

DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA
DEI PROCESSI DI SVILUPPO
E SOCIALIZZAZIONE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Sapienza Università di Roma

Dottorato in Psicologia Sociale, dello Sviluppo e della Ricerca Educativa

**Curriculum in Psicologia Sociale
XXXIII ciclo**

TESI DI DOTTORATO

Gli effetti della job insecurity sul bullismo e il benessere dei lavoratori: il ruolo moderatore dei tratti di personalità, del supporto sociale al lavoro e delle dimensioni di identità lavorativa

PhD candidate: Rosa Griffo
Supervisor: Prof. Antonio Chirumbolo
Co-Supervisor: Prof. Maria Luisa Farnese

A.A. 2020/2021

Per amore della ricerca e della verità.
A Giulio Regeni.

RINGRAZIAMENTI

Un ringraziamento speciale va al Prof. Antonio Chirumbolo che ha accettato la difficile sfida di guidarmi in questo percorso formativo. Una guida che mi ha permesso di essere sempre autonoma nelle scelte di ricerca, di formazione estera e di studio metodologico, ma con la certezza che ci sarebbe stato in tutte le piccole e grandi difficoltà incontrate lungo tutto il percorso di dottorato.

Ringrazio anche la Prof. Maria Luisa Farnese che si è resa disponibile come co-tutor di questo mio percorso formativo, per i suggerimenti e lo sviluppo di ulteriori idee di ricerca.

Non posso non ringraziare anche tutti i dipendenti delle molteplici aziende che hanno partecipato alle mie ricerche, senza i quali non sarebbe stato possibile mostrare gli importanti risultati ottenuti dagli studi presentati in questa tesi di dottorato.

Ringrazio inoltre le mie colleghe di dottorato, per gli innumerevoli suggerimenti, per il supporto e per la presenza che mi hanno mostrato in questo percorso formativo.

Ringrazio la mia famiglia, che ha sempre creduto e supportato tutte le mie scelte professionali e di vita.

Ultimo, non per importanza, ringrazio la seconda famiglia che ho costruito durante questo percorso formativo, per la costante presenza e per il coinvolgimento estremo a fare senza mai fermarsi.

Indice

INTRODUZIONE	pag. 1
CAPITOLO I - DALLA CRISI ECONOMICA ALLA CRISI DEL LAVORO: COME NASCE LA JOB INSECURITY	
1.1 Evoluzione del contesto lavorativo nell'ultimo decennio	pag. 5
1.2 Definizione e concettualizzazione della job insecurity	pag. 11
1.3 Predittori soggettivi e predittori oggettivi: gli antecedenti della job insecurity	pag. 21
1.3.1 Predittori soggettivi	
1.3.2 Predittori oggettivi	
1.4 Conseguenze della job insecurity	pag. 28
1.5 Approccio teorico per le conseguenze della job insecurity	pag. 35
1.5.1 Teorie legate allo stress	
1.5.2 Teorie legate allo scambio sociale	
1.5.3 Prospettiva legata alla conservazione del lavoro	
1.6 Ridurre le conseguenze negative della job insecurity: i moderatori	pag. 43
1.6.1 Differenze individuali	
1.6.2 Risorse personali di coping	
1.6.3 Risorse contestuali di coping	
1.6.4 Supporto sociale	
1.7 Conclusioni	pag. 62

CAPITOLO II - STUDIO 1: “JOB INSECURITY E BULLISMO LAVORATIVO: IL RUOLO DEI TRATTI DI PERSONALITA’ E DEL SUPPORTO SOCIALE AL LAVORO”

2.1 Premessa	pag. 67
2.2 Job insecurity e bullismo lavorativo	pag. 71
2.3 Tratti di personalità	pag. 78
2.4 Supporto Sociale al lavoro	pag. 89
2.5 Metodo	pag. 94
2.5.1 Raccolta dati e partecipanti	
2.5.2 Misure e procedure	
2.5.2.1 Job insecurity quantitativa e qualitativa	
2.5.2.2 Tratti di personalità	
2.5.2.3 Supporto sociale al lavoro	
2.5.2.4 Bullismo lavorativo	
2.5.2.5 Variabili sociodemografiche	
2.5.3 Analisi dei dati	
2.6 Risultati	pag. 120
2.6.1 Analisi preliminari	
2.6.2 Analisi principali	
2.7 Discussione	pag. 131
2.7.1 Effetti principali vs effetti di interazione dei tratti di personalità	
2.7.2 Effetti principali vs effetti di interazione del supporto sociale al lavoro	
2.8 Implicazioni pratiche e teoriche	pag. 139
2.9 Limitazioni e suggerimenti per la ricerca futura	pag. 146

CAPITOLO III - STUDIO 2: “JOB INSECURITY E DIMENSIONI D’IDENTITÀ LAVORATIVA”

3.1 Premessa	pag. 147
3.2 Job insecurity quantitativa e qualitativa e la sua relazione con il burnout ed il work engagement	pag. 151
3.3 Sviluppo dell’identità di vita e del lavoro	pag. 154
3.4 La job insecurity è una richiesta	pag. 160
3.5 Le dimensioni d’identità sono una risorsa	pag. 163
3.6 Obiettivi dello studio	pag. 166
3.7 Metodo	pag. 172
3.7.1 Raccolta dati e partecipanti	
3.7.2 Misure e procedure	
3.7.2.1 Job insecurity quantitativa e qualitativa	
3.7.2.2 Dimensioni d’identità lavorativa	
3.7.2.3 Burnout	
3.7.2.4 Work engagement	
3.7.3 Analisi dei dati	
3.8 Risultati	pag. 196
3.8.1 Analisi preliminari	
3.8.2 Effetti principali della job insecurity quantitativa e qualitativa	
3.8.3 Relazione tra dimensioni d’identità del lavoro e caratteristiche del lavoro	
3.9 Discussione	pag. 209
3.9.1 Dimensioni dello sviluppo dell’identità lavorativa	
3.9.2 Job insecurity e caratteristiche lavorative	
3.9.3 Dimensioni d’identità lavorativa e burnout	

3.9.4 Dimensioni d'identità lavorativa e work engagement	
3.10 Implicazioni pratiche e teoriche	pag. 220
3.11 Limitazioni e suggerimenti per la ricerca futura	pag. 225
CAPITOLO IV - CONCLUSIONI GENERALI	pag. 227
BIBLIOGRAFIA	pag. 233
ALLEGATI	pag. 294
Allegato A – Studio 1	
Allegato B – Studio 2	

INTRODUZIONE

Molto spesso, i social sono invasi dalle “Challenge”. Si tratta di vere e proprie sfide che vengono filmate o fotografate per essere poi pubblicate sui diversi canali social. Una volta “accettata” la sfida, questa viene ri-condivisa con la propria foto o il proprio video. Esempi di Challenge del momento sono: #WomenSupportingWomen, #BlackAndWhiteChallenge e #10yearsChallenge. Proprio quest’ultima Challenge, consiste nel mettere a confronto una propria foto attuale con quella di 10 anni prima per vedere quanto si è cambiati nel tempo.

Se dovessimo fare una Challenge del mercato del lavoro in Italia? Se volessimo fotografare e condividere il mondo del lavoro degli anni '90 per confrontarlo con quello del 2020? Quanto è cambiato il lavoro in Italia negli ultimi trent’anni? Il mercato del lavoro di oggi è migliore o peggiore rispetto a quello di trent’anni fa? Quanti ventenni di oggi si sentirebbero più sicuri e stabili nel mondo del lavoro degli anni '90 in Italia? Quanti quarantenni di oggi, infine, si sentirebbero insicuri e privi di certezze nel mondo del lavoro del 2020 in Italia?

Proviamo a scattare delle foto e cerchiamo di mettere a confronto i due momenti storici dal punto di vista del mercato del lavoro italiano:

- Il mercato del lavoro italiano era, in origine, sottoposto al regime del sistema di collocamento pubblico obbligatorio gestito dallo Stato (L. 264 del 29 aprile 1949). Fino agli anni '90, i contratti di lavoro erano principalmente a tempo indeterminato e la disoccupazione era un fenomeno molto marginale;
- Nei primi anni del 2000 incominciarono a nascere i primi contratti di collaborazione (c.d. co.co.pro.), in quanto la L. 30/2003 (Legge Biagi) agevolava le organizzazioni ad assumere molti giovani con contratto di lavoro temporaneo, poiché costava molto meno sia in termini fiscali sia in termini contributivi;
- Nel 2011, l'Italia entra in una situazione di drammatica crisi economica, al punto che lo Stato rischiava di non riuscire a pagare gli stipendi ai propri dipendenti. Per questo motivo, nel 2012, con la Legge Fornero, viene consentito per la prima volta il licenziamento per ragioni economiche, che per molti critici è visto come un tentativo per aggirare il licenziamento senza giusta causa;
- Tra il 2014 ed il 2015 vengono varate una serie di provvedimenti che vanno sotto il nome di "Jobs Act", volte a semplificare e flessibilizzare il mercato del lavoro. Alcuni esempi: limite del contratto a termine di 36 mesi, fino ad un massimo di 5 proroghe; quota del 20% di apprendisti da stabilizzare entro la fine del contratto, ma solo per le aziende con più di 50 dipendenti; introduzione della Naspi, Aspi e Dis-coll;
- Nel 2018 assistiamo all'introduzione del Decreto-legge 12 luglio 2018 n° 87 (c.d. "Decreto Dignità"), con l'intento di riuscire a bilanciare sia una maggiore sicurezza ai lavoratori sia maggiore flessibilità alle aziende.

Negli ultimi 10 anni, dunque, in Italia abbiamo assistito ad una flessibilità sfrenata che ha dominato il mercato del lavoro. La conseguenza è stata una riduzione drammatica dei giovani assunti con contratti di lavoro tipico (ovvero contratto a tempo indeterminato), una precarietà lavorativa di massa, nonché mancanza di tutele per i lavoratori temporanei.

È all'interno di questo clima storico ed economico che anche in Italia comincia ad affermarsi con prepotenza il concetto di “job insecurity”, traducibile in italiano come “insicurezza lavorativa”.

La job insecurity è stata (ed è ancora tutt'oggi), per la ricerca empirica in generale, ma soprattutto per la psicologia sociale e del lavoro, la risposta a tutti i vissuti ed i malesseri percepiti dai dipendenti a partire dagli anni '90 ad oggi.

Non essere sicuri se il proprio contratto di lavoro a termine verrà rinnovato, temere di essere licenziato per ragioni economiche, percepire la paura di venire demansionato sia a livello di carico di lavoro sia a livello di stipendio inferiore, portano inevitabilmente ad un malessere generale del dipendente che rischia di ripercuotersi sull'intera organizzazione.

Probabilmente, diverse sfere, come quella economica, politica, sociale, dovrebbero porre maggiore attenzione alla job insecurity.

Il presente contributo di ricerca ha l'obiettivo principale di delineare l'evoluzione storica del lavoro, contraddistinta da una percezione innegabile di continua e costante presenza di job insecurity. Verranno, quindi, delineati i momenti salienti del concetto stesso di job insecurity, ripercorrendo teoricamente ed empiricamente gli antecedenti, le conseguenze, nonché i moderatori della job insecurity.

Il secondo obiettivo principale del presente contributo di ricerca è quello di approfondire le risorse del dipendente, utili per fronteggiare i sentimenti di job insecurity. Verranno, quindi, presentati due studi che hanno cercato di enfatizzare le risorse personali del dipendente. Inoltre, entrambi gli studi hanno il merito di aver dato voce alla meno esplorata job insecurity qualitativa.

Più nello specifico, il primo studio ha il merito di mostrare che la personalità ed il supporto sociale al lavoro sono moderatori della job insecurity quantitativa e qualitativa.

Il secondo studio, infine, ha il merito di aver delineato, per la prima volta, le dimensioni d'identità lavorativa come risorsa personale capace di aiutare il dipendente a raggiungere gli obiettivi lavorativi, moderando gli esiti legati alla job insecurity.

CAPITOLO I

DALLA CRISI ECONOMICA ALLA CRISI DEL LAVORO: COME NASCE LA JOB INSECURITY

1.1 Evoluzione del contesto lavorativo nell'ultimo decennio

L'evoluzione del contesto lavorativo ha inizio prevalentemente nei paesi Angloamericani, come Stati Uniti e Regno Unito. In quei paesi, il mondo del lavoro è stato profondamente segnato da tre momenti storici, economici e sociali avvenuti tra gli anni '70 e '80: una prolungata crisi economica, che ha portato a periodi di chiusura del mercato con conseguente mancanza di lavoro; la globalizzazione, che ha costretto numerose aziende a diventare molto più competitive e flessibili alle richieste di mercato; l'evoluzione tecnologica, che ha segnato il definitivo passaggio dal lavoro manifatturiero a quello prettamente industriale e tecnologico (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley, Jacobson, Klander-mans & van Vuuren, 1991).

Per ridurre i costi e migliorare l'efficacia organizzativa, le organizzazioni avviano processi di riduzione della forza lavoro, come ad esempio fusioni, acquisizioni e ridimensionamento organizzativo (Hitt, Keats, Harback & Nixon, 1994; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Sverke & Hellgren, 2002; Giorgi, Arcangeli, Mucci & Cupelli, 2015; Mucci, Giorgi, Roncaioli, Perez & Arcangeli, 2016). Si avviò, così, intorno agli anni '90, quella che per diversi autori può essere definita come una vera e propria "ristrutturazione

del lavoro” (Howard, 1995; Sparks, Faragher & Cooper, 2001). Il risultato concreto è stato il declino dell’occupazione a lungo termine, in cui l’idea comune di riuscire a trovare un lavoro “a vita” è stato completamente sfatato (Farber, 2010) e sostituito da lavori temporanei o comunque basati su contratti a tempo determinato (Sparks, Faragher & Cooper, 2001). Negli stessi anni, inoltre, si assiste ad un aumento massiccio delle professioni a rischio, che non fa altro che aumentare i sentimenti e le percezioni di incertezza all’interno della forza lavoro (Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991; Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017).

Più o meno negli stessi anni, anche l’Italia passa da uno sviluppo prevalentemente agricolo ad uno industriale, in particolare, questo periodo segna un rafforzamento del terziario tra gli anni ’70 e ’90 (Paul, 1998). Dunque, l’Italia stava cambiando da una società povera, prevalentemente agraria, patriarcale, confessionale e classista dell’immediato dopoguerra, ad una società più libera, economicamente dinamica, affluente ed in fase di rapida modernizzazione (Paul, 1998). Proprio la globalizzazione rese competitivi i prodotti italiani sul mercato internazionale, rendendo sempre più produttive le medie e grandi imprese disseminate in tutta l’Italia. Si stima, infatti, che negli anni ’70 e ’80 l’economia italiana sia cresciuta più velocemente rispetto al resto d’Europa di quattro e cinque volte in ogni decennio (Daveri, Jona-Lasinio & Zollino, 2005).

Tuttavia, negli anni ’90 la crisi del sistema politico italiano si accentua e la situazione economica si fa sempre più difficile (Paul, 1998). È in questo scenario che in Italia si assiste ad una vera e propria trasformazione del mercato del lavoro. In effetti, proprio in quegli anni i cambiamenti giuslavorativi avviano una progressiva introduzione di nuove figure e contratti di lavoro. Tra le riforme giuslavorative più importanti vanno annoverate:

- Legge delega 24 giugno 1997 n° 196, D.lgs. 7 agosto 1997 n° 280 e D.lgs. 1° dicembre 1997 n° 468, conosciute anche come “Pacchetto Treu”, sono alcune delle norme del diritto del lavoro emanate con lo scopo di contrastare la disoccupazione. Più nel dettaglio, il pacchetto Treu introduce nuove forme contrattuali di lavoro atipico sino ad allora non previste dal diritto del lavoro in Italia, come ad esempio il lavoro interinale ed i contratti di collaborazione;
- Legge 14 febbraio 2003 n° 30, conosciuta anche come Legge Biagi, introduce in Italia nuove tipologie di contratto subordinato, come la tipologia di contratto di collaborazione a progetto, contratto di lavoro intermittente e il contratto di collaborazione occasionale. L’intento della legge era quello di flessibilizzare il mercato del lavoro, in modo tale da agevolare la creazione di nuovi posti di lavoro, lasciando liberi gli imprenditori di gestire la forza lavoro in base alla necessità.

Diverse ricerche condotte in ambito prettamente economico, hanno evidenziato che le diverse riforme giuslavorative introdotte negli anni '90 ed attuate a partire dai primi anni '00, se da un lato hanno effettivamente ridotto il costo del lavoro e portato maggiori profitti, dall’altro hanno ridotto l’ingresso nel mondo del lavoro dei giovani lavoratori (Daruich, Di Addario & Saggio, 2020; Cappellari, Dell’Aringa & Leonardi, 2012; Daveri, Jona-Lasinio & Zollino, 2005). La pesante situazione europea fu evidenziata anche nel corso della Commissione Europea del 2010: milioni di disoccupati, aumento del debito pubblico e privato, deterioramento generale delle condizioni di lavoro (Commissione europea, 2010).

In generale, dunque, da un lato la crisi economica ha trasformato notevolmente le organizzazioni, dall'altro i cambiamenti organizzativi hanno portato ad una vera e propria crisi del lavoro. Di fatto, la riforma dei contratti a tempo determinato ha ostacolato l'allocatione ottimale delle risorse lavorative (Cappellari, Dell'Aringa & Leonardi, 2012) e questo ha portato a numerose conseguenze sul benessere psico-fisico dell'intera popolazione (Jahoda, 1982). In effetti, i dipendenti che rimanevano impiegati all'interno dell'organizzazione hanno subito una profonda trasformazione della natura del lavoro: maggiore richiesta di flessibilità lavorativa, contratti prevalentemente di natura temporale, richiesta di nuove e maggiori competenze, aumento del carico di lavoro, incertezza sulla continuità del rapporto lavorativo e così via (Burke & Nelson, 1998; Sparrow, 1998; Klein Hesselink & van Vuuren, 1999; Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000; Sverke & Hellgren, 2002).

Dal punto di vista del dipendente, i cambiamenti delle condizioni del lavoro, che passano ad una tipologia di contratto a termine piuttosto che a tempo indeterminato (Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000), provocano un senso di insicurezza per le condizioni ed il mantenimento stesso del lavoro.

L'insicurezza percepita in una situazione lavorativa viene intesa come una vera e propria impotenza provata dal dipendente nel mantenere la continuità lavorativa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La job insecurity, dunque, si riferisce alle reazioni negative da parte dei lavoratori ai cambiamenti inerenti al proprio lavoro (Sverke & Hellgren, 2002). Detto in altri termini, la job insecurity riguarda sia coloro che temono di perdere il proprio lavoro, preoccupati di diventare disoccupati a causa di una imminente ristrutturazione organizzativa (De Witte, 1999), sia coloro che hanno mantenuto la propria posizione lavorativa, i così detti "sopravvissuti", a seguito di una ristrutturazione o di

profondi cambiamenti che hanno interessato l'organizzazione presso la quale lavorano (Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005).

I profondi mutamenti di ordine sociale ed economico, avvenuti tra gli anni '70 e '80 nei paesi anglosassoni e successivamente tra gli anni '90 in Italia, perdurano ancora tutt'oggi. Infatti, se a partire dal 2018, in Italia, si è assistito ad un progressivo aumento dell'occupazione, che ha fatto ben sperare in una nuova ripresa, promettendo maggiore sicurezza ai lavoratori e maggiore flessibilità alle aziende, grazie anche al Decreto-legge 12 luglio 2018 n° 87 (c.d. "Decreto Dignità"), nel terzo trimestre del 2018 l'occupazione è leggermente diminuita (Istat, 2019). Le assunzioni sono ancora diminuite nei primi 5 mesi del 2020 (- 43% rispetto al 2019) a causa dell'emergenza Coronavirus. Tra le principali conseguenze legate all'emergenza Coronavirus si annoverano le restrizioni di molte attività ritenute non essenziali, come la chiusura totale tra marzo-giugno 2020 di giocherie, cartolibrerie, palestre, piscine e negozi di vestiario, che ha comportato una diminuzione sia dei consumi sia della produzione (Inps, 2020). Allo stato attuale, le restrizioni totali sono limitate a zone specifiche (c.d. "zone rosse"), ritenute più colpite dalla pandemia da Covid-19. Le restanti zone dell'Italia (c.d. "zone arancioni" e "zone gialle") sono soggette a restrizioni parziali, come ad esempio chiusura delle attività durante il coprifuoco, chiusura delle attività non essenziali nei giorni festivi e prefestivi e chiusura totale di attività che possono causare assembramento di persone, come palestre, centri sociali, piscine, e così via (Dpcm 24 ottobre 2020; Dpcm 3 novembre 2020).

Si tratta di un problema globale che ha avuto, e che avrà, forti ripercussioni su tutto l'assetto economico, politico, sociale e personale dell'intera umanità.

È possibile, quindi, affermare che viviamo in una società caratterizzata da alti livelli di incertezza e instabilità (Bauman, 2000). Di conseguenza, le certezze lavorative iniziate a vacillare già nel passato decennio, portano il lavoratore a percepirsi come avvolto in una sorta di “ambra”, che possiamo chiamare incertezza costante del lavoro.

Uno degli effetti più visibili di questo processo è, infatti, il tasso crescente di occupazioni a rischio, determinato da un'enorme perdita di posti di lavoro che, a loro volta, aumentano sentimenti e percezione di insicurezza all'interno della forza lavoro. Ecco perché lo studio della job insecurity è un tema ancora attuale.

1.2 Definizione e concettualizzazione della job insecurity

La vita e la natura del lavoro hanno subito un drammatico cambiamento nell'ultimo decennio. Diversi sondaggi europei hanno sottolineato che, mentre il lavoro aiuta a sviluppare nuove abilità e capacità, nonché importante anche per creare opportunità di relazioni sociali e professionali, perdere il lavoro ha un grande e negativo effetto sulla salute fisica e mentale e sul benessere soggettivo (Eurostat, 2017).

Il sondaggio Eurobarometro (2014), ad esempio, ha evidenziato che la maggior parte degli intervistati aveva paura di perdere il proprio lavoro e, per fronteggiare tale rischio, accettava "compromessi" che non avrebbe mai accettato prima della crisi, come ad esempio l'assenza di un congedo di maternità, un orario di lavoro più lungo senza aumento della retribuzione, donne che subivano molestie sessuali sul lavoro o durante i colloqui di lavoro (Eurobarometro, 2014). Una recente ricerca ha cercato di mostrare questo fenomeno estremo di molestie sessuali al lavoro, ed ha evidenziato che i lavoratori precari (siano essi uomini o donne) tendono a sperimentare una maggiore incidenza di comportamenti sessuali indesiderati al lavoro (Reuter, Wahrendorf, Di Tecco, Probst, Chirumbolo, Ritz-Timme, Barbaranelli, Iavicoli & Dragano, 2020).

In Italia, la prima rilevazione condotta sul tema dell'insicurezza occupazionale evidenzia che il 14,4% degli occupati teme di perdere il proprio lavoro, ed il 91,5% teme di non riuscire a trovare un'altra occupazione nel caso di futuro licenziamento (Istituto Nazionale di Statistica [Istat], 2014). L'indagine, inoltre, rileva che la percezione di job insecurity è più diffuso, oltre che tra i lavoratori con contratto a termine rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, tra i lavoratori più giovani e le donne, tra i

lavoratori meno istruiti e tra i lavoratori addetti a mansioni manuali poco qualificate (Istituto Nazionale di Statistica [Istat], 2014).

La job insecurity, dunque, è un costrutto fondamentale nella comprensione tanto psicologica del dipendente quanto di salute organizzativa vera e propria.

La job insecurity è stata definita in vari modi nel corso dei diversi anni ed a seconda della prospettiva di riferimento. Una panoramica di esempio delle differenti definizioni di job insecurity è sintetizzata nella Tabella 1 adattata da Shoss (2017).

In una prospettiva prettamente globale, il costrutto di job insecurity viene descritta perlopiù come una preoccupazione generale del dipendente circa il proseguimento del proprio lavoro (van Vuuren & Klandermans, 1990; Heaney, Israel, & House, 1994; De Witte, 1999).

In una prospettiva multidimensionale, invece, il costrutto di job insecurity viene integrato e arricchito da più fattori. Ad esempio, il desiderio di continuità lavorativa, la preoccupazione di perdere importanti funzioni legate a quel determinato lavoro (come l'opportunità di una promozione o di vari benefici lavorativi) e dall'impotenza percepita di non essere in grado di poter fare qualsiasi cosa per poter cambiare la situazione circostante (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ashford, Lee & Bobko, 1989).

Tabella 1
Definizioni di job insecurity

Autori	Definizione
Greenhalgh & Rosenblatt (1984)	“Impotenza percepita nel mantenere la continuità lavorativa desiderata in una condizione di minaccia”
De Witte (1999)	“Una preoccupazione generale per la continuità lavorativa futura”
Hellgren, Sverke & Isaksson (1999)	“La job insecurity quantitativa si riferisce alla preoccupazione per l’esistenza futura dell’attuale lavoro. La job insecurity qualitativa riguarda la percezione di minacce alla compromissione del rapporto di lavoro, come il deterioramento delle condizioni di lavoro, la mancanza di opportunità di carriera e la riduzione dello sviluppo salariale”
Sverke & Hellgren (2002)	“Un cambiamento fondamentale ed involontario che riguarda la sicurezza della continuità occupazionale all’interno dell’organizzazione”
De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte (2012)	“Percezione o preoccupazione del lavoratore in merito alla potenziale perdita involontaria del lavoro”
Keim, Landis, Pierce & Earnest (2014)	“Apprensione generale circa il proseguimento del proprio lavoro”
Ellonen & Nätti (2015)	“La valutazione dell’individuo sulla probabilità di perdere il proprio lavoro nel prossimo futuro”
Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen & De Witte (2016)	“La minaccia percepita di perdere l’attuale lavoro nel prossimo futuro”
Shoss (2017)	“Minaccia percepita per la continuità e la stabilità dell’occupazione lavorativa così come è attualmente sperimentata”

Adattata da Shoss, 2017

Da questa breve panoramica, si evince che la job insecurity viene comunemente intesa come la *probabilità soggettiva di una perdita involontaria del proprio attuale lavoro* (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Da questa definizione, si possono ricavare almeno tre postulati importanti:

- La job insecurity non è l'effettiva perdita del lavoro, ma un'esperienza quotidiana di incertezza per ciò che concerne il futuro del proprio lavoro (Ashford, Lee & Bobko, 1989; De Witte, 1999; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002);
- La job insecurity è un'esperienza del tutto involontaria (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984);
- La job insecurity è soprattutto un'esperienza soggettiva (De Witte, 1999; Sverke & Hellgren, 2002).

Il primo postulato, tratto dalla definizione di job insecurity, rimanda al concetto di percezione e interpretazione dell'ambiente lavorativo in cui il dipendente è inserito. In contrasto con la perdita effettiva del lavoro, la job insecurity è, infatti, un'anticipazione legata alla possibilità che tale situazione si verifichi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991). Questo porta a due importanti considerazioni: la quasi impossibilità del dipendente di mettere in atto comportamenti di coping per fronteggiare lo stress derivato dalla perdita effettiva del lavoro (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002), in quanto la perdita non è ancora avvenuta; un impiego a tempo indeterminato non necessariamente esclude la percezione

di job insecurity, così come un impiego a tempo determinato debba causare necessariamente livelli elevati di percezione di job insecurity. Quest'ultima considerazione si ricollega al terzo postulato tratto dalla definizione di job insecurity: la job insecurity è un'esperienza soggettiva.

La job insecurity, infatti, può assumere sia valenze soggettive sia valenze oggettive. Sul piano soggettivo, il concetto di job insecurity si riferisce ad una generale preoccupazione circa il mantenimento futuro del proprio lavoro (Rosenblatt & Ruvio, 1996). Per fare un esempio concreto, due lavoratori di una medesima organizzazione, interpreteranno la situazione oggettiva in due diversi modi: uno potrebbe sperimentare sensazioni di insicurezza, quando non vi è una ragione oggettiva, un altro, invece, potrebbe provare sensazioni di sicurezza quando vi è effettivamente una minaccia oggettiva (De Witte, 1999; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Dunque, la job insecurity soggettiva si riferisce alla percezione del dipendente, la quale deriva dalla valutazione che egli fa dell'ambiente circostante. La job insecurity oggettiva si riferisce, viceversa, al rischio reale e concreto della minaccia di perdere il proprio lavoro, la quale potrebbe essere scaturita sia dalla situazione che attraversa l'organizzazione (come fusioni, ridimensionamento o riorganizzazione) sia dalla natura temporanea del contratto di lavoro (De Witte & Näswall, 2003). Si può quindi presumere che le reazioni dei dipendenti all'insicurezza oggettiva dipendono da una serie di fattori, come ad esempio il mercato del lavoro, il livello di occupabilità, caratteristiche individuali, età, genere, competenze possedute, e così via. In questo senso, la job insecurity può essere intesa come le reazioni negative dei dipendenti che sono scaturite dai cambiamenti (presunti o reali) che riguardano il proprio lavoro (Sverke & Hellgren, 2002).

Inoltre, un'altra importante caratteristica della job insecurity è che essa sembra verificarsi maggiormente quando è del tutto inaspettata e involontaria (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Questo concetto si ricollega al secondo postulato tratto dalla definizione di job insecurity: la job insecurity è un'esperienza del tutto involontaria. Sembra, infatti, che la job insecurity rifletta la divergenza tra il livello di sicurezza che il lavoratore percepisce nell'ambiente organizzativo, ed il livello di sicurezza che il dipendente preferirebbe (Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991).

La definizione del costrutto di job insecurity è quindi sufficientemente estesa da poter includere un ampio spettro di percezioni di incertezza.

In una prospettiva squisitamente multidimensionale del costrutto di job insecurity, come già anticipato, la job insecurity viene vista come una combinazione di minacce verso la probabile perdita del lavoro, l'importanza che il lavoro ricopre per il dipendente, minacce verso la probabile perdita di caratteristiche essenziali del lavoro, nonché senso di impotenza nel contrastare tali minacce (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Questa multidimensionalità risponde alla distinzione, intrinseca al costrutto, tra insicurezza per la continuità del lavoro e insicurezza per la continuità delle caratteristiche fondamentali del proprio lavoro.

La job insecurity, infatti, non può e non dovrebbe focalizzarsi solo sul rischio imminente di perdere il lavoro, ma includere anche la preoccupazione per il deterioramento delle condizioni lavorative e delle possibilità di carriera (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley & Klandermans, 1986; Ashford, Lee & Bobko, 1989; Roskies & Louis-Guerin, 1990).

Possiamo, quindi, distinguere tra job insecurity quantitativa e job insecurity qualitativa (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Sverke & Hellgren, 2002). Da un lato, la job insecurity quantitativa fa riferimento alla prospettiva globale del costrutto, e si ricollega alle concettualizzazioni esposte finora del costrutto, ovvero la preoccupazione generale di perdere il proprio lavoro. Dall'altro lato, la job insecurity qualitativa si riferisce alla potenziale perdita di qualità ritenute indispensabili ed importanti per mantenere e svolgere opportunamente la relazione lavorativa, come ad esempio la preoccupazione per il deterioramento delle condizioni lavorative, demotivazione, mancanza di opportunità di carriera, riduzione del salario e così via.

La job insecurity quantitativa ha attirato una notevole attenzione, rispetto alla job insecurity qualitativa, probabilmente ispirata dalle molte ristrutturazioni e riduzioni organizzative che sono associate alla potenziale ed effettiva perdita di posti di lavoro (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010). La maggior parte degli studi, infatti, ha analizzato separatamente gli effetti della job insecurity quantitativa e qualitativa (Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017). Tuttavia, è importante sottolineare che entrambe le diverse forme di job insecurity (quantitativa e qualitativa) si riferiscono ad un'esperienza soggettiva di una probabile minaccia, e per tale ragione, entrambe le forme di job insecurity, sono fattori di stress lavorativo che possono avere conseguenze negative sia per i dipendenti sia per l'organizzazione (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Cheng & Chan, 2008; De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010; Callea, Urbini, Ingusci & Chirumbolo, 2016).

Anche se la ricerca ha mostrato che entrambe le forme di job insecurity sono empiricamente correlate (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Fischmann, Sulea, Kovacs, Iliescu & De Witte, 2015), la job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa sono costrutti concettualmente distinti (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Per questo motivo, i risultati ottenuti dalle due diverse forme di job insecurity non possono essere considerati come sovrapposti (Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017).

Da questo punto di vista, è possibile ipotizzare che le differenti componenti della job insecurity (quantitativa e qualitativa) potrebbero avere effetti differenziali sulle variabili criterio considerate. Detto in altri termini, poiché la job insecurity può andare dalla minaccia di un imminente licenziamento alla perdita di aspetti salienti del proprio lavoro (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Davy, Kinicki & Scheck, 1997), queste differenze potrebbero evocare differenti reazioni (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Alcuni studi hanno provato empiricamente a mostrare le differenze tra le due diverse forme di job insecurity. Ad esempio, alcuni studi hanno mostrato che job insecurity quantitativa, rispetto alla job insecurity qualitativa, ha maggiori effetti negativi sul benessere (Reisel & Banai, 2002). Altri studi, invece, hanno mostrato che gli effetti negativi sul benessere erano simili per entrambe le forme di job insecurity (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010).

In altre parole, le ricerche precedenti hanno mostrato che la job insecurity qualitativa riporta risultati uguali (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010), migliori (Reisel & Banai, 2002) e peggiori (Callea, Lo Presti, Mauno & Urbini, 2019) della job insecurity quantitativa rispetto a determinate variabili legate al dipendente, come il benessere generale o l'autostima.

Molto interessante, a tal proposito, alcuni studi hanno infine mostrato che mentre la job insecurity quantitativa era più fortemente correlata ai risultati relativi al benessere, la job insecurity qualitativa era più fortemente correlata alle attitudini lavorative (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Tu, Long, Wang & Jiang, 2020). Questi risultati hanno portato diversi ricercatori a sostenere che la job insecurity quantitativa, a causa della sua potenziale minaccia riguardo la probabile perdita del lavoro, potrebbe precedere cognitivamente la job insecurity qualitativa (Sverke & Hellgren, 2002). Detto in altri termini, è possibile ipotizzare che la paura di perdere il proprio lavoro può, come logica sequenziale, innescare successivamente la paura di perdere importanti caratteristiche lavorative (Sverke & Hellgren, 2002; Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017).

Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti e Talamo (2017) hanno empiricamente testato il Modello Integrato di Insicurezza Lavorativa (JIIM).

Il modello JIIM prevede che la job insecurity qualitativa media gli effetti della job insecurity quantitativa. Più nello specifico, è stato mostrato che la job insecurity qualitativa media la job insecurity quantitativa sia sui risultati organizzativi, ovvero work engagement ed identificazione organizzativa, sia sui risultati individuali, ovvero soddisfazione lavorativa, commitment affettivo, stress psicologico e intenzioni di turnover (Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017).

Il quadro di riferimento proposto dal Modello Integrato di Insicurezza Lavorativa ([JIIM] Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017), da un lato conferma precedenti risultati per cui entrambe le forme di job insecurity hanno importanti implicazioni sui risultati sia organizzativi sia individuali, dall'altro lato chiarisce molti risultati

contraddittori (quantitativa Vs qualitativa) nella letteratura precedente della job insecurity.

1.3 Predittori soggettivi e predittori oggettivi: gli antecedenti della job insecurity

Il comune denominatore della maggior parte delle definizioni presenti nella letteratura della job insecurity è la “soggettività della percezione di job insecurity” (De Witte, 1999; Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte & Goslinga, 2004). Questa concettualizzazione della job insecurity ha portato molta attenzione sugli antecedenti della percezione, rispetto all’oggettività della job insecurity.

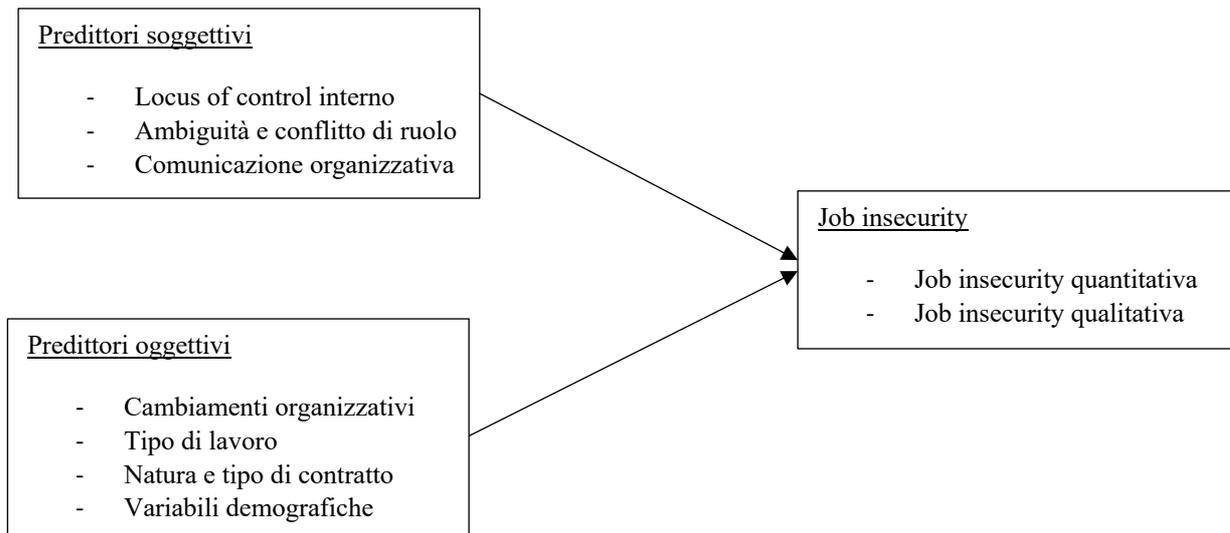
Sverke ed Hellgren (2002) hanno offerto un modello integrato dei potenziali predittori della job insecurity. Più nello specifico, il modello propone la distinzione tra predittori soggettivi (anche definiti “caratteristiche individuali”) e predittori oggettivi (anche definiti “situazioni oggettive”). La classificazione completa dei predittori è sintetizzata nella figura 1.

I predittori soggettivi fanno riferimento a quelle caratteristiche prettamente personali che influenzano la percezione di insicurezza in una condizione oggettiva più o meno insicura. Detto in altri termini, due lavoratori appartenenti ad una medesima organizzazione possono interpretare diversamente l’ambiente lavorativo come più o meno insicuro attraverso l’influenza dei predittori soggettivi.

Dall’altro lato, i predittori oggettivi sono quelle caratteristiche appartenenti all’ambiente organizzativo che lo rendono oggettivamente insicuro oppure oggettivamente sicuro.

I predittori soggettivi maggiormente indagati sono: locus of control, ambiguità di ruolo e conflitto di ruolo e comunicazione organizzativa. I predittori oggettivi maggiormente studiati sono: cambiamento organizzativo, variabili demografiche (come età, genere e livello d’istruzione), tipo di lavoro, natura del contratto e tipo di contratto.

Figura 1
Classificazione predittori job insecurity



1.3.1 Predittori soggettivi

Molta ricerca, soprattutto in campo psicologico, è stata attratta dalle caratteristiche personali come antecedenti della job insecurity, dal momento che queste caratteristiche aderiscono meglio alla definizione comune di “percezione di job insecurity” come fenomeno soggettivo.

Locus of control. Il locus of control sta ad indicare la modalità con cui un individuo interpreta e giustifica gli eventi della propria vita. In particolare, l’individuo può scegliere di giustificare gli eventi della propria vita attraverso i propri comportamenti o le proprie azioni - locus of control interno - oppure attraverso cause esterne che sono

indipendenti dalla sua volontà - locus of control esterno - (Rotter, 1966). Ne consegue che, a un maggior livello di locus of control interno, il dipendente percepisce il proseguimento o meno del proprio lavoro come dipendente da sé stesso, piuttosto che dall'organizzazione, in quanto sente di avere più potere sugli eventi della propria vita (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Inversamente, il dipendente che adotta un locus of control esterno percepisce il proseguimento o meno del proprio lavoro come dipendente dall'organizzazione e non dalle proprie risorse e capacità personali. La logica alla base del costrutto è che il locus of control si basa sulla relazione causa-effetto e, di conseguenza, le aspettative future possono essere interpretate in termini di comportamento attuale (Bosman & Buitendach, 2005). Diversi studi, hanno mostrato che elevati livelli di locus of control interno sono significativamente correlati ad una minore percezione di job insecurity (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Salter, 1999; Raja, Johns & Ntalianis, 2004; Bosman & Buitendach, 2005; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014).

Ambiguità di ruolo e conflitto di ruolo. L'ambiguità di ruolo si verifica quando un individuo non conosce le responsabilità e gli obiettivi legati al suo lavoro (Sawyer, 1992). Il conflitto di ruolo, invece, si verifica quando i dipendenti sperimentano richieste da varie fonti, questo a sua volta si traduce in una maggiore incertezza (Ameen, Jackson, Pasewark & Strawser, 1995). Entrambi i fattori portano i dipendenti a non essere certi né su quale sia esattamente il loro ruolo svolto all'interno dell'organizzazione, né quale sia esattamente il modo corretto di svolgere il lavoro (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Molti studi hanno riportato una relazione significativa tra conflitto di ruolo e ambiguità di ruolo con elevati livelli di percezione di job insecurity (ad es. Ameen, Jackson, Pasewark & Strawser, 1995; Iverson, 1996; Hellgren & Sverke, 2001; Probst, 2003; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014).

Comunicazione organizzativa. Possiamo definire la comunicazione organizzativa come l'insieme dei diversi processi, messi in atto dall'organizzazione, che hanno il fine di poter creare, scambiare e condividere messaggi informativi e valori che vanno a costituire l'essenza dell'organizzazione (Invernizzi, 2005). Una buona comunicazione organizzativa offre ai dipendenti un maggiore controllo, prevedibilità e sicurezza circa l'organizzazione (Anderson & Schalk, 1998). Inoltre, una comunicazione efficace diminuisce la probabilità che i datori di lavoro producano nei dipendenti sentimenti di tradimento o inganno (Robinson & Rousseau, 1994). L'accesso alle informazioni, nonché la qualità della comunicazione organizzativa, sono stati associati a livelli più bassi di percezione di job insecurity (Kinnunen & Nätti, 1994; Parker, Axtell & Turner, 2001). Inversamente, percepire una scarsa comunicazione organizzativa è associato a livelli più elevati di job insecurity (Burke, 1998; Mauno & Kinnunen, 2002; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014).

1.3.2 Predittori oggettivi

Sebbene la job insecurity sia un fenomeno percettivo, queste percezioni generalmente hanno le loro basi in vere e proprie minacce ambientali (Klandermans, Hesselink & Van Vuuren, 2010; Shoss, 2017). La job insecurity, infatti, non è solo qualcosa "nella testa" del dipendente, ma è il risultato di condizioni oggettive in cui le persone lavorano (De Witte, 2005).

I predittori oggettivi, dunque, sono quelle caratteristiche esterne all'individuo che influenzano la percezione di job insecurity (Sverke & Hellgren, 2002).

In generale, si può affermare che le condizioni ambientali creano delle minacce, mentre le caratteristiche individuali creano maggiore vigilanza su queste minacce (Shoss, 2017). Ad esempio, un elevato tasso di disoccupazione nazionale, ovvero una condizione ambientale esterna all'individuo, tende ad aumentare la percezione di job insecurity, che è invece una condizione interna all'individuo (Anderson & Pontusson, 2007).

Predittori oggettivi sono sicuramente i cambiamenti organizzativi. Che siano cambiamenti a livello gestionale, di prestazioni aziendali o semplici informali annunci di cambiamenti, questi vengono avvertiti dal dipendente come segnali di pericolo per il proprio lavoro, di conseguenza, sono associati ad un aumento della percezione di job insecurity (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014; Debus, König & Kleinmann, 2014; Ellonen & Nätti 2015).

Allo stesso modo, anche la tipologia di lavoro influenza le percezioni di job insecurity. Generalmente, i lavori vengono suddivisi in “colletti bianchi” (a cui appartengono categorie di lavoro come manager, dirigenti, professionisti vari, e così via) e “colletti blu” (ovvero i lavori più manuali e usuranti, come gli operai, artigiani, agricoltori, conducenti di veicoli e così via). Diverse ricerche hanno mostrato che i colletti blu percepiscono un più alto livello di job insecurity rispetto ai colletti bianchi (Näswall & De Witte, 2003; Fullerton & Wallace, 2007).

Per quanto riguarda la natura ed il tipo di contratto, non dovrebbe sorprendere che i dipendenti temporanei e part-time abbiano riportato livelli di job insecurity maggiore rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e full-time (Roskies & Louis Guerin, 1990; Kinnunen & Nätti, 1994; Näswall & De Witte, 2003; Felstead & Gallie, 2004; Fullerton & Wallace, 2007; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014).

Infine, per quanto riguarda le variabili demografiche, gli studi hanno mostrato risultati abbastanza contrastanti. Partendo dal genere, alcuni studi hanno mostrato una correlazione significativa tra i dipendenti di sesso femminile e la percezione di job insecurity (Sverke & Hellgren, 2002; Mauno & Kinnunen, 2002). Altri studi, invece, hanno mostrato una correlazione significativa tra i dipendenti di sesso maschile e la percezione di job insecurity (De Witte, 1999), in modo particolare quando si tratta di dipendenti maschi e sposati (Lo Presti & Nonnis, 2012). Per quanto riguarda il livello d'istruzione, alcune ricerche hanno mostrato che all'aumentare del livello d'istruzione diminuisce la percezione di job insecurity (Kinnunen & Nätti, 1994; Iverson, 1996; Fullerton & Wallace, 2007), a differenza di altri studi che, invece, hanno mostrato che all'aumentare del livello d'istruzione aumenti anche il livello di job insecurity (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Per quel che concerne l'età, anche in questo caso, alcune ricerche hanno mostrato che i dipendenti più giovani sperimentano una maggiore percezione di job insecurity (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014). Dal versante opposto, altre ricerche hanno mostrato che i lavoratori più anziani sperimentano un maggiore livello di job insecurity (Mohr, 2000; Näswall & De Witte, 2003). Interessante, in tal senso, è la relazione curvilinea di Fullerton e Wallace (2007), secondo i quali l'età e la percezione di job insecurity seguono un andamento curvilineo, in cui i lavoratori più giovani e più anziani sono quelli che sperimentano minori livelli di job insecurity, rispetto ai lavoratori di mezza età (ovvero tra i 30 ed i 50 anni), i quali, invece, percepiscono molta più incertezza rispetto al futuro del proprio lavoro (Fullerton & Wallace, 2007). Questo risultato potrebbe essere spiegato dal fatto che nella fascia d'età tra i 30 ed i 50 anni i lavoratori hanno maggiori probabilità di avere figli, ovvero è un momento di vita in cui le responsabilità familiari aumentano ed i lavoratori si sentono, di conseguenza, più dipendenti dal

proprio reddito, comportando maggiori livelli di incertezza in una situazione di precarietà o di minaccia lavorativa (De Witte, 1999).

1.4 Conseguenze della job insecurity

Nella società contemporanea il lavoro è considerato una preziosa risorsa che permette all'individuo di nutrirsi, creare un rifugio, aumentare la propria autoefficacia e promuovere le relazioni sociali (Wright & Hobfoll, 2004). Non sorprende, dunque, che sperimentare sentimenti di job insecurity sia vissuto in modo negativo dai dipendenti (De Witte, 2005).

La job insecurity, infatti, riflette una costante preoccupazione per la perdita dell'attuale lavoro, nonché una costante preoccupazione per la perdita di importanti caratteristiche legate al lavoro. Per tali ragioni, non è difficile immaginare che questo possa avere un impatto significativo sia sui dipendenti che ne sono colpiti sia sull'organizzazione stessa (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Sverke & Hellgren, 2002). Questa duplice conseguenza è dovuta al fatto che le reazioni degli individui alla percezione di job insecurity - come ad esempio un abbassamento del benessere individuale - hanno conseguenze inevitabili anche sulla relazione che essi intrattengono con l'organizzazione - come ad esempio un calo dell'efficacia organizzativa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Sverke & Hellgren, 2002; Chirumbolo & Hellgren, 2003).

Detto in altri termini, l'impatto del cambiamento organizzativo, da un ambiente prevalentemente sicuro a uno non sicuro, può avere conseguenze a breve termine che colpiscono l'individuo - come la modificazione dei comportamenti, degli atteggiamenti e del benessere del dipendente - che si ripercuotono, poi, in conseguenze a lungo termine che inficiano la vitalità stessa dell'organizzazione in cui il dipendente non sicuro continua a lavorare (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Sverke &

Hellgren, 2002; Chirumbolo & Hellgren, 2003). Possiamo quindi distinguere tra reazioni immediate e reazioni a lungo termine, nonché distinguere tra reazioni orientate verso l'individuo e reazioni orientate verso l'organizzazione.

La figura 2, adattata da Sverke, Hellgren e Näswall (2002), presenta una panoramica delle categorie di potenziali conseguenze della job insecurity.

Alcune conseguenze della job insecurity, come ad esempio gli atteggiamenti lavorativi, possono essere considerate come risposta immediata all'esperienza di stress, mentre altre conseguenze della job insecurity, come ad esempio la salute psico-fisica del dipendente, possono manifestarsi dopo periodi più lunghi di esposizione allo stress (Zapf, Dormann & Frese, 1996). Allo stesso modo, alcune conseguenze della job insecurity, come ad esempio la salute, hanno un impatto principale sul dipendente, mentre altre conseguenze della job insecurity, come ad esempio le prestazioni lavorative, hanno un impatto principale sull'organizzazione (Beehr & Newmann, 1978).

Inoltre, è importante sottolineare che, mentre la job insecurity quantitativa risulta maggiormente associata ad una diminuzione del benessere psico-fisico, inversamente, la job insecurity qualitativa si ricollega maggiormente agli atteggiamenti lavorativi (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

Figura 2
Conseguenze della job insecurity

		Focus reazione	
		Individuale	Organizzativo
Tipi di reazione	Breve termine	Atteggiamenti lavorativi	Atteggiamenti organizzativi
	Lungo termine	Salute	Comportamenti correlati al lavoro

Adattato da Sverke, Hellgren & Näswall, 2002

Atteggiamenti lavorativi: soddisfazione lavorativa e coinvolgimento lavorativo. Diversi studi hanno mostrato che i dipendenti insicuri circa il mantenimento del proprio attuale lavoro sono generalmente più insoddisfatti del proprio lavoro (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Lim, 1996; Rosenblatt & Ruvio, 1996; Grunberg, Moore & Greenberg, 1998; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Chirumbolo & Hellgren 2003; De Witte & Näswall, 2003; De Cuyper & De Witte, 2005). Discorso diverso merita di essere fatto per il coinvolgimento lavorativo. Gli studi presenti in letteratura, oltre ad essere relativamente pochi, mostrano anche risultati abbastanza discrepanti tra loro, che vanno da correlazioni negative significative (Kuhnert & Palmer, 1991), correlazioni moderate (Levanoni & Sales, 1990) fino a correlazioni non significative (Hollenbeck & Williams, 1986) nella relazione tra job insecurity e coinvolgimento lavorativo.

Atteggiamenti organizzativi: impegno organizzativo e fiducia organizzativa.

L'impegno organizzativo mostra un'associazione negativa con la job insecurity che va da moderata (Borg & Elizur, 1992; Iverson & Roy, 1994; Davy, Kinicki & Scheck, 1997) a forte (Armstrong-Stassen, 1993; Yousef, 1998; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Cuyper & De Witte, 2005). Inoltre, sembra che l'effetto della job insecurity sull'impegno organizzativo influisce, a sua volta, sull'intenzione del dipendente di voler lasciare definitivamente l'organizzazione presso cui lavora (Davy, Kinicki & Scheck, 1997). Anche la fiducia organizzativa mostra un'associazione negativa con la percezione di job insecurity che va da moderata (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Liou, 1995) a forte (Borg & Elizur, 1992; Pearce, Branzyicki & Bakasci, 1994).

Salute: fisica e mentale. La percezione di job insecurity riduce il benessere generale dell'individuo (Chirumbolo & Hellgren, 2003; Näswall & De Witte, 2003; Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte & Goslinga, 2004). Tutti gli studi che hanno indagato la relazione tra job insecurity e salute mostrano un quadro generale di peggioramento della salute, che aumenta proporzionalmente all'aumentare della percezione di job insecurity (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Il peggioramento della salute comprende principalmente disturbi fisici, tensione psicologica e scarsa qualità della salute mentale (De Witte, 1999; Mohr, 2000). Più nello specifico, è stato mostrato che elevati livelli di percezione di job insecurity favoriscano la presenza di disturbi fisiologici (Landsbergis, 1988; Heaney, Israel & House, 1994; Barling & Kelloway, 1996), disturbi cardiaci e aumento della pressione sanguigna (Barling & Kelloway, 1996). Attraverso studi longitudinali (per un approfondimento vedere De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016), inoltre, è stato mostrato che alcuni disturbi psicosomatici, (come infezioni, disturbi fisici, qualità del sonno e aumento della pressione sanguigna) persistono durante tutta l'esposizione alla

job insecurity, offrendo quindi una forte evidenza di causalità nella relazione tra job insecurity-disturbi psicosomatici (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1998; Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot, 2002; Mohren, Swaen, van Amelsvoort, Borm & Galama, 2003; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005; Kim, Kim, Park & Kawachi, 2008; Rugulies, Aust, Burr & Bültmann, 2008; Burgard, Brand & House, 2009; Ibrahim, Smith & Muntaner, 2009; Kalil, Ziol-Guest, Hawkley & Cacioppo, 2010; Scott-Marshall, 2010; Virtanen, Janlert & Hammarström, 2011; Vander Elst, Näswall, Bernhard-Oettel, De Witte & Sverke, 2016). La presenza di job insecurity, inoltre, provoca elevati livelli di disagio psicologico (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993), umore negativo (Barling & Kelloway, 1996; Burke, 1998), ansia (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Orpen, 1993; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Kinnunen & Nätti, 1994; Mohr, 2000), livelli inferiori di autostima (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2003), depressione (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Orpen, 1993; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Kinnunen & Nätti, 1994), nonché insoddisfazione della vita in generale (Lim, 1997) e insoddisfazione coniugale (Barling & MacEwen, 1992; Hughes & Galinsky, 1994). Anche per i disagi psicologici sono stati riscontrati effetti cronici al persistere della condizione di job insecurity, mostrando una evidenza di causalità nella relazione job insecurity-malessere psicologico, come ad esempio i sintomi di ansia (Burchell, 2011), livelli inferiori di benessere psicologico (Iversen & Sabroe, 1988; Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1998; Kalil, Ziol-Guest, Hawkley & Cacioppo, 2010; Loretto, Platt & Popham, 2010; Selenko & Batinic, 2013), disturbi di salute mentale (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Hellgren & Sverke, 2003; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005; Virtanen, Janlert & Hammarström, 2011; Vander Elst, Näswall, Bernhard-Oettel, De Witte & Sverke, 2016) e depressione (Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot, 2002; Ferrie, Shipley,

Newman, Stansfeld & Marmot, 2005; Rugulies, Bültmann, Aust & Burr, 2006; Kalil, Ziol-Guest, Hawkey & Cacioppo, 2010; Burchell, 2011; Huang, Niu, Lee & Ashford, 2012; Wang, Patten, Currie, Sareen & Schmitz, 2012; Glavin & Schieman, 2014). Altri studi, infine, mostrano che una prolungata esposizione ad una situazione di job insecurity porta al “burnout”, contraddistinta da sintomi come l’esaurimento mentale, emotivo e fisico (Landsbergis, 1988; Dekker & Schaufeli, 1995; De Witte, 2000; Schaufeli, De Witte & Desart, 2019). Studi longitudinali mostrano una evidenza di causalità anche nella relazione job insecurity-sintomi di burnout lavorativo (Kinnunen, Mauno, Natti & Happonen, 1999; Mauno & Kinnunen, 1999; Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000; Mäkikangas & Kinnunen, 2003; De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte, 2012; Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper & De Witte, 2014)

Comportamenti correlati al lavoro: prestazioni lavorative, intenzione di turnover e comportamenti non conformi e controproducenti al lavoro. Gli studi hanno mostrato una significativa relazione negativa tra job insecurity e prestazioni lavorative (Dubinsky, Kotabe, Lim & Wagner, 1997; Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999). Anche se bisogna sottolineare che le prestazioni lavorative si basano su misure di autovalutazione, dunque è piuttosto una personale percezione di scarse prestazioni lavorative, che una valutazione oggettiva vera e propria fornita dai responsabili del settore risorse umane. La ricerca ha mostrato come possibile conseguenza della job insecurity anche le intenzioni di turnover (Arnold & Feldman, 1982; Dekker & Schaufeli, 1995; Barling & Kelloway, 1996; Chirumbolo & Hellgren, 2003). In modo particolare, le intenzioni di turnover si riscontrano soprattutto tra i dipendenti più qualificati (Kozlowski, Chao, Smith & Hedlund, 1993; Pfeffer, 1998). Infine, diverse ricerche hanno mostrato che la percezione di job insecurity può causare la messa in atto di comportamenti non conformi e

controproducenti al lavoro (Lim, 1996; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Chirumbolo & Areni, 2005; Chirumbolo, 2015). Esempi di comportamenti non conformi al lavoro includono l'assenteismo, arrivare tardi al lavoro, passare il tempo di lavoro a conversare, impiegare volontariamente molto più tempo per svolgere un compito (Lim, 1996), fino ad arrivare alla messa in atto di veri e propri comportamenti controproducenti al lavoro, come ad esempio furto o danneggiamento di materiale appartenente all'organizzazione, rifiutarsi volontariamente di adempiere al proprio compito lavorativo, minando la qualità e la quantità del lavoro, e così via (Chirumbolo, 2015).

1.5 Approccio teorico per le conseguenze della job insecurity

Possiamo riassumere la definizione delle due diverse forme di job insecurity (quantitativa e qualitativa) affermando che: *la job insecurity si riferisce alla preoccupazione soggettiva di perdere il proprio lavoro e/o alla preoccupazione soggettiva di perdere importanti funzioni legate al corretto e soddisfacente proseguimento del proprio lavoro (come ad esempio un salario adeguato al carico lavorativo, la possibilità di avanzamento di carriera, la certezza di lavorare in un clima organizzativo sereno e rassicurante, e così via).*

Le conseguenze della job insecurity possono essere spiegate da diverse prospettive teoriche, che, a loro volta, possono essere suddivise in base ai meccanismi che derivano dalla presenza di job insecurity.

1.5.1 Teorie legate allo stress

La job insecurity è un fattore di stress (De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016), in quanto minaccia quelle che sono le risorse chiave per il benessere individuale che vengono acquisite attraverso il lavoro, come l'affermazione di un'identità lavorativa, la percezione del reddito e la possibilità di instaurare contatti sociali (Jiang & Probst, 2014; Schreurs, Van Emmerik, Notelaers & De Witte, 2010). Questa nozione è al centro del *Modello di Privazione Latente* di Jahoda (1982), secondo cui il lavoro soddisfa bisogni importanti per l'individuo, come guadagnare un reddito, la possibilità di avere contatti sociali al di fuori della famiglia, strutturare il proprio tempo in funzione dell'attività lavorativa, sviluppare un'identità sociale e così via. La disoccupazione, dall'altro lato, implica la frustrazione di questi bisogni.

In questa prospettiva, la job insecurity come fattore di stress viene spiegata anche attraverso il *Vitamin Model* (Warr, 1987). Secondo Warr (1987), ci sono dodici fattori lavorativi che agiscono come delle vere e proprie vitamine sulla salute fisica e psicologica del lavoratore. Esempi di vitamine sono l'opportunità di controllo sul proprio lavoro, la chiarezza delle richieste e dell'ambiente lavorativo, la possibilità di entrare in interazione con gli altri, la disponibilità di denaro e così via. Inversamente, la carenza di queste vitamine nell'ambiente lavorativo influenza in maniera negativa il benessere psicologico del dipendente.

Molti autori, inoltre, considerano la mancanza di controllo come il nucleo centrale della job insecurity (Dekker & Schaufeli, 1995; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). In effetti, questo spiega la divergenza di stress vissuta tra coloro che sono stati licenziati, rispetto a coloro che non sono certi se saranno licenziati o meno (ovvero coloro che sperimentano una condizione di job insecurity), in quanto, coloro che sono stati licenziati sanno cosa gli accadrà, coloro che non sono ancora certi della loro futura condizione lavorativa non possono controllarla, di conseguenza sperimentano maggiore stress (De Witte, 2005). Una delle teorie più tradizionali nella ricerca sullo stress, infatti, prevede che le conseguenze per il benessere date dall'anticipazione di un evento negativo, che quindi deve ancora presentarsi, siano tanto dannose quanto l'evento stesso (Lazarus & Folkman, 1984).

Secondo lo *Stress Model* (Lazarus & Folkman, 1984), lo stress è il risultato di un processo di valutazione cognitiva messo in atto dall'individuo dopo una serie di valutazioni che egli compie su più livelli. La prima valutazione riguarda gli stimoli esterni (ambientali/situazionali), che messe a confronto con le esperienze precedenti dell'individuo e la sua struttura genetica di rispondere agli stimoli esterni, vanno a comporre la sua

valutazione cognitiva generale, la quale attiverà una determinata risposta emozionale: lo stress (Lazarus & Folkman, 1984). Di conseguenza, l'anticipazione dell'evento stressante risulta essere un motivo d'ansia per l'individuo allo stesso modo, se non in misura superiore, dell'evento stressante vero e proprio (Lazarus & Folkman, 1984). Per quanto la perdita del lavoro possa, infatti, essere stressante per l'individuo (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005), tuttavia, la perdita effettiva del lavoro allevia una delle principali fonti dello stress: l'incertezza (Ashford, Lee & Bobko, 1989).

Queste teorie, dunque, indicano la job insecurity come un fattore di stress che provoca nei dipendenti una varietà di risultati ampiamente documentati in ricerca, come scarso benessere psicofisico, scarso rendimento lavorativo e messa in atto di comportamenti controproducenti al lavoro (De Witte, 1999; Probst, 2004; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009; Niesen, De Witte & Battistelli, 2014; Van den Broeck, Sulea, Vander Elst, Fischmann, Iliescu & De Witte, 2014).

1.5.2 Teorie legate allo scambio sociale

Le teorie legate allo scambio sociale permettono di focalizzare la job insecurity come uno squilibrio nelle relazioni sociali, che possono interessare sia le relazioni tra i dipendenti sia le relazioni tra dipendenti e datore di lavoro.

Partendo dalla tradizionale *Teoria dell'Equità* (Adams, 1963), il lavoratore, per stabilire come più o meno equo il trattamento che riceve dal suo ambiente lavorativo considera la relazione tra output ed input. Gli output sono i risultati attesi nei confronti del lavoro, come la sicurezza di uno stipendio, l'opportunità di carriera, la possibilità di

godere di determinati benefit, la sicurezza rispetto al lavoro e così via. L'input sono i contributi che il dipendente stesso porta all'interno dell'organizzazione, come le sue competenze, il suo impegno, il tempo dedicato al lavoro nonché un coinvolgimento personale rispetto ad esso. Al centro di questo "calcolo" dei vari livelli di input/output si inserisce il confronto tra gli altri dipendenti, ovvero tra i colleghi di lavoro (Sarchielli, 2003). Tanto maggiore sarà il livello di non equità percepita, maggiori saranno le conseguenze motivazionali dovute allo stato di tensione e disagio psicologico vissuto dai dipendenti. Tra gli effetti più importanti della non equità percepita rientrano anche le intenzioni di turnover (Adams, 1963).

Strettamente legate al modello di Adams (1963), si collocano le *Teorie della Giustizia Organizzativa* (Greenberg, 1987). In questo caso, al centro dell'attenzione del dipendente si collocano le procedure esemplificate, e non il loro reale andamento. Detto in altri termini, quando il dipendente percepisce che le modalità di procedere e di decidere dell'organizzazione circa le distribuzioni dei ricavi sono adeguate, corrette e trasparenti, il lavoratore sarà più motivato rispetto agli obiettivi lavorativi. Viceversa, quando il dipendente percepisce che nell'ambiente organizzativo prevalgono criteri non trasparenti, oppure che le valutazioni sono distorte da pregiudizi per la presenza di favoritismi, discriminazioni e ingiustizie, il dipendente adotta strategie di riduzione dell'impegno o di conflitto individuale e collettivo (Greenberg, 1987).

Infine, anche la *Teoria del Contratto Psicologico* (Schein, 1965) appare rilevante per spiegare le conseguenze legate alla presenza di job insecurity. Il contratto psicologico si sviluppa all'interno dell'interazione formale e informale tra l'individuo e l'organizzazione, e riguarda le credenze e le aspettative circa gli obblighi reciproci costituenti la relazione tra dipendente e datore di lavoro (Sarchielli, 2003). In particolare, dal punto di

vista del dipendente, il contratto psicologico garantisce: la sicurezza del posto di lavoro, salari equi, la possibilità di usufruire di determinati benefici ed un senso di autostima che gli permetteranno di fare bene il proprio lavoro. Dal punto di vista del datore di lavoro, invece, il contratto psicologico gli permette di ottenere e mantenere dipendenti che svolgano bene il proprio lavoro e che siano anche soddisfatti del loro lavoro. La funzione principale, dunque, del contratto psicologico, è la riduzione di incertezza (Shore & Tetrick, 1994). Infatti, quando un dipendente percepisce meno controllo sul proprio lavoro, oltre a sperimentare una sensazione di violazione del contratto psicologico, sperimenta anche una maggiore insicurezza verso il proprio lavoro (Robinson & Rousseau, 1994). Inoltre, la teoria del contratto psicologico sembra legarsi maggiormente alla job insecurity qualitativa (Chirumbolo, Urbini, Callea, Lo Presti & Talamo, 2017), in quanto pone le basi sulle comuni aspettative che debbano sussistere all'interno della relazione tra dipendente e datore di lavoro (Smithson & Lewis, 2000).

Come con le teorie legate allo stress, le teorie legate allo scambio sociale prevedono che i dipendenti risponderanno alla presenza di job insecurity con una riduzione delle attitudini lavorative, minore impegno organizzativo e intenzioni di turnover (Piccoli & De Witte, 2015; De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte, Sverke, Van Ruysseveldt, Goslinga, Chirumbolo, Hellgren & Näswall, 2008; Reisel, Probst, Chia, Maloles & König, 2010).

1.5.3 Prospettiva legata alla conservazione del lavoro

Nonostante ci siano innumerevoli studi empirici che mostrano le conseguenze negative della job insecurity, ci possono essere alcune circostanze in cui la presenza di job insecurity può, al contrario, favorire maggiori e migliori prestazioni dei dipendenti, con lo scopo di assicurarsi il mantenimento del lavoro.

Per spiegare le condizioni in cui la job insecurity può rappresentare una strategia per la conservazione del lavoro, bisogna partire dalla Teoria dello Stress di Lazarus e Folkman (1984). Come precedentemente detto, seguendo la Teoria dello Stress (Lazarus & Folkman, 1984), lo stress è il risultato di valutazioni cognitive dell'ambiente circostante messe in atto dall'individuo. Dopo la valutazione dell'ambiente come stressante, il dipendente metterà in atto una serie di strategie di coping per fronteggiare la situazione di stress (Lazarus & Folkman, 1984). Le strategie di coping possono essere suddivise in strategie incentrate sui problemi e strategie incentrate sulle emozioni. Le strategie di coping incentrate sui problemi sono dirette all'alterazione o al cambiamento dello stress. Viceversa, le strategie di coping incentrate sulle emozioni sono dirette a regolare o gestire le proprie reazioni emotive allo stress.

La ricerca, mostra che strategie di coping particolarmente attive e incentrate sui problemi, ovvero volte a cambiare la situazione stressante, possono tamponare gli effetti negativi della percezione di job insecurity sugli indicatori di benessere (Cheng, Mauno & Lee, 2014). Alla base di questo ragionamento, vi è il fatto che le “minacce” di licenziamento vere e proprie non si sono ancora realmente manifestate, di conseguenza, la preoccupazione per un possibile licenziamento spinge il dipendente ad agire in modo tale da impedire che il licenziamento accada (Shoss, 2017).

Tra le strategie legate alla conservazione del lavoro vi sono i comportamenti legati alle prestazioni per impressionare i supervisori, come ad esempio intensificare i compiti lavorativi, aiutare i propri colleghi di lavoro e così via (Shoss & Probst, 2012; Miraglia & Johns, 2016). La messa in atto di questi comportamenti, da un lato migliorano le valutazioni emesse dal supervisore, dall'altro lato portano il dipendente a ritenere di avere basse possibilità di essere licenziato (Huang, Zhao, Niu, Ashford & Lee, 2013; Lam, Liang, Ashford & Lee, 2015; Koen, Low & Van Vianen, 2019).

Altre strategie più “estreme” di conservazione del lavoro includono tentativi di sopprimere gli ideali ed i valori personali per abbracciare quelli aziendali (Hewlin, Kim & Song, 2016), nonché essere disposto a fare delle concessioni alle richieste organizzative, come ad esempio accettare una retribuzione più bassa, accettare ore più lunghe di lavoro e così via (Otto, Hoffman-Biencourt & Mohr, 2010).

Tuttavia, la messa in atto di strategie legate alla conservazione del lavoro, se da un lato motivano i dipendenti ad aumentare le prestazioni lavorative, dall'altro creano un clima di rivalità. Detto in altri termini, in una condizione di job insecurity, i dipendenti vedono i propri colleghi come potenziali rivali per il mantenimento del lavoro (De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009; Shoss & Probst, 2012). Infatti, la job insecurity è stata collegata alla messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo, riduzione del supporto fra colleghi, bassa soddisfazione dei colleghi, aumento dell'aggressività e aumento dei comportamenti controproducenti al lavoro (Ferrie, Shipley, Marmot, Martikainen, Stansfeld & Smith, 2001; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Chirumbolo & Areni, 2005; Probst, 2005; Cheng & Chan, 2008; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009; Notelaers, De Witte & Einarsen, 2010; Shoss & Probst, 2012; Chirumbolo, 2015; Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*).

Dunque, le prospettive legate alla conservazione del lavoro si basano sul presupposto che il licenziamento vero e proprio non è ancora avvenuto. Per questo, la paura di un imminente licenziamento potrebbe spingere i dipendenti a mettere in atto una serie di strategie volte ad impedire che il licenziamento avvenga (Shoss, 2017).

1.6 Ridurre le conseguenze negative della job insecurity: i moderatori

Come già precedentemente accennato, l'esperienza di job insecurity non è uguale per tutti i dipendenti. L'esperienza di job insecurity può, infatti, variare notevolmente in base ad un determinato livello di qualità (sesso, razza) o un determinato livello di quantità (grado di supporto, controllo) percepito dal dipendente nella relazione tra predittore-risultato. Comunemente, questi livelli vengono definiti come variabile di moderazione (Baron & Kenny, 1986). Un moderatore, dunque, è una variabile che influenza la direzione e/o l'intensità, la forza, della relazione tra una variabile definita indipendente o predittore, ed una variabile definita dipendente o criterio (Baron & Kenny, 1986; Edwards & Lambert, 2007). La variabile moderatrice, inoltre, potrebbe rafforzare o diminuire la forza della relazione tra la variabile indipendente e la variabile dipendente. Quando una variabile moderatrice agisce per ridurre gli effetti negativi di fattori di stress sui risultati è comunemente nota come "buffer", viceversa, quando una variabile moderatrice agisce per rafforzare gli effetti positivi di fattori di stress sui risultati è comunemente nota come "amplifier" (Cohen & Edwards, 1989).

Considerando che la prevenzione delle conseguenze negative della job insecurity è necessaria (De Witte, 1999; Sverke & Hellgren, 2002), molti studi hanno indagato un certo numero di moderatori che possono in qualche modo tamponare (effetto "buffering"), o meglio ridurre, le conseguenze negative associate alla presenza di elevati livelli di job insecurity, in quanto "[...] se alcuni individui possono effettivamente sopportare queste pressioni meglio di altri, allora diventa vitale identificare i fattori che producono questa maggiore capacità di recupero e, nella misura in cui ciò sia possibile, insegnare agli altri come ottenere la stessa immunità" (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993, p. 626).

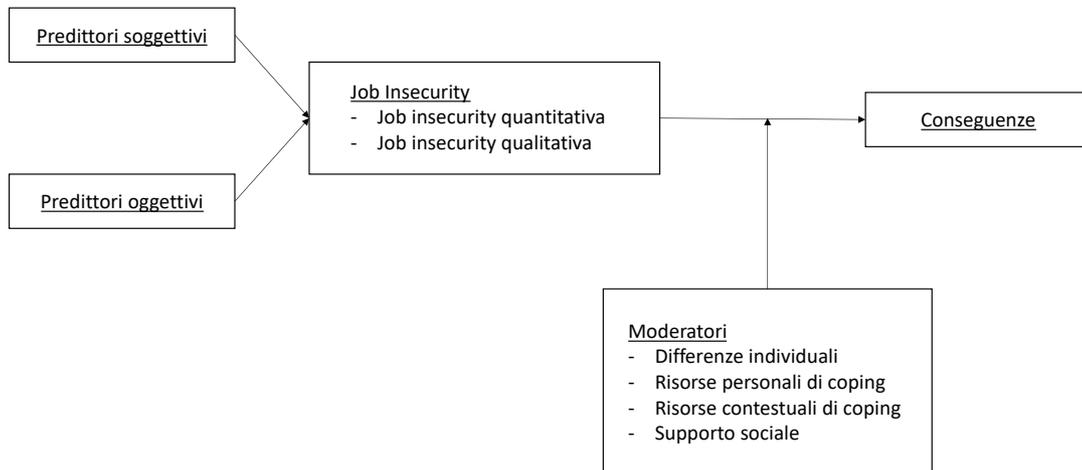
Del resto, sappiamo che l'individuazione di questi fattori non può oggettivamente modificare la situazione esterna (trasformare, cioè, un ambiente da insicuro a sicuro), tuttavia, essi possono avere effetti benefici per l'individuo e l'organizzazione, impedendo il verificarsi di maggiori risultati negativi.

Allo stato attuale, un certo numero di indagini empiriche è stato condotto per evidenziare le variabili moderatrici nella relazione tra job insecurity e risultati (per un approfondimento si veda Cheng, 2013), che vanno da indicatori prettamente psicologici, come ad esempio l'affettività positiva/negativa, a caratteristiche lavorative vere e proprie, come ad esempio la comunicazione organizzativa. Alcuni autori, inoltre, sono soliti semplificare i fattori di moderazione in base alla prospettiva di appartenenza, ad esempio individuale, equità e supporto (Sverke & Hellgren, 2002), oppure in base alle risorse di coping, che vengono suddivise in personali e contestuali (Cheng, 2013).

In questa sede, è proposta una classificazione che tiene conto sia delle precedenti categorizzazioni presenti nella letteratura esistente (Sverke & Hellgren, 2002; Cheng, 2013) sia in base al costrutto di riferimento (ad esempio fattore esterno/interno all'individuo, disposizione stabile/situazionale e così via). La classificazione completa dei moderatori è sintetizzata nella Figura 3.

Figura 3

Classificazione moderatori job insecurity



La categoria delle differenze individuali include i seguenti moderatori nella relazione tra job insecurity e risultati: tratti della personalità, bisogno di chiusura, locus of control e affettività positiva e negativa. Questi fattori di moderazione sono stati inseriti nella medesima categoria in quanto sono fattori interni ed oggettivi della persona, nonché risultano essere relativamente stabili nel tempo e nelle diverse situazioni. Ad esempio, il locus of control, così come concettualizzato dalla teoria di Rotter (1966), è una disposizione mentale influenzata dalla personalità dell'individuo, dotata di una certa stabilità e controllabilità (Weiner, 1972). Allo stesso modo, l'affettività positiva e negativa sono dimensioni distinte dell'umore che riflettono le principali dimensioni della personalità e possono essere interpretate come tratti di personalità stabili (Watson & Clark, 1984).

Infine, anche il bisogno di chiusura rappresenta una disposizione individuale stabile, che aiuta l'individuo ad ottenere una conoscenza stabile e solida al fine di evitare incertezze (Webster & Kruglanski, 1997).

La categoria delle risorse personali di coping include i seguenti moderatori nella relazione tra job insecurity e risultati: autostima e ottimismo, autostima basata sull'organizzazione (OBSE), esperienze di recupero, controllo percepito, coinvolgimento lavorativo, employability e flessibilità. Questi fattori di moderazione sono stati inclusi nella medesima categoria in quanto sono fattori di tipo adattivo, che possono dipendere in una certa misura sia dalla personalità dell'individuo sia dal contesto. Questi fattori di moderazione, inoltre, essendo di tipo adattivo possono essere modificati nel tempo a seconda della crescita psicologica dell'individuo e dalle esperienze/influenze esterne, in quanto dipendono prevalentemente dai bisogni e dalle necessità individuali. Ad esempio, diversi autori definiscono l'autostima come un prodotto, scaturito a seguito di interazioni con gli altri, che si costruisce durante tutto il corso della vita e che porta ad una valutazione riflessa di ciò che l'individuo pensa di se stesso (Cooley, 1902; Mead, 1934). Allo stesso modo, l'autostima basata sull'organizzazione rappresenta l'autostima che è specifica per i contesti organizzativi ed è costruita a partire dalle esperienze passate (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989), per questo può essere modificata a seconda di risultati raggiunti/fallimenti avvenuti nel proprio lavoro. Similmente, le esperienze di recupero sono una serie di meccanismi interni che consentono agli individui di ricostruire le proprie risorse, esempi di risorse sono il distacco psicologico dal lavoro, il rilassamento, la padronanza e controllo durante il tempo libero (Sonnentag & Fritz, 2007).

La categoria delle risorse contestuali di coping include i seguenti moderatori nella relazione tra job insecurity e risultati: fiducia organizzativa, cinismo organizzativo, valori

culturali, bisogno economico e giustizia lavorativa. Questi fattori di moderazione sono stati inclusi nella medesima categoria in quanto sono risorse che dipendono generalmente dalla situazione/contesto lavorativo più che dalle caratteristiche personali dell'individuo. Ad esempio, la fiducia organizzativa si riferisce alle aspettative che i dipendenti hanno nei confronti dei comportamenti organizzativi (Shockley-Zalabak, Ellis & Winograd, 2000), e fonda le proprie basi dai vertici decisionali (esempio manager, supervisori, capo dipartimento e così via) i quali hanno un impatto diretto e significativo sul dipendente (Jiang & Probst, 2019). Pertanto, i dipendenti si fidano della propria organizzazione perché la percepiscono alquanto stabile e affidabile. Allo stesso modo, il cinismo organizzativo è comunemente descritto come quel sentimento di disprezzo e frustrazione verso l'istituzione che causa tale sentimento (Andersson, 1996).

Infine, la categoria del supporto sociale include i soli moderatori del supporto sociale work based e non-work based. Il supporto sociale, infatti, comunemente definito come la consapevolezza di essere amato e curato dalla propria rete di appartenenza (Cobb, 1976), è una percezione che dipende sia dalle caratteristiche individuali interne e stabili dell'individuo sia dall'ambiente sociale in cui l'individuo è inserito (Rook, 1990).

1.6.1 Differenze individuali

Sin da quando venne sviluppato per la prima volta il modello sistemico di job insecurity, Greenhalgh e Rosenblatt (1984) suggerirono che le differenze individuali potessero moderare la relazione tra job insecurity e le sue conseguenze (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La personalità può, infatti, influenzare la scelta dei meccanismi messi in atto in

situazioni di job insecurity. Gli studi presenti in letteratura si sono concentrati, in particolare, su quattro aspetti collegati alle differenze individuali: affettività negativa (Watson & Clark, 1984; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mak & Mueller, 2000; Mohr, 2000), affettività positiva (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mak & Muller, 2000; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005), locus of control (Näswall, Sverke & Hellgren, 2005), bisogno di chiusura (Chirumbolo & Areni, 2010) e tratti della personalità (Chirumbolo, 2015; Iliescu, Macsinga, Sulea, Fischmann, Vander Elst & De Witte, 2017; Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*).

Affettività negativa e affettività positiva. L'affettività negativa e l'affettività positiva sono tratti di personalità stabili che riflettono, rispettivamente, le dimensioni della personalità ansia/nevroticismo e la dimensione della personalità estroversa (Watson & Clark, 1984). Di conseguenza, gli individui con alti livelli di affettività negativa tendono ad interpretare sé stessi, gli altri ed il mondo che li circonda in modo prettamente negativo (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mohr, 2000). Viceversa, gli individui con alti livelli di affettività positiva sono caratterizzati da elevati livelli di energia, eccitazione, entusiasmo ed impegno (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). La ricerca ha mostrato che i dipendenti con elevati livelli di affettività negativa tendono ad evidenziare più reazioni negative di stress rispetto ai loro colleghi con bassi livelli di affettività negativa (Watson & Clark, 1984; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mak & Mueller, 2000; Mohr, 2000). Allo stesso modo, i dipendenti con elevati livelli di affettività positiva tendono a segnalare elevati livelli di benessere (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mak & Muller, 2000; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). In generale, dunque, gli individui che riportano

elevati livelli di affettività negativa - in combinazione con elevati livelli di job insecurity - segnalano maggiori livelli di tensione sia fisica (Mak & Muller, 2000) sia mentale (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). Inversamente, i dipendenti con bassi livelli di affettività negativa - in combinazione con elevati livelli di job insecurity – mostrano, invece, meno tensione (Watson & Clark, 1984; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). Il modello moderatore, dunque, suggerisce che le persone che mostrano elevati livelli di affettività negativa hanno maggiori probabilità di reagire negativamente quando percepiscono lo stress, rispetto agli individui con bassi livelli di affettività negativa di fronte al medesimo stress (Parkes, 1990; 1994).

Locus of control interno e locus of control esterno. Il locus of control sta ad indicare le modalità con cui un individuo giustifica gli eventi della propria vita. Generalmente, gli eventi della vita possono essere spiegati in due modi: attraverso i propri comportamenti o azioni – locus of control interno - oppure attraverso cause esterne che sono, dunque, indipendenti dalla propria volontà – locus of control esterno - (Rotter 1966). Più nello specifico, le persone che tendono ad utilizzare un locus of control interno sono maggiormente consapevoli del fatto che quanto accade nel loro ambiente dipende unicamente da sé stessi, di conseguenza affronteranno lo stress con un maggiore investimento di risorse personali (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Inversamente, le persone che tendono ad utilizzare un locus of control esterno, non solo credono che gli eventi non siano sotto il loro controllo personale, ma sono convinti che questi dipendano dalla fortuna, dal destino o addirittura da potenti controlli di altri (Rotter, 1966). La ricerca ha mostrato che i dipendenti che utilizzano maggiormente il locus of control interno tendono anche a percepire livelli inferiori di stress (Parkes, 1994). D’altro canto, dalla ricerca sappiamo che, gli

individui che utilizzano maggiormente il locus of control esterno tendono a percepire maggiori livelli di stress (Anderson, 1977). Il modello moderatore, dunque, suggerisce che le persone che mostrano elevati livelli di locus of control esterno, in presenza di elevati livelli di job insecurity, dichiarano elevati livelli di insoddisfazione lavorativa e maggiori livelli di tensione (Näswall, Sverke & Hellgren, 2005).

Bisogno di chiusura. Come precedentemente accennato, il bisogno di chiusura rappresenta una disposizione individuale stabile, che aiuta l'individuo ad ottenere una conoscenza stabile e solida, al fine di evitare incertezze (Webster & Kruglanski, 1997). Il bisogno di chiusura è concettualizzato come variabile lungo un continuum che va da un forte bisogno di ottenere la chiusura a un forte bisogno di evitare la chiusura (Webster & Kruglanski, 1997). In quanto disposizione individuale stabile, il bisogno di chiusura può effettivamente mostrare una propensione sistematica dell'individuo a valutare positivamente la chiusura, mentre, d'altra parte, altri possono essere predisposti a evitare la chiusura e preferire l'apertura (Chirumbolo & Areni, 2010). Allo stato attuale, esiste un'unica ricerca che ha mostrato il ruolo moderatore del bisogno di chiusura nella relazione tra job insecurity, prestazioni lavorative e salute mentale (Chirumbolo & Areni, 2010).

Tratti della personalità. Un ristretto numero di ricerche ha provato ad indagare i tratti della personalità ampia che possono moderare l'impatto della job insecurity sui risultati. Ad esempio, è stato mostrato che il tratto della personalità onestà/umiltà (ovvero l'inclinazione alla sincerità, all'equità, alla modestia) modera la relazione tra percezione di job insecurity e la messa in atto di comportamenti controproducenti al lavoro (Chirumbolo, 2015). Ancora, altre ricerche hanno mostrato che bassi livelli di nevroticismo e introversione moderano la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e salute mentale (Iliescu, Macsinga, Sulea, Fischmann, Vander Elst & De Witte, 2017). Infine,

altre ricerche hanno mostrato che alti livelli di coscienziosità moderano la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e la percezione di bullismo lavorativo (Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*).

1.6.2 Risorse personali di coping

Le risorse personali di coping possono essere definite come quelle caratteristiche disposizionali che forniscono il contesto psicologico idoneo per affrontare i problemi personali ed interpersonali, con lo scopo di gestire, ridurre o quantomeno tollerare lo stress (Moose & Billings, 1982; Lazarus & Folkman, 1984).

Un possibile meccanismo che l'individuo mette in atto, quando ritiene di avere le risorse di coping necessarie, è quello di adottare delle strategie di coping, ovvero l'individuo mette in atto delle azioni idonee per contrastare il pericolo percepito (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993). Esiste, dunque, una stretta relazione tra la personalità dell'individuo, le risorse di coping che egli ritiene di possedere e le strategie di coping che l'individuo mette realmente in atto per fronteggiare la situazione di pericolo percepito (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993). Ad esempio, le persone con elevati livelli di affettività negativa, sperimenteranno la sensazione di non possedere le risorse adatte, di conseguenza non utilizzeranno le strategie di coping idonee, o meglio metteranno in atto strategie di coping disfunzionali per fronteggiare la situazione stressante (Nowack, 1989). Inversamente, le persone con elevati livelli di affettività positiva, sperimenteranno la sensazione di possedere le risorse adatte, di conseguenza impiegheranno le strategie di coping idonee per far fronte alla situazione stressante (Scheier, Weintraub & Carver, 1986).

Ugualmente, gli individui più propensi ad utilizzare un locus of control esterno, tenderanno ad utilizzare meno risorse di coping attive, ovvero orientate alla risoluzione del problema, quanto piuttosto tenderanno ad utilizzare risorse di coping “difensive”, ovvero orientate all’emozione (Anderson, 1977).

Gli studi presenti in letteratura si sono concentrati, in particolare, sulle seguenti strategie disposizionali adattive che rispondono a determinati bisogni personali/situazionali, che in questa sede sono state incluse nella categoria generale delle risorse personali di coping: l’autostima e l’ottimismo (Orpen, 1994; Mäkikangas & Kinnunen, 2003), l’autostima basata sull’organizzazione (Hui & Lee, 2000), le esperienze di recupero (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi, 2010), il controllo percepito (Barling & Kelloway, 1996; Brockner, Spreitzer, Mishra, Hochwarter, Pepper & Weinberg, 2004), il coinvolgimento lavorativo (Probst, 2000), l’employability (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro & De Witte, 2009; Berntson, Näswall & Sverke, 2010; Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall & Sverke, 2010) e la flessibilità lavorativa (Otto, Hoffmann-Biencourt, & Mohr, 2010).

Autostima e ottimismo. L’autostima è la valutazione personale di ciò che l’individuo pensa di se stesso (Cooley, 1902; Mead, 1934). Similmente, l’ottimismo è un’aspettativa generalizzata di esperienze e risultati positivi (Scheier, Carver & Bridges, 2001). Le persone con alti livelli di autostima e ottimismo fanno un uso più ampio di una varietà di strategie di coping e hanno una salute fisica e psicologica migliore rispetto ai pessimisti e privi di autostima (Chang & Farrehi, 2001; Scheier, Carver & Bridges, 2001). La ricerca ha mostrato che l’autostima e l’ottimismo sono strategie di coping che sono in grado di attenuare la relazione negativa tra job insecurity e risultati. Più nel dettaglio, l’autostima modera la relazione negativa tra job insecurity e salute mentale (Orpen, 1994), mentre

l'ottimismo modera la relazione tra job insecurity e distress mentale nelle dipendenti di sesso femminile (Mäkikangas & Kinnunen, 2003).

Autostima basata sull'organizzazione (OBSE). L'autostima basata sull'organizzazione (Organizational Based Self-Esteem [OBSE]) rappresenta il valore auto-percepito che gli individui hanno di se stessi in qualità di membri appartenenti ad una determinata organizzazione (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). Come con l'autostima generale, i dipendenti con elevati livelli di autostima basata sull'organizzazione si percepiscono come importanti, significativi, efficaci e meritevoli all'interno della loro organizzazione (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). Allo stato attuale, esiste un'unica ricerca che ha mostrato che l'autostima basata sull'organizzazione è una strategia di coping in grado di attenuare la relazione negativa tra job insecurity e risultati. Più nel dettaglio, è stato mostrato che l'autostima basata sull'organizzazione modera la relazione tra job insecurity e assenteismo e motivazione intrinseca (Hui & Lee, 2000).

Esperienze di recupero. Le esperienze di recupero sono definite da Sonnentag e Fritz (2007) come meccanismi che promuovono il recupero, consentendo agli individui di ricostruire le risorse personali. Finora sono stati identificati quattro meccanismi di esperienze di recupero: distacco psicologico dal lavoro, rilassamento, padronanza e controllo durante il tempo libero (Sonnentag & Fritz, 2007; Kinnunen, Mauno & Siltaloppi, 2010). Allo stato attuale, esiste un'unica ricerca che ha provato ad indagare le esperienze di recupero come strategia di coping in grado di attenuare la relazione tra job insecurity e risultati. Più nel dettaglio, la ricerca ha mostrato che il meccanismo del rilassamento ha moderato la relazione tra job insecurity e bisogno di recupero, mentre il meccanismo dell'attaccamento psicologico al lavoro ha amplificato la relazione negativa tra job insecurity e vigore (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi, 2010).

Controllo percepito. Il controllo percepito è il grado in cui un individuo percepisce il proprio comportamento come auto-determinato o etero-determinato (Spector, 1986). In particolare, il controllo percepito dei dipendenti deriva da fattori disposizionali e situazionali (Brockner, Spreitzer, Mishra, Hochwarter, Pepper & Weinberg, 2004), alcuni dipendenti, infatti, sono più propensi a percepire il controllo rispetto ad altri (Rotter, 1966), mentre alcuni ambienti di lavoro potrebbero essere i maggiori promotori del controllo (Mishra, Spreitzer & Mishra, 1998). La ricerca ha mostrato che il livello di controllo percepito è una strategia di coping in grado di attenuare la relazione negativa tra job insecurity e risultati. Più nel dettaglio, la ricerca ha mostrato che il controllo percepito modera la relazione tra job insecurity e salute fisica (Barling & Kelloway, 1996), così come modera la relazione tra job insecurity e prestazioni lavorative (Brockner, Spreitzer, Mishra, Hochwarter, Pepper & Weinberg, 2004).

Coinvolgimento lavorativo. Il coinvolgimento lavorativo è una valutazione cognitiva riguardo a quanto il lavoro attuale sia in grado di soddisfare i bisogni attuali (Kanungo, 1982). Più alto sarà il coinvolgimento lavorativo, maggiore sarà la misura in cui il dipendente si identifica psicologicamente con il proprio lavoro (Kanungo, 1982; Lodahl & Kejner, 1965). La ricerca ha mostrato che determinati livelli di coinvolgimento lavorativo possono essere considerate delle strategie di coping in grado di attenuare la relazione negativa tra job insecurity e risultati. In particolare, dalla ricerca sappiamo che le persone con un elevato livello di coinvolgimento lavorativo reagiscono allo stress derivato dalla job insecurity riportando maggiori livelli di salute negativa e atteggiamenti lavorativi negativi rispetto alle persone con bassi livelli di coinvolgimento lavorativo (Probst, 2000).

Employability. L'employability, che in italiano potrebbe essere tradotto come "occupabilità", è una forma attiva di adattabilità lavorativa che consente ai lavoratori di concretizzare le opportunità di carriera, facilitando la mobilità all'interno di un'organizzazione e tra più organizzazioni, aumentando, così, le probabilità di impiego di un individuo (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). L'employability, dunque, è la capacità percepita di un individuo di trovare un nuovo lavoro in una condizione di job insecurity (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008). L'employability, infatti, predispone il lavoratore ad adattarsi o modificarsi in modo proattivo. La ricerca ha effettivamente mostrato che l'employability può essere considerata una valida strategia di coping in grado di attenuare la relazione negativa tra job insecurity e risultati. Più nel dettaglio, la ricerca ha mostrato che l'employability modera le conseguenze negative della job insecurity sulla salute, sulla soddisfazione di vita (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro & De Witte, 2009), sul commitment affettivo (Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall & Sverke, 2010) e sulle intenzioni di turnover (Berntson, Näswall & Sverke, 2010).

Flessibilità lavorativa. La flessibilità lavorativa può essere definita come una risorsa personale di adattabilità alle richieste del mercato del lavoro (Otto, Hoffmann-Biencourt & Mohr, 2010). Nonostante il concetto stesso di flessibilità come risorsa personale resta ancora da esplorare, allo stato attuale è stata condotta una sola ricerca che ha valutato l'effetto moderatore della flessibilità lavorativa nella relazione tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e risultati. È stato mostrato che gli individui con elevati livelli di flessibilità lavorativa riportano minori livelli di tensione lavorativa in presenza di job insecurity quantitativa, mentre gli individui con bassi livelli di flessibilità lavorativa riportavano bassi livelli di soddisfazione lavorativa in presenza di job insecurity qualitativa (Otto, Hoffmann-Biencourt & Mohr, 2010).

1.6.3 Risorse contestuali di coping

Le risorse contestuali di coping, a differenza delle risorse personali di coping, risiedono e derivano da contesti diversi rispetto a quello della persona, e quindi dipendono unicamente dall'ambiente in cui l'individuo si trovano ad agire (Billings & Moos, 1981). In questa sede, vengono incluse nella categoria delle risorse contestuali di coping quelle variabili organizzative che potrebbero attenuare le conseguenze negative della job insecurity, come ad esempio la fiducia organizzativa (Wong, Wong, Ngo & Lui, 2005; Jiang & Probst, 2019) cinismo organizzativo (Brandes, Castro, James, Martinez, Matherly, Ferris & Hochwarter, 2008), valori culturali (Probst & Lawler, 2006), bisogno economico (Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992) e giustizia lavorativa.

Fiducia organizzativa. In senso ampio, la fiducia è la misura in cui un individuo è disposto ad attribuire buone intenzioni nei comportamenti e nelle parole delle altre persone (Cook & Wall, 1980). Pertanto, i dipendenti con un elevato livello di fiducia organizzativa considerano il loro ambiente lavorativo come affidabile (Jiang & Probst, 2019). Effettivamente, la ricerca empirica ha mostrato che la fiducia organizzativa modera le conseguenze negative della job insecurity sulle prestazioni lavorative (Wong, Wong, Ngo & Lui, 2005), sul commitment affettivo e sul benessere psicologico (Jiang & Probst, 2019).

Cinismo organizzativo. A differenza della fiducia organizzativa, il cinismo si sviluppa quando i dipendenti credono che l'organizzazione presso la quale lavorano sia ingannevole e che non sia capace di tenere le promesse date all'interno della relazione

lavoratore-dipendente (Dean Jr, Brandes & Dharwadkar, 1998). Questa credenza sviluppa nei dipendenti sentimenti di disprezzo e frustrazione verso la stessa organizzazione (Andersson, 1996). Allo stato attuale, vi è una sola ricerca che ha provato ad indagare il ruolo moderatore del cinismo organizzativo nella relazione job insecurity-risultati. È stato mostrato che i dipendenti con alti livelli di cinismo organizzativo mostravano maggiore sforzo lavorativo quando percepivano alti livelli di job insecurity (Brandes, Castro, James, Martinez, Matherly, Ferris & Hochwarter, 2008).

Valori culturali. Le dimensioni culturali maggiormente conosciute e studiate sono collettivismo ed individualismo (Triandis, 1995). Brevemente, il collettivismo può essere definito come una dimensione in cui gli individui si percepiscono e agiscono come membri appartenenti ad una o più comunità più o meno ampie (famiglia, organizzazione, nazione), inversamente, l'individualismo può essere definito come una dimensione in cui gli individui si percepiscono e agiscono come persone indipendenti e motivati principalmente dalle proprie preferenze ed esigenze (Triandis, McCusker & Hui, 1990). Nonostante in ambito di job insecurity non viene posta molta attenzione ai valori culturali di appartenenza dei dipendenti/organizzazione, tuttavia, i valori culturali a cui un individuo è stato socializzato determineranno in una certa misura le aspettative dell'individuo riguardo a ciò che un lavoro dovrebbe fornire (Hui, 1990). Allo stato attuale, esiste un'unica indagine empirica che ha mostrato l'effetto moderatore dei valori culturali nella relazione tra job insecurity e risultati. In particolare, è stato mostrato che, in condizioni di job insecurity, i dipendenti con valori culturali collettivisti mostravano maggiori atteggiamenti lavorativi negativi e maggiori livelli di stress lavorativo, rispetto ai dipendenti con valori culturali di tipo individualista (Probst & Lawler, 2006).

Bisogno economico. Il bisogno economico è un fattore determinante che gli individui attribuiscono al proprio lavoro (Brief & Aldag, 1989). Generalmente, la ricerca mostra che i lavoratori tra i 30 ed i 50 anni d'età percepiscono maggiori livelli di job insecurity. Questo dato è stato spiegato dal fatto che in quel range d'età i lavoratori hanno maggiori probabilità di avere figli, e di conseguenza si sentono più dipendenti dal proprio reddito economico (De Witte, 1999). In effetti, è stato mostrato che il bisogno economico di lavorare modera l'effetto della job insecurity sullo sforzo lavorativo (Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992).

Giustizia lavorativa. La giustizia lavorativa, conosciuta anche come giustizia organizzativa, è definita come la misura in cui i dipendenti sono trattati in modo equo nel proprio contesto lavorativo (Moorman, 1991). La giustizia lavorativa è solitamente suddivisa a seconda degli ambiti di applicazione della giustizia: procedurale, ovvero l'equità nelle procedure decisionali; distributiva, riguardante l'equità dei sistemi di ricompensa; interpersonale, ovvero l'equità nel trattamento interpersonale dei dipendenti da parte dei supervisori; e informativa, che riflette la misura in cui un dipendente è informato in modo tempestivo e veritiero sulle politiche e sulle pratiche dell'organizzazione presso cui lavora (Colquitt, 2001; Moorman, 1991). Sebbene questi domini affrontino diversi aspetti delle caratteristiche lavorative, il tema centrale riguarda proprio la dinamica di potere tra datore di lavoro-lavoratori (Cheng & Chen, 2014). La ricerca ha mostrato che la giustizia lavorativa è in grado di moderare la relazione tra job insecurity e alcune forme estreme di salute mentale, come il burnout (Cheng, Huang, Li & Hsu, 2011), la stanchezza emotiva e i sintomi di stress (Kausto, Elo, Lipponen & Elovainio, 2005). Allo stesso modo, la ricerca ha mostrato che la giustizia lavorativa modera la relazione tra job insecurity e

soddisfazione lavorativa e le intenzioni di turnover (Sora, Caballer, Peiró, Silla & Gracia, 2010).

1.6.4 Supporto sociale

Il supporto sociale può essere considerato come la fornitura di risorse (intese in senso ampio sia di tipo materiale sia emotivo) fornite dagli altri (Rodriguez & Cohen, 1998). La distinzione comune che viene effettuata in letteratura è tra il supporto percepito ed il supporto realmente ricevuto. Il primo tipo di supporto è strettamente collegato all'anticipazione del supporto che l'individuo potrebbe ricevere nel momento del bisogno, e sembra essere un tratto di personalità stabile (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983). Il secondo tipo di supporto è strettamente collegato alla fornitura di supporto che l'individuo ha ricevuto in un determinato periodo di tempo e si basa su circostanze reali, nonché sull'idea di essere inseriti in un contesto sociale positivo (per un approfondimento vedere Schwarzer, Knoll & Rieckmann, 2004).

Generalmente, il supporto sociale viene considerata come una risorsa di coping contestuale (ad esempio vedere Cheng, 2013). Tuttavia, in una prospettiva prettamente teorica, il supporto sociale può essere concettualizzato sia come una caratteristica dell'ambiente sia come una caratteristica stabile della personalità (Lakey & Lutz, 1996). Date queste premesse, è stato ritenuto opportuno inserire il supporto sociale in una categoria separata rispetto alla categoria delle differenze individuali e alla categoria delle risorse di coping contestuali.

Il supporto sociale, inoltre, può provenire da diverse fonti, per questo le ricerche suddividono il supporto in nonwork-based (ovvero il supporto fornito dai familiari e dagli amici) ed il supporto work based (come ad esempio il supporto offerto dall'appartenenza sindacale o dai propri supervisori e colleghi di lavoro).

Per quanto riguarda il supporto nonwork-based bisogna partire dalla logica per cui: “[..] è ragionevole aspettarsi che lo stress generato dai sentimenti di job insecurity di una persona, possano estendersi anche al dominio non lavorativo ed influenzare, così, la sua soddisfazione di vita” (Lim, 1996 p. 176-177).

Le ricerche hanno effettivamente mostrato che la qualità delle esperienze lavorative di una persona, influisce sulla qualità delle esperienze non lavorative (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). Ad esempio, è stato mostrato che gli individui con maggior livello di job insecurity segnalavano effetti negativi nell'interazione familiare (Barling & MacEwen, 1992; Hughes & Galinsky, 1994). Detto in altri termini, le persone che sperimentano il malcontento nel loro lavoro sperimenteranno anche un'insoddisfazione generale nella loro vita (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). Allo stesso modo, il supporto di amici e familiari è in grado di moderare gli effetti negativi legati alla disoccupazione (Liem & Liem, 1979), di moderare la relazione tra job insecurity e insoddisfazione lavorativa (Bussing, 1999) e insoddisfazione generale della vita (Lim, 1996; Lim, 1997; Lo Presti & Nonnis, 2012), nonché di moderare la relazione negativa tra job insecurity e stress lavorativo (Bussing, 1999). Il supporto coniugale, inoltre, sembra essere più importante nella soddisfazione familiare per le donne rispetto agli uomini (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992), infatti, a parità di supporto coniugale riferito, il sostegno sembra essere maggiore per le donne. Una possibile spiegazione sembra essere che il sostegno per la carriera di un partner è tradizionalmente previsto dalle mogli,

piuttosto che dai mariti (Lewis & Cooper, 1988), per questo motivo, quando le mogli ricevono il medesimo sostegno tendono a sopravvalutarlo (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992).

Molte più ricerche sono state condotte sul ruolo moderatore del supporto work-based (Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993; Dekker & Schaufeli, 1995; Lim, 1996; Sverke & Hellgren, 2001; Hellgren & Chirumbolo, 2003). La ricerca, ha mostrato che il supporto fornito all'interno del contesto lavorativo da colleghi e supervisor è in grado di moderare le conseguenze negative della job insecurity sull'insoddisfazione lavorativa (Kinnunen & Nätti, 1994; Lim, 1996; Lim, 1997; Bussing, 1999), il coinvolgimento lavorativo (Kinnunen & Nätti, 1994), salute mentale (Mohr, 2000) e la messa in atto di comportamenti non conformi al lavoro (Lim, 1996; Lim, 1997), allo stesso modo, il supporto fornito dai colleghi modera la relazione tra job insecurity e la percezione di bullismo lavorativo (Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*).

Infine, è stato mostrato che l'appartenenza sindacale sia in grado di moderare più fattori legati all'insoddisfazione lavorativa: riduce gli effetti negativi sulla salute mentale (Kinnunen & Nätti, 1994), aumenta il livello di commitment organizzativo (Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993; Sverke & Hellgren, 2001), aumenta i livelli di soddisfazione lavorativa (Kinnunen & Nätti, 1994), favorisce la messa in atto di atteggiamenti positivi nei confronti del cambiamento organizzativo (Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993; Sverke & Hellgren, 2001) e diminuisce le intenzioni di turnover (Kinnunen & Nätti, 1994).

1.7 Conclusioni

Negli ultimi anni le condizioni socio-economiche e le riforme delle politiche del lavoro hanno reso il mercato del lavoro sempre più flessibile e competitivo. Le organizzazioni si sono adattate alle nuove richieste esterne avviando quella che viene definita come una “ristrutturazione organizzativa” (Howard, 1995; Sparks, Faragher & Cooper, 2001). Questi fattori di cambiamento segnano la percezione del dipendente, che si sente impotente circa la possibilità di continuare a mantenere la relazione lavorativa desiderata in una condizione di minaccia nei confronti del proprio lavoro (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). I sentimenti di impotenza provata dai dipendenti vengono definiti come la percezione di job insecurity (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La job insecurity riguarda sia coloro che temono di diventare disoccupati a causa di una imminente ristrutturazione organizzativa (De Witte, 1999), sia coloro che sono “sopravvissuti” ad una ristrutturazione che ha interessato l’organizzazione presso la quale continuano a lavorare (Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005).

Nel corso degli anni, il concetto stesso di job insecurity è stato declinato e arricchito in diversi modi a seconda della prospettiva di riferimento (globale vs multidimensionale), a seconda del contesto di riferimento (oggettiva vs soggettiva) ed a seconda della tipologia ricercata (quantitativa vs qualitativa). In questo contributo di ricerca si è cercato di dare la giusta importanza a tutte le dimensioni fino ad ora sviluppate, riferendoci alla job insecurity come: *la preoccupazione soggettiva di perdere il proprio lavoro e/o la preoccupazione soggettiva di perdere importanti funzioni legate al corretto e soddisfacente proseguimento del proprio lavoro (come ad esempio un salario adeguato al carico lavorativo, la possibilità di avanzamento di carriera, la certezza di lavorare in un clima organizzativo sereno e rassicurante, e così via).*

L'obiettivo principale di questo primo capitolo del presente contributo di ricerca era quello di evidenziare i risultati fino ad ora raggiunti dalle indagini empiriche condotte nell'ambito della job insecurity. In questa parte conclusiva, verranno riassunti i risvolti empirici più importanti e schematizzati nella figura 4.

La ricerca empirica ha cercato di delineare le caratteristiche salienti che concorrono alla maggiore percezione di job insecurity (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Kinnunen & Nätti, 1994; Ameen, Jackson, Pasewark & Strawser, 1995; Iverson, 1996; Burke, 1998; De Witte, 1999; Salter, 1999; Hellgren & Sverke, 2001; Parker, Axtell & Turner, 2001; Sverke & Hellgren, 2002; Mauno & Kinnunen, 2002; Näswall & De Witte, 2003; Probst, 2003; Felstead & Gallie, 2004; Raja, Johns & Ntalianis, 2004; Bosman & Buitendach, 2005; Anderson & Pontusson, 2007; Fullerton & Wallace, 2007; Lo Presti & Nonnis, 2012; Debus, König & Kleinmann, 2014; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014; Ellonen & Nätti 2015). Dunque, la percezione di job insecurity può variare considerevolmente a seconda di diversi fattori comunemente noti come predittori. In ambito di job insecurity, i predittori vengono suddivisi in: predittori soggetti, ovvero quelle caratteristiche individuali che influenzano la percezione di job insecurity (come il locus of control, ambiguità e conflitto di ruolo e comunicazione organizzativa); e predittori oggettivi, ovvero quelle caratteristiche estrinseche all'individuo che influenzano la percezione di job insecurity (come i cambiamenti organizzativi, il tipo di lavoro, la natura ed il tipo di contratto e le variabili demografiche).

La percezione di job insecurity può avere un impatto significativo sia sul dipendente stesso sia nei confronti dell'organizzazione presso la quale il dipendente insicuro continua a lavorare (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Sverke & Hellgren, 2002). In questo senso, alcuni autori distinguono le conseguenze della

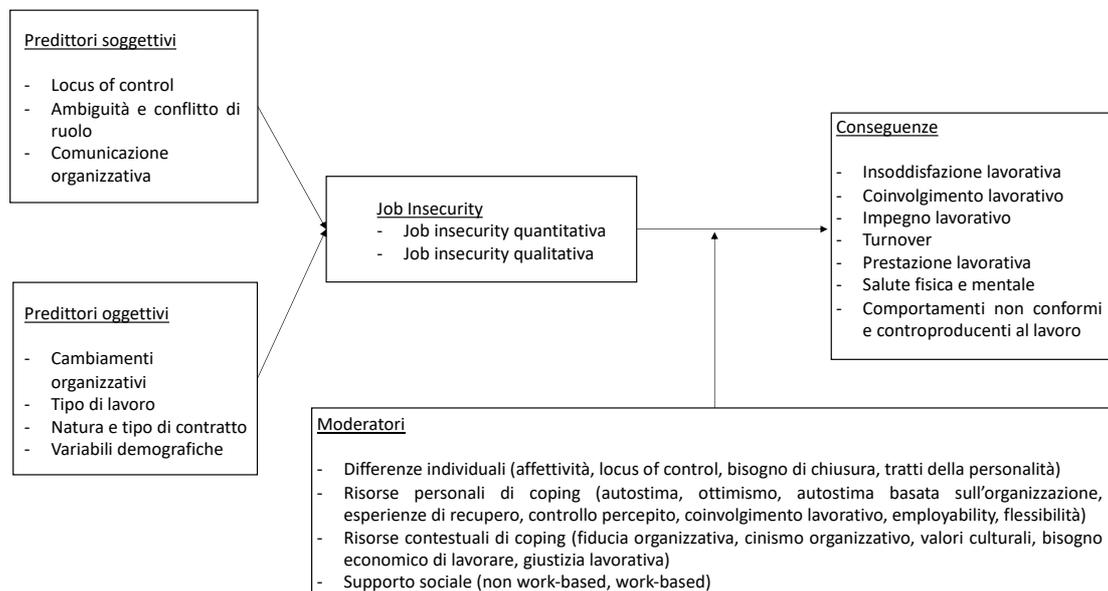
job insecurity che hanno un impatto significativo sul dipendente e le conseguenze della job insecurity che hanno un impatto significativo sull'organizzazione (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). La ricerca empirica ha mostrato che elevati livelli di job insecurity provoca elevati livelli di insoddisfazione lavorativa (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Lim, 1996; Rosenblatt & Ruvio, 1996; Grunberg, Moore & Greenberg, 1998; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Chirumbolo & Hellgren 2003; De Witte & Näswall, 2003; De Cuyper & De Witte, 2005), bassi livelli di coinvolgimento lavorativo (Levanoni & Sales, 1990; Kuhnert & Palmer, 1991), bassi livelli di impegno lavorativo (Borg & Elizur, 1992; Armstrong-Stassen, 1993; Iverson & Roy, 1994; Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Yousef, 1998; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Cuyper & De Witte, 2005), elevati livelli di turnover (Arnold & Feldman, 1982; Dekker & Schaufeli, 1995; Barling & Kelloway, 1996; Chirumbolo & Hellgren, 2003), un peggioramento a lungo termine della salute sia fisica sia mentale (per un approfondimento vedere De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016), bassi livelli di prestazione lavorativa (Dubinsky, Kotabe, Lim & Wagner, 1997; Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999) e la messa in atto di comportamenti non conformi e controproducenti al lavoro (Lim, 1996; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Chirumbolo & Areni, 2005; Chirumbolo, 2015).

Rispetto alle conseguenze negative della job insecurity, un ristretto numero di ricerche empiriche ha provato ad indagare un certo numero di fattori che possano moderare la relazione tra job insecurity e risultati. In questa sede, è stata proposta una classificazione che tiene conto sia delle precedenti semplificazioni presenti in letteratura (Sverke & Hellgren, 2002; Cheng, 2013) sia dei diversi costrutti di riferimento che hanno mostrato un effetto d'interazione nella relazione job insecurity-risultati (fattore esterno/interno all'individuo, disposizione stabile/situazionale e così via). La classificazione qui proposta

semplifica le categorie di moderazione in: differenze individuali, che include i fattori di moderazione dell'affettività positiva e negativa (Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Mak & Muller, 2000), locus of control interno ed esterno (Näswall, Sverke & Hellgren, 2005), bisogno di chiusura (Chirumbolo & Areni, 2010) e tratti della personalità (Chirumbolo, 2015; Iliescu, Macsinga, Sulea, Fischmann, Vander Elst & De Witte, 2017; Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*); risorse personali di coping, che include l'autostima (Orpen, 1994), l'ottimismo (Mäkikangas & Kinnunen, 2003), l'autostima basata sull'organizzazione (Hui & Lee, 2000), le esperienze di recupero (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi, 2010), il controllo percepito (Barling & Kelloway, 1996; Brockner, Spreitzer, Mishra, Hochwarter, Pepper & Weinberg, 2004), il coinvolgimento lavorativo (Probst, 2000), l'employability (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro & De Witte, 2009; Berntson, Näswall & Sverke, 2010; Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall & Sverke, 2010) e la flessibilità lavorativa (Otto, Hoffmann-Biencourt & Mohr, 2010) come fattori di moderazione nella relazione tra job insecurity-risultati; risorse contestuali di coping, che include la fiducia organizzativa (Wong, Wong, Ngo & Lui, 2005; Jiang & Probst, 2019), il cinismo organizzativo (Brandes, Castro, James, Martinez, Matherly, Ferris & Hochwarter, 2008), i valori culturali (Probst & Lawler, 2006), il bisogno economico di lavorare (Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992) e la giustizia lavorativa (Kausto, Elo, Lipponen & Elovainio, 2005; Sora, Caballer, Peiró, Silla & Gracia, 2010; Cheng, Huang, Li & Hsu, 2011) come fattori di moderazione nella relazione job insecurity-risultati; supporto sociale, che include il supporto non work-based (Liem & Liem, 1979; Lim, 1996; Lim, 1997; Bussing, 1999; Lo Presti & Nonnis, 2012) ed il supporto work-based (Kinnunen & Nätti, 1994; Lim, 1996; Lim, 1997; Bussing, 1999; Mohr, 2000; Shaw, Fields, Thacker & Fisher,

1993; Sverke & Hellgren, 2001; Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*) come fattori di moderazione nella relazione job insecurity-risultati.

Figura 4
Modello risultati job insecurity



CAPITOLO II

STUDIO 1: “JOB INSECURITY E BULLISMO LAVORATIVO: IL RUOLO DEI TRATTI DI PERSONALITA’ E DEL SUPPORTO SOCIALE AL LAVORO”

2.1 Premessa

La job insecurity è la percezione di una minaccia rispetto alla continuità del proprio lavoro (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La job insecurity ha due dimensioni: quantitativa e qualitativa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La job insecurity quantitativa è caratterizzata dalla percezione soggettiva rispetto alla minaccia di perdere il proprio attuale lavoro. La job insecurity qualitativa è la percezione soggettiva di minaccia rispetto alla continuità delle caratteristiche essenziali del lavoro, come ad esempio la perdita della continuità dei rapporti di lavoro e delle attuali condizioni lavorative (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). La job insecurity quantitativa ha attirato una notevole attenzione, probabilmente ispirata dalle molteplici ristrutturazioni e fusioni organizzative associate con l’effettiva perdita del lavoro (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010).

La job insecurity, dunque, è un forte fattore di stress (De Witte, 1999), in quanto la sola minaccia o incertezza circa la continuità o meno della relazione lavorativa può essere una fonte maggiore di stress rispetto alla perdita reale ed oggettiva del lavoro

stesso. Uno dei modelli più importanti di stress (Lazarus & Folkman, 1984), concettualizza lo stress come processo derivante dall'interazione tra uomo e ambiente, tale interazione determinerà l'interpretazione dell'evento, nonché gli atteggiamenti che derivano dall'interpretazione che il dipendente avrà fornito dell'ambiente stressante. L'interpretazione dell'ambiente come stressante potrebbe portare i dipendenti a percepire maggiore competizione tra i colleghi, in una sorta di "caccia" al dipendente meno efficiente da portare allo scoperto di tutta l'azienda. Questa valutazione può, a sua volta, portare ad una maggiore percezione di bullismo lavorativo.

La personalità del dipendente, da un lato aiuta ad interpretare l'ambiente come con più o meno presenza di bullismo lavorativo, dall'altro aiuta l'individuo a produrre determinate risposte comportamentali di fronte allo stress (Hart & Cooper, 2001). Allo stesso modo, il supporto sociale al lavoro è quella rete di persone che nascono e si delinano durante tutta la propria carriera (Cobb, 1976). Percepirsi come membro ben accetto di un'organizzazione può delineare l'interpretazione della stessa come con più o meno presenza di bullismo lavorativo, così come produrre determinate risposte comportamentali di fronte allo stress.

Seguendo la teoria della conservazione delle risorse (Hobfoll, 1989), infatti, quando il dipendente subisce una perdita (o potenziale perdita) di risorse, come accade in una condizione di job insecurity quantitativa e qualitativa, proverà a limitare il danno investendo le proprie risorse personali e sociali. Pertanto, il presente studio esamina il ruolo moderatore dei tratti della personalità e del supporto sociale al lavoro nella relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

Il presente studio estende le conoscenze attuali della letteratura della job insecurity, nonché presenta alcune implicazioni pratiche nell'ambiente organizzativo.

Innanzitutto, questo studio si concentra sull'importanza relativa delle due dimensioni di job insecurity (quantitativa e qualitativa) con il bullismo lavorativo. Le ricerche hanno mostrato un effetto principale della job insecurity quantitativa con il bullismo lavorativo (Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007; Baillien & De Witte, 2009; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009; Spagnoli & Balducci, 2017), mentre nessuna ricerca ha mostrato un effetto principale della job insecurity qualitativa con il bullismo lavorativo. Questa ipotesi trova parziale supporto in alcuni studi, in particolare per quanto riguarda il comportamento controproducente al lavoro (Van den Broeck, Sulea, Vander Elst, Fischmann, Iliescu & De Witte, 2014). Il presente studio si concentra sull'importanza relativa di entrambe le due dimensioni di job insecurity sulla percezione di bullismo lavorativo.

In secondo luogo, il presente studio esamina il ruolo della personalità. Mentre sono state studiate alcune disposizioni individuali ristrette, pochi o nessuno studio si è concentrato su tratti di personalità ampia. Il presente studio analizza l'effetto principale dei tratti di personalità ampia sotto il modello a sei fattori (HEXACO) della personalità con il bullismo lavorativo, oltre ad analizzare l'effetto di interazione dei tratti di personalità ampia nella relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa ed il bullismo lavorativo.

In terzo luogo, questo studio valuta il ruolo del supporto sociale al lavoro. Il presente studio ha rivisto e riformulato il concetto di supporto sociale (ad esempio, Cohen, 1988) e il concetto di supporto al lavoro (ad esempio, Caplan, 1975) in quattro forme che

non erano state ancora analizzate nella ricerca. Il presente studio analizza l'effetto principale di quattro aspetti del supporto sociale al lavoro con il bullismo lavorativo, nonché analizza l'effetto d'interazione dei quattro aspetti del supporto sociale al lavoro nella relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e la percezione di bullismo lavorativo.

2.2 Job insecurity e bullismo lavorativo

In generale, sappiamo che gli ambienti lavorativi possono avere sia effetti positivi sia effetti negativi sui dipendenti (Bowling & Beehr, 2006). L'effetto negativo maggiormente evidente per il dipendente sono le molestie da parte di colleghi o superiori, ovvero quei comportamenti interpersonali volti a nuocere intenzionalmente un altro dipendente (Aquino & Lamertz, 2004). Le ricerche condotte su questo aspetto hanno assunto, con il tempo, molteplici etichette: conflitti interpersonali, bullismo lavorativo, abuso e molestie lavorative. Tuttavia, le diverse "etichette" fanno riferimento allo stesso costrutto generale (Aquino & Lamertz, 2004; Lapierre, Spector & Leck, 2005), ovvero quello di danneggiare intenzionalmente un collega o l'intera organizzazione.

In questo senso, infatti, anche i comportamenti controproducenti possono essere considerati come delle forme di aggressione, tuttavia, gli atti di danneggiamento sono rivolti esclusivamente nei confronti dell'organizzazione, piuttosto che nei confronti delle persone che compongono l'organizzazione.

Possiamo, forse, immaginare le diverse etichette lungo un continuum che va da conflitti interpersonali (isolati e sporadici atti negativi) fino ad arrivare alle molestie estreme (che comprendono le aggressioni fisiche e perfino l'omicidio). Al centro del continuum possiamo immaginare di collocare il bullismo lavorativo, dove gli atti negativi non sono più sporadici ma diventano frequenti e non comprendono le aggressioni fisiche vere e proprie, che compongono la forma estrema di molestie sul lavoro.

Dunque, gli ambienti lavorativi possono avere degli effetti negativi sui dipendenti, i quali possono percepire maggiore o minore presenza di bullismo lavorativo. Detto in altri termini, vi sono alcuni fattori di stress lavorativo che possono produrre risposte

emotive e comportamentali negative (Bowling & Beehr, 2006), risposte, ovvero, riconducibili al bullismo lavorativo.

La job insecurity è un importante fattore di stress lavorativo (De Witte, De Cuyper, Vander Elst, Vanbelle & Niesen, 2012). La job insecurity quantitativa correla positivamente con la presenza di comportamenti controproducenti, come l'assenteismo (Chirumbolo & Areni, 2005), arrivare tardi al lavoro (Chirumbolo & Hellgren, 2003), lasciare il lavoro prima della fine del proprio turno, lavorare ad un ritmo più lento e trascorrendo il tempo di lavoro scherzando o spettegolando con i colleghi (Lim, 1996).

Inoltre, è stato mostrato che determinati fattori di stress lavorativo, come la job insecurity quantitativa, sono associati a maggiori dichiarazioni dei dipendenti di esposizione al bullismo lavorativo (Van den Brande, Baillien, De Witte, Vander Elst & Godderis, 2016).

Dunque, la job insecurity può portare ad un clima lavorativo che consente e stimola un maggiore bullismo lavorativo (Hoel, Zapf & Cooper, 2002; Bordia, Jones, Gallois, Callan & DiFonzo, 2006; Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009; Notelaers, De Witte & Einarsen, 2010), come ad esempio la presenza di atteggiamenti di pettegolezza (Bordia, Jones, Gallois, Callan & DiFonzo, 2006), nonché maggiore rivalità nei confronti dei propri colleghi di lavoro (Björkvist, Ošterman & Hjelt-Bäck, 1994; Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009).

La maggior parte delle vittime di bullismo lavorativo, infatti, afferma che uno dei motivi della presenza di comportamenti di bullismo era legato alla competizione, in quanto gli autori di bullismo cercavano di isolare il bersaglio dall'organizzazione

(Björkvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1994; Vartia, 1996; Zapf, Dormann & Frese, 1996; Cheng & Chan, 2008; Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009).

Del resto, la percezione di job insecurity è un forte fattore di stress (Näswall & De Witte, 2003) e, dal punto di vista dell'obiettivo (target) di bullismo, livelli più elevati di job insecurity possono essere associati alla messa in atto di maggiori comportamenti di ritiro o evitamento dal fattore stressogeno, così come attuare comportamenti legati a basse prestazioni lavorative (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Questi atteggiamenti, di conseguenza, se da un lato possono legittimare il comportamento negativo dell'autore di bullismo lavorativo (Zillman, 1978), dall'altro rendono gli obiettivi meno resistenti alle ingiustizie del bullismo e, quindi, diventano ancora più facili bersaglio di bullismo lavorativo (Hoel & Salin, 2003; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009).

Il bullismo lavorativo, come già precedentemente accennato, si riferisce a comportamenti negativi sistematici sul lavoro (Einarsen, 2000; Zapf & Einarsen, 2011). Esempi di bullismo lavorativo sono sguardi malevoli, pettegolezzi, atteggiamenti di sabotaggio lavorativo (come non dare importanti informazioni per il corretto svolgimento del lavoro, dare delle scadenze impossibili, e così via), atteggiamenti minacciosi o intimidatori, fino all'effettivo isolamento sociale dell'obiettivo (o target) del bullismo lavorativo (Zapf, Knorz & Kulla, 1996; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009; Zapf & Einarsen 2011). I comportamenti di bullismo lavorativo, inoltre, si ripetono frequentemente nel tempo, che può variare da qualche giorno a diversi mesi (Einarsen & Mikkelsen, 2003). È infatti la “frequenza” e la “durata” che ne compongono il modello di bullismo lavorativo, differenziandolo, invece, dai semplici conflitti interpersonali (Leymann,

1996). Presi singolarmente, infatti, tali comportamenti possono essere considerati persino tollerabili dall'individuo, ma è la loro cumulabilità che vengono vissuti dalla vittima come destabilizzanti, estremamente angoscianti e persino traumatici (Nielsen & Einarsen, 2012). Si tratta, dunque, di un processo a lungo termine, in cui uno o più dipendenti vengono sistematicamente e ripetutamente offesi, molestati e/o isolati socialmente (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, Hoel & Zapf, 2011). Questi atteggiamenti ripetuti rendono sempre più l'obiettivo di bullismo lavorativo incapace di fronteggiare la situazione e, nel lungo tempo, estendersi fino a creare una forma di terrore psicologico sul lavoro e sfociare in una grave reazione da stress, quali ad esempio il disturbo dello spettro ansioso e depressivo (Einarsen & Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Einarsen & Mikkelsen, 2003; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

Le ricerche, infatti, mostrano che le vittime di bullismo lavorativo soffrono maggiormente di problemi d'autostima (Ashforth, 1997; Frone, 2000), di autoefficacia (Mikkelsen & Einarsen, 2002), salute fisica (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Keashly & Harvey, 2005), depressione (Namie, 2003) e disturbo post-traumatico da stress (Leymann & Gustafsson, 1996). Alcuni dipendenti sono così distrutti dal bullismo subito che non riescono più a reintegrarsi nell'ambiente lavorativo (Leymann & Gustafsson, 1996), in quanto, le vittime di bullismo lavorativo, iniziano sempre la giornata lavorativa con un senso estremo di paura in previsione del prossimo attacco (Lutgen-Sandvik, Tracy & Alberts, 2007). Fuori dall'ambiente lavorativo, inoltre, sono persone che si vergognano profondamente di essere vittimizzati e sono confusi rispetto alla propria incapacità di reagire e proteggersi dagli attacchi di bullismo subito nell'ambiente lavorativo (Randall, 2001).

Il bullismo lavorativo, dunque, indica delle vere e proprie molestie psicologiche, per lo più nascoste (Namie, 2003), nei confronti di uno o più colleghi, le quali vengono

solitamente condotte dal superiore, definito anche bullismo verticale, o da un collega o da un piccolo numero di colleghi, definito anche bullismo orizzontale (Leymann, 1990; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Zapf & Einarsen, 2005).

La relazione tra job insecurity e bullismo lavorativo è spiegata dalle prospettive teoriche legate allo stress lavorativo (Lazarus & Folkman, 1984). I fattori di stress lavorativo, infatti, influenzano gli atteggiamenti ed i comportamenti dei dipendenti (Jex & Crossley, 2005; Bowling & Beehr, 2006). In particolare, il ritiro dalla situazione stressante risulta essere un comune mezzo difensivo per contrastare la tensione in una situazione di job insecurity (Gupta & Beehr, 1979; De Cuyper, Baillen & De Witte, 2009).

In una condizione di stress derivata dalla job insecurity, la messa in atto di comportamenti controproducenti, provare sentimenti di insoddisfazione lavorativa e la ricerca attiva di un nuovo lavoro, possono essere interpretati come dei tentativi del dipendente di allontanarsi dalla situazione lavorativa stressante (Gupta & Beehr, 1979; Spector, Dwyer & Jex, 1988; Lim, 1996; Lau, Au, & Ho, 2003).

Detto in altri termini, una condizione di incertezza circa la continuità del proprio lavoro, nonché delle condizioni lavorative in essere, può portare i dipendenti a sperimentare sensazioni di ritiro dalla situazione di stress, che si traduce nella messa in atto di comportamenti controproducenti come ad esempio l'assenteismo (Gupta & Beehr, 1979; Spector, Dwyer & Jex, 1988; Johns, 1997), ricerca proattiva di un nuovo lavoro (Gupta & Beehr, 1979; Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000) e basse prestazioni lavorative (Moto-widlow, Packard & Manning, 1986; Spector, Dwyer & Jex, 1988).

In particolare, la messa in atto di comportamenti di ritiro dalla situazione stressante incoraggia la “targetizzazione” (Bowling & Beehr, 2006). Ovvero, dal punto di vista dell’obiettivo di bullismo lavorativo, la percezione di alti livelli di job insecurity lo portano a mettere in atto comportamenti di ritiro dalla situazione lavorativa stressante (De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009). Come diretta conseguenza, la messa in atto di comportamenti quali l’assenteismo, minore produttività o scarso rendimento lavorativo da parte dell’obiettivo, possono legittimare il prepotente a mettere in atto comportamenti di bullismo lavorativo (Zillman, 1978; Bowling & Beehr, 2006).

Sembra, dunque, che le caratteristiche stressanti dell’ambiente lavorativo possano contribuire a maggiori segnalazioni di comportamenti di bullismo lavorativo (Bowling & Beehr, 2006).

Alcuni studi hanno effettivamente mostrato un’associazione significativa tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009). Finora, nessuna ricerca ha mostrato il ruolo della job insecurity qualitativa. Tuttavia, entrambe le diverse dimensioni della job insecurity (quantitativa e qualitativa) sono associate a comportamenti negativi sul lavoro (Chirumbolo & Areni, 2005; Van den Broeck, Sulea, Vander Elst, Fischmann, Iliescu & De Witte, 2014).

Questo studio, parte dal presupposto che entrambe le forme di job insecurity, quantitativa e qualitativa, sono positivamente associate al bullismo lavorativo, poiché entrambe le dimensioni sono importanti fattori di stress lavorativo.

La prima ipotesi è:

H1: la job insecurity quantitativa (H1a) e la job insecurity qualitativa (H1b) sono positivamente correlate con le segnalazioni di bullismo lavorativo.

2.3 Tratti di personalità

La personalità aiuta l'individuo a valutare l'ambiente esterno (Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). Alcune predisposizioni della personalità, infatti, possono influenzare il modo in cui l'individuo sperimenta e reagisce all'ambiente circostante (Hart & Cooper, 2001). Di conseguenza, alcune disposizioni personali potrebbero indurre l'individuo a sperimentare meno reazioni negative e, dunque, gestire le minacce esterne in modo più costruttivo (Parkes, 1994).

Esistono diversi modi per valutare i tratti della personalità: Big Five, Five Factor Model (FFM) e HEXACO. La ricerca sulla personalità è iniziata con l'ampia e diffusa accettazione che ci sono cinque grandi tratti della personalità (Goldberg, 1993). Per questi motivi, molte ricerche utilizzano il modello dei Big Five (Anglim & O'Connor, 2019) e la versione corta FFM (Saucier, 1994). Una valida alternativa recentemente utilizzata è il modello HEXACO (Ashton & Lee, 2007), in particolare per l'analisi del comportamento non etico e deviante (Ashton, Lee & de Vries, 2014; Pletzer, Bentvelzen, Oostrom & de Vries, 2019). Il modello HEXACO mantiene l'estroversione, l'apertura e la coscienza dei Big Five, mentre la gradevolezza ed il nevroticismo dei Big Five vengono riconfigurati e ampliati in emotività, gradevolezza e onestà/umiltà nel modello HEXACO. Il tratto onestà/umiltà, inoltre, è risultato particolarmente rilevante nel prevedere i comportamenti controproducenti al lavoro (Marcus, Ashton & Lee, 2013; Chirumbolo, 2015; Anglim, Lievens, Everton, Grant & Marty, 2018; Pletzer, Bentvelzen, Oostrom & de Vries, 2019). I Comportamenti Controproducenti al Lavoro (CWB) sono generalmente considerati come una manifestazione di tensione psicologica in risposta a fattori di stress lavorativo (Spector & Fox, 2002).

In altre parole, il modello HEXACO è simile al modello dei Big Five e FFM, ma fornisce un'estensione dell'applicazione di questo modello, poiché la nuova sesta dimensione onestà/umiltà ha dimostrato la capacità di tenere conto di comportamenti antisociali, devianti e controproducenti meglio dei modelli precedenti (Ashton & Lee, 2008).

Per questi motivi, riteniamo opportuno utilizzare il modello HEXACO.

Sei tratti della personalità sono valutati dal modello HEXACO (Ashton & Lee, 2007). L'*onestà/umiltà* denota altruismo ed equità nei confronti dell'altro. L'*emotività* indica empatia e attaccamento positivo all'altro. L'*estroversione* è legata alla partecipazione sociale e all'interesse per eventi esterni. La *piacevolezza* denota tolleranza nei confronti dell'altro. La *coscienziosità* indica un impegno attivo e positivo verso gli obiettivi prefissati. L'*apertura all'esperienza* indica l'impegno verso nuove idee.

Seguendo il modello a tre vie (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper 2009), il bullismo può essere causato da (a) frustrazione interpersonale (b) conflitto interpersonale e (c) caratteristiche del team e dell'organizzazione. L'individuo può rispondere con una gestione inefficiente alle frustrazioni e causare bullismo lavorativo. In particolare, il coping inefficiente può essere attivo o passivo. Quando il dipendente affronta le frustrazioni attivamente e in modo inefficiente, trasforma le frustrazioni in atti negativi e diventa un prepotente. Al contrario, quando il dipendente affronta le frustrazioni passivamente e in modo inefficiente, rischia di violare le norme sociali e lavorative a causa della sua personalità. In altre parole, i tratti di personalità dei dipendenti che affrontano passivamente e in modo inefficiente rischiano di indurre gli altri ad adottare atteggiamenti negativi nei loro confronti. Questi dipendenti possono quindi essere vittime di bullismo lavorativo.

La prospettiva proposta dal modello a tre vie (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper 2009) unisce precedenti diversi quadri teorici sullo stress lavorativo (Lazarus & Folkman, 1984). Gli atti negativi sono prodotti da stress e frustrazione (Thylefors, 1987). Viceversa, vengono prodotti atti negativi perché alcune persone reagiscono allo stress violando le norme sociali e lavorative, e questi atteggiamenti non piacciono ai colleghi che, di conseguenza, si impegnano nel bullismo lavorativo (Neuman & Baron, 2003). Che sia inefficiente attivo o passivo, la personalità potrebbe svolgere un ruolo predominante nella comprensione del bullismo. In effetti, un considerevole corpus di studi collega il bullismo alla personalità delle vittime del bullismo lavorativo (Nielsen, Glasø & Einarsen, 2017). Inoltre, secondo Einarsen (2000), in una situazione difficile, i tratti della personalità possono aiutare a rispondere in modo ottimistico e flessibile. Questo potrebbe aiutare il dipendente a non percepirsi come vittima di bullismo lavorativo. D'altra parte, la personalità della vittima può renderlo un facile bersaglio di aggressione (Einarsen, 2000). In altre parole, i dipendenti con specifici tratti di personalità avrebbero un ruolo decisivo nella comprensione del bullismo lavorativo.

Adottando questa prospettiva, proponiamo che i tratti della personalità siano associati al bullismo lavorativo.

L'*onestà/umiltà* riflette la tendenza ad essere onesti con gli altri (Ashton & Lee, 2007). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, le persone con questo tratto di personalità hanno poche o nessuna possibilità di far fronte alle frustrazioni in modo inefficiente attivo o passivo (violazione delle norme sociali e lavorative). Pertanto, potrebbero non essere un facile obiettivo di bullismo lavorativo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che l'*onestà/umiltà* è un fattore predittivo di bassi livelli di comportamenti controproducenti al lavoro (Chirumbolo, 2015; de Vries & van Gelder, 2015; Pletzer, Bentvelzen,

Ostrom & de Vries, 2019). In linea con ciò, prevediamo che il tratto onestà/umiltà sia correlato negativamente al bullismo lavorativo.

L'*emotività* riflette la paura, l'ansia e la necessità di aggregazione sociale (Pletzer, Bentvelzen, Ostrom & de Vries, 2019). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, le persone con questo tratto di personalità hanno poche possibilità di far fronte alle frustrazioni in modo inefficiente attivo o passivo, in quanto, le persone con questo tratto di personalità, hanno maggiori probabilità di avere paura delle possibili ripercussioni (Van Gelder & De Vries, 2012). Pertanto, potrebbero non essere un obiettivo facile del bullismo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che l'emotività è associata negativamente al comportamento deviante (Van Gelder & De Vries, 2012). In linea con questo, ci aspettiamo che il tratto dell'emotività sia negativamente correlato al bullismo lavorativo.

L'*estroversione* riflette la ricerca di emozioni positive. Le persone caratterizzate da "emozioni positive", come la simpatia e la piacevolezza, sono dipendenti con cui solitamente è piacevole lavorare, di conseguenza, hanno minori possibilità di riflettere comportamenti che possono provocare fastidio negli altri (Bowling & Beehr, 2006). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, ci sono poche possibilità che le persone con questo tratto di personalità rispondano alle frustrazioni in modo inefficiente attivo o passivo. Pertanto, potrebbero non essere un obiettivo facile del bullismo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che l'estroversione è negativamente correlata al bullismo lavorativo (Coyne, Seigne & Randall, 2000; Glasø, Matthiesen, Nielsen & Einarsen, 2007; Pletzer, Bentvelzen, Ostrom & de Vries 2019). In linea con ciò, prevediamo che il tratto estroversione sia negativamente correlato al bullismo lavorativo.

La *piacevolezza* indica il rispetto delle differenze individuali, la cooperazione e l'armonia sociale (Graziano & Eisenberg, 1997). Anche la piacevolezza rientra tra le emozioni positive, dunque sono persone che non dovrebbero riflettere comportamenti che provocano fastidio (Bowling & Beehr, 2006). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, ci sono poche possibilità che le persone con questo tratto di personalità rispondano alle frustrazioni in modo inefficiente attivo o passivo. Inoltre, le persone che ottengono un punteggio alto in questo dominio sono compassionevoli, pazienti e fiduciose (Pletzer, Bentvelzen, Oostrom & de Vries, 2019). Pertanto, potrebbero non essere un facile obiettivo di bullismo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che la piacevolezza è negativamente correlata al bullismo lavorativo (Milam, Spitzmueller & Penney, 2009). In linea con ciò, prevediamo che il tratto piacevolezza sia negativamente correlato al bullismo lavorativo.

La *coscienziosità* indica una persona disciplinata e responsabile (Pletzer, Bentvelzen, Oostrom & de Vries, 2019). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, le persone con questo tratto di personalità eviteranno di rispondere alle frustrazioni in modo inefficiente attivamente o passivamente, perché questo modo di reagire potrebbe interferire con il raggiungimento degli obiettivi prefissati (Barrick, Mitchell & Stewart, 2003). Pertanto, queste persone potrebbero non essere un obiettivo facile del bullismo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che la coscienziosità è negativamente correlata al bullismo lavorativo (Glasø, Matthiesen, Nielsen & Einarsen 2007). In linea con questo, ci aspettiamo che il tratto di coscienziosità sia correlato negativamente al bullismo lavorativo.

L'*apertura all'esperienza* indica una persona aperta a nuove idee (Ashton & Lee, 2007). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, le persone con questo tratto di personalità potrebbero non rispondere alle frustrazioni in modo inefficiente attivamente o

passivamente. Pertanto, potrebbe non essere un obiettivo facile del bullismo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che l'apertura all'esperienza è negativamente correlata al bullismo lavorativo (Glasø, Matthiesen, Nielsen & Einarsen, 2007). In linea con questo, ci aspettiamo che il tratto di apertura all'esperienza sia negativamente correlato al bullismo lavorativo.

La nostra seconda ipotesi è:

H2: I tratti della personalità sono associati negativamente con le segnalazioni di bullismo. In particolare: onestà/umiltà (H2a), emotività (H2b), estroversione (H2c), piacevolezza (H2d), coscienziosità (H2e) e apertura all'esperienza (H2f) correlano negativamente con le segnalazioni di bullismo lavorativo.

I tratti della personalità, inoltre, sono caratteristiche personali che possono essere utilizzate come risorse in una condizione di tensione psicologica. In effetti, gli individui esposti allo stesso fattore di stress non rispondono allo stesso modo a tale stress, ciò è dovuto alla loro personalità (Pearlin, 1999). La personalità, in quanto risorsa individuale, riduce o intensifica lo stress. La personalità, dunque, influenza gli atteggiamenti degli individui di fronte allo stress, riducendo o amplificando la messa in atto di comportamenti che possono provocare bullismo lavorativo. In questa prospettiva, la personalità potrebbe incidere sui risultati, moderando l'impatto dei fattori di stress sugli outcomes (Bolger & Zuckerman, 1995).

Analogamente alle prospettive teoriche legate allo stress lavorativo (Lazarus & Folkman, 1984), dopo l'interpretazione iniziale del fattore di stress, l'individuo mobilita le sue risorse interne per combatterlo (Parent-Lamarche & Marchand, 2019).

Seguendo il modello di Hobfoll (1989), infatti, si verifica una tensione psicologica quando esiste il rischio di perdere una risorsa. Come prevenzione della potenziale perdita, l'individuo utilizza le risorse personali. Le risorse personali che gli individui utilizzano in una condizione di stress psicologico possono essere sia oggetti che caratteristiche personali (Hobfoll, 1989).

Del resto, la tendenza a percepire l'ambiente lavorativo come più o meno stressante dipende dalle caratteristiche individuali (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Di fronte ad un medesimo fattore di stress, è probabile che la personalità influenzi l'interpretazione della gravità dello stress, riducendo o intensificando l'effetto del fattore stressante (Parent-Lamarche & Marchand, 2019).

Seguendo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), dunque, la percezione di job insecurity è una tensione psicologica, poiché l'individuo è minacciato nel mantenere il proprio lavoro. La tensione psicologica, a sua volta, è interpretata in base ai tratti della personalità (Parent-Lamarche & Marchand, 2019). Di conseguenza, i livelli di job insecurity (quantitativa e qualitativa) non saranno i medesimi per tutti i lavoratori, nonostante ci troviamo di fronte al medesimo fattore di stress. Successivamente, le risorse personali, come ad esempio la personalità, vengono utilizzate per affrontare la probabile perdita di lavoro o delle caratteristiche lavorative in essere.

L'idea generale alla base dei modelli proposti è che dopo la valutazione iniziale del fattore lavorativo come stressante (Lazarus & Folkman, 1984), la quale può dipendere

dalla personalità del dipendente (Pearlin, 1999), l'individuo mobiliterà le sue risorse interne per affrontarlo ed evitare che le sue risorse si esauriscano (Hobfoll, 1989).

Detto in altri termini, alcuni tratti della personalità potrebbero svolgere un ruolo moderatore nella relazione tra la percezione di job insecurity (quantitativa e qualitativa) e la percezione di bullismo lavorativo.

Esistono diversi studi che hanno mostrato che la personalità modera i risultati dei fattori di stress (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Ad esempio, il locus of control (Näswall, Sverke & Hellgren, 2005) e l'affettività positiva (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mark & Mueller, 2000) moderano la relazione tra job insecurity e diversi outcomes. Viceversa, bassi punteggi di autoefficacia amplificano la relazione tra bullismo lavorativo e outcomes (Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Seguendo questo quadro di riferimento, in particolare, proponiamo che i sei tratti di personalità, così come proposti dal modello HEXACO, oltre ad avere un effetto diretto, abbiano anche una risonanza particolare come risorsa di moderazione nella relazione job insecurity-risultati.

L'*onestà/umiltà* alta indica che le persone tendono ad essere sincere e non manipolatrici (Ashton & Lee, 2007). Seguendo le teorie di riferimento, quindi, questa caratteristica potrebbe essere una risorsa personale da utilizzare per gestire la tensione dovuta alla probabile perdita del posto di lavoro. Pertanto, dovrebbe attenuare la percezione di bullismo lavorativo. Inoltre, studi empirici hanno mostrato che alti livelli di onestà/umiltà hanno un effetto buffering nella relazione tra job insecurity e comportamenti controproducenti (Chirumbolo, 2015). In linea con questo, ci aspettiamo che i tratti di onestà/umiltà

possano moderare la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

L'*emotività* elevata indica che le persone sono eccessivamente ansiose (Ashton & Lee, 2007), il che le porta a sopravvalutare, più di altri, il rischio percepito in una determinata situazione di probabile perdita del lavoro. Seguendo le teorie di riferimento, quindi, questa caratteristica potrebbe essere una risorsa personale da utilizzare per affrontare la tensione dovuta alla probabile perdita del posto di lavoro. Pertanto, dovrebbe attenuare la percezione di bullismo lavorativo. Le persone con alti livelli di emotività, infatti, potrebbero sopravvalutare il pericolo di perdere il proprio lavoro ed essere, dunque, maggiormente impegnate in comportamenti positivi. In linea con questo, ci aspettiamo che il tratto dell'*emotività* moderi la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

L'*estroversione* indica una predisposizione verso la socievolezza e la loquacità (Ashton & Lee, 2007). Questo tratto potrebbe essere una risorsa personale da utilizzare per affrontare la tensione dovuta alla probabile perdita del posto di lavoro. Gli estroversi, infatti, hanno la tendenza a interpretare eventi neutrali o negativi in una luce più positiva rispetto agli introversi (Meyer & Shack, 1989). Interpretare gli eventi negativi in modo positivo, potrebbe attenuare il bullismo lavorativo. Per questi motivi, prevediamo che le caratteristiche personali del tratto *estroversione* tamponino la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

La *piacevolezza* indica tolleranza nei confronti dell'altro (Ashton & Lee, 2007). Queste persone tendono ad utilizzare più strategie di coping basate sul supporto (Connor-Smith & Flachbart, 2007). Questi comportamenti potrebbero avere una risonanza

particolare come risorsa per la moderazione. Attraverso le teorie proposte, possiamo immaginare che il tratto della piacevolezza possa essere una risorsa personale, potenzialmente buffering, in un ambiente stressante. In linea con ciò, prevediamo che il tratto della piacevolezza abbia un effetto cuscinetto nel rapporto tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

La *coscienziosità* indica la capacità di controllo e pianificazione delle azioni (Ashton & Lee, 2007). Questi soggetti potrebbero essere più preparati di altri ad affrontare i rischi di uno stress, come quello legato alla paura di perdere il proprio lavoro o le caratteristiche essenziali legate al proprio lavoro. Ci aspettiamo che il tratto della coscienziosità tamponi la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

L'*apertura all'esperienza* è positivamente correlata alle strategie di risoluzione dei problemi (Connor-Smith & Flachsbart, 2007). Questi comportamenti potrebbero avere una risonanza particolare come risorsa per la moderazione nella relazione tra job insecurity lavorativa quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

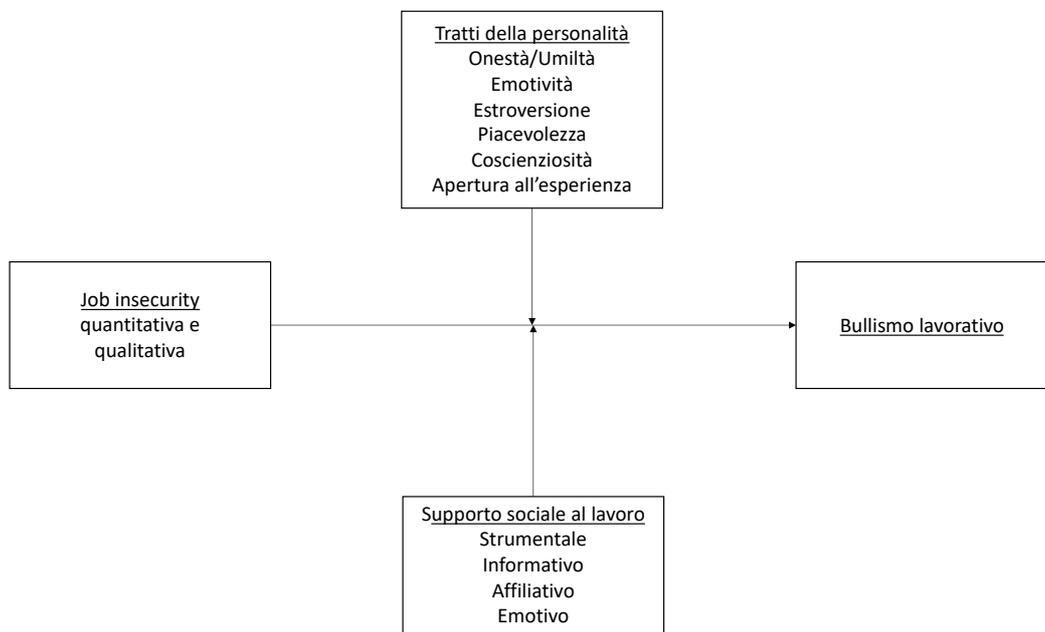
Per un riassunto delle ipotesi, vedere la Figura 5.

La nostra terza ipotesi è:

H3: la job insecurity (quantitativa e qualitativa) e i tratti della personalità interagiscono, in modo tale che la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e l'essere vittima di bullismo è meno forte quando si ottiene un punteggio più alto sui tratti della personalità HEXACO. In particolare: onestà/umiltà (H3a), emotività (H3b),

estroversione (H3c), piacevolezza (H3d), coscienziosità (H3e) e apertura all'esperienza (H3f) moderano l'associazione negativa di entrambi i tipi di job insecurity con le segnalazioni di bullismo lavorativo.

Figura 5:
Schema ipotesi studio 1



2.4 Supporto Sociale al lavoro

Il supporto sociale si riferisce alla possibilità di risorse materiali e psicologiche che gli individui hanno a disposizione grazie alle loro relazioni interpersonali (Rodriguez & Cohen, 1998). Il supporto sociale può provenire da supervisori, collaboratori, familiari e amici (Lim, 1996).

Quando il supporto sociale viene valutato nel contesto lavorativo, parliamo di "supporto al lavoro". Gli item che valutano il supporto al lavoro si riferiscono principalmente a "problemi riguardanti il mio lavoro" o "incoraggiamento nel mio lavoro" (Kinunen & Nätti, 1994; Dekker & Schaufeli, 1995). Infatti, il supporto sociale tradizionalmente valutato nel contesto lavorativo si distingue in due tipi: emotivo, rappresentato principalmente dall'empatia e dalla cura (come rassicurare, ascoltare e dare fiducia) fornito dai colleghi di lavoro su questioni lavorative; e strumentale, rappresentato dal supporto tangibile (ossia l'insieme degli aiuti materiali e informativi) fornito dai colleghi di lavoro che possono aumentare la conoscenza del lavoratore sulla situazione lavorativa.

Pochi studi includono l'opportunità di creare amicizie sul posto di lavoro (Sims, Szilagyi & Keller, 1976).

Il supporto sociale è, più nello specifico, una rete di persone che inducono il soggetto a credere di essere amato, curato, rispettato e un degno membro della rete sociale a cui appartiene (Cobb, 1976).

Cerchiamo di estendere l'attuale concetto di supporto al lavoro nel più ampio concetto di supporto sociale al lavoro. Indaghiamo due forme classiche di supporto al lavoro (supporto emotivo e supporto strumentale), riferite principalmente a questioni lavorative, e due nuove forme di supporto sociale (supporto affiliativo e supporto informativo),

riferite a questioni che vanno oltre l'aspetto lavorativo e che non sono mai state valutate nel contesto lavorativo. Lo facciamo adattando una misura di supporto sociale al contesto lavorativo.

Distinguiamo, quindi, le seguenti quattro diverse forme di supporto sociale al lavoro: *Supporto Strumentale*, sotto forma di aiuto diretto al dipendente, come nella fornitura di risorse finanziarie, informative o materiali (Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993); *Supporto Informativo*, si riferisce al supporto su problemi personali e familiari che la persona può confidare ad un collega di lavoro; *Supporto Affiliativo*, è la percezione di avere un gruppo di colleghi con i quali ci si può identificare e socializzare, nonché poter contare sui colleghi per poter trascorrere il tempo non lavorativo; *Supporto Emotivo*, sotto forma di calore, fiducia e cura tra i colleghi di lavoro (LaRocco & Jones, 1978).

Si potrebbe pensare che questi due nuovi aspetti del supporto, informativo e affiliativo, potrebbero essere inclusi nella categoria generale del supporto. Inoltre, si potrebbe pensare che il supporto sociale al lavoro ed il bullismo lavorativo siano concettualmente simili. Partendo dalla differenziazione del supporto sociale, mentre il supporto strumentale ed emotivo considerano il dipendente da un punto di vista esclusivamente lavorativo, il supporto informativo e affiliativo qui valutati, invece, considerano il dipendente in una prospettiva che va al di là del lavoro e, quindi, in una prospettiva umana e sociale del dipendente. Per quanto riguarda il supporto sociale al lavoro ed il bullismo lavorativo, si fa riferimento a due diversi costrutti. Il supporto sociale è un efficace meccanismo di coping quando lo stress corrisponde al tipo di supporto ricevuto (Lakey & Cohen, 2000). Ad esempio, fornire supporto emotivo può essere appropriato ed utile quando il destinatario è in lutto. Lo stesso supporto emotivo potrebbe essere meno utile quando il destinatario, invece, sta attraversando una crisi finanziaria, in questo caso è più appropriato un

supporto di tipo strumentale. Nel nostro caso, quindi, il lavoratore può ricevere supporto dai suoi colleghi, ma è libero di decidere se utilizzarlo o meno, ovvero se si tratta di una risorsa per lui efficiente. È una scelta. Questo ragionamento riesce a misurare la percezione del supporto ed il supporto realmente ricevuto (Wills & Shinar, 2000). Essere vittima di bullismo lavorativo non è una scelta. I dipendenti percepiscono contrasti ripetuti nel tempo da uno o più colleghi (Einarsen, 2000; Zapf & Einarsen, 2011), ma nessuna vittima può decidere se "usare" o meno il bullismo lavorativo.

Seguendo la Teoria della Conservazione delle Risorse (COR), gli individui, come animali sociali e biologici, sono motivati ad ottenere, mantenere e proteggere le cose che apprezzano (Hobfoll, 1989). Tra questi c'è il lavoro, visto come una preziosa risorsa che consente all'individuo di nutrirsi, creare un riparo, aumentare la sua autoefficacia e promuovere le relazioni sociali (Wright & Hobfoll, 2004). Le relazioni sociali, quindi, sono importanti per l'individuo perché lo aiutano a definirsi membro di una rete (Andersen & Chen, 2002). Allo stesso modo, il supporto sociale al lavoro potrebbe svolgere un ruolo predominante nella comprensione del bullismo lavorativo, in modo tale che le persone che hanno sperimentato livelli più elevati di supporto sociale al lavoro, sperimentano meno possibilità di percepirsi come vittime o come agenti di bullismo lavorativo.

Il modello utilizzato in questa ricerca propone che le risorse abbiano un effetto diretto sul bullismo lavorativo, nonché un effetto di interazione sul bullismo lavorativo. Questo modello è coerente con i modelli precedenti, i quali hanno proposto che le risorse hanno un'influenza diretta e indiretta nella relazione tra fattori di stress e risultati (Ganellen & Blaney, 1984; Fisher, 1985; Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986; Kaufmann & Beehr,

1986; Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993; Kinnunen & Nätti, 1994; Lim, 1996; Mohr, 2000; Ito & Brotheridge, 2003).

Finora, nessuna ricerca ha studiato l'effetto principale del supporto sociale al lavoro in queste quattro diverse forme (strumentale, informativo, affiliativo ed emotivo) sul bullismo lavorativo. In linea con ciò, prevediamo che il supporto sociale al lavoro sia negativamente correlato al bullismo lavorativo.

La nostra quarta ipotesi è:

H4: Il supporto sociale al lavoro è associato negativamente con le segnalazioni di bullismo. In particolare: il supporto strumentale (H4a), il supporto informativo (H4b), il supporto affiliativo (H4c) ed il supporto emotivo (H4d) correlano negativamente con le segnalazioni di bullismo lavorativo.

Seguendo ancora la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), quando una risorsa importante come il lavoro è minacciata, come accade in una condizione di job insecurity, l'individuo investirà le sue risorse personali e sociali per proteggere la risorsa che sta perdendo. Seguendo questo quadro di riferimento, in una condizione di minaccia al mantenimento del proprio lavoro o di importanti funzioni legate al lavoro, l'individuo investirà le sue risorse personali e sociali, come il supporto sociale al lavoro, per preservarsi dai risultati negativi legati alla perdita della risorsa primaria, ovvero il lavoro. Il supporto sociale, come risorsa in grado di moderare la relazione tra stress lavorativo e risultati (Kinnunen & Nätti, 1994; Lim, 1996), dovrebbe anche

moderare la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo. Proponiamo, dunque, che le quattro tipologie di supporto sociale al lavoro, oltre ad avere un effetto diretto, abbiano anche una risonanza particolare come risorsa di moderazione nella relazione job insecurity-risultati.

Finora, nessuna ricerca ha studiato il ruolo moderatore del supporto sociale al lavoro in queste quattro diverse forme (strumentale, informativo, affiliativo, emotivo), nella relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo.

Per un riassunto delle ipotesi, vedere la Figura 5.

La nostra quinta ipotesi è:

H5: la job insecurity (quantitativa e qualitativa) ed il supporto sociale al lavoro interagiscono, in modo tale che la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e l'essere vittima di bullismo è meno forte quando si ottiene un punteggio più alto rispetto alla percezione del supporto sociale al lavoro. In particolare, il supporto strumentale (H5a), il supporto informativo (H5b), il supporto affiliativo (H5c) ed il supporto emotivo (H5d) tamponeranno l'associazione negativa di entrambe le forme di job insecurity con le segnalazioni di bullismo.

2.5 Metodo

2.5.1 Raccolta dati e partecipanti

I dati sono stati raccolti nel 2018 mediante questionari carta e matita. La somministrazione è stata individuale, ovvero lo sperimentatore spiegava e consegnava il questionario al dipendente, e successivamente (in un giorno e in un orario concordato) ritornava in azienda per riprendere il questionario completato.

A tutti i partecipanti, dunque, sono state date tutte le istruzioni per completare il questionario (ad esempio di rispondere nel modo più sincero possibile, di rispondere con l'affermazione più adatta o con la frequenza con cui si stavano verificando alcuni episodi presso l'azienda). Tutti i partecipanti sono stati informati dell'anonimato del questionario (GDPR n. 2016/679).

Per una rappresentazione grafica dei partecipanti allo studio, si veda la Figura 6.

I partecipanti al questionario erano 203 lavoratori, di cui 150 donne e 52 uomini (una sola persona non ha fornito il suo genere), provenienti da diverse aree geografiche dell'Italia (Nord = 50; Centro = 85; Sud = 68).

L'età media dei partecipanti era di 42,88 anni (sd = 11,63) compresa tra i 20 ed i 65 anni.

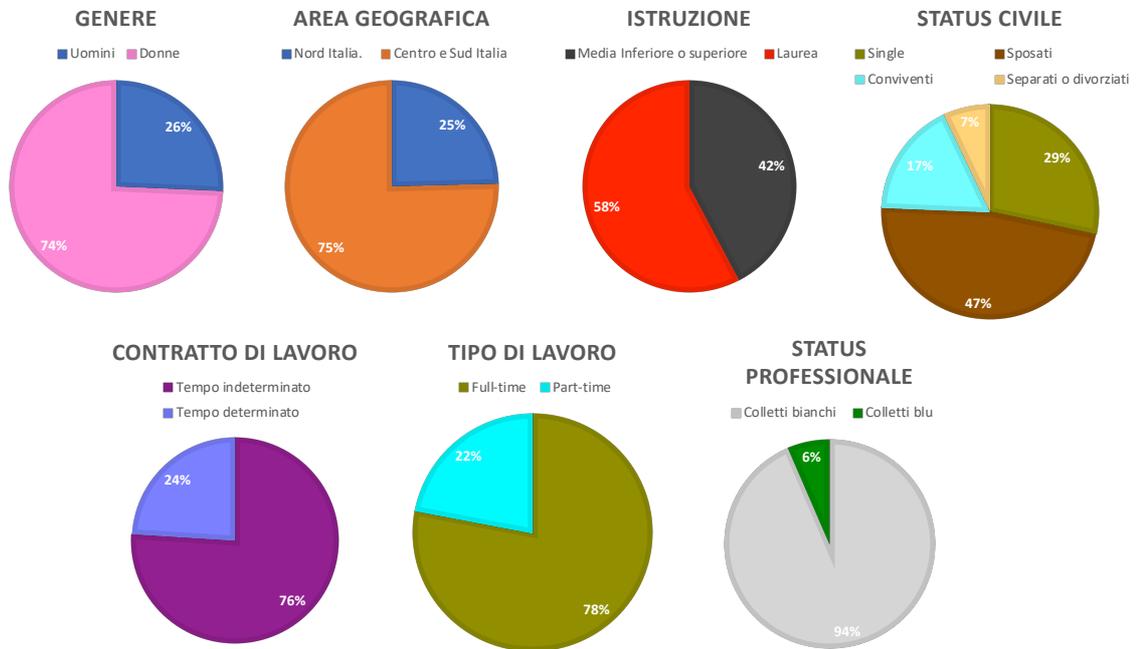
Per quanto riguarda l'istruzione, il 42,3% era in possesso di un diploma di licenza media inferiore o di un diploma di scuola media superiore (N = 87) ed il 57,7% era in possesso di una laurea (N = 116).

Il 28,1% dei partecipanti era single (N = 57), il 46,8% era sposato (N = 95), il 17,2% viveva con un partner (N = 35), il 6,9% era separato o divorziato (N = 14) ed il restante 1% dei partecipanti era vedovo (N = 2).

Per quanto riguarda lo status professionale, il 76,8% (N = 156) aveva un contratto di lavoro a tempo pieno ed il 21,7% (N = 44) aveva un contratto di lavoro a tempo parziale, tre soggetti non hanno fornito questa informazione. Inoltre, il 74,9% (N = 152) aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 23,6% (N = 48) aveva un contratto di lavoro temporaneo, tre soggetti non hanno fornito questa informazione. Il 93,6% (N = 190) dei partecipanti faceva parte della categoria dei “colletti bianchi” (come dottori, insegnanti, impiegati d’ufficio, professionisti e dirigenti in vari settori) ed il 6,4% (N = 13) faceva parte della categoria dei “colletti blu” (come artigiani, operai, agricoltori, conducenti di veicoli e così via).

In media, i partecipanti lavoravano da 19 anni (sd = 11,62), mentre lavoravano da 13 anni (sd = 10,34) presso l'attuale organizzazione. Principalmente quest'ultima era una media (N = 96) o una grande azienda (N = 65).

Figura 6
Rappresentazione grafica dei partecipanti allo Studio 1



2.5.2 Misure e procedure

2.5.2.1 Job insecurity quantitativa e qualitativa

La job insecurity quantitativa è stata misurata attraverso cinque item tratti dalla scala di Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte e Goslinga (2004), classificati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 (completamente falso per me) a 5 (completamente vero per me). Gli item hanno valutato le percezioni e le preoccupazioni dei dipendenti sul rischio percepito di perdere il loro attuale lavoro. Un esempio di item è "Temo di perdere

il lavoro". La validazione italiana (Castellini, Lozza, Castiglioni & Chirumbolo, 2016) ha mostrato buone proprietà psicometriche (Castellini, Lozza, Castiglioni & Chirumbolo, 2016; Chirumbolo, Hellgren, De Witte, Goslinga, Näswall & Sverke, 2015).

La job insecurity qualitativa è stata valutata attraverso cinque item tratti dalla scala di Hellgren, Sverke e Isaksson (1999), classificati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 (completamente falso per me) a 5 (completamente vero per me). Gli item hanno misurato la paura di perdere importanti caratteristiche lavorative, come lo sviluppo della carriera e dei salari, le prospettive future e la stimolazione delle attività. Un esempio di item è "Temo che il mio stipendio non aumenterà adeguatamente in futuro". La validazione italiana (Chirumbolo & Areni, 2010) ha mostrato buone proprietà psicometriche.

L'alfa di Cronbach era .89 per la job insecurity quantitativa (item da 1 a 5) e .71 per la job insecurity qualitativa (item da 6 a 10).

La tabella 2, riporta le descrittive degli item e della scala della job insecurity quantitativa.

In generale, i risultati indicano che i partecipanti hanno una percezione piuttosto bassa della job insecurity quantitativa. L'item con la media più elevata è l'item 4: "Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro", mentre l'item con la media più bassa è l'item 5: "Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro".

Inoltre, come indicato dalle statistiche di simmetria e curtosi, gli item che compongono il questionario mostrano una distribuzione che si discosta significativamente da quella normale.

Tabella 2
Statistiche descrittive della job insecurity quantitativa

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Temo di perdere il mio lavoro	2.07	1.35	0.94 (.17)	- 0.41 (.34)
2.Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro	2.07	1.27	0.91 (.17)	- 0.39 (.34)
3.Ho paura di essere licenziato	2.02	1.37	0.99 (.17)	- 0.42 (.34)
4.Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro	2.32	1.42	0.60 (.17)	- 0.99 (.34)
5.Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro	2.00	1.30	1.10 (.17)	0.03 (.34)
Job insecurity quantitativa	2.10	1.11	0.87 (.17)	- 0.10 (.34)

La tabella 3 riporta le statistiche di affidabilità della scala della job insecurity quantitativa. Come suggerito da Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2006), le correlazioni dovrebbero almeno raggiungere la soglia di .30, inoltre, buone correlazioni tra gli item-totale corretta dovrebbe superare la soglia di .50. I punteggi ottenuti dalla correlazione item-totale corretta sono sufficientemente elevati, con punteggi che vanno da .61 a .82. Ogni item della scala, dunque, risulta essere molto coerente con il resto della scala, con un'Alpha generale di .89.

Tabella 3
Statistiche di affidabilità job insecurity quantitativa

Item	Correlazione item- totale corretta	Alpha se l'item viene eliminato	Alpha
1.Temo di perdere il mio lavoro	.82	.84	
2.Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro	.66	.87	
3.Ho paura di essere licenziato	.78	.85	
4.Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro	.61	.89	
5.Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro	.75	.85	
			.886

La tabella 4, riporta le descrittive degli item e della scala della job insecurity qualitativa.

In generale, i risultati indicano che i partecipanti hanno una percezione moderata della job insecurity qualitativa. L'item con la media più elevata è l'item 3: "Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio", mentre l'item con la media più bassa è l'item 1: "Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone".

Inoltre, come indicato dalle statistiche di simmetria e curtosi, gli item che compongono il questionario mostrano una distribuzione che si discosta significativamente da quella normale.

Tabella 4
Statistiche descrittive job insecurity qualitativa

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone	2.58	1.22	0.40 (.17)	- 0.71 (.34)
2.Mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione	2.81	1.48	0.07 (.17)	- 1.36 (.34)
3.Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio	3.61	1.35	- 0.67 (.17)	- 0.71 (.34)
4.Temo che nel mio lavoro in futuro io possa svolgere mansioni meno stimolanti	2.82	1.34	0.09 (.17)	- 1.14 (.34)
5.Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante	2.76	1.32	0.15 (.17)	- 1.07 (.34)
Job insecurity qualitativa	2.92	0.91	0.02 (.17)	- 0.45 (.34)

La tabella 5 riporta le statistiche di affidabilità della scala della job insecurity qualitativa. I punteggi ottenuti dalla correlazione item-totale corretta sono sufficienti, con punteggi che vanno da .34 a .63. Ogni item della scala, dunque, risulta essere abbastanza coerente con il resto della scala, con un'Alpha generale di .71.

Tabella 5
Statistiche di affidabilità job insecurity qualitativa

Item	Correlazione item- totale corretta	Alpha se l'item viene eliminato	Alpha
1.Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone	.34	.71	
2.Mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione	.43	.68	
3.Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio	.35	.71	
4.Temo che nel mio lavoro in futuro io possa svolgere mansioni meno stimolanti	.62	.59	
5.Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante	.63	.59	
			.712

2.5.2.2 Trattati di personalità

I tratti di personalità sono stati misurati con la versione italiana di HEXACO composta da 60 item (Ashton, Lee, De Vries, Perugini, Gnisci & Sergi, 2006), classificati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 (fortemente in disaccordo) a 5 (fortemente d'accordo). HEXACO è composta da 10 item (5 positivi e 5 negativi) per ogni fattore, per un totale di 6 tratti della personalità. L'onestà/umiltà è stata misurata con item come sincero, leale, altruista (chiave negativa: egoista, ipocrita, bugiardo, presuntuoso). Un punteggio alto su questa scala significa correttezza, sincerità (Ashton & Lee, 2007). L'alfa di Cronbach era

.72. L'emotività è stata misurata con item come emotivo, vulnerabile, ansioso, fragile (chiave negativa: sicuro, forte, coraggioso, indipendente). Un punteggio alto su questa scala significa empatia/attaccamento, prevenzione del danno, ricerca di aiuto (Ashton & Lee, 2007). L'alfa di Cronbach era .63. L'estroversione è stata misurata con item come estroverso, esuberante, espansivo, aperto (chiave negativa: riservato, timido, chiuso). Un punteggio elevato su questa scala significa socialità, leadership, esibizione (Ashton & Lee, 2007). L'alfa di Cronbach era .78. La piacevolezza è stata misurata con item come pacifico, calmo, mite, paziente (chiave negativa: irritabile, collerico, aggressivo, irascibile). Un punteggio elevato su questa scala significa tolleranza, perdono, bassa litigiosità (Ashton & Lee, 2007). L'alfa di Cronbach era .58. La coscienziosità è stata misurata con item come preciso, ordinato, diligente (chiave negativa: disordinato, impreciso, distratto). Un punteggio alto su questa scala significa diligenza, organizzazione (Ashton & Lee, 2007). L'alfa di Cronbach era .69. L'apertura all'esperienza è stata misurata con item come innovativo, ironico, originale (chiave negativa: tradizionalista, puritano, servile). Un punteggio alto su questa scala significa curiosità, immaginazione, profondità (Ashton & Lee, 2007). L'alfa di Cronbach era .72.

La tabella 6, riporta le descrittive degli item e delle sottoscale che compongono l'HEXACO.

In generale, l'item con la media più elevata è l'item 8: “Spesso ce la metto proprio tutta quando provo a raggiungere un obiettivo”. Viceversa, l'item con la media più bassa è l'item 57: “Quando qualcuno mi dice che ho torto, la mia prima reazione è di controbattere”.

Volendo andare più nel dettaglio delle sottoscale che compongono l'HEXACO, l'item con la media più alta della sottoscala onestà/umiltà (item 6, 12, 18, 24R, 30R, 36, 42R, 48R, 54 e 60R) è l'item 60: "Se fossi certo di farla franca, sarei tentato di usare banconote false", mentre l'item con la media più bassa è l'item 42: "Mi darebbe molta soddisfazione possedere dei beni di lusso costosi". Per quanto riguarda la sottoscala emotività (item 5, 11, 17, 23, 29, 35R, 41R, 47, 53R e 59R), l'item con la media più elevata è l'item 59: "Non mi emoziono neanche in situazioni dove la maggior parte delle persone diventa sentimentale", mentre l'item con la media più bassa è l'item 41: "Ce la faccio a destreggiarmi in situazioni difficili senza bisogno di sostegno emotivo da parte di nessuno". Per quanto riguarda la sottoscala estroversione (item 4, 10R, 16, 22, 28R, 34, 40, 46R, 52R e 58), l'item con la media più elevata è l'item 22: "La maggior parte del tempo sono allegro ed ottimista", mentre l'item con la media più bassa è l'item 58: "Quando sono in un gruppo di persone, spesso sono quello che parla per conto del gruppo". Per quanto concerne la sottoscala piacevolezza (item 3, 9R, 15R, 21R, 27, 33, 39, 45, 51 e 57R), l'item con la media più elevata è l'item 21: "La gente mi considera come uno che si scalda per un nonnulla", mentre l'item con la media più bassa è l'item 57: "Quando qualcuno mi dice che ho torto, la mia prima reazione è di controbattere". Per quanto riguarda la sottoscala della coscienziosità (item 2, 8, 14R, 20R, 26R, 32R, 38, 44R, 50 e 56R), l'item con la media più elevata è l'item 8: "Spesso ce la metto proprio tutta quando provo a raggiungere un obiettivo", mentre l'item con la media più bassa è l'item 50 "La gente di solito mi considera un perfezionista". Infine, per quanto riguarda la sottoscala apertura all'esperienza (item 1R, 7, 13, 19R, 25, 31R, 37, 43, 49R e 55R), l'item con la media più elevata è l'item 1: "Mi annoierei se visitassi una galleria d'arte",

mentre l'item con la media più bassa è l'item 25: "Mi piacerebbe andare ad un concerto di musica classica se ne avessi la possibilità".

Tabella 6
Statistiche descrittive HEXACO

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Mi annoierei se visitassi una galleria d'arte	3.95	1.10	- 0.80 (.17)	- 0.11 (.34)
2.Pianifico in anticipo per evitare di fare le cose all'ultimo minuto	3.78	1.08	- 0.76 (.17)	0.00 (.34)
3.Raramente mantengo rancore, anche verso qualcuno che si è comportato molto male con me	3.10	1.16	0.05 (.17)	- 0.80 (.34)
4.Mi sento ragionevolmente soddisfatto di me stesso	3.63	0.91	- 0.56 (.17)	0.33 (.34)
5.Mi farebbe paura viaggiare quando fa' brutto tempo	2.65	1.19	0.53 (.17)	- 1.02 (.34)
6.Non farei lusinghe per avere una promozione sul lavoro, anche se pensassi che ciò servisse	3.96	1.22	- 1.01 (.17)	0.03 (.34)
7.Mi piace imparare la storia e gli avvenimenti politici di altre nazioni	3.37	1.15	- 0.38 (.17)	- 0.40 (.34)
8.Spesso ce la metto proprio tutta quando provo a raggiungere un obiettivo	4.40	0.73	- 1.32 (.17)	2.35 (.34)
9.Le persone a volte mi dicono che critico troppo gli altri	3.79	1.15	- 0.57 (.17)	- 0.68 (.34)
10.È raro che esprima le mie opinioni in discussioni di gruppo	3.95	1.14	- 0.39 (.17)	- 0.64 (.34)
11.Qualche volta non riesco ad evitare di preoccuparmi di cose insignificanti	3.30	1.22	- 0.30 (.17)	- 0.76 (.34)

12.Non avrei problemi a rubare un milione di euro se sapessi per certo di non essere scoperto	3.82	1.34	- 0.90 (.17)	- 0.34 (.34)
13.Proverei piacere nel creare un lavoro artistico, come un romanzo, una canzone o un quadro	3.81	1.30	- 0.89 (.17)	- 0.28 (.34)
14.Non pongo molta attenzione ai piccoli dettagli quando lavoro su qualcosa	4.05	1.09	- 1.14 (.17)	0.68 (.34)
15.A volte mi dicono che sono troppo cocciuto	2.52	1.18	0.53 (.17)	- 0.51 (.34)
16.Preferisco dei lavori che richiedono un'interazione sociale attiva a quelli che richiedono di lavorare da solo	3.69	1.15	- 0.68 (.17)	- 0.18 (.34)
17.Ho bisogno di qualcuno che mi conforti quando soffro per un'esperienza dolorosa	3.33	1.20	- 0.41 (.17)	- 0.59 (.34)
18.Non è molto importante per me avere un sacco di denaro	2.92	1.13	0.15 (.17)	- 0.56 (.34)
19.Penso che prestare attenzione ad idee radicali sia una perdita di tempo	3.05	0.97	- 0.00 (.17)	0.14 (.34)
20.Prendo decisioni basandomi su cosa provo in quel momento piuttosto che una considerazione attenta dei pro e dei contro	3.43	1.13	- 0.42 (.17)	0.14 (.34)
21.La gente mi considera come uno che si scalda per un nonnulla	3.83	1.16	- 0.74 (.17)	- 0.34 (.34)
22.La maggior parte del tempo sono allegro ed ottimista	3.64	1.11	- 0.46 (.17)	- 0.59 (.34)
23.Quando vedo altre persone piangere, mi viene da piangere anche a me	3.30	1.19	- 0.23 (.17)	- 0.75 (.34)
24.Penso di aver diritto a più rispetto di una persona media	3.77	1.13	- 0.61 (.17)	- 0.20 (.34)
25.Mi piacerebbe andare ad un concerto di musica classica se ne avessi la possibilità	3.03	1.37	- 0.12 (.17)	- 1.20 (.34)

26. Qualche volta ho difficoltà quando lavoro perché sono disorganizzato	4.00	1.08	- 0.87 (.17)	- 0.05 (.34)
27. Il mio atteggiamento verso le persone che mi hanno trattato male è “perdona e dimentica”	2.72	1.17	0.10 (.17)	- 0.72 (.34)
28. Sento di essere una persona non molto popolare	3.21	1.02	0.06 (.17)	- 0.32 (.34)
29. Ho molta paura di situazioni di pericolo fisico	3.23	1.08	- 0.10 (.17)	- 0.49 (.34)
30. Se voglio ottenere qualcosa da qualcuno, faccio finta di sbellicarmi dalle risate anche quando fa delle battute che non fanno ridere	4.16	1.02	- 1.12 (.17)	0.70 (.34)
31. Non ho mai avuto realmente piacere a sfogliare un’enciclopedia	3.67	1.20	- 0.69 (.17)	- 0.29 (.34)
32. Faccio solo il lavoro minimo indispensabile per cavarmela	4.30	0.96	- 1.48 (.17)	1.82 (.34)
33. Tendo ad essere indulgente nel giudicare le persone	3.22	1.03	- 0.12 (.17)	- 0.22 (.34)
34. Di solito sono il primo che si fa avanti in situazioni di tipo sociale	3.28	1.05	- 0.24 (.17)	- 0.23 (.34)
35. Penso di preoccuparmi meno della maggior parte delle persone	3.68	1.04	- 0.71 (.17)	0.26 (.34)
36. Per quanto cospicua, non accetterei mai una “bustarella”	3.84	1.36	- 0.90 (.17)	- 0.43 (.34)
37. La gente mi dice spesso che ho una immaginazione molto buona	3.58	1.17	- 0.55 (.17)	- 0.42 (.34)
38. Cerco sempre di essere accurato nel mio lavoro, anche se ciò mi costa del tempo	4.33	0.75	- 1.19 (.17)	1.53 (.34)
39. Di solito sono molto flessibile sulle mie opinioni quando altre persone sono in disaccordo con me	3.20	1.03	- 0.11 (.17)	- 0.25 (.34)
40. La prima cosa che faccio quando sono in un posto nuovo è fare nuove amicizie	3.56	1.02	- 0.34 (.17)	- 0.50 (.34)

41.Ce la faccio a destreggiarmi in situazioni difficili senza bisogno di sostegno emotivo da parte di nessuno	2.58	1.07	0.42 (.17)	- 0.36 (.34)
42.Mi darebbe molta soddisfazione possedere dei beni di lusso costosi	2.88	1.22	0.13 (.17)	- 0.36 (.34)
43.Mi piacciono le persone che hanno delle opinioni non conformiste	3.73	0.87	- 0.47 (.17)	0.53 (.34)
44.Spesso faccio degli errori perché non penso prima di agire	3.27	1.16	- 0.29 (.17)	- 0.71 (.34)
45.La maggior parte delle persone si arrabbia più facilmente di me	3.29	1.181	- 0.23 (.17)	- 0.69 (.34)
46.La maggior parte delle persone sono più positive e dinamiche di quanto io lo sia solitamente	3.37	1.14	- 0.16 (.17)	- 0.82 (.34)
47.Sento delle emozioni forti quando qualcuno che mi è vicino se ne va per un lungo periodo	3.77	0.99	- 0.72 (.17)	0.25 (.34)
48.Voglio che la gente sappia che io sono una persona di una certa importanza	3.51	1.09	- 0.33 (.17)	- 0.39 (.34)
49.Non mi reputo un tipo artistico o creativo	3.10	1.30	- 0.01 (.17)	- 1.11 (.34)
50.La gente di solito mi considera un perfezionista	3.19	1.12	- 0.21 (.17)	- 0.52 (.34)
51.Anche quando le persone fanno un sacco di errori, è raro che dica qualcosa di negativo nei loro confronti	3.11	0.98	1.10 (.17)	- 0.28 (.34)
52.Qualche volta sento di essere una persona di scarso valore	3.56	1.22	- 0.31 (.17)	- 1.07 (.34)
53.Non mi faccio prendere dal panico anche in situazioni di emergenza	2.64	1.15	0.51 (.17)	- 0.45 (.34)
54.Non fingerei che una persona mi stia simpatica, solo per ottenere dei favori	3.93	1.17	- 0.95 (.17)	- 0.00 (.34)
55.Trovo noioso discutere di filosofia	3.04	1.30	- 0.07 (.17)	- 0.98 (.34)

56.Mi piace fare la prima cosa che mi viene in mente piuttosto che seguire dei piani	3.37	1.21	- 0.36 (.17)	- 0.72 (.34)
57.Quando qualcuno mi dice che ho torto, la mia prima reazione è di controbattere	2.42	0.96	0.46 (.17)	- 0.22 (.34)
58.Quando sono in un gruppo di persone, spesso sono quello che parla per conto del gruppo	2.80	1.23	0.10 (.17)	- 0.96 (.34)
59.Non mi emoziono neanche in situazioni dove la maggior parte delle persone diventa sentimentale	3.86	1.14	- 0.81 (.17)	- 0.09 (.34)
60.Se fossi certo di farla franca, sarei tentato di usare banconote false	4.34	1.07	- 1.71 (.17)	2.21 (.34)
<i>Onestà/umiltà</i>	3.71	0.62	- 0.60 (.17)	- 0.23 (.34)
<i>Emotività</i>	3.23	0.54	0.11 (.17)	0.57 (.34)
<i>Estroversione</i>	3.43	0.63	- 0.28 (.17)	- 0.07 (.34)
<i>Piacevolezza</i>	3.12	0.50	- 0.27 (.17)	- 0.11 (.34)
<i>Coscienziosità</i>	3.81	0.53	- 0.23 (.17)	- 0.23 (.34)
<i>Apertura all'esperienza</i>	3.43	0.62	- 0.29 (.17)	- 0.04 (.34)

Inoltre, la sottoscala con la media più elevata è la dimensione della coscienziosità, subito seguita dalla dimensione dell'onestà/umiltà. Viceversa, la sottoscala con la media più bassa è la piacevolezza, che ha anche un'affidabilità interna molto bassa.

2.5.2.3 Supporto sociale al lavoro

Per valutare il supporto sociale al lavoro, abbiamo adattato la scala italiana ISEL del supporto interpersonale (Moretti, Simonelli, Melloni & Ranconi, 2012) al contesto lavorativo. Gli item originali della scala sono stati modificati facendo riferimento al supporto fornito dai colleghi di lavoro. La scala è composta da 40 item (10 item per ogni fattore), classificati su una scala Likert a 4 punti che va da 0 (assolutamente falso) a 3 (assolutamente vero).

L'adattamento di questo strumento, al contesto lavorativo, ci ha permesso di studiare quattro diversi tipi di supporto che i dipendenti possono percepire dai loro colleghi di lavoro. Il supporto strumentale al lavoro si riferisce agli aiuti materiali forniti della rete lavorativa. Un esempio di item è "Se fossi in una situazione di emergenza e avessi bisogno di un prestito di 100 euro, ci sarebbe qualche collega che potrebbe aiutarmi". L'alfa di Cronbach era .87. Il supporto informativo al lavoro si riferisce alla volontà, da parte dei propri colleghi di lavoro, di discutere di questioni di importanza personale. Un esempio di item è "Posso rivolgermi a qualche collega per chiedere un consiglio su come gestire le mie questioni familiari". L'alfa di Cronbach era .86. Il supporto affiliativo al lavoro si riferisce alla possibilità di avere colleghi di lavoro con i quali è possibile socializzare e trascorrere il tempo non lavorativo. Un esempio di item è "Quando mi sento solo, ci sono diversi colleghi con i quali io posso parlare". L'alfa di Cronbach era .84. Il supporto emotivo al lavoro si riferisce al sentirsi accettati positivamente dai colleghi di lavoro. Un esempio di item è "C'è almeno un collega orgoglioso dei miei successi". L'alfa di Cronbach era .67.

La tabella 7, riporta le descrittive degli item e delle sottoscale del supporto lavorativo valutate con lo strumento ISEL adattato al contesto lavorativo.

In generale, l'item con la media più elevata è l'item 24: "In generale, i miei colleghi non hanno molta fiducia in me". Viceversa, l'item con la media più bassa è l'item 1: "Ci sono pochi colleghi di cui mi fido e credo possano aiutarmi nel risolvere i problemi".

Volendo andare più nel dettaglio delle sottoscale che compongono l'ISEL, l'item con la media più elevata della sottoscala supporto strumentale al lavoro (item 2, 9R, 14R, 16, 23, 29R, 33, 35R e 39R) è l'item 2: "Se avessi bisogno di un aiuto per riparare la mia auto o per qualche lavoro domestico ci sarebbe qualcuno disponibile ad aiutarmi", mentre l'item con la media più bassa è l'item 9: "Se avessi bisogno di essere accompagnato all'aeroporto molto presto la mattina, avrei difficoltà a trovare qualche collega disponibile". Per quanto riguarda la sottoscala supporto informativo al lavoro (item 1R, 6, 11R, 17R, 19, 22, 26, 30R, 36R e 39), l'item con la media più elevata è l'item 22: "Quando ho bisogno di suggerimenti su come risolvere un problema, so a quale collega rivolgermi", mentre l'item con la media più bassa è l'item 1: "Ci sono pochi colleghi di cui mi fido e credo possano aiutarmi nel risolvere i problemi". Per quanto riguarda la sottoscala supporto affiliativo al lavoro (item 5, 7, 10R, 12, 15R, 21, 25R, 27R, 31 e 34R), l'item con la media più elevata è l'item 12: "Ci sono diversi colleghi con i quali mi piace trascorrere il tempo", mentre l'item con la media più bassa è l'item 25: "La maggior parte dei colleghi che conosco non si diverte con le stesse cose con cui mi diverto io". Infine, per quanto concerne la sottoscala supporto emotivo al lavoro (item 3R, 4, 8, 13R, 20, 24R, 28R, 32, 37 e 40R), l'item con la media più elevata è l'item 24: "In generale, i miei

colleghi non hanno molta fiducia in me”, mentre l’item con la media più bassa è l’item 37: “Mi sento più vicino ai miei colleghi di quanto gli altri non lo siano con i propri”.

Tabella 7
Statistiche descrittive e affidabilità sottoscale ISEL adattato

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Ci sono pochi colleghi di cui mi fido e credo possono aiutarmi nel risolvere i problemi	0.90	0.95	0.85 (.17)	- 0.21 (.34)
2.Se avessi bisogno di un aiuto per riparare la mia auto o per qualche lavoro domestico ci sarebbe qualcuno disponibile ad aiutarmi	2.27	0.82	- 1.12 (.17)	0.92 (.34)
3.Molti dei miei colleghi sono molto più interessanti di quanto non sia io	1.79	0.94	- 0.19 (.17)	- 0.94 (.34)
4.C’è almeno un collega orgoglioso dei miei successi	1.95	0.95	- 0.75 (.17)	- 0.27 (.34)
5.Quando mi sento solo, ci sono diversi colleghi con i quali io posso parlare	1.96	0.93	- 0.53 (.17)	- 0.62 (.34)
6.C’è qualche collega con cui mi sento a mio agio nel parlare di questioni intime e personali	2.05	1.02	- 0.79 (.17)	- 0.52 (.34)
7.Mi capita spesso di incontrare e parlare con i colleghi	2.17	0.88	- 0.95 (.17)	0.22 (.34)
8.Molti dei colleghi che conosco parlano bene di me	2.08	0.78	- 0.79 (.17)	0.66 (.34)
9.Se avessi bisogno di essere accompagnato all’aeroporto molto presto la mattina, avrei difficoltà a trovare qualche collega disponibile	1.39	1.01	0.18 (.17)	- 1.03 (.34)
10.Sento di non essere sempre incluso nella cerchia dei colleghi	1.76	0.99	- 0.27 (.17)	- 0.98 (.34)

11.Nessun collega può fornirmi un punto di vista obiettivo su come affronto i problemi	1.76	0.89	- 0.21 (.17)	- 0.72 (.34)
12.Ci sono diversi colleghi con i quali mi piace tra- scorrere il tempo	2.18	0.86	- 1.06 (.17)	0.70 (.34)
13.Penso che i miei colleghi non mi ritengano molto abile nell'aiutarli a risolvere i loro problemi	2.21	0.86	- 0.94 (.17)	0.25 (.34)
14.Se fossi malato e avessi bisogno di qualche col- lega che mi accompagnasse dal medico, avrei diffi- coltà a trovarlo	1.94	0.98	- 0.55 (.17)	- 0.72 (.34)
15.Se volessi fare una gita un giorno (ad es. al mare, in montagna o in campagna) troverei difficilmente qualche collega disponibile a venire con me	1.78	1.00	- 0.36 (.17)	- 0.93 (.34)
16.Se avessi bisogno di un posto in cui stare per una settimana in caso di emergenza (problemi all'im- pianto dell'acqua/riscaldamento a casa) troverei fa- cilmente qualche collega disponibile ad ospitarmi	1.76	0.96	- 0.45 (.17)	- 0.69 (.34)
17.Sento di non poter condividere le mie preoccupa- zioni e paure private con i miei colleghi	1.61	1.04	- 0.15 (.17)	- 1.15 (.34)
18.Se fossi malato, troverei difficilmente qualche collega disponibile ad aiutarmi nelle faccende quoti- diane	1.51	0.98	- 0.07 (.17)	- 0.98 (.34)
19.Posso rivolgermi a qualche collega per chiedere un consiglio su come gestire le mie questioni fami- liari	1.80	0.99	- 0.57 (.17)	- 0.67 (.34)
20.Sono bravo quanto i miei colleghi nel fare le cose	2.33	0.76	- 1.11 (.17)	1.13 (.34)
21.Se nel pomeriggio decidessi di andare al cinema la sera stessa, troverei facilmente qualche collega con cui andare	1.56	0.94	- 0.21 (.17)	- 0.84 (.34)

22.Quando ho bisogno di suggerimenti su come risolvere un problema, so a quale collega rivolgermi	2.33	0.83	- 1.27 (.17)	1.17 (.34)
23.Se fossi in una situazione di emergenza e avessi bisogno di un prestito di 100 euro, ci sarebbe qualche collega che potrebbe aiutarmi	2.04	0.99	- 0.90 (.17)	- 0.15 (.34)
24.In generale, i miei colleghi non hanno molta fiducia in me	2.43	0.78	- 1.18 (.17)	0.54 (.34)
25.La maggior parte dei colleghi che conosco non si diverte con le stesse cose con cui mi diverto io	1.33	0.92	0.29 (.17)	- 0.69 (.34)
26.Posso rivolgermi a qualche collega per chiedere un consiglio nel prendere decisioni riguardo a progetti lavorativi o cambiamenti di lavoro	2.12	0.84	- 0.89 (.17)	0.39 (.34)
27.Non sono spesso invitato a fare cose insieme ai miei colleghi	2.06	0.92	- 0.75 (.17)	- 0.25 (.34)
28.Molti miei colleghi hanno più successo di me nell'apportare cambiamenti nelle loro vite	1.76	0.94	- 0.23 (.17)	- 0.87 (.34)
29.Se dovessi partire per qualche settimana, sarebbe difficile trovare qualche collega che si occupasse della mia casa (es. piante, animali, giardino, ecc.)	1.18	1.02	0.33 (.17)	- 1.05 (.34)
30.Nessun collega può darmi buoni consigli riguardo alla gestione delle mie finanze	1.41	1.04	0.07 (.17)	- 1.16 (.34)
31.Se volessi uscire a pranzo, troverei facilmente qualche collega disponibile a farlo	2.16	0.90	- 0.85 (.17)	- 0.13 (.34)
32.Sono più soddisfatto della mia vita, di quanto non lo siano molti colleghi della propria	1.64	0.94	- 0.14 (.17)	- 0.86 (.34)
33.Se fossi in difficoltà 10 km lontano da casa, ci sarebbe qualche collega disposto a venirmi a prendere	1.94	0.91	- 0.66 (.17)	- 0.26 (.34)
34.Nessun mio collega si prenderebbe l'impegno di organizzare una festa per il mio compleanno	1.57	1.10	- 0.11 (.17)	- 1.29 (.34)

35.Sarebbe difficile per me trovare qualche collega disponibile a prestarmi la sua auto per qualche ora	1.80	0.98	- 0.41 (.17)	- 0.83 (.34)
36.In caso di crisi familiare, sarebbe difficile trovare qualche collega disponibile nel darmi validi consigli su come gestire la situazione	1.99	0.92	- 0.60 (.17)	- 0.46 (.34)
37.Mi sento più vicino ai miei colleghi di quanto gli altri non lo siano con i propri	1.56	0.90	- 0.13 (.17)	- 0.74 (.34)
38.Esiste almeno un collega di cui mi fido ciecamente, disponibile nel fornirmi consigli affidabili	2.23	0.93	- 1.06 (.17)	0.19 (.34)
39.Se avessi la necessità di traslocare in una nuova casa, sarebbe difficile trovare qualche collega disposto ad aiutarmi	1.71	0.98	- 0.26 (.17)	- 0.92 (.34)
40.Sono in difficoltà nel mantenere un rapporto con i miei colleghi	2.22	0.91	- 0.93 (.17)	- 0.14 (.34)
<i>Supporto strumentale al lavoro</i>	1.75	0.65	- 0.42 (.17)	- 0.02 (.34)
<i>Supporto informativo al lavoro</i>	1.82	0.63	- 0.50 (.17)	- 0.14 (.34)
<i>Supporto affiliativo al lavoro</i>	1.85	0.60	- 0.47 (.17)	0.06 (.34)
<i>Supporto emotivo al lavoro</i>	2.00	0.44	- 0.35 (.17)	0.48 (.34)

In generale, la sottoscala con la media più elevata è la sottoscala che valuta il supporto emotivo al lavoro. Viceversa, la sottoscala con la media più bassa è la sottoscala che valuta il supporto strumentale al lavoro.

2.5.2.4 Bullismo lavorativo

Le segnalazioni di bullismo lavorativo sono state misurate con la validazione italiana dello Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ) di Balducci, Spagnoli, Alfano, Barattucci, Notelaers e Fraccaroli (2010). Lo strumento è composto da 9 item, classificati su una scala Likert a 5 punti che vanno da 1 (mai) a 5 (quotidianamente). L'alfa di Cronbach era .85.

La tabella 8, riporta le descrittive degli item e delle tre dimensioni che compongono lo SNAQ.

In generale, i partecipanti allo studio hanno avuto esperienza nella loro organizzazione di tutti i comportamenti di bullismo lavorativo indagati dalla scala. La media dei comportamenti va da “mai” a “di tanto in tanto”. L’item con la media più elevata è l’item 2: “Sono state diffuse chiacchiere e dicerie nei suoi riguardi”. L’item con la media più bassa è l’item 9: “Le sono stati fatti scherzi spiacevoli da persone con le quali non va d’accordo”.

Tabella 8
Statistiche descrittive SNAQ

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1. Le sono state nascoste informazioni che influenzano la sua prestazione lavorativa	1.72	.89	1.85 (.17)	4.19 (.34)
2. Sono state diffuse chiacchiere e dicerie nei suoi riguardi	1.81	.91	1.84 (.17)	4.17 (.34)
3. È stato ignorato, escluso o emarginato	1.55	.86	2.27 (.17)	6.10 (.34)
4. Sono state fatte osservazioni offensive sulla sua persona (ad es. sulle sue abitudini), sui suoi atteggiamenti o sulla sua vita privata	1.56	.78	2.15 (.17)	6.45 (.34)
5. Hanno alzato la voce contro di lei o è stato bersaglio di attacchi di rabbia	1.65	.87	1.85 (.17)	4.02 (.34)
6. Le hanno fatto notare ripetutamente i suoi errori	1.74	.86	1.78 (.17)	4.15 (.34)
7. Nel rivolgersi agli altri è stato ignorato o si è imbattuto in reazioni ostili	1.69	.83	1.97 (.17)	5.48 (.34)
8. Hanno criticato costantemente il suo lavoro	1.50	.72	2.04 (.17)	6.10 (.34)
9. Le sono stati fatti scherzi spiacevoli da persone con le quali non va d'accordo	1.17	.58	4.85 (.17)	27.2 (.34)
Work-related mobbing	1.66	.66	1.75 (.17)	4.27 (.34)
Personal mobbing	1.67	.70	1.96 (.17)	5.47 (.34)
Social isolation	1.47	.61	2.88 (.17)	11.8 (.34)
SNAQ	1.60	0.55	2.16 (.17)	8.07 (.34)

La scala, oltre ad indagare il costrutto generale del bullismo lavorativo, indaga le seguenti dimensioni: Work-related mobbing (item 1, 6, 8), Personal mobbing (item 2, 4,

5), e Social isolation (item 3, 7, 9). La dimensione con media più elevata è il personal mobbing, mentre la dimensione con media più bassa è la social isolation.

Inoltre, come indicato dalle statistiche di simmetria e curtosi, gli item che compongono il questionario mostrano una distribuzione che si discosta significativamente da quella normale.

La tabella 9, infine, riporta le statistiche di affidabilità dello SNAQ e delle tre dimensioni indagate dallo SNAQ. I punteggi ottenuti dalla correlazione item-totale corretta sono sufficienti, con punteggi che vanno da .46 a .63. Ogni item della scala, dunque, risulta essere abbastanza coerente con il resto della scala, con un'Alpha generale di .85.

Tabella 9
Statistiche di affidabilità SNAQ

Item	Correlazione item- totale corretta	Alpha se l'item viene eliminato	Alpha
1. Le sono state nascoste informazioni che influenzano la sua prestazione lavorativa	.49	.84	
2. Sono state diffuse chiacchiere e dicerie nei suoi riguardi	.62	.83	
3. È stato ignorato, escluso o emarginato	.59	.83	
4. Sono state fatte osservazioni offensive sulla sua persona (ad es. sulle sue abitudini), sui suoi atteggiamenti o sulla sua vita privata	.55	.84	

5. Hanno alzato la voce contro di lei o è stato bersaglio di attacchi di rabbia	.61	.83
6. Le hanno fatto notare ripetutamente i suoi errori	.60	.83
7. Nel rivolgersi agli altri è stato ignorato o si è imbattuto in reazioni ostili	.60	.83
8. Hanno criticato costantemente il suo lavoro	.63	.83
9. Le sono stati fatti scherzi spiacevoli da persone con le quali non va d'accordo	.46	.85
Work-related mobbing		.713
Personal mobbing		.720
Social isolation		.728
SNAQ		.853

2.5.2.5 Variabili sociodemografiche

Sono stati inclusi i seguenti fattori socio-demografici e fattori relativi al lavoro: genere (0 = uomini; 1 = donne), istruzione (0 = scuola media/superiore; 1 = titolo universitario), contratto (0 = temporaneo; 1 = indeterminato), full time/part time (0 = part-time; 1 = full-time) ed età.

2.5.3 Analisi dei dati

Dopo aver eseguito una serie di analisi sugli strumenti utilizzati nello studio, come ad esempio analisi descrittive degli item e delle sottoscale e le analisi di affidabilità (tabelle dalla 2 alla 9), è stata eseguita la correlazione tra le variabili oggetto di studio.

Per testare la nostra prima ipotesi, è stata eseguita un'analisi di regressione lineare tra entrambi i tipi di job insecurity (quantitativa e qualitativa) ed il bullismo lavorativo. Come suggerito da Aiken, West & Reno (1991), prima di condurre le analisi tutte le variabili erano state precedentemente standardizzate.

Per testare la seconda, terza, quarta e quinta ipotesi, sono state eseguite due analisi di regressione moderata. Gli effetti principali e interattivi del predittore, della job insecurity quantitativa e qualitativa e dei moderatori (tratti di personalità nel primo, e supporto sociale al lavoro nel secondo caso) sui risultati (bullismo lavorativo) sono stati testati utilizzando analisi di regressione multipla gerarchica. Nella prima fase sono state inserite tutte le variabili demografiche (precedentemente dicotomizzate). Nella seconda fase sono state incluse come covariate le variabili indipendenti (job insecurity quantitativa e job insecurity qualitativa) e tratti di personalità (nella prima regressione moderata)/supporto sociale al lavoro (nella seconda regressione moderata). Infine, i termini di interazione sono stati inclusi nel terzo passaggio. Abbiamo deciso di inserire tutte le variabili di personalità/supporto nella stessa analisi poichè questo test è più severo e conservativo, in quanto tiene conto di tutte le variabili contemporaneamente.

2.6 Risultati

2.6.1 Analisi preliminari

La tabella 10 riporta le descrittive e le correlazioni tra tutte le variabili oggetto del presente studio. La job insecurity quantitativa e qualitativa erano positivamente correlate ($r = .35$; $p = .000$). La job insecurity quantitativa ($r = .39$; $p = .000$) e la job insecurity qualitativa ($r = .33$; $p = .000$) erano correlate al bullismo lavorativo. I tratti di personalità Onestà/Umiltà ($r = -.20$; $p = .004$), Estroversione ($r = -.31$; $p = .000$) e Coscienziosità ($r = -.34$; $p = .000$) correlavano negativamente con il bullismo lavorativo. Il supporto Strumentale al lavoro ($r = -.39$; $p = .000$), il supporto Informativo al lavoro ($r = -.42$; $p = .000$), il supporto Affiliativo al lavoro ($r = -.48$; $p = .000$) ed il supporto Emotivo al lavoro ($r = -.48$; $p = .000$) correlavano negativamente con il bullismo lavorativo.

Tabella 10
Statistiche descrittive e correlazioni per le variabili dello studio

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Genere	NA	NA	-														
2.Età	42.88	11.63	-.10	-													
3.Contractto	NA	NA	.06	.30***	-												
4.Onestà/Umità	3.71	0.62	.16*	.18*	.02	-											
5.Emotività	3.23	0.54	.29***	.05	.05	.12	-										
6.Estroversione	3.43	0.63	-.05	.24**	.10	.09	-.18*	-									
7.Coscienziosità	3.81	0.53	.15*	-.15*	-.00	.24**	.04	.18**	-								
8.Apertura all'esperienza	3.43	0.62	.06	.04	-.04	.29***	-.02	.03	.13	-							
9.Supporto Strumentale al lavoro	1.75	0.65	-.01	.12	.18**	.14	-.07	.38***	.12	-.02	-						
10.Supporto Informativo al lavoro	1.82	0.63	.08	.02	.20**	.20**	-.03	.31***	.16*	.10	.74***	-					
11.Supporto Affiliativo al lavoro	1.85	0.61	.07	.04	.17*	.16*	.02	.45***	.21**	.05	.75***	.80***	-				
12.Supporto Emotivo al lavoro	1.99	0.44	-.03	-.02	.12	.07	-.14*	.52***	.35***	.04	.54***	.49***	.66***	-			
13.Job insecurity Quantitativa	2.09	1.11	-.08	-.16*	-.36***	-.26***	-.05	-.21**	-.29***	-.06	-.21**	-.29***	-.36***	-.25***	-		
14.Job insecurity Qualitativa	2.91	0.91	-.07	-.21**	-.01	-.24**	.03	-.35***	-.13	.04	-.25***	-.28***	-.30***	-.22**	.35***	-	
15.Target	1.59	0.55	-.06	.02	-.02	-.20**	-.03	-.31***	-.34***	-.02	-.39***	-.42***	-.48***	-.48***	.39***	.33***	-

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Note: NA, non applicabile

2.6.2 Analisi principali

I risultati delle analisi di regressione della job insecurity quantitativa e qualitativa e del bullismo lavorativo sono presentati nella tabella 11.

La relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo è significativa ($\beta = .35$, $t = 4.64$, $p = .000$). Anche la relazione tra job insecurity qualitativa e bullismo lavorativo è significativa ($\beta = .24$, $t = 3.46$, $p = .001$). Il modello spiega il 22% della varianza ($R^2 = .22$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

Questi risultati offrono supporto per H1.

Tabella 11

Analisi di regressione della job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo

	Bullismo lavorativo	
Genere	-.01	
Età	.10	
Contratto	.08	
Job insecurity Quantitativa	.35***	
Job insecurity Qualitativa	.24**	
R ²		.22***
ΔR^2		.20***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Nello step successivo sono stati inseriti nel modello di regressione gli effetti principali dei tratti di personalità e delle interazioni tra i tratti e le due dimensioni di job insecurity. I risultati delle analisi di regressione e dei grafici simple slope di pendenza per gli effetti di interazione dei tratti di personalità sono presentati nella Tabella 12 e nelle Figure 7 e 8.

Dei sei tratti di personalità analizzati, solo Estroversione ($\beta = -.15$, $t = -2.20$, $p = .029$) e Coscienziosità ($\beta = -.17$, $t = -2.81$, $p = .005$) hanno mostrato una significativa associazione con il bullismo lavorativo.

Questi risultati offrono supporto parziale per H2.

Dei sei termini di interazione tra i tratti della personalità e job insecurity, solo la Coscienziosità ($\beta = -.16$; $p = .022$) ha evidenziato un'interazione significativa sul bullismo lavorativo. Per quanto riguarda la job insecurity qualitativa, solo la Coscienziosità ($\beta = -.19$; $p = .009$) ha evidenziato un'interazione significativa sul bullismo lavorativo. Il modello spiega il 47% della varianza ($R^2 = .47$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

Questi risultati offrono supporto parziale per H3.

Tabella 12
 Regressione moderata con i tratti di personalità

	Bullismo lavorativo
Genere	.03
Livello di istruzione	-.11
Contratto	-.12
Full/part time	.05
Job insecurity quantitativa	.24**
Job insecurity qualitativa	.15*
Onestà/umiltà	-.05
Emotività	.04
Estroversione	-.15*
Piacevolezza	-.10
Coscienziosità	-.17**
Apertura all'esperienza	.03
Job insecurity quantitativa X onestà/umiltà	.07
Job insecurity quantitativa X emotività	.01
Job insecurity quantitativa X estroversione	-.09
Job insecurity quantitativa X piacevolezza	-.12
Job insecurity quantitativa X coscienziosità	-.16*
Job insecurity quantitativa X apertura all'esperienza	.00
Job insecurity qualitativa X onestà/umiltà	.10
Job insecurity qualitativa X emotività	.01
Job insecurity qualitativa X estroversione	-.08
Job insecurity qualitativa X piacevolezza	-.03
Job insecurity qualitativa X coscienziosità	-.19**
Job insecurity qualitativa X apertura all'esperienza	-.06
R ²	.46***
ΔR ²	.39***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Per interpretare la direzione dell'interazione, è stata condotta una slope analysis per tracciare i valori previsti del bullismo lavorativo in funzione dei punteggi di job insecurity (quantitativa/qualitativa) e tre diversi livelli di coscienziosità: basso (una deviazione standard sotto la media), medio (la media) e alto (una deviazione standard sopra la media).

Come mostrato nelle figure 7 e 8, il bullismo lavorativo aumenta quando la percezione di job insecurity (quantitativa/qualitativa) è maggiore e la coscienziosità è bassa o media. Tuttavia, non vi è alcuna influenza della percezione di job insecurity (quantitativa/qualitativa) sul bullismo lavorativo quando la coscienziosità è alta. Ovvero, la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo era forte per coloro che avevano livelli bassi o medi di coscienziosità ($\beta = 0.42$; $SE = 0.10$; $t [173] = 4.11$; $p = 0.001$ e $\beta = 0.25$; $SE = 0.07$; $t [173] = 3.25$; $p = 0.001$) e non significativa per coloro che avevano un alto livello di coscienziosità ($\beta = 0.08$; $SE = 0.10$; $t [173] = 0.79$; $p = 0.426$). Allo stesso modo, la relazione tra job insecurity qualitativa e bullismo lavorativo era forte per coloro che avevano livelli bassi o medi di coscienziosità ($\beta = 0.33$; $SE = 0.10$; $t [173] = 3.32$; $p < 0.001$ e $\beta = 0.15$; $SE = 0.06$; $t [173] = 2.26$; $p = 0.025$) e non significativa per coloro che avevano un alto livello di coscienziosità ($\beta = -0.03$; $SE = 0.09$; $t [173] = -0.33$; $p = 0.737$).

Detto in altri termini, la coscienziosità modera l'impatto di entrambi i tipi di job insecurity sul bullismo lavorativo.

Questi risultati offrono supporto parziale per H3.

Figura 7

Interazione tra job insecurity quantitativa e tratto della coscienza per il bullismo lavorativo

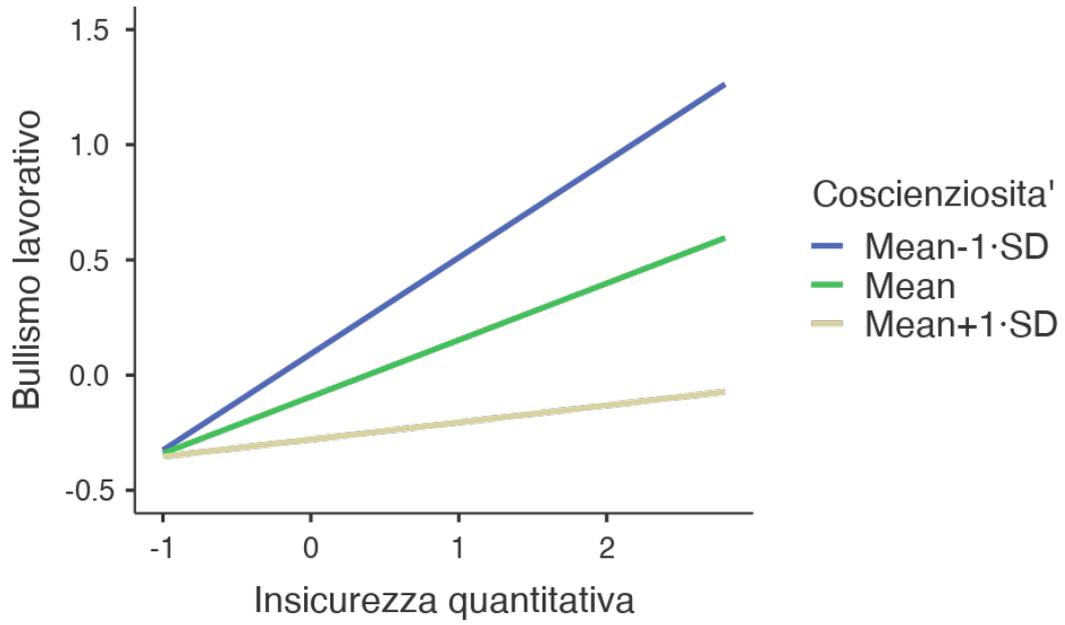
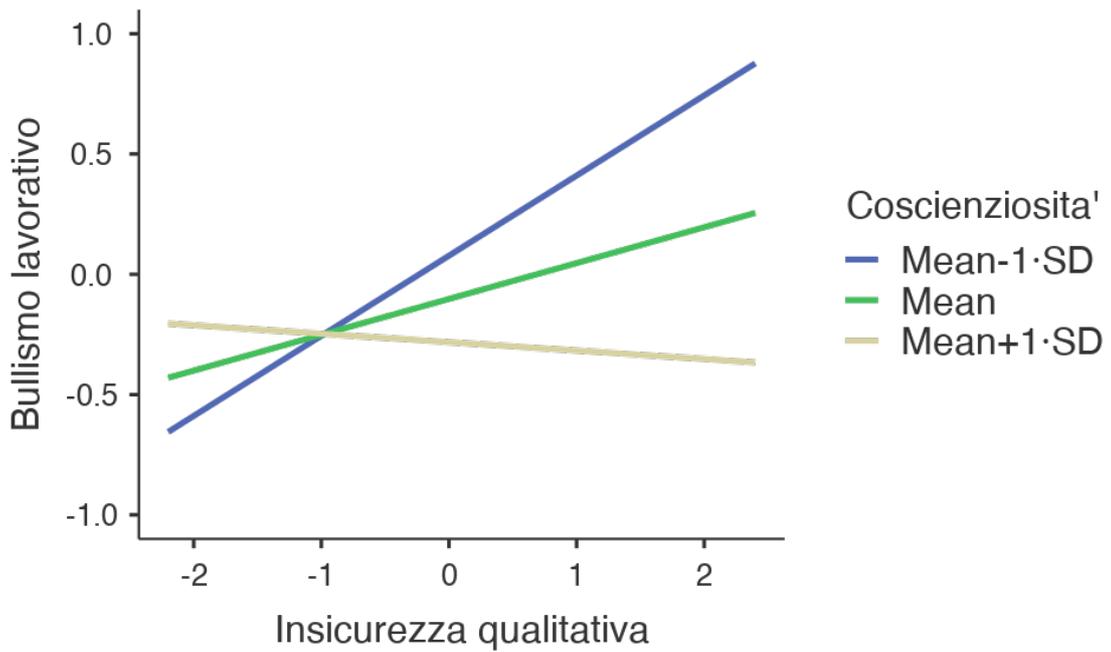


Figura 8

Interazione tra job insecurity qualitative e tratto della coscienza per il bullismo lavorativo



I risultati delle analisi di regressione e dei grafici simple slope di pendenza degli effetti di interazione del supporto sociale al lavoro sono presentati nella Tabella 13 e nella Figura 9.

Dei 4 aspetti del supporto sociale al lavoro, solo il supporto emotivo al lavoro ($\beta = -.32$; $p = .000$) ha mostrato una significativa associazione con il bullismo lavorativo.

Questi risultati offrono supporto parziale per H4.

Dei 4 termini di interazione tra supporto sociale al lavoro e job insecurity quantitativa, solo il supporto emotivo al lavoro ($\beta = -.37$; $p = .000$) ha mostrato un'influenza significativa sul bullismo lavorativo. Il modello spiega il 53% della varianza ($R^2 = .53$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

Questi risultati offrono supporto parziale per H5.

Tabella 13
 Regressione moderata con il supporto sociale al lavoro

	Bullismo lavorativo
Genere	-.06
Livello di istruzione	-.05
Contratto	.20**
Full/Part time	-.02
Job insecurity quantitativa	.29***
Job insecurity qualitativa	.10
Supporto strumentale al lavoro	-.05
Supporto informativo al lavoro	-.10
Supporto affiliativo al lavoro	-.02
Supporto emotive al lavoro	-.32***
Job insecurity quantitativa X supporto strumentale	.07
Job insecurity quantitativa X supporto informativo	-.01
Job insecurity quantitativa X supporto affiliativo	.01
Job insecurity quantitativa X supporto emotivo	-.37***
Job insecurity qualitativa X supporto strumentale	-.02
Job insecurity qualitativa X supporto informativo	-.06
Job insecurity qualitativa X supporto affiliativo	.03
Job insecurity qualitativa X supporto emotivo	-.07
R ²	.53***
ΔR ²	.49***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Al fine di interpretare la direzione dell'interazione, è stata condotta una slope analysis per tracciare i valori previsti del bullismo lavorativo in funzione dei punteggi di job insecurity quantitativa e tre diversi livelli di supporto emotivo al lavoro: basso (una

deviazione standard al di sotto della media), medio (la media) e alto (una deviazione standard sopra la media).

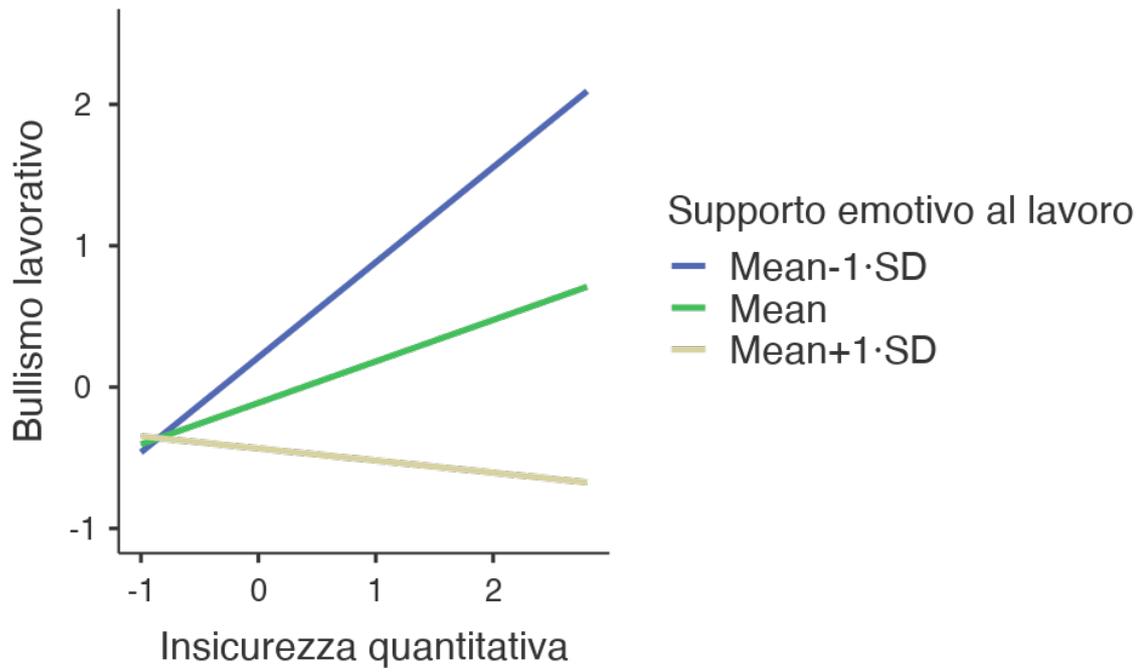
Come mostrato nella Figura 9, il bullismo lavorativo aumenta quando la percezione di job insecurity quantitativa è maggiore ed il supporto emotivo al lavoro è basso o medio. Tuttavia, non vi è alcuna influenza della percezione di job insecurity quantitativa sul bullismo lavorativo quando il supporto emotivo al lavoro è elevato. Ovvero, la relazione tra job insecurity quantitativa ed il bullismo lavorativo era forte per coloro che avevano un basso o medio punteggio di percezione di supporto emotivo lavorativo ($\beta = 0.67$; $SE = 0.09$; $t [179] = 6.92$; $p = 0.001$ e $\beta = -0.29$; $SE = 0.06$; $t [179] = 4.67$; $p = 0.001$) e non significativo per coloro che avevano un alto punteggio di percezione di supporto emotivo lavorativo ($\beta = -0.09$; $SE = 0.09$; $t [179] = 0.96$; $p = 0.334$).

Detto in altri termini, il supporto emotivo lavorativo modera l'impatto della job insecurity quantitativa sul bullismo lavorativo.

Questi risultati offrono supporto parziale per H5.

Figura 9

Interazione tra job insecurity quantitativa e supporto emotivo per il bullismo lavorativo



2.7 Discussione

La job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa sono positivamente correlate al bullismo lavorativo. I dipendenti con alti livelli di job insecurity quantitativa e qualitativa tendono a segnalare una maggiore presenza di bullismo nel loro contesto lavorativo. Questi risultati sono coerenti con studi precedenti che hanno mostrato una significativa associazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo (Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009). Tuttavia, questi studi non avevano incluso la valutazione della job insecurity qualitativa.

La nostra prima ipotesi era che anche la job insecurity qualitativa potesse contribuire ad un ambiente di lavoro ostile e pieno di rivalità tra colleghi, in grado di provocare, quindi, bullismo lavorativo.

Seguendo le teorie legato allo stress lavorativo (Lazarus & Folkman, 1984), in una condizione di continuo stress, come vivere nella continua condizione di non sapere se si sarà licenziati o meno, o comunque di continuare il proprio lavoro ma privo delle condizioni lavorative in essere, può portare il dipendente a mettere in atto comportamenti di ritiro dalla situazione stressante, come ad esempio provare sentimenti di insoddisfazione lavorativa, cercare in modo attivo un nuovo lavoro che dia maggiori sicurezze o perfino mettere in atto comportamenti di sabotaggio, come i comportamenti controproducenti al lavoro (Gupta & Beehr, 1979; Spector, Dwyer & Jex, 1988; Lim, 1996; Lau, Au, & Ho, 2003; De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009). In effetti, entrambe le due diverse dimensioni della job insecurity (quantitativa e qualitativa) sono associate a comportamenti negativi sul lavoro (Chirumbolo & Areni, 2005; Van den Broeck, Sulea, Vander Elst, Fischmann, Iliescu & De Witte, 2014).

Dall'altra parte, inoltre, comportamenti di ritiro possono dare "fastidio" ai colleghi di lavoro, che reagiscono "targetizzando" il collega che si mostra insoddisfatto, che si assenta spesso dal lavoro, che cerca altri lavori o che sembra lavorare ad un ritmo inferiore (Zillman, 1978; Bowling & Beehr, 2006).

Nel presente studio, è stato mostrato che entrambe le dimensioni della job insecurity hanno un'influenza negativa sulla percezione di bullismo lavorativo. Coloro che sentivano la propria posizione lavorativa minacciata o percepivano le caratteristiche importanti del lavoro a rischio, hanno riportato una maggiore incidenza di bullismo lavorativo.

Per la prima volta, nel contesto della ricerca sulla job insecurity, abbiamo mostrato che anche la job insecurity qualitativa è associata alle segnalazioni di bullismo lavorativo.

2.7.1 Effetti principali vs effetti di interazione dei tratti di personalità

Per quanto riguarda i tratti di personalità, la nostra seconda ipotesi è parzialmente confermata. Dei sei tratti di personalità esaminati, solo due sono negativamente correlati al bullismo lavorativo.

I dipendenti con alti livelli di estroversione e i dipendenti con alti livelli di coscienza tendono a denunciare meno bullismo. Questo risultato aderisce a ricerche precedenti (Coyne, Seigne & Randall, 2000; Glasø, Matthiesen, Nielsen & Einarsen, 2007; Iliescu, Macsinga, Sulea, Fischmann, Vander Elst & De Witte, 2017).

Secondo il modello a tre vie, le frustrazioni interpersonali (tensione) potrebbero condurre a strategie di coping inefficienti. Affrontare le frustrazioni in modo inefficiente

attivo, trasforma le frustrazioni in atti negativi, dunque, la persona diventa un prepotente (ovvero un perpetratore di bullismo lavorativo). Viceversa, affrontare le frustrazioni in modo inefficiente passivo, rischia di portare la persona a violare le norme sociali ed etiche che regolano l'azienda, dunque a provocare negli altri la messa in atto di comportamenti negativi. La persona che affronta le frustrazioni in modo inefficiente passivo diventa, quindi, una vittima di bullismo lavorativo.

D'altra parte, gestire efficacemente le frustrazioni significa concentrarsi sui miglioramenti futuri, mostrare ottimismo e così via (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009). Queste caratteristiche sono tipiche dei tratti di personalità dell'estroversione e della coscienziosità. In effetti, l'estroversione riflette la ricerca di emozioni positive, l'impegno nelle attività sociali e la socievolezza (Ashton & Lee, 2008). Allo stesso modo, la coscienziosità riflette il raggiungimento degli obiettivi (Barrick, Mitchell & Stewart, 2003), anche di fronte a situazioni stressanti che potrebbero rendere alcuni dipendenti tesi e frustrati.

Inoltre, mentre l'onestà/umiltà è associata a bassi livelli di comportamenti controproducenti al lavoro (Chirumbolo, 2015; de Vries & van Gelder, 2015; Pletzer, Bentvelzen, Oostrom & de Vries, 2019), tuttavia, potrebbero essere delle persone che tendono ad essere oneste verso sé stesse e gli altri (Ashton & Lee, 2007) anche nelle situazioni difficili e stressanti. Questo potrebbe in parte spiegare la relazione non significativa con la percezione di bullismo lavorativo. Allo stesso modo, le persone con tratti dell'emotività, invece, potrebbero prendere le distanze dagli eventi stressanti, in quanto temono le possibili ripercussioni (Van Gelder & De Vries, 2012). Questa caratteristica potrebbe non essere rilevante nella comprensione del bullismo lavorativo. Le persone con tratti di personalità di apertura all'esperienza, infine, sono definite non solo dalla creatività e dalla

curiosità intellettuale, ma anche da tratti che appaiono superficialmente meno rilevanti, come l'apprezzamento estetico e la propensione alla fantasia (Ashton & Lee, 2008). Queste caratteristiche potrebbero non essere rilevanti in un contesto di lavoro e quindi non svolgere un ruolo predominante nella comprensione del bullismo lavorativo.

La coscienziosità, inoltre, modera la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo. La terza ipotesi è quindi parzialmente confermata.

Allo stato attuale non ci sono ricerche precedenti che hanno mostrato che la coscienziosità modera la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e risultati.

Secondo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), in una condizione di tensione psicologica gli individui usano le risorse personali per ridurre lo stress. La percezione di job insecurity quantitativa e qualitativa è un fattore di stress, poiché l'individuo è minacciato di mantenere il proprio lavoro e le caratteristiche essenziali del lavoro. Di conseguenza, le risorse personali sono utilizzate per affrontare questo fattore di stress lavorativo. La personalità può essere considerata una risorsa personale in grado di ridurre lo stress. Seguendo questo quadro di riferimento, i soggetti "coscienti", in quanto più affidabili e organizzati, potrebbero essere più preparati di altri ad affrontare i rischi derivanti da un ambiente stressante. La coscienziosità, quindi, più degli altri tratti della personalità, aiuta il dipendente a ridurre lo stress generato da alti livelli di job insecurity quantitativa e qualitativa.

D'altra parte, seguendo il modello HEXACO della struttura della personalità (Ashton & Lee, 2007), la sincerità associata all'onestà/umiltà potrebbe costituire una minaccia per la comprensione positiva in una condizione di job insecurity quantitativa e

qualitativa. Allo stesso modo, le persone con carattere emotivo potrebbero essere sopraffatte dall'ansia in una condizione di job insecurity, gli estroversi potrebbero affrontare la job insecurity dando maggiore importanza al coinvolgimento nelle attività sociali piuttosto che all'impegno nelle attività legate al compito (caratteristiche tipiche, invece, del tratto di personalità della coscienziosità) e la persona con tratto di apertura all'esperienza potrebbe essere impegnata a immaginare e pensare, piuttosto che impegnarsi in una soluzione concreta dei problemi (vedi Ashton & Lee, 2007). Queste personalità, dunque, potrebbero non essere rilevati nel modello moderatore job insecurity (quantitativa e qualitativa) e risultati.

2.7.2 Effetti principali vs effetti di interazione del supporto sociale al lavoro

Per quanto riguarda il supporto sociale al lavoro, la nostra quarta ipotesi è parzialmente confermata.

Dei quattro diversi tipi di supporto sociale al lavoro, solo il supporto emotivo al lavoro è negativamente correlato al bullismo lavorativo. I dipendenti con alti livelli di percezione del supporto emotivo tendono a segnalare meno bullismo. Questo risultato è coerente con studi precedenti che suggerivano che il supporto sociale ha un effetto diretto sullo stress e sulla tensione lavorativa (Ganellen & Blaney, 1984; Fisher, 1985; Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986; Kaufmann & Beehr, 1986; Shaw, Fields, Thacker & Fisher, 1993).

Seguendo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), le relazioni sociali aiutano l'individuo a definirsi membro di una rete (Andersen & Chen, 2002). Più nello specifico, il supporto sociale lavorativo indaga su come il dipendente si percepisce membro della rete di lavoro.

I nostri risultati mostrano che il supporto emotivo al lavoro è più significativo nel far sentire il dipendente una parte importante della rete di lavoro. Questo tipo di supporto sociale al lavoro, quindi, più degli altri tipi di supporto sociale lavorativo, tende a segnalare meno bullismo lavorativo.

D'altro canto, l'aiuto di risorse finanziarie (supporto strumentale), il sostegno a problemi personali e familiari (supporto informativo), nonché la possibilità di trascorrere ore non lavorative con i colleghi (supporto affiliativo), non hanno un effetto diretto sul bullismo lavorativo, probabilmente perché questi tipi di supporto non si riferiscono esclusivamente al posto di lavoro, ma si aspettano piuttosto da amici e familiari (Lim, 1996).

Il supporto emotivo al lavoro, inoltre, modera la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo. Ciò conferma parzialmente la nostra quinta ipotesi. Questo risultato è coerente con gli studi precedenti che suggerivano che il supporto sociale modera la relazione tra stress lavorativo e tensione (Kinnunen & Nätti, 1994; Lim, 1996; Mohr, 2000).

Seguendo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), in una condizione di minaccia l'individuo investirà le sue risorse personali e sociali, come il supporto sociale, per preservarsi dai risultati negativi (Hobfoll, 1989). Pertanto, la nostra ipotesi si basa sull'idea che il supporto sociale, come risorsa in grado di moderare il

rapporto tra stress e risultati lavorativi (Kinnunen & Nätti, 1994; Lim, 1996), dovrebbe anche moderare il rapporto tra job insecurity e bullismo lavorativo.

I nostri risultati confermano che il supporto emotivo al lavoro, più di altri tipi di supporto lavorativo, modera la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo.

Tuttavia, questa relazione non funziona per la job insecurity qualitativa. Una possibilità potrebbe essere che la relazione sia subordinata al moderatore specifico in esame: mentre i tratti di personalità hanno una risonanza particolare su entrambi i tipi di job insecurity con il bullismo lavorativo, il supporto sociale ha una risonanza particolare solo nella relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo. Un modo per comprendere questo ragionamento è che i tratti della personalità sono predisposizioni relativamente stabili dell'individuo (McCrae & Costa, 1987), d'altra parte, il supporto sociale dipende dalle relazioni interpersonali (Rodriguez & Cohen, 1998), quindi indipendenti dall'individuo.

Inoltre, altri tipi di supporto sociale al lavoro non moderano la relazione tra job insecurity e bullismo lavorativo. Uno dei motivi potrebbe essere che il supporto sociale è un meccanismo di coping efficiente quando il supporto ricevuto corrisponde al tipo di stress (Lakey & Cohen, 2000). In altre parole, ricevere supporto finanziario (supporto strumentale) o supporto su problemi personali e familiari (supporto informativo), allo stesso modo, passare del tempo non lavorativo con un collega (supporto affiliativo) sono inefficienti perché potrebbero non essere rilevanti per i dipendenti che percepiscono uno stress lavorativo come quello della job insecurity. Queste tipologie di supporto sociale al

lavoro, dunque, potrebbero non essere rilevati nel modello moderatore job insecurity (quantitativa e qualitativa) e risultati.

2.8 Implicazioni pratiche e teoriche

Il presente studio ha importanti implicazioni empiriche per la letteratura della job insecurity quantitativa e qualitativa e del bullismo lavorativo. Questa ricerca, inoltre, estende l'attuale conoscenza delle varie dimensioni esaminate.

Il primo contributo di questo studio riguarda l'osservazione che la job insecurity (quantitativa e qualitativa) è un fattore predittivo del bullismo lavorativo (ipotesi 1). Maggiore è il livello di job insecurity sia quantitativa sia qualitativa, maggiore è la probabilità che si percepisca bullismo nel proprio ambiente lavorativo. Ciò potrebbe essere spiegato dal fatto che la job insecurity sviluppa un clima negativo, composto da pettegolezzi e rivalità (Björkvist, Ošsterman & Hjelt-Bäck, 1994; Hoel, Zapf & Cooper 2002; Bordia, Jones, Gallois, Callan & DiFonzo 2006; Notelaers, De Witte & Einarsen, 2010). Questi, sono fattori identificati come bullismo lavorativo se ripetuti nel tempo e con una certa frequenza (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009). Ciò significa che la job insecurity è un forte fattore di stress che potrebbe causare bullismo lavorativo.

Sulla base di questi risultati, entrambe le tipologie di job insecurity saranno dannose sia per il dipendente sia per l'organizzazione. La job insecurity qualitativa non dovrebbe più essere considerata come secondaria o "accessoria" alla job insecurity quantitativa. Per questi motivi, i manager e i supervisori delle organizzazioni dovrebbero adottare comportamenti comunicativi efficaci, con lo scopo di prevenire, nei dipendenti, alti livelli di percezione di job insecurity quantitativa e qualitativa al fine di evitare che vengano messi in atto comportamenti di bullismo lavorativo.

Il secondo contributo del presente studio è stato quello di mostrare che i tratti della personalità sono associati al bullismo lavorativo (ipotesi 2). Abbiamo testato questa

ipotesi con uno strumento che non era ancora stato utilizzato nella valutazione del bullismo lavorativo in un contesto di job insecurity: HEXACO. Abbiamo mostrato che l'estroversione e la coscienziosità sono negativamente correlate al bullismo lavorativo. Con questi risultati, confermiamo studi precedenti che avevano mostrato che i dipendenti introversi e non coscienziosi tendono a denunciare molto più bullismo lavorativo rispetto ai dipendenti estroversi e coscienziosi (Coyne, Seigne & Randall, 2000; Glasø, Matthiesen, Nielsen & Einarsen, 2007). In effetti, studi precedenti hanno mostrato che gli obiettivi (ovvero i target) di bullismo, hanno tratti di personalità caratterizzati da alti livelli di ansia, introversione e piacevolezza (Einarsen, 1999; Zapf, 1999; Glasø, Matthiesen, Nielsen & Einarsen, 2007; Zapf & Einarsen, 2011). Pertanto, i dipendenti con alti livelli di estroversione e i dipendenti con alti livelli di coscienziosità, tendono a segnalare un minor numero di bullismo lavorativo, in quanto, le persone con questi tratti di personalità, tendono a non percepirsi come vittime di bullismo lavorativo e, di conseguenza, a non percepire la presenza di bullismo nel loro ambiente di lavoro. La rappresentazione di tali tratti della personalità diminuirà la probabilità della presenza di bullismo lavorativo. Ad esempio, ora sappiamo che la socievolezza (o in generale le abilità sociali) e la capacità di stabilire obiettivi di lavoro, sono efficaci per far fronte alla frustrazione. Viceversa, un dipendente spaventato o con scarse abilità sociali può causare fastidio e provocare comportamenti aggressivi nei colleghi (Zapf, 1999). Da un punto di vista pratico, potrebbe essere più facile incolpare i tratti della personalità dei dipendenti. Lo studio della personalità è rilevante per spiegare le percezioni e le reazioni al bullismo lavorativo, ma non è rilevante per spiegare il comportamento del bullo/vittima (Einarsen, 2000). In effetti, la personalità può essere sia un antecedente sia una conseguenza del bullismo lavorativo. In conformità con studi precedenti (Zapf, 1999; Zapf & Einarsen, 2011), siamo

ragionevolmente consapevoli del fatto che, se alcuni tratti della personalità hanno un impatto sul bullismo e altri no, ciò potrebbe derivare da una cattiva comunicazione tra i dipendenti, nonché da una mancanza di comunicazione tra dipendenti e organizzazione. Sebbene alcuni tratti della personalità possano causare comportamenti aggressivi, questi si verificano in un contesto lavorativo con una cultura che consente questo tipo di comportamento (scorretto), e quindi dovremmo chiederci: come reagiscono supervisori e colleghi di lavoro agli episodi di bullismo lavorativo? Quali azioni vengono consigliate dal personale delle risorse umane a manager e/o dipendenti? Vengono promossi progetti di socializzazione aziendale tra dipendenti? Queste, e molte altre, considerazioni dovrebbero essere esaminate con estrema attenzione all'interno delle organizzazioni. Da un punto di vista prettamente pratico, manager e supervisori delle organizzazioni dovrebbero incentivare un ambiente lavorativo in cui non siano ammessi comportamenti di bullismo lavorativo. Ciò potrebbe essere incentivato, ad esempio, attraverso lo sviluppo di progetti di auto-mutuo-aiuto tra dipendenti, in cui ogni singolo dipendente impari a convivere e rispettare la personalità stabile dei propri colleghi di lavoro e, all'interno dei quali, ogni dipendente possa sentirsi libero di portare le proprie riflessioni ed esperienze personali (sia in precedenti gruppi di lavoro sia nell'attuale gruppo di lavoro) sul tema del bullismo lavorativo, in modo tale da sviluppare nel resto del gruppo sentimenti di empatia nei confronti dei propri colleghi di lavoro.

Il terzo contributo del presente studio è stato quello di mostrare che la personalità è un moderatore nella relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa e bullismo lavorativo (ipotesi 3). La ricerca precedente ha mostrato che alcuni tratti della personalità moderano la relazione tra fattori di stress del lavoro e risultati (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mark & Mueller, 2000; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Bakker, Demerouti &

Euwema, 2005; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). Poche ricerche si sono concentrate sui tratti di personalità come moderatori nella relazione tra job insecurity e risultati (Chirumbolo, 2015; Iliescu, Macsinga, Sulea, Fischmann, Vander Elst & De Witte, 2017). In questo studio, abbiamo mostrato che alti livelli di Coscienziosità possono moderare la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo e, allo stesso modo, alti livelli di coscienziosità possono moderare la relazione tra job insecurity qualitativa e bullismo lavorativo. Il tratto della coscienziosità aiuta il dipendente a sviluppare abilità lavorative molto elevate. Un dipendente con alti livelli di coscienziosità, esposto alla minaccia di perdere il proprio lavoro (job insecurity quantitativa) e alla minaccia di perdere importanti funzioni legate al lavoro (job insecurity qualitativa), si sentirà più in grado di gestire tale situazione. In effetti, diversi ricercatori considerano l'incapacità percepita di far fronte allo stress come un elemento chiave nel processo di vittimizzazione del bullismo (Zapf, 1999; Einarsen, 2000). Va notato, tuttavia, che cinque dei sei tratti della personalità testati come moderatori non erano significativi. Se da un lato non è stato trovato un effetto buffering, dall'altro lato non viene mostrato un effetto di amplificazione. Indirettamente, ciò suggerisce che la job insecurity colpisce gli individui allo stesso modo, alcuni tratti possono moderarne l'effetto, altri tratti possono amplificare l'effetto dello stress, infine altri tratti non mostrano alcun effetto positivo o negativo allo stress. Questi risultati possono aiutare i manager e i supervisori ad individuare i dipendenti che potrebbero trarre maggiori benefici dagli interventi psicologici sul posto di lavoro, in particolare nei casi in cui il cambiamento organizzativo ha un impatto notevole e può incentivare la paura di perdere il lavoro, nonché la paura di perdere importanti funzioni legate al lavoro. Per questi motivi, manager e supervisori dovrebbero attuare interventi di supporto psicologico per i dipendenti in casi di futura ristrutturazione organizzativa, in modo tale da

“accompagnare” il dipendente in tutte le fasi di accettazione del cambiamento stesso. Interventi di supporto psicologico, inoltre, potrebbero aiutare il dipendente ad individuare le modalità più appropriate da adottare per affrontare il cambiamento stesso, evitando che non solo arrivi privo delle giuste difese psicologiche al cambiamento organizzativo, ma che adotti strategie disfunzionali di fronte allo stress e metta in atto comportamenti che possano incentivare la messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo.

Il quarto contributo del presente studio riguarda la valutazione del supporto sociale al lavoro. Abbiamo mostrato che il supporto sociale emotivo al lavoro ha un'associazione con il bullismo lavorativo (ipotesi 3). Siamo partiti da ricerche precedenti che avevano mostrato il sostegno sociale, da parte di supervisori e colleghi, come effetto principale sui risultati (Kinnunen & Nätti, 1994). Abbiamo testato questa ipotesi con uno strumento che non era ancora stato utilizzato nella valutazione del bullismo lavorativo in un contesto di job insecurity: ISEL. L'adattamento di ISEL ci ha permesso di valutare quattro diversi tipi di supporto sociale in un contesto lavorativo. Solo uno dei quattro supporti sociali al lavoro ha un effetto diretto sul bullismo lavorativo. Ciò può essere dovuto al fatto che gli altri tipi di supporto sociale valutati potrebbero essere più efficienti se provengono dagli amici e dalla famiglia, rispetto a se provengono dai colleghi di lavoro. Invece, il supporto emotivo al lavoro si riferisce principalmente ai sentimenti di fiducia nei confronti dei colleghi (LaRocco & Jones, 1978). Questa fiducia riduce la probabilità che i dipendenti segnalino la presenza di bullismo lavorativo. Questo perché, seguendo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), gli individui sono motivati a mantenere e proteggere le cose che apprezzano, tra queste vi sono le relazioni sociali. Le persone che hanno livelli più alti di supporto, hanno meno possibilità di percepirsi come vittime o prepotenti. Di conseguenza, le segnalazioni di bullismo

diminuiscono. I nostri risultati suggeriscono che manager e supervisor dovrebbero lavorare sui sentimenti di fiducia tra i colleghi e, più in generale, sul supporto sociale al lavoro, al fine di prevenire o ridurre il bullismo lavorativo.

Il quinto contributo del presente studio riguarda la valutazione del supporto sociale al lavoro come possibile moderatore nella relazione tra job insecurity e bullismo lavorativo (Ipotesi 5). Siamo partiti dall'idea che il supporto fornito dai colleghi e supervisor sia in grado di moderare la relazione tra job insecurity e comportamenti non conformi (Lim, 1996). Il bullismo lavorativo è un comportamento non conforme e controproducente ripetuto nel tempo nei confronti dei propri colleghi di lavoro. Abbiamo mostrato che il supporto sociale emotivo al lavoro è in grado di moderare la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo. Il dipendente che sa di potersi identificare con i suoi colleghi, e soprattutto si sente accettato da loro, sarà in grado di gestire una situazione di grande stress con i suoi colleghi, come la paura di perdere il lavoro. In effetti, sappiamo che la percezione di essere accettato dai colleghi aumenta l'autostima e l'autoefficacia del dipendente (LaRocco, & Jones, 1978). Inoltre, sappiamo che l'autostima può moderare la relazione tra il bullismo lavorativo e risultati (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Ora possiamo dire che il supporto emotivo al lavoro è importante per moderare la relazione tra la paura di perdere il proprio lavoro (job insecurity quantitativa) e il bullismo lavorativo. L'esperienza di job insecurity non è solo accompagnata dal bullismo lavorativo. Come dimostrato da precedenti ricerche, la percezione di job insecurity è accompagnata da insoddisfazione professionale (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002), malessere fisico e mentale (Näswall & De Witte, 2003). In tali condizioni è vantaggioso che manager e supervisor aumentino il supporto sociale tra colleghi. In questo modo, i dipendenti possono essere incoraggiati a sfruttare al meglio le risorse disponibili, come il supporto

sociale al lavoro, per affrontare le difficoltà della job insecurity. In una prospettiva prettamente pratica, interventi di team building possono essere utili per lavorare sia sui sentimenti di fiducia tra colleghi sia sul supporto sociale al lavoro. Gli interventi di team building, infatti, si concentrano sul miglioramento delle relazioni sociali e sulla risoluzione dei compiti e dei problemi interpersonali che influenzano direttamente ed indirettamente il funzionamento del team (Schein, 2016). La ricerca ha effettivamente mostrato che interventi di team building (sia di piccole sia di grandi dimensioni) possono migliorare i risultati lavorativi, le relazioni interpersonali e più in generale il raggiungimento degli obiettivi aziendali (Klein, DiazGranados, Salas, Le, Burke, Lyons & Goodwin, 2009).

2.9 Limitazioni e suggerimenti per la ricerca futura

Ci sono diverse limitazioni nel presente studio.

La prima limitazione dello studio è la sua natura trasversale. Ciò rende difficile trarre inferenze causali sulle relazioni tra le variabili. Un suggerimento per la ricerca futura è quello di replicare il presente studio usando una metodologia di tipo longitudinale.

La seconda limitazione dello studio è il campione basso. Tuttavia, le analisi sono state condotte con test severi e conservativi, e questo ci ha aiutati a ridurre le inferenze.

Una terza limitazione dello studio è l'uso di misure di auto-dichiarazione, in particolare per quanto riguarda i potenziali pregiudizi che possono verificarsi con l'uso di segnalazioni di bullismo lavorativo. Tuttavia, i partecipanti sono stati informati che sarebbe stato garantito il rispetto della privacy. Pertanto, avevano poche ragioni per sotto-stimare le segnalazioni di bullismo presenti nel proprio contesto lavorativo.

Infine, un'ulteriore limitazione del presente studio riguarda lo strumento HEXACO per la valutazione dei tratti di personalità. In particolare, il tratto della piacevolezza ha ottenuto un'Alpha di Cronbach di .58. Un tale punteggio di Alpha è ritenuto poco affidabile perché molto basso (Cortina, 1993). Per tali ragioni, riteniamo che il tratto della piacevolezza è poco affidabile.

CAPITOLO III

STUDIO 2: “JOB INSECURITY E DIMENSIONI D’IDENTITÀ LAVORATIVA”

3.1 Premessa

Il presente studio esamina la relazione tra job insecurity quantitativa e qualitativa sul burnout e sul work engagement, nonché valuta il ruolo delle dimensioni d’identità lavorativa sui risultati della job insecurity.

Seguendo il modello Job Demands-Resources ([JD-R] Demerouti & Bakker, 2011), le caratteristiche del lavoro sono distinte in richieste e risorse. Le richieste di lavoro sono quelle circostanze lavorative in cui viene chiesto al dipendente uno sforzo tale da generare ripercussioni sullo stato di salute psicofisico dello stesso. Le richieste di lavoro, dunque, hanno una diretta conseguenza sul dispendio energetico del lavoratore, fino a far emergere sentimenti di burnout. Le risorse di lavoro, inversamente, svolgono un ruolo protettivo e motivazionale per il dipendente, in quanto lo spingono verso la crescita e l’apprendimento lavorativo, nonché verso il raggiungimento degli obiettivi lavorativi. Le risorse di lavoro sembrano essere collegate ad esiti positivi per il lavoratore, come il work engagement, migliori performance lavorative, maggiore fiducia nell’organizzazione e così via (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

Nel presente studio, la job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa vengono rese operative come richieste di lavoro.

La job insecurity è la paura di perdere il proprio lavoro (Sverke & Hellgren, 2002). La job insecurity è il risultato dei forti cambiamenti economici avvenuti nell'ultimo decennio (De Witte, 2005). Questi cambiamenti economici probabilmente continueranno per molti anni, di conseguenza, i dipendenti continueranno ad affrontare l'effetto negativo dell'incertezza. Per questi motivi, la job insecurity implica sentimenti di impotenza (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Innanzitutto, la job insecurity implica sentimenti di impotenza perché è una condizione che non dipende dal lavoratore. La seconda importante ragione di tali sentimenti di impotenza deriva dal fatto che i dipendenti potrebbero pensare che, nonostante le risorse possedute, non saranno in grado di preservare la continuità lavorativa desiderata (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke & Hellgren, 2002).

La job insecurity, inoltre, non è solo una questione di paura di perdere il proprio lavoro, ma riguarda anche la paura di perdere importanti funzioni legate al lavoro, come ad esempio una diminuzione della retribuzione, costante cambiamento di orario di lavoro nonché continui cambiamenti rispetto ai colleghi di lavoro e contenuto stesso del lavoro (Sverke & Hellgren, 2002).

In effetti, i ricercatori distinguono la job insecurity in termini quantitativi, ovvero la minaccia di perdere il proprio lavoro, ed in termini qualitativi, ovvero la minaccia di perdere importanti funzioni legate a quel lavoro (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

La ricerca si è concentrata sulle conseguenze differenziali della job insecurity quantitativa rispetto a quella qualitativa (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Nonostante ciò, la ricerca ha mostrato che entrambi i tipi di job insecurity possono avere delle gravi

conseguenze negative per il benessere del dipendente (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010), oltre ad incoraggiare comportamenti di lavoro controproducenti (Vander Elst, Richter, Sverke, Näswall, De Cuyper & De Witte, 2014), fino alla messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo (Griffo, Chirumbolo & De Witte, *in preparazione*).

Includiamo, nel presente studio, la meno esplorata dimensione della job insecurity qualitativa, poiché entrambi i tipi di job insecurity sono costruiti concettualmente distinti (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999), nonché in quanto entrambi i tipi di job insecurity sono importanti fattori di stress (Cheng & Chan, 2008; De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010; Callea, Urbini, Ingusci & Chirumbolo, 2016).

Seguendo il modello JD-R (Demerouti & Bakker, 2011), dunque, ci aspettiamo che entrambe le forme di job insecurity abbiano un effetto diretto sia sul burnout sia sul work engagement.

In questo studio, inoltre, cerchiamo di esplorare le dinamiche individuali in una condizione di job insecurity. Lo facciamo rivisitando il recente modello dello sviluppo dell'identità (Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers, 2006; Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008).

L'attuale lavoro empirico sullo sviluppo dell'identità è basato sul modello sviluppato originariamente da Erikson (1968) e dai successivi lavori empirici di Marcia (1966).

Seguendo le recenti teorizzazioni (Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers, 2006; Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008), ogni dimensione d'identità è rappresentato dalla combinazione di livelli assenti o presenti di

esplorazione ed impegno. Allo stato attuale, esiste un'unica ricerca che ha indagato le implicazioni delle dimensioni dell'identità su di un campione di giovani lavoratori. Tuttavia, la valutazione, anche nel contesto lavorativo, è stata eseguita tenendo in considerazione le dimensioni dello sviluppo dell'identità di vita del dipendente. Considerando che l'identità è un costrutto multidimensionale che comprende diversi livelli di analisi a seconda del contesto di riferimento, ad esempio familiare, sociale, personale e lavorativo (Erikson, 1968), e considerando che ogni contesto dovrebbe essere valutato con variabili che facciano riferimento a quella specifica area di valutazione (Johns, 2006), abbiamo deciso di valutare, per la prima volta, le dimensioni dello sviluppo dell'identità lavorativa dei giovani lavoratori italiani.

Seguendo sempre il modello JD-R (Demerouti & Bakker, 2011), consideriamo lo sviluppo dell'identità lavorativa come una risorsa lavorativa che può mostrare differenze significative nei risultati legati alla percezione di job insecurity (quantitativa e qualitativa). Detto in altri termini, ci aspettiamo differenze di punteggio medio nei livelli di burnout e work engagement sulle diverse dimensioni dell'identità lavorativa.

In definitiva, dunque, il presente studio estende le conoscenze attuali della letteratura della job insecurity includendo nelle nostre analisi anche la meno esplorata job insecurity qualitativa. Il presente studio, inoltre, presenta importanti implicazioni pratiche nell'ambiente organizzativo. Il presente studio, infine, estende le attuali conoscenze empiriche legate allo sviluppo dell'identità, cercando di avviare, per la prima volta, il processo di valutazione delle dimensioni d'identità lavorativa in un contesto prettamente lavorativo e con variabili legate al lavoro.

3.2 Job insecurity quantitativa e qualitativa e la sua relazione con il burnout ed il work engagement

L'esposizione allo stress cronico porta al burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Il burnout non è una sensazione di semplice esaurimento. Il burnout è una progressione di tentativi falliti di far fronte allo stress (Rothmann, Kruger & Jackson, 2003).

La job insecurity è un forte fattore di stress (De Witte, 1999). La job insecurity, infatti, riguarda principalmente le persone che temono di diventare disoccupate, ma allo stesso tempo non sono sicure se verranno licenziate o meno (De Witte, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Su base giornaliera, queste persone lavorano senza sapere se questo sarà il loro ultimo giorno di lavoro o se domani saranno licenziate o declassate e perderanno metà o tutto il loro stipendio. Essere esposti a tale stress ogni giorno porta al burnout (Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005).

La ricerca empirica mostra che la job insecurity ha un effetto diretto sul burnout (Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005; De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte, 2012; Jiang & Probst, 2016). Tuttavia, nessuno studio sembra aver incluso la job insecurity qualitativa.

Ci sono diversi strumenti per valutare il burnout: il Maslach Burnout Inventory (MBI) ed il Burnout Assessment Tool (BAT). L'MBI è probabilmente la misura di burnout più popolare ed utilizzata. L'MBI riflette tre dimensioni del burnout: stanchezza emotiva, cinismo e ridotta efficacia (Maslach & Jackson, 1981). Il BAT, invece, riflette quattro dimensioni del burnout: esaurimento, distanza mentale, deficit emotivo e deficit cognitivo (Schaufeli, De Witte & Desart, 2019). Uno dei maggiori problemi dell'MBI è

che non produce un singolo punteggio di burnout, ma tre punteggi separati per ogni singola sottoscala (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli & Schwab, 2017). Inoltre, un secondo problema legato alla scala dell'MBI è che le domande relative alla realizzazione personale o all'efficacia professionale sono formulate positivamente, di conseguenza, questa dimensione si comporta diversamente rispetto alle altre due dimensioni del burnout (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Nonostante il massiccio uso in ricerca dell'MBI, abbiamo ritenuto opportuno utilizzare il BAT, poiché ritenevamo che l'MBI si sia sviluppata quasi quarant'anni fa e mostri imperfezioni tecniche e pratiche (per maggiori dettagli vedere Schaufeli, De Witte & Desart, 2019).

Il work engagement è considerato l'antitesi del burnout. Il work engagement riflette uno stato d'animo positivo correlato al lavoro, caratterizzato da alti livelli di energia, volontà di impegnarsi nel proprio lavoro e di perseverare la propria attività anche nelle circostanze di avversità (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

Pertanto, mentre il burnout rappresenta un cattivo funzionamento, il work engagement rappresenta un funzionamento ottimale.

La ricerca empirica mostra che la job insecurity ha un effetto diretto sul work engagement (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008; Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012; Park & Ono, 2016). Allo stato attuale, nessuno studio sembra aver incluso nelle analisi entrambe le tipologie di job insecurity contemporaneamente (quantitativa e qualitativa) nella valutazione del work engagement.

Nel presente studio, dunque, valutiamo il burnout ed il work engagement come risultati della percezione di job insecurity quantitativa e qualitativa.

3.3 Sviluppo dell'identità di vita e del lavoro

Erikson (1950; 1968) fece il primo tentativo di definire lo sviluppo dell'identità. Per Erikson (1968), l'identità è un costrutto multidimensionale che rappresenta un sentimento personale di continuità nel tempo e nei diversi contesti. La formazione dell'identità è un processo che inizia durante l'infanzia e continua per tutta la vita, in quanto è la risposta alla domanda che accompagnerà per sempre l'individuo: "Chi sono io?" (Erikson, 1950). Ciò che oggettivamente viene visto come in grado di formare un'identità personale di continuità e attraverso i contesti sono gli obiettivi, i valori e le credenze che l'individuo può scegliere di adottare in uno qualsiasi dei diversi domini di interesse (Erikson, 1950; 1968). Tra questi domini si annoverano le scelte professionali, le credenze religiose, le ideologie politiche, gli orientamenti di genere, le identificazioni razziali ed etniche, la sessualità e così via (Erikson, 1968).

Successivamente, Marcia (1966) identificò i processi chiave dell'identità descritti da Erikson, rendendo operativa la teoria dello sviluppo dell'identità per la ricerca empirica. L'autore ha descritto quattro stati d'identità principali che si basano sui diversi livelli di esplorazione ed impegno: realizzazione, preclusione, moratoria e diffusione. La *realizzazione* rappresenta forti impegni dopo un periodo di esplorazione attiva (Marcia, 1966); gli individui realizzati sanno bene qual è la loro identità e i loro obiettivi (Kroger & Marcia, 2011). La *preclusione* rappresenta impegni forti ma senza esplorazione attiva (Marcia, 1966); gli individui preclusi sapevano già quale identità volessero, contraddistinta, tuttavia, dalla minima esplorazione delle diverse alternative (Kroger & Marcia, 2011). La *moratoria* rappresenta l'esplorazione di alternative senza aver assunto alcun impegno (Marcia, 1966); gli individui moratori, a differenza degli individui preclusi, hanno esplorato tutte le possibilità, ma non sono ancora sicuri di quale identità si adatti

meglio a loro (Kroger & Marcia, 2011). Infine, la *diffusione* descrive individui che non hanno impegni chiari e non sono neppure impegnati nell'esplorazione delle diverse alternative presenti nell'ambiente circostante (Marcia, 1966).

Se da un lato l'esplorazione rappresenta lo sforzo (o la crisi) di trovare risposte a domande come "chi sono io?" e "chi vorrei diventare?", dall'altro l'impegno implica trovare le risposte a queste domande, poiché non erano ancora presenti o, se erano già presenti, non erano più sufficienti e sono state scartate (Marcia, 1966; 1993). Sebbene la risoluzione ottimale di questa crisi, di questo sforzo di trovare le risposte alle domande, sia l'identità realizzata, non vi è nessuna garanzia che venga obbligatoriamente raggiunta una risoluzione ottimale ed ideale (Waterman, 2015). Per questo motivo entrano in gioco anche le altre dimensioni d'identità, che possono avere un ruolo importante nella regolazione delle emozioni, nella condotta generale dell'individuo e nell'approccio che l'individuo utilizza per la risoluzione dello stress.

A partire da questo quadro teorico di riferimento, diversi studi hanno derivato altre dimensioni d'identità. Si tratta principalmente di approcci che tentano di estendere e perfezionare il paradigma di Marcia (1966). Ad esempio, Luyckx, Goossens, Soenens e Beyers (2006) hanno suddiviso sia l'impegno sia l'esplorazione in due diverse componenti, per un totale di quattro dimensioni distinte d'identità: impegno (si riferisce al fare delle scelte), identificazione con l'impegno (si riferisce al grado di identificazione con le scelte fatte), esplorazione in ampiezza (si riferisce alla raccolta di informazioni sulle diverse alternative, che guideranno poi le scelte da intraprendere) ed esplorazione in profondità (si riferisce alla raccolta di informazioni sulle scelte attuali, per guidare il mantenimento e la valutazione delle scelte già intraprese). Successivamente, Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits e Goossens (2008) hanno esteso il modello

quadridimensionale includendo l'esplorazione ruminativa, che al contrario rappresenta un blocco nel processo di esplorazione, tanto che la persona si interroga continuamente sulle proprie scelte.

La dimensione dell'*Impegno*, dunque, è concettualizzata nel significato pari a quello precedentemente teorizzato da Marcia (1966; 1993) e si riferisce al grado in cui l'individuo compie importanti scelte sulle questioni rilevanti per la sua identità (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006), ovvero il grado d'investimento personale espresso dall'individuo in una certa linea di azione o credenza (Kroger & Marcia, 2011); la dimensione dell'*Identificazione con l'impegno* rappresenta l'aspetto prettamente qualitativo degli impegni intrapresi, gli individui si identificano ed interiorizzano le scelte prese (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006); la dimensione dell'*Esplorazione in ampiezza* è concettualizzata nel significato pari a quello di esplorazione precedentemente teorizzato da Marcia (1966; 1993) e si riferisce al grado in cui gli individui sono alla ricerca di diverse alternative rispetto ai loro obiettivi, valori e convinzioni, ovvero quella fase di sviluppo d'identità che precede il prendere impegni (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006) o comunque di ripensamento tra le alternative significative rispetto ai vari ruoli e piani di vita già precedentemente intrapresi (Kroger & Marcia, 2011); la dimensione dell'*Esplorazione in profondità* rappresenta il grado in cui gli impegni presi vengono continuamente valutati per confermare il loro grado di aderenza rispetto agli standard interni dell'individuo (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008), tale esplorazione in profondità può portare o ad una conferma delle scelte dell'identità rispetto agli obiettivi, valori e convinzioni coinvolte, o ad un abbandono delle scelte intraprese per abbracciare una nuova identità (Waterman, 2015); la dimensione dell'*Esplorazione ruminativa*, infine, rappresenta un'esplorazione confusa,

associata per lo più a possibilità illimitate di significati senza, tuttavia, avere dei criteri importanti da seguire per la scelta tra le diverse possibilità o comunque la mancanza di sufficiente supporto sociale che aiuti il processo di esplorazione (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008), dunque, le emozioni provate sono preoccupazione, rimuginio e così via (Waterman, 2015).

Un certo numero di studi ha mostrato l'esistenza di legami tra le dimensioni dell'identità e un certo numero di variabili esterne, come il benessere, l'autostima, caratteristiche personali e così via. Ad esempio, è stato mostrato che gli individui con un alto livello nella dimensione dell'impegno erano caratterizzati da un basso livello di problemi psicosociali, livelli inferiori di ansia generalizzata (Crocetti, Rubini & Meeus, 2008a) e alti livelli di benessere generale (Karaś, & Cieciuch, 2018) ed autostima (Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017). Similmente, gli individui con un alto livello nella dimensione dell'identificazione con l'impegno erano caratterizzati da elevati livelli di soddisfazione della vita (Skhirtladze, Javakhishvili, Schwartz, Beyers & Luyckx, 2016) ed autostima (Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017) e moderati livelli di orientamento intrinseco verso gli obiettivi (Luyckx, Duriez, Green & Negru-Subtirica, 2017). Per quanto concerne gli individui con un alto livello di esplorazione in ampiezza, essi erano caratterizzati sia da moderati livelli di depressione (Beyers & Luyckx, 2016) e ansia (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006) sia moderati livelli di autostima (Beyers & Luyckx, 2016). Gli individui con un alto livello di esplorazione in profondità, invece, erano caratterizzati da moderati livelli di benessere generale (Karaś, & Cieciuch, 2018), autostima (Beyers & Luyckx, 2016; Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017) e orientamento intrinseco verso gli obiettivi (Luyckx, Duriez, Green & Negru-Subtirica, 2017). Per quanto riguarda, infine, gli individui con un alto livello di esplorazione ruminativa, essi erano

caratterizzati da alti livelli di sintomi depressivi e ansia (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006; Beyers & Luyckx, 2016; Skhirtladze, Javakhishvili, Schwartz, Beyers & Luyckx, 2016; Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017).

Gli studi sulle dimensioni d'identità sono sempre stati condotti su adolescenti (nel contesto scolastico) o giovani adulti (in un contesto lavorativo).

La maggior parte degli studi ha utilizzato la Dimensions of Identity Development Scale [DIDS (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vantenkiste, Smits & Goossens, 2008)]. La DIDS valuta l'impegno, l'identificazione con l'impegno, l'esplorazione in ampiezza, l'esplorazione in profondità e l'esplorazione ruminativa (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vantenkiste, Smits & Goossens, 2008). Questa valutazione viene fatta con domande relative alla vita dell'individuo, non tenendo conto del contesto di riferimento.

Tuttavia, la formazione dell'identità assume una forma leggermente diversa a seconda dei contesti sociali in cui sono inserite le persone (Adams & Marshall, 1996; Goossens & Phinney, 1996). In altre parole, potrebbe essere diverso chiedere "Ho deciso la direzione che voglio seguire nella vita" rispetto a "Ho deciso la direzione che voglio seguire nel mio lavoro". Nel primo item, infatti, la persona potrebbe interpretare a proprio piacimento il dominio di riferimento (ad esempio sociale, familiare, lavorativo) e la valutazione delle variabili lavorative (come il burnout o il work engagement) potrebbe non essere affidabile. Per questi motivi, riteniamo opportuno, in un contesto lavorativo e con variabili lavorative, adattare la DIDS in modo da valutare le "dimensioni d'identità del lavoro".

Il presente studio, dunque, ha adattato il modello delle dimensioni d'identità recentemente sviluppato da Luyckx et al., (2006; 2008) per valutare le dimensioni d'identità lavorativa in un campione di giovani lavoratori italiani. Il nostro scopo principale è contribuire a colmare la lacuna esiste nella letteratura sulle dimensioni d'identità lavorativa, in modo da facilitare ulteriori studi che intendano esplorare le dimensioni d'identità, fornendo uno strumento appropriato per il dominio prettamente lavorativo.

3.4 La job insecurity è una richiesta

I ricercatori concordano nel definire la job insecurity come la probabilità soggettiva di una perdita involontaria del proprio attuale lavoro (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). La job insecurity non corrisponde sempre ad una perdita reale dell'attuale lavoro, poiché è solo una probabilità. È piuttosto quella fase intermedia tra il sapere che qualcuno nell'organizzazione verrà licenziato, ma non sapere esattamente chi sarà (Jacobson, 1991). Essendo una perdita involontaria, la job insecurity è considerata uno dei principali e più potenti fattori di stress (Sverke & Hellgren, 2002), ed i suoi effetti negativi sono subordinati alla valutazione soggettiva che l'individuo elabora della situazione oggettiva (De Witte, 1999; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Numerosi studi hanno inquadrato la relazione tra job insecurity e risultati all'interno della teoria della valutazione (ad esempio Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen & De Witte, 2016).

Seguendo la teoria della valutazione, dopo la valutazione della situazione come insicura (valutazione primaria), i dipendenti possono valutare le proprie capacità di controllo di tale situazione (valutazione secondaria), garantendo o meno la continuità del proprio lavoro (Folkman, 1984; Lazarus & Folkman, 1984). Se le competenze disponibili per far fronte alla percezione di job insecurity sono considerate insufficienti, questa valutazione porterà a conseguenze avverse per il benessere e gli atteggiamenti dei dipendenti (Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen & De Witte, 2016).

Considerando i risultati empirici, alcuni studi hanno mostrato che la job insecurity è positivamente associata a diverse variabili di benessere individuale come stress psicologico, ansia, autostima, depressione (Barling & Kelloway, 1996; Burke, 1998; Roskies

& Louis-Guerin, 1990; Roskies, Louis-Guerin & Fornier, 1993; Orpen, 1993; Kinnunen & Nätti, 1994; Mohr, 2000), nonché negativamente associata ad attitudini lavorative come soddisfazione lavorativa, coinvolgimento lavorativo e impegno organizzativo (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; De Witte & Näswall, 2003; De Cuyper & De Witte, 2005). Pertanto, la job insecurity è un importante fattore di stress sul lavoro (De Witte, De Cuyper, Vander Elst, Vanbelle & Niensen, 2012).

In effetti, sappiamo che le caratteristiche del lavoro possono essere dei predittori molto importanti dello stress lavorativo (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Seguendo il modello Job Demands-Resources ([JD-R] Demerouti & Bakker, 2011), definiamo queste caratteristiche di lavoro come richieste di lavoro.

Il modello JD-R (Demerouti & Bakker, 2011) parte dall'idea generale che ogni ambiente organizzativo è composto simultaneamente da richieste e risorse. La salute ed il benessere dei lavoratori possono essere spiegate da queste due caratteristiche lavorative (Demerouti & Bakker, 2011). Le *richieste di lavoro* sono definite come quegli aspetti lavorativi fisici, psicologici, sociali o organizzativi che richiedono uno sforzo fisico e/o psicologico sostenuto, e sono quindi associati a determinati costi fisiologici e/o psicologici. Le *risorse del lavoro*, invece, sono concettualizzate come quegli aspetti del lavoro fisico, psicologico, sociale o organizzativo che sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi lavorativi, nonché riducono le richieste di lavoro e i relativi costi fisiologici e/o psicologici ad esso associati.

Per spiegare gli effetti delle richieste di lavoro e delle risorse del lavoro, il Modello JD-R propone due processi psicologici sottostanti (Demerouti & Bakker, 2011). Il primo processo (ovvero il processo di compromissione della salute), suggerisce che le richieste

di lavoro riducono le risorse fisiche e psicologiche dei dipendenti, provocando, dunque, uno stato di esaurimento. Il secondo processo (ovvero il processo motivazionale), suggerisce che le risorse del lavoro sono intrinsecamente o estrinsecamente gratificanti e, quindi, svolgono un ruolo motivazionale. Le risorse lavorative, quindi, possono avere un effetto benefico sulla salute e sul benessere dei dipendenti (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Hu, Schaufeli & Taris, 2011).

Nel presente studio, le richieste di lavoro sono rese operative dalla percezione di job insecurity (quantitativa e qualitativa), le risorse del lavoro sono rese operative dalle dimensioni d'identità del lavoro, infine, i risultati del lavoro sono resi operativi dal burnout e dal work engagement.

Abbiamo scelto queste misure specifiche poiché, queste caratteristiche del lavoro (ovvero job insecurity, burnout e work engagement), sono rilevanti per molti lavori e mostrano di essere collegati tra loro (Lee & Ashforth, 1996; De Witte, 2005; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Van den Tooren & de Jong, 2014; Mudrak, Zabrodská, Kveton, Jelinek, Blatný, Solcova & Machovcova, 2018). Inoltre, abbiamo scelto queste caratteristiche del lavoro poiché l'approccio alle dimensioni d'identità ha mostrato come ogni dimensione dell'identità si adatti più o meno alle variabili esterne. Infine, abbiamo scelto queste caratteristiche perché, quando applicati in un contesto lavorativo, le dimensioni d'identità hanno mostrato di essere correlati sia con il work engagement sia con il burnout (Luyckx, Duriez, Klimstra & De Witte, 2010).

3.5 Le dimensioni d'identità sono una risorsa

La ricerca ha generalmente trovato differenze nei gruppi delle dimensioni d'identità per caratteristiche individuali, come autostima, benessere generale, ansia generalizzata, soddisfazione di vita, orientamento verso gli obiettivi, depressione (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006; Crocetti, Rubini & Meeus, 2008a; Beyers & Luyckx, 2016; Skhirtladze, Javakhishvili, Schwartz, Beyers & Luyckx, 2016; Luyckx, Duriez, Green & Negru-Subtirica, 2017; Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017; Karaś, & Cieciuch, 2018).

Poche ricerche hanno studiato l'importanza delle dimensioni d'identità correlati alle variabili lavorative (Luyckx, Duriez, Klimstra & De Witte 2010; Crocetti, Palmonari & Pojaghi, 2011b; Luyckx, Seiffge-Krenke, Schwartz, Crocetti & Klimstra, 2014).

Ipotizziamo che l'adattamento della DIDS al contesto lavorativo possa collegare meglio la relazione con le variabili lavorative. L'importanza di comprendere come gli individui hanno pensato o pensano alla propria carriera resta da indagare. Infatti, se da un lato il modo in cui le persone hanno valutato, o stanno valutando, le scelte relative alla propria vita è importante per comprendere il benessere individuale (ad esempio ansia, autostima, depressione), dall'altro, il modo in cui le persone hanno valutato, o stanno valutando, le scelte di carriera è importante per capire come vivono il loro lavoro.

Nel complesso, gli studi (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006; Crocetti, Rubini & Meeus, 2008a; Beyers & Luyckx, 2016; Skhirtladze, Javakhishvili, Schwartz, Beyers & Luyckx, 2016; Luyckx, Duriez, Green & Negru-Subtirica, 2017; Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017; Karaś, & Cieciuch, 2018) hanno mostrato gli individui in impegno e gli individui in identificazione con l'impegno come inclusi tra i risultati ottimali, seguiti subito dagli individui in esplorazione in profondità. Gli individui in

esplorazione in ampiezza riportano risultati intermedi, mentre gli individui in esplorazione ruminativa riportano risultati meno preferibili rispetto alle variabili analizzate.

Sosteniamo che le dimensioni d'identità del lavoro sono caratteristiche personali che potrebbero essere definite come una risorsa lavorativa.

Come accennato in precedenza, le risorse del lavoro sono concettualizzate come quegli aspetti del lavoro fisico, psicologico, sociale o organizzativo che sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi lavorativi, inoltre riducono le domande di lavoro e i relativi costi fisiologici e/o psicologici (Demerouti & Bakker, 2011).

Un'estensione importante del modello JD-R è l'inclusione delle risorse personali. Ad esempio, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti e Schaufeli (2007) hanno esaminato il ruolo di tre risorse personali con il burnout ed il work engagement. Quindi, i ricercatori sono concordi nell'includere le risorse personali, come le dimensioni della personalità (Costa & McCrae, 1990), nel modello JD-R.

Ciò è in accordo, ad un livello più generale, con la Teoria della Conservazione delle Risorse [COR (Hobfoll, 2001)], secondo cui la motivazione umana primaria è diretta al mantenimento e all'accumulo di risorse. Di conseguenza, le risorse sono valutate a sé stanti, o perché sono mezzi per raggiungere o proteggere altre risorse.

Le dimensioni d'identità lavorativa potrebbero essere uno di questi, in quanto sono i prodotti dello sviluppo dell'identità dell'ego fin dalla prima adolescenza (Kroger & Marcia, 2011). Inoltre, le dimensioni dell'identità sono state descritte in termini di compiti d'identità, che contribuiscono principalmente a definire una chiara visione dei propri valori, obiettivi e credenze. Questa caratteristica può essere vista come fortemente legata alle risorse personali inquadrate nella teoria COR, in quanto sono state definite

positivamente correlate alla resilienza e contribuiscono al potenziale degli individui (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003).

Inoltre, secondo il modello JD-R, le risorse personali potrebbero avere un ruolo importante nella modifica dell'impatto dell'ambiente di lavoro sui risultati positivi o negativi (Demerouti & Bekker, 2011).

3.6 Obiettivi dello studio

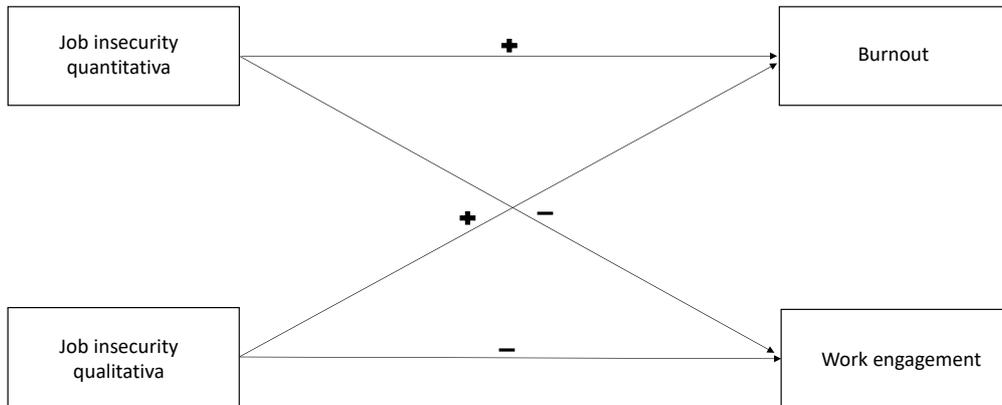
Sulla base del modello JD-R (Demerouti & Bakker, 2011), nonché della teoria COR (Hobfoll, 2001), e delle recenti ricerche sulle dimensioni d'identità (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006; Crocetti, Rubini & Meeus, 2008a; Beyers & Luyckx, 2016; Skhirtladze, Javakhishvili, Schwartz, Beyers & Luyckx, 2016; Luyckx, Duriez, Green & Negru-Subtirica, 2017; Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017; Karaś, & Cieciuch, 2018), il presente studio ha esplorato i seguenti tre obiettivi di ricerca.

Obiettivo 1: derivare empiricamente le dimensioni d'identità del lavoro. Precedenti studi per la valutazione delle dimensioni d'identità hanno utilizzato campioni composti prevalentemente da studenti liceali, universitari e giovani lavoratori. L'attenzione è stata sempre posta sulle dimensioni d'identità di vita generale, anche se le dimensioni venivano valutate in un contesto lavorativo (Luyckx, Duriez, Klimstra & De Witte, 2010). Secondo Johns (2006), un modo per valutare e differenziare il contesto è misurare diverse variabili quando viene valutata una particolare "area" di ricerca. Concentrando la nostra ricerca su di un campione di lavoratori, valutato in un ambiente organizzativo e con variabili legate esclusivamente al lavoro (burnout e work engagement), riteniamo appropriato misurare le dimensioni d'identità del lavoro, piuttosto che le dimensioni d'identità di vita. In quanto tale, il primo obiettivo era indagare, sulla base dei questionari di identità esistenti, l'esistenza di dimensioni d'identità del lavoro che assumano le seguenti connotazione: impegno con il lavoro, identificazione con l'impegno lavorativo, esplorazione lavorativa in ampiezza, esplorazione lavorativa in profondità, esplorazione ruminativa sulla propria carriera. Il contenuto del dominio selezionato per la valutazione è stato quello dei piani futuri legati all'attuale lavoro o ad eventuali futuri lavori, a seconda della dimensione d'identità lavorativa che si stava valutando, dal momento che il

nostro campione era composto da giovani lavoratori che potevano sia avere un certo grado di identificazione con l'impegno lavorativo sia essere in un certo grado di esplorazione delle diverse alternative di carriera.

Obiettivo 2: la job insecurity è una richiesta di lavoro. Come precedentemente detto, le richieste di lavoro sono quelle caratteristiche lavorative che portano un certo carico fisico e/o psicologico per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi (Schaufeli & Taris, 2014). Tra le richieste di lavoro, viene inclusa la job insecurity. Sappiamo che la job insecurity è la paura di perdere il proprio lavoro (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Detto in altri termini, potremmo definire la job insecurity come la preoccupazione di non riuscire a raggiungere una certa stabilità lavorativa nel tempo (inclusa sia a livello quantitativo sia a livello qualitativo). Per queste ragioni, ci aspettiamo che la job insecurity (quantitativa e qualitativa) sia una richiesta di lavoro, mostrando un effetto diretto sia sul burnout sia sul work engagement. Per un riassunto delle ipotesi del secondo obiettivo si veda la figura 10.

Figura 10
Schema obiettivo 2 studio 2



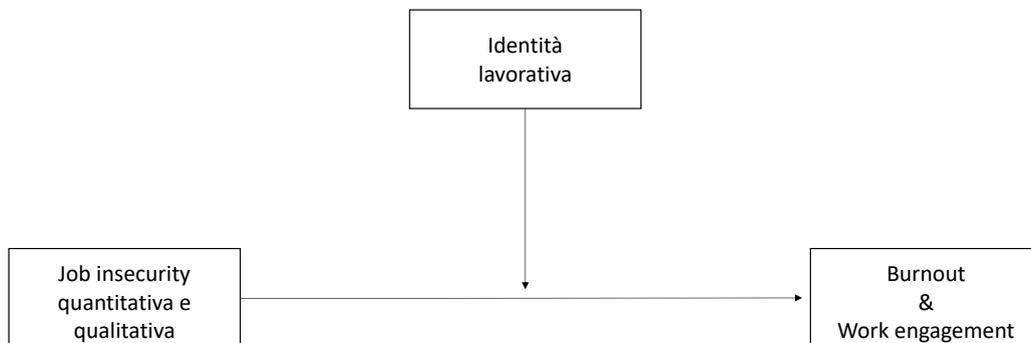
Obiettivo 3: mettere in relazione le dimensioni d'identità del lavoro con le caratteristiche del lavoro. Abbiamo studiato come gli individui appartenenti ad una determinata dimensione d'identità lavorativa percepivano i loro lavori in termini di varie richieste e risorse di lavoro identificate nel modello Job Demands-Resources ([JD-R] Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Secondo il modello JD-R, le caratteristiche lavorative che influiscono sul benessere dei dipendenti possono essere suddivise in due categorie di ordine superiore, ovvero le richieste di lavoro e le risorse di lavoro. Le richieste di lavoro (nel nostro caso job insecurity quantitativa e qualitativa) mettono a dura prova le capacità personali dei dipendenti e sono associate a determinati costi psicologici, come la riduzione del benessere (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003; de Jonge & Dormann, 2006). Le risorse del lavoro (ad esempio le caratteristiche

personali) sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi lavorativi e stimolano lo sviluppo e l'apprendimento (Schaufeli & Bakker, 2004). Come tale, abbiamo provato ad esplorare se le persone impegnate con il lavoro o identificate con l'impegno lavorativo percepivano il proprio lavoro come più intraprendente (ad esempio mostrando un basso livello di burnout ed un alto livello di work engagement) rispetto alle persone in esplorazione ruminativa sulla propria carriera. Pertanto, abbiamo collegato le dimensioni d'identità lavorativa ai risultati del lavoro. Ci aspettavamo che l'impegno con il lavoro e l'identificazione con l'impegno lavorativo fossero caratterizzati da punteggi più alti in termini di work engagement e da punteggi più bassi in termini di burnout. Ci aspettavamo, inoltre, che l'esplorazione lavorativa in ampiezza e l'esplorazione lavorativa in profondità fossero caratterizzati da punteggi intermedi in termini di work engagement e burnout. Ci aspettavamo, infine, che l'esplorazione ruminativa sulla propria carriera fosse caratterizzata da punteggi più bassi nel work engagement e punteggi più alti nel burnout. In aggiunta, le risorse personali, nel prevenire l'impatto negativo delle richieste di lavoro sul benessere dei dipendenti, dovrebbero svolgere anche un ruolo moderatore (Van den Broeck, Van Ruysseveldt, Smulders & De Witte, 2011). Questo ruolo moderatore potrebbe essere radicato nel presupposto generale secondo cui il comportamento umano deriva dall'interazione tra fattori personali e ambientali (Bandura, 1986; 2001). Pertanto, le risposte delle persone alle richieste ambientali, come l'insicurezza del lavoro, possono essere variabili, e questa variabilità potrebbe dipendere dai loro livelli di risorse personali. Inoltre, secondo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), le risorse personali potrebbero essere utilizzate dagli individui per far fronte a circostanze minacciose, come le richieste di lavoro, e per proteggerle dai loro effetti negativi (Hobfoll, 2002). Ricerche precedenti hanno effettivamente mostrato che le disposizioni

personali possono diminuire l'influenza delle richieste di lavoro sui risultati (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Mark & Mueller, 2000; Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). Questi risultati ci aiutano a capire che i dipendenti con alti livelli di risorse personali sono in grado di gestire in modo più efficace condizioni di lavoro difficili, che a loro volta impediscono al dipendente di ottenere risultati negativi dalle condizioni di lavoro (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Questo concetto è il "ponte" che collega la teoria COR (Hobfoll, 2002) con l'ipotesi buffering proposta dal modello JD-R (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005), in quanto riconosce il potenziale ruolo moderatore delle risorse personali nel moderare (diminuendo o amplificando) il processo di risultati negativi legati a condizioni ambientali instabili, come la percezione di job insecurity (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Per raggiungere tale obiettivo, dunque, abbiamo anche testato gli effetti interattivi della job insecurity (quantitativa e qualitativa) e le dimensioni d'identità lavorativa sia sul burnout sia sul work engagement. Ci aspettavamo effetti diversi a seconda dei diversi livelli d'identità lavorativa. Ad esempio, ci aspettavamo che gli individui impegnati con il lavoro e gli individui identificati con l'impegno lavorativo, che rappresentano le dimensioni più mature e ottimali in termini di risultato, potrebbero attenuare la relazione positiva tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e burnout, nonché attenuare la relazione negativa tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e work engagement. Viceversa, gli individui in esplorazione ruminativa sulla propria carriera potrebbero amplificare la relazione positiva tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e burnout, nonché amplificare la relazione negativa tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e work engagement. Mentre le restanti due dimensioni dell'esplorazione (esplorazione lavorativa in ampiezza ed esplorazione lavorativa in profondità), mostrando nei precedenti studi punteggi intermedi

rispetto alle diverse variabili esaminate, potrebbero, al pari delle due dimensioni dell'impegno, attenuare la relazione positiva tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e burnout, nonché attenuare la relazione negativa tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e work engagement. Per un riassunto delle ipotesi del terzo obiettivo si veda la figura 11.

Figura 11
Schema obiettivo 3 studio 2



3.7 Metodo

3.7.1 Raccolta dati e partecipanti

I dati sono stati raccolti nel 2019 mediante la piattaforma di raccolta dati “Prolific”. I criteri per partecipare allo studio erano di lavorare da almeno un anno (indipendentemente dalla tipologia di contratto) ed avere un'età compresa tra i 18 ed i 40 anni (c.d. giovani adulti).

A tutti i partecipanti sono state date chiare istruzioni per completare il questionario, come ad esempio di rispondere nel modo più corretto possibile, di rispondere secondo il grado di accordo con affermazioni riguardanti la propria prospettiva di carriera e di rispondere con la frequenza con cui certi pensieri o sentimenti (sensazioni) si presentavano nella propria esperienza lavorativa.

Infine, tutti i partecipanti sono stati informati dell'anonimato del questionario (GDPR n. 2016/679).

Un totale di 365 soggetti ha partecipato allo studio. Tuttavia, 97 partecipanti sono stati esclusi dalle analisi poiché i loro dati erano incompleti, ovvero non avevano completato l'intero questionario dello studio. Inoltre, 14 partecipanti sono stati esclusi a causa dei valori anomali univariati (ad esempio, valori sd superiori a 3 al di sopra o al di sotto della media) e valori anomali multivariati (ad esempio, gli individui con valori di distanza di Mahalanobis elevati).

Il gruppo finale di partecipanti allo studio era quindi composto da 254 lavoratori, di cui 137 donne e 117 uomini, con un'età media di 27,57 anni (sd = 4,31) compresa tra i 18 ed i 40 anni.

Per una rappresentazione grafica dei partecipanti allo studio, si veda la Figura 12.

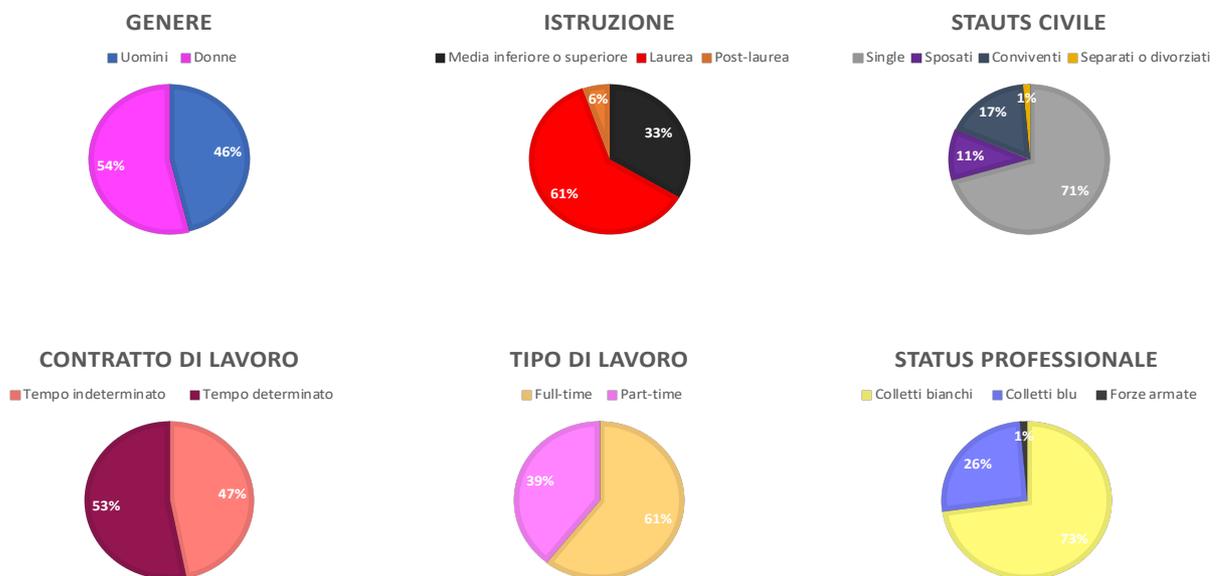
Per quanto riguarda l'istruzione, il 33,5% (N = 85) era in possesso di un diploma di licenza media inferiore o di un diploma di scuola media superiore, il 61% (N = 107) era in possesso di una laurea ed il 5,5% (N = 14) era in possesso di un titolo di istruzione superiore, come ad esempio un dottorato di ricerca, un master post-universitario, scuola di specializzazione e così via.

Il 70,5% (N = 179) dei partecipanti era single, l'11% (N = 28) era sposato, il 17,3% (N = 44) viveva con un partner ed il restante 1,2% (N = 3) era separato o divorziato. Dei 72 partecipanti che avevano dichiarato di avere un partner, convivente o sposato, l'83,3% (N = 60) aveva dichiarato che anche il partner lavorava, mentre il restante 16,7% (N = 12) aveva un partner che non lavorava. Inoltre, solo il 9,1% (N = 23) dei partecipanti aveva figli.

Per quanto riguarda lo status professionale, il 60,6% (N = 154) aveva un contratto di lavoro a tempo pieno (full-time) ed il 39,4% (N = 100) aveva un contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), il 46,9% (N = 119) aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre il 53,1% (N = 135) aveva un contratto di lavoro temporaneo. Il 72,8% (N = 185) dei partecipanti faceva parte della categoria dei "colletti bianchi" (come dottori, insegnanti, professionisti e dirigenti in vari settori), l'1,2% (N = 3) faceva parte delle forze armate ed il 26% (N = 66) faceva parte della categoria dei "colletti blu" (come artigiani, operai, agricoltori, conducenti di veicoli e così via).

In media, i partecipanti lavoravano da meno di 5 anni ($sd = 4,05$), mentre lavoravano da meno di 3 anni ($sd = 3,69$) presso l'attuale organizzazione. Principalmente quest'ultima era una micro azienda ($N = 83$), ovvero con 10 dipendenti, o una grande azienda ($N = 79$), ovvero con più di 250 dipendenti.

Figura 12
Rappresentazione grafica dei partecipanti allo Studio 2



3.7.2 Misure e procedure

3.7.2.1 Job insecurity quantitativa e qualitativa

La job insecurity quantitativa è stata misurata attraverso cinque item tratti dalla scala di Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte e Goslinga (2004), classificati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 (completamente falso per me) a 5 (completamente vero per me). Gli item hanno valutato le percezioni e le preoccupazioni dei dipendenti sul rischio di perdere il loro attuale lavoro. Un esempio di item è "Temo di perdere il lavoro". La validazione italiana (Castellini, Lozza, Castiglioni & Chirumbolo, 2016) ha mostrato buone proprietà psicometriche (Chirumbolo, Hellgren, De Witte, Goslinga, Näswall & Sverke, 2015; Castellini, Lozza, Castiglioni & Chirumbolo, 2016).

La job insecurity qualitativa è stata valutata attraverso cinque item tratti dalla scala di Hellgren, Sverke e Isaksson (1999), classificati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 (completamente falso per me) a 5 (completamente vero per me). Gli item hanno valutato la paura di perdere importanti caratteristiche lavorative, come lo sviluppo della carriera e dei salari, le prospettive future e la stimolazione delle attività. Un esempio di item è "Temo che il mio stipendio non aumenterà adeguatamente in futuro". La validazione italiana (Chirumbolo & Areni, 2010) ha mostrato buone proprietà psicometriche.

L'alfa di Cronbach era .89 per la job insecurity quantitativa (item da 1 a 5) e .72 per la job insecurity qualitativa (item da 6 a 10).

La tabella 14 riporta le descrittive degli item e della scala della job insecurity quantitativa.

In generale, i risultati indicano che i partecipanti hanno una percezione piuttosto bassa della job insecurity quantitativa. L'item con la media più elevata è l'item 2: "Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro", mentre l'item con la media più bassa è l'item 3: "Ho paura di essere licenziato".

Inoltre, come indicato dalle statistiche di simmetria e curtosi, gli item che compongono il questionario mostrano una distribuzione che non si discosta significativamente da quella normale.

Tabella 14
Statistiche descrittive job insecurity quantitativa

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Temo di perdere il mio lavoro	2.58	1.29	0.33 (.15)	- 1.02 (.30)
2.Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro	3.47	1.15	- 0.48 (.15)	- 0.59 (.30)
3.Ho paura di essere licenziato	2.46	1.27	0.39 (.15)	- 0.96 (.30)
4.Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro	2.81	1.27	0.06 (.15)	- 1.15 (.30)
5.Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro	2.52	1.30	0.47 (.15)	- 0.89 (.30)
Job insecurity quantitativa	2.78	1.10	0.36 (.15)	- 0.44 (.30)

La tabella 15 riporta le statistiche di affidabilità della scala della job insecurity quantitativa. Come suggerito da Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2006), le correlazioni dovrebbero almeno raggiungere la soglia di .30. Inoltre, buone correlazioni tra gli item-totale corretta dovrebbe superare la soglia di .50 (Hair, Black, Babin,

Anderson & Tatham, 2006). I punteggi ottenuti dalla correlazione item-totale corretta sono sufficientemente elevati, con punteggi che vanno da .57 a .84. Ogni item della scala, dunque, risulta essere molto coerente con il resto della scala, con un'Alpha generale di .89.

Tabella 15
Statistiche di affidabilità job insecurity quantitativa

Item	Correlazione item- totale corretta	Alpha se l'item viene eliminato	Alpha
1.Temo di perdere il mio lavoro	.84	.84	
2.Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro	.57	.89	
3.Ho paura di essere licenziato	.76	.86	
4.Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro	.70	.87	
5.Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro	.77	.85	
			.89

La tabella 16, riporta le descrittive degli item e della scala della job insecurity qualitativa.

In generale, i risultati indicano che i partecipanti hanno una percezione moderata della job insecurity qualitativa, inoltre, la media è più alta rispetto alla media ottenuta nella percezione della job insecurity quantitativa. L'item con la media più elevata è l'item 3: "Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio", mentre l'item con la media

più bassa è l'item 5: "Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante".

Infine, come indicato dalle statistiche di simmetria e curtosi, gli item che compongono il questionario mostrano una distribuzione che, in generale, non si discosta eccessivamente da quella normale.

Tabella 16
Statistiche descrittive job insecurity qualitativa

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone	3.22	1.10	- 0.36 (.15)	- 0.44 (.30)
2.Mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione	3.34	1.25	- 0.43 (.15)	- 0.80 (.30)
3.Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio	3.63	1.22	- 0.65 (.15)	- 0.52 (.30)
4.Temo che nel mio lavoro in futuro io possa svolgere mansioni meno stimolanti	3.26	1.19	- 0.29 (.15)	- 0.83 (.30)
5.Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante	3.08	1.33	- 0.09 (.15)	- 1.21 (.30)
Job insecurity qualitativa	2.78	1.10	0.36 (.15)	- 0.44 (.30)

La tabella 17 riporta le statistiche di affidabilità della scala della job insecurity qualitativa. I punteggi ottenuti dalla correlazione item-totale corretta sono sufficienti, con

punteggi che vanno da .33 a .60. Ogni item della scala, dunque, risulta essere abbastanza coerente con il resto della scala, con un'Alpha generale di .72.

Tabella 17
Statistiche di affidabilità job insecurity qualitativa

Item	Correlazione item- totale corretta	Alpha se l'item viene eliminato	Alpha
1. Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone	.33	.72	
2. Mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione	.43	.69	
3. Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio	.51	.66	
4. Temo che nel mio lavoro in futuro io possa svolgere mansioni meno stimolanti	.54	.65	
5. Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante	.60	.62	
			.721

3.7.2.2 Dimensioni d'identità lavorativa

Le dimensioni d'identità lavorativa sono stati misurati con la versione adattata della Dimensions of Identity Development Scale ([DIDS] Luyckx, Schwartz, Berzonsky,

Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008). Gli item originali sono stati adattati facendo riferimento alle dimensioni dell'identità lavorativa.

La scala è composta da 25 item (5 item per ogni dimensione) classificati su di una scala Likert a 5 punti che va da 1 (fortemente in disaccordo) a 5 (fortemente d'accordo). L'adattamento di questo strumento ci ha permesso di studiare 5 diverse dimensioni dello sviluppo dell'identità lavorativa del soggetto al momento della somministrazione del questionario.

Sono state valutate 5 dimensioni dell'identità lavorativa: *Impegno con il lavoro*, si riferisce al grado di sviluppo in cui il lavoratore mette in atto le scelte fatte per la propria carriera, come risultato dell'esplorazione delle diverse alternative a lui disponibili. Un esempio di item è "So quale direzione seguirò nella mia carriera". L'Alpha di Cronbach era .90; *Identificazione con l'impegno lavorativo*, si riferisce al grado di sviluppo in cui il lavoratore si adatta positivamente alla propria carriera, in quanto si identifica sia con le scelte intraprese sia con i comportamenti lavorativi. Un esempio di item è "Il mio percorso di carriera mi dà sicurezza". L'Alpha di Cronbach era .87; *Esplorazione lavorativa in ampiezza*, si riferisce al grado di sviluppo in cui il lavoratore si trova nella fase di raccolta delle informazioni sulle diverse alternative di carriera, che guideranno poi le scelte da intraprendere. Un esempio di item è "Penso attivamente alle diverse direzioni che potrei prendere nel mio lavoro". L'Alpha di Cronbach era di .78; *Esplorazione lavorativa in profondità*, si riferisce al grado di sviluppo introspettivo in cui il lavoratore, raccolte le diverse informazioni sulla propria carriera, le confronta tra loro, al fine di guidare il mantenimento e la valutazione delle scelte lavorative. Un esempio di item è "Parlo con le altre persone dei progetti che ho per la mia carriera". L'Alpha di Cronbach era di .65; *Esplorazione ruminativa sulla propria carriera*, si riferisce al grado di sviluppo

disadattivo, in cui il lavoratore è bloccato nel processo di esplorazione lavorativa, tanto che si interroga continuamente sulle scelte lavorative da intraprendere o già intraprese. Un esempio di item è “Continuo a cercare la direzione che voglio prendere nella mia carriera”. L’Alpha di Cronbach era di .74.

La tabella 18 riporta le descrittive degli item e della scala adattata al contesto lavorativo della Dimensions of Identity Development Scale (DIDS) per la valutazione delle dimensioni dell’identità lavorativa.

L’item con la media più elevata è l’item 25: “Rifletto sulla misura in cui i miei piani di lavoro coincidano con quello che voglio davvero”, mentre l’item con la media più bassa è l’item 24: “Cerco di scoprire cosa pensano gli altri della specifica direzione che ho deciso di intraprendere nella mia carriera”.

Tabella 18
Statistiche descrittive DIDS adattato al lavoro

Item	Media	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)
1.Ho deciso la direzione che seguirò nel mio lavoro	3.39	0.99	- 0.21 (.15)	- 0.68 (.30)
2.Ho dei piani per quello che farò nella mia carriera	3.48	0.93	- 0.37 (.15)	- 0.25 (.30)
3.So quale direzione seguirò nella mia carriera	3.29	1.03	- 0.28 (.15)	- 0.63 (.30)
4.Ho un’idea di quello che farò nel mio lavoro	3.51	1.01	- 0.57 (.15)	- 0.15 (.30)
5.Ho fatto una scelta su cosa farò con il mio lavoro	3.28	1.06	- 0.28 (.15)	- 0.55 (.30)
<i>Impegno con il lavoro</i>	<i>3.59</i>	<i>0.85</i>	<i>- 0.29 (.15)</i>	<i>- 0.51 (.30)</i>
6.Penso attivamente alle diverse direzioni che potrei prendere nel mio lavoro	3.59	0.89	- 0.42 (.15)	- 0.12 (.30)

7.Penso a diverse cose che potrei fare nella mia carriera	3.79	0.83	- 0.83 (.15)	0.71 (.30)
8.Sto considerando un numero di carriere diverse che potrebbero adattarsi a me	3.33	1.10	- 0.36 (.15)	- 0.78 (.30)
9.Penso a diversi obiettivi di carriera che potrei perseguire	3.74	0.89	- 0.75 (.15)	0.45 (.30)
10.Sto pensando a diversi tipi di carriere che potrebbero essere adatte a me	3.56	1.05	- 0.53 (.15)	- 0.42 (.30)
<i>Esplorazione lavorativa in ampiezza</i>				
11.Sono dubbioso su ciò che voglio davvero ottenere nel mio lavoro	2.76	1.09	0.15 (.15)	- 0.90 (.30)
12.Mi preoccupa di quello che voglio fare con i miei piani di carriera	3.59	0.92	- 0.40 (.15)	- 0.31 (.30)
13.Continuo a cercare la direzione che voglio prendere nella mia carriera	3.50	0.96	- 0.55 (.15)	- 0.18 (.30)
14.Continuo a domandarmi che direzione debba prendere il mio lavoro	3.40	1.09	- 0.38 (.15)	- 0.62 (.30)
15.È difficile per me smettere di pensare alla direzione che voglio prendere nel mio lavoro	3.27	1.03	- 0.24 (.15)	- 0.60 (.30)
<i>Esplorazione ruminativa sulla propria carriera</i>				
16.Il mio percorso di carriera corrisponde ai miei reali interessi e valori	3.59	1.05	- 0.54 (.15)	- 0.30 (.30)
17.Il mio percorso di carriera mi dà sicurezza	3.30	1.01	- 0.42 (.15)	- 0.34 (.30)
18.Grazie al percorso di carriera che ho scelto mi sento sicuro di me stesso	3.33	1.06	- 0.33 (.15)	- 0.50 (.30)
19.Sento che la direzione che voglio prendere nel mio lavoro mi soddisferà davvero	3.48	0.94	- 0.35 (.15)	- 0.31 (.30)

20.Sono sicuro che i progetti per la mia carriera sono adatti a me	3.42	0.89	- 0.36 (.15)	- 0.01(.30)
<i>Identificazione con l'impegno lavorativo</i>	<i>3.42</i>	<i>0.80</i>	<i>- 0.44 (.15)</i>	<i>0.18 (.30)</i>
21.Penso ai piani che ho già fatto per la mia carriera	3.59	0.87	- 0.65 (.15)	0.41 (.30)
22.Parlo con le altre persone dei progetti che ho per la mia carriera	3.26	1.14	- 0.27 (.15)	- 0.76 (.30)
23.Verifico se gli obiettivi già intrapresi per il lavoro si adattino davvero a me	3.75	0.72	- 0.87 (.15)	1.48 (.30)
24.Cerco di scoprire cosa pensano gli altri della specifica direzione che ho deciso di intraprendere nella mia carriera	2.81	1.13	0.09 (.15)	- 0.98 (.30)
25.Rifletto sulla misura in cui i miei piani di lavoro coincidano con quello che voglio davvero	3.89	0.73	- 0.49 (.15)	0.33 (.30)
<i>Esplorazione lavorativa in profondità</i>	<i>3.46</i>	<i>0.60</i>	<i>- 0.17 (.15)</i>	<i>- 0.24 (.30)</i>

Andando più nello specifico delle cinque dimensioni, l'item con la media più elevata nella dimensione che valuta l'impegno con il lavoro è l'item 4: "Ho un'idea di quello che farò nel mio lavoro", mentre l'item con la media più bassa è l'item 5: "Ho fatto una scelta su cosa farò con il mio lavoro". Per quando riguarda la dimensione dell'esplorazione lavorativa in ampiezza, l'item con la media più elevata è l'item 7: "Penso a diverse cose che potrei fare nella mia carriera", mentre l'item con la media più bassa è l'item 8: "Sto considerando un numero di carriere diverse che potrebbero adattarsi a me". Per quanto concerne la dimensione dell'esplorazione ruminativa sulla propria carriera, l'item con la media più elevata è l'item 12: "Mi preoccupa di quello che voglio fare con i miei piani di carriera", mentre l'item con la media più bassa è l'item 11: "Sono

dubbioso su ciò che voglio davvero ottenere nel mio lavoro”. Per quanto riguarda la dimensione che valuta l’identificazione con l’impegno lavorativo, l’item con la media più elevata è l’item 16: “Il mio percorso di carriera corrisponde ai miei reali interessi e valori”, mentre l’item con la media più bassa è l’item 17: “Il mio percorso di carriera mi dà sicurezza”. Infine, per quanto riguarda la dimensione dell’esplorazione lavorativa in profondità, l’item con la media più elevata è l’item 25: “Rifletto sulla misura in cui i miei piani di lavoro coincidano con quello che voglio davvero”, mentre l’item con la media più bassa è l’item 24: “Cerco di scoprire cosa pensano gli altri della specifica direzione che ho deciso di intraprendere nella mia carriera”.

Infine, la sottoscala con la media più elevata è la dimensione dell’esplorazione lavorativa in ampiezza. Viceversa, la sottoscala con la media più bassa è la dimensione dell’esplorazione ruminativa sulla propria carriera.

Considerando il profondo adattamento della Dimensions of Identity Development Scale (DIDS) al contesto lavorativo, abbiamo deciso di approfondire ulteriormente le analisi ed abbiamo eseguito anche un’analisi fattoriale confermativa degli item della DIDS lavorativa. I coefficienti possono essere visionati nella tabella 19. Gli indici di fit mostrano un adattamento abbastanza soddisfacente del modello ($df = 265$; $\chi^2 = 87, 84$; $RMSEA = .09$; $CFI = .95$; $TLI = .91$; $SRMR = 0.06$).

Tabella 19
Coefficienti standardizzati del modello usando CFA

Item	WCM	WIC	WEB	WED	WRE
Ho deciso la direzione che seguirò nel mio lavoro	.83				
Ho dei piani per quello che farò nella mia carriera	.71				
So quale direzione seguirò nella mia carriera	.85				
Ho un'idea di quello che farò nel mio lavoro	.78				
Ho fatto una scelta su cosa farò con il mio lavoro	.84				
Penso attivamente alle diverse direzioni che potrei prendere nel mio lavoro		.72			
Penso a diverse cose che potrei fare nella mia carriera		.74			
Sto considerando un numero di carriere diverse che potrebbero adattarsi a me		.78			
Penso a diversi obiettivi di carriera che potrei perseguire		.77			
Sto pensando a diversi tipi di carriere che potrebbero essere adatte a me		.78			
Sono dubbioso su ciò che voglio davvero ottenere nel mio lavoro			.65		
Mi preoccupa di quello che voglio fare con i miei piani di carriera			.57		
Continuo a cercare la direzione che voglio prendere nella mia carriera			.64		
Continuo a domandarmi che direzione debba prendere il mio lavoro			.63		
È difficile per me smettere di pensare alla direzione che voglio prendere nel mio lavoro			.73		

Il mio percorso di carriera corrisponde ai miei reali interessi e valori	.71
Il mio percorso di carriera mi dà sicurezza	.61
Grazie al percorso di carriera che ho scelto mi sento sicuro di me stesso	.42
Sento che la direzione che voglio prendere nel mio lavoro mi soddisferà davvero	.43
Sono sicuro che i progetti per la mia carriera sono adatti a me	.40
Penso ai piani che ho già fatto per la mia carriera	.55
Parlo con le altre persone dei progetti che ho per la mia carriera	.45
Verifico se gli obiettivi già intrapresi per il lavoro si adattino davvero a me	.67
Cerco di scoprire cosa pensano gli altri della specifica direzione che ho deciso di intraprendere nella mia carriera	.84
Rifletto sulla misura in cui i miei piani di lavoro coincidano con quello che voglio davvero	.54

Note. WCM, impegno con il lavoro; WIC, identificazione con l'impegno lavorativo; WEB, esplorazione lavorativa in ampiezza; WED, esplorazione lavorativa in profondità; WRE, esplorazione ruminativa sulla propria carriera.

3.7.2.3 Burnout

I livelli di burnout sono stati misurati con il Burnout Assessment Tool ([BAT] Schaufeli, De Witte & Desart, 2019). Il BAT è composto da 23 item su di una scala Likert a 5 punti che va da 1 (Mai) a 5 (Sempre). Gli item hanno valutato il grado di frequenza con cui la persona sperimenta sensazioni e sentimenti di malessere, come esaurimento, distanza

mentale, controllo delle emozioni ridotto e controllo cognitivo ridotto, ovvero tutti sintomi legati al burnout. Esempi di item sono “Al lavoro mi sento fisicamente esausto”, “Mi sento indifferente rispetto al mio lavoro”, “Mentre lavoro divento irritabile se le cose non vanno come vorrei” e “Sul lavoro sono distratto e ho difficoltà a tenere a mente le cose”. Allo stato attuale, non esiste ancora uno studio definitivo di validazione italiana dello strumento. L’Alpha di Cronbach è risultata essere molto elevata, pari a .95. La tabella 20 riporta le descrittive degli item e della scala Burnout Assessment Tool (BAT) per la valutazione dei sentimenti di burnout in ambito lavorativo.

I partecipanti allo studio hanno avuto esperienza nella loro organizzazione di tutti i sintomi di burnout indagati dalla scala. La media dei sentimenti di burnout va da “raramente” a “qualche volta”. In generale, l’item con la media più elevata di tutta la scala è l’item 3 “Dopo una giornata di lavoro, per me è difficile recuperare le energie”, mentre l’item con la media più bassa di tutta la scala è l’item 15 “Sul lavoro ho delle reazioni emotive che non mi appartengono”.

Tabella 20
Statistiche descrittive BAT

Item	M	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)	Alpha
1. Al lavoro mi sento mentalmente esausto/a	2.63	1.11	0.26 (.15)	- 0.66 (.30)	
2. Ogni cosa che faccio al lavoro mi richiede un grande sforzo	2.48	0.98	0.50 (.15)	- 0.03 (.30)	
3. Dopo una giornata di lavoro, per me è difficile recuperare le energie	2.83	1.02	0.13 (.15)	- 0.40 (.30)	
4. Al lavoro mi sento fisicamente esausto/a	2.69	1.11	0.22 (.15)	- 0.70 (.30)	
5. La mattina, quando mi alzo, mi mancano le energie per cominciare una nuova giornata di lavoro	2.54	1.13	0.45 (.15)	- 0.50 (.30)	
6. Vorrei essere più attivo/a sul lavoro, ma per qualche ragione non ci riesco	2.62	1.14	0.36 (.15)	- 0.58 (.30)	
7. Se faccio uno sforzo sul lavoro, mi stanco più velocemente del consueto	2.27	1.11	0.63 (.15)	- 0.32 (.30)	
8. Alla fine della mia giornata lavorativa, mi sento mentalmente esausto/a e svuotato/a	2.27	1.11	0.25 (.15)	- 0.57 (.30)	
<i>Esaurimento</i>	2.60	0.81	0.47 (.15)	- 0.27 (.30)	.89
9. Ho difficoltà a provare un qualche entusiasmo per il mio lavoro	2.30	1.19	0.59 (.15)	- 0.61 (.30)	
10. Al lavoro non penso molto a quello che faccio e agisco in modo meccanico	2.19	1.13	0.64 (.15)	- 0.55 (.30)	
11. Provo una forte avversione per il mio lavoro	1.99	1.12	0.97 (.15)	0.11 (.30)	
12. Mi sento indifferente rispetto al mio lavoro	2.17	1.21	0.76 (.15)	- 0.44 (.30)	
13. Sono scettico/a rispetto al significato che il mio lavoro ha per gli altri	2.83	1.05	- 0.01 (.15)	- 0.61 (.30)	
<i>Distanza mentale</i>	2.30	0.90	0.60 (.15)	- 0.35 (.30)	.85

14. Al lavoro mi sento incapace di controllare le mie emozioni	2.34	0.98	0.33 (.15)	- 0.49 (.30)	
15. Sul lavoro ho delle reazioni emotive che non mi appartengono	1.85	1.03	1.14 (.15)	0.61 (.30)	
16. Mentre lavoro divento irritabile se le cose non vanno come vorrei	2.86	1.14	0.15 (.15)	- 0.70 (.30)	
17. Al lavoro mi capita di arrabbiarmi o sentirmi triste senza sapere perché	2.37	1.17	0.42 (.15)	- 0.86 (.30)	
18. Al lavoro mi capita di avere reazioni esagerate senza volerlo	1.98	1.09	0.87 (.15)	- 0.29 (.30)	
<i>Controllo delle emozioni ridotto</i>	2.28	0.85	0.62 (.15)	- 0.18 (.30)	.84
19. Al lavoro faccio fatica a mantenere l'attenzione	2.19	1.04	0.68 (.15)	- 0.25 (.30)	
20. Quando lavoro ho difficoltà a pensare con lucidità	2.12	0.95	0.81 (.15)	0.53 (.30)	
21. Sul lavoro sono distratto/a e ho difficoltà a tenere a mente le cose	2.29	1.08	0.66 (.15)	- 0.23 (.30)	
22. Quando lavoro faccio fatica a concentrarmi	2.28	1.03	0.80 (.15)	0.31 (.30)	
23. Al lavoro faccio degli errori perché penso ad altro	2.10	0.90	0.61 (.15)	0.15 (.30)	
<i>Controllo cognitivo ridotto</i>	2.20	0.85	0.71 (.15)	0.26 (.30)	.90

Andando più nel dettaglio, nella sottoscala dell'esaurimento l'item con la media più elevata è l'item 3: "Dopo una giornata di lavoro, per me è difficile recuperare le energie", mentre l'item con la media più bassa sono gli item 7 e 8, rispettivamente: "Se faccio uno sforzo sul lavoro, mi stanco più velocemente del consueto" e "Alla fine della mia giornata lavorativa, mi sento mentalmente esausto/a e svuotato/a". Nella sottoscala della

distanza mentale, l'item con la media più elevata è l'item 13: "Sono scettico/a rispetto al significato che il mio lavoro ha per gli altri", mentre l'item con la media più bassa è l'item 11: "Provo una forte avversione per il mio lavoro". Nella sottoscala del controllo delle emozioni ridotto, l'item con la media più elevata è l'item 16: "Mentre lavoro divento irritabile se le cose non vanno come vorrei", mentre l'item con la media più bassa è l'item 15: "Sul lavoro ho delle reazioni emotive che non mi appartengono". Infine, nella sottoscala del controllo cognitivo ridotto, l'item con la media più elevata è l'item 21: "Sul lavoro sono distratto/a e ho difficoltà a tenere a mente le cose", mentre l'item con la media più bassa è l'item 23: "Al lavoro faccio degli errori perché penso ad altro".

Infine, la sottoscala con la media più elevata è la dimensione dell'esaurimento. Viceversa, la sottoscala con la media più bassa è la dimensione del controllo cognitivo ridotto.

3.7.2.4 Work engagement

Per valutare il coinvolgimento lavorativo è stata utilizzata la versione breve dell'Utrecht Work Engagement Scale ([UWES] Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). La versione breve dell'UWES è composta da 9 item, su di una scala Likert a 7 punti che va da 0 (Mai) a 6 (Ogni giorno).

Gli item hanno valutato il grado di frequenza con cui la persona sperimenta sentimenti di coinvolgimento lavorativo. Esempi di item sono "Nel mio lavoro mi sento pieno di energie", "Sono entusiasta del mio lavoro" e "Mi lascio prendere completamente quando lavoro". La validazione italiana dello strumento completo (versione a 17 item),

ha mostrato buone proprietà psicometriche (Pisanti, Paplomatas & Bertini, 2008). L'Alfa di Cronbach era di .94.

Nella tabella 21 vengono riportate le descrittive degli item e delle sottodimensioni dell'Utrecht Work Engagement Scale (UWES) per la valutazione del coinvolgimento lavorativo. I partecipanti allo studio hanno avuto esperienza di coinvolgimento lavorativo nella loro organizzazione. La media di coinvolgimento lavorativo va da “Una volta alla settimana” a “Qualche volta alla settimana”. In particolare, l'item con la media di risposta più elevata è l'item 8: “Sono immerso nel mio lavoro”, viceversa, l'item con la media più bassa è l'item 3: “La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro”.

Tabella 21
Statistiche descrittive UWES

Item	M	SD	Skew (ES)	Kurtosi (ES)	Alpha
1.Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	4.83	1.72	- 0.65 (.15)	- 0.38 (.30)	
2.Nel mio lavoro, mi sento forte e vigoroso	5.01	1.67	- 0.78 (.15)	- 0.15 (.30)	
3.La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro	4.75	1.86	- 0.58 (.15)	- 0.75 (.30)	
<i>Vigore</i>	4.86	1.54	- 0.59 (.15)	- 0.40 (.30)	.86
4.Sono entusiasta del mio lavoro	5.06	1.76	- 0.78 (.15)	- 0.33 (.30)	
5.Il mio lavoro mi ispira	4.83	1.93	- 0.58 (.15)	- 0.78 (.30)	
6.Sono orgoglioso/a del lavoro che faccio	5.18	1.82	- 0.79 (.15)	- 0.42 (.30)	
<i>Dedizione</i>	5.02	1.67	- 0.67 (.15)	- 0.37 (.30)	.90
7.Sono felice quando lavoro intensamente	5.13	1.71	- 0.77 (.15)	- 0.27 (.30)	
8.Sono immerso nel mio lavoro	5.67	1.56	- 1.28 (.15)	0.99 (.30)	
9.Mi lascio prendere completamente quando lavoro	5.47	1.64	- 1.22 (.15)	0.83 (.30)	
<i>Assorbimento</i>	5.42	1.36	- 0.95 (.15)	0.37 (.30)	.78

Andando più nel dettaglio delle sottoscale, l'item con la media più elevata nella dimensione del vigore è l'item 2: "Nel mio lavoro, mi sento forte e vigoroso", mentre l'item con la media più bassa è l'item 3: "La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro". Nella dimensione della dedizione, l'item con la media più elevata è l'item 6: "Sono orgoglioso/a del lavoro che faccio", mentre l'item con la media più bassa è l'item 5: "Il mio lavoro mi ispira". Infine, nella dimensione dell'assorbimento, l'item con la

media più elevata è l'item 8: "Sono immerso nel mio lavoro", viceversa, l'item con la media più bassa è l'item 7: "Sono felice quando lavoro intensamente".

In generale, la dimensione con la media più elevata è la dimensione dell'assorbimento, mentre la dimensione con la media più bassa è la dimensione del vigore.

3.7.2.5 Variabili sociodemografiche

Sono stati inclusi i seguenti fattori socio-demografici e fattori relativi al lavoro: genere (0 = uomini; 1 = donne), istruzione (0 = scuola media/superiore; 1 = titolo universitario; 2 = titolo post-universitario), contratto (0 = temporaneo; 1 = indeterminato), full time/part time (0 = part-time; 1 = full-time) ed età.

3.7.3 Analisi dei dati

Dopo aver eseguito una serie di analisi sugli strumenti utilizzati nello studio, come ad esempio analisi descrittive degli item e delle sottoscale e le analisi di affidabilità (tabelle dalla 14 alla 21), è stata eseguita la correlazione tra le variabili oggetto di studio (tabella 22).

Per raggiungere il nostro primo obiettivo, gli item originali per la valutazione delle dimensioni d'identità (Dimensions of Identity Development Scale [DIDS] di Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008) sono stati rivisti e adattati al dominio lavorativo, in modo tale da poter valutare le dimensioni d'identità lavorative.

Per raggiungere il nostro secondo obiettivo, abbiamo condotto una serie di regressioni multiple, al fine di evidenziare che la job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa abbiano un effetto diretto sul burnout e sul work engagement. Come suggerito da Aiken, West e Reno (1991), prima di condurre le analisi tutte le variabili erano state precedentemente standardizzate.

Per raggiungere il nostro terzo obiettivo, sono state eseguite due analisi di regressione moderata. Gli effetti principali e interattivi del predittore, della job insecurity quantitativa e qualitativa e dei moderatori (dimensioni d'identità lavorativa) sui risultati (burnout e work engagement) sono stati testati utilizzando analisi di regressione multipla gerarchica. Nella prima fase sono state inserite tutte le variabili demografiche (precedentemente dicotomizzate). Nella seconda fase sono state incluse come covariate le variabili indipendenti (job insecurity quantitativa e job insecurity qualitativa) e le dimensioni d'identità lavorativa. Infine, i termini di interazione sono stati inclusi nel terzo

passaggio. Abbiamo deciso di inserire tutte le dimensioni d'identità lavorativa nella stessa analisi poichè questo test è più severo e conservativo, in quanto tiene conto di tutte le variabili contemporaneamente. Lo scopo principale di queste analisi era quello di mostrare sia un effetto diretto delle dimensioni d'identità lavorativa sui risultati delle richieste lavorative (burnout e work engagement), sia di mostrare come le dimensioni d'identità lavorativa avessero un effetto d'interazione nella relazione tra job insecurity-risultati. Più nel dettaglio, lo scopo era quello di mostrare se le dimensioni d'identità lavorativa definiti "ottimali" (in quanto evidenziavano bassi livelli di burnout ed alti livelli di work engagement) mostrassero una moderazione nella relazione tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e sentimenti di burnout. Allo stesso modo, lo scopo era quello di mostrare se le dimensioni d'identità lavorativa ottimali mostrassero una moderazione nella relazione tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e sentimenti di work engagement.

3.8 Risultati

3.8.1 Analisi preliminari

La tabella 22 riporta le descrittive e le correlazioni tra tutte le variabili oggetto del presente studio. La job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa erano positivamente correlate ($r = .47$; $p = .000$). La job insecurity quantitativa ($r = .32$; $p = .000$) e la job insecurity qualitativa ($r = .47$; $p = .000$) erano positivamente correlate ai sentimenti di burnout. Viceversa, la job insecurity quantitativa ($r = -.17$; $p = .008$) e la job insecurity qualitativa ($r = -.44$; $p = .000$) erano negativamente correlate al work engagement.

Per quanto riguarda le dimensioni dell'identità lavorativa: l'impegno con il lavoro correlava negativamente con la job insecurity quantitativa ($r = -.23$; $p = .000$), con la job insecurity qualitativa ($r = -.33$; $p = .000$) e con il burnout ($r = -.22$; $p = .000$), mentre correlava positivamente con il work engagement ($r = .33$; $p = .000$); l'identificazione con l'impegno lavorativo correlava negativamente con la job insecurity quantitativa ($r = -.35$; $p = .000$), con la job insecurity qualitativa ($r = -.46$; $p = .000$) e con il burnout ($r = -.36$; $p = .000$), mentre correlava positivamente con il work engagement ($r = .59$; $p = .000$); l'esplorazione lavorativa in ampiezza, correlava positivamente con la job insecurity quantitativa ($r = .20$; $p = .001$), con la job insecurity qualitativa ($r = .28$; $p = .000$) e con il burnout ($r = .14$; $p = .024$); l'esplorazione lavorativa in profondità correlava positivamente con il work engagement ($r = .28$; $p = .000$); infine, l'esplorazione ruminativa sulla propria carriera, correlava positivamente con la job insecurity

quantitativa ($r = .30$; $p = .000$), con la job insecurity qualitativa ($r = .42$; $p = .000$), e con il burnout ($r = .32$; $p = .000$), mentre correlava negativamente con il work engagement ($r = -.21$; $p = .001$).

Tabella 22
Statistiche descrittive e correlazioni per le variabili dello studio

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Sex	NA	NA	-											
2.Age	27,57	4,31	.07	-										
3.Contract	NA	NA	.11	-.25***	-									
4.Impegno lavoro	3,38	0,85	-.02	-.02	-.08	-								
5.Identificazione con impegno lavoro	3,42	0,80	.0	-.06	-.07	.75***	-							
6.Esplorazione in ampiezza lavoro	3,60	0,70	.03	-.08	.12	-.14*	-.17**	-						
7.Esplorazione in profondità lavoro	3,45	0,60	.10	-.12	-.04	.40***	.36***	.25***	-					
8.Esplorazione rumina- tiva sulla propria carriera	3,30	0,71	.02	-.11	.09	-.30***	-.29***	.60***	.30***	-				
9 .Job insecurity quanti- tativa	2,58	1,04	.11	-.08	.28***	-.23***	-.35***	.20**	-.03	.30***	-			
10 .Job insecurity quali- tativa	3,21	0,83	.02	-.04	-.01	-.33***	-.47***	.28***	.01	.42***	.47***	-		
11 .Burnout	2,37	0,74	-.08	-.10	.02	-.22***	-.36***	.14*	.0	.32***	.32***	.47***	-	
12. Work engagement	5,10	1,42	.09	.05	-.05	.45***	.59***	-.11	.28***	-.21**	-.17**	-.44***	-.59***	-

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Note: NA, not applicable

3.8.2 Effetti principali della job insecurity quantitativa e qualitativa

Sono state eseguite una serie di regressioni multiple per verificare il nostro secondo obiettivo, ovvero che la job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa abbiano un effetto principale sul burnout e sul work engagement. Questi risultati porterebbero ad evidenziare di come entrambe le forme di job insecurity rappresentino una richiesta di lavoro. Nella tabella 23 sono riportati i risultati degli effetti principali della job insecurity quantitativa e qualitativa sul burnout.

Tabella 23
Analisi di regressione job insecurity quantitativa e qualitativa e burnout

	Burnout
Job insecurity quantitativa	.14*
Job insecurity qualitativa	.41***
R ²	.23***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Come ci aspettavamo, la relazione tra job insecurity quantitativa e burnout è significativa ($\beta = .13$, $t = 2.18$, $p = .031$). Anche la relazione tra job insecurity qualitativa e burnout è significativa ($\beta = .41$, $t = 6.52$, $p = .000$). Il modello spiega il 23% della varianza ($R^2 = .23$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

Nella tabella 24, invece, vengono riportati i risultati degli effetti principali della job insecurity quantitativa e qualitativa sul work engagement.

Tabella 24
Analisi di regressione job insecurity quantitativa e qualitativa e work engagement

	Work engagement
Job insecurity quantitativa	.05
Job insecurity qualitativa	-.47***
R ²	.20***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Come illustrato nella tabella, la relazione tra job insecurity quantitativa e work engagement non è significativa. Mentre, la relazione tra job insecurity qualitativa e work engagement è significativa ($\beta = -.47$, $t = -7.32$, $p = .000$). Il modello spiega il 20% della varianza ($R^2 = .20$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

3.8.3 Relazione tra dimensioni d'identità del lavoro e caratteristiche del lavoro

Per verificare il nostro terzo obiettivo, ovvero esaminare la relazione tra le dimensioni d'identità lavorativa e le caratteristiche del lavoro, sono state eseguite due regressioni moderate.

È stata eseguita una prima regressione moderata con il burnout come variabile dipendente, aspetti socio demografici come covariate, le due tipologie di job insecurity (quantitativa e qualitativa) e le cinque dimensioni d'identità lavorativa come variabili indipendenti. In questo modo, è stato possibile mostrare come i livelli di burnout variassero a seconda dell'appartenenza ad ognuna delle cinque dimensioni d'identità lavorativa. Nello step successivo, sono stati inseriti nel modello di regressione i termini d'interazione tra le cinque dimensioni d'identità lavorativa e le due tipologie di job insecurity, per un totale di 10 termini d'interazione, al fine di individuare le dimensioni d'identità lavorativa che mostrassero una relazione di moderazione nella relazione tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e burnout.

I risultati delle analisi di regressione e dei grafici simple slope di pendenza per gli effetti di interazione delle dimensioni d'identità lavorativa sono presentati nella Tabella 25 e nelle Figure 13 e 14.

Tabella 25
 Regressione moderata con stati d'identità lavorativa

	Burnout
Genere	-.06
Livello di istruzione	-.15**
Contratto	.03
Full/part time	-.15*
Job insecurity quantitativa	.13*
Job insecurity qualitativa	.27***
Impegno con il lavoro	.12
Identificazione con l'impegno lavorativo	-.28**
Esplorazione lavorativa in ampiezza	-.13
Esplorazione lavorativa in profondità	.04
Esplorazione ruminativa sulla propria carriera	.21**
Job insecurity quantitativa X impegno con il lavoro	.02
Job insecurity quantitativa X identificazione con l'impegno lavorativo	.08
Job insecurity quantitativa X esplorazione lavorativa in ampiezza	.00
Job insecurity quantitativa X esplorazione lavorativa in profondità	.17
Job insecurity quantitativa X esplorazione ruminativa sulla propria carriera	-.14
Job insecurity qualitativa X impegno con il lavoro	.20*
Job insecurity qualitativa X identificazione con l'impegno lavorativo	-.12
Job insecurity qualitativa X esplorazione lavorativa in ampiezza	.04
Job insecurity qualitativa X esplorazione lavorativa in profondità	-.18*
Job insecurity qualitativa X esplorazione ruminativa sulla propria carriera	.13
R ²	.39***
ΔR ²	.33***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Dei quattro aspetti socio demografici analizzati, solo il livello d'istruzione ($\beta = -.15$, $t = -2.51$, $p = .013$) e la tipologia di lavoro full/part time ($\beta = -.15$, $t = -2.57$, $p = .011$) hanno mostrato una significativa associazione con il burnout.

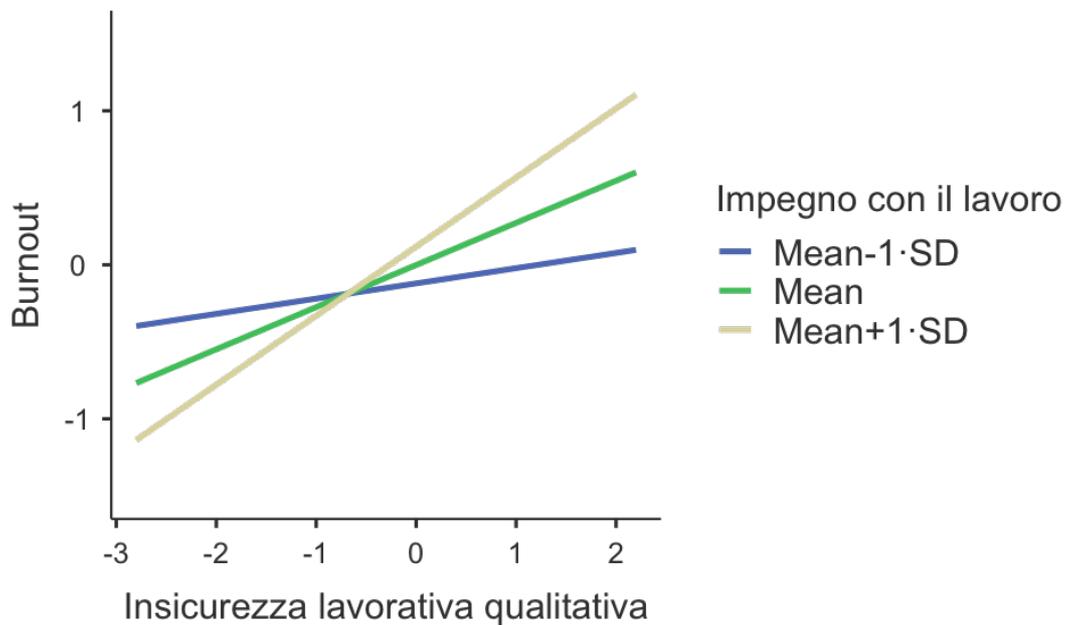
Per quanto riguarda le 5 dimensioni d'identità del lavoro, solo l'identificazione con l'impegno lavorativo ($\beta = -.28$, $t = -2.98$, $p = .003$) e l'esplorazione ruminativa sulla propria carriera ($\beta = .21$, $t = -2.80$, $p = .006$) hanno mostrato una significativa associazione con il burnout.

Dei 5 termini d'interazione tra le dimensioni d'identità del lavoro e la job insecurity quantitativa, nessuna dimensione ha mostrato un'influenza significativa sul burnout, mentre, dei 5 termini d'interazione tra le dimensioni d'identità del lavoro e la job insecurity qualitativa, l'impegno con il lavoro ($\beta = .20$, $t = -1.93$, $p = .054$) e l'esplorazione lavorativa in profondità ($\beta = -.18$, $t = -2.28$, $p = .023$) hanno evidenziato un'interazione significativa sul burnout.

Il modello spiega il 39% della varianza ($R^2 = .39$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

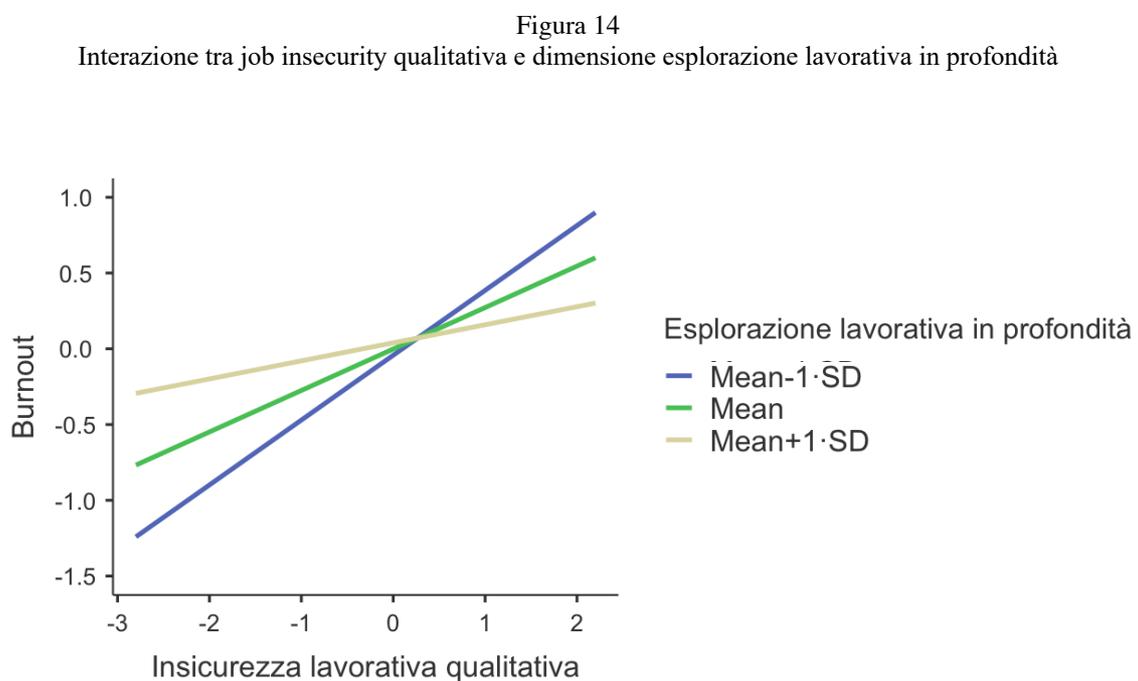
Per interpretare la direzione dell'interazione con l'impegno con il lavoro, è stata condotta una slope analysis per tracciare i valori previsti del burnout in funzione dei punteggi di job insecurity qualitativa e tre diversi livelli di impegno con il lavoro: basso (una deviazione standard sotto la media), medio (la media) e alto (una deviazione standard sopra la media).

Figura 13
Interazione tra job insecurity qualitativa e dimensione impegno con il lavoro per il burnout



Come mostrato nella figura 13, i sentimenti di burnout aumentano quando la job insecurity qualitativa è maggiore e la dimensione dell'impegno lavorativo è alto o medio. Tuttavia, non vi è alcuna influenza della job insecurity qualitativa sul burnout quando la dimensione dell'impegno lavorativo è basso. Ovvero, la relazione tra job insecurity qualitativa e burnout era forte per coloro che avevano livelli alti o medi di impegno lavorativo ($\beta = 0.45$; $SE = 0.11$; $t [232] = 4.05$; $p = 0.001$ e $\beta = 0.27$; $SE = 0.06$; $t [232] = 3.99$; $p = 0.001$) e non significativa per coloro che avevano un basso livello di impegno lavorativo ($\beta = 0.09$; $SE = 0.11$; $t [232] = 0.84$; $p = 0.397$).

Ancora, per interpretare la direzione dell'interazione con l'esplorazione lavorativa in profondità, è stata condotta una slope analysis per tracciare i valori previsti del burnout in funzione dei punteggi di job insecurity qualitativa e tre diversi livelli di esplorazione lavorativa in profondità: basso (una deviazione standard sotto la media), medio (la media) e alto (una deviazione standard sopra la media).



Come mostrato nella figura 14, i sentimenti di burnout aumentano quando la percezione di job insecurity qualitativa è maggiore e l'esplorazione lavorativa in profondità è bassa o media. Tuttavia, non vi è alcuna influenza della percezione di job insecurity qualitativa sul burnout quando l'esplorazione lavorativa in profondità è alta. Ovvero, la relazione tra job insecurity qualitativa e burnout era forte per coloro che avevano livelli bassi o medi di esplorazione lavorativa in profondità ($\beta = 0.42$; $SE = 0.09$; $t [232] = 4.41$;

$p = 0.001$ e $\beta = 0.27$; $SE = 0.06$; $t [232] = 3.99$; $p = 0.001$) e non significativa per coloro che avevano un alto livello di esplorazione lavorativa in profondità ($\beta = 0.12$; $SE = 0.09$; $t [232] = 1.25$; $p = 0.213$).

È stata eseguita una seconda regressione moderata con il work engagement come variabile dipendente, aspetti socio demografici come covariate, le due tipologie di job insecurity (quantitativa e qualitativa) e le cinque dimensioni d'identità lavorativa come variabili indipendenti. In questo modo, è stato possibile mostrare come i livelli di work engagement variassero a seconda dell'appartenenza ad ognuna delle cinque dimensioni d'identità lavorativa. Nello step successivo sono stati inseriti nel modello di regressione i termini d'interazione tra le cinque dimensioni d'identità lavorativa e le due tipologie di job insecurity, per un totale di 10 termini d'interazione, al fine di individuare le dimensioni d'identità lavorativa che mostrassero una relazione di moderazione nella relazione tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e work engagement.

I risultati delle analisi di regressione sono presentati nella Tabella 26.

Tabella 26
 Regressione moderata con stati d'identità lavorativa

	Work engagement
Genere	.04
Livello di istruzione	.11*
Contratto	-.06
Full/part time	.00
Job insecurity quantitativa	.15*
Job insecurity qualitativa	-.30***
Impegno con il lavoro	.00
Identificazione con l'impegno lavorativo	.42***
Esplorazione lavorativa in ampiezza	.03
Esplorazione lavorativa in profondità	.14*
Esplorazione ruminativa sulla propria carriera	-.05
Job insecurity quantitativa X impegno con il lavoro	-.07
Job insecurity quantitativa X identificazione con l'impegno lavorativo	-.03
Job insecurity quantitativa X esplorazione lavorativa in ampiezza	.02
Job insecurity quantitativa X esplorazione lavorativa in profondità	-.05
Job insecurity quantitativa X esplorazione ruminativa sulla propria carriera	.08
Job insecurity qualitativa X impegno con il lavoro	.05
Job insecurity qualitativa X identificazione con l'impegno lavorativo	.03
Job insecurity qualitativa X esplorazione lavorativa in ampiezza	-.04
Job insecurity qualitativa X esplorazione lavorativa in profondità	.12
Job insecurity qualitativa X esplorazione ruminativa sulla propria carriera	-.02
R ²	.46***
ΔR ²	.41***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Dei quattro aspetti socio demografici analizzati, solo il livello d'istruzione ($\beta = .11$, $t = 1.97$, $p = .050$) ha mostrato una significativa associazione con il work engagement.

Per quanto riguarda le 5 dimensioni d'identità del lavoro, solo l'identificazione con l'impegno lavorativo ($\beta = ,42$, $t = -4.88$, $p = .000$) e l'esplorazione lavorativa in profondità ($\beta = ,14$, $t = -2.17$, $p = .031$) hanno mostrato una significativa associazione con il work engagement.

Dei 10 termini d'interazione tra le dimensioni d'identità del lavoro e la job insecurity quantitativa e qualitativa, nessuna dimensione ha mostrato un'influenza significativa sul work engagement.

Il modello spiega il 46% della varianza ($R^2 = .46$) che è statisticamente significativo ($p = .000$).

3.9 Discussione

La job insecurity ha un effetto diretto sul burnout e sul work engagement. Questi risultati evidenziano di come la job insecurity possa essere considerata una richiesta di lavoro. Il presente studio, inoltre, è stato il primo a derivare empiricamente le dimensioni d'identità del lavoro nei giovani lavoratori italiani. Allo stato attuale, la valutazione delle dimensioni d'identità anche sui giovani lavoratori sono state condotte considerando l'identità di vita generale dell'individuo, e non tenendo conto dello specifico contesto di riferimento. Tuttavia, sappiamo che l'identità può assumere una forma diversa a seconda dei contesti sociali in cui le persone sono inserite (Adams & Marshall, 1996; Goossens & Phinney, 1996). La derivazione empirica delle dimensioni d'identità del lavoro qui proposta può contribuire a colmare la lacuna presente nella letteratura delle dimensioni d'identità del lavoro.

Il presente studio, infine, è stato il primo a mostrare che alcune dimensioni d'identità lavorativa sono in grado di moderare l'effetto positivo della job insecurity qualitativa sui sentimenti di burnout. Questi risultati possono evidenziare di come le dimensioni d'identità lavorativa possano essere considerati come una risorsa.

3.9.1 Dimensioni dello sviluppo dell'identità lavorativa

Ispirata dalle teorie Eriksoniane (1968) sullo sviluppo dell'identità, il presente studio ha adattato, al contesto lavorativo, la Dimensions of Identity Development Scale (DIDS) di Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vantenkiste, Smits e Goossens (2008).

L'adattamento di questo strumento ci ha permesso di evidenziare 5 dimensioni dello sviluppo dell'identità lavorativa: *impegno con il lavoro* (mettere in atto le scelte lavorative), *identificazione con l'impegno lavorativo* (grado di identificazione con le scelte lavorative fatte), *esplorazione lavorativa in ampiezza* (processo di raccolta di informazioni sulle diverse alternative di carriera, prima di intraprendere una decisione lavorativa), *esplorazione lavorativa in profondità* (processo di raccolta di informazioni sulle diverse alternative di carriera, che riguardano le scelte già intraprese) ed *esplorazione ruminativa sulla propria carriera* (rappresenta un blocco nel processo di esplorazione delle diverse carriere).

Mentre le due dimensioni dell'impegno correlavano negativamente con le due dimensioni della job insecurity (quantitativa e qualitativa), le tre dimensioni dell'esplorazione, viceversa, correlavano positivamente con le due dimensioni della job insecurity (quantitativa e qualitativa). Queste analisi preliminari evidenziano che quando l'individuo ha "superato" lo stadio dell'esplorazione delle scelte lavorative tende a sperimentare una maggiore percezione di sicurezza lavorativa, sia a livello quantitativo sia a livello qualitativo. Viceversa, quando il soggetto è impegnato nella fase di esplorazione delle diverse alternative, o si trova "bloccato" nella fase esplorativa, sperimenta maggiori livelli di job insecurity quantitativa e qualitativa.

Quest'evidenza potrebbe essere il risultato di correlazioni negative tra le due dimensioni dell'impegno e l'esplorazione lavorativa in ampiezza. Mentre, infatti, in precedenti studi (ad esempio Luyckx, Vansteenkiste, Duriez, & Goossens, 2009; Luyckx, Duriez, Klimstra & De Witte, 2010) l'impegno e l'identificazione con l'impegno mostrano una correlazione positiva con l'esplorazione in ampiezza e con l'esplorazione in profondità, in questo caso, invece, osserviamo una relazione negativa con la variante lavorativa

dell'esplorazione in ampiezza ed una correlazione positiva con la variante lavorativa dell'esplorazione in profondità. La differenza sostanziale tra le due tipologie di esplorazione in esame è che l'esplorazione in ampiezza precede la fase successiva di impegnarsi nelle scelte fatte, al contrario, l'esplorazione in profondità riguarda la riflessione sugli impegni che sono già stati presi con il lavoro (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits & Goossens, 2008). Questa differenza tra le due forme di esplorazione potrebbe spiegare la relazione negativa tra le due tipologie di impegno e l'esplorazione lavorativa in ampiezza, nonché l'assenza stessa di correlazione con il work engagement. In effetti, nel lavoro di Marcia (1966), l'esplorazione in ampiezza è vista come una fase di sviluppo. Detto in altri termini, se l'individuo è in fase di ricerca delle diverse alternative di carriera presenti nel suo ambiente, da un lato sperimenta maggiori livelli di percezione di job insecurity e burnout per un futuro ancora incerto di carriera, dall'altro, non mostra sentimenti di legame o di identificazione con il lavoro che nel frattempo intrattiene.

Inoltre, contrariamente ai precedenti studi, l'esplorazione lavorativa in ampiezza era positivamente correlata con l'esplorazione ruminativa sulla propria carriera, che al contrario rappresenta un blocco nella fase di esplorazione delle diverse alternative di carriera. A testimonianza della validità del paradigma dello stato di identità di Marcia (1966), questi risultati porterebbero a pensare che, nel contesto italiano di giovani lavoratori, l'esplorazione lavorativa in ampiezza rappresenta pienamente una fase intermedia di sviluppo, che si colloca a metà strada tra l'esplorazione lavorativa in profondità e l'esplorazione ruminativa sulla propria carriera.

3.9.2 Job insecurity e caratteristiche lavorative

In accordo con il modello JD-R (Schaufeli & Bakker, 2004), abbiamo reso operativa la job insecurity (quantitativa e qualitativa) come una richiesta di lavoro. Le richieste di lavoro sono tutti quegli aspetti lavorativi che richiedono sforzi fisici o mentali (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Esempi di richieste di lavoro sono il sovraccarico di lavoro, i conflitti interpersonali e l'insicurezza del lavoro (Schaufeli & Taris, 2014). Una diretta conseguenza di richieste nell'ambiente di lavoro è la presenza di problemi di salute, sia fisica sia mentale, nonché l'assenza di coinvolgimento lavorativo (Schaufeli & Bakker, 2004). Per questi motivi, ci aspettavamo un effetto diretto della job insecurity sul burnout e sul work engagement.

Il presente studio mostra che la job insecurity ha un effetto diretto sia sul burnout sia sul work engagement. Più nello specifico, la job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa mostrano un effetto principale sul burnout, mentre solo la job insecurity qualitativa mostra un effetto principale sul work engagement. Questi risultati sono coerenti con precedenti studi che avevano mostrato che la job insecurity quantitativa ha un effetto diretto sul burnout (Dekker & Schaufeli, 1995; Landsbergis, 1988; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005). Tuttavia, i precedenti studi non avevano incluso la meno esplorata job insecurity qualitativa. Entrambe le due diverse forme di job insecurity hanno un effetto diretto sul burnout.

Bisogna sottolineare, tuttavia, che la relazione tra job insecurity quantitativa e work engagement mostra una situazione di soppressione (Tzelgov & Henik, 1991) nell'analisi di regressione multipla. In particolare, nonostante queste variabili mostrino

una correlazione significativa, quando nel modello di regressione multipla le due dimensioni di job insecurity vengono inserite contemporaneamente, la job insecurity quantitativa evidenzia una relazione non significativa con il work engagement. Tuttavia, tale relazione diventa significativa quando vengono inseriti i moderatori e i relativi termini di interazione.

In una prospettiva generale, questi risultati si collegano direttamente all'approccio teorico che vede la job insecurity quantitativa come più correlata ai risultati relativi al benessere (nel nostro caso il burnout), mentre la job insecurity qualitativa come più fortemente correlata alle attitudini lavorative, ovvero al work engagement (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Tu, Long, Wang & Jiang, 2020).

Seguendo il modello JD-R (Schaufeli & Bakker, 2004), dunque, la percezione di job insecurity quantitativa e qualitativa sono una richiesta di lavoro.

3.9.3 Dimensioni d'identità lavorativa e burnout

Per raggiungere il nostro terzo obiettivo, abbiamo collegato le dimensioni d'identità lavorativa alle variabili lavorative, al fine di mostrare un effetto diretto di ogni singola dimensione d'identità lavorativa sul burnout.

La dimensione di identificazione con l'impegno lavorativo ha mostrato un effetto diretto negativo sul burnout, mentre la dimensione dell'esplorazione ruminativa sulla propria carriera ha mostrato un effetto diretto positivo sul burnout. Detto in altri termini, i dipendenti che si collocano nella dimensione dello sviluppo dell'identificazione con l'impegno lavorativo, ovvero quei dipendenti che mostrano un elevato livello di

identificazione con l'impegno lavorativo intrapreso, tendono a percepire minori sentimenti di burnout, mentre i dipendenti che si collocano nella dimensione dello sviluppo dell'esplorazione ruminativa sulla propria carriera, ovvero quei dipendenti che mostrano un blocco sulle scelte lavorative da intraprendere o già intraprese, tendono a percepire maggiori sentimenti di burnout.

Questi risultati sono coerenti con precedenti studi che avevano mostrato che l'identificazione con l'impegno era negativamente correlata a sintomi come esaurimento, cinismo e depressione, mentre l'esplorazione ruminativa mostrava associazioni opposte (Luyckx, Duriez, Klimstra & De Witte, 2010).

In accordo con la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), questi risultati potrebbero essere spiegati dal fatto che lo sviluppo dell'identità è una risorsa personale che influenza i risultati legati all'identità. In una prospettiva prettamente legata allo sviluppo dell'identità lavorativa, le dimensioni d'identità del lavoro sono una risorsa personale che influenza i risultati legati al lavoro. In effetti, seguendo il modello JD-R (Demerouti & Bakker, 2011), le risorse del lavoro vengono concettualizzate come quegli aspetti psicologici, sociali o organizzativi che possono avere un effetto benefico sulla salute e sul benessere dei dipendenti. Questi risultati, dunque, mostrano che le dimensioni d'identità lavorative possono avere un effetto benefico sui risultati legati al lavoro, come valutate nel presente studio.

Per quanto riguarda i termini d'interazione tra dimensioni d'identità del lavoro e job insecurity sul burnout, l'impegno con il lavoro amplifica la relazione tra job insecurity

qualitativa e burnout, mentre l'esplorazione lavorativa in profondità modera la relazione tra job insecurity qualitativa e burnout.

Diversamente da quanto previsto, la dimensione dell'impegno con il lavoro, considerata una delle dimensioni ottimali dello sviluppo dell'identità in base ai risultati presenti in letteratura (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006; Crocetti, Rubini & Meeus, 2008a; Beyers & Luyckx, 2016; Skhirtladze, Javakhishvili, Schwartz, Beyers & Luyckx, 2016; Luyckx, Duriez, Green & Negru-Subtirica, 2017; Mastrotheodoros & Motti-Stefanidi, 2017; Karaś, & Cieciuch, 2018), amplifica, anziché moderare, la relazione tra job insecurity qualitativa e burnout. Tuttavia, bisogna precisare che i precedenti studi non hanno mai mostrato un effetto moderatore delle dimensioni d'identità.

La dimensione dell'impegno, così come enunciata da Erikson (1956) e successivamente da Marcia (1966), è accompagnata da un certo periodo di riflessione, nonché da tentativi ed errori, in cui vengono esaminati i modelli passati ed i modelli presenti, alcuni per essere scartati ed altri per essere integrati nella nuova identità. L'impegno, dunque, rappresenta un investimento personale che viene espresso dall'individuo nelle sue azioni e nelle sue credenze (Kroger & Marcia, 2011). È probabile che quest'investimento personale, questo periodo di riflessione, abbia avuto un certo costo nella vita dell'individuo, e che per ogni investimento corrisponda una certa paura di perdere quanto costruito ed ottenuto. In una prospettiva d'identità lavorativa, l'impegno con il lavoro rappresenta un investimento di risorse personali, formative e di precedenti esperienze lavorative che vengono espresse nell'attuale lavoro. In una condizione di incertezza circa la continuità delle attuali condizioni lavorative, una probabile risposta potrebbe essere quella di sperimentare maggiori sentimenti negativi, tanto maggiore sarà stato l'investimento che il dipendente ha apportato alla sua carriera. Seguendo la teoria dell'equità (Adams, 1963), in una

condizione di job insecurity qualitativa, il dipendente potrebbe stabilire il trattamento che riceve dall'organizzazione come non equo in base ai contributi che lui porta all'interno dell'ambiente organizzativo. Questa discrepanza tra output/input, ovvero tra risultati attesi nei confronti del lavoro (come la sicurezza di uno stipendio, la possibilità di avanzamento di carriera, la possibilità di ricevere determinati benefit e così via), ed il contributo che il lavoratore porta all'interno del lavoro (come le sue competenze, il coinvolgimento personale nonché l'impegno verso il lavoro), lo portino a percepire sentimenti di esaurimento mentale, distanza emotiva, poco coinvolgimento lavorativo, ovvero tutti sintomi legati al burnout. Di conseguenza, è possibile aspettarsi che, in una condizione di job insecurity qualitativa, maggiore sarà il livello di impegno lavorativo e tanto maggiore saranno i sentimenti di burnout percepiti.

Diversamente dall'impegno con il lavoro, l'esplorazione lavorativa in profondità modera la relazione tra job insecurity qualitativa e burnout. La dimensione dell'esplorazione, così come in origine sviluppata dalla teoria dell'identità (Erikson, 1968), implica una continua e attiva ricerca con lo scopo di giungere ad impegnarsi nei valori, credenze e obiettivi individuali (Marcia, Waterman, Matteson, Archer & Orlofsky, 2012), ovvero un mezzo per giungere ad un fine, cioè l'impegno (Kroger & Marcia, 2011). Più nel dettaglio, l'esplorazione in profondità indica una continua e attiva ricerca, con il fine di giungere all'impegno, sulle scelte attuali e già intraprese (Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers, 2006). In una prospettiva d'identità lavorativa, l'esplorazione lavorativa in profondità rappresenta quel processo di raccolta delle diverse informazioni che riguardano le scelte già intraprese, con il fine di giungere all'impegno con il lavoro. Diversamente dall'esplorazione lavorativa in ampiezza (in cui l'individuo non ha ancora intrapreso una decisione lavorativa) e dall'esplorazione ruminativa sulla propria carriera (in cui

l'individuo è bloccato e paralizzato tra le diverse alternative lavorative a sua disposizione), l'esplorazione lavorativa in profondità rappresenta "l'ultimo gradino" prima di arrivare all'investimento lavorativo vero e proprio che si manifesta nella dimensione dell'impegno lavorativo. Di conseguenza, i dipendenti in esplorazione lavorativa in profondità potrebbero essere meglio preparati di altri ad affrontare i rischi derivanti da un ambiente stressante, in quanto non hanno ancora investito completamente nella propria carriera, e questo non totale investimento li porta ad una minore percezione di burnout. L'esplorazione lavorativa in profondità, quindi, più delle altre dimensioni dell'identità lavorativa, aiuta il dipendente a ridurre il burnout in una condizione di job insecurity qualitativa.

In accordo con il modello JD-R (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), questi risultati porterebbero a pensare che le dimensioni d'identità lavorativa potrebbero essere considerate come una risorsa di lavoro. Come sappiamo, infatti, le risorse del lavoro (ad esempio le caratteristiche personali, come lo sviluppo dell'identità lavorativa) sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi lavorativi e stimolano lo sviluppo e l'apprendimento (Schaufeli & Bakker, 2004). Inoltre, in accordo con la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), le risorse personali possono essere utilizzate dagli individui per far fronte a circostanze minacciose, come le richieste di lavoro, e per proteggerle dai loro effetti negativi (Hobfoll, 2002). Fino ad ora, nessun precedente studio ha mostrato un effetto moderatore delle dimensioni d'identità. I risultati ottenuti dal presente studio, per la prima volta, confermano la prospettiva generale secondo cui i dipendenti con un determinato sviluppo dell'identità lavorativa sono in grado di gestire in modo più efficace condizioni di lavoro difficili, nonché a ridurre risultati negativi legati alle condizioni di lavoro.

Infine, per quanto riguarda gli aspetti socio demografici analizzati, sia il livello d'istruzione sia la tipologia di lavoro full/part time hanno mostrato un effetto negativo diretto sul burnout. Detto in altri termini, maggiore è il livello d'istruzione e minore saranno i sentimenti di burnout. Allo stesso modo, i dipendenti con una tipologia di lavoro full time, rispetto ai lavoratori part-time, tendono a percepire minori sentimenti di burnout.

3.9.4 Dimensioni d'identità lavorativa e work engagement

Per raggiungere il nostro terzo obiettivo, infine, abbiamo collegato le dimensioni d'identità lavorativa alle variabili lavorative, al fine di mostrare un effetto diretto di ogni singola dimensione d'identità lavorativa sul work engagement.

La dimensione dell'identificazione con l'impegno lavorativo e la dimensione dell'esplorazione lavorativa in profondità hanno mostrato un effetto diretto positivo sul work engagement. Detto in altri termini, i dipendenti che si collocano nella dimensione dello sviluppo dell'identificazione con l'impegno lavorativo, ovvero quei dipendenti che mostrano un elevato livello di identificazione con gli impegni lavorativi intrapresi, e i dipendenti che si collocano nella dimensione dello sviluppo dell'esplorazione lavorativa in profondità, ovvero quei dipendenti che si collocano in fase di esplorazione per confermare le scelte lavorative già intraprese, tendono a percepire maggiori sentimenti di work engagement.

Questi risultati sono coerenti con precedenti studi che avevano mostrato che le dimensioni dell'identificazione con l'impegno e dell'esplorazione in profondità erano

positivamente correlate con sentimenti come vigore, dedizione e assorbimento (Luyckx, Duriez, Klimstra & De Witte, 2010).

In accordo con Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), questi risultati potrebbero essere spiegati dal fatto che lo sviluppo dell'identità, nel nostro caso specifico lo sviluppo dell'identità lavorativa, è una risorsa personale che influenza i risultati legati all'identità lavorativa. Le risorse personali possono essere definite come quelle "capacità" personali di apertura allo sviluppo e al cambiamento, che sono cioè collegate alla resilienza e al successo personale nel proprio ambiente (Hobfoll, 2002). Grazie a queste risorse, dunque, gli individui riescono ad avere una concordanza positiva tra le proprie capacità e gli obiettivi prefissati (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). In una prospettiva prettamente lavorativa, le dimensioni dell'identità lavorativa sono una risorsa personale capace di avere un impatto positivo nell'ambiente lavorativo, sperimentando un impatto positivo tra la natura e la qualità delle scelte lavorative e l'ambiente lavorativo nel quale vengono manifestate le proprie attitudini.

Per quanto riguarda i termini d'interazione tra dimensioni d'identità del lavoro e la percezione di job insecurity (quantitativa e qualitativa) sul work engagement, non sono emerse relazioni significative nelle interazioni esaminate.

Infine, per quanto riguarda gli aspetti socio demografici analizzati, solo il livello d'istruzione ha mostrato un effetto negativo diretto sul work engagement. Detto in altri termini, maggiore è il livello d'istruzione e minori saranno i sentimenti di work engagement.

3.10 Implicazioni pratiche e teoriche

Il presente studio ha importanti implicazioni empiriche per la letteratura della job insecurity e delle dimensioni d'identità. Questa ricerca estende l'attuale conoscenza delle varie dimensioni esaminate, configurando lo sviluppo dell'identità in una prospettiva prettamente lavorativa delle dimensioni d'identità fino ad ora esaminate.

Innanzitutto, questo studio mostra che la job insecurity è un fattore predittivo dei sentimenti di burnout e di work engagement. Sia la job insecurity quantitativa sia la job insecurity qualitativa possono essere considerate delle richieste di lavoro, le quali possono avere importanti implicazioni pratiche e cliniche per la salute mentale dei dipendenti e per la salute stessa dell'organizzazione. Inoltre, la job insecurity qualitativa, rispetto alla quantitativa, sembra giocare un ruolo decisivo e importante per il work engagement. Questi risultati, per quanto possano discostarsi dai precedenti studi presenti in letteratura, confermano ulteriormente il modello teorico proposto da Hellgren, Sverke e Isaksson (1999), secondo cui la job insecurity quantitativa (ovvero la paura di perdere il proprio lavoro) è maggiormente correlata ai risultati relativi al benessere psicofisico del dipendente, viceversa, la job insecurity qualitativa (ovvero la paura di perdere importanti caratteristiche legate al lavoro) sarebbe maggiormente correlata alle attitudini lavorative, come, appunto, il work engagement. Questi risultati dovrebbero spingere manager e supervisori ad adottare diverse strategie di intervento al fine di prevenire alti livelli di percezione di job insecurity quantitativa e qualitativa, con lo scopo di rendere l'ambiente organizzativo privo di ulteriori richieste di lavoro. Da un punto di vista prettamente pratico, ciò potrebbe avvenire, ad esempio, utilizzando tecniche comunicative efficaci (come

verbalizzare i messaggi negativi in modo inequivocabile, fornire feedback positivi adatti alla situazione e cercare di ridurre segnali ambigui), dando maggiore voce ai dipendenti nei processi di cambiamento aziendale e incentivando strategie organizzative volte alla promozione e sviluppo della carriera dei dipendenti. Tali azioni, infatti, possono rafforzare la comprensione dei dipendenti sulla situazione lavorativa, nonché percepire un maggior controllo sulla stessa, contribuendo a considerare la situazione lavorativa come meno insicura.

Un secondo importante contributo del presente studio è l'evidenza di dimensioni lavorative che si estendono oltre le dimensioni di vita precedentemente studiate anche nei contesti lavorativi. In particolare, i risultati del presente studio suggeriscono che l'esplorazione lavorativa in ampiezza, un processo di sviluppo fondamentale che si trova alla base dell'impegno lavorativo, è associata negativamente alle due tipologie di impegno, nonché associata positivamente con emozioni negative (come il burnout e l'esplorazione ruminativa sulla propria carriera). Questi aspetti, che si discostano molto dai risultati presenti in letteratura, potrebbero far avanzare due importanti suggerimenti: i giovani lavoratori italiani hanno bisogno di imparare ad esplorare meglio le diverse alternative lavorative presenti nell'ambiente circostante, prima ancora di prendere importanti impegni con il proprio lavoro; i giovani lavoratori italiani si sono adattati ad un contesto socio-economico che offre loro poche possibilità di lavoro e, per questo motivo, tendono a prendere impegni importanti con il proprio attuale lavoro, senza, tuttavia, aver realmente esplorato le diverse alternative presenti nel mercato del lavoro. Da un punto di vista prettamente pratico, questi risultati dovrebbero indurre il dipartimento per le politiche giovanili a considerare gli individui in esplorazione lavorativa in ampiezza come un obiettivo primario per l'intervento di consulenza tanto psicologica quanto di orientamento al

lavoro. I giovani lavoratori in esplorazione lavorativa in ampiezza, infatti, sono giovani lavoratori che hanno maggiori probabilità di sviluppare sentimenti di burnout, in questo senso, la consulenza potrebbe aiutare questi giovani lavoratori ad aumentare la propria consapevolezza personale e professionale, al fine di ridurre le conseguenze negative associate ad una dimensione di esplorazione lavorativa in ampiezza.

Un terzo importante contributo pratico del presente studio riguarda, infatti, la delineazione dello sviluppo dell'identità sotto una forma prevalentemente lavorativa. Il presente studio, infatti, è il primo ad aver mostrato l'esistenza di diverse dimensioni d'identità lavorativa che si differenziano dagli stati d'identità di vita fino ad ora studiati. Dai risultati del nostro studio emerge chiaramente che un lavoratore con maggiore identificazione con gli impegni lavorativi mostrerà minore malessere psicologico verso il proprio lavoro, percependo livelli inferiori di burnout e più alti livelli di coinvolgimento lavorativo. Allo stesso modo, un lavoratore che si trova in una fase di esplorazione delle diverse alternative di carriera sulle scelte lavorative già intraprese, mostrerà maggiore coinvolgimento nei confronti del lavoro che sta intrattenendo nell'ambiente organizzativo, percependo maggiori livelli di work engagement. Viceversa, un lavoratore bloccato nel processo di esplorazione delle diverse carriere mostrerà maggiore malessere psicologico verso il proprio lavoro, mostrando maggiori livelli di burnout. Da un punto di vista prettamente pratico, il riconoscimento di dimensioni d'identità prettamente lavorative può suggerire a manager e supervisor la messa in atto di processi di conoscenza ed esplorazione delle diverse alternative di carriera da loro offerte, al fine di aiutare il dipendente (o il futuro dipendente) a prendere impegni forti con il proprio lavoro. Questo processo formativo, probabilmente, dovrebbe iniziare prima ancora che il giovane adulto si affacci al mondo del lavoro, attraverso l'implementazione di stage lavorativi durante gli anni di

studio. La messa in atto di stage lavorativi durante gli anni di studio potrebbe aiutare il (futuro) giovane lavoratore a non prendere impegni forti con il proprio lavoro solo per paura di un “altro” instabile e rischioso, fuori dalla propria portata, o semplicemente poco conosciuto. Infatti, il risultato ottimale del difficile processo di esplorazione (sia in ampiezza sia in profondità) non è altro che un lavoratore adulto ben adattato e soddisfatto sia del proprio lavoro sia del proprio ambiente organizzativo.

Infine, il presente studio mostra che le dimensioni d'identità lavorativa possono svolgere un ruolo fondamentale all'interno della relazione job insecurity-risultati. Un quarto importante contributo pratico del presente studio, infatti, riguarda i livelli di moderazione mostrati dalle dimensioni d'identità lavorative nella relazione tra job insecurity qualitativa e burnout. Nonostante alcuni risultati non hanno pienamente rispecchiato le aspettative di ricerca, nessuna precedente ricerca, fino ad ora, aveva esplorato la funzione moderatrice delle dimensioni d'identità. I nostri risultati suggeriscono che, nonostante un buon livello di identificazione con gli impegni lavorativi possa avere un effetto diretto sulla percezione di burnout e work engagement, tuttavia, l'impegno preso con il lavoro mostra di amplificare i sentimenti di burnout, anziché moderarli. Una possibile spiegazione potrebbe proprio risiedere nell'enorme investimento che il giovane lavoratore italiano compie nel momento in cui si impegna fortemente con il lavoro intrapreso. Essendo il contesto socioeconomico italiano molto precario, il giovane lavoratore italiano si adatta alle richieste lavorative impegnandosi fortemente con il proprio lavoro, senza aver effettivamente esplorato attentamente le alternative lavorative circostanti (come suggerito anche dalla relazione negativa tra esplorazione lavorativa in ampiezza e le due tipologie di impegno lavorativo). Il diretto rovescio della medaglia è lo sviluppo di un forte malessere psicologico nelle condizioni di job insecurity. Da un punto di vista prettamente pratico,

questi risultati dovrebbero suggerire alle politiche lavorative di investire ulteriori risorse alla formazione dello sviluppo sia personale sia lavorativo dei giovani italiani, incentivando anche economicamente le aziende ad implementare ulteriormente il personale presente all'interno dell'organizzazione. Un'ulteriore risultato interessante emerso dalle dimensioni d'identità all'interno della relazione job insecurity-risultati è il ruolo moderatore svolto dall'esplorazione lavorativa in profondità sui sentimenti di burnout. L'esplorazione lavorativa in profondità può essere definita come l'ultimo tassello del puzzle che precede i sentimenti di impegno nei confronti del proprio lavoro. A differenza delle altre tipologie di esplorazione, infatti, il dipendente in profondità cerca delle conferme/soluzioni per l'attività lavorativa che ha già scelto di intraprendere. Un grado di esplorazione dell'ambiente lavorativo tale da moderare i sentimenti di burnout in una condizione di job insecurity. Questi risultati dovrebbero spingere manager e supervisor ad incrementare progetti di maggiore esplorazione dell'ambiente lavorativo che possono offrire ai dipendenti ed ai futuri dipendenti. Inoltre, questi risultati dovrebbero spingere manager e supervisor ad incentivare progetti che possano rendere il lavoro più adatto alle esigenze di crescita e sviluppo dei diversi lavoratori, in modo tale che ogni dipendente possa sviluppare una maggiore identificazione con il proprio lavoro, senza tuttavia spingere gli stessi ad incrementare il malessere psicologico una volta raggiunto il giusto impegno nei confronti del lavoro stesso. Da un punto di vista prettamente pratico, questi obiettivi possono essere raggiunti attuando progetti di career development, un processo che permette di unire le capacità e gli interessi personali con le esigenze lavorative sia del dipendente sia dell'organizzazione (Parsons, 1909).

3.11 Limitazioni e suggerimenti per la ricerca futura

Ci sono diverse limitazioni nel presente studio.

La prima limitazione dello studio è la sua natura trasversale. Ciò rende difficile trarre inferenze causali sulle relazioni tra le variabili. Un suggerimento per la ricerca futura è quello di replicare il presente studio usando una metodologia longitudinale. La ricerca longitudinale è consigliata per indagare su come le dimensioni dell'identità lavorativa si sviluppano nel tempo. La relazione negativa tra l'esplorazione in ampiezza e le due tipologie di impegno lavorativo, infatti, potrebbe essere il risultato di una mancanza di esplorazione durante gli anni di studio dei futuri lavoratori. Uno studio longitudinale, estendendo le analisi ai giovani studenti prima e ai giovani lavoratori dopo, avrebbe potuto confermare questa nostra osservazione.

Considerando i risultati ottenuti, una seconda importante limitazione del presente studio è la mancanza di ulteriori valutazioni lavorative, come ad esempio la percezione di employability. Le varie divergenze emerse tra le relazioni presenti in letteratura ed i nostri risultati potrebbe anche essere spiegata da una mancanza di alternative lavorative presenti nel contesto italiano, per questo, i giovani lavoratori italiani investono fortemente il proprio impegno nel primo lavoro che ai loro occhi può apparire certo e sicuro, piuttosto che esplorare ulteriormente l'ambiente circostante, probabilmente considerato come più incerto e instabile semplicemente perché poco conosciuto. Valutare la percezione di employability dei giovani lavoratori, avrebbe potuto delineare le percezioni di occupabilità di ogni singola dimensione d'identità lavorativa, confermando questa nostra osservazione.

Infine, un'ulteriore limitazione del presente studio riguarda la numerosità del campione. Tuttavia, le analisi sono state condotte con test severi e conservativi, e questo ci ha aiutati a ridurre le inferenze.

CAPITOLO IV

CONCLUSIONI GENERALI

Il presente contributo di ricerca ha cercato di mostrare alcune risorse personali del dipendente che possono fronteggiare le conseguenze negative legate alla percezione di job insecurity.

Nel primo capitolo del presente contributo, è stato presentato un excursus storico ed empirico della job insecurity. Partendo dalle definizioni storiche, che hanno contribuito ad accertare un'unica comune definizione di job insecurity quantitativa e qualitativa, proseguendo poi per le variabili fondamentali, sia personali sia organizzative, che predicano alti livelli di job insecurity, fino ad arrivare alle conseguenze della percezione di job insecurity quantitativa e qualitativa.

Sempre nel primo capitolo, sono stati esposti i moderatori della job insecurity. I moderatori sono quelle variabili che possono attenuare, o amplificare, i risultati legati alla job insecurity (quantitativa e qualitativa). Proprio su questo aspetto dovrebbe essere data la massima attenzione nel breve futuro. La ricerca, infatti, non avendo la possibilità di cambiare oggettivamente una condizione da insicura a sicura, può, ed anzi deve, aiutare il mondo accademico a delineare e comprendere quelle che sono le condizioni che possono intervenire ad attenuare la percezione di job insecurity.

Nel secondo capitolo del presente contributo, è stato presentato il primo studio condotto nel 2018 sui lavoratori italiani. Seguendo il modello a tre vie (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009), il bullismo può essere causato dalle frustrazioni interpersonali e, considerando che la percezione di job insecurity può portare ad un clima lavorativo che consente e stimola un maggiore bullismo lavorativo (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009; Hoel, Zapf & Cooper, 2002; Notelaers, De Witte & Einarsen, 2010), il primo obiettivo dello studio era quello di mostrare che la job insecurity quantitativa e la job insecurity qualitativa hanno un effetto diretto sulla messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo.

Inoltre, seguendo la Teoria della Conservazione delle Risorse ([COR] Hobfoll, 1989), quando in una condizione di job insecurity il dipendente subisce una perdita (o potenziale perdita) di risorse, proverà a limitare il danno investendo le proprie risorse personali e sociali. Per questo motivo, il secondo ed il terzo obiettivo della ricerca era quello di mostrare che i tratti di personalità ed il supporto sociale al lavoro possono moderare la relazione tra job insecurity (quantitativa e qualitativa) e bullismo lavorativo. Non sono emerse relazioni significative nelle variabili sociodemografiche.

Tutti i risultati dello studio sono stati soddisfacenti per le relazioni tra le variabili utilizzate.

Innanzitutto, è stata verificata, per la prima volta in assoluto, che sia la job insecurity quantitativa sia la job insecurity qualitativa hanno un effetto diretto sui comportamenti di bullismo lavorativo.

Secondo, è stato mostrato che l'estroversione e la coscienziosità hanno un effetto diretto sulla messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo.

Terzo, è stato mostrato che il supporto emotivo al lavoro ha un effetto diretto sulla messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo.

Quarto, è stato mostrato che la coscienziosità modera la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo, così come modera la relazione tra job insecurity qualitativa e bullismo lavorativo.

Quinto, è stato mostrato che il supporto emotivo al lavoro modera la relazione tra job insecurity quantitativa e bullismo lavorativo.

Nel terzo capitolo del presente contributo di ricerca è stato presentato il secondo studio condotto nel 2019 su giovani lavoratori italiani. Partendo dalle teorie Eriksoniane (1968), secondo cui l'identità è una costruzione multidimensionale che comprende diverse dimensioni di analisi, oltre quella personale, anche familiare e lavorativa, l'obiettivo principale dello studio era quello di presentare, per la prima volta, una variante lavorativa dello sviluppo dell'identità. Inoltre, tenendo conto che l'ambiente lavorativo è composto principalmente da due componenti, ovvero richieste e risorse lavorative, e che queste sono associate a determinati costi o benefici per il dipendente, il secondo obiettivo era di rendere operativa la job insecurity (quantitativa e qualitativa) come una richiesta di lavoro, il burnout ed il work engagement come dei risultati legati alle richieste di lavoro, e le dimensioni d'identità lavorativa come una potenziale risorsa.

Tutti i risultati dello studio sono stati soddisfacenti per le relazioni tra le variabili utilizzate.

Innanzitutto, è stata mostrata una valutazione empirica delle dimensioni dell'identità lavorativa che si differenzia dalle dimensioni d'identità di vita che precedentemente venivano studiate nei contesti lavorativi.

Secondo, è stato confermato che la job insecurity ha un effetto diretto sia sul burnout sia sul work engagement. In particolare, i risultati hanno valorizzato le precedenti teorizzazioni che vedono la percezione di job insecurity quantitativa come più fortemente legata ai risultati che riguardano il benessere del dipendente, mentre la percezione di job insecurity qualitativa come più fortemente legata ai risultati che riguardano le attitudini lavorative (Sverke, Hellgren & Isaksson, 1999). Questi risultati mostrano che le due forme di job insecurity sono una richiesta di lavoro.

Terzo, è stato mostrato che ogni singola dimensione dell'identità lavorativa ha una relazione diversa con i risultati delle richieste di lavoro, in modo tale che profili ritenuti più "ottimali" aiutano il dipendente non solo a raggiungere gli obiettivi lavorativi, ma anche a ridurre le richieste di lavoro rispetto ai profili ritenuti meno "ottimali".

Quarto, è stato mostrato per la prima volta in assoluto che alcune dimensioni d'identità lavorativa sono in grado di attenuare la relazione significativa negativa tra job insecurity qualitativa e burnout. Questi risultati mostrano che le dimensioni d'identità lavorativa possono essere considerate una risorsa di lavoro capace di moderare la relazione tra richieste di lavoro-risultati.

Nel complesso, questo contributo di ricerca ha cercato di delineare degli aspetti innovativi nel campo della ricerca della psicologia sociale e del lavoro, soprattutto per quel che concerne la job insecurity in Italia.

Sicuramente, il merito principale è quello di aver dato una “voce” alla meno esplorata job insecurity qualitativa che, al pari della job insecurity quantitativa, ha un effetto diretto sulla messa in atto di comportamenti di bullismo lavorativo, sui sentimenti di burnout e sui sentimenti di coinvolgimento lavorativo.

Un’ulteriore aspetto innovativo è che ora siamo consapevoli che alcuni tratti della personalità possono moderare la percezione di job insecurity. Anche se quest’aspetto potrebbe trarre in inganno alcuni selezionatori, in realtà, quest’aspetto innovativo sta solo mostrando che le organizzazioni dovrebbero agevolare maggiori momenti di sana socialità tra i dipendenti. Quest’aspetto viene ulteriormente confermato dall’aver mostrato, per la prima volta, che il supporto emotivo al lavoro modera la percezione di job insecurity. Il supporto emotivo al lavoro è un aspetto che va oltre il semplice supporto lavorativo. Il supporto emotivo al lavoro è mostrare al collega di essere fieri ed orgogliosi di lui. Se all’interno dell’organizzazione non vengono incentivati momenti di condivisione e socialità, non si possono sviluppare questi sentimenti tra colleghi di lavoro, così come non si possono sviluppare le capacità personali del dipendente.

Infine, un’ulteriore aspetto innovativo del presente contributo di ricerca è l’aver mostrato, per la prima volta in assoluto, le dimensioni d’identità lavorativa. Tutti noi, almeno una volta nella vita, abbiamo realizzato che in famiglia mostriamo un certo tipo d’identità che non è la stessa di quella che mostriamo al lavoro. Ad esempio, nella relazione familiare, o di coppia, potremmo sentirci molto più insicuri e non riuscire mai a portare a termine gli investimenti relazionali, mentre al lavoro siamo sicuri di quello che vogliamo e siamo capaci di raggiungere tutti gli obiettivi lavorativi. Mostrare che esistono

le dimensioni d'identità lavorativa può aiutare a spiegare, in parte, questa divergenza. Le dimensioni d'identità lavorativa, infatti, mostrano lo sviluppo personale sotto il dominio prettamente lavorativo. Se l'individuo ha avuto, oppure ha attualmente, la possibilità di esplorare le diverse alternative di carriera, sarà un individuo che si impegnerà maggiormente nel proprio lavoro, poiché sarà un individuo adattato ai suoi ideali lavorativi. L'aspetto innovativo, inoltre, si evidenzia nel momento in cui vengono mostrate dimensioni lavorative così dette "ottimali", poiché sono quei dipendenti che, anche in un contesto di job insecurity, mostrano bassi livelli di burnout e alti livelli di work engagement. Le dimensioni d'identità lavorativa, dunque, sono una risorsa lavorativa che aiutano il dipendente a raggiungere gli obiettivi lavorativi e lo aiutano a crescere come lavoratore.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, G. R., & Marshall, S. K. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context. *Journal of adolescence*, 19(5), 429-442.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Aiken, L. S., West, S. G. & Reno, P. R. (1991). Multiple regression: testing and interpreting interactions. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Ameen, E. C., Jackson, C., Pasewark, W. R. & Strawser, J. R. (1995). An empirical investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover intentions of academic accountants. *Issues in accounting education*, 10, 65-83.
- Andersen, S. M., & Chen, S. (2002). The relational self: an interpersonal social-cognitive theory. *Psychological review*, 109(4), 619.
- 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.
- Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors and performance in a stress setting: a longitudinal study. *Journal of applied psychology*, 62, 446-451.

- Anderson, N. & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of organizational behaviour*, 19, 637-647.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.
- Anglim, J., & O'Connor, P. (2019). Measurement and research using the Big Five, HEXACO, and narrow traits: A primer for researchers and practitioners. *Australian Journal of Psychology*, 71(1), 16-25.
- Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L., & Marty, A. (2018). HEXACO personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low-stakes and job applicant contexts. *Journal of Research in Personality*, 77, 11-20.
- Aquino, K., & Lamertz, K. (2004). A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1023-1034.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production workers' reactions to a plant closing: the role of transfer, stress and support. *Anxiety, stress & coping*, 6, 201-214.
- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of applied psychology*, 67, 350-360.
- Ashford, S. J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *Journal of applied behavioural science*, 24, 19-36.

- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *The academy of management journal*, 32, 803-829.
- Ashforth, B. E. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14, 126–140.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality*, 15(5), 327-353.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150–166.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The HEXACO model of personality structure and the importance of the H factor. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 1952–1962.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO–60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of personality assessment*, 91(4), 340-345.
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO honesty-humility, agreeableness, and emotionality factors a review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139–152.

- Ashton, M. C., Lee, K., De Vries, R. E., Perugini, M., Gnisci, A., & Sergi, I. (2006). The HEXACO model of personality structure and indigenous lexical personality dimensions in Italian, Dutch, and English. *Journal of Research in Personality, 40*, 851–875.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy, 30*(3), 348-371.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. *Journal of Community and Applied Psychology, 19*, 1-16.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior, 62*(2), 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 170-180.
- Balducci, C., Spagnoli, P., Alfano, V., Barattucci, M., Notelaers, G., & Fraccaroli, F. (2010). Valutare il rischio di mobbing nelle organizzazioni. Contributo alla validazione italiana dello short negative acts questionnaire (S-NAQ). *Psicologia Sociale, 1*, 147-167.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ, 1986*, 23-28.

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Barling, J. & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: the moderating role of workplace control. *Stress medicine*, 12, 253-259.
- Barling, J. & MacEwen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of organizational behaviour*, 13, 573-583.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barrick, M. R., Mitchell, T. R., & Stewart, G. L. (2003). Situational and motivational influences on trait–behavior relationships. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 60– 82). San Francisco: Jossey- Bass.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Berkowitz, L. (1989). The frustration-aggression hypothesis: An examination and reformulation. *Psychological Bulletin*, 106, 5973.

- 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: 215-230.
- Beyers, W., & Luyckx, K. (2016). Ruminative exploration and reconsideration of commitment as risk factors for suboptimal identity development in adolescence and emerging adulthood. *Journal of adolescence*, 47, 169-178.
- Bjoörkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173–184.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 890–902.
- Bordia, P., Jones, E., Gallois, C., Callan, V., & DiFonzo, N. (2006). Management are aliens! Rumors and stress during organizational change. *Group & Organization Management*, 31, 601-621.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: correlates, moderators and measurement. *International journal of manpower*, 13, 13-26.
- Bosman, J., & Buitendach, J. H. (2005). Work locus of control and dispositional optimism as antecedents to job insecurity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17-23.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative effectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48-56.

- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology, 91*(5), 998.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*(3), 233-247.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management journal, 35*(2), 413-425.
- Brockner, J., Spreitzer, G., Mishra, A., Hochwarter, W., Pepper, L., & Weinberg, J. (2004). Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors' organizational commitment and job performance. *Administrative Science Quarterly, 49*(1), 76-100.
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online, 16*(1), 66-78.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social science & medicine, 69*(5), 777-785.
- Burke, R. J. (1998). Job insecurity in recent business school graduates: antecedents and consequences. *International journal of stress management, 5*, 113-119.

- Burke, R. J., & Nelson, D. (1998). Mergers and acquisitions, downsizing, and privatization: A North American perspective. In M. K. Gowing, J. D. Kraft, & J. C. Quick (Eds.), *The new organizational reality: Downsizing, restructuring, and revitalization* (pp. 21–54). Washington, DC: American Psychological Association.
- 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.
- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S., & Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26, 46–56.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E. & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: the role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and industrial democracy*, 37, 399–420.
- Caplan, R. D. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. US Department of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health.
- Cappellari, L., Dell’Ariaga, C., & Leonardi, M. (2012). Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms. *The Economic Journal*, 122(562), F188–F215.

- Castellini, G., Lozza, E., Castiglioni, C., & Chirumbolo, A. (2016). The measure of job insecurity: a revision of Chirumbolo et al. (2015) scale. *Rassegna di Psicologia*, 4, 29-38.
- Chang, E. C., & Farrehi, A. S. (2001). Optimism/pessimism and information-processing styles: can their influences be distinguished in predicting psychological adjustment?. *Personality and individual differences*, 31(4), 555-562.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: an international review*, 57, 272-303.
- Cheng, T. (2013). Revisiting the buffers of job insecurity: Investigating new buffering factors between perceived job insecurity and employee outcomes. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*, (485).
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3), 1269-1291.
- Cheng, Y., & Chen, C. J. (2014). Modifying effects of gender, age and enterprise size on the associations between workplace justice and health. *International archives of occupational and environmental health*, 87(1), 29-39.
- Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: a validation study. *International journal of behavioral medicine*, 18(4), 391-401.

- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: the moderating role of honesty-humility personality trait. *The journal of psychology: interdisciplinary and applied*, 0, 1-16.
- Chirumbolo, A. & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: the moderating effect of work attitudes. *Journal of industrial psychology*, 31, 65-71.
- Chirumbolo, A. & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: a European study. *Economic and industrial democracy*, 24, 217-240.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: testing the moderating effect on the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 195-214.
- Chirumbolo, A., Hellgren, J., De Witte, H., Goslinga, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2015). Caratteristiche psicometriche di una scala breve per la misura della job insecurity: uno studio cross-culturale europeo. *Rassegna di Psicologia*, 32(3), 83-98.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A. & Talamo, A. (2017). Occupations at risk and organizational well-being: an empirical test of a job insecurity integrated model. *Frontiers in psychology*, 8, 1-13.
- Claes, L., Boekaerts, E., Verschueren, M., Boukaert, W., & Luyckx, K. (2019). Identity statuses in prebariatric patients with obesity: Associations with eating disorder symptoms, psychological complaints, and coping behaviour?. *European Eating Disorders Review*, 27(4), 410-420.

- Cloitre, M., Koenen, K. C., Cohen, L. R., & Han, H. (2002). Skills training in affective and interpersonal regulation followed by exposure: a phase-based treatment for PTSD related to childhood abuse. *Journal of consulting and clinical psychology, 70*(5), 1067.
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine, 38*, 300 - 314.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analyses for the behavioral sciences* (2a ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S. & Edwards, J. R. (1989). Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder. In R. W. Neufeld (Ed.), *Advances in the investigation of psychological stress* (pp. 235-283). New York: Wiley.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress 1. *Journal of applied social psychology, 13*(2), 99-125.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology, 86*(3), 386.
- Comunicazione della commissione Europa (2010). Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:IT:PDF>
- Connor-Smith, J.K. & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 1080-1107.

- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Cooley, C. H. (1902). Looking-glass self. *The production of reality: Essays and readings on social interaction*, 6, 126-128.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78, 98-104.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of personality disorders*, 4(4), 362-371.
- Coyne, I., Seigne, E. & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 335–349.
- Crane, P. A., & Constantino, R. E. (2003). Use of the Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) to guide intervention development with women experiencing abuse. *Issues in mental health nursing*, 24(5), 523-541.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Crocetti, E., Luyckx, K., Scignaro, M., & Sica, L. S. (2011a). Identity formation in Italian emerging adults: A cluster-analytic approach and associations with psychosocial functioning. *European Journal of Developmental Psychology*, 8(5), 558-572.

- Crocetti, E., Palmonari, A., & Pojaghi, B. (2011b). Work identity, well-being and time perspective of typical and atypical young workers. In *Boundaryless careers and occupational well-being* (pp. 181-190). Palgrave Macmillan, London.
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008a). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of adolescence*, *31*(2), 207-222.
- Crocetti, E., Rubini, M., Luyckx, K., & Meeus, W. (2008b). Identity formation in early and middle adolescents from various ethnic groups: From three dimensions to five statuses. *Journal of youth and adolescence*, *37*(8), 983-996.
- Daruich, D., Di Addario, S., & Saggio, R. (2020). *The effects of partial employment protection reforms: Evidence from Italy*. Centro Studi Luca d'Agliano.
- Daveri, F., Jona-Lasinio, C., & Zollino, F. (2005). Italy's decline: getting the facts right. *Giornale degli economisti e annali di economia*, 365-421.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of organizational behaviour*, *18*, 323-349.
- de Beer, T. L., Schaufeli, W. B., De Witte H., Hakanen, J.J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J., & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International journal of environmental research and public health*, *17*, 5604.

- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes? *Journal of industrial psychology*, 31, 79-86.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 395-409.
- 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., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 488-509.
- 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: 770-788.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1359.
- de Vries, R. E., & van Gelder, J.-L. (2015). Explaining workplace delinquency: The role of Honesty-Humility, ethical culture, and employee surveillance. *Personality and Individual Differences*, 86, 112–116.

- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European journal of work and organizational psychology*, 8, 155-177.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. *From group to community*, 52, 325-350.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). Objective vs subjective job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24, 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y. Sverke, M., Näswall, K. & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. A test in Belgian banks. *International studies of management and organization*, 40, 40-56.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E. & Niesen, W. (2012). Job insecurity: review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 11-17.
- 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*, 51: 18-31.

- De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J. V., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., & Näswall, K. (2008). Job insecurity, union support and intentions to resign membership: A psychological contract perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14: 85-103.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Debus, M. E., König, C. J., & Kleinmann, M. 2014. The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87: 329-351.
- Dekker, S. W. A. & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian psychologist*, 30, 57-63.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- 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.
- Dubinsky, A. J., Kotabe, M., Lim, C. U. & Wagner, W. (1997). The impact of value on salespeople's job responses: a cross-national investigation. *Journal of business research*, 39, 195-208.

- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods, 12*(1), 1.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 5*, 379-401.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001, May). The validity and development of the Revised Negative Acts Questionnaire. In *European Congress of Work and Organizational Psychology, Praga*.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2006). Measuring bullying and harassment in the workplace. *Development and validity of the revised Negative Acts Questionnaire. A manual. Bergen: University of Bergen*.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims, 12*(3), 247-263.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. e Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). Londra: Taylor and Francis.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2005). Workplace bullying: Individual pathology or organizational culture? In V. Bowie, B. S. Fisher, & C. L. Cooper (Eds), *Workplace violence: Issues, trends, strategies* (pp. 229-247). Cullompton: Willan.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2, 3-40.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984-2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36: 51-71.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1993). *Young man Luther: A study in psychoanalysis and history*. WW Norton & Company.
- Eurobarometro (2014). Eurobarometer Qualitative Study Aggregate Report July 2014. Available at: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/yearFrom/1974/yearTo/2020/search/crisis/surveyKy/1124>.
- Eurostat (2017). Final report of the expert group on quality of life indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Farber, H. S. (2010). Job loss and the decline in job security in the United States. In Abraham, K. G., Spletzer, J. R. & Harper, M. (eds.), *Labor in the new economy* (223-262). Chicago: University of Chicago.
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476.
- Felstead, A. & Gallie, D. (2004). For better or worse? Non-standard jobs and high involvement work systems. *The international journal of human resource management*, 15, 1293-1316.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S., & Smith, G. D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social science & medicine*, 46(2), 243-254.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Social science & medicine*, 60(7), 1593-1602.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 56(6), 450-454.

- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Martikainen, P., Stansfeld, S., & Smith, G. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of association with health. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 26-42.
- Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., & De Witte, H. (2015). Qualitative and quantitative job insecurity: relations with nine types of performance. *Psihologia Resurselor Umane, 13*(2), 152-164.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to a new job: A longitudinal study. *Journal of Management, 11*, 43-57.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*(4), 839-852.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 915-931.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 246.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 14-38.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (2002). Coping with an organizational merger over four stages. *Personnel Psychology, 55*, 905-928.

- Fullerton, A. S. & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social science research*, 36, 201-221.
- Ganellen, R.J. & Blaney, P. H. (1984). Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 156-163.
- Ganster, D. E., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- Gilioli, R., Adinolfi, M., Bagaglio, A., Boccaletti, D., Cassitto, M. G., Della Pietra, B., Fanelli, C., Fattorini, E., Gilioli, D., Grieco, A., Guizzaro, A., Labella, A., Mattei, O., Menegozzo, M., Menegozzo, S., Molinini, R., Musto, D., Paoletti, A., Papalia, F., Quagliuolo, R. & Vinci, F. (2001). Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing). *Medicina del Lavoro*, 92(1), 61-69.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2015). Economic stress in the workplace: the impact of fear of the crisis on mental health. *Work*, 51(1), 135-142.
- Giorgi, G., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2006, June). Italian validation of the Negative Acts Questionnaire. In *Work presented at the 5th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace. Dublin, Ireland.*
- Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do target of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 313-319.

- Glavin, P., & Schieman, S. (2014). Control in the face of uncertainty: is job insecurity a challenge to the mental health benefits of control beliefs?. *Social Psychology Quarterly*, 77(4), 319-343.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26–34.
- Goossens, L., & Phinney, J. S. (1996). Identity, context, and development. *Journal of Adolescence*, 19(5), 491-496.
- Gore, P. A., Jr. (2000). *Cluster analysis*. In H. E. A. Tinsley & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling* (p. 297–321).
- Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. In *Handbook of personality psychology* (pp. 795-824). Academic Press.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. & Lind, E. (2000). The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application. In C. Cooper & E. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology. Linking theory with practice*. Oxford: Blackwell, pp. 72-108.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *The academy of management review*, 9, 438-448.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Griffo, R., Chirumbolo, A., & De Witte, H. (*In review*). Job insecurity and workplace bullying: the role of personality traits and social support at work.
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg, E. S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 487– 502.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational behavior and human performance*, 23(3), 373-387.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D. S. Onez, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 93 /114). London: Sage Publications.

- Hartley, J., & Klandermans, P. G. (1986). Individual and collective responses to job insecurity. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Eds.), *The psychology of work and organization* (pp. 129–136). Amsterdam: Elsevier Science.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying. Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21, 220-242.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38: 1431-1437.
- Hellgren, J. & Chirumbolo, A. (2003). Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being. *Economic and industrial democracy*, 24, 271-289.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2001). Unionized employees' perceptions of role stress and fairness during organizational downsizing: consequences for job satisfaction, union satisfaction and well-being. *Economic and industrial democracy*, 22, 543-567.
- 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, 179-195.

- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(2), 215-236.
- Hellgren, J., Chirumbolo, A., De Witte, H., Goslinga, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2001). European unions in the wake of flexible production: A cross-cultural validation of a job insecurity measure in a SALTSA project. *Report*, 6, 2002.
- Hewlin, P. F., Kim, S. S., & Song, Y. H. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89: 539-567.
- Hitt, M. A., Keats, B. W., Harback, H. F. & Nixon, R. D. (1994). Rightsizing: building and maintaining strategic leadership and long-term competitiveness. *Organizational dynamics*, 23, 18-32.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, 44, 513-524.
- 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), 307-324.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632.
- Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2002). Workplace bullying and stress, pp. 293-333 in P.L. Perrewé & D.C. Ganster (eds) *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. Amsterdam: Elsevier.
- Hollenbeck J. R. & Williams, C. R. (1986). Turnover functionality versus turnover frequency: a note on work attitudes and organizational effectiveness. *Journal of applied psychology*, 71, 606-611.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 181-190.
- 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.
- Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter?. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
- Hughes, D. & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: elaborating the complexity of work. *Journal of organizational behaviour*, 15, 423-438.

- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of management*, 26(2), 215-232.
- Hui, C.H. (1990). Work attitudes, leadership styles, and managerial behaviors in different cultures. In R.W. Brislin (Ed.), *Applied cross-cultural psychology* (pp. 186–208). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hyman, S. M., Gold, S. N., & Cott, M. A. (2003). Forms of social support that moderate PTSD in childhood sexual abuse survivors. *Journal of family violence*, 18(5), 295-300.
- Ibrahim, S., Smith, P., & Muntaner, C. (2009). A multi-group cross-lagged analyses of work stressors and health using Canadian National sample. *Social science & medicine*, 68(1), 49-59.
- Iliescu, D., Maccinga, I., Sulea, C., Fischmann, G., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2017). The five-factor traits as moderators between job insecurity and health. *Career Development International*.
- Inps (2020). Osservatorio sul precariato. Dati suoi nuovi rapporti di lavoro. Report mensile Gennaio-Maggio 2020. *Coordinamento generale statistico attuariale*. Available at: http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/08/Osservatorio_Precariato_Gen_Mag_2020.pdf
- Invernizzi, E. (2005). *Manuale di relazioni pubbliche. Le tecniche e i servizi di base*. McGraw-Hill: Milano.

- Istat (2014). L'importanza di una "buona occupazione". In *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*.
- Istat (2019). Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata. Available at: <https://www.istat.it/it/files/2019/02/Mercato-del-lavoro-2018.pdf>
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 490-509.
- Iversen, L., & Sabroe, S. (1988). Psychological well-being among unemployed and employed people after a company closedown: A longitudinal study. *Journal of social issues*, 44(4), 141-152.
- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *The international journal of human resource management*, 7, 122-149.
- Iverson, R. D., & Roy, P. (1994). A causal model of behavioral commitment: Evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20, 15-41.
- 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.

- Jex, S. M., Crossley, C. D. (2005). Organizational consequences. In Barling J, Kelloway EK, Frone MR (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 575–600). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 35: 557-579.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2019). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409-433.
- Jiménez, B. M., Muñoz, A. R., Gamarra, M. M., & Herrer, M. G. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the Negative Acts Questionnaire. *Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 449.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. *International review of industrial and organizational psychology*, 12, 115-174.
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of management review*, 31(2), 386-408.
- Kalil, A., Ziol-Guest, K. M., Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Job insecurity and change over time in health among older men and women. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65(1), 81-90.

- Kalyal, H. J., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, *31*(3), 327-344.
- Karaś, D., & Ciecuch, J. (2018). The relationship between identity processes and well-being in various life domains. *Personality and Individual Differences*, *121*, 111-119.
- Kaufmann, G. M. & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 522-526.
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *14*(4), 431-452.
- Keashly, L. & Harvey, S. (2005). 'Emotional abuse in the workplace'. In Fox, S. & Spector, P. (Eds), *Counterproductive Work Behaviors*. Washington, D.C.: American Psychological Association, 201–36.
- 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*: 269-290.
- Kim, M. H., Kim, C. Y., Park, J. K., & Kawachi, I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods,

- using longitudinal data in South Korea. *Social science & medicine*, 67(12), 1982-1994.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 297-321.
- 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, 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.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and industrial democracy*, 31(2), 179-194.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- 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: 557-577.

- Klein Hesselink, D. J., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, G. F. (2009). Does team building work?. *Small Group Research*, 40(2), 181-222.
- Koen, J., Low, J. T., & Van Vianen, A. (2019). Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance?. *Career Development International*.
- Kozlowski, S., Chao, G., Smith, E. & Hedlund, J. (1993). Organizational downsizing: strategies, interventions and research implications. In Cooper, C. L. & Roberston, I. T. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 8, 263-332. New York: Wiley.
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In *Handbook of identity theory and research* (pp. 31-53). Springer, New York, NY.
- Kuhnert, K. W. & Palmer, D. R. (1991). Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & organization studies*, 16, 178-192.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 29-52). New York: Oxford University Press.

- Lahey, B., & Lutz, C. J. (1996). Social support and preventive and therapeutic interventions. In *Handbook of social support and the family* (pp. 435-465). Springer, Boston, MA.
- 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.
- Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *Journal of organizational behaviour, 9*, 217-239.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 155– 169.
- LaRocco, J. M. & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology, 63*, 629-634.
- Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology, 18*(1), 73-99.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology, 81*(2), 123.

- Levanoni, E. & Sales, C. A. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *The journal of social psychology*, 130, 231-237.
- Lewis, S. C. & Cooper, C. L. (1988). Stress in dual-earner families. In Gutek, B. A., Stromberg, A. H. & Larwood, L. (Eds.), *Women and work: an annual review*, Sage publications, Beverly Hills: CA.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-75.
- Liem, G. R. & Liem, J. H. (1979). Social support and stress: some general issues and their application to the problem of unemployment. In Ferman, L. A. & Gordus, J. P. (Eds.), *Mental health and the economy. Michigan: Upjohn institute for employment research*, 347-378.
- Lim, V. K. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11(3), 251-266.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human relations*, 49, 171-194.

- Liou, K. T. (1995). Role, stress and job stress among detention care workers. *Criminal justice and behaviour*, 22, 425-436.
- Lo Presti, A. & Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM – Testing, psychometrics, methodology in applied psychology*, 19, 97-113.
- Loi, R., Ngo, H., Zhang, L., & Lau, V. P. 2011. The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84: 669-685.
- Loretto, W., Platt, S., & Popham, F. (2010). Workplace change and employee mental health: Results from a longitudinal study. *British Journal of Management*, 21(2), 526-540.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2004, June). Workplace bullying in the United States: Incidence, comparison to international research and an introduction of bullying “degree.”. In *Work presented at the 4th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, Bergen, Norway*.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862.
- Luyckx, K., Duriez, B., Green, L. M., & Negru-Subtirica, O. (2017). Identity processes and intrinsic and extrinsic goal pursuits: Directionality of effects in college students. *Journal of youth and adolescence*, 46(8), 1758-1771.

- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, T. A., & De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 339-349.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Validation of an integrative model of adolescent identity formation. *Journal of Adolescence, 29*, 361–378.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2005). Identity statuses based on 4 rather than 2 identity dimensions: Extending and refining Marcia's paradigm. *Journal of youth and adolescence, 34*(6), 605-618.
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., & Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration: Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality, 42*(1), 58-82.
- Luyckx, K., Seiffge-Krenke, I., Schwartz, S. J., Crocetti, E., & Klimstra, T. A. (2014). Identity configurations across love and work in emerging adults in romantic relationships. *Journal of Applied Developmental Psychology, 35*(3), 192-203.
- Luyckx, K., Teppers, E., Klimstra, T. A., & Rassart, J. (2014). Identity processes and personality traits and types in adolescence: Directionality of effects and developmental trajectories. *Developmental psychology, 50*(8), 2144.
- Luyckx, K., Vansteenkiste, M., Goossens, L., & Duriez, B. (2009). Basic need satisfaction and identity formation: Bridging self-determination theory and process-oriented identity research. *Journal of counseling psychology, 56*(2), 276.

- Mak, A. S. & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & stress*, 14, 312-328.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35(3), 537-557.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Marcia, J. E. (1993). The ego identity status approach to ego identity. In J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, & J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (pp. 3–21). New York, NY: Springer-Verlag.
- Marcia, J. E., Waterman, A. S., Matteson, D. R., Archer, S. L., & Orlofsky, J. L. (2012). *Ego identity: A handbook for psychosocial research*. Springer Science & Business Media.
- Marcus, B., Ashton, M. C., & Lee, K. (2013). A Note on the incremental validity of integrity tests beyond standard personality inventories for the criterion of counterproductive behaviour. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 30, 18–25.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (2017). *Maslach Burnout Inventory Manual-Fourth Edition*.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mastrotheodoros, S., & Motti-Stefanidi, F. (2017). Dimensions of Identity Development Scale (DIDS): A test of longitudinal measurement invariance in Greek adolescents. *European Journal of Developmental Psychology*, 14(5), 605-617.
- 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, 295-314.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147-171.
- Mccormack, D., & Casimir, G. (2006). Workplace bullying behaviours among school teachers: An Australia-China comparison.
- McCrae, R. R., & Costa, P. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 710-721.
- McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: noncentrality and goodness of fit. *Psychological Bulletin*. 107, 247-255.

- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology*, 90, 53-76.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (Vol. 111). University of Chicago Press.: Chicago.
- Meade, A. W., Watson, A. M. & Kroustalis, C. M. (2007), *Assessing common methods bias in organizational research*, paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York, NY.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397–405.
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 58–69.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21: 261-283.
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.

- Mohren, D. C., Swaen, G. M., van Amelsvoort, L. G., Borm, P. J., & Galama, J. M. (2003). Job insecurity as a risk factor for common infections and health complaints. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *45*(2), 123-129.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, *76*(6), 845.
- Moose, R. A. & Billings, A. G. (1982). *Conceptualising and measuring coping resources and processes. Theoretical and clinical aspects*. New York: Free press.
- Moretti, M., Simonelli, A., Melloni, M., & Ronconi, L. (2012). Interpersonal support evaluation list (ISEL): un contributo alla validazione e all'applicazione nel contesto italiano. *Psicologia Sociale*, *3*, 419-442.
- Morsunbul, U., Crocetti, E., Cok, F., & Meeus, W. (2016). Identity statuses and psychosocial functioning in Turkish youth: A person-centered approach. *Journal of Adolescence*, *47*, 145-155.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of applied psychology*, *71*(4), 618.
- Mucci, N., Giorgi, G., Roncaioli, M., Perez, J. F., & Arcangeli, G. (2016). The correlation between stress and economic crisis: a systematic review. *Neuropsychiatric disease and treatment*, *12*, 983.

- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education, 59*(3), 325-348.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey business journal, 68*(2), 1-6.
- Näswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and industrial democracy, 24*, 189-215.
- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress, 19*, 37-49.
- Negru-Subtirica, O., Tiganasu, A., Dezutter, J., & Luyckx, K. (2017). A cultural take on the links between religiosity, identity, and meaning in life in religious emerging adults. *British Journal of Developmental Psychology, 35*(1), 106-126.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2003). Social antecedents of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 185–202). London: Taylor & Francis.
- Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and individual differences, 104*, 195-206.

- Nielsen, M.B. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: a meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332.
- Niesen, W., De Witte, H., & Battistelli, A. 2014. An explanatory model of job insecurity and innovative work behaviour: Insights from social exchange and threat rigidity theory. In S. Leka & R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research & practice*: 18-34. Chichester, UK: Wiley Blackwell.
- Notelaers, G. e Einarsen, S. (2008). *The construction and validity of the Short-Negative Acts Questionnaire*. Paper presented at the 6th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, Montreal (Canada).
- Notelaers, G., De Witte, H., & Einarsen, S. (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 487-504.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302.
- Nowack, K. M. (1989). Coping style, cognitive hardiness and health status. *Journal of behavioural medicine*, 12, 145-158.
- O'Farell, B. (2006). Forms of workplace bullying and its measurement: the Negative Acts Questionnaire-Revised in Australia. In *Work presented at the 5th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace*. Dublin, Ireland.

- Orpen, C. (1993). Correlations between job insecurity and psychological well-being among white and black employees in South Africa. *Perceptual and motor skills*, 76, 885-886.
- Orpen, C. (1994). The effects of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 22(1), 53-55.
- Osipow, S. H. & Davis, A. S. (1988). The relationship of coping resources to occupational stress and strain. *Journal of vocational behaviour*, 32, 1-15.
- Osipow, S. H., Doty, R. E. & Spokane, A. R. (1985). Occupational stress, strain and coping across the life span. *Journal of vocational behaviour*, 27, 98-108.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A., & Mohr, G. (2010). Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate? *Economic and Industrial Democracy*, 32: 609-630.
- Overall, J. & Klett, C. J. (1972). *Applied multivariate analysis*, New York: McGraw-Hill.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples. *Journal of organizational behaviour*, 13, 339-356.
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Well-being at work from a multilevel perspective: what is the role of personality traits?. *International Journal of Workplace Health Management*.

- 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., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 211.
- Parker, S. K., Chmiel, N., & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of occupational health psychology*, 2(4), 289.
- Parkes, K. R. (1990). Coping, negative affectivity and the work environment: additive and interactive predictors of mental health. *Journal of applied psychology*, 75, 399-409.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 8, 110-129.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Houghton Mifflin.
- Paul, G. (1998). L'Italia del tempo presente. Famiglia, società civile, Stato. 1980–1996.
- Pearce, J. L., Branzyicki, I. & Bakasci, G. (1994). Person-based reward system: a theory of organizational reward practices in reform-communist organizations. *Journal of organizational behaviour*, 15, 261-282.

- Pearlin, L. I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. In A. V. Horwitz & T. L. Scheid (Eds.), *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems* (pp. 161–175). New York, NY: Cambridge University Press.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: building profits by putting people first*. Boston: Harvard university press.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29: 246-263.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Pisanti, R., Paplomatas, A., & Bertini, M. (2008). Misurare le dimensioni positive nel lavoro in sanità: un contributo all'adattamento italiano della UWES-Utrecht Work Engagement Scale. [Measuring the positive dimensions among health care workers: a contribution to the Italian Validation of the UWES? Utrecht Work Engagement Scale]. *G Ital Med Lav Erg*, 30(1).
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of vocational behavior*, 112, 369-383.

- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 63.
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring. A Solomon four-group study. *Group & organization management*, 28, 416-439.
- Probst, T. M. (2004). Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9: 3-10.
- Probst, T. M. (2005). Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand-control model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10: 320-329.
- Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology*, 55(2), 234-254.
- Raja, U., Johns, G. & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *The academy of management journal*, 47, 350-367.
- Randall, P. (2002). *Bullying in adulthood: Assessing the bullies and their victims*. Routledge.
- Reisel, W. D. & Banai, M. (2002). Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: predicting job attitudes and work behaviors. *Psychological reports*, 90, 913-922.

- Reisel, W. D., Probst, T. M. Chia, S. L., Maloles, C. M. & König, C. J. (2010). The effect of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behaviour, deviant behaviour and negative emotions of employees. *International studies of management & organization*, 40, 74-91.
- Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T.M., Chirumbolo, A., Ritz-Timme, S., Barbaranelli, C., Iavicoli, S., & Dragano, N., (2020) Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey. *PLoS ONE* 15(5): e0233683.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of organizational behaviour*, 15, 245-259.
- Rodriguez, M.S., & Cohen, S. (1998). Social Support. *Enciclopedia of Mental Health*, 3, 535 -544.
- Rook, K. S. (1990). Social relationships as a source of companionship: Implications for older adults psychological well being. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An interactional view* (pp. 221-250). New York: Wiley.
- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of organizational behaviour*, 17, 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217.

- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of organizational behaviour*, 11, 345-359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: how does personality make a difference?. *Journal of organizational behavior*, 14(7), 617-630.
- Rothmann, S., Kruger, M. M., & Jackson, L. T. B. (2003). Burnout and job stress in a local government: The moderating effect of sense of coherence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 52-60.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: general applied*, 80, 1-28.
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bültmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(3), 245-250.
- Rugulies, R., Bültmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *American journal of epidemiology*, 163(10), 877-887.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1996). Proactive socialization and behavioral self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 301-323.

- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology, 10*(4), 425-441.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology, 44*(1), 127.
- Sarchielli, G. (2003). *Psicologia del lavoro*. Bologna: Il mulino.
- Sawyer, J. E. (1992). Goal and process clarity: specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of applied psychology, 77*, 130-142.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Manual Utrecht Burnout Scale (UBOS). *Lisse: Swets Test Services, 177-196*.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2019). Manual Burnout Assessment Tool (BAT).
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism. Implications for theory, research, and practice* (pp. 189–216). Washington, DC: American Psychological Association.
- Scheier, M. F., Weintraub, J. K. & Carver, C. S. (1986). Coping with stress: divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of personality and social psychology*, 51, 1257-1264.
- Schein, E. H. (2016). *La consulenza di processo: come costruire le relazioni d'aiuto e promuovere lo sviluppo organizzativo*. Cortina.

- Schein, E. H., & Battacchi, M. W. (1965). *La psicologia industriale nella società moderna*. A. Martello.
- 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: 56-72.
- Schwarzer, R., Knoll, N., & Rieckmann, N. (2004). Social support. *Health psychology*, 158, 181.
- Schweiger, D. & DeNisi, A. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- Scott-Marshall, H. (2010). The social patterning of work-related insecurity and its health consequences. *Social indicators research*, 96(2), 313-337.
- Selenko, E., & Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725-736.
- Shaw, J. B., Fields, W. M., Thacker, J. W. & Fisher, C. D. (1993). The availability of personal and external coping resources: their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. *Work & stress*, 7, 229-246.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- Shore, L. M. & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In Cooper, C. L. & Rousseau, D. M. (eds.), *Trends in organizational behaviour* (91-109). New York: Wiley.

- 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*: Vol. 10, 43-86. Bingley, UK: Emerald.
- Sica, L. S., Luyckx, K., Goossens, L., Ragozini, G., & Sestito, L. A. (2017). Identity statuses and event-focused narratives at university starting point in Italy. *Journal of Adult Development*, *24*(2), 89-108.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, *10*(6), 739.
- Sims Jr, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management journal*, *19*(2), 195-212.
- Skhirtladze, N., Javakhishvili, N., Schwartz, S. J., & Luyckx, K. (2018). Links between life stories and identity profiles in emerging adults from Georgia. *Emerging Adulthood*, *6*(6), 422-433.
- Skhirtladze, N., Javakhishvili, N., Schwartz, S. J., Beyers, W., & Luyckx, K. (2016). Identity processes and statuses in post-Soviet Georgia: Exploration processes operate differently. *Journal of Adolescence*, *47*, 197-209.

- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel review*, 29, 680-702.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Silla, I., & Gracia, F. J. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 613-637.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Silla, I., & Gracia, F. J. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 613-637.
- Spagnoli, A., & Balducci, C. (2017). Do high workload and job insecurity predict workplace bullying after organizational change?. *International Journal of Workplace health Management*, 10, 2-12.
- Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of occupational and organizational psychology*, 74, 489-509.
- Sparrow, P. (1998). The pursuit of multiple and parallel organizational flexibilities: Reconstituting jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 79– 95.

- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), 1005-1016.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resources Management Review*, 12, 269-292.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 11.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*. 25, 173-180.
- Sverke, M. & Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 241-70.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51: 23-42.

- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren, J. (2000). Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. *Health effects of the new labour market*, 145-67.
- 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.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production (No. 42). *Bruxelles: Lang*.
- Taber, K. S. (2016). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48, 1273-1296. Springer.
- Thylefors, I. (1987). *Scapegoats: About removal and bullying at the work place*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Triandis, H. C. (2018). *Individualism and collectivism*. Routledge.
- Triandis, H. C., McCusker, C., & Hui, C. H. (1990). Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 59(5), 1006.
- Tu, Y., Long, L., Wang, H. J., & Jiang, L. (2020). To prevent or to promote: How regulatory focus moderates the differentiated effects of quantitative versus qualitative job insecurity on employee stress and motivation. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 135.

- Tzelgov, J., & Henik, A. (1991). Suppression situations in psychological research: Definitions, implications, and applications. *Psychological bulletin*, 109(3), 524.
- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T., & Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61-71.
- Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D. & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behaviour. *Career development international*, 19, 526-547.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands–Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 581-609.
- van den Tooren, M., & de Jong, J. (2014). Job demands-resources and employee health and well-being. *Career Development International*.
- Van Gelder, J.-L., & De Vries, R. E. (2012). Traits and states: Integrating personality and affect into a model of criminal decision making. *Criminology*, 50, 637–671.
- Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. 1990. Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In P. J. Drenth, J. A. Sergeant, & R. J. Takens (Eds.), *European perspectives in psychology*: Vol. 3, 133-146. Oxford: Wiley.

- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived control and psychological contract breach as explanations of relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: Towards a theoretical integration. *Stress and Health*, 32: 110-116.
- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65.
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- 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.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 203-214.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and environmental medicine*, 68(8), 570-574.

- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology, 85*, 373–385.
- 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*: 1249-1258.
- Wang, J., Patten, S. B., Currie, S., Sareen, J., & Schmitz, N. (2012). A population-based longitudinal study on work environmental factors and the risk of major depressive disorder. *American journal of epidemiology, 176*(1), 52-59.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Waterman, A. S. (2015). What does it mean to engage in identity exploration and to hold identity commitments? A methodological critique of multidimensional measures for the study of identity processes. *Identity, 15*(4), 309-349.
- Watson, D. & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin, 96*, 465-490.
- Webster, D. M., & Kruglanski, A. W. (1997). Cognitive and social consequences of the need for cognitive closure. *European review of social psychology, 8*(1), 133-173.
- Weiner, B. (1972). Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review of educational research, 42*(2), 203-215.
- Wills, T. A., & Shinar, O. (2000). Measuring perceived and received social support. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gotllieb (Eds.), *Social support measurement*

and intervention: A guide for health and social scientists (pp. 86-135). New York: Oxford University Press.

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., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business & Management, 9*(4).

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management, 14*(2), 121.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior, 74*(3), 235-244.

Yi, X., & Wang, S. (2015). Revisiting the curvilinear relation between job insecurity and work withdrawal: The moderating role of achievement orientation and risk aversion. *Human Resource Management, 54*, 499-515.

Yousef, D. A. (1997). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International journal of manpower, 19*, 184-194.

- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*, 20, 70-85.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: escalated conflicts in organizations. In S. Fox e P. E. Spector (eds.), *Counterproductive work behaviour* (pp. 237-270). Wash- ington (DC): American Psychological Association.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 177-200). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of occupational health psychology*, 1(2), 145.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215237.
- Zillman, D. (1978). Attribution and misattribution of excitatory reactions. In J.H. Harvey, W. J. Ickes, & R.F. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research* (Vol. 2, pp. 235-260). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

ALLEGATI

Allegato A – Studio 1



Sapienza Università di Roma Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione

Gentile Signora, Gentile Signore

Innanzitutto, vogliamo ringraziarla per la collaborazione che ha cortesemente offerto. Questa ricerca si propone di studiare le opinioni delle persone su alcune questioni quotidiane e su alcuni aspetti lavorativi. Grazie al suo aiuto, potremo raccogliere informazioni importanti per comprendere qualcosa in più sulle opinioni delle persone su alcuni importanti problemi.

Non vi sono risposte giuste o sbagliate, né domande a trabocchetto: semplicemente, Le chiediamo di rispondere **nel modo più sincero possibile** alle domande del questionario. Le chiediamo inoltre di **rispondere a tutte le domande**.

La preghiamo di fornire la prima risposta spontanea che le viene in mente, senza starci tanto a pensare.

Il questionario è totalmente anonimo. Ai sensi delle norme vigenti (**GDPR n. 2016/679**), i dati da lei forniti, trasformati in numeri da ricercatori vincolati dal segreto professionale, saranno trattati solo in forma statistica per scopi scientifici.

La ringraziamo per la cortese collaborazione

Per favore, fornisci **TUTTE** le informazioni richieste nel riquadro.

1. **Genere:** Maschio Femmina
2. **Età in anni:** _____
3. **Stato Civile:** Celibe/Nubile Sposato/a Convivente Separato/a
 Vedovo/a
4. **Figli:** Si No
5. **Titolo di studio:** Elementare Media Diploma Laurea
- 6a **Lavora nel:** Settore Pubblico Settore Privato
- 6b. **Se lavora nel privato, in quale settore produttivo?** Industria Agricoltura
 Servizi
- 6c. Qual è la sua PROFESSIONE ATTUALE?** (se in pensione indicare “pensionato” in altro)

- | | |
|--|--|
| 1. Operaio | 14. Insegnate |
| 2. Architetto o urbanista | 15. Docente universitario |
| 3. Commerciante/esercante | 16. Specialista delle scienze gestionali, commerciali e bancarie (es. contabilità e problemi finanziari) |
| 4. Dirigente | 17. Specialista in scienze giuridiche (es. avvocato, notaio, magistrato) |
| 5. Imprenditore | 18. Operatore sociale |
| 6. Libero professionista | 19. Professioni tecniche (es. tecnico elettrico, informatico, elettrotecnico) |
| 7. Artigiano | 20. Specialista in discipline artistico-espressive (es. musicista, pittore, scultore, regista) |
| 8. Medico | 21. Forze armate |
| 9. Impiegato d'ufficio (es. personale di segreteria, contabile) | 22. Casalinga |
| 10. Impiegato a diretto contatto con il pubblico (es. cassieri, centralinisti, addetti allo sportello) | 23. Studente (Indicare la facoltà) |
| 11. Specialista in discipline linguistiche e letterarie (es. scrittore, giornalista) | |
| 12. Professioni scientifiche di elevata specializzazione (es. fisico, ingegnere) | 24. Altro (specificare) |
| 13. Infermiere ed ostetrico professionista | |

7. **Da quanti anni lavora?** _____
- 7b. **Da quanti anni lavora per la sua attuale organizzazione?** _____
8. **Il suo lavoro attuale è:** a tempo pieno a tempo parziale (*part time*)
9. **Il suo attuale contratto è:** a tempo indeterminato a tempo determinato
10. **Se sposato/a o convivente, il suo/a partner lavora?** **Si** **No**
11. **In quale AREA DELL'ITALIA vive attualmente?**
 Nord-Ovest dell'Italia (Piemonte, Lombardia, Liguria, Valle d'Aosta)

- Nord-Est dell'Italia (Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Trentino)
- Centro dell'Italia (Toscana, Umbria, Marche, Lazio)
- Sud dell'Italia (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia)
- Sud-isole dell'Italia (Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna)

12. Indichi per favore la dimensione della Sua Organizzazione in termini di “numero di dipendenti”:

- Micro-impresa: < 15 dipendenti
- Piccola Impresa: tra i 16 e i 50 dipendenti
- Media Impresa: tra i 51 e i 250 dipendenti
- Grande Impresa: > 250 dipendenti

Per ciascuna delle seguenti affermazioni, si prega di indicare il numero che ritiene rappresenti meglio il suo grado di accordo. Non esistono risposte giuste o sbagliate. Quello che ci interessa è la sua personale opinione ed esperienza. Per ogni frase, indichi, per favore, quanto è d'accordo o in disaccordo, ponendo una crocetta a destra e tenendo presente che:

① = Completamente in disaccordo ② = Molto in disaccordo
 ③ = Né d'accordo né in disaccordo ④ = Molto d'accordo ⑤ = Completamente d'accordo

1. Mi annoierei se visitassi una galleria d'arte	①	②	③	④	⑤
2. Pianifico in anticipo per evitare di fare le cose all'ultimo minuto	①	②	③	④	⑤
3. Raramente mantengo rancore, anche verso qualcuno che si è comportato molto male con me	①	②	③	④	⑤
4. Mi sento ragionevolmente soddisfatto di me stesso	①	②	③	④	⑤
5. Mi farebbe paura viaggiare quando fa' brutto tempo	①	②	③	④	⑤
6. Non farei lusinghe per avere una promozione sul lavoro, anche se pensassi che ciò servisse	①	②	③	④	⑤
7. Mi piace imparare la storia e gli avvenimenti politici di altre nazioni	①	②	③	④	⑤
8. Spesso ce la metto proprio tutta quando provo a raggiungere un obiettivo	①	②	③	④	⑤
9. Le persone a volte mi dicono che critico troppo gli altri	①	②	③	④	⑤
10. È raro che esprima le mie opinioni in discussioni di gruppo	①	②	③	④	⑤
11. Qualche volta non riesco ad evitare di preoccuparmi di cose insignificanti	①	②	③	④	⑤
12. Non avrei problemi a rubare un milione di euro se sapessi per certo di non essere scoperto	①	②	③	④	⑤
13. Proverei piacere nel creare un lavoro artistico, come un romanzo, una canzone o un quadro	①	②	③	④	⑤
14. Non pongo molta attenzione ai piccoli dettagli quando lavoro su qualcosa	①	②	③	④	⑤

15. A volte mi dicono che sono troppo cocciuto	①	②	③	④	⑤
16. Preferisco dei lavori che richiedono un'interazione sociale attiva a quelli che richiedono di lavorare da solo	①	②	③	④	⑤
17. Ho bisogno di qualcuno che mi conforti quando soffro per un'esperienza dolorosa	①	②	③	④	⑤
18. Non è molto importante per me avere un sacco di denaro	①	②	③	④	⑤
19. Penso che prestare attenzione ad idee radicali sia una perdita di tempo	①	②	③	④	⑤
20. Prendo decisioni basandomi su cosa provo in quel momento piuttosto che una considerazione attenta dei pro e dei contro	①	②	③	④	⑤
21. La gente mi considera come uno che si scalda per un nonnulla	①	②	③	④	⑤
22. La maggior parte del tempo sono allegro ed ottimista	①	②	③	④	⑤
23. Quando vedo altre persone piangere, mi viene da piangere anche a me	①	②	③	④	⑤
24. Penso di aver diritto a più rispetto di una persona media	①	②	③	④	⑤
25. Mi piacerebbe andare ad un concerto di musica classica se ne avessi la possibilità	①	②	③	④	⑤
26. Qualche volta ho difficoltà quando lavoro perché sono disorganizzato	①	②	③	④	⑤
27. Il mio atteggiamento verso le persone che mi hanno trattato male è "perdona e dimentica"	①	②	③	④	⑤
28. Sento di essere una persona non molto popolare	①	②	③	④	⑤
29. Ho molta paura di situazioni di pericolo fisico	①	②	③	④	⑤
30. Se voglio ottenere qualcosa da qualcuno, faccio finta di sbellicarmi dalle risate anche quando fa delle battute che non fanno ridere	①	②	③	④	⑤
31. Non ho mai avuto realmente piacere a sfogliare un'enciclopedia	①	②	③	④	⑤
32. Faccio solo il lavoro minimo indispensabile per cavarmela	①	②	③	④	⑤
33. Tendo ad essere indulgente nel giudicare le persone	①	②	③	④	⑤
34. Di solito sono il primo che si fa avanti in situazioni di tipo sociale	①	②	③	④	⑤
35. Penso di preoccuparmi meno della maggior parte delle persone	①	②	③	④	⑤
36. Per quanto cospicua, non accetterei mai una "bustarella"	①	②	③	④	⑤
37. La gente mi dice spesso che ho una immaginazione molto buona	①	②	③	④	⑤
38. Cerco sempre di essere accurato nel mio lavoro, anche se ciò mi costa del tempo	①	②	③	④	⑤
39. Di solito sono molto flessibile sulle mie opinioni quando altre persone sono in disaccordo con me	①	②	③	④	⑤
40. La prima cosa che faccio quando sono in un posto nuovo è fare nuove amicizie	①	②	③	④	⑤
41. Ce la faccio a destreggiarmi in situazioni difficili senza bisogno di sostegno emotivo da parte di nessuno	①	②	③	④	⑤
42. Mi darebbe molta soddisfazione possedere dei beni di lusso costosi	①	②	③	④	⑤
43. Mi piacciono le persone che hanno delle opinioni non conformiste	①	②	③	④	⑤
44. Spesso faccio degli errori perché non penso prima di agire	①	②	③	④	⑤
45. La maggior parte delle persone si arrabbia più facilmente di me	①	②	③	④	⑤
46. La maggior parte delle persone sono più positive e dinamiche di quanto io lo sia solitamente	①	②	③	④	⑤
47. Sento delle emozioni forti quando qualcuno che mi è vicino se ne va per un lungo periodo	①	②	③	④	⑤
48. Voglio che la gente sappia che io sono una persona di una certa importanza	①	②	③	④	⑤

49. Non mi reputo un tipo artistico o creativo	① ② ③ ④ ⑤
50. La gente di solito mi considera un perfezionista	① ② ③ ④ ⑤
51. Anche quando le persone fanno un sacco di errori, è raro che dica qualcosa di negativo nei loro confronti	① ② ③ ④ ⑤
52. Qualche volta sento di essere una persona di scarso valore	① ② ③ ④ ⑤
53. Non mi faccio prendere dal panico anche in situazioni di emergenza	① ② ③ ④ ⑤
54. Non fingerei che una persona mi stia simpatica, solo per ottenere dei favori	① ② ③ ④ ⑤
55. Trovo noioso discutere di filosofia	① ② ③ ④ ⑤
56. Mi piace fare la prima cosa che mi viene in mente piuttosto che seguire dei piani	① ② ③ ④ ⑤
57. Quando qualcuno mi dice che ho torto, la mia prima reazione è di controbattere	① ② ③ ④ ⑤
58. Quando sono in un gruppo di persone, spesso sono quello che parla per conto del gruppo	① ② ③ ④ ⑤
59. Non mi emoziono neanche in situazioni dove la maggior parte delle persone diventa sentimentale	① ② ③ ④ ⑤
60. Se fossi certo di farla franca, sarei tentato di usare banconote false	① ② ③ ④ ⑤

Vorremmo sottoporle alcune domande che potrebbero essere più o meno vere in riferimento a Lei e alla sua vita lavorativa. Nel rispondere le chiediamo di esprimere il suo grado di accordo o disaccordo rispetto alle frasi sotto elencate, facendo riferimento agli ultimi mesi. Non esistono risposte giuste o sbagliate. Per ogni frase, indichi, per favore, quanto è vero o falso secondo lei, ponendo una crocetta a destra e tenendo presente che:

⓪ = Assolutamente falso ① = Un po' falso ② = Un po' vero
 ③ = Assolutamente vero

1. Ci sono pochi colleghi di cui mi fido e credo possano aiutarmi nel risolvere i problemi	⓪ ① ② ③
2. Se avessi bisogno di un aiuto per riparare la mia auto o per qualche lavoro domestico ci sarebbe qualcuno disponibile ad aiutarmi	⓪ ① ② ③
3. Molti dei miei colleghi sono molto più interessanti di quanto non sia io	⓪ ① ② ③
4. C'è almeno un collega orgoglioso dei miei successi	⓪ ① ② ③
5. Quando mi sento solo, ci sono diversi colleghi con i quali io posso parlare	⓪ ① ② ③
6. C'è qualche collega con cui mi sento a mio agio nel parlare di questioni intime e personali	⓪ ① ② ③
7. Mi capita spesso di incontrare e parlare con i colleghi	⓪ ① ② ③
8. Molti dei colleghi che conosco parlano bene di me	⓪ ① ② ③
9. Se avessi bisogno di essere accompagnato all'aeroporto molto presto la mattina, avrei difficoltà a trovare qualche collega disponibile	⓪ ① ② ③
10. Sento di non essere sempre incluso nella cerchia dei colleghi	⓪ ① ② ③
11. Nessun collega può fornirmi un punto di vista obiettivo su come affronto i problemi	⓪ ① ② ③
12. Ci sono diversi colleghi con i quali mi piace trascorrere il tempo	⓪ ① ② ③

13. Penso che i miei colleghi non mi ritengano molto abile nell'aiutarli a risolvere i loro problemi	① ② ③
14. Se fossi malato e avessi bisogno di qualche collega che mi accompagnasse dal medico, avrei difficoltà a trovarlo	① ② ③
15. Se volessi fare una gita un giorno (ad es. al mare, in montagna o in campagna) troverei difficilmente qualche collega disponibile a venire con me	① ② ③
16. Se avessi bisogno di un posto in cui stare per una settimana in caso di emergenza (problemi all'impianto dell'acqua/riscaldamento a casa) troverei facilmente qualche collega disponibile ad ospitarmi	① ② ③
17. Sento di non poter condividere le mie preoccupazioni e paure private con i miei colleghi	① ② ③
18. Se fossi malato, troverei difficilmente qualche collega disponibile ad aiutarmi nelle faccende quotidiane	① ② ③
19. Posso rivolgermi a qualche collega per chiedere un consiglio su come gestire le mie questioni familiari	① ② ③
20. Sono bravo quanto i miei colleghi nel fare le cose	① ② ③
21. Se nel pomeriggio decidessi di andare al cinema la sera stessa, troverei facilmente qualche collega con cui andare	① ② ③
22. Quando ho bisogno di suggerimenti su come risolvere un problema, so a quale collega rivolgermi	① ② ③
23. Se fossi in una situazione di emergenza e avessi bisogno di un prestito di 100 euro, ci sarebbe qualche collega che potrebbe aiutarmi	① ② ③
24. In generale, i miei colleghi non hanno molta fiducia in me	① ② ③
25. La maggior parte dei colleghi che conosco non si diverte con le stesse cose con cui mi diverto io	① ② ③
26. Posso rivolgermi a qualche collega per chiedere un consiglio nel prendere decisioni riguardo a progetti lavorativi o cambiamenti di lavoro	① ② ③
27. Non sono spesso invitato a fare cose insieme ai miei colleghi	① ② ③
28. Molti miei colleghi hanno più successo di me nell'apportare cambiamenti nelle loro vite	① ② ③
29. Se dovessi partire per qualche settimana, sarebbe difficile trovare qualche collega che si occupasse della mia casa (es. piante, animali, giardino, ecc.)	① ② ③
30. Nessun collega può darmi buoni consigli riguardo alla gestione delle mie finanze	① ② ③
31. Se volessi uscire a pranzo, troverei facilmente qualche collega disponibile a farlo	① ② ③
32. Sono più soddisfatto della mia vita, di quanto non lo siano molti colleghi della propria	① ② ③
33. Se fossi in difficoltà 10 km lontano da casa, ci sarebbe qualche collega disposto a venirmi a prendere	① ② ③
34. Nessun mio collega si prenderebbe l'impegno di organizzare una festa per il mio compleanno	① ② ③
35. Sarebbe difficile per me trovare qualche collega disponibile a prestarmi la sua auto per qualche ora	① ② ③
36. In caso di crisi familiare, sarebbe difficile trovare qualche collega disponibile nel darmi validi consigli su come gestire la situazione	① ② ③
37. Mi sento più vicino ai miei colleghi di quanto gli altri non lo siano con i propri	① ② ③
38. Esiste almeno un collega di cui mi fido ciecamente, disponibile nel fornirmi consigli affidabili	① ② ③

39. Se avessi la necessità di traslocare in una nuova casa, sarebbe difficile trovare qualche collega disposto ad aiutarmi	① ② ③
40. Sono in difficoltà nel mantenere un rapporto con i miei colleghi	① ② ③

Vorremmo sottoporle alcune domande che potrebbero essere più o meno vere in riferimento a Lei e alla sua vita lavorativa. Nel rispondere le chiediamo di esprimere il suo grado di accordo o disaccordo rispetto alle frasi sotto elencate, facendo riferimento agli ultimi mesi. Non esistono risposte giuste o sbagliate. Quello che ci interessa è la sua personale esperienza. Per ogni frase, indichi, per favore, quanto è vero o falso secondo lei, ponendo una crocetta a destra e tenendo presente che:

① = Completamente falso per me ② = Moderatamente falso per me
 ③ = Né vero né falso ④ = Moderatamente vero per me ⑤ = Completamente vero per me

1. Temo di perdere il mio lavoro	① ② ③ ④ ⑤
2. Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro	① ② ③ ④ ⑤
3. Ho paura di essere licenziato	① ② ③ ④ ⑤
4. Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro	① ② ③ ④ ⑤
5. Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro	① ② ③ ④ ⑤
6. Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone	① ② ③ ④ ⑤
7. Mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione	① ② ③ ④ ⑤
8. Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio	① ② ③ ④ ⑤
9. Temo che nel mio lavoro in futuro io possa svolgere mansioni meno stimolanti	① ② ③ ④ ⑤
10. Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante	① ② ③ ④ ⑤

Vorremmo sottoporle alcune domande sulla sua vita lavorativa. Per ciascuna delle seguenti affermazioni, si prega di indicare il numero che ritiene rappresenti meglio il grado in cui quanto spesso si verificano le situazioni sotto elencate. Non esistono risposte giuste o sbagliate. Quello che ci interessa è la sua personale esperienza. Per ogni frase, indichi, per favore, quanto spesso si verificano i seguenti eventi, ponendo una crocetta a destra e tenendo presente che:

① = Mai ② = Di tanto in tanto
 ③ = Mensilmente ④ = Settimanalmente ⑤ = Quotidianamente

1. Le sono state nascoste informazioni che influenzano la sua prestazione lavorativa	① ② ③ ④ ⑤
2. Sono state diffuse chiacchiere e dicerie nei suoi riguardi	① ② ③ ④ ⑤
3. È stato ignorato, escluso o emarginato	① ② ③ ④ ⑤
4. Sono state fatte osservazioni offensive sulla sua persona (ad es. sulle sue abitudini), sui suoi atteggiamenti o sulla sua vita privata	① ② ③ ④ ⑤
5. Hanno alzato la voce contro di lei o è stato bersaglio di attacchi di rabbia	① ② ③ ④ ⑤

6. Le hanno fatto notare ripetutamente i suoi errori	①	②	③	④	⑤
7. Nel rivolgersi agli altri è stato ignorato o si è imbattuto in reazioni ostili	①	②	③	④	⑤
8. Hanno criticato costantemente il suo lavoro	①	②	③	④	⑤
9. Le sono stati fatti scherzi spiacevoli da persone con le quali non va d'accordo	①	②	③	④	⑤

Allegato B – Studio 2



KU LEUVEN

Gentile Signora, Gentile Signore

Innanzitutto, vogliamo ringraziarla anticipatamente per la collaborazione che ha cortesemente offerto. Siamo un gruppo di ricercatori della Sapienza di Roma (Italia) e della KU Leuven (Belgio), stiamo conducendo una ricerca che si propone di studiare le opinioni delle persone su alcune questioni quotidiane e su alcuni aspetti lavorativi. Grazie al suo aiuto, potremo raccogliere informazioni importanti per comprendere meglio gli atteggiamenti e le opinioni delle persone su alcuni importanti aspetti inerenti la vita lavorativa.

Non vi sono risposte giuste o sbagliate, né domande a trabocchetto: semplicemente, Le chiediamo di rispondere **nel modo più sincero possibile** alle domande del questionario. Le chiediamo inoltre di **rispondere a tutte le domande** prima di passare alla schermata successiva.

Il questionario è totalmente anonimo. Ai sensi delle norme vigenti (**GDPR n. 2016/679**), i dati da lei forniti, trasformati in numeri da ricercatori vincolati dal segreto professionale, saranno trattati solo in forma aggregata per scopi scientifici.

La ringraziamo per la cortese collaborazione

Genere: Maschio Femmina

Età in anni: _____

Stato Civile: Celibe/Nubile Sposato/a Convivente Separato/a Vedovo/a

Figli: Sì No

Titolo di studio: Licenza elementare Licenza media Diploma di istruzione secondaria superiore Laurea triennale Laurea magistrale o ciclo unico Dottorato di ricerca/Master

Lavora nel: Settore Pubblico Settore Privato

Se lavora nel privato, Settore produttivo: Agricoltura Industria Servizi

Qual è la sua PROFESSIONE ATTUALE?

- **LEGISLATORE, IMPRENDITORE E ALTA DIRIGENZA** (dirigente, amministratore, imprenditore di grandi o piccole aziende)
- **PROFESSIONE INTELLETTUALE, SCIENTIFICA O DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE** (specialista in scienze matematiche, informatiche, chimiche; ingegnere, architetto; specialista nelle scienze della vita, della salute, sociali, artistiche; specialista della formazione e/o della ricerca)
- **PROFESSIONE TECNICA** (Tecnico informatico, tecnico della sicurezza, tecnico dell'amministrazione, tecnico delle attività finanziarie e assicurative)
- **PROFESSIONE ESECUTIVA NEL D'UFFICIO** (impiegato addetto alle funzioni di segreteria, all'assistenza clienti; impiegato addetto alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria; impiegato addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione)
- **PROFESSIONE QUALIFICATA NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI** (professione qualificata nelle attività commerciali, nelle attività ricettive e della ristorazione; professione qualificata nei servizi sanitari e sociali; professione qualificata nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona)
- **ARTIGIANO, OPERAIO SPECIALIZZATO O AGRICOLTORE**
- **CONDUTTORE DI IMPIANTI, OPERAIO DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E/O CONDUCENTE DI VEICOLI**
- **FORZE ARMATE**

Da quanti anni lavora? _____

Da quanti anni lavora per la sua attuale organizzazione? _____

Il suo lavoro attuale è: a tempo pieno a tempo parziale (*part time*)

Il suo attuale contratto è: a tempo indeterminato a tempo determinato

Se sposato/a o convivente, il suo/a partner lavora? Sì No

Indichi per favore la dimensione della Sua Organizzazione in termini di "numero di dipendenti":

Micro-impresa: fino a 10 dipendenti Piccola Impresa: tra i 11 e i 50 dipendenti

Media Impresa: tra i 51 e i 250 dipendenti Grande Impresa: > 250 dipendenti

Di seguito è riportata una lista di affermazioni che riguardano specificatamente il suo lavoro.
Le chiediamo di esprimere il suo grado di accordo considerando la scala a 5 punti proposta:

① = Fortemente in disaccordo ② = In disaccordo
③ = Né in accordo né in disaccordo ④ = D'accordo ⑤ = Fortemente d'accordo

Testo item
Ho deciso la direzione che seguirò nel mio lavoro
Ho dei piani per quello che farò nella mia carriera
So quale direzione seguirò nella mia carriera
Ho un'idea di quello che farò nel mio lavoro
Ho fatto una scelta su cosa farò con il mio lavoro
Penso attivamente alle diverse direzioni che potrei prendere nel mio lavoro
Penso a diverse cose che potrei fare nella mia carriera
Sto considerando un numero di carriere diverse che potrebbero adattarsi a me
Penso a diversi obiettivi di carriera che potrei perseguire
Sto pensando a diversi tipi di carriere che potrebbero essere adatte a me
Sono dubbioso su ciò che voglio davvero ottenere nel mio lavoro
Mi preoccupa di quello che voglio fare con i miei piani di carriera
Continuo a cercare la direzione che voglio prendere nella mia carriera
Continuo a domandarmi che direzione debba prendere il mio lavoro
È difficile per me smettere di pensare alla direzione che voglio prendere nel mio lavoro
Il mio percorso di carriera corrisponde ai miei reali interessi e valori
Il mio percorso di carriera mi dà sicurezza

Grazie al percorso di carriera che ho scelto mi sento sicuro di me stesso
Sento che la direzione che voglio prendere nel mio lavoro mi soddisferà davvero
Sono sicuro che i progetti per la mia carriera sono adatti a me
Penso ai piani che ho già fatto per la mia carriera
Parlo con le altre persone dei progetti che ho per la mia carriera
Verifico se gli obiettivi già intrapresi per il lavoro si adattino davvero a me
Cerco di scoprire cosa pensano gli altri della specifica direzione che ho deciso di intraprendere nella mia carriera
Rifletto sulla misura in cui i miei piani di lavoro coincidano con quello che voglio davvero

Adesso le chiediamo di rispondere ad alcune domande che potrebbero essere più o meno vere in riferimento a Lei e alla sua vita lavorativa, facendo riferimento agli ultimi mesi. Per ogni affermazione la preghiamo di indicare quanto è vera o falsa, selezionando l'alternativa tra quelle proposte che meglio riflette la sua esperienza:

- ① = Completamente falso per me ② = Moderatamente falso per me
 ③ = Né vero né falso ④ = Moderatamente vero per me ⑤ = Completamente vero per me

Testo item
Temo di perdere il mio lavoro
Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro
Ho paura di essere licenziato
Sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro
Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro
Penso che le prospettive all'interno della mia organizzazione siano buone
Mi preoccupa lo sviluppo della mia carriera all'interno della mia organizzazione
Mi preoccupa l'inadeguato incremento del mio stipendio
Temo che nel mio lavoro in futuro io possa svolgere mansioni meno stimolanti
Temo che il lavoro nella mia organizzazione diventi sempre meno interessante

Di seguito vengono presentate alcune informazioni relative alla sua esperienza lavorativa. Le chiediamo di leggere attentamente e di rispondere utilizzando la scala di frequenza proposta:

① = Mai ② = Raramente
 ③ = Qualche volta ④ = Spesso ⑤ = Sempre

Testo item
Al lavoro mi sento mentalmente esausto/a
Ogni cosa che faccio al lavoro mi richiede un grande sforzo
Dopo una giornata di lavoro, per me è difficile recuperare le energie
Al lavoro mi sento fisicamente esausto/a
La mattina, quando mi alzo, mi mancano le energie per cominciare una nuova giornata di lavoro
Vorrei essere più attivo/a sul lavoro, ma per qualche ragione non ci riesco
Se faccio uno sforzo sul lavoro, mi stanco più velocemente del consueto
Alla fine della mia giornata lavorativa, mi sento mentalmente esausto/a e svuotato/a
Ho difficoltà a provare un qualche entusiasmo per il mio lavoro
Al lavoro non penso molto a quello che faccio e agisco in modo meccanico
Provo una forte avversione per il mio lavoro
Mi sento indifferente rispetto al mio lavoro
Sono scettico/a rispetto al significato che il mio lavoro ha per gli altri
Al lavoro mi sento incapace di controllare le mie emozioni
Sul lavoro ho delle reazioni emotive che non mi appartengono
Mentre lavoro divento irritabile se le cose non vanno come vorrei
Al lavoro mi capita di arrabbiarmi o sentirmi triste senza sapere perché
Al lavoro mi capita di avere reazioni esagerate senza volerlo
Al lavoro faccio fatica a mantenere l'attenzione
Quando lavoro ho difficoltà a pensare con lucidità
Sul lavoro sono distratto/a e ho difficoltà a tenere a mente le cose
Quando lavoro faccio fatica a concentrarmi
Al lavoro faccio degli errori perché penso ad altro

La preghiamo ora di indicare con quale frequenza sperimenta le sensazioni e i pensieri di seguito riportati, rispondendo a ciascuna affermazione attraverso la scala di risposta di seguito proposta:

⑦ = Mai ① = Qualche volta in un anno ② = Una volta al mese o meno ③ = Qualche volta al mese
④ = Una volta alla settimana ⑤ = Qualche volta alla settimana ⑥ = Ogni giorno

Testo item
Nel mio lavoro mi sento pieno di energia
Nel mio lavoro, mi sento forte e vigoroso
La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro
Sono entusiasta del mio lavoro
Il mio lavoro mi ispira
Sono orgoglioso/a del lavoro che faccio
Sono felice quando lavoro intensamente
Sono immerso nel mio lavoro
Mi lascio prendere completamente quando lavoro

“Qual è il modo migliore per condurre una centrale efficiente? Semplice: dipendenti felici e sicuri del proprio posto di lavoro!”

The Simpsons
Stagione 3, episodio 10
1990

