamente all'interno di uno stesso studio, come sottolineato da Lee e colleghi 2018. Il costrutto di precariato in questo elaborato include, oltre alla citata insicurezza lavorativa quantitativa, ulteriori dimensioni quali: le differenze individuali circa la vulnerabilità nella relazione con il datore di lavoro,

in virtù della disponibilità di difese e risorse differenti per far fronte a condizioni di lavoro sfavorevoli; l'impotenza sull'esercizio dei propri diritti sul lavoro, dovuto allo squilibrio di potere fra dipendente e datore di lavoro come conseguenza della negoziazione individualizzata dei rapporti di lavoro (Amable, 2006); l'insicurezza di carriera, in quanto, come suggerito da Lee e colleghi (2018) nella loro metanalisi, ad oggi bisogna chiedersi oltre all'insicurezza circa la paura di perdere il proprio lavoro, quale peso può avere l'insicurezza quando essa si riferisce al proprio futuro professionale *tout court*, e quanto pesa l'esposizione a condizioni di lavoro sfavorevoli.

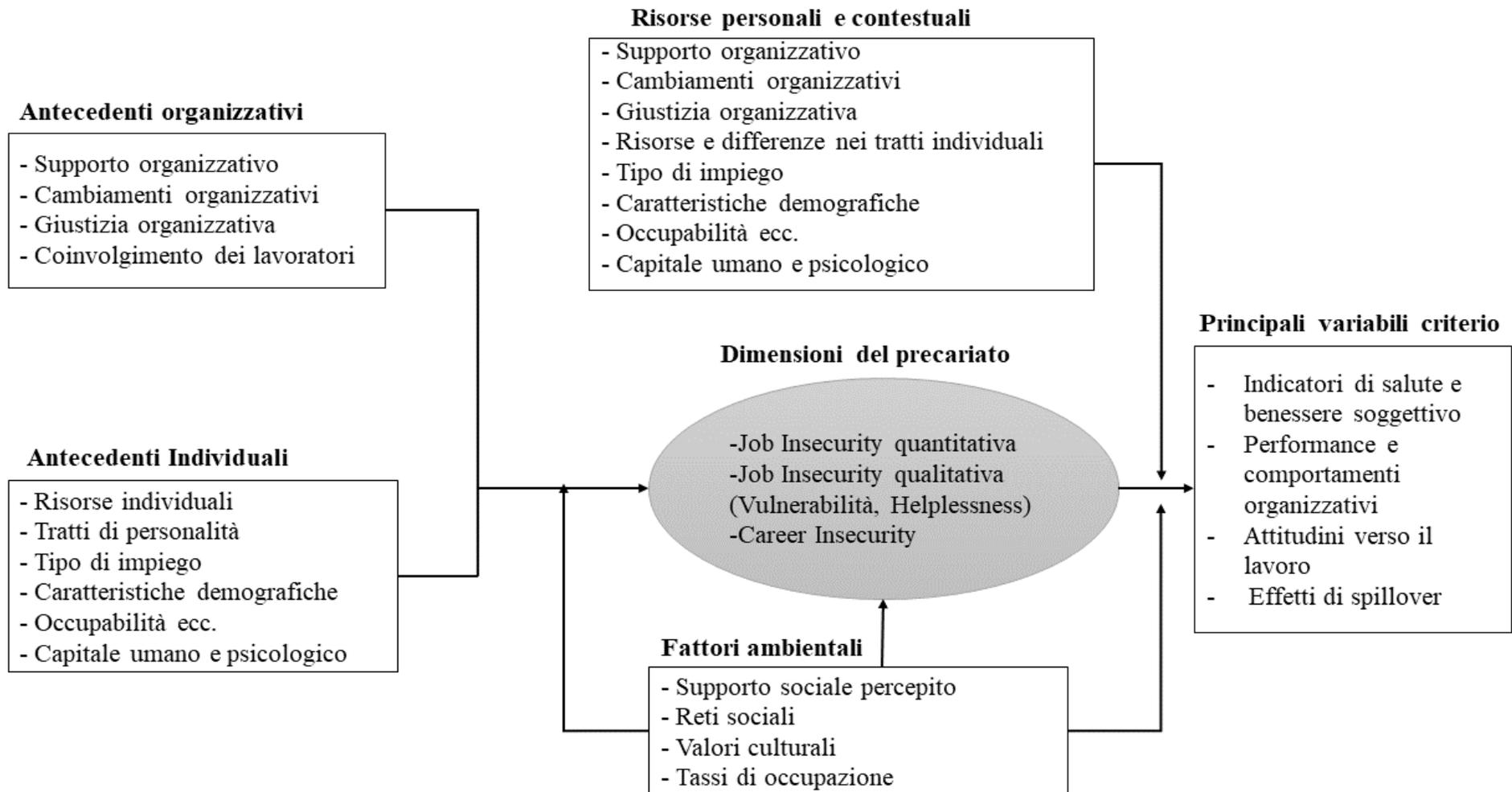
Un primo obiettivo quindi sarà quello di testare la validità discriminante e l'associazione di tali dimensioni rispetto ad outcomes realtivi allo studio sull'insicurezza lavorativa quali la salute, e la progettualità lavorativa e di vita operazionalizzata come la capacità di riflettere sul proprio futuro. Una volta raggiunto questo obiettivo si intende inoltre esplorare le relazioni con diverse risorse individuali e psicosociali che giocano un ruolo potenzialmente importante nel fronteggiare le conseguenze del sentirsi precari.

A tale scopo abbiamo dunque passato in rassegna nei paragrafi precedenti quanto fin qui prodotto dalla ricerca, facendo riferimento ad un modello concettuale di riferimento (Lee et. al, 2018) utile per approfondire lo studio del precariato nei prossimi anni. Tale modello infatti, risulta coerente con le cornici teoriche di riferimento sin qui presentate e in particolare con la Stress Appraisal Theory e la COR Theory che fanno da cornice per le ipotesi di questo lavoro. Inoltre, tale modello è utile per esplicitare possibili sviluppi di ricerca futura sul tema, (Figura 1).

Per concludere, in questo elaborato presenteremo uno studio trasversale per testare il ruolo di mediatore delle risorse insividuali e psicosociali, nella relazione fra dimensioni del precariato e outcomes.

Nel prossimo capitolo, ci soffermeremo quindi sulle risorse personali che possono contribuire a contrastare l'insicurezza e favorire la progettualità di vita degli individui.

Figura 1: Mappa concettuale dello studio sul precariato



## Capitolo 2

### Le Risorse Psicosociali individuali per fronteggiare il precariato.

#### Premessa

Come abbiamo visto fin qui, L'insicurezza lavorativa, la vulnerabilità, L'impotenza e l'insicurezza di carriera sono fattori di stress che all'interno dei nuovi scenari lavorativi costituiscono un rischio per la salute ed il benessere dei lavoratori. La maggior parte degli studi psicologici si è dedicata proprio allo studio degli impatti che tali vissuti hanno sull'esperienza dei lavoratori, sugli outcome legati al contesto organizzativo e alla salute, e sui possibili antecedenti. Meno esplorato è invece il campo delle risorse personali dell'individuo e delle differenze individuali, che possono essere utili sia nel pianificare interventi volti alla prevenzione della comparsa di tali *stressor*, sia nell'attenuazione dei suoi effetti sulla salute e sulla progettualità di vita cross-domain (Probst, Gailey, Jiang & Bohle 2017). Abbiamo già accennato alle cornici teoriche di riferimento che prendono in considerazione le differenze individuali e in particolar modo le risorse all'interno della cornice di studi sull'insicurezza lavorativa.

Come suggerito dalla *Stress Appraisal Theory* (Lazarus & Folkman, 1984), le risorse personali sono gli elementi che un individuo ha a disposizione che influenzano ciò che lui o lei può e non può fare per soddisfare i propri bisogni. Alcune di queste risorse sono definite sin dalla nascita, come i tratti di personalità. Altre sono invece acquisite e sviluppate durante il corso di vita, come l'Occupabilità percepita, il Capitale psicologico e l'Adattabilità di carriera. In questo senso ci soffermeremo proprio su queste risorse in virtù della possibilità di intervenire su di esse. Le implicazioni

pratiche dello studio di queste risorse può assumere rilevanza nell'ambito degli interventi di *coaching* e di orientamento alla carriera, negli interventi organizzativi, ma anche da un punto di vista clinico, per sostenere gli individui nel fronteggiamento delle situazioni sempre più sfidanti che il lavoro contemporaneo comporta.

Secondo la teoria di Lazarus, durante il processo di valutazione primaria, le variabili ambientali e personali interagiscono per determinare se un evento è considerato come una minaccia o un danno o una perdita o una sfida (Tomaka, Blascovich, Kibler & Ernst, 1997). Se un evento è considerato un danno, una minaccia o una sfida, la relazione tra le variabili ambientali e personali viene considerata nuovamente durante il processo di valutazione secondaria per determinare le strategie di coping appropriate.

In questo capitolo verranno presentate alcune di queste risorse individuali, presupponendo che esse abbiano il potenziale di prevenire l'insorgere dei sentimenti di insicurezza e/o di mettere in atto strategie efficaci per fronteggiare i suoi impatti negativi sulla salute e sulla pianificazione del proprio futuro.

## **2.1 La percezione di occupabilità**

Negli ultimi anni il tema dell'occupabilità ha ricevuto una notevole attenzione da parte di diverse discipline nell'ambito della letteratura scientifica e non solo. Il risultato è una ricchezza di interpretazioni e misure (Forrier & Sels, 2003), con una conseguente difficoltà nell'affrontare ciò che l'occupabilità rappresenta in una letteratura specifica (Vanhercke, De Cuyper, Peeters & De Witte, 2014). In questo senso, prima di addentrarci nella discussione è necessario operare una disambiguazione rispetto ai termini di occupabilità e in particolare dell'etichetta di "percepita" a cui faremo riferimento in questo studio. A seconda del settore disciplinare l'occupabilità è stata concettualizzata in maniera diversa, in particolare nella

letteratura psicologica quando si parla di occupabilità percepita si fa riferimento ad una valutazione soggettiva della propria possibilità di ottenere e/o conservare un posto di lavoro (Berntson & Marklund, 2007; Vanhercke et. al, 2014).

Una caratteristica comune a tutti gli approcci psicologici rispetto all'occupabilità è il livello individuale di analisi. Ciò evidenzia un approccio a livello micro rispetto a un meso-livello con un focus sull'organizzazione o un approccio a livello macro con un focus sulla società. Ciò che differisce tra gli approcci psicologici è l'attenzione posta su aspetti che sono visti come input, o invece come prodotto dell'occupabilità. La letteratura psicologica mette l'individuo al centro dell'attenzione, spesso in modo molto esplicito evidenziando l'importanza della soggettività espressa attraverso le percezioni degli individui. Questo focus sull'individuo è relativamente recente, poiché le aree di interesse nella ricerca sull'occupabilità sono cambiate nel tempo (McQuaid & Lindsay, 2005). Originariamente, l'occupabilità era concepita a livello macro: in risposta alla necessità di lavoro nel periodo post-bellico, ove i responsabili delle politiche hanno sviluppato interventi di occupabilità mirati ad attivare i gruppi disabili e svantaggiati. Negli anni '80, l'occupabilità è stata affrontata a livello meso dal punto di vista delle organizzazioni. In quegli anni la globalizzazione aveva messo a dura prova le organizzazioni che, per ottenere profitto e sopravvivere, dovevano adattarsi più rapidamente ai cambiamenti, rendendo così la flessibilità un vantaggio competitivo. A tale riguardo, la ricerca si è concentrata sulle possibilità di aumentare l'occupabilità dei lavoratori all'interno dell'organizzazione (Forrier & Sels, 2003), ad esempio attraverso la rotazione delle mansioni (Berntson, 2008) o attraendo lavoratori da altre parti (Atkinson, 1984; Kalleberg, 2001; Reilly, 1998). Solo negli ultimi anni l'attenzione si è spostata sul livello micro, e quindi individuale dell'occupabilità, nell'ottica in cui è il lavoratore, e non più il datore di lavoro, ad avere la maggior parte della responsabilità circa la propria carriera (Gaspersz & Ott, 1996; Gunz, Evans & Jalland 2000; Sullivan & Baruch, 2009) e il suo successo (Lo Presti, Capone, Aversano &

Spagnoli, 2017). Rispetto alle carriere infatti, si è assistito al passaggio da quelle “tradizionali”, in cui la scalata del lavoratore era verticale all’interno della stessa organizzazione, alle carriere “moderne” le cui traiettorie sono meno prevedibili e spesso attraversano diverse organizzazioni. La carriera tradizionale si basa sull’implicita attesa reciproca di lealtà e prestazioni fornite dal dipendente e sulla sicurezza del lavoro fornite dal datore di lavoro (Sullivan & Baruch, 2009). Il nuovo modello di carriera "moderno" si riferisce a nozioni come "*boundaryless*" (Van Buren, 2003) e la carriera "proteiforme" (Hall, 2004) dove è l’individuo a modellare proattivamente il proprio percorso professionale (Lo Presti, 2008). Come già accennato, esistono differenze nella letteratura psicologica rispetto al tipo di approccio individuale all’occupabilità, sebbene la maggior parte dei ricercatori conviene nella misurazione di tale costrutto attraverso misure self-report (Griffeth, Steel, Allan & Brown, 2005; Rothwell & Arnold, 2007; Van Emmerik et al., 2012; van Dam, 2005), in quanto si ritiene che le proprie percezioni e valutazioni soggettive siano cruciali, in quanto l’individuo agisce su di esse più che su una realtà oggettiva.

L’occupabilità interpretata a livello individuale riguarda "la possibilità di un individuo di ottenere un lavoro nel mercato del lavoro interno e / o esterno" (Forrier & Sels, 2003, p. 106). Ci sono diverse interpretazioni su quali aspetti costituiscono questa opportunità. Alcuni autori si concentrano su fattori che aumentano questa possibilità, cioè fattori che vengono inseriti nell’occupabilità, come il capitale umano e sociale, come le competenze di "know-how", "know-why" e "know-who" (Eby, Butts & Lockwood, 2003).

Altri autori si concentrano sulle conseguenze associate a questa possibilità, cioè su fattori che evidenziano il risultato dell’occupabilità, di cui l’occupabilità percepita è l’esempio più significativo. Concentrarsi sull’occupabilità percepita riflette l’attenzione sul livello individuale e sulla soggettività (cioè la percezione) in linea con l’approccio psicologico.

Vanhercke e colleghi (2014) hanno definito e descritto quelli che sono gli elementi principali alla base del costrutto di occupabilità percepita:

1. L'occupabilità percepita è una valutazione soggettiva e quindi si adatta alla nozione psicologica dell'occupabilità. La stessa situazione oggettiva può evocare percezioni diverse in persone diverse. Ad esempio, profili simili possono differire nella loro percezione di essere occupabili in base alla loro conoscenza del mercato del lavoro, al loro accesso alle reti o alla loro motivazione a partecipare ad attività che ne migliorano la propria spendibilità sul mercato.
2. Il termine "possibilità" è ampio in quanto implica l'integrazione di fattori personali e strutturali e la loro interazione. I fattori strutturali possono essere a livello del tipo di lavoro (ad es. le reti: Eby et al, 2003; Forrier & Sels, 2003; Griffeth et al., 2005; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005), dell'organizzazione (ad es. supporto per lo sviluppo della carriera: London, 1993, Ng et al., 2005) o della società (ad esempio il numero totale di posti di lavoro disponibili: Forrier and Sels, 2003; McQuaid & Lindsay, 2005; Rothwell & Arnold, 2007 ). Per fare un esempio di come possa avvenire tale interazione si può pensare ad un individuo più anziano (fattore personale), che probabilmente si percepirà meno occupabile rispetto ad un individuo più giovane a causa del suo più alto costo sul mercato del lavoro (Forrier, Sels & Stynen, 2009). Nel caso in cui il governo fornisse incentivi finanziari per i datori di lavoro (fattore strutturale), tale individuo probabilmente si percepirà come più impiegabile rispetto al caso in cui non venissero forniti tali incentivi (Forrier et al., 2009). Un esempio di interazione sarebbe quando l'incentivo economico ad assumere lavoratori maturi riduce la relazione negativa tra "età" e "occupabilità percepita". L'interdipendenza di fattori personali e

strutturali è ciò che contraddistingue l'occupabilità percepita da altri costrutti ad essa correlati come ad esempio l'autoefficacia.

3. L'occupabilità percepita, fa riferimento sia all'ottenimento di un lavoro, sia al consolidamento di una determinata posizione ed è applicabile a diversi gruppi (laureati, disoccupati, impiegati) e in diverse fasi della carriera (primo ingresso, esplorazione del mercato, consolidamento di una posizione, transizioni lavorative ecc.). Riguardo alle transizioni, esse possono riferirsi a mansioni, aziende, o settori lavorativi, ma anche a transizioni da dentro a fuori del mercato del lavoro stesso (ad es. dopo congedi maternità o paternità).
4. L'occupabilità può essere interna, quando si riferisce alle possibilità percepite di poter fare carriera all'interno della propria organizzazione o esterna, quando tali possibilità di carriera e impiego riguardano il mercato del lavoro esterno alla propria organizzazione di appartenenza
5. Un ultimo elemento distintivo dell'occupabilità è che essa si riferisce sia ad elementi quantitativi (il numero di posizioni di lavoro disponibili) sia a fattori qualitativi (la tipologia dell'impiego ecc.). Come sottolineato da De Cuyper e De Witte (2008, 2010), l'aspetto quantitativo è spesso evidenziato facendo riferimento a possibili "altri" posti di lavoro, mentre la qualità può riferirsi a lavori simili o migliori (Berntson, Näswall & Sverke, 2008).

Oltre all'occupabilità percepita esistono in letteratura psicologica altri due approcci individuali che si differenziano su alcuni aspetti rispetto a quello utilizzato per questo studio. L'approccio basato sulle competenze si concentra sulla percezione individuale delle proprie capacità e abilità che favoriscono le opportunità di lavoro (Van der Heijde e Van der Heijden, 2006). Queste competenze possono essere specifiche o generiche. Van der

Heijde e Van der Heijden (2006) hanno sviluppato una misurazione comprendente entrambi i tipi di competenze. La scala riguardante la "competenza professionale" riflette una competenza specifica, mentre "anticipazione e ottimizzazione", "flessibilità personale", "senso aziendale" e "equilibrio" rappresentano competenze generiche.

L'approccio disposizionale si concentra invece sulla percezione dei propri atteggiamenti proattivi legati alla carriera e al lavoro in generale. Fugate e Kinicki (2008, p. 504) definiscono così l'occupabilità come "una costellazione di differenze individuali che predispongono i dipendenti a (pro) adattarsi attivamente al loro ambiente di lavoro e di carriera". Secondo gli autori l'occupabilità disposizionale riflette in cinque dimensioni: "apertura ai cambiamenti sul posto di lavoro", "resilienza al lavoro e alla carriera", "proattività lavorativa e professionale", "motivazione professionale" e "identità lavorativa".

Nel tentativo di integrare i diversi approcci, e sistematizzare i modelli esistenti in una prospettiva maggiormente dinamica del costrutto, Lo Presti e Pluviano (2016) hanno concettualizzato l'occupabilità come:

“risorsa personale che gli individui sviluppano nel corso della loro vita lavorativa allo scopo di incrementare il proprio successo di carriera, sia attribuendo importanza a (i.e., orientamento all'*Employability*) che impegnandosi in attività (i.e., attività di *Employability*) quali: dare un senso alle esperienze professionali pregresse e prefigurarsi il proprio futuro professionale, sviluppare importanti competenze e abilità, incrementare i propri network lavorativi sia formali che informali, esplorare il contesto sociale alla ricerca di opportunità e limiti al proprio percorso di carriera” (Lo Presti & Pluviano, 2016; p. 196).

### **2.1.1 L'Occupabilità percepita e il precariato**

L'occupabilità percepita è vista come una risorsa personale (De Cuyper et al., 2012), con conseguenze positive per l'individuo (ad esempio, il

benessere) e la sua carriera. La ragione è che essa probabilmente accresce il sentimento di controllo della persona sulla carriera e impedisce ai lavoratori di essere rinchiusi nel loro lavoro.

Secondo De Cuyper e colleghi (2012) l'Occupabilità percepita è collegata all'insicurezza lavorativa in due modi. In primo luogo, l'insicurezza lavorativa agisce da mediatore nella relazione tra occupabilità e i suoi outcome. In secondo luogo, l'occupabilità può arginare le conseguenze negative della *Job Insecurity*, quando i dipendenti percepiscono possibilità di impiego alternative. Molti studi infatti hanno evidenziato proprio il ruolo moderatore dell'Occupabilità percepita rispetto a diversi outcome legati alla salute quali la soddisfazione di vita (Green, 2011) e il benessere psicologico (Silla et. al 2009). Questa riflessione induce a considerare l'importanza dell'Occupabilità percepita per individuare e quindi perseguire nuove opportunità di lavoro riducendo gli effetti negativi della propria insicurezza, ed ha assunto nel dibattito psicologico un notevole appeal (Lo Presti & Pluviano, 2016). Nello scenario contemporaneo, viste le trasformazioni avvenute con la già citata flessibilizzazione del lavoro, l'attenzione si è spostata dalla sicurezza data dall'occupazione a vita all'occupabilità a vita (Forrier & Sels, 2003), in quanto lo sviluppo della carriera non è più lineare come nel passato. L'occupabilità, in questo senso, è stata spesso considerata in letteratura un sostituto stesso della tradizionale sicurezza del posto di lavoro tipo dell'epoca post-fordista, in quanto fornisce agli individui un senso di controllo e sicurezza (Bernston, Naswall & Sverke, 2010), la cosiddetta sicurezza dell'occupabilità (Kanter, 1993). In particolare, per i lavoratori temporanei (Forrier & Sels, 2003) il controllo e lo sviluppo di carriera è orientato maggiormente verso il mercato esterno, dunque la percezione dell'occupabilità esterna (PEE) diventa cruciale nella loro esperienza lavorativa (De Cuyper & De Witte, 2006).

Nella cornice della teoria dell'autodeterminazione (Deci & Ryan, 2000), Vander Elst, Van den Broeck, De Witte e De Cuyper (2012) hanno dimostrato che l'insicurezza del lavoro percepita frustra i bisogni psicologici

di base di autonomia, appartenenza e competenza, che a loro volta potrebbero influire sulla percezione di essere occupabili. Ci sono evidenze empiriche che mostrano come la soddisfazione di tali bisogni di base aumenti l'occupabilità – attraverso il rafforzamento conseguente dell'atteggiamento proattivo (Parker e Collins, 2010). De Cuyper, Makikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte (2012), nella cornice teorica della *COR* (Hobfoll, 1989), riportano anche un rapporto di causalità reciproca, in cui l'occupabilità è una risorsa per far fronte alla precarietà del lavoro, ma è anche influenzata da quest'ultima, in quanto accresce nel tempo un sentimento di impotenza appresa.

Al momento non vi sono ancora studi che hanno considerato la relazione fra l'occupabilità percepita e l'insicurezza di carriera, in questo senso, il presente contributo si propone fra i suoi obiettivi, quello di colmare tale gap nella letteratura psicologica.

## **2.2 Il Capitale Psicologico positivo e il comportamento organizzativo positivo**

Il Capitale Psicologico positivo (PsyCap) è stato concettualizzato da Luthans, Youssef e Avolio (2007, 2015) come uno stato psicologico positivo di sviluppo, costituito dalle risorse dell'individuo di speranza (lo stato motivazionale di perseverare e ridirezionare percorsi e strategie verso gli obiettivi), autoefficacia (la sicurezza di poter realizzare un dato obiettivo), ottimismo (lo stile di attribuzione per interpretare positivamente i risultati presenti e le aspettative future) e resilienza (la capacità di resistere e riprendersi in situazioni di difficoltà). La definizione di tale costrutto si iscrive all'interno della più generale teoria legata al comportamento organizzativo positivo (POB) (Luthans, 2002a; Luthans, Avolio & Avey, 2007; Nelson & Cooper 2007), nata di recente nell'ambito della psicologia positiva.

Il POB è stato definito come "lo studio e l'applicazione di risorse umane orientate positivamente e di capacità psicologiche che possono essere misurate, sviluppate e gestite efficacemente per migliorare le prestazioni" (Luthans, 2002b, p. 59; Turner, Barling, & Zacharatos, 2002). Inoltre, per differenziarlo da altri approcci positivi riportati sia nella letteratura accademica che in quella professionale, sono stati stabiliti i seguenti criteri per includere quali costrutti ricadano in questa definizione di comportamento organizzativo positivo: (a) è basato sulla teoria e sulla ricerca; (b) vi è una misurazione valida; (c) è relativamente unico al campo del comportamento organizzativo; (d) è un tratto *state-like* e quindi aperto allo sviluppo e al cambiamento rispetto a un tratto fisso; (e) ha un impatto positivo sulle prestazioni e sulla soddisfazione a livello individuale legate al lavoro (Luthans, 2002a; Luthans 2002b; Luthans et al., 2007).

Usando questi criteri, i costrutti psicologici positivi che soddisfano i criteri di inclusione finora includono speranza, resilienza, ottimismo e autoefficacia che, combinati, rappresentano ciò che è stato definito capitale psicologico o *PsyCap*. Il Capitale Psicologico si distingue da altre forme di capitale legato agli individui, vale a dire il capitale umano e sociale. Il capitale umano che ha le sue origini nell'economia, si riferisce allo stock di un individuo di conoscenze, capacità e abilità che possono essere migliorate con l'esperienza e/o investendo nell'istruzione e nella formazione (Becker, 1993).

Il concetto di capitale sociale invece, è emerso in sociologia e si riferisce all'aggregato delle risorse effettive o potenziali che sono legate al possesso di una rete duratura di relazioni di conoscenza e riconoscimento reciproci (si veda Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Granovetter, 1985). In parole povere, il capitale umano si occupa di "ciò che sai", e il capitale sociale riguarda "chi conosci", mentre lo *PsyCap* si occupa di "chi sei" e "chi stai diventando" (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Luthans & Youssef, 2004). Tale capitale psicologico si sviluppa attraverso un modello di investimento di risorse psichiche che si traduce nell'ottenere benefici

esperienziali dal momento presente, aumentando allo stesso tempo la probabilità di benefici futuri. Il capitale psicologico è stato teorizzato come un costrutto di ordine superiore entro il quale le sue componenti interagiscono tra loro e, come tali, vengono trattate come un'unica dimensione piuttosto che separatamente. Lo PsyCap inoltre può essere trattato come un costrutto di ordine superiore in quanto le sue componenti sono *state-like* and non *trait-like*, e in quanto tali sono soggetti a cambiamenti nel tempo (Peterson, 2006; Peterson & Seligman, 2004; Snyder & Lopez, 2002). Sebbene le teorie dei tratti abbiano una lunga storia in psicologia e stiano vivendo una rinascita di interesse nei comportamenti organizzativi e nelle letterature di gestione delle risorse umane, la nozione di stati è stata principalmente limitata alle discussioni sugli stati d'animo e le emozioni (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Stati e tratti sono spesso considerati come categorie di costrutti indipendenti e dicotomiche. Tuttavia, nel definire ciò che costituisce lo PsyCap, stati e tratti possono essere rappresentati lungo un continuum determinato dal relativo grado di stabilità nella misurazione, di apertura al cambiamento e di sviluppo nel tempo (Avolio & Luthans, 2006). In letteratura esistono diverse posizioni sul definire tale continuum stato-tratto, basti pensare che diversi studiosi hanno attribuito poli opposti alle emozioni e l'affettività positiva, ed è dunque necessario chiarire come qui si intende tale continuum al fine di comprendere la definizione "*state-like*" entro la quale si iscrivo il costrutto di capitale psicologico:

1. Gli stati positivi, quali la felicità, il piacere o atteggiamenti positivi legati ai nostri sentimenti che sono passeggeri e altamente modificabili.
2. Gli *state-like* sono malleabili e passibili di cambiamento nel tempo. Non si limita agli elementi del capitale psicologico (HERO) ma può includere dimensioni quali il benessere, il coraggio, la gratitudine ecc.

3. I trait-like sono relativamente stabili e difficili da modificare; rappresentano i fattori di personalità e i punti di forza. Gli esempi potrebbero includere le dimensioni della personalità del Big Five, le autovalutazioni di base, i punti di forza e le virtù del carattere.
4. I tratti positivi sono invece molto stabili, fissi e molto difficili da modificare ed includono elementi come i talenti, l'intelligenza o caratteristiche ereditarie.

Di recente Wright (2007) ha sottolineato l'importanza di distinguere la differenza temporale relativa tra stati e tratti nella ricerca focalizzata sul comportamento organizzativo positivo (vedi anche Chamberlain & Zita, 1992; Cropanzano & Wright, 1999) fornendo supporto per la nozione di un continuum di stabilità dei costrutti positivi. Sebbene ogni componente dello PsyCap possa avere una certa stabilità nel tempo, rispetto ai tratti di personalità o alle *core self-evaluation*, ci si aspetta che non siano così stabili e quindi siano simili allo stato e aperti al cambiamento e lo sviluppo. Sia la costruzione della teoria, sia la letteratura precedente su speranza, resilienza, ottimismo ed autoefficacia sostengono che essi siano modificabili. Ad esempio, Bandura (2000) ha dimostrato che esistono strategie per aumentare l'autoefficacia, mentre Snyder (2000) ha mostrato come la speranza è sviluppabile, pubblicando la scala della speranza come stato (Snyder et al., 1996). Carver e Scheier (2005) più recentemente discutono strategie per sviluppare l'ottimismo, e Shifren e Hooker (1995) hanno dimostrato la sua misura situazionale. Anche Masten e Reed (2002) hanno messo in luce le strategie di successo per gli interventi di sviluppo basati sulla resilienza, e Wagnild e Young (1993) hanno sviluppato una misura state-like di essa. Ognuno di questi contributi nella letteratura psicologica positiva ha sostenuto che questi quattro costrutti possono essere sviluppati. Vi sono anche alcune prove preliminari che quando questi quattro costrutti sono combinati in un costrutto di ordine superiore, può essere considerato simile a uno stato e quindi potrebbe essere allenabile (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs,

2006). Prima di approfondire la letteratura psicologica sul Capitale Psicologico e la sua potenziale utilità per gli scopi del presente contributo è necessario entrare nello specifico nella descrizione delle sue dimensioni e delle teorie di riferimento

### **2.2.1 Le dimensioni del Capitale Psicologico**

Nello sviluppo di una teoria integrata di tutte le componenti del Capitale Psicologico vi sono numerosi spunti sia teorici che di ricerca di ciascuna sua componente. Per ciò che riguarda la speranza (*hope*), ad esempio, Snyder, Irving ed Anderson (1991), la definiscono come uno stato motivazionale positivo che si basa su un senso derivato interattivo di un *agency* (obiettivo diretto energia) e percorsi (programmare pe raggiungere gli obiettivi) efficaci. In questo modo, come costruito psicologico, la speranza consiste di tre principali basi concettuali: l'*agency*, i percorsi e gli obiettivi. La componente dell'*agency* della speranza può essere pensata come la volontà di realizzare un'intenzione o un effetto desiderato (Snyder, 2000), dunque come l'efficacia, essa si intende come energia motivazionale per raggiungere un obiettivo e si riferisce ad uno stato. Inoltre, la speranza coinvolge anche i percorsi che includono non solo l'identificazione di obiettivi e obiettivi secondari, ma anche modi alternativi per raggiungere tali obiettivi. Chi possiede un'elevata speranza utilizza una pianificazione che prevede ostacoli al raggiungimento di obiettivi o sottoobiettivi e identifica proattivamente percorsi multipli per raggiungerli (Snyder, 2000). In altre parole, la speranza costituisce la "volontà" di avere successo e la capacità di identificare, chiarire e perseguire la "strada" verso il successo (Snyder, 2000). Rispetto agli studi condotti sulla speranza nei luoghi di lavoro, Adams et colleghi (2002) hanno rilevato che le organizzazioni con soggetti che hanno riportato livelli più alti di speranza tendevano ad avere più successo di quelli con livelli più bassi. Peterson e Luthans (2003) hanno trovato una correlazione positiva fra il livello di speranza dei gestori di fast food, le prestazioni finanziarie della loro unità e la soddisfazione lavorativa dei dipendenti. In uno studio recente, è

stato anche riscontrato che il livello di speranza degli operai delle fabbriche cinesi era correlato alle loro prestazioni di supervisione e agli aumenti salariali di merito (Luthans, Avolio, Walumbwa e Li, 2005). Vi sono inoltre, evidenze empiriche per cui la speranza può essere correlata a atteggiamenti di lavoro desiderabili. Ad esempio, studi recenti hanno rilevato che i livelli di speranza dei lavoratori della produzione in una piccola fabbrica del Midwest erano legati alla loro soddisfazione sul lavoro e all'impegno organizzativo (Larson e Luthans, 2006).

Per quanto riguarda la resilienza (*Resiliency*), essa è concettualizzata all'interno della psicologia positiva come una modalità di coping positiva e di adattamento nel fronteggiare le avversità (Masten & Reed, 2002; Avey et. al 2009). Nello scenario corrente essa è impiegata anche per far fronte ai notevoli cambiamenti che il mercato del lavoro attraversa ed è definita da Luthans (2002a) come la capacità psicologica positiva di resistere e di riprendersi dalle avversità, dall'insicurezza, dal conflitto, dall'insuccesso o anche da cambiamenti positivi, dal progresso e da una maggiore responsabilità.

Studi empirici hanno dimostrato che le emozioni positive migliorano la resilienza di fronte a eventi negativi, il che evidenzia la sua qualità di essere considerabile come uno *state-like* dell'individuo (Tugade, Fredrickson, & Barrett, 2004). Come osservato dalla psicologia clinica la resilienza può aumentare e persino crescere quando l'individuo ritorna ai livelli di omeostasi dopo un evento avverso (Richardson, 2002). In sintesi, le persone possono effettivamente diventare più resilienti a una situazione avversa ogni qualvolta che si riprendono efficacemente da una battuta d'arresto precedente. Tali reazioni positive sono state riscontrate negli studi sulle emozioni che hanno evidenziato questi effetti a spirale verso l'alto (Fredrickson & Joiner, 2002). Le persone resilienti si adattano positivamente ai cambiamenti, affrontano meglio lo stress, e risultano più flessibili (Carolan, 2014; Marwa & Milner, 2013). L'interazione e le sinergie, quindi con speranza, ottimismo ed auto-

efficacia possono portare il livello di resilienza ad un livello maggiore di quello dell'omeostasi (Richardson, 2002).

Come la speranza, anche l'ottimismo è comunemente usato nel linguaggio quotidiano, ma anch'esso, nella psicologia positiva ha un significato molto specifico. Basandosi sulla teoria dell'attribuzione, Seligman (1998) definisce gli ottimisti come coloro che creano attribuzioni interne, stabili e globali per quanto riguarda gli eventi positivi (ad esempio, l'esecuzione di compiti) e quelli che attribuiscono motivi esterni, instabili e ragioni specifiche per eventi negativi (ad esempio, una scadenza mancata). Pertanto, l'ottimismo come dimensione del PsyCap è associato a una prospettiva positiva di eventi futuri, che comprende emozioni positive (Luthans, 2002a). Come usato qui, l'ottimismo non è solo un processo incontrollato senza una valutazione realistica (Schneider, 2001). L'ottimismo realistico include una valutazione di ciò che si può o non si può realizzare in una situazione particolare e quindi si aggiunge alla propria efficacia e speranza. Come osserva Peterson (2000), l'ottimismo realistico è molto dinamico e mutevole ed è considerato uno stato.

In relazione all'auto-efficacia, Bandura (1998) sostiene che vi siano evidenze che il benessere e la realizzazione personale richiedono un senso ottimistico di efficacia personale per superare i numerosi impedimenti al successo. Nel valutare le somiglianze e le differenze tra speranza e ottimismo, Snyder (2002, p.257) sottolinea che, come per la speranza, "l'ottimismo è un processo cognitivo basato sugli obiettivi che opera ogni volta che un risultato viene percepito come un valore sostanziale." Seligman (1998) ha mostrato che l'ottimismo, quando applicato al contesto di lavoro, ha un rapporto significativo e positivo con le performance degli agenti di vendita assicurativi. In uno studio condotto con operai cinesi, esso avesse una relazione significativa con le loro prestazioni (Luthans et al., 2005). Youssef e Luthans (2007) hanno mostrato che l'ottimismo dei dipendenti è correlato alle loro valutazioni delle prestazioni e alla loro soddisfazione sul lavoro.

Infine, l'autoefficacia rappresenta una convinzione positiva (non capacità di per sé né aspettativa di risultato) definita nel contesto di lavoro da Stajkovic e Luthans (1998) come la convinzione del dipendente o la sua fiducia nelle sue capacità di mobilitare la propria motivazione, le risorse cognitive e di intraprendere le azioni necessari per eseguire con successo un compito specifico all'interno di un determinato contesto. Nell'ambito del capitale psicologico l'autoefficacia si riferisce esclusivamente al contesto di lavoro, poiché non necessariamente si riferisce ad un senso generalizzato di auto-efficacia cross-domain. Come evidenzia Bandura, l'autoefficacia è intesa anch'essa come stato, piuttosto che come tratto della personalità.

Le quattro dimensioni qui descritte operano quindi sinergicamente al momento della valutazione di una situazione e delle circostanze che possono portare a compiere azioni efficaci al raggiungimento degli obiettivi prefissati. La presenza di una di queste componenti, fa la differenza nel modo in cui qui i lavoratori percepiscono una data situazione e anticipano le possibilità di successo di una loro determinata azione, motivandoli a perseverare più a lungo e lavorare più duramente. Esse però, non sono intercambiabili, e agiscono diversamente, basti pensare ad esempio che speranza, ottimismo e autoefficacia sono dimensioni proattive, mentre la resilienza si connota per essere una risorsa reattiva. Intervengono diversamente se si tratta dell'anticipazione di un evento o del fronteggiamento e lo sviluppo di una situazione concreta.

Come già accennato, lo *PsyCap* è un fattore di secondo ordine che incorpora i meccanismi che questi quattro costrutti discriminanti hanno in comune. Per spiegare questo contenuto comune e il processo, fino ad oggi la letteratura specifica ha adottato la nozione di "*borrowing theory*" di Whetten, Felin e King (2009), principalmente attingendo dalla teoria delle risorse psicologiche. In particolare, la teoria delle risorse di Hobfoll (COR Theory; 2002) è stata utilizzata per spiegare cos'è il capitale psicologico e come funziona. Un aspetto di questa teoria suggerisce che alcuni costrutti sono meglio compresi come indicatori di fattori sottostanti più ampi. Cioè, mentre

un costrutto singolarmente può essere valido in termini di validità discriminante e predittiva, può essere più vantaggioso considerarlo come un indicatore di qualcosa di più fondamentale. Usando questa logica, i costrutti popolari nella letteratura sul comportamento organizzativo sono spesso classificati in questo modo.

Nel prossimo paragrafo discuteremo delle ricerche più recenti nell'ambito della psicologia positiva sugli effetti del Capitale Psicologico all'interno dei contesti di lavoro.

### **2.2.2 La letteratura sul Capitale Psicologico nei contesti organizzativi**

Dal 2005 gli studi sul Capitale Psicologico inteso come costrutto multidimensionale di ordine superiore, sono cresciuti notevolmente, in particolare nello studio delle performance e degli outcome organizzativi.

In una recente metanalisi di Avey e colleghi (2011) è riportato come le performance siano le variabili più studiate in relazione al capitale psicologico, sia self-report sia rispetto alle valutazioni fatte dai datori di lavoro. Questo perché il Capitale Psicologico correla positivamente con le prestazioni dei dipendenti attraverso la dimensione dello impegno e dello sforzo per raggiungere gli obiettivi. In altre parole, quando i dipendenti cercano di avere più successo, generalmente ottengono risultati migliori. Sebbene la motivazione allo sforzo non sia l'unico predittore delle performance, Campbell, McCloy, Oppler e Sager (1993) sostengono che è un fattore predittivo molto importante. I risultati dello studio hanno indicato che la relazione fra performance e capitale psicologico fosse molto forte in tutti gli studi, con una differenza non rilevante se la valutazione fosse fatta dai datori di lavoro, o se attraverso la rilevazione self-report del dato. I risultati della metanalisi mostrano inoltre, che il Capitale Psicologico è significativamente e fortemente correlato con gli atteggiamenti dei dipendenti considerati desiderabili dalla gestione delle risorse umane. Questi

includono la soddisfazione sul lavoro, l'impegno organizzativo e il benessere psichico sul lavoro. I risultati indicano anche che lo *PsyCap* è negativamente correlato ad atteggiamenti considerati indesiderabili, come il cinismo, le intenzioni di turnover, lo stress e l'ansia dei dipendenti. Nel complesso, le ricerche fin qui condotte, indicano che lo *PsyCap* dei dipendenti è correlato ai loro atteggiamenti nella forza e nella direzione generalmente considerati desiderabili per il raggiungimento degli obiettivi di un efficace funzionamento delle risorse umane nelle sfide tipiche del mondo del lavoro contemporaneo. Oltre alla significativa associazione con gli atteggiamenti dei dipendenti, i risultati di questa meta-analisi suggeriscono anche che lo *PsyCap* è correlato ai comportamenti di cittadinanza organizzativa, e negativamente con i comportamenti indesiderati, come la devianza.

Complessivamente, i risultati supportano empiricamente le proposizioni iniziali di circa un decennio fa del valore che le risorse psicologiche positive hanno per gli atteggiamenti, il comportamento e le prestazioni dei dipendenti (Luthans, 2002a) e, l'impatto positivo se combinate insieme nel Capitale Psicologico (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Oltre a confermare queste ipotesi, le metanalisi recenti (Avey et al. 2011; Jeong, Hyeondal, Baek & Yoonjung, 2017) hanno sostenuto empiricamente che il Capitale Psicologico è un utile predittore di importanti risultati dei dipendenti sul posto di lavoro, confermando che esso, inteso come propensione motivazionale (Luthans et al., 2007), può portare ad atteggiamenti, comportamenti e risultati delle prestazioni desiderabili e aiutare a disinnescare esiti avversi e comportamenti indesiderabili (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010 ; Norman, Avolio e Luthans, 2010).

In una recente *review* di Newman, Ucbasaran, Zhu e Hirst (2014) è stato mostrato che il supporto sul posto di lavoro promuove lo sviluppo di *PsyCap* nei dipendenti, poiché dà loro una maggiore speranza di cercare nuovi e diversi percorsi per raggiungere i loro obiettivi e funge da risorsa che consente loro di riprendersi rapidamente dopo una battuta d'arresto (Luthans, et al., 2008). Per esempio, Liu, Wang, Sui & Ma (2013) hanno riscontrato

che i dipendenti che percepivano livelli più alti di supporto dal proprio supervisore avevano livelli più alti di *PsyCap*, che a loro volta predicevano livelli più alti di prestazioni. Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008) hanno scoperto che lo *PsyCap* media completamente la relazione tra il clima organizzativo supportivo e le prestazioni dei dipendenti. Mathe e Scott-Halsell (2012) hanno dimostrato che le percezioni dei dipendenti sul prestigio esterno erano positivamente associate al loro *PsyCap*.

Inoltre i lavoratori che affrontano esperienze o ambienti di lavoro stressanti presentano livelli più bassi di Capitale Psicologico (Liu, Chang, Fu, Wang & Wang, 2012; Wang, Liu Wang & Wang, 2012). Infine, un recente studio di Epitropaki (2013) ha messo in luce che l'insicurezza lavorativa conduce a minori livelli di capitale psicologico che a loro volta impattano negativamente sui livelli di stress percepito e sul significato della vita.

In generale gli individui con alti livelli di Capitale Psicologico sono orientati in modo più positivo verso il loro futuro (Newman et. al, 2014), sono associati positivamente alla creatività (Rego, Sousa, Marques & Cunha, 2012), al *problem-solving* (Luthans, Youssef & Rawski, 2011) e ad un maggior livello di qualità della vita sia personale, sia di vita (Baron, Franklin & Hmielenski, 2013).

Sebbene alcuni studi suggeriscano che lo *PsyCap* agisce da tampone per neutralizzare gli effetti negativi degli ambienti di lavoro stressanti (Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe, 2013; Roberts, Scherer & Bowyer, 2011), altri lavori suggeriscono che lo stress sul lavoro può portare a livelli inferiori di *PsyCap* tra dipendenti (Epitropaki, 2013; Liu et al., 2012; Wang et al., 2012). Queste distinzioni sollevano dubbi sul fatto che esso influenzi il modo in cui rispondiamo al mondo, anziché derivare dalle influenze del mondo.

Altri studi di recente, si sono invece interessati allo studio del capitale psicologico all'interno del filone di ricerche sulle carriere, nell'idea che esso sia associato positivamente all'orientamento di carriera proteiforme e alla capacità di pianificare i propri percorsi professionali. A tal proposito.

Direnzo, Greenhaus e Weer (2015) hanno evidenziato una relazione positiva fra il *career planning* e il Capitale Psicologico e hanno sollecitato ulteriori approfondimenti affinché si chiarissero le modalità con cui la capacità di pianificare la carriera promuove il Capitale Psicologico. Gli autori hanno altresì evidenziato come, all'interno della cornice della COR theory, lo *PsyCap* abbia un ruolo importante nello sviluppo dell'occupabilità, rafforzando in tal modo l'importanza dello studio dei fattori psicologici nell'occupabilità (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) e collegando quest'ultima alla crescente letteratura sul comportamento organizzativo (POB) (Luthans, 2002b). Inoltre il Capitale Psicologico favorisce un senso di sicurezza ed agency personale per ottenere supporto e flessibilità da parte dell'organizzazione (risorse contestuali) promuovendo un maggior equilibrio lavoro-vita.

Per ciò che concerne la relazione fra *PsyCap* e *Job Insecurity*, uno studio recente di Bitmis ed Ergeleni (2015) ha messo in luce il ruolo protettivo del primo nella relazione con il *Burnout*. I due autori sottolineano l'importanza di considerare il Capitale Psicologico quale risorsa preziosa e allenabile attraverso micro interventi nei contesti organizzativi, che può contribuire a proteggere l'individuo da fattori di stress quali appunto l'insicurezza lavorativa.

Al momento non siamo al corrente di studi che hanno proposto una relazione tra il capitale psicologico e la percezione di *Career Insecurity*, nonostante recenti ricerche sulle carriere abbiano messo in luce il ruolo importante giocato dallo *PsyCap* nella percezione di Occupabilità. Inoltre sarebbe interessante comprendere in che modo il Capitale Psicologico influenza le relazioni sul luogo di lavoro, dato che alcuni studi hanno messo in luce l'associazione tra il supporto dei datori di lavoro e alti livelli di ottimismo ed efficacia (Higgins, Dobrow, & Roloff, 2010).

### 2.3 La *Career Adaptability*

Nella letteratura psicologica un ulteriore elemento centrale per la comprensione delle risorse individuali che operano nel fronteggiamento delle situazioni di stress è la *Career Adaptability* che rappresenta un costrutto centrale nella teoria sulla costruzione di carriera (CCT) (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013) e nel campo della psicologia sociale più in generale (Brown & Lent, 2016). Nello scenario attuale, anche gli individui in possesso di solide competenze accademiche, tecniche e interpersonali hanno incontrato difficoltà a garantirsi posizioni di lavoro stabili (Peck, 2010), e tale incertezza rappresenta ad oggi, una minaccia per la fiducia e la pianificazione del futuro di molti giovani. Come sottolineato da Soresi, Nota e Ferrari (2012), l'adattabilità di carriera può aiutare nella progettazione professionale, in uno scenario economico e lavorativo sempre più mutevole. Lavorare sulle risorse di adattabilità e di sviluppo è un obiettivo auspicabile per l'istruzione professionale e lo sviluppo della carriera (Savickas & Porfeli, 2012). In questo senso vanno incoraggiate le persone ad assumersi il controllo e la responsabilità per le loro carriere, che inducano a rispondere attivamente alle sfide della società, quali la sostenibilità ambientale e la giustizia sociale, facendo scelte professionali che tengano conto del ruolo che si desidera ricoprire all'interno dei propri percorsi professionali (Sullivan & Arthur, 2006).

La *Career Adaptability* è stato definito come "un costrutto psicosociale che denota le risorse di un individuo per far fronte ai compiti attuali e previsti, alle transizioni, ai traumi nei loro ruoli professionali" (Savickas & Porfeli, 2012, p.662). Le risorse dell'adattabilità di carriera sono costituite da una costellazione di capacità di *self-regulation*, transazionale e malleabile che consente ai lavoratori di risolvere con successo problemi non noti, complessi e mal definiti durante tutta la loro carriera (Savickas & Porfeli, 2012). Si tratta di un costrutto psicosociale in quanto tali risorse risiedono nell'intersezione tra individuo e ambiente. La cornice teorica della CCT vede lo sviluppo umano come guidato dall'adattamento ad un ambiente sociale con

l'obiettivo dell'integrazione persona-ambiente, adottando quindi, una prospettiva contestuale e culturale di tale processo. Il modello CCT si concentra solo sul ruolo lavorativo in quanto risponde alle aspettative sociali a cui gli individui si preparano, entrando e partecipando ai propri ruoli lavorativi e successivamente affrontando le transizioni di carriera tra posizioni professionali. Da questa prospettiva, un'occupazione è un meccanismo di integrazione o connessione sociale, che offre una strategia per integrarsi nella società.

Secondo la teoria, l'esito di un processo di adattamento è sempre il risultato del rapporto di interdipendenza che esiste in un dato momento fra individuo e ambiente di riferimento, e riguarda le strategie messe in atto dall'individuo per adattare la propria personalità al ruolo lavorativo. Adattarsi alla carriera comporta padroneggiare le attività di sviluppo professionale, affrontare le transizioni occupazionali e adattarsi ai traumi di lavoro e alle contingenze.

La teoria, considera il processo di adattamento a questi compiti, transizioni e traumi come promosso principalmente da cinque insiemi di comportamenti, ciascuno chiamato per la propria funzione adattiva: orientamento, esplorazione, costituzione, gestione e disimpegno. Queste attività costruttive formano un ciclo di prestazioni adattative che viene periodicamente ripetuto in quanto l'individuo deve adattarsi a un contesto che cambia. Le persone possono adattarsi in modo più efficace se soddisfano condizioni mutevoli con crescente consapevolezza e ricerca di informazioni seguita da decisioni informate che portano ad un impegno stabile per un certo periodo di tempo, gestione attiva dei ruoli e eventualmente una prospettiva di disimpegno. Ad esempio, un dipendente partecipa ad un nuovo lavoro con la sfida di adattarsi ad esso, includendo attività come l'esplorazione dei requisiti, le routine e le ricompense. Successivamente, una volta che il lavoratore è in grado di padroneggiare tale ruolo, il disimpegno può subentrare in maniera volontaria se si desidera attuare un cambiamento di ruolo in virtù di una prospettiva di crescita professionale, o può avvenire in

maniera involontaria, come nel caso di un cambiamento organizzativo deciso dall'alto.

Nella visione degli autori le risorse che compongono l'adattabilità rappresentano il capitale umano, composto di conoscenze e competenze acquisite durante il proprio percorso formativo ed esperienziale (Sullivan e Sheffrin, 2003). Tali risorse agiscono come costrutto aggregato in quanto rappresentanti dell'autoregolazione che agisce come insieme di sistemi multipli e non come un singolo fattore. Secondo il modello di autoregolazione proposto dagli autori, esso si compone di quattro dimensioni: preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia. La preoccupazione circa il futuro aiuta le persone a guardare avanti e a prepararsi per ciò che potrebbe accadere. Il controllo consente alle persone di diventare responsabili della formazione di se stessi e del proprio ambiente per affrontare il futuro attraverso l'autodisciplina, lo sforzo e la persistenza. La curiosità induce le persone a pensarsi in varie situazioni e ruoli differenti, esplorando possibili sé e scenari alternativi. Queste esperienze esplorative e di ricerca di informazioni producono aspirazioni e costruiscono la fiducia che la persona possa compiere le scelte per attuare il proprio progetto di vita. Pertanto, quando si verificano compiti vocazionali, transizioni occupazionali o traumi lavorativi, l'individuo adattabile viene concettualizzato come (a) preoccuparsi del futuro professionale, (b) prendere il controllo nel tentativo di prepararsi al proprio futuro, (c) mostrare curiosità esplorando possibili sé e scenari futuri e (d) rafforzare la fiducia per perseguire le proprie aspirazioni.

L'adattabilità riguarda gli aspetti di personalità che riguardano la flessibilità e la volontà di agire un cambiamento, nella misura in cui esso è richiesto. In sintesi, Le persone differiscono nella misura in cui sono "disposte" (ad esempio, adattabilità o prontezza adattiva) e "capaci" (ad esempio, risorse di adattabilità o adattabilità professionale) a sviluppare credenze e mostrare comportamenti (ad esempio, risposte adattive) che affrontano il cambiamento delle condizioni ambientali e, quindi, portano ad un'integrazione positiva ed a un adattamento al loro ruolo lavorativo (es.

risultati di adattamento, Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). Il modello di adattamento della carriera (Savickas, 2013, Savickas & Porfeli, 2012, vedi anche Hirschi & Valero, 2015, Tolentino et al., 2014) propone che l'adattabilità delle persone influenzi positivamente la loro adattabilità di carriera che, a sua volta, influenza le risposte adattive e i risultati dell'adattamento.

Nel prossimo paragrafo verranno approfondite le misure e i contributi di ricerca che hanno affrontato il tema dell'adattabilità di carriera, per chiarire maggiormente la distinzione fra le sue sottodimensioni e le fasi del suo processo.

### **2.3.1 Gli studi sulla *Career Adaptability***

La misura principalmente utilizzata negli studi sull'adattabilità di carriera è la *Career Adaptabilities Scale* (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012), la cui validazione è avvenuta in più di una dozzina di paesi (in italiano si veda Soresi, Nota & Ferrari, 2012) e ha portato ad un rapido aumento del volume della ricerca empirica sull'adattabilità professionale negli ultimi anni. Di recente, in una metanalisi di Rudolph, Lavigne e Zacher (2017) viene sottolineato come le quattro dimensioni di preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia siano teoricamente ed empiricamente distinguibili, ma anche altamente correlate tra loro (Hirschi et al., 2015; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Gli autori sottolineano inoltre, che l'adattabilità è una caratteristica psicologica stabile (trait-like), generale, che implica la prontezza e la volontà di adattarsi ai cambiamenti di carriera e influenza lo sviluppo e l'uso delle risorse di adattabilità professionale (Savickas, 2013). Savickas e Porfeli (2012) hanno sostenuto che l'adattabilità può essere misurata in vari modi, tra cui indicatori di flessibilità cognitiva, proattività e le cinque grandi caratteristiche della personalità. Ad esempio, Tolentino et al. (2014) hanno operazionalizzato l'adattabilità come apprendimento orientato all'obiettivo, personalità proattiva e ottimismo di carriera, trovando che l'adattabilità era positivamente correlata all'adattabilità

di carriera tra gli studenti universitari. Hirschi e colleghi (2015) hanno considerato le autovalutazioni di base e la personalità proattiva come indicatori di adattabilità e hanno dimostrato che questi tratti si riferivano anche positivamente all'adattabilità professionale. Rudolph e colleghi (2019) hanno considerato due insiemi di caratteristiche di differenze individuali, abilità cognitive e tratti di personalità, come indicatori di adattabilità e, quindi, come antecedenti della adattabilità alla carriera.

Mentre la capacità cognitiva può essere concepita come una misura della flessibilità cognitiva (ad esempio, Schmidt & Hunter, 2004) e può quindi essere un indicatore della prontezza delle persone ad adattarsi ai cambiamenti di carriera (ad esempio, adattività), la ricerca a tal fine ha portato a risultati discordanti. Da un lato, i ricercatori hanno sostenuto una relazione debole e non significativa tra capacità cognitive e adattabilità professionale basata sul presupposto che la capacità cognitiva è in gran parte non correlata a processi di autoregolazione quali la definizione degli obiettivi e il loro perseguimento (van Vianen, Klehe, Koen , & Dries, 2012). Al contrario, altri ricercatori hanno sostenuto che la capacità cognitiva influenza positivamente l'acquisizione di conoscenze e abilità (e quindi il capitale umano) in contesti di lavoro nuovi e mutevoli (Schmidt, Hunter, & Outerbridge, 1986) che, a loro volta, dovrebbero incrementare l'adattabilità di carriera dei lavoratori. Nella loro metanalisi Rudolphe e colleghi (2017) hanno confermato l'esistenza di una relazione significativa sostenendo quindi la seconda posizione.

Rispetto al modello a cinque fattori della personalità (cioè il *big-five*: estroversione, coscienziosità, stabilità emotiva, gradevolezza e apertura all'esperienza; Digman, 1990), diversi studi hanno trovato associazioni tra tutti i cinque tratti della personalità e l'adattabilità di carriera (ad esempio, Teixeira, Bardagi, Lassance, de Oliveira Magalhães , & Duarte, 2012; van Vianen et al., 2012; Zacher, 2014). I risultati della metanalisi di Rudolph e colleghi (2017) mostrano come i tratti di personalità stabiliti siano correlati ma distinti dall'adattabilità di carriera, e insieme spiegano

approssimativamente il 50-60% della varianza nell'adattabilità di carriera, sebbene ogni tratto di personalità preso singolarmente spiega in maniera unica e diversa l'adattabilità di carriera. L'ottimismo e la personalità proattiva risultano essere dei buoni predittori, oltre il big-five, dimostrando la disntitività di ogni tratto preso in considerazione.

Per quanto riguarda invece le risposte adattive, l'adattabilità di carriera è correlata positivamente con la pianificazione della carriera, l'esplorazione della carriera e l'autoefficacia nelle scelte riguardanti la propria carriera. Pertanto, le risorse di adattabilità professionale sembrano facilitare l'adattamento delle risposte alle mutevoli condizioni. In termini di risultati di adattamento, le associazioni di adattabilità di carriera con le variabili di soddisfazione sono generalmente coerenti con le aspettative basate sulla teoria della costruzione di carriera (Savickas, 1997, 2013). Tuttavia, l'effetto incrementale non significativo dell'adattabilità di carriera sulla soddisfazione lavorativa richiede ulteriori approfondimenti. L'associazione positiva dell'adattabilità di carriera con l'impegno affettivo, ma anche le associazioni non significative con continuità o impegno normativo sono alquanto sorprendenti.

I risultati relativi a stress sul lavoro, rendimento delle prestazioni, occupabilità, fatturato, reddito, impegno e risultati imprenditoriali sono coerenti con le aspettative basate sulla teoria della costruzione di carriera (Savickas, 1997, 2013). Va inoltre sottolineato che l'adattabilità alla carriera è associata non solo a risultati di successo della carriera valutati in maniera soggettiva, ma anche a misure più obiettive, come il reddito. Al di là del lavoro e dei risultati specifici di ciascuna carriera, la *Career Adptability* ha implicazioni positive per il benessere soggettivo (soddisfazione della vita, affetti positivi e bassi livelli di affetti negativi). Pertanto, sembra che l'adattabilità alla carriera possa contribuire al benessere e al funzionamento positivo della vita in generale (ad es. Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier, 2013), alla salute soggettiva (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier, 2013), alla qualità della vita (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012) e alla

resilienza (Coetzee & Harry, 2015). Questi ultimi studi, suggeriscono che l'adattabilità di carriera è una risorsa importante per rafforzare il benessere in tutti i contesti lavorativi e non, la cui spiegazione potrebbe essere ricondotta al fatto che l'adattabilità di carriera libera risorse personali nel contesto lavorativo necessarie per il funzionamento positivo e il benessere in anche altri ruoli. Ad esempio, se le persone hanno alte risorse di adattabilità, contribuiscono non solo al proprio benessere, ma anche potenzialmente al benessere degli altri (ad esempio, la famiglia, i colleghi) che possono beneficiarne in modo indiretto. Queste idee suggeriscono una strada importante per la ricerca futura riguardante gli effetti di ricaduta e / o crossover dell'adattabilità di carriera.

Uno studio recente (Spurk, Kauffeld, Meinecke & Ebner, 2015) ha evidenziato il rapporto fra adattabilità di carriera, percezione di occupabilità e insicurezza. Per ciò che concerne il rapporto con l'occupabilità, si presume che le risorse di adattabilità non siano al centro dell'individuo come i tratti di personalità, ma si trovano nell'intersezione tra la persona e il suo ambiente. Da questa prospettiva, l'occupabilità percepita è un costrutto analogo in quanto si riferisce anch'essa a questo spazio (organizzazione interna ed esterna). Inoltre, le dimensioni dell'adattabilità di carriera (cioè preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia; Savickas & Porfeli, 2012) sono utili per costruire un'occupabilità percepita interna ed esterna, in quanto la preoccupazione aiuta le persone ad anticipare gli sviluppi futuri della carriera. Il controllo consente alle persone di assumersi la responsabilità della propria carriera e di persistere nei propri sforzi, mentre la curiosità è correlata positivamente alla formazione dell'identità e all'integrazione dei ruoli. Infine, la fiducia è correlata positivamente alla percezione di occupabilità perché porta a mettere in atto comportamenti che incidono direttamente sulla valutazione che un individuo ha di sé. Lo studio ha anche evidenziato che gli individui più flessibili, con alti livelli di adattabilità di carriera, percepiscono meno l'insicurezza lavorativa e di carriera, attraverso gli effetti di mediazione dell'occupabilità percepita.

## Capitolo 3

### Le risorse psicosociali relazionali: il ruolo del contesto

#### Premessa

Nel precedente capitolo ci siamo soffermati sulla descrizione di alcune risorse individuali che risultano determinanti per comprendere il modo in cui l'individuo fa esperienza del proprio lavoro. Tali risorse infatti, aiutano a prevenire o a ridurre gli impatti negativi dell'insicurezza lavorativa sulla salute e sulla capacità progettuale. Come descritto dalla *Stress Appraisal Theory* e la *COR Theory*, le risorse di cui dispone un soggetto, non si limitano ad aspetti intraindividuali, ma riguardano anche quegli elementi legati alle relazioni o all'ambiente di riferimento in cui si è inseriti. A tale scopo, verranno approfondite in questo capitolo alcune cornici teoriche, in parte già citate nella prima parte di questo elaborato, necessarie per comprendere in che modo elementi del contesto lavorativo e non, possono influire nell'esperienza professionale e di vita delle persone in una prospettiva contestuale e relazionale. Verranno poi esaminati alcuni costrutti utili ai fini del nostro studio, le cornici teoriche di riferimento e la relativa letteratura per comprendere come tali risorse possano giocare un ruolo nella prevenzione degli effetti del precariato sulla salute e sulla progettualità degli individui.

#### 3.1. Il lavoro da una prospettiva relazionale

Negli ultimi anni, a seguito delle trasformazioni del mondo del lavoro, numerosi contributi nell'ambito della psicologia delle carriere e nelle teorie dello sviluppo di carriera (Brown, 2002; Brown & Lent, 2004; Savickas & Walsh, 2005) si sono interessate allo studio degli aspetti legati alle scelte occupazionali e di carriera, considerando gli individui come dotati di una certa autonomia e che cercano intenzionalmente di manifestare i propri

obiettivi, interessi, valori e capacità nel mondo del lavoro. Da una prospettiva metaforica, l'immagine che emerge dalla letteratura esistente è di individui che interagiscono con il lavoro e gestiscono le decisioni relative ad esso in un vuoto relazionale (Blustein, 2011). In contrasto con questa visione, Blustein (2011) Concettualizza il lavoro come atto relazionale, sottolineando che ogni decisione, esperienza e interazione con il mondo del lavoro è compresa, influenzata e modellata dalle relazioni (Flum, 2001; Gergen, 2009; Richardson, 2010).

Sebbene le prospettive teoriche sulle scelte di carriere e le teorie dello sviluppo professionale abbiano avuto un discreto successo per quegli individui che sperimentano un certo grado di scelta nelle loro vite, tuttavia, la realtà attuale del mondo del lavoro non sempre consente scelte autodeterminate sulla direzione del proprio percorso (Blustein, 2006; Richardson, 1993; Sachs, 2005; Savickas et al., 2009). Le trasformazioni del lavoro infatti, hanno portato a sperimentare alti livelli di incertezza per quasi tutti i lavoratori in quasi tutto il mondo. La mancanza di stabilità ha portato ad una riduzione della volontà e della possibilità di scelta anche per molti lavoratori ben istruiti (che avevano finora avuto più scelte nella loro vita), espandendo così la necessità di teorie e pratiche inclusive che considerino tutte le persone che lavorano e quelli che ambiscono a farlo (Friedman, 2005).

Allo scopo di superare il limiti degli approcci che non tengono conto del contesto e delle relazioni nelle scelte di carriera, Blustein (2011) propone un modello integrativo che tiene insieme diversi contributi e cornici di riferimento (es., Flum, 2001; Richardson, 2010; Schultheiss, 2007), per costruire la sua teoria relazionale del lavoro, sottolineando che anche tra gli individui che sono stati in grado di realizzare e manifestare la propria vocazione professionale, le scelte e lo sviluppo successivo di carriera raramente sono distinti dalle relazioni prossimali e dai contesti delle comunità distali (Blustein et al., 2004; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Hall et al., 1996).

Adottare una lente relazionale, significa comprendere il modo in cui le persone danno significato al lavoro, sviluppano i loro progetti, scelgono i percorsi professionali e formativi (nei casi in cui esiste un certo grado di volizione), si adattano alle loro mansioni lavorative, attribuiscono un significato al lavoro e affrontano le sfide. Inoltre, la teoria relazionale del lavoro, contribuisce nella visione di Blustein (2001) allo sviluppo di strategie basate sulla comunità per supportare gli individui mentre affrontano un contesto lavorativo che è incerto. In linea con quanto suggerito da Prilleltensky (1997) circa la necessità di una psicologia che deve fare chiarezza su cosa sia una buona società e una vita dignitosa, Blustein pone l'accento sugli elementi che idealmente, un lavoro ideale dovrebbe contenere, ossia, significato, importanza e dignità (cfr Savickas et al., 2009).

I concetti di significato e importanza derivano dagli approcci narrativi contemporanei alla psicologia della professione (ad esempio, Flum, 2001; Savickas, 2005; Schultheiss, 2009). Savickas (2005), in proposito, ha osservato che "piuttosto che scegliere tra le opzioni allettanti, alcuni individui potrebbero dover assumere l'unico lavoro a loro disposizione, spesso un lavoro che si basa sullo spirito di sacrificio perché i suoi compiti sono difficili, noiosi ed estenuanti. Tuttavia, il lavoro che fanno può essere significativo per loro e importante per la loro comunità "(pagina 44). La nozione di significato in relazione al lavoro include il senso dello scopo nel lavoro e il modo in cui si comprende la vita lavorativa. Secondo Richardson (2010), il significato nasce nelle interazioni sociali in cui le proprie rappresentazioni del lavoro sono incorporate.

L'importanza del lavoro è un processo intrinsecamente interpersonale in quanto le persone comprendono i loro sforzi e le loro conquiste attraverso i discorsi relazionali e culturali (Marshall, 2001). In questo senso, il lavoro può fornire un senso di importanza che può aiutare a dare uno scopo alla propria vita, anche nei casi in cui esso non è congruente con i propri interessi, abilità o valori. Ad esempio, gli aspetti negativi del lavoro noioso e disinteressato possono essere migliorati in una certa misura da un contesto

lavorativo che offre dignità. Un contesto lavorativo dignitoso è definito dall'accesso a condizioni di lavoro sicure e salutarie, da relazioni caratterizzate dall'affermazione della diversità, dal rispetto dei diritti umani, dalla sicurezza sul lavoro, da supervisori rispettosi e dall'accesso a politiche umane sul lavoro e sulla vita familiare (Blustein, 2006). Il fatto che questi attributi del lavoro siano stati smentiti dai sindacati e dai regolamenti governativi negli ultimi decenni (Clawson & Clawson, 1999; Putnam, 2000), l'avvento della globalizzazione e un clima lavorativo sempre più competitivo, hanno costretto a cambiamenti considerevoli nei sistemi di supporto, evocando la necessità di una dichiarazione più esplicita sull'importanza di condizioni lavorative dignitose.

Il significato, l'importanza e la dignità si presentano tutti in una matrice relazionale in cui le percezioni individuali sono modellate dalle aspettative sociali e dalle intese culturali. Inoltre, l'accesso alle risorse che supportano il significato, l'importanza e la dignità sul posto di lavoro dipende, in larga misura, da colleghi e supervisori e da comunità che valorizzano il contributo di tutti al benessere sociale. L'aggiunta di significato, importanza e dignità al lessico dei risultati adattivi del lavoro fornisce una prospettiva orientata relazionalmente, con ampia rilevanza per l'intera gamma di persone che lavorano.

Un elemento centrale della teoria è il concetto di interiorizzazione, utile nello spiegare come le relazioni modifichino il funzionamento individuale. Il concetto di interiorizzazione, originariamente nato dalla teoria psicoanalitica (Freud, 1930; Wachtel, 2007), si riferisce al processo attraverso il quale gli individui creano strutture psicologiche interne che rappresentano le persone importanti e le dinamiche della propria vita relazionale. Nello specifico tali strutture psicologiche, servono ad organizzare le proprie esperienze relazionali, sono mutabili ed hanno componenti sia cognitive che affettive e culminano nella creazione di modelli relazionali (Brickman, 2009). Le persone che ricevono supporto sviluppano una struttura interna capace di affrontare le sfide poste dall'attuale scenario lavorativo imprevedibile che

minaccia la propria sicurezza di sé. Al contrario, le persone che hanno avuto rapporti inconsistenti, hanno maggiori difficoltà a combattere l'incertezza derivante dal contesto e a trovare in sé immagini rassicuranti e utili in questo senso. In sintesi, le internalizzazioni funzionano come un meccanismo di regolazione, fornendo sia supporto che vulnerabilità in relazione alle varie esperienze e sfida che la vita pone.

In conclusione, data la discontinuità dei percorsi professionali e l'instabilità delle moderne traiettorie di carriera, gli individui che affrontano le transizioni lavorative possono trarre supporto dagli altri sia emotivamente che strumentalmente. Abbiamo già fatto riferimento ai modelli di precariato che includono l'impotenza e la vulnerabilità che caratterizzano l'attuale scenario lavorativo, e sottolineato il ruolo del supporto nel far fronte a questa condizione. Per queste ragioni, ai fini del nostro studio si intende approfondire il ruolo del supporto sociale percepito, e del supporto organizzativo, definito nella teoria di Blustein e dalla Psychology of Working Theory (PWT) come il grado in cui le persone si sentono supportate dalla loro famiglia, dagli amici, da altri significativi e da una più ampia comunità per far fronte allo stress e alle avversità associate all'emarginazione e ai vincoli lavorativi (Cohen & Wills, 1985; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

L'obiettivo sarà quello di comprendere in che modo esso impatta sulle dimensioni del sentirsi precario, e rappresenta quindi una risorsa importante attenuare gli effetti di tale condizione sulla salute e sulla progettualità degli individui.

### **3.2 il Supporto Sociale percepito**

Come sottolineato in precedenza, negli ultimi anni la recessione economica globale ha coinvolto nel nostro paese un gran numero di lavoratori e l'instabilità del mercato del lavoro rappresenta un ulteriore elemento di sfida nella progettazione delle carriere e della vita privata. In virtù della

discontinuità delle loro esperienze e, dell'impatto negativo che l'insicurezza legata al lavoro e alla carriera ha sulla vita degli individui, le famiglie e le reti sociali in cui si è inseriti rappresentano sempre più una risorsa importante per far fronte alla propria situazione.

La letteratura a riguardo suggerisce che il lavoro precario è associato a relazioni sociali meno vantaggiose, improntate alla carenza di supporto da parte di colleghi e superiori (Amable, 2006; Clark, Lewchuk, de Wolff & King, 2007).

Se da un lato gli individui devono sempre più affidarsi alle proprie risorse interne, dall'altro, acquisiscono notevole importanza le reti sociali affinché essi possano accedere e trovare continuità nel mondo del lavoro (Vuolo, Staff, & Mortimer, 2012). È comunemente condivisa l'idea in letteratura che coloro che hanno accesso a maggiori fonti di sostegno, collettive e individuali (Kalleberg, 2008), subiscono meno gli effetti negativi di condizioni di lavoro precarie, e che le fonti di supporto possono fornire alle persone risorse importanti mentre negoziano i numerosi punti di transizione che caratterizzano il mondo del lavoro contemporaneo (Fouad & Bynner, 2008).

In accordo con Revenson e Gibofsky, (1995), il supporto sociale, si riferisce al conforto emotivo, all'assistenza materiale e alla fiducia in se stessi che si ottengono mediante le relazioni personali. Inoltre, il supporto sociale percepito (PSS) è definito come una percezione di come le risorse possano funzionare da cuscinetto contro eventi stressanti (Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988) e consiste di tre dimensioni fondamentali: famiglia, amici e altri significativi (es. partner). Quando le persone ricevono supporto da familiari, amici e altri significativi, si sentono sicuri nel loro ambiente (Bozo, Gündoğdu, & Büyükaşık-Çolak, 2009). Pertanto, coloro che percepiscono le loro relazioni sociali come di supporto sono molto propensi a sperimentare buoni risultati nella vita (Cohen and Wills, 1985). D'altra parte, la percezione di un basso sostegno sociale non solo riduce il benessere emotivo, ma può portare anche a problemi di salute mentale.

Cassel (1976) sosteneva che i fattori di stress che ponevano le persone a rischio di malattia erano spesso caratterizzati da un feedback confuso o assente dall'ambiente sociale. Al contrario, l'impatto dei fattori di stress viene mitigato o inibito tra individui le cui reti forniscono loro una comunicazione coerente di ciò che ci si aspettava da loro, supporto, assistenza e ricompense appropriate (Cassel, 1976).

Allo stesso modo, Cobb (1976) pensava che le principali transizioni e crisi delle diverse fasi di vita mettessero a rischio la salute delle persone. Egli sosteneva che coloro che interpretavano le comunicazioni degli altri come prova dell'essere supportati e amati, stimati e considerati, e che appartenevano a una rete di reciproco sostegno, si sentivano protetti, poiché tali percezioni facilitavano il coping e l'adattamento.

Già nel 1985 una prima revisione di 40 studi empirici sulla relazione fra stress e supporto sociale, aveva evidenziato il ruolo protettivo di quest'ultimo in diverse circostanze di vita (Cohen & Willis, 1985). Affinchè tale effetto di moderazione fosse presente, gli autori hanno mostrato che l'elemento centrale fosse la percezione che gli altri forniranno le risorse quando necessario (vedi anche Wethington & Kessler, 1986). Inoltre, i dati hanno mostrato che indipendentemente dal fatto che si riceva o meno un supporto, è più importante per la salute che la persona ne percepisca la disponibilità.

Il supporto sociale rappresenta una risorsa contestuale frequentemente associata alla resilienza in generale, nonché ai progressi nell'istruzione e nello sviluppo di carriera (Kenny & Bledsoe, 2005; Kenny, Blustein, Chaves, Grossman & Gallagher, 2003). Più recentemente, Blustein (2011) nella sua teoria relazionale del lavoro ha mostrato come le relazioni di supporto possono offrire benefici protettivi nel contesto di barriere ambientali, perdita del lavoro e disagio psichico (Di Fabio & Kenny, 2015), e può generare da diverse fonti.

Il modello di stress-buffering, propone che il supporto sia correlato al benessere solo (o principalmente) per le persone stressate, ove le "azioni" di supporto migliorano le prestazioni di coping, mentre le percezioni del

supporto disponibile portano a valutare le situazioni potenzialmente minacciose come meno stressanti.

In accordo con la teoria dello stress e del coping (Lazarus, 1966, Lazarus & Folkman, 1984), il modo in cui le persone interpretano le situazioni è molto importante nel determinare lo stress di un evento (quale la *Job Insecurity* o la *Career Insecurity* nel nostro studio). L'individuo posto in una situazione di potenziale stress compie due tipi di valutazioni, quelle "primarie" implicano giudizi sul fatto che l'evento sia una minaccia, mentre le valutazioni "secondarie" comportano valutazioni delle risorse personali e sociali disponibili per far fronte all'evento. Tali valutazioni comportano domande come "Cosa posso fare a riguardo?". Cohen e Hoberman (1983), ipotizzarono che la convinzione di poter ricevere supporto, fosse già di per sé sufficiente a ridurre gli effetti dello stress contribuendo a valutazioni meno negative.

### **3.2.1 Il ruolo del Supporto Sociale percepito nello sviluppo di carriera**

Nell'ambito dello studio delle carriere, il supporto sociale promuove l'autoefficacia nelle scelte di carriera (Blustein et. al, 2010; Patel, Salahuddin, & O'Brien, 2008), la percezione di occupabilità (Wittekind, Raeder, & Grote, 2010), e altri atteggiamenti e percezioni positive legate ad attività di carriera come la pianificazione e l'esplorazione (Creed, Fallon, & Hood, 2009; Rogers, Creed, & Glendon, 2008). Il ragionamento concettuale alla base di questo ruolo svolto dal supporto sociale sottolinea l'idea dell'interdipendenza fra individuo e ambiente, per cui la capacità di affrontare i problemi specifici della carriera dipende da variabili individuali (interne) e ambientali (esterne) (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Wiesenbergh & Aghakhani, 2007).

Secondo Creed, Fallon e Hood (2009), il supporto sociale percepito (SSP) è una potenziale risorsa per ottenere consigli e informazioni specifici

per la carriera e affrontare le esigenze dei cambiamenti. Può alleviare i problemi relativi ad esse e rafforzare capacità come la *self-regulation* nello sviluppo della carriera. Il supporto sociale inoltre, contribuisce alla preparazione nelle fasi iniziali del proprio percorso professionale e alle azioni di implementazione della pianificazione futura della carriera, dell'esplorazione e dei processi decisionali che la riguardano (Di Fabio & Kenny, 2012; Rogers et al., 2008). Il ruolo del supporto sociale è utile nella navigazione degli alti e bassi nelle transizioni di carriera (ad esempio, da studente a lavoratore) e spinge le persone a formarsi atteggiamenti positivi nei confronti del futuro (Wiesenberg e Aghakhani, 2007). In vari contesti di carriera, il SSP può aumentare la probabilità di accettare cambiamenti e quindi incoraggiare le persone ad adottare approcci più proattivi nelle attività di carriera (Clarke, 2008). In sostanza, le funzioni sin qui descritte ruotano intorno ad un unico elemento, ossia che il SSP favorisce atteggiamenti ottimistici delle persone nel processo di sviluppo e gestione della carriera personale (Zikic & Klehe, 2006) e nella vita personale.

Un'ulteriore filone di ricerche sempre collegato alla carriera si è interessato alla relazione fra Supporto sociale e Career adaptability (Ghosh & Faud, 2017). Il supporto sociale percepito influenza l'adattabilità di carriera in quanto i sistemi di supporto possono offrire agli individui maggiori opportunità al fine di compiere scelte più concrete riguardo il proprio percorso di carriera ed esplorare la proprie identità professionali (Lent, Hackett, & Brown, 1999). La ricerca che collega l'adattabilità alla carriera e il sostegno sociale ha prodotto risultati contrastanti. Ad esempio, Hirschi (2009) ha rilevato tra gli studenti di terza media svizzeri che il supporto sociale percepito era un importante fattore predittivo dell'aumento della capacità di adattamento di carriera durante l'anno scolastico e dell'esperienza futura di soddisfazione di vita. Allo stesso modo, Wang e Fu (2015) hanno esaminato il ruolo del supporto sociale nel predire l'adattabilità professionale e l'autoefficacia di carriera all'interno della teoria della *Social Cognition Career Theory*, (Lent, Brown, & Hackett, 1994) tra i laureati

cinesi. Gli autori hanno rilevato che il sostegno sociale prediceva in modo significativo l'adattabilità e l'autoefficacia di carriera, e che il confronto sociale fungeva da moderatore in questa relazione (Wang & Fu, 2015). Kenny e Bledsoe (2005) hanno anche evidenziato che i laureati che avevano più sostegno da familiari, amici, insegnanti e colleghi hanno riportato livelli più alti di adattabilità professionale. Ghosh & Foad (2017) hanno mostrato come esiste una relazione negativa negli studenti laureandi, fra supporto sociale percepito e tutte le sottodimensioni della *Career Adaptability*. Tale risultato probabilmente suggerisce che quando gli studenti si impegnano in comportamenti adattivi, il loro bisogno di supporto diminuisce. Una possibile spiegazione è che non abbiano più bisogno di supporto quando sono in grado di pianificare, controllare e affrontare con fiducia le sfide nel processo decisionale di carriera e che potrebbero anche aver sviluppato strategie interne di coping che non richiedono il supporto di altri.

### **3.3 il Supporto percepito nei contesti di lavoro: il Supporto del Supervisore e il Supporto dei Colleghi**

Il Supporto Sociale Organizzativo si riferisce al supporto sociale percepito nella relazione con il proprio datore di lavoro/superiore (SOS) e con i colleghi (SOC). Come accennato in precedenza, il Supporto Sociale può avere un ruolo di *buffering* rispetto alla relazione fra lo stress e i suoi *outcome* tale per cui i dipendenti che sperimentano un alto livello di supporto sociale soffrono in misura minore delle conseguenze negative (Cohen & Willis, 1985).

Le evidenze empiriche evidenziano come, differenti forme di supporto, possono avere effetti diversi nel moderare la relazione fra stress e *strain*, e in alcuni casi le risorse contesto-specifiche come quelle di supporto organizzativo, risultano potenzialmente più efficaci nel moderare tale relazione (Lim, 1996).

Nel contesto dell'insicurezza lavorativa, il Supporto Organizzativo può mitigare la valutazione degli eventi come potenzialmente minacciosi, e

migliorare gli sforzi di coping per farvi fronte. Inoltre l'individuo che sperimenta alti livelli di incertezza e ambiguità circa la propria stabilità lavorativa, tende a ridurre la comunicazione e a discostarsi dagli altri (Erera, 1992). Questo dato rende l'idea di come sia necessario, da parte dei colleghi e dei datori di lavoro, supportare il soggetto.

Coerentemente con questo studio, Schreurs, Guenter, Jawahar e De Cuyper (2015), hanno evidenziato che i dipendenti possono perseguire strategie passive nel tentativo di "volare sotto il radar" e astenersi da comportamenti che potrebbero attirare l'attenzione su di loro mettendo ulteriormente a rischio il proprio lavoro, evitando di allertare l'organizzazione rispetto ai problemi. Un ulteriore effetto riscontrato è che tali dipendenti tendono a non usufruire di programmi di supporto lavoro-non lavoro offerti dall'organizzazione (Boswell et al., 2014). Questa logica fa immaginare che i dipendenti insicuri non attuino comportamenti controproducenti diretti verso l'organizzazione (Probst et al., 2007). Tuttavia, dato che i manager sono spesso disattenti ai comportamenti interpersonali durante i periodi di incertezza, la motivazione della conservazione del lavoro spinge i dipendenti ad agire comportamenti autoritari e negativi verso i colleghi, come mezzo per competere con i potenziali rivali (Shoss & Probst, 2012).

### **3.4 La Giustizia Organizzativa e le sue componenti**

Con il termine Giustizia si fa riferimento all'idea che un'azione o una decisione sia ritenuta moralmente corretta, definita come tale, in base all'etica personale, alla religione, all'equità o alla legge. Le persone sono attente alla giustizia di eventi e situazioni nelle loro vite quotidiane, in una molteplicità di contesti (Tabibnia, Satpute, & Lieberman, 2008) e in virtù del suo stretto legame col benessere (Prilleltensky, 2013), essa ha ricevuto un notevole interesse in numerosi campi, quali la salute pubblica (De Vogli, Ferrie, Chandola, Kivimäki, & Marmot, 2007; Freidl, Fazekas, Raml, Pretis, & Feistritzer, 2007), le risorse umane (Bernhard-Oettel, De Cuyper, Schreurs,

& De Witte, 2011), le scienze politiche (Mutz & Mondak, 1997) e la filosofia (Segev, 2006; Sen, 2009).

La giustizia organizzativa è uno dei temi più frequentemente studiati nella psicologia industriale-organizzativa, nel comportamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane (ad esempio, Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; Latham & Pinder, 2005). Come spiegano Cropanzano, Bowen e Gilliland (2007), il senso di giustizia organizzativa percepito dai lavoratori è il collante che consente alle persone di lavorare insieme in modo efficace definendo l'essenza stessa della relazione dei dipendenti con i datori di lavoro. Al contrario, l'ingiustizia è come un solvente corrosivo, dannoso per le persone e le organizzazioni. Ricevere un trattamento equo è importante perché può fornire un senso di stabilità, prevedibilità e sicurezza (Jost & Banaji, 1994; Jost, Banaji, & Nosek, 2004; Lerner, 1980); coesione sociale all'interno e tra i gruppi (Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992); un più alto senso del significato attraverso norme universali su come le persone dovrebbero essere trattate (Folger, 2001; Folger, Cropanzano, & Goldman, 2005). Il concetto di giustizia organizzativa nell'ambito degli studi psicologici sul lavoro, fu introdotto per la prima volta da Greenberg (1987) in riferimento ai giudizi che un dipendente ha sui comportamenti della propria organizzazione, e su quanto le persone percepiscono di essere trattate in modo equo (Greenberg & Colquitt, 2013). La percezione individuale di giustizia o ingiustizia è spesso di interesse centrale per le aziende stesse, proprio per le implicazioni circa gli atteggiamenti e i comportamenti messi in atto dai dipendenti in relazione alle loro valutazioni circa il trattamento ricevuto (Colquitt et al., 2001; Yang, Bauer, Johnson, Groer, & Salomon, 2014).

La giustizia organizzativa è stata concettualizzata come un costrutto multidimensionale, composto da 4 differenti tipi di giustizia: distributiva, procedurale, informativa e interpersonale. Sebbene alcuni autori abbiano utilizzato un modello a 3 fattori in cui giustizia informativa e interpersonale costituiscono la dimensione di giustizia interazionale, i risultati della ricerca

recente inducono a preferire un modello a 4 fattori che risulta essere più preciso nella valutazione della relazione del costrutto con i propri outcome.

La giustizia distributiva fu introdotta nei suoi lavori da Adams (1963; 1965) a proposito dell'impatto negativo che i sentimenti di ingiustizia circa il trattamento ricevuto avevano sulle performance lavorative. L'autore integrò alcuni aspetti delle teorie sulla deprivazione relativa, della *Social Comparison* e dello scambio sociale, ipotizzando che vi fosse una valutazione soggettiva del trattamento ricevuto, in relazione alle proprie aspettative, e al trattamento ricevuto da altri in simili condizioni. Essa in particolare, fa riferimento ai giudizi che i dipendenti hanno circa l'equità nella distribuzione delle risorse, come ad esempio la paga o i premi elargiti in base ai risultati e agli sforzi prodotti. Inoltre si riferisce anche ai beni non tangibili, come la risoluzione dei conflitti o delle dispute all'interno dell'organizzazione. Ciò che un dipendente può considerare come input copre una vasta gamma di elementi, tra cui intelligenza, abilità, istruzione, esperienza, formazione, anzianità, caratteristiche demografiche, stato sociale e impegno. Adams (1965) ha spiegato che ciò che conta come contributo allo scambio sociale dipendente-datore di lavoro (input) è quello che un dipendente pensa debba contare, quindi dall'importanza che egli attribuisce a ciò che egli offre nella relazione di scambio. Secondo Adams, un dipendente percepisce "iniquità" o ingiustizia quando il suo confronto tra il proprio rapporto input-risultato e quello di un altro simile rivela che il dipendente è relativamente svantaggiato (quindi vittima di "iniquità svantaggiosa") o relativamente avvantaggiato (quindi un beneficiario di "iniquità vantaggiosa"). In entrambe queste situazioni la scoperta della disuguaglianza genera giudizi di ingiustizia (Lerner, 1980) e la relativa dissonanza cognitiva, producendo a sua volta una motivazione a compiere azioni di riduzione della dissonanza cognitiva (o "*equity-restoring*"). Ciò potrebbe includere l'adeguamento delle proprie percezioni sull'input personale o comparativo dell'altro, o la regolazione della propria produzione

(cioè, aumento o diminuzione dello sforzo e / o della qualità del lavoro; Greenberg, 1990; Greenberg & Bies 1982).

Di grande rilievo per lo studio della giustizia distributiva è anche la teoria del principio di distribuzione di Deutsch (1975). Questa teoria affronta le regole applicate per la distribuzione delle risorse, nonché il modo in cui tali regole vengono utilizzate per valutare se il risultato finale di tale distribuzione sia equo. Nello specifico, queste regole si riferiscono all'equità (vale a dire, se i risultati ricevuti riflettono i rispettivi input dei ricevitori), l'uguaglianza (cioè se i risultati ricevuti sono uguali tra tutti i ricevitori), o la necessità (cioè se i risultati ricevuti riflettono le necessità relative dei destinatari). Deutsch ha teorizzato che quando si valuta l'equità della distribuzioni dei risultati, le persone possono scegliere l'una o l'altro di questi tre principi o regole di assegnazione nel fare una valutazione di equità. Tali regole vengono utilizzate in funzione degli obiettivi, e possono funzionare congiuntamente in diverse costellazioni. Viene promossa la giustizia distributiva laddove i risultati sono ritenuti coerenti con le norme implicite, come l'equità o il principio di uguaglianza ed è storicamente il primo tipo di giustizia a suscitare l'interesse della psicologia in merito agli studi in ambito organizzativo.

Successivamente altri studiosi si sono concentrati sulla giustizia percepita nei processi, definita giustizia procedurale (Leventhal, 1980; Leventhal, Karuza, & Fry, 1980; Thibaut & Walker, 1975). A differenza della teoria dell'equità o della teorizzazione orientata alla giustizia distributiva in cui il contesto di interesse primario era uno scambio sociale, il contesto di interesse primario per Thibaut e Walker era quello della risoluzione delle controversie. Nei loro lavori, i due autori si interrogarono su cosa potesse soddisfare le due parti in competizione tra loro qualora la decisione finale fosse dipesa da un terzo attore (Thibaut & Walker, 1978), nel tentativo di comprendere se le percezioni di equità incentrate sul processo (percezione della giustizia procedurale) potessero mitigare la tendenza delle persone a reagire negativamente alle decisioni sfavorevoli delle autorità (ad esempio, i

giudici). In sostanza, quindi, Thibaut e Walker intendevano verificare se la giustizia procedurale potesse attenuare gli effetti negativi della ricezione di esiti sfavorevoli / ingiusti (in seguito definito "*Fair process effect*" di Folger, Rosenfield, Grove e Corkan, 1979).

La giustizia procedurale riferita ai contesti organizzativi, viene promossa principalmente attraverso quello che in lingua viene definito come "*voice*", ossia la percezione da parte dei lavoratori di essere coinvolti, di esprimersi e avere quindi "voce" nei processi decisionali che riguardano il proprio lavoro. Inoltre essa fa riferimento all'influenza che gli individui percepiscono di avere sull'esito di tali processi (Thibaut & Walker, 1975). Successivamente Leventhal (1980) amplia i criteri con cui gli individui valutano un processo come equo. Questi criteri includevano la rappresentatività (tenere conto degli interessi di tutte le parti interessate), la coerenza (applicare il processo in modo equivalente tra persone diverse), la soppressione del pregiudizio (limitare qualsiasi influenza dovuta agli interessi personali di un decisore), l'accuratezza (usare al meglio le informazioni disponibili come base per le decisioni), correggibilità (l'opportunità di apportare le giuste modifiche alle decisioni sbagliate / errate) ed eticità (prendere decisioni basate sui principi normativi prevalenti). È importante sottolineare che Leventhal ha mostrato come i processi decisionali si muovano attraverso fasi e che in base ad esse, i vari criteri di giustizia procedurale possono essere più o meno importanti (Rupp, Shapiro, Folger, & Skarlicki, 2017). Ha anche proposto che i criteri per giudicare l'equità delle procedure non debbano essere ugualmente rilevanti in tutti i contesti (cfr Bobocel & Gosse, 2015). In altre parole, le percezioni individuali di giustizia procedurale rappresentano il prodotto di un processo psicologico complesso e sfumato.

Una terza teoria che ha avuto un'influenza importante e storica sull'attuale paradigma della giustizia è stata presentata da Lind e Tyler (1988), i quali integrarono le precedenti ricerche con la teoria dell'identità sociale (Tajfel & Turner, 1986), proponendo un modello "*Group-value*" della

giustizia procedurale. Questa teoria sosteneva che, oltre a servire i motivi più strumentali di equità / favoritività dei risultati, la giustizia procedurale offre anche una funzione più simbolica / psicologica, come informazione sullo status di un individuo e sulla sua posizione all'interno dei gruppi sociali. Di conseguenza, la giustizia procedurale è stata ritenuta una fonte di identità sociale e di autostima, e successivamente fu integrato con la Teoria dell'Autorità Relazionale (Tyler & Lind, 1992), secondo cui i *leader* ottengono legittimità attraverso la promozione di giustizia procedurale. Lind e Tyler hanno contribuito a discriminare queste due dimensioni sostenendo che mentre l'equità sui risultati è pertinente agli obiettivi materiali a breve termine dei singoli individui, la giustizia procedurale è più rilevante per i criteri relazionali a lungo termine. Di fatto, essi hanno introdotto tre criteri relazionali aggiuntivi (o parzialmente riformulati) come supplemento alla lista di Leventhal (1980), vale a dire neutralità, fiducia e riconoscimento dello status.

I primi studi si concentrarono sullo studio di queste due dimensioni di giustizia (Greenberg 1990), successivi sviluppi furono apportati quando fu introdotto il costrutto di “giustizia interazionale”, definita come il trattamento interpersonale che le persone ricevono (Bies & Moag, 1986) dalla propria organizzazione. Bies (1993) costruì la sua teoria a partire dall'osservazione circa il comportamento dei propri studenti, sottolineando come i primi due tipi di giustizia (distributiva e procedurale) rappresentassero due aspetti tipicamente formali della relazione che non sempre erano sufficienti per comprendere le valutazioni di giustizia che le persone compievano.

Un primo punto su cui si fonda la teoria della giustizia interazionale, riguarda il modo in cui le informazioni vengono condivise dalle parti, e come questo contribuisce alle percezioni di giustizia. Le spiegazioni fornite, nel momento in cui vengono comunicate e giustificate le decisioni che possono avere un impatto negativo sul dipendente, diventano quindi fondamentali per le sue valutazioni. Un'importante distinzione, ad esempio, è tra: (a) spiegazioni che minimizzano la responsabilità di un decisore per il processo

e il risultato, e (b) spiegazioni che tentano di rafforzare la legittimità del risultato fornendo vari tipi di giustificazioni.

Un secondo pilastro teorico della teoria della giustizia interazionale riguarda le regole o i criteri normativi che si presume influenzino le percezioni di giustizia interazionale. Questi erano originariamente concettualizzati come veridicità, motivazioni, rispetto e correttezza (Bies & Moag, 1986). Dunque questo tipo di giustizia viene promossa nel momento in cui coloro che sono chiamati a prendere decisioni, mostrano rispetto e sensibilità verso i dipendenti e comunicano in maniera chiara e trasparente le proprie motivazioni circa le decisioni prese. Come anticipato, sebbene sia stato trattato come una dimensione unitaria di giustizia nelle prime esplorazioni (Aquino, 1995; Barling & Phillips, 1993; Bies & Shapiro, 1987), Greenberg (1993) ha offerto in seguito una nuova prospettiva, suggerendo la possibilità di un modello di giustizia interazionale come composto di due dimensioni separate tra loro. Nello specifico rispetto e correttezza sono considerati come gli aspetti interpersonali della giustizia distributiva in quanto modifica le reazioni dei lavoratori ai risultati dei processi decisionali. Dall'altro lato, veridicità delle comunicazioni e motivazioni offerte, si riferiscono invece agli aspetti interpersonali della giustizia procedurale, poiché le spiegazioni offerte sui processi forniscono gli elementi stessi per una valutazione dei processi in essere. A supporto di tale modello diversi studi hanno messo in luce che le due dimensioni prese separatamente hanno effetti indipendenti l'una dall'altra su diversi outcome (Colquitt, 2001), da qui la definizione di un modello di giustizia organizzativa a 4 dimensioni (distributiva, procedurale, interpersonale e informativa) che adotteremo in questo studio.

Un terzo elemento centrale della teoria della giustizia interazionale considera come quanto fin qui descritto trascenda gli scambi formali e le interazioni che coinvolgono solo le figure di autorità. In questo senso, la giustizia interazionale può essere pensata come una teoria degli incontri quotidiani (Bies, 2001; Mikula, Petri e Tanzer, 1990) e ha dato vita ad una

serie di ricerche che studiano le implicazioni della giustizia per i dipendenti che interagiscono con più parti, come collaboratori (Cropanzano, Li, & Benson, 2011) o clienti (Rupp & Spencer, 2006; Skarlicki, Van Jaarsveld, & Walker, 2008; Spencer & Rupp, 2009). O'Reilly, Aquino e Skarlicki (2016), ad esempio, hanno scoperto che le terze parti hanno maggiori probabilità di provare una rabbia morale più forte e di punire i trasgressori in risposta alla giustizia interpersonale rispetto alle trasgressioni della giustizia distributiva e procedurale.

Abbiamo sin qui descritto lo sviluppo delle teorie che hanno costituito il punto di partenza nello studio della giustizia nei contesti organizzativi. Nel prossimo paragrafo, verranno discusse, attraverso i recenti sviluppi della letteratura psicologica, alcune teorie che recentemente sono state adottate per spiegare perché le percezioni relative alla giustizia, rivestono un ruolo importante in situazioni di incertezza (come il sentirsi precari) nell'ambito dei contesti organizzativi.

### **3.4.1 *Fairness Heuristic Theory e Uncertainty Management Theory***

Per comprendere la centralità degli effetti della giustizia all'interno dei contesti organizzativi gran parte della ricerca classica sulla giustizia organizzativa si è concentrata sull'esplorazione delle conseguenze delle percezioni di equità e ingiustizia (si veda, ad esempio, Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992) e sulla distinzione tra esperienze di giustizia distributiva, procedurale e interazionale (Ambrose & Arnaud, 2005; Cropanzano & Ambrose, 2001; Folger, 1977; Thibaut & Walker, 1975, 1978). Più recentemente, alcuni ricercatori hanno rivolto la loro attenzione sul “quando” è più probabile che le percezioni di giustizia siano rilevanti per le persone e quando invece importi meno, e sul perché i giudizi di equità e ingiustizia sul trattamento ricevuto o sui risultati raggiunti, hanno un impatto così forte su così tanti aspetti della vita organizzativa. La *Fairness Heuristic Theory* (Lind, 2001) e l'*Uncertainty Management Model* (Lind & Van den Bos, 2002; Van

den Bos, 2001; Van den Bos & Lind, 2002) rappresentano due prospettive teoriche, legate tra loro, che si sono rivelate, molto utili a rispondere a tali domande.

La *Fairness Heuristic Theory* (FHT) (Lind, 2001) approfondisce il “quando” e il “perché” le persone formano e utilizzano le proprie valutazioni di giustizia. Inoltre la teoria descrive anche le modalità attraverso cui le credenze delle persone sulla giustizia di un dato contesto siano psicologicamente costruite. Un elemento centrale della teoria è la sua concettualizzazione dell'equità in termini di cognizioni, concentrandosi specificamente su come le convinzioni soggettive sulla giustizia organizzativa guidino atteggiamenti e comportamenti chiave sul posto di lavoro (Proudfoot & Lind, 2015). Secondo questa teoria, i dipendenti adottano giudizi precoci, formulati in tempi relativamente brevi sull'equità di un determinato contesto di lavoro e incorporano questi giudizi in una valutazione complessiva di giustizia della loro situazione lavorativa, che usano come scorciatoia euristica o cognitiva per guidare il loro comportamento futuro, per interpretare le successive informazioni rilevanti per le valutazioni di equità in quel contesto e per regolare, più in generale, il proprio coinvolgimento emotivo sul lavoro. Un'importante implicazione di ciò è che, piuttosto che scansionare costantemente il loro ambiente per ottenere nuove informazioni e indici di giustizia, le persone si basano in maniera massiccia sulle loro prime esperienze lavorative per costruirsi un'impressione generale di quanto sia equa la loro organizzazione. Pertanto è probabile che i neo assunti, o quelli recentemente trasferiti in un nuovo team o dipartimento, utilizzino le informazioni disponibili durante le prime interazioni con i colleghi e le figure di autorità per formarsi un giudizio di equità globale stabile sul loro nuovo ambiente di lavoro. Nel suggerire quando è più probabile che le persone costruiscano le loro convinzioni sul fatto che un contesto sia più o meno giusto, la *Fairness Heuristic Theory* propone un processo multifase attraverso il quale le persone costruiscono, quindi usano e ricostruiscono poi i loro giudizi di equità. Le prime esperienze

lavorative (o, come vedremo in seguito, esperienze a seguito di un evento eccezionale che innesca la rivalutazione dell'etica equa) costituiscono la "fase di giudizio" del processo cognitivo di equità. Una volta formulate le prime valutazioni, le persone tendono a usare questo giudizio, più o meno acriticamente, come un'euristica per guidare le loro successive reazioni e valutazioni sul posto di lavoro.

La teoria definisce questo secondo momento come la "fase di utilizzo". In questa fase, il giudizio sulla giustizia globale, se positivo, facilita la fiducia, l'impegno e l'accettazione dell'autorità nella vita lavorativa quotidiana. I sentimenti di giustizia consentono alla persona di cooperare ed identificarsi con la propria squadra o organizzazione, mentre i sentimenti di iniquità bloccano questo tipo di impegno psicologico e richiedono invece, un approccio rigorosamente quid-pro-quo per rispondere alle richieste.

Secondo la prima formulazione della teoria, la fase di utilizzo persiste fino a quando non vi è un cambiamento notevole o un'evidente incoerenza che induce l'individuo a riconsiderare la propria valutazione euristica iniziale e provocando la ricalibrazione di quest'ultime attraverso la ricerca di nuove informazioni sulla giustizia su cui poter fare affidamento. A proposito della rivalutazione del giudizio euristico iniziale, i progressi nel campo della *Social Cognition* hanno evidenziato come, in situazioni in cui le risorse cognitive sono carenti o impegnate (quando si è stanchi o presi da altro), è più difficile che le persone reagiscano o rivedano le proprie considerazioni iniziali di fronte ad episodi di ingiustizia (Van den Bos, Peters, Bobocel, & Ybema, 2006). In queste circostanze, è possibile, come osserva Lind (2001), che esperienze di ingiustizia possano essere immagazzinate in memoria e non valutate fino a quando il carico cognitivo non venga ridotto. Insicurezza, incertezza o l'improvviso riconoscimento di una grande discrepanza tra un precedente giudizio sull'equità e la propria esperienza attuale, possono innescare una rapida transizione nella fase di giudizio, con la conseguente rivalutazione sia della giustizia globale, sia della volontà di cooperare ed identificarsi con il proprio team o organizzazione.

Una delle novità apportate dalla teoria è rappresentata dal fatto che diversi tipi di esperienze di giustizia sono cognitivamente integrati fra loro per formare un giudizio globale sulla giustizia organizzativa, che influenza successivamente gli atteggiamenti e i comportamenti dei dipendenti sul posto di lavoro (Ambrose & Schminke, 2009). Questo elemento si distingue dalla ricerca precedente che si sofferma spesso sugli effetti unici dei diversi tipi di giustizia sugli outcome organizzativi (si veda ad esempio, Bies, 2005). Inoltre, a differenza di quanto suggerito da altre analisi sulla giustizia, le persone non sono costantemente attente a tali fenomeni, ma utilizzano le informazioni iniziali come lente relativamente resistente ai cambiamenti, per interpretare poi euristicamente le future esperienze organizzative.

La *Fairness heuristic theory* assume una prospettiva relazionale della giustizia basata sul modello di giustizia *group-value* e sul modello di autorità relazionale (Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992). È stato dimostrato, infatti, che un trattamento equo ha un impatto maggiore sulle percezioni di giustizia generale quando le persone si confrontano con i membri del loro *in-group* rispetto a quando hanno a che fare con membri di un gruppo esterno (Huo, Smith, Tyler & Lind, 1996). Inoltre, è stato dimostrato che la giustizia delle autorità nell'*in-group* è più importante per le persone rispetto all'equità delle autorità esterne al gruppo (Platow et al., 2012, Smith, Tyler, Huo, Ortiz e Lind, 1998). Questi studi e altri dimostrano tutti che la giustizia è strettamente connessa ai giudizi sulla propria relazione con la *leadership* organizzativa, il team e i gruppi di riferimento, in quanto rappresenta uno degli indicatori più accessibili e rappresentativi della fiducia che possono riporre nel proprio gruppo, e che li tiene al sicuro quindi dall'esclusione e lo sfruttamento da parte degli altri appartenenti ad esso.

In sintesi le percezioni di giustizia contribuiscono alla risoluzione di quello che Lind (1994) ha definito come il “dilemma sociale fondamentale” che esiste fra i vantaggi e gli svantaggi che l'appartenza al gruppo implica. Infatti, sebbene l'appartenenza al gruppo possa comportare benefici psicologici e materiali, tra cui un maggiore senso di struttura e identità sociale

e la possibilità di partecipare a ricompense di gruppo superiori a quelle che si otterrebbero in quanto individui, comporta anche il rischio di potenziali perdite in termini di premi individuali, identità, libertà personale e controllo sul proprio futuro.

Le cognizioni euristiche di giustizia, quindi, agiscono come una "cognizione fondamentale" nel risolvere questo dilemma, consentendo alle persone di valutare se sono sicuri o meno mentre passano da un orientamento egoistico ad un orientamento che favorisce gli interessi del proprio gruppo o organizzazione. Basandosi sull'idea che la giustizia abbia una natura relazionale, la *Fairness Heuristic Theory* vede nella giustizia un indicatore *proxy* per la fiducia interpersonale (Lind, 2001, Van den Bos, Wilke, & Lind, 1998). A sostegno di questa ipotesi, Van den Bos e colleghi (1998) hanno dimostrato, in un esperimento di laboratorio, che quando le persone non hanno informazioni sull'affidabilità di una figura autoritaria, essi basano le proprie valutazioni sugli outcome e la soddisfazione circa la propria esperienza, attraverso le percezioni di giustizia procedurale. Allo stesso modo, in un'indagine sul campo, Jones e Martens (2009) hanno mostrato che i dipendenti usano la giustizia come euristica per dedurre fiducia quando l'attendibilità dell'autorità organizzativa è più incerta.

La natura episodica ed euristica della giustizia, così come ipotizzata dalla teoria, si giustifica in quanto gli individui hanno la necessità di avere stabilità circa le proprie percezioni, in quanto devono decidere se impegnarsi o meno nella propria organizzazione senza dover ogni volta rivedere totalmente le proprie posizioni di partenza. A contatto con un nuovo ambiente, le prime percezioni di giustizia hanno un peso maggiore rispetto a quelle successive. Tale effetto definito di *primacy* è stato dimostrato empiricamente in una situazione sperimentale da Lind, Kray e Thompson (2001) i quali hanno mostrato come lo stesso atteggiamento negativo da parte di un supervisore, avesse un peso molto diverso nelle valutazioni finali fornite dai soggetti sperimentali a seconda del momento in cui tale atteggiamento veniva introdotto. Inoltre, coerentemente con il modello

*group-value*, i ricercatori hanno osservato che l'effetto aumentava in caso di una forte identificazione con il gruppo di riferimento.

Un ulteriore elemento teorico che caratterizza il funzionamento delle valutazioni di giustizia è l'effetto di "sostituibilità" per il quale il giudizio globale usato come euristica di giustizia può essere derivato da informazioni sulla giustizia distributiva, procedurale o interazionale e, secondo la teoria, tale giudizio iniziale influenza le successive esperienze di giustizia, a prescindere dal tipo di esperienze a cui si riferiscono (distributiva, procedurale interazionale). Questo effetto risulta essere importante soprattutto quando le persone si trovano nelle situazioni in cui le informazioni sono ambigue o carenti, in quanto si osserva che le persone attingono dagli aspetti di giustizia più conosciuti per poter far fronte a tale carenza. A riprova di quanto sostenuto, uno studio empirico (Van den Bos, Lind, Vermunt, & Wilke, 1997) ha dimostrato che quando la giustizia distributiva è difficile da decifrare (come nel caso in cui non si conosce la ripartizione dei premi degli altri rispetto al proprio), la giustizia procedurale ha un impatto maggiore sulla globalità delle valutazioni (Van den Bos, Lind, Vermunt, & Wilke, 1997). Allo stesso modo, quando le informazioni sull'equità di un processo o di una procedura sono ambigue, come nel caso di procedure che implicitamente (piuttosto che esplicitamente) negano alle persone l'opportunità di esprimere le proprie opinioni, è più probabile che le persone si affidino alle informazioni sugli esiti nel valutare anche la giustizia procedurale (Van den Bos, 1999).

*L'Uncertainty Management Model* (UMT) nasce dall'estensione delle principali proposizioni della *Fairness Heuristic Theory*, andando ad esplorare le situazioni in cui la giustizia è per le persone ancora più rilevante e perché (Lind & Van den Bos, 2002; Van den Bos, 2001; Van den Bos & Lind, 2002). Uno dei principali contributi del modello alla letteratura sulla giustizia organizzativa è la sua concettualizzazione del legame tra preoccupazioni di giustizia e gestione dell'incertezza, in quanto sostiene che le percezioni di giustizia servono una specifica funzione psicologica: aiutano

le persone a gestire i sentimenti di incertezza. Se consideriamo le fluttuazioni nell'economia e i modi sempre più diversi in cui le organizzazioni e la forza lavoro sono strutturate, i lavoratori di oggi devono affrontare alti livelli di imprevedibilità. Un'abbondanza di ricerche socio-psicologiche mostra che le persone sono generalmente avverse ai sentimenti di incertezza e sono motivate a ridurre i sentimenti soggettivi che fanno percepire il mondo come un luogo incerto (Fiske & Taylor, 1991; Hogg, 2007; McGregor, Zanna, Holmes & Spencer, 2001).

Basandosi sulla proposizione della FHT in merito al ruolo svolto dalle percezioni di giustizia nel risolvere il dilemma sociale fondamentale, l'UMT sostiene che le persone sono motivate a cercare informazioni relative alla giustizia per ridurre i sentimenti di incertezza suscitati dalle situazioni in cui si trovano. Come sottolineato in precedenza, la percezione di essere trattati equamente dagli altri è un modo per far fronte alle molte fonti di incertezza che derivano dall'entrare in una nuova relazione con un'organizzazione.

L'UMT, non si limita a questa proposizione, riconoscendo che l'incertezza può provenire da una varietà di fonti o eventi, come quando una persona è in uno stato di incertezza personale o insicurezza. Nei termini usati nella *Fairness Heuristic Theory*, i sentimenti di incertezza personale o insicurezza spingono le persone fuori dalla fase d'uso dei giudizi di equità, per ricalibrare le proprie percezioni, ne deriva che nei momenti in cui una persona è più insicura, gli effetti della giustizia possono avere un impatto maggiore e le persone vi prestano più attenzione. Vedremo nel prossimo paragrafo alcuni studi empirici condotti all'interno dei sopraenunciati paradigmi di ricerca, che in una prima fase sono serviti da supporto alle teorie di base, successivamente applicata ai contesti organizzativi. Nell'attuale panorama del mondo del lavoro, l'incertezza è un elemento sempre più presente nella vita delle persone, vedremo come i primi studi hanno tentato di affrontare il tema della *Job Insecurity* e della giustizia all'interno della UMT.

### **3.4.2 Gli studi sugli effetti della giustizia organizzativa nelle situazioni di incertezza, e la potenziale relazione con *Job e Career Insecurity***

A supporto delle due teorie (FHT; UMT), Van den Bos, Lind, Vermunt e Wilke's (1997) hanno scoperto che la giustizia procedurale conta di più quando gli outcome degli altri non sono noti, mostrando come l'incertezza su come si viene trattati in relazione agli altri renda le persone più sensibili e attente alle informazioni sulla giustizia procedurale. Allo stesso modo, Lind e colleghi (2000) hanno dimostrato che l'impatto della giustizia è maggiore durante la cessazione del rapporto di lavoro suggerendo che la sensibilità personale verso la giustizia può aumentare in modo significativo durante i periodi di incertezza informativa.

Anche la ricerca sulle differenze individuali nel modo in cui le persone reagiscono o valutano l'incertezza è coerente con la proposizione principale proposta dal modello. Ad esempio, Colquitt, Scott Judge e Shaw (2006) hanno mostrato che le differenze individuali circa l'avversione al rischio moderano gli effetti di giustizia. Cioè, le persone che erano molto avverse al rischio, o cronicamente sensibili alle situazioni e agli outcome incerti, reagiscono con maggiore forza all'ingiustizia rispetto alle persone con bassi livelli di avversione al rischio. Questo effetto moderatore dell'avversione al rischio sulle preoccupazioni di giustizia si ripercuote sulle performance e sulla tendenza dei dipendenti ad attuare comportamenti di lavoro controproducenti. Allo stesso modo, Thau, Aquino e Wittek (2007) hanno mostrato che le differenze individuali nella *self-uncertainty* (il grado in cui le persone tendono a sentirsi insicure rispetto a se stesse in relazione agli altri) moderano la relazione fra l'effetto interattivo di incertezza situazionale e giustizia sui comportamenti sul posto di lavoro. In particolare, questa ricerca ha rilevato che la relazione tra ingiustizia e comportamento antisociale dei dipendenti era più forte per i dipendenti con un'incertezza cronica elevata.

In un altro studio, l'incertezza (operazionalizzata in questo caso come mancanza di controllo del tempo di lavoro e cambiamenti negativi sul lavoro)

ha avuto un effetto di moderazione nella relazione fra giustizia e assenteismo dei dipendenti (Elovainio et al., 2005). Inoltre, Li, Bingham e Umphress (2007) hanno rilevato che la relazione positiva tra giustizia procedurale percepita e la risoluzione collaborativa dei problemi è moderata dall'incertezza ambientale. In particolare, per i membri del team che percepivano un alto livello di incertezza, la giustizia procedurale era positivamente correlata alla risoluzione collaborativa di problemi, ma non esisteva alcuna relazione tra queste variabili quando l'incertezza era percepita come bassa. In una serie di studi sperimentali, Van den Bos (2001) ha scoperto che le persone a cui era stato chiesto di scrivere e pensare ad un periodo in cui avevano sperimentato incertezza, reagivano più fortemente a una successiva procedura ingiusta dell'esperimento, rispetto a persone a cui non era stato chiesto di pensare all'esperienza di incertezza. Allo stesso modo, le persone a cui era stato chiesto di pensare a un aspetto incerto della loro vita (la loro mortalità) hanno reagito più fortemente alla ricezione di un risultato ingiusto rispetto a coloro ai quali non era stato chiesto di pensare alla propria morte (Van den Bos, 2001b). Infine, Van den Bos e Miedema (2000) hanno dimostrato che le persone a cui veniva chiesto di pensare alla propria mortalità mostravano reazioni più positive ad un procedimento ritenuto giusto rispetto a coloro che non avevano pensato alla loro morte, suggerendo che l'incertezza amplifica l'estremità dei giudizi e delle valutazioni di giustizia in entrambe le direzioni, positive e negative.

Se da un lato la teoria ha numerose implicazioni pratiche per le organizzazioni, viene sottolineato anche l'importanza delle situazioni di incertezza che possono avere origine al di fuori dei contesti di lavoro, o che possono riguardare dei sentimenti personali generali. Ad esempio, quando la vita personale di un dipendente è in evoluzione, è probabile che l'incontro tra processi, procedure e risultati giusti sul lavoro abbia un impatto psicologico maggiore rispetto ad altre circostanze. Pertanto, quando si progettano benefit sul posto di lavoro, regole e procedure per malattie o per congedi di maternità

/ paternità, sarebbe saggio minimizzare la burocrazia e concentrarsi invece sulla comunicazione della compassione e del rispetto.

Il modello, visto nel contesto della più ampia letteratura sulla giustizia organizzativa sui molti effetti positivi di un trattamento giusto, suggerisce che qualsiasi costo materiale associato ad esso sarebbe ben ricompensato dai benefici prodotti dalle sensazioni positive che la giustizia elicit nei dipendenti. Tuttavia, questo effetto dovrebbe essere amplificato quando i dipendenti hanno a che fare con sentimenti di incertezza prodotti dalla loro vita lavorativa o dalla vita personale (Proudfoot & Lind, 2015).

Dal quadro teorico precedentemente illustrato appare evidente come, ai fini del nostro studio, sia utile approfondire la relazione fra giustizia lavorativa e dimensioni del precariato, vista la salienza che tale costrutto riveste nelle situazioni di incertezza. Come i recenti sviluppi di letteratura sembrano dimostrare, le percezioni di giustizia possono attenuare gli effetti negativi associati all'incertezza, che è una caratteristica intrinseca della *Job Insecurity* (Sverke et al., 2002).

Infatti, come suggerisce la letteratura, l'insicurezza del lavoro è caratterizzata dall'elevato livello di incertezza associato alla continuità del lavoro dei dipendenti (Hui e Lee, 2000) e le reazioni degli impiegati alla mancanza di sicurezza sono determinate sia da fattori individuali sia dal modo in cui le organizzazioni trattano con loro (Sverke & Hellgren, 2002).

Come visto in precedenza l'UMT sostiene che la ragione per cui la giustizia è più rilevante in condizioni di incertezza è che essa può suscitare un maggiore senso di controllo sul proprio destino. In altre parole, in tali circostanze le valutazioni sulla giustizia possono essere associati a sentimenti positivi su ciò che ci si può aspettare riguardo ai temi rilevanti del lavoro (Lind & Van den Bos, 2002) sia presente che futuro. Nella vita delle persone, la giustizia è molto utile nel predire cosa potrebbe accadere nel loro futuro e contribuisce a stabilire un ordine nei mondi interpersonali della gente (Lerner, 1977). Di conseguenza, le persone che fanno esperienza di rapporti percepiti come equi, possono progettare più semplicemente il proprio futuro

in virtù di tali rapporti che contribuiscono a stabilire una prevedibilità del corso degli eventi.

Inoltre, la giustizia promuove l'autostima (Koper, Van Knippenberg, Bouhuijs, Vermunt & Wilke, 1993; Tyler, DeGoey & Smith 1996; Tyler & Smith, 1999) e aumenta la fiducia negli individui nelle proprie capacità e abilità, per questo si potrebbe ipotizzare che promuovere un trattamento equo nei contesti organizzativi ridurrebbe gli impatti negativi della *Job Insecurity* sulla capacità progettuale delle persone, e una maggiore fiducia verso lo sviluppo della propria carriera. Nella cornice della FHT, è possibile ipotizzare che fare esperienza di un trattamento giusto sul proprio luogo di lavoro, potrebbe servire come valutazione euristica di giustizia, da estendere in generale al proprio futuro professionale e al mondo del lavoro, anche per coloro che sperimentano un livello di *Job Insecurity* elevato, o che per la natura temporanea del proprio contratto, si accingono a dover pensare al proprio futuro allo scadere di quest'ultimo.

La maggior parte degli studi sugli effetti della giustizia in situazioni di incertezza fin qui presentati sono stati condotti in situazioni sperimentali (vedi paragrafo precedente) o nelle situazioni di *downsizing* e *layoff* dei dipendenti (Copinath & Becker, 2000; Grubb, 2006; Grunberg, Anderson-Connolly & Greenberg, 2000; Mishra, Spreitzer & Mishra, 1998), altri studi più recenti hanno mostrato gli effetti di moderazione della giustizia organizzativa nella relazione fra *Job Insecurity* e outcome organizzativi quali la soddisfazione lavorativa e l'*Organizational commitment* e le intenzioni di turnover (Silla, Gracia, Mañas, & Peiró, 2010; Sora, Caballer, Peiró, Silla, & Gracia, 2010). Wang, Lu, e Siu, (2015), hanno mostrato in uno studio longitudinale, il ruolo cruciale svolto dalla giustizia organizzativa come moderatore degli effetti della *Job Insecurity* sulle performance e il work engagement, dimostrando come sia utile a gestire lo stress e a ridurre l'ansia derivante dalla situazione di incertezza. I risultati di questi studi, in linea con il modello relazionale di giustizia (Tyler & Lind, 1992) ci inducono ad ipotizzare che il precariato rappresenti una minaccia per l'autostima

(Wiesenfeld, Brockner, Petzall, Wolf & Bailey, 2001), poiché influisce negativamente sul senso di appartenenza e l'identità organizzativa delle persone. Se consideriamo che l'identità personale si bassa, almeno in parte, sulla loro appartenenza all'organizzazione (Tajfel e Turner, 1985), ricevere un trattamento giusto da parte di quest'ultima potrebbe attenuare le reazioni affettive negative della precarietà del lavoro ed avere un impatto positivo sulla salute (Kivimäkiet al, 2005) mentre, come dimostrato da ulteriori studi, un trattamento ingiusto favorisce l'insorgere di sintomi depressivi (Herr et al., 1996; Ybema & Van den Bos 2010).

Se fino ad oggi la ricerca sulla giustizia organizzativa si è concentrata sugli outcome di tipo organizzativo e sul benessere, non esistono studi che abbiano esaminato il ruolo della giustizia nell'attenuare gli effetti dell'esposizione a situazioni di incertezza sulle risorse personali utili allo sviluppo della carriera, come ad esempio il capitale psicologico e l'occupabilità percepita e sulla progettualità di vita.

Inoltre , un ulteriore motivo che ci induce ad approfondire queste relazioni fino ad oggi inesplorate, è che la giustizia ha mostrato un legame molto stretto con la fiducia nell'autorità, nel funzionamento della società e nelle capacità personali (Ambrose & Schminke, 2003; Aryee, Budhwar, & Chen, 2002; Begley, Lee, & Hui, 2006; Colquitt, et al., 2001; Colquitt, LePine, Piccolo, Zapata, & Rich, 2012; Cropanzano, Prehar, & Chen, 2002; Folger & Konovsky, 1989; Frazier, Johnson, Gavin, Gooty, & Snow, 2010; Kernan & Hanges, 2002; Stinglhamber, De Cremer, & Mercken, 2006), elementi che ci portano a pensare ad una maggiore capacità progettuale per le persone che fanno esperienza di un trattamento giusto nei propri contesti di lavoro o al contrario, che possono indurre un alto senso di insicurezza circa la propria carriera.

Prima di procedere alla descrizione dei risultati dello studio, si intende qui descrivere quello che è il disegno di ricerca. Per una maggiore chiarezza espositiva, lo studio di questo elaborato è stato suddiviso in 2 parti:

Nel primo studio sono state valutate le proprietà psicometriche degli strumenti utilizzati e sono stati testati diversi modelli di misurazione alternativi per verificare la validità discriminante delle misure utilizzate. Nello specifico abbiamo verificato che le 4 differenti misure del percepirsi precari (*Job Insecurity*, *Career Insecurity*, *Vulnerability* e *Disempowerment*) fossero tra loro misure distinte e integrabili fra loro. Uno degli elementi centrali dello studio è quello di verificare se diverse dimensioni del precariato considerate simultaneamente forniscano maggiori informazioni sulla relazione fra risorse, salute e progettualità di vita. Inoltre è stata verificato, sempre attraverso una serie di modelli di misurazione alternativi, che i soggetti discrimassero sia le misure relative alle risorse individuali (*PsyCap*, *Career Adaptability* e *Perceived Employability*), sia quelle relative alle risorse Psicosociali (Giustizia Organizzativa, Supporto dei colleghi, Supporto del datore di lavoro e Supporto Sociale). In questa prima parte verranno inoltre presentate le procedure e le caratteristiche descrittive relative al campione partecipante.

Nella seconda parte, sono inizialmente presentate una serie di ipotesi sulle associazioni fra le variabili testate attraverso l'analisi delle correlazioni bivariate, affinché, i risultati ottenuti siano coerenti con quanto sin qui discusso attraverso la letteratura precedente.

Successivamente, adottando una prospettiva coerente con lo Stress Appraisal Theory (Lazarus & Folkman, 1984) e la COR Theory, è stato valutato il ruolo predittivo delle risorse individuali e contestuali rispetto alle diverse dimensioni connesse alla percezione di essere precari. Una menzione a parte merita il costrutto di Giustizia organizzativa, per il quale verranno testate anche delle ipotesi di moderazione coerentemente con la FHT e l'UMT (Lind, 2001; Van den Bos & Lind, 2002). Inoltre, verranno avanzate ipotesi di moderazione delle relazioni fra dimensioni del precariato e outcomes ad opera di variabili sociodemografiche quali il genere e il tipo di contratto.

Infine, in virtù dei risultati raggiunti dalle diverse analisi, osservando il peso di ciascuna risorsa come predittore delle dimensioni di precariato, si testerà un ipotetico modello multigruppo esplicativo delle relazioni significative attraverso le equazioni strutturali, tenendo conto quindi delle potenziali differenze fra lavoratori standard e lavoratori atipici.

## **SECONDA PARTE**

### **LA RICERCA**

## **Capitolo 4**

### **Analisi delle proprietà psicometriche degli strumenti utilizzati**

#### **4.1 Introduzione**

Come anticipato alla fine del precedente capitolo, il lavoro di ricerca è stato suddiviso in due parti per una maggiore chiarezza espositiva delle analisi condotte. Nello specifico in questo primo studio l'obiettivo è stato quello di verificare l'affidabilità e la validità degli strumenti adoperati, attraverso l'analisi delle proprietà psicometriche di ciascuna misura. Per quanto riguarda le misure rappresentative delle diverse dimensioni del lavoro precario, sono stati confrontati diversi modelli di misurazione attraverso il metodo delle equazioni strutturali, per verificare la validità discriminante dei diversi costrutti, in modo da sostenere le ipotesi successive del nostro studio.

Inoltre sempre per testare la capacità dei soggetti di discriminare fra le diverse misure presentate in questo studio, la stessa procedura analitica è stata adottata separatamente per ulteriori due gruppi di variabili: le risorse individuali e le risorse psicosociali. In funzione dei risultati emersi da questo studio saranno poi adottati i modelli di misurazione e gli strumenti per le successive analisi. Inoltre verranno qui presentate le procedure di campionamento adoperate per gli studi e la descrizione delle caratteristiche del campione.

Per agevolare la lettura, nella tabella seguente sono presentati i costrutti indagati in questa ricerca e le sigle con cui si farà riferimento ad alcuni di essi.

Tabella 4.1. Variabili dello studio suddivise per categoria.

Dimensioni del Lavoro precario	Risorse individuali	Risorse contestuali e relazionali	Variabili criterio
1. <i>Job insecurity</i> (JI)	1. Capitale Psicologico ( <i>PsyCap</i> )	1. Supporto Sociale (SSP)	1 <i>Life Project Reflexivity</i> (LPR)
2. Vulnerabilità (VU)	2. Adattabilità di carriera (CAAS)	2. Supporto dei Colleghi (SOC)	2. Disagio Psicofisico (GHQ)
3. Impotenza circa l'esercizio dei propri diritti (DISEMP)	3. Occupabilità Percepita (EMP)	3. Supporto del Supervisore (SOS)	3. <i>Job Satisfaction</i> (JS)
4. <i>Career Insecurity</i> (CI)		4. Giustizia Organizzativa (OJ)	

## 4.2 Procedure

Per quanto riguarda la modalità di selezione del nostro campione, vista la necessità di avere una discreta eterogeneità degli ambiti professionali e specifiche caratteristiche socio-anagrafiche, è stata preferita una modalità “intenzionale”, quindi non probabilistica. Tra i requisiti richiesti per partecipare allo studio è stata considerata un'età non superiore ai 40 anni, coerentemente con il nostro interesse verso lavoratori il cui percorso professionale è ancora in divenire. Un'ulteriore caratteristica ricercata nel campione è che tutti i partecipanti svolgessero un'impiego dipendente e continuativo presso una singola organizzazione.

La difficoltà di accedere all'interno di aziende visto la sensibilità mostrata dai datori di lavoro che hanno visionato il questionario, verso temi quali la giustizia organizzativa, le condizioni economiche e il supporto percepito, ci hanno indotto a rivolgerci alle persone che fossero più facilmente raggiungibili direttamente al di fuori dei loro contesti di lavoro, e di cui fossimo sicuri della presenza delle caratteristiche richieste per lo studio.

Ai partecipanti è stato dunque richiesto di compilare un questionario self-report, istruendolo sulle modalità anonime con le quali sarebbero stati poi elaborati i dati, chiedendo successivamente di indicarci altre persone che

fossero in possesso dei requisiti, potenzialmente disponibili a partecipare allo studio.

Il processo è durato complessivamente un anno da Gennaio 2017 a Gennaio 2018, nel corso del quale si sono incontrate non poche difficoltà, dal non trovare persone motivate allo svolgimento del compito, in mancanza di incentivi, a numerosi questionari consegnati parzialmente incompleti che sono stati esclusi dall'elaborazione finale.

Inizialmente la somministrazione è avvenuta attraverso la consegna cartacea del questionario, ma vista le difficoltà riscontrate spesso nel concordare dei momenti per la restituzione, o la riconsegna di questionari spesso incompleti, ci ha indotto ad adottare anche una modalità di somministrazione online attraverso l'applicativo moduli offerto dalla piattaforma Google.

Su un totale di 650 persone contattate che hanno accettato di compilare il questionario, sono stati ricevuti 438 questionari, di cui 138 successivamente eliminati a causa della presenza eccessiva di valori mancanti al loro interno. Dei 300 soggetti finali della ricerca, il 57% ha completato il questionario in forma digitale, mentre il 43% in forma cartacea. Le analisi condotte sui dati che illustreremo nei prossimi paragrafi, hanno escluso problemi e differenze rispetto alle diverse modalità di somministrazione.

Durante il processo di somministrazione è stata posta attenzione affinché il campione fosse equilibrato per ciò che concerne caratteristiche di genere (sebbene sia presente una presenza maggiore di donne) e tipologia contrattuale (Standard vs. atipico), e in misura minore anche per caratteristiche quali l'attinenza del percorso formativo rispetto all'impiego e la presenza o meno di attività lavorative parallele all'impiego principale, allo scopo di indagare eventuali differenze tra coloro che svolgono ulteriori lavori per integrare il proprio stipendio. La decisione di rilevare tali caratteristiche è dovuta al fatto che non siamo a conoscenza di studi che abbiano rilevato

l'effetto moderatore di tali variabili all'interno del nostro contesto di ricerca, ma ci sembravano utili per valutare eventuali differenze in proposito.

Per quanto riguarda la provenienza del campione si è preferito scegliere soltanto partecipanti residenti e con un impiego in Campania, in quanto per noi più facilmente reperibili.

### **4.3 Partecipanti**

Come anticipato nel paragrafo precedente, il campione totale è composto di 300 lavoratori dipendenti, di cui 183 (61%) donne e 117 uomini (39%). L'età dei partecipanti variava dai 19 ai 45 anni ( $M=32,2$ ;  $DS=5,3$ ). Per ciò che riguarda lo stato civile del campione, 183 (61%) hanno dichiarato di essere celibi/nubili, 110 (36,7%) coniugati/conviventi e 7 (2,3%) separati/divorziati. Inoltre, rispetto al livello d'istruzione, 6(2%) hanno dichiarato di essere in possesso di licenza media, 91 (30,3%) hanno un diploma di scuola superiore, 159 (53%) diploma di laurea di base o magistrale e 44 (43,7%) sono in possesso di un titolo post-laurea.

Rispetto al livello di anzianità circa l'impiego attuale (Tenure), 53 (17,7%) partecipanti lavorano da meno di un anno, 50 (16,7%) da uno a due anni, 22 (7,3%) da due a tre anni, 60 (20%) da tre a sei anni 43 (14,3%) da sei a otto anni, 31 hanno dichiarato di svolgere l'impiego attuale da 8 o più anni (10,3%) e il restante 13,7% non ha fornito una risposta alla seguente domanda. Inoltre, 174 (58%) hanno dichiarato di svolgere un lavoro attinente al proprio percorso formativo, mentre 123 (42%) hanno risposto il contrario. Abbiamo inoltre rilevato se i partecipanti avessero un'attività lavorativa secondaria con cui integrare il proprio reddito. A tal proposito, 209 partecipanti (69,7%) hanno dichiarato di non svolgere altre attività parallele, 90 (30%) sì e 1(0,3%) non ha fornito risposta.

Dei 300 partecipanti, 110 (36,7%) hanno dichiarato di abitare con un genitore o entrambi, 120 (40%) dichiarano di vivere con il proprio partner, 56 (16,7%) vivono da soli e 14 (4,6%) con altre persone non familiari. Inoltre, 226 partecipanti (75,3%) hanno dichiarato la presenza di altre persone

all'interno del nucleo familiare in possesso di un reddito, mentre 74 (24,7%) hanno dichiarato di essere gli unici. 234 soggetti (78%) hanno dichiarato di non avere figli mentre 66 (22%) ha dichiarato di averne almeno uno, infine, rispetto alla tipologia contrattuale, 138 (46%) hanno affermato di essere in possesso di un contratto a tempo indeterminato, mentre 162 (54%) di una tipologia di contratto atipico. Una visione più completa delle forme contrattuali, inclusiva di un'ulteriore distinzione delle tipologie atipiche è presente nella tabella 4.2.

Tabella 4.2 distribuzione del campione per tipologia di contratto

	Frequenza	Percentuale
Contratto a tempo indeterminato	138	46
Tutele crescenti	95	31.7
Tempo determinato	3	1
P.IVA ( <i>bogus employment</i> )	15	5
Collaborazione/consulenza	30	10
Intermittente (Voucher/ a chiamata)	9	3.0
Stage/Apprendistato	10	3.3

Tabella 4.2.1 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione della tipologia contrattuale e del diritto alla pensione per anzianità o disabilità

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Pensione per anzianità o disabilità	No	9	57	66
	Sì	118	80	198
	Non so	11	25	36
Totale		138	162	300

Tabella 4.2.2 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione della tipologia contrattuale e del diritto ai congedi per malattia

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Congedi per malattia	No	10 (7.2%)	49 (30.2%)	59 (19.7%)
	Sì	124 (89.8%)	106 (65.4%)	230 (76.6%)
	Non so	4 (3%)	7 (4.4%)	11 (3.7%)
	Totale	138	162	300

Tabella 4.2.3 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione della tipologia contrattuale e dell'accesso al diritto di congedo per maternità/paternità

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Congedi per maternità/paternità	No	7 (5.1%)	49 (30.2%)	56 (18.7%)
	Sì	121 (87.7%)	75 (46.3%)	196 (65.3%)
	Non so	10 (7.2%)	38 (23.5%)	48 (16%)
	Totale	138	162	300

Tabella 4.2.4 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione della tipologia contrattuale e del diritto al sussidio di disoccupazione/indennizzo

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Sussidio di disoccupazione/indennizzo (TFR)	No	30 (21.7%)	67 (41.4%)	97 (32.3%)
	Sì	83 (60.2%)	56 (34.6%)	139 (46.3%)
	Non so	25 (18.1%)	39 (24%)	64 (21.4%)

Totale	138	162	300
--------	-----	-----	-----

Tabella 4.2.5 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione della tipologia contrattuale e lo svolgimento di altre attività lavorative secondarie

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Altro impiego	No	105 (76.1%)	104 (64.2%)	209 (70%)
	Sì	33 (23.9%)	57 (35.8%)	90 (30%)
	Totale	138	162	299

Tabella 4.2.6 Distribuzione di frequenza in funzione della tipologia di contratto e genere

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Genere	Donne	75 (54.4%)	108 (66.7%)	183 (61%)
	Uomini	63 (45.6%)	54 (33.3%)	117 (39%)
	Totale	138	162	300

Tabella 4.2.7 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione della tipologia contrattuale e l'anzianità di lavoro

		Tipologia contratto		
		Standard	Atipico	Totale
Anzianità di servizio (Tenure)	0-1 anno	9 (6.5%)	44 (27.2%)	53 (17.6%)
	1-2 anni	15 (10.9%)	35 (21.6%)	50 (16.7%)
	2-3 anni	7 (5.1%)	15 (9.2%)	22 (7.4%)
	3-6 anni	32 (23%)	28 (17.3%)	60 (20%)

6-8 anni	33 (23.9%)	10 (6.2%)	43 (14.3%)
Oltre 9	25 (18.1%)	6 (3.7%)	31 (10.3%)
Mancanti	17 (12.3%)	24 (14.8%)	41 (13.7%)
Totale	138	162	300

Tabella 4.2.8 Distribuzione di frequenza dei partecipanti in funzione dell'attinenza formazione impiego e del titolo di studio

		Titolo di Studio			
		Superiore	Laurea	Post-Laurea	Totale
Attinenza formazione impiego	No	48 (49.5%)	62 (39%)	16 (36.3%)	126 (42%)
	Sì	49 (50.5%)	97 (61%)	28 (63.7%)	174 (58%)
Totale		97	159	44	300

#### 4.4 Descrizione e analisi degli strumenti utilizzati

Per ragioni espositive, nel seguente paragrafo sono trattate la descrizione degli strumenti utilizzati per gli studi, l'analisi delle proprietà psicometriche di quest'ultimi, e diversi modelli di misurazione.

Per quanto riguarda lo strumento, ai partecipanti è stato somministrato un questionario *self-report* costituito da una prima sezione socio-anagrafica composta di domande volte ad indagare alcune caratteristiche legate alla situazione occupazionale e personale e una seconda sezione costruita per indagare i costrutti psicologici di nostro interesse. A tal fine sono state utilizzate delle misure Likert, scelte in base a due criteri: la disponibilità di una versione già validata nel contesto italiano e l'attinenza di ciascuna misura con i costrutti così come concettualizzati in questo elaborato. Sebbene in alcuni casi fosse disponibile una validazione italiana delle versioni estese di alcune delle scale prese in oggetto, si è preponderato per utilizzare delle forme più brevi (validate nella letteratura internazionale) valutandone poi le

proprietà psicometriche e l'affidabilità, in virtù del numero elevato di costrutti presenti all'interno del nostro studio. Le analisi fattoriali esplorative condotte attraverso il metodo della fattorizzazione degli assi principali con rotazione obliqua sono state effettuate attraverso il software di elaborazione statistica IBM SPSS v.23. Le analisi fattoriali confermative sono invece state condotte attraverso il software Mplus 6.12 con metodo di stima Massima verosimiglianza robusta (MLR), la cui scelta è stata dettata in primis dalla non normalità di molti item all'interno del questionario e inoltre, in quanto risulta più efficace con campioni di proporzioni piccole o medie come il nostro.

Oltre ai modelli di misurazione dei singoli strumenti, sono stati esplorati alcuni modelli composti da più misure come anticipato precedentemente, allo scopo di verificare la capacità dei partecipanti di saper discriminare tra costrutti simili e per testare la bontà del nostro intento di integrare aspetti diversi del percepirsi precario.

Al fine di ottenere una valutazione completa dell'adattamento dei dati ai diversi modelli proposti, sono stati scelti diversi indici di fit (Hu & Bentler, 1999; MacCallum & Austin, 2000) rappresentativi di ciascuna famiglia, elencati di seguito:

*CFI* (Hu & Bentler, 1999; Gatignon, 2010): il *Comparative Fit Index* misura l'adattamento del modello anche quando la dimensione del campione è piccola. I valori più vicini a 1 indicano la bontà di adattamento del modello. Tuttavia, valori del  $CFI \geq .90$  sono ritenuti accettabili, mentre valori superiori a .95 sono considerati ottimi.

*TLI* (Bentler, 1990): il *Tucker-Lewis index* confronta un  $\chi^2$  calcolato sul modello in esame (target) con un  $\chi^2$  calcolato ipotizzando che non ci siano relazioni fra le variabili (modello nullo) espresso come rapporto sul modello nullo. Valori accettabili del TLI vanno da  $\geq .90$  a .95, mentre valori ottimi sono considerati  $\geq$  di .95 e minori di 1.

*SRMR* (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008): lo *Standardized Root Mean Square Residual* descrive la radice quadrata della differenza tra i residui della matrice di covarianza del campione e il modello di covarianza ipotizzato. Il valore di SRMR varia da 0 a 1. Il valore 0 indica un 'adattamento perfetto e i valori fino a 0,08 sono considerati accettabili.

*RMSEA* (Steiger, 1990): il *Root Mean Square Error of Approximation* valuta quanto errore commettiamo nell'approssimare la realtà con il nostro modello. Valori  $\leq$  di .08 indicano un buon adattamento ai dati. Inoltre, idealmente l'intervallo di confidenza del 90% deve avvicinarsi vicino allo zero (o non meno di .05) e il valore superiore inferiore a .08.

*AIC* (Akaike, 1974; Cavanaugh, 2012): l' *Akaike Information Criterion* è un indice comparativo d'adattamento e quindi è significativo solo quando vengono stimati due diversi modelli. Valori più bassi indicano un adattamento migliore e quindi il modello con l'AIC più basso è il modello più adatto.

#### **4.4.1 Scala breve sull'Insicurezza Lavorativa (Chirumbolo, Hellgren, De Witte, Goslinga, Näswall & Sverke, 2016)**

Per misurare la *job insecurity* si è scelto di adottare una misura unidimensionale e globale del costrutto, validata in Italia da Chirumbolo e colleghi (2016). La scala è composta di 5 item (es. "temo di perdere il mio lavoro") di cui uno *reverse-scored*, ai quali i partecipanti dovevano esprimere il loro grado di accordo o disaccordo su una scala Likert a 5 punti (da 1= Completamente in disaccordo a 5= completamente d'accordo). L'affidabilità della scala all'interno del nostro studio è stata misurata attraverso il coefficiente Alpha di Cronbach, che è risultato pari a .87, dimostrando una buona affidabilità.

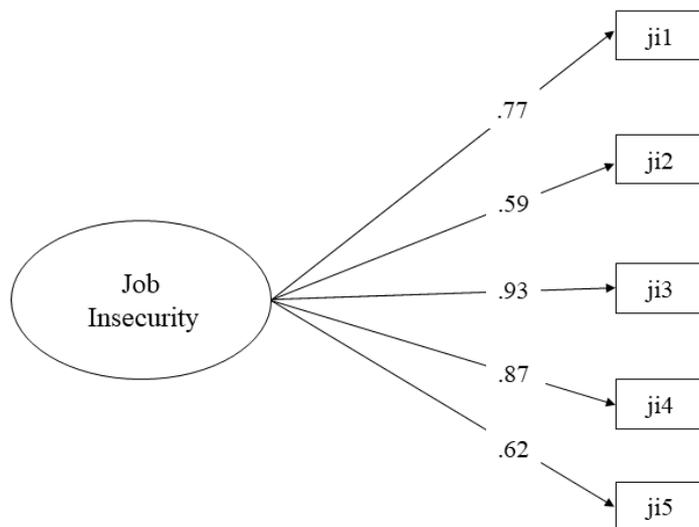
L'analisi fattoriale esplorativa ha confermato l'unidimensionalità della misura, spiegando il 67% della varianza. Le saturazioni fattoriali nel nostro studio vanno da .71 a .90, mentre per l'analisi confermativa di cui sono

riportati gli indici di *fit* (Tab. 4.4.1), i valori di saturazione fattoriale variano da un range di .59 a .93 (Figura 4.4.1)

Tabella 4.4.1 Indici di adattamento del modello unifattoriale di misurazione della *Job Insecurity Scale*:

	$\chi^2$	Df	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR
Modello a 1 fattore	5.707	4	.99	.99	.038	[.000-.101]	.013

Figura 4.4.1 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della *Job Insecurity Scale*



#### 4.4.2 *Career Insecurity Scale* (Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012)

Per misurare l'insicurezza di carriera è stata adottata la versione di Höge e colleghi (2012) di cui attualmente non esiste uno studio che ne abbia valutato le proprietà psicometriche e una validazione nel contesto italiano. A questo proposito, si è proceduto al metodo della doppia traduzione affinché non fossero alterate le proprietà semantiche di ciascun item. La scala è composta di 4 item (es: “è difficile per me pianificare il mio futuro

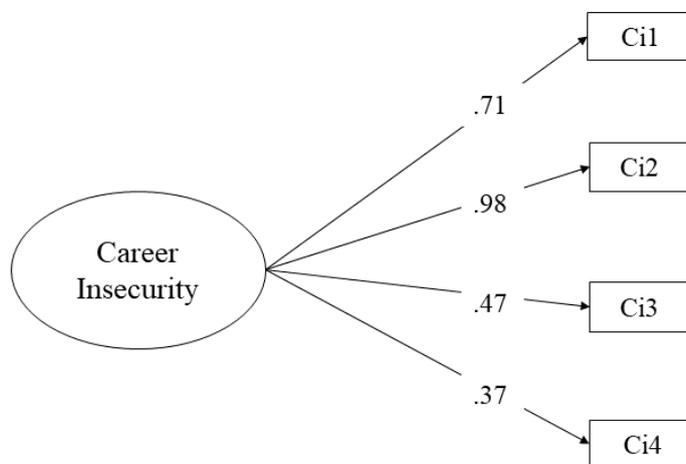
professionale”), di cui uno *reverse-scored*. Ai partecipanti è stato richiesto di esprimere il loro grado di accordo o disaccordo su una scala Likert a 5 punti (da 1= Completamente in disaccordo a 5= completamente d’accordo). Il coefficiente Alpha di Cronbach di .71 mostra una discreta affidabilità dello strumento.

L’analisi fattoriale esplorativa ha confermato l’unidimensionalità del costrutto. Il fattore spiega il 55% della varianza e le saturazioni fattoriali variano da .50 a .90, mentre per l’analisi confermativa di cui sono riportati gli indici di *fit* (Tab. 4.4.2), i valori di saturazione fattoriale variano da un range di .37 a .98 (Figura 4.4.2)

Tabella 4.4.2 Indici di adattamento del modello unifattoriale di misurazione della *Career Insecurity Scale*

	$\chi^2$	Df	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR
Modello a 1 fattore	1.829	2	1	1	0.00	[.000-.101]	.016

Figura 4.4.2 Coefficienti di regressione dell’analisi fattoriale confermativa della *Career Insecurity Scale*



#### 4.4.3 Vulnerabilità e Impotenza circa l’esercizio dei diritti sul luogo di lavoro (Vives et al., 2010)

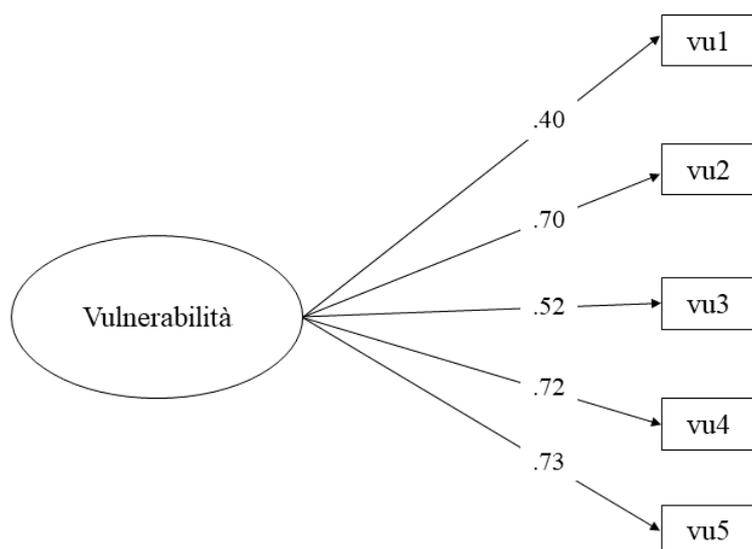
Per misurare la percezione di vulnerabilità (VU) nella relazione con il datore di lavoro e l'impotenza circa l'esercizio dei diritti sul luogo di lavoro (DISEMP) sono state adottate le omonime dimensioni contenute all'interno dell'*Employment Precariousness Scale* (EPRES-2010) di Vives e colleghi (2010). Per ciò che concerne la VU La scala è composta da 5 item (es. "sono in grado di chiedere migliori condizioni di lavoro senza essere esposto a rappresaglie"), misurati tramite una scala Likert a 5 punti (da "mai" a "sempre"). Gli item indagano lo squilibrio nella relazione di potere esistente fra un dipendente e il proprio superiore, nello specifico si riferiscono alla percezione soggettiva di essere alla mercé del proprio datore di lavoro. Non essendo tale misura validata per il contesto italiano, si è adottato il metodo della doppia traduzione, per verificare che non vi fossero cambiamenti nel valore semantico di ciascun item. Il coefficiente Alpha di Cronbach è risultato pari a .74 dimostrano una discreta affidabilità.

L'analisi fattoriale esplorativa ha messo in evidenza l'unidimensionalità del costrutto. Il fattore spiega il 54% della varianza e le saturazioni fattoriali variano da .52 a .79, mentre per l'analisi confermativa di cui sono riportati gli indici di *fit* (Tab. 4.4.3), i valori di saturazione fattoriale variano da un range di .40 a .73 (Figura 4.4.3).

Tabella 4.4.3 Indici di adattamento del modello unifattoriale di misurazione della Vulnerabilità (EPRES)

	$\chi^2$	Df	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR
Modello a 1 fattore	13.597	5	.95	.91	.080	[.030-.132]	.031

Figura 4.4.3 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della scala della Vulnerabilità (EPRES)



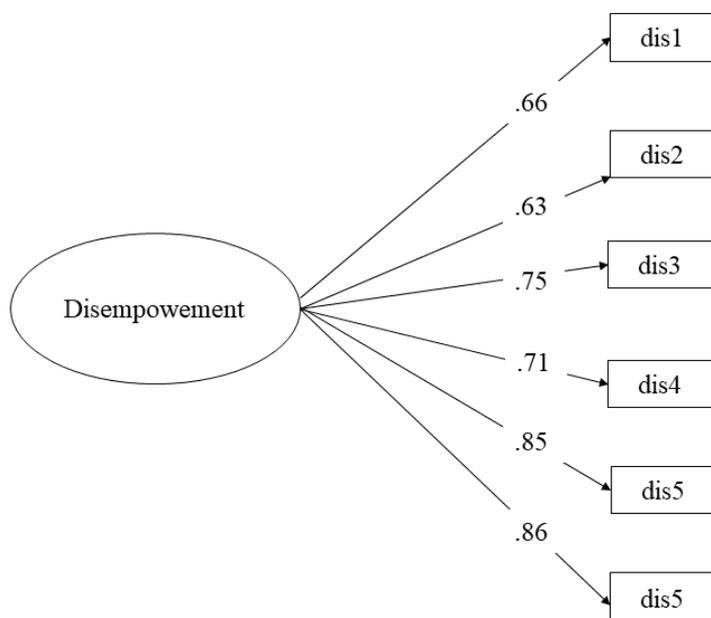
Per quanto riguarda l’Impotenza circa l’esercizio dei diritti sul lavoro (DISEMP) la dimensione è composta da 6 item (es. “richiedere un permesso giornaliero per ragioni personali quando necessario”). Agli intervistati è richiesto di indicare quanto spesso possono esercitare i propri diritti su una scala Likert a 5 punti (da “mai” a “sempre”). Anche in questo caso, si è utilizzata la procedura della doppia traduzione poiché non vi è una versione italiana di questo strumento. L’Alpha di Cronbach per questa dimensione è risultata pari a .90 dimostrando un’ottima affidabilità.

L’analisi fattoriale esplorativa condotta ha messo in evidenza l’unidimensionalità del costrutto. Il fattore spiega il 67% della varianza e le saturazioni fattoriali variano da .76 a .89, mentre per l’analisi confermativa di cui sono riportati gli indici di *fit* (Tab. 4.4.4), i valori di saturazione fattoriale variano da un range di .63 a .86 (Figura 4.4.3.1).

Tabella 4.4.3.1 Indici di adattamento del modello unifattoriale di misurazione dell’Impotenza circa l’esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP - EPRES)

	$\chi^2$	<i>Df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR
Modello a 1 fattore	31.29	6	.97	.93	0.11	[.080-.161]	.026

Figura 4.4.3.1 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della scala dell'Impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP)



#### 4.4.4 Organizational Justice Scale (Colquitt, 2001)

Per misurare la giustizia organizzativa è stata adottata la scala di Colquitt nella sua versione italiana (Spagnoli, Farnese, D'Olimpio, Millefiorini & Scafuri Kovalchuck, 2017) le cui proprietà psicometriche hanno evidenziato la sua validità e affidabilità anche nel contesto italiano. La scala è composta da 20 item con modalità di risposta Likert a 5 punti (1=in minima parte; 5= in gran parte). I partecipanti erano invitati ad esprimere in che misura ciascun item riflettesse quanto accadeva all'interno della propria organizzazione. Rispetto alle sottodimensioni della scala, 7 item relativi alla Giustizia Procedurale ( $\alpha=.90$ ) prendono in considerazione le procedure utilizzate dal loro supervisore per prendere decisioni su valutazioni, promozioni, premi ecc. (es.: "Ha avuto la possibilità di esprimere il suo punto di vista durante le suddette procedure"); 4 item si riferiscono alla

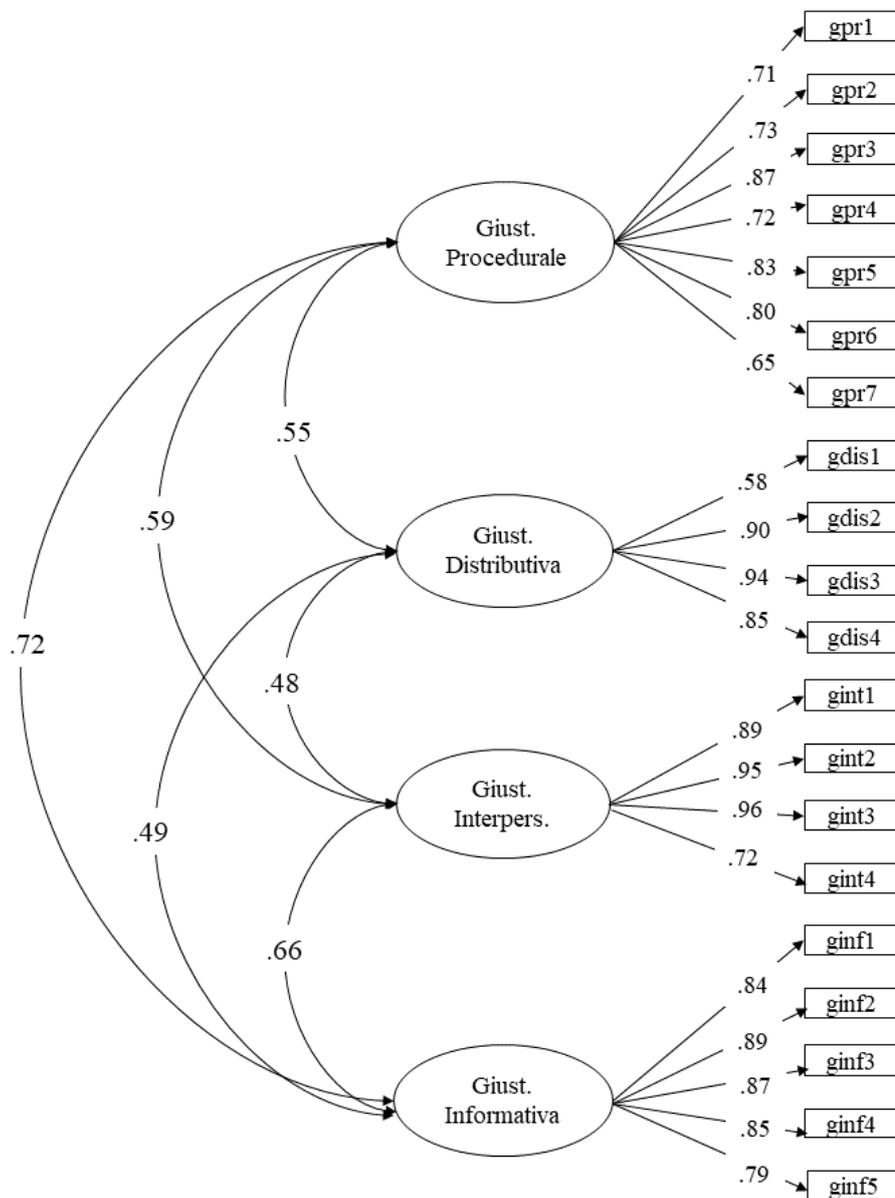
Giustizia distributiva ( $\alpha=.89$ ) e quindi alle risorse, ai premi, ai riconoscimenti ricevuti dal proprio supervisore (es.: “I suoi esiti lavorativi riflettono il suo contributo all’organizzazione?”) ; per quanto riguarda la dimensione della Giustizia Interazionale, 4 item rilevano la Giustizia Interpersonale ( $\alpha=.92$ ), quindi si riferiscono alle percezioni di giustizia circa il trattamento ricevuto dal proprio supervisore (es.: “L’ha trattata con dignità?”), mentre 5 item misurano la dimensione della Giustizia Informativa ( $\alpha=.93$ ) (es.: “Le ha spiegato scrupolosamente le procedure?”). L’Alpha di Cronbach per la scala nel suo insieme è risultata pari a .95 dimostrando un ottimo coefficiente di affidabilità, quindi sia nel totale che le sue sottodimensioni.

L’analisi fattoriale esplorativa ha messo in luce la presenza di quattro fattori che complessivamente spiegano il 75% della varianza del costrutto. Tutti gli item saturano i fattori così come ipotizzato dalla scala originale di Colquitt (2001). Le saturazioni fattoriali variano da .39 a .96. Per quanto riguarda l’analisi confermativa sono stati messi a confronto diversi modelli di misurazione di cui sono riportati gli indici di *fit* (Tab. 4.4.5). Il modello originale è stato confrontato con un modello a 3 dimensioni in cui la giustizia interpersonale e la giustizia informativa saturano sullo stesso fattore (Giustizia Interazionale). Inoltre, come evidenziato dalle ricerche sul tema, il costrutto di giustizia è stato spesso utilizzato come fattore sovraordinato, quindi si è deciso di confrontare gli indici di fit di un modello gerarchico rispetto al modello a 4 fattori. I risultati riportati in tabella mostrano come proprio questi ultimi due modelli presentino i migliori indici di fit e una differenza minima rispetto all’ AIC. Inoltre, anche il test  $\chi^2$  per verificare se vi fossero differenze tra i modelli non ha mostrato esiti significativi. Da questi risultati è possibile optare quindi sia per una soluzione a 4 fattori sia per una misura sovraordinata. In Figura 4.4.4 sono presentati i coefficienti del modello a 4 fattori.

Tabella 4.4.4 Indici di adattamento e confronto tra i quattro modelli di misurazione della *Organizational Justice Scale*

	$\chi^2$	<i>Df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 4 fattori	329.72	161	.96	.95	.059	[.050-.068]	.059	14280
Modello a 3 fattori	776.66	164	.85	.82	.112	[.104-.120]	.102	14794
Modello a 1 fattore	1550.3	167	.90	.89	.166	[.159-.174]	.103	15766
Modello gerarchico	335.22	163	.95	.95	0.59	[.050-.068]	.062	14282

Figura 4.4.4 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della *Organizational Justice Scale*



#### 4.4.5 *Psychological Capital Questionnaire Short-Form (PCQ-12; Avey, Avolio & Luthans, 2011)*

Per la misurazione del capitale psicologico è stata utilizzata la versione breve della scala di Avey e colleghi (2011). Tale versione in lingua italiana ci è stata fornita dagli autori gratuitamente a scopi di ricerca, tramite il sito <https://www.mindgarden.com>. Per quanto riguarda il suo utilizzo nel

contesto italiano, siamo a conoscenza soltanto della validazione della versione più estesa (PCQ-24; Luthans, Avey & Norman, 2007) condotta da Alessandri, Borgogni, Consiglio e Mitidieri (2015), che ha verificato un buon adattamento della stessa nel nostro paese. La scala si compone di 12 item il cui punteggio combinato indica il capitale psicologico dell'individuo, e prevede una modalità di risposta Likert a 6 punti (da “fortemente in disaccordo a fortemente d'accordo”). Per quanto riguarda le sue sottodimensioni, 3 item ( $\alpha=.89$ ) misurano l'Efficacia (es. “sono sicuro di me quando presento delle informazioni ai miei colleghi”), 4 item ( $\alpha=.83$ ) sono utilizzati per misurare la Speranza (es. “In questo momento, mi sento abbastanza di successo sul lavoro”), 3 item ( $\alpha=.80$ ) per la Resilienza (es. “posso cavarmela da solo sul lavoro, se necessario”) e 2 item ( $\alpha=.81$ ) per l'Ottimismo (es. “sul lavoro cerco sempre il lato positivo delle cose”). Il coefficiente di affidabilità della scala totale, misurato attraverso l'Alpha di Cronbach è pari a .93, dimostrando nel complesso un'ottima affidabilità. Facendo un confronto con la versione italiana estesa di Alessandri e colleghi (2017) i coefficienti Alpha del nostro studio sono risultati più affidabili rispetto a quelli della versione originale (Efficacia  $\alpha=.78$ ; Speranza  $\alpha=.75$ ; Resilienza  $\alpha=.70$ ; Ottimismo  $\alpha=.77$ ; punteggio globale  $\alpha=.81$ ).

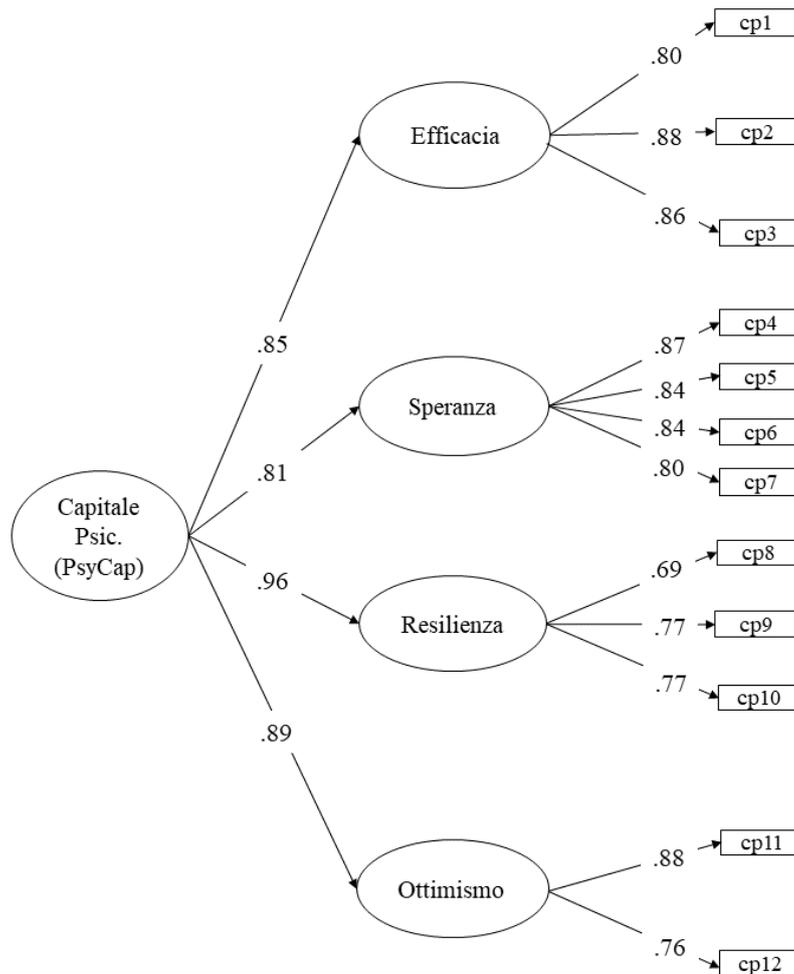
L'analisi fattoriale esplorativa ha mostrato la presenza di 4 fattori in grado di spiegare il 79% della varianza. Il range delle saturazioni fattoriali va da .47 a .90, mentre per quanto riguarda i modelli di misurazione sono state prese in considerazione diverse soluzioni. Come sottolineato dagli autori (Luthans et al. 2007) il capitale psicologico risulta essere un costrutto sovraordinato in quanto se considerato nella sua totalità, risulta avere un valore predittivo maggiore rispetto agli outcome tradizionali considerati dalla letteratura. Per questo abbiamo confrontato un modello gerarchico con altre 4 possibili soluzioni coerentemente con quanto illustrato nello studio di validazione della versione breve a cura di Avey e colleghi (2011). Il confronto è stato effettuato con una prima soluzione unifattoriale in cui tutti gli item caricavano su un'unica dimensione latente. Una seconda soluzione a

3 fattori dove speranza e resilienza sono stati considerati come un fattore unico. Una soluzione a 3 fattori in cui gli item di speranza e ottimismo sono consideranti appartenenti ad una stessa dimensione latente. Come illustrato nella tabella 4.4.5, la soluzione gerarchica coerentemente con le assunzioni del modello teorico appare quella migliore. Nella figura 4.4.5, sono presenti i coefficienti della CFA del modello sovraordinato.

Tabella 4.4.5 Indici di adattamento dei modelli di misurazione del *Psychological Capital Questionnaire*

	$\chi^2$	Df	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 4 fattori	138.73	44	.95	.90	.069	[.085-.101]	.049	9788.1
Modello Speranza-resilienza uniti	291.50	49	.85	.80	.128	[.114-.143]	.071	10004
Modello speranza-ottimismo uniti	255.73	49	.87	.83	.119	[.104-.133]	.068	9952.6
Modello a 1 fattore	295.70	50	.85	.80	.128	[.114-.142]	.070	10013
Modello gerarchico	63.054	42	.99	.98	0.41	[.017-.061]	.037	9692

Figura 4.4.5 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa del *Psychological Capital Questionnaire*



#### 4.4.6 Career Adapt-Ability Scale- Short Form (CAAS-SF; Maggiori, Rossier & Savickas, 2017)

Per la misurazione dell'adattabilità di carriera è stata utilizzata la versione ridotta (CAAS-SF) della versione originale di 24 item della CAAS 2.0 di Savickas e Profeli (2012). Della versione a 24 item esiste una validazione italiana a cura di Soresi, Nota e Ferrari (2012), mentre non vi è stata ancora una valutazione nel contesto italiana delle proprietà psicometriche della versione breve. La scala composta di 12 item con modalità di risposta a 5 punti su scala Likert, in cui veniva richiesto di

esprimere quanto si ritenessero in possesso di ciascuna capacità (da 1= “posseggo molto poco questa capacità” a 5= “posseggo moltissimo questa capacità”). Le 12 risposte combinate tra loro indicano un punteggio totale di adattabilità, e si suddivide ulteriormente in 4 sottodimensioni che misurano differenti risorse. 3 item ( $\alpha=.88$ ) valutano la risorsa di Interesse/Preoccupazione (*Concern*; es. “Diventare consapevole delle scelte formative e professionali che devo fare”); 3 item ( $\alpha=.84$ ) misurano la risorsa del Controllo (*Control*; es. “Assumermi la responsabilità delle mie azioni”); 3 item ( $\alpha=.81$ ) si riferiscono alla Curiosità (*Curiosity*; es. “Cercare opportunità che mi aiutino a crescere come persona”); infine 3 item ( $\alpha=.83$ ) sono utilizzati per misurare la Sicurezza (*Confidence*; es. “Migliorare le mie abilità”). Il coefficiente di affidabilità della scala totale, misurato attraverso l’Alpha di Cronbach è pari a .91, dimostrando nel complesso un’ottima affidabilità. Rispetto alla versione italiana a 24 item, emergono differenze positive in favore del nostro studio rispetto alle dimensioni di “Controllo” ( $\alpha=.74$ ) e “Curiosità” ( $\alpha=.79$ ) della versione estesa.

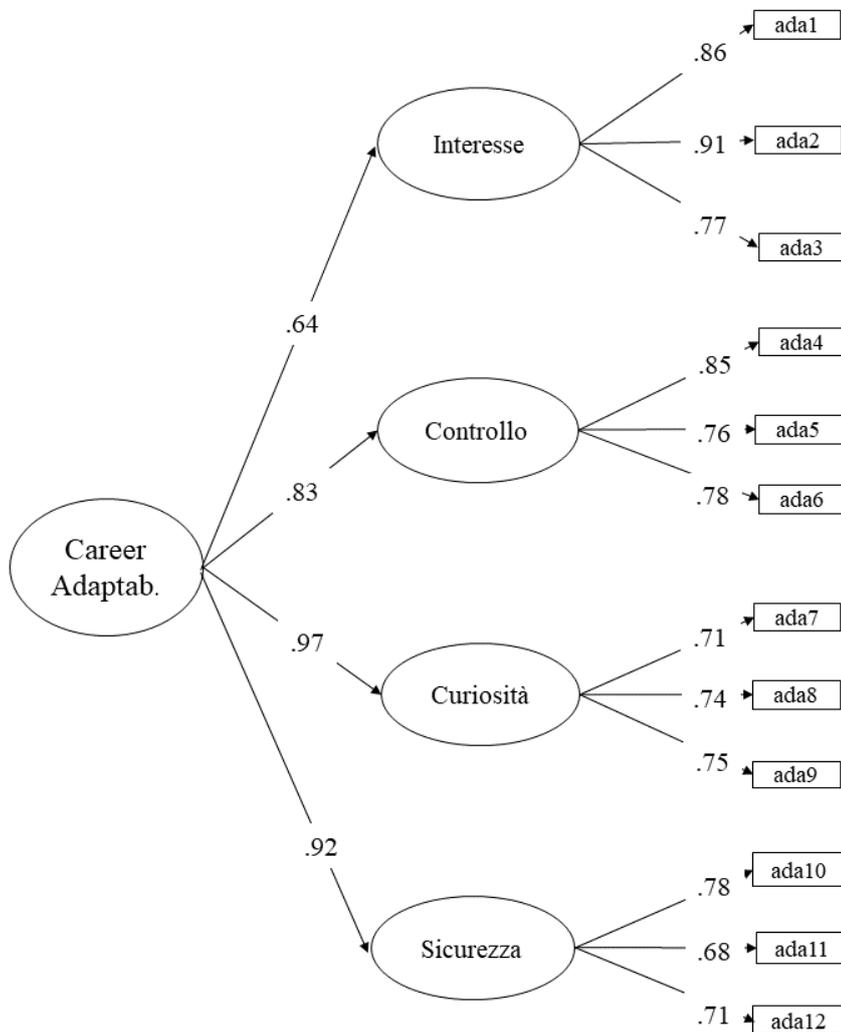
Le analisi fattoriali esplorative non hanno mostrato problemi rispetto al modello ipotizzato fatta eccezione per l’item 7 la cui saturazione è pari a .27 sulla dimensione ipotizzata. Il resto delle saturazioni fattoriali variavano da .47 a .88.

L’analisi Confermativa condotta ci è stata utile in questo senso per decidere se eliminare o meno l’item in questione. Poiché gli indici di *fit* sono risultati positivi si è scelto di conservare la struttura originale gerarchica come evidenziato dai confronti presenti nella tabella 4.4.6. Per quanto riguarda l’item problematico si è visto come il suo coefficiente Beta standardizzato fosse pari a .71 (Figura 4.4.6) e non ha mostrato particolari problemi di *overloading* su altri fattori per cui si è deciso di preservare il numero di item iniziale.

Tabella 4.4.6 Indici di adattamento e confronto tra i quattro modelli di misurazione della *Career Adaptability Scale*

	$\chi^2$	Df	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 4 fattori	117.36	47	.95	.93	.071	[.055-.087]	.052	7414.5
Modello a 1 fattore	377.64	53	.78	.73	.143	[.130-.157]	.085	7787.2
Modello gerarchico	110.04	48	.96	.94	.066	[.050-.082]	.048	7402.1

Figura 4.4.6 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della *Career Adaptability Scale*



#### **4.4.7 *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS; Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988)***

Per misurare il supporto sociale percepito è stata adottata la versione italiana della scala di Zimet e colleghi, le cui proprietà psicometriche nel nostro Paese sono state verificate da D Fabio e Busoni (2008). L'MSPSS è composta di 12 item che indicano un punteggio totale di supporto sociale percepito su una scala Likert a 7 punti (da 1= completamente in disaccordo a 7= completamente d'accordo), ma possono essere calcolati anche i punteggi nelle sue sottodimensioni relative alla famiglia, agli amici, e ad altri significativi. 4 item ( $\alpha=.95$ ) compongono la sottodimensione "Famiglia" (es. "La mia famiglia cerca davvero di aiutarmi"); 4 item ( $\alpha=.93$ ) si riferiscono invece al supporto percepito dagli "Amici" (es. "Posso contare sui miei amici quando le cose vanno male"); 4 item ( $\alpha=.95$ ) ancora si riferiscono invece al supporto percepito da "Altri significativi" (es. "C'è una persona importante che mi sostiene quando ne ho bisogno"). Il coefficiente Alpha di Cronbach di .95 è risultato molto alto, indicando una buona affidabilità per la scala presa nel suo insieme.

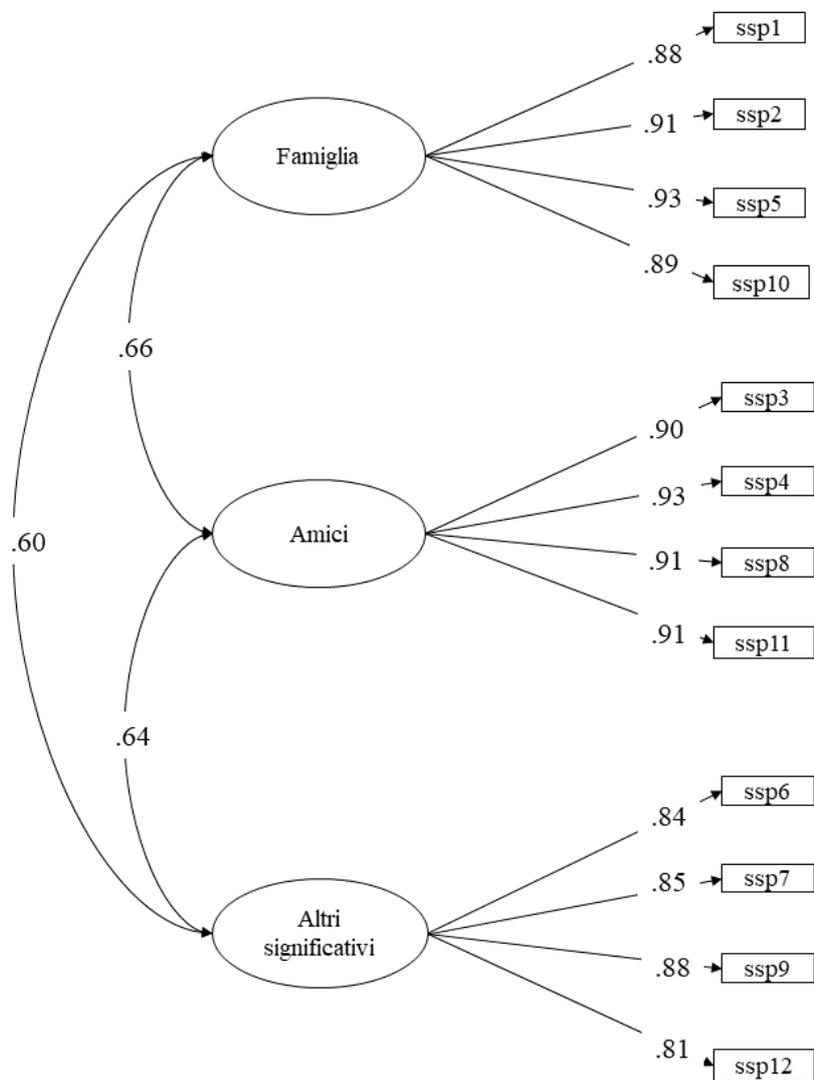
L'analisi esplorativa non ha mostrato problemi con una varianza spiegata dei 3 fattori ipotizzati dell'87%. Il range delle saturazioni fattoriali va da .67 a .97 con ciascun item saturante la dimensione ipotizzata.

L'analisi confermativa del modello trifattoriale è risultata la migliore confrontata con un modello gerarchico ed uno modello unifattoriale in cui gli item sono stati considerati come esplicitativa di una singola dimensione latente.

Tabella 4.4.7 Indici di adattamento dei modelli di misurazione del *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 3 fattori	121.46	47	.97	.96	.073	[.057-.089]	.033	8788.4
Modello a 1 fattore	560.10	50	.78	.71	.184	[.171-.193]	.116	9457.0
Modello gerarchico	335.22	48	.95	.95	0.59	[.050-.068]	.062	14282

Figura 4.4.7 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa del *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*



#### **4.4.8 Supporto Percepito supervisore, Supporto Percepito colleghi e Soddisfazione Lavorativa (tratte dal *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II*, COPSOQ-II; Pejtersen, Kristensen & Bjorner, 2010)**

Per una migliore esposizione tratteremo insieme queste misure in quanto facente parti dello stesso strumento concepito per la valutazione dei rischi psicosociali all'interno dei contesti organizzativi, ossia il COPSOQ. Per quanto riguarda la seconda versione del COPSOQ esiste una validazione italiana della sua forma breve a cura di Setti, d'Errico, Di Cuonzo, Fabiane e Argentero (2017). Sebbene nella sua forma breve non è prevista la somministrazione degli item relativi al supporto dei colleghi, essi sono rimasti invariati rispetto alla prima versione già ampiamente adottata nel contesto italiano.

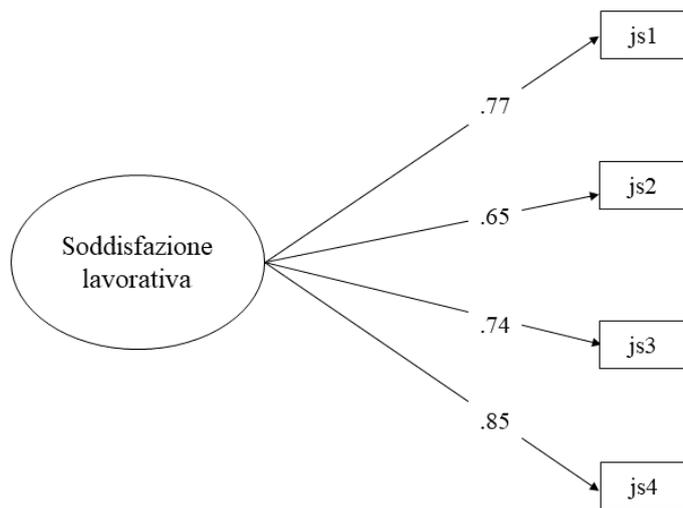
- Per il supporto sociale percepito dai colleghi, i 3 item ( $\alpha=.83$ ) prevedevano una modalità di risposta a 5 punti su scala Likert ( da 1=mai a 5=sempre; es. “quanto spesso i tuoi colleghi sono disposti ad ascoltare i tuoi problemi a lavoro?”)
- Per il supporto sociale percepito dal supervisore , anche per questa misura i 3 item ( $\alpha=.86$ ) prevedevano una modalità di risposta a 5 punti su scala Likert ( da 1=mai a 5=sempre; es. “Quanto spesso ottieni aiuto e supporto dal tuo superiore diretto?”)
- Per quanto riguarda la soddisfazione lavorativa, si è preferito adottare anche qui una modalità di risposta Likert a 5 punti (da 1= molto insoddisfatto a 5=molto soddisfatto) eliminando la modalità di risposta “non rilevante” contenuta all'interno del questionario originale. Tale scelta è stata considerata coerente con le finalità di ricerca, rispetto ad un utilizzo volto ad un indagine specifica di un contesto organizzativo. i 4 item hanno mostrato una buona affidabilità ( $\alpha=.84$ ; es. “in generale quanto sei soddisfatto del tuo lavoro?”).

Per quanto riguarda la soddisfazione lavorativa, l'EFA ha evidenziato un solo fattore in grado di spiegare il 67% della varianza con *factor loadings* da .77 a .86. Nella tabella sono riportati gli indici di fit dell'analisi confermativa condotta. In questo caso non ci è sembrato necessario confrontare il modello con altre possibili soluzioni essendo quella unifattoriale la più appropriata

Tabella 4.4.8 Indici di adattamento del modello di misurazione unifattoriale della Soddisfazione Lavorativa (COPSOQ-II)

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR
Modello a 1 fattore	5.216	42	.99	.96	0.73	[.000-.153]	.019

Figura 4.4.8 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della Soddisfazione lavorativa (COSPOQ-II)



Per quanto riguarda gli item relativi al supporto organizzativo (dei colleghi e del superiore è stata condotta un'analisi fattoriale esplorativa con i 6 item onde verificare la capacità discriminante dei due costrutti considerato anche il ridotto numero di item di ciascuna misura. I risultati mostrano la presenza di due fattori latenti che spiegano complessivamente il 77% della varianza. I 3 item relativi al supporto dei colleghi caricano su un unico fattore

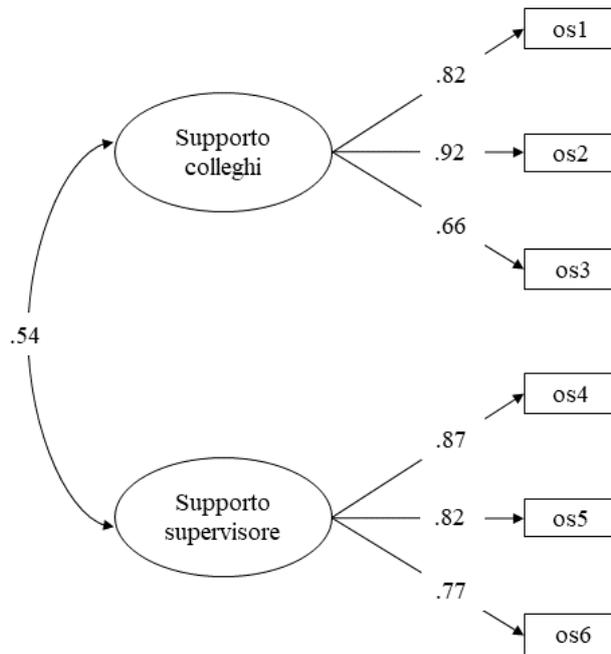
con un range tra .75 e .86, mentre i 3 item relativi al supporto del supervisore caricano su un'altra dimensione con valori di saturazione fattoriale tra .51 e .96.

Per quanto riguarda l'analisi confermativa dunque, è stato confrontato il modello di misurazione teorizzato con un modello in cui gli item caricassero tutti lo stesso fattore. I risultati riportati (Tab. 4.4.10), mostrano come la soluzione a due fattori sia l'unica possibile rispetto al nostro campione,

Tabella 4.4.8.1 Indici di adattamento dei modelli di misurazione del Supporto Percepito dei Colleghi e del Supporto Percepito del Supervisore (COPSOQ-II)

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 2 fattori	21.545	8	.97	.94	.075	[.038-.114]	.049	4291.8
Modello a 1 fattore	136.93	9	.71	.52	.218	[.186-.251]	.111	4521.3

Figura 4.4.8.1 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa del Supporto Percepito dei Colleghi e del Supporto Percepito del Supervisore (COPSOQ-II)



#### 4.4.9 Self-Perceived Employability Scale (Rothwell & Arnold, 2007)

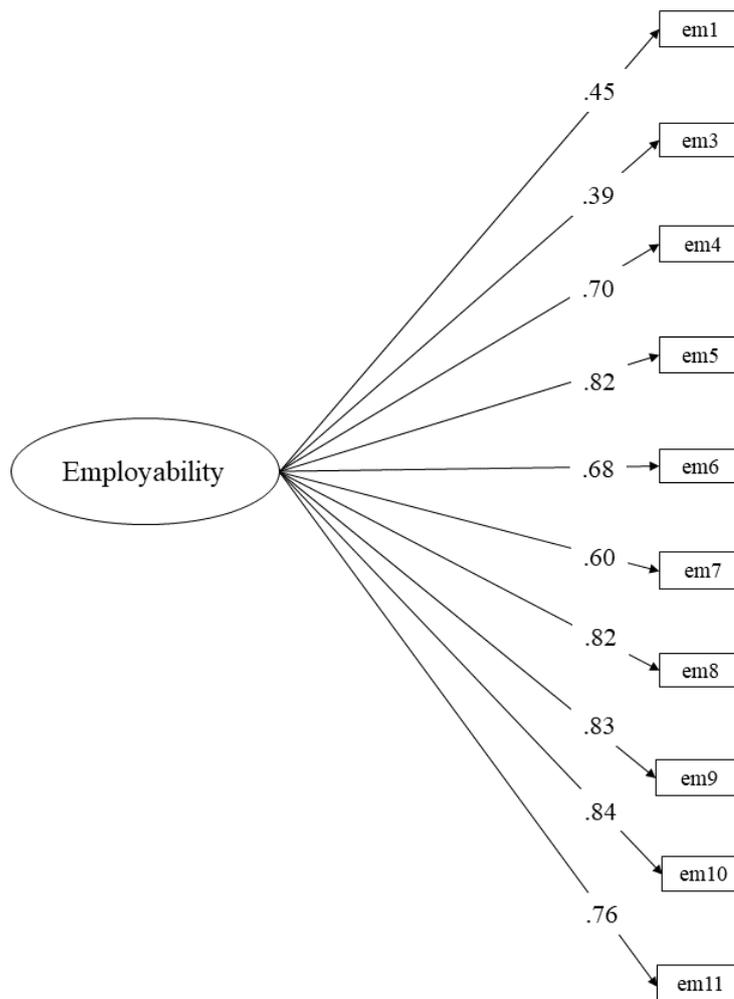
Per valutare la percezione di occupabilità esterna, interna e totale dei partecipanti è stata adottata la scala di Rothwell & Arnold (2007), comprensiva di 11 Item ( $\alpha=.89$ ) per la computazione di un punteggio complessivo di occupabilità percepita. Anche in questo caso è stata applicata la procedura della doppia traduzione affinché non si perdesse il valore semantico di ciascun. Ai partecipanti è stato richiesto di esprimere il proprio grado di accordo rispetto a ciascun affermazione su una scala Likert a 5 punti (da 1= fortemente in disaccordo a 5= fortemente in accordo). Per quanto riguarda la sottodimensione relativa all'occupabilità interna percepita, essa viene misurata attraverso 4 item ( $\alpha=.60$ ; es. "Le mie reti personali in questa organizzazione mi aiutano nella mia carriera"), mentre 6 item sono volti ad indagare le percezioni di occupabilità esterna ( $\alpha=.90$ ; "Le competenze che ho acquisito nel mio attuale lavoro sono trasferibili ad altre occupazioni al di fuori di questa organizzazione").

Nella validazione dello strumento l'Occupabilità percepita interna risulta più affidabile ( $\alpha=.72$ ) rispetto a quanto emerso nel nostro studio. Inoltre l'analisi fattoriale esplorativa, ha messo in luce la presenza di un caricamento di un item della sottodimensione interna sulla dimensione di occupabilità esterna. La variabilità spiegata dalle due dimensioni è del 61% con saturazioni fattoriali che vanno dal .46 al .86. Ad ogni modo si è deciso di considerare ai fini del nostro studio una misura complessiva di occupabilità, il cui modello di misurazione dall'analisi confermativa non differisce in maniera significativa dal modello a due fattori, una volta eliminato l'item 2 rivelatosi problematico con un coefficiente di saturazione di .11.

Tabella 4.4.9 Indici di adattamento dei modelli di misurazione della *Self-Perceived Employability Scale*

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello 2 fattori (10 item)	41.266	31	.99	.98	.033	[.000-.058]	.028	7689.1
Modello a 1 fattore (10 item)	54.543	31	.98	.97	.050	[.027-.072]	.036	7596.9
Modello 1 fattore (11 item)	61.829	39	.98	.97	.044	[.021-.064]	.035	8449.7

Figura 4.4.9 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della *Self-Perceived Employability Scale*



#### 4.4.10 *General Health Questionnaire* (GHQ-12; Goldberg & Williams 1988)

Come indicatore dello stato di salute è stata adottata la forma breve del GHQ che indaga il livello di disagio psicofisico individuale del lavoratore. La scala è ampiamente utilizzata in molti studi in ambito psicologico e psichiatrico e presenta proprietà psicometriche affidabili con diverse tipologie di campione. I 12 item riguardano sintomi di ansia, depressione, disturbi del sonno, sentimenti di incapacità, ecc. Ai soggetti si chiede di confrontare l'attuale stato di salute con quello delle ultime due settimane

utilizzando una lista di 12 affermazioni (es. “in grado di ritagliarsi del tempo libero e goderne?”) per mezzo di una scala Likert a 4 punti (da 0 = molto meno del solito a 3 = molto più del solito). Alti punteggi indicano un elevato livello di malessere individuale. Il coefficiente Alpha di Cronbach è risultato pari a (.76) indicando una discreta affidabilità della stessa.

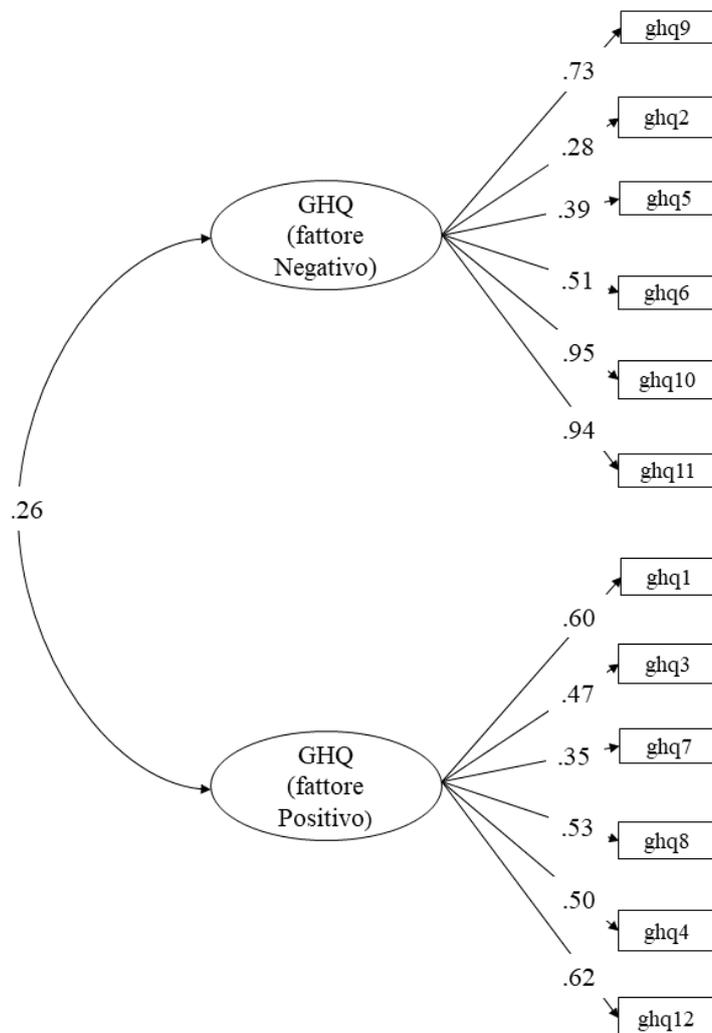
Al momento, le ricerche esistenti sulla struttura fattoriale del GHQ-12 non sono esenti da controversie in quanto la maggior parte degli studi ha estratto da uno a tre fattori (Liang, Wang, Yin, 2016). Inizialmente, il GHQ-12 è stato progettato come una scala unidimensionale come suggerito da Goldberg (1988), ma solo alcuni ricercatori hanno supportato questo modello nei successivi studi empirici.

Per quanto riguarda l’EFA nel nostro studio i risultati hanno mostrato la presenza di 3 fattori latenti che spiegano complessivamente il 59% della varianza. Le saturazioni fattoriali hanno mostrato la debolezza di due item i cui valori di .31 e .32 risultano essere deboli. Dalle analisi confermative né il modello trifattoriale, né il modello a un fattore hanno presentato risultati ottimali. Come suggerito dalla letteratura (Hankins, 2008), il modello è stato confrontato anche con una soluzione bifattoriale con gli item semanticamente positivi caricanti su un fattore e i restanti negativi su un altro. Tale modello presenta i migliori indici di fit rispetto alla soluzione trifattoriale emersa dall’analisi esplorativa. Per questa ragione si è deciso in seguito di adottare il metodo dei *parceling* (invertendo preliminarmente i punteggi del fattore positivo) di tipo eterogeneo che riproduce coefficienti più piccoli e al contempo più affidabili di quelli generati da una parcellizzazione omogenea (Little, Cunningham, Shahar e Widaman, 2002) per poter comunque adottare una misura globale del GHQ. Questo perché tale approccio crea parcel che non alterano il modello di misurazione, poichè la variabilità delle dimensioni significative sono incluse nel modello di equazione strutturale (Nicolas, Martinent e Campo, 2014; Martinent, Nicolas, Gaudreau, Campo 2013). Nella figura 4.4.10 sono presentati i coefficienti standardizzati del modello a due fattori.

Tabella 4.4.10 Indici di adattamento dei modelli di misurazione del  
*General Health Questionnaire*

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 1 fattore	142.78	48	.87	.81	.081	[.066-.097]	.101	6785.8
Modello a 2 fattori	92.482	47	.94	.91	.057	[.039-.074]	.061	6699.7
Modello a 3 fattori	121.07	50	.90	.87	.069	[.053-.085]	.093	6738.1

Figura 4.4.10 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa del *General Health Questionnaire* (GHQ)



#### 4.4.11 *Life Project Reflexivity Scale* (Di Fabio, 2015; Di Fabio, Maree & Kenny, 2018)

Per valutare il modo in cui i dipendenti si proiettano nel futuro è stata adottata la scala di Di Fabio e colleghi recentemente validata nel contesto italiano. Tale strumento ha il vantaggio di esplorare aspetti cross-domain della progettualità dei lavoratori, considerando dunque sia il contesto di vita che personale degli individui. La scala è composta di 15 item complessivi con modalità di risposta Likert a 5 punti (da 1= fortemente in disaccordo a

5= fortemente d'accordo). 5 item indagano la chiarezza del progetto futuro ( $\alpha=.72$ ; es. "I progetti per la mia vita futura sono chiaramente definiti"); 5 item invece sono volti ad esplorare l'autenticità/significato di tali progetti personali e lavorativi futuri ( $\alpha=.72$ ; "I progetti professionali per la mia vita futura sono pieni di significato per me"); gli ultimi 5 item indagano invece la dimensione di acquiescenza rispetto ai valori della società in cui tali progetti si ancorano ( $\alpha=.72$ ; "I miei progetti professionali sono ancorati più ai valori della società in cui vivo che ai miei valori autentici").

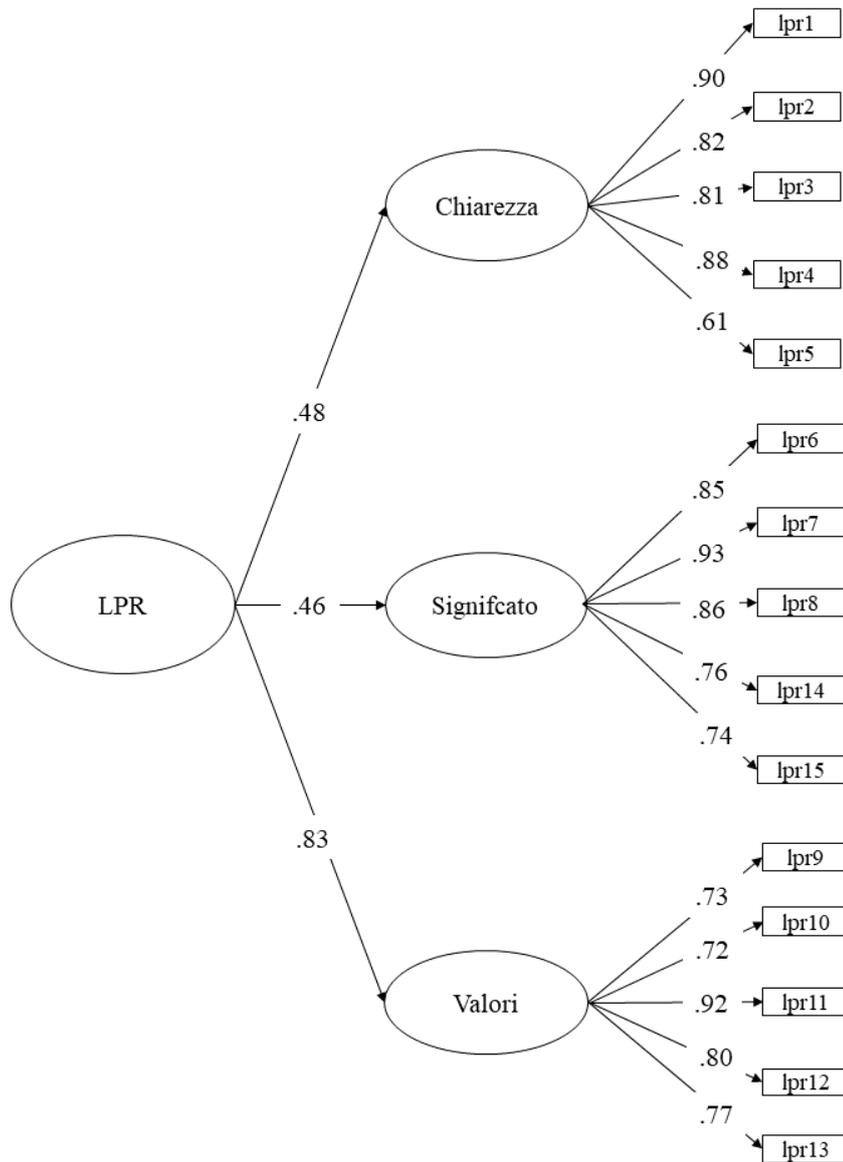
Dall'EFA si evince che gli item saturano i fattori attesi rispetto alle 3 dimensioni ipotizzate da Di Fabio e colleghi (2018). In particolare le saturazioni fattoriali mostrano punteggi che variano da .75 a .95 , mentre la varianza spiegata complessivamente è del 79%.

Le analisi fattoriali confermate evidenziano la possibilità di considerare la misura come composta di 3 distinti fattori o come sovraordinata (vedi Tab. 4.4.13). in questo senso i valori di AIC e il test sulle differenze di  $\chi^2$  non hanno mostrato differenze tra loro. Per questo motivo si è optato per il seguente studio di utilizzare una misura complessiva della LPR. Per i coefficienti di regressione della scala sovraordinata, i punteggi sono riportati in figura 4.4.11

Tabella 4.4.11 Indici di adattamento dei modelli di misurazione della *Life Project Reflexivity Scale*

	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello a 3 fattori	225.67	83	.93	.92	.076	[.064-.089]	.061	9808.9
Modello 1 fattore	1059.4	86	.55	.45	.194	[.184-.205]	.221	11078
Modello gerarchico	255.67	83	.93	.93	.075	[.064-.088]	.061	9808.9
Modello a 2 fattori	479.63	85	.82	.77	.124	[.114-.135]	.126	10181

Figura 4.4.11 Coefficienti di regressione dell'analisi fattoriale confermativa della *Life Project Reflexivity Scale*



#### 4.5 Modello di misurazione delle misure del precariato

Uno degli obiettivi di questo studio era quello di integrare diversi costrutti legati al senso di precarietà, adottando misure che valutassero le diverse sfaccettature del fenomeno in oggetto. Dopo aver testato separatamente le proprietà psicometriche dei diversi strumenti, in questa sezione confronteremo diversi modelli di misurazione per dimostrare che le quattro dimensioni da noi considerate (*Job Insecurity*, *Career Insecurity*, Vulnerabilità e Impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro) siano discriminate tra loro e rappresentino aspetti diversi del percepirsi precari.

Prima di procedere al confronto di modelli alternativi, è stata condotta un'analisi fattoriale esplorativa per verificare che ciascun item si posizionasse sulla scala di appartenenza. I risultati confermano la struttura di ciascuna scala, fatta eccezione per l'item 3 della *Vulnerability*, che carica sia sul fattore di appartenenza con un punteggio di .32, sia sul fattore "*Job Insecurity* con un punteggio di saturazione fattoriale di .47.

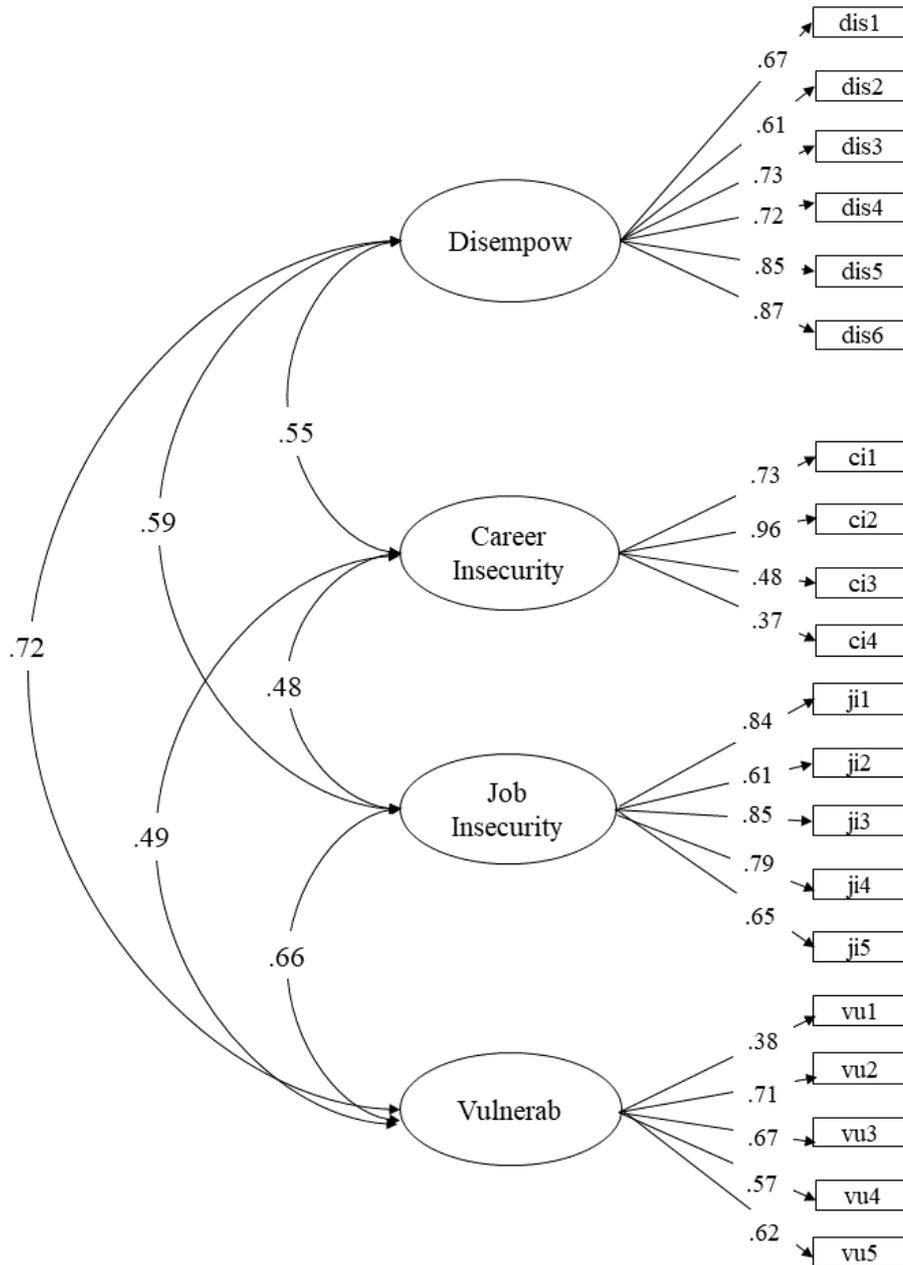
Per i diversi modelli di misurazione abbiamo confrontato un modello a 4 dimensioni (Figura 4.5.1) lasciando inalterata la struttura originale di ciascuna scala, con diversi modelli di misurazione alternativi. Nello specifico, nel primo modello alternativo presentato, abbiamo accorpato in un'unica dimensione gli item delle misure relative all'insicurezza lavorativa e alla vulnerabilità (M1); nel secondo modello alternativo, abbiamo invece considerato gli item dell'insicurezza lavorativa e di carriera come appartenenti ad un'unica dimensione (M2); nel terzo modello abbiamo invece adottato una soluzione a due fattori in cui sono stati fatti caricare sulla stessa dimensione gli item delle scale della *Job Insecurity*, della *Career Insecurity* e della Vulnerabilità (M3); nel quarto modello presentato tutti gli item sono stati caricati su di una sola dimensione latente (M4); nel quinto ed ultimo modello abbiamo invece conservato la struttura originaria delle diverse scale, eliminando l'item 3 della scala della Vulnerabilità che aveva presentato problemi di overloading nell'analisi fattoriale esplorativa. Come evidenziato dalla seguente tabella e dalle saturazioni fattoriali degli item

presenti in figura 4.5.1, la soluzione ipotizzata sembra adattarsi bene ai nostri dati.

Tabella 4.5.1 Indici di adattamento dei modelli di misurazione alternativi delle scale relative alle dimensioni del precariato

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello ipotizzato	378.01	158	.92	.91	.068	[.059-.077]	.068	15633
M1	442.14	161	.90	.88	.081	[.068-.085]	.221	15962
M2	623.18	161	.83	.80	.087	[.090-.106]	.098	15891
M3	671.51	163	.82	.79	.094	[.094-.110]	.102	15956
M4	905.63	164	.73	.70	.130	[.115-.131]	.123	16211
M5	260.64	140	.95	.94	.058	[.043-.064]	.054	14772

Tabella 4.5.1 CFA del modello di misurazione ipotizzato delle scale relative alle dimensioni del precariato



#### 4.5.1 Modello di misurazione delle risorse individuali

Per i diversi modelli di misurazione delle risorse individuali abbiamo optato per non considerare le sottodimensioni di ciascuna scala. Tale scelta, è stata dettata dalla necessità di ridurre il numero di variabili da gestire all'interno del nostro studio considerando la numerosità campionaria.

Cionondimeno, adottare una misura complessiva per ciascuno strumento, risulta coerente con quanto emerso dalle analisi psicometriche precedenti e la teoria presentata.

Abbiamo quindi confrontato il modello ipotizzato a 3 dimensioni (*PsyCap*, *Career Adaptability* e Occupabilità percepita) eliminando l'item 2 della scala dell'Occupabilità percepita che aveva presentato un punteggio di saturazione fattoriale insufficiente, con diversi modelli alternativi. Nel primo di questi, modelli abbiamo lasciata inalterata la struttura originale reintegrando l'item 2 (M1); nel secondo modello confrontato, gli item relativi allo *PsyCap* e la *Career Adaptability* sono stati accorpati in un'unica dimensione latente (M2); nel terzo modello presentato, sono stati accorpati gli item dello *PsyCap* e Occupabilità percepita, su di un'unica dimensione (M3); nel quarto modello gli item caricati sulla medesima dimensione sono invece stati quelli della *Career Adaptability* e dell'Occupabilità percepita (M4); nel quinto ed ultimo modello, è stata proposta una sola dimensione latente per tutti gli item delle 3 misure (M5). Come si evince dalla tabella che segue (Tabella 4.5.1.1) anche in questo caso il modello ipotizzato si fa preferire alle alternative presentate, optando per eliminare l'item 2 problematico dalla scala (il cui coefficiente nel modello M1 risulta pari a .16).

I coefficienti beta standardizzati sono riportati nella tabella 4.5.1.2

Tabella 4.5.1.1 Indici di adattamento dei modelli di misurazione alternativi delle scale relative alle risorse individuali

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello ipotizzato	901.04	505	.93	.92	.051	[.046-.057]	.062	24653
M1	1016.6	538	.91	.91	.054	[.049-.060]	.072	25551
M2	1466.3	507	.83	.81	.079	[.075-.084]	.113	25284
M3	1421.8	507	.83	.82	.078	[.073-.082]	.094	25226

M4	1589.6	507	.80	.78	.084	[.080-.089]	.137	25420
M5	1981.3	508	.73	.70	.098	[.094-.103]	.136	26312

Tabella 4.5.1.2 Coefficienti di regressione standardizzati del modello ipotizzato delle misure relative alle risorse individuali

	Coefficienti Stand.ardizzati
PsyCap1: Capitale Psicologico	,74
PsyCap2: Capitale Psicologico	,78
PsyCap3: Capitale Psicologico	,77
PsyCap4: Capitale Psicologico	,70
PsyCap5: Capitale Psicologico	,65
PsyCap6: Capitale Psicologico	,69
PsyCap7: Capitale Psicologico	,62
PsyCap8: Capitale Psicologico	,66
PsyCap9: Capitale Psicologico	,75
PsyCap10: Capitale Psicologico	,71
PsyCap11: Capitale Psicologico	,77
PsyCap12: Capitale Psicologico	,67
<i>Employability</i> 1: Occupabilità Percepita	,46
<i>Employability</i> 3: Occupabilità Percepita	,42
<i>Employability</i> 4: Occupabilità Percepita	,67
<i>Employability</i> 5: Occupabilità Percepita	,79
<i>Employability</i> 6: Occupabilità Percepita	,70
<i>Employability</i> 7: Occupabilità Percepita	,63
<i>Employability</i> 8: Occupabilità Percepita	,83

<i>Employability</i> 9: Occupabilità Percepita	,84
<i>Employability</i> 10: Occupabilità Percepita	,78
<i>Employability</i> 11: Occupabilità Percepita	,74
CareerAdapt1: Adattabilità di Carriera	,50
CareerAdapt2: Adattabilità di Carriera	,56
CareerAdapt3: Adattabilità di Carriera	,58
CareerAdapt4: Adattabilità di Carriera	,66
CareerAdapt5: Adattabilità di Carriera	,70
CareerAdapt6: Adattabilità di Carriera	,70
CareerAdapt7: Adattabilità di Carriera	,73
CareerAdapt8: Adattabilità di Carriera	,70
CareerAdapt9: Adattabilità di Carriera	,73
CareerAdapt10: Adattabilità di Carriera	,74
CareerAdapt11: Adattabilità di Carriera	,66
CareerAdapt12: Adattabilità di Carriera	,69

---

#### **4.5.2 Modello di misurazione delle risorse contestuali**

Un ulteriore confronto di modelli è stato condotto per il gruppo di variabili relative alle risorse contestuali psicosociali considerate in questo studio. Tra queste, tenendo conto delle analisi precedenti abbiamo considerato la misura complessiva per la Giustizia Organizzativa, la misura complessiva per il Supporto sociale, il Supporto del datore di lavoro e il Supporto dei colleghi.

Il modello a 4 fattori è stato confrontato con i seguenti modelli alternativi: un primo modello a 3 dimensioni, in cui gli item del supporto del datore di lavoro e della giustizia organizzativa sono stati considerati sotto un unico fattore (M1); un secondo modello a 3 fattori in cui gli item della giustizia organizzativa e del supporto dei colleghi sono stati caricati sulla medesima dimensione latente (M2); un terzo modello dove gli item relativi al supporto del datore di lavoro e dei colleghi

sono stati caricati su di un'unica dimensione (M3); un quarto modello a 2 fattori dove gli item della Giustizia Organizzativa sono stati considerati come una dimensione separata e gli item delle diverse misure di supporto sono state considerate come un'unica dimensione latente (M4); e infine un modello unifattoriale (M5). Nella tabella seguente sono mostrati i risultati che indicano la bontà di un modello a 4 dimensioni. Come si evince dalla tabella seguente, il modello ipotizzato presenta buoni indici di fit, dimostrando che i partecipanti hanno risposto al questionario discriminando fra le misure presentate

Tabella 4.5.2.1 Indici di adattamento dei modelli di misurazione alternativi delle scale relative alle risorse contestuali psicosociali

	$\chi^2$	<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR	AIC
Modello ipotizzato	1314.2	630	.92	.91	.060	[.056-.065]	.066	27577
M1	1507.8	633	.89	.88	.068	[.063-.072]	.072	27807
M2	1646.6	633	.88	.86	.073	[.069-.077]	.078	27969
M3	1543.1	633	.89	.88	.069	[.065-.074]	.074	27844
M4	2359.5	633	.79	.77	.095	[.091-.099]	.155	28834
M5	2796.6	636	.74	.71	.106	[.102-.110]	.160	29382

Tabella 4.5.2.2 Coefficienti di regressione standardizzati del modelli di misurazione delle scale relative alle risorse contestuali psicosociali

	Coefficienti Standardizzati
GiustPROC1: Giustizia Organizzativa	,67
GiustPROC2: Giustizia Organizzativa	,61
GiustPROC3: Giustizia Organizzativa	,73
GiustPROC4: Giustizia Organizzativa	,50

GiustPROC5: Giustizia Organizzativa	,68
GiustPROC6: Giustizia Organizzativa	,73
GiustPROC7: Giustizia Organizzativa	,69
GiustDISTR1: Giustizia Organizzativa	,51
GiustDISTR2: Giustizia Organizzativa	,53
GiustDISTR3: Giustizia Organizzativa	,55
GiustDISTR4: Giustizia Organizzativa	,47
GiustINTERPERS1: Giustizia Organizzativa	,72
GiustINTERPERS2: Giustizia Organizzativa	,71
GiustINTERPERS3: Giustizia Organizzativa	,73
GiustINTERPERS4: Giustizia Organizzativa	,62
GiustINFORMAT1: Giustizia organizzativa	,79
GiustINFORMAT2: Giustizia organizzativa	,78
GiustINFORMAT3: Giustizia organizzativa	,81
GiustINFORMAT4: Giustizia organizzativa	,77
GiustINFORMAT5: Giustizia Organizzativa	,76
SuppSOCIALE1: Supporto Sociale Percepito	,67
SuppSOCIALE2: Supporto Sociale Percepito	,67
SuppSOCIALE3: Supporto Sociale Percepito	,90
SuppSOCIALE4: Supporto Sociale Percepito	,91
SuppSOCIALE5: Supporto Sociale Percepito	,70
SuppSOCIALE6: Supporto Sociale Percepito	,64
SuppSOCIALE7: Supporto Sociale Percepito	,62
SuppSOCIALE8: Supporto Sociale Percepito	,90
SuppSOCIALE9: Supporto Sociale Percepito	,59
SuppSOCIALE10: Supporto Sociale Percepito	,61
SuppSOCIALE11:Supporto Sociale Percepito	,90

SuppSOCIALE12: Supporto Sociale Percepito	,54
SuppORGANIZZ1: Supporto Supervisore	,82
SuppORGANIZZ2: Supporto Supervisore	,92
SuppORGANIZZ3: Supporto Supervisore	,66
SuppORGANIZZ4: Supporto Colleghi	,88
SuppORGANIZZ5: Supporto Colleghi	,82
SuppORGANIZZ6: Supporto Colleghi	,76

---

#### 4.6 Conclusioni

Per concludere, possiamo dire che attraverso questo studio abbiamo potuto appurare la bontà delle misure adottate, difatti i modelli di misurazione sono risultati coerenti con quanto suggerito dalla letteratura, presentando ottimi indici di *fit* e una buona affidabilità. In questa prima parte dello studio, abbiamo inoltre, tentato di integrare i diversi aspetti del percepirsi precari così come concettualizzati attraverso le diverse misure adottate. A tal scopo l'analisi fattoriale confermativa ed il modello di misurazione dell'occupazione precaria messo a confronto con diverse soluzioni alternative, ha mostrato buoni indici di *fit*, dimostrando di essere potenzialmente uno strumento in grado di dare maggiore profondità e significato alle diverse sfaccettature che sottendono al percepirsi precari nel mondo del lavoro contemporaneo.

Nella seconda parte della ricerca esposto nel prossimo capitolo, esploreremo dunque i meccanismi sottesi all'insorgere di tali sentimenti.

## Capitolo 5

### **Le conseguenze del precariato sulla salute e la capacità di progettare il futuro: il ruolo delle risorse psicosociali**

#### **Premessa**

La letteratura internazionale sino ad oggi, ha mostrato maggiore interesse per la relazione fra insicurezza lavorativa, salute e outcome relativi ai contesti organizzativi. Meno attenzione è stata posta invece, sui meccanismi che determinano il percepirsi come precari fatta eccezione per caratteristiche legate a situazioni oggettive (come la tipologia contrattuale e i cambiamenti organizzativi). Inoltre la maggioranza degli studi presentati nei capitoli precedenti, si sono focalizzati su un solo aspetto del precariato (rappresentato dall'insicurezza lavorativa), mentre ancora poco è stato fatto per integrare aspetti diversi del percepirsi precari all'interno di uno stesso studio, come sollecitato dalle moderne teorie del lavoro contemporaneo (Benach et al., 2014; Blustein 2016; Vives et. al, 2015).

#### **5.1 Obiettivi e ipotesi**

Lo studio intende esplorare il ruolo che alcune risorse psicosociali possono avere nel prevenire le conseguenze delle dimensioni del precariato prese in considerazione. A tale scopo, si intende indagare l'impatto che tali risorse possono avere nella relazione fra precariato e salute e fra precariato e la competenza progettuale degli individui circa il proprio futuro, non solo professionale ma anche di vita. In questo senso ricordiamo che la *Life Project reflexivity* è declinata in termini di chiarezza, significato e valore dei progetti futuri.

Nello specifico, coerentemente con la teoria della valutazione primaria dello stress (Stress Appraisal Theory, Lazarus & Folkman 1984; Lazarus

1999) secondo cui gli eventi stressanti sono percepiti come tali in virtù delle risorse disponibili per poter far fronte a una determinata situazione, esploreremo come le differenze individuali, in termini di risorse a disposizione dell'individuo, possano avere un impatto sull'insorgere delle percezioni di precariato e sulle variabili criterio di questo studio.

Inoltre le nostre ipotesi di lavoro sono sostenute anche dalla cornice teorica della Conservazione delle risorse (*COR Theory*, Hoboll, 1989, 2001), la cui prospettiva può considerarsi complementare rispetto alla valutazione degli eventi stressanti di Lazarus. Secondo tale prospettiva teorica, la sicurezza e la stabilità lavorativa rappresentano una risorsa fondamentale per il benessere individuale, e possono essere messe a rischio dall'attuale scenario lavorativo. Inoltre, l'individuo che vede minacciata la propria sicurezza, attinge ad ulteriori risorse personali e contestuali per far fronte a questa situazione di stress. La riuscita di questo sforzo determina l'efficacia del coping e può attenuare le conseguenze negative dell'insicurezza e del precariato sulla salute.

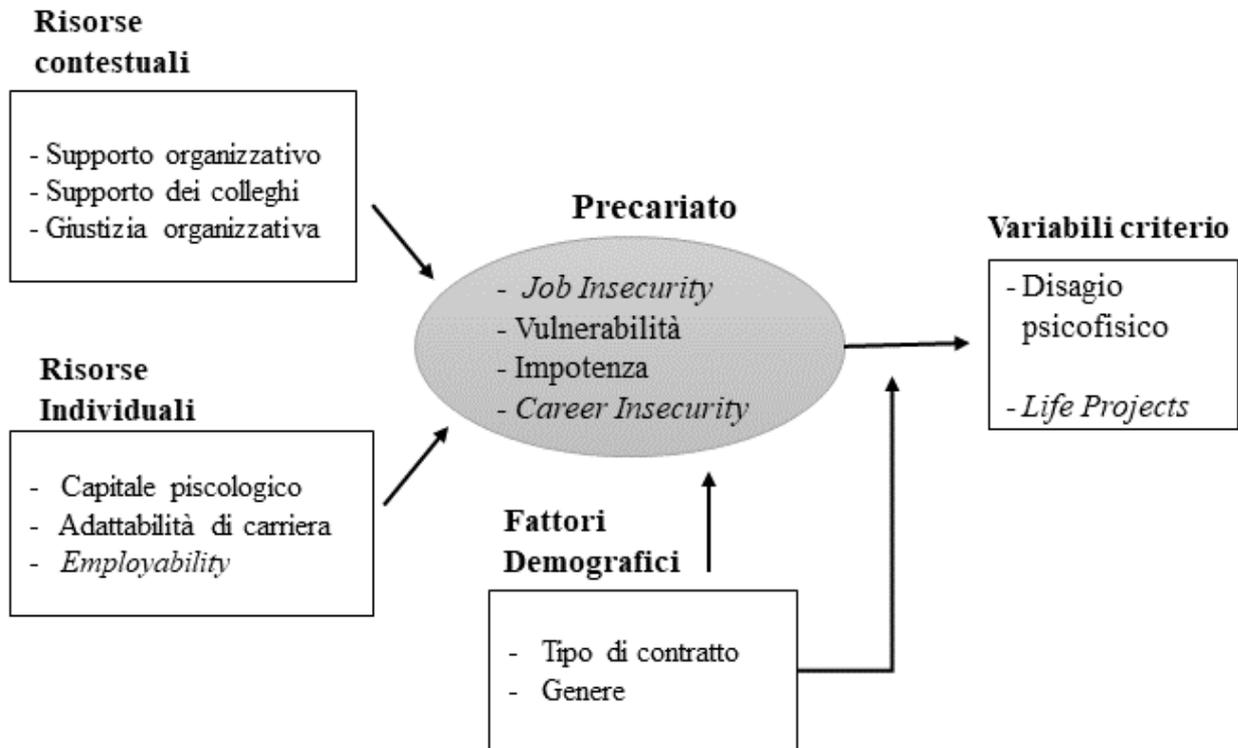
In una prima fase di questo studio analizzeremo le relazioni fra i costrutti presi in esame attraverso l'analisi delle correlazioni bivariate. A tal proposito, verranno presentati diversi gruppi di ipotesi sulle relazioni attese in accordo con quanto riscontrato in letteratura.

Successivamente, esploreremo attraverso una serie di regressioni lineari gerarchiche l'eventuale effetto predittore delle risorse considerate su ciascuna dimensione del precariato. Osservando il peso delle variabili indipendenti, sarà in questo modo possibile ipotizzare un modello di equazioni strutturali che presenteremo al termine di questo studio. Successivamente esploreremo alcune possibili interazioni che possono attenuare le conseguenze negative del precariato sulle nostre due variabili criterio.

Infine, come accennato in precedenza, in virtù dei risultati raggiunti dai diversi studi, si testerà un ipotetico modello esplicativo delle relazioni significative attraverso le equazioni strutturali. La figura seguente mostra

graficamente le variabili e il tipo di relazioni esplorate nel nostro studio, riprendendo il modello concettuale esposto alla fine del primo capitolo, coerentemente con quanto proposto nella revisione di Lee e colleghi (2018)..

Figura 5.1 Variabili dello studio e relazioni esplorate



1. Un primo gruppo di ipotesi fa riferimento alle associazioni tra le variabili relative alla condizione di lavoro precario e con le variabili criterio. In questo senso, ci aspettiamo relazioni positive significative fra le diverse dimensioni del precariato:

H1a: *JI* è associata positivamente con la *VU*, *DISEMP*, *CI*

Per quanto riguarda la relazione con la salute ipotizziamo come evidenziato da altri studi (Vives et. al, 2010) che tutte le variabili considerate dal modello di precariato siano associate positivamente con il disagio psicofisico (GHQ).

H1b: JI è associata positivamente al disagio psicofisico (GHQ)

H1c: VU è associata positivamente al disagio psicofisico (GHQ)

H1d: DISEMP è associata positivamente al disagio psicofisico (GHQ)

H1e: CI è associato positivamente al disagio psicofisico (GHQ)

Per quanto riguarda la relazione fra dimensioni del lavoro precario e altri outcome non ci aspettiamo relazioni significative tout court per tutti i predittori presi in considerazione. Nello specifico, per quanto riguarda JI, VU e DISEMP ci si aspetta un impatto sulla capacità progettuale, in quanto l'individuo estende la sua esperienza a ciò che potrebbe essere il mercato del lavoro, in virtù di una valutazione cognitiva dovuta alla mancanza di potere e di controllo sul proprio destino (Jacobson, 1991; Sverke & Hellgreen, 2002; De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte, 2012). Anche la CI dovrebbe mostrare una relazione negativa significativa, per la sua caratteristica di riferirsi al futuro professionale. In questo caso ci aspettiamo un'associazione più forte delle precedenti. Per quanto riguarda la soddisfazione lavorativa, secondo la letteratura esiste un'associazione negativa con la JI (Sverke et al., 2002), anche se non sempre è specificato attraverso quali meccanismi. Allo stesso modo ci aspettiamo che la CI possa presentare la medesima relazione. Per quanto riguarda le dimensioni relative agli aspetti relazionali (VU e DISEMP) del precariato, ci attendiamo associazioni ancora più forti nella medesima direzione, in quanto riflettono l'esperienza concreta del lavoratore sul luogo di lavoro. Nel nostro campione ipotizziamo dunque che:

H1g: JI è associata negativamente alla LPR

H1h: VU è associata negativamente alla LPR

H1i: DISEMP è associato negativamente alla LPR

H1l: CI è associato negativamente alla LPR

H1m: JI è associata negativamente alla JS

H1n: VU è associata negativamente alla JS

H1o: DISEMP è associata negativamente alla JS

H1p: CI è associata negativamente alla JS

2. Un secondo gruppo di ipotesi si riferisce invece alle associazioni fra dimensioni del precariato e risorse personali e contestuali. L'insicurezza lavorativa (JI), in quanto fattore di stress, riduce le risorse interne di un individuo, (Youssef e Luthans, 2007). Nondimeno, secondo la *COR theory*, le persone in possesso di risorse hanno meno probabilità di subire tali perdite. In questo senso il capitale psicologico (PsyCap) può aiutare i dipendenti a fronteggiare le situazioni di incertezza (Virga, 2015) e quindi ci aspettiamo che sia negativamente associato alla JI, alla VU, al DISEMP e alla CI. Allo stesso modo l'adattabilità di carriera (CAAS) che è la capacità dell'individuo di far fronte a stimoli di carriera mutevoli o distruttivi (ad esempio, Rottinghaus, Day & Borgen, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Spurk & Volmer, 2013), dovrebbe presentare le medesime relazioni fatta eccezione per il DISEMP. In particolare la relazione con la CI dovrebbe essere particolarmente forte in virtù della natura specifica del costrutto di adattabilità riferito alla carriera, che presuppone una capacità dell'individuo di progettare il proprio futuro lavorativo in maniera efficace.

Per quanto riguarda l'occupabilità percepita (EMP), essa è considerata da molti il sostituto contemporaneo della tradizionale sicurezza lavorativa garantita dalle tipologie di contratto standard, di conseguenza ci aspettiamo una relazione significativa con la JI, la VU, il DISEMP e la CI.

Il supporto sociale percepito (SSP) può alleviare i problemi relativi all'insicurezza in quanto sostiene capacità come la *Self-regulation* nello sviluppo di carriera. Sebbene non lo consideriamo un antecedente delle

dimensioni di JI e VU e il DISEMP, in quanto è una risorsa esterna al contesto di lavoro, ci aspettiamo una relazione significativa inversa con la CI, proprio perchè fornisce dei rinforzi emotivi e supporto nello sviluppo di carriera e individuale.

Per quanto riguarda il supporto del superiore (SOS) e dei colleghi (SOC), in quanto risorse specifiche del contesto lavorativo, ipotizziamo una relazione inversa rispetto a JI, VU, CI e DISEMP.

Discorso diverso va fatto invece per la giustizia organizzativa (OJ) in quanto come dimostrato nella precedente letteratura, non sempre vi è un associazione diretta con la JI, ma all'interno della cornice dell'UMT essa modera la relazione fra la percezione di instabilità e i suoi outcome. Ad ogni modo, poiché la giustizia procedurale e la giustizia distributiva hanno a che fare rispettivamente con la possibilità di avere voce nei processi decisionali e le procedure all'interno dell'organizzazione e con gli esiti di tali processi, esse possono associarsi alla VU, al DISEMP e alla JI.

Inoltre, la giustizia distributiva e quella interpersonale dovrebbero presentare una relazione inversa con il DISEMP, in quanto la possibilità di usufruire di benefit e diritti, come illustrato in letteratura, ha a che fare con la valutazione che l'individuo fa a proposito della distribuzione delle risorse in primis, ma anche con la percezione del trattamento ricevuto dal datore di lavoro.

Non siamo a conoscenza di studi che abbiano messo in relazione la CI con la giustizia organizzativa, in ogni caso si potrebbero estendere le medesime considerazioni fatte per le altre misure di precariato, in quanto, in accordo con l'UMT (Lind & Van den Bos 2002) in situazioni di elevata incertezza, l'individuo ricerca indicatori di giustizia nel suo contesto per stabilire un pattern di prevedibilità degli eventi futuri. Prevedere ciò che potrebbe accadere in futuro favorisce di conseguenza lo sviluppo di un senso di controllo sulla propria vita e le proprie esperienze. Dato che considereremo una misura globale della giustizia, per sintetizzare le

numerose relazioni sin qui descritte, possiamo dunque enunciare quanto segue:

H2a: JI è associata negativamente con PsyCap, CAAS, EMP, SOC, SOS, OJ

H2b: VU è associata negativamente con PsyCap, CAAS, EMP, SOC, SOS, OJ

H2c: DISEMP è associato negativamente con PsyCap, CAAS, EMP, SOC, SOS, OJ

H2d: CI è associata negativamente con PsyCap, CAAS, EMP, SSP, SOC, SOS, OJ

3. Un terzo gruppo di ipotesi riguarda la relazione fra le risorse e le variabili dipendenti criterio di questo studio.

Per quanto riguarda lo PsyCap, esso è caratterizzato da efficacia, speranza, resilienza e ottimismo, ipotizziamo quindi che sia negativamente associato al disagio psicofisico (GHQ) e positivamente alla progetualità (LPR).

H3a: PsyCap è associato negativamente con GHQ e positivamente con LPR.

L'adattabilità di carriera invece racchiude quelle competenze e abilità che hanno a che fare con l'esplorazione e la pianificazione del futuro oltre che all'adattamento alla situazione presente, ipotizziamo quindi che sia associato positivamente con la LPR e la JS. Per quanto riguarda la salute non ci aspettiamo necessariamente una relazione significativa con il Disagio Psicofisico (GHQ).

H3b: CAAS è associato positivamente con LPR e JS

Per quanto riguarda l'occupabilità percepita (EMP), come accennato in precedenza rappresenta la risorsa principale contro l'insicurezza lavorativa e

per far fronte alla discontinuità professionale, in questo senso ci aspettiamo una relazione positiva con la LPR e negativa con il disagio psicofisico (GHQ). Rispetto alla soddisfazione lavorativa pochi studi si sono interessati ad approfondire tale relazione diretta (McArdle, Water, Briscoe & Hall, 2007; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). De Vos, Hau & Van der Heijden (2011), hanno rilevato che l'occupabilità predice la soddisfazione di carriera, mentre più recentemente Gowan (2012) ha evidenziato una relazione significativa fra EMP e JS. Possiamo dunque ipotizzare che:

H3c: EMP è associata positivamente con LPR e JS, mentre vi è un'associazione negativa con il GHQ

Per quanto riguarda le risorse contestuali, il supporto sociale percepito (SSP), influenza l'adattabilità di carriera in quanto i sistemi di supporto possono offrire agli individui maggiori opportunità al fine di compiere scelte più concrete riguardo il proprio percorso di carriera ed esplorare la proprie identità professionali (Lent, Hackett, & Brown, 1999). Ipotizziamo dunque che sia negativamente associato al GHQ e positivamente con LPR. Inoltre, essendo una risorsa extra-lavorativa non ci aspettiamo che abbia una relazione diretta significativa con la JS.

H3d: SSP è negativamente associato con GHQ e positivamente associato con LPR

Prendendo in considerazione invece le risorse relazionali relative al dominio lavorativo, il supporto percepito nell'organizzazione ipotizziamo si associ negativamente con il disagio psicofisico e positivamente con la JS e la LPR. Per quanto riguarda invece la Giustizia organizzativa nel suo insieme per le sue caratteristiche, ipotizziamo presenti le medesime relazioni del supporto. Come già descritto in riferimento alle dimensioni del precariato e nel corso di questo elaborato, le valutazioni fatte sui processi e sulla distribuzione delle risorse sembrano avere un'incidenza sulle euristiche di giustizia che i dipendenti creano per poter fare previsioni sugli eventi futuri,

in special modo nelle situazioni di incertezza (*Fair heuristic effect*). In questo senso ci aspettiamo che la giustizia organizzativa (OJ) sia positivamente associata con la LPR e la JS. Inoltre ci aspettiamo anche una relazione inversa significativa con il GHQ. Sintetizzando dunque:

H3e: SOC è associato positivamente con LPR e JS e negativamente con GHQ

H3f: SOS è associato positivamente con LPR e JS e negativamente con GHQ

H3g: OJ è associata positivamente con LPR e JS e negativamente con GHQ

4. Un quarto gruppo di ipotesi si riferisce alle associazioni attese rispetto alle risorse considerate da questo studio. A tal proposito, ci aspettiamo che le risorse individuali siano tutte positivamente associate tra loro, coerentemente con quanto sostenuto dalla teoria della conservazione delle risorse (Hobfoll 1989, 2001) a proposito degli effetti a spirale circa l'acquisizione e la perdita di risorse. La teoria sostiene infatti, che un individuo in possesso di elevate risorse è favorito nell'acquisizione di ulteriori risorse e nel mantenimento delle stesse. Al contrario quando le risorse sono scarse, l'individuo ricorre all'impiego di ulteriori risorse per fronteggiare le situazioni di stress, risultando spesso in una spirale negativa di perdita ulteriore in virtù di uno sforzo eccessivo nel proteggere le risorse minacciate. Nello specifico, sostenuti dalla letteratura, abbiamo ipotizzato delle relazioni specifiche. Lo PsyCap, nelle sue dimensioni costitutive si associa positivamente con la percezione di essere occupabili. Allo stesso modo, l'adattabilità di carriera è stata da alcuni autori considerata un antecedente se non un elemento stesso dell'occupabilità. Dunque:

H4a: PsyCap, CAAS e EMP sono positivamente associate tra loro

Inoltre ci aspettiamo che anche il SSP possa essere associato al capitale psicologico e all'adattabilità di carriera in quanto delle buone reti sociali

supportive favoriscono la capacità esplorativa dell'individuo nell'ambito delle carriere (Di Fabio, 2016) e sono associate.

H4b: SSP è associato positivamente allo PsyCap e al CAAS

Per quanto riguarda le risorse contestuali relative all'ambiente di lavoro, ci aspettiamo una relazione positiva fra la percezione di supporto del supervisore, il supporto percepito dai colleghi e la giustizia organizzativa, poiché riflettono il clima all'interno di un'organizzazione e la qualità delle relazioni all'interno della stessa.

H4c: OJ, è associata positivamente al SOC e al SOS

Nell'eventualità vi fossero relazioni significative non ipotizzate o, viceversa, le relazioni ipotizzate non risulteranno significative, verranno discussi i risultati a partire dalla letteratura disponibile.

5. Un quinto gruppo di ipotesi è stato postulato per verificare differenze significative di punteggi fra i lavoratori standard e i lavoratori atipici. In una meta-analisi condotta su 27 studi, Virtanen et al. (2005) hanno riscontrato che l'associazione tra occupazione temporanea e vari indicatori di benessere potrebbe essere negativa. Tuttavia, l'associazione varia da debole a moderata o forte con una maggiore instabilità occupazionale. Inoltre l'insicurezza lavorativa è quella di carriera ci aspettiamo siano più alte per i lavoratori temporanei in virtù del proprio status:

H5a: i lavoratori con un contratto atipico mostrano punteggi significativamente maggiori di Disagio psicofisico (GHQ).

H5b: i lavoratori con un contratto atipico mostrano punteggi significativamente maggiori di *Job Insecurity* (JI).

H5c: i lavoratori con un contratto atipico mostrano punteggi significativamente maggiori di *Career Insecurity* (CI).

H5d: i lavoratori con un contratto atipico mostrano punteggi significativamente maggiori di impotenza circa l'esercizio dei diritti (DISEMP).

H5e: i lavoratori con un contratto atipico mostrano punteggi significativamente maggiori di Vulnerabilità (VU).

Un sesto gruppo di ipotesi si riferisce al ruolo potenzialmente moderatore di alcune caratteristiche socio-demografiche. Per quanto riguarda il genere, le evidenze di letteratura sono state a volte contrastanti. Alcuni studi hanno dimostrato che le donne sperimentano maggiore insicurezza del lavoro rispetto agli uomini (ad esempio, Mauno & Kinnunen, 2002; Emberland & Rundmo, 2010), tuttavia, altri autori non hanno osservato differenze in tal senso (ad es. Roskies e Louis-Guerin, 1990; Berntson, Näswall, & Sverke, 2010). Secondo Bellou (2009) in virtù delle maggiori difficoltà di inserimento delle donne nel mercato del lavoro, queste potrebbero sperimentare un minor controllo sul proprio futuro occupazionale, percepire la perdita di lavoro come più stressante e avere più aspettative nella loro relazione con il datore di lavoro. Dall'altro lato però, alcuni studi hanno messo in luce che la JI ha maggiori conseguenze negative per gli uomini, data la maggiore minaccia alla loro identità e al ruolo tradizionale di capofamiglia (Lam et al., 2014). Data l'eterogeneità delle posizioni presenti in letteratura non ci aspettiamo in questo senso alcun effetto moderatore del genere:

H6a: il genere non modera la relazione fra JI e LPR e fra JI e GHQ

H6b: il genere non modera la relazione fra fra VU e GHQ

H6c: il genere non modera la relazione fra DISEM e GHQ

H6d: il genere non modera la relazione fra CI e LPR e fra CI e GHQ

Anche per quanto riguarda il tipo di contratto esiste una vasta letteratura che ha indagato nello specifico gli effetti moderatori di quest'ultimo nella relazione fra JI e outcome. In particolare, secondo la teoria del contratto psicologico gli effetti della JI sono più forti per i lavoratori permanenti rispetto alla loro controparte temporanea (De Cuyper & De Witte, 2010). Infatti il contratto psicologico fra un impiegato a tempo indeterminato e la

sua organizzazione è più profondo ed è basato maggiormente sulla lealtà e sulla sicurezza del posto in cambio del proprio impegno. Il contratto psicologico dei lavoratori temporanei è definito invece “transazionale” e implica meno aspettative in termini di sicurezza e qualità delle condizioni di lavoro, come definito dalla teoria dello scambio sociale.

Pertanto rispetto alla JI ci aspettiamo di confermare le evidenze di letteratura rispetto al disagio psicofisico (GHQ). Per le stesse ragioni, ipotizziamo che per i lavoratori a tempo indeterminato alti livelli di CI e VU siano percepiti come più problematici per la salute:

H6e: il tipo di contratto modera la relazione fra JI e GHQ

H6f: il tipo di contratto modera la relazione fra VU e GHQ

H6g: il tipo di contratto modera la relazione fra CI e GHQ

Un ulteriore gruppo di ipotesi di moderazione riguarda le percezioni di giustizia organizzativa. In linea con le proposizioni della UMT di Lind & Van den Bos (2002) si ipotizza che le informazioni sull'equità aiutino i dipendenti a ridurre lo stress associato all'incertezza (come l'insicurezza del lavoro). Nella vita delle persone, gli indicatori di giustizia sono utili per fare previsioni su cosa potrebbe accadere nel loro futuro e contribuisce a stabilire un ordine nei mondi interpersonali delle persone (Lerner, 1977). Di conseguenza, coloro che fanno esperienza di rapporti percepiti come equi, possono progettare più semplicemente il proprio futuro anche in momenti di elevata incertezza. Tradizionalmente la ricerca si è concentrata sugli effetti di moderazione dell'insicurezza nella relazione fra giustizia e benessere, tuttavia, i benefici di un trattamento equo nel ridurre le conseguenze negative dell'incertezza (giustizia come moderatore dell'insicurezza) hanno ricevuto meno attenzione, anche se potenzialmente preziosi (Lind & Van den Bos, 2002; Wang, Lu e Siu, 2015). Delle dimensioni del precariato escludiamo comunque la vulnerabilità e l'impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro poiché, sperimentare un contesto lavorativo che tratta in maniera

autoritaria un dipendente o non tutela i diritti di quest'ultimo, ha di per sé un valore semantico opposto a ciò che rappresenta la giustizia. Inoltre,

H7a: gli effetti della JI sul GHQ, sono significativamente minori per i dipendenti che percepiscono livelli più alti di giustizia organizzativa

H7b: gli effetti della CI sul GHQ, sono significativamente minori per i dipendenti che percepiscono livelli più alti di giustizia organizzativa

## **5.2 Partecipanti**

Il campione totale dei partecipanti alla ricerca è di 300 lavoratori dipendenti. Per una descrizione più dettagliata è possibile fare riferimento al paragrafo 3 del capitolo 4.

## **5.3 Gli strumenti**

Per quanto riguarda il questionario somministrato, abbiamo precedentemente illustrato la bontà degli strumenti analizzandone le proprietà psicometriche (vedi Capitolo 4). Per questa ragione, in questa sezione, ci limiteremo ad elencare le misure adottate:

- Scala breve sull'insicurezza lavorativa (Chirumbolo, Hellgren, De Witte, Goslinga, Näswall & Sverke, 2016)
- *Career insecurity scale* (Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012)
- Vulnerabilità e impotenza sull'esercizio dei diritti (*Employment Precariousness Scale*; EPRES-2010; Vives, Amable, Ferrer & Benach 2010)
- *Organizational Justice Scale* (Colquitt, 2001)
- *Psychological Capital Questionnaire Short-Form* (PCQ-12; Avey, Avolio & Luthans, 2011)
- *Career Adapt-Ability Scale- Short Form* (CAAS-SF; Maggiori, Rossier & Savickas, 2017)
- *Self-Perceived Employability Scale* (Rothwell & Arnold, 2005)

- *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS; Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988)
- Supporto Percepito relativo al supervisore e supporto percepito relativo ai colleghi (tratte dal *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II*, COPSQ-II; Pejtersen, Kristensen & Bjorner, 2010)
- *General Health Questionnaire* (GHQ-12; Goldberg & Williams 1988)
- *Life Project Reflexivity Scale* (Di Fabio, 2015; Di Fabio, Maree & Kenny, 2018)

#### **5.4 Analisi dei dati**

Per quanto riguarda la verifica delle ipotesi attraverso la matrice delle correlazioni bivariate e le analisi della varianza univariata (ANOVA) si è utilizzato il programma di elaborazione statistica IBM SPSS v.23.

Per verificare gli effetti di interazione è stato utilizzato il Plug-in PROCESS 2.16 per SPSS v.23 (Hayes, 2013), nel quale è stato richiesto di centrare i predittori prima di creare il termine di interazione, sebbene tale procedura non sia necessaria come evidenziato dalla letteratura recente (Hayes, 2013). Successivamente, in accordo con le raccomandazioni di Aiken e West (1991) è stata tracciata la linea di regressione della variabile indipendente sulla variabile dipendente per livelli alti e bassi del moderatore (+1 DS e -1 DS dalla media). Rispetto ai risultati, laddove non fosse riscontrata alcuna significatività ci limiteremo a riportare soltanto i coefficienti di regressione dei tre predittori sulle due variabili criterio considerate.

IBM SPSS v.23 è stato adottato per condurre le regressioni gerarchiche preliminari al modello finale, utilizzando il metodo enter per inserire ai vari step le diverse variabili predittrici. Tali regressioni ci sono sembrate importanti per poter individuare le relazioni significative fra risorse e

predittori, in modo da poter costruire un modello che tenesse conto delle relazioni emerse e di eventuali differenze rispetto a quanto suggerito dalla letteratura.

Per quanto riguarda invece il modello di equazioni strutturali, in virtù delle numerose variabili presenti, si è proceduto adottando il metodo del parceling di tipo eterogeneo. Le analisi sono state condotte attraverso il software Mplus 6.12 (Muthén, 2016) con metodo di stima della massima verosimiglianza robusta, tenendo conto delle relazioni significative emerse da questo studio e dei suggerimenti offerti dal software per un miglior adattamento dei nostri dati al modello.

## **5.5 Risultati**

L'analisi delle correlazioni bivariate (Tabella 5.5.1) mette in luce diverse associazioni significative in linea con quanto atteso.

Tabella 5.5.1. Matrice delle correlazioni bivariate fra le variabili dello studio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Età	-														
2. JI	-,190**	-													
3. VU	-,103	,415**	-												
4. DISEMP	-,137*	,274**	,297**	-											
5. PSYCAP	,063	-,266**	-,245**	-,198**	-										
6. CAAS	-,125*	,023	-,110	-,069	,351**	-									
7. EMP	-,008	-,528**	-,322**	-,286**	,481**	,246**	-								
8. SOC	,013	-,268**	-,207**	-,249**	,323**	,085	,399**	-							
9. SOS	-,014	-,256**	-,390**	-,253**	,354**	,142*	,398**	,512**	-						
10. SSP	,086	,039	-,063	-,146*	,144*	,194**	-,010	,192**	,148*	-					
11. OJ	,061	-,073	-,426**	-,206**	,432**	,269**	,286**	,281**	,619**	,195**	-				
12. CI	-,162**	,316**	,319**	,109	-,332**	-,137*	-,311**	-,298**	-,286**	-,051	-,340**	-			
13. JS	,047	-,085	-,340**	-,201**	,379**	,291**	,262**	,371**	,402**	,232**	,641**	-,465**	-		
14. GHQ	,007	,286**	,250**	,253**	-,203**	-,083	-,233**	-,270**	-,175**	-,155**	-,149**	,290**	-,265**	-	
15. LPR	-,028	,129*	-,002	-,009	,175**	,335**	,167**	,174**	,195**	,218**	,268**	-,239**	,318**	-,051	-

\*\* significativo al livello  $p < 0,01$  (2-code), \* significativo al livello  $p < 0,05$  (2-code)

L'età correla significativamente con l'insicurezza lavorativa ( $r = -0,19$ ,  $p < 0,01$ ), l'impotenza circa l'esercizio dei diritti sul lavoro ( $r = -0,14$ ,  $p < 0,05$ ), l'adattabilità di carriera ( $r = -0,12$ ,  $p < 0,05$ ), e l'insicurezza di carriera ( $r = -0,16$ ,  $p < 0,01$ ).

L'*Insicurezza lavorativa (JI)* correla significativamente con la vulnerabilità ( $r = 0,41$ ,  $p < 0,01$ ), l'impotenza circa l'esercizio dei diritti sul lavoro ( $r = 0,27$ ,  $p < 0,01$ ), il capitale psicologico ( $r = -0,27$ ,  $p < 0,01$ ), l'occupabilità percepita ( $r = -0,53$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto dei colleghi ( $r = -0,27$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto del supervisore ( $r = -0,26$ ,  $p < 0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r = -0,32$ ,  $p < 0,01$ ), il disagio psicofisico (GHQ;  $r = 0,29$   $p < 0,01$ ), e la *life project reflexivity* (LPR;  $r = 0,13$ ,  $p < 0,05$ ).

La *Vulnerabilità (VU)* correla significativamente con l'impotenza circa l'esercizio dei diritti sul lavoro ( $r = 0,30$ ,  $p < 0,01$ ), il capitale psicologico ( $r = -0,24$ ,  $p < 0,01$ ), l'occupabilità percepita ( $r = -0,32$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto dei colleghi ( $r = -0,21$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto del supervisore ( $r = -0,39$ ,  $p < 0,01$ ), la giustizia organizzativa ( $r = -0,43$ ,  $p < 0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r = 0,32$ ,  $p < 0,01$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r = -0,34$ ,  $p < 0,01$ ) e il disagio psicofisico ( $r = 0,25$ ,  $p < 0,01$ ).

L'*impotenza circa l'esercizio dei diritti sul lavoro (DISEMP)* è associato significativamente al capitale psicologico ( $r = -0,20$ ,  $p < 0,01$ ), all'occupabilità percepita ( $r = -0,29$ ,  $p < 0,01$ ), al supporto dei colleghi ( $r = -0,25$ ,  $p < 0,01$ ), al supporto del supervisore ( $r = -0,25$ ,  $p < 0,01$ ), al supporto sociale percepito ( $r = -0,15$ ,  $p < 0,05$ ), alla giustizia organizzativa ( $r = -0,21$ ,  $p < 0,01$ ), alla soddisfazione lavorativa ( $r = -0,20$ ,  $p < 0,01$ ) e al disagio psicofisico ( $r = 0,25$ ,  $p < 0,01$ ).

Il *Capitale psicologico (PsyCap)* correla significativamente con l'adattabilità di carriera ( $r = 0,35$ ,  $p < 0,01$ ), l'occupabilità percepita ( $r = 0,48$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto dei colleghi ( $r = 0,32$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto del supervisore ( $r = 0,35$ ,  $p < 0,01$ ), il supporto sociale percepito ( $r = 0,14$ ,  $p < 0,05$ ), la giustizia organizzativa ( $r = 0,43$ ,  $p < 0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r = -0,33$ ,  $p < 0,01$ ), la soddisfazione lavorativa

( $r= 0,38, p<0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r= -0,20, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r= 0,17, p<0,01$ ).

L'Adattabilità di carriera (CAAS) correla significativamente con l'occupabilità percepita ( $r= 0,25, p<0,01$ ), il supporto del supervisore ( $r= 0,14, p<0,05$ ), il supporto sociale percepito ( $r= 0,19, p<0,01$ ), la giustizia organizzativa ( $r= 0,27, p<0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r= -0,14, p<0,05$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r= 0,29, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r= 0,33, p<0,01$ ).

L'occupabilità percepita (EMP) correla significativamente con il supporto dei colleghi ( $r= 0,40, p<0,01$ ), il supporto del supervisore ( $r= 0,40, p<0,01$ ), la giustizia organizzativa ( $r= 0,29, p<0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r= -0,31, p<0,01$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r= 0,26, p<0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r= -0,23, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r= 0,17, p<0,01$ ).

Il Supporto dei colleghi (SOC) correla significativamente con il supporto del supervisore ( $r= 0,51, p<0,01$ ), il supporto sociale percepito ( $r= 0,19, p<0,01$ ), la giustizia organizzativa ( $r= 0,28, p<0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r= -0,30, p<0,01$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r= 0,37, p<0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r= -0,27, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r= 0,17, p<0,01$ ).

Il Supporto del supervisore (SOS) correla significativamente con il supporto sociale percepito ( $r= 0,15, p<0,05$ ), la giustizia organizzativa ( $r= 0,62, p<0,01$ ), l'insicurezza di carriera ( $r= -0,29, p<0,01$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r= 0,40, p<0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r= -0,17, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r=0,19, p<0,01$ ).

Il Supporto sociale percepito (SSP) correla in maniera statisticamente significativa con la giustizia organizzativa ( $r= 0,19, p<0,01$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r= 0,23, p<0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r= -0,15, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r=0,22, p<0,01$ ).

La Giustizia organizzativa (OJ) correla significativamente con l'insicurezza di carriera ( $r= -0,34, p<0,01$ ), la soddisfazione lavorativa ( $r= 0,64, p<0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r= -0,15, p<0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r=0,27, p<0,01$ ).

L'Insicurezza di carriera correla significativamente con la soddisfazione lavorativa ( $r = -0,46, p < 0,01$ ), il disagio psicofisico ( $r = 0,29, p < 0,01$ ) e la *life project reflexivity* ( $r = -0,24, p < 0,01$ ).

La Soddisfazione lavorativa è associata negativamente al disagio psicofisico ( $r = -0,26, p < 0,01$ ), e positivamente alla *life project reflexivity* ( $r = 0,32, p < 0,01$ ).

#### *Analisi della Varianza Univariata*

L'ANOVA rispetto alla tipologia contrattuale, ha evidenziato una differenza significativa ai punteggi di disagio psicofisico ( $F, (1,299) = 6.29, p = .013$ ), tale per cui i lavoratori atipici ( $M=2,46$ ) sperimentano livelli più alti di Disagio rispetto ai dipendenti standard ( $M=2,35$ ); inoltre l'ANOVA ha evidenziato una significatività per le differenze di medie rispetto all'insicurezza lavorativa ( $F, (1,299) = 43.29, p = .000$ ). I lavoratori atipici ( $M= 3,00$ ) presentano punteggi maggiori rispetto ai lavoratori standard ( $M=2,27$ ). È stata inoltre riscontrata una significatività per le differenze di medie rispetto all'insicurezza di carriera ( $F, (1,299) = 8.57, p = .004$ ), tale per cui I lavoratori atipici ( $M= 3,17$ ) presentano punteggi maggiori rispetto ai lavoratori standard ( $M=3,27$ ). La significatività è stata riscontrata anche per le differenze di punteggio al DISEMP ( $F, (1,299) = 32.70, p = .000$ ). I lavoratori atipici ( $M= 2,08$ ) esperiscono livelli più alti di impotenza rispetto alla loro controparte standard ( $M= 1,46$ ). Non sono state riscontrate differenze significative rispetto alla Vulnerabilità.

#### *Analisi degli effetti di interazione*

Il primo gruppo di moderazioni postulate fra variabili categoriali e variabili criterio fa riferimento al genere. Per testare le ipotesi abbiamo utilizzato il Modello 1 fornito dall'applicativo PROCESS.

L'ipotesi H6a (Tabella 5.5.2) riguardava l'effetto di interazione fra genere e JI su GHQ e LPR. L'analisi non mette in evidenza significatività

Tabella 5.5.2 Analisi di moderazione fra genere e insicurezza lavorativa (JI) rispetto al Disagio psicofisico e la *Life projects* (LPR)

	Disagio Psicofisico	Life Projects
Genere	-0,031	-0,080
Insicurezza lavorativa	0,101**	0,067
Interazione	-0,008	0,026

Successivamente abbiamo testato l'ipotesi H6b verificando l'effetto di interazione fra genere e vulnerabilità rispetto al GHQ. I risultati nella tabella 5.5.3, non mostrano coefficienti di interazione significativi.

Tabella 5.5.3 Analisi di moderazione fra genere e Vulnerabilità rispetto al Disagio psicofisico (GHQ)

	Disagio Psicofisico
Genere	-0,246
Vulnerabilità	0,080*
Interazione	-0,085

Successivamente abbiamo testato l'ipotesi H6c circa eventuali effetti di interazione fra genere e impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP) rispetto al GHQ. I risultati nella tabella 5.5.4, non mostrano coefficienti di interazione significativi

Tabella 5.5.4 Analisi di moderazione fra genere e impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP) rispetto al Disagio psicofisico (GHQ)

	Disagio Psicofisico
Genere	0,170
DISEMP	-0,80*
Interazione	-0,052

Infine, abbiamo testato l'ipotesi H6d per verificare l'effetto di interazione fra genere e CI su GHQ e LPR. Anche in questo caso l'analisi non mette in evidenza significatività, come si evince dalla tabella che segue.

Tabella 5.5.5 Analisi di moderazione fra genere e insicurezza di carriera (CI) rispetto al Disagio psicofisico (GHQ) e la *Life projects* (LPR)

	Disagio Psicofisico	Life Projects
Genere	-0,041	0,131
Insicurezza di carriera	0,150**	-0,171**
Interazione	-0,016	-0,058

Rispetto all'ipotesi H6e sul ruolo di moderatore del tipo di contratto (0=standard; 1=atipico) nella relazione fra insicurezza lavorativa e disagio psicofisico, i risultati non mostrano significatività nei coefficienti relativi ai termini di interazione (Tabela 5.5.6)

Tabella 5.5.6 Analisi di moderazione fra tipologia contrattuale e insicurezza lavorativa rispetto al Disagio psicofisico

	Disagio Psicofisico
Tipo di Contratto	0,179
<i>Job insecurity</i>	0,129**
Interazione	-0,054

Abbiamo testato inoltre l'ipotesi H6f di interazione fra la vulnerabilità e il tipo di contratto (0=standard; 1=atipico) rispetto al disagio psicofisico. I risultati presentati in tabella (5.5.7) mostrano che non vi è significatività del termine di interazione.

Tabella 5.5.7 Analisi di moderazione fra tipologia contrattuale e Vulnerabilità rispetto al Disagio psicofisico

	Disagio Psicofisico
--	---------------------

Tipo di Contratto	0,193
Vulnerabilità	-0,135
Interazione	-0,037

Infine, abbiamo testato l'ipotesi H6g di interazione fra insicurezza di carriera e tipo di contratto (0=standard; 1=atipico) rispetto al disagio psicofisico (Tabella 5.5.8) riscontrando anche in questo caso l'assenza di significatività per il coefficiente del termine di interazione.

Tabella 5.5.8 Analisi di moderazione fra tipologia contrattuale e insicurezza di carriera rispetto al Disagio psicofisico.

	Disagio Psicofisico
Tipo di Contratto	0,075
Insicurezza di carriera	0,135**
Interazione	-0,001

Abbiamo inoltre testato l'interazione tra la Giustizia organizzativa con diverse dimensioni del precariato (JI e CI) nella relazione con il Disagio psicofisico (H7a; H7b). Le tabelle che seguono (5.5.8 e 5.5.9) mostrano i risultati di tali effetti

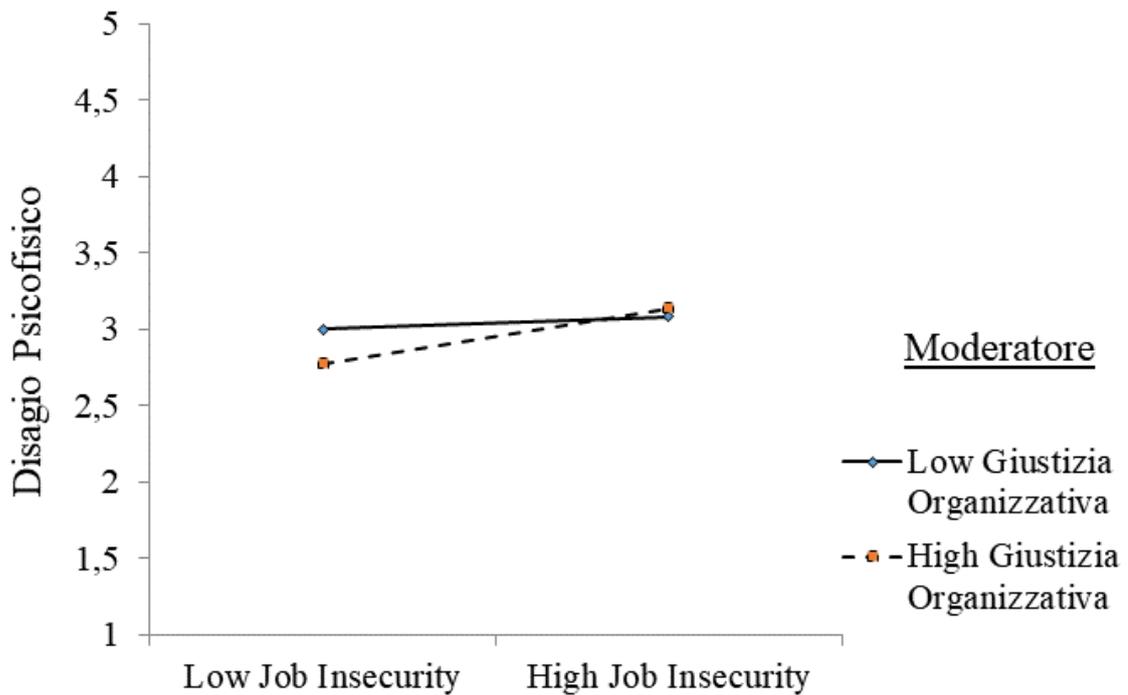
Tabella 5.5.8 Analisi di interazione tra Giustizia organizzativa e Insicurezza lavorativa rispetto al Disagio psicofisico

	Disagio psicofisico
Giustizia Organizzativa	-0,043
Insicurezza lavorativa	0,111**
Interazione	0,072**

Il termine di interazione creato fra Giustizia organizzativa e Insicurezza lavorativa (Tabella 5.5.8) risulta essere significativo,  $\Delta R^2 = .024$ ,  $\Delta F(1, 296) = 8.68$ ,  $p=0,001$ ,  $b=.072$ ,  $t(296)=2.94$ ,  $p=0,005$ , in particolare, per bassi livelli di

giustizia  $b=.050$ ,  $t(296)=1.89$ ,  $p=0,06$ , la relazione fra insicurezza lavorativa e disagio psicofisico non è significativa, mentre lo diventa per alti livelli del moderatore  $b=.17$ ,  $t(296)=5.38$ ,  $p<0,001$ . Nella figura seguente (5.5.1) è mostrata graficamente la relazione fra le variabili al variare del moderatore

Figura 5.5.1 Interazione tra Giustizia organizzativa e Insicurezza lavorativa rispetto al Disagio psicofisico



Come vediamo dai risultati della tabella 5.5.9, l'interazione fra Giustizia organizzativa e Insicurezza di carriera non ha effetti significativi sul Disagio psicofisico.

Tabella 5.5.9 Analisi di interazione tra Giustizia organizzativa e Insicurezza di carriera rispetto al Disagio psicofisico

	Disagio psicofisico
Giustizia Organizzativa	-0,021**
<i>Career insecurity</i>	0,141**
Interazione	0,054

*Analisi preliminari delle relazioni fra variabili risorse e dimensioni del precariato*

Per esplorare il peso predittivo delle variabili indipendenti nella relazione con le misure del precariato, sono state effettuate quattro analisi di regressione lineare gerarchica. Nella prima abbiamo utilizzato come variabile criterio L'insicurezza lavorativa (JI), nella seconda è stata utilizzata la Vulnerabilità (VU), nella terza l'impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP) e nell'ultima abbiamo adottato come variabile criterio l'insicurezza di carriera (CI).

Al primo step sono state inserite le variabili di controllo relative al genere, età, livello di anzianità e tipo di contratto. Nel secondo *step* i predittori che ipotizziamo abbiano una relazione più distale rispetto alle variabili criterio. E infine, sono state inserite l'occupabilità in quanto tradizionalmente ritenuta la variabile con il peso maggiore nel predire la *Job Insecurity* e la giustizia organizzativa (laddove fosse associata al predittore, vedi Cap.4), in quanto ipotizziamo possa mediare gli effetti delle variabili relative al supporto organizzativo.

Tabella 5.5.14 Analisi di regressione gerarchica dell'Insicurezza lavorativa sui predittori

	IC .95%		
	Beta	Inferiore	Superiore
<i>Step1</i>			
Genere	-,05	-,35	,14
Età	-,00	-,02	,02
Tenure	-,11	-,16	,01
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,30**	,37	,95
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	,04	-,17	,33
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,25**	-,85	-,31

$R^2 Adj. = ,17^{**}$

*Step2*

Genere	-,02	-,28	,20
Età	-,01	-,02	,02
Tenure	-,11	-,15	,01
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,27**	,32	,87
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	,06	-,10	,38
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,19**	-,72	-,18
PsyCap	-,10	-,25	,02
SOC	-,10	-,31	,03
SOS	-,18**	-,33	-,05

$R^2 Adj. = ,24^{**}$

$\Delta R^2 = ,08^{**}$

*Step3*

Genere	,02	-,18	,26
Età	-,06	-,03	,01
Tenure	-,11	-,14	,00
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,22**	,22	,73
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	,05	-,11	,33
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,11*	-,52	-,02
PsyCap	,03	-,10	,17
SOC	-,01	-,18	,14
SOS	-,08	-,22	,04
Occupabilità percepita	-,44**	-,80	-,44

$R^2 Adj. = ,36^{**}$

$\Delta R^2 = ,12^{**}$

---

Osservando i coefficienti Beta riportati in Tabella 5.5.14, emerge una significatività del tipo di contratto allo *step* 1 ( $b=0,30$ ,  $p<0,01$ ), allo *step* 2 ( $b=0,27$ ,

$p < 0,01$ ), e infine anche allo *step* 3 ( $b = 0,22$ ,  $p < 0,01$ ). Anche l'attività secondaria è risultata significativa allo *step* 1 ( $b = -0,25$ ,  $p < 0,01$ ), allo *step* 2 ( $b = -0,19$ ,  $p < 0,01$ ) e allo *step* 3 ( $b = -0,11$ ,  $p < 0,05$ ). La varianza spiegata al primo *step* è pari al 17% ( $p < 0,01$ ).

Nel secondo *step* sono state inserite le variabili relative allo PsyCap, il SOC e il SOS. Soltanto quest'ultima variabile risulta essere significativa ( $b = -0,18$ ,  $p < 0,01$ ), ma il suo effetto diventa non significativo allo *step* 3, una volta introdotta la variabile Occupabilità percepita. La varianza spiegata al secondo *step* è del 24% con un incremento significativo rispetto al primo dell'8% ( $p < 0,01$ ).

Al terzo *step* è stata introdotta la variabile Occupabilità percepita, il cui coefficiente beta risulta essere significativo ( $b = -0,44$ ,  $p < 0,01$ ). L'introduzione della variabile incrementa significativamente la varianza spiegata del 12% ( $p < 0,01$ ), per una varianza spiegata totale del modello del 36% ( $p < 0,01$ ).

Una seconda analisi di regressione gerarchica è stata condotta utilizzando come variabile criterio la Vulnerabilità (Tabella 5.5.15)

Tabella 5.5.15 Analisi di regressione gerarchica della Vulnerabilità sui predittori

	Beta	IC .95%	
		Inferiore	Superiore
<i>Step 1</i>			
Genere	-,02	-,24	,17
Età	-,11	-,03	,00
Tenure	,10	-,02	,11
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,07	-,12	,34
Formazione (0=non attinente; 1 attinente)	-,06	-,30	,10
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,09	-,38	,05
$R^2 \text{ Adj.} = ,00$			

*Step2*

Genere	,02	-,15	,22
Età	-,12	-,03	,00
Tenure	,08	-,02	,10
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,04	-,15	,28
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	-,03	-,24	,13
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,03	-,26	,15
PsyCap	-,14*	-,22	-,00
SOC	,01	-,12	,14
SOS	-,36**	-,40	-,18
$R^2 Adj. = ,16^{**}$			
$\Delta R^2 = ,16^{**}$			

*Step3*

Genere	,04	-,12	,25
Età	-,11	-,03	,00
Tenure	,06	-,03	,09
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,03	-,15	,26
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	,02	-,15	,22
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,06	-,31	,11
PsyCap	,01	-,11	,12
SOC	,01	-,12	,15
SOS	-,16*	-,26	-,00
Occupabilità percepita	-,17*	-,32	-,02
Giustizia organizzativa	-,30**	-,45	-,14
$R^2 Adj. = ,22^{**}$			
$\Delta R^2 = ,06^{**}$			

---

Al primo *step* le variabili di controllo non evidenziano significatività, spiegando lo 0% della variabilità dei nostri dati. Al secondo *step* sono state introdotte le variabili PsyCap, SOC e SOS. Il peso beta dello PsyCap è

significativo al secondo *step* ( $b=-14$ ,  $p<0,05$ ), mentre diventa non significativo al terzo *step* una volta introdotte le variabili di Occupabilità percepita e Giustizia organizzativa, che sembrano mediare tale relazione. Anche il SOS è significativo al secondo *step* ( $b=-36$ ,  $p<0,01$ ), mentre al terzo *step* il suo peso, pur restando significativo ( $b=-16$ ,  $p<0,05$ ), si dimezza, complice l'introduzione delle variabili Occupabilità percepita e Giustizia organizzativa all'ultimo *step*. La varianza spiegata allo *step* 2 è del 16% ( $p<0,01$ ).

La variabile Occupabilità percepita inserita al terzo *step*, risulta essere significativa nello spiegare la variabile criterio ( $b=-17$ ,  $p<0,05$ ). La medesima significatività, l'abbiamo riscontrata per la Giustizia organizzativa ( $b=-30$ ,  $p<0,01$ ) che riporta il coefficiente beta maggiore rispetto agli altri predittori. Le due variabili sembrano avere effetti di mediazione, come già detto sullo PsyCap e parzialmente sul SOC. Inoltre, aggiungono al modello il 6% ( $p<0,01$ ) della varianza spiegata, che raggiunge un totale del 22% ( $p<0,01$ ).

Una terza analisi di regressione gerarchica è stata condotta per quanto riguarda la variabile DISEMP

Tabella 5.5.16 Analisi di regressione gerarchica del DISEMP sui predittori

	IC .95%		
	Beta	Inferiore	Superiore
<i>Step1</i>			
Genere	-,12*	-,46	-,00
Età	-,09	-,04	,00
Tenure	,12	-,01	,15
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,32**	,35	,88
Formazione (0=non attinente; 1 attinente)	,02	-,19	,26
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,00	-,25	,24
$R^2$ Adj. =,12**			

*Step2*

Genere	-,12*	-,46	,00
Età	-,09	-,04	,00
Tenure	,12	-,01	,14
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,29**	,30	,82
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	,05	-,12	,32
Altro impiego (0=no; 1=Si)	,04	-,17	,33
PsyCap	-,06	-,19	,07
SOC	-,16*	-,35	-,03
SOS	-,10	-,23	,02
SSP	-,07	-,16	,04
$R^2 \text{ Adj.} = ,17^{**}$			
$\Delta R^2 = ,06^{**}$			

*Step3*

Genere	-,10	-,43	,03
Età	-,11	-,04	,00
Tenure	,12	-,01	,14
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,27**	,26	,77
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	,05	-,12	,33
Altro impiego (0=no; 1=Si)	,06	-,12	,39
PsyCap	,01	-,13	,16
SOC	-,12	-,31	,01
SOS	-,04	-,20	,11
SSP	-,09	-,17	,02
Occupabilità percepita	-,20**	-,43	-,07
Giustizia organizzativa	-,03	-,21	,15
$R^2 \text{ Adj.} = ,19^{**}$			
$\Delta R^2 = ,02^*$			

---

L'analisi condotta mette in luce diverse significatività. Il tipo di contratto risulta essere significativo al primo *step* ( $b=32, p<0,01$ ), al secondo *step* ( $b=29, p<0,01$ ) e al terzo ( $b=27, p<0,01$ ). Anche il peso beta del genere è significativo al primo ( $b=-12, p<0,05$ ) e al secondo *step* ( $b=-12, p<0,05$ ), mentre diventa non significativa nel terzo. La varianza spiegata del primo *step* è pari al 12% ( $p<0,01$ ).

Al secondo *step* sono introdotte le variabili PsyCap, SOC, SOS e SSP. Delle variabili inserite soltanto il SOC risulta essere significativo ( $b=-16, p<0,05$ ), ma diventa non significativo al terzo *step*, una volta inserite le variabili Occupabilità percepita e Giustizia organizzativa. La varianza spiegata al secondo *step* risulta essere del 17% ( $p<0,01$ ), con un incremento rispetto allo *step* precedente del 6% ( $p<0,01$ ).

Per quanto riguarda le variabili inserite all'ultimo *step*, il peso beta dell'Occupabilità percepita risulta essere significativo ( $b=-20, p<0,01$ ), mentre non lo è quello relativo alla Giustizia organizzativa. L'Occupabilità percepita pare dunque mediare l'effetto dello PsyCap, sulla variabile criterio. La varianza totale spiegata dal modello è del 19% ( $p<0,01$ ), con un incremento significativo dell'ultimo *step* pari al 2% ( $p<0,05$ ).

Un'ultima analisi è stata condotta ponendo come variabile criterio l'Insicurezza di carriera (Tabella 5.5.17).

Tabella 5.5.17 Analisi di regressione gerarchica dell'Insicurezza di carriera sui predittori

	Beta	IC .95%	
		Inferiore	Superiore
<i>Step1</i>			
Genere	-,04	-,26	,11
Età	-,11	-,03	,00
Tenure	,10	-,01	,11

Contratto (0=standard; 1=atipico)	,16*	,04	,47
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	-,25**	-,59	-,21
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,17*	-,50	-,09
$R^2 Adj. = 0,10^{**}$			

*Step2*

Genere	,00	-,17	,19
Età	-,12	-,03	,00
Tenure	,11	-,01	,11
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,12	-,01	,39
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	-,22**	-,53	-,17
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,09	-,34	,05
PsyCap	-,23**	-,29	-,08
CAAS	-,01	-,16	,13
SOC	-,12	-,25	,00
SOS	-,12	-,20	,00
$R^2 Adj. = ,21^{**}$			
$\Delta R^2 = ,12^{**}$			

*Step3*

Genere	,02	-,15	,21
Età	-,13	-,03	,00
Tenure	,11	-,01	,11
Contratto (0=standard; 1=atipico)	,11	-,03	,37
Formazione (0=non attinente;1 attinente)	-,20**	-,51	-,14
Altro impiego (0=no; 1=Si)	-,08	-,35	,06
PsyCap	-,16*	-,25	-,01
CAAS	,01	-,13	,16
SOC	-,11	-,24	,02
SOS	-,03	-,14	,10
Occupabilità percepita	-,13*	-,28	,01

Giustizia organizzativa	-,12	-,26	,03
$R^2 Adj. = ,23^{**}$			
$\Delta R^2 = ,02^*$			

---

Anche in questo caso, i risultati (Tabella 5.5.17) mettono in evidenza alcune significatività. Al primo *step* risulta essere significativa la formazione ( $b=-25$ ,  $p<0,01$ ), che continua a mantenere la sua significatività anche al secondo ( $b=-23$ ,  $p<0,01$ ) e terzo *step* ( $b=-20$ ,  $p<0,01$ ). Anche il tipo di contratto risulta significativo ( $b=16$ ,  $p<0,05$ ), per poi diventare non significativo al secondo e terzo *step*. Al primo *step*, risulta significativo il predittore relativo allo svolgimento di un secondo lavoro ( $b=-17$ ,  $p<0,05$ ), i cui pesi beta al secondo e terzo *step* perdono di significatività. La varianza spiegata al primo *step* è risultata pari al 10% ( $p<0,01$ ).

Al secondo *step* sono state inserite le variabili PsyCap, CAAS, SOC e SOS. Dei quattro predittori ipotizzati, soltanto lo PsyCap risulta essere significativo ( $b=-23$ ,  $p<0,01$ ), e continua ad esserlo, seppure con un peso minore al terzo *step* ( $b=-16$ ,  $p<0,05$ ). L'incremento di varianza spiegata al secondo *step* è pari al 12% ( $p<0,01$ ), per un totale pari al 21% ( $p<0,01$ ).

Al terzo ed ultimo *step*, sono state introdotte l'Occupabilità percepita e la Giustizia organizzativa. Soltanto la prima, delle due variabili introdotte risulta essere significativa ( $b=-13$ ,  $p<0,05$ ). Il terzo *step* aggiunge ulteriore 2% ( $p<0,05$ ) di varianza spiegata, per un totale di 23% ( $p<0,01$ ).

#### *Modello di equazioni strutturali multigruppo*

In seguito alle evidenze emerse dalle analisi precedenti, si è deciso quindi di testare un ipotetico modello delle relazioni significative emerse. Inoltre per verificare eventuali differenze nel modello rispetto al tipo di contratto, si è preferito condurre l'analisi attraverso un modello di Equazioni Strutturali Multigruppo.

In un primo *step* è stata verificata l'invarianza del modello di misurazione per i due gruppi. Nella tabella (5.5.18) sono riportate i coefficienti di regressione standardizzati dei parametri di ciascun gruppo, risultati tutti significativi. Il test

della differenza tra i gradi di libertà e il chi quadro è invece risultato non significativo ( $\Delta\chi^2 = 24,54$ ,  $df= 16$ ,  $p = .08$ ), potendo quindi accettare l'ipotesi di invarianza del modello di misurazione tra i due gruppi.

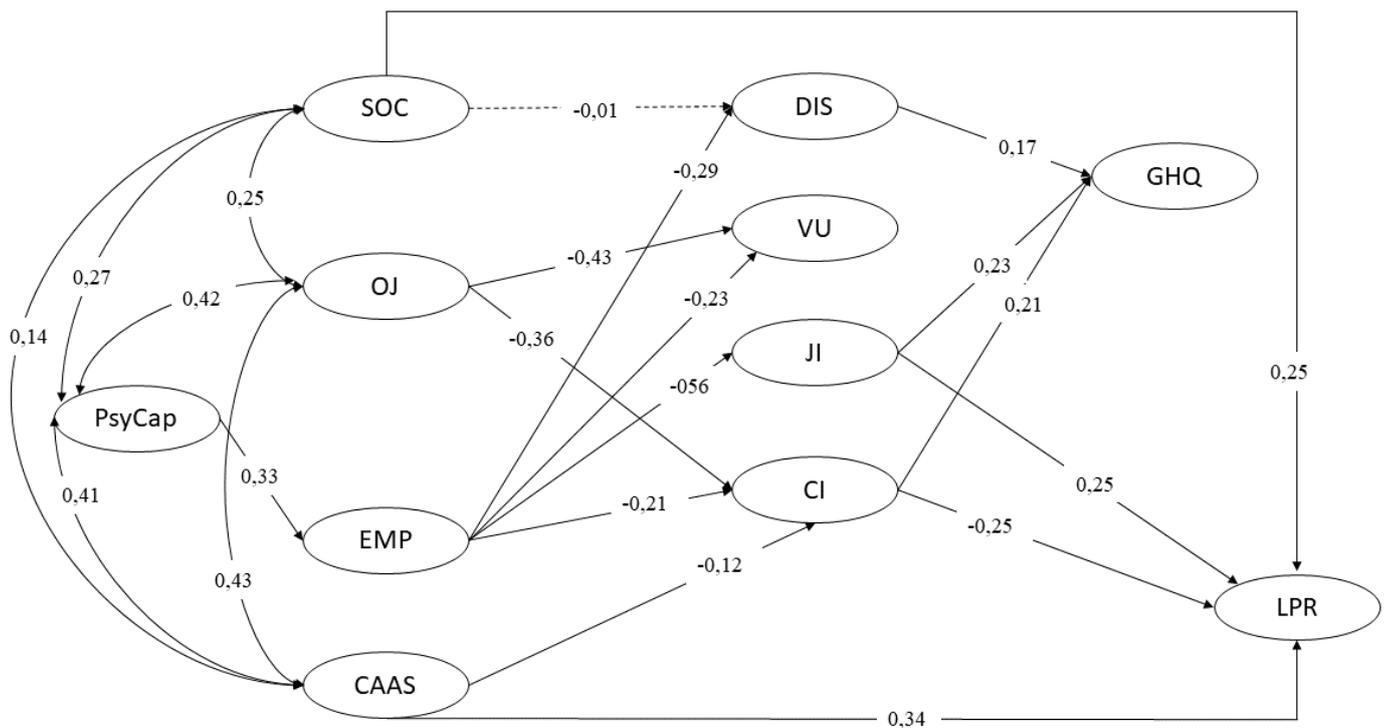
Tabella 5.5.18 Stime dei parametri per il modello di misurazione generico

	Coefficienti standardizzati	
	Atipico	Standard
GHQPARC4: Disagio Psicofisico	,52	,59
GHQPARC1: Disagio Psicofisico	,79	,86
GHQPARC2: Disagio Psicofisico	,83	,89
GHQPARC3: Disagio Psicofisico	,63	,64
DISR_PA2: DISEMP	,52	,84
DISR_PA1: DISEMP	,46	,71
VU1_PA1: Vulnerabilità	,91	,76
VU1_PA2: Vulnerabilità	,82	,75
EMPL_PA1: Occupabilità percepita	,90	,87
EMPL_PA2: Occupabilità percepita	,85	,85
PSYCAP_PA2: Capitale psicologico	,94	,95
PSYCAP_PA3: Capitale psicologico	,93	,92
PSYCAP_PA1:Capitale psicologico	,87	,84
JOBINS_PA2: <i>Job Insecurity</i>	,82	,79
JOBINS_PA1: <i>Job Insecurity</i>	,97	,97
GIUST_PA4: Giustizia organizzativa	,88	,88
GIUST_PA3: Giustizia organizzativa	,95	,94
GIUST_PA2: Giustizia organizzativa	,95	,95
GIUST_PA1: Giustizia organizzativa	,91	,91
CI1_PA2: <i>Career Insecurity</i>	,61	,66
CI1_PA1: <i>Career Insecurity</i>	,88	,91
CAAS_PA1: Adattabilità di carriera	,92	,88
CAAS_PA2: Adattabilità di carriera	,94	,88

CAAS_PA3: Adattabilità di carriera	,95	,94
LPR_PA1: <i>Life Projects</i>	,81	,84
LPR_PA2: <i>Life Projects</i>	,89	,90
LPR_PA3: <i>Life Projects</i>	,89	,97

Abbiamo quindi condotto l'analisi Multigruppo che ha mostrato una discreta bontà di adattamento ( $\chi^2 = 1149,787$ ,  $df = 650$ ,  $CMIN/DF = 1,769$ ,  $CFI = .93$ ,  $TLI = .91$ ,  $RMSEA = .051$ ), ed ha riportato differenze significative fra i modelli strutturali non vincolati relativi ai due gruppi presi in riferimento dall'analisi ( $\Delta\chi^2 = 166,789$ ,  $df = 58$ ,  $p < .01$ ). Nelle figure seguenti (Figura 5.5.4; Figura 5.5.6) sono riportati i due modelli con i vari coefficienti standardizzati riportati per i parametri presi in considerazione.

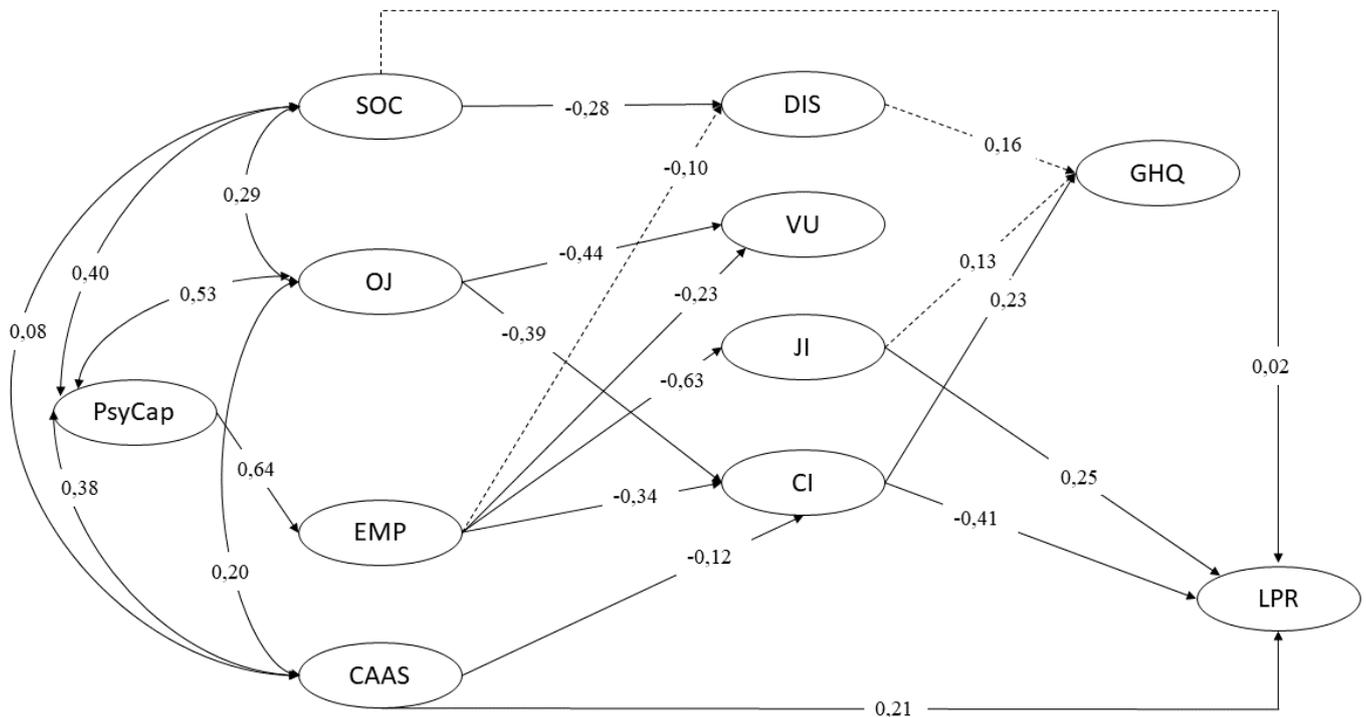
Figura 5.5.2 Modello di equazioni strutturali non vincolato per il gruppo lavoratori Standard



Il modello relativo al gruppo di lavoratori Standard spiega l'11% dell'Occupabilità percepita, il 20% della *Career Insecurity*, il 32% della *Job*

*Insecurity*, lo 0,9 % del DISEMP (DIS in figura), il 34 % della *Life Projects*, il 26% della Vulnerabilità e il 19% del Disagio psicofisico.

Figura 5.5.3 Modello di equazioni strutturali non vincolato per il gruppo lavoratori Atipici



Il modello relativo al gruppo di lavoratori Atipici spiega il 41% dell'Occupabilità percepita, il 36% della *Career Insecurity*, il 40% della *Job Insecurity*, il 10% del DISEMP (DIS in figura), il 20 % della *Life Projects*, il 21% della Vulnerabilità e il 12% del Disagio psicofisico.

Sebbene dall'osservazione dei coefficienti standardizzati riportati in tabella si possano già notare delle differenze, sono stati effettuati dei test della differenza del Chi quadro per ciascun parametro non vincolato del modello strutturale.

A tale scopo, di volta in volta sono stati vincolati tutti i parametri presenti nel modello, fatta eccezione per quello oggetto del test come raccomandato da Gaskin (2011). Le differenze di *path* significative, o al limite della significatività sono riportate nella tabella che segue:

Tabella 5.5.19 *Chi-square difference test* per i parametri del Modello strutturale Multigruppo

<i>Path</i>	$\Delta\chi^2$	<i>df</i>	p-value
EMP <--- PsyCap	5,852	1	0,016
LPR <--- CAAS	3,28	1	0,07
DISEMP <--- SOC	3,899	1	0,048
LPR <--- SOC	6,846	1	0,009
DISEMP <--- EMP	2,818	1	0,093

## 5.6 Discussioni

Rispetto alle associazioni fra variabili all'interno del nostro studio, i risultati confermano la possibilità di convalidare buona parte delle ipotesi enunciate.

Per quanto riguarda l'**ipotesi H1a**, essa postulava una relazione significativa fra tutte le dimensioni del lavoro precario. Come si evince dalla matrice delle correlazioni possiamo confermare in parte la nostra ipotesi in quanto l'insicurezza lavorativa (JI) correla positivamente con la vulnerabilità (VU), l'impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP) e l'insicurezza di carriera (CI).

Per quanto riguarda la VU anch'essa conferma di avere associazioni positive con il DISEMP e la CI, mentre per la relazione fra DISEMP e CI non è stata riscontrata significatività. Tale assenza di relazione può essere giustificata dal fatto che l'impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP) si riferisce ad un aspetto formale del lavoro attuale, e quindi non necessariamente associato all'insicurezza circa il proprio futuro e la carriera. In sintesi si può dire che l'utilizzo di più misure relative al lavoro, sembra poter darci maggior informazioni circa le diverse sfaccettature sfavorevoli di un'occupazione precaria.

L'**ipotesi H1b** postulava l'esistenza di un'associazione positiva significativa fra JI e disagio psicofisico (GHQ). Come si evince dalla matrice delle correlazioni tale ipotesi è confermata. Alti livelli diinsicurezza lavorativa si associano ad un alto livello di disagio psicofisico, così come tradizionalmente è stato riscontrato in letteratura.

L'**ipotesi H1c** postulava l'esistenza di una relazione nella medesima direzione dell'insicurezza lavorativa fra VU e disagio psicofisico (GHQ). La correlazione mostra la validità della nostra ipotesi.

L'**ipotesi H1d** postulava l'esistenza di una relazione significativa fra DISEMP e disagio psicofisico (GHQ). Anche in questo caso la correlazione conferma la nostra ipotesi

L'**ipotesi H1e** postulava l'esistenza di una relazione significativa fra CI e disagio psicofisico (GHQ). Dai risultati è possibile confermare tale ipotesi in quanto le due misure correlano positivamente fra loro.

Questo primo gruppo di ipotesi conferma quindi l'impatto negativo sulla salute, di diverse dimensioni del precariato che sono state prese in esame in questo studio.

Un'altra serie di ipotesi era stata postulata rispetto all'associazione fra le diverse misure del precariato e la progettualità futura (LPR).

Per quanto riguarda la relazione con la JI, l'**ipotesi H1g** postulava l'esistenza di una relazione inversa significativa, mentre invece i risultati mostrano una correlazione positiva fra le due misure. Questo risultato appare controverso solo in apparenza, in quanto come suggerito dalla letteratura *la Job Insecurity* può motivare l'individuo nella ricerca di soluzioni e nell'attivare strategie di orientamento all'interno e all'esterno della propria organizzazione (Staufenbiel & König, 2010). Ne deriva che per il nostro campione le persone insicure sono più motivate a pensare al proprio futuro, e a chiarire ciò che vogliono essere negli *step* successivi della propria vita personale e professionale. È probabile tuttavia, che tale relazione possa anche cambiare direzione ed essere moderata dalle risorse a disposizione in un dato momento.

L'**ipotesi H1h** postulava l'esistenza di un'associazione positiva fra Vulnerabilità (VU) e la progettualità (LPR). La correlazione fra le variabili non è risultata significativa inducendoci a rifiutare tale ipotesi.

Allo stesso modo anche la relazione fra DISEMP e LPR non è risultata significativa come si evince dal coefficiente di Pearson, dunque rifiutiamo l'**ipotesi H1i**.

L'**ipotesi H1l** postulava l'esistenza di una relazione inversa fra la CI e la LPR. La correlazione fra le due variabili conferma la nostra ipotesi.

Rispetto a questo riscontro, potremmo assumere che le dimensioni legate all'incertezza circa la propria posizione presente e il proprio futuro in misura ancora maggiore, hanno un impatto sulla progettualità in maniera inversa. Se la minaccia percepita al proprio posto di lavoro (JI) può attivare delle risorse che favoriscono la progettualità, non si può dire lo stesso dell'insicurezza di carriera (CI), poiché quest'ultima facendo riferimento al futuro professionale *tout court* si associa in maniera negativa alla competenza progettuale.

Le dimensioni di VU e DISEMP, che sono legate più agli aspetti relazionali della propria condizione occupazionale non hanno mostrato risultati significativi.

Per quanto riguarda la soddisfazione lavorativa (JS) abbiamo postulato che tutte le dimensioni del precariato prese in considerazione presentino un'associazione inversa significativa.

L'**ipotesi H1m** postulava l'esistenza di una relazione inversa fra la JI e la JS sebbene questa relazione fosse controversa in letteratura. Nel nostro campione la correlazione fra le due variabili non è risultata significativa, confermando la presenza di altri fattori da investigare che spiegano tale relazione.

A tal proposito il resto delle ipotesi risultano invece significative nelle direzioni da noi attese. Nello specifico possiamo confermare l'**ipotesi H1n**, in quanto esiste una correlazione inversa fra VU e JS. Allo stesso modo possiamo confermare l'**ipotesi H1o**, in quanto esiste una correlazione negativa fra DISEMP e JS. La correlazione fra CI e JS risulta anch'essa significativa, mostrando il coefficiente di Pearson più alto fra le variabili prese in considerazione e confermando dunque l'**ipotesi H1p**.

Un secondo gruppo di ipotesi si riferiva invece alle associazioni esistenti fra le diverse misure di precariato e le risorse personali e contestuali dei lavoratori.

Per quanto riguarda le risorse in questione e la relazione con la JI, l'**ipotesi H2a** postulava l'esistenza di relazione inverse. I risultati ci permettono di confermare in parte i risultati in quanto esistono relazioni significative per quanto riguarda il capitale psicologico (PsyCap), l'Occupabilità percepita (EMP), il

supporto dei colleghi (SOC) e il supporto del superiore (SOS). Le relazioni fra JI e adattabilità di carriera (CAAS) e giustizia organizzativa (OJ) non sono state invece confermate. Come sottolineato in fase di ipotesi è possibile spiegare la non significatività di queste relazioni in quanto l'adattabilità di carriera fa riferimento a competenze specifiche rivolte all'identità professionale, quindi sebbene possa nel nostro studio non rappresentare un'antecedente della JI, potrebbe comunque attenuare l'impatto di quest'ultima sul Disagio psicofisico e la Progettualità futura. Per quanto riguarda invece la relazione non significativa fra JI e OJ, anche in altri studi tale relazione non è stata evidenziata, ma allo stesso tempo nella cornice dell'UMT potrebbe essere un moderatore della relazione fra l'insicurezza e le variabili criterio.

L'**ipotesi H2b** postulava che un dipendente con maggiori risorse disponibili sperimentasse livelli meno alti di VU nella relazione col proprio datore di lavoro o supervisore. I risultati confermano parzialmente questa ipotesi in quanto la relazione è inversamente significativa con il Capitale Psicologico, l'Occupabilità percepita, il Supporto dei colleghi, il Supporto del supervisore e la Giustizia Organizzativa. Anche in questo caso come per la JI, non è stata trovata una correlazione significativa fra VU e Adattabilità di carriera.

L'**ipotesi H2c** postulava che un dipendente con maggiori risorse disponibili sperimentasse livelli meno alti di Impotenza rispetto all'esercizio dei propri diritti sul lavoro (DISEMP). I risultati confermano parzialmente tale ipotesi, in quanto non vi è correlazione significativa con l'Adattabilità di carriera, mentre sono confermate le relazioni inversamente significative con il Capitale Psicologico, l'Occupabilità percepita, il Supporto dei colleghi, il Supporto del supervisore e la Giustizia organizzativa.

L'**ipotesi H2d** postulava che un dipendente con maggiori risorse disponibili sperimentasse livelli meno alti di Insicurezza di carriera. I risultati confermano parzialmente tale ipotesi, in quanto non vi è correlazione significativa con il supporto sociale percepito, mentre sono confermate le relazioni inversamente significative con il Capitale Psicologico, l'Adattabilità di carriera, l'Occupabilità percepita, il Supporto dei colleghi, il Supporto del supervisore e la Giustizia

organizzativa. Tale misura risulta essere l'unica tra le dimensioni del precariato a correlare in maniera significativa con l'adattabilità di carriera, il che risulta ad ogni modo coerente con l'attinenza dei due costrutti e con quanto esposto nei paragrafi precedenti. Il Supporto Sociale infatti favorisce l'esplorazione delle potenzialità di carriera nell'individuo, sostenendo lo sviluppo delle abilità di cui l'Adattabilità si compone. Secondo Creed, Fallon e Hood (2009), il supporto sociale percepito (SSP) è una potenziale risorsa per ottenere consigli e informazioni specifici per la carriera e affrontare le esigenze dei cambiamenti. Può incidere sia nelle fasi iniziali del proprio percorso professionale, sia sulle azioni di implementazione della pianificazione futura della carriera, dell'esplorazione e dei processi decisionali che la riguardano (Di Fabio & Kenny, 2012; Rogers et al., 2008), inducendo le persone a sviluppare atteggiamenti positivi nei confronti del futuro (Wiesenberg e Aghakhani, 2007).

In sintesi, possiamo concludere che per le associazioni significative fra risorse e dimensioni del precariato, sebbene non soddisfino del tutto le nostre ipotesi, presentano comunque una coerenza rispetto a quanto intuitivamente si potrebbe pensare. Inoltre, anche da queste associazioni è possibile notare come le risorse vadano ad incidere in maniera differente sulle diverse dimensioni di lavoro precario, sottolineando ancora l'utilità di adottare un approccio multidimensionale al fenomeno.

Un terzo gruppo di ipotesi era volto ad identificare le associazioni significative fra risorse e variabili criterio di questo studio (Disagio psicofisico, soddisfazione lavorativa e competenza progettuale). Ogni ipotesi fa riferimento alle relazioni attese di ciascuna risorsa con i relativi outcome.

L'**ipotesi H3a** postulava che un dipendente con alti livelli di Capitale Psicologico (PsyCap) esperisse livelli altrettanto alti di progettualità futura e bassi livelli di disagio psicofisico. Le correlazioni confermano l'esistenza di un'associazione positiva fra PsyCap e LPR e negativa fra PsyCap e JI.

L'**ipotesi H3b** postulava che un dipendente con alti punteggi di Adattabilità di carriera (CAAS), esperisse livelli altrettanto alti di progettualità futura e di Soddisfazione lavorativa. Le correlazioni confermano l'esistenza di

un'associazione positiva fra CAAS e LPR e fra PsyCap e JS, dunque confermiamo anche questa ipotesi

L'**ipotesi H3c** postulava nella sua prima parte che ad alti livelli di Occupabilità percepita (EMP), i dipendenti esperissero livelli altrettanto alti di Progettualità futura e di Soddisfazione lavorativa. Le correlazioni confermano l'esistenza di un'associazione positiva fra EMP e LPR e fra EMP e JS. La seconda parte dell'ipotesi, invece, si riferiva alla relazione inversa fra EMP e GHQ. Osservando la matrice delle correlazioni, che mostra un coefficiente significativo di segno negativo, possiamo confermare che ad alti livelli di Occupabilità percepita si associano bassi livelli di Disagio psicofisico.

Anche l'**ipotesi H3d**, che postulava un'associazione positiva fra il Supporto sociale percepito e LPR e una relazione inversa fra supporto sociale percepito e disagio psicofisico è stata confermata. Le correlazioni confermano l'esistenza di un'associazione positiva fra SSP e LPR e negativa fra SSP e GHQ.

L'**ipotesi H3e** postulava che ad alti punteggi di SOC, corrispondessero alti punteggi di Progettualità futura (LPR) e di Soddisfazione lavorativa (JS), mentre che la relazione con il Disagio psicofisico fosse significativamente inversa. Le correlazioni confermano l'esistenza di entrambe le relazioni. Inoltre anche la correlazione fra EMP e GHQ mostra un coefficiente significativo negativo, il che ci porta a confermare totalmente la nostra ipotesi.

L'**ipotesi H3f** postulava che i dipendenti che percepissero alti livelli di Supporto da parte del supervisore o del datore di lavoro (SOS), mostrassero punteggi elevati di Progettualità futura e di Soddisfazione lavorativa. Inoltre l'ipotesi comprendeva un'associazione inversa fra supporto del superiore e disagio psicofisico. Le correlazioni confermano l'esistenza di un'associazione positiva fra SOs e LPR e fra SOs e JS. Inoltre la correlazione fra EMP e GHQ mostra un coefficiente significativo negativo, il che ci porta a confermare totalmente anche questa ipotesi.

L'**ipotesi H3g**, ultima di questo gruppo postulava l'esistenza di un'associazione negativa fra Giustizia organizzativa (OJ) e disagio psicofisico, e positiva con la Progettualità futura e la Soddisfazione lavorativa. I risultati

confermano la nostra ipotesi in quanto le correlazioni fra OJ e GHQ, OJ e LPR e OJ e JS sono tutte significative nelle direzioni attese.

Un ultimo gruppo di ipotesi si riferiva alle relazioni fra risorse individuali, e a quelle fra risorse contestuali. Nello specifico l'**ipotesi H4a** postulava l'esistenza di relazioni significative positive fra Capitale psicologico, Adattabilità di carriera e Occupabilità percepita. I risultati confermano tale ipotesi, in linea con quanto sostenuto dalla teoria della conservazione delle risorse, per la quale chi è in possesso di determinate risorse è favorito nell'acquisirne altre nel mantenimento delle stesse (ciclo a spirale positiva).

L'**ipotesi H4b** postulava un'associazione positiva fra Supporto sociale percepito (SSP) e Capitale psicologico, e fra SSP e Adattabilità di carriera. I coefficienti di Pearson delle due associazioni sono significativi nella direzione attesa, questo ci permette di confermare la nostra ipotesi secondo la quale una rete sociale supportiva, promuove la capacità esplorativa dell'individuo nell'ambito delle carriere (Di Fabio, 2016).

L'**ipotesi H4c** postulava l'esistenza di relazioni positive fra le risorse relative al contesto organizzativo (Supporto del supervisore, Supporto dei colleghi e Giustizia organizzativa). Anche in questo caso, i risultati ci permettono di confermare la nostra ipotesi. Ne consegue che un clima percepito come giusto si associa a buone relazioni sia orizzontali che verticali.

Infine sebbene non siano state fatte ipotesi rispetto all'età la matrice di correlazioni ci mostra delle significatività interessanti in relazione ad essa. Coerentemente con quanto mostrato in letteratura, al crescere dell'età diminuiscono i punteggi di insicurezza lavorativa, insicurezza di carriera e l'impotenza circa l'esercizio dei propri diritti. Sebbene non sia da escludere l'eventuale ruolo giocato dall'anzianità di servizio e dalla tipologia contrattuale, appare evidente come mostrato dalla letteratura che i più giovani siano i soggetti maggiormente colpiti dal precariato.

Inoltre è interessante anche sottolineare un'associazione inversa fra età e Adattabilità di carriera ( $r=-0.12$ ,  $p<0.05$ ) che sembra sottolineare come i più giovani siano più in grado di sviluppare quelle risorse e quelle competenze utili

per adattarsi ed orientarsi ad un mercato del lavoro sempre più flessibile e imprevedibile.

Un ulteriore gruppo di ipotesi era volto ad esplorare le differenze di punteggi alle misure del precariato fra i lavoratori atipici e standard.

Per quanto riguarda l'**ipotesi H5a**, avevamo postulato una differenza significativa dei punteggi alla variabile Disagio psicofisico, tale che i lavoratori atipici mostrassero punteggi significativamente più alti a tale misura. Tale ipotesi è stata confermata dalle analisi, dunque i lavoratori atipici del nostro campione, sperimentano maggiore disagio psicofisico rispetto al gruppo di lavoratori standard. L'**ipotesi H5b** enunciata nella stessa direzione della precedente ha mostrato punteggi maggiori di insicurezza per i lavoratori atipici, pertanto accettiamo tale ipotesi. La medesima differenza era stata ipotizzata rispetto ai punteggi all'Insicurezza di carriera (**ipotesi H5c**), i risultati ci consentono di accettare anche questa ipotesi. L'**ipotesi H5d** è confermata, in quanto i risultati mostrano punteggi maggiori per i lavoratori atipici alla variabile DISEMP. L'**ipotesi H5e** è invece rifiutata, in quanto non sono emerse differenze significative delle medie attraverso il test dell'ANOVA.

L'analisi delle moderazioni era volta ad esplorare gli effetti moderatori del genere, della tipologia contrattuale e della Giustizia organizzativa, nella relazione fra dimensioni del precariato e variabili criterio.

Per quanto riguarda il genere l'**ipotesi H6a** postulava che non vi fosse un effetto di moderazione della relazione fra JI e LPR e fra JI e GHQ. I risultati confermano tale ipotesi, in linea con una letteratura sul tema abbastanza controversa. Allo stesso modo possiamo confermare l'**ipotesi H6b** per cui il genere non ha alcun effetto sulla relazione fra VU e GHQ

Rispetto all'**ipotesi H6c** che postulava che non vi fosse un effetto significativo di moderazione del genere nella relazione fra DIEMP e GHQ, i risultati non mostrano effetti significativi del coefficiente di interazione creato. Pertanto è possibile confermare tale ipotesi.

In virtù delle considerazioni teoriche fatte, avevamo ipotizzato che non vi fosse alcun impatto del genere nella relazione fra CI e LPR, e fra CI e GHQ. Anche in questo caso possiamo confermare **l'ipotesi H1d**, in quanto i coefficienti di interazione creati, non mostrano alcuna significatività.

Un altro gruppo di ipotesi faceva riferimento al ruolo di moderatore del tipo di contratto nella relazione fra dimensioni del precariato e variabili criterio.

**L'ipotesi H6e**, postulava che il tipo di contratto moderasse la relazione fra JI e GHQ. I risultati non mostrano significatività per il coefficiente di interazione creato, pertanto rifiutiamo tale ipotesi.

**L'ipotesi H6f**, postulava invece l'effetto di interazione della tipologia contrattuale fra VU e GHQ. Anche, in questo caso i risultati non confermano la presenza di un'interazione significativa fra i due predittori, pertanto rifiutiamo l'ipotesi. L'effetto di moderazione del tipo di contratto non è significativo nemmeno nella relazione fra CI e GHQ, come postulato nell'**ipotesi H6g**, pertanto rifiutiamo anche quest'ultima.

Sebbene abbiamo considerato le risorse all'interno della cornice teorica della valutazione primaria dello stress (Lazarus, 1988), ci è sembrato interessante poter osservare anche un eventuale ruolo di moderazione della Giustizia Organizzativa, vista la rilevanza data di recente dalla letteratura in questo tipo di relazioni (Lind, 2001). In linea con le proposizioni dell'UMT di Lind & Van den Bos (2002), si ipotizza che le informazioni sull'equità aiutino i dipendenti a ridurre lo stress associato all'incertezza (come l'insicurezza lavorativa e di carriera) promuovendo il benessere .

**L'ipotesi H7a** postulava che gli effetti della JI, sul GHQ, fossero significativamente minori per i lavoratori che percepiscono livelli più alti di giustizia organizzativa. Il coefficiente di interazione fra JI e OJ, ha mostrato risultati significativi, nello specifico la relazione fra insicurezza e disagio psicofisico è significativa per alti livelli del moderatore. Questo ci induce ad ipotizzare che i lavoratori che vivono in un contesto giusto soffrono maggiormente delle conseguenze negative di poter perdere il proprio lavoro in quanto valutano quest'ultimo come più soddisfacente per loro, mentre la non significatività della

relazione fra insicurezza lavorativa e salute per bassi livelli di giustizia, potrebbe essere motivata da un disinteresse verso il lavoro, e un disinvestimento dell'individuo tale da non avere peso sul suo livello di salute. Ad ogni modo tale risultato appare controverso e meriterebbe ulteriori approfondimenti. Ci limitiamo comunque a non confermare la nostra ipotesi, in quanto sebbene vi sia un effetto di moderazione, esso non va nella direzione da noi attesa.

Per quanto riguarda l'insicurezza di carriera, l'**ipotesi H7b** postulava un effetto *buffering* della Giustizia nella relazione con il Disagio psicofisico. L'analisi non mostra un'interazione significativa, rifiutiamo quindi tale ipotesi. Una possibile interpretazione, è che la giustizia, essendo percepita come un elemento del contesto organizzativo specifico di cui si fa esperienza, non viene estesa al mercato esterno del lavoro come ipotizzato in base alle considerazioni teoriche enunciate.

In sintesi, sebbene dobbiamo rigettare le nostre ipotesi, ci sembra comunque che i risultati confermino l'importanza di approfondire il legame fra giustizia e benessere nei contesti di elevata incertezza, coerentemente con quanto proposto dalla cornice teorica dell'UMT.

I risultati delle analisi di regressione gerarchica si sono rivelati utili per testare il valore predittivo di ciascuna risorsa rispetto alle diverse dimensioni di precariato, per poter costruire successivamente un ipotetico modello esplicativo delle relazioni significative emerse.

Osservando i coefficienti beta della regressione gerarchica condotta sull'insicurezza lavorativa, possiamo sostenere che il tipo di contratto e lo svolgimento di un'attività secondaria, essendo risultati significativi a tutti gli *step*, giocano un ruolo importante nell'insorgere della percezione di insicurezza. Nello specifico i lavoratori atipici percepiscono maggiori livelli di insicurezza rispetto alla loro controparte standard in virtù di una continuità lavorativa non garantita dalla loro forma contrattuale. Svolgere una seconda attività parallela, anche in quanto indicatore di proattività, riduce la percezione di insicurezza circa la possibilità di perdere il proprio lavoro. Delle risorse significative emerge invece

un effetto di mediazione dell'Occupabilità percepita rispetto al Supporto del supervisore/datore di lavoro al terzo *step*, in quanto quest'ultima risorsa diventa non significativa dopo esserlo stata allo *step* due.

Questo risultato conferma che la sicurezza, tradizionalmente garantita dai contratti, lascia sempre più spazio all' "*Employability Security*" (Kanter, 1993), passando dunque da una sicurezza del lavoro ad una sicurezza garantita dall'essere occupabili a vita in quanto lo sviluppo della carriera non è più lineare come nel passato (Forrier & Sels, 2003; De Cuyper et al., 2008; De Cuyper & De Witte, 2010).

Rispetto alla regressione gerarchica sulla vulnerabilità è emersa un'associazione con il capitale psicologico e il supporto del proprio superiore in linea con quanto tale costrutto semanticamente intendeva misurare. Con l'introduzione dell'Occupabilità percepita e della Giustizia organizzativa, gli effetti del Capitale psicologico smettono di essere significativi probabilmente per l'effetto di mediazione dell'occupabilità che protegge da relazioni di lavoro sbilanciate. In questo senso l'Occupabilità percepita fornisce quegli strumenti di controllo e di sicurezza (Bernston, Naswall & Sverke, 2010), che condizionano non solo lo sviluppo di carriera ma anche il tipo di relazione che si instaura con il datore di lavoro. Appare evidente in tal senso che una persona che si sente più capace, sottostarà difficilmente ad atteggiamenti svalutanti e autoritari da parte del datore di lavoro. Allo stesso tempo, un datore di lavoro che ha di fronte una persona sicura di sé, tenderà a creare una relazione più equilibrata in termini di potere. A tal proposito, vediamo che anche la giustizia organizzativa gioca un ruolo importante come ci aspettavamo, e media parzialmente l'effetto del supporto del proprio superiore, proprio perché contiene al suo interno la dimensione interpersonale, relativa alla qualità del trattamento ricevuto dalla propria organizzazione.

Per quanto riguarda la regressione gerarchica condotta sull'impotenza circa l'esercizio dei propri diritti sul luogo di lavoro, osserviamo come anche in questo caso il tipo di contratto predica la possibilità di usufruire di permessi e congedi, per ragioni familiari, di salute o prendere ferie. Questo risultato sembra in linea

con la letteratura che ha messo in luce come i contratti atipici siano caratterizzati da minore accesso a benefit e protezioni sociali (Benach et. al, 2014).

Inoltre anche il genere è significativo ai primi due *step*, evidenziando come le donne probabilmente incontrino più difficoltà a conciliare il lavoro con le proprie responsabilità familiari.

Delle risorse introdotte, l'unica significativa al secondo *step* è il supporto dei colleghi, probabilmente perchè questi possono fornire un aiuto strumentale circa l'organizzazione dei turni, degli orari di lavoro ecc., permettendo quindi di aggirare l'ostacolo della difficoltà ad accedere ai propri diritti attraverso una strategia compensativa offerta dalla collaborazione degli altri.

L'Occupabilità percepita risulta essere ancora una volta la risorsa centrale in quanto media gli effetti del genere e del supporto dei colleghi. Questa relazione fra DISEMP e Occupabilità percepita, si presta a diverse interpretazioni. In primis, una persona che si percepisce più occupabile, potrebbe essere in grado di far valere maggiormente i propri diritti senza aver timore di ritorsioni, in quanto può sentirsi importante per l'organizzazione, ma anche in grado di ottenere un buon lavoro all'esterno di questa. Dall'altro lato si potrebbe pensare che anche il datore di lavoro sia più disponibile nei confronti di dipendenti con elevati livelli di occupabilità, sia perché ne riconoscerebbero il valore, sia per evitare che questi possano disimpegnarsi o lasciare il lavoro in favore di un'occupazione migliore con conseguenti costi di *turnover*. Non a caso, come sottolineato da (Berntson, Näswall & Sverke, 2010), Quando insorgono sentimenti di insicurezza lavorativa, tutti i dipendenti hanno la tendenza a diminuire il loro impegno nell'organizzazione. Questo effetto sembra, tuttavia, essere più forte tra le persone che si percepiscono come occupabili, mentre gli individui che hanno una bassa occupabilità, al contrario, possono mostrare una maggiore lealtà nei confronti dell'organizzazione, probabilmente perché non hanno la possibilità di reagire nello stesso modo.

Abbiamo inoltre esplorato i possibili predittori dell'insicurezza di carriera, costruito emergente in letteratura e ancora poco esplorato fino ad ora. Per quanto riguarda le variabili categoriali, l'attinenza del percorso professionale al lavoro

svolto è associata a tutti gli *step* della regressione gerarchica. Questo dato ci sembra coerente con quanto ipotizzato a proposito di questo tipo di variabile che rappresenta un indicatore *proxy* dell'identità di carriera. Potremmo dire che in un mercato del lavoro frammentario dove i percorsi non solo sono discontinui ma spesso privi di una coerenza interna rispetto al settore e al tipo di lavoro svolto, avere un impiego coerente con il proprio percorso professionale dia maggiore fiducia nello sviluppo futuro della carriera.

Al primo *step*, così come per l'insicurezza lavorativa, risultano significativi nella stessa direzione seppur in maniera minore, il tipo di contratto e lo svolgimento di un altro lavoro, per cui possiamo estendere le medesime considerazioni. Tali significatività sono però mediate dal Capitale psicologico, il quale sembra quindi essere una risorsa utile contro l'insorgere dell'insicurezza di carriera. Anche l'Occupabilità percepita inserita al terzo *step* risulta significativa, ma in questo caso non media la relazione del capitale psicologico con l'insicurezza di carriera come avvenuto invece per l'insicurezza lavorativa. In sintesi possiamo concludere che tali risultati ci hanno sostenuto nella costruzione di un modello di equazioni strutturali, le cui relazioni ipotizzate tengono conto dei risultati emerse da queste analisi preliminari.

Se attraverso l'analisi della varianza abbiamo evidenziato che i lavoratori atipici mostrano percezioni di insicurezza più elevate, condizioni di lavoro più sfavorevoli e maggior Disagio Psicofisico, attraverso le evidenze emerse dal modello di equazioni strutturali Multigruppo, abbiamo potuto approfondire i meccanismi sottesi al formarsi di tali percezioni, e dell'impatto delle dimensioni legate al precariato sulla salute e la progettualità nei due campioni.

Dal modello è stato escluso il supporto del superiore, in quanto presentava problemi di multicollinearità con il costrutto di Giustizia Organizzativa. Dato che quest'ultimo ha mostrato un potere esplicativo maggiore nelle nostre analisi, si è preferito quindi includerlo all'interno nel modello finale.

Anche il Supporto sociale percepito è stato escluso in quanto risorsa extra-lavorativa.

Per quanto riguarda l'invarianza del modello di misurazione non sono state riscontrate differenze. Questo, ci ha permesso di confrontare i path dei due gruppi vincolandoli di volta in volta. Partendo dai punti comuni ad entrambi i gruppi, possiamo dire che la Giustizia organizzativa sia una risorsa importante rispetto alla vulnerabilità e l'insicurezza di carriera, mentre non ha effetti sulla percezione di insicurezza lavorativa. Dunque, se da un lato la giustizia non ha effetti sulla paura di poter perdere il proprio lavoro, essa ha invece un impatto sul futuro, probabilmente perché l'individuo estende per un'euristica cognitiva gli attributi del proprio lavoro all'intero mercato esterno. Tale ipotesi troverebbe riscontro nella FHT e nell'UMT che sostengono che le persone cercano indicatori di giustizia in situazioni di incertezza per poter interpretare il mondo, orientarsi nella propria vita e stabilire quindi una prevedibilità negli eventi futuri. Inoltre sempre in accordo con tale teoria, i primi indicatori forniscono un'euristica di giustizia di base che viene estesa anche alle esperienze future (Lind, 2001). In altre parole, se il contesto attuale di lavoro è percepito come ingiusto, vi potrebbe essere diffidenza e più sfiduciatosi rispetto ad eventuali future occupazioni.

Un ulteriore aspetto comune ai due gruppi è la mediazione dell'Occupabilità percepita nella relazione fra Capitale psicologico e le dimensioni di Precariato. Tale dato riflette anche quanto emerso dall'analisi gerarchica sulle variabili di insicurezza lavorativa e di carriera. Rispetto alla relazione fra Capitale psicologico ed Occupabilità percepita, il test della differenza del Chi quadro ha messo in luce però una differenza significativa. Osservando le figure 5.5.2 e 5.5.3, Il capitale psicologico ha un coefficiente beta maggiore per il gruppo di lavoratori Atipici, ciò significa che costituisce una risorsa molto importante per questo specifico gruppo di lavoratori.

Rispetto al ruolo predittivo dell'Occupabilità percepita sulle dimensioni del lavoro precario, emerge che essa risulta essere la risorsa più forte per quanto riguarda le dimensioni relative all'insicurezza lavorativa e l'insicurezza di carriera, in particolare per i lavoratori atipici. Tale dato ci sembra confermare quindi i risultati delle regressioni gerarchiche, confermando l'ipotesi secondo cui l'Occupabilità percepita sia la risorsa chiave per garantire la sicurezza della

continuità lavorativa nello scenario contemporaneo e impedire lo sviluppo di esperienze di lavoro sfavorevoli.

Uno dei dati più interessanti riguarda il peso dell'insicurezza lavorativa sul disagio psicologico, che è significativo per quanto riguarda i lavoratori standard, mentre non lo è per i lavoratori atipici. Inoltre, se consideriamo che l'insicurezza di carriera ha un peso maggiore per gli atipici rispetto alla progettualità di vita ed è significativo anche rispetto al disagio psicofisico, possiamo fornire due interpretazioni di questi dati. Il primo effetto sarebbe spiegato dalla teoria del contratto psicologico, secondo la quale i dipendenti standard stabiliscono un rapporto qualitativamente più profondo, basato sulla sicurezza del proprio lavoro in cambio del proprio impegno. In questa prospettiva quindi, coerentemente con la teoria dello scambio sociale, i lavoratori standard subiscono maggiormente le conseguenze negative della *Job Insecurity*. I lavoratori temporanei invece sembrano rivolgere maggiormente l'attenzione al futuro della propria carriera, e della propria vita in generale, mentre vista la natura transazionale del contratto psicologico del lavoratore atipico, (Morrison & Robinson, 1997; Rousseau, 1990, questi ultimi sembrano meno turbati rispetto alla minaccia di perdere il lavoro o di non poter esercitare i propri diritti. In virtù di quest'ultima variabile, emerge un'ulteriore significatività, che mette in luce una relazione significativa del supporto dei colleghi con il DISEMP per quanto riguarda i lavoratori atipici. Potremmo pensare che vista la maggior difficoltà di questi ultimi ad ottenere ferie, permessi giornalieri, congedi ecc. possono far fronte a questa difficoltà se possono usufruire del supporto strumentale dei propri colleghi (come disponibilità a cambiare o coprire turni ecc.). Tale relazione non è invece significativa per i lavoratori standard, probabilmente in virtù del fatto che essi dispongono di maggiori tutele, cosa che sembra essere avvalorata dai punteggi relativamente bassi alla misura mostrati nel precedente studio in relazione all'ANOVA.

## **5.7 Conclusioni**

In conclusione possiamo sostenere che le evidenze di questi studi contribuiscono alla letteratura sul precariato per diversi motivi.

In prima istanza, la ricerca contribuisce ad accrescere la nostra conoscenza nel quadro teorico della *Stress Appraisal Theory*, che si è rilevata efficace per spiegare la relazione tra Occupabilità, risorse e percezione di precarietà del lavoro (Lazarus & Folkman 1984; Berntson & Marklund, 2007), in quanto i dati hanno trovato riscontro coerente con la teoria relativa alla valutazione primaria degli eventi stressanti. I lavoratori dipendenti, infatti, grazie alle proprie risorse, possono interpretare le turbolenze del mercato del lavoro contemporaneo come una sfida piuttosto che come una minaccia, il che, a sua volta, implica da quanto dimostrato, che sono meno propensi a percepire l'Insicurezza Lavorativa.

In secondo luogo, il costrutto di Insicurezza di Carriera, di recente invocato come un costrutto essenziale da considerare per gli studi futuri sull'occupazione lavorativa, (Colankoglu, 2011; Lee, Huang & Ashford, 2018), ha mostrato associazioni differenti fra i gruppi, sia con le risorse esaminate, sia con le variabili criterio. Inoltre in linea con quanto espresso dalla letteratura (Virtanen et. al, 2005) anche nel nostro campione i lavoratori atipici sembrano sperimentare maggiori livelli di precarietà.

Un terzo elemento da sottolineare riguarda l'Occupabilità percepita. In virtù del processo di valutazione primaria dello stress relativo al lavoro, l'occupabilità si è confermata essere una risorsa chiave per entrambi i gruppi atipici e standard, anche comparata con altri costrutti recentemente indagati nello sviluppo di carriera quali l'Adattabilità e il Capitale Psicologico. Al contrario, i lavoratori che soggettivamente sperimentano un basso livello di occupabilità percepita e scarse risorse non sembrano poter fare affidamento su tali meccanismi di coping, dunque percepiscono i cambiamenti del mercato del lavoro contemporaneo più come una minaccia, che ha come conseguenza un sentirsi precari.

Quarto, abbiamo potuto confrontare un gruppo di lavoratori standard con lavoratori atipici in riferimento alla progettualità futura (Di Fabio, 2017), una variabile ancora poco esplorata ma che potrebbe rivelarsi utile nello studio dei lavoratori giovani per comprendere le conseguenze negative del lavoro precario.

Infine lo studio ha considerato risorse che sono sviluppabili durante tutto il corso di vita (PsyCap e Adattabilità di carriera) e quindi può avere implicazioni

pratiche per quanto riguarda i professionisti dell'orientamento, del "coaching" e per le organizzazioni stesse, che attraverso specifici percorsi formativi volti alla promozione dell'occupabilità e delle risorse individuali dei propri dipendenti, possono usufruire della maggiore produttività di quest'ultimi e garantire loro il benessere organizzativo. Inoltre, lo studio ha implicazioni anche sul piano clinico, in quanto potrebbe fornire degli *insight* utili, per i terapisti che devono sostenere gli individui nel fronteggiamento delle situazioni sempre più sfidanti che il lavoro contemporaneo comporta.

### **5.8 Limiti e considerazioni conclusive**

La ricerca presentata in questo contributo non è però esente da limiti.

In primis, le relazioni sin qui descritte, nello specifico le interpretazioni delle relazioni fra variabili, sebbene sostenute da specifici modelli teorici e precedenti investigazioni, vanno comunque considerate con cautela in quanto la natura *cross-sectional* dello studio non ci permette di assumere con certezza le inferenze causali.

Un secondo limite riguarda la natura del campione, i 300 partecipanti sono un campione di convenienza della regione Campania, quindi eventuali generalizzazioni possono limitarsi solo alla realtà del contesto di riferimento.

Per quanto riguarda la somministrazione dello strumento, un questionario *self-report* lungo aumenta il rischio di un tipico errore di misurazione definito come *common method bias*. Con questo errore si intende che la varianza non sia spiegata dai costrutti misurati, bensì dal metodo e gli strumenti di misurazione. Ad ogni modo le analisi delle proprietà psicometriche, in particolare dei modelli volti a verificare la capacità dei soggetti di discriminare tra i costrutti presentati, ci hanno portato a ritenere affidabili gli strumenti adottati, sebbene restiamo consapevoli della necessità di testare sempre un modello inclusivo di un fattore latente volto proprio all'esplorazione di tale errore.

Tornando al disegno di ricerca, si è tentato di valutare, le relazioni fra risorse e dimensioni del precariato attraverso il meccanismo della mediazione di queste ultime sui relativi outcome (processo di valutazione primaria dello stress), data la natura non longitudinale dei dati a disposizione. Ciò non esclude la

possibilità di esplorare gli effetti di interazione delle risorse nella relazione fra precariato e variabili criterio (processo di valutazione secondaria dello stress) nelle successive ricerche, visti i riscontri evidenziati dalla letteratura, lasciando aperto l'interrogativo da affrontare su come e in quali condizioni operano meccanismi di mediazione o moderazione. In entrambi i casi, tuttavia, le risorse psicosociali, e in particolare l'occupabilità è fondamentale per il benessere dei lavoratori, poiché rappresenta un mezzo per garantire la continuità e quindi la sicurezza del lavoro, sia che prevenga l'insorgere delle percezioni di precarietà, nel caso delle ipotesi di mediazione, sia nell'attenuare le potenziali conseguenze negative della precarietà sulla salute ed altri outcome in caso di moderazione.

A tale scopo sarebbe utile approfondire lo studio in un disegno di ricerca longitudinale, che verifichi nella cornice teorica della Conservazione delle Risorse, gli effetti di causalità lineare e reciproca fra risorse e insicurezza. Inizialmente tale studio era stato infatti pensato in questo senso, ma soltanto 25 delle persone ricontattate a distanza di 3 mesi dalla prima somministrazione, ha risposto positivamente ad una nuova somministrazione dello stesso.

Inoltre gli spunti offerti dalla *Stress Appraisal Theory*, con riferimento particolare al *Transactional Model of Stress and Coping* (Lazarus & Folkman, 1984), potrebbe risultare utile approfondire eventuali effetti di interazione fra risorse intraindividuali, fattori ambientali e risorse contestuali nel predire la comparsa delle percezioni di insicurezza, così come postulato dal modello.

In sintesi, l'auspicio è quello di proseguire tale lavoro a partire proprio da queste considerazioni teoriche e metodologiche sui limiti e sulle opportunità che questo contributo di ricerca spera di aver offerto.

## Riferimenti bibliografici

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2013). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830 doi: 10.1177/0149206313495411
- Accornero, A. (2001) *Pezzi di lavoro*, Il Mulino, 1, 102-113
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299). Academic Press.
- Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K.L., King, E.A., Sigman, D.R. & Pulvers, K.M. (2002). Hope in the workplace. In Giacolone R, Jurkiewicz C (Eds.), *Workplace spirituality and organization performance*. New York: Sharpe
- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE transactions on automatic control*, 19(6), 716-723.
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands—Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric Properties of the Italian Version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149-159.
- Amable, M., Benach, J., Vergara, M., Benavides, F. G., Menéndez, M., & Aubet, M. J. (2006b). Flexible employment and health: a critical review. In M. Amable (Eds.), *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en Espana*. Barcelona: UPF
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A., (2005). Distributive and procedural justice: Construct distinctiveness, construct interdependence, and overall justice. In M. L., Greenberg, J., Cropanzano, R. (Eds.) *The handbook of organizational justice*, 59-84. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of applied psychology, 88*(2), 295.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation. *Journal of applied psychology, 94*(2), 491.
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research, 46*(2), 211-235.
- Aquino, K. (1995). Relationships among pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 8*(1), 21-33.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. & Cortèz, I., (2005). Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *Journal of Epidemiological Community Health, 59*, 761–767. [https:// doi: 10.1136/jech.2004. 028704](https://doi.org/10.1136/jech.2004.028704)
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(3), 267-285.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal, 32*(4), 803-829.
- Atkinson, J. (1984). The flexible firm and the shape of jobs to come. *Labour market issues, 5*, 26-29.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly, 22*(2), 282-294.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management, 48*(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management, 48*(5), 677-693.

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avolio, B.J. & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. *Advances in psychological science*, 1, 51-71.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In Locke, E.A. (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* 120–136. Oxford, UK: Blackwell.
- Barbieri, P., & Scherer, S., (2009). Labour market flexibilization and its consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25(6), 677-692.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social science & medicine*, 58(9), 1671-1688.
- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *the Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768. doi: 10.1177/0149206313495411
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E., (1996) *Individualization and "Precarious Freedoms": Perspectives and Controversies of a Subject-oriented Sociology*, in P. Heelas, S. Lash, P. Morris (a cura di) *Detraditionalization. Critical Reflections on Authority and Identity*, Blackwell, Oxford, 23-48.
- Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*. Chicago: National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press
- Begley, T. M., Lee, C., & Hui, C. (2006). Organizational level as a moderator of the relationship between justice perceptions and work-related reactions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(6), 705-721.

- Bellou, V. (2009). Profiling the desirable psychological contract for different groups of employees: Evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 810-830.
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C. & Benavides, F. G. (2002). The consequences of flexible work for health: Are we looking at the right place?. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 405–406
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*, 35.
- Benjamin, O. A., & Samson, B. S. (2011). Effect of perceived inequality and perceived job insecurity on fraudulent intent of bank employees in Nigeria. *Europe's Journal of Psychology*, 7(1), 99-111.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238.
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866-1886.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?. *Work & Stress*, 19(4), 301-318.
- Bernstein, J. (2006). *All together now: Common sense for a fair economy*. Berrett-Koehler Publishers.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen).
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.

- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17*(4), 413-425.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy, 31*(2), 215–230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Bies, R. J. (1993). Privacy and procedural justice in organizations. *Social Justice Research, 6*(1), 69-86.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice*, 89-118.
- Bies, R. J. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*, 85-112. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: The Management or Moral Outrage. *Research in Organizational Behavior, 9*, 289-319.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research, 1*(2), 199-218.
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207*, 363-368.
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling and Public Policy*. New York, NY: Routledge
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychology, 63*, 228–240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L. (2013). *The Psychology of Working : A New Perspective for a New Era*. Oxford: Oxford University press <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology, 7*, 407.

- Bobocel, D. R., & Gosse, L. (2015). Procedural justice: A historical review and critical analysis. *The Oxford handbook of justice in the workplace*, 51-88.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 175-183.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends?. *The economic journal*, 112(480), 189-213.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & Harris, T. B. (2014). I cannot afford to have a life: Employee adaptation to feelings of job insecurity. *Personnel Psychology*, 67(4), 887-915.
- Bourdieu, P. (2011). The forms of capital.(1986). *Cultural theory: An anthology*, 1, 81-93.
- Bozo, Ö., Gündoğdu, E., & Büyükaşık-Çolak, C. (2009). The moderating role of different sources of perceived social support on the dispositional optimism—posttraumatic growth relationship in postoperative breast cancer patients. *Journal of health psychology*, 14(7), 1009-1020.
- Brickman, A. (2009). Object: I object. *Psychoanalytic Psychology*, 26, 402–414.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons. San Francisco, CA: JosseyBass
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541-565.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, NY: W. W. Norton
- Bussing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Caldbick, S., Labonte, R., Mohindra, K. S., & Ruckert, A. (2014). Globalization and the rise of precarious employment: The new frontier for workplace health promotion. *Global Health Promotion*, 21(2), 23–31. <https://doi.org/10.1177/1757975913514781>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in*

*Organizations*, 35-70.

- Carolan, S. (2014). An online solution to employee resilience. *Occupational Health & Wellbeing*, 66(1), 24.
- Carrieri, V., Di Novi, C., Jacobs, R., & Robone, S. (2012). *Well-being and psychological consequences of temporary contracts: the case of younger Italian employees*. University of York, Centre for Health Economics.
- Carver, C.S., Scheier, M.S. (2005). Optimism. In Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 231–243. Oxford, UK: Oxford University Press. Chamberlain
- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance: the Fourth Wade Hampton Frost Lecture. *American Journal of Epidemiology*, 104(2), 107-123.
- Cavanaugh, J. E. (2012). 171: 290 Model Selection Lecture III: Corrected AIC and Modified AIC, AICc and MAIC.
- Chamberlain, K. & Zita, S. (1992). Stability and change in subjective well-being over short periods. *Social Indicators Research*, 20, 101–117
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Chicchi, F. (2001). *Derive sociali. Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Angeli, Milano.
- Chirumbolo, A., Hellgren, J., De Witte, H., Goslinga, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2016). Caratteristiche psicometriche di una scala breve per la misura della job insecurity: uno studio cross-culturale europeo. *Rassegna di Psicologia*, 32, 83-98.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311-326.
- Clawson, D., & Clawson, M. A. (1999). What has happened to the US labor movement? Union decline and renewal. *Annual Review of Sociology*, 25, 95–119
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*.

- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology, 45*(1), 81-92.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress<sup>1</sup>. *Journal of applied social psychology, 13*(2), 99-125.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology, 86*(3), 386.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology, 86*(3), 425.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2012). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology, 97*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/a0025208>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational behavior and human decision processes, 100*(1), 110-127.
- Coontz, S., (2005). *Marriage, a History: From Obedience to Intimacy or how Love Conquered Form*, Marriage. New York: Viking.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 219-229.
- Cropanzano, R. & Ambrose, M. L. (2001). In Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In Greenberg, J., Cropanzano, R (Eds.). *Advances in organizational justice*, 119-151.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal:*

*Practice and Research*, 51(4), 252.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.

Cropanzano, R., Li, A., & Benson III, L. (2011). Peer justice and teamwork process. *Group & Organization Management*, 36(5), 567-596.

Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 475-492.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635-652.

De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224.

De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>

De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.

De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and

- Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205. <https://doi.org/10.1037/a0014603>
- De Vogli, R., Ferrie, J. E., Chandola, T., Kivimäki, M., & Marmot, M. G. (2007). Unfairness and health: evidence from the Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(6), 513-518.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 438-447.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(2011), 416-433.7
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?. *Journal of Social issues*, 31(3), 137-149.
- Di Fabio, A. (2017). A meta-review of empirical studies dealing with employability and measures of employability. In J. G. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability, and resilience*. New York, NY: Springer.
- Di Fabio, A., & Busoni, L. (2008). Misurare il supporto sociale percepito: proprietà psicometriche della Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) in un campione di studenti universitari. *Risorsa Uomo*.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48–59. doi:10.1177/0894845314533420
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48-59.

- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016b). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (Eds.), *From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments. Research Topic in Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1182. doi:10.3389/fpsyg.2016.01182
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016). A psychological perspective on the future of work: Promoting sustainable projects and meaning-making through grounded reflexivity. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9. doi:10.14605/CS931619
- Di Fabio, A., Maree, J. G., & Kenny, M. E. (2018). Development of the Life Project Reflexivity Scale: A New Career Intervention Inventory. *Journal of Career Assessment*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1069072718758065>
- Di Fabio, A., Maree, J. G., & Kenny, M. E. (2018). Development of the Life Project Reflexivity Scale: A New Career Intervention Inventory. *Journal of Career Assessment*, 2, 1-18.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology*, 41(1), 417-440.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Duarte, M., E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psychologica (Extra-Série)*, 549–557.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness

- judgments among Finnish public sector employees. *Social science & medicine*, 61(12), 2501-2512.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452-459.
- Epitropaki, O. (2013). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated–mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65-86.
- Eurofound (2015). *Upgrading or Polarisation? Long-Term and Global Shifts in the Employment Structure: European Jobs Monitor 2015*. Luxembourg: Eurofound
- Eurostat (2017). Conti nazionali e PIL. Disponibile su [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National\\_accounts\\_and\\_GDP/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National_accounts_and_GDP/it)
- Fabio, A. D., & Kenny, M. E. (2012). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39(5), 461-475.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94.
- Finlay, L., & Gough, B. (Eds.). (2003). *Reflexivity: A practical guide for researchers in health and social sciences*. Oxford, England: Blackwell Science.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). McGraw-Hill series in social psychology. *Social cognition* (2nd ed.). New York, NY, England: McGraw-Hill Book Company.
- Flum, H. (2001). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, 59,1–16
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of voice and improvement on experienced inequity. *Journal of personality and social psychology*, 35(2), 108.
- Folger, R. (2001). Fairness as deonance. *Theoretical and cultural perspectives on organizational justice*, 3-33.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.

- Folger, R., Cropanzano, R., & Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality. *Handbook of organizational justice*, 215, 215-245.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J., & Corkran, L. (1979). Effects of "voice" and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(12), 2253.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241.
- Frazier, M. L., Johnson, P. D., Gavin, M., Gooty, J., & Snow, D. B. (2010). Organizational justice, trustworthiness, and trust: A multifoci examination. *Group & Organization Management*, 35(1), 39-76.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Freidl, W., Fazekas, C., Raml, R., Pretis, M., & Feistritz, G. (2007). Perceived social justice, long-term unemployment and health. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42(7), 547-553.
- Freud, S. (1930). *Civilization and its discontents*. Oxford, England: Hogarth
- Friedman, T. L. (2005). *The world is flat: A brief history of the twenty-first century*. Waterville, ME: Thorndike Press
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Fumagalli, A., & Bologna, S., (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli. Roma

- Gallino, L. (1998). *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, Torino
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari
- Garibaldi, P., & Pacelli, L. (2008). Do larger severance payments increase individual job duration?. *Labour Economics*, 15(2), 215-245.
- Gaskin, J. (2011). *Multigroup moderation in AMOS made easy*. Disponibile su Gaskination's statistics: <http://youtube.com/Gaskination> (accessed 20.01.14.).
- Gaspersz, J. B. R., & Ott, E. M. (1996). *Management van employability: Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Van Gorcum.
- Gatignon, H. (2010). Confirmatory factor analysis. In *Statistical analysis of management data*, 59-122. Springer, New York, NY.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. NY: Oxford University Press
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors. *The Career Development Quarterly*, 65(3), 278-283.
- Goldberg, D. P., & Williams, P. (1988). A user's guide to the GHQ. *Windsor: NFER-Nelson*.
- Gopinath, C., & Becker, T. E. (2000). Communication, procedural justice, and employee attitudes: Relationships under conditions of divestiture. *Journal of management*, 26(1), 63-83.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of health economics*, 30(2), 265-276.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J., & Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 433-444.

- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2013). *Handbook of organizational justice*. Psychology Press.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*, 391–412. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: the Employment Opportunity Index (EOI). *Journal of applied Psychology*, 90(2), 335.
- Grimm, S. & Ronneberger, K. (2007). An Invisible History of Work: Interview with Sergio Bologna . Disponibile su [http://www.springerin.at/dyn/heft\\_text](http://www.springerin.at/dyn/heft_text).
- Grubb, W. L. (2006). Procedural justice and layoff survivors' commitment: A quantitative review. *Psychological reports*, 99(2), 515-530.
- Grunberg, L., Anderson-Connolly, R., & Greenberg, E. S. (2000). Surviving layoffs: The effects on organizational commitment and job performance. *Work and Occupations*, 27(1), 7-31.
- Guarascio, D., Fana, M., & Cirillo, V. (2017). La crisi e le riforme del mercato del lavoro in Italia: un'analisi regionale del Jobs Act. *Argomenti*, (5), 29-56.
- Guichard, J. (2013). *Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development*. Inaugural conference of the UNESCO chair of Lifelong guidance and counseling, University of Wroclaw, Poland
- Gunz, H., Evans, M. and Jalland, M. (2000), “Career boundaries in a ‘boundaryless world’”, in Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Goffee, R. and Morris, T. (Eds), *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, University Press, Oxford, 24-53.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., et al. (1996). *The career is dead—long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass

- Hall, D., T. (1986). An overview of current career development theory, research, and practice. *Career development in organizations*, 1-20.
- Hankins, M. (2008). The reliability of the twelve-item general health questionnaire (GHQ-12) under realistic assumptions. *BMC public health*, 8(1), 355.
- Hartley, J. (1999). Models of job insecurity and coping strategies of organizations. *WHO REGIONAL PUBLICATIONS EUROPEAN SERIES*, 127-150.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.
- Hayes, A. F. (2013). *Model templates for PROCESS for SPSS and SAS*. Retrieved December, 2013.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Herr, R. M., Loerbroks, A., Bosch, J. A., Seegel, M., Schneider, M., & Schmidt, B. (2016). Associations of Organizational Justice with Tinnitus and the Mediating Role of Depressive Symptoms and Burnout—Findings from a Cross-Sectional Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(2), 190–197. <https://doi.org/10.1007/s12529-015-9505-z>
- Hetty van Emmerik, I. J., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I. M., & Peeters, M. C. (2012). The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17(2), 104-119.
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749-769.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, 127-147.
- Höge, T., Brucculeri, A., & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern [Career insecurity, goal conflicts, and well-being among young scientists: A study in three countries]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56, 159–172. <https://doi:10.1026/0932-4089/a000088>
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty–identity theory. *Advances in experimental social psychology*, 39, 69-126.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. In *7th European Conference on research methodology for business and management studies*, 195-200.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752-769.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26, 215–232. doi:10.1177/ 014920630002600203
- Huo, Y. J., Smith, H. J., Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1996). Superordinate identification, subgroup identification, and justice concerns: Is separatism the problem; is assimilation the answer?. *Psychological science*, 7(1), 40-45.
- Ichino, A., & Riphahn, R.,T. (2005) The effect of employment protection on worker effort: a comparison of absenteeism during and after probation. *Journal of the European Economic Association*, 3(1), 120- 43.
- INPS, (2018). Osservatorio sul precariato. Disponibile su <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3b0%3b46437%3b&lastMenu=51387&iMenu=1&itemDir=46919>

- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40-64.
- Jacobson, D. (1991). Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. *Research in the Sociology of Organizations*, 9(1), 1-19.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis* (Vol. 1). CUP Archive.
- Jeong, H., & Baek, Y. (2017). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employees Outcomes: The Moderating Role of Tenure. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 11(7), 1749-1753.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2016). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X16652945.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Jones, D. A., & Martens, M. L. (2009). The mediating role of overall fairness and the moderating role of trust certainty in justice–criteria relationships: The formation and use of fairness heuristics in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1025-1051.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human resource management review*, 12(2), 195-214.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British journal of social psychology*, 33(1), 1-27.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political psychology*, 25(6), 881-919.

- Julia, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J. (2017). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409.
- Kalleberg, A. L. (2001). Evolving employment relations in the United States. In *Sourcebook of Labor Markets* (pp. 187-206). Springer, Boston, MA.
- Kalleberg, A. L. (2008). The mismatched worker: When people don't fit their jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22(1), 24-40.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
- Kanter, R. M. (1993). Employability security. *Business and Society Review*, 87(Special Issue), 9-17.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 142.
- Kernan, M. C., & Hanges, P. J. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal, and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 916.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 617-632.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243.
- Kirves, K. E. (2014). *Perceived employability. Antecedents, trajectories and well-being consequences*. (Tesi di Dottorato). University of Tampere, Finland. Disponibile su <http://tampub.uta.fi/bit-stream/handle/10024/95219/978-951-44-9428-4.pdf?sequence¼1>

- Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: the Whitehall II Study. *Archives of internal medicine*, *165*(19), 2245-2251.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, *31*(4), 557-577.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In *The role of the economic crisis on occupational stress and well being* (pp. 131-176). Emerald Group Publishing Limited.
- König, C. J., Probst, T. M., Staffen, S., & Graso, M. (2011). A Swiss–US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology*, *60*(1), 141-159.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, *42*(6), 463–477. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845315575151>.
- Koper, G., Van Knippenberg, D., Bouhuijs, F., Vermunt, R., & Wilke, H. (1993). Procedural fairness and self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, *23*(3), 313-325.
- Kuhnert, K. W., & Vance, R. J. (1992). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment. *Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*, 48-63.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, *100*(2), 499.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, *13*(1), 45-62.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, *56*, 485-516.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and adaptation. *The handbook of behavioral medicine*, 282325.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), annurev-orgpsych-032117-104651. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The career development quarterly*, 47(4), 297-311.
- Lerner, M. J. (1980). The belief in a just world. In *The Belief in a just World*. Springer, Boston, MA.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In *Social exchange* (pp. 27-55). Springer, Boston, MA.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. *Justice and social interaction*, 3(1), 167-218.
- Lewchuk, W., De Wolff, A., King, A., & Polanyi, M. (2003). From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*.
- Li, H., Bingham, J. B., & Umphress, E. E. (2007). Fairness from the top: Perceived procedural justice and collaborative problem solving in new product development. *Organization Science*, 18(2), 200-216.
- Liang, Y., Wang, L., & Yin, X. (2016). The factor structure of the 12-item general health questionnaire (GHQ-12) in young Chinese civil servants. *Health and quality of life outcomes*, 14(1), 136.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human relations*, 49(2), 171-1
- Lim, V. K., & Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 86-98.
- Lind, E. A. (1994). Procedural justice and culture: Evidence for ubiquitous process concerns. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 15(1), 24-36.

- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. *Advances in Organizational Justice*, (November), 56–88
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Springer Science & Business Media.
- Lind, E. A., & van den Bos, K. (2002). *When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management*. *Research in Organizational Behavior* (Vol. 24). [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(02\)24006-X](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(02)24006-X)
- Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in organizational behavior*, 24, 181-223.
- Lind, E. A., Kray, L., & Thompson, L. (1998). The social construction of injustice: Fairness judgments in response to own and others' unfair treatment by authorities. *Organizational behavior and human decision processes*, 75(1), 1-22.
- Lind, E. A., Kray, L., & Thompson, L. (2001). Primacy effects in justice judgments: Testing predictions from fairness heuristic theory. *Organizational behavior and human decision processes*, 85(2), 189-210.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural equation modeling*, 9(2), 151-173.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12, 219–227
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital. *BMC psychiatry*, 13(1), 89.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 378.
- Lo Presti, A. (2008). *Nuovi orientamenti di carriera e qualità del lavoro. Un contributo di ricerca* (Doctoral dissertation, Alma).
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology*

*Review*, 6(2), 192-211.

- Lo Presti, A., Capone, V., Aversano, A., & Spagnoli, P. (2017, September). Do career competencies foster employability and subjective career success in recent graduates? The moderating role of the quality of university experience. In *XV Congresso nazionale AIP Sezione" Psicologia per le organizzazioni"* (pp. 60-60). Copynet Digital Studio.
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with Job Insecurity: The Role of Procedural Justice, Ethical Leadership and Power Distance Orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361–372. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1095-3>
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66(1), 55-69.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, *1*(2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *29*(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Rawski, S. L. (2011). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, *31*, 333–350.
- MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual review of psychology*, *51*(1), 201-226.
- Magatti, M., & Fullin, G. (2002). *Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*. Carocci:Roma
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 437–449. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale—Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. *Journal of career assessment*, *25*(2), 312-325.
- Malenfant, R., LaRue, A., & Vézina, M. (2007). Intermittent work and well-being one foot in the door: one foot out. *Current Sociology*, *55*, 814–835. <https://doi.org/10.1177/0011392107081987>
- Mancaniello M., R., (2016). *Il lavoro atipico e la dimensione soggettiva : il ruolo della formazione permanente*, 9884, 89–102. <https://doi.org/10.13128/ccselap-20000>

- Marazzi, C. (1994). *Il posto dei calzini*, Casagrande, Bellinzona.
- Maree, J. G. (2013). *Couselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits. Turning pain into hope*. Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- Marshall, S. K. (2001). Do I matter? Construct validation of adolescents' perceived mattering to parents and friends. *Journal of Adolescence*, 24, 473–490
- Martinent, G., Nicolas, M., Gaudreau, P., & Campo, M. (2013). A cluster analysis of affective states before and during competition. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35(6), 600-611.
- Marwa, S. M., & Milner, C. D. (2013). Underwriting corporate resilience via creativity: the pliability model. *Total Quality Management & Business Excellence*, 24(7-8), 835-846.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 74-88. Oxford, UK: Oxford University Press. Chamberlain
- Mathe, K., & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(4), 354-372.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of work and organizational psychology*, 14(3), 209-237.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
- McGregor, I., Zanna, M. P., Holmes, J. G., & Spencer, S. J. (2001). Compensatory conviction in the face of personal uncertainty: Going to extremes and being oneself. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 472.

- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *19*(1), 697-730.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, *42*(2), 197-219.
- Mikula, G., Petri, B., & Tanzer, N. (1990). What people regard as unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice. *European journal of social psychology*, *20*(2), 133-149.
- Mishra, K. E., Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (1998). Preserving employee morale during downsizing. *MIT Sloan Management Review*, *39*(2), 83.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, *22*(1), 226-256.
- Muñoz de Bustillo, R., & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, *16*(1), 5-20.
- Murgia, A., (2008). *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Transizioni biografiche e identitarie tra lavori e non lavoro*, Tesi di dottorato, Dipartimento di sociologia e ricerca sociale, Università di Trento
- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C., & Briscoe, J. P. (2013). Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, *38*(4), 512-537.
- Muthén, L. K. (2016). Mplus User's Guide. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén 1998–2010. *Google Scholar*.
- Mutz, D. C., & Mondak, J. J. (1997). Dimensions of sociotropic behavior: Group-based judgements of fairness and well-being. *American Journal of Political Science*, 284-308.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 189-215.
- Naswall, K., Sverke, M., Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain, *Work Stress*, *19*(1), 37–49

- Nelson, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior*. Sage.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*(S1), S120-S138.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology, 58*(2), 367-408.
- Ngo, H. Y., & Li, H. (2015). Chinese traditionality and career success: mediating roles of procedural justice and job insecurity. *Career Development International, 20*(6), 627-645.
- Nicolas, M., Martinent, G., & Campo, M. (2014). Evaluation of the psychometric properties of a modified Positive and Negative Affect Schedule including a direction scale (PANAS-D) among French athletes. *Psychology of Sport and Exercise, 15*(3), 227-237.
- O'Reilly, J., Aquino, K., & Skarlicki, D. (2016). The lives of others: Third parties' responses to others' injustice. *Journal of Applied Psychology, 101*(2), 171.
- Paci, M. (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna
- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(22), 3202-3225.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management, 36*, 633-662.
- Patel, S. G., Salahuddin, N. M., & O'Brien, K. M. (2008). Career decision-making self-efficacy of Vietnamese adolescents: The role of acculturation, social support, socioeconomic status, and racism. *Journal of Career Development, 34*(3), 218-240.
- Paulsen, N., Callan, V. J., Grice, T. A., Rooney, D., Gallois, C., Jones, E., & Bordia, P. (2005). Job uncertainty and personal control during downsizing: A comparison of survivors and victims. *Human relations, 58*(4), 463-496.
- Peck, J. (2010). *Constructions of neoliberal reason*. Oxford University Press:Oxford.
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 444-453.

- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health, 38*(3 suppl), 8-24.
- Pescarolo, A., (2004). *Intrappolate nella precarietà*. Provincia di Firenze.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist, 55*(1), 44.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal, 24*(1), 26-31.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research, 42*(1), 185-227.
- Prilleltensky, I. (1997). Values, assumptions, and practices: Assessing the moral implications of psychological discourse and action. *American Psychologist, 52*(5), 517.
- Prilleltensky, I. (2013). *Wellness without fairness: The missing link in psychology*.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety science, 100*, 74-82.
- Proudfoot, D., & Lind, E. A. (2015). Fairness heuristic theory, the uncertainty management model, and fairness at work. *The Oxford handbook of justice in the workplace, 371*, 385.
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Touchstone Books/Simon & Schuster
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Touchstone Books/Simon & Schuster
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research, 65*(3), 429-437.
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility—meeting the interests of employer and employee. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 7*(1), 7-22.

- Revenson, T. A., & Gibofsky, A. (1995). Marriage, social support, and adjustment to rheumatic disease. *Bulletin on the rheumatic diseases*, 44(3), 5-8.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Richardson, M. S. (2000). A new perspective for counselors: From career ideologies to empowerment through work and relationships practices. In A. Collin, & R. A. Young (Eds.), *The future of career*, 197-211. New York: Cambridge University Press
- Richter, A., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., & Sverke, M. (2014). Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816-829.
- Rizza, R. (2003). *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Carocci, Roma
- Roberts, S., Scherer, L., & Bowyer, C. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 449-58
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe. In Rodgers J, & Rodgers G (eds). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies,
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 345-359.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.

- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, *11*(5), 389-400.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34.
- Rupp, D. E., & Spencer, S. (2006). When customers lash out: the effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 971.
- Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Skarlicki, D. P., & Shao, R. (2017). A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment?. *Academy of Management Annals*, *11*(2), 919-959.
- Sachs, J. (2005). *The end of poverty: How we can make it happen in our lifetime*. Penguin UK.
- Savickas, M. (2011). *Career counselling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, *45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, *149*, 205.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, *1*, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, *2*, 144-180.
- Savickas, M. L. (2013). *Life designing. What is it?* Invited Keynote at IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Savickas, M. L., & Walsh, W. B. (Eds.). (2005). *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (3rd ed). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 239-250.
- Savickas, M., L. (2014). *Career counseling: Guida teorica e metodologica per il XXI secolo*. (Versione italiana a cura di A. Di Fabio). Trento, Italia: Erickson.

- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 162.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E., Outerbridge, A. N., & Trattner, M. H. (1986). The economic impact of job selection methods on size, productivity, and payroll costs of the federal work force: An empirically based demonstration. *Personnel Psychology*, 39(1), 1-29.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250.
- Schreurs, B. H., Hetty van Emmerik, I. J., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-279.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
- Schultheiss, D. E. P. (2007). The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 191–201.
- Schultheiss, D. E. P. (2009). To mother or matter: Can women do both? *Journal of Career Development*, 36, 25–48
- Segev, R. E. (2006). Justification, rationality and mistake: Mistake of law is no excuse? It might be a justifiaton!. *Law and Philosophy*, 25(1), 31-79.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 522-542.
- Seligman, M. E. (1998). What is the good life. *APA monitor*, 29(10), 2.
- Sen, A. (2009). The fog of identity. *Politics, Philosophy & Economics*, 8(3), 285-288.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, London.
- Sennett, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*, New Heaven, London
- Sestito, P., & Viviano, E. (2016). Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market.

*Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, 325. Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.

Setti, I., D'Errico, A., Di Cuonzo, D., Fiabane, E., & Argentero, P. (2017). Validation and psychometric properties of the Italian Copenhagen Psychosocial Questionnaire II--short version. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 65(280).

Shifren, K., & Hooker, K. (1995). Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers. *Experimental aging research*, 21(1), 59-76.

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.

Shoss, M. K., & Probst, T. M. (2012). Multilevel outcomes of economic stress: An agenda for future research. In P. Perrewe, C. Rosen, & J. Halbesleben (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: The role of economic context on occupational stress and well-being*, 10, 43-86. Bingley, UK: Emerald

Silla, I., de Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & de Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739–751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>

Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89–117. <https://doi.org/10.1177/0143831X0504940>

Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>

Simonazzi, A., & Villa, P. (2007). *Le stagioni della vita lavorativa e il tramonto del "sogno americano" delle famiglie italiane*. Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma: Carocci.

Skarlicki, D. P., Van Jaarsveld, D. D., & Walker, D. D. (2008). Getting even for customer mistreatment: The role of moral identity in the relationship between customer interpersonal injustice and employee sabotage. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1335.

Smith, H. J., Tyler, T. R., Huo, Y. J., Ortiz, D. J., & Lind, E. A. (1998). The self-relevant implications of the group-value model: Group membership, self-worth, and treatment quality. *Journal of experimental social psychology*, 34(5), 470-493.

- Smith, V. (1997). New forms of work organizations, *Annual Review of Sociology*, 23, 315-39
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). The future of positive psychology. *Handbook of positive psychology*, 751-767. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C.R., Irving, L. & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder, C.R. & Forsyth, D.R. (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*, 285–305. Elmsford, NY: Pergamon
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Silla, I., & Gracia, F. J. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship b
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Spagnoli, P., Farnese, M. L., D'Olimpio, F., Millefiorini, A., & Scafuri Kovalchuk, L. (2017). Psychometric properties of the Italian version of Colquitt's Organizational Justice Scale (OJS). *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 861-874.
- Spencer, S., & Rupp, D. E. (2009). Angry, guilty, and conflicted: Injustice toward coworkers heightens emotional labor through cognitive and emotional mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 429.
- Spurk, D., & Volmer, J. (2013). Validierung einer deutschen version des Career Futures Inventory (CFI): Berufliche Anpassungsfähigkeit, beruflicher Optimismus, Arbeitsmarktwissen und Berufserfolg [Validation of a German version of the Career Futures Inventory (CFI): Career adaptability, career optimism, job market knowledge, and career success]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 57, 77–95. doi:10.1026/0932-4089/a000106
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L., & Ebner, K. (2015). Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effects of Career Adaptability on Job and Career Insecurity via Two Types of Perceived Marketability. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 289–306. <https://doi.org/10.1177/1069072715580415>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.

- Standing, G. (2011). *The precariat: The dangerous new class*. Bloomsbury Academic, New York, NY
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate behavioral research*, 25(2), 173-180.
- Stinglhamber, F., Cremer, D. D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31(4), 442-468.
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Tabibnia, G., Satpute, A. B., & Lieberman, M. D. (2008). The sunny side of fairness: preference for fairness activates reward circuitry (and disregarding unfairness activates self-control circuitry). *Psychological Science*, 19(4), 339-347.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). *The social identity theory of intergroup behaviour*. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*, 7-24 Chicago: Nelson Hall.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form:

- Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *The American Psychologist*, 67, 545–556. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027974>
- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). An extension of uncertainty management theory to the self: The relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 250.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *Cal. L. Rev.*, 66, 541.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tomaka, J., Blascovich, J., Kibler, J., & Ernst, J. M. (1997). Cognitive and physiological antecedents of threat and challenge appraisal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 63-72.
- Tompa, E., Scott-marshall, H., Dolinschi, R., & Trevithick, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences : Towards a theoretical framework, 28, 209–224.
- Trevor-Roberts, E. (2006). Are you sure? The role of uncertainty in careers. *Journal of Employment Counselling*, 43, 98–113. <https://doi:10.1002/j.2161-1920.2006.tb00010.x>
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*, 72(6), 1161-1190.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. *Handbook of positive psychology*, 52, 715-728.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In *Advances in experimental social psychology*, 25, 115-191. Academic Press.
- Tyler, T. R., & Smith, H. J. (1999). Justice, social identity, and group processes. *The psychology of the social self*, 223-264.

- Tyler, T., DeGoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 913.
- Van Buren, H. J. (2003). Boundaryless careers and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13(2), 131-149.
- Van Dam, K. (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 253-272.
- Van den Bos, K. (1999). What are we talking about when we talk about no-voice procedures? On the psychology of the fair outcome effect. *Journal of Experimental social psychology*, 35(6), 560-577.
- Van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: the influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of personality and social psychology*, 80(6), 931.
- Van den Bos, K. (2001b). Reactions to perceived fairness: The impact of mortality salience and self-esteem on ratings of negative affect. *Social Justice Research*, 14(1), 1-23.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 1-60). Academic Press.
- Van den Bos, K., & Miedema, J. (2000). Toward understanding why fairness matters: The influence of mortality salience on reactions to procedural fairness. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 355.
- Van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R., & Wilke, H. A. (1997). How do I judge my outcome when I do not know the outcome of others? The psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1034.
- Van den Bos, K., Peters, S. L., Bobocel, D. R., & Ybema, J. F. (2006). On preferences and doing the right thing: Satisfaction with advantageous inequity when cognitive processing is limited. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(3), 273-289.
- Van den Bos, K., Wilke, H. A., & Lind, E. A. (1998). When do we need procedural fairness? The role of trust in authority. *Journal of Personality and social Psychology*, 75(6), 1449.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in

- the Job Demands–Resources model. *European journal of work and organizational psychology*, 19(6), 735-759.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Vander Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: Towards a theoretical integration. *Stress and Health*, 32(2), 100-116.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671-693.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Virga, D. (2015). Job insecurity and job satisfaction: The mediating effect of psychological capital. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 206-216.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International journal of epidemiology*, 34(3), 610-622.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C. & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric

- properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.  
<https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale ( EPRES ) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379–382.  
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.00>
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C. & Benach, J. (2011). Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. *International Journal of Health Services*, 41(4), 625-646.
- Vuolo, M., Staff, J., & Mortimer, J. T. (2012). Weathering the great recession: Psychological and behavioral trajectories in the transition from school to work. *Developmental psychology*, 48(6), 1759.
- Wachtel, P. (2007). *Relational theory and the practice of psychotherapy*. New York: The Guilford Press
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*.
- Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258.  
<https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work–family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54, 232–240.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Journal of Social Behavior and Personality*, 43, 649–660.
- Wethington, E., & Kessler, R. C. (1986). Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social behavior*, 78-89.
- Whetten, D. A., Felin, T., & King, B. G. (2009). The practice of theory borrowing in organizational studies: Current issues and future directions. *Journal of Management*, 35(3), 537-563.

- Wiesenberg, F., & Aghakhani, A. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 41(2).
- Wiesenfeld, B. M., Brockner, J., Petzall, B., Wolf, R., & Bailey, J. (2001). Stress and coping among layoff survivors: A self-affirmation analysis. *Anxiety, Stress and Coping*, 14(1), 15-34.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Wong, Y. T., Wong, C. S., Ngo H. Y. & Lui, H. K. (2005). Different Responses to Job Insecurity of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises. *human Relations*, 58(11), 1391–1418.
- Wright, T. A. (2007). A look at two methodological challenges for scholars interesting in positive organizational behavior. In Nelson, D.L., Cooper, C.L. (Eds.), *Positive organizational behavior*, 177–190. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yang, L. Q., Bauer, J., Johnson, R. E., Groer, M. W., & Salomon, K. (2014). Physiological mechanisms that underlie the effects of interactional unfairness on deviant behavior: The role of cortisol activity. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 310.
- Ybema, J. F., & Van den Bos, K. (2010). Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective. *Social science & medicine*, 70(10), 1609-1617.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.

