

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL

TRABAJO TEMPORAL, INSEGURIDAD LABORAL
PERCIBIDA Y SUS IMPLICACIONES. FACTORES
PSICOSOCIALES INTERVINIENTES

INMACULADA SILLA GUEROLA

UNIVERSITAT DE VALENCIA
Servei de Publicacions
2007

Aquesta Tesi Doctoral va ser presentada a València el dia 27 de Juny de 2007 davant un tribunal format per:

- D. José María Blanch Ribas
- D. Francisco Gil Rodríguez
- D. Kestin Isaksson
- D. Francisco José Palací Descals
- D. Vicente Martínez Tur

Va ser dirigida per:

D. Francisco J. Gracia Lerín

D. José María Peiró Silla

©Copyright: Servei de Publicacions
Inmaculada Silla Guerola

Depòsit legal:

I.S.B.N.:978-84-370-6935-7

Edita: Universitat de València
Servei de Publicacions
C/ Artes Gráficas, 13 bajo
46010 València
Spain
Telèfon: 963864115

VNIVERSITAT Æ VALÈNCIA



Facultat de Psicologia

**TRABAJO TEMPORAL, INSEGURIDAD
LABORAL PERCIBIDA Y SUS
IMPLICACIONES. FACTORES
PSICOSOCIALES INTERVINIENTES.**

TESIS DOCTORAL

Inmaculada Silla Guerola

Directores

Dr. Francisco Javier Gracia Lerín

Dr. José M^a Peiró Silla

Valencia, 2007

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis directores todo el tiempo, el esfuerzo, y los ánimos que me han dado durante todos estos años, y sobre todo la ilusión infatigable con la que lo han hecho. A Francisco Gracia le agradezco por tener, literalmente, siempre la puerta abierta, y a José M^a Peiró por encontrar siempre un momento contra viento y marea.

A los miembros del equipo Psycones de la Universidad de Valencia, a Miguel Ángel Mañas de la Universidad de Almería, y a Nele De Cuyper y Hans De Witte de la Universidad Católica de Lovaina les agradezco su apoyo, y especialmente su colaboración en la recogida de los datos que forman parte de esta tesis.

A Rosario Solá su empuje, su estímulo, y las facilidades que me ha dado durante este último año para que pudiera terminar este trabajo.

También les debo mucho a todas las personas de la UIPOT y del CIEMAT que me han acompañado en este camino por su compañerismo, su apoyo, y su cariño.

Finalmente, a mi familia y amigos les agradezco su paciencia y su aliento en este proceso que parecía inacabable.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL	1
CAPÍTULO I	
EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO DE LAS ORGANIZACIONES	13
1. GLOBALIZACIÓN	15
2. INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	19
3. FLEXIBILIDAD ORGANIZACIONAL	25
3.1. Flexibilidad laboral	27
3.2. Flexibilización, precariedad e inestabilidad en el empleo	34
CAPÍTULO II	
TRABAJO TEMPORAL, INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA Y BIENESTAR	39
1. EL TRABAJO TEMPORAL	41
1.1. Delimitación conceptual	42
1.2. La tasa de temporalidad y su evolución en España	44
1.3. Teoría del Mercado Dual	49
1.4. ¿Qué tipo de contrato prefieren los trabajadores temporales?	53
1.5. Trabajo temporal y bienestar psicológico	56
2. INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA	59
2.1. Definición	60
2.2. La inseguridad laboral como un estresor	64
2.3. Consecuencias de la inseguridad laboral	70

CAPÍTULO III	
LA EMPLEABILIDAD Y LA JUSTICIA PERCIBIDA. SU RELEVANCIA EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO ACTUAL	75
1. EMPLEABILIDAD	77
1.1. Definición	78
1.2. Empleabilidad y estabilidad laboral	81
2. PECEPCIÓN DE JUSTICIA	83
2.1. Definición	84
2.2. La justicia en el contexto de las organizaciones	86
CAPÍTULO IV	93
OBJETIVOS DE LA TESIS Y METODOLOGÍA	
1. OBJETIVOS	95
2. MUESTRAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS	101
2.1. Participantes	101
2.2. Procedimiento de recogida de datos	106
3. VARIABLES UTILIZADAS	107
3.1. Variables socio-demográficas	107
3.2. Variables experimentales	109
4. ANÁLISIS DE DATOS	113
4.1. Análisis de datos preliminares y exploratorios	113
4.2. Análisis de datos para la comprobación de hipótesis	114

CAPÍTULO V	
JOB INSECURITY AND HEALTH-RELATED OUTCOMES IN DIFFERENT TYPES OF TEMPORARY WORKERS	119
1. INTRODUCTION	121
1.1. Temporary work and occupational health and safety (OHS)	122
1.2. Job insecurity, well-being and somatic complaints in permanent and temporary workers	123
1.3. Diversity in temporary work and its implications for job insecurity and health related outcomes	128
1.4. The present study	136
2. RESULTS	137
2.1. Descriptive data, correlations and exploratory analyses	137
2.2. Hypotheses testing	141
3. DISCUSSION	142
CAPÍTULO VI	
JOB INSECURITY, WELL-BEING AND LIFE SATISFACTION. THE MODERATING ROLE OF EMPLOYABILITY	151
1. INTRODUCTION	153
1.1. Job insecurity and its consequences on psychological health	154
1.2. Job insecurity and employability. Their relationship with psychological health	156
1.3. The present study	161

2. RESULTS	164
2.1. Descriptive data, correlations and exploratory analyses	164
2.2. Hypotheses testing	168
3. DISCUSSION	171
CAPÍTULO VII	
JOB INSECURITY AND EMPLOYEES' HEALTH-RELATED OUTCOMES. THE MODERATING ROLE OF FAIRNESS	177
1. INTRODUCTION	179
1.1. Job insecurity and its consequences for individuals' health	179
1.2. Fairness and its implications in organizational settings	182
1.3. The role of fairness in the job insecurity-individuals' health relationship	184
1.4. The present study	186
2. RESULTS	188
2.1. Descriptive data and correlations	188
2.2. Hypotheses testing	190
3. DISCUSSION	196
CAPÍTULO VIII	
JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. THE MODERATING ROLE OF FAIRNESS	203
1. INTRODUCTION	205
1.1. Job insecurity and its consequences for job satisfaction and organizational commitment	206
1.2. Fairness and its implications for job satisfaction and organizational commitment	210
1.3. Job Insecurity and Fairness relationship	211
1.4. The present study	213

2. RESULTS	215
2.1. Descriptive data and correlations	215
2.2. Hypotheses testing	217
3. DISCUSSION	221
CAPÍTULO IX. DISCUSIÓN GENERAL Y	
CONCLUSIONES	227
1. DISCUSIÓN	229
1.1. El Trabajo temporal y sus consecuencias. Variables intervinientes	232
1.2. Percepción de inseguridad laboral y sus consecuencias. Variables intervinientes	235
2. IMPLICACIONES TEÓRICAS	244
3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS	249
4. ALCANCE DEL ESTUDIO	252
5. CONCLUSIONES/ CONCLUSIONS	254
BIBLIOGRAFÍA	259
ANEXO. INSTRUMENTOS	295



INTRODUCCIÓN GENERAL

Durante las últimas décadas, la competencia entre las organizaciones se ha visto intensificada por la globalización y los avances tecnológicos. Como resultado, las organizaciones buscan aumentar su eficacia y su capacidad de adaptación. Una de las medidas más habituales para lograr tales fines es fomentar la flexibilidad organizacional. La flexibilidad laboral es una de sus modalidades. A su vez, los cambios que se producen en el contexto de las organizaciones tienen repercusiones importantes para los trabajadores. La inestabilidad y la volatilidad del empleo son algunos ejemplos. Asimismo, se producen cambios significativos en los patrones de carrera y en las relaciones laborales (Gracia, Martínez-Tur, y Peiró, 2001).

Dadas las circunstancias, la inestabilidad laboral está muy extendida en el mundo del trabajo. Por ello, la investigación relativa a sus consecuencias es bastante amplia. Su estudio puede adoptarse tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva (De Witte y Näswall, 2003). En el primer caso, un indicador comúnmente utilizado es el tipo de contrato (p. e. contrato indefinido versus temporal). En el segundo, la investigación se centra en el estudio de la percepción de inseguridad laboral¹.

Con frecuencia, se asume que tanto el trabajo temporal como la percepción de inseguridad laboral conllevan consecuencias negativas para el trabajador. No obstante, en su conjunto, la revisión de la literatura al respecto no es concluyente en algunos aspectos. En lo que respecta al trabajo temporal, la investigación muestra que cuando se

¹ En adelante, la presente tesis, utiliza indistintamente los términos inseguridad laboral y percepción de inseguridad laboral.

4 Introducción general

compara el bienestar psicológico de trabajadores permanentes y temporales los resultados no siempre van en la dirección esperada (p. e., De Cuyper, De Witte, e Isaksson, 2005a). En el caso de la percepción de inseguridad laboral, la literatura muestra otro tipo de controversia. La magnitud de la asociación existente entre la inseguridad laboral y sus implicaciones negativas para el bienestar del trabajador varía de unos estudios a otros (p. e., Sverke y Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002). No obstante, en general, cabe resaltar que la percepción de inseguridad laboral va acompañada de reacciones negativas.

El objetivo primordial del presente trabajo es examinar algunos de los factores que pueden ser relevantes para comprender mejor las consecuencias que tienen tanto el trabajo temporal, como la de inseguridad laboral, sobre el bienestar del empleado. De este modo, se persigue esclarecer las incógnitas ya señaladas más arriba.

Como ya hemos mencionado, el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral son temas de gran relevancia social por varios motivos. En primer lugar, porque afectan a un gran número de trabajadores. Por un lado, el dinamismo en el que están inmersas las organizaciones se traduce, entre otras cosas, en un crecimiento de la tasa de temporalidad registrada en las últimas décadas. Por otro lado, el entorno incierto y poco previsible que caracteriza el entorno comporta un aumento del sentimiento de inseguridad laboral. Así, con frecuencia, la fusión entre empresas, las reestructuraciones, los recortes de personal e incluso el cierre de algunas empresas, generan inseguridad laboral.

En segundo lugar, son temas relevantes porque se asume que tanto el trabajo temporal como la inseguridad laboral conllevan consecuencias negativas para el trabajador. En el caso del trabajo temporal, la teoría del Mercado Dual apoya esta afirmación. De acuerdo con esta teoría, en el mercado laboral cabe distinguir dos “mercados” con dinámicas diferentes: el mercado primario y el secundario (Piore, 1983a). Frente a los trabajadores del mercado primario, los del mercado secundario destacan por tener menor estabilidad laboral. Además, esta teoría sostiene que esta falta de estabilidad laboral va acompañada de peores condiciones laborales. Así pues, se infiere que los trabajadores temporales, al mantener relaciones laborales a corto plazo, pertenecerán al mercado laboral secundario. Asimismo, al pertenecer al mercado laboral secundario, se entiende que mostrarán peor bienestar psicológico que los permanentes.

La inseguridad laboral, al tratarse de un estresor, también se espera que vaya acompañada de reacciones negativas por varias razones. En primer lugar, porque hace referencia a la anticipación de un suceso estresante importante como es la posible pérdida del empleo (p. e., Sverke y cols., 2002). A este respecto, cabe señalar que el empleo cubre necesidades económicas y psicosociales cruciales para el individuo (Jahoda, 1982). Estas necesidades se ven amenazadas ante la posible pérdida del trabajo. En segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son dos características importantes de la inseguridad laboral (p. e., De Witte, 2005). Ambas propiedades, tal como se señala desde la teoría del estrés de Lazarus y Folkman (1984), pueden generar malestar.

6 Introducción general

Con todo, la investigación empírica muestra que los resultados acerca de las consecuencias negativas del trabajo temporal y de la percepción de inseguridad laboral no son concluyentes. En el caso del trabajo temporal, el estudio de sus implicaciones se ha abordado, con frecuencia, a través de la comparación de trabajadores permanentes y temporales. Algunos estudios ofrecen resultados congruentes con la teoría del Mercado Dual al constatar que los trabajadores temporales presentan mayor malestar psicológico que los permanentes (p.e., Benavides, Benach, Diez-Roux, y Roman, 2000). No obstante, otros estudios no encuentran diferencias significativas entre trabajadores permanentes y temporales (p.e., Rodríguez, 2002). Es más, en algunos casos, los trabajadores temporales informan de mayor bienestar que los permanentes (Virtanen, Vathera, Kivimäki, Pentti, y Ferrie, 2002).

Así pues, cabe concluir que el trabajo temporal no tiene el mismo impacto sobre todos los trabajadores, lo cual puede deberse a la heterogeneidad de este colectivo. En esta línea, algunos autores han señalado la necesidad de distinguir entre aquellos trabajadores temporales que tienen un trabajo temporal porque así lo prefieren y aquellos que no (Krausz, Brandwein, y Fox, 1995). Asimismo, existe base teórica para pensar que la empleabilidad del trabajador también puede jugar un papel crítico.

En lo referente a la inseguridad laboral, Sverke y cols. (2002) llevan a cabo un meta-análisis en el que concluyen que la percepción de inseguridad laboral va asociada a consecuencias negativas tanto a corto como a largo plazo. Además, la inseguridad laboral tiene repercusiones negativas importantes tanto para el individuo (p. e., la salud del

individuo) como para la organización (p. e., compromiso organizacional). Sin embargo, a pesar de que la literatura constata que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas, la magnitud de esta asociación varía de forma considerable de unos estudios a otros. Estos resultados sugieren que existen factores que modulan la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias.

En este contexto, la investigación acerca de los factores críticos que pueden estar interviniendo en la relación existente entre ambas formas de inseguridad laboral (el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral) y sus consecuencias sobre el trabajador es clave. En primer lugar, la investigación al respecto podría clarificar los resultados no concluyentes que ofrece la investigación previa. En segundo lugar, avanzar en este sentido tiene implicaciones prácticas de gran interés.

Así, por una parte, conviene clarificar qué factores podrían ayudar a apresar la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales. De esta forma, puede comprenderse mejor que supone tener un trabajo temporal y sus repercusiones para el trabajador. La generación y aplicación de conocimiento en relación a estos aspectos permite desarrollar políticas y prácticas acordes con la diversidad y las necesidades de este colectivo.

Por otra parte, es necesario identificar qué factores podrían estar modulando las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. De este modo, al tiempo que se arroja luz sobre los resultados no concluyentes que presenta la evidencia empírica, se avanza en el

8 Introducción general

conocimiento de cómo paliar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral.

En concreto, los factores intervinientes que se examinan en la presente tesis son: la empleabilidad, la preferencia por el trabajo temporal, y la percepción de justicia. Por un lado, se explora el papel que ocupan la empleabilidad y la preferencia por tener un contrato temporal en la relación entre el trabajo temporal y sus consecuencias para el bienestar psicológico. Por otro lado, se examina el papel modulador de la empleabilidad y de la percepción de justicia en la relación entre la inseguridad laboral y sus efectos en el bienestar del trabajador.

La empleabilidad es un recurso especialmente relevante tanto para aquellos que tienen un trabajo temporal, como para los que perciben niveles altos de inseguridad laboral. En ambos casos, la empleabilidad favorece su proyección y su futuro laboral. En el caso de los trabajadores temporales, además de a su empleabilidad, conviene atender a sus preferencias por dicho tipo de contrato. Ambos factores ayudan a discriminar entre los temporales del mercado primario y los del secundario.

Con respecto a la relevancia de la percepción de justicia, Lind y van den Bos (2002) sugieren que ésta puede paliar los efectos negativos asociados a situaciones de incertidumbre. De acuerdo con esta teoría, ante una situación de amenaza e incertidumbre, como es el caso de la inseguridad laboral, la percepción de justicia hace pensar que todo se

resolverá favorablemente. Así, puede paliar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral en situaciones como los recortes de personal.

Para responder a las preguntas de investigación que se plantean en la presente tesis se han llevado a cabo cuatro estudios. A continuación se describe la estructura de esta tesis y de los estudios que plantea. En primer lugar, los tres primeros capítulos forman parte de la introducción teórica. En ella se sintetizan algunos de los cambios más relevantes que han tenido lugar en el entorno socioeconómico. Estos cambios han hecho del trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral temas críticos para la investigación. Asimismo, se revisa la literatura existente en relación al trabajo temporal, la inseguridad laboral, y sus implicaciones. Finalmente, se señala la importancia que tienen la empleabilidad y la percepción de justicia en la sociedad actual. Ambos factores pueden esclarecer algunas de las incógnitas presentes en la investigación sobre las consecuencias del trabajo temporal y la inseguridad laboral.

En segundo lugar, en el capítulo IV se presentan los objetivos de la tesis y la metodología. Así, se describen las cuatro muestras utilizadas, el procedimiento seguido para la recogida de datos y los análisis estadísticos realizados.

En tercer lugar, en los capítulos que siguen (V, VI, VII, y VIII), se presentan los cuatro estudios que componen esta tesis. En ellos, se trata de responder a las preguntas de investigación mencionadas más arriba. En cada uno de los estudios, se plantea una breve introducción seguida de los resultados encontrados. Además, en cada caso, se

10 *Introducción general*

discuten los resultados sus implicaciones teóricas y prácticas, y sus limitaciones. Cabe destacar que en cada uno de los estudios se utiliza una muestra diferente. De esta forma, las conclusiones que se extraen de los resultados, en su conjunto, son más generalizables.

En el primer estudio (capítulo V), se distinguen cuatro tipos de trabajadores temporales en función de su nivel de empleabilidad y de su preferencia con respecto al contrato que tienen. Tradicionalmente, la investigación acerca de las consecuencias del trabajo temporal se ha centrado en comparar trabajadores permanentes y temporales. Sin embargo, el objetivo de este trabajo es estudiar si existen diferencias entre los trabajadores temporales en términos de inseguridad laboral percibida, bienestar psicológico, y satisfacción con la vida. Además de comparar los distintos tipos de trabajadores temporales entre sí, éstos se comparan con los trabajadores permanentes.

Los estudios que siguen versan sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias. En el segundo estudio (capítulo VI), el objetivo principal es estudiar si las consecuencias negativas de la inseguridad laboral vienen moduladas por la empleabilidad del individuo. Las variables criterio son el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida.

El tercer estudio se centra (capítulo VII), de nuevo, en la inseguridad laboral y sus consecuencias para el bienestar del trabajador (salud general y malestar afectivo asociado al trabajo). No obstante, en este caso, se examina el papel modulador de la percepción de justicia en dicha relación.

El cuarto estudio (capítulo VIII) se ocupa de la inseguridad laboral y sus consecuencias para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Así, en línea con el estudio anterior, éste se centra en el bienestar afectivo relacionado con al trabajo (Warr, 1987). Su objetivo primordial es examinar el papel modulador de la percepción de justicia y se lleva a cabo en una muestra procedente de la administración pública. Así se contrasta si la percepción de justicia mitiga las consecuencias negativas de la inseguridad laboral en un contexto tan peculiar y específico como es la administración pública.

Finalmente, en el capítulo IX, se presenta una discusión general de los resultados encontrados en su conjunto. Se destacan sus principales implicaciones teóricas y prácticas, y sus limitaciones. Además, se hace una síntesis de las principales conclusiones que se extraen de esta tesis.



CAPÍTULO I
EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO DE LAS
ORGANIZACIONES

El mundo laboral viene experimentando cambios sociales y económicos importantes en las últimas décadas. Entre otros, la globalización de los mercados y el desarrollo de nuevas tecnologías. Como consecuencia de estos cambios, el entorno en el que están inmersas las organizaciones ha pasado a ser fuertemente competitivo y dinámico. Para sobrevivir en este entorno, es necesario que las organizaciones aumenten su capacidad competitiva y sean más flexibles. Con este objetivo, adoptan diversas medidas para favorecer la flexibilidad organizacional, una de sus modalidades es la flexibilidad laboral.

En este capítulo se revisan los cambios socioeconómicos arriba mencionados poniendo especial énfasis en sus repercusiones sobre la estabilidad en el empleo.

1. GLOBALIZACIÓN

La globalización es un fenómeno multidimensional (Beck, 1998). A nivel económico, es uno de los cambios más importantes acontecido en las últimas décadas. En palabras de Cascio (1995) se trata del "*hecho económico más poderoso de la década de los 90*" (p. 928). Asimismo, este fenómeno tiene un impacto importante en la sociedad, la política, la cultura, y el trabajo entre otros ámbitos. A continuación, se señalan algunas de sus principales características y correlatos, poniendo especial énfasis en las repercusiones que tiene para el tema que nos ocupa.

La globalización lleva a nuestra sociedad hacia una creciente unificación en el ámbito social, político, cultural, económico, y financiero (Gracia y cols., 2001; Blanch, 2003). Nos encontramos ante un proceso de homogenización que tiene como resultado el desarrollo de una aldea global a escala mundial. Así pues, el marco espacio-temporal en el que nos movemos se ve modificado (Castells, 1997).

En primer lugar, se amplían las fronteras. Esta ampliación comporta una pérdida del poder regulador del estado-nación. Así, disminuye la intervención del Estado en el mercado de trabajo y en el ámbito del comercio y de las finanzas (Chignoli, 2004; Beck, 1998).

En segundo lugar, además de un proceso de unificación, la globalización conlleva una sincronización de los procesos mundiales (Blanch, 2001). Una muestra de ello es que los acontecimientos que ocurren en un país determinado, pueden ser conocidos inmediatamente en todo el mundo, llegando a tener repercusiones a escala mundial. Así, se produce una creciente interdependencia entre las economías nacionales (Scholte, 2000).

Así pues, la globalización tiene repercusiones importantes en el mundo del trabajo. En este sentido se producen cambios en el entorno de las organizaciones que pasan a moverse en un mercado único, competitivo y dinámico (Peiró, 2005). Estos cambios estimulan un aumento en la flexibilidad organizacional y comportan cambios en las relaciones de trabajo.

Por un lado, la internacionalización de los mercados se traduce en un aumento de la presión competitiva, ya que implica que se multiplica el número de organizaciones con las que competir. Por consiguiente, es necesario que las organizaciones sean cada vez más eficaces. Con este objetivo, tratan de optimizar recursos y reducir costes al tiempo que ganan en eficacia y capacidad competitiva (Blanch, 2001).

Por otro lado, la apertura de las organizaciones a mercados internacionales lleva a un aumento en el flujo de bienes y de servicios más allá de las fronteras nacionales (Ladipo y Wilkinson, 2002; Scholte, 2000). De esta forma, se crea un mercado único en el que el capital, la tecnología, la información, las mercancías, e incluso la mano de obra, circulan libremente a través de las fronteras (Beck, 1998). Así pues, se desarrolla un mercado en el que las posibilidades de inversión, producción, e innovación, sobrepasan el ámbito nacional (Carnoy, 2000). Los productos de consumo pasan a comercializarse fácilmente fuera del territorio nacional, y las organizaciones buscan nuevos mercados, y nuevas zonas de producción en otros países. En definitiva, las organizaciones se mueven en un mercado más amplio, en el que la competencia se ve intensificada.

En este contexto, el mercado de consumo ya no es estable y bien conocido (Peiró, Prieto, y Roe, 1996). En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a un mercado imprevisible, inestable, y caracterizado por la gran variabilidad de la demanda. La globalización y la libre circulación de bienes y servicios hacen que sea difícil prever cómo va a fluctuar la demanda. Por lo tanto, las organizaciones tienen

que adoptar nuevas estrategias para poder responder a las fluctuaciones del mercado. Por este motivo, tratan de aumentar su capacidad de adaptación, para poder así responder y ajustarse a las demandas cambiantes del mercado (Albizu, 1997). La supervivencia de una organización va a depender de su capacidad para responder, de forma rápida y eficaz, a la variabilidad de la demanda.

Además, el mercado de consumo ha sufrido un cambio cualitativo importante en la demanda. Cada vez es mayor la demanda de productos y servicios de gran calidad y bajo coste, que respondan a necesidades diferenciadas (Albizu, 1997). Así, las organizaciones se enfrentan a mercados que plantean exigencias elevadas en cuanto a la calidad de los productos y servicios.

En suma, la globalización implica un cambio cualitativo en el entorno y en las propias organizaciones. Ese entorno es competitivo y dinámico por lo que las organizaciones tratan de ser más eficaces, aumentar su capacidad de adaptación, ser más flexibles, y diversificar su oferta. Las relaciones de trabajo no escapan a estos cambios.

La globalización viene acompañada de una mayor inestabilidad en el empleo. Esto se debe, en parte, a que las organizaciones adoptan medidas para ser más flexibles. Las organizaciones llevan a cabo fusiones, reestructuraciones, y otros cambios organizativos que aumentan la volatilidad del empleo. Además, adoptan medidas como por ejemplo la contratación de trabajadores temporales.

También se producen cambios legislativos que afectan a la estabilidad en el empleo. En esta línea, Standing (2000) argumenta que la globalización ha venido acompañada de presiones que han erosionado derechos laborales importantes. Algunos de estos derechos están relacionados con la estabilidad en el empleo como la protección del despido arbitrario, la regulación del contrato y del despido, o la imposición de costes de despido.

2. INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

El desarrollo de nuevas tecnologías ha tenido un impacto importante en la sociedad, las organizaciones, y el mundo del trabajo. Su incorporación ha sido generalizada y se ha visto acelerada por la globalización (Gracia y cols., 2001; Blanch, 2003), teniendo por objeto aumentar la competitividad de las organizaciones. Al mismo tiempo, la incorporación de nuevas tecnologías, especialmente de las tecnologías de la información y la comunicación, ha favorecido el proceso de globalización.

Además, la incorporación de nuevas tecnologías ha tenido consecuencias importantes sobre el mundo del trabajo. Por un lado, cabe destacar la creciente importancia que ha adquirido el conocimiento en nuestra sociedad. Por otro, a nivel organizacional, se han visto modificados los procesos de comunicación y coordinación, y la actividad productiva. Finalmente, cabe destacar el impacto de las nuevas tecnologías sobre la actividad laboral (Chignoli, 2004) e incluso sobre la estructura del empleo (Blanch, 2003).

De acuerdo con Blanch (2003), el desarrollo tecnológico ha supuesto el paso de una sociedad principalmente manufacturera, a una sociedad en la que la información es un elemento fundamental. En dicha sociedad la generación de conocimiento se antepone a la elaboración de productos como determinante de la capacidad competitiva de una organización. Finalmente, es apreciable la creciente “desmaterialización” a la que se ve sometida la economía. Con las nuevas tecnologías se ha producido una terciarización de todos los sectores. En este sentido, factores como el marketing, la publicidad o el diseño, han pasado a ocupar un lugar clave en las organizaciones. Es decir, no se trata únicamente del paso de una economía industrial a una economía predominantemente de servicios. Se ha producido una terciarización de los sectores primario y secundario. En este contexto, la información y el conocimiento son elementos clave en las organizaciones.

A nivel organizacional, cabe destacar que la incorporación de nuevas tecnologías responde a la necesidad de las organizaciones de mantener su posición competitiva. El desarrollo tecnológico ha contribuido a intensificar la competitividad entre las organizaciones. Por otra parte, aceleran los procesos de cambio contribuyendo a la creación de un entorno dinámico (Blanch, 2001). Como consecuencia se producen cambios en la estructura, los mecanismos de comunicación y coordinación, y el proceso productivo (Carnoy, 2000; Cascio, 1995).

En relación a la estructura, Carnoy (2000) destaca que las nuevas tecnologías permiten adoptar estructuras más planas. Por u lado, el desarrollo de tecnologías relacionadas con el procesamiento de la

información permite aumentar la autonomía de los trabajadores de niveles más bajos, permitiendo el desarrollo de estructuras planas (Cascio, 1995). Por otro lado, la incorporación de nuevas tecnologías da lugar a nuevas formas de comunicación y coordinación dentro de la organización. En concreto, las tecnologías de la información y la comunicación facilitan la descentralización de la actividad laboral y de su coordinación (Carnoy, 2000). Al mejorar las posibilidades de comunicación, se crean nuevas formas de organizar el trabajo. En definitiva, la incorporación de nuevas tecnologías contribuye a que las organizaciones transformen sus estructuras y se articulen de forma más flexible.

Con respecto a los procesos de comunicación y coordinación organizacional, cabe destacar que las nuevas tecnologías favorecen dichos procesos. Especialmente, las tecnologías de la información y la comunicación. Las TIC abren nuevas posibilidades de interconexión entre los trabajadores e incluso entre las organizaciones. En este sentido, los cambios tecnológicos han generado alternativas que dotan a las organizaciones de la infraestructura necesaria para poner en contacto, en tiempo real, a personas de diferentes continentes. De este modo, los desarrollos tecnológicos en el ámbito de los microprocesadores, de los ordenadores, o de las telecomunicaciones, hacen posible la organización del trabajo a través de redes (Blanch, 2003). En otras palabras, proporcionan a las organizaciones la infraestructura necesaria para el funcionamiento en red (Castells, 2000). Internet es un claro ejemplo de cómo las nuevas tecnologías

favorecen la interconexión en tiempo real entre personas situadas en diferentes puntos del mundo.

La incorporación de nuevas tecnologías también va acompañada, en un sentido amplio, de cambios en la “actividad productiva” (Carnoy, 2000). Por un lado, el potencial de la organización en términos de diseño, comercialización, y distribución de los productos se ve incrementado de forma significativa. Esto se debe principalmente a que los avances tecnológicos hacen posible que el procesamiento y transmisión de la información sea más rápido. Además, la capacidad de almacenamiento de la información también es mayor.

Por otro lado, con la incorporación de nuevas tecnologías se producen cambios significativos en el proceso de producción. Ladipo y Wilkinson (2002) destacan algunos de estos cambios. En primer lugar, se favorece el desarrollo de nuevos procesos productivos que permiten ganar en precisión, velocidad, y producción. En segundo lugar, se diseñan sistemas de producción más versátiles. De esta forma, las organizaciones pueden adaptar la producción a la variabilidad de los productos que demandan los clientes sin incurrir en grandes costes. En tercer lugar, el desarrollo tecnológico hace posible que se generen productos nuevos al tiempo que van cambiando las demandas del mercado. En suma, los avances tecnológicos generan alternativas de funcionamiento cada vez más eficaces para las organizaciones. Por consiguiente, éstas ganan en competitividad.

Como resultado, al tiempo que la estructura y el sistema productivo de la organización cambian, se modifica la actividad laboral (Chignoli, 2004).

Sin embargo, a pesar de que la incorporación de nuevas tecnologías supone cambios sobre la actividad laboral, estos cambios no son unidireccionales. Los efectos de la incorporación de nuevas tecnologías pueden ir en direcciones distintas. Chignoli (2004) señala algunos ejemplos. De acuerdo con esta autora, las tareas a desempeñar pueden verse modificadas como resultado de la incorporación de nuevas tecnologías. En este sentido, la tecnología puede o bien dar lugar a la simplificación del trabajo, o bien a la mentalización del mismo. Asimismo, puede crear las condiciones necesarias para estimular la creatividad del individuo y favorecer la variedad en la tarea. Además, la incorporación de nuevas tecnologías hace posible el teletrabajo. Así pues, las tecnologías de la información y de la comunicación llegan a influir sobre el espacio físico de trabajo en el que se desempeña la actividad laboral. En este contexto, los roles a desempeñar en el trabajo también pueden verse claramente modificados al igual que la coordinación y supervisión del trabajo.

Finalmente, cabe mencionar el efecto que el desarrollo tecnológico tiene sobre la estructura del empleo. Ante los avances tecnológicos, algunos autores han proclamado el desempleo como un efecto inevitable del desarrollo tecnológico (Rifkin, 1996). Sin embargo, el impacto que tiene la incorporación de nuevas tecnologías sobre la cantidad de empleo no es unidireccional e inequívoco. Si bien es cierto que afecta a la dinámica de creación y destrucción de empleo,

éste es un proceso muy complejo. Por lo tanto, la incorporación de nuevas tecnologías no afecta, necesariamente, a la cantidad de empleo. Aunque la incorporación de nuevas tecnologías puede llevar a la desaparición de algunos puestos de trabajo, también puede crear otros nuevos.

Por un lado, algunos autores sostienen la tesis de que la revolución tecnológica está llevando a que el ser humano quede desplazado por la máquina, especialmente en lo que respecta a tareas repetitivas (Rifkin, 1996). En otras palabras, postulan que el desarrollo tecnológico tiene como resultado una disminución del tiempo de trabajo existente. Por consiguiente, se produce una disminución de la oferta de trabajo.

Sin embargo, por otro lado, algunos autores (Blanch, 2003; Carnoy, 2000) defienden que la relación entre la innovación tecnológica y el empleo no va necesariamente en esta dirección. Blanch (2003) hace una síntesis de los principales argumentos que apoyan esta tesis. En primer lugar, la innovación tecnológica puede regenerar, a medio y largo plazo, el trabajo que destruye a corto plazo. En segundo lugar, en ocasiones, la innovación tecnológica puede conducir a un crecimiento económico y a un aumento de la productividad en las organizaciones. Como resultado, se acaba generando más riqueza y se estimula el empleo de forma indirecta. En esta línea, Carnoy (2000) señala que la tecnología ha contribuido a aumentar la productividad en las organizaciones, y a que se generen nuevos productos. A su vez, esto contribuye al crecimiento económico y a la creación de nuevos puestos de trabajo. Finalmente, cabe destacar que el uso que hace nuestra

sociedad, y en concreto las organizaciones, de la tecnología condiciona su impacto sobre el empleo (Blanch, 2003; Carnoy, 2000). En definitiva, la incorporación de nuevas tecnologías no es, por sí misma, un antecedente del desempleo. En este proceso, influyen factores de orden muy diverso como por ejemplo ideológico o político.

3. FLEXIBILIDAD ORGANIZACIONAL

En el entorno socio-económico actual resulta conveniente adoptar medidas para aumentar la flexibilidad en las organizaciones. De este modo, pueden aumentar su eficacia, optimizar los recursos, incrementar su capacidad de adaptación y dar respuesta a los patrones cambiantes de consumo. Asimismo, las diferentes modalidades de flexibilidad organizacional tienen un impacto importante sobre las relaciones laborales y la calidad en el empleo.

La flexibilización es el proceso por el cual una organización deja de ser predominantemente rígida, vertical, y de caracterizarse por la centralización del poder (Blanch, 2003). El resultado de este proceso es una organización caracterizada por su elasticidad, horizontalidad y descentralización. En palabras de Albizu (1997), la flexibilidad se refiere a la capacidad de adaptación de la organización. De acuerdo con este autor, la flexibilidad permite a las organizaciones afrontar los cambios del entorno y es una herramienta para aumentar la eficacia de las organizaciones. Por lo tanto, determina su posición competitiva dentro del mercado. A su vez, las diferentes modalidades de flexibilidad organizacional suponen cambios en las relaciones laborales y la calidad del empleo.

Albizu (1997) señala tres tipos de flexibilidad que van a determinar su posición competitiva: la flexibilidad económica, productiva y laboral. La flexibilidad económica es la capacidad de la organización para adoptar directrices estratégicas que se adapten a su entorno. Estas directrices vienen determinadas por el análisis del entorno y de las características de la organización. Las directrices estratégicas condicionan los sistemas productivos, los niveles de cualificación del personal, y su disponibilidad entre otros aspectos. Su objetivo último es garantizar la supervivencia de la organización y sus beneficios.

La flexibilidad productiva se refiere a la capacidad de adaptación, sin incurrir en costes elevados, que permite ajustar el sistema productivo de una organización al volumen de la demanda y a su diversidad. La flexibilidad productiva es clave en un entorno de incertidumbre en el cual es difícil predecir la evolución de la demanda. Un claro ejemplo de este tipo de flexibilidad es la producción just-in-time. El objetivo final de la producción just-in-time es que el proceso de producción tenga lugar en el momento preciso y en su justa medida. De este modo, quedan satisfechas las necesidades inmediatas del mercado (Sayer y Walker, 1992).

Por último, la flexibilidad laboral permite a las organizaciones adecuar su plantilla a las variaciones de la demanda. En resumen, la flexibilidad de una organización se manifiesta en sus directrices estratégicas, y en su sistema de producción. Además, el modo en que la organización gestiona su plantilla también favorece su flexibilidad.

La flexibilidad organizacional puede repercutir sobre la estabilidad en el empleo y la calidad de vida laboral de los trabajadores. Con frecuencia, la flexibilidad laboral se asocia a la inestabilidad y la precariedad laboral. Sin embargo, es necesario señalar que esta asociación no es inequívoca. Más adelante se retoma este debate. A continuación nos centraremos en la flexibilidad laboral ya que esta modalidad es de especial relevancia para el tema que nos ocupa.

3.1. Flexibilidad laboral

En las últimas décadas, la flexibilidad laboral se ha extendido a un gran número de organizaciones y ocupaciones. Así, este fenómeno ha suscitado un debate importante tanto en el ámbito político como en el de la investigación. Tal es su relevancia social, que así lo reconoce el Programa Global de Empleo (ILO, 2003). A este respecto, la ILO (2003) sostiene que para las organizaciones, especialmente en períodos de reestructuración y de recesión, la flexibilidad es necesaria. No obstante, afirma que ésta no debe anteponerse a la estabilidad laboral. Es decir, apunta que es necesario buscar el mejor equilibrio posible entre la flexibilidad organizacional y la estabilidad en el empleo.

En esta línea, Reilly (1998) señala que la flexibilidad puede estar al servicio tanto de las organizaciones como del trabajador, aunque en la realidad esto no es siempre así. En este sentido apunta que con frecuencia las organizaciones aplican medidas para aumentar su flexibilidad con el objetivo de ganar en eficacia, capacidad de adaptación y competitividad.

Las medidas organizacionales que favorecen la flexibilidad laboral son muy diversas, desde la flexibilización de las jornadas laborales, la contratación de trabajadores eventuales, y la subcontratación de algunos servicios, hasta el traslado de algunas instalaciones a países donde los salarios son más bajos.

Una de sus modalidades más comunes es la contratación de trabajadores temporales, la cual ocupa un papel muy importante en el debate flexibilidad laboral e inestabilidad y precariedad en el empleo.

3.1.1. La flexibilidad laboral en España

En la actualidad, una de las grandes preocupaciones y desafíos de las políticas de empleo en España es conseguir la conciliación entre la necesidad de flexibilidad organizacional y la estabilidad laboral que demandan los trabajadores. La Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005) hace una síntesis de cómo han ido evolucionando las políticas del mercado de trabajo, y el debate sobre el lugar que ocupa la flexibilidad, hasta llegar al momento actual. La crisis económica de los años 70, y el fuerte incremento de la tasa de temporalidad como resultado de la reforma laboral de 1984, son puntos de inflexión cruciales en esta evolución. Así pueden diferenciarse tres períodos temporales.

En primer lugar señalan que durante el período comprendido entre el fin de la II Guerra Mundial, y la crisis económica de los años setenta, imperaba un marco normativo rígido. Por lo tanto, a lo largo de este período había un claro predominio de la estabilidad laboral.

Sin embargo, con la crisis económica de los años setenta, que se prolongó hasta mediados de los años ochenta aproximadamente, se produjeron cambios importantes. Entre otros, cabe destacar el aumento del desempleo. Es precisamente en este período de tiempo, y en el contexto de una crisis económica, cuando se pone de manifiesto la necesidad de fomentar la flexibilidad en las organizaciones. Con este objetivo, se modifican las políticas del mercado de trabajo. Estos cambios se traducen en medidas como la facilitación de la contratación temporal, y la regulación de nuevas modalidades de contratación. En esta línea, el principal objetivo de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 era facilitar la contratación temporal. Como consecuencia de la misma, en pocos años, se llegaron a alcanzar tasas de temporalidad por encima del 30 %. Empieza entonces un nuevo período.

En la década de los noventa, con el objetivo de frenar el excesivo recurso a la contratación de trabajadores temporales, se iniciaron varias reformas laborales. El objetivo de estas reformas era tratar de promover medidas alternativas a la contratación temporal para fomentar la flexibilidad. Es decir, plantear alternativas para frenar así el incremento de la tasa de temporalidad. El objetivo último de estas reformas era conciliar la flexibilidad de las organizaciones, con la estabilidad laboral. Con todo, en la actualidad, la tasa de temporalidad sigue siendo elevada.

Hoy día, ante la elevada tasa de temporalidad, la Comisión de Expertos (2005) insiste en la necesidad de conjugar la flexibilidad que necesitan las organizaciones con la seguridad en el empleo que

demandan los trabajadores. Aunque es necesario garantizar unos niveles razonables de flexibilidad para las organizaciones, esto no debe suponer un sacrificio de la estabilidad laboral. Es decir, es importante facilitar la adaptación de las organizaciones a su entorno. Sin embargo, esta flexibilidad debe descansar en medidas alternativas a la contratación de trabajadores temporales. Es decir, en medidas de flexibilidad que estén basadas en la modificación de las condiciones de empleo y la organización del trabajo dentro de la propia organización. La movilidad geográfica, la movilidad funcional, y el régimen de modificaciones del tiempo de trabajo son algunas medidas de flexibilidad organizacional alternativas a la contratación temporal. En el próximo apartado veremos éstas y algunas otras formas que puede adoptar la flexibilidad laboral.

3.1.2. Tipos de flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral puede adoptar formas muy diversas. Con frecuencia, este término se asocia a la contratación temporal. Sin embargo, aunque la contratación temporal es un recurso para aumentar la flexibilidad laboral, no es el único medio para ello. En la literatura coexisten clasificaciones muy diversas sobre los tipos de flexibilidad laboral. Algunos autores distinguen entre flexibilidad numérica y flexibilidad funcional (Albizu, 1997; Goudswaard y Nanteuill, 2000; Hudson, 2002; Reilly, 1998). Además, la flexibilidad puede ser también temporal (Goudswaard y Nanteuill, 2000; Hudson, 2002; Reilly, 1998), geográfica (Reilly, 1998), y financiera (Albizu, 1997; Reilly, 1998).

Todas estas modalidades de flexibilidad laboral favorecen, de un modo u otro, la capacidad de adaptación de las organizaciones, así como su capacidad competitiva. Asimismo, contribuyen a la reducción de costes laborales (Kalleberg, 2000). A continuación se describen las modalidades de flexibilidad laboral más significativas.

La flexibilidad numérica hace referencia a la capacidad de una organización de adaptar el tamaño de su plantilla a las fluctuaciones del mercado. Su objetivo último es el ajuste entre el número de trabajadores disponible y el número de trabajadores que se precisa (Albizu, 1997; Goudswaard y Nanteuill, 2000; Hudson, 2002; Reilly, 1998). Este ajuste supone aumentar o disminuir el tamaño de la plantilla en función de las demandas de la organización. De este modo, se minimizan los costes laborales al tiempo que se cumplen los planes de producción. Las organizaciones pueden adoptar medidas muy diversas para favorecer la flexibilidad numérica y responder a las presiones del mercado. La contratación de trabajadores temporales o fijos discontinuos es una de ellas. De esta forma, puede ajustarse el tamaño de la plantilla a las necesidades de la organización. Cabe mencionar que, con frecuencia, los trabajadores eventuales tienen beneficios sociales y salariales inferiores a los del personal fijo. Por lo tanto, esta medida supone una reducción de los costes laborales. Otra forma común que tiene las organizaciones de aumentar la flexibilidad es la subcontratación de algunos servicios o de parte del proceso productivo. De esta forma, sólo es necesario tener una plantilla fija reducida. Otro ejemplo de flexibilidad numérica es la contratación de trabajadores por cuenta ajena. Por último, cuando la actividad es baja,

una de las medidas que adoptan las organizaciones son los recortes de personal.

En lo que respecta a la flexibilidad funcional, ésta descansa en la capacidad de la plantilla de adoptar diferentes funciones y responsabilidades (Albizu, 1997; Goudswaard y Nanteuill, 2000; Hudson, 2002; Reilly, 1998). Esta capacidad permite a los trabajadores variar, cuando es necesario, en la naturaleza de las tareas y las funciones que tienen asignadas. La asignación de funciones y responsabilidades va a depender de las demandas del mercado, y de las exigencias de la organización. La polivalencia de los empleados es la base de la flexibilidad funcional ya que hace posible la reubicación y la rotación de los trabajadores en función de las necesidades. Asimismo, permite a las organizaciones adoptar estructuras más planas.

La flexibilidad temporal viene dada por el ajuste del número de horas, los horarios, o los turnos de trabajo del personal. Estos ajustes permiten a la organización adaptar las horas de trabajo a las necesidades de producción (Goudswaard y Nanteuill, 2000; Hudson, 2002; Reilly, 1998). Destacan medidas como el trabajo a tiempo parcial, el horario flexible, los contratos de trabajo con horas variables, y las horas extras, que permiten adaptar el número de horas de trabajo a las fluctuaciones de la demanda. Asimismo, cabe mencionar que según Reilly (1998) la flexibilidad temporal puede responder a las necesidades del trabajador por compatibilizar su vida laboral con otras facetas, ganar un dinero extra, etc.

Otra modalidad de flexibilidad es la geográfica (Reilly, 1998), y hace referencia a la ubicación del trabajo. El teletrabajo y la movilidad geográfica son ejemplos claros de flexibilidad geográfica.

Finalmente, cabe destacar que la flexibilidad financiera (Albizu, 1997; Reilly, 1998) también es una fuente de flexibilidad organizacional. Esta modalidad se basa en la adaptación y modificación de los costes laborales. Para ello, pueden producirse ajustes en diferentes factores asociados a la gestión de la plantilla. Por un lado, pueden modificarse los costes laborales asociados a la modalidad de contratación, y de la jornada laboral del personal. Por otro lado, pueden cambiarse los beneficios salariales. Éstos pueden variar dependiendo del desempeño, individual o colectivo, y de los beneficios organizacionales.

Por último, cabe destacar que en el modelo de “empresa flexible” de Atkinson (1984) se ven reflejadas algunas de las modalidades de flexibilidad organizacional expuestas. Principalmente la flexibilidad numérica. De acuerdo con Atkinson (1984), en una organización es posible distinguir entre los trabajadores centrales para la misma, y aquellos que ocupan un lugar periférico. Los trabajadores que pertenecen al “núcleo” de la organización se caracterizan por su estabilidad laboral y son trabajadores cualificados. Por el contrario, los trabajadores “periféricos” están menos cualificados y tienen poca estabilidad laboral. Dada su baja cualificación, pueden ser fácilmente reemplazados. De acuerdo con este modelo, la organización puede ajustar el tamaño de su plantilla a las fluctuaciones del mercado aumentando o disminuyendo la proporción de trabajadores periféricos

(trabajadores no permanentes). Los trabajadores periféricos, en comparación con los del núcleo, tendrán peores condiciones laborales y estarán más desprotegidos.

En resumen, favorecer la flexibilidad laboral puede comportar desde cambios en la duración del contrato, la jornada laboral, o el centro de trabajo, a cambios en las competencias y habilidades requeridas para desempeñar un trabajo. Estas y otras estrategias de gestión empresarial, como la subcontratación o la contratación de personal a través de agencias de trabajo temporal, aportan flexibilidad a las organizaciones. En este sentido, las relaciones laborales “atípicas” han pasado a ser más comunes en las últimas décadas. Es decir, muchas relaciones laborales se desvían de lo que hasta ahora ha sido la “norma”: un trabajo estable a jornada completa (Kalleberg, 2000). Algunas de estas medidas suponen una disminución de la estabilidad en el empleo, mientras que otras contribuyen a aumentar la flexibilidad organizacional sin suponer una amenaza para la misma.

3.2. Flexibilización, precariedad e inestabilidad en el empleo

El proceso de flexibilización de las organizaciones tiene un impacto importante sobre el mundo del trabajo. Algunos autores (Agulló, 2001; Blanch, 2003) sostienen que esta flexibilización va acompañada de un aumento de la precariedad laboral que deja “desprotegidos” a muchos trabajadores. Blanch (2003) se refiere a este fenómeno como “flexiprecariedad”.

El término precariedad laboral se ha utilizado de forma imprecisa para describir el mercado de trabajo o referirse a la

temporalidad, la fragilidad “socioeconómica” o las formas atípicas de empleo (Amable y Benach, 2000). No obstante, conviene disociar este término del de flexibilidad organizacional, inestabilidad laboral, y trabajo temporal (Cano, 2000).

Cano (2000) define la precariedad laboral como un deterioro de las condiciones de trabajo que deriva en una falta de control y de autonomía, impidiendo que el trabajador consolide su bienestar y pueda planificar su propio futuro. Asimismo considera la precariedad laboral como un fenómeno pluridimensional (Ver cuadro 1) distinguiendo cuatro dimensiones.

En primer lugar, Cano (2000) señala que la inestabilidad laboral es una de las dimensiones de la precariedad laboral y va asociada a un amplio número de situaciones que comportan discontinuidad laboral. La segunda es la insuficiencia de los ingresos salariales ya que limita el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador. La tercera es la degradación de las condiciones de trabajo, entendida como tal el que éstas sean inferiores a los estándares, y la falta de control sobre las mismas. Finalmente, la falta de protección social, íntimamente ligada a la desregulación, es otra de sus dimensiones.

Cuadro 1. Dimensiones de la precariedad laboral según Cano (2000)

Dimensiones precariedad	Situaciones asociadas
Inseguridad del empleo	Empleos temporales/Facilidades para el despido
	Trabajo clandestino/ Falsos autónomos (dependencia)
	Empleos fijos pero “frágiles” (alto riesgo de paro)
Insuficiencia/ Incertidumbre de los ingresos salariales	Subempleo y trabajo a tiempo parcial con inserción débil
	Discriminación salarial
Degradación/ Vulnerabilidad de la situación de trabajo	Discrecionalidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo/ Flexibilización de las normas reguladoras
	Diferenciación y degradación de las condiciones de trabajo
	Desregulación
Protección social reducida	Restricciones de acceso/ insuficiencia de las prestaciones por desempleo y jubilación

Fuente: Cano (2000)

Por su parte, Agulló (2001) parte de una conceptualización pluridimensional de la precariedad laboral muy similar a la de Cano

(2000) (Ver cuadro 2). Agulló (2001) señala cuatro dimensiones críticas de la precariedad laboral. En primer lugar, la discontinuidad en la trayectoria laboral y la temporalidad en el empleo. En segundo lugar, la baja capacidad negociadora del individuo ante el mercado de trabajo, o la falta de control sobre el trabajo. En tercer lugar, la carencia de protección social que se traduce en malas condiciones de trabajo y la falta de prestaciones sociales o de cobertura médico-sanitaria. Finalmente, la baja remuneración, y la escasa formación y desarrollo en el trabajo.

Cuadro 2. Dimensiones de la precariedad laboral de acuerdo con Agulló (2001)

Dimensiones de la precariedad laboral
<ul style="list-style-type: none">• La discontinuidad del trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre, temporalidad como norma, etc.)
<ul style="list-style-type: none">• La incapacidad de control sobre el trabajo, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, explotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc.
<ul style="list-style-type: none">• La desprotección del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, explotación, segregación, etc.)
<ul style="list-style-type: none">• La baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.)

Fuente: Agulló (2001)

Así pues, cabe destacar que es necesario disociar la precariedad laboral de la flexibilidad y la contratación temporal. En relación a la flexibilidad, Cano (2000) argumenta que algunas organizaciones fundamentan su estrategia para sobrevivir en un entorno dinámico en la reducción de costes mediante la degradación de las condiciones laborales y salariales. Cuando esta se convierte en su vía principal de competencia, junto con la adopción de medidas de flexibilidad laboral numérica (p.e., ajuste de la cantidad de mano de obra), se favorece la precarización laboral. Así pues, Cano (2000) sostiene que la flexibilidad, por sí misma, no va asociada de forma inapelable a la precariedad. De hecho, algunas organizaciones adoptan medidas de flexibilidad que no van en detrimento de la calidad de vida del trabajador (p.e., flexibilidad funcional).

Asimismo, conviene distinguir entre trabajo precario y temporal. Con frecuencia se identifican ambos términos porque el trabajo temporal comporta inestabilidad laboral. No obstante, la precariedad laboral es un fenómeno pluridimensional que no viene definido únicamente por la inestabilidad.



CAPÍTULO II

TRABAJO TEMPORAL, INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA Y BIENESTAR

En el capítulo I se han revisado los cambios socioeconómicos más relevantes acontecidos en las últimas décadas. Así, se ha señalado como la globalización y la incorporación de nuevas tecnologías han creado un entorno dinámico y competitivo en el cual conviene que las organizaciones sean flexibles (Albizu, 1997). También se han descrito cambios como el desarrollo de políticas de empleo menos protectoras (Standing, 2000) y el incremento en la volatilidad del empleo.

En su conjunto, estos cambios han derivado en un aumento de la inestabilidad en el empleo. Su estudio puede abordarse desde una perspectiva objetiva, tomando como indicador la modalidad de contratación laboral (contrato indefinido vs. temporal), o como un fenómeno subjetivo.

En este capítulo se revisa la literatura sobre trabajo temporal y la inseguridad laboral percibida, sus consecuencias, y algunas de las lagunas de investigación existentes.

1. EL TRABAJO TEMPORAL

Una de las mayores preocupaciones que despierta la alta tasa de temporalidad en España es que ésta puede favorecer la desigualdad y la exclusión social. En esta línea, la teoría del Mercado Dual sugiere que los trabajadores temporales, por pertenecer al mercado laboral secundario, tendrán poca estabilidad laboral y condiciones laborales deficitarias. Así, se infiere que mostrarán también menor bienestar.

No obstante, la evidencia empírica disponible muestra que, contrariamente a lo esperado, el trabajo temporal no siempre tiene consecuencias negativas para el bienestar de los trabajadores.

1. 1. Delimitación conceptual

Uno de los aspectos más distintivos del trabajo temporal es su duración. En este sentido, la OECD (2002) señala que éste se caracteriza por su vinculación temporal, la cual viene delimitada por un indicador objetivo (p. e., fin de obra o servicio, duración del contrato, etc.) conocido de antemano tanto por la organización como por el empleado.

Con frecuencia, se utiliza el término trabajo temporal para referirse al trabajo “atípico” (Connelly y Gallagher, 2004; Quinlan y Bohle, 2004). No obstante, es necesario desligar ambos términos por varios motivos. Por un lado, el término trabajo “atípico” tiene connotaciones negativas. Por otro lado, es un término amplio que engloba situaciones muy diversas. El trabajo “atípico” se define en contraposición al trabajador “estándar” o “típico”. Este último implica tener un contrato permanente a tiempo completo (De Cuyper, De Witte, y Issakson, 2005b; Kalleberg, 2000) que permite al trabajador desarrollar su carrera laboral dentro de una organización (De Cuyper y cols., 2005b). Además, tiene lugar en el centro de trabajo, siendo posible la supervisión directa (Kalleberg, 2000). De acuerdo con esta definición, algunos ejemplos de trabajo “atípico” son el tele-trabajo, el trabajo a tiempo parcial o el temporal.

También es importante diferenciar entre trabajo temporal y trabajo precario. En ocasiones se utilizan como sinónimo (Isaksson y Bellagh, 2002) asumiendo implícitamente que el trabajo temporal conlleva precariedad laboral. No obstante, en primer lugar, la precariedad laboral es un fenómeno pluridimensional y complejo. En segundo lugar, contrariamente a lo que cabría esperar, la evidencia empírica muestra que el trabajo temporal no tiene necesariamente consecuencias negativas para el bienestar del trabajador.

El trabajo temporal conlleva inestabilidad laboral, pero no comporta necesariamente precariedad laboral. En primer lugar, la precariedad laboral es un término amplio que engloba un sinnúmero de situaciones como el trabajo sumergido, el trabajo infantil, la explotación de inmigrantes, e incluso el desempleo (Agulló, 2001). Estas formas de empleo pueden ser tan precarias, en términos de inestabilidad laboral, como el propio trabajo temporal (Rubery, 1992).

En segundo lugar, los trabajadores temporales no son los únicos que experimentan inseguridad laboral. Los trabajadores con un contrato fijo a tiempo completo pueden experimentar incertidumbre e inseguridad por diferentes causas (p.e., despidos arbitrarios, crisis económica de la organización en la que trabaja, cambios legislativos que facilitan el despido etc.) (Cano, 2000).

En tercer lugar, la precariedad laboral no incluye “empleos que son de naturaleza insegura pero que se pueden considerar satisfactorios utilizando otros criterios como la remuneración, el reconocimiento social o las condiciones de realización” (Cano, 2000; p. 30). Así pues,

la inestabilidad laboral no es criterio suficiente para poder hablar de precariedad laboral. Ésta es tan solo una de las dimensiones de la precariedad laboral (Agullo, 2001; Blanch, 2003; Cano, 2000).

Finalmente, algunos trabajadores temporales pueden serlo porque así lo prefieren (Amable, Benach, y González, 2001). De hecho, para algunos tener un trabajo temporal supone tener mayor control sobre sus vidas, puede ayudarles a compaginar el trabajo con otras facetas de la vida, ganar un dinero extra, etc. (Cohany, 1996, 1998). Por todo ello, la precariedad laboral y el trabajo temporal no son sinónimos. Además, hablar de precariedad en base tan solo a la temporalidad tiene limitaciones importantes.

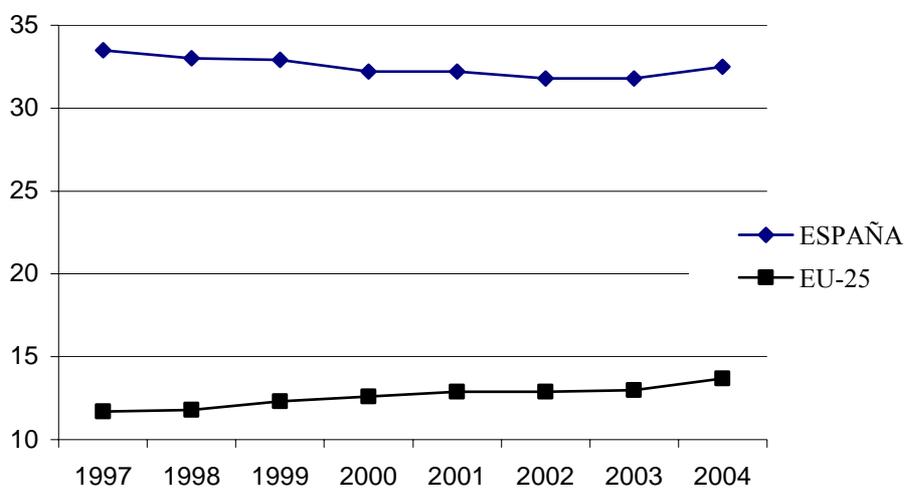
Por otro lado, a pesar de que según la teoría del Mercado Dual el trabajo temporal conlleva trabajo precario, la investigación empírica ha mostrado que el trabajo temporal no siempre tiene un impacto negativo sobre el bienestar psicológico (p.e., De Cuyper y cols., 2005a). Estos resultados van en contra de que cabría esperar de ir el trabajo temporal asociado a trabajo precario.

1.2. La tasa de temporalidad y su evolución en España

La alta tasa de temporalidad registrada en las últimas décadas explica el interés que ha despertado la investigación acerca de sus implicaciones. En Europa, esta tasa se estabilizó alrededor de los años 90 en un 13 por ciento (De Cuyper y cols., 2005b). Cabe destacar el caso de España, que se encuentra entre los países con mayor porcentaje de trabajo temporal de Europa (Caballer, Silla, Gracia, y Ramos, 2005;

European Comission, 2005; Toharia, 1998), con una tasa de temporalidad que se mantiene bastante por encima de la media europea (Ver gráfico 1). En el segundo trimestre del año 2006 esa tasa ha sido de un 34,39 % (INE, 2006). Por lo tanto, en Europa, pero especialmente en España, los trabajadores temporales representan una parte importante de la población activa.

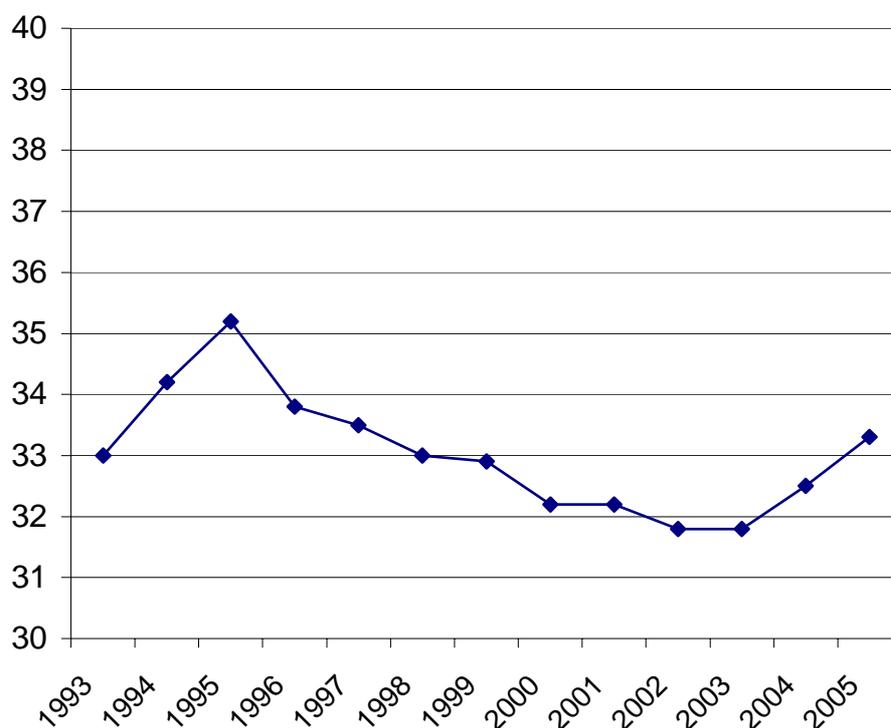
Gráfico 1. Tasa de temporalidad en porcentaje de temporales sobre el total de asalariados en España y Europa



Fuente: Empleo en Europa 2005, Encuesta de población activa Eurostat (EU-25)

De acuerdo con el Consejo Económico y Social (2005a; 2006), la evolución de la tasa temporalidad de los últimos años ha sido “poco alentadora” en España. Los datos que arroja la Encuesta de Población Activa de los períodos comprendidos entre 1987 y 2004 dan una visión amplia de la evolución que ha seguido la temporalidad. Según la Comisión de Expertos (2005), durante este período, el crecimiento de la tasa de temporalidad aumentó moderadamente hasta 1995. En 1987 la tasa registrada era de un 15%, mientras que en 1995 esa tasa alcanzó un 35,3%. En adelante, la tasa de temporalidad descendió suavemente (Ver gráfico 2). Aún así, la temporalidad sigue siendo muy elevada llegando a alcanzar un 34,39 por ciento en el segundo trimestre de 2006, lo cual supone un incremento de más de un punto respecto a los doce meses anteriores (INE, 2006). Cabe destacar que en los últimos años la temporalidad en el sector público y privado ha seguido trayectorias opuestas. En el sector público la tendencia es ascendente desde 1997 (CES, 2004).

Gráfico 2. Tasa de temporalidad en porcentaje de temporales sobre el total de asalariados



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (www.ine.es/inebase)

Uno de los motivos que explican la alta tasa de temporalidad de las últimas décadas son las políticas del mercado de trabajo. En el capítulo anterior hemos visto que, en el marco de la crisis de las economías occidentales (años setenta), se pone de manifiesto la necesidad de fomentar la flexibilidad en el empleo y se desarrollan

reformas legislativas para ello (Comisión de Expertos, 2005). Cabe destacar la reforma del 1984 que sentó las bases para un modelo de flexibilidad que giraba en torno a la facilitación de la contratación temporal acausal. Esta ley fue una de las causas de la alta tasa de temporalidad registrada desde entonces hasta 1994.

En este sentido, el Consejo Económico y Social (2004) señala que, durante este período, la contratación temporal sin causa se convirtió en una de las pocas vías que permitía a las organizaciones gestionar la mano de obra de forma flexible. Como consecuencia, en pocos años se alcanzó en España una tasa de temporalidad de aproximadamente un 30 % de la población asalariada. Este fenómeno marcó la evolución posterior de la tasa de temporalidad en España, creando lo que algunos expertos han llamado la “dependencia de la senda” (CES, 2005a). A partir de los años noventa se llevaron a cabo una serie de reformas legislativas con el objetivo de disminuir la alta tasa de temporalidad. Con todo, a fecha de hoy, la alta temporalidad sigue siendo un problema que caracteriza el mercado de trabajo español.

Así, el estudio de las implicaciones del trabajo temporal es especialmente relevante en nuestro país. En esta línea, el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005) manifiesta que *“Los dos grandes problemas del mercado de trabajo español son: el insuficiente nivel de empleo y la elevada temporalidad”* (p. 1). Además, señalan que la contratación temporal es un recurso al que las organizaciones recurren con mucha frecuencia para ganar flexibilidad. Por este motivo, aconsejan *“fomentar la estabilidad, combatiendo el*

uso no razonable ni objetivo de la temporalidad” (p. 1). Desde la teoría del Mercado Dual se asume que el trabajo temporal desencadenara consecuencias negativas.

1.3. Teoría del Mercado Dual

La teoría del Mercado Dual sostiene que el mercado laboral se encuentra segmentado en dos sectores que siguen dinámicas de funcionamiento diferentes. Esta teoría parte del supuesto de que no hay un único mercado de trabajo homogéneo que englobe a toda la población activa. Por el contrario, defiende que existen dos mercados laborales diferenciados (Edwards, 1983): el mercado laboral primario y el secundario. En su origen, la teoría del mercado dual trataba de explicar el por qué de la exclusión laboral de determinados grupos sociales desfavorecidos (Piore, 1983a). En particular, de las personas negras de los núcleos urbanos de Estados Unidos.

La dualización del mercado de trabajo surge con las economías modernas (Piore, 1983b) que llevan a que parte de la población laboral quede protegida de la incertidumbre y la variabilidad de la demanda, mientras que otros, absorben la demanda de trabajo inseguro. En el mercado primario es donde se concentran los trabajadores con estabilidad laboral, mientras que en el secundario se encuentran los que absorben la demanda de trabajo inseguro. La principal diferencia entre estos dos mercados de trabajo es la estabilidad laboral, pero existen otros factores diferenciadores: las condiciones de trabajo, la trayectoria laboral que siguen sus trabajadores, su vía de acceso al mercado de trabajo y sus características sociodemográficas. En el mercado primario

se concentran los trabajadores “privilegiados”, mientras que en el otro se encuentran los trabajadores “menos favorecidos”.

Los antecedentes o determinantes que llevan a la dualización del mercado de trabajo y a las diferencias existentes en relación a la estabilidad laboral pueden ser muy diversos. Piore (1983b) hace una síntesis de los mismos. En primer lugar, la dualización del mercado de trabajo podría deberse a la concepción de la que parten algunas organizaciones que consideran a los trabajadores como parte de su capital. Según la teoría del Capital Humano (Becker, 1964), el capital que representa un individuo va a depender principalmente de lo que la organización ha invertido en su formación. Asimismo, las condiciones laborales y las recompensas que recibe un trabajador van a depender de su capital humano. Así, el capital humano puede determinar la pertenencia de un trabajador a un mercado de trabajo u otro, siendo uno de los determinantes de la dualización del mercado laboral. En segundo lugar, otra posible explicación es que la capacidad negociadora (p.e., debido a la presión sindical) de los trabajadores acabe determinando su posicionamiento en un mercado u otro. Por último, la dualidad podría ser el resultado de un deseo de la organización por dividir a la clase trabajadora para impedir su revolución.

Además, la teoría del Mercado Dual parte del supuesto básico de que la pertenencia al mercado primario o secundario no es resultado de un proceso arbitrario, sino que va a depender en gran medida del grupo social al que se pertenece. Algunas de las razones que podrían estar explicando esta distribución es la existencia de factores que actúan como estigma: las escasas posibilidades de formación, la

ausencia de poder económico y político, y las características sociodemográficas (Piore, 1983b). Así, se espera que las mujeres casadas, y los jóvenes, entre otros, pertenezcan al mercado laboral secundario. Piore (1983b) argumenta que estos colectivos tienen un compromiso débil con el trabajo. Además tienen otros intereses no laborales. Por todo ello, formaran parte del mercado laboral secundario.

Los trabajadores del mercado primario y secundario se diferencian, principalmente, en la estabilidad laboral (Piore, 1983a). En el sector primario, los trabajadores tienen estabilidad laboral. En cambio, en el sector secundario, la inestabilidad es considerable. Así pues, en base a la teoría del Mercado Dual, cabría esperar que el trabajo temporal se concentrara en el mercado laboral secundario. De acuerdo con Piore (1983b), aquellos que pertenecen al mercado laboral secundario absorben la demanda de trabajo inseguro. Por ello se infiere que los trabajadores temporales pertenecerán al mercado laboral secundario.

No obstante, aunque la estabilidad laboral es la principal diferencia entre los trabajadores del mercado primario y los del secundario, no es la única (Piore, 1971; Piore, 1983a).

Las posibilidades de promoción en el mercado primario son mayores que en el secundario. Además, la trayectoria laboral es regular y ascendente (Piore, 1983a). Los trabajadores pueden progresar hacia puestos cada vez mejor pagados y de mayor estatus. En cambio, para aquellos que forman parte del mercado secundario, la progresión no será regular. Además, la inestabilidad inherente a este mercado va

acompañada de una alta tasa de rotación y desempleo (Doeringer y Piore, 1983).

Los trabajadores del mercado laboral primario y secundario también se diferencian por sus condiciones laborales. En el mercado laboral primario, las condiciones de trabajo son buenas y los salarios relativamente elevados. Además, se respetan las normas pesando menos los favoritismos. En cambio, en el mercado secundario, los salarios son más bajos, la disciplina laboral es dura, algunas decisiones son arbitrarias, y se dan favoritismos.

En suma, el mercado primario y el secundario son claramente diferentes, siendo peores las condiciones laborales de aquellos que pertenecen al mercado laboral secundario. Así, la dualización del mercado de trabajo implica que se crea un mercado laboral primario en el que se concentran los “buenos” trabajos, y un mercado laboral secundario en el que se acumulan los “precarios” (Averitt, 1968; Piore, 1971; Ryan, 1981). El mercado laboral primario absorbería a los profesionales cualificados, mientras que el mercado laboral secundario lo formarían trabajadores no cualificados (Wilkinson, 1981).

El riesgo que supone la dualización del mercado laboral es la exclusión social de algunos colectivos. En lo que respecta al caso que nos ocupa, algunos autores (Bentolilla y Dolado, 1994) han señalado que la modalidad de contrato laboral podría sentar las bases para legitimar situaciones de desigualdad. Es decir, el tipo de contrato puede actuar como estigma que determina la pertenencia de un trabajador al mercado primario o secundario. En base a la teoría del Mercado Dual,

se asume que el bienestar psicológico de los trabajadores temporales será menor que el de los permanentes, y que éstos preferirán tener un contrato permanente. No obstante, existe evidencia que muestra que esto no es así.

En primer lugar, como veremos, la investigación previa muestra que el trabajo temporal no es necesariamente una opción poco “atractiva”. Es decir, el trabajo temporal es, para algunos, un modo de compaginar el trabajo con otras facetas de la vida, adquirir experiencia y conocimientos en un determinado campo, ganar un dinero extra, o disfrutar de mayor libertad o variedad en el desempeño del trabajo (Cohany, 1996; Cohany, 1998; Reilly, 1998). Por ello, consideran el trabajo temporal una opción deseable. En segundo lugar, los trabajadores temporales no siempre muestran menor bienestar psicológico que los permanentes. Los resultados al respecto no son concluyentes (De Cuyper y cols., 2005a).

1. 4. ¿Qué tipo de contrato prefieren los trabajadores temporales?

A partir de los planteamientos de la teoría del mercado dual se infiere que el trabajo permanente será preferible al temporal. No obstante, algunos autores sostienen que esto no siempre es así. El trabajo temporal puede ser beneficioso tanto para las organizaciones (p.e., reducción de costes, adaptación a las fluctuaciones de la demanda etc.) como para los trabajadores (p.e., flexibilidad para compaginar familia-trabajo, fuente extra de ingresos, etc.) (Reilly, 1998). Por ello, este autor señala que los trabajadores temporales no son un grupo homogéneo, y que no todos ellos preferirían tener un trabajo

permanente. Así pues, a la hora de estudiar las implicaciones del trabajo temporal es necesario distinguir entre aquellos que prefieren tener un trabajo temporal y aquellos que no lo hacen.

Ahora bien, aunque el trabajo temporal puede beneficiar tanto a las organizaciones como a sus trabajadores, no siempre responde a los intereses de ambos. En muchas ocasiones, sólo responde a los intereses de una parte. De acuerdo con Cohany (1998) la contratación de trabajadores temporales responde, principalmente, a la necesidad de las organizaciones de disponer de una plantilla flexible, y no a las preferencias del individuo por esta modalidad de contrato. Una muestra de ello es que la mayoría de los trabajadores temporales preferirían tener un contrato permanente (Gustafsson, Kenjoh, y Wetzels, 2001; Remery, Van Doorne-Huiskes, y Schippers, 2002; Tremlett y Collins, 1999). De hecho, una de las razones más frecuentes que les lleva a aceptar un contrato temporal es la dificultad para encontrar un trabajo permanente (Kunda, Bartley, y Evans, 2002; Segal y Sullivan, 1997) o la escasez de empleo (De Jong y Schalk, 2005).

Sin embargo, no todos los trabajadores temporales se sienten “atrapados”. Para algunos, el trabajo temporal puede ser una alternativa atractiva (p.e., Cohany, 1996; Psycones, 2006). En este sentido, los estudios revelan que alrededor de un 30% de los trabajadores temporales tienen un contrato temporal porque así lo prefieren (Aronsson y Goransson, 1999; Barringer y Sturman, 1999; Isaksson y Bellagh, 2002; Krausz, 2000; Krausz y cols., 1995; Larson, 1996; Pearce, 1998; Polivka, 1996; Tremlett y Collins, 1999; von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman, y Skoglund, 1997).

Los motivos que pueden hacer las diferentes modalidades de contratación temporal “atractivas” son muy diversos (Cohany, 1996; Feldman, Doeringhaus, y Turnley, 1994; Polivka, 1996; Reilly, 1998). Por un lado, el trabajo temporal puede ser una fuente extra de ingresos, una oportunidad para desarrollar nuevas habilidades o adquirir experiencia, y una forma de conseguir un trabajo permanente o de ganar libertad. Asimismo, puede proporcionar variedad y flexibilidad, permitir conciliar la vida laboral y familiar, o compaginar el trabajo con los estudios. A modo de ejemplo, Cohany (1996) señala que un porcentaje elevado de los “free lance” (83 %) informan que la situación laboral que tienen es la que prefieren. El motivo más común que señalan es que ser “free lance” les permite “ser su propio jefe” y les proporciona flexibilidad. Por el contrario, en el caso de aquellos que trabajan a través de empresas de trabajo temporal tan sólo una minoría (27 %), aunque importante, prefieren el contrato que tienen frente a otras modalidades. En concreto, una parte importante lo considera una forma de conseguir un trabajo permanente.

La heterogeneidad que existe entre el colectivo de trabajadores temporales con respecto a sus preferencias contractuales cuestiona uno de los principios que se derivan de la teoría del Mercado Dual: la pertenencia de los trabajadores temporales al mercado laboral secundario. Si fuera así, todos los trabajadores temporales preferirían tener un trabajo permanente. En esta línea, Carnoy (2000) señala que uno de los problemas del trabajo temporal, y de otras formas de trabajo flexible, es que en su mayor parte se concentran en el mercado laboral secundario. No obstante, sostiene que no todos los trabajadores

temporales se concentran en este mercado, tan solo el trabajo temporal no voluntario. Además, señala que lo relevante no es tanto el tipo de contrato laboral, sino si éste lleva al individuo a pertenecer al mercado laboral secundario o no.

En definitiva, los trabajadores temporales son un grupo heterogéneo en lo que se refiere al tipo de contrato que prefieren. Aunque una mayoría prefiere un trabajo permanente, una minoría significativa prefiere el tipo de contrato que tiene. Estos datos no van en línea con lo que cabría esperar desde la teoría del Mercado Dual. Además, son una muestra de la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales. Así, diferenciar entre los temporales que prefieren el tipo de contrato que tienen y los que no lo hacen, puede ayudar a discriminar entre los temporales que se concentran en el mercado laboral secundario y los que no.

1.5. Trabajo temporal y bienestar psicológico

La investigación acerca de los efectos del trabajo temporal sobre el bienestar del trabajador es muy extensa. En su mayoría, se ha centrado en el estudio de las diferencias existentes entre trabajadores permanentes y temporales. Con frecuencia se toma como referencia la teoría del Mercado Dual asumiendo que los trabajadores temporales mostrarán menos bienestar psicológico que los permanentes. Sin embargo, la evidencia empírica existente sugiere que el trabajo temporal no tiene el mismo impacto sobre todos los trabajadores.

A partir de la teoría del Mercado Dual se infiere que los trabajadores temporales pertenecen al mercado laboral secundario, cuyas condiciones laborales son peores que las del primario. En base a esta premisa, es razonable pensar que el bienestar de los trabajadores del mercado laboral secundario será peor que el de los que pertenecen al primario. En cambio, la investigación empírica sobre el trabajo temporal y el bienestar psicológico no va siempre en la línea de lo que se postula desde esta teoría.

Cuando se comparan trabajadores permanentes y temporales en términos de su bienestar psicológico, los resultados no son concluyentes (p.e., De Cuyper y cols., 2005a; Rodríguez, 2002; Saloniemi, Virtanen, y Vathera, 2004; Virtanen y cols., 2002). De Cuyper y cols. (2005a), en su revisión sobre la investigación previa acerca del trabajo temporal en Europa y sus consecuencias, ilustran esta falta de consistencia. Estos autores señalan que el trabajo temporal no va siempre asociado reacciones negativas por parte del individuo en términos de bienestar psicológico. Mientras que algunos estudios señalan que los temporales muestran menos bienestar psicológico que los permanentes (Bernhard-Oettel y Isaksson, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005a; Rigotti y Mohr, 2005), otros o bien son inconsistentes (Rodríguez, 2002; Saloniemi y cols., 2004; Virtanen y cols., 2002), o bien no revelan diferencias significativas entre trabajadores permanentes y temporales (De Cuyper y De Witte, 2005a; De Jong y Schalk, 2005). La relación entre el trabajo temporal y sus implicaciones parece ser un tema complejo.

Por lo tanto, además del tipo de contrato, otros aspectos han de ser tenidos en cuenta para comprender las implicaciones que tiene el trabajo temporal sobre el bienestar psicológico. La falta de acuerdo que muestra la investigación previa podría responder a la necesidad de considerar a los trabajadores temporales como un grupo heterogéneo.

Así pues, cabe plantearse si el trabajo temporal es para todos los temporales una opción poco “atractiva” en la que han quedado “atrapados”. En este sentido, las diferencias entre los trabajadores temporales en términos de su nivel de preferencia por el tipo de contrato que tienen, y su nivel de empleabilidad, podrían ayudarnos a discriminar aquellos trabajadores temporales para los cuales el trabajo temporal tiene un impacto negativo, de aquellos para los que no.

En relación a las preferencias contractuales, los trabajadores temporales son un colectivo heterogéneo. Aunque, la mayoría preferirían tener un trabajo permanente, algunos consideran el trabajo temporal una alternativa deseable (p.e., Cohany, 1996). Así, el trabajo temporal puede ser una opción para aquellos que quieren compaginar el trabajo con otras facetas de la vida no laboral. Además, tener el tipo de contrato que uno prefiere se relaciona positivamente con el bienestar psicológico (Isaksson y Bellagh, 2002). Por lo tanto, distinguir entre aquellos temporales que prefieren esta modalidad de contrato de aquellos que no, permite ir más allá de lo que aporta la simple consideración del contrato. De esta forma, podemos comprender mejor las implicaciones que tiene el trabajo temporal para el individuo en términos de su bienestar psicológico.

La empleabilidad de los trabajadores es otro factor a considerar al examinar las implicaciones que tiene el trabajo temporal para los individuos. La empleabilidad puede ser una fuente de estabilidad laboral (Guest, 2004). Es decir, puede facilitar la movilidad del individuo de un trabajo a otro, favoreciendo así su estabilidad laboral entendida en un sentido amplio. Esta afirmación debe entenderse en el marco de una nueva forma de entender los patrones de carrera laboral. La empleabilidad favorece la capacidad del individuo para encontrar un trabajo, dándole cierto grado de control sobre su situación. En este sentido, hace posible que pueda desarrollar su carrera laboral moviéndose de una organización a otra. Así, la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005) señala que potenciar la empleabilidad de los trabajadores temporales es necesario para conciliar la seguridad en el empleo de los trabajadores temporales y la flexibilidad laboral que precisan las organizaciones.

Tener en consideración tanto las preferencias contractuales como la empleabilidad de los trabajadores temporales puede ayudarnos a entender qué implicaciones tiene el trabajo temporal para el bienestar psicológico del individuo. Hasta el momento, la investigación previa muestra resultados contradictorios.

2. INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

La inseguridad laboral se ha convertido en un estresor muy extendido como resultado de los cambios del entorno. En general, cabe esperar que vaya asociada a reacciones negativas por varios motivos. En primer lugar, el trabajo cubre necesidades económicas y

psicosociales importantes (Jahoda, 1982). Así pues, es razonable esperar que la inseguridad laboral, es decir la anticipación de su posible pérdida, vaya asociada a consecuencias negativas. En segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son dos de sus principales características por lo que se asume que la inseguridad laboral generará malestar (p. e., De Witte, 2005).

En esta línea, la investigación previa muestra que la inseguridad laboral va asociada a reacciones negativas por parte del individuo. No obstante, la magnitud de esta asociación varía de forma considerable de unos estudios a otros (Sverke y cols., 2002) no siendo significativa en algunos casos (Sverke y Hellgren, 2002). Por este motivo, es necesario identificar variables que podrían estar modulando la relación existente entre la inseguridad laboral y sus consecuencias. Por una parte, investigar esta cuestión ayudaría a clarificar el por qué de la variabilidad observada en los estudios previos. Por otra, identificar los factores que modulan las consecuencias negativas de la inseguridad laboral tiene implicaciones prácticas importantes para la prevención de las mismas.

2.1. Definición

La inseguridad laboral se ha definido de varias formas. Por ejemplo, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) la han definido como la sensación de impotencia que se produce ante la posibilidad de perder el trabajo. Otros autores la han definido como la preocupación asociada a la posibilidad de no poder permanecer, en el futuro, en un determinado empleo (Rosenblatt y Ruvio, 1996; van Vuuren y Klandermans, 1990).

Asimismo, se ha referido al sentimiento que genera la posible pérdida del trabajo (Heaney, Israel, y House, 1994), o a la anticipación de un suceso importante y no deseado, como es la pérdida del empleo (Sverke y cols., 2002). Por su parte, Probst (2004) la define como la percepción de que el futuro del propio trabajo, tal como es en un momento dado, es inestable y puede verse amenazado. Davy, Kinicki, y Scheck, (1997) la definen como las expectativas del individuo referidas a la posibilidad de perder su trabajo.

En cualquier caso, hay una serie de aspectos comunes que se repiten en la mayoría de las definiciones.: su naturaleza subjetiva e involuntaria y su carácter anticipatorio. Por otra parte, se observan diferencias con respecto al enfoque de la definición: cognitivo vs. afectivo y unidimensional vs. multidimensional.

En el campo de la psicología predomina la concepción de la inseguridad laboral como un fenómeno subjetivo (Sverke y Hellgren, 2002; Sverke y cols., 2002). Este modo de conceptualizarla tiene implicaciones importantes para su estudio. Su naturaleza subjetiva implica que las mismas circunstancias pueden desencadenar sentimientos de inseguridad laboral en unos individuos pero no en otros (p. e., Sverke y Hellgren, 2002). Por lo tanto, no podemos asumir que, por ejemplo, tener un contrato temporal o una situación de reducción de personal genere inseguridad laboral de forma inequívoca. Por otro lado, una persona puede percibir inseguridad laboral aunque la organización esté en un buen momento económico (Hartley, Jacobson, Klandermans, y van Vuuren, 1991; Rosenblatt y Ruvio, 1996).

Otra de las características de la inseguridad laboral es la naturaleza involuntaria de la pérdida del trabajo o de algunas características del mismo (Sverke y Hellgren, 2002; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Hartley y cols., 1991). Por último, hay bastante acuerdo con respecto al carácter “anticipatorio” de la inseguridad laboral. Es la anticipación de un suceso estresante, como la posible pérdida del trabajo, y no su ocurrencia, lo que hace de la inseguridad laboral un estresor (Sverke y Hellgren, 2002; Jacobson, 1991). Esto es, la inseguridad laboral no es sinónimo de la pérdida de empleo.

Por otro lado, la inseguridad laboral puede conceptualizarse de formas muy diversas. Algunas definiciones ponen el acento en su componente cognitivo. Por el contrario, otras se centran en su componente afectivo, como las preocupaciones que lleva asociadas. La inseguridad laboral cognitiva se refiere principalmente a la probabilidad que percibe el individuo de que puede perder su trabajo actual. En cambio, la inseguridad laboral afectiva se centra en la preocupación o el miedo asociado a la posibilidad de perder el trabajo (Jacobson, 1991).

Asimismo, la inseguridad laboral puede conceptualizarse como un constructo unidimensional o multidimensional. La mayoría de autores han abordado el estudio de la inseguridad laboral como un constructo unidimensional (De Witte, 1999, Johnson, Messe, y Crano, 1984; Mohr, 2000) referido a la posible pérdida del trabajo en sí. Las definiciones unidimensionales pueden centrarse tanto en la probabilidad de perder el empleo (De Witte, 1999, Mohr, 2000), como en la preocupación que conlleva dicha pérdida (Johnson y cols., 1984).

En cambio, otros autores (Ashford, Lee, y Bobko, 1989; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Roskies y Louis-Guerin, 1990) adoptan una óptica más amplia poniendo el acento en las dimensiones que conforman la inseguridad laboral. Así se centran, entre otros aspectos, en la percepción de inseguridad laboral que se deriva de la posible pérdida de características relevantes del trabajo. Sin embargo, cabe mencionar que no hay consenso acerca de las dimensiones que conforman la inseguridad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Roskies y Louis-Guerin, 1990).

Una de las primeras definiciones multidimensionales de inseguridad laboral es la de Greenhalgh y Rosenblatt (1984). Estos autores desarrollaron un modelo sobre los antecedentes y las consecuencias de este fenómeno. En su modelo distinguen dos dimensiones importantes de la inseguridad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984). El sentimiento de impotencia ante la posible amenaza y la gravedad asociada a la posible pérdida de características relevantes del trabajo. A su vez, la gravedad asociada a la posible pérdida viene determinada por dos factores. Por un lado, el alcance o amplitud y la importancia de las características del trabajo que se ven amenazadas, y por otro lado, la probabilidad de que se materialice la pérdida de dichas características.

A la definición de Greenhalgh y Rosenblatt (1984) le siguen otras también multidimensionales. En esta línea, varios autores (Ashford y cols., 1989; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke, y Issakson, 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti, y Happonen, 1999) contemplan tanto la inseguridad laboral relacionada con la pérdida del

trabajo en sí, como la asociada a ciertas características valiosas del mismo. Así pues, la inseguridad laboral puede ir referida a características importantes del trabajo como las condiciones laborales, la carrera laboral ascendente, o el nivel salarial.

2.2. La inseguridad laboral como un estresor

Tradicionalmente la inseguridad laboral se ha considerado un estresor (Ashford y cols. 1989; Barling y Kelloway, 1996; Fox y Chancey, 1998; Mauno, Leskinen, y Kinnunen, 2001). Las razones para ello son varias. En primer lugar, representa una amenaza porque se refiere a la anticipación de un suceso estresante como es la pérdida del trabajo. Además, va acompañado de incertidumbre y de falta de control. Por último, a partir de la teoría de la deprivación (Jahoda, 1982) se deriva que la inseguridad laboral puede desencadenar reacciones negativas. Esto se debe a que ante la posible pérdida del empleo se ven amenazadas funciones psicológicas, sociales y económicas que cubre el trabajo.

2.2.1. Teoría del Estrés de Lazarus y Folkman

Las definiciones de estrés pueden categorizarse en función de si conceptualizan el mismo como un estímulo o situación (p.e., despido) (Appley y Trumbull, 1967), una respuesta (Summers, DeCotiis, y DeNisi, 1995), o el resultado de la transacción entre persona y ambiente. La conceptualización de estrés de Lazarus y Folkman (1984) se sitúa en esta última categoría. Una de sus aportaciones es que señalan que una situación potencialmente estresante puede

desencadenar respuestas cognitivas y conductuales muy diversas (Folkman y Moskowitz, 2004). Lazarus y Folkman (1984) sostienen que la experiencia de estrés depende de la interacción entre la persona y la situación. Así, una misma situación puede desencadenar repuestas diferentes.

Aún así, Lazarus y Folkman (1984) señalan algunas características situacionales que pueden hacer que una situación sea potencialmente estresante. En primer lugar, generarán estrés aquellas situaciones asociadas a consecuencias negativas. En segundo lugar, la ambigüedad que va asociada a aspectos relacionados con la situación de amenaza (p. e., su duración). Por último, la incertidumbre acerca de si la situación de amenaza va a tener lugar o no.

Aquellas situaciones asociadas a consecuencias negativas, pueden generar estrés y malestar. Incluso las situaciones novedosas pueden generar estrés, ya que pueden estar asociadas a consecuencias negativas como resultado, por ejemplo, de haber vivido una situación similar con anterioridad. El individuo también puede asociar una determinada situación a consecuencias negativas porque sabe el posible daño que puede desencadenar. Es decir, lo ha podido observar, o inferir.

Además, el grado de ambigüedad que caracteriza una situación también va a condicionar cómo vive el individuo esa situación y cómo reacciona ante ella. La ambigüedad puede ir referida a un amplio rango de aspectos. Por ejemplo, cuestiones como qué va a suceder, cuándo, o su posible duración. Con frecuencia, en la vida diaria, cuando nos

enfrentamos a una situación no disponemos de toda esa información. Cuando la información de la que se dispone es insuficiente o no está clara hablamos de ambigüedad. Es importante diferenciar entre ambigüedad e incertidumbre. Como veremos más adelante, la incertidumbre es fruto de cómo percibe el individuo un determinado escenario.

El efecto que puede tener la ambigüedad sobre la reacción del individuo no va a ser necesariamente negativo. La ambigüedad puede acentuar la sensación de amenaza bajo determinadas circunstancias, como por ejemplo, en aquellos casos en que el individuo tenga predisposición a sentirse amenazado. Asimismo, en situaciones en las que, por algún indicio, es razonable pensar que la posible amenaza puede materializarse, la ambigüedad puede disminuir la sensación de control intensificando el sentimiento de amenaza. En cambio, la ambigüedad también puede tener el efecto contrario. En ocasiones, deja lugar a planteamientos alternativos. En este sentido, puede aumentar la esperanza de que el suceso estresante se resuelva de forma favorable.

Por último, la incertidumbre asociada a la probabilidad de que tenga lugar un suceso va a ser otra de las características clave a considerar. A pesar de que la probabilidad de que se dé una determinada situación, puede parecer una característica propia de la misma, la percepción del individuo al respecto es crucial. Así, dicha percepción influye sobre la vivencia y el afrontamiento de dicho acontecimiento. Así, la incertidumbre acerca de la ocurrencia de un suceso dificulta el tomar acciones para su afrontamiento. Esta situación genera en el individuo sentimientos de malestar, ansiedad,

preocupación, miedo y confusión. A su vez, este malestar dificulta el procesamiento de la información así como la toma de decisiones.

Finalmente, las reacciones que va a generar el evento estresante van a estar condicionadas por factores temporales como por ejemplo el tiempo de exposición a la situación de estrés.

En resumen, según Lazarus y Folkman (1984) algunas características situacionales son potencialmente estresantes. Las situaciones que van asociadas a consecuencias negativas, o conllevan ambigüedad, o incertidumbre acerca de su ocurrencia pueden generar malestar. Asimismo, la falta de control que puede producirse como resultado de la ambigüedad y de la incertidumbre dificulta el afrontamiento de la situación. De acuerdo con estos planteamientos, la inseguridad laboral es potencialmente estresante porque, por un lado, hace referencia a la anticipación de un suceso estresante que comporta consecuencias negativas. Por otro lado, dos de sus características principales son la falta de control y la incertidumbre asociada a la misma.

La inseguridad laboral es un estresor difícil de afrontar. Jacobson (1991) ejemplifica esta cuestión comparando la inseguridad laboral con la situación de desempleo. Por una parte la inseguridad laboral, al igual que el desempleo, va acompañada de incertidumbre acerca de qué va a pasar en el futuro y de falta de control sobre la situación (Jacobson, 1991). Así, resulta difícil su afrontamiento y se genera malestar en el individuo (Lazarus y Folkman, 1984). En el caso de la inseguridad laboral, la incertidumbre viene referida a si la pérdida

del empleo va a tener lugar o no (Lazarus y Folkman, 1984). Si bien el individuo puede adoptar estrategias para anticiparse al desempleo (p.e., comenzar la búsqueda de empleo), con frecuencia, este tipo de conductas son incompatibles o interfieren con el rol de “trabajador”.

Por otra parte, la inseguridad laboral y el desempleo difieren en la visibilidad y en la inmediatez de sus consecuencias. Las consecuencias de la primera no son tan visibles socialmente como lo son las del desempleo. En el caso del desempleo, ya se ha producido la pérdida del trabajo, mientras que la inseguridad laboral se refiere a la anticipación de esa posible pérdida. Por consiguiente, las reacciones que desencadenan el desempleo y la percepción de inseguridad laboral difieren. El hecho de que las consecuencias del desempleo sean más visibles hace que la sociedad reconozca en mayor medida la necesidad que tiene este colectivo de recibir apoyo, generando conductas de apoyo social e institucional.

Además de más visibles, las consecuencias de la pérdida de empleo son más inmediatas. En cambio, en el caso de la inseguridad laboral, el individuo se enfrenta a una situación de incertidumbre prolongada lo cual también le puede generar malestar (Lazarus y Folkman, 1984).

Finalmente, la propia visibilidad e inmediatez de las consecuencias del desempleo, hacen que las expectativas de la sociedad, acerca de qué comportamientos son adecuados, estén más claras en el caso de los desempleados.

2.2.2. Teoría de la Deprivación Social de Jahoda

La teoría de la deprivación social (Jahoda, 1982) es de gran utilidad para comprender las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. Esta teoría pone de manifiesto la importancia del trabajo en la vida humana, señalando sus principales funciones. La pérdida del empleo implica verse privado de estas funciones lo cual genera malestar. Por su parte, la inseguridad laboral hace referencia a la anticipación de la pérdida del empleo, o de algunas de sus características. Así pues, ante la inseguridad laboral se ven amenazadas las funciones económicas y psicosociales que cubre el trabajo. Cabe mencionar que la anticipación de un suceso estresante puede ser una fuente de malestar igual o incluso mayor que la pérdida del trabajo en sí (Lazarus y Folkman, 1984).

En su trabajo Jahoda (1982) distingue entre funciones manifiestas y latentes del trabajo. En relación a las primeras, destaca que el trabajo es una fuente de ingresos importante. Es decir, es un medio para adquirir los bienes necesarios para la vida cotidiana. Pero además, el trabajo cubre funciones latentes como la estructuración del tiempo en nuestra vida diaria. Así, marca la distribución del tiempo que se destina al trabajo limitando el tiempo que se dedica a otras facetas importantes de la vida (p. e., la familia o el tiempo libre). Además, es una fuente de relaciones sociales. Al mismo tiempo, el trabajo es más que una actividad. Es una oportunidad para que el individuo trabaje con otros y participe en la consecución de objetivos comunes. Finalmente, proporciona un estatus y contribuye a la formación de la identidad del individuo.

2.3. Consecuencias de la inseguridad laboral

Varias aproximaciones teóricas sostienen que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas sobre el individuo. Esta afirmación encuentra apoyo tanto en la teoría del Estrés de Lazarus y Folkman (1984), como en la teoría de la Deprivación Social de Jahoda (1982). Además, existe evidencia empírica acerca de esas consecuencias negativas (De Witte, 2005; Sverke y Hellgren, 2002). Ahora bien, la magnitud de esta asociación varía de unos estudios a otros (Sverke y Hellgren, 2002). La presencia de variables moduladoras podría estar explicando esta variabilidad.

La inseguridad laboral es disfuncional no sólo para el individuo, sino también para la organización (Hartley y cols., 1991). En este sentido, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) sostienen que al influir la inseguridad sobre las actitudes y comportamientos del individuo acaba repercutiendo sobre la eficacia de las organizaciones. Por su parte Sverke y cols. (2002), además de distinguir entre las consecuencias negativas a nivel individual y organizacional de la inseguridad, diferencia entre aquellas a corto y a largo plazo. A nivel individual, la falta de satisfacción y de implicación laboral son consecuencias de la inseguridad laboral que se producen a corto plazo. En cambio, la disminución de la salud mental y física lo son a largo plazo. Con respecto a las consecuencias negativas relevantes para la organización, a corto plazo, la inseguridad laboral puede desencadenar actitudes negativas hacia la organización (p. e., la falta de confianza y de compromiso organizacional). A largo plazo, cabe mencionar el

aumento de la propensión al abandono y a la disminución del rendimiento.

La investigación acerca de las implicaciones de la inseguridad laboral es extensa. En general, la evidencia empírica muestra que la inseguridad laboral va asociada a consecuencias negativas. No obstante, en algunos casos, esta asociación no es significativa (Sverke y Hellgren, 2002, Sverke y cols., 2002). Por lo tanto, a partir de la revisión y síntesis de la investigación previa, es difícil llegar a una conclusión acerca de la magnitud de la asociación existente entre la inseguridad laboral y sus implicaciones. Para responder a esta necesidad, Sverke y cols. (2002) llevan a cabo un meta-análisis sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias. En este meta-análisis, se revisan las principales consecuencias que tiene la inseguridad laboral sobre el individuo y la organización, a corto y a largo plazo. De esta forma, por un lado, puede estimarse la magnitud de la asociación entre la inseguridad laboral y sus diferentes consecuencias. Por otro lado, puede estimarse su variabilidad de unos estudios a otros.

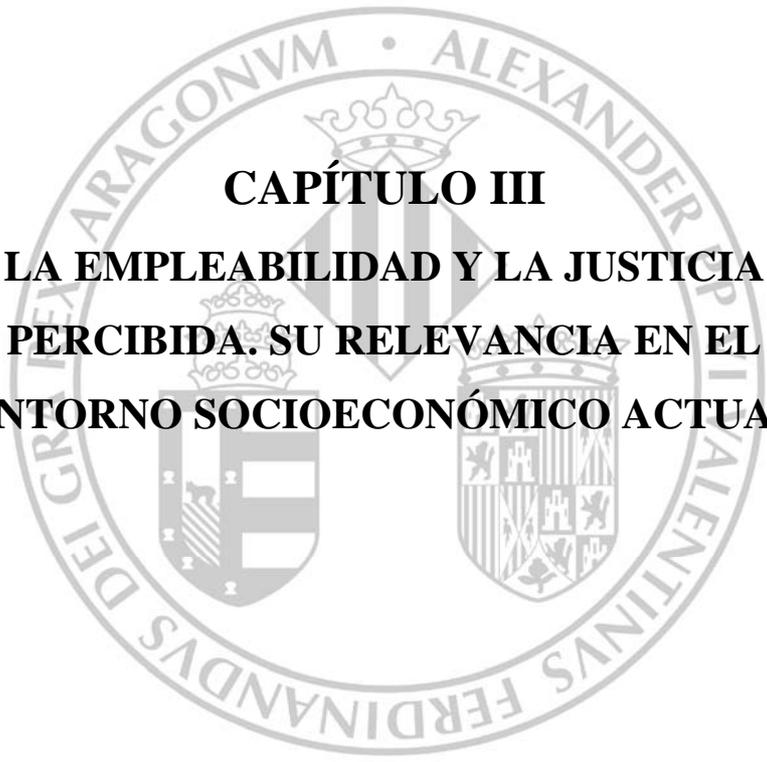
El meta-análisis de Sverke y cols. (2002) revisa todos los estudios publicados en el período comprendido entre 1980 y 1999. El total de estudios incluidos es de 72. Además, la muestra incluye trabajadores de diferentes países, sectores y ocupaciones. En este trabajo se revisan las consecuencias relevantes de la inseguridad laboral, tanto para el individuo como para la organización. A nivel individual, los resultados muestran que la inseguridad laboral está fuertemente asociada a la falta de satisfacción laboral. Además, su asociación con la falta de implicación laboral es moderada. La

inseguridad laboral también tiene efectos negativos sobre la salud del individuo. En concreto, está ligeramente asociada al malestar físico y de forma moderada al malestar psicológico. Asimismo, los resultados muestran que la inseguridad laboral tiene consecuencias negativas para la organización. La inseguridad laboral muestra una asociación moderada con la falta de compromiso organizacional y con la propensión al abandono. Además, guarda una asociación fuerte con la falta de confianza. Por el contrario, su asociación con el rendimiento no es significativa. Por último, concluyen que la magnitud de la asociación entre la inseguridad laboral y sus implicaciones varía de unos estudios a otros.

En resumen, los resultados del meta-análisis de Sverke y cols. (2002) muestran que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas en el individuo disfuncionales para él mismo y para la organización. Además, indican que la variabilidad de unos estudios a otros con respecto a dicha asociación es considerable. La presencia de variables moduladoras podría estar explicando esta variabilidad. Por este motivo, Sverke y cols. (2002) señalan la necesidad de identificar qué variables podrían estar modulando la asociación entre la inseguridad laboral y sus implicaciones negativas.

Por lo tanto es necesario avanzar en la identificación de variables que podrían estar modulando las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. Avanzar en esta línea de investigación permite extender la investigación previa en varios sentidos. Por un lado, la identificación de variables moduladoras podría clarificar por qué la asociación entre la inseguridad laboral y sus implicaciones varía de

unos estudios a otros. Por otro lado, la investigación al respecto tiene implicaciones prácticas importantes. Identificar qué factores modulan las consecuencias negativas de la inseguridad laboral es beneficioso para saber cómo mitigar dichas consecuencias.



CAPÍTULO III
LA EMPLEABILIDAD Y LA JUSTICIA
PERCIBIDA. SU RELEVANCIA EN EL
ENTORNO SOCIOECONÓMICO ACTUAL

En las últimas décadas, se han producido cambios sociales, económicos, y tecnológicos, que han contribuido a aumentar la inestabilidad en el empleo. Estos cambios han estimulado el interés por la investigación de las consecuencias que desencadenan el trabajo temporal y la inseguridad laboral. Tal como se señala en el capítulo anterior, la investigación en este campo presenta algunas incógnitas.

A pesar de que la literatura argumenta que el trabajo temporal y la inseguridad tendrán efectos negativos para el bienestar del trabajador, la investigación empírica sugiere que esta asociación es algo más compleja. Por ello, es necesario que la investigación avance en el estudio de los factores que pueden estar interviniendo en esta asociación. Comprender algunas de los cambios acontecidas en el desarrollo de la carrera laboral, y en las relaciones de trabajo, es útil para ello.

Este capítulo se centra en dos de esos factores: la empleabilidad y la justicia en las relaciones de trabajo. Como veremos, ambos han adquirido una gran relevancia para las organizaciones actuales, y guardan estrecha relación con la inestabilidad laboral.

1. EMPLEABILIDAD

En las últimas décadas se vienen observando cambios en la trayectoria laboral de los trabajadores. La gran competitividad y el dinamismo del entorno actual ha dado lugar a la diversificación de los patrones de carrera (Gracia y cols., 2001). El entorno dinámico en el que están inmersas las organizaciones, su necesidad de ser flexibles, y

su tendencia a desarrollar estructuras más planas (Kalleberg, 2000), dificulta el desarrollo de una carrera laboral de acuerdo con el modelo tradicional. Por ello, el ideal tradicional de trabajo seguro, con un contrato permanente, una jornada completa, y una carrera ascendente dentro de la misma organización convive con otros patrones de carrera laboral.

Los empleos de por vida dejan paso a carreras que llevan por nombre “boundaryless”. Este cambio se explica porque el entorno es poco previsible lo cual dificulta el desarrollo de carreras continuas y progresivas. Tradicionalmente la norma era tener una carrera laboral progresiva y lineal dentro de una misma organización (Sullivan, 1999). Dicho de otra forma, un trabajo para toda la vida (Guest, 2004). Sin embargo, ser “boundaryless” implica que el curso de la carrera laboral de un trabajador se desarrolla a lo largo de diferentes ocupaciones y organizaciones (Arthur, 1994). En este contexto, la empleabilidad cobra una gran relevancia en el mundo del trabajo.

1.1. Definición

A pesar de que el estudio de la empleabilidad ha adquirido un creciente interés a raíz de los cambios en el entorno socioeconómico, no es un concepto nuevo, aunque sí ha ido cambiando a lo largo de su historia. Forrier y Sels (2003) hacen una síntesis de su evolución que revela cambios importantes a lo largo de su historia en términos de su función dentro de la sociedad. En primer lugar, estos autores señalan que entre los años 50 y 60, este término guardaba estrecha relación con las políticas de empleo que perseguían la incorporación de colectivos

desfavorecidos al mundo del trabajo. Las actitudes del individuo se consideraban los principales determinantes de la empleabilidad (p.e., la actitud hacia el trabajo).

En los años 70 la empleabilidad de los trabajadores se sigue considerando un elemento importante para favorecer el pleno empleo. No obstante, el énfasis para conseguirlo pasa a centrarse en el desarrollo de las habilidades y competencias de los individuos.

En los años 80, se empieza a hablar de la empleabilidad como un recurso útil para la gestión de los recursos humanos. Ésta contribuye a que las organizaciones ganen en flexibilidad funcional.

Finalmente, en los años 90, se retoma nuevamente el término de empleabilidad como una herramienta al servicio de las políticas de empleo. No obstante, la empleabilidad ya no se considera una estrategia ligada únicamente a colectivos desfavorecidos. Por el contrario, se considera una fuente de estabilidad laboral que garantiza el desarrollo de la carrera de los trabajadores, ya sea dentro de la misma organización o en distintas organizaciones. En definitiva, en general, la empleabilidad se ha considerado a lo largo de su historia como un aspecto relevante a considerar en las políticas de empleo.

Hillage y Pollard (1998) caracterizan la empleabilidad como la habilidad para incorporarse al mundo del trabajo, mantener el empleo, e incluso obtener uno nuevo, ya sea dentro o fuera de la propia organización. Rousseau (1997) la define como la capacidad individual para encontrar un empleo. Por su parte, Trevor (2001) la define como la

facilidad, percibida por uno mismo, para moverse dentro del mercado de trabajo. Fugate, Kinicki, y Ashforth (2004) se refieren a la empleabilidad como aquella capacidad que favorece que un individuo sea capaz de obtener un trabajo, ya sea dentro de la misma organización o moviéndose de una organización a otra. Todas estas definiciones ponen el acento en el individuo, y en su capacidad o habilidad para mantenerse entre la población activa empleada.

Algunos desarrollos recientes extienden la investigación previa señalando algunas de las dimensiones que pueden determinar la empleabilidad (Fugate y cols., 2004). No obstante, la evidencia empírica acerca de qué dimensiones son relevantes es escasa. Además, en lo que respecta a su definición y sus determinantes no existe consenso. Fugate y cols. (2004) distinguen tres dimensiones de empleabilidad: la identidad profesional, la capacidad de adaptación del individuo, y su capital humano y social. Estos autores definen la identidad profesional como el modo en que una persona se define en su contexto de trabajo. En lo que respecta a la capacidad de adaptación, ésta viene referida a los cambios del entorno. Finalmente, entienden por capital humano y social las habilidades, la experiencia del individuo y su nivel educativo así como sus redes sociales. Las dimensiones de empleabilidad que distinguen estos autores se centran en determinantes de la empleabilidad que, en definitiva, reflejan algunas características relevantes del individuo.

Al margen de las definiciones que ponen énfasis en el individuo, varios autores señalan que en el análisis de la empleabilidad de los trabajadores cabe considerar su contexto y el mercado de trabajo. En

esta línea, Forrier y Sels (2003) definen la empleabilidad como la oportunidad de obtener un empleo en el mercado de trabajo, o dentro de la propia organización en la que se trabaja. Asimismo, señala que ésta no es estática, y varía en el tiempo y en el espacio, ya que el contexto es uno de sus determinantes. En esta línea, Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró, y Prieto (1994) la definen como la “apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” (p.82). De Grip, van Loo, y Sanders (2004) la conciben como la capacidad y la voluntad del trabajador de ser “atractivo” para las organizaciones. Ésta se manifiesta en una disposición para anticiparse y reaccionar ante los cambios en las demandas del mercado de trabajo, la cual viene facilitada por los recursos que proporcionan las instituciones.

1.2. Empleabilidad y estabilidad laboral

La empleabilidad facilita la obtención de un empleo. Por ello, pasa a ser un recurso para los trabajadores y un elemento importante de su carrera laboral. Asimismo, la estabilidad laboral adquiere un nuevo significado y un carácter “dinámico” a medida que la empleabilidad va adquiriendo importancia. En este sentido, la Comisión de Expertos (2005) señala que la estabilidad laboral es un concepto que necesita ser revisado a la luz de los cambios acontecidos en el entorno sociolaboral.

Tradicionalmente, permanecer en un trabajo, sin modificaciones sustanciales, era el pilar central de la estabilidad laboral. En la actualidad, esa estabilidad no viene dada necesariamente por un empleo

permanente en un mismo puesto de trabajo. Puede descansar en la capacidad del individuo para moverse de una organización a otra con el objeto de obtener un trabajo. Así, las políticas activas de empleo dirigidas a aumentar la empleabilidad se convierten en un instrumento al servicio de la estabilidad en el empleo. La finalidad de estas políticas es promover la empleabilidad para facilitar que los trabajadores sean capaces de encontrar un empleo en el menor tiempo posible. Es decir, se trata de que la empleabilidad contribuya a la estabilidad laboral. En definitiva, la empleabilidad puede ser un medio para resolver el equilibrio necesario entre la flexibilidad que buscan las organizaciones, y la demanda de estabilidad laboral de los individuos (Comisión de expertos, 2005).

En apartados anteriores, se ha señalado la necesidad de esclarecer algunas de las incógnitas presentes en la literatura sobre el trabajo temporal, la inseguridad laboral, y sus consecuencias para el bienestar del trabajador. Así, se señalaba la necesidad de identificar algunos de los factores que pueden estar interviniendo en dicha relación. La empleabilidad puede ser uno de esos factores. En esta línea, algunos autores (Guest, 2004) sugieren que la empleabilidad, en la medida en que favorece la transición del individuo de un trabajo a otro, puede actuar como una fuente de estabilidad laboral. Por su parte, Rousseau (1997) señala que, en algunos sectores, la empleabilidad está reemplazando la estabilidad en el empleo que antes proporcionaba la organización.

Así pues, la empleabilidad es crítica para los trabajadores temporales y para aquellos con niveles altos de inseguridad laboral. En

el caso de los trabajadores temporales, conocer su nivel de empleabilidad puede permitirnos apresar la heterogeneidad que los caracteriza. Por otra parte, en relación con la inseguridad y sus efectos, la empleabilidad puede explicar las diferencias observadas en la fuerza de dicha relación.

En los diferentes capítulos de la tesis, se desarrollan más en profundidad los argumentos sobre el papel de la empleabilidad en la respuesta a estas cuestiones. En el caso del trabajo temporal, se argumenta que tomar en consideración la empleabilidad junto con las preferencias de los trabajadores temporales por tener o no un contrato temporal podría ser útil para identificar diferentes tipos de trabajadores temporales (Estudio 1). Para ello, se toma como base el modelo de Marler, Milkovich, y Barringer (1998) que distingue cuatro tipos diferentes de trabajadores temporales. En el caso de la inseguridad laboral percibida, se toma como marco de referencia la teoría Demandas-Control de Karasek (1979). En base a esta teoría se argumenta que la empleabilidad podría amortiguar los efectos negativos de la inseguridad laboral percibida (Estudio 2).

2. PERCEPCIÓN DE JUSTICIA

La justicia tiene un papel importante en las relaciones de intercambio, y en particular en las relaciones laborales. Además, los cambios que han tenido lugar en el entorno socioeconómico, han acentuado su relevancia.

La flexibilización de las organizaciones ha llevado a una mayor inestabilidad en el empleo y a la diversificación e individualización de las relaciones laborales. En este contexto, la justicia en las relaciones de trabajo es especialmente importante por varios motivos. Por un lado, estandarizar y homogeneizar las prácticas de recursos humanos es más difícil. Además, se observa una tendencia hacia una gestión de los recursos humanos centrada en el individuo (Guest, 2004). Así pues, dado que en la actualidad conviven relaciones laborales de diferente índole, difíciles de estandarizar, la percepción de justicia adquiere un valor crucial. Por otro lado, desarrollos teóricos recientes sugieren que la percepción de justicia podría mitigar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral (Lind y van den Bos, 2002).

2.1. Definición

La investigación sobre justicia en el ámbito de la psicología social comenzó con los trabajos de Adams (1965) y su teoría de la Equidad. Con esta teoría se introduce el término de justicia distributiva. No obstante, el concepto de justicia ha ido evolucionando y ampliándose. Con el tiempo, ha incorporado diferentes aspectos relevantes en las relaciones de intercambio. En la actualidad, la investigación sobre la percepción de justicia engloba, principalmente, la justicia distributiva, la justicia procedimental y la justicia interpersonal o de la interacción.

La justicia distributiva pone su énfasis en la percepción de justicia en relación a los resultados (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, y Ng, 2001). En el contexto de las organizaciones, se refiere a la

percepción de que los resultados obtenidos del intercambio entre trabajador y la organización son justos. No obstante, no se refiere a los resultados en términos absolutos. El proceso por el que los individuos llegan a la conclusión de que los resultados que ha obtenido son justos es más complejo. Adams (1965), en su teoría de la equidad señala que tanto los resultados que obtiene el individuo, como sus contribuciones son tenidos en consideración por el individuo. El equilibrio entre ambos factores es lo que lleva a determinar que el intercambio ha sido justo en términos de la justicia distributiva. No obstante, la forma por la que se llega a una determinada distribución de resultados también es relevante en las relaciones de intercambio.

La justicia procedimental hace referencia, precisamente, al procedimiento que acaba determinando la distribución de los resultados o recompensas (Thibaut y Walter, 1975).

Finalmente, la justicia de la interacción también ha captado el interés de muchos investigadores. La justicia de la interacción pone énfasis en la calidad del trato que reciben los individuos durante la aplicación de un procedimiento. En este sentido, tanto las explicaciones que se aportan cuando se aplica un procedimiento, como el trato personal que se da al individuo son aspectos clave (Bies y Moag, 1986). Es decir, junto a la justicia de procedimiento, conviene considerar la justicia de la interacción.

En resumen, los resultados que se obtienen a partir de una relación de intercambio son importante para determinar el sentimiento de que dicho intercambio ha sido justo. No obstante, el procedimiento

por el cual se obtienen, y el trato que recibe el individuo durante la aplicación de dicho procedimiento, también juegan un papel importante.

2.2. La justicia en el contexto de las organizaciones

En el contexto de las organizaciones, la investigación ha mostrado que la percepción de justicia es clave en una gran variedad de situaciones. La evidencia muestra que cuando se llevan a cabo recortes de personal la percepción de justicia juega un papel relevante. Así, tiene efectos importantes sobre las actitudes y las conductas tanto de los que pierden su trabajo como de los que “sobreviven” (Alexander, Sinclair, y Tetrick, 1995; Cropanzano y Greenberg, 1997; Gilliland y Chan, 2001; Greenberg, 1990). Además, es un factor clave para promover la participación, la implicación y la aceptación de iniciativas que nacen de la propia organización (Alexander y cols. 1995; Cropanzano y Greenberg, 1997). También es un aspecto relevante en la resolución de conflictos (Alexander y cols. 1995; Cropanzano y Greenberg, 1997; Gilliland y Chan, 2001; Greenberg, 1990) y en la selección y gestión de los recursos humanos (Cropanzano y Greenberg, 1997; Gilliland y Chan, 2001). Finalmente, mejora las actitudes hacia los superiores inmediatos, y hacia la dirección de la organización (Alexander y cols. 1995). En definitiva, favorecer la percepción de justicia es beneficioso para el buen funcionamiento de una organización.

Además, cobra especial relevancia en las organizaciones actuales por varios motivos. En primer lugar porque se observa una

tendencia a la individualización de las relaciones laborales. En segundo lugar, porque es un elemento clave para aquellos con niveles altos de inseguridad laboral (Lind y van den Bos, 2002).

En lo que respecta a la individualización de las relaciones laborales, Guest (2004) identifica algunos de sus desencadenantes. En primer lugar, el entorno incierto y poco previsible en el que nos encontramos, demanda a las organizaciones una gran capacidad de adaptación y agilidad en su respuesta a las fluctuaciones del medio. Esto tiene implicaciones para las relaciones laborales. Por un lado, la velocidad a la que acontecen los cambios hace difícil que éstos vayan acompañados de un proceso de negociación colectiva. Esto se debe, principalmente, al consumo de tiempo que supondría. En este contexto, en el que los mecanismos tradicionales de negociación frenan la capacidad de la organización para dar una respuesta rápida, la individualización de las relaciones se ve favorecida. Por otro lado, como resultado de la poca previsibilidad de los cambios del entorno, en ocasiones las promesas que adopta la organización con sus trabajadores se ven incumplidas (Morrison y Robinson, 1997).

En segundo lugar, la tendencia a disminuir de la regulación en el mercado de trabajo, junto con el debilitamiento de los valores colectivos y del papel de los sindicatos, favorecen la individualización de las relaciones laborales (Guest, 2004). Así, además del marco legal y de los sistemas tradicionales de negociación, cada vez es más frecuente que los acuerdos informales e individuales rijan las relaciones laborales.

En tercer lugar, señala que el creciente individualismo que caracteriza nuestras sociedades va acompañado de una tendencia en la gestión de los recursos humanos a centrarse en el individuo (Guest, 2004; Rousseau, 2006). Así, la gestión de los recursos humanos tiende a tomar en consideración la diversidad de la fuerza laboral. No obstante, aunque esta tendencia puede ser beneficiosa para los trabajadores, presenta algunos inconvenientes (Rousseau, 2006). De acuerdo con esta autora, por un lado, la individualización de las relaciones laborales permite responder a las necesidades y preferencias de los trabajadores satisfaciendo sus demandas. Por otro, no hay que olvidar que esto va a depender, en gran medida, de la capacidad negociadora del trabajador en el mercado laboral. Para los trabajadores más vulnerables, la falta de regulación y estandarización de las relaciones laborales puede suponer una desventaja.

En cuarto lugar, Guest (2004) apunta que la disminución del número de personas necesario para desempeñar un trabajo favorece la fragmentación de la plantilla. Por consiguiente, la identidad de grupo y la capacidad de negociación colectiva se ven debilitadas, siendo más difícil movilizar a los trabajadores y llevar a cabo negociaciones colectivas. Algo similar ocurre como consecuencia del surgimiento de nuevas modalidades de contratación, y la subsiguiente diversificación de las relaciones contractuales.

Guest (2004) resalta que el aumento de la flexibilidad laboral, y la diversificación de las relaciones laborales que comporta, dificultan el uso de sistemas de regulación colectiva que garanticen la estandarización de las relaciones laborales y un trato igualitario. En este

sentido, Kalleberg (2000) señala que cada vez son más frecuentes las nuevas formas de trabajo que se alejan de lo que hasta ahora se entendía por un trabajo regular. Esta es una fuente importante de diversidad ya que en una misma organización conviven trabajadores con diferentes modalidades de contratación laboral, diferencias en la jornada laboral, en su relación con la organización (p.e., contratados directamente por la organización versus a través de una empresa de trabajo temporal), e incluso en la localización de su lugar de trabajo.

Finalmente, la importancia de conciliar la vida laboral y familiar, en parte debido a la incorporación de la mujer al trabajo, también incide sobre la individualización de las relaciones laborales (Guest, 2004). Responder a dichas necesidades, tomando en consideración la situación personal de los trabajadores, se convierte en una herramienta para motivar y retener a los empleados clave.

En definitiva, las organizaciones se encuentran en un contexto de cambio, donde la flexibilización se ha convertido en una práctica común. Asimismo, se observa una disminución de la regulación en el empleo y un debilitamiento de los valores colectivos. Los sistemas tradicionales de negociación colectiva no siempre responden a la necesidad de las organizaciones de dar una respuesta ágil y rápida a los cambios del entorno. A su vez, ante la diversificación y fragmentación de la fuerza laboral, es necesario complementar dichos sistemas de negociación con acuerdos individuales. Esta necesidad se ve acentuada por la creciente importancia de conciliar la vida laboral y familiar. Por todo ello, no es extraño que la gestión de los recursos humanos tienda a orientarse hacia el trabajador. Todos estos cambios comportan una

tendencia a la individualización de las relaciones laborales planteando nuevos retos en la gestión de los recursos humanos.

Como resultado de todos estos cambios, la percepción de justicia adquiere especial importancia, ya que es difícil la estandarización de las relaciones de empleo (Rousseau, Ho, y Greenberg, 2003). En la medida en que éstas se alejan de estándares establecidos, la percepción de justicia se convierte en un tema crítico en la gestión de los recursos humanos. Los acuerdos personales e individualizados tienen un impacto importante sobre el resto de la plantilla, ya que puede dar lugar a agravios comparativos (Rousseau, 2006). De ahí la especial relevancia que adquiere la justicia percibida para las relaciones de trabajo.

Otra de las razones por las cuales la justicia en las relaciones de trabajo es crucial en nuestros días, es que la inseguridad laboral está muy extendida. Cuando un individuo se enfrenta a situaciones de incertidumbre, como puede ser la experiencia de inseguridad laboral, la justicia ocupa un lugar importante mitigando sus efectos negativos (Lind y van den Bos, 2002). Ésta genera en el individuo la sensación de que el futuro es predecible y se resolverá de forma favorable. Este argumento descansa en la teoría de la Gestión de la Incertidumbre (Lind y van den Bos, 2002) y se desarrolla con más detalle en el tercer y cuarto estudio de esta tesis.

Uno de los objetivos de esta tesis es analizar el papel de algunas variables intervinientes en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias. Hemos visto que la empleabilidad puede ser una de

ellas, ya que puede actuar como una fuente de seguridad laboral contrarrestando las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. Tal y como se argumenta en los estudio 3 y 4, y de acuerdo con la teoría de la Gestión de la Incertidumbre (Lind y van den Bos, 2002), la justicia percibida puede ser otra de esas variables intervinientes.



CAPÍTULO IV

OBJETIVOS DE LA TESIS Y METODOLOGÍA

En este capítulo se presentan los objetivos de la tesis. Seguidamente, se describen las cuatro muestras utilizadas en los diferentes estudios y el procedimiento seguido para su recogida. Asimismo, se detallan las variables objeto de estudio y los análisis llevados a cabo.

1. OBJETIVOS

La presente tesis estudia las implicaciones que tienen el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral sobre el bienestar del empleado. Ambos fenómenos han adquirido una gran relevancia social en la actualidad por varios motivos. En primer lugar, ambos afectan a una parte importante de la población activa. En segundo lugar, con frecuencia se asume que tanto el trabajo temporal como la percepción de inseguridad laboral tienen efectos negativos sobre el bienestar. No obstante, la evidencia empírica disponible no ofrece resultados concluyentes acerca de esas consecuencias. Para comprender mejor los efectos que desencadenan ambos fenómenos, es necesario tener en cuenta otros factores relevantes.

Esta tesis pretende extender la investigación previa respondiendo a la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué factores intervienen en la asociación entre la inseguridad laboral, objetiva (trabajo temporal) y subjetiva (percepción de inseguridad laboral), y sus implicaciones para el bienestar del trabajador?

La investigación previa muestra que el trabajo temporal no siempre va asociado a reacciones negativas por parte del individuo. Estos resultados sugieren que los trabajadores temporales son un colectivo heterogéneo. Por otra parte, en el caso de la inseguridad laboral percibida, si bien es cierto que en general sus implicaciones son negativas, la magnitud de esta asociación varía considerablemente de unos estudios a otros. Una posible explicación a estos hallazgos es que otros factores podrían estar modulando esta asociación.

En el caso del trabajo temporal, existe evidencia empírica y base teórica que sugiere que la preferencia por dicho tipo de contrato y la empleabilidad son factores clave para apresar la heterogeneidad de los trabajadores temporales. Asimismo, estos factores pueden estar interviniendo en la relación entre el trabajo temporal y sus consecuencias para el bienestar del trabajador. Por ello, en este caso, nuestra cuestión de investigación se concreta en la siguiente:

1. En el caso de los trabajadores temporales ¿Permite su preferencia (o no) por dicho tipo de contrato, y su empleabilidad, determinar los efectos diferenciales que tiene el trabajo temporal sobre su bienestar?

Por lo que se refiere a la inseguridad laboral, existe base teórica que sugiere que la empleabilidad, y la percepción de justicia organizacional, pueden amortiguar sus consecuencias negativas. Así, la cuestión a dilucidar en este caso es:

2. ¿Amortiguan la empleabilidad y la percepción de justicia las consecuencias negativas que tiene la inseguridad laboral sobre el bienestar del trabajador?

La presente tesis trata de responder a estas preguntas de investigación mediante cuatro estudios (Ver Figura 1). El objetivo del primer estudio es determinar si la heterogeneidad de los trabajadores temporales permite comprender los efectos diferenciales que tiene el tipo de contrato sobre el bienestar del trabajador. Para ello, se diferencian cuatro tipos de temporales en función de su empleabilidad y de si el tipo de contrato que tienen es el que prefieren. De este modo, se compara si los trabajadores temporales difieren entre sí en lo que respecta a la percepción de inseguridad laboral, bienestar psicológico, y satisfacción con la vida.

Los tres restantes estudios se centran en la percepción de inseguridad laboral y sus implicaciones para el bienestar del trabajador. En el segundo estudio (capítulo VI) se analiza la asociación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida. Su objetivo principal es examinar el papel modulador de la empleabilidad en esta relación.

En el tercer estudio (capítulo VII), se examina la percepción de inseguridad laboral y sus consecuencias sobre la salud general y el bienestar afectivo asociado al trabajo. En este caso, el objetivo principal es examinar el papel modulador de la percepción de justicia en dicha relación.

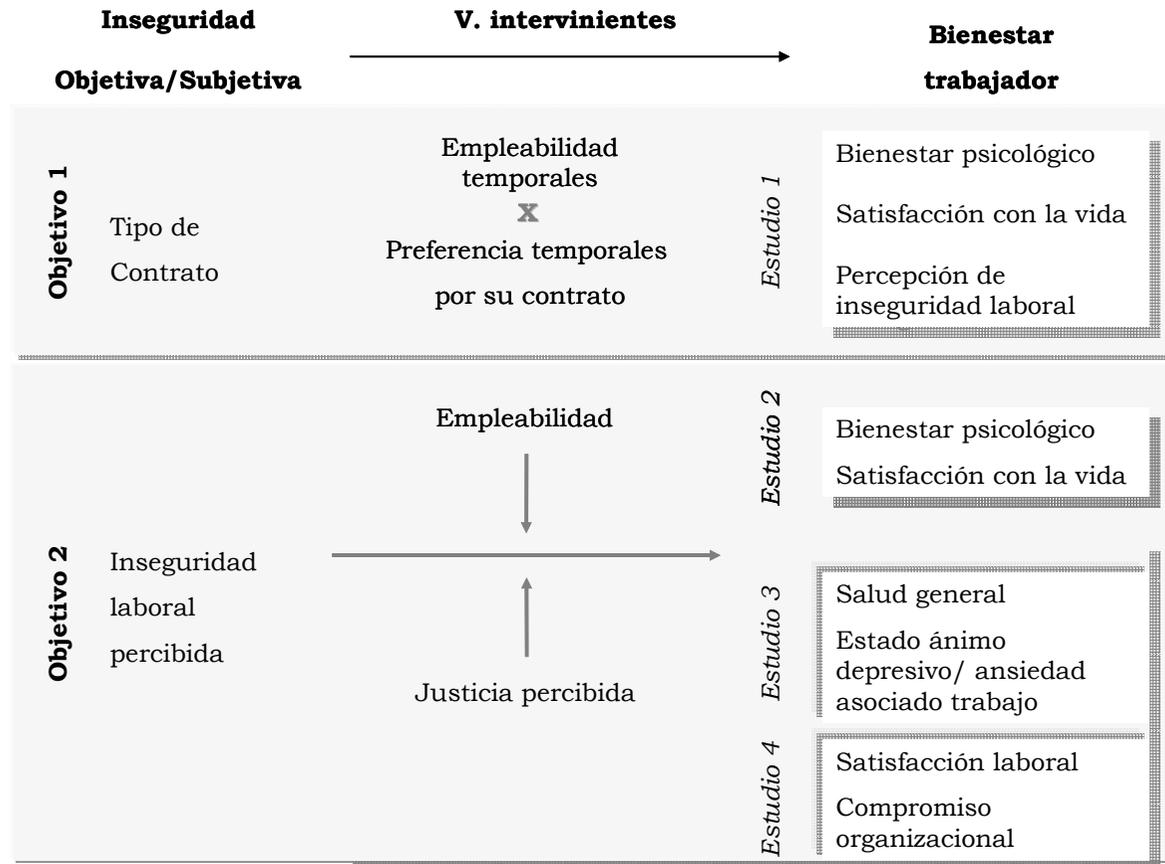
Finalmente, en el cuarto estudio (capítulo VII), se analiza nuevamente el papel modulador de la percepción de justicia. Este estudio se lleva a cabo en la administración pública y las variables criterio, aunque son diferentes, se enmarcan dentro del bienestar afectivo asociado al trabajo. En este caso, se persigue determinar el papel modulador de la percepción de justicia en la asociación entre la inseguridad laboral y la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

A lo largo de los cuatro estudios se van ampliando en diferentes sentidos los conocimientos acerca de las preguntas de investigación objeto de la presente tesis. Por una parte, en el caso de la inseguridad laboral, se examina un amplio rango de variables criterio relacionadas con el bienestar del trabajador.

Por otra parte, su estudio se realiza en cuatro muestras diferentes seleccionadas siguiendo los criterios que se describen en el siguiente apartado. Así, por un lado, se persigue contrastar la generalizabilidad de los resultados obtenidos. Por otro lado, se estudian situaciones específicas de especial relevancia para las cuestiones planteadas como es el caso del estudio cuatro que se lleva a cabo en la administración pública. Estudiar cómo mitigar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral es especialmente relevante en un contexto como la administración pública en que tradicionalmente ha ofrecido una gran estabilidad laboral, pero cuyo panorama ha cambiado de forma significativa. De hecho, en la actualidad, presenta un nivel de temporalidad que el Consejo Económico y Social (2005b) califica de “alto o muy alto” (p. 103). En este contexto, se asume que el

sentimiento de inseguridad laboral que caracteriza la administración pública, en la actualidad, es mayor que hace algunos años. Se hace necesario, pues, estudiar este fenómeno.

Figura 1. Síntesis de los objetivos y estudios que forman esta tesis



2. MUESTRAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

Como ya se ha señalado anteriormente los cuatro estudios objeto de la presente tesis se han llevado a cabo utilizando cuatro muestras diferentes. A continuación se describen las características principales de cada una de ellas y el procedimiento que se ha seguido para la recogida de datos.

2.1. Participantes

Muestra del estudio I (Capítulo V)

Uno de los criterios clave para determinar la selección de esta muestra ha sido que al menos una tercera parte de los participantes fueran trabajadores temporales. Para poder alcanzar este objetivo, se han seleccionado organizaciones de diferentes sectores en los que es frecuente la contratación temporal: sector alimenticio (supermercados de venta al por menor), sector servicios (Empresas de trabajo temporal), y un hospital público de gestión privada. El colectivo objeto de estudio son trabajadores españoles tanto permanentes como temporales de diferentes grupos ocupacionales. A continuación se detallan las características socio-demográficas, la ocupación, y el nivel educativo de los participantes.

Esta muestra la componen 383 participantes. La mayoría de ellos tienen un contrato permanente 65% (n= 252). Además, un 72,7%

(n= 280) son mujeres (en el grupo de trabajadores permanentes un 71,8% son mujeres (n= 181); en el de temporales un 74,8% (n= 98)). La edad media de los participantes es de 32 años (34 años en el grupo de los permanentes, y 29 en el de los temporales).

Los trabajadores temporales de esta muestra se han clasificado en cuatro categorías diferentes siguiendo el modelo de Marler y cols. (1998). Cada uno de los tipos de temporales se diferencia del resto en función de su nivel de empleabilidad y de sus preferencias contractuales. En la categoría de “Boundaryless” (preferencia alta por el trabajo temporal; niveles altos de empleabilidad) se concentran un 12,2% (n= 16) de los temporales. Los “Temporales permanentes” (preferencia alta por el trabajo temporal; niveles bajos de empleabilidad) representan un 6,9% (n= 9), y los “Transicionales” (preferencia baja por el trabajo temporal; niveles altos de empleabilidad) un 50,4% (n= 66). En la categoría de temporales “Tradicionales” (preferencia baja por el trabajo temporal; niveles bajos de empleabilidad) se concentra un 29,8% (n= 39).

Por último, es interesante ver la distribución que siguen los trabajadores permanentes y temporales en función del nivel educativo y del grupo ocupacional. En lo que respecta al nivel educativo, un 69% (n= 174) de los trabajadores permanentes tienen al menos educación secundaria de nivel superior. En el caso de los temporales, este porcentaje es incluso mayor: 74% (n= 97). En relación al grupo ocupacional, la distribución que siguen los trabajadores permanentes es la siguiente: el 12,7% (n= 32) son médicos; 9,9% (n= 25) enfermeros/as; 3,2% (n= 8) auxiliares de enfermería; 27,8% (n= 70)

vendedores/as; 9,5 % (n= 24) administrativos/as; y el 22,2% (n= 56) tienen otras ocupaciones. En lo referente a los trabajadores temporales: el 6,1% (n= 8) son médicos; 16,8% (n= 22) enfermeros; 6,1% (n= 8) auxiliares de enfermería; 17,6% (n= 23) vendedores; 8,4% (n= 11) administrativos; y el 31,3% (n= 41) tienen otras ocupaciones.

Muestra del estudio 2 (Capítulo VI)

Esta muestra la componen trabajadores de Bélgica. Cabe destacar que los participantes de esta muestra proceden de 8 organizaciones diferentes. Éstas fueron seleccionadas por diferir en el grado de estabilidad laboral que ofrecen a sus trabajadores, el estatus ocupacional, el nivel educativo de su plantilla, y el sector al que pertenecen (ver una descripción más detallada en el estudio 2). De este modo se persigue que los participantes no sean homogéneos en términos de empleabilidad para evitar así la restricción de rango. Cabe mencionar que tal como ha sido expuesto en la introducción, la empleabilidad también depende del contexto. Así, el sector en el que se busca empleo es uno de sus determinantes. A continuación se señalan las principales características de la muestra global.

Esta muestra la forman 639 trabajadores de Bélgica procedentes de ocho organizaciones diferentes: un hospital público (n= 316; 49,5%), tres empresas de trabajo temporal (n= 39; 6,1%), un comercio (n= 38; 5,9%), un instituto de investigación (n= 46; 7,2%), un centro de investigación y desarrollo (n= 56; 8,8%), y una fábrica (n= 144; 22,5%). Además, la muestra está compuesta principalmente por

mujeres (n= 395; 61,8%), con un contrato permanente (n= 458; 71,7%). La edad media del total de la muestra es de 36 años (sd= 10,3).

Muestra del estudio 3 (Capítulo VII)

En la recogida de datos de esta muestra se ha puesto especial énfasis en tratar de obtener una muestra heterogénea procedente de un amplio número de organizaciones de sectores diferentes: sector educativo, alimenticio (principalmente producción), y venta al por menor. Se seleccionaron estos sectores por varios motivos. En primer lugar, en estos sectores es frecuente encontrar trabajadores temporales. Este criterio es relevante dado que el tipo de contrato es uno de los antecedentes de la inseguridad laboral. En segundo lugar, de este modo se consigue que la muestra incluya trabajadores de diferentes niveles educativos y estatus ocupacional. De esta forma se persigue que los resultados sean lo más generalizables posibles. La muestra incluye organizaciones públicas y privadas, tanto de producción como de servicios. En su totalidad se muestrearon 47 organizaciones, incluyendo trabajadores permanentes y temporales de todas ellas.

El total de participantes es de 942, de los cuales, un 40,3% (n= 380) proceden de 17 organizaciones del sector alimenticio, un 28,6% (n= 269) pertenecen a 10 organizaciones de comercio al por menor, y un 31,1% (n= 293) provienen de 20 organizaciones del sector educativo. La mayoría de los trabajadores tienen un contrato permanente (67%; n= 631), alrededor de la mitad (50,5%; n= 476) son mujeres, y la edad media de la muestra total es de 34 años (sd= 9,9).

Muestra del estudio 4 (Capítulo VIII)

Esta muestra procede de una organización perteneciente a la administración pública española. Se han seleccionado tan solo participantes de la administración pública porque sus peculiaridades son de interés para las preguntas de investigación objeto de esta tesis. A pesar de que tradicionalmente la administración pública se ha caracterizado por proporcionar estabilidad laboral, hoy día la situación ha cambiado. Según algunos organismos, la evolución de la temporalidad en el sector público durante la última década ha sido ascendente (Comisión de Expertos, 2005; CES, 2005b), habiéndose más que duplicado en el período comprendido entre 1987 y 2004 (CES, 2005b).

El organismo público objeto de estudio es una Diputación Provincial. Así pues, entre sus competencias se encuentran la coordinación de servicios municipales, la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, la prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal, y el fomento y administración de los intereses peculiares de la Provincia. Los participantes del estudio proceden de las diferentes áreas de esta Diputación: Gabinete de Presidencia, Presidencia y Hacienda, Recursos Humanos y Régimen Interior, Área de Obras Públicas y Medio Ambiente, Cooperación y Promoción Provincial, Mujer, Familia y Juventud, Servicios Sociales, y Cultura y Deporte.

Esta muestra está formada por 697 trabajadores. La mayoría son funcionarios o personal laboral fijo (29,9%, n= 206; 38,7%, n= 266

respectivamente), aproximadamente la mitad son mujeres (50,4%; n= 342), y la edad media es de 40 años (sd= 8,72).

2.2. Procedimiento de recogida de datos

El procedimiento que se siguió para la recogida de datos fue similar para las diferentes muestras. El primer paso fue ponerse en contacto con un representante de la organización para exponerle los objetivos del estudio y solicitar su participación.

En aquellas organizaciones que acordaron participar en el estudio se procedió a la recogida de datos. Para ello, se organizaron sesiones grupales en las cuales se exponía el objetivo del estudio a todos los participantes. En estas sesiones, se enfatizaba que el tratamiento de los datos iba a ser confidencial y por lo tanto el anonimato estaba garantizado. Además, se señalaba la importancia de su participación. En la mayor parte de los casos se siguió este procedimiento.

No obstante, en algunas organizaciones no fue posible organizar sesiones grupales. En su lugar se acordó entregar el cuestionario en mano a los participantes. En aquellos casos en los que fue posible, una persona de contacto hacía entrega del cuestionario. Cuando se hacía entrega del cuestionario, se explicaba a los participantes la importancia de su colaboración, y la confidencialidad con la que iban a ser tratados los datos.

Los participantes respondían al cuestionario durante el horario laboral. Además, lo hacían en presencia del investigador responsable.

De esta forma, éste podía resolver las dudas que pudieran surgir durante el proceso. Cuando esto no era posible, el investigador programaba una segunda visita para recoger los cuestionarios cumplimentados, y responder las dudas de los participantes. Además, el cuestionario iba acompañado de una carta con las instrucciones necesarias para cumplimentarlo.

3. VARIABLES UTILIZADAS

A continuación se describen las variables socio-demográficas y experimentales utilizadas en este estudio. Además, en el anexo se presentan las escalas utilizadas.

En aquellos casos en los que no se disponía de una traducción al castellano de las escalas utilizadas, se llevó a cabo una traducción “hacia atrás” de las mismas siguiendo las recomendaciones de Behling y Law (2000). En el caso del segundo estudio (capítulo VI), dado que se llevó a cabo en una muestra cuya lengua materna era el flamenco, el cuestionario se tradujo a este idioma. Para ello, también se siguieron los pasos que recomiendan Behling y Law (2000) cuando las escalas no estaban en flamenco.

3.1. Variables socio-demográficas

Edad

La edad se midió como una variable continua.

Género

El género se operacionalizó como una variable dummy, con el valor de 0 para hombre y 1 para mujer.

Tipo de contrato

Esta variable dummy distingue entre trabajadores permanentes y temporales. Se asignó el valor de 0 a los permanentes y de 1 a los temporales.

Nivel educativo

Para conocer el nivel educativo de los participantes se les preguntaba: “¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha completado?”. Las alternativas de respuesta eran las siguientes: educación primaria, educación secundaria de nivel básico (p.e. BUP o FPI), educación secundaria superior (p.e. COU o FPII), diplomatura universitaria o arquitectura/ ingeniería técnica etc., licenciatura universitaria o superior o arquitectura/ingeniería superior, y otros (especificar).

Estatus ocupacional

Para medir el estatus ocupacional se preguntaba a los participantes “¿Cuál es su puesto en la organización?”. Las categorías de respuesta eran seis: trabajador u operario no cualificado, trabajador u operario cualificado (oficial especialista, etc.), trabajador de cuello blanco (p.e. vendedor/a, trabajador/a de oficina, administrativo/a,

auxiliar de enfermería), profesional (p.e. ingeniero/a, profesor/a, enfermero/a, contable), directivo/a y otros (especificar).

Ocupación

La ocupación de los participantes se codificó utilizando las siguientes categorías: médico, enfermero/a, auxiliar de enfermería, vendedor/a, secretario/a, contable y otras ocupaciones.

3.2. Variables experimentales

Preferencia por el tipo de contrato

En base a esta variable se diferencia entre aquellos trabajadores temporales que prefieren tener un trabajo temporal y aquellos que no. Para ello, los participantes respondían en qué medida estaban de acuerdo con la siguiente afirmación “Este es el tipo de contrato que prefiero en este momento”. La escala de respuesta varía de “1. Completamente en desacuerdo” a “5. Completamente de acuerdo”. En base a este ítem se distinguen dos tipos de temporales: temporales con baja preferencia por el trabajo temporal (aquellos cuya respuesta oscila entre 1 y 3) y temporales con alta preferencia por este tipo de contrato (aquellos que responden 4 o 5).

Empleabilidad

Para medir la empleabilidad en el segundo estudio se utilizó la escala desarrollada por De Witte (1992) (Ver anexo). Esta escala está compuesta por 5 ítems. Los participantes tienen que responder cuál es su grado de acuerdo con las diferentes afirmaciones. En general, estas

afirmaciones hacen referencia a las posibilidades que cree el individuo que tiene de encontrar otro trabajo si lo buscara. Las alternativas de respuesta varían de “1. Completamente en desacuerdo” a “5. Completamente de acuerdo”.

En el primer estudio se selecciono un ítem de la escala de empleabilidad: “Pienso que encontraría otro trabajo si lo buscara”. En función de la respuesta de los trabajadores temporales a este ítem se distinguieron dos grupos siguiendo el mismo procedimiento que se siguió en el caso de la variable preferencia por el tipo de contrato. Se considera que aquellos que dan una respuesta de 1 a 3 tienen niveles bajos de empleabilidad. Mientras que aquellos que responden 4 o 5 tienen niveles altos.

En base a la respuesta de los trabajadores temporales a las variables preferencia por el tipo de contrato y empleabilidad, en el primer estudio (capítulo IV) se distinguen cuatro tipos de temporales.

Percepción de inseguridad laboral

La inseguridad laboral se operacionalizó como un fenómeno subjetivo. En este trabajo se entiende por inseguridad laboral la probabilidad que existe de perder el propio trabajo tal y como la percibe el individuo. Para su medición se utilizó la escala desarrollada por De Witte (2000) formada por cuatro ítems (Ver anexo). Los participantes manifiestan su grado de acuerdo con las afirmaciones que componen esta escala. Las alternativas de respuesta van de “1. Completamente en desacuerdo” a “5. Completamente de acuerdo”.

Percepción de justicia organizacional

En este trabajo se utiliza una medida compuesta de justicia distributiva, procedimental y de interacción. Esta escala ha sido desarrollada por Guest y Conway (1998) y está formada por cuatro ítems (Ver anexo). Los participantes responden en qué grado están de acuerdo con cada uno de los ítems. La escala de respuesta va de 1 a 5, siendo “1. Nada” y “5. Completamente”.

Bienestar psicológico

El bienestar psicológico se midió mediante el cuestionario GHQ-12 (Ver anexo). Esta escala ha sido desarrollada por Golberg (1979) para medir bienestar psicológico. Está formada por 12 ítems que preguntan con qué frecuencia ha experimentado recientemente una serie de vivencias. Los ítems tienen una escala de respuesta tipo Likert con 4 puntos de anclaje de 0 a 3: “0. Menos de lo normal”. “3. Mucho más de lo normal”. Puntuaciones altas en esta escala informan de niveles altos de bienestar psicológico.

Malestar afectivo asociado al trabajo

Para medir el malestar afectivo en el trabajo se utilizó la escala de Warr (1990) distinguiéndose dos factores: estados de ánimo depresivo y estado ansioso (Ver anexo). Cada uno de estos factores se midió a través de 6 ítems o adjetivos que indican distintos estados emocionales. Los participantes tenían que responder a la siguiente pregunta “En las últimas semanas, ¿con qué frecuencia se sintió de la

siguiente forma en relación a su trabajo?”. La escala de respuesta va de 1 a 5 (“1. Rara vez o nunca”; “5. Muy frecuentemente o siempre”).

Salud general

Este instrumento consta de 5 ítems seleccionados a partir de la escala de salud general de Ware (1999) (Ver anexo). Los ítems seleccionados hacen referencia a la salud general del empleado. La escala de respuesta varía de 1 a 5 indicando malestar las puntuaciones bajas.

Satisfacción con la vida

La escala de satisfacción con la vida se elaboró junto con otros investigadores en el marco de un proyecto más amplio. Principalmente su elaboración se basa en la experiencia profesional de dicho equipo de investigación (Ver anexo). Esta escala está formada por 7 ítems y tienen una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos (“1. Muy insatisfecho” y “7. Muy satisfecho”).

Satisfacción laboral

La variable satisfacción laboral se ha medido con la escala de Brayfield y Rothe (1951) que mide satisfacción laboral general (Ver anexo). Esta escala está compuesta por siete ítems y las alternativas de respuesta van de 1 a 5. Los anclajes de respuesta son los siguientes: “1. Completamente en desacuerdo” y “5. Completamente de acuerdo”.

Compromiso organizacional

La escala de compromiso organizacional la forman seis ítems desarrollados por Cook y Wall (1980) (Ver anexo). Los participantes tienen que responder en qué medida están de acuerdo con una serie de afirmaciones. En este caso, la escala de respuesta va de 1 a 7, siendo 1 “Completamente en desacuerdo” y 7 “Completamente de acuerdo”.

4. ANÁLISIS DE DATOS

4.1. Análisis de datos preliminares y exploratorios

En los cuatro trabajos que componen esta tesis se han realizado una serie de análisis preliminares. En primer lugar, se calculan la media y la desviación típica de todas las variables cuantitativas. En segundo lugar, se calcula la fiabilidad de todas escalas mediante el alfa de Cronbach. Ésta se presenta en la diagonal de la tabla de correlaciones de los diferentes estudios. Por último, se calculan las correlaciones bivariadas entre las diferentes variables objeto de estudio por medio de la correlación de Pearson.

En lo que respecta a los análisis exploratorios, son diferentes en función de las preguntas de investigación a las que trata de responder cada trabajo. En el primer estudio, se comparan los cuatro tipos de temporales con el objetivo de examinar si se diferencian en algunas de las variables que se consideran relevantes desde la teoría del Capital Humano (Becker, 1964). En concreto, se exploran sus diferencias en términos de edad, ocupación, estatus ocupacional y nivel educativo. Para estudiar las diferencias en la edad de los cuatro tipos de

temporales se llevan a cabo ANOVAs. En cambio, se utiliza la prueba ji cuadrado para examinar si los cuatro tipos de temporales se diferencian en las siguientes variables: ocupación, estatus ocupacional y nivel educativo.

En el segundo estudio, también se llevan a cabo algunos análisis exploratorios. En este trabajo la muestra procede de organizaciones de diferentes sectores. Además, las políticas de estabilidad laboral y las circunstancias que atraviesan cada una de ellas son bastante diferentes. Por este motivo, cabe esperar que esta muestra sea bastante heterogénea y que sus participantes muestren diferencias importantes en su percepción de inseguridad laboral y en sus niveles de empleabilidad. Para examinar si los participantes de las distintas organizaciones muestran diferencias en sus niveles de percepción de inseguridad laboral y empleabilidad se llevan a cabo ANOVAs.

4.2. Análisis de datos para la comprobación de hipótesis

Para responder a las preguntas de investigación que se plantean en esta tesis se realizan diferentes análisis estadísticos. En primer lugar, en el primer estudio se utiliza o bien el ANOVA de un factor o bien el estadístico V_w de Welch (1951) para comparar diferentes grupos. Las variables dependientes son cuantitativas. En segundo lugar, en el resto de trabajos, se analizan diferentes modelos acerca de la percepción de inseguridad laboral y sus implicaciones mediante análisis de regresión jerárquica múltiple.

El procedimiento que se sigue en el primer estudio para la comparación de grupos es el siguiente. Primero es necesario llevar a cabo análisis para saber si se cumple el supuesto de la igualdad de varianzas. Contrastar la hipótesis de igualdad de varianzas es necesario para saber si podemos utilizar el estadístico F del ANOVA (Pardo y San Martín, 2001). Para ello, utilizamos la prueba de Levene (1960).

La prueba de Levene nos permite escoger el estadístico adecuado para la comparación de los grupos. Cuando la prueba de Levene nos lleva al rechazo de la hipótesis de igualdad de varianzas, no es recomendable la utilización del estadístico F. A pesar de que el estadístico F es una prueba robusta, pierde su robustez frente a la heterogeneidad de varianzas. Sobre todo si los tamaños muestrales de los grupos difieren (Pardo y San Martín, 2001). Por ello, en estos casos algunos autores (Jaccard, 1998; Pardo y San Martín, 2001) recomiendan utilizar un procedimiento alternativo al estadístico F del ANOVA: el estadístico V_w propuesto por Welch (1951). Por el contrario, cuando se cumple el supuesto de la igualdad de varianzas se lleva a cabo el ANOVA de un factor.

Una vez sabemos si las medias poblacionales comparadas son iguales o no, es necesario saber qué grupos difieren entre sí. Por ello, se llevan a cabo comparaciones a posteriori. El procedimiento a seguir para las comparaciones a posteriori va a depender de si se cumple el supuesto de la igualdad de varianzas o no. Además, es importante tomar en consideración si los tamaños muestrales de los grupos son iguales o difieren (Toothacker, 1993).

Cuando se cumple el supuesto de igualdad de varianzas, uno de los métodos más extendido para la realización de comparaciones a posteriori es el procedimiento de Tukey. Sin embargo, este procedimiento sólo se recomienda si los tamaños muestrales son iguales (Pardo y San Martín, 2001). En el caso de que sean diferentes, es aconsejable utilizar el método Tukey-Kramer (Toothacker, 1993).

Cuando se rechaza la hipótesis de igualdad de varianzas, el método más recomendado para las comparaciones a posteriori es el de Games-Howell. Además, cabe destacar que este método puede utilizarse cuando los tamaños muestrales son diferentes (Toothacker, 1993).

Los análisis realizados en el resto de estudios son análisis de regresión jerárquica múltiple. De este modo, podemos introducir sucesivamente una o más variables predictoras en la ecuación de regresión. Así, podemos examinar si a medida que se introducen las variables predictoras aumenta la capacidad del modelo para predecir la variable criterio. Para ello, el aumento de la varianza explicada se evalúa mediante una prueba F.

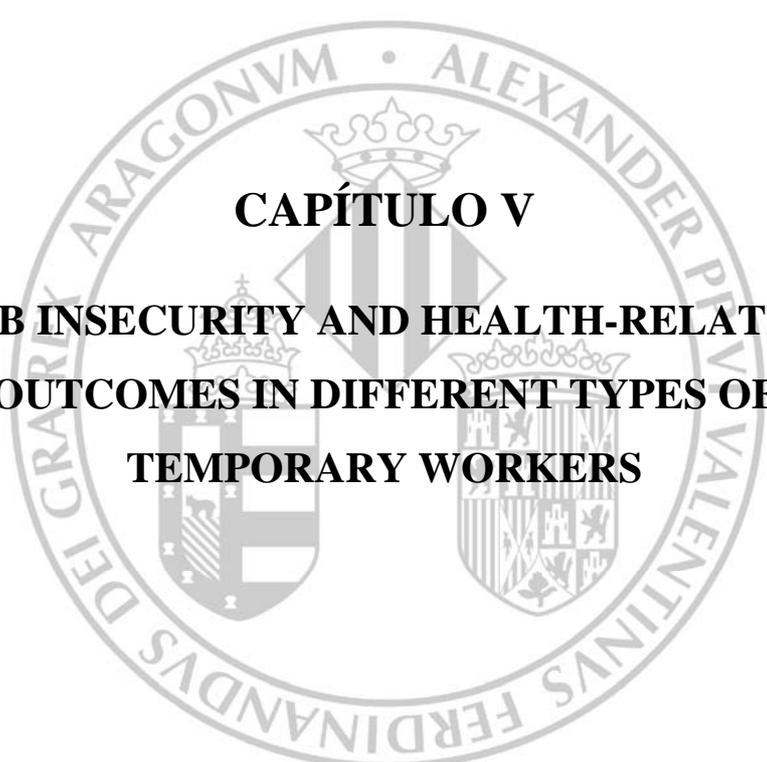
Los modelos que se plantean en esta tesis ponen a prueba efectos de interacción siguiendo la estrategia recomendada por Cohen y Cohen (1983). Así, se forma un término multiplicativo (XZ) que representa el efecto de interacción. Además, las variables independientes se introducen siguiendo una secuencia determinada.

A continuación, se describen los pasos seguidos en esta tesis para poner a prueba los modelos planteados. En el primer paso se introducen las variables control que la literatura sobre percepción de inseguridad laboral señala como relevantes: la edad (Kinnunen y cols., 1999; Näswall y De Witte, 2003; Roskies y Louis-Guerin, 1990), el género (Kinnunen y cols., 1999; Näswall y De Witte, 2003; Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld, y Marmot, 2005) y el tipo de contrato (De Witte y Näswall, 2003; Mauno y Kinnunen, 2002; Sverke, Gallagher, y Hellgren, 2000). Dado que el género y el tipo de contrato son variables cualitativas se introducen como variables dummy en la ecuación de regresión.

Una vez introducidas las variables control, se añaden los efectos lineales simples de las variables que componen los términos de interacción. Los efectos principales se introducen antes que el término de interacción (Cohen y Cohen, 1983). En el último paso se introduce el término de la interacción.

Por último, cabe mencionar que cuando se ponen a prueba efectos de interacción hay que tener en cuenta dos aspectos importantes: el problema de la multicolinealidad y la necesidad de protegerse contra la probabilidad de cometer error Tipo II. En primer lugar, para paliar el problema de la multicolinealidad se utilizan puntuaciones diferenciales de acuerdo con Cohen y Cohen (1983). Es decir, se resta a las puntuaciones directas la media de la variable. En segundo lugar, a pesar de que se recomienda que los efectos de interacción se pongan a prueba utilizando análisis de regresión modulada, esta aproximación es muy conservadora. Por ello, algunos

autores recomiendan utilizar un valor de $p=.10$ a la hora de examinar la significación estadística del término de interacción (McClelland y Judd, 1993; Stone, 1986). De esta forma disminuye la probabilidad de cometer error Tipo II.



CAPÍTULO V

**JOB INSECURITY AND HEALTH-RELATED
OUTCOMES IN DIFFERENT TYPES OF
TEMPORARY WORKERS**

1. INTRODUCTION

The nature of temporary employment has changed. Traditionally, temporary employees were used to cope with fluctuations in demand, temporarily increasing the workload, or to replace permanent workers during the period they were absent due to sickness, vacation or pregnancy. Today, some positions are staffed only with temporary employees, and this practice has become one of organizations' personnel strategies (von Hippel et al., 1997), regardless of whether the purpose of these strategies is cost-reduction or to gain additional – non-organization specific – expertise.

Two theoretical frameworks have stood out for decades in the literature on temporary work: the dual economy model and the human capital theory. Based on the dual economy model, two different labour markets have been distinguished: a primary or internal labour market and a secondary or external labour market (Averitt, 1968; Piore, 1971). Workers in the secondary segment stem from underprivileged groups and get lower returns on their human capital than those in the primary labour market (Cohen & Haberfeld, 1993). In addition, they have few possibilities of moving into the primary segment of the labour market (Piore, 1971), being trapped in the secondary market. Temporary workers belong to the secondary labour market.

Human capital theory suggests that individuals do not invest in skill development unless the present value of the returns is greater than the present value of the costs (Becker, 1964). Marler, Barringer, and Milkovich (2002) extended this argument to temporary employment.

As longer-term employment implies higher returns, the only workers who would apply for temporary arrangements will be those with few human capital investments, and they are likely to have low skills.

A common approach in this literature is that temporary workers experience poor working conditions - low wages, no benefits, negligible job security, little training and no possibility of advancement – and are forced into temporary employment by circumstances that make it difficult for them to find permanent jobs (Kunda et al., 2002; Segal & Sullivan, 1997). Temporary employment is expected to be associated with job insecurity, work hazards, poor working conditions and negative health consequences. However, the empirical evidence offers a more complex picture.

1.1. Temporary work and occupational health and safety (OHS)

The extended use of a temporary workforce has intensified debate about the relationships between temporary employment and occupational health and safety (Benach, Benavides, Platt, Diez-Roux, & Muntaner 2000). Several studies have reported adverse effects of temporary employment on OHS. Quinlan (2003) carried out a review of 188 studies covering the period from 1966 to 2002 on the consequences of job insecurity and flexible work arrangements. 96 studies refer to downsizing and job insecurity. The author points out that, overall, around 80 percent of the studies identified adverse effects of precarious employment on OHS. Along these lines, François and Lievin (2000; François, 1991) reviewed previous studies in France that show that temporary employees are exposed to higher and more frequent risks

than permanent employees (information on evidence and debate about these issues in other European countries is reported by De Cuyper, De Witte, Rigotti, Mohr, Krausz, Staynvaris et al., 2003). Specifically, François and Lievin (2000) found that when temporary employees were widely used on the shop floor, the hazards for both temporary and permanent workers increased. This study emphasises the need for a more in-depth exploration of the factors influencing differences in occupational health and safety in temporary and permanent employees.

In this vein, it is important to take into consideration that the risk of accidents associated with non-permanent employment is not just related to job insecurity, but also to employees' characteristics (such as inexperience), companies' staffing policies and practices (poor induction, training and supervision), work systems and arrangements (disorganisation resulting from high labour turnover), industrial relations (lower access to legal rights and entitlements) and other factors. Furthermore, different types of temporary employees may be exposed differently to the risks and to the factors that increase them. Thus, when studying consequences of temporary work on OHS, we should go beyond the mere distinction based on type of contract, broadening the temporary-permanent workers issue.

1.2. Job insecurity, well-being and somatic complaints in permanent and temporary workers

Within this general framework (OHS), the present study aims to analyse job insecurity and individuals' health by going beyond the type of contract. In fact, the increasing number of temporary workers in

Europe has stimulated research and scientific and social debate on the diversity of types of temporary work arrangements. A number of studies have found that temporary workers present higher insecurity, more psychosomatic complaints and lower psychological well-being than permanents, but the evidence that has been gathered is far from conclusive.

Regarding job insecurity, research has repeatedly associated it with temporary work (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen & Nätti, 1994; Klein Hesselink, Koppens, & Van Vuuren, 1998; Näswall, De Witte, Chirumbolo, Goslinga, Hellgren, & Sverke, 2002; Sverke et al., 2000).

However, several authors (Guest, Mackenzie, Davey, & Patch, 2003; Vander Steene, De Witte, Forrier, Sels, & Van Hootegeem, 2001) point out the necessity of viewing cautiously the conventional wisdom on the relationship between temporary employment and perceived job insecurity. They suggest that when considering specific forms of contract, a more complex picture arises. Vander Steene et al. (2001) found differences among different types of temporary workers: agency workers have lower levels of insecurity in comparison to fixed-term contract workers. Guest et al. (2003) found that temporary workers reported higher levels of job insecurity, while agency workers reported lower levels, compared to permanent workers.

As far as psychological well-being and health outcomes are concerned, Martens, Nijhuis, Van Boxtel, and Knottnerus (1995), with a sample of 480 employees, found that temporaries reported higher

somatic complaints and less psychological well-being. Pietrzyk (2003) found similar results in a smaller sample composed of 36 permanent workers and 62 temporary agency workers. Studies focusing on more specific health indicators found that temporary workers displayed higher fatigue, backache and muscular pains (Benavides & Benach, 1999, Benavides et al., 2000). Stress at work has also been related to employment status. Benavides et al. (2000) found that temporary workers reported higher stress than permanent ones. They also reported less role clarity than permanent workers (Sverke et al., 2000; Werthebach, Sodenkamp, & Schmidt, 2000). In other studies, mixed results have been obtained. Aronsson, Gustafsson, and Dallner (2002) found permanent workers are not always better off than temporaries in health terms. In a sample of 2767 persons, the authors compared a group of permanent employees, in their preferred occupation and desired workplace, with different types of temporary employees. When compared to permanent employees, the risk of reporting stomach complaints was significantly greater among substitutes. And back or neck pain was reported to a greater extent by on-call workers. Fatigue and listlessness was more common among those employed on projects. In addition, substitute workers and people employed to meet emergency requirements (on-call) showed higher risk of reporting discomfort before work, fatigue and listlessness. No differences were found between permanents and temporaries employed on probation and seasonal workers. Moreover, it is interesting to note that different types of temporary workers present different health problems.

Rodriguez (2002) carried out a study on self-reported health in Britain and Germany, and she also found mixed results. In Germany, full-time employees with fixed-term contracts (N= 675) were more likely to report poorer health than the reference group (N= 4375). However, no differences were found between full-time employees with fixed-term contracts (N=58) and the reference group (N=3018) in Britain. The author argued that these mixed results could be due to the fact that fixed-term employees in Germany differ from their permanent counterparts on age, education and household income. However, in Britain both groups were very similar on those variables.

Some studies have not found differences between temporaries and permanents. Werthebach et al. (2000), in a sample of 48 TAWs and 85 permanent employees, did not find any differences on somatic complaints and psychological well-being depending on type of contract. Similarly, Rödiger, Rigotti, and Mohr (2003) found no contract-based differences on psychological well-being in a sample of 201 workers. With regard to sleep problems, several studies found no significant differences between permanent and temporary employees (Aronsson et al., 2002, Martens et al., 1995), and similar results were obtained for both role clarity and role ambiguity (Krausz et al., 1995).

Still other studies found that temporary workers present better well-being and health than permanents. Sverke et al. (2000), with a sample of 711 individuals, found that temporary workers reported less somatic complaints than permanent workers. Virtanen et al., (2002) found similar results in a Finnish sample of 8557 employees working in the public sector. After controlling for perceived job insecurity, fixed-

term and subsidised (contracted for a period of six months) employees reported better self-rated health and had less chronic disease than permanent ones. Regarding job stress, Benach, Gimeno, and Benavides (2002) found the lowest probabilities of reporting stress among temporary employees, with the baseline being full-time permanent employees. Finally, Saloniemi et al., (2004), with a sample of 8175 municipal workers from Finland, found that exposure to high strain jobs (high demands and poor control) was more common among permanent than among fixed-term employees, while the latter were more often found in low strain (low demands and good control) and active jobs (high demands and good control).

Keeping all these results in mind, we can conclude that the image and the consequences of temporary work arrangements, as framed by dual labour market and human capital theories, are not fully supported by empirical research. A broader and more comprehensive conception of temporary work is needed, as it may improve our knowledge about temporary work, job insecurity and health related outcomes. Moreover, we should be cautious in assuming that perceived job insecurity is unequivocally associated with temporary arrangements.

In our view, one of the main reasons for the contradictory results is that early research involving temporary employees considered them to be a homogeneous population (e.g. Gannon, 1984; Gannon & Brainin, 1971), composed of low-skilled employees who would prefer a permanent job. In considering temporary employees mostly as a homogeneous group, previous research has failed to capture relevant

differences among temporary employees that would possible lead to a better understanding of organizational and health related outcomes.

1.3. Diversity in temporary work and its implications for job insecurity and health related outcomes

The characteristics of temporary work may vary according to a number of factors that range from macro- (the regulatory regime and institutional arrangements that shape contracts in different countries) to meso- (Industry- or occupation-specific characteristics in terms of the use of temporary workers...) and micro-level (the duration of the contract, whether the employee is hired by the company or leased from a labour leasing/temp agency, the age of the worker and his/her employment history...). Thus, we could characterise groups of temporary workers in many ways. In the present study, we aim to base our classification on a model that uses preference for temporary contract and level of skills to group temporary workers (Marler et al., 1998). Below, we will review the existing evidence on these two dimensions and their relations with job insecurity and health outcomes.

1.3.1. Preference for contracts in temporary employees and its consequences

Several studies carried out in different countries and sectors on preference of contract suggest that the majority of temporary workers prefer a permanent contract (Gustafsson et al., 2001; Remery et al., 2002; Tremlett & Collins, 1999). However, a sizeable minority, around 30 percent, prefer temporary work over permanent arrangements (Aronsson & Goransson, 1999; Barringer & Sturman, 1999; Isaksson & Bellagh, 2002; Krausz, 2000; Krausz et al., 1995; Larson, 1996, Pearce, 1998; Polivka, 1996; Tremlett & Collins, 1999; von Hippel et al. 1997). In fact, some studies suggest that some temporary employees are not forced into temporary arrangements by the labour market but, rather; consider such arrangements an attractive option (Feldman et al., 1994; Polivka, 1996). Temporary arrangements may be a source of variety, flexibility or extra money. They offer an opportunity to balance work with other non-labour market obligations and develop new skills, and they provide pathways into the labour market for individuals who otherwise would not have this opportunity.

Thus, the preference for contracts is a variable worth considering when studying the consequences of temporary work. In fact, the distinction between voluntary and involuntary temporary employees has been shown to be relevant in understanding the implications of temporary work on different outcomes. Ellingson, Gruys, and Sackett (1998) found that preference for being a temporary employee was positively associated with pay satisfaction and satisfaction with temporary jobs. Krausz (2000) found that those who

preferred temporary employment, and were not seeking permanent employment, showed the highest levels of overall intrinsic and extrinsic satisfaction and the lowest levels of stress (role conflict and role ambiguity). Besides, preference for contracts has been negatively associated with job insecurity (Guest et al., 2003). And Isaksson and Bellagh (2002) found that workload and social support mediate the relationship between preference for temporary contract and negative health effects (distress and somatic complaints).

1.3.2. Skill level in temporary employees

Skill level is the other variable used by Marler et al. (1998) to differentiate among temporary employees. Based on the human capital theory and the dual market model, we should expect that very few highly skilled employees would work in temporary arrangements. However, contrary to the traditional image of temporaries as disadvantaged low skilled employees, a considerable number of temporary workers are highly skilled, and they are placed in core areas of the firms (some estimations suggest 25 percent; see Segal and Sullivan, 1997). Marler et al. (2002) have provided two complementary arguments to overcome this apparent contradiction. First, since human capital theory does not take non-economic returns into consideration, it fails to explain why high skilled employees are part of the temporary workforce. Second, the increasing demand for temporary workers has diminished the risks associated with temporary job insecurity. For this reason, individuals with specialized skills can be more assured of a string of opportunities, which mitigates a major disadvantage that may have served to inhibit them from considering temporary work in the

past. Besides, temporary workers can benefit from skill accumulation and advancement across organizations. Guest (2002) provides a similar reasoning based on the concept of “knowledge worker” or the “free worker” (Knell, 2000). The “Knowledge worker” and “free worker” willingly seek temporary employment. In this way, they have more autonomy and freedom, and benefit from having a career between organizations rather than within an organization.

In summary, there is enough evidence to support the existence of widespread heterogeneity among temporary workers. Thus, current theories of contingent employment are deficient, as they overlook highly skilled temporaries (Kunda et al., 2002) and assume that all temporary employees prefer permanent contracts.

1.3.3. A taxonomy of temporary employees based on preference of contract and skill level

Marler et al. (1998) differentiate between four main categories of temporary workers based on their preference for temporary work and their skill level (see Figure 1).

Figure I. Temporary worker types (Marler et al., 1998)

Employability	High	Transitional N= 66	Boundaryless N= 16
	Low	Traditional N= 39	Career N= 9
		Low	High
		Preference for temporary work	

Note. Sample figures refer to the present study (added by the author of the thesis)

“Boundaryless workers” have high skills and a high preference for temporary work, resembling the “knowledge workers” in the terminology of Guest (2002). The “transitional workers” have high skills and a low preference for temporary work. They probably view temporary work as a transitional arrangement, as a “stepping stone” to a permanent job. The “career temporary worker” (characterized by Guest (2002) as “permanent temporaries”) has low skills and a high preference for temporary work. These workers are more interested in non-work pursuits, and temporary arrangements allow them to match

work and non-work roles. Finally, the “traditional temporary” has low skills and a low preference for temporary work. Marler et al. (1998) tested this distinction on a sample of 276 temporary workers. They found general support for it and for an association between temporary types and a range of independent variables, including reasons for undertaking temporary work, perceptions of alternative job opportunities, nature of tasks, wages, additional sources of income, age, gender and marital status. The results showed the most prominent differences when comparing “boundaryless” and “traditional temporaries”. “Traditional” as compared to “boundaryless temporaries” were more likely to choose temporary work while looking for a permanent job, to be female and to have fewer job opportunities. “Transitional temporaries” were more likely than “boundaryless workers” to be looking for permanent employment and to have fewer alternative assignments as well. Moreover, they were more likely to be younger and less interested in flexibility than “boundaryless workers”. “Career temporaries” (or “permanent temporaries”) were more likely to be married and female. The authors suggested this characteristic could account for their preference for temporary work, as they might have fewer economic pressures.

In another study, Marler et al. (2002), using hierarchical cluster analysis with a representative sample of 614 temporary agency employees, obtained two groups of temporary employees: “boundaryless” and “traditional”. The “traditional temporaries”, as compared to the “boundaryless group”, consisted of significantly higher proportions of blue-collar and pink-collar occupations. Besides, lower

levels of preference were found. The group of “boundaryless temporaries” was composed of a higher proportion of white-collar workers and individuals who valued temporary work for its flexibility. These workers have a higher level of education than “traditional temporaries”. Findings showed that “boundaryless temporaries” reported higher levels of job and pay satisfaction, perceived more job alternatives, and had higher wages and higher expectation of earnings. They were also more likely to have a working spouse.

Marler and colleagues (Marler et al., 1998; Marler et al., 2002) operationalized level of skill, following human capital theory, as a combination of three variables: level of education, age and occupation. In our present study, we suggest a different categorization of temporary workers that would consider employability rather than skill level. In addition, for the sake of clarity, we label “career temporaries” as “permanent temporaries” following Guest (2002). We consider this terminology to be more meaningful.

It could be argued that employability is probably related to occupation, occupational status and educational level, all of which are relevant variables when studying temporary work (Marler et al., 1998; Marler et al., 2002). Previous research has shown that occupation and occupational status are associated with different working conditions (e. g. wage, security and skill profile) (Cohen & Haberfeld, 1993; Segal & Sullivan, 1997) and lower educational level, being older and being blue-collar having been positively associated with perceived job insecurity (Näswall & De Witte, 2003). These results suggest that these

variables should be controlled for when studying the consequences of temporary employment.

1.3.4. Employability

As Hillage and Pollard (1998) have remarked, there is no single definition of employability. These authors have suggested that employability refers to three main aspects: the ability to gain initial employment, to maintain employment and to obtain new employment in the same organization or another one. In our study, we refer to employability as the ability to find another job. In our view, employability is a more useful concept than level of skills when studying the consequences of temporary work, such as: job insecurity and health-related outcomes. Kunda et al. (2002) stated that when individuals become “boundaryless”, their security stems from their own skills and ability to sell those skills. Their security does not usually stem from keeping their jobs, but is based on the idea that they can easily find another job. We would go further and point out that job insecurity will depend mainly on employability, or employees’ perceptions about the possibility of finding another job if they lose their present one.

Several authors have argued for the relevance of employability as a source of job security (Hartley et al., 1991; Howe, 2001; King, 2003). Hartley et al. (1991) highlighted the relevance of employability as a predictor of job insecurity. They suggested that employees who trust their employability are less concerned with job security. However,

little research has been conducted based on these theoretical assumptions.

Obviously employability depends on the level of skills, but not exclusively. Other variables such as self-esteem, self-concept, social networks, and perceptions of the labour market will probably play a major role in employees' perceptions about their employability.

1.4. The present study

The present study extends previous research in several ways. First, we adopt a broader conception of temporary employees than the traditionally used in previous research. In contrast to most of the previous research, our approach studies the heterogeneity of temporary workers and hypothesizes that temporary work will have different consequences for different temporary workers. Second, to capture the heterogeneity of temporary workers, we have reformulated Marler and colleagues' model, taking into account employability instead of skill level. We propose a classification of temporary workers through two dimensions: preference for temporary work and employability. Third, in contrast to most previous research on preference for contracts, a reference group of permanent workers is also included. It provides us with a referent for comparison and is helpful for interpreting the results. This is especially true when a large array of previous research has focused on the comparison of temporaries (as a whole) and permanents.

The purpose of this paper is to study perceptions of job insecurity and health related outcomes (psychological well-being and

life satisfaction) in different groups of temporary workers differing on preference for contract and employability, and to compare them with a reference group of permanent workers. The following hypotheses are formulated:

Hypothesis 1. “Permanent temporaries” and “traditional” ones, as they perceive themselves as being of low employability, will report higher levels of job insecurity than the other temporary groups and the permanent one.

Hypothesis 2. “Traditional temporaries” (low in volition and low in employability) will express less life satisfaction than the rest of the groups.

Hypothesis 3. “Traditional temporaries” (low in volition and low in employability) will exhibit less psychological well-being than the rest of groups.

2. RESULTS¹

2.1. Descriptive data, correlations and exploratory analyses

Table 1 presents descriptive statistics of the variables, alpha coefficients of the scales and correlations among the variables. The Cronbach’s alphas are presented in the diagonal.

¹ The sample used in this study is described in chapter IV. The total of participants is 383 Spanish employees stemming from three different sectors: retail, temporary help agencies, and health (a hospital).

Table 1. Means, standard deviation, correlations and Cronbachs' alpha coefficients of the variables in the study

	<u>M</u>	<u>SD</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Occupational status	--	--	--							
2. Educational level	--	--	.16**	--						
3. Age	32,29	6,76	-.07	-.11*	--					
4. Preference of contract	3,30	1,06	-.01	-.05	.14**	--				
5. Employability	3,31	,75	-.08	.05	-.07	.01	--			
6. Job insecurity	2,48	,88	.01	.03	-.31**	-.30**	-.11*	(.79)		
7. Life Satisfaction	5,30	,86	-.09	-.12*	-.07	.10*	.17**	-.19**	(.78)	
8. Psychological well-being	1,78	,44	-.05	-.05	-.00	-.07	.10*	-.13*	.50**	(.79)

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$. Figures between brackets are Cronbachs' alpha coefficients

The correlation between preference for contract and employability is non-significant. Correlations between job insecurity and both employability and preference for contract are significantly negative. Life satisfaction correlates positively with them as well. However, psychological well-being correlates significantly and positively with employability, but not with preference for contract. A significant negative association has been found between age and job insecurity and between educational level and life satisfaction.

Means and standard deviations for each group of employees, and F or V_w values on dependent variables, are reported in Table 2. Preliminary analyses show no significant differences among temporary employees with regard to: age, $F = 1.482$; $p = .223$; occupational status, $\chi^2(15, N = 120) = 21.573$, $p > .05$; occupation, $\chi^2(15, N = 112) = 16.882$, $p > .05$; and level of education $\chi^2(12, N = 127) = 11.623$, $p > .05$.

Regarding group means contrasts, Levene's index (4, 378) = 3.636, $p = .006$ failed to support the assumption of homogeneity of variances. Consequently, with regard to job insecurity, the Welch test and Games-Howell post hoc test were performed. Levene's test supported the assumption of homogeneity of variance on life satisfaction, Levene's index (4, 375) = 1.036, $p = .389$, and psychological well-being, Levene's index (4, 373) = .894, $p = .46$. Consequently, one-way ANOVAs and the DMS Tukey-Kramer test were carried out in these cases.

Table 2. Means and standard deviations for the different groups of employees. F/V_w Values on the dependent measures

	Traditional		Transitional		Permanent temporaries		Boundaryless		Permanent		F/ V_w	p	Post hoc tests
	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>			
Age	28.05	6.10	29.48	5.74	26	3.07	30.31	6.04	--	--	1,482 ¹	,223	
Job insecurity	3.27	.77	2.94	.96	3.37	1.03	2.72	.68	2.20	.71	24, 69** ²	≤.001	Traditional> Boundaryless [#] ; Transitional> Permanent**; Traditional> Permanent**; Perm Temps> Permanent*; Boundaryless> Permanent* ³
Life Satisfaction	4.96	1.07	5.48	1.31	5.56	1.43	5.34	1.35	5.29	1.21	2,46* ¹	.04	Traditional< Transitional**; Traditional< Perm Temps*; Traditional< Permanent* ⁴
Well-being	1.64	.47	1.94	.48	1.91	.51	1.80	.43	1.76	.41	3,34** ¹	.01	Traditional< Transitional**; Traditional< Perm Temps*; Permanent< Transitional** ⁴

$p \leq .10$; * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$. 1= F value; 2= V_w value; 3= Games-Howell post hoc test; 4= DMS Tukey-Kramer post hoc test

2.2. Hypotheses testing

According to hypothesis 1, we expected that “permanent temporary” and “traditional temporary” workers would present higher job insecurity than the rest of the groups. Results show that the four temporary groups present significantly higher job insecurity than permanent employees: “traditional” ($p \leq 0.01$), “permanent temporaries” ($p= 0.03$), “transitional” ($p \leq 0.01$) and “boundaryless” ($p =0.05$). Differences between the four groups of temporaries are non-significant, although the groups low in employability present higher mean values on job insecurity than those high in employability. In addition, it is interesting to note that differences between “traditional” and “boundaryless” are close to the conventional level of significance ($p = 0.08$). Thus, results only provide partial support for this hypothesis.

With regard to hypothesis 2, we expected “traditional temporaries” to report lower life satisfaction than the rest of the groups. Our results showed that “traditional temporaries” presented the lowest level of life satisfaction. But only significant differences were found when comparing them to: “transitional” ($p \leq 0.01$), “permanent temporaries” ($p=0.05$), and permanents ($p=0.03$). The “Boundaryless career” group also presents higher life satisfaction than “traditional temporaries”, but the differences do not reach the conventional level of significance. In sum, hypothesis 2 is basically confirmed.

Finally, according to hypothesis 3, “traditional” temporaries were expected to report the lowest level of psychological well-being.

Results obtained show that “traditional temporaries” present the lowest level of psychological well-being. However, differences are significant only when comparing them to: “transitional temporaries” ($p \leq 0.01$). In addition, differences were close to the conventional significant level when comparing “traditional” and “permanent temporaries” ($p= 0.08$). Thus, the results provide limited support for this hypothesis. Interestingly enough, the differences between the “transitional temporaries” and the permanent group are also significant ($p \leq 0.01$): “Transitional temporaries” perceive higher psychological well-being than permanent workers.

3. DISCUSSION

The aim of the present paper is to study the perceptions of job insecurity and health related outcomes (psychological well-being and life satisfaction) in different types of temporary employees and in permanent ones. We distinguish four groups of temporary workers based on employability and preference for temporary contract: “Boundaryless”, “traditional”, “transitional” and “permanent temporaries”.

Hypothesis 1 predicted that “permanent temporaries” and “traditional” temporaries, as they perceive themselves as low in employability, would report higher level of job insecurity than the other temporary groups and the permanent one. Results showed that the four temporary groups present significantly higher job insecurity than permanent employees. In addition, the “traditional” group presents higher insecurity than the “boundaryless” ($p= 0.08$). The other

differences between temporary groups are clearly non-significant. These results support hypothesis 1, in that the low employability groups differ from the permanent one, and they also show a trend by pointing out that the low employability-low preference for contract group feels more insecure than the high employability-high preference for contract group. These findings are somewhat in line with the theoretical assumptions regarding the relevance of employability in understanding differences in job insecurity among temporary employees (Hartley et al., 1991; Howe, 2001; King, 2003). However, although the “boundaryless” tend to feel less insecure than the “traditional group”, they still feel clearly more insecure than permanents. Thus, taken as a whole, results are in line with the literature that finds that permanents experience lower job insecurity than temporary workers (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen & Nätti, 1994; Klein Hesselink et al., 1998; Näswall et al., 2002; Sverke et al., 2000). A couple of arguments could explain these results. First, it is interesting to note that in Spanish culture “fixed-security” (stemming from keeping the individual’s present job) is highly valued (García-Montalvo, Peiró, & Soro, 2003; Peiró, García-Montalvo, & Gracia, 2002). Furthermore, the high unemployment rate contributes to reducing the subjective security stemming from employability (Kunda et al., 2002), that is, from employees’ own skills and their ability to sell them.

Hypothesis 2 about life satisfaction stated that “traditional temporary” workers would express less life satisfaction than the rest of the groups. Our results showed that “traditional temporaries” presented significantly lower life satisfaction than “transitionals”, “permanent

temporaries” and permanents. Thus, the hypothesis is basically confirmed, showing that “traditional temporaries” differ from most of the groups on life satisfaction. A possible explanation for these findings could be that “traditional employees”, not being in their preferred contract arrangement and reporting low employability scores, perceive themselves as having less control over their environment. Several authors (Deci & Ryan, 1987) suggest that health is positively affected when people perceive their environment as being supportive of self-determination. In addition, it was noteworthy that non-significant differences in life satisfaction emerged when comparing permanent employees with “permanent temporary”, “transitional” and “boundaryless” employees. In fact, permanent workers present lower life satisfaction than these groups. These findings clearly show that temporary arrangements do not have negative effects on life satisfaction for all the groups, but only for the “traditional” group. In addition, the findings point out that temporary workers cannot be placed in a single group to compare their life satisfaction with that of permanent workers.

Hypothesis 3 predicted that “traditional temporary” workers would exhibit less psychological well-being than the rest of the groups. Results obtained show that “traditional temporaries” display significantly lower psychological well-being than “transitionals”. They also show lower psychological well-being than “permanent temporaries”, with the differences being close to the conventional level of significance. Thus, the results provide limited support for the hypothesis. However, considered as a whole, the results present an

interesting picture: “Traditional temporaries” present lower psychological well-being than permanents (although differences are non significant), and the rest of the temporaries present higher psychological well-being than permanents, with the differences for permanents and “transitional” being statistically significant. Thus, these results show that temporary workers are far from being a homogeneous group when we aim to compare their psychological well-being with that of permanent workers. In fact, these results shed light on the studies that have dealt with this issue. In fact, some authors found significant differences that show permanents present higher psychological well-being (Martens et al., 1995; Pietrzyk, 2003). Temporary workers considered in these studies may experience low employability and/or low preference for contract. Other studies have found mixed results. Aronsson et al. (2002) have found a clearly different pattern of results in psychosomatic complaints between permanents and temporaries, depending on their specific type of contract. Rodriguez (2002) also found mixed results. She found that temporaries reported lower psychological well-being than permanents in Germany but not in Britain. She explains these differences by pointing out that “*in Germany more workers are forced to accept unstable employment arrangements against their own preferences and needs*” (p. 975). Thus, temporaries across these two countries could differ on the basis of preferences for contract, and this difference could explain these mixed results. A third group of studies did not find significant differences between temporaries and permanents (Werthebach et al., 2000; Rödiger et al. 2003), and still other groups of studies found differences in favour of temporaries (Sverke et al., 2000;

Virtainen et al., 2002). The latter interpret their results by pointing out that “*in Nordic countries, fixed-term employment, far from condemning employees to a life of second-class jobs, often acts as a route to steady employment*” (p. 204). In summary, it is clear that temporary workers are not a homogeneous group when we analyze their well-being. This is also the conclusion reached by Isaksson and Bellagh, (2002), when they point out that contract of choice in temporary workers is positively associated with health.

Taken as a whole, our results show that research involving temporary employees cannot consider them as a homogeneous population (e.g., Gannon, 1984; Gannon & Brainin, 1971) composed of low-skilled people who always prefer a permanent job. Our findings support the need to pay more attention to the heterogeneous character of temporary work when studying health related outcomes. In fact, the taxonomy used in the present paper, modifying the model formulated by (Marler et al., 1998), has been useful for identifying differences in health-related outcomes among permanent and temporary groups. In contrast to these authors, we argue that employability, rather than level of skills, is a more appropriate variable for understanding job insecurity and health-related outcomes.

Our study presents some limitations. First, its cross-sectional design does not make it possible to assume causal relationships. Thus, we should be cautious in producing causal interpretations of the relationships identified between preference for contract combined with employability and job insecurity or health related outcomes. Second, alternative models might explain the differences found among

temporary employees. For instance, we did not test whether job insecurity mediates the relationship between type of temporary worker and health related outcomes. In fact, recently Chirumbolo and Hellgren (2003) showed job insecurity to be negatively associated with psychological well-being and job satisfaction. Third, the composition of the sample is not representative of the whole population of temporary workers and focuses only on a limited number of occupational groups. However, these occupational groups are randomly distributed across the four types of temporary workers considered. In any case, our results are a pilot for the model tested and its consequences. Research is needed with representative samples in order to further test the model. In addition, some temporary groups are composed of a limited number of employees, possibly due to the fact that some types of temporary workers, such as the “boundaryless”, still represent a minority of the temporary workforce. Thus, new studies based on target samples should be carried out. Fourth, single-item measures have been used to operationalize employability and preference for temporary contract. Future research should test our taxonomy using more complex measures. Nevertheless, some authors (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997) provide arguments that support the use of single-item measures, suggesting that a single item is usually easier to understand than a scale score. In addition, a single item measure for preference of contract has been used in previous literature on this topic (e. g. Krausz et al., 1995).

Future research should reduce some of the previous limitations and contribute to further developing a theoretical framework that

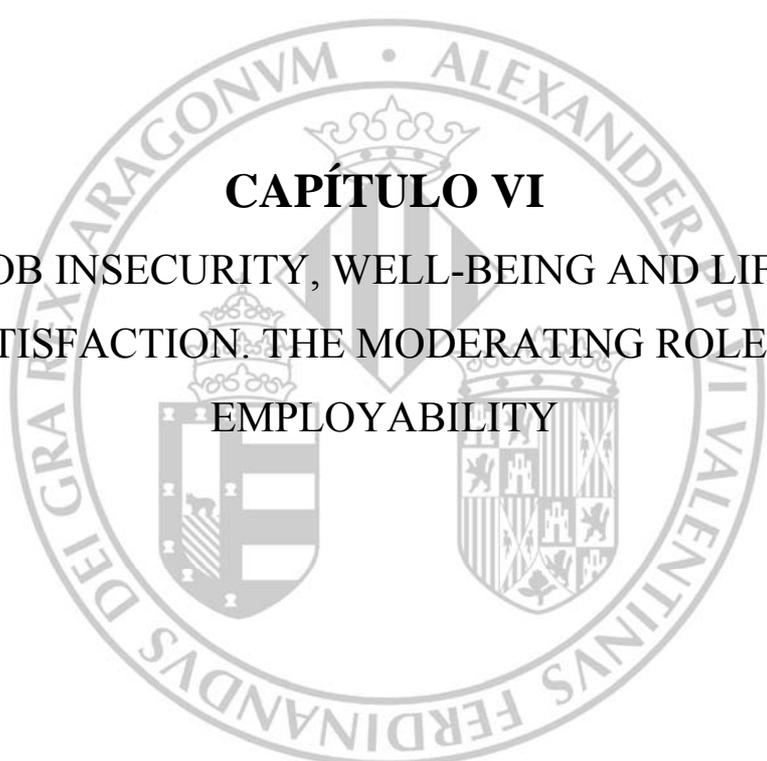
accounts for the heterogeneity of the temporary workforce. More specifically, our categorization, modifying Marler et al's (1998) model, should be validated. Research should be conducted to more accurately define these groups, the consequences that stem from their characteristics and the mechanisms that explain them. With this purpose in mind, it would be useful to take into account motives that make temporary employment an attractive option. In addition, the work history, previous career experiences and transitions of temporary employees would also be relevant variables. The work history of temporary employees could clarify the extent to which they are trapped in temporary work arrangements, as traditionally has been assumed. Along these lines, career prospects of temporary employees should be documented. It is likely that some of them consider temporary employment a bridge to stable work, in contrast to those who voluntarily look for temporary contracts as an alternative to a "one career organization". Employer promises about future permanent employment should also be considered. In this framework, the psychological contract becomes a relevant issue (Guest, 2004; Silla, Gracia, & Peiró, 2005). Finally longitudinal studies are needed in order to establish causal relationships with known long-term health consequences of temporary employment.

Our results suggest some theoretical implications. On the one hand, employability, as it is often operationalized in the studies on Human Capital theory, should be revised in order to incorporate new indicators and worker perceptions. In the same vein, Livingstone (1997) criticized the way "learning" is operationalized by Human

capital theory. Moreover, this author pointed out that unemployment and the increased school enrolment rates are important reasons to reconsider the applicability of the assertion that formal education and economic returns are associated. On the other hand, Dual Market theory should revise the conceptualization of temporary work. Along these lines, several authors suggest that the attempt to understand the segmentation of the labour market in terms of general theories on core and periphery is misleading (Gallie, White, Cheng, & Tomlinson, 1998).

Finally several practical implications could also be derived from the present study. When trying to reduce the negative effects of temporary arrangements, legislation should identify those temporary employees that are at a disadvantage, without considering temporary employees as a homogeneous group. Our study suggests that employability and preference for contract are relevant variables to distinguish different groups. In addition, relevant socio-economic variables should be taken into account when trying to develop policies that protect disadvantaged temporary employees. With regard to the management of the temporary workforce, some suggestions could be brought forth from our findings. Workers' employability should be enhanced in order to reduce possible negative effects on perceived job insecurity and mainly negative health-related outcomes resulting from temporary arrangements. Furthermore, employers should take into consideration whether contractual status matches the lifestyle and preferences of their employees when recruiting. Finally, in order to improve the prevention of OHS, it is important to identify the specific

hazardous conditions and the negative health outcomes for each type of temporary worker. In this way, the effective analysis and prevention of occupational risks and the promotion of occupational health in the temporary workforce will be better guaranteed.

The seal of the University of Zaragoza is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top. The shield is divided into four quadrants: the top-left and bottom-right are white with a vertical red stripe; the top-right and bottom-left are red with a white cross. The shield is flanked by two smaller shields, each with a crown on top. The outer ring of the seal contains the Latin text "DEI GRA REGNI ARAGONVM • ALEXANDER PP III VALENTINVS FERDINANDVS" in a serif font.

CAPÍTULO VI
JOB INSECURITY, WELL-BEING AND LIFE
SATISFACTION. THE MODERATING ROLE OF
EMPLOYABILITY

1. INTRODUCTION

Job insecurity is one of the main characteristics of modern working life, especially in developed societies. During the last two decades, globalization, the introduction of new technologies, and changes in governmental policies have increased economic competition. Consequently, enterprises have adopted a number of measures in order to remain competitive and efficient (e.g., organizational restructuring and downsizing). Along with these measures, the temporary workforce has steadily grown (Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001). As a result, the experience of job insecurity among the workforce has increased considerably.

Job insecurity refers to the perceived probability of losing one's job (Davy et al., 1997) in the future, and it has been portrayed as a classic work stressor (Ashford et al. 1989; Barling & Kelloway, 1996; Cheng, C. W. Chen, C. J. Chen, & Chiang, 2005; De Witte, 1999; Fox & Chancey, 1998; Jacobson, 1991; Mauno et al., 2001; Mauno & Kinnunen, 1999; Westman, Etzion, & Danon, 2001). As such, it is expected to yield negative employee reactions and, in turn, to be detrimental to organizational effectiveness (Greenhalgh & Rosenblat, 1984). Research (see Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002 for two recent reviews) has demonstrated consistently negative effects of job insecurity on employees, with the consequences being both short-term (e.g., job satisfaction and job involvement) and long-term (e.g., physical and mental health). Job insecurity also has both short-term (e.g., organizational commitment and trust) and long-term (e.g., performance and turnover intention) detrimental consequences for

organizations. Nevertheless, it is noteworthy that the strength of these relationships varies across studies (Sverke et al., 2002).

We want to shed light on differences observed across studies in the strength of the relationship of job insecurity and its postulated outcomes. Both moderating factors and differences in range variation across studies might account for the heterogeneity of findings. This study examines the moderating role of employability in the relationship between job insecurity and its negative consequences. Furthermore, in order to not underestimate the relationship of job insecurity and psychological health, we sampled employees from a variety of organizations to potentially mitigate range restriction. Range restriction is a major source of conflicting results (Rousseau & Fried, 2001). While in homogeneous samples restriction of range may lead to low correlations between the variables of interest, in more heterogeneous samples this relationship is not as constrained by contextual factors leading to higher correlations.

1.1. Job insecurity and its consequences on psychological health

Job insecurity is detrimental to psychological health. Several authors found that job insecurity is significantly and negatively associated with psychological well-being (De Witte, 1999; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Virtanen et al., 2002), self-rated health (Cheng et al., 2005; D'Souza, Strazdins, Lim, Broom, & Rodgers, 2003; Ferrie et al., 2005; Virtanen et al., 2002) and mental health (Cheng et al., 2005). Furthermore, several longitudinal studies have supported these findings (Hellgren & Sverke, 2003; Hellgren et al., 1999). Hellgren et al. found

job insecurity was negatively associated with psychological well-being. In another study, Hellgren and Sverke (2003) tested the effects of job insecurity on employees' health, and compared it to alternative models of reverse causality, mutual effects, and no relationship at all, using latent variable modeling. Results supported the postulated detrimental causal effect of job insecurity on psychological well-being. Life satisfaction has been studied to a lesser extent, but along these lines, job insecurity showed a negative association with life satisfaction (Lim, 1996). In short, a number of studies have shown that job insecurity undermines employees' psychological health-related outcomes.

Nevertheless, the strength of the association between job insecurity and psychological health varies considerably across studies. On the one hand, according to a literature review on the consequences of job insecurity (Sverke & Hellgren, 2002), although most studies showed job insecurity as having detrimental consequences for employees, others found this association to be non-significant. Furthermore, Sverke et al. (2002) carried out a meta-analysis that included studies published from 1980 to 1999 from a variety of countries, occupations and industrial settings. Findings indicated that job insecurity had a medium and negative relationship with mental health. However, the strength of this relationship varied across studies.

Two potential explanations might account for the observed differences across studies: moderating factors and differences in range variation between studies. First, job insecurity may undermine psychological health to a greater extent under certain circumstances. Second, differences in range restriction are a major source of

inconclusive findings (Rousseau & Fried, 2001) and a common source of artifactual variation in correlations across studies (Hunter & Schmidt, 1996; Hunter & Schmidt, 2004). For instance, according to several authors (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 2000), a number of studies on job insecurity have been carried out in the context of organizational crisis and change. Given that organizational circumstances are primary antecedents of job insecurity (Mauno et al., 2001), in these cases variability related to job insecurity is very likely to be minimised. Thus, restriction of range may attenuate correlations between job insecurity and its postulated outcomes. Framed like this, on the one hand, research is needed on moderators of the negative consequences of job insecurity and psychological health relationship, such as employability. This is especially true given the wide range of negative reactions that job insecurity elicits. On the other hand, when examining the negative consequences of job insecurity, in order to not underestimate this relationship, the use of samples chosen to represent different organizational contexts is recommended.

1.2. Job insecurity and employability. Their relationship with psychological health

Controversy surrounds the definition of employability and its components. Several authors (Fugate et al., 2004; Kanter, 1989; Kluytmans & Ott, 1999) have tried to identify its determinants from a theoretical point of view. Kanter (1989) identified human capital -skills and reputation- as the major determinant of employability. Kluytmans and Ott (1999) asserted that employability is determined by individuals' know-how, skills, willingness to adapt to change, and

knowledge about the labor market. Similarly, Fugate et al. (2004, p. 16) define employability as a ‘form of work specific active adaptability that enables workers to identify and realize career opportunities’. They distinguished three dimensions: career identity, personal adaptability, and social and human capital. The commonality across the constituents of employability is that they are all expected to enhance individuals’ likelihood of gaining employment. Along these lines, Forrier and Sels (2003, p. 106) define employability as the ‘individuals’ chance of a job in the internal and/ or external labor market’. In our paper, the focus is on the external labor market. Lastly, it is worthwhile to note that despite the fact that knowledge, capabilities, and competences are relevant determinants of employability, the labor market may also determine perceived employability.

Employability is a relevant potential moderator of the negative consequences of job insecurity for several reasons. First, employability has been portrayed as a safeguard of job security (Iles, Forster, & Tinline, 1996; Kanter, 1989; Rousseau, 1997). As such, employability may mitigate the negative consequences of job insecurity. This is especially crucial now that life-long security within an organization is no longer the norm (Forrier & Sels, 2003; Kluytmans & Ott, 1999). This has yet another implication, however; it could be argued that employability represents a movement away from a paternalistic culture (Rajan, 1997), and it cannot replace long-term security (Baruch, 2001). Second, its context-related nature makes research on this potential moderator worthwhile. We have argued that not only individual characteristics determine employability, but also contextual factors. In

organizations of the same kind of business, it is plausible for employees to be more likely to report similar feelings of employability, because they face the same environment and labor market conditions. If this is the case, in some studies context may attenuate the theoretically expected relationship of job insecurity and employees' negative reactions (Johns, 2001). In summary, employability, as it is context-related, may account for the observed differences in the strength of the relationship between job insecurity and its postulated outcomes to a greater extent than other individual differences would.

Job insecurity should elicit different reactions depending on individuals' employability. This argument is based on Karasek's (1979) job demand-job control model. The job demand-job control model distinguishes between two workplace factors that might act as sources of stress: job demands and job decision latitude. Job demands are related to workload demands. In contrast, decision latitude has to do with employees' decision authority, which refers to individuals' control over the situation. Karasek combined these two dimensions into a two-by-two matrix of jobs that would differ on the potential stress level they elicit and, subsequently, individuals' health. When facing high demands, those who score high on control over the situation would report better health because control attenuates the negative effects of high demands. We extended the rationale of Karasek's model of workplace stressors to employment condition stressors (e.g. Le Blanc, De Jonge, & Schaufeli, 2000), such as job insecurity. Job insecurity, or the perceived threat of job loss, constitutes a high demand situation. Hence, it is expected to elicit negative reactions. In contrast,

employability, as the perceived ability to find a job, is an indicator of control over one's career, at least in the near future. Consequently, those facing high job insecurity who score high on employability should be less vulnerable. In these cases, job insecurity would not necessarily lead to detrimental consequences.

Seemingly, other authors (Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Kanter, 1989; Sverke et al., 2002) have also argued that threat of job loss would be less harmful for those who perceive high employability. For instance, Greenhalgh and Rosenblatt (1984) developed an integrated model of job insecurity that distinguished three factors that might buffer the negative consequences of job insecurity: individual differences, social support and dependence on the job. Interestingly enough, dependence on the job is composed of economic insecurity and occupational mobility. Economic insecurity is related to family responsibilities, while occupational mobility refers to employees' perceived job alternatives and resembles perceived employability.

Despite theoretical arguments that support the moderating role of employability, empirical research on this topic is scarce and inconclusive. Some studies have explored the role of three variables that resemble employability in the job insecurity-health related outcomes relationship: 'occupational mobility' (Kuhnert & Vance, 1993), 'perceived alternatives in the labor market' (Büssing, 1999) and 'chances of getting a new job' (Mohr, 2000). Kuhnert and Vance (1993) studied the role of occupational mobility, defined as perceived job alternatives by Greenhalgh and Rosenblatt (1984). This study was

carried out in a large manufacturing organization recovering from an economic crisis that had resulted in substantial cutbacks during previous years. Results showed that occupational mobility moderated the job insecurity-depression relationship but not the job insecurity-anxiety association. Employees who perceived high occupational mobility had less severe reactions to job insecurity, reporting lower depression. Similarly, Büssing (1999, p. 228) defined perceived alternatives on the labor market as ‘the expectation of being able to give notice at any time and to find an equivalent job somewhere else’. This study used a sample stemming from two steel companies. While one of the companies was in crisis, the other had no economic problems. Therefore, their employees differed on job insecurity. Results showed a significant interaction effect between company and perceived alternatives on the labour market when predicting irritation/strain and psychosomatic complaints. In the organization in crisis, those who perceived alternatives in the labor market were better off. Finally, Mohr (2000) carried out a study with a sample of blue collar non-supervisory workers from a steel company after the announcement of bankruptcy. She found that the relationship between job insecurity and psychosomatic complaints was stronger for those with fewer chances on the labor market. Nevertheless, chances on the labor market did not moderate the relationship between job insecurity and anxiety, depression and irascibility. It is noteworthy that these studies are inconclusive and mostly conducted using homogeneous samples from companies undergoing organizational crisis.

1.3. The present study

Our paper extends previous research aiming to clarify differences about the strength of the job insecurity-psychological health relationship across studies. With that purpose, we tested the moderating role of employability in a variety of different organizations. Today, research on this issue is scarce, despite the fact that it has major practical implications. Actually, although some studies have explored the moderating role of variables that resemble employability, the results were inconclusive and revealed that further research is needed. Furthermore, it is noteworthy that we sampled employees from a variety of organizations that engage in different kinds of businesses because they are likely to differ with regard to job insecurity and employability. In this way, we potentially mitigate restriction of range.

The objective of the present study is to analyze the relationship between job insecurity and both psychological well-being and life satisfaction. Additionally, we want to test the buffering role of employability in this relationship. That is, job insecurity should display a negative relationship with individuals' psychological well-being and life satisfaction when employability is low. However, it might not elicit individuals' negative reactions when employability is high.

On the basis of the theoretical arguments provided and the reviewed literature, we formulate the following hypotheses:

Hypothesis 1. Job insecurity will display a negative relationship with psychological well-being and life satisfaction.

Hypothesis 2. Employability will moderate the relationship between job insecurity and both psychological well-being and life satisfaction. Those who score high on job insecurity and low on employability will react to job insecurity to a greater extent.

1.3.1 Organizational context

This study targeted eight organizations that were chosen to represent employees who are likely to differ on perceived job insecurity and employability. These organizations were an industrial setting, three temporary agency offices, a research and development organization, a research institute, a shop and a public hospital.

The industrial setting

This organization is part of a large Dutch-owned organization that used to offer employees stable employment. Nevertheless, nowadays the company has adopted some measures to become more flexible (e.g. outsourcing of non-core employees, increase of temporary workforce). Additionally, other Belgian organizations belonging to the same group have gone through reorganizations and closures. The majority of employees in this organization are blue-collar.

Temporary help agencies

Three offices of a well-established Belgian temporary help agency chain participated in this study. Temporary agency employees working through this company, usually employed on a very short temporary basis, are included in our sample. We selected one office

specialized in recruiting white collar employees, one specialized in blue collar workers, and another one working for a specific client company that recruits both white and blue-collar employees.

The research and development organization

This organization is part of a large Dutch-owned chain that develops high tech components. Staff and administrative personnel were sampled.

The research institute

This research institute is a spin-off of a university. Our target sample was the personnel staff, who is mainly employed on a temporary basis, although with rather long-term contracts. All the employees hold university degrees.

The shop

This shop belongs to a large Dutch-owned chain. Most of their employees hold a permanent contract, and a significant number of them work part-time. Most of them have low educational levels.

The public hospital

An appreciable proportion of their employees hold lifelong contracts, and, overall, the hospital offers high stability to their employees. A relevant number of employees are part-time workers. Mainly nurses were sampled.

2. RESULTS¹

2.1. Descriptive data, correlations and exploratory analyses

Correlations between variables, with their means, standard deviations, and reliabilities are shown in table 1.

Correlation analyses showed a negative and significant association between job insecurity and psychological well-being. However, a non-significant correlation was found between job insecurity and life satisfaction.

¹ Data from this study is described in the method chapter. A total of 639 Belgium employees compound this sample.

Table 1. Means, standard deviations and correlations of the variables in the study

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Temporary contract	--	--	--						
2. Female	--	--	-.07	--					
3. Age	36.19	10.26	-.40**	.00	--				
4. Job insecurity	2.42	0.91	.56**	-.07	-.27**	(.89)			
5. Employability	3.14	0.78	.22**	-.05	-.45**	.10**	(.79)		
6. Well-being	1.60	0.37	-.03	.00	-.04	-.09*	.028	(.82)	
7. Life Satisfaction	5.49	0.87	-.01	.15**	-.10**	-.05	.030	.38**	(.84)

*p ≤ .05. **p ≤ .01. Figures between brackets are Cronbachs' alpha coefficients

We examined whether differences existed across organizations with regard to job insecurity and employability. Levene's index showed variance was unequal across organizations for both job insecurity, Levene's index (5, 629) = 7.83, $p < .01$, and employability, Levene's index (5, 631) = 2.58, $p = .02$. Thus, the Welch test was computed for mean contrast, and it displayed significant differences across organizations regarding both job insecurity and employability. Subsequently, the Games-Howell post-hoc test was carried out. Concerning job insecurity, results showed that employees in the industrial setting reported higher job insecurity than employees from the hospital ($p < .01$), the research and development organization ($p < .01$), the research institute ($p < .01$) and the shop ($p < .01$). Agency workers reported higher job insecurity than employees from the hospital ($p < .01$), the shop ($p < .01$), and the research institute ($p = .05$). Finally, employees from the research and development organization reported higher job insecurity than employees from the hospital ($p < .01$) and the shop ($p = .04$). With regard to employability, results showed employees from the research and development organization reported higher employability than those from the industrial setting ($p = .02$) and the hospital ($p < .01$). Additionally, agency workers displayed higher employability than employees from the industrial setting ($p < .01$), the hospital ($p < .01$) and the shop ($p = .01$).

Table 2. Means and standard deviations of job insecurity and employability across organizations. Welch and Post-hoc test on the dependent variables

	Industry		Hospital		R & D		Research Institute		Agency workers		Shop		Welch test	p	Games Howell. Post-hoc tests
	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>			
Job insecurity	3.17	0.95	2.08	0.71	2.50	0.80	2.28	0.68	2.85	1.06	2.05	0.66	33.18**	<.001	Industry>Hospital; Industry>R&D; Industry>Research Inst.; Industry>Shop; R & D>Hospital; R & D>Shop; Agency workers>Hospital; Agency workers>Shop; Agency>Research Inst
Employability	3.08	0.79	3.05	0.81	3.47	0.77	3.23	0.61	3.60	0.69	3.10	0.60	6.73**	<.001	R&D>Industry; R&D>Hospital; Agency workers>Industry; Agency workers>Hospital; Agency workers>Shop

*p ≤ .05; **p ≤ .01

2.2. Hypotheses testing

In order to test hypothesis 1, hierarchical multiple regression analyses were performed. Results showed that job insecurity negatively predicted psychological well-being ($B = -.08$, $p \leq .01$) and life satisfaction ($B = -.17$, $p \leq .01$). Thus, higher job insecurity resulted in lower levels of psychological well-being and life satisfaction. Therefore, the results fully support hypothesis 1.

Table 3. Hierarchical regressions examining the moderating role of employability in the relationship between job insecurity and both well-being and life satisfaction

<i>Outcomes:</i>	Well-being			Life Satisfaction		
<i>Predictors:</i>						
Step 1:						
Industry	.10*	.16**	.17**	.25**	.39**	.41**
R & D	.22**	.24**	.25**	-.30*	-.28*	-.24
Research Institute	-.06	-.08	-.07	-.26	-.30*	-.27*
Agency workers	.07	.13	.11	-.28	-.20	-.28
Female	.03	.04	.04	.20**	.21**	.23**
Temporary contract	-.04	.04	.03	-.01	.14	.11
Age	.00	.00	.00	-.01**	-.01*	-.01*
Step 2:						
Job insecurity		-.08**	-.08**		-.17**	-.17**
Employability		.00	.00		.03	.03
Step 3:						
Job insecurity x Employability			.04*			.15**
<i>R-Sq.</i>	.04	.06	.07	.07	.09	.11
<i>R-Sq Change</i>		.02**	.01*		.02**	.02**

* $p \leq .05$. ** $p \leq .01$

To test hypothesis 2, moderator regression analyses were performed. The results showed that the interaction term was significant in both psychological well-being and life satisfaction ($B = .04$, $p = .03$; $B = .15$, $p \leq .01$, respectively). Figures 1 and 2 show the interaction effect.

Figure 1. Moderating effect of employability on the relationship between job insecurity and well-being

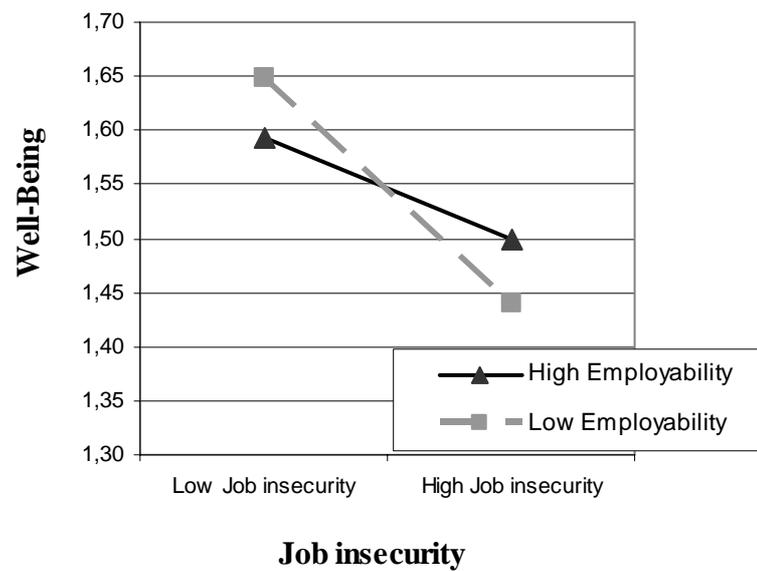
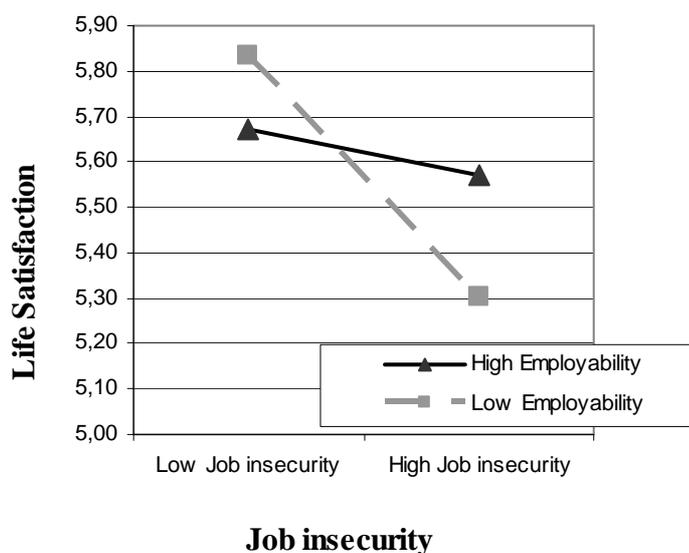


Figure 2. Moderating effect of employability on the relationship between job insecurity and life satisfaction



With regard to psychological well-being, the findings showed that employees react to a greater degree to high job insecurity when they perceive themselves as low in employability. In contrast, when reporting high employability, employees scored higher on psychological well-being than their counterparts. Furthermore, the lowest psychological well-being was obtained when the joint presence of high job insecurity and low employability took place. The same pattern of results was also found for life satisfaction. Thus, the results provide support for hypothesis 2.

3. DISCUSSION

The present research studied the direct relationship between job insecurity and both psychological well-being and life satisfaction and tested the moderating role of employability in both relationships.

Hypothesis 1 postulated that job insecurity would have a significant negative relationship with psychological well-being and life satisfaction. Results showed job insecurity as displaying a negative and significant association with both psychological well-being and life satisfaction. Thus, the findings fully supported our hypothesis. These results agree with previous research. Several authors (De Witte, 1999; Hellgren et al., 1999; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Virtanen et al., 2002) also found that job insecurity undermines psychological well-being. Regarding life satisfaction, as far as we know, only one study has previously explored the job insecurity-life satisfaction relationship. Our results are in line with previous research (Lim, 1996) that showed a negative association between job insecurity and life satisfaction.

With regard to hypothesis 2, it was expected that job insecurity would interact with employability in the prediction of psychological well-being and life satisfaction. Results showed a significant interaction in both cases, providing full support for hypothesis 2. Findings showed that employees who scored high on job insecurity and reported low employability reacted to job insecurity to a greater extent than their counterparts. In contrast, those who reported high job insecurity, but perceived themselves as high in employability, were better off. Thus, our findings suggest that employability plays a buffering role in the job

insecurity-psychological health relationship, mitigating the negative consequences of job insecurity on psychological health. This is the main contribution of our study, and it has implications for both scholars and practitioners. The findings are in accordance with theoretical arguments held by several authors (Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Iles et al., 1996; Kanter, 1989; Sverke et al., 2002), who argued that employability may buffer the negative consequences of job insecurity. Up until the present, empirical research on the moderating role of employability has been scarce. Although several studies (Büssing, 1999; Kuhnert & Vance, 1993; Mohr, 2000) have tested the moderating role of factors that resemble employability, the results have been inconclusive, revealing that further research should be conducted. It is worthwhile to note that our findings provide some evidence for the moderating role of employability. These findings may explain differences observed across studies in the strength of the relationship between job insecurity and its negative consequences (Sverke et al., 2002). Additionally, as we argued before, variations in range restriction across studies may also explain these differences (Hunter & Schmidt, 1996; Hunter & Schmidt, 2004; Rousseau & Fried, 2001). Thus, in order to not underestimate the relationship of job insecurity and its negative consequences, we sampled employees from a variety of organizational settings belonging to different sectors. Preliminary analyses showed that employees differed on job insecurity and employability across organizations as expected. Finally, the results have major practical implications, given that job insecurity has a wide range of negative consequences. Thus, research on how to mitigate them is worthwhile.

In order to bind the results of our study, some limitations should be considered. First, this study is based on employees' self-reported data, which could lead to common variance source and method problems. Second, no causal relationships can be assumed because this is a cross-sectional study. Third, our model displays a low percentage of explained variance. According to Abelson (1985), a small percentage of explained variance might imply that the criterion variable is a long-term consequence of the predictor variable. Individuals' mental health has been depicted as a long-term consequence of job insecurity (Sverke et al., 2002). Thus, the relationship between job insecurity and psychological health, and its interaction with employability, could account for higher explained variance in the long run. Future research should overcome these limitations by carrying out longitudinal studies.

Some theoretical and practical implications can be derived from the present study. Regarding theoretical implications, first we contribute to the field of job insecurity by providing some evidence for the moderating role of employability. This may account for observed differences across studies, Sverke et al. (2002) found related to the strength of the job insecurity and its postulated outcomes relationship. Second, we framed the mitigating role of employability within the job demand-job control model of work stress (Karasek, 1979). In our study, we extended Karasek's model rationale to employment condition stressors and tested its usefulness for making predictions in the job insecurity field. Our findings showed this model is useful for better understanding when job insecurity is more detrimental for

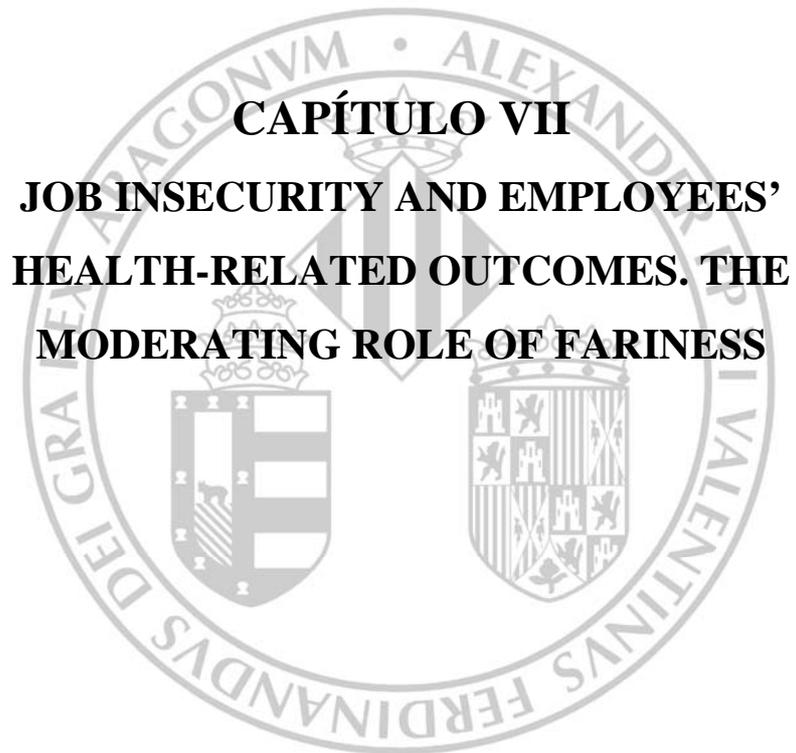
psychological health, and which factors could buffer these consequences.

These results also have a number of practical implications for training and development policies. They suggest that organizations should invest in employees' skills and competences development, in order to increase their employability. The enhancement of employability is beneficial not only for psychological health, but also for employees' performance and organizational efficacy in the long run. Skills development should enhance individuals' performance and, subsequently, organizational competitiveness. Lastly, unless organizations adopt certain measures, such as promoting employability, the negative consequences of job insecurity may be detrimental for organizational efficacy in the long-run (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Finally, some implications can be also derived for the employment relations area. Our findings provide support for the relevance of employability as a key aspect of new employment relationships, as for those dealing with job insecurity, employability is beneficial. Given that employment relationships have changed as a result of changes in the labor market, the old psychological contract is being substituted by a new one, which often can look like an unbalanced one. Organizations often cannot guarantee life-time employment, but, at the same time, they are forcing the employees to adapt to new times and improve their performance (e.g. higher quality demands, higher efficiency) in order to remain competitive. In this context, organizations might want to balance the employer-employee exchange relationship by means of promoting employability. If

organizations invest in improving their personnel's employability, employees may be able to move across organizations.

Lastly, our results open new avenues for future research. First, there is a need for more studies that address the employability concept, its dimensions, measurement, determinants and consequences. Although several authors (Fugate et al., 2004; Kluytmans & Ott, 1999) have suggested, from a theoretical point of view, that employability is composed of several dimensions, there is a lack of empirical research that clarifies its key dimensions and its relevance. Future research should go a step further by developing and testing comprehensive measures of employability. We defined employability as an individual's chance of getting a job if the present one is lost. Operationalized like this, employability could result from a variety of skills, competences, attitudes and personal characteristics. Additionally, social networks and labor market opportunities can also influence individuals' chances of getting a job. Clarification of the role of these factors and their relevance might lead to a better conceptualization of employability and the development and testing of integrative theoretical models on employability. Nor is there research on the potential consequences of employability. Although our results showed that the direct association between employability and psychological well-being and life satisfaction was non-significant, more research on the consequences of employability should be conducted. In summary, employability is an interesting construct in modern times, and our study provides some evidence about it, but more empirical research is needed. Second, our findings showed that employability mitigated the

negative effects of job insecurity. However, research on other potential moderators of the negative consequences of job insecurity would be worthwhile. For instance, individual characteristics, fairness or social support have been suggested as potential moderators (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002). Research on this issue is scarce and deserves researchers' attention because of its fundamental importance from both the occupational health and managerial perspectives (Matteson & Ivancevich, 1987; Sverke & Hellgren, 2002). Further research should explore all these issues.



CAPÍTULO VII

JOB INSECURITY AND EMPLOYEES' HEALTH-RELATED OUTCOMES. THE MODERATING ROLE OF FARINESS

1. INTRODUCTION

Over the last few decades, changes in the organizational context have imposed competitive demands on firms. Specifically, the pressure exerted by trade globalisation, technological innovation and commercialisation of the public sector is noteworthy. In this context, organisations adopt measures to remain competitive. Increases in the temporary workforce, work layoffs, downsizing, mergers and restructuring are a clear illustration of this point. Furthermore, these phenomena are accompanied by a declining power of trade unions and the weakening of employment laws (Ladipo & Wilkinson, 2002).

This state of affairs results in changes in work and employment relationships. First of all, increasing flexibility in organizations implies that organisations do not provide job security for employees like they did in the past. Second, changes in the organizational context, such as the decline of collective bargaining and the fragmentation of the workforce, have resulted in the increase of non-standard employment relationships (Guest, 2004). These changes produce fairness concerns among co-workers related to the appropriateness of these employment arrangements (Guest, 2004; Rousseau, Ho, & Greenberg, 2003). Framed in this way, both job security and fairness are relevant aspects of contemporary organizations.

1.1. Job insecurity and its consequences for individuals' health

Job insecurity has frequently been defined as one's expectations about losing one's job (Davy, Kinicki, & Scheck, 1997). The bulk of

research on its consequences for employees is framed in the stressor-stress-strain theory (Lazarus & Folkman, 1984). Job insecurity is expected to result in stress, which in turn endangers individuals' psychological well-being. Job insecurity is considered to be a relevant source of occupational stress for two reasons (Wichert, 2002). First, it forces people to deal with uncertainty and, second, it threatens important factors related to individual identity (e.g., personal status).

A considerable body of research supports the positive association between job insecurity and impaired psychological well-being. Several cross-sectional studies have found job insecurity to be positively associated with psychological distress (Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Witte, 1999; Probst, 2000; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Virtanen et al., 2002), poor overall self-rated health (D'Souza et al., 2003; Virtanen et al., 2002), a greater number of psychosomatic complaints (Pelfrene, Vlerick, Moreau, Mak, Kortnitzer, & De Backer, 2003; van Vuuren, Klandermans, Jacobson, & Hartley, 1991), depression (D'Souza et al., 2003; Pelfrene et al., 2003; Roskies & Louis-Guerin, 1990; van Vuuren et al., 1991) and anxiety (D' Souza et al., 2003). Several longitudinal studies confirm the cross-sectional evidence. Specifically, findings show job insecurity increases depression levels (Garst, Frese, & Molenaar, 2000) and psychological distress (Hellgren et al., 1999). Moreover, we can gain further insight from a longitudinal study that tested alternative models to the stressor-strain relationship using latent variable modelling (Hellgren & Sverke, 2003). Not only did they test the effects of job insecurity on employees' health, but they also tested other alternative models: reverse causation,

mutual effects and the null model. In comparison with these models, the stressor –strain model displayed a better fit. Findings showed job insecurity resulted in psychological distress.

To summarize, the picture that emerges from previous research is that job insecurity is associated with impaired well-being. Along these lines, several narrative reviews have also illustrated that job insecurity is accompanied by poorer health (Sverke & Hellgren, 2002; Quinlan et al., 2001; Wichert, 2002). Despite this evidence, Sverke and Hellgren (2002) emphasized that the job insecurity-impaired well-being relationship is not straightforward. In fact, the relationship between job insecurity and individuals and its postulated outcomes vary from strong to non-significant. Nevertheless, the state of the art described above can best be illustrated by means of meta-analytic techniques that synthesize previous research and identify regularities. Sverke et al., (2002) responded to this need with a meta-analysis based on 72 studies on perceived job insecurity published between 1980 and 1999. It is noteworthy that these studies stemmed from a variety of countries, occupations and industrial settings, thus providing a representative sample. Results showed the relationship between job insecurity and mental health was negative and significant. However, it is worth noting that although, in general, this association was medium, correlations reported in the different studies were not homogeneous. Therefore, Sverke et al. (2002) concluded that it is likely that some other factors moderate the link between job insecurity and mental health. For instance, fairness might mitigate the negative consequences of job insecurity (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002). This is a

promising avenue for future inquiry. We will return to this work as we discuss the potential moderating role of fairness in the job insecurity-individuals' health relationship.

As we have argued, job insecurity plays a crucial role in contemporary organizations, as does fairness. Therefore, we will follow through research on fairness and its consequences in organizational settings. However, first we will take a step back and describe some theoretical questions related to social justice that allow us to see the relevance of fairness in organizations and the connection between organizational fairness and individuals' health.

1.2. Fairness and its implications in organizational settings

Justice is used to connote “righteousness” and might refer to the way outcomes should be distributed in organizations, the procedures used to determine such distributions, and how people are treated interpersonally (Bies & Tripp, 1995). Transactions will be judged to be fair taking into account what is normatively considered to be appropriate (Adams, 1965).

Tyler and Smith (1998) reasoned that justice plays a critical role in social relationships based on social exchange theory (Thibaut & Kelley, 1959) and group value model theory propositions (Lind & Tyler, 1988). A major proposition in social exchange theory points to reciprocity as a key issue in exchange relationships (Thibaut & Kelley, 1959). Therefore, organizational justice is crucial, as it provides a framework to regularize transactions and preserve mutually beneficial

exchange relationships. Additionally, standing on the group value model, feeling valued within one's group is expected to enhance positive reactions. Justice is critical in that the experience of fair treatment makes people feel worthy within one's group, thus enhancing feelings of self-worth (Lind & Tyler, 1988). These arguments on the relevance of justice make sense in organisational settings. In fact, justice has been applied to the field of organisational psychology in a wide range of areas, such as organisational staffing, conflict resolution or strategic planning (Cropanzano & Greenberg, 1997). Furthermore, fairness becomes especially relevant in today's organizations, given the individualization of employment relationships. A review of previous research on organizational justice, and its consequences for employees, also illustrates the importance of justice in organizations.

General findings emerging from meta-analyses show that lack of fairness is negatively related to outcome satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, trust, organizational citizenship behaviour and performance (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001). A lack of fairness has a wide range of negative attitudinal and behavioural consequences (Gilliland & Chan, 2001). Nevertheless, it is noteworthy that research on its association with health-related outcomes is scarce. However, there is no denying that the absence of justice is an unpleasant state. Consequently, its absence in employment relationships might trigger negative emotions, anxiety, discontent and strain reactions among employees. Conversely, just treatment might engender feelings of self-worth. In fact, fairness

has been positively associated with individuals' health (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos, & Cropanzano, 2005).

1.3. The role of fairness in the job insecurity-individuals' health relationship

We have argued that justice plays a crucial role in organisational functioning and individuals' reactions. However, an interesting question is in which organizational contexts justice is most relevant. The uncertainty management model answers this question based on a variety of field and laboratory studies (Lind & van den Bos, 2002). The authors argue that in the presence of different sources of uncertainty, the impact of justice is greater. This is due to the fact that justice helps people to cope with uncertainties (Lind & van den Bos, 2002). Justice makes people feel favourable toward and confident about what can be expected in uncertain situations related to relevant work issues. Additionally, justice makes potential possibilities of loss less stressful. According to this theory, justice is especially relevant in organizations undergoing organizational changes, mergers and acquisitions, or in situations featured as risky (Lind & van den Bos, 2002). These organisational settings have in common the fact that employees have to deal with issues such as job insecurity. We take a step further by extending the uncertainty management model proposition to the job insecurity field. In other words, according to the uncertainty management model, justice might attenuate the negative consequences of job insecurity. Likewise, previous literature suggests fairness could moderate the job insecurity-impaired well-being relationship. In what follows, we provide some empirical evidence

from research on job insecurity, and research on the role of fairness during work layoffs, that supports this relationship.

As we have already mentioned, the relationship between job insecurity and mental health is not uniform across studies, and potential moderating factors, such as fairness, might shed light on this relationship (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002). To date, the potential moderating role of fairness in the relationship between job insecurity and individuals' health has been unexplored.

Additionally, in previous research in contexts of uncertainty, such as work layoffs, fairness appears to be crucial. Notice that in this context, job insecurity is expected to be widespread among the workforce. Cropanzano and Greenberg (1997) pointed out that work layoffs enhance employees' negative reactions. Furthermore, in the absence of fairness, employees' negative reactions are greater. In this vein, several authors found that during work layoffs, the lack of fairness is accompanied by lower levels of performance (Brockner, 1988, 1990) and organizational commitment (Brockner, 1990). Thus, in uncertain situations, such as work layoffs, fairness is a relevant predictor of individuals' reactions, as postulated by the uncertainty management theory. Nonetheless, it remains unexplored whether when employees experience high job insecurity, even in the absence of an immediate threat of being laid off, fairness also plays a relevant role. Furthermore, according to the uncertainty management model, fairness is of greater importance when employees face job insecurity than when they do not. In other words, fairness is expected to palliate the

detrimental consequences of job insecurity. To date, this issue still remains unexplored.

1.4. The present study

This study aims to examine whether job insecurity and fairness are related to individuals' general health and affective well-being at work (depressive and anxiety moods). Furthermore, we test the moderating role of fairness in the relationship between job insecurity and individuals' general health and affective well-being at work. In pursuit of this goal, we controlled for variables that have proved to be relevant in the job insecurity field: age (e. g. Näswall & De Witte, 2003), gender (e. g. Ferrie et al., 2005) and type of contract (e. g. De Witte & Näswall, 2003).

This study provides insight into previous research on job insecurity and fairness in several ways. First, given the widespread job insecurity among the workforce, research on its consequences is worthwhile. To date, there is a considerable body of research on the consequences of job insecurity for individuals' health. Nevertheless, it is noticeable that affective well-being at work has been studied to a lesser extent. Second, we examine the role of fairness, which is a key issue in organisational functioning and employment relationships. Specifically, we explored whether fairness is related to individuals' health. It is noteworthy that previous research has mainly studied the attitudinal and behavioural outcomes of fairness. Third, we postulated that fairness might moderate the job insecurity and individuals' health link. This issue is relevant for both scholars and practitioners. On the one hand, research on job

insecurity showed that the strength of the job insecurity-individuals' health relationship varied across studies (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002). Thus, variables like fairness might moderate this relationship. On the other hand, uncertainty management theory suggests that when coping with uncertain situations, justice is especially valuable. In fact, fairness has proved to be relevant in organizational settings undergoing layoffs (Brockner, 1988, 1990; Cropanzano & Greenberg, 1997). Thus, exploring the moderating role of fairness in the insecurity-detrimental health relationship is worthwhile. In doing so, we provide some insight into why the strength of the positive relationship between job insecurity and poor health varies across studies. Additionally, we also contribute to the development of the uncertainty management theory by testing whether the positive job insecurity-distress relationship is weaker for respondents who perceive fair treatment in organizational settings. Up until now, this question has been unexplored. The following hypotheses were formulated:

Hypothesis 1. Individuals who exhibit higher levels of job insecurity are expected to report poorer general health and more negative affective well-being (depressive and anxiety mood) than their counterparts.

Hypothesis 2. Fairness will display a negative relationship with poor general health, mood depression and mood anxiety at work.

Hypothesis 3. It is expected that fairness will moderate the relationship between job insecurity and general health and affective well-being. Specifically, those highly insecure respondents who score low on fairness will display the greatest levels of poor health, mood depression and mood anxiety at work.

2. RESULTS¹

2.1. Descriptive data and correlations

Interrelations, means, standard deviations and reliability of the variables used in this study are shown in table 1.

¹ Data used in this study is described in chapter IV. The total of participants is 942 Spanish employees from 47 different organizations. Participants from three different sectors compound this sample: food industry, education, and retail.

Table 1. Means, standard deviation, correlations and cronbachs' alpha coefficients of the variables in the study

	<u>M</u>	<u>SD</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Temporary contract	--	--	--							
2. Age	34.4	9.9	-.43**	--						
3. Female	--	--	.06*	-.05	--					
4. Job insecurity	2.09	.96	.42**	-.29**	.02	(.84)				
5. Fairness	3.22	.94	.16**	.09**	.02	-.18**	(.82)			
6. General health	4.04	.64	.11**	-.10**	.06	-.12**	.14**	(.78)		
7. Mood depression	2.01	.72	-.20**	-.004	-.04	.24**	-.52**	-.31**	(.85)	
8. Mood anxiety	2.60	.72	-.19**	-.02	-.06	.13**	-.44**	-.28**	.67**	(.80)

*p ≤ .05; **p ≤ .01. Figures between brackets are Cronbachs' alpha coefficients

Correlation matrix showed significant positive correlations between job insecurity and poor health, mood depression and mood anxiety. Additionally, fairness displayed a negative and significant relationship with poor health, mood depression and mood anxiety.

2.2. Hypotheses testing

In order to test hypotheses 1, 2 and 3, hierarchical multiple regression analyses were performed for every dependent variable. Results are presented in table 2.

As predicted in hypothesis 1, findings showed a negative relationship between job insecurity and general health ($B = -.12, p \leq .01$). Additionally, a positive relationship was found between job insecurity and mood depression ($B = .20, p \leq .01$) and mood anxiety ($B = .09, p \leq .01$). All these associations were significant. Higher job insecurity resulted in lower levels of general health and higher levels of mood depression and mood anxiety. Therefore, the results fully confirmed hypothesis 1.

Table 2. Hierarchical regressions examining the moderating role of fairness in the relationship between job insecurity and both general health and affective well-being

	Outcomes:											
	General health				Mood depression				Mood anxiety			
<i>Predictors:</i>												
Step 1:												
Permanent contract	-.12*	-.22**	-.18**	-.18**	.35**	.55**	.36**	.36**	.35**	.47**	.30**	.30**
Age	-.004	-.01*	-.01**	-.01**	-.01**	-.005*	.00	-.001	-.01**	-.01**	-.004	-.004
Male	-.07	-.07	-.07	-.07 [#]	.06	.06	.05	.05	.07	.07	.06	.06
Step 2:												
Job insecurity		-.14**	-.12**	-.12**		.27**	.20**	.20**		.16**	.10**	.09**
Step 3:												
Fairness			.06**	.07**			-.30**	-.29**			-.26**	-.26**
Step 4:												
Job insecurity x Fairness				-.04 [#]				-.04*				-.04 [#]
<i>R-Sq.</i>	.019	.053	.060	.063	.052	.174	.315	.319	.051	.093	.200	.202
<i>R-Sq Change</i>		.034**	.007**	.004 [#]		.122**	.141**	.004*		.042**	.107**	.003 [#]

[#] $p \leq .10$; * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

Hypothesis 2 pointed out that fairness might be beneficial for individuals' health. Results showed that as fairness increased, general health increased ($B = .07, p \leq .01$), and mood depression ($B = -.29, p \leq .01$) and mood anxiety decreased ($B = .26, p \leq .01$). Therefore, the findings supported hypothesis 2.

Hypothesis 3 postulated that fairness would moderate the job insecurity-individuals' health link. When testing interaction effects, the limit level of $p = 0.10$ should be considered significant according to several authors (McClelland & Judd, 1993; Stone, 1986). This level of p has been suggested, in order to protect the test from the probability of committing a Type II error when interaction effects are tested. Results showed that the interaction term was significant for general health, mood depression and mood anxiety ($\beta = -.04, p \leq .10$; $\beta = -.04, p \leq .05$; $\beta = -.04, p \leq .10$, respectively). Figures 1, 2 and 3 show the interaction effect.

Figure 1. Interaction Effect of Fairness on the Relationship between Job Insecurity and General Health

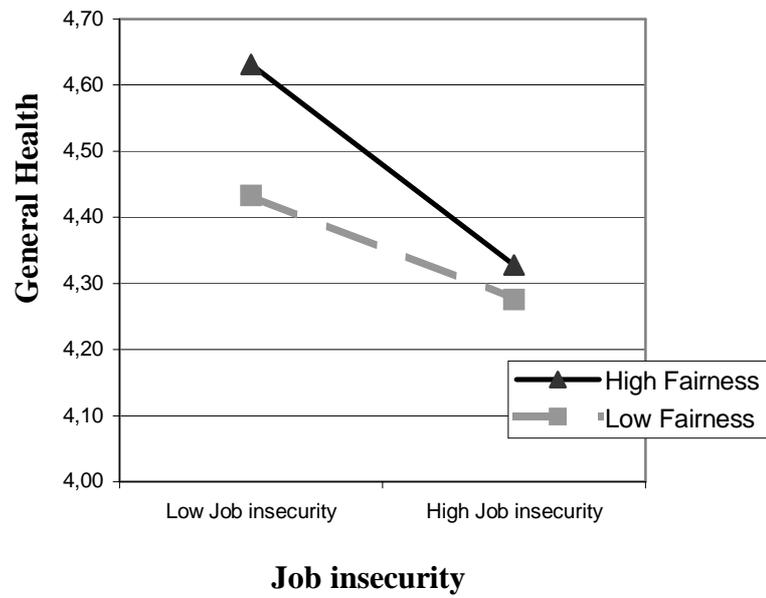


Figure 2. Interaction Effect of Fairness on the Relationship between Job Insecurity and Mood Depression

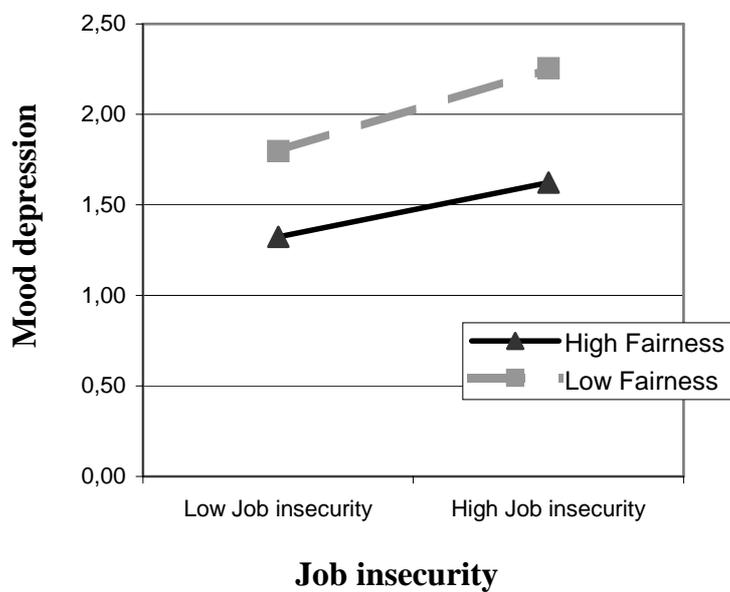


Figure 3. Interaction Effect of Fairness on the Relationship between Job Insecurity and Mood Anxiety



Results showed that insecure respondents who perceived lack of fairness displayed the lowest levels of general health and the highest levels of mood depression and mood anxiety. For insecure respondents, the impact of fairness on affective well-being at work (mood depression and mood anxiety) was greater than for their counterparts. Nevertheless, unexpectedly, with regard to general health, the impact of fairness was greater for those who scored low on job insecurity. These results partially confirmed hypothesis 3.

3. DISCUSSION

The purpose of this study was to examine the relationship between both job insecurity and fairness and individuals' general health and affective well-being at work (mood depression and mood affectivity). Furthermore, we wanted to test the moderating role of fairness in the job insecurity-individuals' health relationship.

Hypothesis 1 postulated that job insecurity would be related to poor general health, mood depression and mood anxiety. Results showed that increases in job insecurity were accompanied by poorer health and higher mood depression and mood anxiety. This relationship was significant for all the outcomes. Therefore, hypothesis 1 was fully supported. These findings are congruent with previous research pointing to the positive link between job insecurity and detrimental health (e. g. D'Souza et al., 2003; De Witte, 1999; Garst, et al., 2000; Hellgren et al., 1999; Hellgren & Sverke, 2003; Pelfrene et al., 2003). Additionally, we provide support for the negative relationship between

job insecurity and affective well-being at work, which has been studied to a lesser extent.

With regard to the second hypothesis, it was expected that fairness would benefit individuals' health. Findings showed that as fairness increased, poor general health, mood depression and mood anxiety decreased. These relationships were significant for all the variables. Thus, hypothesis 2 was confirmed. Research on the consequences of fairness for individuals' health is scarce. Nevertheless, previous research has proven that fairness is associated with favourable individuals' reactions (e.g., Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001; Gilliland & Chan, 2001). Thus, our findings were congruent with previous research, in that fairness is associated with employees' positive reactions.

Finally, according to hypothesis 3, we expected fairness to moderate the relationship between job insecurity and individuals' health. Results showed that those employees who reported high job insecurity and low perceived fairness presented the poorest health levels. Specifically, they reported the lowest levels of general health and the greatest mood depression and mood anxiety scores. These results supported hypothesis 3, in that insecure respondents reporting low perceived fairness displayed the lowest levels of health. Additionally, employees who reported high job insecurity reacted to a greater extent to the lack of fairness in terms of mood depression and mood anxiety. Nevertheless, regarding general health, fairness appears to be especially crucial for those low in job insecurity. This result is not in line with hypothesis 3, and differs from the results found for mood

depression and mood anxiety at work. Thus, overall our results partially supported hypothesis 3. But still, these results are in line with research on both job insecurity and fairness. On the one hand, several authors (Sverke et al., 2002; Sverke & Hellgren; 2002) suggested fairness may account for differences in the strength of the job insecurity-individuals' health link. We provided support for the moderating role of fairness. On the other hand, research on organizations undergoing organizational layoffs showed lack of fairness is associated with employees' negative reactions (Brockner, 1988, 1990; Cropanzano & Greenberg, 1997). It is worth noting that in these organizational settings, insecurity related to job loss is a major concern. Our results are in line with these results in that insecure respondents reported poor health when fairness was lacking. Finally, according to the uncertainty management model, when facing job insecurity, the impact of fairness on individuals' reactions is expected to be greater. Findings provided partial support for this proposition. Differences in the moderating role that fairness played in the job insecurity-health linkage might be explained by the different nature of the criterion variables. It could be that the job insecurity-poor health association is greater when fairness is lacking, only if the criterion variables are job-related. This would be the case of affective well-being at work, but not the case of general health.

In order to bind the results of our study, some limitations should be considered. First, no causal relationships can be assumed because it is a cross-sectional study. Second, this study is based on self-reported data, which could lead to common variance source and method problems. Finally, we did not examine the differential role of

distributive, procedural and interpersonal justice. These may provide more insight into the mechanism underlying the moderating role of fairness.

These findings showed interesting insights, which have both theoretical and practical importance. With regard to the theoretical implications, our findings support Lazarus and Folkman's (1984) theory of stress and the uncertainty management model (Lind & van den Bos, 2002). Specifically, our results show that increases in job insecurity were accompanied by poorer individuals' health. These results are expected, according to the stress theory (Lazarus & Folkman, 1984). Additionally, uncertainty management theory posited that in uncertain situations the impact of justice would be greater. They suggested that this theory has practical implications for fairness management in organizations undergoing organizational changes, mergers or acquisitions. We extended this rationale to the job insecurity field. To date, little research has been conducted in the organizational field. We provided empirical support from the organizational field that partially supported the uncertainty management model proposition. Overall, results showed that job insecurity is associated with poor health-related outcomes to a greater extent when fairness is lacking.

With regard to practical implications, the results suggest that fairness prevents the negative consequences of job insecurity on individuals' health. It implies that dealing with the consequences of job insecurity somewhat lies in the hands of management. Additionally, these findings have relevant implications for organizational management. In fact, justice oriented actions might be especially

relevant in organizations where employees face job insecurity. It is noteworthy that effective fairness management is of vital concern not only for employees, but also for organizations. Employees' poor health may have negative consequences for organizational effectiveness. For instance, the negative consequences of job insecurity on individuals' health may elicit poor performance and sickness absence, in such a way that organizational effectiveness would be impaired. Thus, conveying an image of fairness is crucial for organizations.

With respect to future research, although research on the consequences of job insecurity has proliferated, most research is focused on insecurity related to the job itself rather than job aspects. It would be interesting to identify the most salient sources of insecurity related to job features in changing organizational environments. For instance, employees may value aspects that are threatened in contemporary organisations, such as having a clear career path. Research on these issues would allow organisations to focus fairness oriented actions on these aspects. Additionally, although a wide range of outcomes has been studied, little is known about the effects of job insecurity on family life. Furthermore, the mechanism underlying the job insecurity and its postulated outcomes deserves researchers' attention. For instance, we examined the moderating role of fairness in the job insecurity-employees' health relationship, but other factors may moderate this relationship. Moreover, research on long-term consequences of chronic job insecurity and its relationships with short-term consequences is lacking. Finally, research on why fairness mitigates the negative consequences, and which fairness-related aspects

display the strongest relationships, would also be insightful. This type of research would improve knowledge on how a sense of fairness is best engendered. In turn, this knowledge would be helpful in order to prevent the detrimental consequences of job insecurity. These issues open new avenues for future research.



CAPÍTULO VIII
JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT.
THE MODERATING ROLE OF FAIRNESS

1. INTRODUCTION

A considerable number of today's employees are concerned about job insecurity. Indeed, a significant minority of employees hold temporary jobs in most European countries (OECD, 2002). Most notably, in Spain one out of three jobs is temporary (OECD, 2002). Nevertheless, figures on temporary jobs do not give a full picture of the prevalence of job insecurity. The increasing pace of organizational changes, downsizing, mergers, acquisitions, and plant closings are also common sources of job insecurity (Probst, 2004). In brief, job insecurity features the employment landscape in modern working life.

Of greater interest, job insecurity threatens relevant economic, social and psychological needs employment satisfies. Among other things, it threatens earning an income, a network of social contacts outside the family, the structuring of time and personal development (Jahoda, 1982). In sum, job insecurity appears to be of interest due to both its prevalence and its implications.

Thus, first, it comes as no surprise that job insecurity elicit employees' negative reactions. Yet, previous research (Sverke et al., 2002) suggests job insecurity might have differential effects on employees depending on a number of factors among them fairness judgements. Second, of greater practical interest, given the array of negative consequences job insecurity might trigger, research on how to prevent them opens a valuable approach.

The purpose of this study is to examine the relationship between job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment. Furthermore, we want to analyze the role of fairness judgements in these relationships.

1.1. Job insecurity and its consequences for job satisfaction and organizational commitment

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) were among the first researchers who define job insecurity. They defined it as “*powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation*” (p. 438). Job insecurity has been also defined, just to give a few examples, as individual’s “*expectations about continuity in a job situation*” (Davy et al., 1997, p. 323), the perceived instability of one’s job as one knows it (Probst, 2003), and “*overall concern about the future existence of the job*” (Rosenblatt & Ruvio, 1996, p. 587). It is observed across definitions, implicitly, that scholars mostly agree upon the subjective (Hartley et al., 1991; Jacobson, 1991) and involuntary nature of job insecurity (De Witte, 2005; De Witte & Näswall, 2003; Sverke & Hellgren, 2002, Sverke et al., 2002).

Additionally, job insecurity has been featured as a work stressor (Ashford et al. 1989; Barling & Kelloway, 1996; Fox & Chancey, 1998; Mauno et al., 2001) that results in strain (Lazarus & Folkman, 1984). This is due to the fact that, first, it refers to the anticipation of an stressful event, the possibility of job loss. Second, according to latent deprivation model (Jahoda, 1982), job insecurity threaten economic, social, and psychological needs employment satisfies. Lastly,

unpredictability and uncontrollability are inherent features of job insecurity (De Witte, 2005; Furda & Meijman, 1992). Unpredictability refers to the uncertainty associated to job insecurity (Hartley et al., 1991; Joelson & Wahlquist, 1987). In other words, it means that it is unclear for people what their future holds, what makes difficult for them to react adequately (Lazarus & Folkman, 1984). Uncontrollability refers to the experience of powerlessness to deal with the threat, and it is also a focal aspect of job insecurity (Dekker & Schaufeli, 1995; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Based on these arguments, job insecurity is expected to bring about negative emotions and distress.

In line with this rationale, job insecurity have proved to be detrimental for individuals but also for organizations (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002). In the words of Greenhalgh & Rosenblatt (1984, p. 438), “*workers react to job insecurity, and their reactions have consequences for organizational effectiveness*”. Seemingly, Sverke et al. (2002), in their meta-analysis, clasified the consequences of job insecurity attending to two different dimensions: focus of reaction (individual vs. organization) and type of reaction (immediate vs. long-term). Subsequently, the negative consequences of job insecurity were grouped in four categories: immediate and individually oriented reactions (job attitudes, such as job satisfaction or job involvement), immediate and organizationally oriented reactions (organizational attitudes, such as organizational commitment or trust), long-term individually oriented reactions (physical and mental health), and long-term organizationally oriented reactions (work related behavior, such as performance and turnover intention). This study

focuses on the negative consequences of job insecurity on job satisfaction and organizational commitment, both immediate consequences of job insecurity. While job satisfaction is individually oriented, organizational commitment is organizationally oriented.

Overall, job insecurity appears to decrease both job satisfaction and organizational commitment. With regard to job satisfaction, several studies showed job insecurity seems to be detrimental for job satisfaction (Buitendach & De Witte, 2005; Davy et al., 1997; De Cuyper & De Witte, 2005b; De Witte, 2005; Grunberg, Moore, & Greenberg, 1998; Hellgren & Sverke, 2001; Probst, 2000; Probst, 2005; Lim, 1996). Similar results were found in a national wide study in Taiwan (Cheng et al., 2005), and across four European countries (De Witte & Näswall, 2003). Seemingly, in a longitudinal analysis, job insecurity also displayed a negative relationship with job satisfaction (Probst, 2002). Yet, unexpectedly, Ashford et al. (1989) found inconclusive results. They reported that only two out of three measures of job insecurity they used were negatively associated with job satisfaction. Lastly, contrary to expectations, several authors (Cavanaugh & Noe, 1999; Iverson & Roy, 1994) found the relationship between job insecurity and job satisfaction to be non-significant. Same results were found by Hellgren et al. (1999) in a longitudinal study.

Concerning to organizational commitment, several studies showed job insecurity to decrease organizational commitment (Davy et al., 1997; De Cuyper & De Witte, 2005b; De Witte, 2005; Buitendach & De Witte, 2005; Probst, 2000; Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999). Nonetheless, some studies found inconclusive results across different

measures of job insecurity (Ashford et al., 1989) and different subsamples (De Witte & Näswall, 2003; Rosenblatt & Ruvio, 1996). Furthermore, some studies found the association between job insecurity and organizational commitment to be non-significant (Sverke & Hellgren, 2001).

In sum, despite most studies evidenced job insecurity to be detrimental for job satisfaction and organizational commitment, some findings are inconclusive and even others found these relationships to be non-significant. In this line, a meta-analysis reported substantial and negative bivariate relationships between job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment (Sverke et al. 2002). Overall, the corrected relationship between job insecurity and these outcomes was strong for job satisfaction and medium for organizational commitment (Sverke et al. 2002). However, the magnitude of the relationship differ substantially across studies indicating the presence of moderating factors. Based on these findings, Sverke et al. (2002) concluded that research on moderating factors, such as fairness, was needed for several reasons. Research on this issue is valuable because, first, it might account for heterogeneous results, and second, it is needed to reduce the negative consequences of job insecurity. Based on these arguments, this study aims to examine the moderating role of fairness in the relationship between job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment.

1.2. Fairness and its implications for job satisfaction and organizational commitment

Justice refers to “righteousness” related to the way outcomes should be distributed in organizations, the procedures used to determine such distributions, and how people are treated interpersonally (Bies & Tripp, 1995). This construct has emerged as a critical factor in a wide array of areas such as work psychology (Cropanzano & Greenberg, 1997). Most notably, it is crucial for organizational management and elicits employees’ reactions that are beneficial for organizations.

Research has shown justice is critical for organizational management in a variety of situations. For instance, it has proved to be of interest for performance evaluation, personnel selection, diversity of management (Gilliland & Chan, 2001), organisational staffing, conflict resolution, strategic planning or layoffs (Cropanzano & Greenberg, 1997).

Justice covers important psychological needs (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001; Tyler & Smith, 1998). Cropanzano et al. (2001) identified four motives that explain why justice matters to people. First, people concern about justice because they want to be virtuous. Second, standing on group value model (Lind & Tyler, 1988), fairness treatment has implications for people’s sense of self. It is a source of self-worth and self-identity. In addition, justice brings about relationships and feelings of inclusion within groups. Lastly, framed on the instrumental model (Tyler, 1987), justice is expected to enhance feelings of control over processes such as allocation of resources. It

makes people believe they will receive favourable outcomes. Moreover, Tyler and Smith (1998) pointed out, based on social exchange theory (Thibaut & Kelley, 1959), that justice is a building block of exchange relationships. In other words, justice “regularizes” social transactions, being fundamental for mutually beneficial exchange relationships.

Consistently with these arguments, fairness is desirable to promote positive attitudes and behaviours. Two meta-analyses on perceived justice, based on around 185 studies, illustrated this issue (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001). Overall, findings showed fairness judgements to be positively associated with positive organizational outcomes such as job satisfactions and organizational commitment.

1.3. Job insecurity and fairness relationship

Despite the substantial body of research on the consequences of fairness, theoretical frameworks addressing the circumstances under which fairness is most relevant is scarce. Uncertainty management theory (Lind & van den Bos, 2002) address this issue. This theory posits that under uncertain circumstances fairness is more salient, and its capacity to influence people’s reactions increase. Lind and Van den Bos observed this pattern across different studies in which uncertainty was manipulated (e. g. Lind, Kray, & Thompson, 2001; See, 2000; Van den Bos, Wilke, & Lind, 1998). Nonetheless, these were mainly laboratory or field studies not conducted at the workplace. For instance, Van den Bos et al. (1998) found that when participants were uncertain

about authority's trustworthiness, the association between fairness and outcome satisfaction was greater than when the participants knew the authority was either untrustworthy or trustworthy. To sum up, fairness judgements are beneficial but are more important in the presence of different kinds of uncertainty.

Lind and van den Bos (2002) highlighted two reasons that might explain why global impression of fairness might help people to deal with uncertainty. First, fairness judgements reduce the anxiety usually associated with uncertainty. Second, fairness allows people to foretell what might happen. Under uncertain circumstances, fairness is expected to raise confidence and the feeling that ultimately the situation will be settled. In other words, in a certain way, it raises a sense of control. Thus, the negative consequences that accompanied uncertainty are expected to be lower in the presence of fairness treatment. This means that fairness-enhancing policies are most desirable when employees confront uncertainty, for instance, in times of organizational changes such as mergers, acquisitions or layoffs (Lind & van den Bos, 2002).

Based on this rationale, the negative consequences of job insecurity are expected to be lower when employees perceived they are treated fairly. Previous research on layoff survivors supports this statement in that findings reveal that, when going through layoff processes, fairness judgements appear to be salient and desirable. Specifically, research showed that employees' responses to layoffs seem to vary according to the followed procedure of dismissal in terms of justice related issues (Brockner, 1988; Brockner, 1990; Brockner,

Wisensfeld, Reed, Grover, & Martin, 1993; Grunberg, Anderson-Connolly, & Greenberg, 2000) and procedural fairness (Brockner, Wiesenfeld, & Martin, 1995). In such a context, the lack of fairness seems to be negatively associated with organizational commitment (Brockner, 1990; Brockner et al., 1993; Grunberg et al., 2000). Additionally, in organizations going through downsizing, several authors (Hellgren & Sverke, 2001) found that once job insecurity was controlled for, fair treatment was positively associated with job satisfaction. It is noticeable that layoffs and downsizing processes are major sources of uncertainty and result in job insecurity among other stressors. Accordingly, for those feeling job insecurity fairness is expected to be critical, as it is for survivors during layoffs and organizational downsizing. Thus, findings suggested that, first, results supported uncertainty management model in that reveal that under uncertain circumstances, such as layoffs and downsizing, fairness judgements are a relevant predictor of employees' reactions. Nevertheless, little is known about the differential effect of uncertainty depending on fairness. Research on this issue is needed in order to test uncertainty management model main proposition. Second, it is remarkable that among other stressors, job insecurity is a focal aspect of both layoffs and downsizing processes. Thus, for those feeling job insecurity fairness is expected to be especially relevant.

1.4. The present study

The main contribution of this study is that it examines the moderating role of fairness in the relationship between job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment. In doing so,

it extends previous research in several ways. First, it broadens our knowledge about the mechanism underlying the negative consequences of job insecurity. Second, it has relevant practical implications for organizational management in showing how to reduce the negative consequences of job insecurity. Third, it might shed light into the heterogeneous results Sverke et al. (2002) observed. Fourth, this study builds on existing research by testing whether uncertainty management theory is useful to better understand the negative consequences of a source of uncertainty such as job insecurity. Most notably, this is done through a field study settled at the workplace. As we have argued before, uncertainty management model main proposition is based on observations derived from laboratory and field studies frequently framed in non-workplace contexts. Lastly, this study was conducted in a public organization where job insecurity is becoming increasingly prevalent. In Spain, the increased of temporary workers in this sector during the period between 1987 and 2004 exemplifies its relevance (CES, 2005b).

Thus, based on theoretical and empirical evidence, we formulated the following hypothesis:

Hypothesis 1. Job insecurity will display a negative relationship with job satisfaction and organizational commitment.

Hypothesis 2. Fairness will be positively associated with job satisfaction and organizational commitment.

Hypothesis 3. It is expected that fairness will moderate the relationship between job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment. Specifically, insecure respondents who score low on fairness will display the lowest levels of job satisfaction and organizational commitment.

2. RESULTS¹

2.1. Descriptive data and correlations

Correlations between variables, with their means and standard deviations, are shown in table 1.

Job insecurity yielded negative and significant correlations with both job satisfaction and organizational commitment as expected. Concerning to fairness, it displayed significant and positive correlations with both job satisfaction and organizational commitment.

¹ The sample of this study is described in chapter IV. Participants were 697 employees from a Spanish public administration.

Table 1. Means, Standard Deviations and Correlations of the Variables in the Study

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Age	--	--	--						
2. Female	39.94	8.72	-.20**	--					
3. Temporary contract	--	--	-.51**	.15**	--				
4. Job Insecurity	2.26	1.11	-.43**	.15**	.67**	(.88)			
5. Fairness	3.79	1.49	.05	.00	.09*	-.02	(.82)		
6. Job Satisfaction	3.80	0.71	.08*	-.01	.01	-.08*	.31**	(.64)	
7. Organizational Commitment	5.26	1.06	.23**	-.17**	-.10*	-.26**	.35**	.38**	(.73)

* $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. Figures between brackets are Cronbachs' alpha coefficients

2.2. Hypotheses testing

Hierarchical regression analyses were used to address all the hypotheses. Hypothesis 1 reads that job insecurity would be associated with reduced job satisfaction and organizational commitment. Results showed job insecurity to be negatively associated with job satisfaction ($B = -.07, p \leq .05$) and organizational commitment ($B = -.26, p \leq .01$). Thus, hypothesis 1 was fully supported.

Hypothesis 2 states that perceived fairness would be positively associated with job satisfaction and organizational commitment. Findings showed a positive relationship between fairness and both job satisfaction ($B = .14, p \leq .01$) and organizational commitment ($B = .23, p \leq .01$). Therefore, these findings supported hypothesis 2.

Table 2. Hierarchical Regressions Examining the Moderating Role of Fairness in the Relationship between Job Insecurity and both Job Satisfaction and Organizational Commitment

<i>Outcomes:</i>	Job satisfaction			Organizational commitment		
<i>Predictors:</i>						
Step 1:						
Age	.01*	.00	.00	.02**	.01**	.01**
Female	.04	.05	.05	-.36**	-.33**	-.33**
Temporary contract	.08	.11	.13	.09	.37**	.39**
Step 2:						
Job insecurity		-.07*	-.07*		-.27**	-.26**
Fairness		.14**	.14**		.23**	.23**
Step 3:						
Job insecurity x Fairness			.03*			.06**
<i>R-Sq.</i>	.002	.09	.10	.06	.22	.23
<i>R-Sq Change</i>		.09**	.01*		.16**	.01**

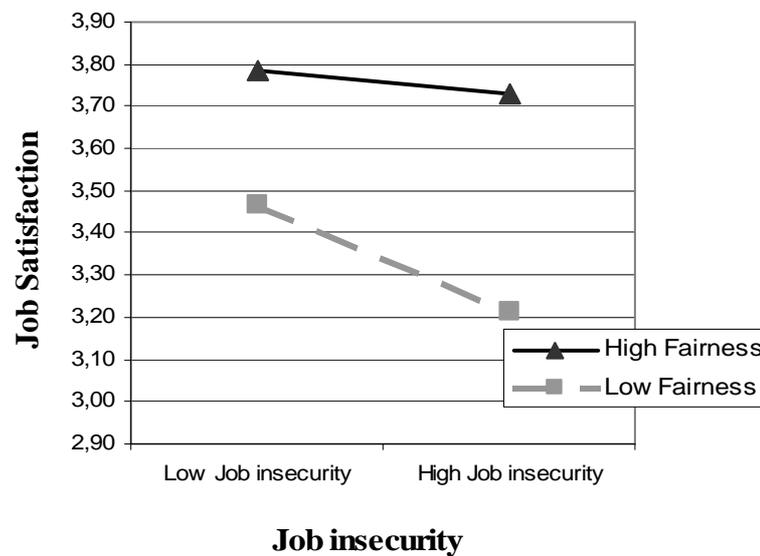
* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

Lastly, hypothesis 3 states that fairness would mitigate the relationship between job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment. The interaction term was significant for both job satisfaction ($B = .03$, $p \leq .05$) and organizational commitment ($B = .06$, $p \leq .01$).

Results showed job insecurity had a differential impact on job satisfaction depending on perceived fairness. Those who feel insecure

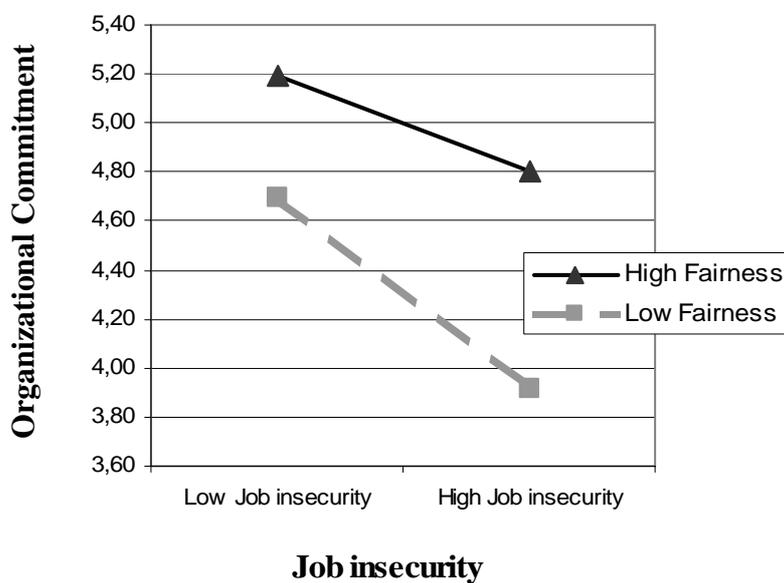
displayed lower job satisfaction than their counterparts when fairness was lacking. In contrast, differences between insecure respondents and their counterparts appear to be non-appreciable when they perceived to be treated fairly. Therefore, results showed fairness appear to mitigate the negative consequences of job insecurity.

Figure 1. Interaction Effect of Fairness on the Relationship between Job Insecurity and Job Satisfaction



Similar findings were found for organizational commitment. Results showed insecure respondents that reported low fairness displayed the lowest levels of organizational commitment. The negative association between job insecurity and organizational commitment appeared to be greater in the absence of fairness. Apparently, fairness mitigated the negative consequences of job insecurity.

Figure 2. Interaction Effect of Fairness on the Relationship between Job Insecurity and Organizational Commitment



3. DISCUSSION

The purpose of this study was to examine the relationship between, first, job insecurity and both job satisfaction and organizational commitment, and second, fairness and the same criterion variables. Furthermore, we tested if job insecurity and its postulated outcomes relationship varies depending on perceived fairness.

Hypothesis 1 postulated job insecurity would be negatively associated with both job satisfaction and organizational commitment. Consistently with this hypothesis, job insecurity appeared to be accompanied of reduced job satisfaction and organizational commitment. Thus, hypothesis 1 was supported. These results were congruent with previous research that pointed out job insecurity to be detrimental for job satisfaction (e. g., Buitendach & De Witte, 2005; De Cuyper & De Witte, 2005b; Probst, 2005; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002) and organizational commitment (e. g., Davy et al., 1997; De Witte, 2005; Probst, 2000; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002).

Additionally, it was stated that fairness would be positively associated with both job satisfaction and organizational commitment (Hypothesis 2). Results showed that as fairness increases, job satisfaction and organizational commitment also increase. Therefore, hypothesis 2 was supported. These findings are in line with previous research that showed fairness to be beneficial for both job satisfaction and organizational commitment (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001).

Lastly, it was hypothesized that fairness would moderate the negative relationship between job insecurity and its postulated outcomes (hypotheses 3). Results showed the negative consequences of job insecurity to be smaller in the presence of fairness. Thus, hypothesis 3 was confirmed. These findings are in line with previous research. First, a meta-analysis on job insecurity (Sverke et al., 2002) pointed out the strength of the relationship between job insecurity and both, job satisfaction and organizational commitment, varied across studies. Additionally, they pointed out the presence of moderating factors. Consistently with these findings, our results showed job insecurity appear to have differential effects on employees' reactions depending on fairness. This shed light into heterogeneous results Sverke et al. (2002) pointed out. Second, results were congruent with uncertainty management theory (Lind & van den Bos, 2002). This theory posits that sources of uncertainty, such as job insecurity, are expected to increase the capacity of fair treatment to affect employees' reactions. In line with this, results showed that lack of fairness appeared to be more detrimental for insecure respondents than for their counterparts. Thus, results support uncertainty management theory and are in line with findings that pointed out that fairness appears to be crucial under uncertain circumstances such as organizational layoffs (Brockner, 1990; Brockner et al., 1993; Grunberg et al., 2000) and downsizing (Hellgren & Sverke, 2001).

The main theoretical implication of these findings is that uncertainty management theory proved to be useful to better understand the consequences of a common source of uncertainty in modern

working life that is job insecurity. Lind and van den Bos (2002) suggested fairness to be specially needed under uncertain circumstances such as mergers, layoffs and acquisitions. This study showed this theory might be applied to other sources of uncertainty such as job insecurity. Most notably, although Lind and van den Bos (2002) provided some evidence that supported uncertainty management theory, it stemmed mainly from either laboratory or field studies conducted out of the workplace (e. g. Lind et al., 2001; See, 2000; Van den Bos et al., 1998). Additionally, although some empirical studies evidenced fairness to be crucial during organizational layoffs, further research was needed in order to test the differential effects of uncertainty depending on fairness. Thus, our findings are valuable because they provide evidence from a field study conducted at the workplace that support uncertainty management model. Furthermore, it is worth to notice that this study was carried out in a public administration where job insecurity is becoming increasingly relevant despite traditionally public administration used to provide job stability.

Practical implications of this study are relevant for both individuals and organizations. Results showed job insecurity to be detrimental for individuals stemming from a public organization. Thus, policies that reduce uncertainty about the stability of one's job are desirable. Of greater practical interest, findings showed that perceived fairness is beneficial for individuals, but is more important in the presence of sources of uncertainty such as job insecurity. These findings suggested that fairness practices are most appropriately targeted to those who might feel job insecurity. It might help reduce the

negative consequences derived from job insecurity. Nonetheless, these implications should be taken cautiously. This study was carried out in a public organization, thus, its results might only applied to his kind of organization.

Nonetheless, the above mentioned theoretical and practical implications should be considered cautiously. This study has some limitations. First, this is a cross-sectional study, subsequently no causal relationships might be assumed. Second, this study is based on self-reported data, which could lead to common variance source and method problems. Nonetheless, it is noteworthy that reversed items and different range scales were used to avoid common variance source.

With regard to future research, although research on the consequences of job insecurity has proliferated, further research is needed to develop an integrative theoretical framework. Several questions need to be answered. First, little is known about the consequences of job insecurity associated to relevant job features. Given the diversification of employment relationships, research on this issue might better captured individuals' experience of job insecurity.

Second, it has been argued that job insecurity has both short and long-term consequences. Research on the interrelationships among job insecurity and its postulated outcomes would be insightful for developing an integrative model on the consequences of job insecurity.

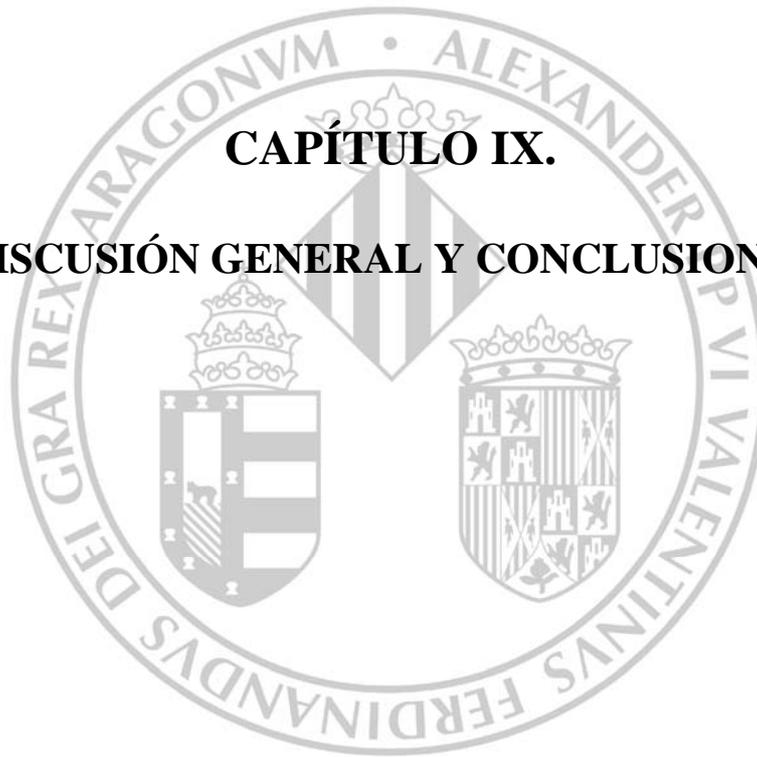
Third, longitudinal studies that address how the relationship between job insecurity and its postulated outcomes evolves are needed.

Fourth, previous research has shown that the strength of the relationship between job insecurity and its consequences varies across studies. Research on factors that account for this variability is valuable. Given that job insecurity is a relevant work stressor that has proved to be detrimental for individuals, research on how to palliate its negative consequences is desirable. In this sense, research on how to reduce the sense of uncontrollability and uncertainty inherent to job insecurity is useful. Additionally, it is noteworthy that organizational context might account for these differences. For instance, some of the previous studies have been carried out in organizations going through organizational changes such as mergers or layoffs. This might affect the strength of the relationship between job insecurity and its postulated outcomes. Research on this issue has not been conducted.

Lastly, research framed in uncertainty management theory (Lind & van den Bos, 2002) is scarce. Further research showing whether this theory might be generalized to other sources of uncertainty would be valuable. Furthermore, more research is needed to broaden our knowledge on the mechanism underlying the moderating role fairness plays in the relationship between uncertainty and its negative consequences. For instance, Lind and van den Bos (2002) suggested that fairness is more salient under uncertain circumstances because it makes the future more predictable. This issue needs further development.

CAPÍTULO IX.

DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES



1. DISCUSIÓN

En este apartado, se integran y discuten los resultados obtenidos en esta tesis. En los diferentes estudios se han discutido con detalle los resultados encontrados en cada caso. En cambio, en este capítulo se integran los resultados más destacables, así como las principales conclusiones e implicaciones que se derivan de los mismos. Para ello, primero, vamos a retomar el objetivo principal de la tesis y a recapitular cómo se ha abordado cada una de las preguntas de investigación.

El objetivo general de esta tesis es examinar algunos de los factores que pueden estar interviniendo en la relación entre la inestabilidad laboral (objetiva vs. subjetiva) y sus consecuencias sobre el bienestar del trabajador. Para ello, se aborda el estudio de la inestabilidad laboral desde dos perspectivas diferentes. En el primer estudio la inseguridad laboral se operacionaliza como un fenómeno objetivo (trabajo temporal), mientras que en el resto se aborda como un fenómeno subjetivo (inseguridad laboral percibida).

En el estudio del trabajo temporal y sus consecuencias, se examina el papel de la empleabilidad y de la preferencia por tener un contrato temporal. En base a estos dos factores se diferencian cuatro tipos de temporales. En cambio, en el estudio de la relación entre la percepción de inseguridad laboral y sus implicaciones, se examina el papel modulador de la empleabilidad y la percepción de justicia.

Varios argumentos apoyan la importancia del objetivo general de esta tesis. En primer lugar, como resultado de los cambios socio-

económicos acontecidos, el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral afectan a una parte significativa de la población activa (De Witte, 2005). Por este motivo, han adquirido una gran relevancia social en las últimas décadas (Blanch, 2003). En segundo lugar, éste es un fenómeno preocupante y ha despertado un gran interés por sus posibles efectos negativos para el individuo y, por consiguiente, para la organización. No obstante, aunque cabe esperar que tanto el trabajo temporal (p. e. Isaksson, De Cuyper, y De Witte, 2005) como la percepción de inseguridad laboral (p. e. Sverke y cols., 2002) tengan consecuencias negativas para el bienestar del trabajador, esto no siempre es así. La evidencia empírica sugiere que en esta relación pueden estar interviniendo otros factores. Así pues, es necesario avanzar en el conocimiento de los elementos que condicionan el impacto que tienen el trabajo temporal, y la percepción de inseguridad laboral, sobre el bienestar del trabajador.

En el caso del trabajo temporal, la literatura acerca de sus consecuencias sobre el bienestar del trabajador no muestra resultados concluyentes. La mayoría de los estudios se centran en la comparación de trabajadores temporales y permanentes, mostrando resultados que no siempre van en la dirección esperada. Algunos estudios muestran evidencia de que los trabajadores temporales tienen menor bienestar psicológico que los permanentes. No obstante, otros estudios o bien no muestran diferencias significativas, o bien lo hacen en la dirección opuesta (p. e., De Cuyper y cols., 2005a). Una posible explicación a estos hallazgos es que los trabajadores temporales pueden experimentar de forma diferente su condición de temporal por tratarse de un

colectivo heterogéneo. Así pues, es necesario identificar qué variables pueden ayudarnos a apresar la heterogeneidad que se esconde tras la etiqueta de trabajadores temporales. De esta forma, podemos estar más cerca de comprender sus implicaciones.

Con respecto a la percepción de inseguridad, en general, la investigación previa señala que tiene consecuencias negativas sobre el bienestar del trabajador (Sverke y cols., 2002). Estos resultados sugieren la importancia de identificar las variables que pueden estar modulando dicha relación. La investigación en esta línea permite, por un lado, clarificar por qué la magnitud de la asociación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias varía de unos estudios a otros. Por otro lado, tiene implicaciones prácticas importantes ya que permite avanzar en el conocimiento de cómo paliar las posibles consecuencias negativas de la inseguridad laboral.

En suma, el objetivo fundamental de la presente investigación es estudiar los factores que intervienen en la relación entre el trabajo temporal, la percepción de inseguridad laboral y sus consecuencias. La revisión de la literatura sugiere que, en el caso del trabajo temporal, la empleabilidad y las preferencias individuales por un tipo de contrato u otro son factores clave a considerar. Asimismo, en el estudio de las implicaciones de la inseguridad laboral percibida, podrían jugar un papel crítico la empleabilidad y la percepción de justicia.

A continuación se revisan, en primer lugar, los principales hallazgos encontrados sobre el efecto diferencial que tiene el trabajo temporal sobre el bienestar de los diferentes grupos de trabajadores

temporales. Estos resultados se derivan del primer estudio de esta tesis. En segundo lugar, se sintetizan los resultados más destacables en relación a la inseguridad laboral percibida. Por un lado, se exponen brevemente las implicaciones que tienen la inseguridad laboral para el bienestar del trabajador. Por otro lado, se señalan los hallazgos encontrados con respecto a los factores que intervienen en dicha relación. Para ello, se integran los resultados extraídos a partir del segundo, tercer y cuarto estudio.

1.1. Trabajo temporal y sus consecuencias. Variables intervinientes

Con el objetivo de clarificar los resultados contradictorios que muestra la investigación previa, el primer estudio trata de ir más allá del tipo de contrato en el análisis de sus implicaciones para el bienestar del trabajador. Así, se pretende apresar la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales. Para ello, se toma en consideración la preferencia de los trabajadores temporales por tener un trabajo temporal junto con su empleabilidad. En base a estas variables, se distinguen cuatro tipos de trabajadores temporales siguiendo el modelo de Marler y cols. (1998). De esta forma se pretende identificar sobre qué grupos tiene efectos negativos el trabajo temporal.

En el primer estudio se examina si los trabajadores temporales difieren entre sí en su percepción de inseguridad laboral, satisfacción con la vida y bienestar psicológico. Además, se comparan con los trabajadores permanentes. Se espera que los temporales que se perciban poco empleables (“Temporales Permanentes” y “Tradicional”) informen de mayor percepción de inseguridad laboral que el resto de

temporales y que los permanentes. Asimismo, se espera que los temporales “tradicionales” (aquellos que preferirían no tener un trabajo temporal y que se perciben poco empleables) muestren menos satisfacción con la vida y bienestar psicológico.

Los resultados muestran que los trabajadores temporales, en general, se diferencian entre sí en términos de satisfacción con la vida y bienestar psicológico. Los temporales “tradicionales” muestran menos bienestar (bienestar psicológico y satisfacción con la vida) que los permanentes. Estos resultados van en la dirección esperada. A pesar de ello, como se señala en el primer estudio, estas diferencias no son significativas en todos los casos. Por último, no se encuentran diferencias significativas en lo que respecta a la percepción de inseguridad laboral en función de la empleabilidad de los trabajadores. Estos resultados no van en la dirección esperada. En cambio, sí se encuentran diferencias significativas en inseguridad entre los permanentes y los temporales. Todos los temporales informan de mayor percepción de inseguridad laboral que los permanentes.

En resumen, el presente trabajo parte de la idea de que tomar en consideración la heterogeneidad propia de los temporales puede ser útil para predecir su bienestar. Por ello, se propone un modelo para su clasificación. Los grupos resultantes se comparan entre sí y con los permanentes. Los resultados muestran que la preferencia por el tipo de contrato y la empleabilidad permiten discriminar entre temporales que difieren entre sí en la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico. Así, este trabajo extiende la investigación previa aportando

evidencia de la necesidad de alejarse de la dicotomía permanente-temporal, contemplando la heterogeneidad de estos últimos.

Los resultados encontrados son congruentes con la investigación previa en varios sentidos. En primer lugar, los resultados sobre inseguridad laboral van en línea con la investigación previa (p. e., De Witte y Näswall, 2003) que señala que el trabajo temporal está positivamente asociado a la inseguridad laboral. No obstante, contrariamente a lo esperado, no se encontraron diferencias significativas entre los distintos temporales en su nivel de inseguridad laboral. Aunque se esperaba encontrar diferencias en función de su empleabilidad, estos resultados no van en contra de la idea principal de la que parte el estudio 1. En este estudio se argumenta que no todos los trabajadores temporales son necesariamente “trabajadores desaventajados”. Si bien es cierto que este colectivo muestra mayor inseguridad laboral que los permanentes, independientemente de su nivel de empleabilidad, son heterogéneos en términos de bienestar psicológico y satisfacción con la vida. Así pues, es posible que los efectos negativos de la inseguridad laboral percibida sobre el bienestar de los temporales sí difieran en función de su empleabilidad.

En segundo lugar, los hallazgos encontrados van en línea con los resultados de Marler y cols. (1998) que también sugieren que es necesario tomar en consideración la heterogeneidad de los temporales. Estos autores diferenciaban cuatro tipos de temporales en función de su nivel de habilidades y de su preferencia por el tipo de contrato que tienen. El estudio 1 toma la clasificación de temporales de Marler y cols. (1998) como referencia, pero tomando en consideración la

empleabilidad de los temporales en lugar su nivel de habilidades. Así, extiende la investigación previa al mostrar que la empleabilidad es útil para discriminar entre distintos temporales que difieren en su bienestar.

En tercer lugar, los resultados encontrados podrían estar explicando por qué la investigación previa acerca de las implicaciones del trabajo temporal sobre el bienestar del trabajador muestra resultados contradictorios (De Cuyper y cols., 2005a). Con frecuencia, la literatura al respecto compara entre trabajadores permanentes y temporales, asumiendo que los temporales mostrarán menos bienestar. Los resultados no siempre confirman esta hipótesis. El fracaso en la investigación empírica por encontrar resultados consistentes podría deberse a que los trabajadores temporales no son un grupo homogéneo, tal y como ha sido considerado en la literatura previa. Los resultados del estudio 1 apoyan este argumento al mostrar que el trabajo temporal va asociado a menor bienestar en algunos casos, pero no en otros. Esto explicaría los resultados contradictorios obtenidos en la investigación previa.

1.2. Percepción de inseguridad laboral y sus consecuencias. Variables intervinientes

En lo que respecta a la percepción de inseguridad laboral, en la presente tesis se aborda el estudio de sus implicaciones para el bienestar de los trabajadores. En concreto, se examina la asociación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico, la salud general, la satisfacción con la vida, y el bienestar afectivo relacionado con el trabajo (ausencia de estados de ánimo depresivo y de ansiedad,

satisfacción laboral, y compromiso organizacional). Además, se examina si la empleabilidad y la percepción de justicia intervienen en esta relación.

Cabe destacar que para el estudio de estos correlatos de la inseguridad laboral se utilizaron tres muestras diferentes. Con ello se pretende que las conclusiones que se deriven de los resultados sean generalizables a diferentes contextos. Las tres muestras se diferencian entre sí ya sea en los sectores, los grupos ocupacionales, o en el país de origen de sus participantes. El proceso de selección de la muestra seguido en los estudios 2 y 3 persigue que los participantes incluidos procedan de diferentes tipos de organizaciones, sectores y grupos ocupacionales con el objeto de ser lo más representativas posibles. En cambio, en el caso del estudio 4, trata de analizarse una situación específica, el caso de la administración pública.

En cada caso, se controlaron el tipo de contrato laboral, la edad y el género. A continuación, se integran y discuten los resultados extraídos del segundo, tercer y cuarto estudio.

En su conjunto los resultados muestran que la inseguridad laboral va asociada a un amplio rango de reacciones negativas por parte del individuo. En concreto muestran una asociación positiva y significativa entre la inseguridad laboral y la falta de salud general, el malestar psicológico, y el malestar afectivo relacionado con el trabajo (estados de ánimo depresivo y de ansiedad). En cambio, esta asociación es negativa y significativa en el caso de la satisfacción con la vida, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Estos resultados van en línea con la investigación previa, aportando evidencia de que la inseguridad laboral va en detrimento del bienestar del trabajador. En concreto, la literatura muestra que la inseguridad laboral va asociada a malestar psicológico (Chirumbolo y Hellgren, 2003; Sverke y cols., 2002), niveles bajos de salud general (D' Souza y cols., 2003; Virtanen y cols., 2002), depresión (D' Souza y cols., 2003) y ansiedad (D' Souza y cols., 2003). Asimismo, muestra una asociación negativa con la satisfacción con la vida (Lim, 1996). Además, la inseguridad laboral se asocia a actitudes negativas como la falta de satisfacción laboral (Buitendach y De Witte, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005b; Probst, 2005; Sverke y cols., 2002) y la falta de compromiso organizacional (Buitendach y De Witte, 2005; De Cuyper y De Witte, 2005b; Sverke y cols., 2002). En resumen, los resultados encontrados en este trabajo están en línea con la investigación previa

Además, los resultados de este trabajo son congruentes con diferentes marcos teóricos desde los que se postula que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas por diversos motivos. En primer lugar, Lazarus y Folkman (1984) señalan que la anticipación de un suceso estresante puede generar tanto malestar o más que el propio suceso en sí. La inseguridad laboral hace referencia a la anticipación de la posible pérdida del empleo. Por ello cabe esperar que desencadene reacciones negativas. La pérdida del trabajo supone una amenaza tanto para las funciones económicas como psicosociales que cubre el empleo (Jahoda, 1982). En segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son características propias de la inseguridad laboral (p.e., Furda y Meijman, 1992). Estas características no sólo dificultan el

afrontamiento de la situación de estrés, sino que además pueden generar malestar por sí mismas.

En síntesis, una de las hipótesis de la presente tesis es que la inseguridad laboral desencadena reacciones negativas en el individuo. Los resultados confirman, para todas las variables estudiadas, que la inseguridad laboral desencadena consecuencias negativas en consonancia con lo que postula la investigación previa. Esta asociación se ha examinado en tres muestras diferentes en las que se estudia la relación entre la percepción de inseguridad laboral y un amplio rango de variables relacionadas con el bienestar del trabajador.

En definitiva, la percepción de inseguridad laboral va asociada a consecuencias negativas. Por ello, es necesario progresar en el conocimiento de cómo amortiguar dichas consecuencias. Avanzar en este sentido tiene implicaciones prácticas importantes. Al mismo tiempo, permite vislumbrar a qué se debe la variabilidad observada en la literatura acerca de la magnitud de dicha asociación. El presente trabajo responde a esta necesidad a través de tres de sus estudios. En concreto, examina el papel modulador de algunos factores que podrían intervenir en la relación entre la inseguridad laboral y sus implicaciones: la empleabilidad (Estudio 2) y la percepción de justicia (Estudios 3 y 4). Cabe esperar que ambos factores actúen amortiguando las consecuencias negativas de la inseguridad laboral.

En lo que respecta al papel de la empleabilidad, los resultados muestran que ésta amortigua los efectos negativos que tiene la percepción de inseguridad laboral sobre el bienestar psicológico y la

satisfacción con la vida (Estudio 2). Aquellos que informan de niveles altos de inseguridad laboral, cuando se perciben empleables, muestran mayor bienestar y satisfacción con la vida que aquellos con baja empleabilidad. Los resultados encontrados van en la dirección esperada.

Los hallazgos encontrados son congruentes con la investigación previa. Algunos autores (Büssing, 1999; Kuhnert y Vance, 1993; Mohr, 2000) han estudiado el papel modulador de variables muy similares a la empleabilidad en la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores. El presente trabajo apoya el papel modulador de la empleabilidad en línea con uno de estos estudios (Büssing, 1999). No obstante, la evidencia que arrojan el resto de estudios o bien no apoya el papel modulador de la empleabilidad (Kuhnert y Vance, 1993), o bien presenta evidencia no concluyente (Mohr, 2000). Así pues, la evidencia empírica al respecto es escasa y los resultados no son concluyentes.

Una posible explicación a esta falta de acuerdo es la que sigue. Conviene señalar que las muestras utilizadas en los estudios que no apoyan el papel de la empleabilidad presentan algunas peculiaridades (los participantes proceden de una única organización en crisis). Este es un aspecto importante teniendo en cuenta que la empleabilidad puede estar influida por el contexto o el sector industrial al que pertenece la organización objeto de estudio. Así pues, los resultados encontrados pueden estar condicionados por la poca variabilidad de la muestra en la inseguridad laboral y la empleabilidad de sus participantes. La importancia del contexto para entender variables como la inseguridad

laboral y la empleabilidad es uno de los motivos por los que en nuestro estudio se han seleccionado organizaciones de diferentes sectores, que incluyen grupos ocupacionales distintos, y que atraviesan circunstancias muy diversas.

Finalmente, estos resultados van en consonancia con algunos planteamientos teóricos. En concreto, algunos autores (p. e., Forrier y Sels, 2003; Fugate y cols., 2004) sostienen que la empleabilidad es una fuente de seguridad, especialmente en un entorno dinámico como el actual. Por ello, la empleabilidad pueda considerarse como un recurso. Como tal, puede amortiguar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. Esta afirmación encuentra apoyo en la teoría de las Demandas-Control de Karasek (1979). Frente al estrés que genera la percepción de inseguridad laboral por la posible amenaza del empleo, la empleabilidad puede actuar como una fuente de control permitiendo al individuo moverse de una organización a otra.

Además, si tomamos en su conjunto los resultados del estudio 1 y 2, podemos extraer conclusiones interesantes. En primer lugar, la empleabilidad no sólo interviene en la relación entre el trabajo temporal y el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida de los trabajadores. También ocupa un lugar importante en la predicción de las consecuencias que tiene la inseguridad laboral sobre estas variables. Los efectos de la inseguridad laboral varían en función de la empleabilidad del trabajador. En segundo lugar, en el primer estudio se aborda la relación entre la inseguridad laboral y la empleabilidad desde otra óptica. En este estudio se examina la empleabilidad como un

antecedente de la inseguridad laboral. La evidencia no apoya el papel de la empleabilidad como antecedente.

En la presente tesis también se examina el papel que tiene la percepción de justicia en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias (Estudios 3 y 4). Las consecuencias de la inseguridad laboral objeto de estudio son la salud general, el estado de ánimo depresivo y de ansiedad asociado al trabajo, la satisfacción y el compromiso organizacional. Cabe esperar que el efecto de la inseguridad laboral sobre las reacciones del individuo varíe en función de la percepción de justicia. La justicia percibida será especialmente beneficiosa para aquellos que perciben niveles altos de inseguridad laboral.

Los resultados muestran que la percepción de justicia modula las reacciones negativas que desencadena la inseguridad laboral (estudios 3 y 4). Aquellos que muestran niveles altos de inseguridad laboral, y perciben niveles bajos de justicia, son los que muestran menos salud general, bienestar psicológico, satisfacción laboral, y compromiso organizacional. Asimismo, para quienes perciben niveles altos de inseguridad laboral, el impacto positivo de la percepción de justicia es mayor, salvo en el caso de la salud general. Por lo tanto, los resultados sugieren que las consecuencias de la inseguridad laboral varían en función de la percepción de justicia, la cual es especialmente beneficiosa para aquellos que muestran niveles altos de inseguridad.

Uno de los valores añadido de los hallazgos que se presentan en esta tesis, en relación al papel de la justicia percibida y su relación con

la inseguridad laboral, es que se derivan de la realización de dos estudios. Los estudios 3 y 4 permiten generalizar las conclusiones acerca del papel que ocupa la justicia a un amplio rango de variables criterio y a contextos organizacionales diferentes. En primer lugar, se aporta evidencia del papel modulador de la justicia en la asociación entre la inseguridad laboral y la salud general, el bienestar psicológico, y el bienestar afectivo asociado al trabajo (estado de ánimo depresivo y de ansiedad relacionado con el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional).

En segundo lugar, se proporciona evidencia de que el papel modulador de la justicia es extrapolable a contextos organizacionales diferentes. Los criterios de selección utilizados para la muestra del estudio 3 persiguen que ésta sea lo más representativa posible. En cambio, el estudio 4 se enmarca en la administración pública por varios motivos. La idoneidad de este tipo de organización responde a los cambios que lleva experimentando en los últimos años este sector en el que se ha producido un aumento de la tasa de temporalidad. Tradicionalmente la administración pública ha ofrecido niveles muy elevados de estabilidad laboral, lo cual hace que este fenómeno adquiriera un especial interés. En este contexto, se hace necesario estudiar las consecuencias de la inseguridad laboral y sus potenciales moduladoras.

Los resultados encontrados son congruentes con la evidencia empírica disponible en varios sentidos. En primer lugar, la investigación previa muestra que la percepción de justicia es crucial en contextos donde se están llevando a cabo recortes de personal (p. e.,

Brockner, 1988, 1990). En este tipo de situaciones, los niveles altos de inseguridad laboral son una característica distintiva. En este sentido, estos estudios guardan relación con los resultados de esta tesis. Los resultados del presente trabajo muestran que la percepción de justicia es beneficiosa para aquellos que perciben niveles altos de inseguridad laboral, al igual que lo es en contextos de incertidumbre (p.e., recortes de personal).

Asimismo, de los tres estudios que se ocupan de la inseguridad laboral se deriva que sus consecuencias vienen moduladas por otros factores. Así, la presente tesis extiende la investigación previa al aportar evidencia de algunos de los factores que modulan la asociación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias. La magnitud de esta asociación varía considerablemente de unos estudios a otros (Sverke y cols., 2002). Estos autores señalan que esta variabilidad podría deberse a la presencia de variables moduladoras. Además, sugieren que la empleabilidad y la percepción de justicia podrían jugar ese papel. Una de las aportaciones destacables de esta tesis es que proporciona apoyo al papel modulador de la empleabilidad (estudio 2). Asimismo, muestran evidencia de que la percepción de justicia también modula las consecuencias negativas de la inseguridad laboral (estudios 3 y 4).

En resumen, esta tesis presenta evidencia de que la asociación entre el trabajo temporal, la percepción de inseguridad laboral y sus efectos es compleja. Las consecuencias que tienen el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral sobre el individuo pueden variar en función de una serie de factores. La presente tesis se ocupa de este tema en los diferentes estudios que la conforman.

En los estudios 1 y 2 se muestra que la empleabilidad condiciona tanto las consecuencias negativas del trabajo temporal como las de la inseguridad laboral. En el caso del trabajo temporal, tomar en consideración la empleabilidad, junto con las preferencias por tener un trabajo temporal, nos permite diferenciar distintos tipos de trabajadores temporales. De este modo, podemos discriminar entre aquellos trabajadores para los que tener un contrato temporal tiene un impacto negativo sobre su bienestar, y aquellos para los que no. Asimismo, la empleabilidad condiciona las consecuencias que tiene la inseguridad laboral sobre el bienestar de los trabajadores. En concreto, amortigua sus consecuencias negativas.

En los estudios 3 y 4, se aporta evidencia del papel modulador de la percepción de justicia en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias para el bienestar del trabajador. Los resultados muestran que la percepción de justicia amortigua las consecuencias negativas que tiene la percepción de inseguridad laboral. Además, el papel modulador de la percepción de justicia no sólo es generalizable a los diferentes correlatos de la inseguridad laboral arriba mencionados, también lo es a contextos laborales diferentes.

2. IMPLICACIONES TEÓRICAS

En este apartado se señalan las implicaciones teóricas de nuestros estudios para la investigación sobre el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral. En el trabajo temporal, los resultados encontrados cuestionan algunos de los presupuestos que se derivan de la teoría del Mercado Dual. Tomando como referencia esta

teoría, la investigación previa asume que el colectivo de temporales se concentra en el mercado secundario. Así, este colectivo tendrá peores condiciones laborales y niveles de bienestar. Por ello, se asume que el trabajo temporal irá asociado al trabajo precario. Sin embargo, los hallazgos de esta tesis cuestionan estos supuestos.

Los resultados sugieren que los trabajadores temporales no son un colectivo homogéneo. Los datos muestran que el trabajo temporal no tiene el mismo impacto sobre todos los trabajadores, ya que los diferentes grupos de temporales difieren entre sí en términos de satisfacción con la vida y bienestar psicológico. Estas diferencias dependen de su nivel de empleabilidad y de sus preferencias por tener o no un contrato temporal. Así pues, en primer lugar, no se puede asumir que el trabajo temporal esté asociado necesariamente a una carencia de salud psicológica. Por lo tanto, se pone de manifiesto la importancia de disociar el término trabajo temporal y trabajo precario, ya que cabe esperar que en ocasiones el trabajo temporal vaya asociado al trabajo precario, pero no siempre. En segundo lugar, estos resultados sugieren que no todos los trabajadores temporales se rigen, necesariamente, por la dinámica propia del mercado laboral secundario. Finalmente, es necesario que la investigación acerca del trabajo temporal y sus consecuencias desarrolle marcos teóricos que se alejen de la dicotomía trabajo temporal vs. permanente. Para ello, es necesario poder apresar la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales.

Asimismo, de la presente tesis se derivan implicaciones teóricas importantes para el campo de la inseguridad laboral. Los resultados muestran que las consecuencias de la misma varían en función de la

empleabilidad del individuo y de la percepción de justicia en su relación con la organización.

Estos resultados tienen implicaciones teóricas importantes para la teoría Demandas-Control de Karasek (1979), y para la teoría de la Gestión de la Incertidumbre de Lind y van den Bos (2002). Los resultados de esta tesis extienden el ámbito de aplicación de estas teorías al campo de la inseguridad laboral. Ambas son de utilidad para comprender mejor de qué factores dependen las implicaciones que tiene la inseguridad laboral para el individuo.

En primer lugar, de los resultados acerca del papel modulador de la empleabilidad (Estudio 2) se derivan implicaciones teóricas importantes para la teoría Demandas-Control de Karasek (1979). Nuestros hallazgos muestran que esta teoría es aplicable al estudio de las implicaciones de estresores psicosociales como la inseguridad laboral. A partir de esta teoría, planteábamos que la empleabilidad podría amortiguar los efectos negativos de la inseguridad laboral en base al siguiente argumento. Cuando la inseguridad laboral es alta, y la empleabilidad es baja, se da un desajuste por ser elevadas las demandas del entorno y muy reducido el grado de control del individuo sobre las mismas. En cambio, cuando la empleabilidad es alta, ese sentimiento de control se incrementa de forma importante. Por lo tanto, cabe esperar que las consecuencias negativas de la inseguridad laboral sean mayores cuando la persona se percibe poco empleable que cuando se percibe empleable. Los resultados encontrados van en línea con el razonamiento que se deriva de la teoría Demandas-Control. Nuestros resultados indican que esta teoría es de utilidad para el estudio de las

implicaciones que puede tener la inseguridad laboral, y no sólo para las demandas derivadas del puesto de trabajo.

En segundo lugar, los resultados encontrados en relación al papel modulador de la percepción de justicia (Estudios 3 y 4) son congruentes con los principios que sostiene la teoría de la Gestión de la Incertidumbre. Esta teoría plantea que en situaciones de incertidumbre (p. e., organizaciones en las que se llevan a cabo recortes de personal o una fusión con otra empresa) la percepción de justicia cobra especial relevancia. Los resultados encontrados en nuestros estudios indican que en aquellos que perciben niveles altos de inseguridad laboral, el impacto positivo que tiene la justicia percibida es mayor. Estos resultados pueden explicarse desde la teoría de la Gestión de la Incertidumbre, siendo ésta aplicable a estresores que comportan incertidumbre como la inseguridad laboral.

Además, cabe destacar que Lind y van den Bos (2002) proporcionan evidencia empírica que apoya la teoría de la Gestión de la Incertidumbre. No obstante, en su mayoría, esta evidencia procede de estudios de laboratorio o estudios de campo realizados en contextos no laborales. Por lo tanto, un valor añadido de los resultados de la presente tesis es que proporcionan evidencia empírica procedente de contextos laborales reales. Además, lo hace a través de dos muestras de trabajadores diferentes, mostrando que el papel de la justicia es extrapolable a contextos diferentes siendo uno de ellos la administración pública.

Por último, en su conjunto, los resultados de esta tesis permiten avanzar en el conocimiento de los mecanismos que explican las reacciones de los trabajadores ante la inseguridad laboral. Cabe destacar que dos características propias de la inseguridad laboral son la falta de control y la incertidumbre que conlleva. Por ello, no es extraño que la empleabilidad y la percepción de justicia modulen las reacciones negativas de la inseguridad laboral.

Por un lado, ante la amenaza de la posible pérdida del empleo, la empleabilidad puede favorecer el sentimiento de control sobre la situación. A este respecto, es importante destacar que la empleabilidad hace posible al individuo moverse de una organización a otra. Por lo tanto, los resultados sugieren que los factores que favorecen el sentimiento de control sobre la situación podrían amortiguar las consecuencias negativas de la percepción de inseguridad laboral.

Algo similar ocurre con la percepción de justicia, en situaciones de incertidumbre, ésta puede generar en el individuo la sensación de que la situación de amenaza, en este caso la posible pérdida de empleo, no va a materializarse finalmente (Lind y van den Bos, 2002). En este sentido, puede contrarrestar los efectos negativos de la incertidumbre asociada a la inseguridad laboral.

En suma, los resultados de los estudios 2, 3, y 4 ponen de manifiesto que los efectos que tiene la inseguridad laboral sobre el individuo varían en función de dos factores críticos: la empleabilidad y la percepción de justicia. Estos resultados pueden interpretarse desde la teoría Demandas-Control y la teoría de la Gestión de la Incertidumbre

respectivamente. Ambos marcos teóricos son valiosos para explicar las diferencias individuales en lo que respecta a los efectos que tiene la inseguridad laboral sobre el individuo. Así pues, pueden tomarse como marco de referencia para explorar otros posibles factores que podrían condicionar cómo reaccionan los individuos a la inseguridad laboral. Aquellos factores que puedan favorecer el sentimiento de control sobre la situación, o contrarrestar la incertidumbre que conlleva la inseguridad laboral, podrían mitigar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. Avanzar en esta dirección permite profundizar en el conocimiento de los mecanismos que explican las consecuencias que tiene la inseguridad laboral para el trabajador.

3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS

A partir de los resultados de esta tesis se extraen implicaciones prácticas relevantes para afrontar dos retos importantes en la gestión de los recursos humanos: conciliar el trabajo temporal con el bienestar del trabajador, y mitigar las consecuencias negativas de la percepción de inseguridad laboral.

Algunas implicaciones prácticas de esta tesis cobran especial relevancia en aquellas organizaciones cuya plantilla tiene trabajadores temporales. En este sentido, de los resultados se extrae que es beneficioso fomentar la empleabilidad entre los temporales. Asimismo, es recomendable que aquellos que tengan un trabajo temporal sean temporales porque así lo prefieran. Así pues, las preferencias individuales por tener un contrato temporal son un factor clave a considerar en la selección de personal. Tanto la empleabilidad, como

las preferencias por un tipo de contrato u otro, van a condicionar la vivencia de tener un trabajo temporal repercutiendo sobre el bienestar del individuo. Por lo tanto, ambos deben ser tenidos en cuenta en el desarrollo de iniciativas para la promoción de la salud laboral de este colectivo.

Las políticas de promoción de la salud laboral, destinadas a colectivos vulnerables como los trabajadores temporales, deben tomar en consideración la heterogeneidad propia de este colectivo. Estas iniciativas deben tener presente que los trabajadores temporales más vulnerables son aquellos que son poco empleables, y que preferirían tener otro tipo de contrato. Estos aspectos deben tomarse en cuenta en el establecimiento de prioridades de actuación.

Del presente trabajo también se derivan implicaciones prácticas relevantes para la inseguridad laboral. Cabe mencionar que, en la actualidad, la inseguridad laboral está muy extendida. Por ello, avanzar en este sentido es importante. La presente tesis avanza en el conocimiento de los mecanismos que amortiguan sus efectos negativos. En concreto, muestra evidencia de que la empleabilidad y la percepción de justicia mitigan las consecuencias negativas que desencadena la inseguridad laboral.

Los resultados acerca del papel modulador de la empleabilidad tienen implicaciones prácticas a diferentes niveles. Éstos sugieren que es beneficioso favorecer la empleabilidad de aquellos trabajadores que se enfrentan al estrés que produce la inseguridad laboral. Para ellos, la empleabilidad actúa como una fuente de estabilidad laboral

amortiguando las consecuencias negativas de la inseguridad laboral sobre el bienestar del empleado. La empleabilidad puede promoverse a nivel gubernamental y organizacional. Asimismo, puede entenderse como una responsabilidad individual.

A nivel gubernamental, la empleabilidad es un elemento que debería estar presente en las políticas de empleo que buscan el equilibrio entre la flexibilidad que necesitan las organizaciones, y la estabilidad laboral que demandan los trabajadores. Fomentar la empleabilidad favorece la movilidad de los trabajadores de una organización a otra al tiempo que amortigua las consecuencias negativas de la inseguridad laboral. De este modo, la empleabilidad se convierte en un camino para conciliar la flexibilidad organizacional con la estabilidad laboral de los trabajadores en un sentido amplio.

A nivel organizacional, uno de los objetivos que deben perseguir los planes de formación de una organización es el desarrollo de la empleabilidad de sus trabajadores. Al tiempo que favorece la empleabilidad, contrarrestando las implicaciones negativas de la inseguridad laboral, la formación promueve el desarrollo de habilidades y competencias que mejoran el desempeño diario del trabajador.

Finalmente, a nivel individual, el esfuerzo del propio trabajador por mantener o mejorar su empleabilidad puede considerarse una estrategia proactiva para afrontar el estrés que produce la inseguridad laboral. Esa empleabilidad facilita la movilidad en el mercado de trabajo.

En lo que respecta a la percepción de justicia, los resultados muestran que ésta amortigua las consecuencias negativas que tiene la inseguridad laboral sobre la salud general y el bienestar afectivo asociado al trabajo. Estos resultados tienen implicaciones prácticas para la gestión de los recursos humanos. En este sentido, a nivel organizacional, es beneficioso que se lleven a cabo iniciativas que promuevan la percepción de justicia en todas sus modalidades. Especialmente, en aquellos casos en los que la percepción de inseguridad laboral esté muy extendida. Para aquellos colectivos que perciben niveles altos de inseguridad laboral la percepción de justicia es especialmente beneficiosa.

4. ALCANCE DEL ESTUDIO

El objetivo de este apartado es acotar el alcance de la evidencia empírica que se extrae de la presente tesis. Es importante recordar que ya hemos analizado en cada estudio sus limitaciones con el fin de comprender mejor el significado de los resultados obtenidos. Aquí sintetizamos esas cuestiones, tomándolas en consideración de forma global para los cuatro estudios.

En primer lugar, la evidencia empírica que se presenta en esta tesis procede de la utilización de medidas de autoinforme. De ahí que se plantee, como una limitación de los resultados presentados, el problema de la varianza del método común. La correlación entre las variables objeto de estudio puede ser más alta debido a que para su medición se utiliza el mismo método. Sin embargo, conviene recordar que se han utilizado escalas de respuesta diferentes para las distintas

escalas. Además, las diferentes escalas incluyen ítems invertidos. De este modo, se pretende paliar el problema de la varianza del método común. Aún así, es recomendable la utilización de diferentes métodos para la medición de las variables objeto de estudio. En el caso de la medición de la inseguridad laboral percibida, los datos tienen que ser necesariamente de autoinforme por la naturaleza subjetiva de este constructo. Sin embargo, el resto de variables podrían evaluarse con medidas que no fueran de autoinforme. En segundo lugar, el diseño de los cuatro trabajos que componen esta tesis es de carácter transversal.

Finalmente, cabe destacar que los resultados de cada uno de los estudios se obtienen a partir de muestras diferentes. De este modo, se pretende que los resultados sean generalizables a diferentes contextos organizacionales y ocupacionales. En este sentido, cada uno de los trabajos replica y al mismo tiempo extiende la evidencia empírica obtenida en el resto de estudios, y ello se hace utilizando muestras diferentes. Así, los datos revelan que la inseguridad laboral tiene consecuencias para el bienestar de los trabajadores a través de tres muestras diferentes. Además, se ofrece evidencia del papel beneficioso de la empleabilidad tanto para el caso de los trabajadores temporales (Estudio 1) como para aquellos con niveles altos de inseguridad laboral (Estudio 2). Finalmente, se muestra que la percepción de justicia amortigua las consecuencias negativas que tiene la inseguridad laboral sobre el bienestar del trabajador (Estudio 3 y 4). Esto se hace aportando evidencia procedente de muestras que difieren considerablemente entre sí. La muestra del estudio tres incluye organizaciones muy diversas,

mientras que la del estudio cuatro proviene en su totalidad de la administración pública.

5. CONCLUSIONES

1. Los resultados del primer estudio evidencian que el trabajo temporal no tiene el mismo impacto sobre el bienestar de todos los temporales. Aquellos con niveles bajos de empleabilidad, que preferirían tener otro tipo de contrato, son los más vulnerables (temporales “tradicional”). Así pues, los trabajadores temporales son un grupo heterogéneo.

2. En esta tesis se arroja luz sobre la investigación previa al alejarse de la dicotomía trabajo permanente vs. temporal en el estudio de las consecuencias del trabajo temporal. En su mayor parte, la investigación previa se centra en la comparación del bienestar de trabajadores permanentes y temporales mostrando resultados contradictorios. Distinguir diferentes tipos de temporales podría clarificar los resultados contradictorios encontrados en la investigación previa.

3. En lo que respecta a la inseguridad laboral, esta tesis aporta evidencia acerca de sus consecuencias negativas el bienestar psicológico, la salud general, y el bienestar afectivo asociado al trabajo (ausencia de estados de ánimo depresivo y de ansiedad, satisfacción laboral, y compromiso organizacional). Estos resultados se derivan de tres estudios que se basan en muestras diferentes. En línea con la investigación previa, los datos muestran que las consecuencias

negativas de la inseguridad laboral pueden generalizarse a diferentes contextos organizacionales y ocupacionales.

4. La empleabilidad amortigua las consecuencias negativas que tiene la inseguridad laboral sobre el bienestar (Estudio 2). Por lo tanto, además de intervenir en la relación entre el trabajo temporal y sus consecuencias, la empleabilidad es un factor crítico para la inseguridad laboral.

5. La percepción de justicia amortigua las consecuencias negativas que tiene la inseguridad laboral sobre la salud general (Estudio 3), y el bienestar afectivo asociado al trabajo (Estudios 3 y 4). Así, esta tesis ofrece evidencia de que el papel de la justicia es extrapolable a contextos organizacionales diferentes. Cabe destacar que la muestra del estudio 4 procede de la administración pública, sector en el cual la inseguridad laboral está adquiriendo una creciente relevancia.

6. Por último, los resultados de esta tesis extienden la investigación previa sobre inseguridad laboral en varios sentidos. La evidencia empírica disponible muestra que la variabilidad de la magnitud de la asociación entre la inseguridad laboral y sus implicaciones es considerable. La existencia de factores que modulen esta relación podría estar explicando esta variabilidad. En esta tesis, se presenta evidencia de dos factores que modulan las consecuencias negativas de la inseguridad laboral: la empleabilidad y la percepción de justicia. Así, contribuye al conocimiento de cómo amortiguar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral.

CONCLUSIONS

1. Having a temporary contract has not the same consequences for all the employees in terms of well-being (see Study 1). Those low in employability that would prefer a permanent contract (“Traditional temporaries”) displayed the lowest well-being. Thus, temporary workers are a heterogeneous group.

2. When studying temporary contract and its implications, it is worthwhile moving away from the permanent-temporary dichotomy. In general, previous research has focused on the comparison of permanent and temporary workers showing inconclusive results. Distinguishing different types of temporary workers might shade light into these results.

3. Additionally, our results provide evidence on the negative consequences of perceived job insecurity on general health, psychological well-being, life satisfaction, and job related affective well-being (lack of mood depression and mood anxiety, job satisfaction and organizational commitment). These results stemmed from three different studies that used different samples. In line with previous research, results showed the negative consequences of job insecurity might be generalized to different organizational and occupational contexts.

4. Employability mitigates the negative consequences of job insecurity on employees’ psychological well-being and life satisfaction (Study 2). Thus, employability is useful to better understand both the

negative consequences of temporary contract and perceived job insecurity on employees' psychological health.

5. Perceived fairness mitigates the negative consequences of job insecurity on employees' general health (Study 3), and job-related affective well-being (Studies 3 and 4). This thesis provides evidence that the role of fairness might be generalize to different organizational contexts. Sample from study 4 stem from public administration, where job insecurity is becoming a relevant issue.

6. Lastly, our results extend previous research on perceived job insecurity in several ways. Previous research pointed out the strength of the relationship between perceived job insecurity and its implications varied across studies. Moderating factors might explain this variability. This thesis provides evidence that two factors moderate the negative consequences of perceived job insecurity: employability and fairness. In this way we extended previous research. Moreover, our results shade light on how the negative consequences of perceived job insecurity might be mitigated.

BIBLIOGRAFÍA



- Abelson, R. P. (1985). A variance explanation paradox: When a little is a lot. *Psychological Bulletin*, 97, 129-33.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Albizu, E. (1997). *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Barcelona: Ariel.
- Alexander, S., Sinclair R. R., y Tetrick, L. E. (1995). The role of organizational justice in defining and maintaining the employment relationship. En L. E. Tetrick y J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 61-89). Washington, DC: APA Books.
- Amable, M. y Benach, J. (2000). ¿Un nuevo problema de salud pública?. *Gaceta Sanitaria*, 14, 418-421.
- Amable, M., Benach, J., y González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivo de prevención de riesgos laborales*, 4, 169-184.
- Appley, A. A., y Trumbull, R. (1967). On the concept of psychological stress. En M. H. Appley y R. Trumbull (Eds.), *Psychological stress*, (3-15). New York: Appleton Century Crofts.

- Aronsson, G., Gustafsson, K., y Dallner, M. (2002). Work Environment and Health in Different Types of Temporary Jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 151-175.
- Aronsson, G., y Goransson, S. (1999). Permanent Employment but not in a Preferred Occupation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 152-163.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behaviour*, 15 (4), 295-306.
- Ashford, S. J., Lee, C., y Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, Agosto, 28-31.
- Averitt, R.T. (1968). *The Dual Economy*. New York: Norton.
- Barling, J., y Kelloway, E.K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-259.
- Barringer, M. W., y Sturman, M. C. (1999). Contingent Workers and the Multiple foci of Organizational Commitment: A Social Exchange Perspective. Trabajo presentado en Academy of Management, Chicago.

- Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty?. *Human Resource Development International*, 4, 543-566.
- Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización?. Falacias del Globalismo, respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paídos
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.
- Behling, O., y Law, K. S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: problems and solutions*. Paper Series on Qualitative Applications in Social Sciences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Benach, J., Benavides, F. G., Platt, S., Diez-Roux, A., y Muntaner, C. (2000). The Health-Damaging Potential of New Types of Flexible Employment: A Challenge for Public Health Researchers. *American Journal of Public Health*, 90 (8), 1316-17.
- Benach, J., Gimeno, D., y Benavides, F. G. (2002). *Types of Employment and Health in the European Union*. Dublin: European Institute for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., y Roman, C. (2000). How do Types of Employment relate to Health Indicators? Findings from the Second European Survey on Work Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 494-501.

- Benavides, F. G., y Benach, J. (1999). *Precarious Employment and Health-related Outcomes in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.
- Bentolilla, S., y Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 18, 53-100.
- Bernhard-Oettel, C., y Isaksson, K. (2005). Work-related well-being and job characteristics among temporary workers in Sweden. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 177-200). London: Ashgate.
- Bies, R. J., y Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. En R. J. Lewicki, B. M. Sheppard, y M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1) (pp.43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R. J., y Tripp, T. M. (1995). The use and abuse of power: Justice as social control. En R. Cropanzano, y K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics. justice and support: Managing the social climate of work organizations* (pp. 131-145). New York: Quorum Books.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo ¿Viejos conceptos en nuevos contextos?. En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala, y A. Martín (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales: Desafíos*. Barcelona: Editorial UOC.

- Brayfield, A. H., y Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brockner, J. (1988). The effects of work layoffs on survivors: Research, theory, and practice. *Research in Organizational Behavior*, 10, 213-255.
- Brockner, J. (1990). Scope of justice in the workplace: How survivors react to co-worker layoffs. *Journal of Social Issues*, 46, 95-106.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., Reed, T., Grover, S., y Martin, C. (1993). Interactive effect of job content and context on the reactions of layoff survivors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 87-197.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., y Martin, C. L. (1995). Decision frame, procedural justice, and survivors' reactions to job layoffs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 59-68.
- Buitendach, J. H., y De Witte (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36, 1-11.
- Büssing, 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, 219-242.
- Caballer, A., Silla, I., Gracia, F., y Ramos, J. (2005). Current evidence concerning employment contracts and employee/organizational

- well-being among workers in Spain. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 153-176). London: Ashgate.
- Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano, A. Bilbao y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25-68). Valencia: Germania.
- Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cascio, W.F. (1995). Whither Industrial and Organizational Psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50, 928-939.
- Castells, M. (1997). *La era de la información*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (2000). La transformación del trabajo y el empleo en la sociedad red. Prólogo en M. Carnoy, *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cavanaugh, M. A., y Noe, R. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323-340.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., y Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61, 41-52.

- Chignoli, S. (2004). El mercado de trabajo a comienzos del siglo XXI. En N. Zandomeni de Juárez, S. Chignoli, G. Rabazzi, y G. Peralta de Glorioso, *Inserción laboral de los jóvenes*. Argentina: ediciones UNL.
- Chirumbolo, A., y Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217-240.
- Cohany, S. R. (1996). Workers in alternative employment arrangements. *Monthly labor review*, Octubre, 31-45.
- Cohany, S. R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: a second look, *Monthly labor review*, Noviembre, 3-21.
- Cohen, J., y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analyses for the behavioural sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, Y., y Haberfeld, Y. (1993). Temporary Help Service Workers: Employment Characteristics and Wage Determination. *Industrial Relations*, 32, 272-287.
- Cohen-Charash, Y., y Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Processes*, 86, 2, 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., y Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 425-445.

- Comisión de expertos para el diálogo social (2005). *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Córdoba: Informe de la comisión de expertos para el diálogo social.
- Connelly, C. E. y Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30, 959-983.
- Consejo Económico y Social (2005a). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2004*. Madrid: Colección memorias Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social (2005b). *La temporalidad en el empleo en el sector público*. Madrid: Colección Informes del Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social (2006). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2005*. Madrid: Colección memorias Consejo Económico y Social.
- Cook, J., y Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal Occupational Psychology*, 53, 39–52.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, R., y Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.
- Cropanzano, R., y Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372.

- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L., Broom, D. H., y Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: Demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 849-854.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., y Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Rigotti, T., Mohr, G., Krausz, M., Staynvaris, N., y cols. (2003). *Current Evidence Concerning Employment Contracts and Health among Workers across Europe*, Informe: 1. 1. Leuven: Psycones.
- De Cuyper, N., De Witte, H., y Isaksson, K. (2005a). Temporary employment in Europe: Conclusions. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 225-244). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., De Witte, H., y Isaksson, K. (2005b). Employment contracts – How to deal with diversity?. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 15-34). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005a). Temporary employment in Belgium: Is it really precarious?. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 51-74). London: Ashgate.

- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005b). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(3), 79-86.
- De Grip, A., van Loo, J., y Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143, 211-233.
- De Jong, J., y Schalk, R. (2005). Temporary employment in the Netherlands: Between flexibility and security. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 119-152). London: Ashgate.
- De Witte, H. (1992). *Tussen optimisten en teruggetrokkenen. Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal profiel van langdurig werklozen en deelnemers aan de Weer-Werkactie in Vlaanderen* (Between optimists and withdrawn. Empirical analysis of the psychosocial profile of long term unemployed in Flanders). Leuven: HIVA.
- 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*, 23, 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en Jobonzekerheid: Meting en Gevolgen voor Welzijn, Tevredenheid en Inzet op het Werk. En

- R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, y T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-350). Liber Amicorum.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- De Witte, H., y 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.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.
- Dekker, S. W. y Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1983). Los mercados internos de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 341-388). Madrid: Alianza Editorial.
- Edwards, R. C. (1983). Las relaciones sociales de producción de la empresa y su estructura del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 395-422). Madrid: Alianza Editorial.

- Ellingson, J. E., Gruys, M. L., y Sackett, P. R. (1998). Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 913-921.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2005). *Employment in Europe 2005*. Luxemburgo: Publicaciones Comisión Europea. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm.
- Feldman, D., Doeringhaus, H., y Turnley, W. (1994). Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., y Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Social Science and Medicine*, 60, 1593-1602.
- Folkman, S., y Moskowitz, J. T. (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual review of psychology*, 55, 745-74.
- Forrier, A., y Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 102-124.
- Fox, G.L., y Chancey, D. (1998). Sources of economic distress: individual and family outcomes. *Journal of Family Issues*, 19, 725-749.

- Francois, M. (1991). Le Travail Temporarire en Milieu Industriel. Incidences sur les Conditions de Travail et de Sécurité des Travailleurs. *Le Travail Humane*, 54, 21-41.
- Francois, M., y Lievin, D. (2000). Facteurs de Sécurité et d'Insécurité pour les Salariés Intérimaires. Résultats d'une Étude Comparative dans 4 Enterprises Utilisatrices de Main-doevre intérimare. *Cahiers de Notes Documentaires – Hygiene et securite du travail*, 178, 7-26.
- Fugate, M., Kinicki, A., J., y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A Psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Furda, J. y Meijman, T. (1992). Drug en dreiging, sturing of stress. En J. Winnubst y M. Schabracq (Eds.), *Handbook arbeid en gezondheid psychologie* (pp. 127-144). Hoofdthema's Utrecht: Uitgeverij Lemma.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y., y Tomlinson, M. (1998). The flexible workforce? The employment conditions of part-time and temporary workers. En D. Gallie, M. White, Y. Cheng y M. Tomlinson (Eds.), *Restructuring the Employment Relationship* (pp. 152-185). Oxford: Clarendon Press.
- Gannon, M.J. (1984). Preference of Temporary Workers: Time, Variety, and Flexibility. *Monthly Labour Review*, 107, 26-28.
- Gannon, M.J., y Brainin, U. (1971). Factors Related to Acceptance and Refusal of Employment among Temporary Help Applicants. *Journal of Applied Psychology*, 55, 493-494.

- García-Montalvo, J., Peiró, J. M., y Soro, A. (2003). *Observatorio de la Inserción Laboral. 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancaja-Ivie.
- Garst, H., Frese, M., y Molenaar, P. C. M. (2000). The temporal factor of change in stressor-strain relationship: A growth curve on a longitudinal study in East Germany. *Journal of Applied Psychology*, 85, 417-438.
- Gilliland, S. W., y Chan, D. (2001). Justice in organizations: Theory, methods, and applications. En N. Anderson, D. S., Ones, H. K., Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Vol. 2*, 143-165.
- Golberg, D. (1979). *Manual of the General Health Questionnaire*. London: NFER-Nelson.
- Goudswaard, A., y Nanteuil, M. (2000). European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions. *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven EU member states*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gracia, F.J., Martínez-Tur, V., y Peiró, J.M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En E. Agulló, y A. Obejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.

- Greenhalgh, L., y Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Grunberg, L., Anderson-Connolly, R., y Greenberg, E. S. (2000). Surviving Layoffs. The effects on organizational commitment and job performance. *Work and Occupations*, 27 (1), 7-31.
- Grunberg, L., Moore, S., y Greenberg, E. S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (5), 487-502.
- Guest, D. (2002). *Employment Contracts, the Psychological Contract and Employee Outcomes: An Analysis and Review of the Evidence*, Informe nº 19. London: The Management Centre. King's College.
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 4, 541-555.
- Guest, D., Mackenzie Davey, K., y Patch, A. (2003). *The Psychological Contract, Attitudes and Behaviour of Workers on Temporary and Permanent Employment Contracts*, Informe nº 20. London: The Management Centre. King's College.
- Guest, D., y Conway, N. (1998). *Fairness at work and the psychological contract*. London: Chartered Institute of Personnel development.
- Gustafsson, S., Kenjoh, E., y Wetzels, C. (2001). *Employment Choices and Pay Differences between Non-Standard Work in Britain*,

- Germany, Netherlands and Sweden*, Informe nº 86:3. Amsterdam: Tinbergen Institute.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., y van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., y House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Socials science and medicine*, 38, 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., y 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., y 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*, 24, 215-236.
- Hellgren, J., y 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.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, Informe nº 85. London: Department for Education and Employment.
- Howe, P. E. (2001). Employability: Finding a Sense of Security. *Pennsylvania CPA Journal*, 72, 18-19.

- Hudson, M. (2002). Disappearing pathways and the struggle for a fair day's pay. En B. Burchell, D. Ladipo, y F. Wilkinson, *Job insecurity and work intensification* (pp. 39-60). Routledge, Taylor & Francis Group: London.
- Hunter, J. E., y Schmidt, F. L. (1996). Cumulative research knowledge and social policy formulation: The critical role of meta-analysis. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2, 324-347.
- Hunter, J. E., y Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis. Correcting Error and Bias in Research Findings*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Iles, P., Forster, A., y Tinline, G. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 18-34.
- INE (2006). *Encuesta de Población Activa (EPA): Segundo trimestre de 2006*. www.ine.es
- International Labour Office (2003). Review of the core elements of the global employment agenda. Geneva: Committee of employment and social policy.
- Isaksson, K., De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005). Employment contracts and well-being among European workers. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 1-14). London: Ashgate.

- Isaksson, K.S., y Bellagh, K. (2002). Health Problems and Quitting among Female “temps”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 27-45.
- Iverson, R. D., y Roy, P. (1994). A causal model of behavioral commitment: evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20 (1), 15-41.
- Jaccard, J. (1998). *Interaction Effects in Factorial Analysis of Variance*. Quantitative Applications in the Social Sciences series N° 118. Thousand Oaks, CA: Sage University Paper.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. En J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, y T. Van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 23-39). London: Sage.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge: University Press.
- Joelson, L. y Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study. *Social science medicine*, 25 (2), 179-182.
- Johns, G. (2001). In praise of context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 31-42.
- Johnson, C. D., Messe, L. A., y Crano, W. D. (1984). Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. *Personnel Psychology*, 37, 291-299.

- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kanter, R. M. (1989). *When giants learn to dance: mastering the challenge of strategy, management, and careers in the 1990s*. New York: Simon and Schuster.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- King, Z. (2003). New or Traditional Careers? A study of UK graduates preferences. *Human Resource Management Journal*, 13, 5-26.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., y Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., y Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- Kinnunen, U., y Nätti, J. (1994). Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 297-321.
- Klein Hesselink, D. J., Koppens, J. L. G., y Van Vuuren, C. V. (1998). *Flexibiliteit van de Arbeid: Achtergronden en Effecten*. Manuscrito no publicado.

- Kluytmans, F., y Ott, M. (1999). Management of employability in The Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 261-272.
- Knell, J. (2000). *Most wanted: The Quiet Birth of the Free Worker*. London: Industrial society.
- Krausz, M. (2000). Effects of Short- and Long-Term Preference for Temporary Work Upon Psychological Outcomes. *International Journal of Manpower*, 21, 635-647.
- Krausz, M., Brandwein, T., y Fox, S. (1995). Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 217-232.
- Kuhnert, K. W., y Vance, R. J. (1993). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment. En J. Campbell Quick, L. R. Murphy, y J. J. Hurrell (Eds.), *Stress and Well-being at work* (pp. 48-63). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Kunda, G., Barley, S. R., y Evans, J. (2002). Why do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Professionals in a Contingent Labour Market. *Industrial and labor Relations Review*, 55, 234-261.
- Ladipo, D., y F. Wilkinson (2002). More pressure less protection. En B. Burchell, D. Ladipo, y F. Wilkinson, *Job insecurity and work intensification* (pp. 8-38). Routledge, Taylor & Francis Group: London.

- Larson, J. (1996). Temps are Here to Stay. *American Demographics*, 18, 26-31.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Le Blanc, P., De Jonge, J., y Schaufely, W. (2000). Job stress and health. En N. Chmiel (Ed.), *Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective* (pp. 148-177). Oxford: Blackwell.
- Levene H. (1960). Robust tests for equality of variances. En I. Olkin, S. G. Ghurye, W. Hoeffding, W. G. Madow, y H. B. Mann (Eds.), *Contributions to probability and statistics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non work-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- Lind, E. A., Kray, L., y Thompson, L. (2001). Primacy effects in justice judgments: Testing predictions from fairness heuristic theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85, 189-210.
- Lind, E. A., y Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Lind, E. A., y van den Bos (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 24, 181-223.

- Livingstone, D. W. (1997). The Limits of Human Capital Theory: Expanding Knowledge, Informal Learning and Underemployment. *Policy Options*, Julio/Agosto, 9-13.
- Marler, J., Barringer, M. W., y Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.
- Marler, J., Milkovich, G., y Barringer, M. (1998). Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: An Emerging Market of High-skilled Temporary Work. Trabajo presentado en Academy of management Annual Conference, San Diego.
- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J. N., Van Boxtel, M. P. J., y Knottnerus, J. A. (1995). Flexibele Arbeidsomstandigheden en Gezondheidsklachten. *Gedrag en organisatie*, 8, 50-59.
- Matteson, M.T., y Ivancevich, J.M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mauno, S., Leskinen, E., y Kinnunen, U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 919-937.
- Mauno, S., y Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Mauno, S., y 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.
- McClelland, G.H., y Judd, C.M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114, 376-390.
- 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, 337-359.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M^a, Ramos, J., y Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management*, 12, 99-116.
- Morrison, E. W., y Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violations develops. *The Academy of management Review*, 22, 226-256.
- Näswall, K., De Witte, H., Chirumbolo, A. Goslinga, S., Hellgren, J., y Sverke, M. (2002). *Who Feels Job Insecurity? What Characterizes Insecure Workers in Europe?*. National Institute for Working Life, Informe nº 6. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Näswall, K., y De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 189-215.

- OECD (2002). *Employment Outlook*. París: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Pardo, A., y San Martín, R. (2001). *Análisis de Datos en Psicología II*. Madrid: Piramide.
- Pearce, J.L. (1998). Job Insecurity is Important, but not for the Reasons you Might Think: The Example of Contingent Workers. *Trends in Organizational Behaviour*, 5, 31-44.
- Peiró, J. M. (2005). Jóvenes y empleo en España: Nuevas perspectivas. *Cuenta y Razón del pensamiento actual*, 138, 131-146.
- Peiró, J. M., Prieto, F. y Roe, R. A. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J.M., García-Montalvo, J., y Gracia, F. J. (2002). How do you young people cope with job flexibility? Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non preferred flexibility features. *Applied Psychology: An international Journal*, 51(1), 43-66.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R. P., Kortnitzer, M., y De Backer, G. (2003). Perceptions of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Beltress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 411-425.

- Pietrzyk, U. (2003). Flexible Beschäftigungsform "Zeitarbeit" auf dem Prüfstand. *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 12 (2), 112-130.
- Piore, M. (1971). The Dual Labour Market: Theory and implications. En D. Gordon (Ed.), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective* (pp. 93-97). Lexington M.A.: D. C. Heath.
- Piore, M (1983a). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 223-254). Madrid: Alianza Editorial.
- Piore, M (1983b). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 193-222). Madrid: Alianza Editorial.
- Polivka, A. (1996). Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined. *Monthly Labor Review*, Octubre, 3-9.
- Probst, T. (2003). Development and validation of the Job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 451-467.
- 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, 63-73.
- Probst, T. M. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal

- behaviors. En J. M. Brett, y F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research* (pp. 141-168). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 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.
- Psycones (2006). *Psychological contracts across employment situations. Final scientific report*. Informe Interno.
- Quinlan, M. (2003). *Flexible and Work Arrangements-Regulatory Problems and Responses*. National Research Centre for OHS Regulation report 16. Australia: The National Australian University.
- Quinlan, M. y Bohle, P. (2004). Contingent work and occupational safety. En J. Barling y M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (pp. 81-105). Washington: American Psychological Association.
- Quinlan, M., Mayhew, C., y Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. *Globalization and Occupational Health, 31*, 335-414.

- Rajan, A. (1997). Employability in the finance sector: Rhetoric vs. reality. *Human Resource Management Journal*, 7, 67-78.
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility-meeting the interests of employer and employee. *European journal of work and organizational psychology*, 7 (1), 7-22.
- Remery, C., Van Doorne-Huiskes, J., y Schippers, J. J. (2002). Labour Market Flexibility in the Netherlands: Looking for Winners and Losers. *Work, employment and society*, 16, 477-496.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- Rigotti, T., y Mohr, G. (2005). German flexibility: Loosening the reins without losing control. En N. De Cuyper, K. Isaksson y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers*. London: Ashgate.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1994). "Perspectivas de empleo". En F. Prieto et al., (Dir.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 81-88). Valencia: Nau Llibres.
- Rödiger, A., Rigotti, T., y Mohr, G. (2003). Flexibilisierung der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf Zufriedenheit, Gesundheit und Leistungsbereitschaft. Trabajo presentado en 9th Dresdner Symposium für Psychologie der Arbeit - Flexibilisierung der Arbeit, Dresden.
- Rodriguez, E. (2002). Marginal Employment and Health in Britain and Germany: Does Unstable Employment Predict Health?. *Social Science and Medicine*, 55, 963-979.

- Rosenblatt, Z., Talmud, I., y 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.
- Rosenblatt, Z., y Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Roskies, E., y Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behaviour in the new organizational era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-546.
- Rousseau, D. M. (2006). *I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves*. New York: M. E. Sharpe.
- Rousseau, D. M., y Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.
- Rousseau, D., Ho, V., y Greenberg, J. (2003). *I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships*. Working paper, Carnegie Mellon University.
- Rubery, J. (1992). Formas de trabajo precario en el Reino Unido. En G. Rodgers, y J. Rodgers (Eds.), *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid: Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

- Ryan, P. (1981). Segmentation, duality and the internal labour market. En F. Wilkinson (Ed.), *The dynamics of labour market segmentation* (pp. 3-20). London: Academic Press.
- Saloniemi, A., Virtanen, P., y Vathera, J. (2004). The Work Environment in Fixed-Term Jobs: Are Poor Psychosocial Conditions Inevitable?. *Work, employment and society*, 18 (1), 193-208.
- Sayer, A., y Walker, R. (1992). *The new social economy: Reworking the division of labor*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Scholte, J. A. (2000). *Globalization. A critical introduction*. London: Palgrave.
- See, K. E. (2000). Interactional effects of fairness and knowledge in outcome acceptance decisions. Manuscrito no publicado.
- Segal, L. M., y Sullivan, D. G. (1997). The Growth of Temporary Services Work. *The Journal of Economic Perspectives*, 11, 117-136.
- Silla, I., Gracia, F. J., y Peiró, J. M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social*, 20 (1), 61-72.
- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. En E. Cano, A. Bilbao, y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Valencia: Germania.

- Stone, E. F. (1986). Research methods in industrial and organizational psychology. En C. L. Cooper, y I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 305-334). Chichester: Wiley.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25 (3), 457-484.
- Summers, T. P., Decotiis, T. A., y Denisi, A. S. (1995). A field study of some antecedents and consequences of felt job stress. En R. Crandall, y P. L. Perrewé (Eds.). *Occupational stress: a handbook* (pp. 113-128). Washington DC: Taylor & Francis.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., y Hellgren, J. (2000). Alternative Work Arrangements: Job stress, Well-being, and Work Attitudes Among Employees with Different Employment Contracts. En K. Issakson, C. Eriksson y T. Theorell (Eds.), *Health effects of the new labour market* (pp. 85-101). New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher.
- Sverke, M., Hellgren, J., y 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., y Hellgren, J. (2001). Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity in Sweden: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 39, 167-182.
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new

millennium. *Applied Psychology: An international review*, 51 (1), 23-42.

Thibaut, J., y Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.

Thibaut, J., y Walter, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Toharia, L. (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill.

Toothacker, L. E. (1993). *Multiple Comparisons Procedures*. Quantitative Applications in the Social Sciences series N° 89. Thousand Oaks, CA: Sage University Paper.

Tremlett, N., y Collins, D. (1999). *Temporary Employment in Great Britain*, Informe n° RR100. Norwich, UK: Department for Education and Employment.

Trevor, C (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 621-639.

Tyler, T. R. (1987). Conditions leading to value expressive effects in judgments of procedural justice: A test of four models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 333-344.

Tyler, T. R., y Smith, H. J. (1998). Social justice and social movements. En Gilbert, D. T., Fiske, S. T., y Lindzey, G. (Eds.), *The Handbook of Social Psychology: Vol. 2*. Boston: McGraw-Hill.

- van den Bos, K., Wilke, H. A. M., y Lind, E. A. (1998). When do we need procedural fairness? The role of trust in authority. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1449-1458.
- van Vuuren, T. y Klandermans, B. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. En P. J. D. Drenth, J. A. Sergeant, y R. J. Taken (Eds.), *European perspectives in psychology* (vol. 3) (pp. 133-146). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., y Hartley, J. (1991). Predicting employees' perception of job insecurity. En J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, y T. van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 1-22). London: Sage.
- Vander Steene, T., De Witte, H., Forrier, A., Sels, L., y Van Hootegem, G. (2001). Cahier 7: Op Zoek naar Effecten van Contractuele Flexibiliteit bij Werknemers. Een Onderzoek in Opdracht van Vlaams Minister Bevoegd voor Wetenschap en Technologie, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimaeki, M., Pentti, J., y Ferrie, J. (2002). Employment Security and Health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 569-574.
- von Hippel, C., Mangum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L. y Skoglund, J. D. (1997). Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?. *Academy of Management Executive*, 11, 93-104.

- Wanous, J. A., Reichers, A. E., y Hudy, M. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good are Single-Item Measures?. *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Ware, J. E. (1999). SF-36 Health Survey. En M. E. Maruish (Ed.), *The use of psychological testing for treatment planning and outcomes assessment* (2nd ed., pp. 1227-1246). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (1987). *Work unemployment and mental health*. Oxford: Oxford Science Publications.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Welch, B. L. (1951). On the comparison of several mean values: An alternative approach. *Biometrika*, 38, 330-336.
- Werthebach, M., Sodenkamp, D., y Schmidt, K. H. (2000). Rollenklarheit bei Leiharbeit. *Arbeit*, 9, 280-292.
- Westman, M., Etzion, D., y Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 467-481.
- Wichert, I. (2002). Job insecurity and work intensification: the effects on health and well-being. En B. Burchell, D. Ladipo, y F. Wilkinson, *Job insecurity and work intensification*. Routledge, Taylor & Francis Group: London.

- Wilkinson, F. (1981). The dynamics of labour market segmentation.
Prologo en F. Wilkinson (Ed.), *The dynamics of labour market
segmentation*. London: Academic Press.



ANEXO.

INSTRUMENTOS

EMPLEABILIDAD

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

Confío en que podría conseguir rápidamente otro trabajo más o menos igual pagado sin tener que cambiar de residencia

No me importa si me despiden porque encontraré fácilmente otro trabajo

Soy optimista en que encontraría otro trabajo si lo buscara

Otras empresas no están interesadas en empleados como yo

Puedo cambiar fácilmente a otro trabajo

INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo

Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo

Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo

Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo

PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Por favor, responda a las siguientes cuestiones

Completamente de acuerdo	1
	2
	3
	4
	5
	6
Nada en absoluto	7

En términos generales, ¿siente que se le recompensa justamente por la cantidad de esfuerzo que pone en su trabajo?

¿Cree que el salario que recibe por el trabajo que realiza es justo?

¿Cree que los cambios que se llevan a cabo en su organización se realizan de forma justa?

¿Cree que el trato que recibe de sus supervisores y directores es justo?

BIENESTAR PSICOLÓGICO

Indíquenos a continuación en qué medida le han ocurrido cada una de las situaciones o vivencias que le presentamos seguidamente. ¿Recientemente...

Menos de lo normal	0
No más de lo normal	1
Más o menos como siempre	2
Mucho más de lo normal	3

ha sido capaz de concentrarse en lo que hacía?

ha perdido mucho sueño por sus preocupaciones?

ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?

se ha sentido capaz de tomar decisiones?

se ha sentido constantemente bajo presión?

ha sentido que podía superar las dificultades?

ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales del día a día?

se ha sentido incapaz de afrontar sus problemas?

se ha sentido triste y deprimido?

ha perdido confianza en sí mismo?

se ha visto como una persona poco valiosa?

se ha sentido razonablemente feliz en términos generales?

BIENESTAR AFECTIVO ASOCIADO AL TRABAJO

En las últimas semanas ¿Con qué frecuencia se sintió de la siguiente forma en relación a su trabajo?

Rara vez o nunca	1
Con poca frecuencia	2
A veces	3
Con bastante frecuencia	4
Muy frecuentemente o siempre	5

Factor: “Depresión”

Tenso/a

Molesto/a

Preocupado/a

Deprimido/a

Triste

Infeliz

Factor: “Ansiedad”

Tranquilo/a

Animado/a

Entusiasmado/a

Satisfecho/a

Relajado/a

Optimista

SALUD GENERAL

Indique en qué grado está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Totalmente falso	1
Bastante falso	2
No lo sé	3
Bastante cierto	4
Totalmente cierto	5

Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas

Estoy tan sano como cualquiera

Creo que mi salud va a empeorar

Mi salud es excelente

En general, usted diría que su salud es ...?

Pobre	1
Aceptable	2
Buena	3
Muy buena	4
Excelente	5

SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Muy insatisfecho	1
	2
	3
	4
	5
	6
Muy satisfecho	7

En general, ¿cuán satisfecho está con su actual trabajo?

¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida en general?

¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida familiar?

¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su tiempo de ocio?

¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su estado de salud y bienestar?

¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su participación social (p.e., en organizaciones voluntarias, políticas y sindicales)?

¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con el equilibrio entre su trabajo y otros aspectos de su vida?

SATISFACCIÓN LABORAL

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

A menudo estoy aburrido con mi trabajo

La mayoría de días siento entusiasmo con mi trabajo

Soy feliz con mi trabajo

Encuentro diversión en mi trabajo

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Por favor, señale hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Completamente en desacuerdo	1
Bastante en desacuerdo	2
Algo en desacuerdo	3
No estoy seguro	4
Algo de acuerdo	5
Bastante de acuerdo	6
Completamente de acuerdo	7

Estoy muy orgulloso de decirle a la gente la empresa en la que trabajo

Algunas veces tengo ganas de dejar este empleo para mejorar

Incluso si la empresa no marchara demasiado bien económicamente, me resistiría a cambiar de empresa

Me siento parte de la empresa

En mi trabajo, me gusta saber que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la empresa.

Me complace saber que mi trabajo ha contribuido al bien de la empresa
