



JOB INSECURITY E LAVORO ATIPICO

Ida Sciabica, Arrigo Pedon, Antonino Callea

idasciabica@virgilio.it

Lumsa (Roma)

Fecha de recepción: 12 de enero de 2011

Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011

ABSTRACT

La ricerca intende focalizzarsi sul lavoro atipico e le rispettive conseguenze psicologiche. L'introduzione delle nuove riforme del lavoro in Italia ha indotto ciò che oggi chiamiamo orientamento alla flessibilizzazione, con varie conseguenze di carattere psicologico, sociale e organizzativo nella vita dei lavoratori. L'obiettivo principale di questa ricerca è quello di indagare se vi sia una relazione tra le seguenti variabili psicologiche: *job insecurity*, precarietà di vita, strategie di *coping* e il grado di soddisfazione nei lavoratori aventi un contratto a tempo determinato. A questo fine è stato somministrato un questionario a 210 partecipanti, lavoratori con un contratto atipico. Il questionario includeva le tre scale: *Job insecurity*, Precarietà di vita, *Coping Inventory for Stressful Situation* e un singolo item sulla soddisfazione lavorativa. I risultati mostrano che vi è una correlazione negativa tra la soddisfazione, la *job insecurity* e la sfiducia nei lavoratori atipici e che questo senso di precarietà genera stress e particolari strategie di coping. Le donne, inoltre risultano essere più esposte rispetto agli uomini. Per la verifica delle ipotesi si sono utilizzati i seguenti test statistici: correlazione, *t* di Student e regressione multipla.

Parole chiave: lavoro atipico, *job insecurity*, precarietà di vita, strategie di coping, soddisfazione lavorativa.

ABSTRACT

This research aims to focus on atypical work and its respective psychological consequences. The introduction in Italy of new job reforms, has induced the today so called orientation to flexibility, with various psychological, social and organizational consequences in the workers' lives. The main purpose of this research is to establish whether there is a relation between the following psychological variables: *job insecurity*, life's precariousness, coping strategies and the level of satisfaction in workers who have a time- determined contract. For this reason a questionnaire has been administered to 210 participants, all workers with an atypical-contract. The questionnaire included these 3 scales: *Job Insecurity*, Life's Precariousness, *Coping Inventory for Stressful Situation* and a single item about job satisfaction. The results show that there is a negative correlation between satisfaction, *job insecurity*



and distrust in atypical workers and that this sense of precariousness produces stress and particular coping-strategies. Furthermore, women are more exposed than men. The hypothesis has been verified using the following statistical tests: correlation, Student's *t* and multiple regression.

Key Words: atypical work, job insecurity, life's precariousness, coping strategies, job satisfaction.

INTRODUZIONE

I repentini cambiamenti lavorativi introdotti in Italia a partire dagli anni '90 fino ad oggi, hanno avuto una notevole incidenza sulla sfera sociale, economica e psicologica dei lavoratori.

Questo scenario vede mutare i vecchi valori tradizionali, il nuovo assetto del sistema della domanda e dell'offerta che modifica il rapporto tra contesto sociale insieme a lavoratori ed imprese, gli effetti psicosociali dell'insicurezza lavorativa e l'emersione di moderni compiti e degli attuali ruoli lavorativi.

Si è passati dall'era del fordismo a quella del post-fordismo. Tali alterazioni del mercato del lavoro italiano hanno senza dubbio, reso il lavoratore da standard, ovvero con assunzione a tempo indeterminato ad atipico ossia con chiamata a tempo determinato, rendendolo vittima del processo di flessibilizzazione.

In base ad alcuni parametri di riferimento l'Istat stima che tra il 1996 e il 2000 la percentuale del lavoro cosiddetto "atipico" sia aumentato del 40% (Istat, 2001).

Queste tendenze, protratte fino agli anni 2000, hanno trasformato la natura stessa del lavoro passando da una fase di lavoro "sicuro" ad una fase di lavoro "precario" ed insicuro.

L'attuale condizione vede, dunque, cambiare il lavoro in termini qualitativi più che quantitativi, in quanto non sono mutati soltanto gli orari settimanali o mensili ma soprattutto il significato che ciascun lavoratore attribuisce al proprio lavoro.

L'equilibrio psicologico delle persone diventa dunque precario, come il lavoro e i legami affettivi.

E' proprio in questa cornice che il concetto di "Precarietà di vita" trova spazio; ovvero la condizione di insicurezza, insoddisfazione e paura verso il futuro, che deriva da un contratto di lavoro atipico, ma ha delle ripercussioni anche sulla vita privata (Callea e Ballone, 2009).

A tal proposito, numerosi studi hanno dimostrato che i lavoratori atipici vivono esperienze lavorative stressanti e protratte nel tempo e tali lavoratori sembrano essere a rischio di salute psicofisica (Tomei e Tomao, 2003).

La letteratura mostra anche, come l'insicurezza lavorativa possa considerarsi considerevole causa di stress sia a livello personale sia a livello lavorativo (Sverke e Hellgren, 2002).

In questa prospettiva, si inserisce il concetto della *job insecurity* definita come la percezione della minaccia della perdita del proprio lavoro e i vissuti emotivi di preoccupazione e ansia legati a tale minaccia (cfr. De Witte, 1999; De Witte, 2005; Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte e Goslinga, 2004).

La *job insecurity* presenta, pertanto, due aspetti importanti e strettamente collegati: il primo riguarda la natura "*soggettiva*" dell'esperienza di insicurezza dovuta al timore di dover perdere il proprio lavoro a prescindere dal tipo di contratto cui il soggetto è sottoposto; la seconda riguarda l'aspetto "*oggettivo*" ovvero le percezioni e l'interpretazioni che l'individuo dà di tale situazione legate alla scadenza del contratto (Klandermans e Van Vuuren, 1999).

In particolare, è stato evidenziato (Sverke e Hellgren, 2002) che l'insicurezza lavorativa soggettiva aumenta con la diffusione della flessibilizzazione e che tale insicurezza può determinare conseguenze negative sia nell'individuo che nell'organizzazione (Chirumbolo e Hellgren, 2003).



La “precarietà di vita”, infatti sembra condizionare anche la vita personale e familiare degli individui, in quanto sposta sempre più in avanti l’età in cui si sceglie di sposarsi, convivere o vivere da soli (Ferrari e Veglio, 2005), impedisce di fare progetti a lunga durata, provoca problemi nella richiesta di prestiti o mutui (Salvini e Ferro, 2005).

Precarietà, insicurezza, stress, apatia, insoddisfazione, sono, pertanto, i termini più appropriati per spiegare le attuali condizioni del lavoratore.

OBIETTIVO E IPOTESI DELLA RICERCA

Lo studio si propone di indagare l’impatto dell’insicurezza lavorativa sulla precarietà di vita e sullo stress unito alle strategie di coping in combinazione al grado di soddisfazione nei lavoratori aventi un contratto a tempo determinato.

Le ipotesi che si vogliono verificare sono le seguenti:

1. se esiste una correlazione tra la soddisfazione, la job insecurity e la sfiducia;
2. se le tre dimensioni della precarietà di vita siano correlate positivamente con le tre dimensioni della CISS (Coping Inventory for Stressful Situation);
3. se le donne sono più vulnerabili rispetto agli uomini riguardo la job insecurity, la precarietà di vita e le strategie di coping;
4. se la soddisfazione lavorativa, la job insecurity e le strategie di coping determinano le tre dimensioni della precarietà di vita.

METODOLOGIA

Partecipanti

I partecipanti alla ricerca sono 210, di cui 85 uomini (40.7%) e 124 donne (59.3%), con un’età media di 31 anni ($DS=7.9$), compresa tra un minimo di 18 e un massimo di 60 anni.

Gli intervistati sono tutti lavoratori con contratto a tempo determinato; la maggior parte di essi è single (63,1%) a seguire coniugato/convivente (33%).

Un gran numero di lavoratori ha un contratto full-time (54,4%) contro il 41,6% part-time.

E’ da notare il grado di scolarità elevato: il 48% possiede il diploma di scuola media superiore mentre il 35,8% possiede almeno una laurea triennale.

I dati sono stati raccolti prevalentemente nel Centro e Sud Italia.

Si tratta pertanto di un campionamento ad hoc o di convenienza, certamente non probabilistico (Pedon, 2009), con cui però si ha la certezza che tutti gli intervistati possiedono la variabile che si vuole indagare.

Strumenti

Lo strumento adottato è un questionario, composto da tre scale: Job Insecurity, Precarietà di vita e Ciss. Nel questionario venivano anche chieste informazioni di tipo socio-demografico.

A) Job Insecurity, Questa scala intende misurare le percezioni e la preoccupazione dei lavoratori circa il mantenimento del proprio posto di lavoro, ed è composta da dieci items (Chirumbolo, 2003; Sverke et al., 2004).

Ai partecipanti veniva chiesto di esprimere il proprio accordo/disaccordo nei riguardi delle affermazioni su una scala di tipo Likert a cinque passi (1 = completamente in disaccordo; 5 = completamente in accordo). Esempi di item sono: “Ho paura di essere licenziato”, “Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro” (item invertito). Alti punteggi sono indicativi di un’alta insicurezza lavorativa, nel senso che l’individuo riporta una maggiore preoccupazione di perdere il proprio posto di lavoro.



B) Precarietà di vita, (Callea, 2009) Il questionario “Precarietà di vita” è stato messo a punto dopo alcuni studi sulle variabili psicologiche e sulla condizione lavorativa degli atipici.

Il questionario si propone di indagare le conseguenze pervasive che il lavoro atipico comporta nella vita degli individui ed in particolare degli “atipici involontari” (Callea e Ballone, 2009).

Il questionario è composto da 28 items. Presenta un formato di risposta su scala di tipo Likert a sette passi e rileva tre dimensioni: “*Disinteresse verso il lavoro attuale*”, con cui si indaga la modalità vissuta dai lavoratori precari e si occupa dunque della condizione presente; “*Sfiducia verso il futuro*”, con lo scopo di esplorare le aspettative dei lavoratori circa il proprio futuro lavorativo; “*Conseguenze emotive sulla vita quotidiana*”, che studia le conseguenze del lavoro precario sulla vita personale e familiare, ossia come le reazioni emotive influenzano il modo in cui i lavoratori vivono la propria quotidianità.

C) Coping Inventory for Stressful Situation, (CISS, 1990) è composta da 48 items, che indagano le diverse modalità di reagire ad un evento difficile e stressante. I soggetti devono indicare il proprio modo di reagire agli eventi descritti negli item attraverso una scala Likert a 5 passi, da “per niente” a “moltissimo”. Il questionario è tridimensionale ed in particolare distingue tre diverse strategie come risposta agli eventi stressanti: *coping centrato sul compito (task coping)*, che rappresenta la tendenza ad affrontare il problema in maniera diretta, ricercando soluzioni adeguate, *coping centrato sulle emozioni (emotion coping)*, che indica la tendenza a reagire ad una situazione stressante in maniera fortemente emotiva, e il *coping centrato sull’evitamento (avoidance coping)*, utilizzato dagli individui che tentano di ignorare la minaccia dell’evento stressante e si impegnano in altre attività per non pensare al problema.

Infine la sezione socio-demografica, oltre a rilevare genere, età, titolo di studio e stato civile, indaga anche gli anni di lavoro precario, la tipologia di contratto e l’orario di lavoro settimanale.

RISULTATI

1) Ipotesi: la correlazione tra la soddisfazione, job insecurity e la sfiducia è stata misurata tramite il coefficiente di correlazione r di Pearson.

Come si può osservare (Tab. 1) dalle correlazioni tra le scale, l’ipotesi 1 risulta confermata.

Tab. 1 Correlazioni

	Job Ins.	Disint	Sfiducia	Conseg.	Compito	Emoz.	Evit.
Soddisf	-.399(**)	-.058	-.340(**)	-.055	.059	-.056	.130
Job Ins.	1	.251(**)	.639(**)	.430(**)	.078	.409(**)	.206(**)
Disint.		1	.157(*)	.523(**)	-.209(**)	.419(**)	.284(**)
Sfiducia			1	.546(**)	-.005	.432(**)	.163(*)
Conseg.				1	.003	.652(**)	.434(**)
Compito					1	-.110	.195(**)
Emozioni						1	.513(**)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)



La “soddisfazione”, infatti, correla negativamente con la “job in security” ($r = -.399, p < .01$) e con la “sfiducia” ($r = -.340, p < 0.1$) mentre non risulta correlata né con le altre due dimensioni della precarietà di vita (disinteresse e conseguenze emotive) né con le strategie di coping.

Il livello di soddisfazione di un individuo è correlato in modo inversamente proporzionale all’insicurezza lavorativa (job insecurity) e alla sfiducia verso proprio il futuro professionale.

2) Ipotesi: le tre dimensioni della precarietà di vita risultano essere correlate positivamente con le tre dimensioni della scala ciss. L’ipotesi risulta pertanto, verificata.

Osservando la Tabella 1 si noti come il “disinteresse” sia correlato negativamente con il “compito” ($r = -.209, p < .01$), mentre presenta una correlazione significativa positiva con “l’emozioni” ($r = .419, p < 0.1$) e con “l’evitamento” ($r = .284, p < 0.1$).

La “sfiducia” risulta, invece essere correlata positivamente con “le emozioni” ($r = .432, p < .01$) e con “l’evitamento” ($r = .163, p < 0.5$), mentre non è correlata con il compito ($r = -.005$).

Infine, la dimensione “conseguenze emotive” correla positivamente con “le emozioni” ($r = .652, p < 0.1$), e con “l’evitamento” ($r = .434, p < 0.1$), non è correlata con il compito ($r = .003$).

3) Ipotesi: per verificare l’ipotesi, che le donne presentano punteggi più alti rispetto agli uomini riguardo la job insecurity, precarietà di vita e strategie di coping è stato condotto il test della “t di Student”, il confronto per campioni indipendenti.

I risultati (Tab. 2) confermano questa ipotesi: i dati dimostrano che le donne presentano, rispetto agli uomini, un grado elevato di “job in security” ($t_{(207)} < -3.38; p < .001$), risultano essere maggiormente “sfiduciate” ($t_{(207)} < -3.62; p < .000$), con “conseguenze emotive” ($t_{(207)} < -2.03; p < .043$), più soggette alle “emozioni” ($t_{(207)} < -3.72; p < .000$) e orientate all’“evitamento” ($t_{(207)} < -1.93; p < .054$). In Tab. 3 sono riportate le medie dei due gruppi.

Tab. 2: Test t sul genere rispetto alle aree indagate

	T	DF	Sig. (2-tailed)
Job Insecurity	-3.389	207	.001
Disinteresse	.644	207	.520
Sfiducia	-3.622	207	.000
Conseguenze	-2.038	207	.043
Compito	.346	207	.730
Emozioni	-3.726	207	.000
Evitamento	-1.935	207	.054
Soddisfazione	1.192	206	.234



Tab. 3: Medie di maschi e femmine

	Genere	N	Media	Deviaz. Std.
Job Insecurity	Maschi	85	3.0580	.79037
	Femmine	124	3.4394	.80504
Disinteresse	Maschi	85	3.1608	.93156
	Femmine	124	3.0789	.88347
Sfiducia	Maschi	85	4.2886	.97666
	Femmine	124	4.7981	1.01367
Conseguenze	Maschi	85	.3.9078	1.06548
	Femmine	124	4.1938	.94668
Compito	Maschi	85	3.8020	.52935
	Femmine	124	3.7759	.54345
Emozioni	Maschi	85	2.8629	.76751
	Femmine	124	3.2447	.69916
Evitamento	Maschi	85	2.8410	.81226
	Femmine	124	3.0542	.76173
Soddisfazione	Maschi	85	4.26	1.619
	Femmine	123	3.96	1.883

4) Ipotesi: per verificare se la soddisfazione lavorativa, la job insecurity e le strategie di coping determinano le tre dimensioni della precarietà di vita è stata utilizzato il test di regressione, con il metodo dei blocchi, ossia facendo entrare le variabili indipendenti contemporaneamente; per ciascuna variabile dipendente “disinteresse verso il proprio lavoro”, “sfiducia circa il proprio futuro professionale” e “conseguenze emotive sulla vita quotidiana” è stato creato un modello ad hoc.

I risultati della regressione hanno evidenziato come l'ipotesi 5 venga ampiamente confermata: il “disinteresse” non è spiegato né dalla “job in security” né dalla “soddisfazione” ma dalle tre dimensioni della scala “ciss” (Tab. 4).

Tab. 4: Regressione sulla dimensione “Disinteresse verso il proprio lavoro”

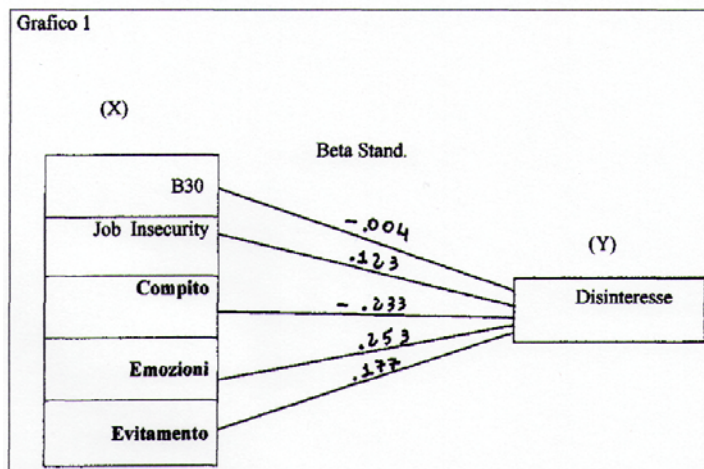
Modello	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
	B	Errore standard	Beta		
1 (Costante)	2.635	.520		5.065	.000
Soddisfazione	-.002	.035	-.004	-.053	.958
Job Insecurity	.136	.083	.123	1.648	.101
Compito	-.394	.110	-.233	-3.569	.000
Emozioni	.304	.096	.253	3.163	.002
Evitamento	.202	.087	.177	2.323	.021

F (5.203) < 12.76; p = .00; R² = .24

In particolare i predittori maggiormente significativi sono le “emozioni” che determinano direttamente il disinteresse (B= .253) e il “compito” che presenta, invece un coefficiente negativo (B= -.233), come emerge dal Graf. 1.



Graf. 1: Modelo causal con variable dependiente disinterese



Il modello rispetto alla dimensione “*sfiducia circa il proprio futuro professionale*” presenta una buona bontà di adattamento ($R^2 = .48$) (Tab. 5).

Tab. 5: Regressione sulla dimensione “Sfiducia circa il proprio futuro professionale”

Modello	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
	B	Errore standard	Beta		
1 (Costante)	1.993	.498		3.997	.000
Soddisfazione	-.069	.033	-.120	-2.068	.040
Job Insecurity	.626	.079	.499	7.902	.000
Compito	-.005	.106	-.003	-.050	.960
Emozioni	.336	.092	.246	3.648	.000
Evitamento	-.064	.083	-.050	-.772	.441

$F(5.203) < 34.16; p = .00; R^2 = .48$

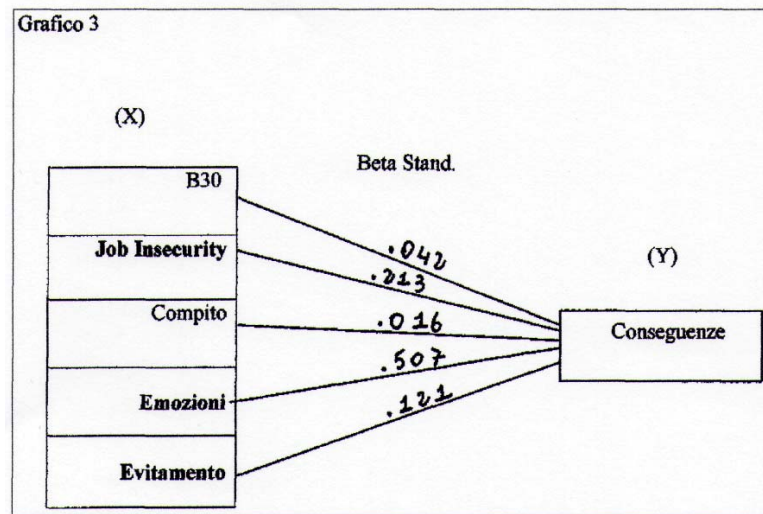
Le variabili significative risultano essere la “soddisfazione”, la “job in security” e l’emozione, mentre il “compito” ed “evitamento” non sono significative.

In particolare, la “job in security” e le “emozioni” presentano i coefficienti più elevati (rispettivamente $B = .499$ e $B = .246$) mentre la “soddisfazione” presenta un coefficiente negativo ($B = -.120$) (Graf. 2).

Le “*conseguenze emotive sulla vita quotidiana*” sono invece determinate dalla “job insecurity”, dalle “emozione” e dall’“evitamento”, mentre non sono significative le variabili “soddisfazione” e “compito” (Tab. 6).



Graf. 3: Modelo causal con variable dependiente "consecuenze"



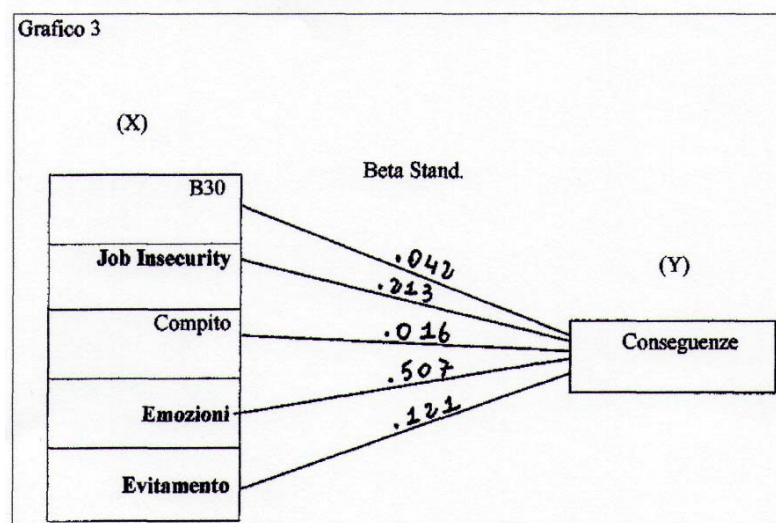
Tab. 6: Regressione sulla dimensione "Consecuenze emotive sulla vita quotidiana"

Modello	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
	B	Errore standard	Beta		
1 (Costante)	.447	.482		.927	.355
Soddisfazione	.024	.032	.042	.738	.462
Job Insecurity	.263	.077	.213	3.427	.001
Compito	.030	.102	.016	.297	.767
Emozioni	.679	.089	.507	7.631	.000
Evitamento	.154	.081	.121	1.913	.057

F (5.203) < 36.37; p = .00; R² = .47

In particolare, tutte le variabili significative presentano coefficienti positivi; quella più determinante sembra essere "emozioni" (B = .507), mentre la variabile "evitamento" è significativa a p = .06 (Graf. 3).

Graf. 3: Modelo causal con variable dependente "consecuenze"





CONCLUSIONI

Questo studio ha cercato di analizzare la modalità con cui i lavoratori “atipici” vivono la propria condizione lavorativa in termini di soddisfazione, precarietà di vita, stress e grado di insicurezza lavorativa. I risultati hanno confermato le ipotesi proposte nello studio.

Un individuo con un livello basso di soddisfazione per il proprio lavoro ha una forte preoccupazione circa il mantenimento dello stesso e per di più non riesce ad essere positivo nei confronti del proprio futuro professionale.

La bassa soddisfazione circa il proprio lavoro determina un atteggiamento di malessere unito alla paura di perdere il proprio lavoro, e quindi porta il lavoratore a vivere un senso di sfiducia e di scoraggiamento.

Disinteresse, sfiducia, conseguenze emotive risultano inoltre correlate alle diverse strategie di coping e dunque lo stress è molto presente nei lavoratori con alti livelli di precarietà di vita. In particolare, i soggetti che mostrano disinteresse utilizzano soprattutto strategie di coping orientate all’emozione e all’evitamento, mentre presentano una correlazione negativa rispetto al compito. Del resto una persona che si impegna a risolvere i problemi, cercando nuove soluzioni, non può essere disinteressata verso il problema stesso.

La sfiducia circa il proprio futuro correla positivamente con l’emozioni e con l’evitamento. Gli “sfiduciati” appaiono senza aspettative riguardo al futuro, sono pertanto più sensibili, reagiscono in modo emotivo dinanzi al problema, o addirittura, lasciano spazio ad altro nel tentativo di distrarsi, evitando il problema.

Anche le conseguenze emotive risultano essere fortemente correlate con l’emozione e l’evitamento.

Si può osservare, inoltre, come la correlazione positiva esistente tra l’insicurezza della condizione lavorativa e la sfiducia verso il futuro professionale può essere riconducibile sia alle ridotte possibilità di avanzamento di carriera, sia alla più difficile possibilità di ottenere promozioni in ambito aziendale, sia a frequenti cambi di mansione o trasferimenti in contesti lavorativi differenti.

In particolare le donne presentano una maggiore insicurezza lavorativa, un maggiore disinteresse verso il lavoro che svolgono e sono maggiormente sfiduciate rispetto agli uomini

Rispetto alle situazioni stressanti, i risultati evidenziano che le donne utilizzano soprattutto strategie di coping orientate all’emozione e all’evitamento, mentre rispetto al compito non vi sono differenze significative.

Le donne presentano, inoltre, differenze significative rispetto agli uomini riguardo la job insecurity, la sfiducia verso il futuro e le conseguenze emotive.

I risultati del test t hanno quindi, dimostrato che le donne sono più soggette alla perdita del loro posto di lavoro e di conseguenza temono ciò come una minaccia al proprio stato emotivo accompagnato dalla sfiducia nel concepire il proprio futuro e da esiti negativi sulla vita quotidiana, familiare, extra-lavorativa.

Infine, il nostro studio si è posto l’obiettivo di voler verificare dei modelli di regressione multipla, ponendo come variabili dipendenti le dimensioni della precarietà di vita (considerate una per volta).

In particolare, il disinteresse è determinato dalle emozioni, dall’evitamento e dal basso orientamento al compito. Tale risultato indica che le strategie di coping non utili per la risoluzione del problema, portano il soggetto a disinteressarsi del lavoro che svolge.

La dimensione “sfiducia verso il proprio futuro professionale”, invece, è determinata soprattutto dalla job insecurity e dalle emozioni che presentano i coefficienti B standardizzati più elevati; la soddisfazione, invece presenta un coefficiente negativo. Tale risultato suggerisce che l’insoddisfa-



zione, la paura di perdere il posto di lavoro e l'orientamento emotivo agli eventi stressanti generano sfiducia circa il proprio futuro.

Le "Conseguenze emotive sulla vita quotidiana" sono invece determinate dalla job insecurity, dall'emozione e dall'evitamento, mentre non risultano significative le variabili soddisfazione e compito. Coloro che temono di perdere il lavoro e utilizzano strategie di coping orientate all'emozione e all'evitamento, risentono maggiormente del lavoro atipico, che influenza, dunque, anche la vita personale e familiare degli individui.

BIBLIOGRAFIA

- Callea, A., (In press). Un nuovo disagio lavorativo: Validazione del questionario "Precarietà di vita". *Risorsa uomo*.
- Callea, A., & Ballone, F. (2009). *Validazione del questionario sul costrutto "Precarietà di vita"*. Paper presented at Congresso Aip, Sezione di Psicologia Sperimentale, Chieti 24-26 Settembre 2009.
- Chirumbolo, A. (2003). L'impatto dell'insicurezza lavorativa sul benessere dei lavoratori e sugli atteggiamenti verso l'organizzazione. *Rassegna di Psicologia*, 20, 63-79.
- 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. (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. (2005). Job insecurity: Review of international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Ferrari, L., & Veglio, O. (2005). *Donne e uomini nel mercato del lavoro*. Milano: Franco Angeli
- Istat (2001). *Rapporto annuale 2001*. Bologna: Il Mulino.
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 145-53.
- Pedon, A. (2009). *Dizionario di statistica e metodologia per le scienze del Comportamento*. Roma: Alpes Italia.
- Salvini, S., & Ferro, I. (2005). *Un difficile equilibrio: i giovani tra flessibilità del lavoro e scelte familiari*. Paper presented at the Convegno Nazionale dei Lincei Famiglie, nascite e politiche sociali, Roma.
- 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., 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.
- Tomei, C., & Tomao, G. (2003). *Burnout*. Paper presented Giornate Romane di Medici Del Lavoro, Sezione regionale della S.I.M.L.I.I.