

Un modello di moderazione mediata della relazione tra capitale umano e benessere lavorativo: Il ruolo dell'employability e della volition contrattuale

Alessandro Lo Presti¹, Kaisa Kirves², Sara Pluviano³

¹ Seconda Università degli studi di Napoli, Caserta – ² Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki –

³ Università degli studi Suor Orsola Benincasa, Napoli; University of Edinburgh, Edinburgh



L'employability e i suoi antecedenti

- Coerentemente con la teoria della Conservazione delle Risorse (Hobfoll, 2001), l'*employability* rappresenta oggi una risorsa fondamentale per la propria *employment security*;
- Al di là degli ovvi fattori situazionali (e.g., domanda/offerta di lavoro), tutta una gamma di aspetti individuali promuovono l'*employability*, tra i quali riveste un ruolo importante il *capitale umano*, inteso nei termini di livello educativo, competenze ed esperienze professionali (McArdle et al., 2007) (H1).



Il ruolo della *volition* contrattuale

- Con l'espressione *volition* contrattuale si indica la preferenza per la tipologia di contratto lavorativo, che induce una sensazione di scelta e di controllo personale sul proprio lavoro e, più in generale, sulla propria vita;
- Un'alta *volition* è risultata associata a livelli più elevati di soddisfazione lavorativa (Krausz et al., 1995), minori disturbi somatici (Isaksson & Bellaagh, 2002) e un aumentato benessere generale (Bernhard-Oettel et al. 2008; De Cuyper & De Witte, 2008);
- Inoltre, è stata studiata come moderatore, restituendo risultati contrastanti (Kinnunen et al., 2011; Bernhard-Oettel et al., 2013);
- *È possibile che l'impegno profuso nello sviluppare la propria employability da parte di individui con più o meno elevato capitale umano possa dipendere anche dalla loro volition (H2)?*

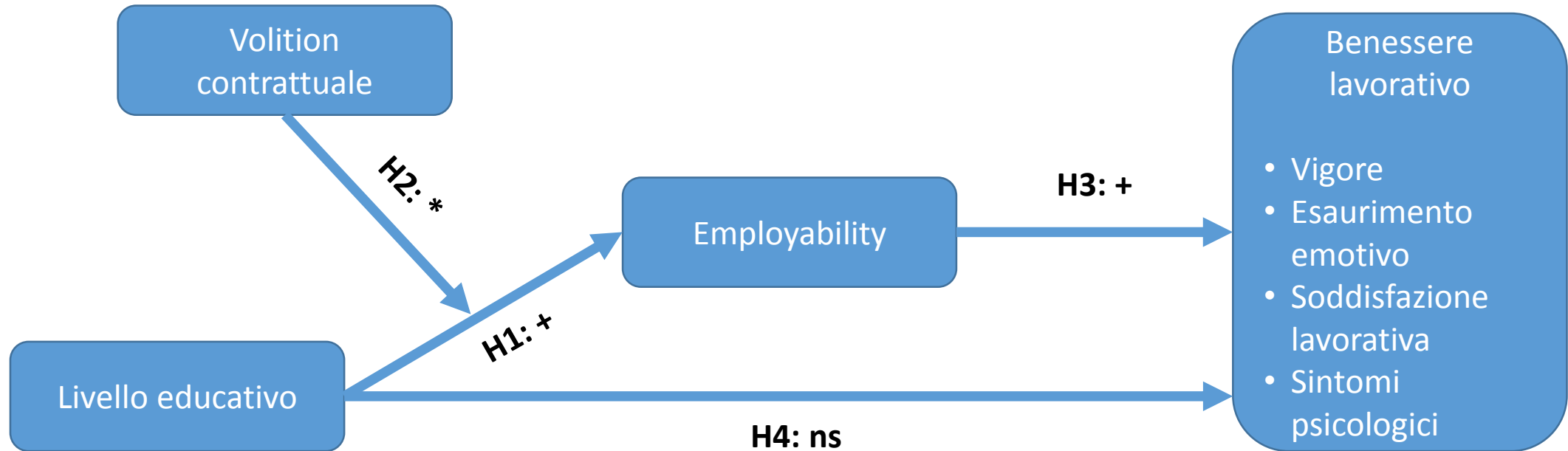


L'employability e i suoi esiti

- L'employability appare associata ad un ampio numero di outcomes, tra i quali: successo di carriera oggettivo e soggettivo (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), l'autoefficacia (Berntson et al., 2008), l'autostima (McArdle et al., 2007), ecc.
- Questi outcome possono essere categorizzati anche secondo il modello del benessere lavorativo di Warr (emozioni positive/negative, alto/basso arousal; 2007): salute mentale (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2010), sintomi psicologici di tipo negativo (Kinnunen et al., 2011), soddisfazione lavorativa ed esaurimento emotivo (De Cuyper et al., 2010; 2012), work engagement (De Cuyper et al., 2008) (H3).



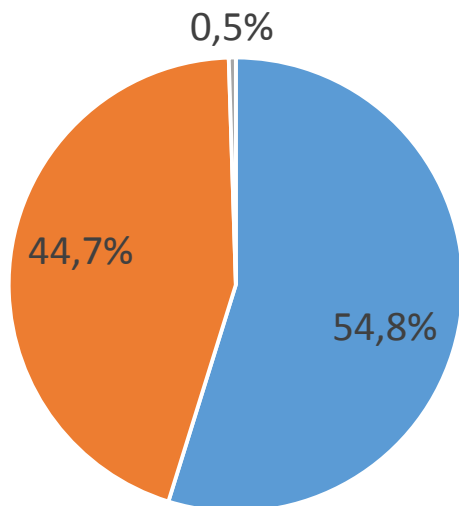
Ipotesi



Metodo partecipanti

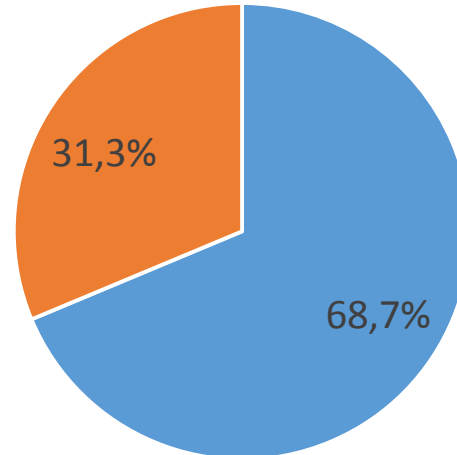
- 383 lavoratori dipendenti: età media 36.7 anni (d.s. 8.9), anzianità di servizio media 9 anni (d.s. 7.99).

Genere (%)



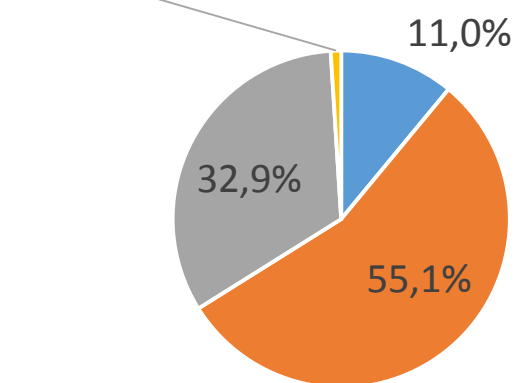
■ uomini ■ donne ■ missing

Tipologia contrattuale (%)



■ a tempo indeterminato
■ non a tempo indeterminato

Livello educativo (%)



■ elementare/media inf.
■ media sup.
■ laurea e oltre
■ missing



Metodo strumenti

- (Orientamento all') Employability (Van Dam, 2004), 7 item (e.g., ritengo fondamentale poter partecipare regolarmente ad attività di formazione e aggiornamento professionale), $\alpha = .73$.
- Volition contrattuale (Clinton et al., 2005), 4 item (e.g. per il momento il mio attuale contratto di lavoro mi sta bene), $\alpha = .81$.
- Esaurimento emotivo (Maslach & Jackson, 1981), 5 item (e.g., mi sento esaurito dal mio lavoro, $\alpha = .88$.
- Soddisfazione lavorativa (Pejtersen et al., 2010), 5 item (e.g., [quanto si ritiene soddisfatto circa] le sue prospettive di lavoro), $\alpha = .83$.
- Sintomi psicologici (Lehto & Sutela, 2008), 6 item (e.g., sono stato nervoso o irritabile), $\alpha = .85$.
- Vigore (Schaufeli & Bakker, 2003), 3 item (e.g., nel mio lavoro mi sento pieno di energia), $\alpha = .90$.

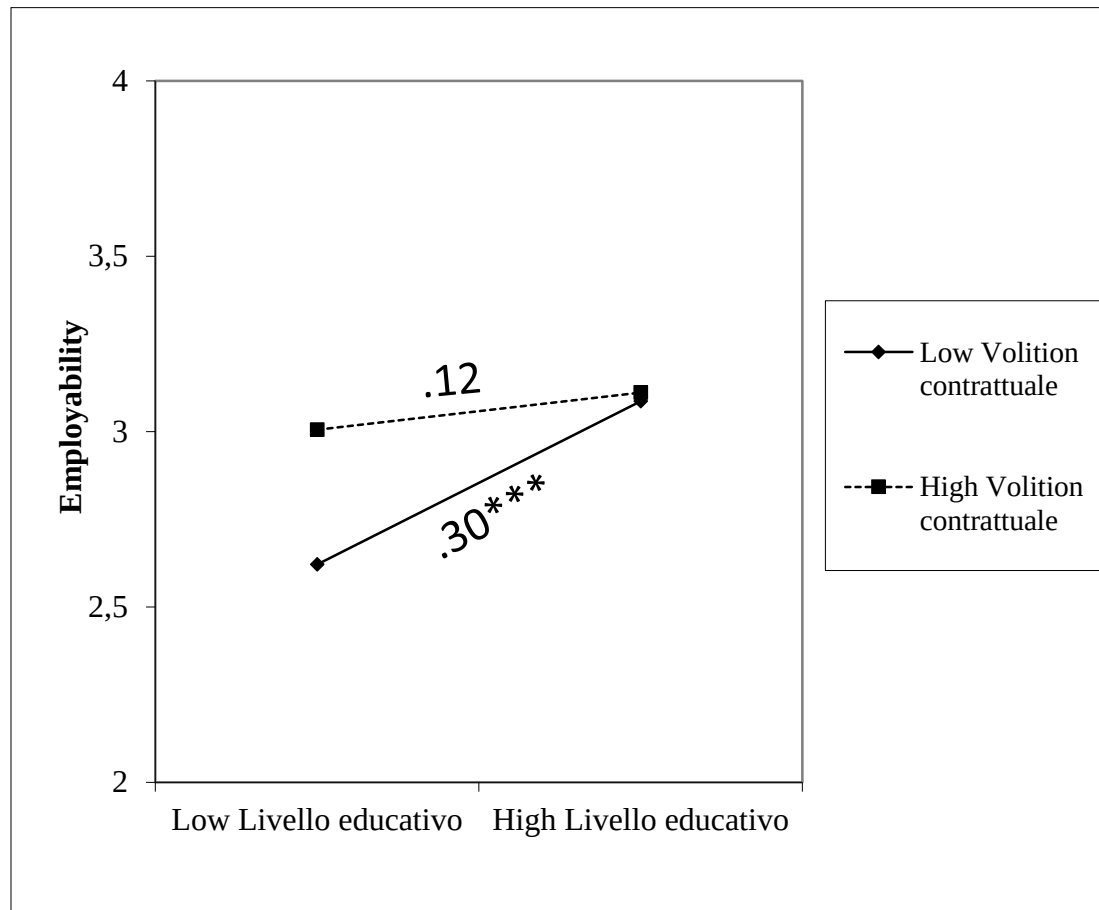


Risultati correlazioni

	1	2	3	4	5	6
1) livello educativo						
2) employability	.29***					
3) volition contrattuale	-.03	.16**				
4) esaurimento emotivo	-.02	-.18***	-.33***			
5) soddisfazione lavorativa	.20***	.54***	.45***	-.49***		
6) sintomi psicologici	.02	-.15**	-.35***	.65***	-.45***	
7) vigore	.29***	.57***	.38***	-.52***	.72***	-.43***



Risultati mediazione moderata

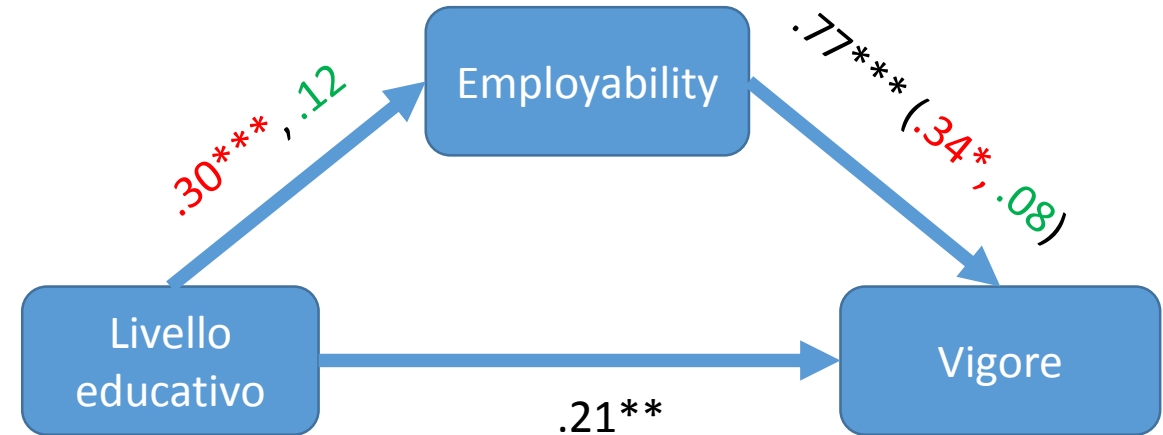
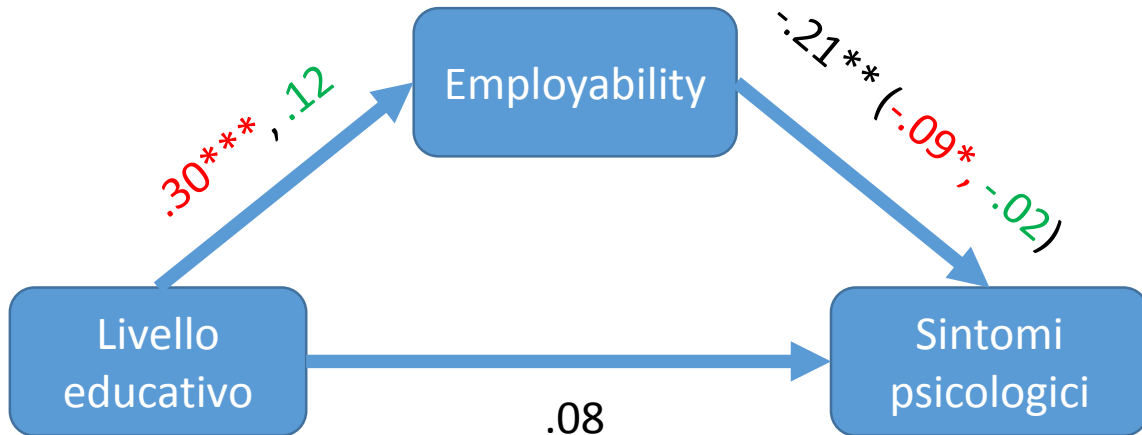
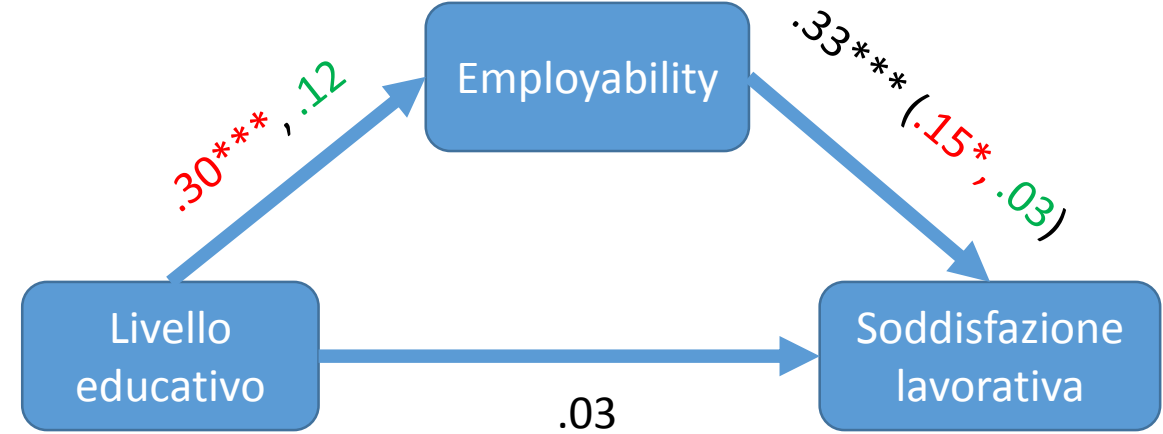
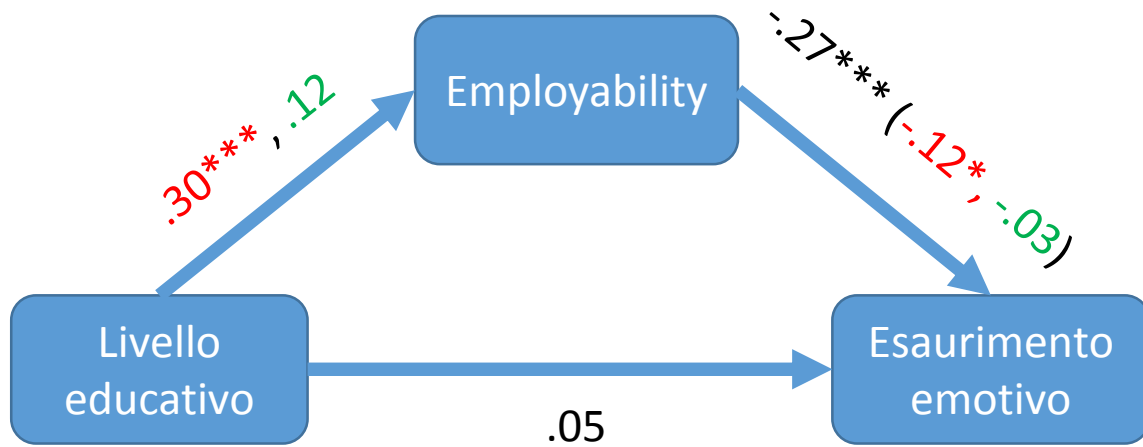


	Indice	SE	BootLLCI	BootULCI
Esaurimento emotivo	.05	.02	.02	.09
Soddisfazione lavorativa	-.06	.02	-.09	-.02
Sintomi Psicologici	.03	.01	.01	.07
Vigore	-.13	.04	-.22	-.05

Risultati effetti indiretti e moderati del livello educativo

	volition contrattuale	Effetto	SE	BootLLCI	BootULCI
Esaurimento emotivo	- 1 DS	-.12	.04	-.21	-.06
	+ 1 DS	-.03	.02	-.08	.01
Soddisfazione lavorativa	- 1 DS	.15	.03	.09	.21
	+ 1 DS	.03	.02	-.01	.08
Sintomi Psicologici	- 1 DS	-.09	.03	-.15	-.04
	+ 1 DS	-.02	.01	-.05	.01
Vigore	- 1 DS	.34	.08	.20	.50
	+ 1 DS	.08	.05	-.02	.19

Legenda: Rosso = Volition contrattuale – 1 DS; Verde = Volition contrattuale + 1 DS



Discussione dei risultati

- H1: gli individui con un più elevato livello educativo si impegnano maggiormente nel promuovere la propria employability;
- H2: tale relazione è più forte tra coloro i quali sono meno contenti del proprio attuale contratto di lavoro (bassa volition);
- H3: un'elevata employability si riflette in più elevati livelli di benessere lavorativo: maggiori vigore e soddisfazione lavorativa, minori sintomi psicologici ed esaurimento emotivo;
- H4: l'employability è un mediatore totale (parziale nel caso del vigore) del livello educativo, ma solo nel caso di bassa volition (i.e., mediazione moderata);

Conclusioni

- Il livello educativo si conferma essere un antecedente significativo dell'employability (de Jong et al., 2007; Kinnunen et al., 2011), soprattutto per coloro i quali hanno bassa volition e, plausibilmente, attraverso una più elevata employability desiderano cambiare la propria situazione lavorativa attuale;
- L'employability mostra associazioni da moderate a forti con tutti e quattro i quadranti del benessere lavorativo: vigore (De Cuyper et al., 2008), esaurimento emotivo (De Cuyper et al., 2012), soddisfazione lavorativa (De Cuyper et al., 2009), sintomi psicologici (De Battisti et al., 2014);
- Le evidenze circa la presenza di una mediazione moderata sollecitano da una parte verso una maggiore attenzione empirica a variabili quali la volition, i motivi per accettare un lavoro temporaneo, ecc. e dall'altra a disegni di ricerca più complessi, auspicabilmente di tipo longitudinale;

Implicazioni

- La volition si conferma essere una variabile degna di nota, nella misura in cui può spingere gli individui a promuovere maggiormente la propria employability, in una prospettiva di miglioramento occupazionale all'interno dell'azienda attuale;
- Dedicare più attenzione ai lavoratori con minore livello educativo, nella misura in cui questi appaiono meno interessati a sviluppare la propria employability;
- Promuovere nei propri dipendenti un orientamento verso l'employability si riflette in più elevati livelli di benessere a lavoro.

Riferimenti bibliografici

Bernhard-Oettel, C., Cuyper, N. D., Berntson, E., & Isaksson, K. (2008). Well-being and organizational attitudes in alternative employment: The role of contract and job preferences. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 345–363. doi:10.1037/a0013869

Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217.

Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425. doi:10.1080/13594320801969699

Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 23, 279–292. doi: 10.1080/02678370701659215

Clinton, M., Guest, D., Budjanovcanin, A., Staynvarts, N., Krausz, M., & Bernhard-Oettel, C., et al. (2005). Investigating individual and organizational determinants of the psychological contract: Data collection and analysis. *Unpublished report*, London: King's College.

De Battisti, F., Gilardi, S., Siletti, E., & Solari, L. (2014). Employability and mental health in dismissed workers: the contribution of lay-off justice and participation in outplacement services. *Quality & Quantity*, 48(3), 1305-1323.

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. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x

Riferimenti bibliografici

De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008) Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387. doi:10.1080/13594320701810373

De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management and Organization*, 1, 57–73. doi: 10.2753/IMO0020-8825400104

De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I. J. M., & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: Longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 162–174. doi: 10.1037/a0027348

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421. doi:10.1111/1464-0597.00062

Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability. Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16, 140–160. doi: 10.1108/13620431111115604

Krausz, M., Brandwein, T., & Fox, S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: an exploratory study. *Applied Psychology*, 44(3), 217-232. doi:10.1111/j.1464-0597.1995.tb01077.x

Isaksson, K. and Bellaagh, K. (2002). Health problems and quitting among female 'temps'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 27–45. doi:10.1080/13594320143000744

Riferimenti bibliografici

Lehto, A. M., & Sutela, H. (2008). Three decades of working conditions. Helsinki: Statistics Finland. Retrieved from http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/working_conditions.pdf

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003

Pejtersen, J.H., Kristensen, T.S., Borg V., Bjorn, J. B. (2010). The second version of Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (3), 8-24

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.

Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.

Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. doi:10.1002/hrm.20119

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York, NY: Routledge.