



## I VALORI PERSONALI NELLE REAZIONI ALL'INSICUREZZA LAVORATIVA

**Flavia Barcherini**

Psicologa, flaviabarcherini@alice.it, 348/9856580, via della Croce 25, Attigliano (TR), 05012, Italia

*Fecha de recepción: 29 de enero de 2012*

*Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012*

### ABSTRACT

Il presente articolo intende fornire un contributo alla letteratura in materia di insicurezza lavorativa. L'insicurezza lavorativa deriva dalla percezione di minaccia al proprio impiego ed è generalmente considerata come uno *stressor* capace di ledere l'esperienza soggettiva dell'individuo.

Nel nostro studio abbiamo voluto indagare in primo luogo gli effetti dell'insicurezza su variabili intraorganizzative e variabili di benessere personale; successivamente abbiamo ricercato la relazione tra queste variabili e la struttura di valori personali. Sappiamo infatti che i valori costituiscono una "bussola" che dirige le scelte ed il comportamento individuali. Al fine di rilevare le variabili oggetto di studio abbiamo somministrato un questionario a 116 lavoratori.

I risultati ottenuti, in linea con la letteratura, confermano gli esiti negativi dell'insicurezza sull'organizzazione e sul benessere personale e mostrano un effetto a carico dei valori nell' "orientare" le reazioni all'incertezza del lavoro. Quest'ultimo dato soprattutto suggerisce nuovi spunti di riflessione e ricerca in un ambito ancora poco esplorato.

**Parole chiave:** *insicurezza lavorativa, benessere, valori*

### ABSTRACT

This article is a contribution to the literature on job insecurity. The job insecurity stems from a perceived threat to their jobs and is widely regarded as a stressor that can affect the individual's subjective experience. In our study we first wanted to investigate the effects of job insecurity on organizational and of personal wellbeing variables, then we have researched the relationship between these variables and the structure of personal values.

We know that values are a "compass" that directs the individual choices and behavior. In order to detect the variables under study, we administered a questionnaire to 116 workers. The results, in line with the literature, confirm the negative results of insecurity on the organization and personal well-being and show an effect against the values on "directing" the reactions to the uncertainty of labor.

The latter point in particular suggests new ways of thinking and research in an area that still largely unexplored.

**Keywords:** *job insecurity, well-being, values*



## I VALORI PERSONALI NELLE REAZIONI ALL'INSICUREZZA LAVORATIVA

### INTRODUZIONE

A partire dagli anni ottanta abbiamo assistito a trasformazioni economiche e finanziarie che hanno investito il settore della produzione industriale con conseguenze non sempre di facile interpretabilità sul versante del lavoro dipendente ed autonomo.

Questi cambiamenti originano dalla recessione economica, dalla ristrutturazione industriale, dallo sviluppo tecnologico e dalla competizione globale (Howard, 1995), che hanno imposto alle aziende delle riforme politiche lavorative tradotte con l'introduzione di maggiore flessibilità, sia nelle posizioni lavorative interne all'organizzazione che dei contratti di lavoro, in entrata ed in uscita, trasformando in questo modo la natura lavorativa propria del modello fordiano.

I frequenti processi di fusione, acquisizioni, ristrutturazioni, outsourcing, unitamente all'introduzione di gradi più elevati di automazione, rendono la speranza del life-long employment all'interno di un'organizzazione, anche statale, una speranza concreta per pochi, mentre per molti si aprono le diverse prospettive dei lavori "flessibili", "autonomi", "atipici". Il contratto psicologico individuo-organizzazione assume nuove caratteristiche, anche in funzione dei diversi profili di competenze individuali, influenza la motivazione verso il lavoro, condiziona il livello di soddisfazione, determina le aspettative delle persone all'interno ed all'esterno dell'azienda (Bellotto, Cubico, 2008). Alle richieste di flessibilità da parte delle aziende si contrappongono le richieste di certezza e stabilità da parte dei lavoratori.

Infatti il lavoro, soprattutto in occidente, è parte integrante della persona che lo presta, costituisce l'identità individuale, dell'immagine di sé, del senso di autostima, della posizione nella comunità, della sua vita familiare presente e futura. Essere insicuri della stabilità del proprio impiego è causa di un forte stress capace di ledere la salute psicologica del lavoratore, fino a fargli vivere una condizione di insoddisfazione esistenziale (Lim, 1996; De Witte, 1999; Burchell et al., 2001; Chirumbolo; 2003), nella quale predominano alti livelli di stati ansioso-depressivi e di affettività negativa che predispongono a risposte comportamentali non adattive (Kaplan et al., 2009).

L'impossibilità di stabilizzare la propria posizione lavorativa si ripercuote nelle esperienze psicosociali individuali tanto che, psicologi e sociologi francesi, studiando ciò che avviene ad individui, famiglie e giovani in presenza di una marcata e prolungata insicurezza, hanno cominciato a parlare di "figli della precarietà" (Palmade, 2003). L'insicurezza lavorativa porta a ritenersi anche meno soddisfatti nei confronti del proprio impiego (Ashford et al., 1989; Lim, 1996; Rosenblatt e Ruvio, 1996; Grunberg et al., 1998) ed allo stesso tempo si avverte anche meno *commitment* verso la propria azienda, ovvero, ci si sente meno coinvolti, meno identificati con essa (McFarlane, Tetrick, 1991; Armstrong-Stassen, 1993).

Per far fronte a questa situazione di instabilità l'individuo può rispondere in diversi modi: può attivare degli sforzi, come incrementare il proprio impegno (Brockner et al., 1993) o produrre strategie di coping come la resistenza al cambiamento o la propensione a lasciare (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984); può accrescere l'assenteismo o propendere al *turnover intent*, ovvero l'intenzione di lasciare il proprio impiego (Ashford et al., 1989; Shendham, Mitchell, 1996; Hellgren et al., 1999). Quest'ultimo atteggiamento rappresenta l'aspetto più deleterio per l'azienda.

### L'IMPORTANZA DEI VALORI PERSONALI

L'insicurezza lavorativa è il prodotto ultimo di un'elaborazione personale di stimoli ambientali, ovvero, esposti alla stessa situazione oggettiva, gli individui percepiranno la situazione più o meno minacciosa e produrranno risposte diverse.

Tra le caratteristiche personali che entrano nell'elaborazione della minaccia al proprio lavoro, la sfera dei valori personali gioca un ruolo fondamentale.



## PSICOLOGÍA Y VALORES EN EL MUNDO ACTUAL

I valori personali infatti, essendo una struttura relativamente stabile di priorità, compensano funzioni importanti nell'esistenza dell'individuo: motivano la scelta dei comportamenti, giustificano i comportamenti passati, forniscono standard per valutare persone ed eventi, modulano l'attenzione diretta e la percezione (Schwartz, 1992), permettono di comprendere "cosa" le persone cerchino al fine di soddisfare i propri bisogni. Il lavoro quindi, essendo parte integrante della vita dell'individuo, per la capacità di sussistenza che garantisce e per l'identificazione sociale che ne deriva, viene ad essere un elemento fortemente sottoposto a valutazione del sistema valoriale personale, orientando le scelte personali, quindi anche lavorative, e predisponendo, in caso di incertezza, ad attivare comportamenti di ricerca o mantenimento.

Studi effettuati sull'insicurezza riscontrano come un profilo di valori maggiormente conservativo comporti avversità alla perdita della continuità lavorativa (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984). Chi è prevalentemente "conservatore", darà importanza a valori quali tradizione, conformismo e sicurezza e produrrà comportamenti che rispecchieranno questo profilo.

### OBIETTIVI ED IPOTESI

Gli obiettivi principali del nostro lavoro consistono nel verificare se, anche nel nostro campione, possiamo riprodurre i medesimi risultati presenti in letteratura in materia di insicurezza lavorativa ricercando gli effetti, che ci aspettiamo essere negativi, dell'insicurezza sulle variabili work-related, quindi *soddisfazione*, *commitment* e *turnover intent* (Chirumbolo, 2003) e sulle variabili di benessere psicologico, ovvero mancanza di stati ansioso-depressivi, alti livelli di autostima, ottimismo ed affettività positiva (Steca et al., 2009).

Ispirandoci agli studi di Greenhalgh e Rosenblatt e con l'intento di fornire un contributo originale, vogliamo verificare l'entità della relazione tra l'insicurezza, le variabili work-related e di benessere e la struttura di valori personali, in particolare con il profilo conservativo (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984).

### METODO

#### DESCRIZIONE DEL CAMPIONE

I dati del nostro studio sono ricavati da un campione complessivamente composto da 116 soggetti residenti in provincia di Terni, nella regione Umbria. Il 29,3% del campione totale risulta impiegato nella "Acciai Special" Tiessen-Krupp di Terni. Circa il 32% del totale è stato reclutato nelle zone manifatturiere dell'orvietano, nonché, nello sportello dell'orientamento al lavoro della città di Terni. La porzione restante del campione, il 38,7%, ha provenienza varia ed è stato contattato dagli stessi lavoratori all'interno delle proprie aziende di lavoro. La totalità del campione è di cittadinanza e madrelingua italiana.

L'età media dei soggetti è di 34,04 anni, compresa tra i 19 ed i 57 anni ed è composto per il 50,87% da donne e per il 49,12% da uomini. In merito al livello d'istruzione, il nostro campione si distribuisce nel modo seguente: il 2,6% possiede la licenze elementare, il 18,3% la licenza media, la maggioranza, il 62,6% un diploma di scuole media superiore mentre il 16,% riporta il possesso di un diploma di laurea. Dei 116 soggetti che hanno risposto al questionario, 34 lavorano nel settore pubblico, 80 nel privato. Risulta avere un contratto a tempo indeterminato il 65,5% del campione totale ed il 34,6% dichiara un contratto a tempo determinato. Il restante 2,6% non indica la sua attuale posizione contrattuale. Risulta iscritto al sindacato il 44,3% del campione totale, ovvero, 51 soggetti; di questi, l'80,3% appartiene ad un sindacato di centro-sinistra, il restante ad un sindacato di centro-destra.



## I VALORI PERSONALI NELLE REAZIONI ALL'INSICUREZZA LAVORATIVA

### STRUMENTI DI RICERCA

Una volta definito l'ambito di ricerca e le variabili considerate siamo passati alla selezione degli strumenti più congeniali. Nell'effettuare questo passaggio abbiamo rintracciato nella letteratura italiana due studi: il primo condotto da Antonio Chirumbolo dell'Università "La Sapienza" di Roma nel 2003 (Chirumbolo, 2003) ed il secondo condotto da Patrizia Steca dell'Università statale di Milano (Steca et al., 2009). Dallo studio di Chirumbolo, abbiamo estratto i seguenti strumenti:

1) *Scala breve dell'insicurezza lavorativa qualitativa*. Questa scala misura la percezione che segue ad elaborazioni personali di situazioni intra-extra aziendali circa la possibilità di mantenere caratteristiche particolari del proprio lavoro. Si compongono ognuna di 5 item tratti dalla letteratura (Ashford et al., 1989; De Witte, 1999), ai quali si risponde esprimendo il proprio accordo mediante scala likert a 5 passi. Esempi di item sono: "mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione"; "mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio". L'attendibilità di Cronbach per l'insicurezza qualitativa è .52. Probabilmente, la bassa entità dell'indice deriva da una scarsa numerosità campionaria a fronte di una elevata variabilità interna.

2) *Scala breve per la misurazione della soddisfazione lavorativa*. La scala intende misurare il livello di soddisfazione lavorativa, ovvero, il senso di piacere derivante dalla percezione che l'attività professionale svolta consente di soddisfare importanti valori personali connessi al lavoro. Viene misurata mediante cinque items tratti dalla letteratura (Hellgren, Sjöberg e Sverke, 1997; De Witte, 1999) su scala likert a cinque passi. Esempi di items sono: "sono contento del lavoro che ho"; "il mio lavoro mi permette di dimostrare il mio valore". L'attendibilità di Cronbach rilevata nel nostro studio è pari a .79.

3) *Scala per la misura del commitment organizzativo*. Questa scala intende rilevare l'attaccamento affettivo nei riguardi dell'organizzazione. Si misura attraverso una scala composta da 5 items ricavati dalla letteratura (Allen e Meyer, 1990; Meyer, Allen e Smith, 1993) cui si risponde mediante scala likert a 5 passi. Esempi di items sono: "sento veramente che i problemi della mia azienda sono i miei problemi"; "sarei molto felice di passare il resto della mia carriera in questa azienda". L'attendibilità di Cronbach è pari a .79. Alti punteggi in questa scala sono indice di alto *commitment*.

4) *Scala per la misurazione del turnover*. Questa scala intende rilevare la propensione a lasciare il proprio posto di lavoro e di cercarne un altro. La scala è composta da tre affermazioni elaborate da Sjöberg e Sverke (1996) sulla base di una misura sviluppata da Lyons (1971) alla quale si risponde su una scala tipo Likert a cinque passi. Esempi di items sono: "se fossi completamente libero di scegliere, non vincolato dall'attuale situazione del mercato del lavoro, lascerei il mio lavoro". L'attendibilità di Cronbach è pari a .65.

6) *General health questionnaire*. Il questionario di benessere psicologico (Goldberg, 1972) non indaga la presenza di disturbi psichici gravi, bensì i patterns di adattamento associati a di stress, in particolare depressione, ansia, deterioramento sociale, ipocondria (indicata dalla presenza di sintomi somatici). Si costituisce di 12 item nei quali si deve indicare con quale frequenza (mai, qualche volta, spesso, quasi sempre), i partecipanti abbiano sperimentato "recentemente" le condizioni riportate. Esempi di items sono: "è riuscito a concentrarsi in ogni cosa che ha fatto"; "è stato in grado di godersi le normali attività quotidiane". L'attendibilità rilevata nel nostro campione è .78. Alti punteggi in questa scala sono indicativi di una minore salute psicologica.

Anche per la raccolta dei dati anagrafici/sociodemografici ci siamo avvalsi della griglia usata nella ricerca di Chirumbolo. I risultati vengono riportati nella descrizione del campione.

Il secondo studio di riferimento, di Steca e collaboratori dell'Università degli Studi Milano "Bicocca", si proponeva di indagare il benessere degli individui relativamente agli obiettivi ed ai valori di vita. Dallo studio abbiamo estratto i seguenti strumenti:

1) *Rosenberg Self-Esteem scale*. Rosenberg (1965) considera l'autostima come un atteggiamento diretto ad un oggetto particolare, ovvero se stessi. La scala si compone di 10 item valutati su una





PSICOLOGÍA Y VALORES EN EL MUNDO ACTUAL

scala likert a 5 passi. Esempi di items sono: “sento di essere una persona di valore non meno degli altri”; tutto sommato sono incline a sentirmi un fallito”. L’indice di Cronbach risulta essere .72.

2) *Live Orientation test*. Il Life Orientation Test (Schein, Carver, 1985) viene utilizzato per valutare l’ottimismo, ovvero la propensione a considerare positivamente le prospettive future, attraverso una serie di affermazioni cui si risponde con una scala likert a 5 passi. Esempi di items sono: “raramente faccio affidamento sulle cose buone che potrebbero capitarmi”; “di fronte all’incertezza mi aspetto sempre il meglio”. L’indice di attendibilità risulta essere di .66.

3) *Positive and Negative Scale*. Questo strumento (Watson, Clark e Tellegen, 1988), si compone di due sottoscale: la Scala degli Affetti Positivi (PA) e la Scala degli Affetti Negativi (NA). Alti livelli di PA riflettono una personale sensazione di entusiasmo ed attivazione, energia, concentrazione, quindi, bassi livelli denotano sentimenti di tristezza, rabbia nervosismo. Si richiede di indicare il grado di accordo verso i 20 aggettivi su scala likert a 5 passi da 1 (molto poco) a 5 (estremamente). Esempi di aggettivi sono: “interessato”, “angosciato”, “irritabile”, “timoroso”. L’indice di coerenza interna del nostro studio risulta pari a .75.

L’orientamento valoriale viene valutato nello studio di Steca e collaboratori mediante la lista dei dieci valori di Schwartz (1992) che nella presente indagine viene sostituito dal *Portrait Values Questionnaire* (PVQ) sempre dello stesso autore. Il PVQ deriva da studi cross-culturali condotti da Schwartz e colleghi ed è costituito da quaranta definizioni che individuano dieci orientamenti valoriali, distribuiti in due dimensioni bipolari contrapposte: l’ “Apertura al cambiamento” (Autodirezione e Stimolazione) rispetto al “Conservatorismo” (Tradizione, Conformismo e Sicurezza) ed “Autoaffermazione” (Successo e Potere) rispetto all’ “Autotrascendenza” (Benevolenza ed Universalismo). Il questionario misura 10 valori (potere, successo, edonismo, stimolazione, autodirezione, universalismo, benevolenza, tradizione, conformismo, sicurezza), ognuno dei quali descritto da items come: “è molto importante per lui/lei essere a capo degli altri e dire loro cosa fare”; “crede che la gente dovrebbe fare ciò che gli viene detto”. Gli indici di attendibilità vanno da .52 a .81. Come sostiene Schwartz, la scarsa coerenza interna di alcune dimensioni può essere determinata dall’esiguo numero di item utilizzato per misurarle.

#### ANALISI DEI DATI

Abbiamo valutato le nostre ipotesi mediante una serie di correlazioni e di regressioni lineari. Il primo metodo consente di verificare se esiste un’associazione significativa tra le variabili in esame e rilevare quindi la tendenza di una a variare in funzione di un’altra. In questo modo potremmo vedere se le variabili da noi considerate sono relazione tra loro.

La procedura di regressione lineare consente invece di quantificare l’impatto della variabile indipendente (insicurezza lavorativa), sulle variabili dipendenti. A turno le variabili dipendenti oggetto di studio sono state inserite come criterio nelle equazioni di regressione.

#### RISULTATI

L’insicurezza lavorativa costituisce il predittore di partenza della nostra ricerca. In letteratura si distinguono due tipologie di insicurezza; una prima forma, detta *quantitativa*, legata al modello contrattuale ed una seconda forma chiamata *qualitativa*, vincolata alla probabilità di mantenere caratteristiche particolari del proprio impiego, come retribuzione e mansioni.

Nel nostro campione è emerso un effetto maggiore a carico dell’insicurezza qualitativa ed abbiamo deciso di concentrare la nostra attenzione su questa specifica dimensione perché interessati a valutare *come* gli individui reagiscano, non alla minaccia di perdere il lavoro, bensì alla costanza delle caratteristiche di questo. Rispetto alle variabili *work-related*, possiamo vedere come l’insicu-



### I VALORI PERSONALI NELLE REAZIONI ALL'INsicurezza LAVORATIVA

rezza agisca negativamente sulla soddisfazione ( $\beta = -.419$ ;  $p < .05$ ), sul *commitment* ( $\beta = .348$ ;  $p < .05$ ) e sul *turnover* intenzionale ( $\beta = .516$ ;  $p < .05$ ). Quindi, più l'individuo teme di perdere aspetti importanti del proprio lavoro, meno sarà soddisfatto del proprio impiego e meno si percepirà parte dell'azienda; aumentando l'insicurezza e diminuendo soddisfazione e senso di appartenenza aumenta anche l'intenzione di cercare e cambiare impiego. Le variabili sociodemografiche di genere ed età non agiscono sul vissuto di insicurezza lavorativa, ma la variabile sociodemografica di *anzianità di servizio* sembra influenzare positivamente il *commitment* ( $\beta = .019$ ;  $p < .05$ ), ovvero, aumentando gli anni di lavoro nella stessa struttura aumenta anche il sentimento di appartenenza e di riconoscimento in essa. La sindacalizzazione invece non si costituisce come un fattore protettivo nei confronti dell'insicurezza lavorativa. Rispetto alle variabili di benessere riscontriamo la seguente situazione: l'insicurezza qualitativa risulta agire negativamente abbassando l'autostima ( $\beta = -.211$ ;  $p < .05$ ) e l'affettività positiva ( $\beta = -.202$ ;  $p < .05$ ) e favorevolmente sulla sintomatologia ansioso-depressiva ( $\beta = .284$ ;  $p < .05$ ), ovvero, a maggiori livelli di insicurezza corrispondono valori più alti di stati distimici.

tab. 1

L'impatto dell'insicurezza lavorativa su atteggiamenti work-related e sul benessere personale

Predittori	Variabili criterio						Relazione NS
	Soddisfazione lavorativa	Commitment organizzativo	Turnover intenzionale	Stati ansioso-depressivi	Autostima	Affettività positiva	
insicurezza lavorativa	$\beta = -.419^*$	$\beta = -.348^*$	$\beta = .516^*$	$\beta = .284^*$	$\beta = -.211^*$	$\beta = -.202^*$	

Note: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

NS: relazione non significativa

Un dato interessante emerge quando mettiamo in correlazione le nostre variabili intraorganizzative e di benessere personale, con le dimensioni di valori individuali. Il modello da noi usato considera quattro strutture di valori orientate in due dimensioni contrapposte: *apertura al cambiamento vs conservatorismo* e *autotrascendenza vs autoaffermazione*. Nel nostro studio è emerso solo il primo asse. I due profili valoriali non sono in correlazione con l'insicurezza, ma orientano le variabili in esame in modo diametralmente opposto. Il profilo di *apertura* correla positivamente con le variabili di autostima ( $r = .260$ ;  $p < .05$ ), affettività positiva ( $r = .343$ ;  $p < .05$ ) ed ottimismo ( $r = .288$ ;  $p < .05$ ). Possiamo dedurre che gli individui che presentano un profilo di valori orientato all'*apertura* sperimenteranno un maggior benessere psicologico, avranno più autostima ed ottimismo e svilupperanno prevalentemente un'affettività positiva; si sentiranno quindi più attivi, entusiasti, energici e saranno più predisposti a cercare soluzioni adattive efficaci. Avranno anche maggior intenzione di cercare un nuovo impiego ( $r = .260$ ;  $p < .05$ ). Al contrario, coloro che presentano una struttura di valori più conservativa riportano bassi livelli di *turnover* intent ( $r = -.217$ ;  $p < .05$ ), diminuzione dell'affettività positiva ( $r = -.338$ ;  $p < .01$ ) e bassi livelli di ottimismo ( $r = -.282$ ;  $p < .01$ ).

tab. 2

Relazione tra le variabili intraorganizzative e di benessere ed i valori personali

Struttura di valori	Variabili di benessere ed atteggiamenti organizzativi				
	Stati distimici	autostima	Affettività positiva	ottimismo	Turnover intent
Conservatorismo	Relazione NS	Relazione NS	$r = -.338^{**}$	$r = -.282^{**}$	$r = -.217^*$
Apertura	Relazione NS	$r = .260^*$	$r = .343^*$	$r = .288^*$	$r = .260^*$

Note: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

NS: relazione non significativa



## PSICOLOGÍA Y VALORES EN EL MUNDO ACTUAL

Considerando che l'insicurezza deriva da una discrepanza tra uno stato desiderato ed uno ottenuto, abbiamo cercato la possibile relazione tra i due orientamenti di valori ed il *bisogno di chiusura cognitiva*. Con questa espressione si indica il bisogno di esercitare il massimo controllo sugli aspetti della propria esistenza onde evitare di ritrovarsi in situazioni non controllabili o anche solo nuove.

Abbiamo riscontrando una relazione positiva e significativa ( $r=.393$ ;  $p<.01$ ) con la struttura di valori maggiorante conservativa, in tal senso quindi, i soggetti più inclini a considerare importanti valori quali tradizione, conformismo e sicurezza, presentano punteggi più alti alla scala di bisogno di struttura; viceversa, i soggetti che privilegiano i valori di autodirezione, stimolazione ed edonismo, componenti quindi la dimensione di *apertura*, presentano una relazione negativa con il bisogno di struttura ( $r=-.393$ ;  $p<.01$ ), prodotto quindi perfettamente specularmente rispetto alla relazione *bisogno di struttura vs conservatorismo*.

## DISCUSSIONE

Il fine ultimo del nostro lavoro era riprodurre i dati presenti in letteratura in merito all'influenza dell'insicurezza lavorativa (job insecurity) su variabili di interesse intra-extra organizzativo e verificare la possibile relazione tra il vissuto di insicurezza e la sfera dei valori personali. A tal fine, abbiamo reclutato un campione di lavoratori residenti nella regione Umbria, in provincia di Terni, tra il giugno 2009 e il febbraio 2010. In prima istanza abbiamo verificato come, nel nostro campione, gli effetti maggiori siano a carico dell'insicurezza qualitativa. Questa tipologia di insicurezza deriva dalla probabilità percepita dall'individuo di perdere caratteristiche, per lui essenziali o attraenti, del proprio lavoro.

Si potrebbe pensare che il possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato sia una condizione che metta al riparo dall'insicurezza lavorativa; in realtà, anche uno scarso coinvolgimento decisionale e la mancanza di controllo esercitato nel proprio operato sono causa di forte stress per i dipendenti.

L'importanza di questo dato risiede nel fatto che nelle società occidentali il lavoro si configura non solo come fonte di sostentamento, ma è altresì uno strumento di riconoscimento sociale (Jahoda, 1982), quindi, il rischio, anche solo avvertito, del depauperamento di caratteristiche salienti e soddisfacenti del lavoro, soprattutto se riferite al salario, conduce ad una situazione che si traduce in malessere personale e verso il proprio posto di lavoro. In linea con la letteratura abbiamo rilevato come l'insicurezza, di tipo qualitativo, impatti negativamente sul benessere personale ed aziendale. Il dipendente si sente meno soddisfatto del suo impiego e vittima di ingiustizie organizzative e ciò non gli permette di sentirsi apprezzato e valorizzato, limitandone in tal modo il senso di appartenenza. La mancanza di soddisfazione e di riconoscimento nella propria organizzazione, unite ad un vissuto di incertezza possono determinare un atteggiamento tra i più nocivi per l'organizzazione, ovvero il *turnover* intenzionale.

Quest'ultimo elemento si costituisce come un atteggiamento di *coping* attivato dal dipendente per affrontare una situazione di instabilità fuori dal suo controllo, soprattutto si costituisce come deleterio per l'azienda che rischia di perdere validi elementi. Essere insicuri della costanza delle proprie mansioni e del proprio stipendio causa anche disagio psicologico, quindi i soggetti riportano una maggiore probabilità di sentirsi ansiosi e depressi, perdita di concentrazione e di sonno, si sentono costantemente sotto pressione.

L'incertezza di poter mantenere con continuità gli stessi standard del proprio lavoro limita l'autostima dell'individuo ed abbassa la qualità degli affetti, portando il lavoratore a sperimentare emozioni negative. Vivere un'emotività passiva rende insensibili a stimoli positivi nonché impotenti nel-



## I VALORI PERSONALI NELLE REAZIONI ALL'INSICUREZZA LAVORATIVA

l'attivare strategie di adattamento e *coping* idonee. Come un circuito di mutuo rinforzo l'insicurezza impatta negativamente nella vita lavorativa e sul benessere personale che a sua volta rinforza l'impossibilità di produrre risposte adeguate verso l'ambiente esterno che in questo modo viene visto come ostacolo insormontabile e rinforza l'insicurezza.

Questo tipo di risposta però si riscontra prevalentemente in coloro che hanno una sfera di valori personali maggiormente conservativa.

La struttura di valori infatti orienta le risposte fisiologiche ed ambientali verso la minaccia al proprio lavoro. Chi si modella su valori maggiormente conservativi, nonostante sperimenti minor ottimismo verso le circostanze e livelli più alti di affettività negativa, paradossalmente non mostra intenzione di cercare un nuovo impiego. Possiamo interpretare questo atteggiamento considerando che i soggetti con profili valoriali maggiormente conservativi presentano anche un maggior bisogno di chiusura cognitiva. Considerando che l'insicurezza deriva da una discrepanza tra uno stato desiderato ed uno ottenuto, è lecito supporre che i conservativi manterranno il proprio impiego come strategia difensiva verso un vissuto di incertezza. Diametralmente opposto invece il profilo di coloro che mostrano una sfera valoriale più orientata all'*apertura*: questi soggetti infatti riportano meno sintomi ansioso depressivi, una maggior affettività positiva, quindi si sentono più attenti, attivi, entusiasti e determinati; sono più ottimisti verso il futuro e le circostanze e presentano livelli più elevati di autostima. Di conseguenza, sono anche maggiormente portati a cercare un nuovo lavoro. Una struttura di valori maggiormente orientata al cambiamento ed all'*apertura* si costituisce come una risorsa nell'affrontare la flessibilità ormai strutturale del mondo del lavoro in quanto permette di avvertire come meno minacciosa la possibilità di modificare l'attuale situazione lavorativa; chi presenta un profilo valoriale più aperto sarà più sicuro e più incline a promuovere se stesso. Se, come dice Bauman (2007), il mercato del lavoro e del welfare diventano "liquidi", dimostrare una struttura di valori più flessibile e meno ostruttiva potrebbe rivelarsi un vantaggio, perché, mantenendo al meglio il proprio stato emotivo, permetterebbe un adattamento adeguato.

I conservatori invece, avvertono con maggior angoscia la perdita di "protezione" conseguente alla metamorfosi del lavoro; non riuscendo a trovare un senso a quanto cambia intorno a loro, non troveranno neanche il modo di gestirlo e restando immobili finiranno per provare un forte sentimento di inadeguatezza.

Per l'individuo quindi, orientarsi secondo valori di apertura e cambiamento risulta essere un atteggiamento altamente protettivo, laddove invece per l'azienda può tradursi in un aspetto svantaggioso; difatti, dalla letteratura sappiamo come i primi ad andarsene da un contesto pieno di minacce siano proprio i lavoratori più validi anche se sono quelli con minor probabilità di essere espulsi (Greenhalgh e Jick, 1981).

Attualmente stiamo assistendo ad una metamorfosi del lavoro, già anticipata negli anni novanta e che prepara la società occidentale al passaggio da un modello di lavoro *production oriented* ad una *marketing oriented* (De Masi, 1995), in cui si dà grande importanza alla qualità della vita ed il benessere personale diviene un obiettivo tra i principali da perseguire. Così, come dimostrato nel nostro studio, avere una struttura di valori personali prevalentemente aperta, predispone ad un migliore funzionamento psicologico ed emotivo e di conseguenza, ad una migliore qualità della vita. Il presente studio mostra dei limiti. Anzitutto, la variabilità campionaria interna è più ampia rispetto alla numerosità. Questo ha comportato l'impossibilità di verificare gli effetti della componente quantitativa dell'insicurezza e l'insufficienza dell'indice di attendibilità di Cronbach per l'insicurezza qualitativa.

Il campione è non contempla tutte le categorie lavorative. Tale scelta è derivata dalla necessità di favorire quanto più possibile l'omogeneità interna del campione stesso, vista la numerosità non elevata. Per la sua natura empirica, e per le ragioni sopra esposte, il presente elaborato non pretende di fornire una valutazione puntuale degli effetti rilevati, né soluzioni al quadro appena descritto ma solo fornire nuovi spunti di riflessione.





## CONCLUSIONI

Riassumendo: il lavoro è nelle società occidentali, lo strumento che permette il sostentamento ed il riconoscimento sociale. Laddove il contesto di lavoro si qualifica come minaccioso ed insicuro, l'individuo sarà portato a vivere un' esperienza individuale di insicurezza che si traduce in difficoltà lavorative e malessere personali che provocheranno una serie di strategie volte a gestire questa condizione di instabilità. Ad orientare le risposte alla minaccia è la struttura di valori personali. Chi presenta un profilo di valori orientato all' *apertura* avverte più limitatamente gli effetti dell'insicurezza lavorativa e vive anche come meno minacciosa la possibilità di cambiare la propria condizione lavorativa, anzi, sarà proprio colui che si adopererà per cambiare il proprio impiego.

## BIBLIOGRAFIA

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". In *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18
- Armstrong-Stassen, M. (1993). "'Survivors' reactions to a workforce reduction: A comparison of blue-collar workers and their supervisors", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 10, pp. 334-343. (Nominated for the best article of the year)
- Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P.(1989). "Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test". In *Academy of Management Journal*, 4, pp. 803-929
- Bauman, Z., (2007). "Modus Vivendi: inferno e utopia del mondo liquido", Editori Laterza
- Bellotto, M., Cubico, S. (2008). "I valori personali in ambito lavorativo". In Argentero, P., Cortese, C.G., Piccardo, C., (a cura di), "*Psicologia del lavoro*", (2008), Raffaello Cortina Editore, pp. 233-253
- Burchell, B.J., Ladipo, D., Wilkinson, F. (2001). "Job Insecurity and work Intensification" Rutledge, London.
- Brockener, J., Grover, S., O'Malley, M., Reed, T., e Glynn, M.A. (1993). "Threat of future layoffs, self-esteem and survivors reactions: Evidence from the laboratory field", *Human Research Management*, pp. 153-166
- De Masi, D., (1995). "Il lavoro nella società post-industriale", in Avallone, F., (a cura di) "*La metamorfosi del lavoro*" (1995), Franco angeli, pp. 27-37
- De Witte, H., (1999), "Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues". In *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, pp. 155-177
- Goldberg, D. (1972). "*Manual of the general health Questionnaire*", National Foundation for Educational Research, Windsor
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). "Job insecurity: Toward conceptual clarity", *Academy of Management Review*, 9, pp. 438-448
- Grunberg, L., Moore, S., Greenberg, E. S. (1998). "Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model", *Journal of Organizational Behaviour*, 19, pp. 487-502.
- Hellgren, J., Sioberg, A., Sverke, M. (1997). "Intention to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions", In F. Avallone, J. Arnold, K. De Witte (eds) , In "*Feelings work in Europe*", Guerini, Milano, pp. 415-423
- 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.



### I VALORI PERSONALI NELLE REAZIONI ALL'INSICUREZZA LAVORATIVA

- Howard, A. (1995). "The changing nature of work", San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Jahoda, M. (1982). "Employment and unemployment. A social-psychological analysis", Cambridge University Press, Cambridge
- Kaplan, S., Bradley, J.C., Luchman, J.N., Haneys, D. (2009). "On the Role of Positive and Negative Affectivity in Job Performances: A Meta-Analytic Investigation", *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), pp. 162-176
- Lim, V. (1996). "Job Insecurity and outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support", *Human Relations*, 2, pp. 171-194
- Lyons, T.F. (1971). "Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and with-drawl", In *Organizational Behaviour and Human Performance*, 6, pp. 99-110
- McFarlane, S. L., Tetrick, E. (1991). "A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 76, (5), Georgia State University, pp. 637-643,
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three component conceptualization", In *Journal of Applied Psychology*, 78, pp. 538-551
- Palmade, J., (2003), "L'incertitude comme norme: identities et parcours professionnels", *Psicologie Sociale*, 11, Pris, Presses Universitaires de France
- Rosenblatt, Z., Ruvio, A. (1996). "A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers", *Journal of Organizational Behaviour*, 17, pp. 587-605.
- Rosenberg, M. (1965). "Society and adolescence self-image", Princeton University Press, Princeton, NJ
- Schein, M.C., Carver, C.S. (1985). "Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies", *Health Psychology*, 4, pp. 219-247
- Schwartz, S.H. (1992). "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries". In Zanna, M.P. (a cura di), *Advances in Experimental social Psychology*, (Vol. 25), Academic Press, new York
- Sioberg, A., Sverke, M. (1996). "The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention", *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, pp. 247-252
- Steca, P., Parisi, I., Greco, M., (2009). "Obiettivi di vita, valori personali e benessere: uno studio empirico", *Psicologia della salute*, 3, pp. 269-290
- Stedham, Y., Mitchell, M. (1996). "Voluntary Turnover among Non-Supervisory Casino Employees", *Journal of Gambling Studies*, 12, (3), pp. 269-290
- Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. (1988). "Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, pp. 1063-1070