UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI "M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

BENESSERE PSICOLOGICO AL LAVORO: ANALISI DELLE DETERMINANTI

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA Martina Gianecchini

LAUREANDO: Marco Mezzaro

MATRICOLA N. 2031988

ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) Marco Mezzaro

INDICE

ABSTRACT

1. INTRODUZIONE……...1

1.1 IL BENESSERE E I SUOI DETERMINANTI……....1

1.2 IL BENESSERE PSICOLOGICO E LE SUE DETERMINANTI……....2

1.2.1 Il benessere psicologico in Italia e nel mondo……3

1.2.2 Effetti della pandemia sul benessere psicologico……5

1.2.3 Attività fisica e benessere psicologico……..5

2. L'ANALISI DELLA LETTERATURA E SCOPO DELL'ELABORATO……..7

2.1 JOB CHARACTERISTICS MODEL……..7

2.2 LE DETERMINANTI DEL BENESSERE PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO……..9

2.2.1 Genere……...12

2.2.2 Età……..13

2.2.3 Tipologia di professione svolta……..13

2.2.4 Dimensione dell'impresa dove si lavora……14

2.2.5 Luogo di lavoro ……14

2.3 COME AUMENTARE IL BENESSERE PSICOLOGICO AL LAVORO…15

2.4 SCOPO DELL'ELABORATO ……..16

3. I PARTECIPANTI, RISULTATI, DISCUSSIONE E CONCLUSIONE……17

3.1 I PARTECIPANTI ……..17

3.2 RISULTATI E DISCUSSIONE……..17

3.3 CONCLUSIONE……..37

4. BIBLIOGRAFIA……...39

5. SITOGRAFIA……...47

ABSTRACT

Negli ultimi anni la salute mentale della popolazione mondiale sta peggiorando e la pandemia legata al covid 19 ha ulteriormente aggravato la situazione. Si evidenziano, però, gli impatti positivi che stanno avendo il bonus psicologico e l'attività fisica sulla salute mentale. In letteratura gli studi come il job characteristics model evidenziano le determinanti del benessere psicologico al lavoro. Lo scopo dell'elaborato è quello di individuare e analizzare le determinanti del benessere psicologico al lavoro per diverse categorie di lavoratori e confrontare ciò che emerge dalla letteratura con i dati ricavati dal progetto di ricerca "Osservatorio sul benessere psicologico nelle aziende italiane". Da questa ricerca emerge, nella maggior parte dei casi, una corrispondenza con quanto definito dalla letteratura. La ricerca ribadisce l'importanza del benessere psicologico nel luogo di lavoro, le determinanti del benessere psicologico dei lavoratori e che l'azienda deve supportare i suoi lavoratori attraverso programmi e attività per favorire il loro benessere psicologico.

CAPITOLO 1

INTRODUZIONE

Il benessere psicologico dei dipendenti è fondamentale per la loro salute; infatti, il malessere psicologico può favorire l'insorgenza di malattie sia fisiche che mentali come l'ipertensione, il diabete, l'ansia, la depressione e il burnout che vanno ad influenzare sia la vita personale che professionale del lavoratore (WHO, 2005). Le ricerche svolte nei diversi paesi del mondo ci dicono che una cattiva salute mentale, lavoro correlata, nel 2019 affliggeva circa il 15% dei lavoratori mondiali ed è uno dei fattori principali per il quale i dipendenti abbandonano il proprio lavoro (WHO, 2022). Oggi, a causa anche della pandemia, sono circa 2 miliardi di persone che hanno problemi di salute mentale al lavoro (World Economic Forum, 2023). L'OMS riporta che ogni anno vengono persi circa 12 miliardi di giornate di lavoro a causa dell'ansia e della depressione, le quali provocano una perdita per le aziende di circa 1000 miliardi di dollari (WHO, 2022). Quando parliamo di stress e lavoro si deve ricordare che questo concetto rappresenta l'esacerbazione in senso patologico della pressione intesa come esperienza soggettiva percepita dal lavoratore. Quest'ultima, infatti, può risultare positiva in quanto fattore motivazionale per le persone (Rajgopal, 2010). Da ciò si deduce la necessità che i lavoratori esercitino la loro professione in ambienti il più possibile salutari.

1.1 IL BENESSERE E I SUOI DETERMINANTI

L'OMS definisce il benessere come "uno stato positivo sperimentato dagli individui e dalle società. Simile alla salute è una risorsa per la vita quotidiana ed è determinato dalle condizioni sociali, economiche e ambientali. Il benessere comprende la qualità della vita e la capacità delle persone e delle società di contribuire al mondo con un senso e uno scopo" (WHO, 2021).
La maggior parte delle persone, quando si parla di benessere, si riferiscono solamente a quello fisico non considerando però tutte le altre dimensioni: intellettuale, emotiva, sociale, spirituale, professionale, finanziaria e ambientale (Stoewen, 2017).
Entrando più nel dettaglio troviamo:

1. Benessere fisico: questa tipologia non viene definita come la semplice assenza di malattia ma riguarda il mantenimento di un sano stile di vita. Questa sfera riguarda perciò l'adozione di abitudini salutari come l'esercizio fisico regolare e una dieta corretta (Stoewen, 2017).

2. Benessere intellettuale: le persone, al fine di curare questo aspetto, dovrebbero stimolare le loro menti attraverso, ad esempio, attività creative, riflessive e legate al problem-solving. Un malessere intellettuale porta a conseguenze come la ruminazione, fenomeno che prevede il concentrarsi su eventi negativi, con lo scopo di trovare eventuali cause e conseguenze. Invece, un buon benessere intellettuale, porta ad accettare ed elaborare in modo efficace i pensieri, allontanando così quelli negativi (Stoewen, 2017).
3. Benessere emotivo: le persone, per favorire tale benessere, devono gestire le proprie emozioni in modo ottimale, individuando e rispettando i propri valori e sentimenti e cercando di essere felici e positivi per la propria vita (Langeland, 2014; Stoewen, 2017).
4. Benessere sociale: per favorire tale benessere, le persone devono mantenere relazioni sane, star bene con gli altri, sviluppare le proprie amicizie e prendersi cura, in modo reciproco, degli altri (Stoewen, 2017).
5. Benessere spirituale: per migliorare questa dimensione si dovrebbero fare attività che siano in linea con le convinzioni e i valori di ogni individuo, dando così uno scopo e un significato alla vita (Stoewen, 2017).
6. Benessere finanziario: ogni soggetto dovrebbe cercare di gestire le proprie risorse, definire obiettivi realistici e tenere in considerazione le esigenze nel breve e lungo periodo. Inoltre, coloro che vincono per esempio alla lotteria hanno un aumento di tale benessere (Stoewen, 2017; Lindqvist, Östling & Cesarini, 2020).
7. Benessere ambientale: per agevolare tale benessere, gli individui dovrebbero favorire un ambiente sano sia in riferimento alle problematiche naturali (qualità dell'aria, riscaldamento globale) che a quelle sociali (razzismo, bullismo) (Stoewen, 2017).
8. Benessere professionale: le condizioni in ambito lavorativo, il tipo di lavoro svolto ed il coinvolgimento del lavoratore nella fase decisionale, influiscono sulla sua soddisfazione personale e, quindi, sul suo benessere (Stoewen, 2017).

Da ciò possiamo facilmente dedurre come una carenza in una dimensione si possa ripercuotere anche su tutte le altre influendo, di conseguenza, negativamente sulla salute e sulla qualità della vita dell'individuo.

1.2 IL BENESSERE PSICOLOGICO E LE SUE DETERMINANTI

Il benessere psicologico prevede il sentirsi in armonia con sé stessi e con la propria vita, avere relazioni appaganti ed essere capaci di affrontare le sfide quotidiane (Dhanabhakyam & Sarath, 2023). L'Organizzazione Mondiale della Sanità descrive il benessere psicologico come uno "stato di benessere in cui ogni individuo realizza il proprio potenziale, è in grado di far fronte

agli eventi stressanti della vita, è in grado di lavorare in modo produttivo e fruttuoso ed è in grado di fornire un contributo alla comunità" (PAHO & WHO, N.d.).

Andando nel dettaglio gli aspetti che influenzano il benessere psicologico sono:

1. Soddisfazione della vita: è la valutazione complessiva che un soggetto fa della propria vita, tenendo in considerazione le sue sensazioni di gioia e realizzazione (Diener et al., 1985). È essenziale per il benessere psicologico perché è correlata al senso e allo scopo della vita.
2. Emozioni positive: per esempio gioia e contentezza, sono fondamentali per il benessere, poiché favoriscono la felicità e la realizzazione contribuendo, inoltre, ad evitare le emozioni negative e lo stress, migliorando così il benessere complessivo (Park & Peterson, 2006).
3. Autonomia: riguarda l'abilità di prendere decisioni e agire in modo indipendente (Ryff, 1989). L'autonomia favorisce il perseguimento degli obiettivi personali, contribuendo così al benessere (Waterman, 1993).
4. Relazioni positive: le relazioni con i propri famigliari e amici sono importanti per la salute mentale. Tali relazioni favoriscono il supporto emotivo e il senso di comunità (Frederick & Loewenstein, 1999).
5. Scopo della vita: tale scopo dà ai soggetti un significato alla loro vita e favorisce la soddisfazione e la contentezza degli individui (Sheldon & King, 2001).
6. Crescita personale: è il processo di potenziamento e perfezionamento individuale. Tale crescita, può avvenire imparando nuove abilità ed attraverso lo sviluppo di nuovi interessi e nuove relazioni (Ryff, 1989).

Tali aspetti sono legati tra di loro e collaborano per favorire il benessere psicologico dell'individuo.

1.2.1 *Il benessere psicologico in Italia e nel mondo*

Secondo l'indagine condotta da Ipsos per AXA (2024) su 16.000 persone in 16 paesi, di età tra i 18 e i 75 anni, il 32% della popolazione risulta avere problemi di salute mentale e, purtroppo, come evidenziano i dati a disposizione, questa tendenza è in aumento. Entro il 2030, per questo motivo, si stima che le malattie mentali saranno le principali patologie a livello globale. In Italia, l'incidenza di queste malattie si attesta al 28% e questo dato sta salendo negli anni in maniera vertiginosa. Nel nostro paese, per quanto riguarda questa tipologia di patologie, l'ansia e la depressione sono le più diffuse (Ipsos & AXA, 2024). Nel mondo, le cause di malessere psicologico riguardano maggiormente i motivi personali piuttosto che professionali. Oltre a ciò,

il 44% degli italiani sta valutando di lasciare o cambiare lavoro per motivi di malessere psicologico e il 23% (38% se riferito ai lavoratori giovani) tra i lavoratori nel mondo ha ottenuto un congedo per malattia, a causa di problemi di salute mentale correlati al lavoro (Ipsos & AXA, 2024). Da questa ricerca, inoltre, si evince che, la maggior parte dei lavoratori italiani cerca aiuto, per tali problemi, tra i famigliari ed amici mentre solo una minima parte, il 25%, chiede supporto alla propria azienda o ad uno specialista (32%) (Ipsos & AXA, 2024). Infine, per i lavoratori è importante che l'azienda si occupi del benessere psicologico, ma sono ancora molti i lavoratori (circa il 51%) che sostengono che questo non avviene (Ipsos & AXA, 2024). Da questa indagine, emerge una bassa conoscenza del tema della salute mentale e dell'importanza del supporto da parte di professionisti. Infatti, il numero di soggetti che ricorrono a professionisti è in calo rispetto al 2022. Invece, il trend dell'autodiagnosi e di gestire le situazioni di malessere autonomamente è in aumento, ed è maggiore in Italia rispetto al resto del mondo (Ipsos & AXA, 2024). Gli interventi di supporto psicologico dell'azienda sono visti con maggior enfasi da parte delle donne e dai giovani (18-24). Il 50% degli italiani (71% se riferito ai lavoratori giovani), ritengono che tali interventi favoriscano la volontà dei lavoratori di restare nell'azienda (Ipsos & AXA, 2024). Inoltre, nel nostro paese, a partire dal 2022, è stato stanziato il bonus psicologo per aiutare i cittadini con disturbi psicologici (Serenis, 2024). Attualmente è in vigore il sussidio del 2023 attuato attraverso la circolare 34 del 15 febbraio 2024 con cui l'Inps ha diramato le direttive e le modalità operative fornendo chiarimenti circa le sue applicazioni (Serenis, 2024). Il provvedimento del 2022 era mirato ad aiutare coloro che avevano sperimentato un aumento dei disturbi quali depressione, ansia e stress legati al periodo della pandemia "covid 19". Recentemente, a causa del perdurare di questa problematica, sommata alla crisi economica, il governo ha stanziato nuovi fondi per coloro che necessitano di supporto psicologico legato a queste problematiche (Serenis, 2024). La legge di Bilancio del 2023 (legge 197/2022) ha aumentato l'importo massimo di questo sussidio a 1.500 euro per individuo, con un tetto di spesa di 5 milioni di euro per il 2023 e di 8 milioni di euro all'anno a partire dal 2024 (Serenis, 2024). Infine, la legge 191/2023, ha destinato un ulteriore finanziamento di 5 milioni di euro per il 2023, portando così il bilancio per quest'anno a 10 milioni di euro che verranno erogati nel 2024. Come risulta dai dati sono circa 404.505 le persone che risultano aver fatto richiesta del bonus a partire da lunedì 18 marzo 2024, con scadenza il 31 maggio 2024. Il bonus verrà corrisposto ad un massimo di 20.000 persone. L'importo del bonus varia dai 500 ai 1500 euro e viene corrisposto agli individui aventi un ISEE inferiore a 50.000 euro (Serenis, 2024).

1.2.2 Effetti della pandemia sul benessere psicologico

La pandemia legata al virus covid 19, come ci dicono i dati, ha peggiorato la salute mentale dei cittadini (Fioravanti et al., 2022). Oltre a ciò, è emerso che coloro che hanno contratto il covid 19 sono stati maggiormente esposti a depressione, stress, ansia e perdita di memoria a differenza di coloro che non l'hanno avuto. Gli effetti della malattia sono risultati più gravi nei maschi rispetto alle donne (Jawad et al., 2021). Gli individui che hanno affrontato l'isolamento, la solitudine, l'incertezza e la perdita del lavoro a causa della pandemia hanno avuto una maggiore ansia e depressione rispetto agli altri. Il distanziamento sociale e le misure di quarantena hanno favorito tali sentimenti di isolamento sociale e solitudine (Moore et al., 2021). Per tali ragioni, l'aiuto psicologico attraverso varie attività come la consulenza sarebbe stato fondamentale per i cittadini (Hoffmann et al., 2023). I giovani fino ai 29 anni, si sono preoccupati maggiormente delle conseguenze della pandemia sulla loro salute mentale (Ranta, Silinskas & Wilska, 2020). Di conseguenza, anche lo stress e l'ansia sono stati maggiori tra i giovani rispetto agli anziani (Czeisler et al., 2020). Recenti studi attestano che almeno un giovane su quattro (25,2%) mostra sintomi elevati di depressione ed uno su cinque (20,5%) palesa sintomi di ansia elevati (Racine et al., 2021; Santomauro et al., 2021). Ciò, ci porta a concludere che i giovani oggi hanno problemi psicologici superiori rispetto a prima della pandemia, periodo in cui i sintomi di depressione si attestavano a 12,9% mentre di ansia a 11,6%.

1.2.3 Attività fisica e benessere psicologico

L'attività fisica, in generale, influenza positivamente il benessere psicologico con studi che la paragonano ai farmaci e alla psicoterapia. Infatti, migliora l'umore, riduce lo stress e fa crescere l'autostima (Babyak et al., 2000). A seguito di un'indagine svolta su un campione di 489 soggetti di età tra i 18 e 35 anni, è risultato che coloro che facevano molta attività fisica avevano un maggior livello di benessere psicologico, rispetto agli altri (Granero-Jimènez et al., 2022). La motivazione, correlata all'attività fisica, è un fattore molto importante poiché è grazie ad essa che le persone continuano l'attività nel tempo (Granero-Jimènez et al., 2022).

CAPITOLO 2

L'ANALISI DELLA LETTERATURA E SCOPO DELL'ELABORATO

In letteratura, gli studi come il job characteristics model evidenziano le determinanti del benessere psicologico al lavoro (Hackman & Oldham, 1976, 1980). Oltre a quanto affermato da tale modello, in letteratura esistono altri determinanti del benessere psicologico dei lavoratori come l'equilibrio tra lavoro e vita privata, il favorire la fiducia da parte dell'azienda con e tra i dipendenti, così come il loro coinvolgimento nelle decisioni e un buon ambiente di lavoro. Altresì, il lavoro da remoto, l'elevata occupabilità percepita, l'allineamento sia rispetto al proprio lavoro che all'organizzazione e l'attribuzione al lavoratore di un adeguato orario di lavoro e una corretta quantità di lavoro (Mindwork, N.d.; Edwards, 1991; Kristof, 1996; Cable & Judge, 1997; Saks & Ashforth, 1997; Paulus, 2000; Sekiguchi, 2004; Berntson & Marklund, 2007; Vanhercke et al., 2014; The Banking Standards Board, 2019; Moens et al., 2021; WHO, 2022). I diversi studiosi dell'argomento, inoltre, hanno analizzato i determinanti del benessere psicologico sul luogo di lavoro in base alle seguenti variabili: genere, età, tipologia di professione svolta, dimensione dell'impresa dove si lavora e luogo di lavoro. Poiché la maggior parte della letteratura è concorde nel sottolineare la presenza molto spesso di cause di malessere psicologico che incidono nei lavoratori, ne deriva la necessità di implementare interventi efficaci come l'iniziativa proposta dal governo di Singapore, la formazione del datore di lavoro e dei lavoratori ed interventi di stress management (Bhui et al., 2016; WHO, 2022; World Economic Forum, 2023).

2.1 JOB CHARACTERISTICS MODEL

La job characteristics theory definisce che "la progettazione del lavoro ha un effetto sulla motivazione, sulla prestazione e sulla soddisfazione lavorativa" (Hackman & Oldham, 1976, 1980). Tale teoria ha individuato un modello di cinque caratteristiche del lavoro che incidono su tre stati psicologici (significatività del lavoro, responsabilità dei risultati e conoscenza dei risultati). Tali tre stati favoriscono la soddisfazione in termini di crescita personale e lavorativa, l'elevata motivazione ed efficacia della prestazione in termini di qualità e quantità dei beni e servizi prodotti (Hackman & Oldham, 1976, 1980).

Le caratteristiche del lavoro sono:

1. Varietà delle abilità: definisce l'insieme delle capacità e delle competenze richieste per portare a termine il lavoro. Di solito è collegata alla quantità e alla diversità delle

mansioni da compiere. Più ampia è la varietà, più il lavoro risulta coinvolgente e motivante. Le attività che richiedono al soggetto di svolgere compiti diversi, rispetto ad attività di routine e prevedibili, portano il lavoratore a sentirsi apprezzato e competente. Tutto ciò porta maggior impegno, soddisfazione del lavoratore e possibilità di usare ed incrementare le sue abilità favorendo la crescita personale e la realizzazione (Hackman & Oldham, 1976, 1980).

2. Identità del compito: tale dimensione si riferisce a quanto il lavoratore è coinvolto nello svolgimento di un lavoro intero e identificabile. Infatti, i lavoratori coinvolti in una attività dall'inizio alla fine, con i risultati visibili, sono maggiormente soddisfatti perché individuano i risultati della loro attività. Ciò, fornisce una certa sensazione di proprietà ed orgoglio di quel lavoro che favorisce la loro realizzazione. Per esempio, cucire tutto un abito è maggiormente soddisfacente rispetto che cucire solo un bottone (Hackman & Oldham, 1976, 1980).
3. Significato del compito: si riferisce all'importanza della mansione e quanto impatta tale attività nelle vite o nel lavoro di altri soggetti, sia che siano all'interno che all'esterno dell'organizzazione. I lavoratori sono maggiormente soddisfatti e motivati se ritengono di fare la differenza e se possono aumentare il benessere delle altre persone con il proprio lavoro. Quindi, sentirsi importanti per il successo dell'organizzazione favorisce la soddisfazione e la realizzazione (Hackman & Oldham, 1976, 1980).
4. Autonomia: quanta libertà, indipendenza e discrezione ha il lavoratore nello svolgimento della sua attività. La discrezione si divide in tecnica e decisionale. Quella tecnica si riferisce alla possibilità di scegliere i propri strumenti di lavoro, mentre quella decisionale alla possibilità di definire come utilizzare le risorse a disposizione, stabilire il programma e le procedure di lavoro (Hackman & Oldham, 1976,1980). L'autonomia motiva i lavoratori ad impiegare le proprie idee ed imparare dalle conseguenze delle proprie decisioni. Quindi, porterà una maggiore responsabilità individuale, una maggior sensazione di controllo del proprio lavoro, favorendo lo sviluppo professionale e personale del lavoratore (Hackman & Oldham, 1976,1980).
5. Feedback dal lavoro: è importante fornire feedback chiari e veloci sull'efficacia dell'attività che sta svolgendo il lavoratore. In questo modo, il lavoratore ottiene informazioni su quali attività devono essere migliorate per raggiungere i risultati, favorendo così una prestazione di maggior qualità. Il feedback può favorire l'autostima. Infatti, se il manager esprime un feedback positivo, il lavoratore sarà motivato a continuare il suo lavoro. Al contrario, si dovranno migliorare le prestazioni (Hackman & Oldham, 1976,1980).

I tre stati psicologici sono:

1. Significatività del lavoro: è il grado con il quale i lavoratori ritengono utile, importante ed apprezzata la loro prestazione. Tale stato è influenzato dalla varietà, dall'identità e dal significato del compito. Un lavoro che chiede troppe abilità e competenze, potrebbe portare troppa complessità e quindi stress. Mentre, al contrario, sarebbe noioso e poco impegnativo. Le abilità e competenze richieste devono essere coerenti con il lavoro di riferimento (Hackman & Oldham, 1976,1980).
2. Responsabilità per i risultati conseguiti: è il livello di responsabilità avvertita dai lavoratori, circa i loro risultati di successo o fallimento. L'autonomia influisce su tale responsabilità (Hackman & Oldham, 1976,1980).
3. Conoscenza dei risultati: conoscere il risultato del proprio lavoro fornisce alle persone la possibilità di valutare l'efficacia del lavoro svolto e, quindi, di imparare da eventuali errori commessi. Tale conoscenza, è favorita dal feedback che informa il lavoratore circa i risultati effettivi dell'attività lavorativa (Hackman & Oldham, 1976,1980).

Per avere una maggiore soddisfazione e motivazione è importante che ci siano tutti e tre tali stati psicologici.

2.2 LE DETERMINANTI DEL BENESSERE PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO

Oltre a quanto affermato dal Job characteristics model, in letteratura esistono altri determinanti del benessere psicologico dei lavoratori:

1. L'azienda deve favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori. Lo squilibrio tra tali fattori favorisce il loro malessere psicologico (Mindwork, N.d.; The Banking Standards Board, 2019). L'orario flessibile fornisce la possibilità ai dipendenti di gestire la loro giornata lavorativa, presentandosi e terminando il lavoro, prima o dopo, a seconda delle loro esigenze (The Banking Standards Board, 2019). Anche il lavoro da casa favorisce tale equilibrio, portando all'interessato più tempo da trascorrere con la famiglia e con gli amici (The Banking Standards Board, 2019). Pure i programmi personalizzati, in base alle esigenze del lavoratore, favoriscono tale equilibrio (Mindwork, N.d.). Infine, gli effetti dell'orario ridotto, come per coloro che lavorano part-time o svolgono con meno frequenza gli straordinari, favoriscono tale equilibrio e quindi il benessere psicologico (Mindwork, N.d.; The Banking Standards Board, 2019).
2. È importante che l'azienda favorisca la fiducia e le relazioni con e tra i dipendenti. Questi, prima di tutto, devono essere considerati persone e non solo lavoratori

(Mindwork, N.d.). Infatti, la sfiducia e una cattiva relazione porta una limitata comunicazione, una minor produttività e senso di appartenenza. Inoltre, il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni dell'azienda favorisce il loro benessere psicologico (Mindwork, N.d; WHO, 2022). Infine, se il manager promuove nell'azienda la competitività tra i lavoratori, causa un aumento del livello di stress e quindi di malessere psicologico (The Banking Standards Board, 2019).

3. Anche l'ambiente in cui opera il lavoratore influisce sul suo benessere psicologico. Per esempio, se il lavoratore lavora con un buon livello di sicurezza, di igiene e non trascorre molte ore seduto, tali condizioni favoriscono il suo umore e, quindi, il suo benessere psicologico (Mindwork, N.d; The Banking Standards Board, 2019). Inoltre, l'azienda deve evitare discriminazioni e fornire una retribuzione al lavoratore coerente con il suo lavoro svolto (WHO, 2022). Anche lavorare in spazi aperti, dove i lavoratori sono in contatto tra di loro e, molto spesso, collaborano o lavorano in gruppo senza essere divisi da barriere, favorisce il benessere psicologico (The Banking Standards Board, 2019). Con il lavoro di gruppo, i lavoratori si supportano a vicenda attraverso, per esempio, la condivisione dei carichi di lavoro, delle idee e conoscenze per risolvere i problemi. Inoltre, il lavoro di gruppo porterà allo sviluppo di nuove abilità apprese dai propri colleghi e al senso di appartenenza (Paulus, 2000).
4. Il lavoro da remoto porta una maggiore efficienza, una minore possibilità di burnout, orari più flessibili con la possibilità di gestire il tempo a disposizione e senza una continua pressione circa il rispetto delle scadenze da parte del datore di lavoro. Di contro, però, ciò porta ad una minore possibilità di promozione lavorativa, dovuta al fatto che i manager possono sottovalutare il lavoro di un lavoratore non presente sul posto. Inoltre, il lavoro da remoto porta minori relazioni con il datore di lavoro e con i colleghi e per alcuni anche un maggior senso di isolamento (Moens et al., 2021).
5. L'occupabilità percepita è la misura con la quale i lavoratori percepiscono la possibilità di mantenere il posto di lavoro o cambiare lavoro all'interno della stessa organizzazione o in un'altra (Berntson & Marklund, 2007). Quindi, tale occupabilità, se elevata, può essere una risorsa importante per il lavoratore in relazione ad un possibile licenziamento o eventuali eventi stressanti riguardanti la sua posizione di lavoro (Vanhercke et al., 2014). Più alta è l'occupabilità percepita e maggiore è il benessere psicologico. Tale occupabilità dipende dall'esperienza, dalle conoscenze e dalla capacità di adattarsi ai cambiamenti e, quindi, di svolgere un lavoro che attrae molte imprese. I lavoratori che non riescono a trovare un'alternativa al lavoro che non gli piace, hanno una minor soddisfazione lavorativa, una maggiore tensione al lavoro, maggiore depressione e

difficoltà di dormire (Aronsson & Göransson, 1999). Inoltre, una buona occupabilità percepita porta il lavoratore a controllare la propria carriera ed a cercare continuamente nuove sfide professionali (Marler, Woodard-Barringer & Milkovich, 2002).

6. Molto spesso i soggetti, quando cercano lavoro, si candidano tenendo in considerazione l'allineamento (fit) percepito con l'azienda e il lavoro che dovranno svolgere (Saks & Ashforth, 1997). D'altro canto, anche le aziende assumono un soggetto tenendo conto di questi fattori (Cable & Judge, 1997). C'è un legame inverso tra il fit percepito dai lavoratori e la loro volontà di lasciare l'azienda. I lavoratori migliori sono quelli allineati sia con l'azienda che con il lavoro che svolgono (Cable & Judge, 1996). Molte aziende utilizzano le informazioni ricavate dallo screening iniziale dei curriculum e dal colloquio di lavoro, per individuare i soggetti giusti in base alle esigenze e che si possono adattare bene all'organizzazione (Chatman, 1989; Brown & Campion, 1994). Tale allineamento può essere rispetto al proprio lavoro o rispetto all'organizzazione:
    a. Rispetto al proprio lavoro (person-job fit):
        i. L'azienda deve valutare se le capacità, gli interessi, le preferenze e conoscenze del lavoratore sono in linea con quello che cerca l'azienda per quel posto di lavoro (Edwards, 1991).
        ii. Se la motivazione e i valori del soggetto sono in linea con la cultura, l'ambiente di lavoro e il clima aziendale (Edwards, 1991).

    Tale allineamento, rispetto al lavoro, favorisce la soddisfazione lavorativa, la maggior motivazione e maggiori prestazioni lavorative in quanto il lavoratore si sente di svolgere un'attività coerente con le proprie competenze, valori e interessi (Edwards, 1991; Sekiguchi, 2004).

    b. Rispetto all'organizzazione (person-organization fit):
        i. L'azienda deve valutare se i valori e gli obiettivi del soggetto sono in linea con quelli dell'azienda (Kristof, 1996).
        ii. Se lo stile di lavoro e la cultura aziendale sono in linea con le preferenze e le aspettative del soggetto (Kristof, 1996).
        iii. Se i comportamenti del soggetto sono congrui con le aspettative dell'azienda (Kristof, 1996).

    Tale allineamento, favorisce l'integrazione culturale del lavoratore ed una maggiore soddisfazione per il proprio lavoro (Sekiguchi, 2004).

7. L'azienda deve attribuire al lavoratore un adeguato orario di lavoro e una corretta quantità di lavoro. Tali fattori se elevati incidono negativamente sul benessere psicologico, soprattutto se facciamo riferimento al lavoro nel fine settimana (WHO,

2022). Tale situazione, può favorire una diminuzione della concentrazione, della prestazione ed aumentare l'assenteismo (The Banking Standards Board, 2019). Pure il sottoutilizzo e l'inflessibilità degli orari incidono negativamente sul benessere psicologico. Tuttavia, per alcuni lavoratori, ha portato una riduzione del benessere psicologico il cambio di turni continuo e gli orari irregolari (The Banking Standards Board, 2019).

I diversi studiosi dell'argomento inoltre hanno analizzato i determinanti del benessere psicologico sul luogo di lavoro in base alle seguenti variabili: genere; età; tipologia di professione svolta; dimensione dell'impresa dove si lavora e luogo di lavoro.

2.2.1 *Genere*

Le donne hanno un maggior esaurimento fisico e mentale rispetto agli uomini, causato dalle maggiori problematiche di discriminazione nel luogo di lavoro (McCord et al., 2018). Inoltre, le donne devono cercare di gestire il tempo che hanno a disposizione, in modo tale da dividerlo equamente tra il lavoro e la famiglia dove la donna ha un ruolo importante. Tale impegno, causa maggiore stress nella donna e, quindi, malessere psicologico (Frone, Russel & Cooper, 1992). Inoltre, l'attività domestica può ostacolare l'eventuale avanzamento di carriera della donna (Marchand et al., 2016). Il lavoro part time incide positivamente nella donna perché favorisce l'equilibrio tra vita lavorativa e famigliare. Oltre a ciò, pur in misura minore rispetto ad una volta, è maggiore per la donna il lavoro sottopagato, la sottoccupazione, l'essere controllata al lavoro e l'incidenza dell'inflessibilità oraria. Inoltre, le donne hanno anche una minore possibilità di sviluppo della propria carriera. Tali fattori riducono il benessere psicologico e la soddisfazione per il proprio lavoro (Milner & LaMontagne, 2017; Seager, 2018). Oltre a ciò, gli uomini hanno una maggior possibilità di lavorare a tempo indeterminato, mentre le donne, nella maggior parte dei casi, sono assunte in modo precario (lavoro temporaneo) (De Moortel, Vandenheede & Vanroelen, 2014).

2.2.2 Età

L'intensità dell'attività che devono svolgere i lavoratori, influisce negativamente sia sui lavoratori più giovani che su quelli anziani. Un'intensità maggiore, invece, può influire maggiormente sui lavoratori anziani, questo a causa del legame negativo tra l'età, la concentrazione, la forza e la resistenza del lavoratore (Kanfer & Ackerman, 2004). I fattori come lo squilibrio tra attività-ricompensa, il burnout, le discriminazioni e il rischio di perdere il lavoro incidono maggiormente nei giovani (Soares, Grossi & Sundin, 2007; Schmitt & Unger, 2019). I lavoratori anziani possono avere una maggior autonomia, causata dalla loro esperienza, nel luogo di lavoro rispetto ai giovani e, questo, influisce sul benessere psicologico. Inoltre, anche la varietà delle abilità, il supporto sociale da parte dei manager e tra colleghi, la significatività del compito sono fattori importanti che portano soddisfazione per il proprio lavoro e, quindi, maggior benessere psicologico al lavoratore anziano (Truxillo et al., 2012). Invece, la varietà dell'attività e le relazioni fuori dall'azienda sono collegati ad una maggior soddisfazione dei lavoratori giovani e, perciò, ad un maggior benessere psicologico (Truxillo et al., 2012). Tali differenti prospettive sono dovute al fatto che i lavoratori anziani e i giovani hanno prospettive temporali di lavoro differenti e, questo, porta differenti obiettivi che influiscono sul loro benessere psicologico. I lavoratori, man mano che invecchiano, sono maggiormente motivati non da obiettivi di crescita personale e apprendimento nel luogo di lavoro, ma più al mantenimento del posto di lavoro. Ciò sottolinea l'importanza delle relazioni con gli altri colleghi, per favorire il senso di appartenenza e, quindi, il loro benessere psicologico e la loro soddisfazione per il proprio lavoro (Tangri, Thomas & Madnick, 2003; Truxillo et al., 2012). Come definito da Garnés Ros (2001), "lo stress diminuisce con l'età grazie all'esperienza e alle capacità apprese che danno la possibilità al lavoratore di risolvere i problemi e di affrontare le maggiori aspettative nel luogo di lavoro". Infatti, De Frias & Schaie (2001) sostengono che sono i lavoratori che hanno più di 45 anni ad avere la massima autonomia e controllo sul luogo di lavoro e, quindi, benessere psicologico. Questo, grazie all'esperienza che hanno appreso con il passare del tempo, una maggior retribuzione riconosciuta e un ruolo più importante.

2.2.3 Tipologia di professione svolta

I lavoratori che svolgono attività riguardante l'istruzione, la salute e servizi alle aziende hanno una maggior soddisfazione per il proprio lavoro (İşgör & Haspolat, 2016). I fattori rilevanti che influenzano la soddisfazione per il proprio lavoro sono la congruità dello stipendio rispetto

all'attività che viene svolta e che il lavoro svolto rispecchi le capacità, gli interessi e i valori del lavoratore (İşgör & Haspolat, 2016). Inoltre, secondo lo studio di Boschetto & Lucarelli (2011), il malessere è maggiore nei settori della fornitura di servizi, dei trasporti, del commercio e dei servizi alle aziende. Lo stare a contatto con i clienti e gestire le loro richieste, la ripetizione delle attività e la preoccupazione per la sicurezza al lavoro sono tra i fattori che incidono sul livello di benessere in questi settori. Altresì, l'isolamento, i lunghi orari di lavoro e la quantità di ansia e stress relativi alla consegna in tempo dei prodotti incidono maggiormente nel settore dei trasporti (Boschetto & Lucarelli, 2011).

2.2.4 Dimensione dell'impesa dove si lavora

Le aziende di piccole e medie dimensioni (rispettivamente da 10 a 49 e da 50 a 249 dipendenti) sono maggiormente vulnerabili ai possibili eventi poiché hanno meno risorse finanziarie e minor personale (Schreibauer et al., 2020). In queste, la concorrenza, il sovraccarico di lavoro, la possibile perdita di clienti ed i continui problemi, sono molto frequenti e portano all'aumento dello stress, dell'ansia e della depressione nei manager. Invece, un buon clima all'interno dell'azienda favorisce il loro benessere psicologico (Lechat & Torres, 2017). Nelle piccole e medie imprese i lavoratori hanno un minor benessere psicologico e soddisfazione per il proprio lavoro causati da una maggior insicurezza del lavoro, alle richieste maggiori di flessibilità e mobilità, dalla maggior intensità del lavoro e alle basse prospettive di carriera (Yeh, Yeh & Chen, 2018). Sono soprattutto queste imprese che si impegnano in maniera minore sul tema del benessere psicologico. Infatti, le PMI, avendo minori risorse finanziarie ed umane, mettono in secondo piano il tema della sicurezza e della salute. Inoltre, hanno una bassa consapevolezza delle conseguenze economiche connesse ad una cattiva gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori (Schreibauer et al., 2020).

2.2.5 Luogo di lavoro

I lavoratori del centro Italia presentano un minor benessere psicologico, seguiti da quelli del nord Italia e da quelli del sud Italia (Boschetto & Lucarelli, 2011). I giovani del sud Italia riferiscono, però, che i primi anni di lavoro siano incerti, con attività poco qualificate, non ben retribuite ed irregolari (Piumatti et al., 2016). Per tali motivazioni, i giovani sono costretti a limitare o rimandare le proprie ambizioni. Al sud Italia per i giovani è difficile trovare un lavoro in linea col loro titolo di studio, questo perché la presenza di un mercato del lavoro con poche

possibilità, costringe i giovani ad accettare qualsiasi incarico. Ciò diminuisce la loro soddisfazione per il proprio lavoro rispetto ai giovani del nord Italia (Musumeci, 2009).

2.3 COME AUMENTARE IL BENESSERE PSICOLOGICO AL LAVORO

Per favorire il benessere psicologico dei lavoratori, le aziende dovrebbero adottare delle azioni idonee ad eliminare o ridurre le cause che riducono il benessere dei lavoratori. Una iniziativa importante a favore del benessere psicologico è stata adottata dal governo di Singapore, collaborando con sindacati e datori di lavoro (World Economic Forum, 2023). La strategia adottata prevede tre punti importanti:

1. Le aziende devono riuscire ad individuare e valutare il livello di benessere mentale e dello stress dei lavoratori e quanto questi livelli variano nel tempo (World Economic Forum, 2023).
2. Le medesime devono altresì identificare le attività a supporto del benessere mentale, personalizzarle per ogni lavoratore sulla base delle valutazioni fatte, in modo tale da eliminare o mitigare i vari fattori di malessere (World Economic Forum, 2023).
3. Una cultura organizzativa che si basa sulla comunicazione aperta è importante per il benessere psicologico dei lavoratori. Il dialogo continuo con i lavoratori porta ad un luogo di lavoro più sicuro, dove l'azienda riesce a sviluppare continuamente strumenti ed attività per migliorare il benessere psicologico dei lavoratori. Mantenere il dialogo con il datore di lavoro dà la possibilità ai lavoratori di comunicargli eventuali problematiche connesse ad obiettivi irrealizzabili, carichi di lavoro eccessivi ed attività affidate al lavoratore che non rispecchiano le sue capacità e conoscenze. Ciò, causerebbe aumenti dello stress e peggior benessere psicologico (World Economic Forum, 2023).

Oltre a ciò, è fondamentale la formazione del datore di lavoro attraverso guide e programmi svolti da consulenti esperti che lo aiutino a definire il percorso migliore per favorire il benessere psicologico nella propria azienda. La formazione del datore di lavoro favorisce la comunicazione aperta, l'ascolto nei confronti dei lavoratori ed aumenta la consapevolezza dell'impatto dei fattori di stress sul benessere psicologico dei lavoratori. Insieme al datore di lavoro è importante formare anche i lavoratori. Tale apprendimento migliora le loro competenze e favorisce la loro conoscenza dell'importanza della salute mentale nel luogo di lavoro (WHO, 2022; World Economic Forum, 2023).

Come definito da Bhui et al., (2016) gli interventi di stress management sono azioni per favorire la riduzione o la gestione dello stress dei lavoratori nell'azienda e quindi sono a supporto del

loro benessere psicologico. Tali interventi si dividono in base al focus dell'azione e al livello di analisi.

Con riferimento al focus dell'azione abbiamo:

1. Interventi primari: i datori di lavoro devono adoperarsi per eliminare i potenziali rischi che causerebbero lo stress (Bhui et al., 2016).
2. Interventi secondari: la capacità dell'azienda di individuare e, successivamente, intervenire nelle situazioni dove è necessario ridurre la gravità o la durata dello stress (Bhui et al., 2016).
3. Interventi terziari: l'azienda deve favorire la riabilitazione e definire un ambiente di lavoro tale da consentire anche ai lavoratori che hanno problemi di salute mentale di lavorare (Bhui et al., 2016). Infatti, tutti i lavoratori hanno il diritto di lavorare anche se presentano problemi di salute mentale (WHO, 2022). Per tale motivazione, l'azienda deve adattare l'ambiente nella quale il lavoratore lavora in relazione alle sue condizioni, esigenze e capacità. Quindi, è fondamentale che l'azienda, attraverso programmi e interventi, tuteli le diversità e favorisca l'inclusione (WHO, 2022).

Con riferimento al livello di analisi abbiamo:

1. Interventi organizzativi: interventi che riguardano l'azienda nel suo complesso e sono idonei a ridurre lo stress nell'ambiente di lavoro come, per esempio, la riduzione dei carichi di lavoro e l'introduzione del lavoro flessibile. Oppure, attraverso campagne ed attività che, anche in modo indiretto, aiutano a contrastare lo stress dei lavoratori nell'azienda. Per esempio, campagne di ascolto dei collaboratori (Bhui et al., 2016; WHO, 2022).
2. Interventi individuali: interventi che si focalizzano sul singolo lavoratore. Questi portano un incremento della consapevolezza e della conoscenza delle possibili fonti di malessere psicologico e favoriscono lo sviluppo delle proprie capacità personali per affrontare le situazioni di malessere psicologico. L'attività fisica è un esempio di intervento individuale (WHO, 2022).

2.4 SCOPO DELL'ELABORATO

Lo scopo dell'elaborato è quello di individuare ed analizzare le determinanti del benessere psicologico al lavoro per diverse categorie di lavoratori e confrontare ciò che emerge dalla letteratura con i dati ricavati dal progetto di ricerca "Osservatorio sul benessere psicologico nelle aziende italiane".

CAPITOLO 3

I PARTECIPANTI, RISULTATI, DISCUSSIONE E CONCLUSIONE

Il progetto "Osservatorio sul benessere psicologico nelle aziende italiane" mira ad indagare, nei lavoratori in Italia, il loro grado di salute mentale. Per raggiungere questo obiettivo, un gruppo di ricercatori del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Padova, insieme al team di Serenis, hanno creato un questionario. Questo è stato diffuso attraverso i social media (LinkedIn) e mediante invii diretti di e-mail nei mesi di ottobre e novembre 2023. Sono stati raccolti, con l'utilizzo di tale metodo, 1435 questionari.

3.1 I PARTECIPANTI

Il campione analizzato è formato per il 71,78% da donne e per il 26,90% da uomini. Il 55,61% dei rispondenti ha un'età tra i 18 e i 35 anni, il 26,34% tra i 36 e i 45 anni e il 18,05% dai 46 anni in su. Geograficamente, la maggior parte dei partecipanti lavora nel nord-ovest (43,41%), seguito dal nord-est (32,89%), dal centro (13,45%) e dal sud insieme alle isole (10,24%). Per quanto riguarda i settori principali di cui fanno parte i rispondenti, il 20,91% opera nel settore dei servizi alla persona (per esempio istruzione e sanità), il 15,89% nel settore tecnologico, il 13,10% nei servizi alle aziende, l'11,99% nella manifattura e l'11,78% nel retail. Altri settori di nostro interesse, sono il settore del trasporto e magazzinaggio (2,65%) e quello della fornitura di servizi (gas, acqua, energia) (2,30%). Le aziende sono suddivise in: microimprese (meno di 10 dipendenti) per il 14,98%, piccole imprese (10-49 dipendenti) per il 25,30%, medie imprese (50-249 dipendenti) per il 20,14%, grandi imprese fino a 1000 dipendenti per il 13,17%, grandi imprese (fino a 5000 dipendenti) per l'11,64%, e grandissime imprese (con oltre 5000 dipendenti) per il 14,77%.

3.2 RISULTATI E DISCUSSIONE

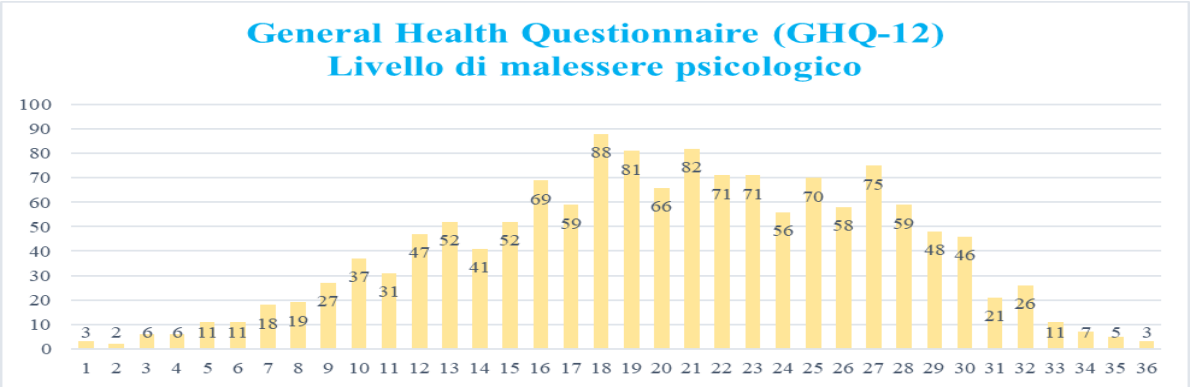
Per calcolare il livello di benessere psicologico dei soggetti, si è utilizzato il General Health Questionnaire a 12 items. Tale questionario, valuta se nelle ultime due settimane il partecipante ha avuto e con che frequenza una serie di sintomi non cronici. Il partecipante deve confrontare il proprio stato attuale, con la sua situazione psicologica abituale, esprimendosi tra quattro diverse modalità di risposta: "come al solito", "più del solito", "meno del solito", "molto meno del solito" (Tabella 1; Goldberg, 1972).

Tabella 1: General Health Questionnaire a 12 items

Con che frequenza **nelle ultime due settimane ti sei sentito/a…**	Molto meno del solito	Meno del solito	Come al solito	Più del solito
	1	2	3	4
…in grado di concentrarti su ciò sto che stavi facendo (es. seguire il filo del discorso, concentrarti nella lettura, sul lavoro)				
…di aver perso tanto sonno, tanto da preoccuparti				
…di essere produttivo/a (cioè aver fatto tante cose) nella maggior parte delle tue attività				
…in grado di prendere decisioni nella maggior parte dei casi				
…costantemente sotto pressione				
…di non essere in grado di superare le difficoltà				
…in grado di ritagliarti del tempo libero e goderne				
…in grado di risolvere i tuoi problemi				
…infelice o depresso/a				
…come se avessi perso fiducia in te stesso/a				
…come se avessi minore stima di te				
…con uno stato emotivo nel complesso felice				

Per ogni partecipante si è calcolato un indice di valore da 0 a 36, costituito dalla somma delle risposte alle singole domande. Maggiore è il valore e maggiore sarà la presenza di malessere psicologico. In tale studio, i partecipanti con un punteggio inferiore a 15 si possono considerare in una condizione di benessere, da 15 a 20 presentano situazioni non elevate di ansia e depressione mentre maggiore di 20 hanno una situazione di malessere psicologico più elevato. Il livello di malessere psicologico medio è 20,1 tra un livello moderato e grave di malessere. Circa 311 (21,67%) soggetti hanno un valore sotto a 15. Inoltre, 415 (28,92%) soggetti hanno un valore tra il 15 e 20 mentre 709 (49,41%) hanno un punteggio superiore a 20 (Figura 1).

Figura 1



Il malessere psicologico è minore negli uomini rispetto alle donne (Tabella 2). Tale risultato rispecchia quanto precedentemente definito da Frone, Russel & Cooper (1992), De Moortel, Vandenheede & Vanroelen (2014), Marchand et al. (2016), Milner & LaMontagne (2017), McCord et al. (2018) e Seager (2018). Tale differenza, però, non risulta statisticamente significativa (Tabella 2).

Tabella 2: riepilogo e t-Test

Tabella 2	Uomini	Donne
Mean	19,57	20,32
Variance	45,44	48,66
Observations	386	1030
% of the total	26,90%	71,78%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-1,8357	
P(T<=t) two-tail	0,0668	
t Critical two-tail	1,9633	

Oltre a ciò, il livello di benessere psicologico aumenta con l'età (Tabella 3a). Questo risultato è in linea con quanto definito antecedentemente da De Frias & Schaie (2001), Garnés Ros (2001), Tangri, Thomas & Madnick (2003) e Truxillo et al. (2012). Inoltre, risulta una differenza significativa del livello di malessere psicologico a seconda della fascia d'età del lavoratore (Tabella 3b). Nelle tabelle 4 e 5 sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze del livello di malessere psicologico, in riferimento alla fascia d'età, sono statisticamente significative. Le possibili determinanti della differenza di benessere, in base all'età, sono precedentemente definite da Kanfer & Ackerman (2004), Soares, Grossi & Sundin (2007), Truxillo et al. (2012) e Schmitt & Unger (2019).

Tabella 3a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
18-35	798	55,61%	20,38	47,68
36-45	378	26,34%	20,27	51,89
46 o più	259	18,05%	19,13	41,34

Tabella 3b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	316,14	2	158,07	3,32	0,037	3
Within Groups	68228,27	1432	47,65			
Total	68544,41	1434				

Tabelle 4 e 5: t-Test

Tabella 4	18-35	46 o più
Mean	20,38	19,13
Variance	47,68	41,34
Observations	798	259
% of the total	55,61%	18,05%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,6685	
P(T<=t) two-tail	0,0079	
t Critical two-tail	1,9651	

Tabella 5	36-45	46 o più
Mean	20,27	19,13
Variance	51,89	41,34
Observations	378	259
% of the total	26,34%	18,05%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,0919	
P(T<=t) two-tail	0,0369	
t Critical two-tail	1,9640	

I lavoratori che lavorano nel nord-ovest e nel nord-est Italia evidenziano il livello di malessere psicologico minore mentre quelli che lavorano nel sud e nelle isole quello maggiore (Tabella 6a). Ciò, in contrasto con quanto evidenziato da Boschetto & Lucarelli (2011). Gli stessi definivano i lavoratori del centro con minor benessere psicologico e quelli del sud Italia con una maggiore salute mentale. Però non si evidenziano differenze significative del livello di malessere psicologico a seconda dell'area geografica nella quale i partecipanti lavorano (Tabella 6b). Inoltre, i giovani lavoratori (18-35) del sud e isole hanno un livello di malessere psicologico maggiore di quelli del nord Italia (Tabella 7). Tale risultato è in linea con quanto definito da Piumati et al. (2016). Tuttavia, tale differenza, non risulta significativa (Tabella 7).

Tabella 6a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Nord-ovest	623	43,41%	20,0	50,68
Nord-est	472	32,89%	20,0	44,23
Centro	193	13,45%	20,2	52,16
Sud e isole	147	10,24%	20,7	41,91

Tabella 6b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	58,55	3	19,52	0,41	0,75	2,61
Within Groups	68485,87	1431	47,86			
Total	68544,41	1434				

Tabella 7: riepilogo e t-Test

Tabella 7	Giovani del nord	Giovani del sud e isole
Mean	20,33	20,94
Variance	47,50	42,67
Observations	628	72
% of the total	43,76%	5,02%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-0,7521	
P(T<=t) two-tail	0,4540	
t Critical two-tail	1,9867	

Per quanto riguarda la dimensione dell'impresa risulta che i lavoratori delle microimprese presentano il minor malessere psicologico mentre quelli nelle medie imprese quello maggiore (Tabella 8a). L'elevato malessere nelle medie imprese rispecchia quanto precedentemente definito da Lechat & Torres (2017), Yeh, Yeh & Chen (2018) e Schreibauer et al. (2020). Tale situazione da loro definita, però, non si evidenzia con la stessa intensità anche nelle piccole imprese. Inoltre, non risulta una differenza significativa del livello di malessere psicologico tra i partecipanti che lavorano in imprese di varie dimensioni (Tabella 8b).

Tabella 8a: repilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Meno di 10 addetti	215	14,98%	19,41	43,53
Tra 10 e 49 addetti	363	25,30%	20,17	51,65
Tra 50 e 249 addetti	289	20,14%	20,60	51,32
Tra 250 e 999 addetti	189	13,17%	20,16	39,90
Tra 1000 e 4999 addetti	167	11,64%	19,83	48,24
Più di 5000 addetti	212	14,77%	20,32	47,60

Tabella 8b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	198,18	5	39,64	0,83	0,53	2,22
Within Groups	68346,24	1429	47,83			
Total	68544,41	1434				

Per quanto riguarda i settori analizzati il livello di benessere è maggiore per coloro che lavorano nella fornitura di servizi e minore per coloro che lavorano nel settore tecnologico (Tabella 9). L'elevato malessere nel settore tecnologico può essere dovuto alla dinamicità del mercato e alle sue incertezze. Tali risultati non sono in linea con quanto definito da Boschetto & Lucarelli (2011). I medesimi definivano, come settori di maggior malessere, quelli della fornitura di servizi, dei trasporti, del commercio e dei servizi all'impresa. Tuttavia, non risulta una differenza statisticamente significativa che ci porta a concludere che il settore influisce sul livello di malessere psicologico dei lavoratori (Tabella 10).

Tabella 9: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Servizi alle aziende	188	13,10%	19,29	57,61
Trasporto e magazzinaggio	38	2,65%	19,58	60,03
Retail	169	11,78%	20,41	46,57
Fornitura di servizi	33	2,30%	19,24	44,75
Tech	228	15,89%	20,92	41,91
Manifattura	172	11,99%	20,70	45,04
Servizi alla persona	300	20,91%	20,32	49,51

Tabella 10: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	367,46	6	61,24	1,27	0,27	2,11
Within Groups	54268,19	1121	48,41			
Total	54635,65	1127				

Oltre al livello di benessere di ogni partecipante, si è individuato anche il grado di soddisfazione per il proprio lavoro (in una scala da 1- per nulla a 10- moltissimo). Il livello medio di soddisfazione non è molto elevato (5,66). Anche se oltre il 58% dei partecipanti ha una soddisfazione pari o superiore a 6 (Figura 2).

Figura 2

Inoltre, c'è una moderata correlazione negativa significativa tra il livello di soddisfazione per il proprio lavoro e il livello di malessere psicologico (Tabella 11).

Tabella 11: correlazione tra il livello di soddisfazione per il proprio lavoro e il livello di malessere psicologico

Tabella	11
r	-0,390
t-stat	-16,044
df	1433
critical value	1,96

Analizzando la soddisfazione per il proprio lavoro nelle categorie esaminate in precedenza, emerge che gli uomini hanno una soddisfazione leggermente superiore alle donne (Tabella 12). Come definito in precedenza da De Moortel, Vandenheede & Vanroelen (2014), Milner & LaMontagne (2017) e Seager (2018). Tale differenza, tuttavia, non è statisticamente significativa (Tabella 12).

Tabella 12: riepilogo e t-Test

Tabella 12	Uomini	Donne
Mean	5,82	5,61
Variance	6,31	6,47
Observations	386	1030
% of the total	26,90%	71,78%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	1,3741	
P(T<=t) two-tail	0,1699	
t Critical two-tail	1,9634	

Per quanto riguarda l'età, emerge che coloro che hanno dai 36 ai 45 anni hanno la soddisfazione per il proprio lavoro minore mentre quelli che hanno dai 46 anni in su quella maggiore (Tabella 13a). Inoltre, risulta una differenza significativa del livello di soddisfazione per il proprio lavoro a seconda della fascia d'età del lavoratore (Tabella 13b). Nelle tabelle 14 e 15 sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze del livello di soddisfazione per il proprio lavoro, in riferimento alla fascia d'età, sono statisticamente significative. Le possibili determinanti di tale soddisfazione, in base all'età, sono definite precedentemente da Tangri, Thomas & Madnick (2003) e Truxillo et al. (2012).

Tabella 13a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
18-35	798	55,61%	5,58	6,06
36-45	378	26,34%	5,51	6,92
46 o più	259	18,05%	6,11	6,80

Tabella 13b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	65,81	2	32,91	5,13	0,006	3,002
Within Groups	9191,50	1432	6,42			
Total	9257,31	1434				

Tabelle 14 e 15: t-Test

Tabella 14	36-45	46 o più
Mean	5,51	6,11
Variance	6,92	6,80
Observations	378	259
% of the total	26,34%	18,05%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,8550	
P(T<=t) two-tail	0,0045	
t Critical two-tail	1,9642	

Tabella 15	18-35	46 o più
Mean	5,58	6,11
Variance	6,06	6,80
Observations	798	259
% of the total	55,61%	18,05%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,8556	
P(T<=t) two-tail	0,0045	
t Critical two-tail	1,9657	

Oltre a ciò, risulta che i lavoratori del sud e delle isole hanno la maggior soddisfazione per il proprio lavoro mentre quelli del centro Italia quella minore (Tabella 16a). Tuttavia, non si evidenziano differenze significative del livello di soddisfazione per il proprio lavoro, a seconda dell'area geografica nella quale i partecipanti lavorano (Tabella 16b). Inoltre, i giovani (18-35) del sud e delle isole hanno una soddisfazione maggiore di quelli del nord Italia. La differenza, comunque, non è significativa (Tabella 17). Tale risultato è in contrasto con quanto definito precedentemente da Musumeci (2009).

Tabella 16a: riepilogo

Groups	Count	%of the total	Average	Variance
Nord-ovest	623	43,41%	5,64	6,55
Nord-est	472	32,89%	5,69	6,32
Centro	193	13,45%	5,52	6,44
Sud e isole	147	10,24%	5,84	6,56

Tabella 16b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	9,16	3	3,05	0,47	0,70	2,61
Within Groups	9248,15	1431	6,46			
Total	9257,31	1434				

Tabella 17: riepilogo e t-Test

Tabella 17	Giovani del nord	Giovani del sud e isole
Mean	5,54	5,96
Variance	6,19	5,22
Observations	628	72
% of the total	43,76%	5,02%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-1,4468	
P(T<=t) two-tail	0,1514	
t Critical two-tail	1,9864	

Per quanto riguarda le dimensioni dell'impresa, risulta che la soddisfazione per il proprio lavoro è maggiore per i lavoratori nelle aziende che hanno da 1000 a 4999 dipendenti e minore per quelli nelle piccole e grandi imprese con più di 5000 dipendenti (Tabella 18a). Il basso livello di soddisfazione delle piccole imprese è in linea con quanto precedentemente definito da Yeh, Yeh & Chen (2018). Tale situazione da loro definita, però, non si evidenzia con la stessa intensità anche nelle medie imprese. Inoltre, risulta una differenza significativa del livello di soddisfazione a seconda delle dimensioni dell'impresa nella quale i lavoratori lavorano (Tabella 18b). Nelle tabelle (19-22) sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze del livello di soddisfazione per il proprio lavoro, in riferimento alla dimensione d'impresa, sono statisticamente significative.

Tabella 18a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Meno di 10 addetti	215	14,98%	5,9	6,82
Tra 10 e 49 addetti	363	25,30%	5,4	6,83
Tra 50 e 249 addetti	289	20,14%	5,7	6,62
Tra 250 e 999 addetti	189	13,17%	5,7	5,95
Tra 1000 e 4999 addetti	167	11,64%	6,1	5,55
Più di 5000 addetti	212	14,77%	5,4	6,16

Tabella 18b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	80,33	5	16,07	2,50	0,029	2,22
Within Groups	9176,98	1429	6,42			
Total	9257,31	1434				

Tabelle 19-22: t-Test

Tabella 19	Meno di 10 addetti	Tra 10 e 49 addetti
Mean	5,9	5,4
Variance	6,82	6,83
Observations	215	363
% of the total	14,98%	25,30%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,1474	
P(T<=t) two-tail	0,0323	
t Critical two-tail	1,9653	

Tabella 20	Meno di 10 addetti	Più di 5000 addetti
Mean	5,9	5,4
Variance	6,82	6,16
Observations	215	212
% ofthe total	14,98%	14,77%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,1096	
P(T<=t) two-tail	0,0355	
t Critical two-tail	1,9656	

Tabella 21	Tra 10 e 49 addetti	Tra 1000 e 4999 addetti
Mean	5,4	6,1
Variance	6,83	5,55
Observations	363	167
% of the total	25,30%	11,64%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,8920	
P(T<=t) two-tail	0,0041	
t Critical two-tail	1,9667	

Tabella 22	Tra 1000 e 4999 addetti	Più di 5000 addetti
Mean	6,1	5,4
Variance	5,55	6,16
Observations	167	212
% of the total	11,64%	14,77%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,7930	
P(T<=t) two-tail	0,0055	
t Critical two-tail	1,9665	

Per quanto riguarda i settori analizzati, la soddisfazione per il proprio lavoro è maggiore per i lavoratori nel settore dei servizi alla persona e minore nel settore del trasporto e magazzinaggio (Tabella 23a). Tali risultati, sono in linea con quanto definito precedentemente da İşgör & Haspolat (2016). Tuttavia, non risulta una differenza statisticamente significativa del livello di soddisfazione per il proprio lavoro a seconda del settore di appartenenza del lavoratore (Tabella 23b).

Tabella 23a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Retail	169	11,78%	5,60	6,17
Servizi alle aziende	188	13,10%	5,74	7,03
Fornitura di servizi	33	2,30%	5,39	6,93
Trasporto e magazzinaggio	38	2,65%	4,89	7,29
Tech	228	15,89%	5,58	5,78
Manifattura	172	11,99%	5,66	6,47
Servizi alla persona	300	20,91%	5,80	6,94

Tabella 23b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	33,61	6	5,60	0,86	0,53	2,11
Within Groups	7334,46	1121	6,54			
Total	7368,08	1127				

Altro fattore importante è quanto i lavoratori ritengono che la propria azienda mostri interesse per il loro benessere psicologico (in una scala da 1–per nulla a 10–moltissimo). Le risposte evidenziano una percezione preoccupante con un valore medio di 3,88 e con oltre il 50% dei partecipanti che indica un livello di interesse dell'impresa, per il loro benessere psicologico, tra "per nulla" e "molto poco" (Figura 3). Tali risultati, sono in linea con quanto definito precedentemente da Ipsos & AXA (2024).

Figura 3

Oltre a ciò, c'è una moderata correlazione negativa significativa tra il livello di interesse dell'impresa e il livello di malessere psicologico (Tabella 24).

Tabella 24: correlazione tra il livello di interesse dell'impresa e il livello di malessere psicologico

Tabella	*24*
r	-0,297
t-stat	-11,776
df	1433
critical value	1,96

Analizzando le risposte per diversi gruppi di rispondenti emergono dei risultati che confermano i trend delle risposte alle domande precedenti. Emerge che la percezione che l'azienda abbia uno scarso interesse per il benessere psicologico dei propri lavoratori è maggiore tra le donne rispetto agli uomini (Tabella 25). Tale differenza è significativa (Tabella 25).

Tabella 25: riepilogo e t-Test

Tabella 25	Uomini	Donne
Mean	4,19	3,77
Variance	7,68	7,68
Observations	386	1030
% of the total	26,90%	71,78%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,5347	
P(T<=t) two-tail	0,0115	
t Critical two-tail	1,9634	

Per quanto riguarda l'età, emerge che coloro che hanno dai 36 ai 45 anni sono meno soddisfatti dell'interesse manifestato dalla propria impresa per il benessere psicologico. Invece, sono maggiormente soddisfatti coloro che hanno dai 46 anni in su (Tabella 26a). Tuttavia, non risulta una differenza significativa della percezione dell'interesse dell'azienda per il benessere psicologico a seconda della fascia d'età del lavoratore (Tabella 26b).

Tabella 26a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
18-35	798	55,61%	3,85	7,45
36-45	378	26,34%	3,75	7,86
46 o più	259	18,05%	4,19	8,19

Tabella 26b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	31,45	2	15,73	2,04	0,13	3,00
Within Groups	11016,88	1432	7,69			
Total	11048,33	1434				

Per quanto riguarda l'area geografica, coloro che lavorano al nord-ovest e nord-est hanno la percezione maggiore che l'azienda si interessi del proprio benessere psicologico, mentre coloro che lavorano al centro Italia quella minore (Tabella 27a). Nonostante ciò, non si evidenziano differenze significative della percezione dell'interesse dell'impresa per il benessere psicologico a seconda dell'area geografica nella quale i partecipanti lavorano (Tabella 27b).

Tabella 27a: riepilogo

Groups	Count	%of the total	Average	Variance
Nord-ovest	623	43,41%	3,97	7,73
Nord-est	472	32,89%	3,97	7,60
Centro	193	13,45%	3,53	7,50
Sud e isole	147	10,24%	3,71	8,14

Tabella 27b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	36,00	3	12,00	1,56	0,20	2,61
Within Groups	11012,33	1431	7,70			
Total	11048,33	1434				

Per quanto riguarda le dimensioni dell'impresa, sono i lavoratori delle piccole e medie imprese a essere maggiormente preoccupati rispetto all'interesse dimostrato dall'azienda. Invece, i lavoratori delle microimprese presentano una minore preoccupazione (Tabella 28a). Tale risultato è in linea con quanto detto antecedentemente da Schreibauer et al. (2020). Inoltre, risulta che la differenza di percezione dell'interesse dell'impresa per il benessere psicologico, a seconda delle dimensioni dell'impresa nella quale si lavora, è statisticamente significativa (Tabella 28b). Nelle tabelle (29-33) sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze di

percezione dell'interesse dell'impresa per il benessere psicologico, in riferimento alla dimensione dell'impresa, sono statisticamente significative.

Tabella 28a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Meno di 10 addetti	215	14,98%	4,4	8,91
Tra 10 e 49 addetti	363	25,30%	3,6	7,74
Tra 50 e 249 addetti	289	20,14%	3,6	6,68
Tra 250 e 999 addetti	189	13,17%	3,7	6,60
Tra 1000 e 4999 addetti	167	11,64%	4,0	7,55
Più di 5000 addetti	212	14,77%	4,2	8,52

Tabella 28b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	124,48	5	24,90	3,26	0,01	2,22
Within Groups	10923,85	1429	7,64			
Total	11048,33	1434				

Tabelle 29-33: t-Test

Tabella 29	Meno di 10 addetti	Tra 10 e 49 addetti
Mean	4,4	3,6
Variance	8,91	7,74
Observations	215	363
% of the total	14,98%	25,30%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	3,1116	
P(T<=t) two-tail	0,0020	
t Critical two-tail	1,9656	

Tabella 30	Meno di 10 addetti	Tra 50 e 249 addetti
Mean	4,4	3,6
Variance	8,91	6,68
Observations	215	289
% of the total	14,98%	20,14%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	3,0368	
P(T<=t) two-tail	0,0025	
t Critical two-tail	1,9656	

Tabella 31	Meno di 10 addetti	Tra 250 e 999 addetti
Mean	4,4	3,7
Variance	8,91	6,60
Observations	215	189
% of the total	14,98%	13,17%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,5680	
P(T<=t) two-tail	0,0106	
t Critical two-tail	1,9659	

Tabella 32	Tra 10 e 49 addetti	Più di 5000 addetti
Mean	3,6	4,2
Variance	7,74	8,52
Observations	363	212
% of the total	25,30%	14,77%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,1780	
P(T<=t) two-tail	0,0300	
t Critical two-tail	1,9656	

Tabella 33	Tra 50 e 249 addetti	Più di 5000 addetti
Mean	3,6	4,2
Variance	6,68	8,52
Observations	289	212
% of the total	20,14%	14,77%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,1154	
P(T<=t) two-tail	0,0350	
t Critical two-tail	1,9656	

Con riferimento ai settori, i lavoratori nei settori dei trasporti e magazzinaggio mostrano livelli più elevati di insoddisfazione rispetto all'impegno dimostrato dalle loro imprese per il benessere psicologico. Invece, una situazione più positiva è evidenziata da coloro che operano nel settore dei servizi alle aziende (Tabella 34a). Inoltre, risulta che la differenza di percezione dell'interesse dell'impresa per il benessere psicologico, a seconda del settore di appartenenza del lavoratore, è significativa (Tabella 34b). Nelle tabelle (35-44) sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze di percezione dell'interesse dell'impresa per il benessere psicologico, in riferimento al settore di appartenenza, sono statisticamente significative.

Tabella 34a: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Tech	228	15,89%	4,00	7,19
Servizi alla persona	300	20,91%	3,43	7,34
Manifattura	172	11,99%	3,90	6,94
Retail	169	11,78%	3,81	8,01
Servizi alle aziende	188	13,10%	4,66	8,85
Fornitura di servizi	33	2,30%	4,45	8,88
Trasporto e magazzinaggio	38	2,65%	2,84	5,33

Tabella 34b: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	231,83	6	38,64	5,10	0,00004	2,11
Within Groups	8496,09	1121	7,58			
Total	8727,93	1127				

Tabelle 35-44: t-Test

Tabella 35	Tech	Servizi alla persona
Mean	4,00	3,43
Variance	7,19	7,34
Observations	228	300
% of the total	15,89%	20,91%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,4226	
P(T<=t) two-tail	0,0158	
t Critical two-tail	1,9648	

Tabella 36	Tech	Servizi alle aziende
Mean	4,00	4,66
Variance	7,19	8,85
Observations	228	188
% of the total	15,89%	13,10%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,3528	
P(T<=t) two-tail	0,0191	
t Critical two-tail	1,9662	

Tabella 37	Tech	Trasporto e magazzinaggio
Mean	4,00	2,84
Variance	7,19	5,33
Observations	228	38
% of the total	15,89%	2,65%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,7945	
P(T<=t) two-tail	0,0071	
t Critical two-tail	2,0040	

Tabella 38	Servizi alla persona	Servizi alle aziende
Mean	3,43	4,66
Variance	7,34	8,85
Observations	300	188
% of the total	20,91%	13,10%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-4,6099	
P(T<=t) two-tail	0,000006	
t Critical two-tail	1,9664	

Tabella 39	Manifattura	Servizi alle aziende
Mean	3,90	4,66
Variance	6,94	8,85
Observations	172	188
% of the total	11,99%	13,10%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,5650	
P(T<=t) two-tail	0,0107	
t Critical two-tail	1,9666	

Tabella 40	Manifattura	Trasporto e magazzinaggio
Mean	3,90	2,84
Variance	6,94	5,33
Observations	172	38
% of the total	11,99%	2,65%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,4926	
P(T<=t) two-tail	0,0155	
t Critical two-tail	2,0003	

Tabella 41	Retail	Servizi alle aziende
Mean	3,81	4,66
Variance	8,01	8,85
Observations	169	188
% of the total	11,78%	13,10%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,7621	
P(T<=t) two-tail	0,0060	
t Critical two-tail	1,9667	

Tabella 42	Retail	Trasporto e magazzinaggio
Mean	3,81	2,84
Variance	8,01	5,33
Observations	169	38
% of the total	11,78%	2,65%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,2364	
P(T<=t) two-tail	0,0288	
t Critical two-tail	1,9971	

Tabella 43	Servizi alle aziende	Trasporto e magazzinaggio
Mean	4,66	2,84
Variance	8,85	5,33
Observations	188	38
% of the total	13,10%	2,65%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	4,2006	
P(T<=t) two-tail	0,00008	
t Critical two-tail	1,9971	

Tabella 44	Fornitura di servizi	Trasporto e magazzinaggio
Mean	4,45	2,84
Variance	8,88	5,33
Observations	33	38
% of the total	2,30%	2,65%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,5205	
P(T<=t) two-tail	0,0144	
t Critical two-tail	2,0003	

Dopo aver analizzato l'interesse dell'azienda per il benessere psicologico dei propri dipendenti, analizziamo adesso quanto è importante per i partecipanti il benessere psicologico al lavoro (in una scala da 1 – per nulla a 10 – moltissimo). Le risposte mostrano una forte importanza da parte dei soggetti per il benessere psicologico al lavoro (valore medio 9,31) (Figura 4). Tale risultato, è in linea con quanto definito precedentemente da Ipsos & AXA (2024).

Figura 4

In generale, per tutti i diversi gruppi di soggetti è molto importante il tema del benessere psicologico al lavoro. Nel dettaglio, tale tema, è ritenuto più importante dalle donne (Tabella 45). Tale differenza, rispetto agli uomini, è significativa (Tabella 45). Il risultato è in linea con quanto definito precedentemente da Ipsos & AXA (2024).

Tabella 45: riepilogo e t-Test

Tabella 45	Uomini	Donne
Mean	9,03	9,42
Variance	2,43	1,53
Observations	386	1030
% of the total	26,90%	71,78%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-4,3304	
P(T<=t) two-tail	0,000018	
t Critical two-tail	1,9641	

Inoltre, non si evidenzia una differenza significativa del livello di importanza del benessere psicologico al lavoro a seconda della fascia d'età di appartenenza del lavoratore o dell'area geografica di lavoro o della dimensione dell'impresa d'appartenenza (Tabelle 46,47,48).

Tabella 46: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
18-35	798	55,61%	9,31	2,00
36-45	378	26,34%	9,34	1,70
46 o più	259	18,05%	9,25	1,46

Tabella 46: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	1,03	2	0,52	0,28	0,75	3,00
Within Groups	2616,44	1432	1,83			
Total	2617,47	1434				

Tabella 47: riepilogo

Groups	Count	%of the total	Average	Variance
Nord-ovest	623	43,41%	9,28	2,03
Nord-est	472	32,89%	9,26	1,69
Centro	193	13,45%	9,46	1,42
Sud e isole	147	10,24%	9,37	1,91

Tabella 47: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	6,83	3	2,28	1,25	0,29	2,61
Within Groups	2610,64	1431	1,82			
Total	2617,47	1434				

Tabella 48: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Meno di 10 addetti	215	14,98%	9,29	1,89
Tra 10 e 49 addetti	363	25,30%	9,45	1,09
Tra 50 e 249 addetti	289	20,14%	9,26	2,51
Tra 250 e 999 addetti	189	13,17%	9,25	1,67
Tra 1000 e 4999 addetti	167	11,64%	9,24	1,95
Più di 5000 addetti	212	14,77%	9,25	2,13

Tabella 48: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	9,74	5	1,95	1,07	0,38	2,22
Within Groups	2607,73	1429	1,82			
Total	2617,47	1434				

Infine, risulta una differenza significativa del livello di importanza del benessere psicologico al lavoro in base al settore di appartenenza del lavoratore (Tabella 49). Nelle tabelle (50-52) sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze del livello di importanza del benessere psicologico al lavoro, in riferimento al settore di appartenenza, sono statisticamente significative.

Tabella 49: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Tech	228	15,89%	9,35	1,42
Servizi alla persona	300	20,91%	9,40	1,53
Manifattura	172	11,99%	9,34	1,58
Retail	169	11,78%	9,11	3,29
Servizi alle aziende	188	13,10%	9,22	1,99
Fornitura di servizi	33	2,30%	8,55	4,57
Trasporto e magazzinaggio	38	2,65%	9,26	1,93

Tabella 49: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	29,43	6	4,90	2,51	0,02	2,11
Within Groups	2193,16	1121	1,96			
Total	2222,59	1127				

Tabelle 50-52: t-Test

Tabella 50	Tech	Fornitura di servizi
Mean	9,35	8,55
Variance	1,42	4,57
Observations	228	33
% of the total	15,89%	2,30%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,1177	
P(T<=t) two-tail	0,0414	
t Critical two-tail	2,0301	

Tabella 51	Servizi alla persona	Fornitura di servizi
Mean	9,40	8,55
Variance	1,53	4,57
Observations	300	33
% of the total	20,91%	2,30%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,2556	
P(T<=t) two-tail	0,0306	
t Critical two-tail	2,0322	

Tabella 52	Manifattura	Fornitura di servizi
Mean	9,34	8,55
Variance	1,58	4,57
Observations	172	33
% of the total	11,99%	2,30%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,0757	
P(T<=t) two-tail	0,0451	
t Critical two-tail	2,0281	

Altri aspetti del lavoro analizzati che possono influenzare il benessere psicologico sono il lavoro da remoto (Figura 5), l'orario di lavoro (Figura 6), la responsabilità di un gruppo di lavoro (Figura 7) e il lavoro in gruppo (Figura 8).

Figura 5

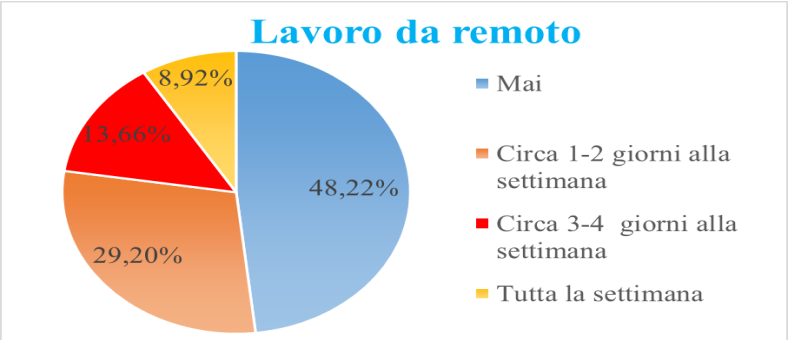


Figura 6

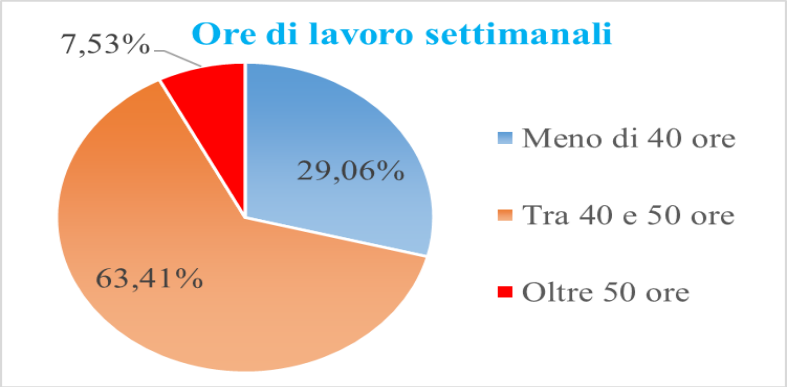


Figura 7

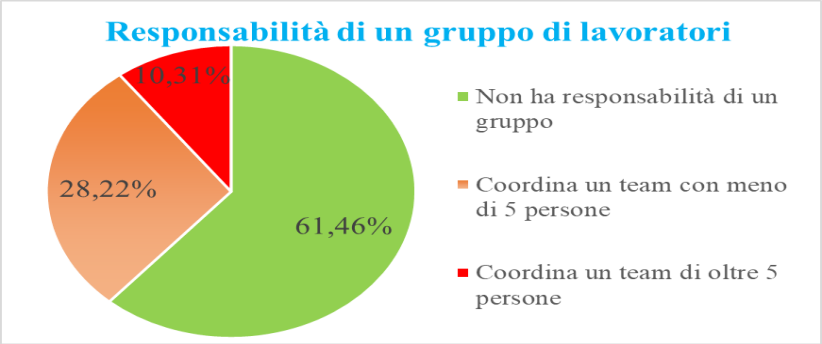
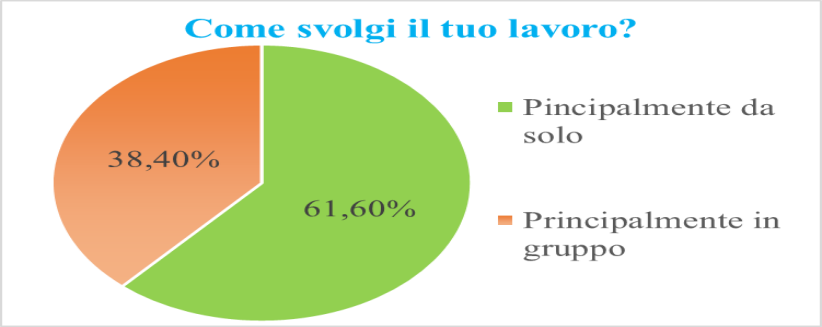


Figura 8



Dai risultati ottenuti non emerge una differenza significativa del livello di malessere psicologico a seconda della frequenza con la quale i partecipanti lavorano da remoto (Tabella 53). Quindi, si evidenzia il fatto che lavorare da remoto, con intensità crescente, non influenza il benessere psicologico. Tale risultato riprende in parte quanto definito precedentemente da Moens et al. (2021).

Tabella 53: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Mai	692	48,22%	20,14	46,70
Circa 1-2 giorni alla settimana	419	29,20%	20,08	44,71
Circa 3-4 giorni alla settimana	196	13,66%	20,19	54,83
Tutta la settimana	128	8,92%	20,08	54,25

Tabella 53: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	2,20	3	0,73	0,02	1,00	2,61
Within Groups	68542,21	1431	47,90			
Total	68544,41	1434				

Invece, risulta una differenza significativa del livello di malessere psicologico a seconda della quantità delle ore di lavoro settimanali (Tabella 54). Nelle tabelle 55 e 56 sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze del livello di malessere psicologico, a seconda della quantità delle ore di lavoro settimanali, sono statisticamente significative.

Tabella 54: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Meno di 40 ore	417	29,06%	18,84	49,93
Tra 40 e 50 ore	910	63,41%	20,53	45,08
Oltre 50 ore	108	7,53%	21,65	53,37

Tabella 54: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	1088,85	2	544,43	11,56	0,00001	3,00
Within Groups	67455,56	1432	47,11			
Total	68544,41	1434				

Tabelle 55 e 56: t-Test

Tabella 55	Meno di 40 ore	Tra 40 e 50 ore
Mean	18,84	20,53
Variance	49,93	45,08
Observations	417	910
% of the total	29,06%	63,41%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-4,1085	
P(T<=t) two-tail	0,00004	
t Critical two-tail	1,9630	

Tabella 56	Meno di 40 ore	Oltre 50 ore
Mean	18,84	21,65
Variance	49,93	53,37
Observations	417	108
% of the total	29,06%	7,53%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-3,5849	
P(T<=t) two-tail	0,00045	
t Critical two-tail	1,9746	

Inoltre, è stato chiesto ai partecipanti se accade che lavorino anche il sabato e la domenica (Figura 9). Emerge che la differenza del livello di malessere psicologico, in base alla frequenza del lavoro nei giorni di sabato e domenica, è significativa (Tabella 57). Nelle tabelle (58-61) sono evidenziate, nel dettaglio, quali differenze del livello di malessere psicologico, in riferimento alla frequenza del lavoro nei giorni di sabato e domenica, sono statisticamente significative. Tutto ciò mostra come il sovraccarico orario abbia un impatto negativo sul benessere psicologico del lavoratore, in particolare se si lavora il sabato e la domenica. Tutto questo è in linea con quanto definito precedentemente da The Banking Standards Board (2019) e WHO (2022).

Figura 9

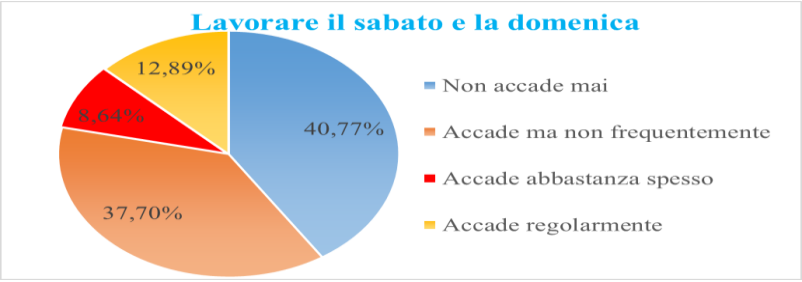


Tabella 57: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Non accade mai	585	40,77%	19,26	46,92
Accade ma non frequentemente	541	37,70%	20,25	44,95
Accade abbastanza spesso	124	8,64%	21,65	45,55
Accade regolarmente	185	12,89%	21,44	55,54

Tabella 57: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	1048,73	3	349,58	7,41	0,0001	2,61
Within Groups	67495,69	1431	47,17			
Total	68544,41	1434				

Tabelle 58-61: t-Test

Tabella 58	Non accade mai	Accade ma non frequentemente
Mean	19,26	20,25
Variance	46,92	44,95
Observations	585	541
% of the total	40,77%	37,70%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,4499	
P(T<=t) two-tail	0,0144	
t Critical two-tail	1,9621	

Tabella 59	Non accade mai	Accade abbastanza spesso
Mean	19,26	21,65
Variance	46,92	45,55
Observations	585	124
% of the total	40,77%	8,64%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-3,5606	
P(T<=t) two-tail	0,00047	
t Critical two-tail	1,9732	

Tabella 60	Non accade mai	Accade regolarmente
Mean	19,26	21,44
Variance	46,92	55,54
Observations	585	185
% of the total	40,77%	12,89%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-3,5257	
P(T<=t) two-tail	0,00049	
t Critical two-tail	1,9682	

Tabella 61	Accade ma non frequentemente	Accade abbastanza spesso
Mean	20,25	21,65
Variance	44,95	45,55
Observations	541	124
% of the total	37,70%	8,64%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	-2,0740	
P(T<=t) two-tail	0,0395	
t Critical two-tail	1,9730	

Oltre a ciò, non risulta una differenza significativa del livello di malessere psicologico, a seconda della responsabilità di un gruppo di lavoro affidata al lavoratore (Tabella 62).

Tabella 62: riepilogo

Groups	Count	% of the total	Average	Variance
Non ha responsabilità di un gruppo	882	61,46%	20,33	48,98
coordina un team con meno di 5 persone	405	28,22%	19,82	48,20
coordina un team di oltre 5 persone	148	10,31%	19,70	39,56

Tabella 62: ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	99,95	2	49,98	1,05	0,35	3,00
Within Groups	68444,46	1432	47,80			
Total	68544,41	1434				

Infine, si evidenzia che chi lavora principalmente da solo ha un benessere psicologico inferiore rispetto a chi lavora in gruppo (Tabella 63). Tale differenza è statisticamente significativa (Tabella 63). Ciò è stato sottolineato, in precedenza, da Paulus (2000) e The Banking Standards Board (2019)

Tabella 63: riepilogo e t-Test

Tabella 63	Pincipalmente da solo	Principalmente in gruppo
Mean	20,41	19,66
Variance	48,31	46,71
Observations	884	551
% of the total	61,60%	38,40%
Hypothesized Mean Difference	0	
t Stat	2,0244	
P(T<=t) two-tail	0,0432	
t Critical two-tail	1,9620	

L'indagine ha analizzato anche le caratteristiche delle attività lavorative svolte dai soggetti per evidenziare se influenzassero il benessere psicologico. Tali caratteristiche analizzate sono: l'autonomia, la varietà del compito, l'identità del compito, la significatività del compito e il feedback derivante dal lavoro. Ciascuna di queste variabili è stata misurata in una scala da 1 a 7 in riferimento ad alcune affermazioni che descrivono il modo con cui il lavoro viene svolto (Tabella 64; Idaszak & Drasgow, 1987*)*.

Tabella 64: affermazioni riguardanti le caratteristiche delle attività lavorative

	Totalmente in disaccordo						Totalmente d'accordo
	1	2	3	4	5	6	7
AUTONOMIA: sono autonomo/a nel decidere come svolgere il mio lavoro							
AUTONOMIA: la natura del mio lavoro mi dà grandi opportunità di indipendenza e libertà nel decidere come svolgerlo							
VARIETA' DEL COMPITO: il mio lavoro mi richiede di fare molte cose, utilizzando differenti capacità e competenze							
VARIETA' DEL COMPITO: il mio lavoro mi richiede di svolgere attività differenti tra loro							
SIGNIFICATIVITA' DEL COMPITO: i risultati del mio lavoro hanno un effetto significativo sulla vita e il benessere delle altre persone.							
SIGNIFICATIVITA' DEL COMPITO: il mio lavoro è uno di quelli che può avere ripercussioni sugli altri in base a quanto viene svolto bene.							
IDENTITA' DEL COMPITO: svolgo una parte identificabile e unitaria del processo di lavoro. Cioè, non mi occupo solo di una piccola parte che è poi finita da altri o da una macchina.							
IDENTITA' DEL COMPITO: il lavoro che svolgo mi dà l'opportunità di portare a termine le attività che comincio.							
FEEDBACK DERIVANTE DAL LAVORO: è il processo di lavoro in sè che mi indica se sto svolgendo bene le mie attività; anche senza feedback da parte di colleghi o superiori.							
FEEDBACK DERIVANTE DAL LAVORO: svolgendo quanto mi è richiesto dal mio lavoro, riesco a capire da solo/a se sto lavorando bene.							

Si evidenziano, per tutte e cinque le caratteristiche, una correlazione negativa di differente intensità con il livello di malessere psicologico. L'autonomia ha una moderata correlazione negativa significativa (Tabella 65). Stessa cosa, ma in misura minore, il feedback (Tabella 66) e l'identità del compito (Tabella 67). Invece, la significatività del compito ha una debole correlazione negativa significativa (Tabella 68). Stessa cosa, ma con un valore più basso, la varietà del compito (Tabella 69). I risultati evidenziano come una attenta progettazione del lavoro può favorire il benessere psicologico del lavoratore, in linea con quanto evidenziato precedentemente da Hackman & Oldham (1976, 1980).

Tabella 65: correlazione tra l'autonomia e il livello di malessere psicologico

Tabella	*65*
r	-0,256
t-stat	-10,030
df	1433
critical value	1,96

Tabella 66: correlazione tra il feedback derivante dal lavoro e il livello di malessere psicologico

Tabella	*66*
r	-0,229
t-stat	-8,911
df	1433
critical value	1,96

Tabella 67: correlazione tra l'identità del compito e il livello di malessere psicologico

Tabella	*67*
r	-0,213
t-stat	-8,253
df	1433
critical value	1,96

Tabella 68: correlazione tra la significatività del compito e il livello di malessere psicologico

Tabella	*68*
r	-0,179
t-stat	-6,884
df	1433
critical value	1,96

Tabella 69: correlazione tra la varietà del compito e il livello di malessere psicologico

Tabella	*69*
r	-0,086
t-stat	-3,269
df	1433
critical value	1,96

Si è poi analizzata l'occupabilità percepita, l'allineamento rispetto al proprio lavoro e rispetto all'organizzazione. Ciascuna di queste variabili è stata misurata con alcune domande che analizzano (in una scala crescente da 1- per niente a 5- molto) il livello di occupabilità percepita e l'allineamento del lavoratore rispetto agli elementi elencati in precedenza (Tabella 70, 71; Saks & Ashforth, 1997; De Cuyper et al., 2014).

Tabella 70: domande riguardanti il livello di occupabilità percepita

	Per niente	Poco	Moderatamente	Abbastanza	Molto
	1	2	3	4	5
OCCUPABILITA' PERCEPITA: sono sicuro/a di poter ottenere rapidamente un altro lavoro.					
OCCUPABILITA' PERCEPITA: se volessi, potrei facilmente trovare un altro lavoro.					
OCCUPABILITA' PERCEPITA: se cercassi un altro lavoro, lo troverei sicuramente.					
OCCUPABILITA' PERCEPITA: se perdessi questo lavoro, ne troverei facilmente un altro.					

Tabella 71: domande riguardanti il livello di allineamento rispetto al proprio lavoro e rispetto all'organizzazione

	Per niente	Poco	Moderatamente	Abbastanza	Molto
	1	2	3	4	5
ALLINEAMENTO RISPETTO AL PROPRIO LAVORO: quanto le tue conoscenze, capacità e abilità sono in linea con quelle richieste dal tuo lavoro?					
ALLINEAMENTO RISPETTO AL PROPRIO LAVORO: quanto il tuo lavoro soddisfa le tue necessità?					
ALLINEAMENTO RISPETTO AL PROPRIO LAVORO: quanto il tuo lavoro è adatto a te?					
ALLINEAMENTO RISPETTO AL PROPRIO LAVORO: quanto il tuo lavoro è in linea con quello che avresti desiderato fare?					
ALLINEAMENTO RISPETTO ALL'ORGANIZZAZIONE: quanto i tuoi valori, obiettivi e personalità sono in linea con quelli dell'azienda e dei tuoi colleghi?					
ALLINEAMENTO RISPETTO ALL'ORGANIZZAZIONE: quanto i tuoi valori e la tua personalità ti impediscono di essere in linea con l'azienda per cui lavori poiché sono diversi da quelli della maggior parte dei tuoi colleghi?					
ALLINEAMENTO RISPETTO ALL'ORGANIZZAZIONE: pensi che i valori dell'azienda in cui lavori ora riflettano i tuoi valori e la tua personalità?					

Dai risultati, si evidenzia una moderata correlazione negativa significativa tra l'occupabilità percepita e il livello di malessere psicologico (Tabella 72). Quindi, coloro che hanno la percezione di avere una elevata occupabilità avranno un benessere psicologico maggiore. In linea con quanto definito prima da Aronsson & Göransson (1999), Marler, Woodard-Barringer & Milkovich (2002) e Vanhercke et al. (2014).

Tabella 72: correlazione tra l'occupabilità percepita e il livello di malessere psicologico

Tabella	*72*
r	-0,207
t-stat	-8,023
df	1433
critical value	1,96

Lo stesso risultato si ottiene mettendo al posto dell'occupabilità percepita l'allineamento rispetto al proprio lavoro o rispetto all'organizzazione (Tabella 73,74). Si evince che l'allineamento è importante per favorire il benessere psicologico del lavoratore. Tale risultato rispecchia quanto definito precedentemente da Edwards (1991), Cable & Judge (1996), Kristof (1996) e Sekiguchi (2004).

Tabella 73: correlazione tra l'allineamento rispetto al proprio lavoro e il livello di malessere psicologico

Tabella	*73*
r	-0,262
t-stat	-10,257
df	1433
critical value	1,96

Tabella 74: correlazione tra l'allineamento rispetto all'organizzazione e il livello di malessere psicologico

Tabella	*74*
r	-0,286
t-stat	-11,311
df	1433
critical value	1,96

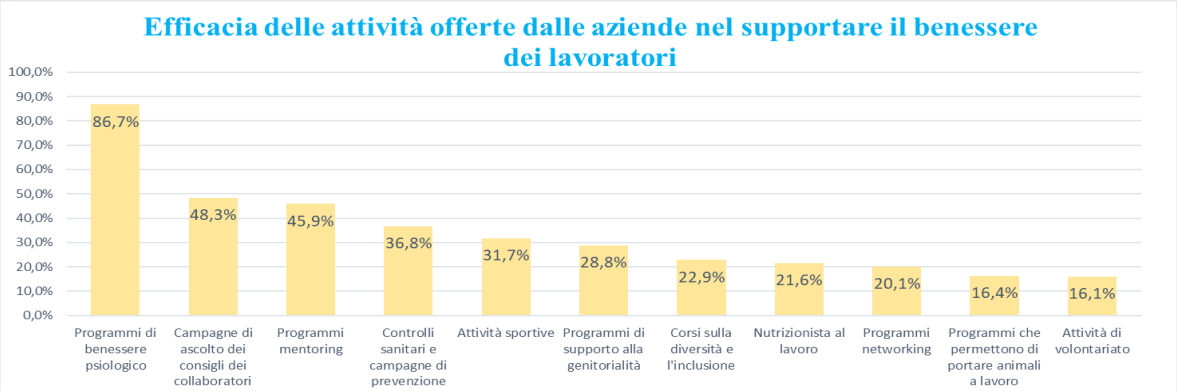
Oltre a ciò, è stato chiesto ai soggetti di indicare (fino a un massimo di cinque) quali attività offerte dalle aziende ritengono maggiormente efficaci nel supportare il benessere dei lavoratori (Tabella 75, Figura 10). Al primo posto vengono indicati, da circa nove persone su dieci, i programmi di benessere psicologico. Ciò è stato sottolineato precedentemente anche da Bhui et al. (2016), WHO (2022) e World Economic Forum (2023). Il secondo e il terzo intervento della tabella si riferiscono principalmente all'ascolto e alle relazioni nei confronti dei lavoratori. L'importanza di tali interventi, che influiscono indirettamente sul benessere, è stata ribadita anche da Bhui et al. (2016), WHO (2022) e World Economic Forum (2023). Successivamente, è stata evidenziata l'importanza, sul benessere fisico e psicologico dei lavoratori, delle attività sportive e dei controlli sanitari. Tale risultato è in linea con quanto definito da Babyak et al. (2000), Granero-Jimènez et al. (2022) e WHO (2022). Con percentuali inferiori, ci sono attività

di tipo generale che probabilmente nelle aziende non trattano ancora di tematiche legate al benessere psicologico. Ad esempio, corsi sulla diversità e l'inclusione e programmi di networking. Da sottolineare, però, l'importanza di tali corsi sulla diversità e inclusione per supportare il benessere psicologico dei lavoratori come definito da WHO (2022). Oltre a ciò, con percentuali basse abbiamo programmi di supporto alla genitorialità e programmi che permettono di portare gli animali al lavoro che, probabilmente, interessano solo a una parte dei dipendenti. Infine, sempre con percentuali basse ci sono attività offerte solo da un numero non elevato di imprese come il nutrizionista al lavoro e attività di volontariato d'impresa.

Tabella 75: le attività aziendali di supporto al benessere psicologico

Livello	*Intervento*	*N*	*% sui rispondenti*	*% sulle risposte*
Individuale	Programmi di benessere psiologico	1244	86,7%	23,1%
Organizzativo	Campagne di ascolto dei consigli dei collaboratori	693	48,3%	12,9%
Organizzativo	Programmi mentoring	659	45,9%	12,2%
Individuale	Controlli sanitari e campagne di prevenzione	528	36,8%	9,8%
Individuale	Attività sportive	455	31,7%	8,4%
Individuale	Programmi di supporto alla genitorialità	413	28,8%	7,7%
Organizzativo	Corsi sulla diversità e l'inclusione	329	22,9%	6,1%
Individuale	Nutrizionista al lavoro	310	21,6%	5,8%
Organizzativo	Programmi networking	289	20,1%	5,4%
Individuale	Programmi che permettono di portare animali a lavoro	235	16,4%	4,4%
Organizzativo	Attività di volontariato	231	16,1%	4,3%
	Totale	5386		100,0%

Figura 10

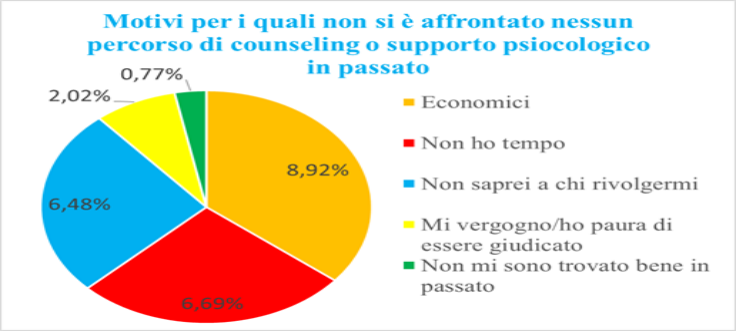


Inoltre, si è chiesto ai partecipanti se hanno già avuto esperienze per quanto riguarda le attività a favore del benessere psicologico (Figura 11). I risultati ci portano a definire che i partecipanti conoscono già bene tali strumenti di supporto psicologico. Il 75% ha già affrontato un percorso di counseling o di supporto psicologico e nella maggior parte dei casi in maniera autonoma senza l'ausilio degli strumenti offerti dall'azienda. Invece, il 25% non ha affrontato alcun percorso di supporto psicologico o counseling.

Figura 11

Nella figura 12, si evidenziano le motivazioni per le quali non sono state fatte in passato tali attività di supporto psicologico. Le motivazioni principali sono il tempo, ragioni economiche e la difficoltà di reperire informazioni circa dove trovare questi servizi. Invece, lo stigma legato al chiedere supporto ad un professionista della salute mentale è indicato solo da una piccola parte dei rispondenti. Ciò, a differenza di quanto emerso da Ipsos & AXA (2024) ove risulta una bassa conoscenza dell'importanza del supporto da parte di professionisti, l'aumento del trend dell'autodiagnosi e della gestione delle situazioni di malessere in modo autonomo.

Figura 12



3.3 CONCLUSIONE

In generale ciò che emerge da questa ricerca è in linea con quanto definito dalla letteratura. Dai dati analizzati, si evidenzia la forte importanza del benessere psicologico nel luogo di lavoro. Tuttavia, circa un lavoratore su due ha una situazione di malessere psicologico. Inoltre, emerge che la maggior parte delle aziende non si interessano molto del benessere psicologico dei loro lavoratori. Tale basso interesse influisce in maniera negativa sul benessere psicologico del lavoratore. Un basso benessere psicologico può favorire la riduzione della soddisfazione per il proprio lavoro e la minor produttività del lavoratore. Da ciò, si deduce che l'azienda deve sostenere i suoi lavoratori attraverso attività come una corretta progettazione del lavoro, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale e soprattutto del lavoro al sabato e alla domenica, favorire il lavoro in gruppo ed altre attività e programmi adeguati a supportare il benessere psicologico dei lavoratori. Oltre a ciò, si evidenzia come la responsabilità per un gruppo di lavoro e il lavoro da remoto non incidano significativamente sul benessere psicologico dei

lavoratori. Invece, l'occupabilità percepita e l'allineamento rispetto al proprio lavoro e rispetto all'organizzazione sono fattori che incidono significativamente sul benessere psicologico. Infatti, al loro aumentare diminuisce il malessere psicologico dei lavoratori. Inoltre, non ci sono dei risultati significativi che ci portano a concludere che il genere, il luogo di lavoro, la dimensione dell'impresa dove si lavora e la tipologia di professione svolta influenzino il benessere psicologico dei lavoratori. Infine, come definito dalla letteratura, la formazione del datore di lavoro e dei lavoratori, gli interventi di stress management come le campagne di ascolto dei lavoratori da parte del datore di lavoro o l'attività fisica e l'iniziativa proposta dal governo di Singapore, la quale prevede vari aspetti come, per esempio, favorire la comunicazione aperta nell'azienda, sono importanti per migliorare il benessere psicologico dei lavoratori.

Parole totali: 9997

Aronsson, G., & Göransson, S., 1999. Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications. Journal of Occupational Health Psychology, 4(2), 152-163.

Babyak, M., Blumenthal, J.A., Herman, S., Khatri, P., Doraiswamy, M., Moore, K., Craighead, W.E., Baldewicz, T.T., & Krishnan, K.R., 2000. Exercise treatment for major depression: maintenance of therapeutic benefit at 10 months. Psychosomatic Medicine, 62(5), 633-638.

Berntson, E., & Marklund, S., 2007. The relationship between perceived employability and subsequent health. Work & Stress, 21(3), 279–292.

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S., 2016. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. BJPsych Bulletin, 40(6), 318-325.

Boschetto, B., & Lucarelli, C., 2011. Psychological health risks for workers in Italy. Espace Populations Sociétés, 2011, 97-110.

Brown, B.K., & Campion, M.A., 1994. Biodata phonomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. Journal of Applied Psychology, 79(6), 897-908.

Cable, D.M., & Judge, T.A., 1996. Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67(3), 294-311.

Cable, D.M., & Judge, T.A., 1997. Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. Journal of Applied Psychology, 82(4), 546-561.

Chatman, J.A., 1989. Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. Academy of Management Review, 14(3), 333-349.

Czeisler, M.É., Lane, R.I., Petrosky, E., Wiley, J.F., Christensen, A., Njai, R., Weaver, M.D., Robbins, R., Facer-Childs, E.R., Barger, L.K., Czeisler, C.A., Howard, M.E., & Rajaratnam, S.M.W., 2020. Mental Health, Substance Use, and Suicidal Ideation During the COVID-19 Pandemic – United States, June 24-30, 2020. Morbidity and Mortality Weekly Report, 69(32), 1049-1057.

De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & Witte, H.D., 2014. Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. Personnel Review, 43(4), 536–552.

De Frias, C.M., & Schaie, K.W., 2001. Perceived work environment and cognitive style. Experimental Aging Research, 27(1), 67–81.

De Moortel, D., Vandenheede, H., & Vanroelen, C., 2014. Contemporary employment arrangements and mental well-being in men and women across Europe: a cross-sectional study. International Journal for Equity in Health, 13(1), 90.

Dhanabhakyam, M., & Sarath, M., 2023. Psychological Wellbeing: A systematic Literature Review. International Journal of Advanced Research in Science Communication and Technology, 603-607.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S., 1985. The Satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49(1), 71-75.

Edwards, J.R., 1991. Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In: C.L. Cooper, & I.T. Robertson, 1991. International Review of Industrial and Organizational Psychology. New York: Wiley, 6, 283–357.

Fioravanti, G., Bocci Benucci, S., Prostamo, A., Banchi, V., & Casale, S., 2022. Effects of the COVID-19 pandemic on psychological health in a sample of Italian adults: A three-wave longitudinal study. Psychiatry Research, 315(1), 114705.

Frederick, S., & Loewenstein, G., 1999. Hedonic adaptation. In: D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz, 1999. Well-being: The foundations of hedonic psychology. New York: Russell Sage Foundation, 302-329.

Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L., 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict; Testing a model of work-family interface. Journal of Applied Psychology, 77(1), 65-78.

Garnés Ros, A.F., 2001. Estudio de las fuentes de estrés laboral en médicos residentes [Study of the sources of occupational stress in medical residents]. Centro de Salud, 9(9), 568–572.

Goldberg, D., 1972. The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. London: Oxford University Press.

Granero-Jiménez, J., López-Rodríguez, M.M., Dobarrio-Sanz, I., & Cortés-Rodríguez, A.E., 2022 Influence of Physical Exercise on Psychological Well-Being of Young Adults: A Quantitative Study. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(7), 4282.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R., 1976. Motivation through the of Work: Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R., 1980. Work redesign. Addison-Wesley.

Hoffmann, K., Kopciuch, D., Bońka, A., Michalak, M., Bryl, W., Kus, K., Nowakowska, E., Zaprutko, T., Ratajczak, P., & Paczkowska, A., 2023. The Mental Health of Poles during the COVID-19 Pandemic. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(3), 2000.

Idaszak, J.R., & Drasgow, F., 1987. A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. Journal of Applied Psychology, 72(1), 69–74.

İşgör, I.Y., & Haspolat, N.K., 2016. Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. International Education Studies, 9(12), 194-205.

Jawad, M.J., Abbas, M.M., Jawad, M.J., Hassan, S.M., & Hadi, N.R., 2021. Mental health and psychosocial considerations post covid-19 outbreak. Wiadomości Lekarskie, 74(12), 3156-3159.

Kanfer, R., & Ackerman, P., 2004. Aging, adult development and work motivation. Academy of Management Review, 29(3), 440–458.

Kristof, A.L., 1996. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology, 49(1), 1-49.

L. 15 dicembre 2023, n. 191.

L. 29 dicembre 2022, n. 197.

Langeland, E., 2014. Emotional well-being. In: A.C. Michalos, 2014. Encyclopedia of Quality of Life and Well-being Research. Springer, 1874-1876.

Lechat, T., & Torrès, O., 2017. Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: An event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. International Journal of Entrepreneurship & Small Business, 32(4), 537–569.

Lindqvist, E., Östling, R., & Cesarini, D., 2020. Long-run effects of lottery wealth on psychological well-being. The Review of Economic Studies, 87(6), 2703-2726.

Marchand, A., Bilodeau, J., Demers, A., Beauregard, N., Durand, P., & Hines, V.Y. III, 2016. Gendered depression: vulnerability or exposure to work and family stressors?. Social Science & Medicine, 166, 160–168.

Marler, J.H., Woodard-Barringer, M., & Milkovich, G.T., 2002. Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. Journal of Organizational Behavior, 23(4), 425-453.

McCord, M.A., Joseph, D.L., Dhanani, L.Y., & Beus, J.M., 2018. A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. Journal of Applied Psychology, 103(2), 137–163.

Milner, A., & LaMontagne, A.D., 2017. Underemployment and mental health: Comparing fixed-effects and random-effects regression approaches in an Australian working population cohort. Occupational and Environmental Medicine, 74(5), 344–350.

Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S., 2021. The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. The European Journal of Health Economics, 23, 729–753.

Moore, R., Zielinski, M.J., Thompson, R.G., Jr., Willis, D.E., Purvis, R.S., & McElfish, P.A., 2021. This Pandemic Is Making Me More Anxious about My Welfare and the Welfare of Others: COVID-19 Stressors and Mental Health. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(11), 5680.

Musumeci, R., 2009. Alla ricerca della qualità del lavoro tra fiducia e disincanto. In: R. Palidda, 2009, Vite flessibili: Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali. Milano: Franco Angeli, 99-131.

Park, N., & Peterson, C., 2006. Character strengths and happiness among young adults. Journal of Happiness Studies, 7(3), 293-310.

Paulus, P., 2000. Groups, teams, and creativity: the creative potential of idea-generating groups. Applied Psychology, 49(2), 237–262.

Piumatti, G., Garro, M., Pipitone, L., Di Vita, A.M., & Rabaglietti, E., 2016. North/South Differences Among Italian Emerging Adults Regarding Criteria Deemed Important for Adulthood and Life Satisfaction. Europe's Journal Psychology, 12(2), 271-287.

Racine, N., McArthur, B.A., Cooke, J.E., Eirich, R., Zhu, J., & Madigan, S., 2021. Global Prevalence of Depressive and Anxiety Symptoms in Children and Adolescents During COVID-19: A Meta-analysis. JAMA Pediatrics, 175(11), 1142-1150.

Rajgopal, T., 2010. Mental well-being at the workplace. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, 14(3), 63–65.

Ranta, M., Silinskas, G., & Wilska, T.-A., 2020. Young adults' personal concerns during the COVID-19 pandemic in Finland: An issue for social concern. International Journal of Sociology and Social Policy, 40(9/10), 1201-1219.

Ryff, C.D., 1989. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069-1081.

Saks, A.M., & Ashforth, B.E., 1997. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. Personnel Psychology, 50(2), 395-426.

Santomauro, D.F., Mantilla Herrera, A.M., Shadid, J., Zheng, P., Ashbaugh, C., Pigott, D.M., Abbafati, C., Adolph, C., Amlag, J.O., Aravkin, A.Y., Bang-Jensen, B.L., Bertolacci, G.J., Bloom, S.S., Castellano, R., Castro, E., Chakrabarti, S., Chattopadhyay, J., Cogen, R.M., Collins, J.K., & Ferrari, A.J., 2021. Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic. The Lancet, 398(10312), 1700-1712.

Schmitt, A., & Unger, D., 2019. Lifespan perspectives on occupational health. In: B. Baltes, C.W. Rudolph, & H. Zacher, 2019. Work across the lifespan. Amsterdam: Elsevier, 369–393.

Schreibauer, E.C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M.A., & Rind, E., 2020. Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(20), 7446.

Seager, J., 2018. The Women's Atlas. Oxford: Myriad Editions, 123-126.

Sekiguchi, T., 2004. Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. Osaka Keidai Ronshu, 54(6), 179-196.

Sheldon, K.M., & King, L., 2001. Why positive psychology is necessary. American Psychologist, 56(3), 216-217.

Soares, J.J.F., Grossi, G., & Sundin, Ö., 2007. Burnout among women: Associations with demographic/socio-economic, work, life-style, and health factors. Archives of Women's Mental Health, 10(2), 61–71.

Stoewen, D.L., 2017. Dimensions of wellness: Change your habits, change your life. The Canadian Veterinary Journal, 58(8), 861-862.

Tangri, S., Thomas, V., & Madnick, M., 2003. Prediction of satisfaction among college educated African-American women. Journal of Adult Development, 10, 113-125.

Truxillo, D.M., Cadiz, D.M., Rineer, J.R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F., 2012. A lifespan perspective on job design: fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. Organization Psychology Review, 2(4), 340–360.

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H., 2014. Defining perceived employability: A psychological approach. Personnel Review, 43(4), 592-605.

Waterman, A.S., 1993. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. Journal of Personality and Social Psychology, 64(4), 678-691.

WHO, 2005. Mental health policies and programs in the workplace. Geneva: WHO.

Yeh, W.-Y., Yeh, C.-Y., & Chen, C.-J., 2018. Exploring the Public-Private and Company Size Differences in Employees' Work Characteristics and Burnout: Data Analysis of a Nationwide Survey in Taiwan. Industrial Health, 56(5), 452–463.

SITOGRAFIA

Ipsos & AXA, 2024. Mind Health Report: una fotografia della percezione della salute e benessere mentale in Italia**.** Ipsos. Disponibile su: <https://www.ipsos.com/it-it/mind-health-report-fotografia-percezione-salute-benessere-mentale-italia> (data di accesso: 03/08/2024).

Mindwork, N.d. Benessere lavorativo: cos'è e come promuoverlo in azienda. Mindwork. Disponibile su: <https://www.mindwork.it/benessere-nei-luoghi-di-lavoro> (data di accesso: 03/08/2024).

PAHO & WHO, N.d. Mental health. Pan American Health Organization. Disponibile su: <https://www.paho.org/en/topics/mental-health> (data di accesso: 03/08/2024).

Serenis, 2024. Bonus psicologo 2024: come richiederlo, requisiti e tempistiche. Serenis. Disponibile su: <https://www.serenis.it/articoli/bonus-psicologo/> (data di accesso: 03/08/2024).

The banking standards board, 2019. 8 factors that affect employee wellbeing in the workplace. Financial Services Culture Board. Disponibile su: <https://financialservicesculturebboard.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/BSB-wellbeing-paper.pdf> (data di accesso: 03/08/2024).

WHO, 2021. Promoting well-being. WHO. Disponibile su: <https://www.who.int/activities/promoting-well-being> (data di accesso: 03/08/2024).

WHO, 2022. Mental health at work. WHO. Disponibile su: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (data di accesso: 03/08/2024).

World Eonomic Forum, 2023. World Mental Health Day: How a collaborative approach to well-being can lead to a healthier workforce. World Economic Forum. Disponibile su: <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/mental-health-collaborative-well-being-healthier-workforce/> (data di accesso: 03/08/2024).