

PERCEZIONE DI OCCUPABILITÀ E INSICUREZZA LAVORATIVA IN DIVERSE CONDIZIONI CONTRATTUALI

Rita Chiesa

Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia- rita.chiesa@unibo.it

Introduzione

I fenomeni di ristrutturazione, ridimensionamento e altre forme di cambiamento organizzativo diventate comuni nelle organizzazioni nel corso degli ultimi decenni hanno portato alla diffusione di un maggior senso di precarietà tra i lavoratori legato alla percezione di poter perdere il posto di lavoro. Le conseguenze negative sia per le organizzazioni che per l'individuo sono molteplici e riguardano, ad esempio, la soddisfazione lavorativa, il livello di impegno organizzativo ed il benessere (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Ma è possibile aiutare i lavoratori a fronteggiare queste situazioni di incertezza riducendone le conseguenze negative? Già Lazarus e Folkman (1984), descrivendo il processo di fronteggiamento delle situazioni stressanti, hanno sottolineato l'importanza dell'*appraisal* primario e secondario, ovvero della valutazione che l'individuo fa della gravità della minaccia presente nel contesto e delle risorse che esso possiede per farvi fronte. In altre parole, situazioni simili possono essere percepite come più o meno stressanti da individui che posseggono risorse differenti. Una risorsa chiave per affrontare le transizioni e i cambiamenti del mondo del lavoro risulta essere l'occupabilità. Questo termine ormai comunemente diffuso nel linguaggio quotidiano indica la capacità delle persone di essere trovare e mantenere l'impiego che desiderano (Rothwell & Arnold, 2007). Essa predispone le persone a soddisfare la domanda del contesto produttivo, migliorando la propria condizione occupazionale in modo proattivo e flessibile (Chan & Schmitt, 2000). La letteratura di riferimento (i.e. Rothwell, Herbert, e Rothwell, 2008) evidenzia come l'occupabilità sia un costrutto multi-dimensionale che comprende dimensioni interne (ad esempio, competenze, disposizioni, ecc.) ed esterne (ad esempio, il supporto allo sviluppo di carriera, il numero di posti disponibili etc.).

Il presente studio si focalizza sulla percezione di occupabilità come meccanismo potenzialmente utile a fronteggiare situazioni stressanti quali l'insicurezza lavorativa, quest'ultima intesa come la preoccupazione soggettiva di perdere involontariamente il proprio lavoro (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Anche se poco discussa in questa prospettiva, la percezione di occupabilità (PO) è stata identificata come un potenziale antecedente dell'insicurezza lavorativa, ovvero i lavoratori altamente occupabili percepiscono minore insicurezza rispetto ai lavoratori con minor percezione di occupabilità in quanto i primi possono vedere nella turbolenza del mercato lavorativo

una sfida piuttosto che una minaccia, mentre i lavoratori meno occupabili possono percepire l'instabilità situazionale come una minaccia e di conseguenza rilevare maggiore insicurezza lavorativa (i.e. De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno, & De Witte, 2012). Questi risultati indicano che la percezione di alta occupabilità può essere correlata all'abbassamento dell'insicurezza lavorativa percepita, in particolare in ambienti lavorativi instabili (Blackmore & Kuntz, 2011). Inoltre, è emerso come la PO possa ridurre le conseguenze negative associabili all'insicurezza lavorativa, ad esempio sul benessere o sulla soddisfazione lavorativa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke et al., 2002). La PO risulta essere quindi di grande importanza non solo per la categoria di disoccupati ma anche per coloro che sono attualmente occupati in un ambiente di lavoro che ad oggi sembra essere turbolento.

Come è già stato enunciato, la percezione della situazione gioca un ruolo fondamentale nel determinare gli effetti di condizioni oggettive più o meno favorevoli, per questo, nonostante il tipo di contratto lavorativo sia stato identificato come uno dei fattori critici per l'insicurezza lavorativa, sono emersi risultati discordanti circa le differenze tra lavoratori temporanei e permanenti rispetto alla percezione di insicurezza e alla sue conseguenze (De Cuyper, De Witte, & Isaksson, 2005). Un fattore importante che differenzia la condizione di lavoratore temporaneo è stato definito come volizione, ovvero "il grado in cui i dipendenti credono di aver scelto la natura del rapporto di lavoro" (McLean Parks et al., 1998, p.720). Numerosi studi hanno mostrato la relazione tra volizione ed esiti organizzativi ed individuali positivi, particolarmente in relazione agli outcomes di stress. Krausz (2000) a questo proposito sostiene che un lavoratore a tempo determinato che ha preferito questo contratto rispetto ad altri mostra minori livelli di stress. La volizione, caratterizzata dalla percezione di scelta e controllo, può favorire atteggiamenti positivi, benessere psicologico e comportamenti costruttivi, può limitare la distanza tra il lavoro desiderato e quello attuale e può prevenire lo sviluppo di sentimenti di deprivazione relativa (Beard & Edwards, 1995).

Il presente studio intende quindi esplorare l'effetto del tipo di contratto (indeterminato vs determinato) e della volizione (scelta volontaria vs involontaria) sulla relazione tra percezione di occupabilità e insicurezza lavorativa. In particolare, si ipotizza che:

H1: la percezione di occupabilità è correlata negativamente all'insicurezza lavorativa.

H2: il tipo di contratto modera la relazione tra percezione di occupabilità e insicurezza lavorativa.

H3: la volizione modera la relazione tra percezione di occupabilità e insicurezza lavorativa.

Metodo

Partecipanti e procedura

Lo studio ha coinvolto un campione di convenienza di giovani lavoratori ai quali è stato inviato l'invito tramite mail a compilare un questionario on-line accessibile in maniera anonima attraverso un apposito link. 195 partecipanti hanno completato il questionario di cui il 48% maschi con un'età media di 27 anni (min.= 22; max. = 38; d.s.= 3,6). Il 38% svolge un lavoro a tempo indeterminato mentre il 23% possiede un contratto a

tempo determinato; i restanti sono impegnati in una collaborazione a progetto o in altro lavoro atipico (39%). Il 40.3% dichiara di avere in titolo inferiore o uguale al diploma mentre la restante parte possiede un titolo di laurea (59.7%). Inoltre è risultato che il 34% del campione lavora come impiegato ed il tempo d'impiego varia da un minimo di due mesi ad un massimo di 18 anni.

Strumento

Percezione di occupabilità. La percezione di occupabilità è stata misurata attraverso la Self Perceived Individual Employability Scale di Rothwell e Arnold (2007), la quale comprende 12 item (es. "Ho una buona conoscenza di opportunità per me al di fuori del mio lavoro attuale, anche se sono molto diverse da quello che faccio ora"), ai quali è stato chiesto di rispondere esprimendo il proprio grado di accordo su una scala Likert compresa tra 1 (completamente in disaccordo) e 5 (completamente d'accordo). L' α di Cronbach è uguale a .79.

Insicurezza lavorativa. L'insicurezza lavorativa è stata misurata attraverso la Job Insecurity Scale di Hellgren et al., (1999), costituita da 6 item (es. "Mi sono preoccupato di dover lasciare il mio lavoro, prima di quanto desiderassi farlo") rispetto ai quali il rispondente esprime il proprio grado di accordo su una scala Likert compresa tra 1 (completamente in disaccordo) e 5 (completamente d'accordo). L' α di Cronbach è uguale a .89.

Tipologia contrattuale. Sono state classificate due categorie di contratto: "a tempo indeterminato" (0) e "a tempo determinato" (1).

Volizione. La preferenza contrattuale è stata verificata attraverso una domanda a risposta chiusa con due alternative: "una scelta volontaria" (0) e "una mancanza di alternative" (1).

Risultati

Complessivamente, i partecipanti hanno riportato livelli medi di percezione di occupabilità ($M=3.13$; $DS=.75$) einsicurezza lavorativa ($M=3.09$; $DS=.93$). Rispetto alla volontarietà contrattuale il 48.4% dichiara di avere accettato l'attuale tipologia di contratto per mancanza di alternative.

Come mostra la Tabella 1, la percezione di occupabilità correla negativamente con l'insicurezza lavorativa ($\beta=-.492$; $p=.000$) e tale relazione spiega il 24.2% della varianza. Ciò significa che all'aumentare della percezione di occupabilità diminuisce la percezione diinsicurezza. L'ipotesi H1 appare quindi confermata. Per quanto riguarda il tipo di contratto e volizione, entrambe le variabili hanno un effetto diretto sull'insicurezza lavorativa: spiegano rispettivamente il 5,7% e il 5,8% della varianza. Risulta quindi che i lavoratori con contratto a tempo determinato ($\beta=.244$; $p=.000$) e coloro che ritengono la scelta del contratto involontaria ($\beta=.259$; $p=.000$) percepiscono maggioreinsicurezza lavorativa. Non emergono invece effetti di interazione significativi né tra PO e tipo di contratto né tra PO e volizione. Per questo le ipotesi H2 e H3 non sono confermate.

Tabella 1 : Effetto di moderazione delle variabili tipo di contratto e volizione sulla relazione tra percezione di occupabilità e insicurezza lavorativa.

Insicurezza lavorativa					
	R ²	AR ²	B	β	p.
Blocco 1	.242	.242	-.495	-.492	.000
PO					
Blocco 2					
Tipo di contratto	.299	.057	.246	.244	.000
Blocco 3					
PO x Tipo di contratto	.300	.001	-.031	-.030	.628
<hr/>					
Blocco 1					
PO	.244	.244	-.462	-.494	.000
Blocco 2					
Volizione	.302	.058	.244	.259	.000
Blocco 3					
PO x Volizione	.303	.001	.028	.027	.660

Note: N=192; PO=percezione di occupabilità

Conclusioni

I risultati hanno mostrato, coerentemente a quanto scoperto negli studi precedenti (De Cuyper et al., 2012), l'esistenza di una correlazione negativa tra la percezione di occupabilità e l'insicurezza lavorativa. Questo effetto può essere spiegato dalla capacità di controllo percepita da coloro che si sentono occupabili, che determina la valutazione della situazione lavorativa come meno minacciosa, confermando il ruolo della PO come risorsa di coping nel fronteggiare i fenomeni di insicurezza lavorativa (Blackmore & Kuntz, 2011). Tale ruolo risulta importante al di là delle condizioni contrattuali. Infatti, al contrario di quanto ipotizzato, il tipo di contratto e la volizione non hanno un effetto di interazione con la percezione di occupabilità nel definire la percezione di insicurezza lavorativa, sebbene l'insicurezza lavorativa risulti maggiore in chi ha un contratto a tempo determinato e ritiene di non avere scelto intenzionalmente la sua forma contrattuale.

In conclusione, il presente studio conferma l'opportunità di indagare a livello di ricerca e sostenere a livello di intervento la percezione di occupabilità, in quanto questa appare una risorsa che permette di fronteggiare le condizioni di incertezza occupazionale riducendo il sentimento di insicurezza lavorativa e quindi i suoi potenziali effetti negativi.

Infine, è bene ricordare alcuni limiti della ricerca che riguardano il disegno trasversale, che riduce la possibilità di inferenze circa le relazioni di causa-effetto tra le variabili, e il campionamento di comodo, che riduce la generalizzabilità dei risultati. Future ricerche

potranno inoltre inserire alcune misure oggettive, oltre alla tipologia di contratto indagata dal presente studio, per capire il ruolo di risorsa della percezione di occupabilità rispetto a diverse condizioni lavorative.

Bibliografia

- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C. I. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 2, pp. 109 – 126). Oxford, UK: Wiley.
- Blackmore C., & Kuntz, J.R.C. (2011). Antecedents of Job Insecurity in Restructuring Organisations: An Empirical Investigation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40 (3).
- Chan, D. & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*. 85 (2), 190-210.
- De Cuyper, N., De Witte, H. & Isaksson, K. (2005). Temporary employment in Europe. Conclusions, in N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and Well-being among European Workers* (p.225-244). Hampshire, UK: Ashgate Publishing.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived employability, job insecurity and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the COR theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (5), 770–788.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Krausz, M. (2000). Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21, 635-647
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress. Appraisal, and coping*. New York: Springer
- 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*, 19(Special issue), 697-730.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behaviour*, 73 (1), pp. 1-12.
- 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, 242-264

