UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Scuola di Dottorato in

Scienze Fisiopatologiche, Neuropsicobiologiche e Assistenziali del Ciclo della Vita

Curriculum

Neuropsicobiologia – XXVI Ciclo

Dipartimento di Fisiopatologia Medico-Chirurgica

E dei Trapianti

TESI DI DOTTORATO DI RICERCA

LE COMPONENTI EDONICHE ED EUDAIMONICHE DEL BENESSERE IN TRE GRUPPI PROFESSIONALI: UNO STUDIO COMPARATIVO

SSD M-PSI/01

Tesi di Dottorato di:

Gertraud BACHER

Matr. R09131

Tutor:
Chiar.ma Prof.ssa Antonella DELLE FAVE

Coordinatore:
Chiar.mo Prof. Roberto Lodovico WEINSTEIN

Anno Accademico 2012/2013

INDICE

RINGRAZIAMENTI 1
ABSTRACT 2
CAPITOLO 1: IL COSTRUTTO DEL BENESSERE
1. Assunti teorici del benessere: il contributo della psicologia positiva 4
1.1. La prospettiva edonica e il benessere soggettivo 4
1.1.1. L'influenza degli obiettivi sul benessere soggettivo 6
1.2. La prospettiva eudaimonica 7
1.2.1. La teoria dell'autodeterminazione 8
1.2.2. Obiettivi di vita nella prospettiva eudaimonica 10
1.2.3. Il significato di vita 11
1.3. Prospettiva integrata edonico-eudaimonica 13
1.4. La dinamica tra benessere a livello generale e al livello dominio 14
1.5. Il benessere lavorativo 14
1.5.1. Il benessere lavorativo nella prospettiva edonica 15
1.5.2. Il benessere lavorativo nella prospettiva eudaimonica 16
1.6. La definizione di subculture e culture nei gruppi sociali 17
1.7. La teoria di Holland 19
1.8. La classificazione dei gruppi professionali 21
1.9. Scopi della ricerca 23
1.9.1. Influenza dei domini sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato: differenze tra i gruppi professionali 24
1.9.2. Influenza della felicità e significatività sulla soddisfazione di vita e presenza di significato 25
1.9.3. Analisi degli obiettivi e delle motivazioni nei tre gruppi professionali 27
CAPITOLO 2: LA RICERCA
2.1. Disegno di ricerca e procedure 28
2.2. I partecipanti 28
2.3. Strumenti di ricerca 29
2.4. La codifica dei dati qualitativi 31
2.5. Analisi dei dati 32
Capitolo 3: RISULTATI
3.1. L'effetto spillover bottom up nei domini di vita sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato 34
3.1.1. Rapporto tra significatività e felicità nei domini di vita 37
3.1.2. La relazione tra i domini di vita, la soddisfazione di vita e la presenza di significato 39
3.1.3. L'influenza dei domini di vita sulla soddisfazione di vita e la presenza di significato 40
3.2. Analisi degli obiettivi e delle motivazioni nei tre gruppi professionali 59
3.2.1. Obiettivi di vita 59
3.2.2. Motivazioni sottostanti agli obiettivi di vita 66
3.2.3. Ambiti significativi di vita 74
3.3. Effetto di spillover di costrutti eudaimonici ed edonici su obiettivi e motivazioni lavorative 81
Capitolo 4: DISCUSSIONE E CONCLUSIONE

4.1. Discussione 85
4.1.1. I fattori che influenzano la soddisfazione di vita e la presenza di significato nei gruppi professionali 85
4.1.2. Analisi degli obiettivi di vita e confronto tra i gruppi professionali 91
4.1.3. L'analisi delle motivazioni sottostanti agli obiettivi di vita:un confronto tra gruppi professionali 92
4.1.4. Ambiti significativi di vita: un confronto tra gruppi professionali 94
4.1.5. Indagine esplorativa sui fattori che influenzano le motivazioni e gli obiettivi 95
4.2. Punti di forza e limiti della ricerca 97
4.3. Conclusioni 98
BIBLIOGRAFIA 99

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio Antonella per la guida e la supervisione costante in questi tre anni.

Vorrei esprimere un ringraziamento particolare a Marta che mi ha insegnato un metodo di ricerca e che mi ha guidato durante la stesura della tesi con attenzione e rigore.

Grazie ad Andrea, Cecilia, Lawrence, Margherita, Mario, Melissa e Raffaella con cui mi sono potuta confrontare e che mi hanno dato molti stimoli. Ringrazio Luca che mi dato tanti consigli per risolvere i miei quesiti di statistica e che mi ha incoraggiata.

Ringrazio la mia famiglia e miei amici che hanno accettato con tanta pazienza e affetto i miei numerosi “mi spiace, non posso …. devo studiare”.

Vorrei esprimere un grazie speciale a Manuela per il suo supporto e l’incoraggiamento in questo percorso.

Un grazie a tutte le persone che hanno dedicato il loro tempo alla compilazione dei questionari.

ABSTRACT

La ricerca nell'ambito della salute ha messo in evidenza che il benessere non può essere concepito come mera assenza di malattia. Esso è piuttosto un costrutto complesso che include componenti fisiche, psicologiche e sociali. In base ai recenti sviluppi della psicologia positiva il benessere è composto da componenti edoniche, che riguardano la massimizzazione del piacere e la minimizzazione del dolore, ed eudaimoniche, che comprendono la crescita personale e l'espressione delle proprie capacità e potenzialità. Sebbene le componenti edoniche ed eudaimoniche siano oggetto di ricerca da molti anni, ad oggi pochi studi sono stati condotti sulla relazione tra benessere generale e appartenenza a specifiche categorie professionali. Pertanto, in questo lavoro ci si è posti l'obiettivo di esaminare il benessere edonico-eudaimonico nei vari ambiti di vita mettendo a confronto tre gruppi professionali: impiegati, tecnici e helping professionals.

La raccolta data è stata effettuata tramite una batteria di questionari a singola somministrazione volta ad indagare le componenti del benessere: Eudaimonic Hedonic Happiness Investigation (EHHI), Satisfaction With Life Scale (SWLS), Positive and Negative Affect Scale (PANAS) e Meaning in Life Questionnaire (MLQ).

Innanzitutto si è analizzata la percezione di benessere nei tre gruppi professionali, sia a livello generale sia nei singoli ambiti di vita quali la famiglia, il lavoro e la salute. Come base teorica è stata utilizzata la Teoria dell'Equilibrio, il cui oggetto è lo studio delle relazioni tra percezione di benessere nei singoli ambiti di vita e percezione di benessere nella vita in generale.

Si sono poi analizzati gli obiettivi di vita identificati dai partecipanti nei tre gruppi professionali e le sottostanti motivazioni, utilizzando come cornice di riferimento la Teoria dell'Autodeterminazione, che descrive l'essere umano come organismo attivo che tende per natura a realizzare le proprie capacità. Infine è stata effettuata un'analisi esplorativa volta ad indagare i fattori edonici ed eudaimonici che influiscono sugli obiettivi e le motivazioni sottostanti.

Questo lavoro ha caratteristiche innovative in quanto è il primo ad analizzare l'interazione tra componenti edoniche ed eudaimoniche in alcuni costrutti del benessere, mentre precedenti ricerche si sono focalizzate sull'influenza di singole componenti sul benessere. In particolare è emersa la necessità di investire in maniera equilibrata su più ambiti di vita per ottenere un livello di benessere stabile nel tempo. Tale investimento, per essere efficace, dovrà comprendere sia le componenti

edoniche che quelle eudaimoniche. I risultati ottenuti permettono di evidenziare il peculiare peso che i vari ambiti di vita rappresentano per ciascun gruppo professionale in relazione al benessere, agli obiettivi di vita e alle motivazioni sottostanti. Le differenze emerse tra i gruppi professionale forniscono spunti pratici per promuovere politiche di intervento a livello sia individuale che gruppale. Agli individui vengono forniti strumenti per attribuire significatività ai vari ambiti di vita, mentre a livello gruppale sono stati individuati interventi per le organizzazioni volti a migliorare la motivazione dei lavoratori.

CAPITOLO 1

IL COSTRUTTO DEL BENESSERE

1. Assunti teorici del benessere: il contributo della psicologia positiva

Da diversi decenni lo studio del benessere è al centro dell'attenzione di numerose discipline tra cui la psicologia. La ricerca ha mostrato che è riduttivo valutare il benessere unicamente attraverso indicatori oggettivi quali il reddito; è necessario includere nella valutazione anche aspetti soggettivi di natura psicologica e sociale. E' cioè fondamentale analizzare il benessere così come è percepito, sperimentato e valutato dal singolo individuo (Cicognani, 2002). Esso, infatti, è un concetto relativo in quanto ogni individuo elabora un'interpretazione personale circa le proprie condizioni di vita, lo stato di salute e il livello di soddisfazione per vari ambiti di vita come il lavoro, la famiglia e il tempo libero. Inoltre, il benessere percepito mostra bassa correlazione con le condizioni oggettive in cui l'individuo vive, e può differirne anche sensibilmente (Campell, 1981). La multidimensionalità del costrutto viene sottolineata anche nella definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 1946) in cui si parla di "uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale. In base al modello bio-psico-sociale sviluppato da Engel (1977) il benessere è un costrutto multicomponenziale che racchiude aspetti biologici, psicologici e sociali in interazione reciproca.

Un rilevante contributo allo studio del benessere è stato fornito dalla Psicologia Positiva (Seligman e Csikszentmihalyi, 2000), un movimento fondato ufficialmente da Seligman e Csikszentmihalyi nel 2000. La psicologia positiva si differenzia dai precedenti approcci allo studio della salute mentale, che si concentravano prevalentemente sull'analisi delle carenze, dei deficit e delle patologie . Questo movimento studia piuttosto i punti di forza, le abilità e le risorse degli individui, indagando empiricamente il concetto di buona vita (*good life*) soggettivamente percepito. I presupposti teorici della psicologia positiva affondano le radici nella tradizione filosofica greca, in particolare nella concettualizzazione dell'edonismo e dell'eudaimonia .

1.1. La prospettiva edonica e il benessere soggettivo

La definizione di benessere come piacere edonico viene fatta risalire ad Aristippo, filosofo greco del IV sec. a.C.. Egli insegnava come lo scopo della vita fosse esperire il massimo grado di piacere e come il benessere potesse essere raggiunto attraverso la realizzazione dei propri desideri e l'appagamento dei propri appetiti (Ryan e Deci, 2002). La definizione di benessere edonico che ha

prevalso in psicologia è quella proposta da Diener con il concetto di benessere soggettivo (*subjective well-being*) (Diener, 1994). Esso consta di una dimensione cognitiva e di una affettiva. La prima si riferisce alla soddisfazione percepita rispetto alla propria vita in generale o a singoli ambiti come la famiglia o la salute. La seconda riguarda invece a presenza di tono affettivo positivo e assenza di tono negativo Contrariamente a quanto sostenuto dai modelli clinici tradizionali di salute mentale, il benessere non implica solo l'assenza di affettività negativa, ma anche un elevato livello di tono affettivo positivo e un'alta soddisfazione sia per la vita in generale che per singoli domini di vita (Diener e Suh, 1997).

La dimensione affettiva del benessere va peraltro distinta dalla soddisfazione di vita (Sirgy, 2012). Felicità in senso emotivo e soddisfazione di vita sono infatti costrutti differenti, sebbene mostrino una correlazione che varia tra .24 e .50 (Lucas et al. 1996). Inoltre è stato mostrato che alcuni domini come la famiglia e il tempo libero contribuiscono maggiormente alla felicità, mentre altri domini come il tenore di vita e il lavoro incidono più sulla soddisfazione di vita (Andrews, 1980). L'esperienza emotiva di felicità è tipicamente associata a situazioni specifiche e temporanee (Raibley, 2012) come per esempio esultare per la vittoria della propria squadra di calcio o gustare golosamente un gelato. Si può essere anche infelici e al contempo soddisfatti. A tal proposito si può indicare il caso di uno studente che vuole sostenere diversi esami in una sessione. Egli sarà poco felice perché deve fare molti sforzi, affrontare una serie di rinunce e privarsi di piaceri. Ciononostante può valutare positivamente questa esperienza in quanto la sua soddisfazione deriva dal raggiungimento degli obiettivi

La ricerca ha mostrato che gli individui presentano livelli di benessere soggettivo piuttosto stabili nel tempo associati, più che a condizioni contestuali, a fattori personalità. In particolare, estroversione, ottimismo e autostima correlano positivamente con il benessere, mentre il nevroticismo mostra una correlazione negativa (DeNeve e Cooper, 1998). Secondo Campell (1981) è possibile che i livelli di benessere soggettivo subiscano delle fluttuazioni nel tempo a seguito di eventi particolarmente significativi, in termini sia positivi che negativi, come l'innamoramento o la perdita di una persona cara. Tuttavia Campbell ipotizza che le persone ritornino sempre al proprio livello base di felicità poiché, con il trascorrere del tempo,cessano di notare i benefici o gli svantaggi derivanti dall'evento che ha causato l'iniziale oscillazione del livello di benessere. Studi più recenti hanno messo in discussione questa posizione (Sheldon et al. 2010), dimostrando come vi possano essere modificazioni sostanziali e durature dello stato di benessere. Ad esempio, porsi continuamente obiettivi sfidanti rappresenta una risorsa, un potenziale in grado di generare esperienze sempre nuove che contribuiscono ad incrementare e a sostenere nel tempo livelli progressivamente più elevati di benessere. Proprio per questo motivo i ricercatori hanno

approfondito l'influenza degli obiettivi sul benessere soggettivo, come illustrato nella sezione successiva.

1.1.1. L'influenza degli obiettivi sul benessere soggettivo

In base al modello di felicità sostenibile proposto da Lyubomirky e colleghi (*Sustainable Happiness Model* – SHM; Lyubomirky et al. 2005) gli obiettivi svolgono un ruolo importante in relazione alla felicità. E' possibile infatti incrementare il proprio livello di felicità ponendosi obiettivi sempre nuovi. Sheldon e Lyubomirky (2009) hanno mostrato che perseguire obiettivi aiuta le persone a sviluppare strategie di *coping* adattative, intese come la capacità di far fronte adeguatamente a problemi o eventi spiacevoli. La realizzazione degli obiettivi genera affettività positiva, soprattutto quando vengono conseguiti rapidamente (Craver e Scheier, 1990). L'impegno investito nel perseguire obiettivi contribuisce, inoltre, ad accrescere le abilità e potenzialità individuali (Cantor e Sanderson, 1999).

E' rilevante altresì la tipologia di obiettivi che vengono perseguiti: quanto più gli obiettivi sono significativi per la persona e congruenti con il suo sistema valoriale e culturale, tanto più il loro raggiungimento contribuisce alla soddisfazione di vita (Lepper, 1996; Oishi et al. 1999). Inoltre, anche i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi significativi ingenera felicità. Per contro, il venir meno di obiettivi significativi influenza negativamente il benessere soggettivo (Sirgy, 2012). Carver e Scheier (1990) ritengono che esista una gerarchia di obiettivi. Alcuni obiettivi sono più astratti, mentre altri sono più concreti. Un esempio di obiettivo astratto potrebbe essere il desiderio di apprendere la lingua russa. Per raggiungere questo obiettivo è necessario che lo studente si ponga una serie di obiettivi concreti e intermedi quali imparare l'alfabeto cirillico e poi un certo numero di vocaboli al giorno. Il raggiungimento di questi obiettivi intermedi genera affettività positiva; tuttavia ciò che contribuisce maggiormente alla soddisfazione di vita è il raggiungimento finale dell'obiettivo astratto (Cantor e Sanderson, 1999).

Cantor e Sanderson (1999) evidenziano che gli obiettivi che influenzano positivamente il benessere soggettivo sono quelli che possono essere raggiunti attraverso le risorse a disposizione. Gli studiosi ne individuano tre tipi: a) le risorse personali come la salute, le competenze e i tratti di personalità; b) le risorse sociali tra cui la rete sociale e il supporto da parte di altri; c) le risorse materiali come il denaro, lo status sociale e il potere. In particolare, le persone che formulano obiettivi coerenti con le risorse a disposizione hanno maggiore probabilità di raggiungere le mete prefissate e quindi di sperimentare affettività positiva.

1.2. La prospettiva eudaimonica

Si deve ad Aristotele il termine *eudaimonia*, inteso come il processo di sviluppo delle autentiche potenzialità dell'individuo (Ryan e Deci, 2001). In questa prospettiva, la vera felicità risiede nella coltivazione ed espressione delle virtù individuali in armonia con il mondo circostante (Nussbaum e Sen, 1993). L'approccio eudaimonico si concentra in particolare sul funzionamento ottimale dell'essere umano (Deci e Ryan, 2002). Esso implica un processo di costruzione continua, sviluppo e coltivazione delle capacità individuali, nonché incremento di complessità del comportamento attraverso lo svolgimento di attività quotidiane congruenti con i valori profondi della persona (Ryan e Deci, 2001). In quest'ottica il benessere non comprende solo la soddisfazione, come nel caso dell'edonismo, ma implica un percorso di integrazione in cui il benessere individuale si armonizza con il benessere collettivo in un processo di reciproca influenza (Delle Fave, 2004; Massimini e Delle Fave, 2000). Il benessere eudaimonico risulta quindi essere più complesso ed articolato rispetto a quello edonico. Esso abbraccia concetti quali interesse, impegno, significato, obiettivi, scopi e crescita personale e sociale. Ryff (1989) sviluppa il concetto di benessere psicologico (*psychological well-being*) che consta di 6 dimensioni: auto-accettazione, relazioni sociali positive, crescita personale, propositi di vita, padronanza dell'ambiente e autonomia. L'auto-accettazione si riferisce ad un atteggiamento positivo verso se stessi che porta ad accettare sia i lati positivi che quelli negativi della propria personalità. Le relazioni sociali positive sono caratterizzate da relazioni sociali calorose basate sulla fiducia. Le persone che hanno sviluppato questa componente sono empatiche e si preoccupano del benessere degli altri. La crescita personale si riferisce all'apertura mentale verso nuove esperienze che vengono accolte come occasione per espandere il proprio sé e come opportunità per sviluppare le proprie potenzialità. I propositi di vita implicano la formulazione di obiettivi di vita e un senso di direzionalità. La padronanza dell'ambiente, invece, è caratterizzata da un senso di competenza e padronanza nel gestire il proprio contesto di vita. Le persone con padronanza dell'ambiente sanno cogliere le opportunità e creare contesti adeguati alle necessità e ai valori personali. Infine, per autonomia si intende un senso di indipendenza e la tendenza all'autodeterminazione: le persone con elevati livelli di autonomia sono in grado di resistere alle pressioni sociali e regolano il proprio comportamento in base a standard personali.

Ryff sostiene le persone abbiano una naturale propensione e si impegnino a realizzare pienamente le proprie potenzialità e a sviluppare le risorse interiori nell'arco della propria vita. Alla luce di una rilettura costante delle esperienze passate, arricchite e ampliate attraverso le esperienze di vita attuali, si può delineare un senso di crescita e di sviluppo continuo di un individuo. Il funzionamento psicologico positivo porta gli individui a prosperare, a fiorire e a crescere, ovvero,

utilizzando il termine proposto da Keyes (2007), a uno stato di *flourishing.* Al contrario, un funzionamento psicologico negativo porta le persone alla stagnazione, al disinteresse e alla percezione di vita vuota, ovvero al *languishing*.

La via per la felicità non è cioè univoca; vi sono piuttosto numerose strade che le persone possono seguire. Nel prossimo paragrafo viene presentata una teoria di matrice eudaimonica:

1.2.1. Le teoria dell'autodeterminazione

La teoria dell'autodeterminazione (*Self-Determination Theory SDT*) di Deci e Ryan (2000; 2002) ha come nucleo centrale lo studio della motivazione fondato sull'assunto che gli esseri umani siano organismi attivi e intrinsecamente orientati alla crescita. Le persone sono inclini per natura a impegnarsi in attività che possono soddisfare tre bisogni fondamentali innati e universali : la competenza, la relazionalità e l'autonomia. La competenza è rilevante per l'adattamento all'ambiente in quanto spinge le persone all'apprendimento. Questo bisogno riguarda la curiosità e l'esplorazione dell'ambiente, la capacità di elaborare e contestualizzare informazioni nonché il desiderio di applicare nella propria vita le abilità apprese. La relazionalità, invece, è inerente ai rapporti sociali: per un buon funzionamento psichico è fondamentale che le persone sperimentino relazioni intime positive, basate sulla reciprocità e sull'accettazione del proprio sé da parte dell'altro. Con il termine autonomia si intende l'esperienza di agire con un senso di scelta, volizione e autodeterminazione. Il bisogno psicologico dell'autonomia spinge gli individui all'auto-coerenza, evitando così la frammentazione del sé.

Secondo Deci e Ryan (2000), il benessere dipende dalla soddisfazione di questi bisogni psicologici fondamentali. In base ad essi, inoltre, gli individui si pongono obiettivi specifici e mettono in atto determinati comportamenti. In particolare, gli individui sono motivati a investire il proprio tempo e le proprie energie in attività che promuovo la creatività, l'apprendimento e la crescita personale. Gli autori definiscono motivazione intrinseca "la propensione innata e naturale a perseguire i propri interessi e a esercitare le proprie capacità" (Deci e Ryan, 1985, p. 43). La motivazione intrinseca riguarda attività che le persone trovano interessanti di per sé e che promuovo la loro crescita. La soddisfazione dei bisogni psicologici fondamentali attraverso determinate attività favorisce il progressivo coinvolgimento ed impegno in tali compiti. La motivazione intrinseca si contrappone alla motivazione estrinseca, centrata sulla ricompensa esterna o sull'evitamento di una punizione. In questo caso la persistenza nel compito è limitata all'ottenimento della ricompensa; dopodiché, viene meno l'interesse per l'attività. Inoltre, motivazione intrinseca e motivazione estrinseca sono incompatibili. A fronte di una ricompensa tangibile come un premio in denaro o, al contrario, in presenza di scadenze e di controllo esterno viene meno la motivazione intrinseca. Deci e Ryan (2000) spiegano questo effetto come risultato di

un cambiamento del *locus di causalità*, inteso come percezione dell'origine del comportamento. L'individuo percepisce di non essere più libero di agire. Sebbene gli individui siano dotati di tendenze motivazionali intrinseche, queste possono venire meno a causa di richieste e sollecitazioni esterne.

Secondo questi studiosi, i tipi di motivazione possono essere rappresentati come un continuum dell'autodeterminazione. Ad un estremo sia trova l'amotivazione, caratterizzata dalla mancanza di intenzioni e controllo rispetto ai risultati desiderati. All'estremo opposto invece si trova la motivazione intrinseca. Tra questi due poli si collocano i comportamenti motivati estrinsecamente. Ai tipi di motivazione corrispondono diversi stili di regolazione, come viene mostrato nella Figura 1.1. La amotivazione corrisponde all'assenza di qualsiasi tipo di regolazione, mentre la motivazione intrinseca corrisponde all'auto-regolazione. Comportamenti estrinsecamente motivati possono essere guidati da quattro differenti stili di regolazione: esterna, introiettata, identificata e integrata. Nel caso della regolazione esterna il comportamento è completamente causato e controllato dall'esterno. Nel caso di regolazione introiettiata, l'individuo ha internalizzato la regolazione del comportamento, sebbene non viene accettata come propria. Si parla invece di regolazione identificata quando la persona accettata e considera importante l'azione richiesta. Infine, la regolazione integrata è caratterizzata dalla completa assimilazione interna del comportamento; in altre parole i comportamenti regolati precedentemente dall'esterno diventano parte del proprio sistema valoriale simile all'autoregolazione.

Figura 1.1. Il Continuum dell'autodeterminazione (Deci e Ryan, 2000)

Comportamento	Non auto-determinato					Auto-determinato
Tipo di motivazione	Amotivazione	Motivazione estrinseca				Motivazione intrinseca
Tipo di regolazione	Non-regolazione	Regolazione esterna	Regolazione introiettata	Regolazione identificata	Regolazione integrata	Regolazione intrinseca

Tutte le teorie eudaimoniche considerano concetti chiave: gli obiettivi e il significato di vita (Baumeister e Vohs, 2002), che rappresentano elementi cruciale per organizzare l'esperienza degli individui nel tempo (Kegan, 1994) e per promuovere senso di efficacia e autostima (Baumeister e Vohs, 2002). Verranno illustrati qui di seguito questi due concetti chiave.

1.2.2. Obiettivi di vita nella prospettiva eudaimonica

In generale gli obiettivi di vita sono un tema trasversale agli approcci della psicologia positiva. Come illustrato nella sezione 1.1.1. la ricerca ha mostrato che, nella prospettiva edonica, il raggiungimento di obiettivi è connesso all'affettività positiva (Sheldon et al. 2010). Dalla prospettiva eudaimonica, invece, si sottolinea l'importanza di valutare il rapporto tra obiettivi ed aspetti quali la crescita personale, l'autorealizzazione, la vitalità, l'auto-accettazione, l'espressione delle competenze e le relazioni positive con altri (Ryan e Deci, 2001; Ryff, 1998).

In letteratura sono state proposte diverse categorizzazioni degli obiettivi. In particolare, Kasser e colleghi (2001) distinguono tra obiettivi intrinseci e obiettivi estrinseci, in linea con la teoria dell'autodeterminazione di Deci e Ryan (2000). Tra quelli intrinseci si annoverano obiettivi quali intrattenere buone relazioni con la famiglia, dare un contributo significativo alla società, mantenersi in buona salute. Al contrario, ricavare tanto denaro e ottenere un riconoscimento sociale rientrano negli obiettivi estrinseci. Kasser e colleghi (2001) hanno mostrato che, oltre ad essere connessi ad un livello più elevato di affettività positiva, gli obiettivi di natura intrinseca contribuiscono maggiormente al benessere eudaimonico rispetto agli obiettivi estrinseci. In particolare, essi concorrono maggiormente alla soddisfazione dei bisogni fondamentali rispetto a obiettivi estrinseci e sono correlati positivamente all'autorealizzazione (Jones e Crandall, 1986) nonché alla vitalità (Ryan e Fredrick, 1997).

La ricerca ha anche mostrato che è importante distinguere tra il contenuto degli obiettivi e i processi motivazionali sottostanti (Deci e Ryan 2000, 2002; Kasser et al. 2001; Schmuck e Sheldon, 2001). In linea generale, si registra una congruenza tra motivazione ed obiettivi rispetto alla dimensione intrinseca-estrinseca. Le persone sono spinte da motivazione intrinseca nel perseguire obiettivi intrinseci, o al contrario esse tendono a perseguire obiettivi estrinseci in base a pressioni esterne, e quindi a motivazione estrinseca. Tuttavia la ricerca ha mostrato che obiettivi e motivazioni, seppur correlati, contribuiscono in maniera indipendente al benessere. Sheldon e colleghi (2004) sostengono che ci siano possibili combinazioni tra motivazione e obiettivi tale per cui obiettivi estrinseci possono essere accompagnati da motivazioni intrinseche e viceversa. La motivazione estrinseca è un predittore negativo del benessere, mentre gli obiettivi estrinseci sono correlati negativamente con il benessere nella misura in cui essi pregiudicano la possibilità di perseguire obiettivi intrinseci. La motivazione intrinseca e gli obiettivi intrinseci correlano positivamente con il benessere.

1.2.3. Il significato di vita

In base all'approccio eudaimonico il significato di vita è un aspetto centrale dell'esistenza con cui si confronta ciascun individuo (Sheldon e Kasser, 1998).

Per significato di vita si intende generalmente un senso di coerenza e di comprensione della propria esistenza, presenza di scopi, e perseguimento e raggiungimento di obiettivi a lungo termine, accompagnati da un senso di pienezza (Ryff e Singer, 1998). Inoltre, il significato di vita è composto da diverse dimensioni psicologiche, quali avere obiettivi di vita, vivere in coerenza con i propri valori, autonomia, competenza e padronanza dell'ambiente, impegno e aiuto agli altri, autorealizzazione e crescita (Ryan e Deci, 2000), ma anche azioni responsabili, piacere e valutazione positiva della propria vita (Wong, 2011). Tutte queste dimensioni racchiudono il concetto di auto-trascendenza: sembra, cioè, che gli esseri umani abbiano un bisogno innato di trasformare se stessi (crescita) e il mondo circostante (generatività) al fine di raggiungere i propri propositi di vita (Fairlie, 2011). A riguardo, Leontiev (2007) ha proposto una definizione integrata di significato di vita, inteso come la percezione di un senso di coerenza e di ordine negli eventi, nelle proprie azioni e nella vita in generale. Steger (2009), invece, ha incentrato il concetto di significato sull'orientamento progettuale, enfatizzando lo scopo e gli obiettivi che conferiscono significato agli eventi, ai comportamenti e alla vita in generale.

La letteratura ha mostrato che attribuire significato alla propria vita contribuisce al benessere personale. In particolare, le persone che riportano un elevato significato di vita tendono a essere più ottimiste e a sviluppare maggiormente strategie cognitive di tipo adattivo (Ho et al. 2010). Delle Fave e colleghi (2011) hanno mostrato che un alto livello di felicità è collegato anche a un più elevato livello di significato. Inoltre le persone che sperimentano padronanza dell'ambiente, che si sentono competenti e che cercano di migliorare le relazioni interpersonali sono maggiormente inclini a percepire la loro vita come soddisfacente e significativa (Steger et al. 2012). Generalmente comportamenti di tipo eudaimonico correlano con la presenza di significato e la soddisfazione di vita (Steger et al. 2012), mentre comportamenti di tipo edonico non sono correlati al benessere psicologico e solo marginalmente alla soddisfazione di vita (Oshi et al. 2001).

In merito dalle possibili fonti di significato, sono state proposte diverse tassonomie. In generale, gli studiosi concordano che esiste una pluralità di fonti che contribuiscono in maniera differente al senso di vita. Leontiev (2007), ad esempio, ha proposto una classificazione distinguendo tra crescita e autorealizzazione, contributo e famiglia. Schnell (2011), invece, suggerisce 26 fonti di significato suddivise in cinque categorie: auto-trascendenza verticale (la spiritualità), auto-trascendenza orizzontale (ad esempio, salute e generatività), autorealizzazione (conoscenza e individualismo), ordine (tradizione e moralità) e benessere e relazionalità (amore, divertimento e armonia). Schnell

ritiene che le fonti ultime di significato debbano essere necessariamente di natura intrinseca. Le ricerche hanno confermato questa ipotesi, giacché le persone che traggono il loro significato di vita da fonti di natura intrinseca, quali il senso di coerenza e la responsabilità, riportano una maggiore presenza di significato rispetto a persone focalizzate su fonti di natura più individualistica ed egoistica (Reker e Woo, 2011).

Prager (1998) sostiene che esperienze di vita connesse a domini rilevanti per la persona contribuiscono al significato generale di vita nella misura in cui queste esperienze sono positive. Al contrario, qualora siano negative, si riduce conseguentemente il significato vita. Sperimentare esperienze positive negli ambiti percepiti come più significativi contribuisce maggiormente al senso generale di significato di vita, oltre a correlare positivamente con il benessere (Krause, 2004). In quest'ottica, Steger e Dik (2009) sostengono che l'analisi degli specifici ambiti fornisce un prezioso contributo per comprendere meglio le origini del significato di vita. Coerentemente, la ricerca ha mostrato che la qualità dell'esperienza associata ad ambiti specifici possono influenzare la percezione di benessere al livello generale: per esempio persone che ritengono che i propri bisogni psicologici vengano soddisfatti dal lavoro riportano un maggiore livello di autostima e un minore livello di ansia (Deci et al. 2001). E' stato, inoltre, mostrato che il significato di vita correla positivamente con la soddisfazione registrata in un dominio specifico e negativamente con problemi psicologici, quali mancanza di autostima e una visione pessimistica della vita (Ho et al. 2010). Leontiev (2007) evidenzia altresì che obiettivi eudaimonici, come per esempio fornire un contributo personale alla società, sono rilevanti per il significato di vita nella misura in cui questi sono espressione di un senso di responsabilità e convinzione interiore, anche quando diretti da un'intenzione ego-centrata, ovvero basati per esempio il desiderio di autorealizzazione. Per contro, obiettivi eudaimonici connessi a motivazioni di natura estrinseca non hanno alcuna influenza sul significato di vita.

La ricerca ha anche messo in evidenza che il significato di vita è il frutto di un processo a lungo termine basato sullo sforzo ed impegno personali (Ryff, 1998) verso l'auto-trascendenza, ossia il superamento degli interessi individuali. Si possono distinguere due processi che portano al significato di vita: la scoperta di significato e la costruzione di significato. Per scoperta di significato si intende generalmente l'interpretazione di eventi che viene assimilata, ossia integrata, in un sistema preesistente di credenze. La costruzione di significato, invece, richiede un processo di accomodazione e di ricomposizione del proprio sistema di credenze. In questa situazione il sistema di credenze preesistente non è sufficiente per attribuire significato a determinati eventi e quindi le persone devono mettere in discussione tale sistema per definirne uno nuovo. Generalmente la costruzione di significato viene intrapresa quando gli individui devono affrontare situazioni difficili

e spiacevoli come la morte di un figlio, ove è richiesto uno sforzo sostanziale di ridefinizione del proprio senso di vita. La scoperta di significato, invece, è associata a situazioni positive. La scoperta e la costruzione possono alternarsi in maniera dinamica nel corso della vita e così promuovere livelli sempre più complessi di significato (King e Hicks, 2009).

Inoltre, nella letteratura si distingue tra presenza e ricerca di significato. Con presenza di significato si intende l'attribuzione di un senso, di uno scopo alla propria vita. Quanto più le persone percepiscono la loro vita come importante quanto più sperimentano presenza di significato (King et al. 2006). La presenza di significato è anche legata a maggiore livello di benessere (Steger et al. 2008). Per contro, in caso di assenza di significato, le persone vanno alla ricerca di un scopo che renda la loro vita degna di essere vissuta. La ricerca di significato rappresenta pertanto una condizione, temporanea o permanente, di mancanza di senso che correla negativamente con il benessere psicologico (Steger, 2009).

1.3. Prospettiva integrata edonico-eudaimonica

La ricerca ha fornito evidenza empirica sul fatto che le dimensioni edoniche ed eudaimoniche del benessere sono altamente correlate, ma distinte. Ha inoltre mostrato che edonismo ed eudaimonia sono legati a differenti aspetti dell'esperienza. Il primo, in particolare, è correlato alla piacevolezza e all'affettività positiva; il secondo prevalentemente all'interesse, all'apertura verso le novità, alle opportunità di crescita, all'impegno e allo sforzo.

Negli ultimi anni si è cercato di integrare le due prospettive in un modello multicomponenziale di benessere (Gallagher et al. 2009). A tal proposito Seligman e Royzman (2003) hanno proposto una definizione di felicità articolata in tre componenti: il piacere *(pleasant life)*, l'impegno (*engaged life)* e il significato *(meaningful life)*. La vita piacevole si raggiunge attraverso la massimizzazione del piacere e la minimizzazione del dolore. Una vita impegnata, invece, si basa sul perseguimento di obiettivi a lungo termine. La felicità in questo caso non si riferisce a uno stato soggettivo di soddisfazione, ma piuttosto all'impegno che una persona investe in determinate attività e quanto viene assorbita da esse. Una vita significativa ha a che fare con la felicità attraverso l'acquisizione di virtù. Ogni individuo dispone di una propria visione di ciò che rende la vita meritevole di essere vissuta, come per esempio avere relazioni interpersonali significative. Pertanto, una vita significativa implica dedicarsi a ciò che rende la vita degna di essere vissuta. Risulta generalmente rilevante la dimensione sociale e la crescita personale, che permettono all'individuo di oltrepassare una visione di vita incentrata sul proprio Sé e sull'appagamento dei propri piaceri. Studi hanno mostrato che la soddisfazione di vita e la felicità sono tanto più elevate quanto più le

persone riportano contemporaneamente elevati livelli nelle tre componenti della vita, piacere, significato e impegno (Sirgy e Wu, 2007). Sorge, quindi, la necessità di un approccio integrato edonico-eudaimonico che indaga ciò che costituisce una buona qualità di vita in tutte le sue sfaccettature.

1.4. La dinamica tra benessere a livello generale e al livello dominio

Un aspetto importante emerso dalla ricerca è il rapporto tra valutazioni generali di benessere e valutazioni dominio-specifiche (Sirgy, 2012). A tal proposito Sirgy individua diverse modalità, definite effetti di spillover, attraverso le quali vi possono essere influenze reciproche. Viene individuato un effetto di *spillover top down* quando il benessere generale influenza il benessere percepito a livello di dominio. Si registra invece un effetto di *spillover bottom up* quando esperienze a livello di dominio influenzano costrutti generali di benessere come, ad esempio, la soddisfazione di vita. L'influenza del dominio è tanto più ampia quanto più è significativo il dominio (Lucas, 2007). Inoltre, i vari domini possono influenzarsi reciprocamente e in questo caso di parla di *spillover orizzontale*. Sirgy e Wu (2009) mostrano che le persone che investono in più domini riportano livelli di benessere generale più elevati rispetto a persone che si focalizzano solo su un dominio. Questi studiosi ritengono, infatti, che esperienze negative in un dominio possano essere compensate da esperienze positive in altri domini. Questo effetto può venire amplificato in funzione dell'importanza attribuita ai singoli domini: esperienze positive riportate in un dominio particolarmente significativo vengono percepite più positivamente rispetto ad esperienze simili in domini meno significativi (Cummins et al. 2003).

1.5. Il benessere lavorativo

L'espressione delle potenzialità individuali e la crescita personale sono tematiche che hanno attirato anche l'interesse degli studiosi nell'ambito delle organizzazioni aziendali. Questi temi, infatti, rappresentano elementi chiave per il benessere lavorativo discusso in questo paragrafo. Il concetto di benessere lavorativo ha subito una sostanziale evoluzione nell'arco degli ultimi cinquant'anni. Si è partiti da una concezione negativa incentrata sull'assenza di rischi ambientali che possono nuocere alla salute del lavoratore per arrivare a una concezione di benessere che include anche la dimensione psicologica, . Si è passati quindi da un approccio volto alla protezione della salute dei lavoratori a un approccio basato sulla promozione della salute. L'interesse non è più legato esclusivamente alla prevenzione degli infortuni e delle malattie ma alla promozione del benessere fisico, psicologico e sociale. La stessa Organizzazione Mondiale della Salute include nel

benessere lavorativo non solo la sicurezza sul lavoro, ma anche la soddisfazione personale legata all'autoefficacia, all'autonomia e all'autostima (OMS, 1986). Anche la Commissione Europea ha elaborato una definizione di benessere lavorativo che comprende, tra gli indicatori, la qualità intrinseca del lavoro, lo sviluppo professionale, l'apprendimento e l'ampliamento continuo di abilità, l'uguaglianza tra i generi, un lavoro salutare basato sulla sicurezza ambientale, il bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale, il coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali, e l'assenza di qualunque forma di discriminazione (Commissione Europea, 2001). Questa crescente attenzione al benessere lavorativo è motivata dal fatto che esso correla positivamente con la produttività dei lavoratori e comporta un minor tasso di assenteismo e di turnover (Bakker, 2008).

Numerosi studi hanno cercato di individuare quali fattori possono promuovere il benessere lavorativo. Vengono qui di seguito illustrati i contributi forniti dalla prospettiva edonica e da quella eudaimonica.

1.5.1. Il benessere lavorativo nella prospettiva edonica

Warr (1987) definisce il benessere lavorativo come l'insieme di emozioni, percezioni e valutazioni che i lavoratori elaborano in relazione allo svolgimento dei compiti che vengono loro richiesti in uno specifico contesto lavorativo. Alcuni studiosi hanno proposto una distinzione tra soddisfazione lavorativa e benessere lavorativo. La soddisfazione lavorativa si riferisce alla valutazione cognitiva delle condizioni lavorative, su cui influiscono determinate caratteristiche del lavoro quali stress lavorativo, autonomia decisionale, e chiarezza dei ruoli. Il benessere lavorativo, invece, è inteso come la risposta affettiva dei lavoratori all'ambiente lavorativo (Ostrognay et al. 1997), e viene influenzato da aspetti quali la collaborazione dei colleghi, il clima aziendale e il rapporto con i propri responsabili. Studi hanno mostrato che proprio la presenza di toni affettivi positivi correla con la prestazione lavorativa (Brief e Weiss, 2002). Persone che sperimentano poco benessere soggettivo al lavoro sono maggiormente inclini ad adottare comportamenti difensivi verso colleghi e responsabili, sono più pessimiste e più facilmente esposte a stress. Per contro, persone con maggiore benessere sono più aperte a cogliere opportunità lavorative, sono più propense ad aiutare i colleghi e sono più ottimiste (Cropozano e Wright, 2001). Inoltre, la soddisfazione lavorativa non è stabile nell'arco della giornata lavorativa, bensì fluttua in concomitanza allo stato affettivo del momento (Illies e Judge, 2002). Tuttavia, se viene considerato un lasso di tempo più ampio, la soddisfazione lavorativa tende ad essere abbastanza stabile. Essa è inoltre correlata positivamente al benessere e all'affettività positiva (Bowling et al. 2010). Sirgy e

colleghi (2008) ritengono che le reazioni affettive alle esperienze lavorative abbiano un effetto di *spillover* su domini non-lavorativi. Brief e Weiss (2002) affermano che le disposizioni affettive sul lavoro sono ampiamente dipendenti dal grado di soddisfazione lavorativa e questo può contribuire a una maggiore soddisfazione di vita.

Il lavoro è anche importante perché è un ambito favorevole al perseguimento di obiettivi. Lent e Brown (2006) analizzano gli obiettivi lavorativi, proponendone sostanzialmente due tipologie, ossia quelli volti a soddisfare i bisogni di sopravvivenza (per esempio avere un lavoro sicuro) e quelli di ordine superiore che possono essere di natura sia estrinseca (la realizzazione di una carriera) che intrinseca (l'espressione delle proprie competenze e il miglioramento continuo delle proprie abilità). Questi studiosi hanno constatato che il benessere e la soddisfazione lavorativi dipendono in primo luogo da quanto le persone sono focalizzate e si impegnano nel perseguire gli obiettivi lavorativi. In conformità con gli studi descritti in precedenza nella sezione 1.1.1., gli obiettivi intrinseci sono quelli che maggiormente contribuiscono al benessere lavorativo; tuttavia, si riscontra anche una correlazione tra obiettivi di natura estrinseca e la soddisfazione lavorativa.

1.5.2. Il benessere lavorativo nella prospettiva eudaimonica

Nella prospettiva eudaimonica il benessere lavorativo viene visto come un processo dinamico di realizzazione delle potenzialità individuali e di crescita personale. In relazione alla teoria dell'autodeterminazione (Deci e Ryan, 2000) sono state fornite evidenze empiriche che lavoratori che si sentono competenti e motivati sperimentano maggiore benessere generale. Inoltre, i lavoratori che possono soddisfare i bisogni psicologici fondamentali al lavoro mostrano maggiore motivazione intrinseca (Illardi et al. 1993) e maggiore impegno lavorativo. In particolare, tre fattori favoriscono l'auto-determinazione sul lavoro: il sostegno all'autonomia, il feedback positivo da parte dei responsabili e la comprensione dei punti di vista del lavoratore (Ryan, 1982). Bakker (2009) ha mostrato che questi fattori costituiscono risorse lavorative che correlano positivamente con l'impegno che i dipendenti investono nel proprio lavoro (Bakker, 2007).Vansteenkiste e colleghi (2007) evidenziano che alcuni lavoratori vedono la propria professione come un'opportunità per esercitare competenze e abilità, per perseguire obiettivi di vita e per dare un contributo significativo alla società; altri lavoratori, invece, pongono la loro attenzione prevalentemente su aspetti finanziari, come la retribuzione e i *benefits*, desiderano esercitare controllo sugli altri e occupare posizioni prestigiose all'interno dell'organizzazione. I primi hanno un orientamento motivazionale intrinseco, mentre i secondi hanno un orientamento di tipo estrinseco. Questi ultimi hanno maggiore probabilità di sviluppare problemi di salute e di benessere generale poiché tale orientamento mina

la soddisfazione dei bisogni psicologici fondamentali. Diversi studi mostrano, inoltre, che la soddisfazione dei bisogni psicologici fondamentali al lavoro porta a maggiore impegno e partecipazione attiva dei dipendenti e previene il *burnout* (Van den Broeck et al. 2008). In aggiunta, Steger e Dik (2009) ritengono che individui con orientamento motivazionale intrinseco sono più inclini a sperimentare la presenza di significato nel lavoro e questo contribuisce alla presenza di significato di vita.

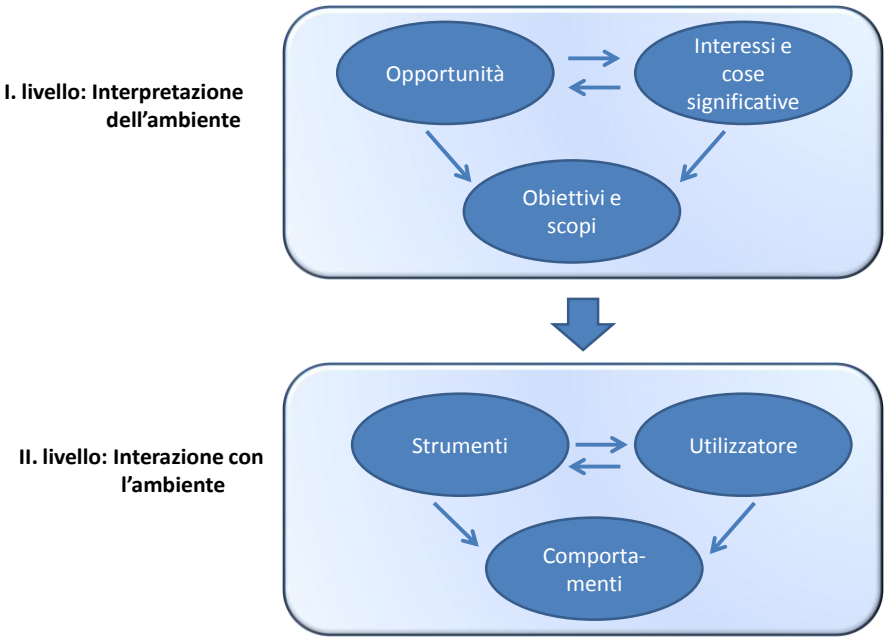
1.6. La definizione di subculture e culture nei gruppi sociali

Il benessere lavorativo non riguarda esclusivamente il singolo lavoratore ma l'intero contesto aziendale. Nello specifico, Avallone (2005) ritiene che vi siano quattro livelli di analisi: individuale, di gruppo, di unità organizzativa (ufficio, dipartimento, filiale) e quello dell'intera organizzazione.

Il comportamento delle persone è influenzato da processi sociali e da rappresentazioni cognitive che possono emergere solo in gruppo e solo da questo originarsi (Speltini e Palomanri, 1998). Un gruppo professionale è definito come un insieme di individui che condividono una cultura comune, ossia un set di valori, costumi, abitudini e un linguaggio comune. I membri di un gruppo sperimentano un senso di appartenenza caratterizzato da tre aspetti: il primo è di tipo cognitivo e consiste nel riconoscere di appartenere a un gruppo; il secondo è valutativo e riguarda la connotazione positiva o negativa connessa alla propria appartenenza al gruppo; infine, il terzo è di carattere emotivo in quanto all'appartenenza possono essere associate emozioni positive, come l'orgoglio, o negative come la vergogna e la frustrazione. Come evidenziato da Speltini e Palomarni (1998) appartenere a un gruppo comporta non solo apprendere attività, linguaggi, conoscenze specifiche, ma anche ridefinire la propria identità, che può essere più o meno ampia a seconda della salienza psicologica che il gruppo riveste per l'individuo. All'interno dei gruppi ci sono norme sociali, spesso non espressamente esplicitate, che spingono gli individui all'uniformità, influenzando così fortemente il comportamento degli individui. La cultura del gruppo è orientata a produrre tra i membri un allineamento dei comportamenti. Essa è la veste, la forma, l'esternazione e la comunicazione al pubblico interno ed esterno delle regole e delle norme accettate da un sistema. L'appartenenza a un gruppo permette inoltre agli individui di organizzare la propria esperienza soggettiva dell'ambiente circostante e di strutturare il sistema di interazioni sociali. Il processo di identificazione con il gruppo, perciò, non consente soltanto agli individui di organizzare e semplificare il proprio modo di interazione sociale, ma fornisce a ogni individuo un ventaglio di opportunità in base al quale si creano le aspettative e si formulano gli obiettivi da raggiungere.

Come evidenzia Mantovani (1995) i gruppi professionali diventano per gli individui un micro-mondo che struttura la percezione e l'interpretazione dell'ambiente che a sua volta influenza l'interazione dell'individuo con l'ambiente stesso. Questo intreccio relazionale e rappresentativo può essere illustrato sinteticamente come modello di stratificazione a due livelli: un primo livello interpretativo dell'ambiente e un secondo di interazione con l'ambiente sociale. Come riportato nella figura 1.1 questi due livelli sono tra loro collegati: il contesto sociale fornisce agli attori gli elementi che essi usano per interpretare le situazioni e racchiude opportunità che, a loro volta, ispirano e circoscrivono gli scopi e gli obiettivi delle persone. Questi governano poi i comportamenti che mettono in atto gli appartenenti ai gruppi professionali in quel determinato ambiente lavorativo. Questa dinamica tra interpretazione dell'ambiente e comportamenti viene facilitata dalla tendenza delle persone ad adattare in maniera flessibile le proprie aspettative (Appley, 1971). Di conseguenza le persone tendono a porsi obiettivi in base alle risorse disponibili all'interno di un certo contesto.

Fig. 1.1 Modello a due livelli del contesto lavorativo



Fonte: modificato Arcuri, 1995

Grandori (1999) sottolinea che l'assorbimento della cultura dei gruppi da parte degli individui lascia loro una limitata discrezionalità nella scelta dei propri comportamenti. La cultura di un

gruppo professionale può essere quindi intesa come un sistema di coordinamento. Grandori evidenzia inoltre che, all'interno di contesti organizzativi aziendali, spesso convive una diversità culturale, una specie di composto di differenti sottosistemi, derivanti proprio dal fatto che si congiungono e si intrecciano diverse famiglie professionali, ciascuna di esse con le proprie regole, bisogni e *frame* cognitivi. Nell'analisi del contenuto delle culture Grandori ritiene che ci siano, per esempio, famiglie o gruppi professionali che dispongono di una cultura con un orientamento ai compiti, mentre altri gruppi sono caratterizzati da un orientamento alle persone. Tipicamente rientrano nella cultura con orientamento ai compiti famiglie professionali come i contabili, in quanto la loro mansione principale consiste nella registrazione ed elaborazione di dati. I commerciali, invece, sono caratterizzati da un'orientamento verso le persone perché la relazione costituisce il nucleo centrale della loro professione. Anche le professioni di aiuto rientrano in quest'ultima tipologia di cultura.

1.7. La teoria di Holland

Una modalità per classificare gruppi professionali diversi è stata proposta da Holland (1996). Lo studioso ha fornito un modello esplicativo per studiare come le persone possono esprimere i propri interessi attraverso le scelte professionali in funzione delle caratteristiche personali. In particolare, gli interessi personali, inclusi quelli lavorativi, sono connessi a fattori di personalità. Quando vi è una buona corrispondenza tra personalità e caratteristiche dell'ambiente lavorativo, è probabile l'individuo percepisca un senso di autorealizzazione personale e si impegni nelle sue mansioni quotidiane. La mancanza di convergenza, invece, è causa di insoddisfazione, instabili percorsi di carriera e bassa performance lavorativa (Holland, 1996).

Sulla base di ricerche condotte su ampi campioni di studenti, professionisti e lavoratori di tutte le aree, Holland descrive sei tipologie di persone che mette in relazione con i contesti lavorativi al fine di individuare la migliore combinazione tra individuo e professione:

Tipo Realistico (*Realistic*): è una persona tendenzialmente diretta, naturale, con buone doti fisico-motorie; preferisce argomenti concreti piuttosto che astratti; è incline a evitare situazioni in cui sia fondamentale il contatto con altre persone, mentre ama manipolare utensili e attrezzi. Si descrive come spontanea, tenace, pratica.

Tipo Investigativo (*Investigative*): in questa categoria rientrano coloro che mostrano interesse per la scienza; sono stimolati e incuriositi da attività di ricerca; sono orientati verso attività

intellettuali, prediligono lavorare in maniera indipendente mentre rifuggono le attività ripetitive. Inoltre queste persone dispongono di un forte senso del dovere e si descrivono come curiose, analitiche e riservate.

Tipo Artistico (*Artistic*): è la persona che si sente maggiormente a proprio agio in situazioni poco strutturate dove è possibile la libera espressione di sé; è creativa soprattutto in campo figurativo e musicale; ha uno spiccato senso per l'estetica e si reputa anticonformista, indipendente e intuitiva.

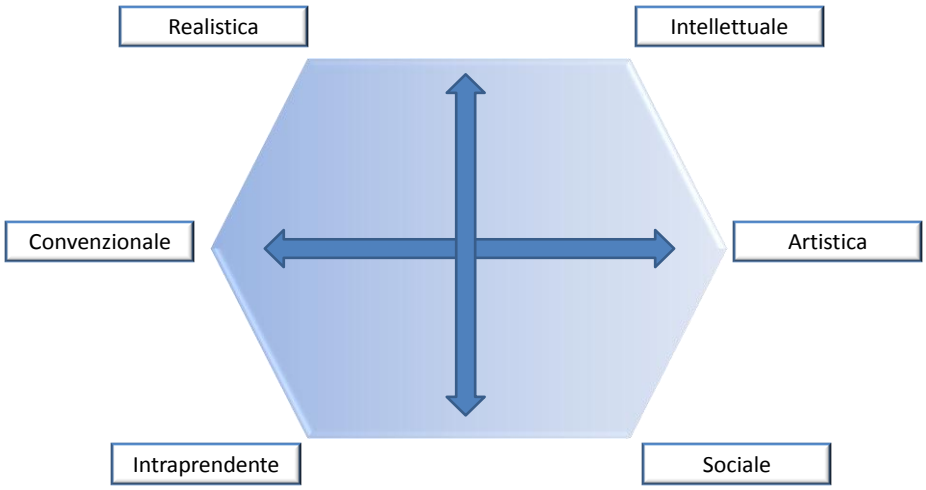
Tipo Sociale (*Social*): è la persona che si sente gratificata quando può prendersi cura di qualcuno; trova piacere nel lavorare in gruppo piuttosto che da sola; inoltre dispone di buone competenze relazionali e non ha difficoltà a comunicare i propri sentimenti. Si percepisce amichevole, generosa, responsabile, comprensiva.

Tipo Intraprendente (*Enterprising*): ha capacità verbali e di persuasione; è orientato verso attività che richiedono l'assunzione di rischi; ha una forte motivazione a raggiungere una posizione di potere o generalmente ben remunerata; è caratterizzato da un alto senso pratico e si reputa aggressivo, simpatico, popolare e mostra avversione per le attività scientifiche.

Tipo Convenzionale (*Conventional*): preferisce gli ambienti ben ordinati e organizzati; è efficiente nei compiti ben strutturati e tende a preferire relazioni umane non ambigue; si identifica con il potere e valorizza il possesso di beni materiali. Si definisce efficiente, ordinato, accomodante.

Queste tipologie vengono comunemente identificate attraverso la loro lettera iniziale. Attraverso la somministrazione di un test sviluppato da Holland (1996), è possibile definire il profilo occupazionale delle persone basandosi sulle tre principali preferenze, o sfere di maggior interesse personale. Le tipologie professionali sono disposte da Holland in una forma esagonale in base al grado di somiglianza tra di loro, come riportato nella figura 1.2. I tipi contigui lungo l'esagono sono maggiormente simili, come per esempio lo stile artistico e quello sociale. Quelli che non sono contigui (esempio intellettuale e intraprendente), invece, mostrano basse correlazioni tra di loro. Gli studi in merito hanno mostrato che la maggioranza degli individui ottiene punteggi nei codici vicini (Nauta, 2010).

Fig. 1.2 Esagono di Holland



Fonte: Holland, 1996

1.8. La classificazione dei gruppi professionali

In base al documento pubblicato dall'ISTAT nel 2013 (ISTAT, 2013) per classificare le professioni è necessario tenere in considerazione il livello e il campo di applicazione delle competenze richieste per eseguire in modo appropriato i compiti associati alla professione. Per professione si intende "*la modalità responsabile e socialmente riconosciuta con cui una persona esercita un ruolo o una serie di ruoli omologhi in vista della gestione e dell'innovazione di processi e di servizi. Tale modalità richiede definite abilità, competenze e regole"* (Butera, 2009).

Utilizzando come criterio di raggruppamento le categorie di Holland e la classificazione delle professioni dell'ISTAT si individuano tre gruppi professionali relativi a impiegati, helping professionals e tecnici.

Il primo gruppo è composto da impiegati per i quali predomina la tipologia Convenzionale. Si tratta di individui che si dedicano al lavoro esecutivo d'ufficio, svolgendo compiti legati alla produzione e all'elaborazione di informazioni. Precisamente gli impiegati si occupano della registrazione, elaborazione e archiviazione di informazioni, della raccolta ed elaborazione di dati numerici, del controllo e della verifica delle informazioni. Per lo svolgimento di tali mansioni non

vengono richieste funzioni direttive o di coordinamento del personale. Le attività impiegatizie richiedono in genere conoscenze acquisite con il completamento della scuola secondaria superiore.

Il secondo gruppo professionale è quello degli helping professionals, contraddistinti dalla predominanza della tipologia Sociale. Rientrano in questo gruppo insegnanti, educatori, infermieri e fisioterapisti. Insegnanti ed educatori gestiscono e verificano interventi educativi mirati allo sviluppo e al recupero delle potenzialità di giovani. Infermieri e fisioterapisti organizzano, gestiscono e verificano programmi volti alla cura e alla promozione della salute di pazienti all'interno di servizi socio-sanitari e strutture socio-sanitarie-riabilitative, in modo coordinato e integrato con altre figure professionali presenti nelle strutture.

Il terzo gruppo comprende lavoratori che svolgono professioni dove vengono richieste conoscenze tecniche per selezionare e applicare operativamente protocolli in attività di produzione o di servizio. Il termine "tecnico" è inteso nell'accezione più generale e si riferisce all'applicazione e all'esecuzione pratica di un progetto o di una ricerca. Per tale motivo in questo gruppo sono comprese professioni che coprono diversi ambiti disciplinari afferenti alle scienze quantitative. Il livello di conoscenza richiesto dall'esercizio di queste professioni è acquisito attraverso il completamento di percorsi di istruzione secondaria, post-secondaria o universitaria. Tipicamente vengono ricomprese in questa famiglia professionale informatici, geometri, ingegneri e tecnici di laboratori. Queste persone sono tipizzati dalla categoria dei Realisti.

Come evidenziato in precedenza, Speltini (1998) ritiene che l'appartenenza a gruppi spinga gli individui a costruire una visione condivisa della realtà circostante che va oltre la mera dimensione del gruppo. Mantovani (1995) ritiene che il contesto lavorativo diventi tanto più rilevante per le persone che vi operano quanto più è in grado di offrire loro opportunità di auto-realizzarsi e di dare un contributo significativo al lavoro. Quanto più le persone percepiscono queste opportunità, tanto più saranno proattive e inclini a porsi obiettivi. In assenza di tali opportunità le persone tendono a essere passive e disinteressate. Lock e Latham (1990), nella loro teoria del *goal setting*, hanno evidenziato che gli obiettivi portano le persone ad adottare stili comportamentali finalizzati e promuovono la performance. Ciò ha come conseguenza anche una maggiore soddisfazione lavorativa).

La soddisfazione e il benessere lavorativi sono stati a lungo studiati e approfonditi dalla psicologia delle organizzazioni e dalla psicologia *vocational-counseling.* La prima si concentra sulle conseguenze organizzative della soddisfazione, come la produttività e il *turnover;* mentre la seconda è focalizzata sulla persona e considera la soddisfazione come fine a se stessa, come il

prodotto di una continua interazione funzionale tra la persona e il suo ambiente lavorativo (Fritzsche e Parrish, 2005). Persone che svolgono il proprio lavoro come vocazione riportano livelli più elevati di soddisfazione lavorativa (Holland, 1997) e sono più inclini a formulare obiettivi di natura intrinseca. Come mostrano Schmuck e colleghi, il raggiungimento di obiettivi intrinseci facilita la crescita personale e il benessere in termini eudaimonici (Schmuck et al. 2000). Generalmente nelle professioni di aiuto si riscontra più frequentemente la scelta professionale come vocazione, motivata da un bisogno interiore di dare, di mettere a disposizione degli altri le proprie capacità professionali e le proprie risorse con l'obiettivo di alleviare le condizioni di disagio dell'utenza (Baiocco, 2004).

1.9. Scopi della ricerca

Mentre la maggioranza degli studi sul benessere ha approfondito le differenze culturali e le influenze socio-economiche, ad oggi sono state condotte poche ricerche a livello di cultura gruppale. Appartenere a gruppi contribuisce alla definizione dell'identità sociale dell'individuo. Si tratta di un'esperienza condivisa da tutti: compagni di gioco durante l'infanzia, compagni di classe a scuola, colleghi nell'ambiente di lavoro. Le persone affrontano quotidianamente il complesso gioco delle appartenenze di gruppo.

Al fine di approfondire il rapporto tra benessere e appartenenza a gruppi sociali, la presente ricerca si è focalizzata sui gruppi professionali. Il lavoro rappresenta nel mondo occidentale odierno uno degli ambiti più rilevanti di partecipazione alla vita comunitaria, preceduto solo dalla famiglia (Delle Fave et al. 2011). Le subculture di gruppi professionali sono trasversali a tutti i contesti aziendali. Proprio per questo motivo ci si è prefissi di studiare non tanto le singole culture aziendali, quanto i gruppi professionali. Come evidenziato in precedenza, l'appartenenza a gruppi professionali contribuisce a strutturare la percezione e la valutazione cognitiva delle persone, e quindi contribuisce anche alla loro concezione di benessere. Inoltre, i recenti sviluppi in psicologia positiva (Keyes, 2007; Seligman e Royman, 2003) hanno evidenziato la necessità di adottare un approccio integrato allo studio del benessere che tenga conto tanto degli aspetti eudaimonici quanto di quelli edonici. Occorre cioè indagare il contributo congiunto di componenti edoniche ed eudaimoniche al benessere generale.

Alla luce di queste premesse, questo lavoro si propone i seguenti obiettivi:

a) valutare la percezione di benessere edonico ed eudaimonico percepito nel lavoro in tre gruppi professionali: impiegati, helping professionals e tecnici;

b) analizzare il benessere edonico ed eudaimonico percepito nei tre gruppi negli altri i domini di vita, per evidenziarne relazioni ed interferenze con l'ambito lavorativo, . L'analisi si articola in tre parti.

1.9.1. Influenza dei domini sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato: differenze tra i gruppi professionali

In questa sezione si analizzano i domini che influiscono sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato in ciascun gruppo. Diener (2009) ha mostrato che esperienze positive e negative a livello di dominio influenzano la soddisfazione di vita attraverso un effetto di *spillover bottom up*. Sebbene questo effetto sia stato a lungo studiato nella prospettiva edonica, esso non è stato ancora indagato in relazione alla presenza di significato di vita. A riguardo si ipotizza la presenza dell'effetto di *spillover bottom up* anche per quanto concerne la presenza di significato. Si ritiene, altresì, che l'effetto di *spillover bottom up* sia diverso nei vari gruppi professionali in virtù dell'influenza che l'appartenenza al gruppo esercita sulla percezione e interpretazione della propria vita. Inoltre, si ritiene che i domini che influenzano la soddisfazione di vita non influiscano necessariamente anche sulla presenza di significato. L'effetto *spillover bottom up* potrebbe quindi essere differente all'interno di ciascun gruppo a seconda che sia inerente alla soddisfazione di vita o alla presenza di significato.

In base agli studi di Bowling (1995) i domini famiglia, salute e tenore di vita sono quelli che maggiormente contribuiscono alla soddisfazione di vita. Si suppone quindi che, anche in questo studio, questi tre domini contribuiscano alla soddisfazione di vita per tutti e tre i gruppi professionali. A livello di singolo gruppo, invece, si ritiene che i domini lavoro e comunità contribuiscano maggiormente alla soddisfazione di vita negli helping professionals rispetto agli impiegati e i tecnici. Come evidenziato da Baiocco (2004), infatti, gli helping professionals sono maggiormente inclini rispetto ad altri gruppi professionali a scegliere il lavoro come vocazione. Queste persone tendono a mostrare grande impegno e coinvolgimento nel lavoro. Inoltre, negli helping professionals è predominante il tipo Sociale di Holland (1997) e quindi si ipotizza una maggiore attenzione per la comunità. Per questi motivi si ritiene che nei domini lavoro e comunità l'effetto *spillover bottom up* sia maggiore sulla soddisfazione di vita negli helping professionals rispetto agli altri due gruppi (**ipotesi di ricerca 1a**).

Per quanto concerne la presenza di significato, si ritiene che la famiglia sia significativa per tutti e tre i gruppi in quanto numerosi studi hanno mostrato che questo dominio è il più significativo per le persone (Delle Fave et al 2011). Ci si aspetta, invece, di rilevare differenze per quanto concerne il lavoro e la crescita. Steger e colleghi (2009) hanno mostrato che professioni esercitate come

vocazione inducono le persone a mettere in atto maggiormente comportamenti eudaimonici che, a loro volta, contribuiscono alla presenza di significato. Inoltre, i comportamenti eudaimonici nell'ambito lavorativo favoriscono la crescita personale. Pertanto, si ipotizza che i domini lavoro e crescita personale contribuiscano maggiormente alla presenza di significato negli helping professionals rispetto agli altri due gruppi professionali (**ipotesi di ricerca 1b**).

1.9.2. Influenza della felicità e significatività sulla soddisfazione di vita e presenza di significato

Al secondo livello di analisi vengono prese in considerazione la felicità e la significatività a livello di dominio con l'obiettivo di analizzare il loro contributo alla soddisfazione di vita e alla presenza di significato. In primo luogo viene esaminato se le variabili edoniche dominio specifico influenzano le variabili eudaimoniche e viceversa. A tal proposito si ipotizza che la felicità dei domini contribuisca alla presenza di significato (**ipotesi di ricerca 1c**), mentre la significatività dei domini influenzi positivamente la soddisfazione di vita (**ipotesi di ricerca 1d**). Si ritiene altresì che l'influenza delle variabili dominio-specifico sulle variabili generali sia diversa nei tre gruppi professionali (**ipotesi di ricerca 1e**).

1.9.3. Analisi degli obiettivi e delle motivazioni nei tre gruppi professionali

Il successivo ambito di analisi nella presente ricerca riguarda gli obiettivi che si pongono le persone e le relative motivazioni. Nella prospettiva edonica è stato evidenziato che porsi obiettivi sfidanti consente di mantenere un livello elevato di benessere soggettivo. Anche nella prospettiva eudaimonica è stato sottolineato che perseguire obiettivi di carattere eudaimonico accresce il benessere psicologico e permette agli individui di esprimere le loro competenze e le loro potenzialità (Deci e Ryan, 2000). Inoltre, perseguire obiettivi eudaimonici non solo correla con il benessere psicologico ma contribuisce anche alla presenza di significato (Steger, 2011).

Proprio per l'importanza attribuita agli obiettivi sia nella prospettiva edonica che in quella eudaimonica, sono state analizzate le tipologie di obiettivi che le persone si pongono nei vari domini di vita. Le professioni di aiuto vengono percepite più frequentemente come possibilità per dare un contributo alla comunità e alla società, mentre questa percezione è meno frequente in ambienti d'ufficio (Baiocco, 2004). Per questo motivo si ipotizza che, rispetto agli altri gruppi professionali, gli helping professionals formulino più frequentemente obiettivi lavorativi di carattere eudaimonico rispetto agli altri gruppi professionali (**ipotesi di ricerca 2a**).

Inoltre, in letteratura è stata rilevata l'importanza delle motivazioni che stanno alla base degli obiettivi (Deci e Ryan, 2000; Schmuck e Sheldon, 2001). Motivazioni intrinseche ed estrinseche contribuiscono in maniera differente alla soddisfazione di vita (Diener, 2009). Le motivazioni influenzano il modo in cui un individuo percepisce e valuta la situazione in cui si trova ad agire. Questo è particolarmente rilevante nell'ambito lavorativo. La scelta professionale come vocazione induce le persone a riportare più frequentemente motivazioni come svolgere un'attività professionale gradita e in qualche modo utile agli altri. Dato che è più frequente trovare scelte professionali vocazionali nell'ambito delle professioni di aiuto (Baiocco, 2004), si ipotizza che gli helping professionals si differenziano dagli altri gruppi professionali, fornendo più frequentemente motivazioni lavorative di carattere eudaimonico (**ipotesi di ricerca 2b**). Sempre in base all'assunto che l'appartenenza al gruppo influenza non solo il modo di vedere il proprio ambito lavorativo, ma anche la vita in generale, si suppone che gli helping professionals riportino più frequentemente motivazioni lavorative anche per obiettivi non prettamente legati al lavoro.

Inoltre, Steger e colleghi (2012) ritengono che l'obiettivo in sé non fornisca sufficienti informazioni per comprendere se è di natura eudaimonica o edonica. Per esempio "dedicare un'ora alla settimana ad attività di volontariato" potrebbe avere carattere eudaimonico. Tuttavia, se la motivazione sottostante è "fare bella figura davanti agli amici", l'obiettivo, di fatto, è edonico. Per questo motivo si procede con un'analisi congiunta di obiettivi e motivazioni sottostanti. Alla luce del fatto che si tratta di uno studio esplorativo, vengono esaminate solo le motivazioni lavorative di carattere eudaimonico. Pertanto, si indaga quali obiettivi lavorativi si pongono le persone quando riportano motivazioni lavorative eudaimoniche.

Oltre ad approfondire gli obiettivi, vengono esaminate anche le cose indicate come più significative dai partecipanti. Deci e Ryan (2000) hanno evidenziato che il raggiungimento di obiettivi contribuisce tanto più al benessere personale quanto più gli obiettivi stessi sono in linea con il proprio sistema valoriale. Si ipotizza che non ci siano differenze rilevanti tra i gruppi professionali poiché le cose significative sono generalmente poco influenzate dall'appartenenza a gruppi professionali (**ipotesi di ricerca 2c**). Come emerso da precedenti studi (Delle Fave, in press), gli obiettivi di vita più ricorrenti corrispondono alle cose più significative. Per questo motivo, anche nel presente studio si ipotizza che i contenuti degli obiettivi di vita siano simili a quelli delle cose significative indicati dai partecipanti (**ipotesi di ricerca 2d**).

In ultimo, sono stati indagati i fattori che influenzano gli obiettivi e le motivazioni sottostanti. Steger e colleghi (2011) hanno ipotizzato una correlazione tra obiettivi e comportamenti eudaimonici da un lato e benessere psicologico e presenza di significato dall'altro. Nella letteratura è generalmente condiviso l'assunto che perseguire obiettivi eudaimonici contribuisce al benessere

psicologico. Non è stato invece esplorato sinora quanto il benessere soggettivo e la presenza di significato contribuiscano alla formulazione di obiettivi. In questa ricerca viene analizzato come questi costrutti influenzano gli obiettivi e le relative motivazioni, concentrandosi su quelli dell'ambito lavorativo. Viene effettuata un'analisi esplorativa in due ambiti: in primo luogo, si ipotizza un effetto di *spillover top down,* cioè che la presenza di significato, la soddisfazione di vita, l'affettività positiva e negativa influenzano la formulazione degli obiettivi e delle motivazioni sottostanti (**ipotesi di ricerca 3a**). Si suppone, altresì, che le cose significative e i domini di vita influiscano sugli obiettivi e le motivazioni lavorativi (**ipotesi di ricerca 3b**). In secondo luogo si indaga come le variabili indipendenti influiscono su obiettivi e motivazioni. Nello specifico si ipotizza che la presenza di significato, la significatività dei domini e le cose significative inducano le persone a formulare più frequentemente obiettivi e motivazioni di carattere eudaimonico (**ipotesi di ricerca 3c**). Al contempo, si ritiene che la soddisfazione di vita, l'affettività positiva e quella negativa nonché la felicità dei domini portino le persone a formulare più frequentemente obiettivi e motivazioni di carattere edonico (**ipotesi di ricerca 3d**). Si presuppone, quindi, che le variabili eudaimoniche influenzino obiettivi e motivazioni eudaimoniche e le variabili edoniche influiscano su obiettivi e motivazioni edoniche. Poiché si tratta di un'indagine esplorativa, si è ritenuto importante ottenere un quadro generale senza, peraltro, indagare eventuali differenze tra i gruppi professionali.

CAPITOLO 2
LA RICERCA

2.1. Disegno di ricerca e procedure

La ricerca ha avuto luogo tra la primavera del 2011 e l'autunno del 2012. Attraverso il metodo di campionamento a valanga (Roccato, 2006) sono stati distribuiti questionari a somministrazione unica a cittadini italiani, di età compresa tra i 20 e 65 anni. La somministrazione è stata effettuata in due modalità: in forma cartacea con consegna direttamente ai partecipanti o, in alternativa, in forma elettronica tramite e-mail. Tutte le indicazioni relative alla compilazione erano contenute nei questionari, oltre al numero telefonico e l'indirizzo e-mail delle persone di riferimento da contattare in caso di domande. Ai partecipanti è stata data la possibilità di compilare il questionario quando lo ritenevano più opportuno e in un luogo che trovavano maggiormente confortevole specificando, però, che era necessario compilare tutti i questionari nello stesso momento. Anche la restituzione poteva avvenire nelle due modalità descritte poc'anzi per la somministrazione. Tutti i partecipanti hanno sottoscritto il modulo di consenso informato ed è stato assicurato loro il rispetto della privacy.

2.2. I partecipanti

In totale hanno aderito alla ricerca 535 partecipanti. Di questi, 215 sono stati esclusi dal presente studio in quanto appartenenti a gruppi professionali diversi dal campione target (impiegati, helping professionals e tecnici). Pertanto il campione finale consta di 320 partecipanti le cui caratteristiche anagrafiche sono riportate nella tabella 2.1.

Tab.2.1 Caratteristiche demografiche del campione

	Impiegati (N=159)	Helping Professionals (N=94)	Tecnici (N=67)
Età[a]	40.3 ± 8.9	42.3 ± 10.8	35.5 ± 10
Genere (% maschi)	34.6	36.2	65.7
Istruzione (%)[b]			
Scuola superiore	51	19.1	35.4
Università	49	80.9	65.6
Stato civile (%)			
Coniugati/conviventi	34	36.6	47.7
Single/divorziati/vedovi	66	63.4	52.3
Reddito (%)			

Sotto la media	11.5	11.1	29
Nella media	86	82.2	66.2
Sopra la media	2.5	6.7	4.8

[a] vengono riportate la media e ± la deviazione standard

[b] l'istruzione è stata dicotomizzata nelle categorie "scuola superiore" e "università" nella quale rientrano la laurea triennale, quella specialistica, il dottorato e le specializzazioni mediche.

Confrontando i tre gruppi professioni emerge che i tecnici hanno un'età media significativamente inferiore rispetto agli impiegati e agli helping professionals (F=9.8, p=<.000). Inoltre, è riscontrabile una differenza significativa nella distribuzione di genere (χ^2 =20.3, p<.0001): tra i tecnici sono più numerosi gli uomini, mentre negli altri due gruppi professionali predominano le donne. I gruppi si differenziano anche per il livello di istruzione (χ^2 =25.5, p<.0001): un numero maggiore di helping professionals sono laureati rispetto agli impiegati e ai tecnici. Infine, si evidenzia una differenza significativa per quanto concerne la distribuzione dei livelli del reddito (χ^2=15, p<.0047) in quanto un maggior numero di tecnici dichiara di percepire un reddito inferiore alla media rispetto agli altri due gruppi.

2.3. Strumenti di ricerca

Ai partecipanti è stata somministrata una batteria di questionari che misurano le variabili d'interesse per la presente analisi attraverso scale numeriche (dati quantitativi) e domande a risposta aperta (dati qualitatitivi).

- Eudaimonic Hedonic Happiness Investigation – EHHI (Delle Fave et al. 2011)

Questo strumento consente di misurare la felicità nelle sue diverse dimensioni eudaimoniche ed edoniche e di indagare gli obiettivi di vita e le cose significative che le persone hanno indicato. Il questionario consiste in otto domande di cui sei sono a risposta aperta. Anzitutto viene chiesto ai partecipanti di fornire una definizione di felicità con parole proprie. Inoltre, i partecipanti vengono invitati a specificare gli obiettivi futuri più importanti e i motivi della loro importanza. Successivamente viene chiesto loro di indicare le cose più significative nella loro vita e perché sono rilevanti. Come ultima domanda aperta viene chiesto ai partecipanti di riportare tre situazioni di maggiore felicità sperimentate negli ultimi sei mesi. Attraverso domande su scala vengono misurati la felicità e il significato personali di 11 domini di vita: lavoro, famiglia, tenore di vita, relazioni personali, salute, crescita personale, attività di tempo libero, spiritualità/religione, questioni relative alla società, questioni riguardanti la comunità e vita in generale. I partecipanti sono invitati ad attribuire valori numerici da 1 a 7 su scala Likert (1=estremamente basso, 7= estremamente alto per quanto riguarda la scala della felicità e 1= per nulla significativo, 7=estremamente significativo per quanto concerne la scala del significato personale).

In questo studio vengono analizzate le domande su scala Likert relative alla felicità e alla significatività dei domini di vita e le domande inerenti gli obiettivi e le cose più significative.

- Satisfaction with Life Scale – SWLS (Diener, 1994)

Questo questionario misura il livello di soddisfazione di vita globale. Il questionario è costituito da 5 item su scala Likert a 7 punti (1= totalmente in disaccordo; 7= totalmente d'accordo). Un esempio di item è: "Per molti versi la mia vita si avvicina al mio ideale". La scala mostra un buon indice di affidabilità (α=.87).

- Positive Affect and Negative Affect Schedule - PANAS (Watson et al. 1988)

Il PANAS misura l'affettività positiva e l'affettività negativa. Il questionario è composto da 20 aggettivi, 10 per la scala di affettività positiva (PA) e 10 per la scala di affettività negativa (NA). La scala PA indaga quanto una persona prova emozioni positve, per esempio quanto si sente entusiasta, attiva e determinata; la scala NA si riferisce a stati emotivi spiacevoli come la rabbia, la colpa e la paura. Le persone indicano con quale intensità provano abitualmente ciascun sentimento o ciascuna emozione descritti nel questionario, rispondendo su una scala Likert a 5 punti (1 = per nulla, 5 = estremamente). I punteggi di affidabilità sono risultati α=.87 per quanto concerne la scala relativa all'affettività positiva e α=.92 per quella relativa all'affettività negativa.

- Meaning in Life Questionnaire – MLQ (Steger, 2006)

Questo questionario misura due dimensioni di significato di vita, utilizzando 10 item su scala Likert a 7 punti (1 = assolutamente non vero, 7= assolutamente vero). Cinque item indagano la presenza di significato di vita e cinque item misurano la ricerca di significato di vita. La prima dimensione misura la percezione delle persone di aver già trovato il significato nella loro vita, mentre la seconda indaga quanto gli individui si stanno sforzando a comprendere il significato della propria vita. Un esempio di item per la ricerca di significato è "Sono sempre alla ricerca dello scopo della mia vita", mentre un esempio di item per la presenza di significato è "La mia vita ha un chiaro senso".). I valori di affidabilità calcolati rispetto alle due scale sono α=.81 per la presenza di significato e α=.89 per la ricerca di significato.

- Big Five Inventory - BFI (John et al. 1991)

Questo questionario è composto da 44 item formulati in brevi frasi che permettono di indagare le cinque dimensioni costitutive dei tratti di personalità: nevroticismo, estroversione, amicalità, scrupolosità e apertura. Il questionario prevede che il partecipante esprima il grado di accordo con

le affermazioni utilizzando una scala Likert a 5 punti (1=discordo fortemente, 5= concordo fortemente). Un esempio di item per indagare il nevroticismo è: "Attacca briga con gli altri"; "È pieno di energia" è un esempio di item per l'estroversione; per quanto concerne l'amicalità un esempio di item è "È disponibile e altruista nei confronti degli altri ". Per il tratto di personalità coscienziosità un esempio di item è "Lavora in modo accurato ". Un esempio di item per l'apertura è "Ha molte curiosità differenti".

Il questionario mostra buone caratteristiche psicometriche con punteggi di affidabilità delle scale che variano da α=.75 a α=.90.

2.4. La codifica dei dati qualitativi

Per analizzare le risposte concernenti gli obiettivi e le cose significative ottenute tramite il questionario Eudaimonic Hedonic Happiness Ivestigation (EHHI) ci si è avvalsi del manuale di codifica sviluppato da Delle Fave, Brdar e colleghi (2011).

Le risposte fornite dai partecipanti sono state classificate in macrocategorie in base ai diversi domini di vita: lavoro, famiglia, tenore di vita , relazioni interpersonali, salute, tempo libero/hobby, spiritualità/religione, comunità/questioni relative alla società, vita in generale e istruzione. Vi è inoltre la macrocategoria "vita personale" che racchiude risposte di natura psicologica e riguardanti la vita interiore delle persone. Ad ogni risposta è stato assegnato un codice numerico che permette di categorizzarle in base alle macrocategorie. Le linee guida prevedono, inoltre, incontri regolari con tre codificatori al fine di verificare che risposte nuove vengano inserite nella categoria corretta o per discutere i casi in cui il singolo codificatore è incerto circa l'inserimento delle risposte nelle categorie.

Inoltre, questa procedura di codifica ha reso possibile individuare delle sottocategorie all'interno di quattro macrocategorie: la macrocategoria lavoro è suddivisa in eudaimonia, edonia e regolazione estrinseca. Nella categoria eudaimonia rientrano le risposte relative alla motivazione intrinseca (Deci e Ryan, 2000). Esempi di risposte sono "migliorare le proprie competenze tecniche", "impegnarsi in un lavoro significativo per la comunità", "migliorare il clima lavorativo attraverso il proprio impegno". La categoria edonia riguarda la ricerca del piacere e l'evitamento del dolore e, pertanto, vengono qui incluse risposte quali "la progressione di carriera", "sentirsi soddisfatti del lavoro svolto". Nella categoria regolazione estrinseca, invece, rientrano tutti gli obiettivi e le cose significate che sono legati a una ricompensa esterna. Esempi di risposte sono "fare bene il proprio lavoro per ottenere una promozione" e "guadagnare più soldi".

Per le macrocategorie relazioni interpersonali e famiglia sono state individuate tre categorie: condivisione, contributo e gratificazione. La categoria condivisione si riferisce al valore intrinseco e alla significatività della famiglia nonché al benessere dei membri familiari. Esempi di risposte a tal proposito sono " formare una famiglia e avere figli", "una vita familiare serena basata sull'amore e sul rispetto reciproco", "l'educazione dei figli". La categoria contributo, invece, riguarda fondamentalmente l'apporto personale alla vita familiare. Esempi di risposta per questa categoria sono " passare più tempo con i figli", "aiutare i genitori e prendersi cura di loro" e "provvedere al sostentamento della famiglia". La categoria gratificazione è inerente all'appagamento personale e a tal proposito esempi di risposte sono: "essere soddisfatti della propria vita familiare" e "sentirsi apprezzati dalla propria famiglia".

Per la macrocategoria vita personale sono state introdotte due categorie: eudaimonia ed edonia. Nella prima categoria rientrano risposte riguardanti la crescita personale, l'autorealizzazione e l'espressione delle proprie competenze. Esempi di risposta sono: " accettarsi così come si è", "crescere come persona", "superare i propri punti di debolezza" e "sentirsi in armonia con se stessi e il mondo". La categoria edonia si riferisce alla soddisfazione, alla gratificazione personale, e, in generale, a emozioni piacevoli. Esempi di risposte sono: "essere soddisfatti della propria vita e degli obiettivi raggiunti", "evitare emozioni spiacevoli e dolorose" e "vivere una vita felice con quello che si ha".

2.5. Analisi dei dati

Con lo scopo di investigare se ci sono differenze tra i gruppi professionali relative a felicità e significatività dei domini, soddisfazione di vita e presenza di vita, è stata effettuata un'analisi della varianza (ANOVA). Una serie di confronti pianificati post-hoc con correzione di Bonferroni del livello di significatività nominale ha permesso di approfondire ulteriormente le specificità di ogni gruppo in ottica univariata (Tabachnick e Fidell, 2007). Inoltre, al fine di analizzare l'equilibrio eudaimonico-edonico dei domini è stata calcolata la distanza dei valori tra significatività e felicità nei singoli domini. Il calcolo si basa su valori assoluti (|S-F|). Nuovamente è stata effettuata un'analisi della varianza (ANOVA) per verificare differenze tra i gruppi. Si è proceduto poi con il calcolo delle correlazioni a due code tra le differenze (|S-F|) e la soddisfazione di vita nonché la presenza di significato per ciascuno gruppo professionale. Per misurare la forza della correlazione tra le variabili è stato utilizzato il coefficiente di Pearson. Successivamente è stata calcolata per tutti e tre i gruppi la correlazione della felicità e della significatività dei domini con la soddisfazione di vita e la presenza di significato. Come passo successivo, l'indagine si è concentrata sulla

valutazione di quanto i singoli domini di vita contribuiscono alla soddisfazione di vita e alla presenza di significato. A tal scopo è stata effettuata una serie di regressioni lineari gerarchiche. Anzitutto è stata condotta un'analisi delle assunzioni richieste dalle tecniche multivariate impiegate (Barbaranelli, 2003). Dall'analisi degli indici di tolleranza è risultata una collinearità tra le variabili dei domini comunità e società. Per non minare l'attendibilità del modello sono state quindi escluse le variabili relative al dominio società. Nel primo step del modello sono state inserite le variabili di controllo genere, istruzione, età e reddito poiché questi dati anagrafici differiscono significativamente tra i gruppi. Nel secondo step sono state inserite le variabili felicità, significatività di ciascun dominio nonché la moderazione tra queste due variabili. La moderazione ha permesso di esaminare se la relazione tra la felicità dei domini e le variabili criterio (soddisfazione di vita e presenza di significato) cambia a diversi livelli di significatività dei domini. Come variabili dipendenti sono state immesse nei modelli la soddisfazione di vita e la presenza di significato. Nella presente ricerca vengono riportati solo i modelli che risultano significativi.

Al fine di analizzare gli obiettivi, le relative motivazioni nonché le cose significative, indicati dai partecipanti, e di verificare se ci sono differenze significative tra i gruppi professionali (ipotesi di ricerca 2) si è preceduto con il calcolo delle frequenza. Dapprima sono state calcolate le frequenze assolute, riportando la distribuzione di frequenza delle variabili per numero di riposta. Successivamente sono state calcolate le frequenze relative, riportando la distribuzione di frequenza della variabile per numero di partecipanti (Corbetta, 2003). L'utilizzo del test Chi-quadrato ha permesso di valutare la presenza di differenze significative tra i gruppi professionali.

Infine è stata utilizzata la regressione logistica binaria per indagare l'influenza della presenza di significato, delle dimensioni del benessere soggettivo e dei domini di vita nonché delle cose importanti sulla formulazione di obiettivi e motivazioni lavorativi (ipotesi di ricerca 3). La funzione logit permette di calcolare la probabilità che si verifichi l'effetto *spillover top down*. Nel modello vengono inserite le variabili di controllo che riguardano il genere, l'età e l'istruzione. Come variabili indipendenti vengono immessi nei modelli la soddisfazione di vita, la presenza di significato, l'affettività positiva e quella negativa, la felicità e la significatività dei domini di vita nonché le cose significative. Le variabili dipendenti sono gli obiettivi lavorativi eudaimonici ed edonici nonché le motivazioni lavorative eudaimoniche ed edoniche. Le variabili dipendenti sono state dicotomizzate attribuendo il valore 1 in presenza della stessa e valore 0 in assenza. Vengono riportati solamente i modelli che risultano significativi.

CAPITOLO 3
RISULTATI

3.1. L'effetto spillover bottom up dei domini di vita sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato

Per indagare il contributo dei domini alla soddisfazione di vita e alla presenza di significato (effetto *spillover bottom up*) nonché le relative differenze tra i gruppi professionali (l'ipotesi di ricerca 1a e 1b), si procede con l'analisi dei costrutti del benessere soggettivo e del significato di vita. Innanzitutto, si esclude che eventuali differenze di soddisfazione di vita e di presenza di significato possano essere riconducibili a differenze di personalità in quanto dal test della varianza (ANOVA) non emergono differenze significative di personalità tra i gruppi . Inoltre, come mostrato nella tabella 3.1. i tre gruppi professionali non si differenziano per la soddisfazione di vita.

Tabella 3.1 La soddisfazione di vita tra i grupi professionali (M=Media; DS=deviazione standard)

Variabile	**Impiegati** (N=159)		**Helping Professionals** (N=94)		**Tecnici** (N=67)	
	M	DS	M	DS	M	DS
Soddisfazione di vita	4.59	1.13	4.80	1.15	4.42	1.25

I livelli di soddisfazione di vita riportati dai gruppi professionali sono simili a quelli riscontrati in un gruppo d'insegnanti italiani (Bassi et al. 2013). Inoltre, sono in linea con la ricerca internazionale (Diener e Diener, 1996) dalla quale emerge che la maggior parte delle persone è piuttosto soddisfatta della propria vita.

Tabella 3.2 Affettività positiva e affettività negativa (M=Media; DS=deviazione standard)

Variabile	**Impiegati** (N=159)		**Helping Professionals** (N=94)		**Tecnici** (N=67)		$F_{2,320}$	Post-hoc[1]
	M	DS	M	DS	M	DS		
Affettività positiva	3.63	.57	3.40	.75	3.64	.61	4.67*	1-0,2[2]
Affettività negativa	2.40	.76	2.24	.65	2.35	.68	1.44	

*p<.05; [1] Bonferroni post-hoc test; [2] 0= impiegati, 1=helping professionals, 2= tecnici

Per quanto concerne lo stato affettivo (Tabella 3.2), viene individuata una differenza significativa in relazione all'affettività positiva: gli helping professionals riportano una media inferiore rispetto sia agli impiegati (p=.014) che ai tecnici (p=.050). Nella scala dell'affettività negativa, invece, i gruppi sono simili.

Tabella 3.3 – Il significato di vita (M=Media; DS=deviazione standard)

Variabile	Impiegati (N=159)		Helping Professionals (N=94)		Tecnici (N=67)		$F_{2,320}$	Post-hoc[1]
	M	DS	M	DS	M	DS		
Presenza di significato	4.86	1.26	5.04	1.24	4.55	1.24	3.08*	1-2[2]
Ricerca di significato	3.90	1.71	3.86	1.65	4.08	1.58	.38	

*p<.05; [1] Bonferroni post-hoc test; [2] 1=helping professionals, 2= tecnici

La tabella 3.3 illustra i punteggi di presenza e ricerca di significato riportati dai gruppi professionali. In particolare, le medie della presenza di significato di vita sono simili a quelle ottenute in altre ricerche. Si richiama a tal proposito lo studio riguardante l'influenza dell'esperienza lavorativa sul significato di vita, condotto da Steger e colleghi (Steger e Dik, 2009). In questo studio le persone riportano un livello medio di presenza di significato. Inoltre viene evidenziato che un numero maggiore di persone riporta presenza di significato rispetto al numero di persone che sono alla ricerca di significato. Confrontando i gruppi professionali è emersa una differenza significativa rispetto alla presenza di significato di vita: gli helping professionals riportano una media superiore rispetto ai tecnici (p=.042).

Tabella 3.4 Felicità e significatività dei domini di vita (M=Media; DS=deviazione standard)

Variabile	Impiegati (N=159)		Helping Professionals (N=94)		Tecnici (N=67)		$F_{2,320}$	Post-hoc[1]
	M	DS	M	DS	M	DS		
Felicità								
Lavoro	4.36	1.23	4.71	1.32	4.52	1.31	2.22	
Famiglia	5.62	1.14	5.55	1.29	5.72	1.29	.37	
Tenore di vita	4.68	1.14	4.94	1.19	4.94	1.10	2.03	
Relazioni	5.11	1.12	5.43	.96	5.07	1.20	3.05	
Salute	5.47	1.15	5.44	1.26	5.83	.97	2.83	
Crescita personale	4.94	1.33	5.47	1.16	5.33	.96	6.20**	1-0[2]
Tempo libero	4.38	1.55	4.43	1.60	4.49	1.50	.12	
Spiritualità	4.25	1.76	4.36	1.49	4.32	1.42	.13	

Comunità	4.01	1.41	4.45	1.43	4.42	1.27	3.37	
Società	3.66	1.35	3.82	1.26	3.83	1.26	.60	
Generale	5.09	1.00	5.30	1.01	5.12	1.05	1.26	
Significatività								
Lavoro	5.61	1.18	5.93	.94	5.57	1.03	3.16	
Famiglia	6.63	.78	6.69	.69	6.67	.53	.25	
Tenore di vita	5.29	1.11	5.09	1.09	5.12	1.07	1.23	
Relazioni	5.89	1.04	6.21	.77	5.73	.93	5.69**	1-0,2[2]
Salute	6.65	.70	6.59	.77	6.42	.82	2.35	
Crescita personale	5.96	1.09	6.45	.77	5.84	1.01	9.71**	1-0,2[2]
Tempo libero	5.32	1.20	5.24	1.13	5.23	1.18	.20	
Spiritualità	4.34	2.07	4.70	1.73	4.48	1.64	1.03	
Comunità	4.45	1.56	4.77	1.30	4.16	1.48	3.42*	1-2[2]
Società	4.63	1.54	4.83	1.17	4.30	1.43	2.75	
Generale	6.25	.85	6.26	.77	5.98	.87	3.02	

*p<.05, **p<.01; [1] Bonferroni post-hoc test; [2] 0= impiegati, 1=helping professionals, 2= tecnici

Nella tabella 3.4 sono illustrati le differenze significative tra i gruppi: gli helping professionals riportano una media superiore rispetto agli impiegati per quanto concerne la felicità per la crescita personale (p=.003). Inoltre, è ravvisabile una differenza inerente la significatività delle relazioni dove gli helping professionals riportano punteggi superiori rispetto sia agli impiegati sia ai tecnici (rispettivamente p=.030 e p=.005). Anche la media della significatività della crescita personale riportata dagli helping professionals risulta superiore rispetto sia agli impiegati sia ai tecnici (p=.001 ovvero p=.000). E' riscontrabile, altresì, una differenza relativa alla significatività della comunità: gli helping professionals indicano punteggi superiore rispetto ai tecnici (p= .031).

In generale, si osserva che i partecipanti riportano punteggi superiori quando rispondono a quanto è significativo per loro ciascun dominio rispetto a quando indicano quanto sono felici. Questo fenomeno è stato osservato anche in precedenti studi (Delle Fave et al. in press). Nella presente analisi vi è una sola eccezione: la significatività del dominio comunità risulta inferiore alla felicità per i tecnici. Il dominio famiglia riveste una notevole rilevanza: sia per gli impiegati che per gli helping professionals esso rappresenta il dominio dove riportano punteggi più elevati di felicità. Anche in questo caso i dati sono in linea con un precedente studio (Delle Fave et al. in press). Si distinguono, invece, i tecnici poiché il dominio dove sono più felici è quello inerente alla salute, mentre quello della famiglia viene al secondo posto. Il dominio lavoro, invece, assume per tutti i gruppi professionali un'importanza secondaria poiché, in ordine decrescente, è al settimo posto per i punteggi di felicità e al sesto per quanto concerne la significatività. Solo la spiritualità, la comunità e la società rivestono una rilevanza ancora minore. Anche questi risultati sono in linea con precedenti studi (Delle Fave , in press, Bassi et al. 2013) in cui è emersa una scarsa attenzione alla dimensione spirituale, comunitaria e sociale. Bassi e colleghi (2008) sostengono che la poca

rilevanza della spiritualità possa essere ricondotta alla secolarizzazione delle società post-industriali occidentali dove la pratica religiosa non rientra più nelle attività quotidiane della maggior parte delle persone e dove l'appartenenza religiosa riveste un carattere meramente formale. Anche l'assenza di coinvolgimento sostanziale nelle questioni sociali è tipica nelle società occidentali attuali. L'attenzione verso la comunità è stata sostituita con una crescente concentrazione sul privato (la famiglia, gli amici e se stessi).

3.1.1. Rapporto tra significatività e felicità nei domini di vita

Con lo scopo di indagare se la differenza tra significatività e felicità dei singoli domini influenzi la soddisfazione di vita e la presenza di significato, vengono riportate nella tabella 3.5. la media e la deviazione standard della distanza assoluta tra significatività e felicità |S-F| nei domini per ciascun gruppo. Viene, quindi, valutato quanto gli equilibrio eudiamonico-edonici intradomini contribuiscono alla soddisfazione di vita e alla presenza di significato.

Tabella 3.5 Media (M) e deviazione standard (DS) delle distanze tra significatività e felicità dei domini di vita

Variabile	**Impiegati** (N=159)		**Helping Prof** (N=94)		**Tecnici** (N=67)		$F_{2,320}$	Post-hoc[1]
	M	DS	M	DS	M	DS		
Lavoro	1.49	1.31	1.39	1.23	1.34	1.38	.38	
Famiglia	1.10	1.01	1.14	1.20	.99	1.19	.41	
Tenore di vita	1.11	1.16	.98	1.12	.87	.85	1.33	
Relazioni	1.00	1.09	.90	.83	.87	1.00	.57	
Salute	1.28	1.15	1.31	1.24	.81	.84	4.85**	2-0,1
Crescita personale	1.21	1.20	1.09	1.13	.99	1.09	1.00	
Tempo libero	1.37	1.30	1.18	1.22	1.30	1.21	.67	
Spiritualità	1.23	1.24	1.13	1.08	.88	1.02	2.22	
Comunità	1.26	1.17	.90	1.04	.99	1.00	3.50	
Società	1.44	1.32	1.22	1.25	1.14	1.16	1.68	

**p<.01; [1] Bonferroni post-hoc test; 0= impiegati, 1=helping professionals, 2= tecnici

La distanza nel dominio salute è significativamente minore nei tecnici rispetto agli altri due gruppi professionali (impiegati: p=.014; helping professionals: p=.016). In questo dominio i tecnci hanno attribuito valori simili sia alla significatività che alla felicità. Pertanto loro mostrano un buon equilibrio eudaimonico-edonico nel dominio salute.

Per ciascun gruppo professionale si è proceduto con il calcolo delle correlazioni tra le distanze nei vari domini da una parte e la soddisfazione di vita e la presenza di significato di vita, dall'altra.

Tabella 3.6 Correlazioni tra distanze dei domini con soddisfazione di vita e presenza di significato

Distanza significatività - felicità	**Impiegati**		**Helping Professionals**		**Tecnici**	
	Soddisfazione di vita	Presenza di significato	Soddisfazione di vita	Presenza di significato	Soddisfazione di vita	Presenza di significato
Lavoro	-.31**	-.26**	-.12	-.03	-.46**	-.08
Famiglia	-.45**	-.30**	-.41**	-.36**	-.44**	-.13
Tenore di vita	-.32**	-.32**	-.25*	-.04	-.06	-.02
Relazioni	-.27**	-.24**	-.16	-.15	-.48**	-.33**
Salute	-.23**	-.11**	-.35**	-.28**	-.12	.17
Crescita personale	-.47**	-.28**	-.06	-.08	-.22	.19
Tempo libero	-.22**	-.15	-.35**	-.10	-.14	.04
Spiritualità	-.34**	-.21**	-.22*	-.21*	-.31**	-.21
Comunità	-.28**	-.14	-.31**	-.18	-.14	.03
Società	-.25**	-.08	-.14	.03	-.18	-.09

*p<.05, **p<.01;

La tabella 3.6 mostra che, nel caso degli impiegati, le distanze in tutti i domini correlano negativamente sia con la soddisfazione di vita sia con la presenza di significato. Nel caso della soddisfazione di vita tutte le correlazioni sono significative e indicano che l'aumento delle distanze in qualunque dominio porta a una significativa diminuzione della soddisfazione di vita. Per quanto concerne la presenza di significato, solo alcune distanze risultano significative ossia quelle relative a lavoro, relazioni interpersonali, salute, crescita personale e spiritualità. Pertanto, l'aumento delle distanze in questi domini porta a una diminuzione della presenza di significato.

Anche per quanto riguarda gli helping professionals tutte le correlazioni sono negative. Tuttavia, sono ravvisabili alcune differenze rispetto al gruppo degli impiegati. In primo luogo, la soddisfazione di vita correla in maniera significativa solamente con la distanza nei domini famiglia, tenore di vita , salute, tempo libero, spiritualità e comunità. Di conseguenza, un aumento di queste distanze influisce negativamente sulla soddisfazione di vita. Per quanto concerne la presenza di significato risultano rilevanti i domini famiglia, salute e spiritualità. Al crescere di queste distanze diminuisce significativamente la presenza di significato.

Per quanto concerne i tecnici si presenta un quadro ancora differente: tutte le distanze correlano negativamente con la soddisfazione di vita, ma solo i domini relativi a lavoro, famiglia, relazioni interpersonali e spiritualità risultano significativi. Per quanto concerne la presenza di significato

solamente il dominio relazioni interpersonali correla significativamente e, quindi, all'aumentare di questa distanza diminuisce la presenza di significato.

3.1.2 La relazione tra i domini di vita, la soddisfazione e la presenza di significato di vita

Nella presente ricerca, oltre a quanto appena illustrato, è stato ipotizzato che sia la felicità che la significatività dei domini correlino con la soddisfazione e la presenza di significato di vita. In particolare, si ritiene che tali correlazioni siano diverse per ciascun gruppo professionale.

Tabella 3.7 Correlazioni domini di vita con soddisfazione di vita e presenza di significato

	Impiegati		**Helping Professionals**		**Tecnici**	
	Soddisfa-zione	Presenza significato	Soddisfa-zione	Presenza significato	Soddisfa-zione	Presenza significato
Felicità						
Lavoro	.36**	.25**	.27*	.23*	.59**	.13
Famiglia	.44**	.28**	.46**	.46**	.52**	.25*
Tenore di vita	.38**	.30**	.31**	.20	.29*	-.05
Relazioni	.29**	.18*	.25*	.16	.44**	.25*
Salute	.28**	.15	.44**	.34**	.36**	.04
Crescita personale	.41**	.13	.18	.21*	.30*	.13
Tempo libero	.24**	.10	.47**	.16	.18	.12
Spiritualità	.40**	.30**	.37**	.22*	.26*	.34**
Comunità	.35**	.18*	.29**	.03	.32**	.25*
Significatività						
Lavoro	.09	.02	.16	.22*	.13	.07
Famiglia	.19*	.08	.14	.24*	.31*	.29*
Tenore di vita	.03	-.14	.29**	.14	.16	-.06
Relazioni	-.01	-.10	.13	-.04	.03	.03
Salute	.01	-.03	.01	-.06	.22	.01
Crescita personale	.09	-.05	.25*	.21*	-.10	.04
Tempo libero	.02	-.10	.16	.06	.20	.17
Spiritualità	.23**	.10	.21*	.29**	.17	.22
Comunità	.16*	.13	.38**	.12	.32**	.26*

*p<.05, **p<.01;

Come si evince dalla tabella 3.7, le correlazioni mostrano un quadro diverso a seconda del gruppo professionale. La soddisfazione di vita degli impiegati correla significativamente con la felicità in tutti i domini (p <.01 in tutti i casi). Anche la significatività dei domini famiglia, spiritualità e comunità correla in maniera significativa con la soddisfazione di vita. Per quanto concerne, invece, la presenza di significato di vita sono riscontrabili correlazioni significative con la felicità nei domini lavoro, famiglia, tenore di vita , relazioni interpersonali, spiritualità e comunità.

Al contempo è interessante notare che la significatività a livello di dominio non correla in nessuno caso con la presenza di significato di vita. Questo dato conferma la tesi che il significato di vita è composto da molteplici componenti (Schnell, 2011) eudaimoniche e, come in questo caso, edoniche. Quest'ultime sono stata ancora poco approfondite nella letteratura. Tuttavia, per comprendere costrutti complessi quali la presenza di significato di vita, non si può prescindere da un approccio integrato che consideri sia la dimensione eudaimonica che quella edonica. Viene, altresì, confermata la tesi di Seligman e Royzman (2003) che ritengono che la vita degna di essere vissuta è composta da tre aspetti, inclusa una vita piacevole (*pleasant life).* Ed è proprio la felicità che influenza non solo la soddisfazione – come è stato ampiamente mostrato nella letteratura (Diener, 1994) e confermato anche nella presente ricerca – ma anche la presenza di significato.

Tra gli helping professionals si evidenzia una correlazione significativa tra soddisfazione di vita e felicità nella maggior parte dei domini: lavoro, famiglia, tenore di vita , relazioni interpersonali, salute, tempo libero, spiritualità e comunità. Inoltre, la soddisfazione di vita correla positivamente con la significatività dei domini tenore di vita , crescita personale, spiritualità e comunità. Anche in questo caso ci si trova di fronte a una combinazione di fattori edonici ed eudaimonici che influenzano un costrutto quale la soddisfazione di vita, ritenuta solitamente prettamente di carattere edonico. La presenza di significato negli helping professionals correla positivamente con la felicità nei domini lavoro, famiglia, salute, crescita personale e spiritualità. Inoltre, la significatività nei domini lavoro, famiglia, crescita personale e spiritualità mostra una correlazione positiva con la presenza di significato.

I dati nella tabella 3.7 mostrano correlazioni ancora diverse per il gruppo professionale dei tecnici: in questo caso la soddisfazione di vita correla con la felicità nei domini lavoro, famiglia, tenore di vita , relazioni interpersonali, salute, crescita personale, spiritualità e comunità. Inoltre, la soddisfazione di vita correla con la significatività nei domini famiglia e comunità. Per quanto concerne invece la presenza di significato si riscontra una correlazione con la felicità nei domini famiglia, relazioni interpersonali, spiritualità e comunità. Si registrano altresì correlazioni tra la presenza di significato e la significatività nei domini famiglia e comunità.

3.1.3. L'influenza dei domini di vita sulla soddisfazione e sulla presenza di significato di vita

Nella letteratura è stato più volte riscontrato che la felicità sperimentata in un determinato dominio influisce tanto più sulla soddisfazione di vita quanto più il dominio è significativo per la persona (Bassi et al. 2013). Sirgy (2012) approfondisce questo effetto di *spillover botton up* tra i domini in relazione alla soddisfazione di vita. Nel presente studio si ipotizza un effetto di *spillover*

bottom up dei domini non solo sulla soddisfazione di vita (ipotesi di ricerca 1a) ma anche sulla presenza di significato (ipotesi di ricerca 1b). Inoltre, si ipotizza un effetto di *spillover* "incrociato" dove la felicità influisce positivamente sulla presenza di significato e la significatività dei domini contribuisce alla soddisfazione di vita (ipotesi di ricerca 1c e 1d). Infine, si ritiene che l'effetto di *spillover* sia diverso nei tre gruppi professionali (ipotesi di ricerca 1e). Allo scopo di indagare queste ipotesi di ricerca vengono qui di seguito riportati i modelli descritti nella sezione 2.5.

Tra gli impiegati, il dominio lavoro risulta significativo sia nel modello relativo alla soddisfazione di vita nel secondo step ($F_{7, 154}$=3.91, p=.001) sia nel modello riguardante la presenza di significato. Anche in questo caso il modello è significato solo al secondo step ($F_{7, 154}$=2.76, p=.01).

Tabella 3.8 Influenza della felicità e significatività del lavoro sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato - impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.01				.03	
Genere	-.16	-.07			-.19	-.07		
Età	.00	.03			.02	.14		
Istruzione	.17	.08			.14	.06		
Reddito	-.23	-.07			.14	.04		
Step 2			.16	.14**			.12	.09**
Genere	-.11	-.05			-.15	-.06		
Età	.01	.11			.03	.19*		
Istruzione	.18	.08			.15	.06		
Reddito	-.31	-.10			.08	.02		
Felicità lavoro	.33	.36**			.27	.27**		
Significatività lavoro	.04	.04			.03	.02		
Interazione[1]	.06	.08			.07	.08		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come si evince dalla tabella 3.8 solo la variabile della felicità per il proprio lavoro risulta rilevante per la soddisfazione di vita degli impiegati (t=4.46, p=.000). Complessivamente viene spiegato il 16% della varianza della soddisfazione di vita, di cui il 14% al secondo step. Nel modello relativo alla presenza di significato, oltre alla felicità (t=3.24, p=.001), influisce anche l'età (t=2.21, p=.029) e complessivamente viene spiegato il 12% della varianza della presenza di significato, di cui il 9% al secondo step.

Contrariamente agli impiegati i due modelli di regressione gerarchica non risultano significativi per gli helping professionals. Invece, per quanto concerne i tecnici è significativo il modello relativo alla soddisfazione di vita in entrambi gli step ($F_{4, 61}$=3.14, p=.021; $F_{7, 61}$=5.86, p=.000).

Tabella 3.9 Influenza della felicità e significatività del lavoro sulla soddisfazione di vita - tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.18*	
Genere	.19	.08		
Età	.00	.01		
Istruzione	.20	.08		
Reddito	.92	.40**		
Step 2			.43	.25**
Genere	.08	.03		
Età	.01	.09		
Istruzione	.16	.06		
Reddito	.73	.32*		
Felicità lavoro	.46	.48**		
Significatività lavoro	.19	.16		
Interazione[1]	-.03	-.03		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Il reddito contribuisce alla spiegazione della varianza della soddisfazione di vita nel primo step (t=2,87 p=.006) e anche nel secondo step (t=2,61, p=.012). Inoltre, nel secondo step è rilevante anche la felicità del lavoro (t=4,26, p=.000). Complessivamente il modello spiega il 43% della varianza della variabile dipendente, di cui il 25% al secondo step.

Questi risultati sono in controtendenza con un precedente studio in ambito lavorativo (Bassi et al. 2013) che ha mostrato che in presenza di un'alta significatività del dominio lavoro, la felicità contribuisce alla soddisfazione di vita. Nei presenti modelli, invece, la significatività e l'interazione tra significatività e felicità non sono rilevanti.

Il dominio famiglia contribuisce alla soddisfazione di vita negli impiegati. Risulta significativo il secondo step ($F_{7, 152}$=6.29, p=.000). Inoltre, è significativo anche nel modello relativo alla presenza di significato al secondo step ($F_{7, 152}$=2.85, p=.008).

Tabella 3.10 Influenza della felicità e significatività della famiglia sulla soddisfazione e sulla presenza di significato- impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.01				.03	
Genere	-.16	-.07			-.17	-.06		
Età	.01	.04			.02	.16		
Istruzione	.18	.08			.17	.07		
Reddito	-.29	-.09			.05	.01		
Step 2			.23	.22**			.12	.09**
Genere	-.11	-.05			-.11	-.04		
Età	.01	.08			.03	.18*		
Istruzione	.16	.07			.14	.06		
Reddito	-.26	-.08			.10	.03		
Felicità famiglia	.43	.44**			.34	.32**		
Significatività famiglia	.23	.16			-.02	-.01		
Interazione[1]	.19	.23*			.09	.10		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come si evince dalla tabella 3.10, la felicità connessa alla famiglia (t=5.43, p=.000) e l'interazione della significatività con la felicità (t=2.44, p=.016) sono significative nel modello relativo alla soddisfazione di vita e complessivamente viene spiegato 23% della varianza, di cui 22% al secondo step. Per quanto concerne, invece, la presenza di significato risultano significative sia la variabile di controllo età (t=2.09, p=.039) sia la variabile felicità (t=3.72, p=.000) e complessivamente viene spiegato il 12% della varianza della variabile dipendente di cui il 9% al secondo step.

Per quanto riguarda gli helping professionals, il dominio famiglia è significativo in entrambi i modelli al secondo step (rispettivamente $F_{7, 88}$=3.69, p=.002; $F_{7, 88}$=4.31, p=.000).

Tabella 3.11 Influenza della felicità e significatività della famiglia sulla soddisfazione e sulla presenza di significato – helping professionals

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.05				.07	
Genere	-.06	-.02			-.14	-.05		
Età	.00	.02			.00	.00		
Istruzione	-.62	-.21			-.78	-.25		
Reddito	-.16	-.06			-.17	-.06		

Step 2			.24	.19**			.27	.20**
Genere	-.23	-.10			-.43	-.17		
Età	.00	.04			.00	.02		
Istruzione	-.29	-.10			-.38	-.12		
Reddito	-.36	-.13			-.39	-.14		
Felicità famiglia	.41	.45**			.38	.40**		
Significatività famiglia	.01	.00			.38	.21		
Interazione[1]	.01	.01			.10	.11		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come mostra la tabella 3.11, nel modello concernente la soddisfazione di vita risulta significativa unicamente la variabile felicità (t=4,13, p=.000). Complessivamente viene spiegato il 24% della varianza, di cui il 19% al secondo step. Anche nel caso della presenza di significato di vita risulta rilevante solo la variabile felicità (t=3,68, p=.000) e complessivamente viene spiegato il 27% della varianza, di cui il 20% al secondo step.

Infine, viene esaminato il gruppo dei tecnici. Nuovamente sono rilevanti entrambi i modelli in entrambi gli step (rispettivamente $F_{4, 61}$=3.14, p=.021; $F_{7, 61}$=7.03, p=.000 e $F_{4, 61}$=2.84, p=.032; $F_{7, 61}$=4.17, p=.001).

Tabella 3.12 Influenza della felicità e significatività della famiglia sulla soddisfazione e sulla presenza di significato – tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			0.18*				.17*	
Genere	.19	.08			.03	.01		
Età	.00	.01			.01	.07		
Istruzione	.20	.08			-.16	-.06		
Reddito	.92	.41**			.87	.37*		
Step 2			.48	.30**			.35	.18**
Genere	.04	.01			-.16	-.06		
Età	.00	.01			.01	.07		
Istruzione	.23	.09			-.09	-.04		
Reddito	.78	.35**			.72	.30*		
Felicità famiglia	.42	.46**			.13	.14		
Significatività famiglia	.45	.20			.48	.21		
Interazione[1]	.14	.09			-.44	-.27*		

*p<.05, **p<.01; ; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come indicato nella tabella 3.10, la soddisfazione di vita risulta significativo nel primo step il reddito (t=2.87, p=.006), mentre nel secondo step, oltre al reddito (t=2.96, p=.005), contribuisce

anche la felicità connessa alla famiglia (*t*=1.81, *p*=.000) a spiegare la varianza della soddisfazione di vita. Complessivamente viene spiegato il 48% della varianza, di cui 30% al secondo step. A riguardo della presenza di significato di vita, si registra una significatività nel primo step dove risulta rilevante il reddito (*t*=2.61, *p*=.012). Nel secondo step, oltre al reddito (*t*=2.34, *p*=.027), risulta rilevante anche l'interazione tra significatività e felicità è significativa (*t*=-2.27, *p*=.027). In totale viene spiegato il 35% della varianza della presenza di significato, di cui il 18% al secondo step.

In sintesi il dominio famiglia risulta significativo per tutti e tre i gruppi professionali in entrambi i modelli. Viene così confermata la rilevanza che la famiglia riveste per le persone come è già stato evidenziato da precedenti studi (Delle Fave et. al. in press; Bassi et al. 2013).

Il dominio tenore di vita risulta significativo in entrambi i modelli per gli impiegati. Tale significatività si registra solo al secondo step (*rispettivamente* $F_{7, 61}$=4.17, *p*=.000 e $F_{7, 61}$=3.62, *p*=.001).

Tabella 3.13 Influenza della felicità e significatività dello tenore di vita sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato – impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.01				.03	
Genere	-.16	-.07			-.19	-.07		
Età	.00	.04			.02	.14		
Istruzione	.17	.08			.14	.06		
Reddito	-.23	-.07			.14	.04		
Step 2			.16	.15**			.15	.12**
Genere	-.22	-.09			-.22	-.09		
Età	.00	.01			.01	.10		
Istruzione	.12	.05			.13	.05		
Reddito	-.40	-.13			-.02	-.01		
Felicità tenore di vita	.36	.37**			.30	.28**		
Significatività tenore di vita	-.02	-.02			-.17	-.16		
Interazione[1]	.08	.11			.10	.12		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Dalla tabella 3.13 si evince che la variabile felicità è significativa sia nel modello relativo alla soddisfazione di vita (*t*=4.65, *p*=.000) sia nel modello riguardante la presenza di significato (*t*=3.51, *p*=.001). Complessivamente i modelli spiegano il 16% della varianza della soddisfazione di vita, di cui il 15% al secondo step, e il 15% della varianza della presenza di significato di vita, di cui il 12% al secondo step.

Il quadro degli helping professionals si differenzia rispetto agli impiegati poiché il dominio tenore di vita non contribuisce a spiegare la presenza di significato di vita, ma risulta significativo per la soddisfazione di vita al secondo step ($F_{7, 89}$=3.04, p=.007).

Tabella 3.14 Influenza della felicità e significatività del tenore di vita sulla soddisfazione di vita – helping professionals

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.06	
Genere	-.06	-.02		
Età	.00	.02		
Istruzione	-.63	-.22		
Reddito	-.16	-.06		
Step 2			.21	.15**
Genere	-.19	-.08		
Età	.01	.13		
Istruzione	-.27	-.09		
Reddito	-.16	-.06		
Felicità tenore di vita	.31	.31**		
Significatività tenore di vita	.24	.22*		
Interazione[1]	.09	.12		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

In base alla tabella 3.14, sono significative sia la felicità (t=2.96, p=.004) che la significatività (t=2.12, p=.037). Complessivamente viene spiegato il 21% della varianza della soddisfazione di vita di cui il 15% al secondo step.

Anche per quanto concerne i tecnici il dominio tenore di vita contribuisce alla soddisfazione di vita in entrambi gli step ($F_{4, 61}$=3.14, p=.021; $F_{7, 61}$=2.75, p=.016), mentre non è rilevante per la presenza di significato di vita.

Tabella 3.15 Influenza della felicità e significatività del tenore di vita sulla soddisfazione di vita – tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.18*	
Genere	.19	.08		
Età	.00	.01		
Istruzione	.20	.08		
Reddito	.92	.40**		
Step 2			.26	.08*
Genere	.15	.06		

Età	.01	.05
Istruzione	.13	.05
Reddito	.88	.39**
Felicità tenore di vita	.29	.27
Significatività tenore di vita	.06	.05*
Interazione[1]	-.01	-.01

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come si evince dalla tabella 3.17 il reddito è significativo sia nel primo step (t=2.87, p=.006) che nel secondo step (t=2.80, p=.007). Inoltre, nel secondo step è rilevante anche la significatività del tenore di vita (t=2.00, p=.050). Complessivamente viene spiegato il 26% della varianza di cui l'8% al secondo step.

Il dominio inerente le relazioni interpersonali risulta significativo per gli impiegati nel modello relativo alla soddisfazione di vita al secondo step ($F_{7, 154}$=2.48, p=.02). Risulta altresì significativo nel modello riguardante la presenza di significato, sempre al secondo step ($F_{7,154}$=2.12, p=.045).

Tabella 3.16 Influenza della felicità e significatività delle relazioni interpersonali sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato– impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.01				.03	
Genere	-.16	-.07			-.19	-.07		
Età	.00	.03			.02	.14		
Istruzione	.17	.08			.14	.06		
Reddito	-.23	-.07			.14	.04		
Step 2			.10	.09*			.09	.06*
Genere	-.22	-.09			-.15	-.06		
Età	.01	.06			.02	.15		
Istruzione	.13	.06			.13	.05		
Reddito	-.26	-.08			.14	.04		
Felicità relazioni	.31	.31**			.27	.24**		
Significatività relazioni	-.07	-.07			-.23	-.19		
Interazione[1]	.05	.06			-.01	-.01		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Dalla tabella 3.16 risulta che la variabile felicità (rispettivamente t=3.59, p=.000 e t=2,77, p=.006) è significativa in entrambi i modelli e contribuisce a spiegare la varianza sia della soddisfazione che della presenza di significato di vita. Complessivamente i modelli spiegano l'11% della varianza della soddisfazione di vita (di cui 9% al secondo step) e il 9% della varianza della presenza di significato di vita (di cui 6% al secondo step).

Il dominio delle relazioni interpersonali non è rilevante per gli helping professionals né per quanto concerne la soddisfazione di vita né per quanto riguarda la presenza di significato. Per i tecnici, invece, risulta significativo nel modello relativo alla soddisfazione di vita in entrambi gli step ($F_{4, 61}$=3.14, p=.021; $F_{7, 61}$=5.18, p=.000).

Tabella 3.17 Influenza della felicità e significatività delle relazioni interpersonali sulla soddisfazione di vita - tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.18*	
Genere	.19	.08		
Età	.00	.01		
Istruzione	.20	.08		
Reddito	.92	.40*		
Step 2			.40	.22**
Genere	.02	.01		
Età	.00	.00		
Istruzione	.42	.17		
Reddito	.75	.33*		
Felicità relazioni	.57	.54**		
Significatività relazioni	-.12	-.09		
Interazione[1]	.12	.10		

*p<.05, **p<.01; [1]l'interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come mostrato nella tabella 31.7 nel primo step risulta significativa la variabile del reddito (t=2.87, p=.006), mentre nel secondo step sono significativi il reddito (t=2.62, p=.011) e la felicità per le relazioni (t=4.14, p=.000). Complessivamente viene spiegato il 40%, della varianza della soddisfazione di vita, di cui il 22% al secondo step,

La felicità per le relazioni interpersonali risulta particolarmente importante per la soddisfazione di vita dei tecnici rispetto agli altri due gruppi professionali, poiché il modello spiega il 22% della varianza della soddisfazione di vita dei tecnici al secondo step, mentre per gli impiegati viene spiegato solamente il 9%; per gli helping professionals invece, come evidenziato in precedenza, il dominio delle relazioni interpersonali non è significativo in nessuno dei due modelli. Le relazioni interpersonali non contribuiscono al significato di vita né per gli helping professionals né per i tecnici, sebbene numerosi studi abbiano individuato nelle relazioni interpersonali una fonte

importante per il significato di vita (Schnell, 2011). Invece, per gli impiegati la felicità per le relazioni interpersonali contribuisce anche alla presenza di significato di vita. Come ipotizzato, ci si trova quindi in presenza di un effetto di *spillover bottom up* in cui la variabile edonica contribuisce alla presenza di significato.

Il successivo dominio di vita che viene esaminato è quello della salute. Per gli impiegati solamente il modello riguardante la soddisfazione di vita è significativo al secondo step ($F_{7, 154}$=2.12, p=.045).

Tabella 3.18 Influenza della felicità e significatività della salute sulla soddisfazione di vita - impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.01	
Genere	-.16	-.07		
Età	.00	.03		
Istruzione	.17	.08		
Reddito	-.23	-.07		
Step 2			.09	.08*
Genere	-.12	-.05		
Età	.01	.08		
Istruzione	.20	.09		
Reddito	-.32	-.10		
Felicità salute	.28	.28**		
Significatività salute	-.06	-.04		
Interazione[1]	.04	.03		

*p<.05, **p<.01; [1]l'interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

In base alla tabella 3.18, la felicità per la salute contribuisce significativamente alla soddisfazione di vita (t=3.38, p=.001) e complessivamente viene spiegato l'9% della varianza, di cui l'8% al secondo step.

Per quanto riguarda gli helping professionals è possibile notare una differente situazione poiché sia il modello riguardante la soddisfazione di vita che quello relativo alla presenza di significato risultano significativi al secondo step (rispettivamente $F_{7, 88}$=3.35, p=.003; $F_{7, 88}$=2.45, p=.025).

Tabella 3.19 Influenza della felicità e significatività della salute sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato - helping professionals

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.06				.06	
Genere	-.08	-.03			-.08	-.03		
Età	.00	.02			.00	.01		
Istruzione	-.66	-.22			-.72	-.23		
Reddito	-.19	-.07			-.15	-.05		
Step 2			.23	.17**			.18	.12*
Genere	-.18	-.07			-.16	-.06		
Età	.01	.06			.00	.04		
Istruzione	-.30	-.10			-.44	-.14		
Reddito	.01	.00			.01	.00		
Felicità salute	.41	.44**			.35	.36**		
Significatività salute	-.09	-.06			-.19	-.12		
Interazione[1]	-.12	-.10			-.13	-.10		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come mostra la tabella 3.19, la variabile felicità per la propria salute contribuisce alla soddisfazione di vita, (t=4.17, p=.000). Complessivamente viene spiegato il 23% della variazione della variabile dipendente, di cui il 17% al secondo step. Anche nel modello riguardante la presenza di significato risulta significativa unicamente la variabile felicità per la propria salute (t=3.28, p=.002) e complessivamente viene spiegato il 18% della varianza, di cui il 12% al secondo step.

I tecnici, invece, presentano una situazione simile agli impiegati giacché solo il modello inerente alla soddisfazione di vita risulta significativo in entrambi gli step ($F_{4, 60}$=3.25, p=.018; $F_{7, 60}$=3.21, p=.007), pur evidenziando una diversa influenza delle variabili inserite nel modello.

Tabella 3.20 Influenza della felicità e significatività della salute sulla soddisfazione di vita – tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.19*	
Genere	.15	.06		
Età	.00	.02		
Istruzione	.24	.10		
Reddito	.91	.40**		
Step 2			.30	.11**
Genere	-.10	-.04		
Età	.00	.03		

Istruzione	.32	.13
Reddito	.79	.35*
Felicità salute	.39	.31*
Significatività salute	.10	.05
Interazione[1]	-.07	-.04

*p<.05, **p<.01; [1]l'interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Dalla tabella 3.20 si evince che nel primo step risulta rilevante la variabile reddito (t=2.87, p=.006), mentre nel secondo step, oltre al reddito (t=2.50, p=.015), è significativa anche la felicità per la salute (t=2.46, p=.018). Complessivamente viene spiegato il 30% della varianza della soddisfazione di vita, di cui l'11% nel secondo step.

La felicità per la propria salute influisce positivamente sulla soddisfazione di vita per tutti e tre i gruppi professionali, mentre sulla presenza di significato di vita influisce solo nel caso degli helping professionals.

Di seguito viene analizzata l'influenza del dominio crescita personale sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato. Per quanto concerne gli impiegati solo il modello relativo alla soddisfazione di vita è significativo al secondo step ($F_{7, 154}$=5.08, p=.000).

Tabella 3.21 Influenza della felicità e significatività della crescita personale sulla soddisfazione di vita – impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.01	
Genere	-.16	-.07		
Età	.00	.03		
Istruzione	.17	.08		
Reddito	-.23	-.07		
Step 2			.19	.18**
Genere	-.18	-.08		
Età	.01	.09		
Istruzione	.03	.01		
Reddito	-.25	-.08		
Felicità crescita personale	.37	.44**		
Significatività crescita personale	.08	.08		
Interazione[1]	.08	.18		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come si evidenza nella tabella 3.23, solo felicità per la propria crescita personale è significativa (t=5.38, p=.000).

Viene esaminato poi il sottocampione degli helping professionals dove, all'opposto del caso precedente, risulta significativo il modello relativo alla presenza di significato di vita al secondo step ($F_{7, 89}$=2.40, p=.028).

Tabella 3.22 Influenza della felicità e significatività della crescita personale sulla presenza di significato – helping professionals

Variabili	Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.07	
Genere	-.10	-.04		
Età	.00	.01		
Istruzione	-.74	-.24		
Reddito	-.17	-.06		
Step 2			.17	.10*
Genere	-.12	-.05		
Età	.01	.05		
Istruzione	-.68	-.22*		
Reddito	-.05	-.02		
Felicità crescita personale	.34	.32**		
Significatività crescita personale	.11	.09		
Interazione[1]	-.24	-.21		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come mostra la tabella 3.22, sono significative la variabile istruzione (t=-2.19, p=.031) e la felicità relativa alla crescita personale (t=2.63, p=.010). E' interessante notare che in questo modello il livello d'istruzione influisce negativamente sulla presenza di significato.

In ultimo viene esaminato il gruppo dei tecnici e anche in questo caso è rilevante solo il modello relativo alla presenza di significato in entrambi gli step ($F_{4, 61}$=2.84, p=.032; $F_{7, 61}$=4.15, p=.001).

Tabella 3.23 Influenza della felicità e significatività della crescita personale sulla presenza di significato - tecnici

Variabili	Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			0.17*	
Genere	.03	.01		
Età	.01	.07		
Istruzione	-.16	-.06		
Reddito	.87	0.37*		
Step 2			.35	.18**
Genere	-.26	-.10		

Età	.01	.10
Istruzione	.09	.04
Reddito	.77	.33*
Felicità crescita personale	.09	.07
Significatività crescita personale	-.06	-.05
Interazione[1]	-.46	-.47**

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

In base alla tabella 3.23 risulta significativo il reddito al primo step (t=2.61, p=.012), mentre nel secondo step sono rilevanti sia il reddito (t=2.39, p=.020) che l'interazione tra la significatività e la felicità relative alla crescita personale (t=-3.41, p=.001) che influisce negativamente sulla presenza di significato. Il modello spiega complessivamente il 35% della varianza del significato, di cui il 18% al secondo step.

Il dominio crescita personale influisce in maniera differente sui tre gruppi professionali poiché per gli impiegati incide sulla soddisfazione di vita, mentre per gli altri due gruppi è significativo per la presenza di vita. Nel caso degli helping professionals l'effetto di *spillover* del dominio sulla presenza di significato è dovuto alla parte edonica in quanto è proprio la felicità per la crescita personale a contribuire alla varianza della variabile dipendente.

Il tempo libero non influisce sulla soddisfazione di vita e presenza di significato negli impiegati. Questo dominio risulta, invece, significativo nel modello relativo alla soddisfazione di vita al secondo step ($F_{7, 88}$=3.68, p=.002) per gli helping professionals.

Tabella 3.24 Influenza della felicità e significatività del tempo libero sulla soddisfazione di vita – helping professionals

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.06	
Genere	-.05	-.02		
Età	.00	.02		
Istruzione	-.65	-.22		
Reddito	-.15	-.06		
Step 2			.24	.18**
Genere	.09	.04		
Età	.00	-.03		
Istruzione	-.40	-.13		
Tenore di vita	.00	.00		
Felicità tempo libero	.34	.47**		
Significatività tempo libero	-.05	-.05		
Interazione[1]	-.01	-.03		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come si evince dalla tabella 3.24 solamente la variabile felicità per il tempo è significativa (t=4.15, p=.000). Complessivamente il modello spiega il 24% della varianza di cui il 18% al secondo step.

Anche per i tecnici è rilevante il tempo libero per la propria soddisfazione di vita in entrambi gli step ($F_{4, 61}$=3.14, p=.021; $F_{7, 61}$=2.62, p=.021).

Tabella 3.25 Influenza della felicità e significatività del tempo libero sulla soddisfazione di vita – tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.18*	
Genere	.19	.08		
Età	.00	.01		
Istruzione	.20	.08		
Reddito	.92	.40**		
Step 2			.25	.07*
Genere	.32	.13		
Età	.00	.03		
Istruzione	.15	.06		
Reddito	.91	.40**		
Felicità tempo libero	.01	.01		
Significatività tempo libero	.28	.27*		
Interazione[1]	.03	.04		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

La tabella 3.25 mostra che al primo step risulta significativa la variabile reddito (t=2.87, p=.006), mentre nel secondo step, oltre al reddito (t=2.87, p=.006), è rilevante anche la variabile significatività del tempo libero (t=2.12, p=.039). Complessivamente nel primo step viene spiegato il 18% della varianza della variabile dipendente e nel secondo step un ulteriore 7%.

Mentre è già stato riscontrato che la felicità per il tempo libero influenza positivamente la soddisfazione di vita negli helping professionals (Baiocco, 2004), è poco frequente l'influenza della significatività del tempo libero sulla soddisfazione di vita, come si è riscontrato nei tecnici. Nuovamente si evidenzia quindi una relazione incrociata tra variabili eudaimoniche e costrutti edonici. Viene pertanto confermato che è necessario approfondire costrutti quale la soddisfazione di vita con una prospettiva che integri sia le teorie edoniche che quelle eudaimoniche.

La spiritualità risulta significativa per il sottocampione degli impiegati sia nel modello relativo alla soddisfazione di vita nel secondo step *(*$F_{7,\ 128}$=4.72, *p*=.000) sia in quello riguardante la presenza di significato, sempre nel secondo step ($F_{7,\ 128}$=3.89, *p*=.001).

Tabella 3.26 Influenza della felicità e significatività della spiritualità sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato - impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.02				.03	
Genere	-.22	-.09			-.21	-.08		
Età	.01	.04			.02	.12		
Istruzione	.19	.08			.30	.12		
Reddito	-.31	-.09			.10	.03		
Step 2			.22	.20**			.18	.15**
Genere	-.13	-.05			-.13	-.05		
Età	.00	.03			.02	.12		
Istruzione	.16	.07			.25	.10		
Reddito	-.26	-.07			.21	.06		
Felicità spiritualità	.32	.49**			.33	.48**		
Significatività spiritualità	-.06	-.10			-.16	-.24		
Interazione[1]	.04	.13			.05	.14		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

In base alla tabella 3.26, nell'ambito della soddisfazione di vita è significativa unicamente la felicità per la spiritualità (*t*=3.96, *p*=.000). Complessivamente il modello spiega il 22% della varianza della soddisfazione di vita, di cui il 20% nel secondo step.

Anche per quanto concerne la presenza di significato, la situazione delineata è simile, ossia solamente la variabile della felicità è significativa (*t*=3.86, *p*=.000). Complessivamente viene spiegato il 18% della varianza della variabile dipendente, di cui il 15% al secondo step.

Il quadro relativo agli helping professionals si distingue in quanto solo il modello relativo alla soddisfazione di vita risulta significativo al secondo step ($F_{7,\ 84}$=3.26, *p*=.004).

Tabella 3.27 Influenza della felicità e significatività della spiritualità sulla soddisfazione di vita – helping professionals

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.07	

Genere	-.02	-.01		
Età	.01	.06		
Istruzione	-.64	-.23		
Reddito	-.18	-.07		
Step 2			.23	.16**
Genere	.13	.05		
Età	.00	.00		
Istruzione	-.55	-.19		
Reddito	-.04	-.02		
Felicità spiritualità	.29	.37**		
Significatività spiritualità	.03	.04		
Interazione[1]	.07	.18		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come mostra la tabella 3.27, unicamente la variabile felicità relativa alla spiritualità è significativa (t=2.92, p=.005). Complessivamente viene spiegato il 23% della varianza della soddisfazione di vita, ove il secondo step contribuisce con il 16%.

Per quanto concerne i tecnici è possibile costatare che il dominio spiritualità è rilevante in entrambi i modelli sia al primo che al secondo step (rispettivamente $F_{4, 56}$=3.80, p=.009; $F_{7, 56}$=3.44, p=.004 e $F_{4, 56}$=2.99, p=.027; $F_{7, 56}$=2.95, p=.012) .

Tabella 3.28 Influenza della felicità e significatività della spiritualità sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato - tecnici

Variabili	Soddisfazione di vita				Presenza di significato			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**	**B**	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.23**				.19*	
Genere	.12	.05			-.06	-.03		
Età	-.01	-.07			.00	.04		
Istruzione	.14	.06			-.15	-.06		
Reddito	1.05	.50**			.94	.41**		
Step 2			.33	.10**			.30	.11*
Genere	.01	.00			-.12	-.04		
Età	-.03	-.22			-.02	-.13		
Istruzione	.25	.11			-.06	-.02		
Reddito	1.05	.50**			1.02	.44**		
Felicità spiritualità	.33	.41*			.34	.39*		
Significatività spiritualità	-.06	-.09			-.03	-.04		
Interazione[1]	.01	.04			-.01	-.03		

*p<.05, **p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Come si evince dalla tabella 3.28, in entrambi i modelli risulta significativa la variabile reddito al primo step (rispettivamente t=3.43, p=.001 e t=2.75, p=.008) Nel secondo step, oltre al reddito (rispettivamente t=3.34, p=.002 e t=2.90, p=.006), risulta significativa anche la felicità per la spiritualità (t=2.29, p=.026 e t=2.16, p=.036).

La spiritualità è stata indicata come fonte per il significato di vita (Schnell, 2011). Questo viene confermato anche nel caso degli impiegati e dei tecnici. Tuttavia, l'influenza è data dalla dimensione edonica, contrariamente a quanto ipotizzato da Schnell. Si pone, quindi, la necessità di integrare lo studio della spiritualità anche con elementi edonici per ottenere una visione più approfondita.

Infine, viene esaminato il dominio relativo alla comunità. Questo dominio risulta significativo al secondo step per la soddisfazione di vita degli impiegati ($F_{7, 130}$=3.82, p=.001).

Tabella 3.29 Influenza della felicità e significatività della comunità sulla soddisfazione di vita – impiegati

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.02	
Genere	-.23	-.10		
Età	.00	.01		
Istruzione	.17	.07		
Reddito	-.32	-.10		
Step 2			.18	.16**
Genere	-.36	-.15		
Età	.01	.07		
Istruzione	.20	.09		
Reddito	-.28	-.08		
Felicità comunità	.36	.45**		
Significatività comunità	-.07	-.08		
Interazione[1]	.01	.03		

**p<.01; [1]interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Dalla tabella 3.29 risulta che solamente la variabile felicità per la comunità è rilevante (t=4.16, p=.000). Complessivamente viene spiegato il 18% della varianza della soddisfazione di vita, dove il secondo step contribuisce con il 16% alla spiegazione.

Il dominio comunità risulta altresì significativo al secondo step per gli helping professionals ($F_{7, 84}$=5.73, p=.000).

Tabella 3.30 Influenza della felicità e significatività della comunità sulla soddisfazione di vita – helping professionals

Variabili	Soddisfazione di vita			
	B	**ß**	**R^2**	**ΔR^2**
Step 1			.06	
Genere	-.10	-.04		
Età	.00	.03		
Istruzione	-.66	-.22		
Reddito	-.17	-.06		
Step 2			.34	.28**
Genere	.00	.00		
Età	.00	-.04		
Istruzione	-.76	-.25*		
Reddito	-.14	-.05		
Felicità comunità	.07	.09		
Significatività comunità	.25	.28*		
Interazione[1]	-.16	-.37**		

*p<.05, **p<.01; [1]l'interazione tra la variabile significatività e la variabile felicità

Dalla tabella 3.30 risultano significative le variabili relative all'istruzione (t=-2.60, p=.011), alla significatività della comunità (t=2.60, p=.011) e all'interazione tra significatività e felicità (t=-3.88, p=.000). E' interessante notare che il livello d'istruzione influisce negativamente sulla soddisfazione di vita, similmente a quanto si è verificato nel modello relativo al dominio crescita personale (ved. tabella 2.24). Complessivamente viene spiegato il 34% della varianza della soddisfazione di vita, di cui il 28% al secondo.

La soddisfazione di vita e la presenza di significato non vengono influenzate dal dominio comunità nel caso dei tecnici. Negli impiegati solamente la felicità per la comunità è significativa, mentre per gli helping professionals la soddisfazione di vita viene influenzata anche dagli aspetti eudaimonici. Viene così confermato che gli aspetti eudaimonici ed edonici possono esercitare un'influenza "incrociata", cioè costrutti eudaimonici possono essere influenzati da variabili edoniche. Al converso costrutti edonici possono essere influenzate da variabili eudaimoniche.

Generalmente si può osservare che i dati del presente studio non confermano la tesi sostenuta da Steger e colleghi (Steger et al. 2012). Questi studiosi ritengono che più è importante un dominio per una persona, più la felicità, ivi sperimentata, contribuisce alla presenza di significato e al benessere.

Nella maggior parte dei casi qui riportati risulta significativa solamente la felicità. Trova invece conferma la tesi di Steger quando sostiene che i singoli domini di vita sono una fonte importante per la presenza di significato (Steger, 2011). I risultati della ricerca confermano la presenza di un effetto *spillover bottom up* dei domini non solo sulla soddisfazione di vita bensì anche sulla presenza di significato. Inoltre, viene confermata l'ipotesi che i domini hanno una rilevanza diversa per ciascun gruppo professionale. Per esempio solo la felicità per il tenore di vita contribuisce negli impiegati sia alla soddisfazione di vita che alla presenza di significato, mentre per gli helping professionals influiscono sia la felicità che la significatività ma solo sulla soddisfazione di vita. I tecnici, invece, sono tanto più soddisfatti della propria vita quanto più è significativo il tenore di vita e quanto più è elevato il reddito. Si nota in generale una costante per quanto concerne i tecnici: il reddito è significativo in tutti i modelli. L'importanza del reddito di questo gruppo professionale può essere attribuito al fatto che esso risulta significativamente inferiore rispetto agli altri due gruppi.

3.2. Analisi degli obiettivi e delle motivazioni nei tre gruppi professionali

3.2.1 Obiettivi di vita

Attraverso domande a risposta aperta, è stato chiesto ai partecipanti di descrivere i tre obiettivi più importanti per il futuro. Le risposte sono state codificate in macrocategorie e categorie come illustrato nella sezione (metti il numero) . Gli impiegati hanno indicato in media 2,89 obiettivi, gli helping professionals 2,90 e i tecnici 2,78 per un totale di 919 risposte. Per ciascun gruppo professionale è stata quindi calcolata la distribuzione percentuale degli obiettivi per macrocategoria.

Tabella 3.33 Distribuzione percentuale degli obiettivi per macrocategoria e per i gruppi professionali

Macrocategorie	Impiegati (N=460)	Helping professionals (N=273)	Tecnici (N=186)
	% risposta		
Lavoro	19.78	21.98	25.81
Famiglia	32.61	28.21	34.41
Tenore di vita	9.78	9.16	10.22
Relazioni	3.26	2.56	3.76
Salute	8.26	7.33	6.99
Vita personale	12.39	10.26	8.06
Tempo libero	4.57	4.03	3.76
Spiritualità	0.43	1.10	1.08
Comunità	2.39	1.47	1.61
Vita generale	5.22	4.76	3.23
Istruzione	1.30	9.16	1.08

.

Come evidenziato nella tabella 3.33, più del 70% degli obiettivi di vita si concentra in quattro macrocategorie: famiglia, lavoro, tenore di vita e vita personale. , In particolare spicca l'ambito familiare che raggruppa tra il 28.21% e il 34.41% degli obiettivi e il lavoro che include tra il 19.78% e il 25.81% delle risposte, %. Viene confermata la tendenza riscontrata in un precedente studio (Delle Fave A. W., in press) che ha rilevato che famiglia e lavoro rappresentano i domini dove le persone ritengono di poter esprimere più frequentemente le loro competenze e capacità. Pertanto, le persone desiderano con maggiore frequenza realizzare obiettivi relativi alla vita familiare e lavorativa.

Come descritto nella sezione 2.4., per un maggior approfondimento la macrocategoria lavoro è stata distinta nelle categorie "eudaimonia", "edonia" e "regolazione estrinseca"; le macrocategorie famiglia e relazioni interpersonali sono state suddivise in "condivisione", "contributo" e "gratificazione" e la macrocategoria vita personale è stata separata in "eudaimonia" ed "edonia". Anche in questo caso sono state calcolate le frequenze percentuali delle categorie per ciascun gruppo professionale.

Tabella 3.34 Distribuzione percentuale degli obiettivi per categoria e per i gruppi professionali

	Categorie	Impiegati (N=313)	Helping professionals (N=172)	Tecnici (N=134)
		% risposta		
Lavoro	Eudaimonia	51.65	63.33	47.92
	Edonia	35.16	25.00	37.50
	Regolazione estrinseca	13.19	11.67	14.58
Famiglia	Condivisione	90	80.52	87.50
	Contributo	9.33	18.18	9.38
	Gratificazione	0.67	1.30	3.13
Relazioni	Condivisione	80	100	100
	Contributo	13.33	0	0
	Gratificazione	6.67	0	0
Vita Perso-nale	Eudaimonia	92.98	96.43	93.33
	Edonia	7.02	3.57	6.67

Come si evince dalla tabella 3.34. predomina la categoria "eudaimonia" sia nell'ambito lavorativo che nella vita personale per tutti e tre i gruppi professionali. Gli obiettivi lavorativi più frequenti sono "accrescere le competenze", "autorealizzarsi", mentre gli obiettivi personali più indicati sono "migliorare come persona", "essere autonomi nelle decisioni". Per quanto concerne la vita relazionale -familiare e interpersonale - vengono indicati soprattutto obiettivi relativi alla condivisione quali "passare il proprio tempo con la famiglia e con gli amici" e "condividere le gioie dei figli".

Successivamente è stato considerato quante volte i partecipanti hanno indicato un obiettivo almeno una volta per macrocategoria. In caso di risposte multiple per macrocategoria, è stata conteggiata una sola risposta. Di seguito, è stato analizzato se ci sono differenze tra i gruppi inerenti alla frequenza di risposta.

Tabella 3.35 Distribuzione percentuale degli obiettivi per macrocategoria/gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

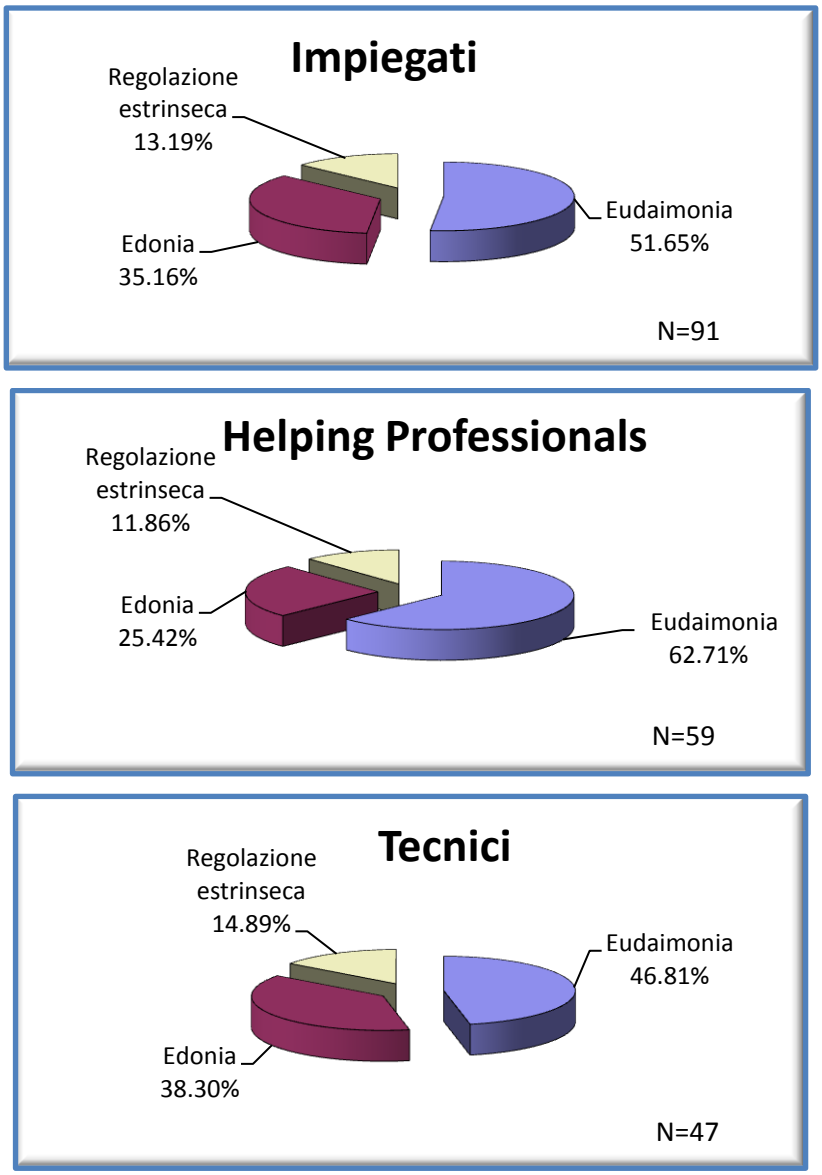
Macrocategorie	Impiegati (N=159)	Helping professionals (N=94)	Tecnici (N=67)
	% risposta per partecipante		
Lavoro	21.55	23.58	27.54
Famiglia	29.54	26.02	30.54
Tenore di vita	10.17	9.35	10.78
Relazioni	3.63	2.85	4.19
Salute	9.20	7.32	7.19
Vita personale	11.14	9.76	8.38
Tempo libero	4.84	3.66	4.19
Spiritualità	0.48	1.22	1.20
Comunità	2.66	1.63	1.80
Vita generale	5.57	4.88	2.99
Istruzione	1.21	9.76	1.20

Rispetto ai dati riportati nella tabella 3.33, non si notano differenze rilevanti: anche l'analisi delle risposte a livello di partecipante evidenzia che predominano gli obiettivi inerenti alla famiglia e al lavoro, seguiti dalla vita personale e dal tenore di vita . Poca rilevanza rivestono la spiritualità e la vita comunitaria. Inoltre, la distribuzione delle risposte è simile tra i gruppi

Successivamente viene calcolata la frequenza di risposta per partecipante per le categorie individuate nella sezione 2.4. Viene conteggiato una sola risposta indicata dal partecipante per categoria. Anche in questo caso non sono emerse differenze significative tra i gruppi professionali.

Nella figura 3.2 si riporta la distribuzione degli obiettivi inerenti al lavoro allo scopo di indagare se gli helping professionals formulano più frequentemente obiettivi lavorativi di carattere eudaimonico rispetto agli altri gruppi professionali (ipotesi di ricerca 2a).

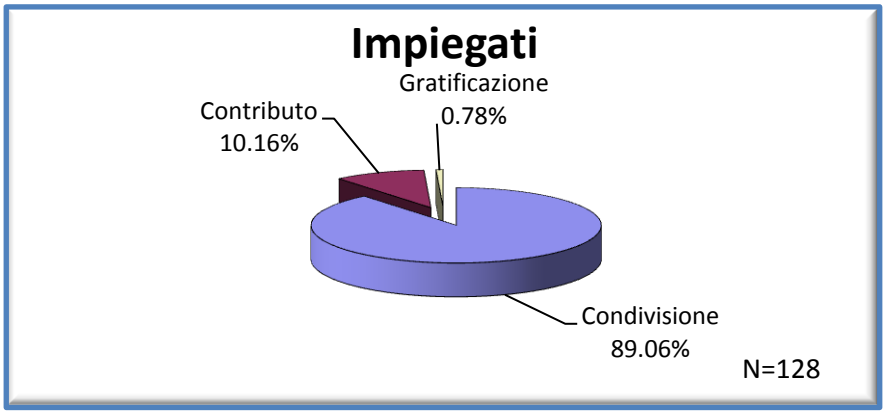
Fig. 3.2. Distribuzione percentuale degli obiettivi lavorativi per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

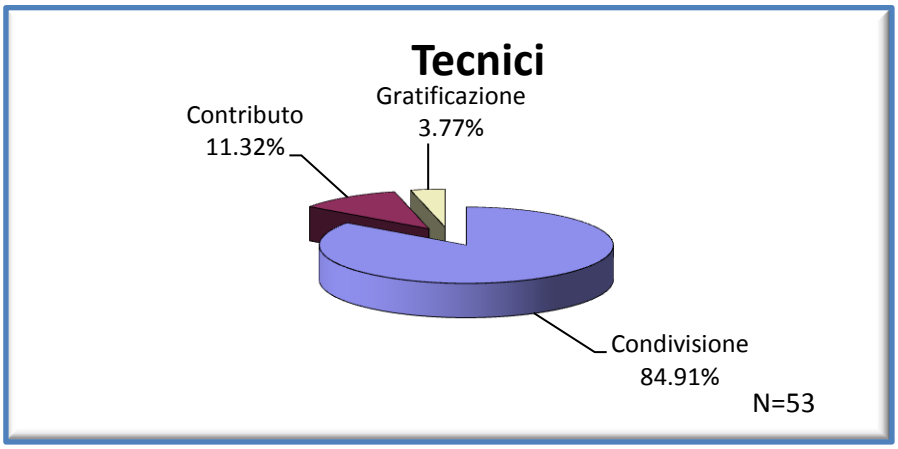


Nei tre gruppi professionali prevale nettamente l'aspetto eudaimonico rispetto a quello estrinseco. In altre parole, i partecipanti si focalizzano maggiormente sul raggiungimento di obiettivi quali l'autorealizzazione, la crescita professionale e l'espressione delle proprie competenze professionali piuttosto che sull'ottenimento di riconoscimenti esterni.

Come per il lavoro, anche per la categoria famiglia vengono calcolate le frequenze di risposte a livello di partecipante. Non si riscontano differenze significative tra i gruppi professionali. Nella figura 3.3. viene riportata la distribuzione delle risposte per categoria e per gruppo professionale.

Fig. 3.3. Distribuzione percentuale degli obiettivi familiari per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

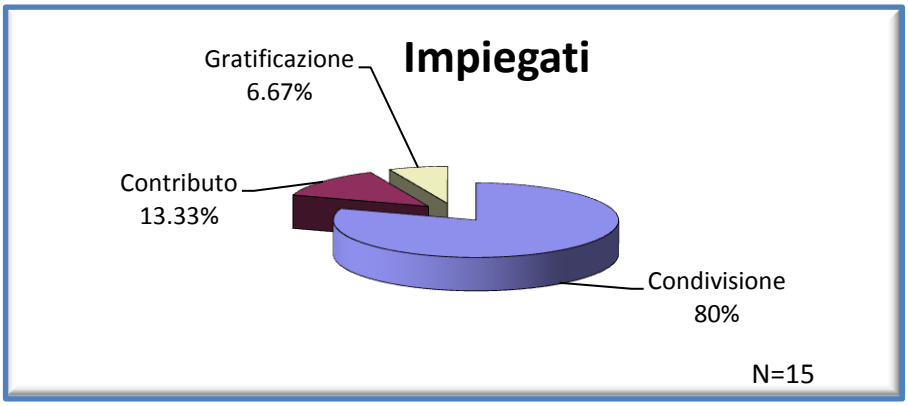




La categoria “condivisione” è quella maggiormente indicata da tutti e tre i gruppi, seguita dalla categoria “contributo”, mentre obiettivi relativi alla gratificazione sono stati riportati solo in misura marginale.

Anche in merito alle relazioni interpersonali non si evidenziano differenze significative tra i gruppi professionali. Nella Figura 3.4 viene riportato il grafico della distribuzione per il gruppo degli impiegati, mentre vengono tralasciati i grafici relativi agli altri due gruppi professionali poiché questi hanno indicato esclusivamente obiettivi di condivisione.

Fig. 3.4. Distribuzione percentuale degli obiettivi relazionali per gruppi professionali (l’unità di analisi è il singolo partecipante)

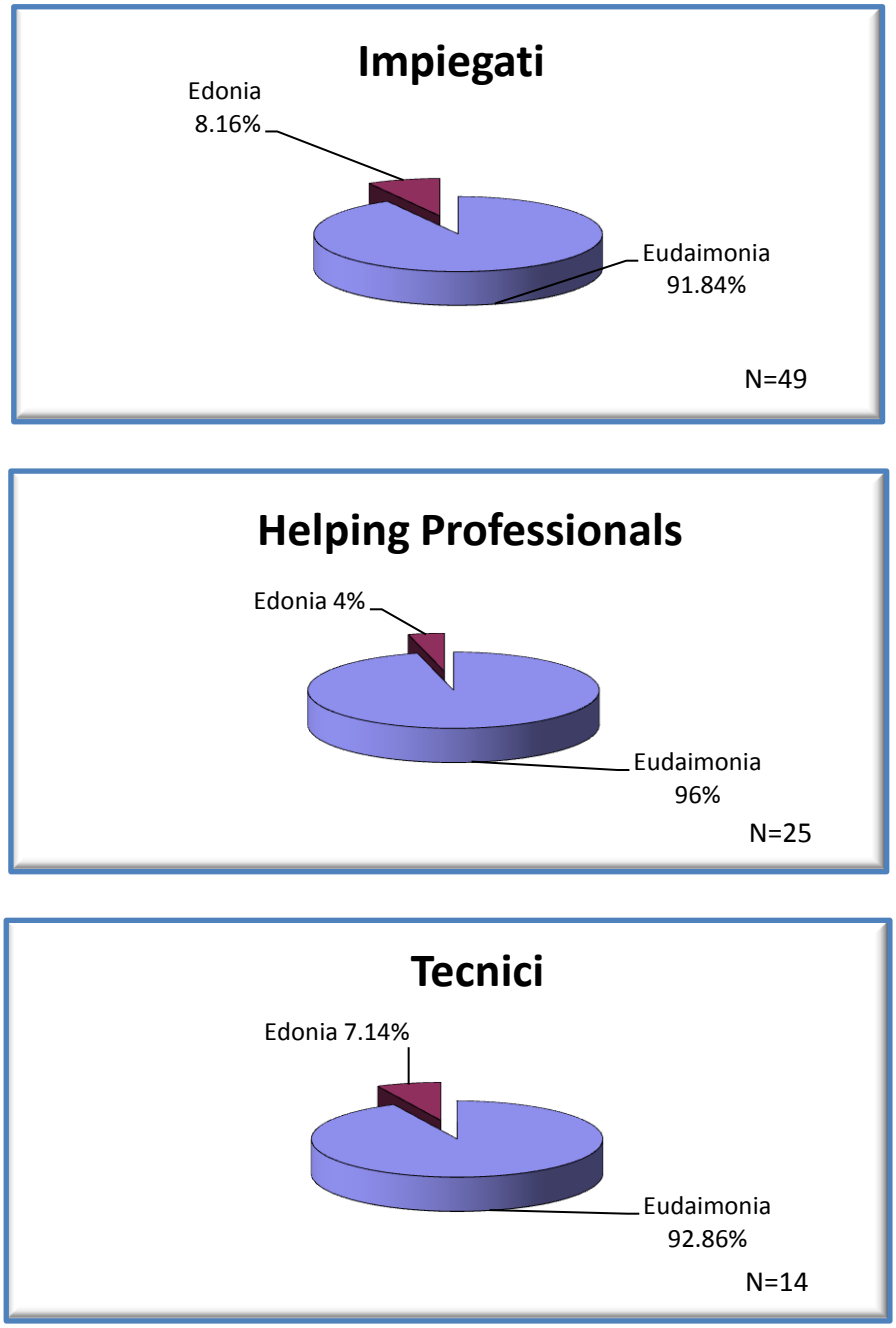


L’ambito delle relazioni interpersonali, sebbene molto significativo per i partecipanti come evidenziato in tabella 3.4, è poco citato tra gli obiettivi di vita: solo 15 impiegati, 7 helping professionals e 7 tecnici hanno formulato obiettivi inerenti alle relazioni interpersonali. Similmente a quanto riscontrato nell’ambito familiare, la categoria della condivisione è quella più frequente per

tutti e tre i gruppi professionali, mentre la categoria del contributo e quella della gratificazione sono state indicate esclusivamente dagli impiegati.

La macrocategoria vita personale è stata distinta nelle categorie eudaimonia ed edonia. Non sono state rilevate differenze significative tra i gruppi professionali: gli obiettivi di tipo eudaimonico raggruppano oltre il 90% delle risposte. I partecipanti fanno riferimento soprattutto a valori, all'equilibrio interiore e alla serenità.

Fig. 3.5. Distribuzione percentuale degli obiettivi personali per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)



In linea generale, dai dati emerge che la dimensione eudaimonica è più frequente rispetto a quella edonica. Sebbene si noti una tendenza in base alla quale gli helping professionals sono maggiormente inclini a formulare obiettivi eudaimonici, non può essere confermata l'ipotesi di ricerca iniziale poiché non sono emerse differenze significative tra i gruppi professionali.

3.2.2 Motivazioni sottostanti agli obiettivi di vita

E' stato chiesto ai partecipanti di descrivere perché gli obiettivi sono importanti per loro. In totale hanno fornito 1063 risposte. Complessivamente i partecipanti potevano indicare sino a 6 risposte, mentre la media di risposte per partecipante in questo studio è 3,32. Anche in questo caso le risposte sono state codificate nelle 11 macrocategorie illustrate nella sezione mettere il numero. Similmente a quanto riscontrato per gli obiettivi, anche nelle risposte al perché essi sono importanti, non sono emerse differenze significative tra i gruppi professionali: vi è una distribuzione abbastanza omogenea delle risposte per ciascuna macrocategoria. E' stata calcolata la distribuzione percentuale di tutte le risposte che i partecipanti hanno indicato per le macrocategorie come di seguito riportato nella tabella 3.36.

Tab. 3.36 Distribuzione percentuale delle motivazioni per macrocategoria e per gruppi professionali

Categorie	Impiegati (N=532)	Helping professionals (N=326)	Tecnici (N=205)
	% risposta		
Lavoro	6.58	11.66	9.76
Famiglia	19.36	18.40	17.56
Tenore di vita	6.02	4.29	6.34
Relazioni	2.82	2.15	2.44
Salute	2.26	1.23	0.98
Vita personale	46.99	43.56	45.37
Tempo libero	1.32	2.45	0.98
Spiritualità	0.38	0.31	0.00
Comunità	3.01	3.37	2.44
Vita generale	11.09	10.43	14.15
Istruzione	0.19	2.15	0.00

La macrocategoria vita personale è la più frequente, rappresentando tra il 43.56% e il 46.99% delle risposte. Seguono la famiglia, la vita in generale e il lavoro e con percentuali decisamente inferiori il tenore di vita , le relazioni, la salute e la comunità. La spiritualità, l'istruzione e il tempo

libero sono le categorie meno citate. Successivamente si è proceduto l'analisi delle risposte a livello di partecipante (Tabella 3.36). In linea con i risultati del numero delle risposte, anche in questo caso le macrocategorie con la maggiore percentuale di risposta sono la vita personale, la famiglia, la vita in generale e il lavoro. L'analisi delle frequenze tramite il test del χ^2 ha messo in luce una differenza significativa tra i gruppi professionali in merito alla macrocategoria lavoro (χ^2_2=7.62, p<.02): gli helping professionals hanno indicato più frequentemente il lavoro (35.11%) rispetto ai tecnici (26.87%) e soprattutto rispetto agli impiegati (19.50%). Inoltre, mentre la macrocategoria istruzione è stata citata dal 3.11% degli helping professionals, essa risulta completamente assente tra i tecnici. Per gli impiegati tale risposta rappresenta solamente lo 0.28%. Non è stato possibile verificare la significatività statistica poiché il numero delle risposte era troppo esiguo.

Tabella 3.37 Distribuzione percentuale delle motivazioni per macrocategoria e per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

Categorie	Impiegati (N=159)	Helping professionals (N=94)	Tecnici (N=67)
	% risposta		
Lavoro	8.64	14.67	12.00
Famiglia	21.45	18.67	18.00
Tenore di vita	8.91	5.78	8.00
Relazioni	4.18	2.67	3.33
Salute	3.34	1.78	1.33
Vita personale	34.54	33.33	36.67
Tempo libero	1.67	2.22	1.33
Spiritualità	0.56	0.44	0.00
Comunità	3.90	4.44	3.33
Vita generale	12.53	12.89	16.00
Istruzione	0.28	3.11	0.00

Le macrocategorie lavoro, famiglia, relazioni interpersonali e vita personale sono state suddivise nelle categorie illustrate nella sezione mettere il numero. In seguito è stata calcolata la distribuzione delle risposte per categoria come riportato nella tabella 3.38.

Tabella 3.38 Distribuzione percentuale degli obiettivi per categoria e gruppi professionali

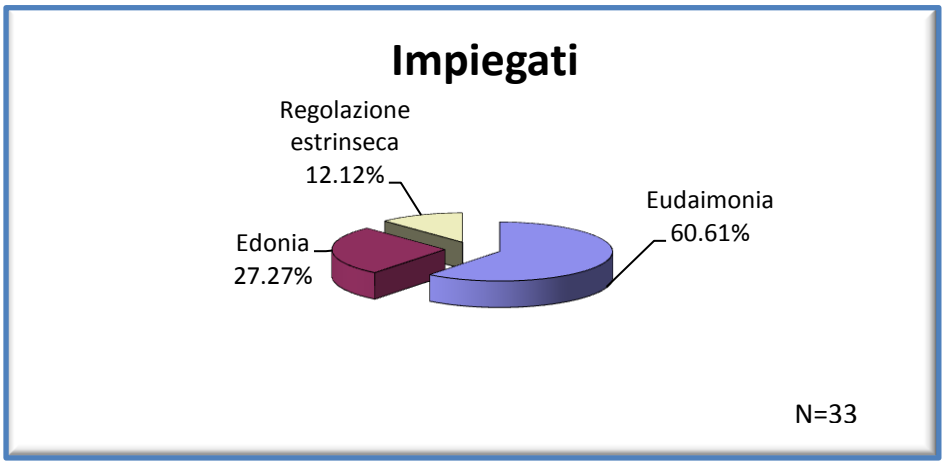
	Categorie	Impiegati (N=250)	Helping professionals (N=142)	Tecnici (N=93)
		% risposta per categoria		
Lavoro	Eudaimonia	60.00	81.58	65.00
	Edonia	25.71	13.16	25.00

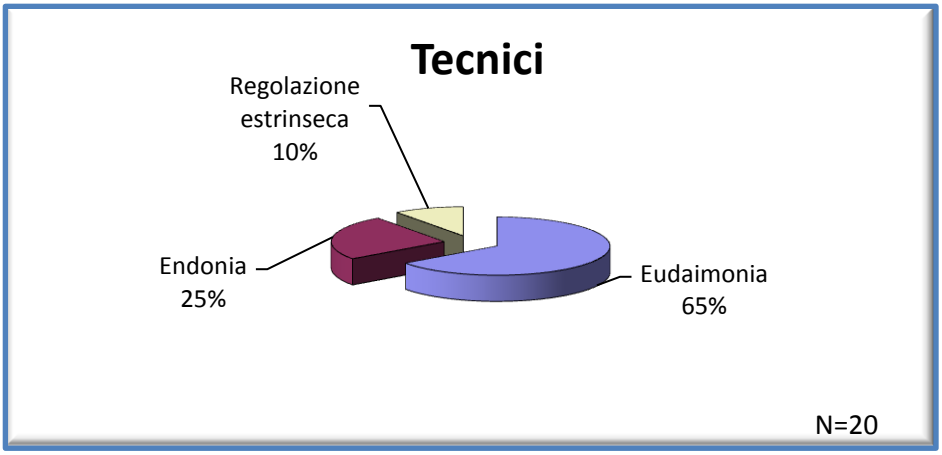
	Regolazione estrinseca	14.29	5.26	10.00
Famiglia	Condivisione	56.31	56.67	47.22
	Contributo	31.07	36.67	41.67
	Gratificazione	12.62	6.67	11.11
Relazioni	Condivisione	73.33	57.14	60.00
	Contributo	13.33	28.57	0.00
	Gratificazione	13.33	14.29	40.00
Vita personale	Eudaimonia	71.60	73.24	75.27
	Edonia	28.40	26.76	24.73

Per tutti e tre i gruppi professionali, le motivazioni eudaimoniche sono quelle prevalenti sia per l'ambito lavorativo sia per quello della vita personale, mentre per il dominio delle relazioni vengono indicate motivazioni soprattutto basate sulla condivisione.

Per verificare le differenze tra i gruppi professionali, è stata calcolata una risposta soltanto per partecipante nelle singole categorie. Nella Figura 3.6 viene illustrato come si distribuiscono le motivazioni lavorative tra le categorie eudaimonia, edonia e regolazione estrinseca. Il test del χ^2 ha messo in luce che gli helping professionals riportano più frequentemente motivazioni lavorative di tipo eudaimonico rispetto agli altri gruppi professionali (χ^2_2=11.25, p<.003): esse rappresentano l'80% delle motivazioni lavorative negli helping professionals, mentre negli impiegati il 60.61% e nei tecnici il 65%.

Fig. 3.6. Distribuzione percentuale delle motivazioni lavorative per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)



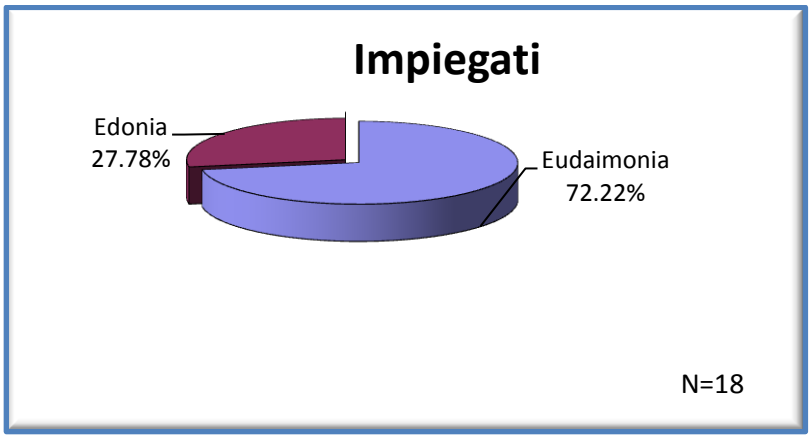


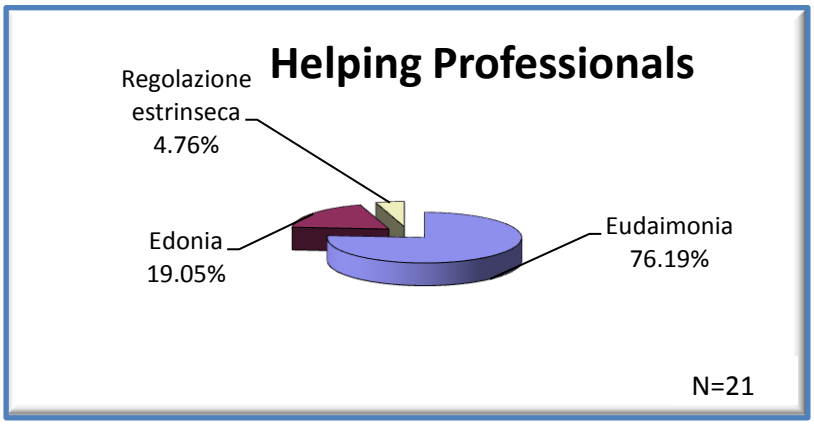
I dati confermano l'ipotesi di ricerca: gli helping professionals rispetto agli altri gruppi professionali indicano più frequentemente motivazioni lavorative di carattere eudaimonico. In linea con quanto ipotizzato da Baiocco (2004) le persone che hanno scelto la loro professione come vocazione, sono più inclini a percepire l'ambiente lavorativo come luogo per esprimere le proprie competenze e per autorealizzarsi.

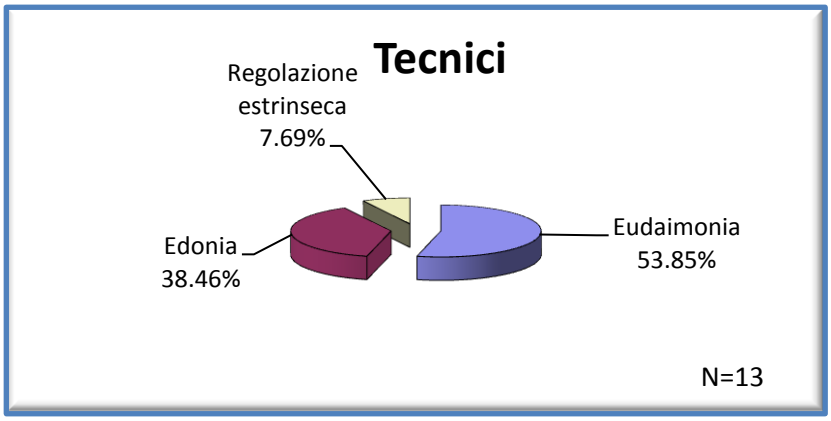
Si ritiene che attraverso l'analisi delle motivazioni si possa comprendere meglio la natura degli obiettivi. Si ipotizza che anche obiettivi di carattere edonico e di regolazione estrinseca possano essere connessi a motivazioni eudaimoniche (ipotesi di ricerca 2c). Per questo motivo si indaga quali obiettivi si pongono le persone quando indicano una motivazione lavorativa di carattere eudaimonico. Come mostra la figura 3.7 alla base di obiettivi edonici o estrinseci possono trovarsi motivazione eudaimoniche, confermando, quindi, quanto sottolineato in precedenza: l'analisi degli obiettivi deve essere accompagnata da quella delle motivazioni. Sia gli obiettivi che le motivazioni influenzano il benessere generale, ma in maniera indipendente (Sheldon et al. 2004). Per

comprendere, quindi, il benessere è necessario esaminare sia i contenuti degli obiettivi sia le relative motivazioni.

Fig. 3.7 Distribuzione percentuale degli obiettivi con motivazione eudiamonica per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

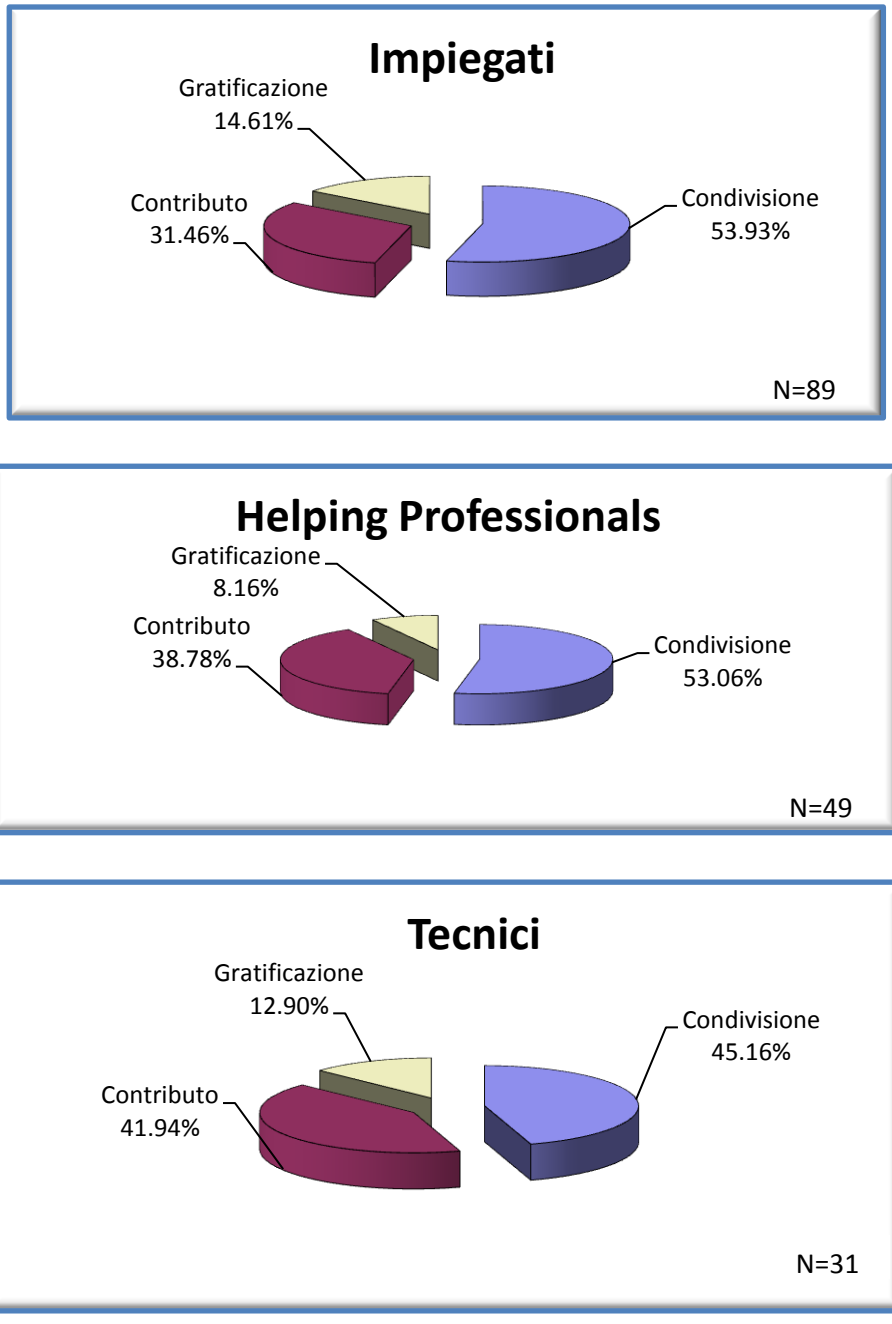






Successivamente, vengono analizzate le motivazioni relative al dominio familiare suddivise in tre categorie: condivisione, contributo e gratificazione, contando una sola risposta per partecipante. Dal test del χ^2 non sono emerse differenze significative tra i tre gruppi professionali.

Fig. 3.8. Distribuzione percentuale delle motivazioni familiari per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

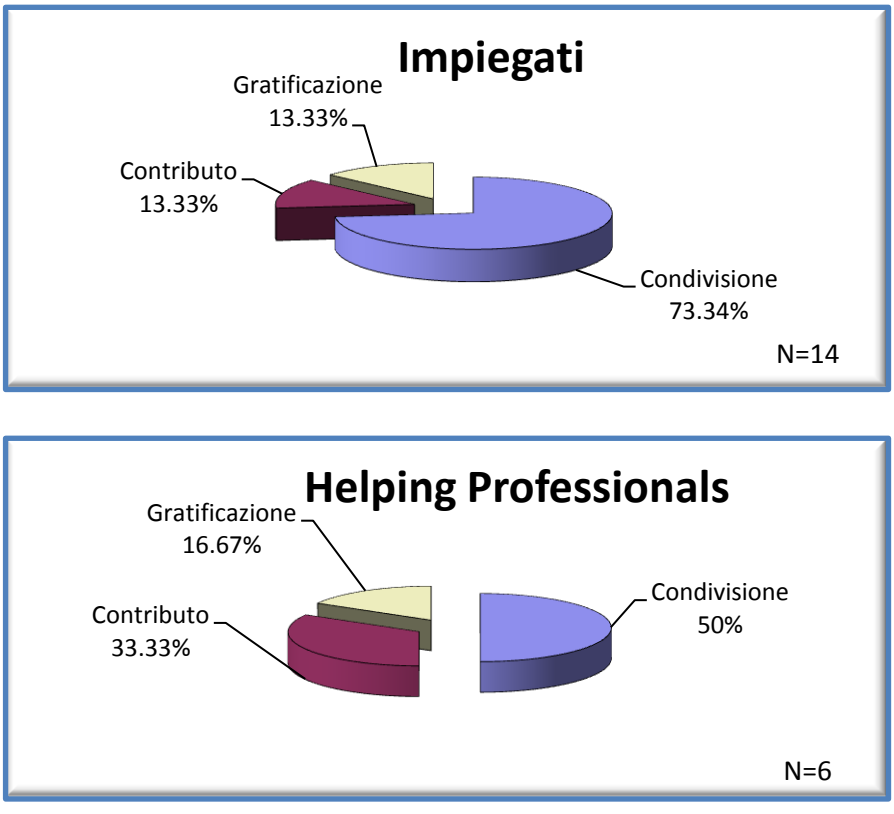


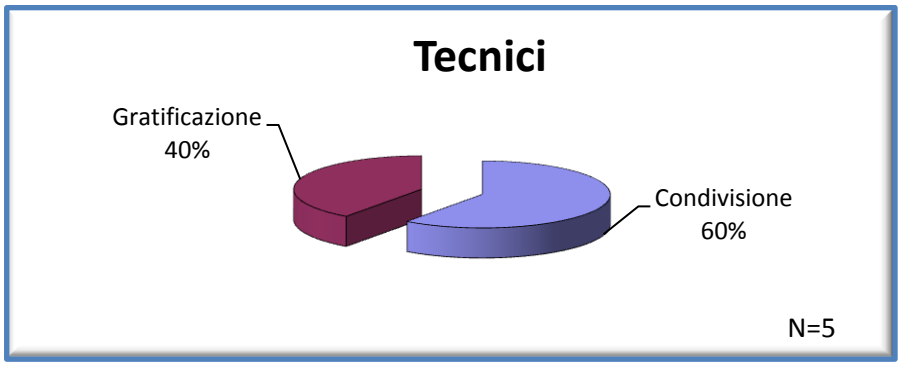
Da un'analisi congiunta delle risposte fornite per gli obiettivi e di quelle date per le motivazioni, emerge che la categoria condivisione è la più frequente in entrambi i casi per tutti e tre i gruppi

professionali, ancorché venga indicata meno frequentemente come obiettivo. Le categorie contributo e gratificazione, invece, viene citate più frequentemente quando i partecipanti sono chiamati a fornire le motivazioni rispetto a quando sono invitati a indicare gli obiettivi.

Anche la macrocategoria relazioni interpersonali viene suddivisa nelle categorie condivisione, contributo e gratificazione. A causa della bassa frequenza delle risposte non è stato possibile confrontare i gruppi professionali sul piano statistico. Tuttavia, si rileva che gli helping professionals rispetto agli altri due gruppi indicano con maggiore frequenza il contributo come motivazione; tra i tecnici questa categoria è addirittura assente. Infine, similmente a quanto è emerso per la famiglia, la gratificazione viene citata più frequentemente come motivazione rispetto agli obiettivi.

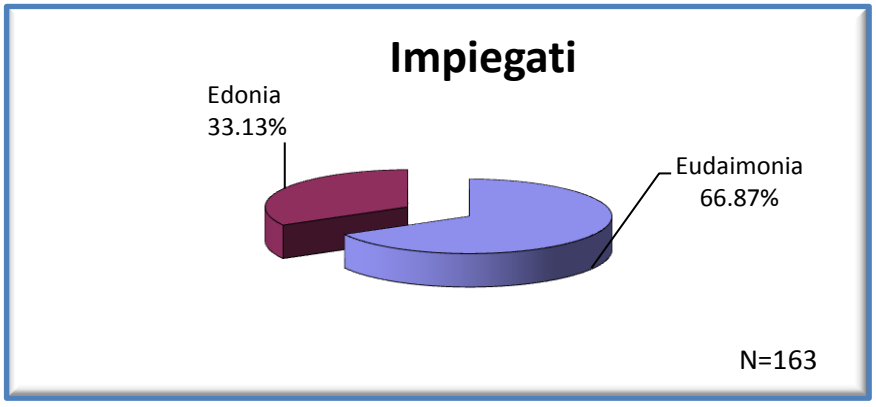
Fig. 3.9. Distribuzione percentuale delle motivazioni relazionali per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

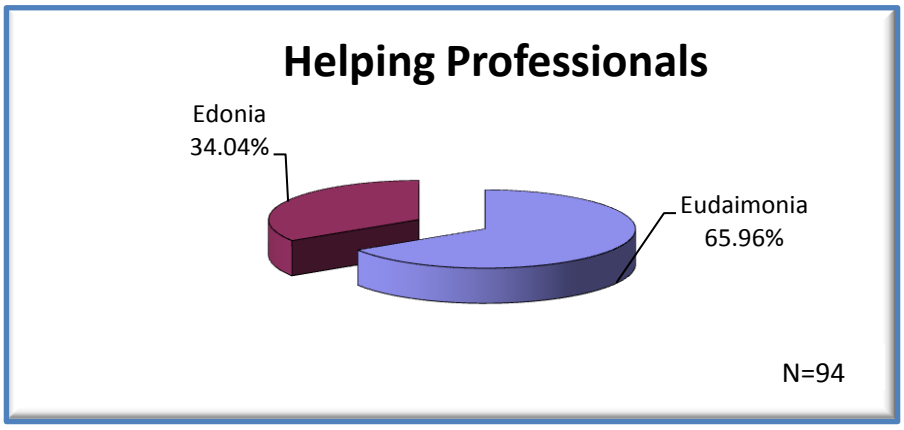


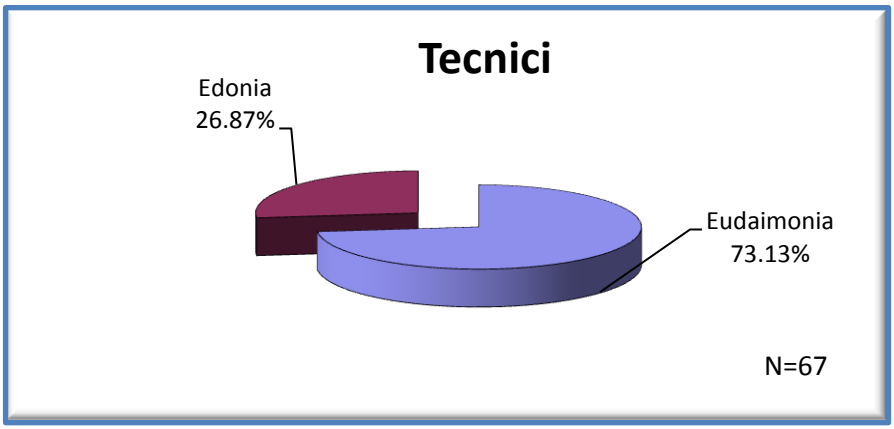


Le motivazioni inerenti la vita personale vengono suddivise nelle categorie eudaimonia ed edonia. Non sono riscontrabili differenze significative tra i gruppi professionali. In tutti e tre è predominante l'aspetto eudaimonico rispetto a quello edonico. Le motivazioni sottostanti agli obiettivi sono principalmente incentrate sulla crescita personale, sull'autorealizzazione, sull'avere una vita significativa e uno scopo. Per contro aspetti quali soddisfazione e piacere sono indicati meno frequentemente.

Fig. 3.10 Distribuzione percentuale delle motivazioni inerenti la vita personale per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)







I dati riportati confermano l'ipotesi di ricerca in base alla quale gli helping professionals indicano con maggiore frequenza motivazioni lavorative di carattere eudaimonico, senza peraltro differire per le altre categorie. Emerge, inoltre, che obiettivi di tipo edonico ed estrinseco possono essere connessi a motivazioni eudaimoniche . Alla luce di questi risultati si evidenzia la necessità di studiare gli obiettivi non solo in una prospettiva integrata, ma anche con un focus sulle motivazioni sottostanti.

3.2.3. Ambiti significativi di vita

Nella letteratura è stato mostrato che il raggiungimento degli obiettivi correla con il benessere soprattutto laddove vi sia congruenza tra gli obiettivi e il sistema valoriale delle persone (Deci e Ryan, 2000). In questa ricerca si ipotizza che le cose significative siano in linea con gli obiettivi che le persone si pongono (ipotesi di ricerca 2e). Pertanto viene effettuata un'analisi delle distribuzioni percentuali delle risposte relative cose significative, come riportata in tabella 3.39.

Tabella 3.39 Distribuzione percentuale delle cose significative per macrocategoria e per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

Macrocategorie	Impiegati (N=535)	Helping Professionals (N=325)	Tecnici (N=225)
	% risposta		
Lavoro	17.94	18.42	22.11
Famiglia	38.29	30.87	32.63
Tenore di vita	4.16	4.14	4.21
Relazioni	12.25	14.29	14.21
Salute	10.28	10.15	7.89
Vita personale	5.69	8.27	8.42

Tempo libero	4.81	3.76	4.74
Spiritualità	1.53	4.14	2.11
Comunità	1.53	1.50	1.05
Vita generale	2.63	1.88	2.11
Istruzione	0.88	2.63	0.53

Come emerso in uno studio precedente (Delle Fave et al. in press), anche in questo caso la famiglia predomina ampiamente rispetto a tutte le altre categorie, seguita dal lavoro, dalle relazioni interpersonali e dalla salute; al contrario le dimensioni spirituale e comunitaria sono tra le meno citate.

Successivamente è stato calcolato quante volte i partecipanti hanno fornito una risposta per macrocategoria; in caso di risposte multiple, è stata conteggiata una soltanto. Il test del χ^2 mostra che non ci sono differenze significative tra i gruppi professionali e pertanto viene confermata l'ipotesi di ricerca che supponeva una distribuzione simile tra i gruppi (ipotesi di ricerca 2d).

Tabella 3.39 Distribuzione percentuale delle cose significative per macrocategoria per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

Macrocategorie	Impiegati (N=159)	Helping professionals (N=94)	Tecnici (N=67)
	% risposta		
Lavoro	19.95	19.28	23.56
Famiglia	32.76	28.51	30.46
Tenore di vita	4.68	4.42	4.60
Relazioni	13.05	15.26	14.37
Salute	11.33	10.84	8.62
Vita personale	6.16	6.83	8.05
Tempo libero	4.68	4.02	4.60
Spiritualità	1.72	4.42	2.30
Comunità	1.72	1.61	1.15
Vita generale	2.96	2.01	1.72
Istruzione	0.99	2.81	0.57

La distribuzione delle risposte è molto simile a quella nella tabella 3.38 dove la famiglia si conferma la macrocategoria più citata per tutti e tre i gruppi professionali. Inoltre, anche il lavoro risulta tra le macrocategorie più indicate. Proprio famiglia e lavoro sono anche gli ambiti dove le persone si pongono più frequentemente obiettivi di vita.

Le quattro macrocategorie – lavoro, famiglia, relazioni interpersonali e vita personale – vengono suddivise nelle categorie, descritte in precedenza. Viene calcolata la distribuzione percentuale delle risposte per gruppi professionali come indicato nella tabella 3.38.

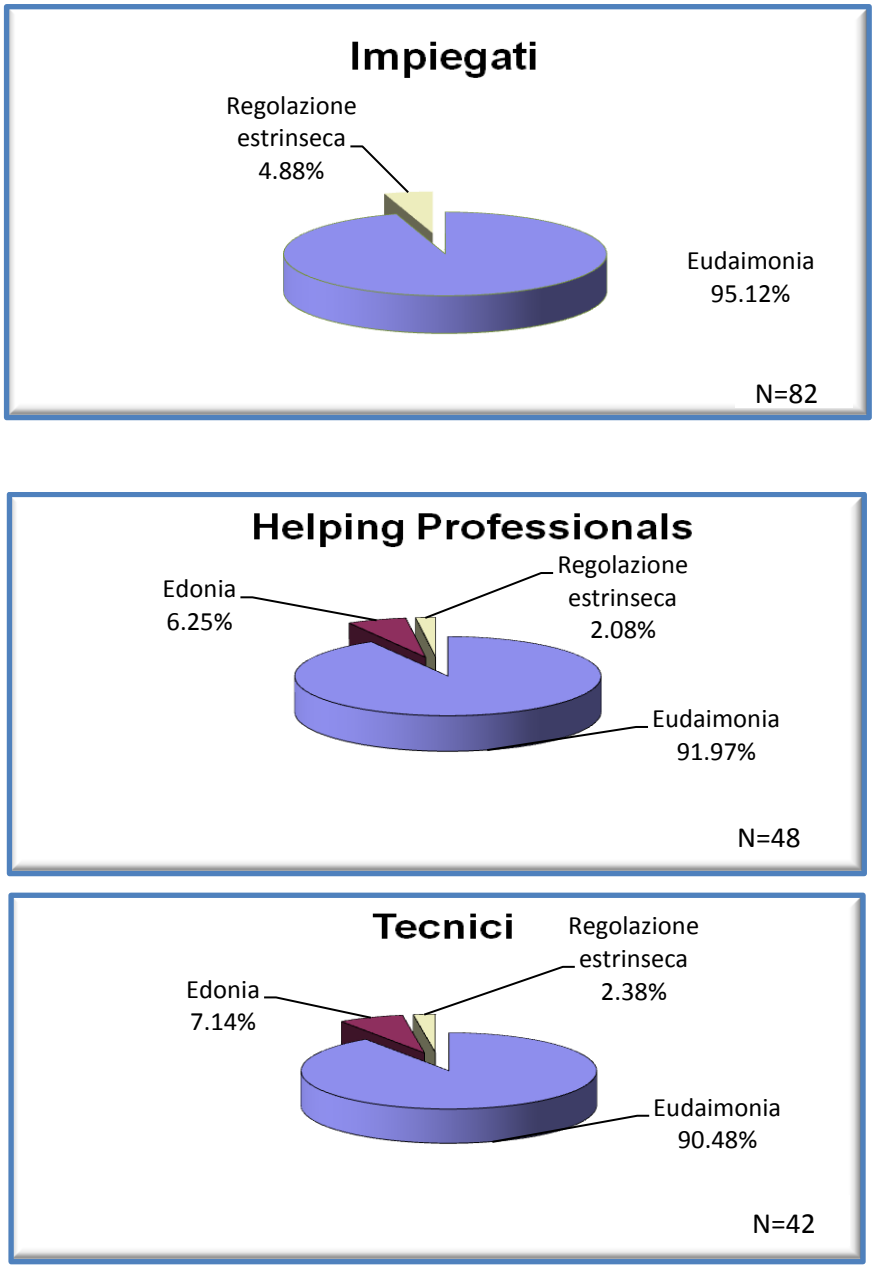
Tabella 3.38 Distribuzione percentuale delle cose significative per categoria e per gruppi

	Categorie	Impiegati (N=339)	Helping professionals (N=191)	Tecnici (N=148)
		% risposta per categoria		
Lavoro	Eudaimonia	23.01	23.56	26.35
	Edonia	0.00	1.57	2.03
	Regolazione estrinseca	1.18	0.52	0.68
Famiglia	Condivisione	49.85	40.84	40.54
	Contributo	1.18	1.57	1.35
	Gratificazione	0.59	0.52	0.00
Relazioni	Condivisione	14.75	18.85	17.57
	Contributo	0.59	0.52	0.00
	Gratificazione	1.18	0.52	0.68
Vita perso-nale	Eudaimonia	7.37	11.52	10.81
	Edonia	0.29	0.00	0.00

Similmente a quanto emerso per gli obiettivi e le relative motivazioni, la componente eudaimonica risulta quella più citata sia per l'ambito lavorativo sia per la vita personale. In merito alle relazioni – famigliari ed interpersonali - la categoria che per tutti e tre i gruppi raggruppa la maggiore frequenza di risposta è la condivisione. Per contro, la gratificazione e il contributo sono stati indicati solo di rado.

Vengono poi esaminate le frequenze delle risposte per ciascun gruppo professionale, dove risposte multiple date dallo stesso partecipante per la stessa categoria vengono conteggiate una volta soltanto. Vengono riportate le distribuzioni percentuali delle risposte per individuo suddivise in categorie e nei tre gruppi professionali, partendo dalla categoria lavoro.

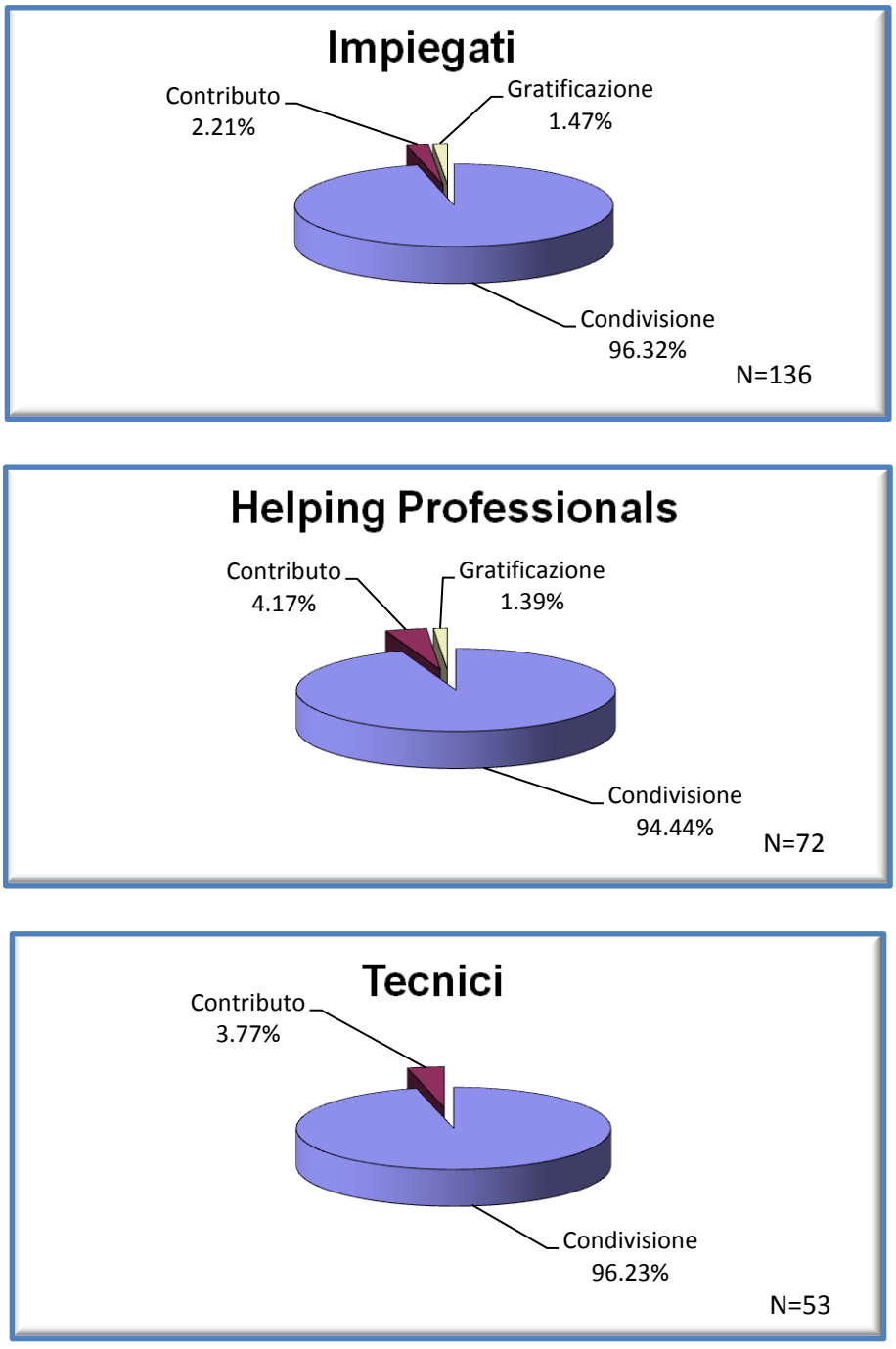
Fig. 3.11 Distribuzione percentuale delle cose significative ambito lavorativo per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)



La categoria eudaimonia viene riportata più frequentemente da tutti e tre i gruppi professionali. Pur non rilevando differenze significative, gli impiegati non indicano mai tra le cose significative la categoria edonia.

Successivamente viene esaminata la macrocategoria famiglia e anche in questo caso non sono riscontrabili differenze significative tra i gruppi.

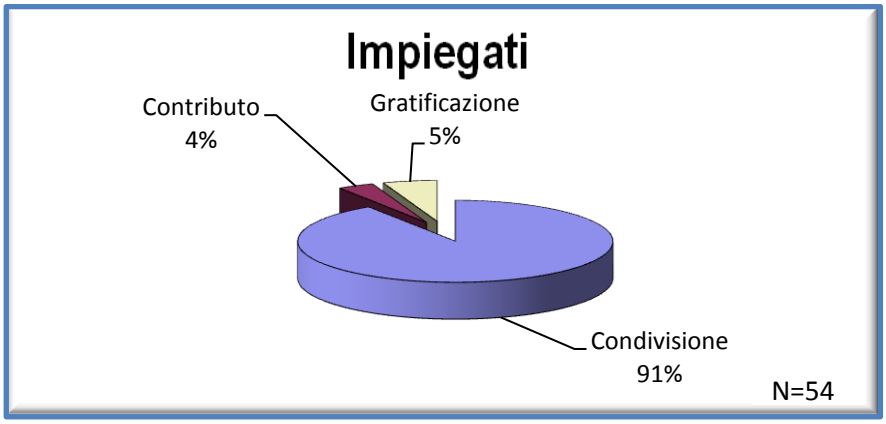
Fig. 3.12 Distribuzione percentuale delle cose significative ambito famiglia per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)

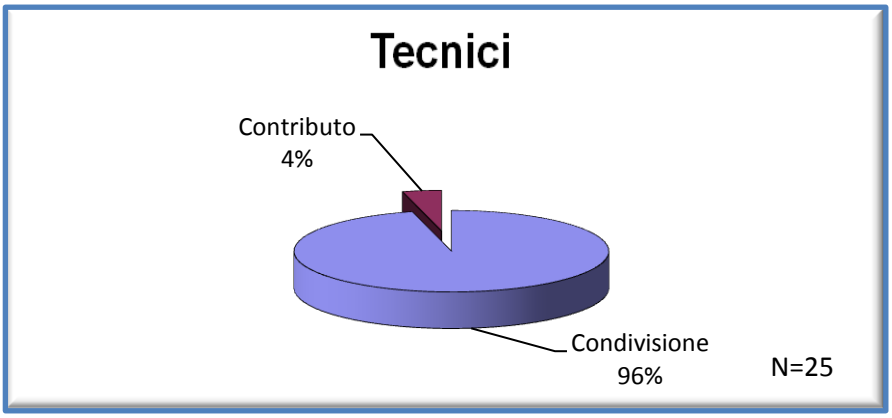


Ancora una volta la distribuzione delle risposte tra le categorie risulta simile per i tre gruppi professionali. La categoria condivisione è la più citata, rappresentando oltre il 90% delle risposte in tutti e tre i gruppi. La collaborazione e la gratificazione invece vengono citati poco. Quest'ultima è addirittura assente tra i tecnici.

La macrocategoria relazioni interpersonali viene suddivisa nelle stesse categorie della famiglia. Non sono riscontrabili differenze tra i gruppi. Le relazioni, pur risultando tra le cose significate per i gruppi, sono, invece, poco citati tra gli obiettivi di vita.

Fig. 3.13 Distribuzione percentuale delle cose significative ambito relazioni interpersonali per gruppi professionali (l'unità di analisi è il singolo partecipante)



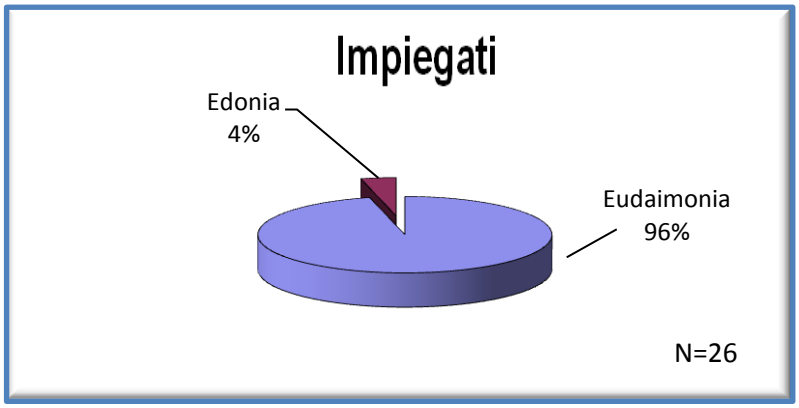


Ancora una volta la categoria condivisione comprende la maggior parte delle risposte, mentre le categorie contributo e gratificazione sono state citate di rado.

La distribuzione l'ambito relazionale, sia quello familiare che quello a livello interpersonale, è molto simile al quadro degli obiettivi; anche in questo caso la condivisione è la categoria più frequentemente indicata. Mentre per quanto concerne le motivazioni i partecipanti riportano con una maggiore frequenza anche il contributo e la gratificazione.

Risulta predominante la categoria eudaimonia che rappresenta addirittura la totalità delle risposte sia per gli helping professionals che per i tecnici. Viene quindi riportato solamente la figura riguardante gli impiegati che hanno indicato tra le cose significative anche aspetti edonici.

Fig. 3.14 Distribuzione percentuale delle cose significative ambito vita personale (l'unità di analisi è il singolo partecipante)



In sintesi non si riscontrano differenze significative tra i gruppi. Se da un lato l'appartenenza a gruppi professionali struttura la percezione dell'ambiente, soprattutto quello lavorativo, e delle opportunità che ivi si presentano, dall'altro le persone sono inserite in un contesto più ampio di una cultura condivisa che influisce profondamente sul sistema valoriale. Proprio per questo motivo si ritiene che non si possono riscontrare differenze significative riguardanti le cose più significative tra i gruppi professionali.

In generale. si nota una coerenza tra gli obiettivi e le cose significative: gli ambiti dove le persone si pongono obiettivi di vita sono anche i domini dove individuano le cose più significative. Le macrocategorie più frequentemente citate sono la famiglia e il lavoro. Al contempo si rileva una differenza tra le motivazioni rispetto agli obiettivi e alle cose significative. Le risposte più frequenti

come motivazione sono inerenti alla vita personale. Sembra quindi che i partecipanti siano spinti a perseguire obiettivi di vita – a prescindere dal contenuto– soprattutto per ragioni personali legate alla serenità e all'autorealizzazione. Tuttavia, come già evidenziato da Delle Fave e colleghi (in press) le motivazioni, anche se personali, sono prevalentemente di carattere eudaimonico. Questo implica che non sono incentrate sul proprio Sé o sulla ricerca di piacere e pertanto non possono essere ritenute di carattere egoistico.

3.3. Effetto di spillover di costrutti eudaimonici ed edonici su obiettivi e motivazioni lavorative

Come riportato nell'introduzione diversi studi hanno mostrato che perseguire obiettivi incide positivamente sull'affettività positiva e sulla soddisfazione di vita (Craver e Scheier, 1990) e che gli obiettivi eudaimonici correlano positivamente con il benessere (Deci e Ryan, 2000) e con la presenza di significato di vita (Steger e Dik, 2009). Steger (Steger, 2011) ha avanzato l'ipotesi che la soddisfazione di vita e la presenza di significato possano, a loro volta, influenzare la scelta degli obiettivi attraverso un effetto di *spillover top down*. Si suppone che la presenza di significato, la significatività dei domini e le cose significative influiscano su obiettivi e motivazioni eudaimonici (ipotesi di ricerca 3a), mentre la soddisfazione di vita, l'affettività positiva e negativa, nonché la felicità dei domini influenzino obiettivi e motivazioni di carattere edonico (ipotesi di ricerca 3b). Come già evidenziato precedentemente, questo studio si focalizza su obiettivi e motivazioni inerenti al lavoro. In considerazione del fatto che si tratta di uno studio esplorativo, viene effettuata un'analisi sull'intero campione.

Contrariamente a quanto ipotizzato, dai risultati emerge che la soddisfazione di vita non influenza né gli obiettivi né le motivazioni connessi al lavoro. Neanche i modelli relativi all'affettività positiva e negativa sono significativi.

La variabile presenza di significato di vita, invece, risulta significativa. In questo caso si può riscontrare una significatività nel modello relativo agli obiettivi di carattere edonico, mentre tutti gli altri modelli non sono significativi.

Tabella 3.39 Influenza della presenza di significato su obiettivi lavorativi edonici

Variabili	B	(E.S.)	Wald	*df*	Odds ratio	95% CI per EXP(B)	
						Inferiore	Superiore
Genere	-.29	(0.29)	1.05	1.00	.75	.43	1.31
Età	-.01	(0.01)	.34	1.00	.99	.96	1.02

Istruzione	.34	(0.30)	1.22	1.00	1.40	.77	2.54
Significato di vita	.29	(0.13)	5.21*	1.00	1.33	1.04	1.70

*p<.05; N=320

Dai dati risulta che all'aumentare della presenza di significato le persone tendono maggiormente a formulare obiettivi edonici. Viene, quindi, confermata la presenza dell'effetto di *spillover top down*, che però influisce sulla variabile edonica, anziché su quella eudaimonica come ipotizzato. Inoltre, questo dato è in controtendenza rispetto a quanto affermato da Steger che ipotizzava che in presenza di significato di vita le persone fossero maggiormente motivate a formulare obiettivi di carattere eudaimonico (Steger, 2011).

Per quanto concerne la significatività dei domini di vita, si può notare che la significatività e la felicità del lavoro influiscono sia sugli obiettivi che le motivazioni.

Tabella 3.40 Influenza del dominio lavoro sugli obiettivi lavorativi eudaimonici

Variabili	B	(E.S.)	Wald	*df*	Odds ratio	95% CI per EXP(B) Inferiore	Superiore
Genere	-.26	(.25)	1.04	1.00	.77	.47	1.27
Età	-.01	(.01)	1.22	1.00	.99	.96	1.01
Istruzione	.51	(.26)	3.65	1.00	1.66	.99	2.78
Felicità lavoro	-.20	(.10)	4.12*	1.00	.82	.68	.99
Significatività	.32	(.13)	6.47**	1.00	1.38	1.08	1.76

*p<.05, **p<.01; N= 320

Il dominio lavoro risulta significativo nel modello inerente agli obiettivi di tipo eudaimonico, mentre non mostra alcuna influenza sugli obiettivi di tipo edonico. Pertanto, quanto più il lavoro è rilevante per i partecipanti e quanto meno sono felici con il loro lavoro, tanto più sono inclini a scegliere obiettivi lavorativi di carattere eudaimonico. Nello specifico, soprattutto quando le persone attribuiscono un'elevata significatività al lavoro sono più motivate a formulare obiettivi lavorativi di carattere eudaimonico rispetto a quando il lavoro è poco significativo. Al contempo al diminuire della felicità lavorativa aumenta la tendenza a porsi obiettivi di natura eudaimonica.

Il dominio lavoro risulta rilevante anche per le motivazioni lavorative di carattere eudaimonico. In questo modello risultano significativi la felicità per il proprio lavoro e il livello di istruzione, mentre non è rilevante la significatività che viene attribuita al lavoro.

Tabella 3.41 Influenza del dominio lavoro sulle motivazioni lavorative eudaimoniche

	B	(E.S.)	Wald	*df*	Odds ratio	95% CI per EXP(B)	
						Inferiore	Superiore
Genere	-.20	(.30)	.45	1.00	.82	.45	1.48
Età	-.02	(.02)	2.23	1.00	.98	.95	1.01
Istruzione	.95	(.35)	7.42**	1.00	2.58	1.30	5.10
Felicità lavoro	-.32	(.12)	7.54**	1.00	.73	.58	.91
Significatività	.24	(.15)	2.56	1.00	1.28	.95	1.72

**p<.01; N=320

Più è elevato il livello di istruzione e meno le persone sono felici del proprio lavoro, più tendono a perseguire obiettivi con motivazioni eudaimoniche come la crescita delle proprie competenze e l'autonomia lavorativa.

Risulta, altresì, significativo il dominio delle relazioni interpersonali. In questo caso risulta significativo il modello relativo agli obiettivi lavorativi di carattere edonico.

Tabella 3.42 Influenza del dominio relazioni interpersonali sugli obiettivi lavorativi edonici

	B	(E.S.)	Wald	*df*	Odds reatio	95% CI per EXP(B)	
						Inferiore	Superiore
Genere	-.13	(.30)	.18	1.00	.88	.49	1.58
Età	.00	(.01)	.08	1.00	1.00	.97	1.02
Istruzione	.36	(.30)	1.43	1.00	1.44	.79	2.61
Felicità relazioni	.12	(.15)	.63	1.00	1.13	.84	1.52
Significatività	-.40	(.17)	5.79*	1.00	.67	.48	.93

*p<.05; N=320

I dati mostrano che quanto meno le relazioni interpersonali sono significative, tanto più le persone formulano obiettivi lavorativi di carattere edonico. Si registra, quindi, un'influenza della componente eudaimonica delle relazioni interpersonali sugli obiettivi di carattere edonico.

Il dominio crescita personale risulta rilevante nel modello relativo alle motivazioni lavorative di natura edonica.

Tabella 3.43 Influenza del dominio crescita personale sulla motivazione lavorativa edonica

	B	(E.S.)	Wald	*df*	Odds ratio	95% CI per EXP(B)	
						Inferiore	Superiore
Genere	.34	(.51)	.44	1.00	1.40	.51	3.83
Età	-.05	(.03)	3.63	1.00	.95	.89	1.00
Istruzione	1.56	(.68)	5.22*	1.00	4.77	1.25	18.19
Felicità crescita personale	-.45	(.20)	4.83*	1.00	.64	.43	.95

Significatività crescita personale	-.28	(.23)	1.52	1.00	.76	.48	1.18

*p<.05; N=320

Tanto meno le persone sono felici per la propria crescita personale tanto più saranno inclini a essere motivate in termini edonici sul lavoro. Inoltre, nel modello risulta significativo anche il livello di istruzione: le persone con elevati livelli di istruzione tendono a essere più motivate a livello edonico rispetto alle persone con bassi livelli di istruzione. L'istruzione risulta quindi rilevante sia per le motivazioni lavorative di natura eudaimonica (ved. tabella 3.41) sia per quelle di carattere edonico, mentre non influisce sugli obiettivi. Elevati livelli di istruzione in relazione alla felicità lavorativa portano le persone a essere maggiormente motivate a livello eudaimonico, mentre elevati livelli di istruzione in relazione a bassa felicità lavorativa portano le persone a formulare più frequentemente motivazioni di carattere edonico.

I modelli relativi ai domini famiglia, tenore di vita , salute, tempo libero, spiritualità e comunità non sono significativi. In ultimo sono state esaminate le cose significative di carattere eudaimonico ed edonico. Anche in questo caso non si riscontra alcuna significatività.

Riassumendo, i fattori che influenzano gli obiettivi edonici sono due variabili eudaimoniche, la presenza di significato di vita e la significatività delle relazioni interpersonali. Gli obiettivi eudaimonici vengono invece influenzati dalla felicità e la significatività del dominio lavoro. Per le motivazioni eudaimoniche sono rilevanti l'istruzione e la felicità per il proprio lavoro, mentre la motivazione edonica viene influenzata dalla felicità per la propria crescita personale e dall'istruzione. Si desume, quindi, una reciproca influenza tra variabili eudaimoniche ed edoniche. Per questo motivo è rilevante adottare un approccio integrato eudaimonico-edonico per meglio comprendere i fattori che influenzano obiettivi e motivazioni di carattere sia eudaimonico che edonico.

CAPITOLO 4

DISCUSSIONE E CONCLUSIONI

4.1. DISCUSSIONE

La psicologia positiva ha contribuito ad ampliare il concetto di salute, passando da un approccio centrato sulla cura a un approccio focalizzato sulla promozione del benessere. Il presente studio ha contributo ad approfondire l'analisi dell'interazione tra componenti eudaimoniche ed edoniche del benessere. Inoltre, è stata indagata l'influenza del benessere dominio-specifico sul benessere generale. Lo studio ha coinvolto partecipanti appartenenti a tre gruppi professionali: impiegati, helping professionals, tecnici. I risultati mostrano che i domini influiscono in maniera diversa sulla soddisfazione di vita e sulla presenza di significato in funzione dell'appartenenza ai gruppi professionali. Differenze tra i gruppi sono anche emerse negli obiettivi di vita, nelle relative motivazioni, e nonché nelle dimensioni eudaimoniche ed edoniche che li caratterizzano . I risultati di questo studio forniscono utili spunti per progettare politiche di intervento diversificate in vari ambiti di vita, dal lavoro alla famiglia, dal tempo libero alla comunità.

4.1.1. I fattori che influenzano la soddisfazione di vita e la presenza di significato nei gruppi professionali

I dati hanno mostrato differenze tra i gruppi professionali a tre livelli:

a) tipi di dominio che influenzano la soddisfazione di vita e la presenza di significato;

b) peso di ciascun dominio nel contribuire alla varianza della soddisfazione di vita e della presenza di significato;

c) variabili che influenzano la soddisfazione di vita e la presenza di significato.

Per quanto concerne i ruolo dei domini sulla soddisfazione di vita, negli impiegati otto sono i domini rilevanti; famiglia, spiritualità e crescita personale spiegano la maggiore percentuale di varianza della soddisfazione di vita. Negli helping professionals, invece, risultano significativi sei domini, il più rilevante dei quali è la spiritualità, seguita dalla famiglia e dal tempo libero. Infine, nei tecnici sono rilevanti sette domini per la soddisfazione di vita, in particolare la famiglia, il lavoro e le relazioni interpersonali. . Come mostrano i dati, il dominio lavoro è rilevante per gli impiegati e per i tecnici, mentre non influenza la soddisfazione di vita negli helping professionals.

Il lavoro è particolarmente importante per i tecnici in quanto spiega una percentuale di varianza molto elevata della soddisfazione di vita; solo il dominio famiglia per i tecnici e il dominio comunità per gli helping professionals spiegano una varianza maggiore. Per contro, non è riscontrabile un effetto di *spillover bottom up* del dominio lavoro tra gli helping professionals, come invece è stato ipotizzato (ipotesi 1a) nel presente studio. L'assenza di questo effetto potrebbe costituire una forma di protezione per gli helping professionals che consente loro di tutelarsi dalle conseguenze di eventi lavorativi negativi. Tale categoria professionale, infatti, è particolarmente esposta allo stress lavorativo e al *burnout* (Baiocco, 2004). Risulta, invece, in linea con l'ipotesi di ricerca 1a, il dato relativo al dominio comunità: questo dominio è il più rilevante per la soddisfazione di vita degli helping professionals. Viene inoltre confermata l'ipotesi che i domini famiglia, tenore di vita e salute contribuiscono alla soddisfazione di vita in tutti e tre i gruppi professionali. Tuttavia, essi non sono i domini che maggiormente incidono sulla soddisfazione di vita, contrariamente a quanto è stato indicato da Bowling (1995). Sebbene in quasi tutti i modelli la felicità, ma non il significato, influenzi la soddisfazione di vita, nel modello inerente al dominio comunità per gli helping professionals risulta rilevante la percezione di significato e la moderazione tra la significato e felicità. Per gli impiegati invece nel modello relativo al dominio famiglia è significativa la moderazione tra significato e felicità. La soddisfazione di vita viene quindi influenzata da variabili diverse a seconda del gruppo professionale.

Inoltre, dalla presente analisi è emerso che sulla soddisfazione di vita influisce - oltre ai singoli domini - anche l'*equilibrio interno* tra i domini stessi. Si ha equilibrio interno quando i domini associati ad elevata felicità sono anche molto significativi, o al contrario quando i domini in cui si è poco felici sono poco significativi. Elevate distanze tra significatività e felicità all'interno del singolo dominio correlano negativamente con la soddisfazione di vita. Pertanto, quando le persone sono molto felici in un dominio che è poco significativo, oppure sono poco felici in un dominio molto significativo, la soddisfazione di vita diminuisce. Per quanto concerne l'equilibrio interno sono emerse differenze tra i gruppi professionali: negli impiegati tutti i domini mostrano una correlazione negativa con la soddisfazione di vita, mentre negli altri due gruppi ciò accade solo per alcuni domini. Questo risultato si aggiunge a quanto già emerso da un precedente studio sul benessere soggettivo. Secondo Sirgy e Wu (2009) il benessere viene influenzato non solo da un equilibrio tra i domini di vita bensì anche da un equilibrio all'interno di ciascun dominio. Tuttavia, generalmente gli studiosi intendono per equilibrio interno un equilibrio edonico: le esperienze positive a livello di dominio devono controbilanciare le esperienze negative. Nel presente studio, invece, emerge che è necessario anche un equilibrio eudaimonico-edonico, ovvero per ottenere

elevati livelli di soddisfazione di vita è necessario che la distanza tra la significatività e felicità del singolo dominio sia ridotta.

Nel presente studio si è poi proceduto con l'analisi dell'effetto di *spillover bottom up* sulla presenza di significato. Sebbene Steger e Dik (2009) abbiano riscontrato che il lavoro influisce positivamente sulla presenza di significato, non è stato analizzato l'effetto di *spillover* dei domini di vita sulla presenza di significato. I risultati hanno mostrato la presenza dell'effetto di *spillover* e al contempo hanno confermato l'ipotesi che ci sono differenze tra i gruppi professionali. Negli impiegati cinque domini di vita contribuiscono alla presenza di significato ossia il lavoro, la famiglia, il tenore di vita , le relazioni interpersonali e la spiritualità. Nel caso degli helping professionals l'effetto di *spillover* si verifica solo per i domini famiglia, salute e crescita personale. Per i tecnici emerge un quadro ancora differente in quanto i domini famiglia, crescita personale e spiritualità sono associati ad elevata presenza di significato. Questo dato è in linea con precedenti studi in cui la famiglia risulta essere uno dei domini più significativi nella vita delle persone (Delle Fave et al. in press). Non viene, invece, confermata l'ipotesi 1b in base alla quale il dominio lavoro contribuisce maggiormente alla presenza di significato negli helping professionals rispetto agli altri due gruppi. Similmente a quanto è già emerso dai dati relativi alla soddisfazione di vita, anche in questo caso si può attribuire l'assenza di *spillover* negli helping professionals a una forma di autoprotezione. Parker (1997) ha riscontrato che ci sono persone per le quali alcuni domini non influiscono sulle valutazioni generali. Lo studioso definisce questa condizione con il termine di separazione (*separation*) e ritiene che la si riscontri più frequentemente in professioni particolarmente impegnative e stressanti. Viene invece confermato l'effetto di *spillover* della crescita personale sulla presenza di significato negli helping professionals; tuttavia rispetto ai tecnici la varianza della presenza di significato spiegata nel modello è inferiore. Complessivamente si può osservare che un maggiore numero di domini influisce sulla presenza di significato negli impiegati rispetto agli altri due gruppi professionali. Tuttavia, l'influenza dei singoli domini sulla presenza di significato è minore. Inoltre, si evince dai dati che anche la distanza tra la significatività e la felicità in alcuni domini correla negativamente con la presenza di significato. Come nel caso della soddisfazione di vita, quanto più le persone sono felici in domini poco significativi o quanto meno sono felici in domini molto significativi, tanto più diminuisce la presenza di significato. Negli impiegati, rispetto agli altri gruppi professionali, si riscontra un maggior numero di domini in cui le distanze sono negativamente correlate con la presenza di significato; ciò è particolarmente evidente per il dominio crescita personale. . Negli helping professionals, invece, è la distanza nel dominio salute che mostra la maggiore correlazione con la presenza di significato. Nei tecnici la correlazione

maggiore tra presenza di significato e distanze nei domini si riscontra nell'ambito delle relazioni interpersonali.

In generale si può osservare che l'effetto di *spillover bottom up* dei domini è più frequente nella soddisfazione di vita rispetto alla percezione di significato. Inoltre, l'effetto è più forte nella soddisfazione di vita rispetto al significato. Questa differenza potrebbe essere attribuita al fatto che la presenza di significato è il risultato di un processo cognitivo complesso di costruzione e adattamento (King e Hicks, 2009) nonché di impegno (Ryff, 1998), mentre la soddisfazione di vita rappresenta esclusivamente una sommaria valutazione cognitiva della vita (Diener, 1994).

Inoltre, i risultati di questa ricerca sono in linea con recenti sviluppi della letteratura che hanno evidenziato che il raggiungimento del benessere duraturo si fonda sul perseguimento di obiettivi eudaimonici (Diener, 2009; Seligman e Royzman, 2003). Nei modelli analizzati si evince un effetto incrociato dove variabili edoniche contribuiscono a spiegare la varianza della presenza di significato, mentre variabili eudaimoniche influenzano la soddisfazione di vita. In particolare, nella maggior parte dei modelli riguardanti la presenza di significato risulta significativa la variabile felicità. La soddisfazione di vita in alcuni casi è influenzata dalla significatività del dominio. Viene altresì confermato che ci sono differenze tra i gruppi professionali. Per esempio il dominio famiglia contribuisce in tutti e tre i gruppi alla presenza di significato, ma negli impiegati e negli helping professionals risulta significativa la felicità, mentre nei tecnici è rilevante la moderazione tra significatività e felicità del dominio. Questi primi risultati confermano la necessità di studiare la presenza di significato da diverse angolature, prendendo in considerazione anche le componenti edoniche. Sebbene sia stato mostrato che i comportamenti eudaimonici rispetto a quelli edonici correlino maggiormente con la presenza di significato (Steger et al. 2011), non è ancora chiaro quale peso effettivamente abbiano le componenti edoniche per la presenza di vita. Da questo studio emerge che la felicità in un dominio può spiegare fino al 20% della varianza della presenza di significato. Inoltre, in base ai risultati ottenuti, la soddisfazione di vita è molto meno frequentemente influenzata dalla significatività dei domini; sembra, quindi, che le componenti eudaimoniche abbiano meno rilevanza per questo costrutto edonico e che l'effetto incrociato si verifichi più frequentemente nei modelli relativi alla presenza di significato.

Da questi risultati scaturisce una serie di considerazioni pratiche sia a livello individuale che sociale. Le persone sono maggiormente felici e soddisfatte della propria vita quando possono attingere soddisfazioni da più domini per loro significativi (Sirgy, 2009). Inoltre, risulta importante l'equilibrio tra i domini, mentre eventuali conflitti tra i domini comportano una diminuzione del

benessere generale (Sirgy e Wu, 2009). Questi studiosi hanno mostrato che persone che riportano livelli moderati di soddisfazione in più domini di vita hanno un benessere generale maggiore rispetto a persone che riportano un elevato livello di soddisfazione in un solo dominio di vita. Pertanto, è rilevante che la persona investa contemporaneamente in più domini di vita. In quest'ottica potrebbe essere opportuno per gli helping professionals e i tecnici cercare di aumentare il numero di domini rilevanti per la soddisfazione di vita, per ottenere un effetto di compensazione delle esperienze negative in un dominio tramite esperienze positive in un altro dominio (Sirgy, 2012). Va però tenuto in considerazione anche l'equilibrio interno dei domini. Gli individui hanno quindi l'opportunità di intervenire a livello intra-dominio: le persone possono cercare di diminuire la significatività dei domini dove sono meno felici o, al contrario, aumentare la felicità nei domini che sono maggiormente significativi per loro.

A livello sociale, invece, è utile tenere in considerazione le differenze che sono emerse tra i gruppi. Uno studio longitudinale condotto da Oishi e colleghi (2007) ha mostrato che il livello ottimale di felicità può variare in base ai domini: non esiste cioè un livello di felicità ottimale per tutti gli individui e per tutti i domini. In questo studio è emerso che alcuni domini sono significativi per la soddisfazione di vita in tutti e tre i gruppi professionali; essi possono pertanto rappresentare un ambito di intervento di maggiore importanza. Per esempio, politiche a favore della famiglia possono contribuire alla soddisfazione di vita sia degli impiegati, che degli helping professionals e dei tecnici. Altri domini come il lavoro sono rilevanti solo per alcuni gruppi professionali. Pertanto, interventi che sono tipicamente legati alla soddisfazione lavorativa come politiche retributive incentivanti (Brown, 2003) producono maggiori effetti positivi sulla soddisfazione di vita negli impiegati e nei tecnici. Anche le politiche che hanno un impatto sul benessere lavorativo, come relazioni positive con i colleghi e la possibilità di applicare le proprie capacità e competenze, possono incidere più fortemente sulla soddisfazione di vita nei tecnici e negli impiegati rispetto agli helping professionals. Nel caso degli helping professionals, invece, gli interventi nell'ambito lavorativo non contribuiscono alla soddisfazione di vita, fintantoché vi è separazione tra soddisfazione di vita e dominio lavoro (Parker, 1997).

Esaminando poi l'effetto *spillover* dei domini sulla presenza di significato vita, Steger e colleghi (2012) ritengono che le esperienze a livello di specifici domini siano una fonte importante per il significato di vita purché questi domini siano significativi per le persone. Per gli impiegati, rispetto agli altri gruppi professionali, un maggior numero di domini contribuisce non solo alla soddisfazione di vita ma anche alla presenza di significato. Anche in questo caso, la percentuale di varianza che i domini spiegano per la presenza di significato è minore negli impiegati rispetto agli helping professionals e ai tecnici. Sebbene alcuni domini siano più salienti per gli helping

professionals e per i tecnici rispetto agli impiegati, questo può costituire una maggiore vulnerabilità per queste due categorie. Eventi negativi in questi domini possono, infatti, avere un impatto maggiore sulla presenza di significato in questi gruppi rispetto agli impiegati. Pertanto potrebbe essere opportuno per gli helping professionals e per i tecnici cercare di ampliare il numero dei domini rilevanti per la presenza di significato. In particolare, il dominio lavoro non influisce sulla presenza di significato in nessuno dei due gruppi. Wrzesniewksi e Dutton (2001) affermano che attribuire significato e valore alle proprie attività lavorative contribuisce alla felicità lavorativa e contemporaneamente alla presenza di significato. Gli helping professionals e i tecnici potrebbero quindi cercare di attribuire maggiore valore alle loro attività professionali: se ad esempio un'infermiera percepisce il lavoro come mera esecuzione di ciò che il medico le indica, sarà poco incline a vederne il valore. Se, invece, ritiene di contribuire al processo di guarigione dei pazienti, sarà più motivata ad associare significato alle attività svolte. In altre parole, non è il compito in sé, bensì il significato ad esso attribuito a contribuire alla felicità lavorativa. Pertanto la significatività di un dominio dipende dall'interpretazione che il singolo individuo adotta in relazione a quel determinato dominio. La persona può decidere di attribuire o meno significato alle esperienze vissute in un determinato dominio. Inoltre, l'attribuzione di significato alle esperienze nell'ambito lavorativo può essere favorita anche dalla cultura aziendale. Un datore di lavoro che valorizzi le singole professionalità e favorisca l'espressione delle competenze, facilita le persone nell'attribuzione di significato all'esperienza lavorativa. Viene richiamato a tal proposito il concetto di ambiente supportivo (Deci e Ryan, 2002) in base al quale le persone possono soddisfare al meglio i propri bisogni psicologici fondamentali in ambienti che favoriscono la crescita e garantiscono supporto all'individuo. Inoltre, come evidenziato da Mantovani (1995), l'interpretazione dell'ambiente influisce sulla modalità di interazione con l'ambiente stesso. Una cultura aziendale che valorizza il contributo del singolo lavoratore facilita il lavoratore nell'attribuzione di significato al proprio operato e al proprio ruolo. Qualora la cultura aziendale, invece, non sia incentrata sulla valorizzazione delle risorse umane, il singolo individuo dovrà fare uno sforzo maggiore per attribuire significato al proprio lavoro. Sulla base di queste considerazioni possono essere elaborati due tipi di intervento: uno a livello individuale, dove la persona si impegna ad attribuire significato alle esperienze quotidiane e l'altro a livello aziendale o istituzionale, dove viene favorita la valorizzazione di professionalità.

Infine, i dati della presente ricerca mostrano che la significatività di un dominio non è scissa dalla felicità ivi sperimentata. La presenza di significato decresce all'aumentare della distanza tra significatività e felicità in un dominio. Va tenuto in considerazione che non tutti i domini correlano con la presenza di significato e che ci sono differenze tra i gruppi professionali. Per esempio la

distanza tra significatività e felicità nel dominio crescita personale mostra una correlazione negativa con la presenza di significato negli impiegati, mentre non si registra alcuna correlazione nel caso degli helping professionals e dei tecnici. E' quindi importante per gli impiegati considerare che l'aumento della significatività del dominio crescita personale contribuisce alla presenza di significato solo laddove esso è accompagnato da un altrettanto aumento della felicità.

4.1.2. Analisi degli obiettivi di vita e confronto tra i gruppi professionali

La ricerca ha mostrato che il benessere viene influenzato, oltre che dalle esperienze a livello di dominio, anche dagli obiettivi che le persone perseguono nella loro vita (Sirgy, 2012). L'ambiente in cui una persona è inserita influenza, a sua volta, la formulazione di obiettivi (Mantovani, 1995) poiché le opportunità che vengono offerte in un determinato ambiente stimolano le persone a formulare obiettivi. Pertanto, ci si aspettava che i gruppi professionali formulassero obiettivi diversi nell'ambito lavorativo. La presente ricerca non conferma questa ipotesi perché si è riscontrata una distribuzione simile degli obiettivi tra i gruppi professionali. Si può quindi ritenere che l'appartenenza a questi specifici gruppi professionali non influisce sulla formulazione degli obiettivi. In generale, sono emerse dall'analisi dei dati quattro domini dove più frequentemente i partecipanti si pongono obiettivi: la famiglia, che rappresenta l'ambito più importante, seguita dal lavoro, dal tenore di vita e dalla vita personale. Anche se il lavoro è risultato relativamente poco significativo per i partecipanti, esso rappresenta uno degli ambiti dove più frequentemente le persone si pongono obiettivi. Al contrario la salute risulta uno dei domini più significativi, ma raramente le persone hanno indicato obiettivi di vita in tema di salute. Questi risultati sono in linea con precedenti studi (Delle Fave et al. in press). Nella letteratura è stato mostrato che il raggiungimento di obiettivi in domini che sono maggiormente significativi per le persone contribuisce al benessere generale (Steger et al. 2011). Questo studio, invece, ha messo in evidenza che le persone formulano obiettivi di vita anche in domini che non sono particolarmente significativi, non riportando invece obiettivi rilevanti in ambiti che indicano come molto rilevanti.

A livello di contenuto, gli obiettivi lavorativi sono soprattutto di carattere eudaimonico e gli obiettivi relativi alla regolazione estrinseca sono i meno frequenti. Nell'ambito familiare spiccano gli obiettivi di condivisione, seguiti da quelli connessi al contributo personale. Gli obiettivi riguardanti la gratificazione sono stati indicati di rado. Per quanto concerne la vita personale predominano gli elementi eudaimonici, mentre quelli edonici rivestono un ruolo secondario.

Alla luce di questi risultati si possono fare alcune considerazioni di natura pratica: in base ai suggerimenti di Steger e colleghi (2011) sarebbe rilevante che le persone formulassero obiettivi nei domini di vita che sono più significativi, poiché questo contribuisce maggiormente al benessere. In particolare colpisce il fatto che le persone non si pongano obiettivi inerenti alla propria salute: le politiche sociali potrebbero studiare programmi volti alla sensibilizzazione delle persone su tale argomento. Inoltre, il lavoro è uno degli ambiti dove le persone si pongono più frequentemente obiettivi di vita. Nella cultura aziendale italiana, però, è ancora poco diffusa la gestione delle risorse umane attraverso obiettivi. Il risultato della presente ricerca mostra, invece, che le persone sono motivate a formulare obiettivi lavorativi, soprattutto di natura eudaimonica. Questo risultato può rappresentare un invito per i datori di lavoro a stabilire insieme con i dipendenti obiettivi.

4.1.3. L'analisi delle motivazioni sottostanti agli obiettivi di vita: un confronto tra gruppi professionali

Per indagare meglio gli obiettivi nonché la loro distribuzione tra i gruppi professionali, la presente ricerca approfondisce le relative motivazioni. In considerazione del fatto che gli helping professionals sono più inclini a svolgere la propria professione come vocazione (Baiocco, 2004), si suppone che questo possa avere un'influenza soprattutto sulla motivazione con cui viene svolto il lavoro e con cui vengono perseguiti determinati obiettivi. I dati confermano l'ipotesi di ricerca: gli helping professionals indicano più frequentemente motivazioni lavorative rispetto agli altri due gruppi professionali. Le motivazioni lavorative non si riferiscono solamente agli obiettivi lavorativi. Per esempio motivazioni lavorative sono state indicate anche per obiettivi riguardanti l'istruzione quali "frequentare corsi di aggiornamento" e inerenti alla vita personale come "trovare un equilibrio personale". Inoltre, rispetto agli impiegati e ai tecnici, gli helping professionals riportano più frequentemente motivazioni lavorative di carattere eudaimonico.

In generale, la maggior parte delle motivazioni si concentra in alcune categorie: La più frequente è rappresentata dalla vita personale; in essa oltre il 70% delle risposte sono di carattere eudaimonico.. Come evidenziato da Delle Fave e colleghi (in press) le motivazioni personali eudaimoniche spesso comprendono anche una dimensione sociale: le persone vogliono migliorarsi per meglio interagire con gli altri e per poter dare un contributo alla società. La seconda macrocategoria in termini di frequenza è la famiglia; le risposte riguardano prevalentemente il contributo, seguito dalla condivisione. Per gli helping professionals, il lavoro è la terza macrocategoria in ordine di frequenza, mentre gli altri gruppi indicano la vita in generale. Complessivamente prevale in tutti e tre i gruppi la componente eudaimonica; ciò suggerisce che gli

individui perseguono obiettivi principalmente per auto-realizzarsi e soddisfare i bisogni fondamentali innati, come ipotizzato da Deci e Ryan (2000).

Confrontando gli obiettivi e le motivazioni, si possono individuare alcune differenze. Nell'ambito della famiglia e delle relazioni interpersonali prevalgono obiettivi di condivisione. La condivisione rimane anche come motivazione la categoria più frequentemente citata. Tuttavia, si nota che il contributo viene citato più frequentemente come motivazione rispetto agli obiettivi. Nell'ambito lavorativo la categoria eudaimonia viene citata più frequentemente come motivazione rispetto agli obiettivi. Per quanto concerne la vita personale, invece, aumentano le risposte nella categoria edonia nelle motivazioni rispetto agli obiettivi.

Da questi dati emerge che la tipologia degli obiettivi può differire dalla tipologia delle motivazioni. Obiettivi di carattere edonico possono presupporre motivazioni di natura eudaimonica e viceversa. Per esempio l'obiettivo di avere relazioni interpersonali positive potrebbe racchiudere una motivazione eudaimonica (le relazioni contribuiscono al funzionamento ottimale dell'individuo e alla crescita personale) o una motivazione edonica (le relazioni procurano piacere). Per comprendere, quindi, il comportamento delle persone è importante approfondire non solo gli obiettivi bensì anche le motivazioni sottostanti. Mentre alcuni studiosi ritengono che non sono tanto gli obiettivi che contribuiscono al benessere, bensì le motivazioni sottostanti (Srivastava et al. 2001), altri ritengono che l'influenza degli obiettivi sul benessere sia abbastanza indipendente dall'incidenza delle relative motivazioni (Sheldon et al. 2004). Sheldon e colleghi (2004) hanno mostrato che perseguire obiettivi prevalentemente di carattere estrinseco correla negativamente con il benessere, in quanto questo comporta uno sbilanciamento che va a discapito della soddisfazione dei bisogni fondamentali innati. Qualora questi obiettivi vengano perseguiti per motivi determinati da fattori esterni , la correlazione negativa con il benessere aumenta ulteriormente. In base a queste considerazioni si possono delineare alcuni interventi di natura pratica: in primo luogo è importante che le persone non siano incentrate prevalentemente su obiettivi estrinseci; i dati mostrano che avere obiettivi di natura eudaimonica rappresenta un predittore del benessere generale. In secondo luogo, le motivazioni sono rilevanti per il benessere indipendentemente dalla natura degli obiettivi e pertanto è possibile incidere sul benessere attraverso due leve: obiettivi e motivazioni.

Inoltre, la ricerca ha mostrato che tanto il raggiungimento degli obiettivi lavorativi quanto le motivazioni influiscono sul benessere lavorativo (Steger, 2010), fornendo così uno strumento utile anche per i datori di lavoro: oltre a porre obiettivi , è possibile programmare anche interventi incentrati sulla motivazione. Proprio la motivazione, come evidenzia Sarchielli (2003), influenza la

direzione, l'intensità e la persistenza del comportamento lavorativo nel corso del tempo. Pertanto la motivazione è funzionale al conseguimento degli obiettivi sia a livello personale che a livello dell'organizzazione. Considerando che il presente studio ha evidenziato che gli helping professionals sono principalmente motivati in termini eudaimonici, i datori di lavoro dovrebbero attuare politiche volte a favorire questa tipologia di motivazione.

4.1.4. Ambiti significativi di vita: un confronto tra gruppi professionali

I dati hanno mostrato che la maggior parte delle risposte riguardanti le cose significative della vita sono incentrate sulla famiglia e sul lavoro. Già in un precedente studio condotto in sette paesi occidentali è emerso che gli italiani riportano prevalentemente la famiglia e il lavoro come cose più importanti (Delle Fave et al. in press). Dato che gli obiettivi contribuiscono tanto più alla soddisfazione di vita quanto più sono in linea con il sistema valoriale della persona (Sheldon, 2001), il presente studio ha indagato se le categorie più frequentemente indicate come significative fossero anche quelle in cui sono più frequentemente identificati gli obiettivi di vita. I risultati hanno mostrato tale corrispondenzaAnche questo dato è in linea con lo studio condotto da Delle Fave e colleghi (in press). Inoltre, per tutti i gruppi predominano gli aspetti eudaimonici sia nell'ambito lavorativo che nella vita personale e la dimensione della condivisione nelle relazioni familiari e interpersonali, analogamente a quanto evidenziato per gli obiettivi. Tuttavia, si nota una differenza rispetto al livello di significatività riportato nei domini di vita: il lavoro non risulta tra gli ambiti più significativi, al contrario di quanto rilevato nelle risposte alle domande aperte. Questa differenza tra le risposte a domande aperte e domande su scala relative alla significatività dei domini di vita è stata osservata anche nello studio di Delle Fave e colleghi (in press). Essa può dare luogo a possibili interventi pratici: sarebbe opportuno aiutare che le persone a rivedere la propria percezione della significatività dei singoli domini di vita, riallineandola con la percezione delle fonti più rilevanti di significato. A tal proposito Wu (2009) suggerisce tre possibili vie: cambiare gli standard interni che le persone utilizzano per valutare il livello di significatività (ricalibrazione), modificare i valori associati ai singoli domini (ossia intervenire sul motivo per cui un determinato dominio è significativo) e, in ultimo, ridefinire gli obiettivi perseguiti in un determinato dominio. Pertanto, porsi obiettivi nell'ambito della salute, come è stato suggerito nella sezione 4.2., potrebbe incidere positivamente anche sulla percezione di aspetti significativi in questo ambito. Potrebbe cioè stimolare le persone a indicare più frequentemente la salute tra le cose più importanti nella vita, ottenendo così la corrispondenza tra le categorie delle cose significative e la significatività del dominio salute. Si ipotizza che l'equilibrio tra le fonti di significato spontaneamente riportate e la significatività dei domini possa contribuire positivamente al benessere. Tuttavia, è necessario

approfondire ulteriormente questa tematica. Infine, come ipotizzato, non sono riscontrate differenze significative tra i gruppi professionali; di conseguenza questi possibili interventi possono risultare utili per tutti e tre i gruppi.

4.1.5. Indagine esplorativa sui fattori che influenzano la motivazione e gli obiettivi

Come è stato sottolineato nelle sezioni precedenti, le motivazioni e gli obiettivi influenzano il benessere generale delle persone. Da ciò deriva l'importanza di indagare quali fattori influiscono sulla formulazione degli obiettivi e delle motivazioni. I risultati della presente ricerca hanno evidenziato un effetto di *spillover* della presenza di significato e di alcuni domini di vita sia sulle motivazioni che sugli obiettivi. In base ai dati emersi, è possibile avanzare una classificazione dell'effetto di *spillover* per direzione (lineare o incrociata) e per tipologia di influenza (incrementale od oppositivo). Attraverso la direzione dell'effetto *spillover* si esamina il rapporto tra variabili edoniche ed eudaimoniche: qualora una variabile indipendente di carattere edonico influisca su una variabile dipendente sempre di natura edonica o una variabile criterio eudaimonica influenzi una variabile dipendente eudaimonica si parla di effetto lineare; al contrario, qualora una variabile indipendente edonica influisca su una variabile dipendente eudaimonica o viceversa si parla di effetto incrociato. Con tipologia di influenza si intende, invece, l'effetto che la variabile indipendente ha sulla variabile dipendente: se la relazione tra le due variabili è positiva si parla di effetto incrementale; nel caso di relazioni negative si parla di effetto oppositivo. Nella tabella 4.1 vengono riassunti gli effetti di *spillover* osservati nella presente ricerca.

Tab. 4.1. Classificazione dell'effetto di *spillover top down*

Variabile indipendente	**Variabile dipendente**	**Tipologia di effetto *spillover***
Presenza di significato	Obiettivi lavorativi edonici	Eudaimonico → edonico; effetto incrociato incrementale
Dominio lavoro (felicità)	Obiettivi lavorativi eudaimonici	Edonico eudaimonico; effetto incrociato oppositivo
Dominio lavoro (significatività)	Obiettivi lavorativi eudaimonici	Eudaimonico →eudaimonico; effetto lineare incrementale
Dominio lavoro (felicità)	Motivazioni lavorative eudaimoniche	Edonico → eudaimonico; effetto incrociato oppositivo
Dominio relazioni interpersonali (significatività)	Obiettivi lavorativi edonici	Eudaimonico → edonico, effetto incrociato oppositivo
Domino crescita personale (felicità)	Obiettivi edonici	Edonico → edonico; effetto lineare oppositivo

La presenza di significato influisce sugli obiettivi e pertanto viene confermato l'effetto di *spillover top down*. Tuttavia, contrariamente a quanto ipotizzato, le persone, in presenza di

significato, tendono maggiormente a formulare obiettivi di carattere edonico anziché eudaimonico. Esaminando, quindi, la direzione dell'effetto *spillover* viene rilevato un effetto incrociato. Inoltre, si riscontra un effetto *spillover* incrementale: quanto più è elevata la presenza di significato tanto più le persone tendono a formulare obiettivi di carattere edonico. Questo dato non conferma le ipotesi di ricerca ed è in controtendenza rispetto a quanto ipotizzato da Steger e Dik (2009) che ritengono che la presenza di significato contribuisca positivamente alla formulazione di obiettivi lavorativi di natura eudaimonica. Il risultato può però essere spiegato alla luce di quanto affermano Seligman e Royzman (2003): per essere felici le persone necessitano di una vita significativa, impegnata e piacevole, dove significato e impegno risultano più importanti per la felicità rispetto alla vita piacevole. Pertanto si potrebbe ipotizzare che, una volta raggiunta una vita significativa legata saldamente alla presenza di significato e basata sull'impegno, le persone siano più inclini a perseguire la vita piacevole.

L'effetto *spillover* è stato riscontrato anche nel dominio lavoro. Quanto meno le persone sono felici sul posto di lavoro tanto più tendono a formulare obiettivi e motivazioni lavorative di carattere eudaimonico (effetto incrociato oppositivo). Risulta, altresì, rilevante la significatività del lavoro; al crescere della significatività aumenta la tendenza a formulare obiettivi lavorativi di carattere eudaimonico. Si riscontra quindi un effetto lineare incrementale. Inoltre, le relazioni interpersonali influiscono sugli obiettivi di lavoro: al decrescere della significatività delle relazioni interpersonali aumenta la tendenza a formulare obiettivi di natura edonica (effetto incrociato oppositivo). Infine, si riscontra che quanto meno i partecipanti sono felici per la propria crescita personale tanto più tendono a essere motivati a livello edonico (effetto lineare oppositivo). In sintesi, viene confermato l'effetto di *spillover top down*, ma solo per alcune variabili. Contrariamente a quanto ipotizzato, la soddisfazione di vita, l'affettività positiva e negativa non influiscono sugli obiettivi e sulle motivazioni a livello lavorativo. Il raggiungimento degli obiettivi contribuisce al benessere soggettivo (Diener, 2009); per conversonon aumenta la tendenza a formulare obiettivi di natura edonica tra coloro che riportano elevata soddisfazione di vita o affettività positiva. Questo dato è in contrattendza con quanto ipotizzato da Sirgy (2012) che ritiene che l'affettività positiva conseguente al raggiugimento di un obiettivo porti a formulare obiettivi coerenti con lo scopo di elicitare nuovamente questo stato affettivo positivo. In base ai presenti risultati, l'effetto di *spillover top down* può pertanto essere escluso nell'ambito lavorativo. Rimane, tuttavia, da esplorare con future ricerche se l'effetto di *spillover top down* si verifichi in obiettivi inerenti ad altri ambiti di vita.

Come già evidenziato in precedenza, porre obiettivi lavorativi rappresenta uno strumento utile per le aziende nella gestione delle risorse umane. Questi risultati contengono indicazioni sulla tipologia di obiettivi: nel caso in cui la popolazione lavorativa sia poco felice, è opportuno che il datore di lavoro stabilisca prevalentemente obiettivi lavorativi di carattere eudaimonico e che quindi incentivi i dipendenti alla crescita professionale e all'autonomia. E' altresì rilevante per un datore di lavoro indagare quanto sia significativo il lavoro per i dipendenti, poiché quanto più lo è, tanto più i dipendenti tendono a perseguire obiettivi di carattere eudaimonico. Sarebbe quindi controproducente se il datore di lavoro in una simile situazione ponesse obiettivi edonici o estrinseci. Questo potrebbe causare demotivazione nei dipendenti con conseguenze negative sulla performance.

4.2. Punti di forza e limiti della ricerca

La presente ricerca si è focalizzata su tre gruppi professionali: impiegati, helping professionals e tecnici, con lo scopo di valutare se e come i domini di vita ne influenzino il benessere generale. E' uno dei pochi studi che abbiano finora indagato la felicità lavorativa nei vari gruppi professionali. Solitamente la felicità al lavoro è stata rilevata indirettamente attraverso altri costrutti, come la motivazione e la soddisfazione lavorativa. Inoltre, questo studio ha sottolineato ulteriormente l'importanza dell'approccio integrato edonico-eudaimonico, sulla base di una specifica analisi delle relazioni tra le variabili eudaimoniche ed edoniche. Questo ha contribuito a far luce su alcuni aspetti che finora erano stati poco indagati, tra cui l'influenza della felicità sulla presenza di significato e l'influenza di fattori eudaimonici ed edonici sulla definizione degli obiettivi e delle motivazione.

Nonostante i punti di forza, lo studio presenta dei limiti. Il gruppo degli impiegati è sovradimensionato rispetto agli altri due, mentre quello dei tecnici è sottodimensionato. Questo potrebbe aumentare il rischio di errore di tipo II nelle regressioni gerarchiche. Tuttavia, in considerazione del fatto che nella maggior parte dei modelli riporta una significatività $p<.01$, si ritiene che i risultati siano attendibili.

Inoltre, restano ancora molti punti di interesse da approfondire. Ad esempio sarebbe interessante estendere questa analisi anche ad altri gruppi professionali indicati nella classificazione dell'ISTAT, come liberi professionisti, dirigenti e manager, operai e commercianti. Alla luce delle numerose differenze individuate tra i gruppi, si suppone che l'inclusione di ulteriori gruppi professionali possa dare un quadro più preciso e ampio degli effetti di *spillover* nella popolazione lavorativa italiana. Inoltre, il presente studio si è focalizzato solo su alcuni costrutti edonici ed eudaimonici, quali la soddisfazione di vita e la presenza di significato. Rimane ancora di esplorare come i domini di vita

influenzino nei gruppi professionali altri costrutti del benessere, tra cui l'autonomia e la felicità generale.

4.3. Conclusioni

Nella consapevolezza della complessità della natura umana e senza pretesa di spiegare il funzionamento globale dell'individuo, si è cercato di indagare costrutti eudaimonici e edonici con un approccio integrato per meglio comprenderne le relazioni; i dati hanno mostrato che la dimensione eudaimonica - correlata prevalentemente alle opportunità di crescita, all'impegno e allo sforzo, nonché all'apertura verso la novità - è influenzata dalla dimensione edonica, più incentrata sull'affettività positiva e sulla piacevolezza. E' emersa altresì un'influenza della dimensione eudaimonica su quella edonica, seppure in misura minore rispetto alla prima. Il benessere, quindi, non può essere studiato senza contestualizzarlo nella vita quotidiana degli individui e cercando di includere tutte le dimensioni esperienziali soggettive. Nel corso del tempo sono stati molti e diversi i modelli che hanno contribuito a definire il costrutto del benessere. La presente ricerca ha indagato modelli multidimensionali, a livello generale e a livello di singoli ambiti di vita. Questo approccio multidimensionale ha permesso di ottenere una valutazione più precisa ed esaustiva di costrutti del benessere. Inoltre, l'analisi si è focalizzata su tre differenti gruppi professionali. Questo ha reso possibile elaborare un quadro più specifico e differenziato , che può costituire la base per programmare politiche di intervento. Considerando che l'analisi ha ricompreso tutti i domini di vita e non solamente gli aspetti lavorativi, i dati possono trovare applicazione in diversi ambiti di vita: dalla famiglia alla salute, dal tempo libero alla comunità.

In questa ricerca è stato possibile indagare solo alcuni aspetti della vita, mentre rimangono aperti ancora quesiti che potranno essere oggetto di studi futuri, Tuttavia, in base ai dati emersi sono stati individuati possibili fattori di protezione per il benessere degli individui e alcuni spunti di carattere applicativo finalizzati alla mobilizzazione di abilità e risorse, elementi chiave per il buon funzionamento dell'essere umano.

BIBLIOGRAFIA

Abramson, P. R. (1995). *Value change in global perspective.* Ann Arbor: MI: University of Michigan Press.

Andrews, F. M. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive, and other components. *Social Indicators Reasearch,8,* 127-155.

Appley, M. H. (1971). *Adaptation-level theory: a symposium.* New York: Academic.

Arons, M., & Richards, R. (2001). Two noble insurgencies: Creative and humanistic psychology. In J. B. K. Schneider, *The handbook of humanistic psychology: Learning edges in theory, research, and pratice* (p. 127-142). London: Sage Publications.

Avallone, F., & Paplomatas, A. (2005). *Salute organizzativa.* Milano: Raffaello Cortina Editore.

Baiocco, R. (2004). *Il rischio psicosociale nelle professioni di aiuto: la sindrome del burnout negli operatori sociali, medici, infermieri, fisioterapisti, psicologi, psicoterapeuti e religiosi.* Trento: Centro Studi Erickson.

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke, & R. C. Cooper, *The peak performing organization* (p. 50-72). Abingdon: Routlede.

Bakker, A. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organization Behavior, 29*, 147-154.

Bakker, A. B. (2007). The job demands-resource model: Stage of art. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*, 309-328.

Barbaranelli, C. (2003). *Analisi dei dati, tecniche multivariate per la ricerca piscologica e sociale.* Milano: LED.

Bassi, M. (20313) Il vissuto lavorativo degli operatori sanitari. In Delle Fave, A., & Bassi, M. *Psicologia e salute. Esperienze e risorse dei protagonisti della cura* (2a ed.). Torino: UTET Università.

Bassi, M. B., Bacher, G., Negri, L., & Delle Fave, A., (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research Quality Life, 8*, 427-448.

Bassi, M., Fianco, A., Preziosa, A., Steca, P., & Delle Fave, A. (2008). La psicologia positiva e lo studio del benessere e della felicità: una ricerca pilota con un gruppo di insegnanti. In C. Guido e G. Vernì (a cura di), *Educazione al benessere e nuova professionalità docente. Ricerca, profili, riflessioni* (pp. 133-164). Bari: Ufficio Scolastico Regionale Puglia.

Baumeister, R.F., & Vohs, K. D. (2002). The collective invention of language to access the universe of possible ideas. *Behavioral and Brain Sciences, 25*, 675-676.

Bowling, A. (1995). What things are important in people's live? A survey of the public's judgements to inform scales of health related quality of life. *Social Science & Medicine, 41* (1), 447-462.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analitic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 915-934.

Brief, A., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology , 53*, 279-307.

Brown, G. D. (2003). Rank dependence in pay satisfaction. *Paper presented at the Brookings/Warwick conference* , Washington DC.

Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1061-1070.

Butera, F. (2009). *Il cambiamento organizzativo: analisi e progettazione di reti organizzative*. Bari: Laterza.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-beining in America: Recent patterns and trens.* New York: MacGraw-Hill.

Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life task partecipation and well-being: the importance of taking part in daily life. In E. D. D. Kahneman, *Well being: The foudations of hedonic psychology* (p. 230-243). New York : Russell Sage Foundation.

Chaimberlain, K. (1988). On the structure of subjective well-being. *Social Indicators Research, 20*, 581-604.

Cicognani, E. (2002). Il benessere soggettivo: natura e terminanti. In P. Braibanti (a cura di), *Pensare la salute* (p. 135-147). Milano: Franco Angeli .

European Commission (2001). *Employment e social policies: A framework for investing in quality.* Brussels: Commission of the European Communities.

Corbetta, P. (2003). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale.* Bologna: Il Mulino.

Craver, C.S., & Scheier, M.F. (1990). Origins and functions of positive and negatvie affect: A contro procesess view. *Psychological Review, 97*, 19-35.

Craver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.

Cropozano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Pratice & Research, 53*, 182-199.

Cummins, R. A. Eckersley, R., Pallant, J., Van Bugt, J., & Misajon, R. (2003). Developing a national index of subjective wellbeing: The Australian unity weelbeing index. *Social Indicators Research, 64*, 159-190.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research.* NY: University of Rochester Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsec motivation and self-determination in human behaviors.* NY: Plenum.

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagnè, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 930-942.

Delle Fave, A. (2006). *Dimensions of Well-Being*. Milano: Franco Angeli.

Delle Fave, A. (2004). Positive psychology and the pursuit of complexity. Special Issue on Positive Psychology. *Richerche di Psicologia, 27*, 7-12.

Delle Fave, A., & Bassi, M. (2013). *Psicologia e salute. Esperienze e risorse dei protagonisti della cura* (2a ed.). Torino: UTET Università.

Delle Fave, A., & Bassi, M.(2009). The contribution of diversity to happiness research. *The Journal of Positive Psychology , 4*, 205-207.

Delle Fave, A., & Bassi, M. (2007). *Psicologia della Salute: L'esperienza di utenti e operatori*. Milano: Utet.

Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research, 100*, 185-207.

Delle Fave, A., Brdar, I., Wissing, M. P., & Vella Brodrick D.A. (in press). Perceived meaning and goals in adulthood . In A. W. (Ed.), *The best witin us: Positive Psychology Perspectives on Eudaimonic Functioning* . Washingtion DC: American Psychological Association.

Delle Fave, A., Massimini, F., & Bassi, M. (2011). *Psychological selection and optimal experience across cultures: Social empowerment through personal growth*. Dordrecht, NL: Springer

Delle Fave, A., & Massimini, F. (2005). The investigation of optimal experience and apathy: Developmental and psychosocial implications. *European Psychologist, 10*, 264-274.

DeNeve, K., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin, 124*, 197-227.

Dezin, N. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methos.* NY: McGraw-Hill.

Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener.* Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*, 34-43.

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicator, 31*, 103-157.

Diener, E., & Diener C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science, 7*, 181-185.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R. H., & Griffin, S. (1985). The satisfactions with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.

Diener, E., & Suh, E. M. (1997). Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*, 189-216.

Dweck, C. S. (1999). *Self theories: Their role in motivation, personality, and development.* . Philadelphia: Psychology Press.

Ellison, C. G. (1983). Spiritual well-being: conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology, 11*, 247-271.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: Experimental studies of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 377-389.

Engel, G. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science, 196*, 129-136.

Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: implication for human resource development. *Developing Human Resources, 13* (4), 508-525.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews, 12*, 384-412.

Fowers, B. J. (2005). *Virtue and psychology: Pursuing excellence in ordinary practies.* Washington: DC:APA Press.

Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior , 26*, 331-362.

Gallagher, M. W., Shane, J. L., & Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality, 77*, 1025-1049.

Grandori, A. (1999). *Organizzazione e comportamento economico.* Bologna: Il Mulino.

Hicks, J. A., & King, L. A. (2012). Positive affect, meaning in life, and future time perspetive: An application of Socioemotional Selectivity Theory. *Psychology and Aging, 27* (1), 181-189.

Ho, M. Y., Cheung. F. M., & Cheung S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and Individual Differences, 48*, 658-663.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work enviornments* (Vol. 3rd ed.). Odessa: FL: Psychological Assessment Resources.

Illardi, B. C., Leone D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789-1805.

Illies, R., & Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationship among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89*, 1119-1139.

ISTAT. (2013). *Le classificazioni delle professioni.* Roma .

John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54.* CA: University of California Berkeley, Institute of Personality and Social Research.

Jones, A., & Crandall, R. (1986). Validation of a short index of self-actualization. *Personality and Social Psychology Bulletin,12,*63-73.

Karademas, E. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences, 43*, 277-287.

Kasser, R., Ryan, R. M., & Schmuck, P. (2001). Be careful what you wish: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck, & K. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (p. 116-131). Ashland, OH: Hogrefe & Huber Publishers.

Kelly, B. S., & Miller, L. (2007). Life satisfaction and spirituality in adolescents. *Research in the Social Scientific Study of Religion, 18*, 233-261.

Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist, 62*, 95-108.

Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73*, 539-548.

Keyes, C. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly, 2*, 121-140.

King, L. A., Hicks, J. A. (2009). Detecting and constructing meaning in life. *The Journal of Positive Psychology, 4*, 317-330.

King, L. A., Hicks, J. A., Drull, J. L., & De Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life, *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 179-196.

Krause, N. (2004). Stressors arising in highly valued roles, meaning in life, and the physical health status of older adults. *Journal of Gerontology: Social Sciences, 59B*, 287-297.

Lähdesmäki, M., & Siltaoja, M. (2010). Towards a variety of meanings-multiple representations of reputations in the small business context. *British Journal of Management, 21*, 207-222.

Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist, 46*, 819-834.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integration person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 236-247.

Leontiev, D. A. (2007). Approaching worldview structure with ultimate meanings technique. *Journal of Humanistic Psychology, 47*, 243-266.

Lepper, H. (1996, Ph. D. dissertation). In persuit of happiness and satisfaction in later life: A study of competing theories of subjective well-being. University of California, Riverside, CA.

Lock, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance.* Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.

Lu, L., & Gilmour, R. (2006). Individual-oriented and socially oriented cultural conceptions of subjective well-being: Conceptual analysis and scale development. *Asian Journal of Social Psychology, 9*, 36-49.

Lucas, R. E. (2007). Long-term disability has lasting effects of subjective well-being: Evidence from two nationally-representative panel studies. *Journal of Personality and Social Psychology , 92*, 717-730.

Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 616-528.

Lyubromirsky, S., Shelon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Review of General Psychology, 9*, 111-131.

Mantovani, G. (1995). Psicologia sociale del lavoro e dell'organizzazione. In L. Acuri (a cura di), *Manuale di psicologia sociale* (p. 447-474). Bologna : Il Mulino.

Massimini, F., Delle Fave, A. (2000). Individual development in a bio-culturale perspective. *American Psychologist, 1*, 60-62.

Nauta, M. M. (2010). The devolpment, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*, 11-22.

Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *The quality of life*. Oxford: Clarenden Press.

Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. (2007). The optimum level of well-being. Can people be too happy? *Perspectives on Psychological Science, 2*, 346-360.

Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). The value as a moderator model in subjective well being. *Journal of Personality, 67*, 157-183.

ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITA'. (1946). Preamble to the Contitution of the World Health Organization. *Official records of the World Health Organization, 2*, 100.

Oshi, S., Schimmack, U., & Diener, E. (2001). Pleasure and subjective well-being. *European Journal of Personality, 15*, 153-167.

Ostrognay, G. M, Hart, P. M., Griffin, M. A., Norris, M. H., & Wearing, A. J. (1997). Quality of work life and job satisfaction: Similarities and differences. In H. L. Meadow (Ed.), *Developments in quality-of-life studies* (p. 67). Blacksburg, VA: International Society for Quality-of-Life Studies.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The "what", "why", and "how" of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research, 90*, 441-458.

Parker, S. (1997). Work and leisure: Trends and scenarios. In J. Haworth (Ed.), *Work, leisure, and well-being* (p. 180-191). London: Routledge.

Prager, E. (1998). Observation of personal meaning source for Isreali age cohorts. *Aging & Mental Health, 2*, 120-136.

Preivelte, G. (2001). Defining moments of self-actualization: Peak performance and peak experience. In K. J.Schneider, J. F. T. Bugental, & J. F. Pierson (Eds.), *The handbook of humanistic psychology* (p. 161-180). Thousand Oaks: CA: Sage.

Raibley, J. R. (2012). Happiness is not well-being. *Journals of Happiness Studies, 13*, 1105-1129.

Rath, T., & Harter, J. (2010). *Well being: The five essential elements.* New York: Gallup Press.

Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ruan, R. M. (2000). Daily well-being: the role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality & Social Psychology Bulletin, 26*, 419-435.

Reker, G. T., & Woo, L. C. (2011). Personal meaning orientations and psychosocial adaptation in older adults. *SAGE Open* , 1-10.

Rheinberg, F. (2003). *Psicologia della motivazione.* Bologna : Il Mulino .

Roccato, M. (2006). *L'inchiesta e il sondaggio nella ricerca psicosociale.* Bologna: Il Mulino.

Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies, 7*, 467-497.

Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology , 43*, 450-461.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.

Ryan, R.M., & Fredrick, C. M. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic relection of well-being. *Journal of Personality, 65*, 529-565.

Ryff, C. (1991). Possible selves in adulthood and old age: a tale of shifting horizons. *Psychology and Aging, 69*, 286-295.

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

Ryff, C. D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology , 69*, 719-727.

Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review, 4*, 30-44.

Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*, 1-28.

Sarchielli, G. (2003). *Psicologia del lavoro*. Bologna: Il Mulino.

Sawatzky, R., Gadermann, A., & Pesut, B. (2009). An investigation of the relationship between spirituality, health status and quality of life. *Applied Resarch in Quality of Life, 4*, 5-22.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.

Schmuck, P, Kasser, T., & Ryan, R. M. (2000). The relationship of well-being to intrinsic and extrinsic goals in Germany and the U.S. *Social Indicators Research* , 225-242.

Schmuck, P., & Sheldon, K. (2001). *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving.* Kirkland: WA: Hofrefe & Huber Publisher.

Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of source of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences, 51*, 667-673.

Scott, W. A, & Stumpf, J. (1984). Personal satisfaction and role-performance: subjective and social aspects of adaptation. *Journal of Personality and Social Psychology , 91*, 1152-1165.

Seligman, M. E. (2002). *Authentic Happiness: Using the new Positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment.* New York: Free Press.

Seligman, M. C., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An introduction. *American Psychologist , 1*, 5-14.

Seligman, M. E.,& Royzman, E. (July 2003). Happiness: The three traditional theories. *Authetic Happiness Newletter* .

Sheldon, K. M. (2001). The self-concordance model of healthy goal-striving: Implications for well-being and personality development. In P. Schmuck & K. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (p. 17-35). Seattle: Hogrefe &huber Publishers

Shedon, K. M., Abad, N., Ferguson, Y., Gunz, A., Houser-Marko, L., Nichola, C. P., & Lyubomirsky, S. (2010). Persistent pursuit of need-satisfaying goals leads to increased happiness: A 6-month experimental longitudinal study. *Motivation and Emotion , 34*, 39-48.

Sheldon, K. M., Lyubomirsky, S. (2009). Achieving sustainable happiness: Change your actions, not your circumstances. *Hournal of Hppiness Studies , 7*, 55-86.

Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Peronality and Social Psychology Bulletin* , 1319-1331.

Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on Well-Being: it's both what you pursue and why you pursue it. *Peronality and Social Psychology Bulletin, 30,* 475-485.

Sirgy, M. J. (2012). *The Psychology of Quality of Life.* New York: Springer .

Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2008). A work life identity model of well-being: towards a research agend linking Quality-of-Work-Life (QWL). Programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research Quality Life , 3*, 181-202.

Sirgy, M. J., & Wu, J. (2009). The pleasant live, the engaged live, and the meaningful life: what about the balanced life? *Journal of Happiness Studies, 10*, 183-196.

Slife, B. D., & Richardson, F. C. (2008). Problematic and ontological underpinnings of positive psychology. *Theory & Psychology, 18*, 699-723.

Slocum-Gori, S., Zumbo, B., Michalos, A., & Diener, E. (2009). A note on the dimensionality of quality of life scales: an illustration with the satisfaction with life scale (swls). *Social Indicators Research, 92*, 489-496.

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the level and determinants of job satisfaction. *Journals of Socio-Economics, 29*, 517-538.

Speltini, G., & Palomanri, A. (1998). *I gruppi sociali* . Bologna: Il Mulino.

Steger, M. R. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez (ed.), *Handbook of poistive psychology (2nd edn.).* Oxford: Oxford University Press.

Steger, F. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: assessing the persence and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*, 80-93.

Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2011). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emergin adulthood to older adulthood. *Journal of Positive Psychology , 6* (3), 173-180.

Steger, M. R., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1* (3), 303-320.

Steger, M. F., Dikl, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 19*, 322-337.

Steger, M.F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Orentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality, 76*, 199-228.

Srivastava, A., Locke, E. A., & Bartol, K.M. (2001).Money and subjective well-being: It's not the money, it's the motive. Journal of Personality and Social Psychology, 80, 959-971.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Unsing Multivariate Statistics.* Boston: Allyn & Bacon.

Tajfel, H. (1995). *Gruppi umani e categorie sociali.* Bologna: Il Mulino.

Terracino, A., McCrae, R. R., & Costa, P. R. (2003). Factorial and contruct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *European Journal of Psychological Assessment, 19*, 131-141.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., DeWille, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationship between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22* (3), 277-294.

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction, and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupationals and Organizational Psychology, 80*, 251-277.

Walder, R., Lee, M. P., & Bubolz, M. (1990). The effects of family resources and demands on quality of life: A rural-urban comparsion of woman in the middle years. In H. L. Meadow & M. J. Sirgy (Eds.), *Quality-of-life studies in marketing and management* (p. 397-411). Blacksburg VA: Department of Marketing: Virginia Polytechnic Institute and State University.

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health.* Oxford: Oxford University Press.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070.

Wiese, B. S. (2007). Successful pursuit of personal goals and subjective well-being. In K. S.-A. B. Little, *Personal project pursuit: Goals, actions, and human flourishing* (p. 301-328). New Jersey: Erlbaum Associates.

Wilson, R. (2000, Octobre 13-15). Why happiness is like food. Washington DC: Presentation at the second annula positive spuchology summit.

Wong, P. T. (2011). Positive Psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of good life. *Canadian Psychology , 52* (2), 69-81.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Craftin a job. revisioning employees as active crafters of theri work. *Academy of Management Review , 26*, 179-201.

Wu, C. H. (2009). Enhancing quality of life by shifting importance perception among life domains. *Journal of Happiness Studies , 10*, 37-47.