

Atteggiamenti verso la flessibilità e la sicurezza lavorativa : un'indagine empirica condotta attraverso la tecnica delle libere associazioni a parole stimolo

Antonio Chirumbolo¹, Alessandra Areni² e Marta Pirri²

¹Facoltà di Psicologia, Università "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara, Italy.

²Facoltà di Psicologia², Università di Roma "La Sapienza", Italy.

Abstract

This paper was aimed to explore attitudes and perceptions of flexibility and job security, considering also the organization involved in the job market (the firm and the trade union) and some social psychological variables. This study was conducted employing the technique of free associations to prime-words. Four hundred and ten workers completed a questionnaire composed by five prime-words appearing in a random order (FLEXIBILITY, SECURITY, JOB, TRADE UNION, FIRM) to which respondents had to associate the early words coming up to their mind. Moreover, the questionnaire contained some attitude scales to measure perceived job insecurity, job satisfaction, organizational commitment and union satisfaction. The correspondence analysis pointed out a complex picture formed of contrasting dimensions in terms emotional valence, that varied accordingly to subjects' gender, satisfaction, commitment and support for the union. Results are discussed underlining the role played by social psychological aspects and gender differences in the interpretation and the perception of topics and 'actors' of the job market.

Riassunto

L'obiettivo di questo contributo è quello di esplorare, attraverso la tecnica delle associazioni libere a parole stimolo, atteggiamenti e percezioni della flessibilità e della sicurezza nel mondo del lavoro, in relazione anche alle organizzazioni in esso implicate (l'azienda e il sindacato) e ad alcune variabili di tipo psicologico sociale. A questo fine, 410 lavoratori hanno compilato un questionario contenente cinque termini induttori in ordine casualizzato (FLESSIBILITA', SICUREZZA, LAVORO, SINDACATO, AZIENDA) cui dovevano associare le prime parole che venivano loro in mente. Inoltre, il questionario comprendeva alcune scale di atteggiamento per la misura dell'insicurezza lavorativa percepita, della soddisfazione lavorativa, del *commitment* organizzativo e della soddisfazione nei confronti del sindacato. L'analisi delle corrispondenze ha evidenziato un quadro complesso derivante soprattutto da elementi contrapposti e contrastanti in termini di valenze e significati emotivi, che variano a seconda della soddisfazione, del *commitment*, della sindacalizzazione e del genere dei soggetti. Questi risultati vengono discussi sottolineando il ruolo rilevante giocato dagli aspetti psico-sociali e dalle differenze di genere nell'interpretazione e nella percezione dei temi e degli 'attori' del mondo del lavoro.

Parole chiave : Flessibilità, Sicurezza, Lavoro, Azienda, Sindacato, Soddisfazione Lavorativa, Commitment Organizzativo, Differenze di Genere, Libere Associazioni, Analisi Strutturale

1. Introduzione

La vita lavorativa ha subito profondi e rapidi cambiamenti negli ultimi quindici anni. L'ingresso pervasivo della "new information technology", congiunture economiche sfavorevoli, più o meno durature, ristrutturazioni industriali, ridimensionamenti, fusioni, insieme ad una rapida accelerazione della competizione economica internazionale, sono stati alcuni dei più importanti fattori che hanno influito maggiormente nel cambiare la natura del

lavoro e delle organizzazioni (Howard, 1995). Le organizzazioni, pertanto, nell'intento di contenere i costi, hanno puntato sulla flessibilità della loro forza lavoro utilizzando in maniera sempre maggiore contratti "flessibili", cercando di trasformare il costo del lavoro da "costo fisso" a "costo variabile" (Purcell e Purcell, 1998; Sparrow e Cooper, 1998).

Negli Stati Uniti questo fenomeno è presente fin dagli anni '80 del secolo scorso : l'impiego di lavoratori temporanei provenienti da agenzie di lavoro interinale, infatti, è passato da 512.000 unità a poco più di 2.000.000 nel decennio che va dal 1983 al 1993 (Beard e Edwards, 1995). Alcuni paesi europei hanno conosciuto un trend molto simile negli anni '90 : la dimensione stimata di lavoratori temporanei presenti in Europa varia da percentuali maggiori del 15% in Grecia, Portogallo e Spagna, a una percentuale compresa tra il 10% e il 15% in Danimarca, Finlandia e Francia, e tra il 5-10% in Gran Bretagna, Belgio, Germania, Italia e Irlanda.

In Italia alla fine degli anni '90, per la graduale attuazione del cosiddetto "pacchetto Treu", il mercato del lavoro ha accelerato il processo di flessibilizzazione, principalmente attraverso l'utilizzo del lavoro temporaneo e del part-time. Secondo l'ISTAT, infatti, negli anni compresi tra il 1996 e il 2000, in Italia il lavoro "flessibile" (o altrimenti detto "atipico") è cresciuto del 40,5%, dovuto soprattutto all'apprendistato, al part-time, ai contratti di lavoro temporaneo, al lavoro interinale ed ai piani di inserimento professionale (ISTAT, 2001).

Questo orientamento alla flessibilizzazione ha significato per molti individui un crescente senso d'insicurezza e di precarietà nei riguardi della natura e dell'esistenza del proprio lavoro, con varie conseguenze di carattere psicologico, sociale e organizzativo (cfr. Hartley, Jacobson, Klandermans, e van Vuuren, 1991 ; Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte, e Goslinga, 2004), al punto che anche in Italia ci si è cominciati ad interrogare sul "costo umano" della flessibilità (Gallino, 2001).

In sintesi, i principali risultati scientifici convergono nell'indicare come l'insicurezza lavorativa, intesa come percezione e preoccupazione di poter mantenere il proprio posto di lavoro (Sverke e Hellgren, 2002), aumenti in relazione alla crescente flessibilità del mercato del lavoro e che sia deleteria per l'individuo e per l'organizzazione (Chirumbolo & Hellgren, 2003). Maggiori livelli di insicurezza, infatti, sono generalmente associati sia a peggiori condizioni di salute psicologica e fisica sia a comportamenti e atteggiamenti più negativi nei riguardi del lavoro e dell'organizzazione (Sverke, Hellgren e Näswall, 2002 ; Sverke et al., 2004).

La conferma di un crescente senso d'incertezza nei confronti del proprio lavoro, in seguito alla crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro, viene anche da una serie di sondaggi periodici condotti su larga scala in numerosi paesi del mondo, come p.es. quello condotto da *Righ Management Consultants (Career Confident Index)*¹. I lavoratori europei, in particolare, risultano essere mediamente più ottimisti di quelli Nord Americani, ma molto più pessimisti circa il proprio lavoro e la propria carriera di quelli australiani o dell'area del sud-est asiatico.

¹ Il Career Confidence Index™ Survey è condotto (dal 2003) dalla società Right Management Consultants due volte all'anno allo scopo di misurare la fiducia nella propria carriera tra i lavoratori di tutto il mondo. Tale sondaggio viene effettuato attraverso interviste telefoniche ad un campione casuale di 350-1000 lavoratori a tempo pieno in diversi paesi. I risultati del 2005 si basano su interviste condotte tra marzo e aprile dello stesso anno, ed hanno un errore medio del ± 4.3 in punti percentuali. I paesi indagati sono stati i seguenti: Australia, Belgium, Canada, Denmark, France, Germany, Hong Kong, Ireland, Italy, Japan, Korea, the Netherlands, Norway, Spain, Sweden, Switzerland, the United Kingdom, e the United States. Il lavoro è stato coordinato da ICR – International Communications Research of Media, Pennsylvania, U.S.A. Per ciò che riguarda l'Italia, la rilevazione è stata condotta da Eurisko su un campione casuale di 350 lavoratori.

I paesi maggiormente sfiduciati e incerti in Europa, così come emerge nelle rilevazioni del 2005, risultano essere la Germania, L'Italia, l'Olanda e la Svizzera. In Italia, la fiducia e il senso di sicurezza circa il proprio lavoro (almeno così come misurato dal *Career Confident Index*)² è andato progressivamente decrescendo, passando dal 52.2 del maggio 2003 al 48.0 del novembre 2003, fino al 47.1 del maggio 2005 (con un lieve recupero di fiducia riscontrato nella rilevazione di novembre 2004). Alla domanda "Per una persona media che sia stata licenziata oggi, quanto pensa che sarebbe facile/difficile trovare un lavoro simile con la stessa paga?", circa 87.2% degli intervistati, a maggio 2005, ha risposto che sarebbe "abbastanza o molto difficile" (nel novembre 2004 tale percentuale era del 79.3%).

1.1. Obiettivi della ricerca

L'obiettivo di questo contributo è quello di esplorare atteggiamenti e percezioni della flessibilità e della sicurezza lavorativa utilizzando una tecnica di ricerca poco intrusiva come quella delle associazioni libere a parole stimolo, già ampiamente utilizzata in altri ambiti di ricerca (cfr. p.es. Sensales, Areni e Chirumbolo, 2005; Sensales, Chirumbolo e Areni, 2002).

In questo studio oltre alle parole stimolo direttamente collegate alla flessibilità e alla sicurezza (FLESSIBILITÀ e SICUREZZA) si sono somministrati anche altri termini collegati al mondo del lavoro al fine di contestualizzare e focalizzare maggiormente le risposte degli intervistati (termini come LAVORO, AZIENDA e SINDACATO). Inoltre, si è parallelamente provveduto a tenere in considerazione anche altre variabili di tipo socio-demografico (come p.es. il genere, il tipo di contratto di lavoro, il livello di sindacalizzazione) e di carattere più squisitamente psicologico (come la percezione soggettiva di insicurezza lavorativa, la soddisfazione lavorativa, il *commitment* organizzativo), che altre ricerche hanno dimostrato influire in modo complesso sugli atteggiamenti e le percezioni dell'insicurezza e della flessibilità, e sulle loro conseguenze (cfr. Hartley et al., 1991; Sverke et al., 2004).

In primo luogo perché di flessibilità nel mercato del lavoro si parla in diverse accezioni: gli economisti, infatti, spesso operano una distinzione tra flessibilità salariale (strutturale o congiunturale), flessibilità dell'orario di lavoro (p.es. straordinari, stagionalità), flessibilità numerica o esterna (p.es. part-time, lavoro temporaneo), e flessibilità funzionale o interna (cfr. Meulders e Wilkin, 1987; Salvati, 1988). In secondo luogo, perché è opportuno distinguere tra insicurezza lavorativa 'oggettiva', ovvero l'aver un impiego temporaneo o precario, e un'insicurezza 'soggettiva', ovvero la preoccupazione e la percezione soggettiva che il proprio posto di lavoro sia a rischio, aspetto che non sempre si sovrappone ad una condizione oggettiva di rischio (De Witte e Naswall, 2003).

Se da una parte, ad esempio, le donne percepiscono maggiori livelli di incertezza 'soggettiva' (Naswall e De Witte, 2003), dall'altra sembrano comunque gradire in una certa misura alcuni aspetti legati alla flessibilità, come quella dell'orario di lavoro, poiché spesso in questo modo riescono a conciliare impegni sia lavorativi che familiari. Allo stesso modo, se da una parte l'insicurezza lavorativa, sia oggettiva che soggettiva, dovuta alla flessibilità, è in genere associata ad una più bassa soddisfazione lavorativa e un minore *commitment* verso l'organizzazione (Ashford et al., 1989; Hartley et al., 1991; Sverke et al., 2004), dall'altra si è potuto osservare come questi due aspetti spesso interagiscano tra loro (De Witte e Naswall,

² Il Career Confidence Index è un indice composito basato su due domande poste ai lavoratori intervistati: 1) Qual è la possibilità che lei sia licenziato durante il prossimo anno? (scala di risposta tipo Likert 4 passi "per niente possibile/molto possibile"); 2) Per una persona media che sia stata licenziata oggi, quanto pensa che sarebbe facile/difficile trovare un lavoro simile con la stessa paga? (scala di risposta tipo Likert 4 passi "molto facile/molto difficile").

2003). Infatti, in condizioni di insicurezza lavorativa soggettiva bassa, i lavoratori a tempo indeterminato evidenziano livelli di soddisfazione e di *commitment* significativamente maggiori dei loro colleghi con un contratto di lavoro temporaneo. Tuttavia, in condizioni di alta insicurezza soggettiva tale differenza scompare: il livello di soddisfazione e di *commitment* diminuisce nei lavoratori a tempo indeterminato e aumenta in quelli temporanei (De Witte e Naswall, 2003).

2. Metodo

2.1. Partecipanti

I partecipanti alla ricerca sono stati 410 lavoratori di età media pari a circa 39 anni di cui il 67.5% di genere maschile. Riguardo il livello di istruzione, il 30.5% del campione ha un diploma di scuola media inferiore, il 58.3% un diploma di scuola media superiore, mentre l'11.2% dei partecipanti ha conseguito la laurea. Il 93.4% del campione ha un impiego a tempo pieno, il restante 6.6% ha un impiego a tempo parziale. Solo il 10% dei partecipanti ha un contratto a tempo determinato, mentre il 90% risulta assunto con un contratto a tempo indeterminato. In maggioranza il campione è composto da impiegati (41.7%) e operai (26.4%), che lavorano principalmente in aziende private (77.5%) situate nel centro (17%) e nel nord (81.3%) Italia. Infine, il 62.8% dei partecipanti è iscritto al sindacato, in media da circa 13 anni.

2.2. Strumenti e procedure

I partecipanti sono stati intervistati individualmente attraverso un questionario autocompilato in maniera anonima, contenente tre diverse sezioni: 1) una parte volta a rilevare le informazioni di tipo socio-demografico; 2) una parte contenente alcune scale di atteggiamento su *insicurezza lavorativa percepita*, *soddisfazione lavorativa*, *commitment organizzativo* e *soddisfazione nei confronti del sindacato*; 3) e una parte composta da una serie di parole stimolo riguardanti la flessibilità, la sicurezza e il lavoro.

In particolare, la *soddisfazione lavorativa* è stata misurata attraverso una scala breve di cinque item che valutano la soddisfazione complessiva per l'attuale impiego (Sverke et al., 2004). Ai partecipanti viene chiesto di esprimere il proprio accordo/disaccordo con affermazioni quali "Sono molto soddisfatto del mio lavoro" o "Sono contento del lavoro che ho", su una scala Likert a cinque punti (dove 1 = "completamente falso per me" e 5 = "completamente vero per me"). Questa breve scala ha un'alpha di Cronbach soddisfacente, pari a .87.

Il *commitment organizzativo* veniva misurato attraverso una scala di cinque item che riflettono l'attaccamento emotivo verso l'organizzazione in cui gli individui lavorano (Allen e Meyer, 1990; Meyer, Allen e Smith, 1993). Esempi di item sono "Mi sento emotivamente legato alla mia azienda", "Provo un gran senso di appartenenza alla mia azienda", "Questa azienda significa molto per me". I soggetti hanno espresso il loro accordo/disaccordo su una scala Likert a cinque punti dove uno indica "completamente falso per me" e cinque indica "completamente vero per me". Questa scala ha ottenuto una soddisfacente alpha di Cronbach di .88.

L'*insicurezza lavorativa percepita* era rilevata attraverso cinque item focalizzati sulle percezioni dei lavoratori circa la loro capacità di mantenere il loro attuale impiego (Chirumbolo, 2003; Sverke et al., 2004). I partecipanti, come per le precedenti variabili, hanno espresso il loro accordo/disaccordo con le affermazioni proposte su una scala Likert a cinque punti dove 1 indicava "completamente falso per me" e 5 indicava "completamente

vero per me”. Esempi di item sono : “Temo di perdere il mio lavoro”, “Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro” (item invertito) , “Penso che possano licenziarmi in un prossimo futuro”. L’attendibilità alpha di Cronbach è risultata essere di .76.

La *soddisfazione nei confronti del sindacato* era misurata con una scala a cinque item (Hellgren e Chirumbolo, 2003; Sverke et al., 2004). Esempi di item di questa scala sono “Quanto è soddisfatto del sindacato nazionale?” e “Quanto è soddisfatto della politica del sindacato nazionale?”. Le risposte vengono riportate su una scala Likert a cinque punti in cui uno equivale a “per nulla soddisfatto” e cinque equivale a “molto soddisfatto”. L’attendibilità della scala è risultata essere di .87.

La terza sezione, infine, del questionario era composta da cinque parole stimolo, o termini induttori : LAVORO, SINDACATO, FLESSIBILITÀ, SICUREZZA, AZIENDA, a cui i soggetti dovevano rispondere associando le prime quattro parole che venivano loro in mente dopo aver letto ciascuna delle cinque parole-stimolo.

2.3. Analisi dei dati

Le analisi dei dati sono state condotte mediante il pacchetto statistico SPAD-t (Lébart, Morineau, Bécue, 1989). In particolare, l’Analisi delle Corrispondenze è stata effettuata analizzando la matrice “parole*testi” (procedura APLUM dello SPAD-t) (Bolasco, 1999; Ercolani, Areni e Mannetti, 1990), dove nelle righe sono presenti le associazioni alle relative parole stimolo mentre nelle colonne le modalità delle variabili, che nel nostro caso sono quattordici (due modalità per ciascuna variabile considerata) : genere (maschi-femmine), tipo di contratto (tempo determinato-indeterminato), iscrizione al sindacato (si-no), insicurezza lavorativa percepita (alta-bassa), soddisfazione lavorativa (alta-bassa), commitment organizzativo (alto-basso) e soddisfazione nei confronti del sindacato (alta-bassa)³. Nelle varie analisi effettuate con lo SPAD-t, il termine induttore è differenziato da una sigla iniziale : LA per LAVORO, SIN per SINDACATO, FL per FLESSIBILITÀ, SIC per SICUREZZA, AZ per AZIENDA. L’unità lessicale è dunque formata dal binomio parola-stimolo e relative associazioni prodotte da ciascun soggetto; nella illustrazione dei risultati queste saranno differenziate attraverso l’uso del carattere maiuscolo per le prime e di quello minuscolo per le seconde.

3. Risultati

3.1. Bilancio generale e aspetti descrittivi

Ai cinque termini induttori proposti sono state associate complessivamente 6426 parole, di cui 2510 sono parole tra loro diverse (circa 39.1% del totale delle parole associate). Successivamente si è provveduto alla disambiguazione e alla lessicalizzazione del corpus testuale (Bolasco, 1999), attraverso la procedura *Equivalence* del programma SPAD-t. L’intervento sul testo è stato tuttavia limitato all’essenziale, e sono stati accorpati tra loro le forme singolari e plurali dello stesso termine, i maschili e i femminili e i sinonimi. Dopo la procedura *Equivalence* le parole diverse associate in totale sono diventate 1854 (circa il 28.8% delle associazioni iniziali). In tabella 1 vengono riportate le associazioni più frequenti a ciascun termine induttore.

³ Ai fini dell’analisi queste variabili sono state ri-categorizzate a due livelli, utilizzando come punto di divisione la mediana.

FLESSIBILITÀ		SICUREZZA		LAVORO		AZIENDA		SINDACATO	
Parola	f	Parola	f	Parola	f	Parola	f	Parola	f
Incertezza	53	Lavoro	92	Impegno	91	Lavoro	167	Tutela	60
Orari	53	Salute	44	Guadagno	89	Profitto	62	Diritti	55
Precariato	45	Tranquillità	44	Fatica	85	Salario	41	Aiuto	38
Disponibilità	41	Famiglia	42	Soddisfazione	80	Sicura	36	Lotte per i diritti	35
Lavoro	28	Serenità	25	Soldi	60	Collegli	30	Scioperi	34
Cambiamenti	26	Abitazione	24	Sicurezza	47	Padrone	26	Politico	31
Sfruttamento	27	Infortuni	24	Stress	40	Prodotti	26	Sicurezza	30
Fregatura	19	Denaro	21	Responsabilità	37	Organizzazione	24	Difesa	29
Libertà	18	Protezione	21	Necessario	27	Sfruttamento	20	Lavoro	29
Licenziamenti	16	Vita	20	Dovere	26	Gruppo	18	Organizzazione	29
Opportunismo	16	Benessere	19	Realizzazione	24	Personale	18	Solidale	26
Tempo	15	Ambientale	19	Collegli	24	Fabbrica	14	Impegnativo	23
Impegni	12	Legge 626	18	Denaro	22	Opportunismo	10	Lavoratori	23
Disoccupazione	12	Necessaria	18	Vita	22	Futuro	10	Cgil Cisl Uil	22
Illegalità	10	Futuro	17	Tempo	20	Posti di lavoro	10	Contratti	21
Instabilità	10							Protettivo	21
Necessaria	10								

Tabella 1. Parole più frequentemente associate a ciascun termine induttore.

3.2. Analisi delle corrispondenze

Attraverso la procedura SETEX, sono state ritenute solo le forme lessicali con frequenza maggiore o uguale a cinque. Dopo questa procedura il totale delle parole è risultato essere di 5486, che tuttavia rappresenta ben l'85.2% del dizionario iniziale. Le parole diverse sono 272 (circa il 14.7%) : su questo insieme di parole è stata condotta l'AC.

Le variabili che contribuiscono attivamente alla formazione degli assi sono, nel nostro caso, le parole associate ai termini induttori e le altre sette variabili categoriali (ciascuna a due modalità) rilevate attraverso il questionario : genere, tipo di contratto, iscrizione al sindacato, insicurezza lavorativa, soddisfazione lavorativa, *commitment* organizzativo e soddisfazione nei confronti del sindacato. Pertanto l'AC è stata effettuata mediante la procedura APLUM del programma SPAD-t, operando, come già accennato, su una matrice di partenza "parole*testi", di dimensionalità 272*14. Tale analisi ha evidenziato l'emergenza di tre fattori interpretabili che spiegano complessivamente il 64.93% della variabilità totale dei dati.

Le modalità attive che contribuiscono alla determinazione del semiasse negativo del primo fattore sono "bassa soddisfazione lavorativa" (c.a. 17.37), "basso *commitment* organizzativo" (c.a. 16.99) e "iscrizione al sindacato" (c.a. 9.51). Al termine AZIENDA sono state associate parole quali "sfruttamento", "interesse", "capitale"; la parola "sfruttamento" è stata associata anche al termine induttore LAVORO, insieme a "obbligo", "noia" e "ripetitività"; troviamo le parole "illegalità", "fregatura" e "precariato" associate a FLESSIBILITÀ; "incidenti" e "legge" per SICUREZZA; "amichevole" e "problemi" sono le parole associate a SINDACATO (cfr. tabella 2). Questo primo fattore è stato chiamato **Rapporto con la situazione lavorativa** (positivo vs negativo) [cfr. tabella 2].

Semiassse positivo			Semiassse negativo		
Rapporto con la situazione lavorativa positivo			Rapporto con la situazione lavorativa negativo		
TERMINE INDUTTORE	PAROLA	C.A.	TERMINE INDUTTORE	PAROLA	C.A.
LAVORO	soddisfazione	3.08	AZIENDA	sfruttamento	3.55
AZIENDA	famiglia	1.73	AZIENDA	padrone	3.27
LAVORO	responsabilità	1.60	FLESSIBILITÀ	illegalità	2.94
LAVORO	professionalità	1.34	LAVORO	sfruttamento	2.10
AZIENDA	solida	1.28	LAVORO	sottomissione	1.81
FLESSIBILITÀ	necessaria	1.25	LAVORO	ripetitività	1.69
AZIENDA	professionalità	1.22	AZIENDA	interesse	1.66
AZIENDA	lavoro	1.04	LAVORO	orari	1.66
LAVORO	sicurezza	1.00	LAVORO	noia	1.57
			SINDACATO	amichevole	1.43
			AZIENDA	capitale	1.37
			FLESSIBILITÀ	fregatura	1.31
			AZIENDA	datore di lavoro	1.27
			SICUREZZA	incidenti	1.22
			LAVORO	obbligo	1.15
			FLESSIBILITÀ	precariato	1.14
			SICUREZZA	legge	1.10
			SINDACATO	problemi	1.09

Tabella 2. Associazioni lessicali del primo fattore “Rapporto con la situazione lavorativa” (positivo *vs* negativo).

Il secondo fattore spiega il 17.97% dell’inerzia totale. Le modalità attive che contribuiscono alla determinazione del semiassse positivo del secondo fattore sono “bassa soddisfazione lavorativa” (c.a. 22.49) e “non iscrizione a sindacato” (c.a. 11.95). Le associazioni lessicali con il termine induttore LAVORO sono “divertimento”, “formazione”, “avvenire”, “crescita”, “tranquillità”. Al termine induttore AZIENDA sono associate le parole “ufficio”, “prodotti”, “sfruttamento”, “luogo” e “capi”. Il termine induttore FLESSIBILITÀ è associato alle parole “cambiamento”, “dinamicità”, “disoccupazione”. Al termine SINDACATO sono associate parole che ne danno una connotazione decisamente negativa (inconcludente, inaffidabile, lontano, politico, parole) mentre le parole associate al termine SICUREZZA prescindono dalla sfera lavorativa : “amicizia” e “strada” (cfr. tabella 3).

Le modalità attive che contribuiscono alla determinazione del semiassse negativo del secondo fattore sono “alta soddisfazione nei confronti del sindacato” (c.a. 29.67) e “iscrizione al sindacato” (c.a. 6.77). Non ci sono parole con contributo assoluto rilevante associate al termine induttore LAVORO. Al termine induttore AZIENDA sono associate le parole “carriera”, “regole” e fabbrica”. Al termine FLESSIBILITÀ è associata un’unica parola : “tempo”. Il termine induttore SICUREZZA è associato alla parola molto generica “attenzione”, non circoscrivibile obbligatoriamente all’abito lavorativo, ma ad ogni aspetto della vita. Associazioni con il termine SINDACATO sono : “contratti”, “forte”, “sicurezza” e “solidale” (cfr. tabella 3). Questo secondo fattore è stato chiamato **Rapporto con il sindacato** (critico/negativo *vs* positivo) [tabella 3].

Semiassse positivo			Semiassse negativo		
Rapporto con il sindacato critico/negativo			Rapporto con il sindacato positivo		
TERMINE INDUTTORE	PAROLA	C.A.	TERMINE INDUTTORE	PAROLA	C.A.
LAVORO	divertimento	3.62	SINDACATO	contratti	1.91
LAVORO	formazione	3.35	AZIENDA	carriera	1.67
SINDACATO	inconcludente	2.92	AZIENDA	regole	1.59
FLESSIBILITÀ	cambiamento	2.22	SINDACATO	forte	1.25
SINDACATO	inaffidabile	2.07	SICUREZZA	attenzione	1.18
FLESSIBILITÀ	dinamicità	2.08	FLESSIBILITÀ	tempo	1.11
AZIENDA	ufficio	1.85	SINDACATO	solidale	1.11
SINDACATO	inutile	1.82	AZIENDA	fabbrica	1.10
AZIENDA	prodotti	1.77	SINDACATO	sicurezza	1.00
AZIENDA	sfruttamento	1.59			
AZIENDA	luogo	1.44			
LAVORO	crescita	1.22			
LAVORO	tranquillità	1.21			
FLESSIBILITÀ	disoccupazione	1.20			
SINDACATO	lontano	1.18			
SINDACATO	politico	1.16			
LAVORO	avvenire	1.07			
SICUREZZA	amicizia	1.07			
SICUREZZA	strada	1.05			
AZIENDA	capi	1.01			
SINDACATO	parole	1.01			

Tabella 3. Associazioni lessicali del secondo fattore “Rapporto con il sindacato” (positivo vs. critico/negativo).

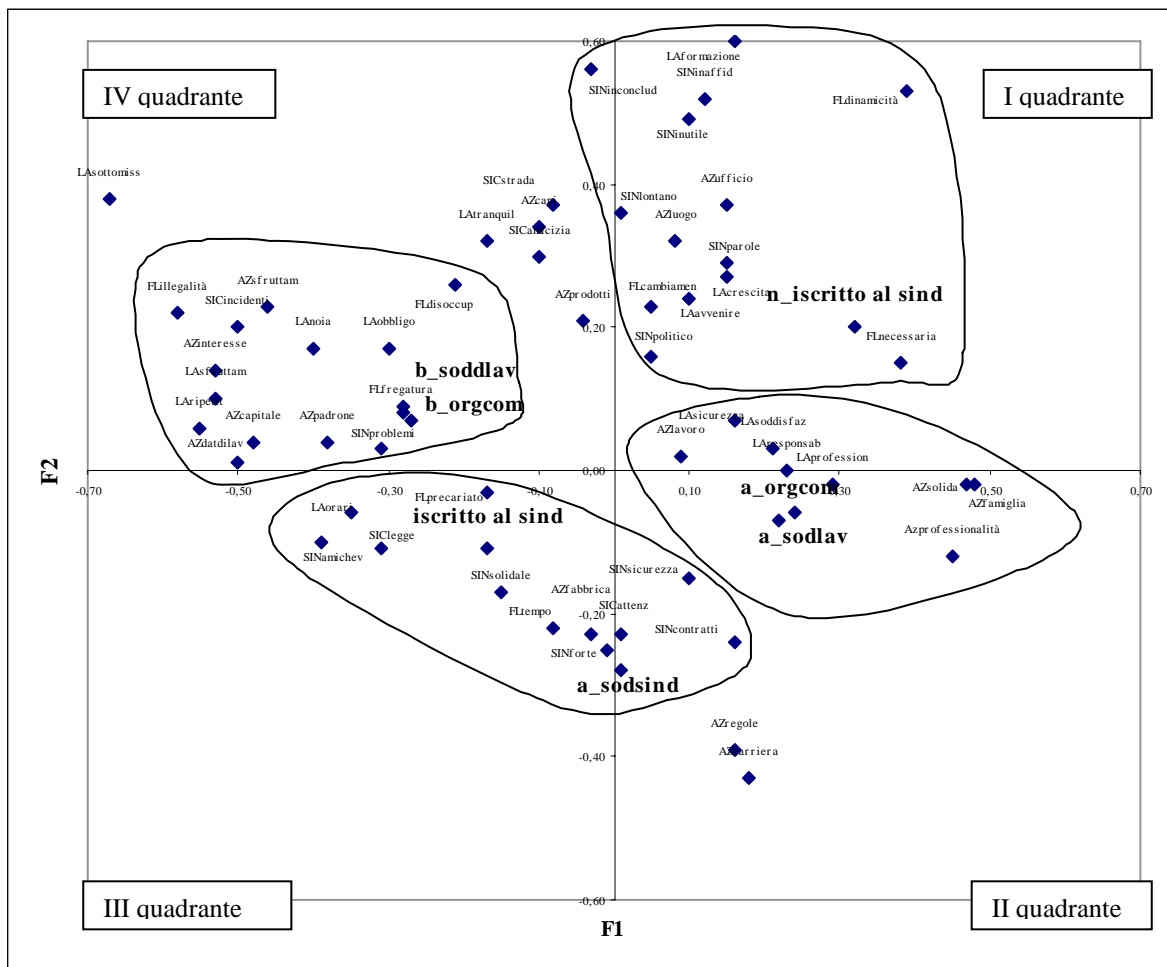


Figura 1. Piano fattoriale derivato dall'incrocio tra il I e il II fattore

Legenda : a_orgcomm : alto organizational committment - b_orgcomm : basso organizational committment – a_soddlav : alta soddisfazione lavorativa - b_soddlav : bassa soddisfazione lavorativa – a_sodsind : alta soddisfazione sindacale – n_iscritto al sindacato – iscritto al sindacato.

La creazione del piano fattoriale, costruito attraverso l'incrocio tra gli assi del I e del II fattore, contribuisce sicuramente a interpretare ulteriormente il significato di queste due dimensioni.

In primo luogo, è chiaramente identificabile nel primo quadrante un'area di **non iscritti al sindacato** che si caratterizza per una visione molto critica e negativa del sindacato (parole, lontano, inconcludente, politico, inaffidabile, inutile), una visione piuttosto descrittiva dell'azienda (luogo, ufficio, prodotti), insieme ad una percezione alquanto fatalista e dinamica della flessibilità (necessaria, cambiamento, dinamicità) e una concezione propositiva del lavoro (crescita, avvenire, divertimento, formazione). A quest'area semantica se ne contrappone un'altra, situata tra il II e il III quadrante, di **iscritti molto soddisfatti del sindacato**, che associano a quest'ultimo termini decisamente positivi e combattivi (amichevole, solidale, sicurezza, forte, legge, contratti), e che considerano la flessibilità come maggiore responsabile del precariato in ambito lavorativo.

Una altra area semantica, situata tra il I e il II quadrante, si contraddistingue per la presenza di **alta soddisfazione lavorativa** e **alto commitment organizzativo**, caratterizzati da una visione altamente qualificante del lavoro (professionalità, responsabilità, soddisfazione) e di

appartenenza ed identificazione con l'azienda per cui lavorano (famiglia, solida, professionalità). A questa area, infine, se ne contrappone un'altra situata nel IV quadrante, caratterizzata da **basso commitment** e **bassa soddisfazione lavorativa** in cui flessibilità e mondo del lavoro sono percepiti in termini decisamente critici e negativi (FLESSIBILITÀ-fregatura-disoccupazione-illegalità; LAVORO-noia-obbligo-sfruttamento; AZIENDA-padrone-interesse-sfruttamento, SINDACATO-problemi), mentre il riferimento alla sicurezza è di tipo fisico e infortunistico (incidenti).

Il terzo fattore spiega il 15.15% dell'inerzia totale. Le modalità attive che contribuiscono alla determinazione del semiasse positivo del terzo fattore sono "genere femminile" (c.a. 48.60) e "non iscrizione al sindacato" (c.a. 4.89). Poche le parole associate ai termini induttori con contributo assoluto rilevante (tabella 4). Al termine LAVORO viene associata la parola "collegli". Anche per il termine SICUREZZA troviamo associazione come le parole "abitazioni" e "famiglia". Al termine induttore FLESSIBILITÀ sono associate le parole "famiglia", "novità" e "utile". Anche per il termine induttore SINDACATO abbiamo un'unica associazione: "inadeguato". Nessun termine con contributo assoluto rilevante è risultato associato al termine AZIENDA.

Le modalità attive che contribuiscono alla determinazione del semiasse negativo del terzo fattore sono "genere maschile" (c.a. 25.17) e "contratto a tempo determinato" (c.a. 14.19). Al termine LAVORO sono state associate le parole "sfruttamento", "vita", "benessere", "soldi" e "tranquillità". Le parole associate al termine FLESSIBILITÀ sono "impegni" e "schiavismo", che fanno emergere una visione senz'altro negativa. Due le associazioni per il termine induttore SINDACATO: "lavoro" e "sicurezza", entrambi a loro volta parole stimolo. Le parole associate al termine induttore SICUREZZA si riferiscono ancora ad una visione legata agli aspetti di serenità materiale ("denaro") e di sicurezza fisica: "vestiario", "pericolo sul lavoro", "necessaria" (tabella 4). Il terzo fattore rappresenta una dimensione di *differenze di genere nei riguardi del mondo del lavoro*.

Semiasse positivo			Semiasse negativo		
Differenze di genere : femmine			Differenze di genere : maschi		
TERMINE INDUTTORE	PAROLA	C.A.	TERMINE INDUTTORE	PAROLA	C.A.
SICUREZZA	abitazione	4.69	SICUREZZA	denaro	2.64
FLESSIBILITÀ	cambiamenti	2.83	SICUREZZA	vestiario	2.26
SICUREZZA	famiglia	2.08	SINDACATO	sicurezza	2.24
LAVORO	collegli	1.27	SICUREZZA	pericolo	2.23
FLESSIBILITÀ	famiglia	1.25	LAVORO	sfruttamento	2.06
FLESSIBILITÀ	novità	1.06	LAVORO	vita	1.88
FLESSIBILITÀ	utile	1.03	LAVORO	benessere	1.75
SINDACATO	inadeguato	1.00	FLESSIBILITÀ	impegni	1.63
			SICUREZZA	sul lavoro	1.52
			SINDACATO	lavoro	1.40
			FLESSIBILITÀ	schiavismo	1.19
			LAVORO	soldi	1.09
			LAVORO	tranquillità	1.03
			SICUREZZA	necessaria	1.02

Tabella 4. Associazioni lessicali del terzo fattore "Differenze di genere nei riguardi del mondo del lavoro" (maschi vs. femmine).

4. Discussione

L'obiettivo di questo studio era quello di esplorare la struttura delle percezioni e delle rappresentazioni legate alla flessibilità e alla sicurezza nel mondo del lavoro, e quindi anche in relazione alle organizzazioni in esso implicate (azienda e sindacato).

Da una parte emerge sicuramente una dimensione del lavoro positiva, ludica, fonte di soddisfazioni, e una percezione della propria azienda come famiglia, con evidente coinvolgimento emotivo, fondamentale per la tranquillità economica e sociale del vivere quotidiano. Sul versante opposto, tuttavia, troviamo sentimenti negativi predominanti nei confronti del lavoro (noia, ripetitività, obbligo, sfruttamento) e dell'azienda (sfruttamento, capitale, interesse), rispetto alla quale si riscontra scarso coinvolgimento e una bassa identificazione. In questo senso osserviamo una forte associazione tra alta insicurezza personale, scarsa soddisfazione per il proprio lavoro e alta sindacalizzazione. Emerge chiaramente una connotazione di rifiuto dell'azienda, luogo fisico in cui si producono e in cui si manifestano gerarchie e identificazioni in ruoli ben definiti di 'sfruttamento'.

Le percezioni della flessibilità variano a seconda del livello di sindacalizzazione degli individui e dei loro atteggiamenti lavorativi. L'impiego della flessibilità è percepito come positivo e necessario in un mercato del lavoro in continuo cambiamento per coloro che evidenziano maggiore sicurezza personale, maggiore soddisfazione per il proprio lavoro, un più alto coinvolgimento nell'azienda, una percezione positiva sia del lavoro che dell'azienda. Questi individui esprimono un non-bisogno della presenza del sindacato all'interno delle dinamiche lavorative, sottolineando la possibilità di non fossilizzarsi sulle proprie mansioni qualora si prenda in considerazione l'opportunità di una crescita professionale attraverso la flessibilità e la formazione.

In contrapposizione a ciò, la flessibilità è percepita come minacciosa e rischiosa per la propria sicurezza emotiva e lavorativa dai soggetti più vicini al sindacato. La dimensione del cambiamento e della flessibilità produce insicurezza per la propria posizione lavorativa proprio in relazione agli orari lavorativi 'flessibili' o alle nuove forme contrattuali che consistono per lo più in collaborazioni temporanee e a progetto. È evidente, in questo caso, una percezione positiva del sindacato, "solidale" con i lavoratori e indirizzato alla loro tutela nell'ambito della stipula e del rinnovo dei contratti. L'attenzione di un sindacato "forte" nei confronti dei lavoratori viene considerato probabilmente fonte di maggiore "sicurezza" a fronte dei notevoli cambiamenti che hanno caratterizzato il mondo del lavoro negli ultimi anni. Tuttavia, le parole "amichevole" e "problematico" associate contemporaneamente al termine SINDACATO indicano che se da una parte le persone iscritte al sindacato, poco soddisfatte del proprio lavoro e poco coinvolte nell'organizzazione, ne hanno una percezione positiva, dall'altra sottolineano comunque come questa immagine non sia esente da perplessità e contraddizioni.

Molto interessanti appaiono gli aspetti che differenziano le percezioni e gli atteggiamenti in funzione del genere. La percezione della flessibilità, per esempio. Le donne vi associano le parole che ne evidenziano l'utilità e il lato positivo ("famiglia", "novità", "utile", "cambiamenti"). Sono gli uomini, invece, ad averne una percezione onerosa e negativa ("impegni" e "sfruttamento"). Le stesse donne hanno una visione critica per ciò che riguarda il sindacato ("inadeguato") che è differente dagli uomini ("forte", "solidale", "sicurezza").

Questi pattern di associazioni si possono ricondurre, forse, alla complessa condizione lavorativa delle donne, costrette spesso a conciliare la dimensione lavorativa con quella familiare, incontrando ancora al giorno d'oggi notevoli difficoltà in periodi cruciali della loro

vita (p.es. durante i periodi legati alla maternità). Non potendo garantire continuità, rischiano di essere escluse dal mondo del lavoro, e percepiscono forse una scarsa tutela da parte del sindacato. Sembra quindi che i cambiamenti introdotti dalla flessibilità, grazie ad orari di lavoro ridotti o poco rigidi, possano consentire alle donne di poter conciliare diversi ambiti, quello lavorativo e quello familiare, e diversi ruoli sociali (lavoratrice, moglie, madre).

Anche la sicurezza sembra essere intesa in almeno due diverse accezioni. Da una parte una sicurezza di tipo affettivo ed emotivo, da ritrovare come supporto sociale nell'ambito della famiglia, dei colleghi e dell'azienda (soprattutto per le donne), dall'altra una sicurezza di tipo "materiale" (soprattutto per gli uomini), che sottolinea aspetti di preservazione della propria incolumità ed integrità fisica, come dimostrano i frequenti riferimenti alla legge 626 che ha rappresentato una vera 'rivoluzione' in tema di sicurezza sul posto di lavoro.

In conclusione, i risultati di questo studio hanno fatto emergere un quadro complesso e diversificato nelle sue componenti strutturali, risultante soprattutto di elementi contrapposti e contrastanti in termini di valenze e significati emotivi. In particolare, questa ricerca evidenzia il ruolo rilevante giocato dalle differenze di genere e da aspetti psico-sociali, come la soddisfazione, il *commitment* e il livello di attivismo sindacale, nell'interpretazione e nella percezione dei temi e degli 'attori' del mondo del lavoro.

Bibliografia

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 : 1-18.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at risk : Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Chichester, England, John Wiley & Sons Ltd : 109-126.
- Bolasco, S. (1999). *Analisi multidimensionale dei dati*. Roma : Carocci Editore.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational consequences of Job Insecurity : a European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2) : 215-238.
- 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 : 209-312.
- Ercolani A.P., Areni A. e Mannetti L. (1990). *La ricerca in psicologia : Modelli di indagine e di analisi dei dati*. Roma, Carocci.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Bari, Laterza.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity : Coping with jobs at risk*. London, Sage.
- Hellgren, J., & Chirumbolo, A. (2003). Can Union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being?. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2) : 271-289.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco, Jossey-Bass.
- ISTAT (2001). *Rapporto Annuale 2001*. Bologna, Il Mulino.
- Lébart L., Morineau A., Bécue M. (1989). *SPAD T*, Cisia.
- Meulders D. & Wilkin L. (1987). Labour market flexibility : critical introduction to the analysis of a concept. *Labour and Society*, 12 (1).

- Meyer, J P, Allen, N J, & Smith, C A (1993) Commitment to organizations and occupations : Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 : 538-551.
- Purcell, K., & Purcell, J. (1998). In-sourcing, out-sourcing, and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 : 39-59.
- Right Management Consultants (2005). Career Confidence Index. Overview and key findings. Rinvenuto dal web 3/06/05. <http://www.right.com/documents/CCIDocs/13-38-1-2-2005-2.PDF>.
- Salvati M. (1998). Mercati del lavoro e relazioni industriali. Note in margine al dibattito su flessibilità e occupazione. *Politica economica*, 1.
- Sensales, G., Areni, A., e Chirumbolo, A. (2005). La politica nelle rappresentazioni di giovani studenti universitari. Un confronto fra indagini condotte nel 1997 e nel 2003. In G. Sensales (Ed.), *Rappresentazioni della "politica". Ricerche in Psicologia Sociale della Politica*. Milano, Franco Angeli : 40-103.
- Sensales, G., Chirumbolo, A., Areni, A. (2002). *Giovani e Politica*. Roma, Kappa.
- Sparrow, P., & Cooper, C. L. (1998). The pursuit of multiple and parallel organizational flexibilities : Reconstituting jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 : 79-95.
- 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., 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*. Brussels, P.I.E.-Peter Lang.

