



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la formazione continua nelle imprese cooperative
costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL

Progetto
**RIDUZIONE DEI RISCHI SULLA SALUTE PSICOFISICA DEI
LAVORATORI IMPEGNATI NEI SERVIZI ALLA PERSONA**

**INDAGINE SUL BENESSERE PSICOLOGICO DEI LAVORATORI OPERANTI NEI
SERVIZI ALLA PERSONA: RUOLO DELLA FORMAZIONE, DELL'ISTRUZIONE E
DELLE VARIABILI DEMOGRAFICHE.¹**

Rudy Orzes*, Alvaro Pra Baldi*, Cristina Ravazzolo*

(*) Metàlogos - ricerca, consulenza, formazione, Belluno

(Dicembre 2008)



¹ Si ringrazia la dott.ssa Angelica Moè del Dipartimento di Psicologia Generale dell' Università di Padova per i suoi preziosi suggerimenti.
Una sintesi di questa indagine è stata presentata al Congresso AIRIPA Piacenza 17-18 ottobre 2008.

Introduzione

L'indagine qui presentata è stata condotta all'interno di un ampio progetto volto alla prevenzione del rischio psico-emozionale dei lavoratori operanti nei servizi alla persona. Il progetto finanziato da Fon.Coop. ha avuto come capofila la Cooperativa Metàlogos di Belluno e si è svolto con il partenariato del Consorzio S.A.C.S. di Belluno e della Cooperativa Sociale Le Valli di Longarone.

Uno degli obiettivi di progetto era da un lato valutare lo stato di benessere psicologico dei lavoratori operanti con diversi ruoli e in diversi ambiti dei servizi alla persona, dall'altro ricavare indicazioni utili alla taratura di interventi di formazione personale volti al mantenimento e al miglioramento del benessere psicologico dei lavoratori e alla riduzione del rischio di incidenti sul lavoro.

Oggetto di questo lavoro è pertanto la rilevazione dello stato di benessere di un ampio gruppo di operatori nei servizi alla persona e lo studio delle relazioni fra condizione di benessere e alcune variabili demografiche e lavorative al fine di ottenere suggerimenti per la pianificazione di attività formative e organizzative che, potenziando i livelli di benessere psicologico, migliorino la prestazione lavorativa e riducano la probabilità di incidenti e infortuni.

Perché lavorare sul benessere delle persone?

Negli ultimi decenni si è assistito ad una focalizzazione dell'interesse delle discipline psicologiche e sociali, ma anche dell'organizzazione del lavoro, sul "funzionamento ottimale", "positivo", "sano". Oltre ad interessarsi agli aspetti deficitari delle persone ora ci si interessa sempre più alle risorse della persona, ai suoi punti di forza e alle sue potenzialità per sostenere il suo benessere, la sua crescita personale e la sua integrazione lavorativa e sociale.

Ciò implica una enfattizzazione degli aspetti di prevenzione rispetto a quelli di intervento e cura: si tratta di mantenere e promuovere il benessere delle persone riducendo in tal modo il rischio dello svilupparsi di problemi che possono investire la persona nella sua interazione con l'ambiente di lavoro e con l'ambiente sociale più ampio.

Questo approccio ha indotto la necessità di definire nel modo più esaustivo possibile il concetto di benessere, di individuare idonei strumenti di rilevazione delle sue dimensioni e di sviluppare strategie applicative per favorire la percezione di un'adeguata qualità della vita.

Come rilevare il grado di benessere

Il benessere può essere analizzato fondamentalmente assumendo due direzioni: considerando indicatori di tipo oggettivo, quali status sociale, condizioni di reddito, stato di salute, o soggettivi basati sulla valutazione che ogni individuo effettua delle proprie condizioni psicofisiche e della propria vita quotidiana. È in questa seconda direzione che orientiamo la nostra indagine, assumendo la prospettiva detta eudaimonica che si ricollega al concetto aristotelico di eudaimonia, intesa come ciò che è utile all'individuo, nel senso che ne arricchisce la personalità, consentendo il suo sviluppo e la realizzazione delle potenzialità e dell'autentica natura umana, attraverso un processo di interazione e mutua influenza tra benessere individuale e benessere collettivo, tale per cui quello individuale si realizza nell'ambito dello spazio sociale e quindi anche lavorativo.

Ci riferiamo quindi al benessere psicologico inteso come concetto multidimensionale. Per questa ragione, come strumento per la sua rilevazione utilizziamo il Questionario di Benessere Psicologico RPWB di Carrol D. Ryff (1989), che adotta un modello a 6 dimensioni: auto-accettazione, rapporto con gli altri, autonomia, padronanza sull'ambiente, scopo di vita e crescita personale (descritte più avanti). In fase di somministrazione è stato

affiancato da una sezione che richiedeva una serie di dati di tipo anagrafico (pur nel rispetto dell'anonimato) e di percorso formativo e lavorativo, incluse domande relative agli infortuni.

Il Questionario utilizzato

Il questionario della Ryff è uno strumento autodescrittivo che chiede al soggetto di esprimere il grado di accordo su una serie di 60 affermazioni (item) utilizzando una scala Likert a 6 valori che vanno da 1 (molto in disaccordo) a 6 (molto d'accordo). Queste affermazioni vengono poi aggregate in 6 punteggi distinti, che forniscono misure nelle seguenti 6 dimensioni del benessere psicologico individuate dal modello elaborato dalla Autrice e validato da numerosi studi:

- 1. Auto-accettazione** – misura della positività verso il proprio sé, della capacità di riconoscere e accettare i propri aspetti positivi e negativi, della propensione ad avere sentimenti positivi nei confronti della propria storia personale. Viene indagata con item del tipo: *“Ognuno ha le sue debolezze, ma a me sembra di averne più del normale”*; *“Quando mi confronto con i miei amici e conoscenti sono soddisfatto/a di quello che sono”*
- 2. Rapporto con gli altri**- valuta in che misura le relazioni interpersonali sono soddisfacenti, si caratterizzano per fiducia e interesse nell'altro, sono empatiche affettive intime. Esempi di item sono: *“Io e i miei amici partecipiamo gli uni ai problemi degli altri”*; *“Ho la sensazione di aver ricevuto molto dalle mie amicizie”*
- 3. Autonomia**- intesa come autodeterminazione, indipendenza, capacità di resistere alle pressioni sociali e come capacità di regolazione interiore del comportamento. Viene rilevata con item del tipo: *“Per me è molto più importante essere soddisfatto/a di me stesso/a che godere dell'approvazione altrui”*; *“Raramente le persone mi convincono di fare cose che non vorrei fare”*
- 4. Padronanza (dominio) sull'ambiente**- rileva il senso di padronanza competenza e controllo nel gestire l'ambiente, la capacità di utilizzare efficacemente le opportunità offerte dall'ambiente di scegliere o costruire contesti adeguati ai propri bisogni e valori. Questa area viene esplorata con item tipo: *“In generale ho la sensazione di avere il controllo della situazione in cui vivo”*; *“Sono pienamente capace di far fronte alle numerose responsabilità della mia vita quotidiana”*
- 5. Scopo di vita**- si indagano il grado di volizione e intenzionalità, la capacità di avere scopi nella vita e un senso di direzionalità e di significato della propria vita. Gli item sono del tipo: *“Traggo soddisfazione dal pensare a ciò che ho realizzato nella vita”*; *“Ho un senso di direzione e dei propositi nella vita”*
- 6. Crescita personale**- definita come sensazione di essere in continuo sviluppo, apertura verso le esperienze, sensazione di mettere a frutto la proprie potenzialità di vedere il proprio miglioramento, consapevolezza di essere efficaci. Viene indagata con item del tipo: *“Ho la sensazione di essere cresciuto/a molto come persona nel corso del tempo”*; *“Secondo me, persone di ogni età sono capaci di continuare a crescere e a svilupparsi”*

Analisi dei dati

Elaborazioni preliminari

Sono stati raccolti 237 questionari di cui 209 compilati da donne e 28 da uomini. Non tutti i questionari sono risultati completi in tutte le loro parti e ciò ha fatto sì che nelle analisi dei dati il numero di soggetti possa variare a causa dell'omissione ora di un dato ora dell'altro.

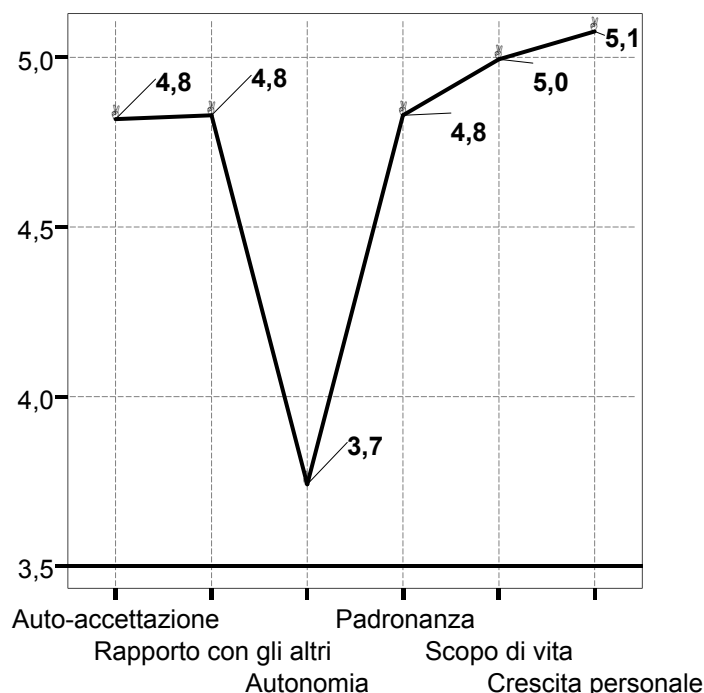
Preliminarmente si è proceduto allo scoring del Questionario sul benessere psicologico, rovesciando il punteggio degli item con polarità inversa e raggruppandoli al fine di ottenere i punteggi totali in ciascuna delle 6 aree. I punteggi di area sono espressi su scala a 6 punti per analogia con quella utilizzata dai soggetti la quale presentava la seguente corrispondenza giudizio-numero:

1= Molto in disaccordo	2= Moderatamente in disaccordo	3=Lievemente in disaccordo
4= Leggermente d'accordo	5=Moderatamente d'accordo	6= Molto d'accordo

Possiamo quindi considerare i punteggi di area superiori al valore neutro di 3,5 come indicatori di benessere tanto più elevato quanto più si avvicina a 6.

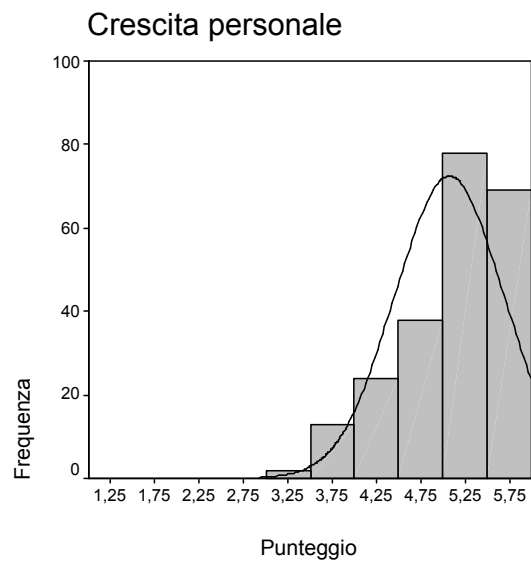
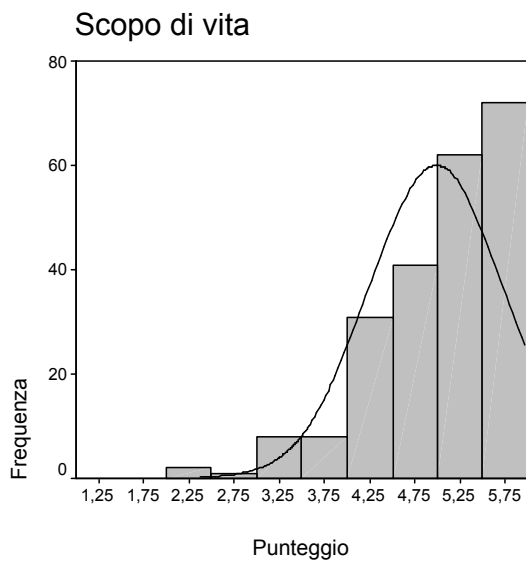
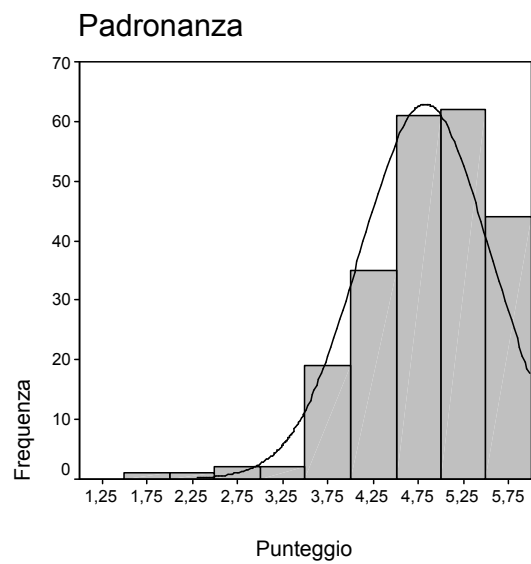
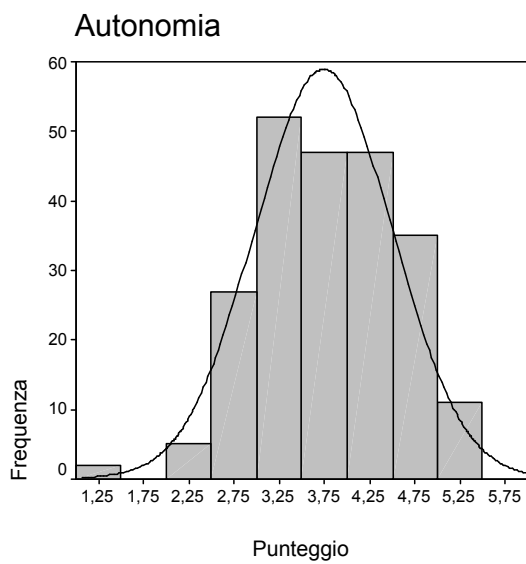
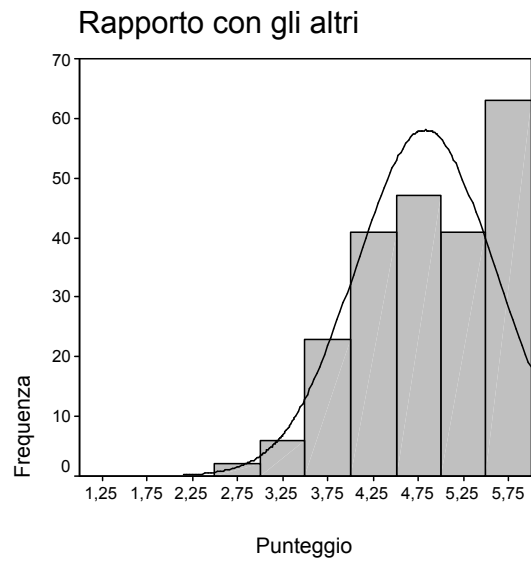
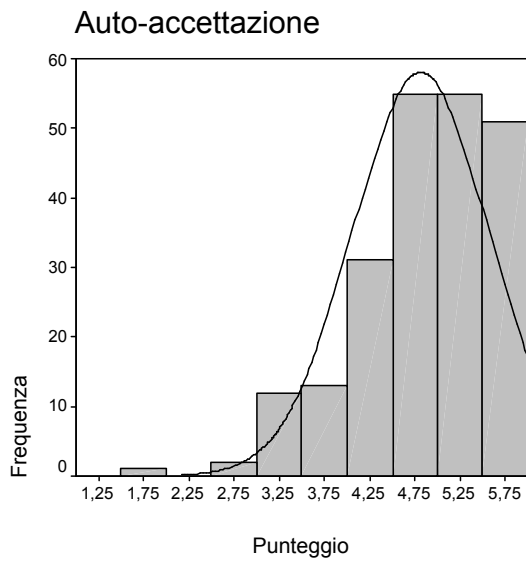
Come mostra la figura 1, i punteggi medi dell'intero campione sono piuttosto positivi collocandosi tutti intorno al valore 5 con l'eccezione della sensazione di Autonomia nella quale si è prossimi al valore neutro.

Fig.1- Punteggi medi per area del campione



Le distribuzioni dei punteggi per area dell'intero campione (fig.2) mostrano un addensamento di risposta sui valori di scala più positivi in tutte le aree esaminate tranne in quella relativa all'Autonomia che mostra una distribuzione molto prossima alla normale. Questo sta ad indicare che alte percentuali di individui si descrivono con alti livelli di benessere in 5 aree su 6: più del 40% degli intervistati ottiene punteggi di area pari o superiori a 5 nel grado di *Auto-accettazione*, nel *Rapporto con gli altri* e nel livello di *Padronanza*, più del 50% nello *Scopo di vita* e nella *Crescita personale*. Per contro solo meno del 4% del campione si descrive sui medesimi livelli rispetto all' *Autonomia*.

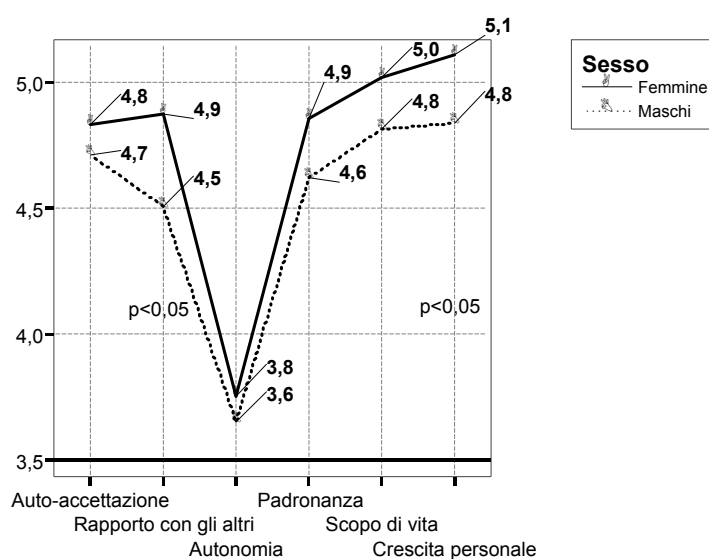
Fig 2- Distribuzioni per area del benessere



Analisi per genere

La figura 3 riporta l'andamento dei punteggi medi del campione esaminato distinti per maschi e femmine. Come si può osservare i punteggi medi sono tutti collocati tra 4,8 e 5,1 per le donne e fra 4,5 e 4,8 per gli uomini, con l'eccezione della media nel fattore *Autonomia* che risulta modesto e prossimo al valore neutro per entrambi i generi. Le donne forniscono un'autodescrizione più positiva degli uomini in tutte 6 le aree mostrando differenze statisticamente significative all'analisi della varianza ($p < 0,05$)² nel *Rapporto con gli altri* e nella sensazione di *Crescita personale*.

Fig.3- Punteggi medi del campione per genere



Avendo riscontrato tali differenze di genere, le analisi per tutte le altre variabili verranno condotte separatamente per maschi e femmine almeno laddove si potranno costruire sottogruppi di numerosità accettabile.

Dal momento che le analisi successive sono volte a valutare le differenze fra sottogruppi costruiti in base a età, scolarità, formazione personale ecc..., per facilitare la lettura dei risultati si è ritenuto di trasformare i punteggi di area in una scala standardizzata sui parametri del campione in cui la media è riportata a 50 e la deviazione standard è 10 (punti T). Questa trasformazione permette di valutare immediatamente le distanze di ciascun sottogruppo dalla media complessiva dell'intero campione: ora la media del campione diventa 50 in tutte le aree e quindi se in un'area un sottogruppo ha media 55 significa che si colloca mezza deviazione standard sopra la media dell'intero campione. In altri termini i punteggi sono espressi non come valore assoluto ma come scostamenti dalla media del campione che viene presa come norma di riferimento.

² Il test dell'analisi della varianza permette di calcolare la probabilità di riscontrare una certa differenza fra le medie ottenute da due campioni che si suppongono tratti da una medesima popolazione (nella quale ad esempio il *Rapporto con gli altri* non ha a che fare col genere). La differenza viene definita statisticamente significativa quando tale probabilità è talmente bassa ($p < 0,05$ cioè minore del 5%) che si rifiuta l'idea che siano tratti da una stessa popolazione (si rifiuta l'ipotesi nulla) e si accetta l'idea che i campioni rappresentino popolazioni diverse (si accetta l'ipotesi alternativa: maschi e femmine rispetto al *Rapporto con gli altri* sono diversi)

Il Benessere psicologico varia con l'età?

Dato il basso numero di maschi si sono costruite due sole classi d'età, fino a 40 anni e oltre i 40 anni. Le figure 4 e 5 che seguono riportano rispettivamente le valutazioni medie delle donne e degli uomini delle differenti classi d'età.

Donne- Il confronto fra i profili di benessere mostra che le donne giovani si descrivono più positivamente delle più anziane in tutte le aree tranne l'Autonomia. L'analisi della varianza indica come significative statisticamente ($p < 0,05$) le differenze nell'Autoaccettazione, nel Rapporto con gli altri e nello Scopo di vita.

Fig. 4- Donne: Differenze nel benessere con l'età

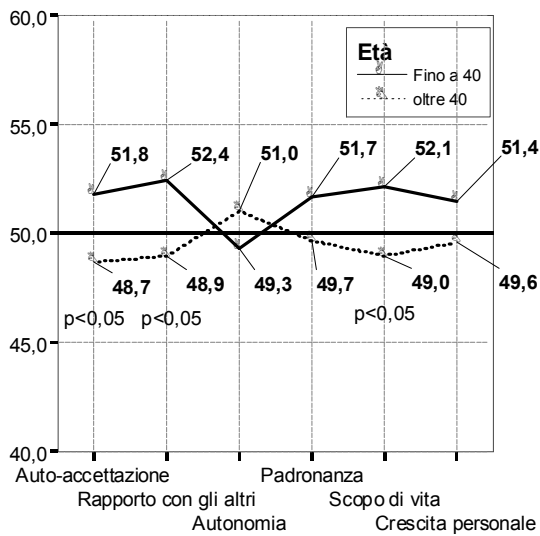
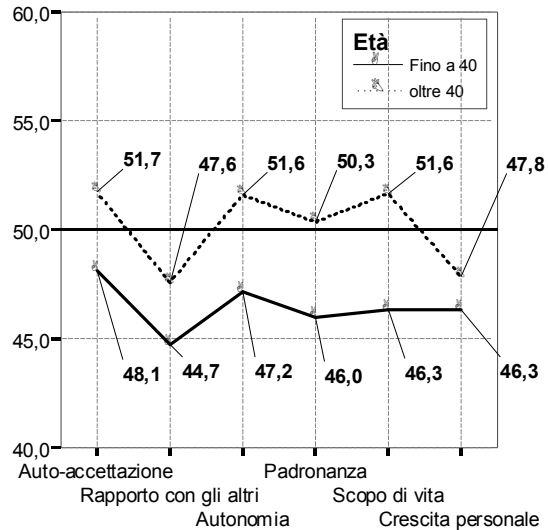
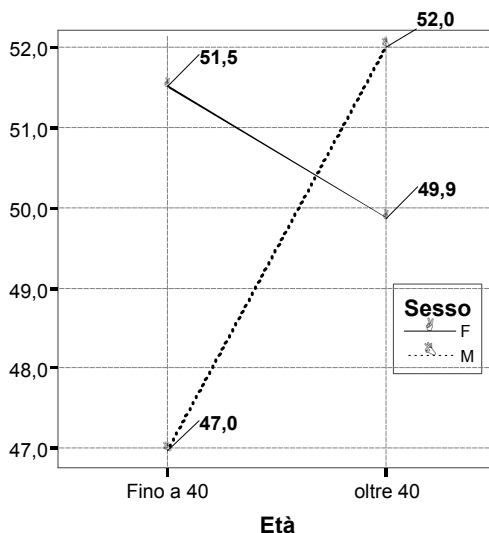


Fig. 5- Uomini: Differenze nel benessere con l'età



Uomini- Qui le posizioni si invertono. Gli anziani si definiscono con maggior benessere dei più giovani, ma pur in presenza di differenze a volte più ampie di quelle riscontrate fra le donne, l'analisi della varianza non trova statisticamente significativa nessuna di queste differenze data l'esiguità del campione e l'ampia variabilità tra individui. In altri termini queste differenze potrebbero dipendere dai particolari campioni e non dal fatto che vi sono differenze nel benessere delle due popolazioni di diversa età con una probabilità che varia tra $p = 0,243$ (scopo di vita) e $p = 0,779$ (crescita personale).

Fig. 6 Interazione Benessere Totale Età x Sesso



Un'ulteriore analisi della varianza sul Benessere psicologico totale (la somma delle 6 aree) per età e genere mostra una interazione significativa ($p < 0,10$) che indica che il benessere con l'età decresce nelle donne e cresce fra gli uomini (fig. 6).

Il livello di scolarità incide sul Benessere?

La scolarità è stata ridotta a sole due classi: dalla licenza media alla qualifica professionale e dal diploma quinquennale alla laurea. Le figure 7 e 8 riportano i profili di benessere di femmine e maschi con diversa scolarità.

Fig. 7-Donne: Differenze nel benessere con la scolarità

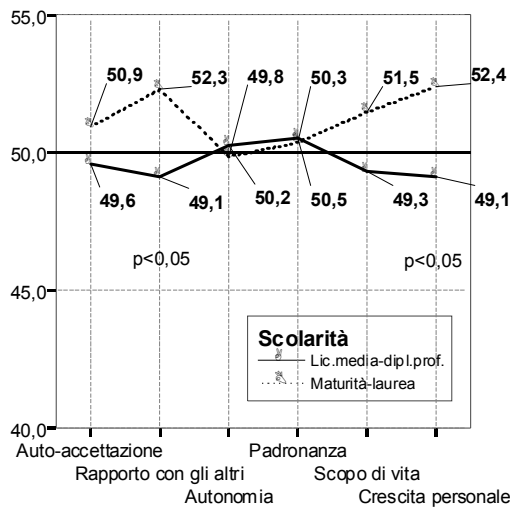
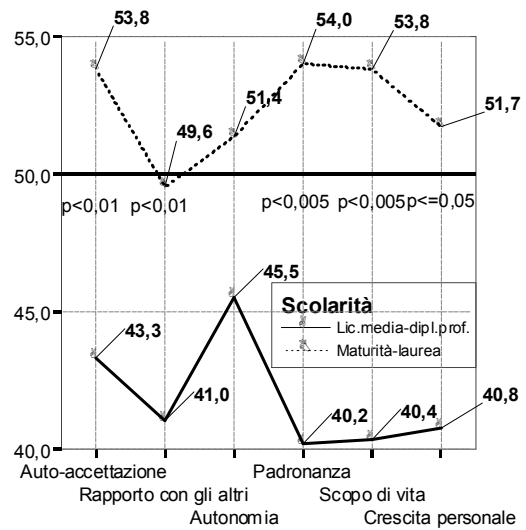


Fig. 8- Uomini: Differenze nel benessere con la scolarità

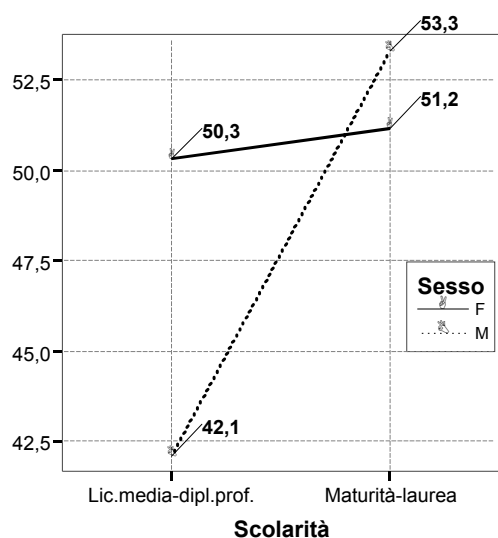


Donne- Come si nota il livello di scolarità non sembra incidere molto sul livello di benessere con cui si descrivono le donne. Infatti se da un lato il profilo di chi ha una scolarità maggiore è migliore di quello per minor scolarità e pur in presenza di differenze significative rispetto al *Rapporto con gli altri* e alla *Crescita personale*, dall'altro i punteggi anche per chi ha un livello di studio più basso sono tutti prossimi alla media generale del campione (50).

Uomini- Alquanto diversa è la situazione per i maschi. Come illustrato in figura 8 vi sono sostanziali differenze correlate al livello di studio in 5 are su 6 e con livelli di significatività piuttosto consistenti. Andando poi ad osservare i valori medi, si nota che tali differenze non sono consistenti solo in termini di significatività ma anche in quanto a valore. Chi ha maggior scolarità mostra un alto grado di *Auto-accettazione*, un buon *Rapporto con gli altri*, elevato senso di *Padronanza* del mondo esterno di direzione e *Scopo di vita* e di *Crescita personale*. Gli uomini con minor livello di scolarità si descrivono con un profilo di benessere psicologico più depresso che dista da quello di chi ha maggiore scolarità di circa una deviazione standard (10) ed è inferiore anche nell'area della *Autonomia*, pur non essendo questa differenza significativa.

Considerando il Benessere psicologico totale (fig.9), l'analisi della varianza per genere e livello scolare mostra un'interazione molto significativa ($p < 0,005$). La scolarità sembra incidere favorevolmente sul benessere psicologico più negli uomini che nelle donne,

Fig. 9-Interazione Benessere totale Scolarit  x Sesso



La formazione personale pu  migliorare il benessere psicologico ?

Il ragionamento intorno al ruolo giocato dalla formazione personale sul benessere si pu  basare solo sul numero di eventi formativi a cui gli intervistati hanno preso parte, mentre non si pu  dir nulla sulla qualit  e la durata di tali eventi. Il numero di corsi di formazione seguiti   stato ricondotto a due classi: da 0 a 3 corsi e 4 o pi . Cos  come per le altre variabili si cerca di valutare se la formazione incide sul benessere psicologico confrontando le valutazioni del proprio benessere del gruppo di chi ha seguito fino a 3 corsi con quelle del gruppo di quanti ne hanno seguiti 4 o pi . I risultati distinti per donne e uomini sono riportati nelle figure 10 e 11.

Donne- Come si nota le autovalutazioni sui diversi aspetti del benessere psicologico fornite dal gruppo maggiormente formato risultano sempre superiori a quelle dell'altro gruppo ma tali differenze raggiungono la significativit  statistica ($p < 0,05$) solo per la dimensione *Crescita personale* e si avvicinano alla significativit  nel caso dell'*Autonomia* ($p = 0,105$).

Fig. 10- Donne: Differenze nel benessere con la formazione

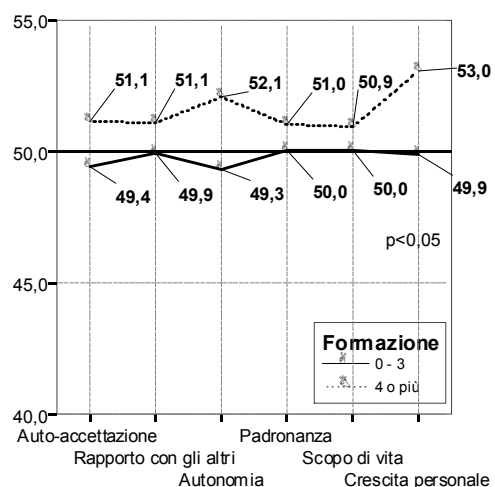
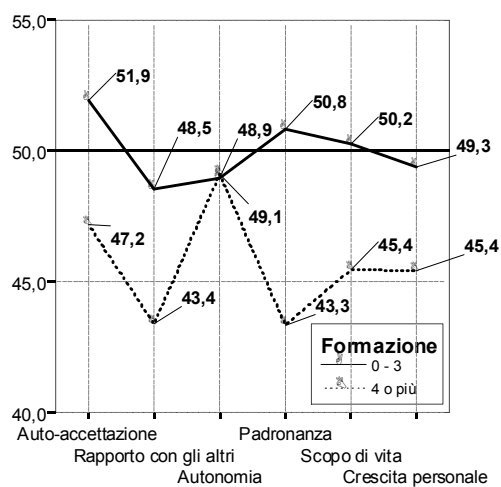


Fig. 11- Uomini: Differenze nel benessere con la formazione

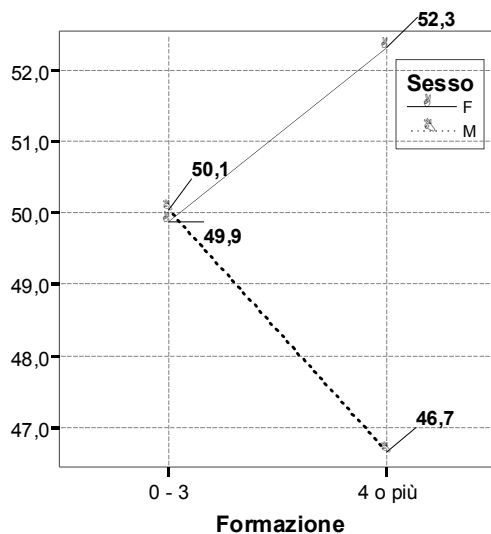


Uomini- In questo caso al crescere della formazione sembra corrispondere una riduzione della percezione di benessere psicologico, anche se nessuna delle differenze osservate risulta significativa.

Considerando il benessere totale incrociato con il genere e il numero di formazioni personali, un'analisi della varianza mostra una interazione genere – formazione nel senso che l'aumento della formazione agisce nelle donne nel verso di un miglioramento del benessere e negli uomini in quello di una riduzione (fig.12). Anche questa interazione però non raggiunge la significatività ($p=0,116$).

In conclusione confrontando le medie dei due gruppi con diversa formazione si può dire che i dati raccolti sembrano mostrare che la formazione agisce come fattore di miglioramento della percezione complessiva di benessere in modo significativo nelle donne ($p<0,10$) e in senso peggiorativo, ma non significativo, negli uomini.

Fig. 12-Interazione Benessere totale Formazionex Sesso



Un'ulteriore analisi della varianza a due fattori scolarità x formazione condotta sui soli uomini mostra che la formazione personale tende ad agire nel senso di un peggioramento del benessere totale solo in chi ha minore scolarità mentre ha una leggera azione migliorativa sui più secolarizzati, anche se l'interazione non raggiunge la significatività ($p=0,111$).

Effetto della presenza o meno di figli sul benessere

Il confronto fra i profili di benessere psicologico di donne e uomini con o senza figli viene illustrato dalle figure 13 e 14.

Donne- Non si osservano differenze significative nei vari aspetti del benessere fra chi ha o non ha figli tranne che nell'area dell' Autonomia dove si ha una significatività statistica che si mantiene anche quando il confronto viene depurato dall'effetto dell'età degli intervistati. Pertanto si può ritenere che l'essere madre incida positivamente sulla sensazione di Autonomia.

Fig. 13- Donne: Benessere con e senza figli

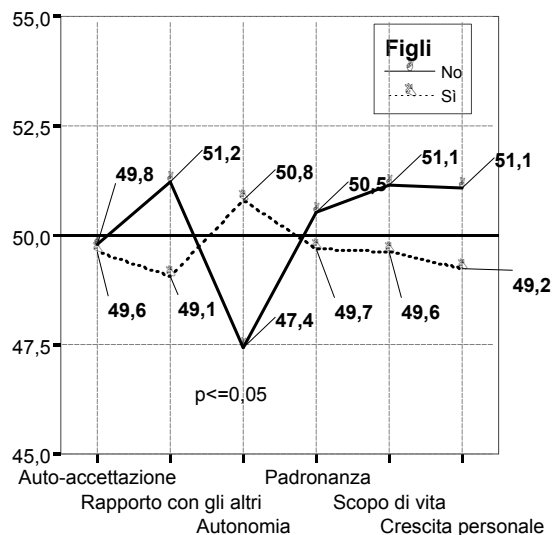
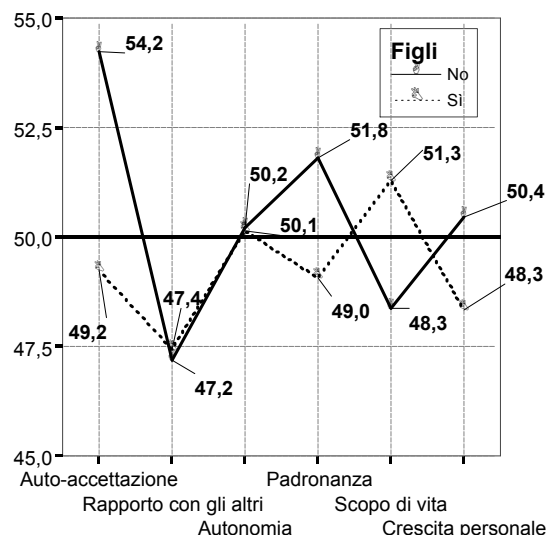


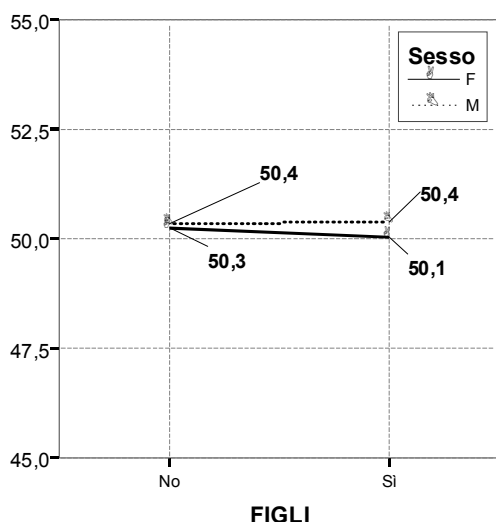
Fig. 14- Uomini: Benessere con e senza figli



Uomini- Per i maschi la paternità sembra essere un fattore di miglioramento nell' Auto-accettazione, ma la differenza non raggiunge la significatività ($p=0,230$).

In conclusione la presenza/assenza di figli non sembra incidere molto sulla sensazione di benessere. Considerando poi il benessere in senso complessivo, come si vede dalla figura 15, avere o non avere figli non modifica lo stato di benessere psicologico di entrambi i generi.

Fig. 15- Interazione Benessere totale Sesso x Presenza assenza di figli

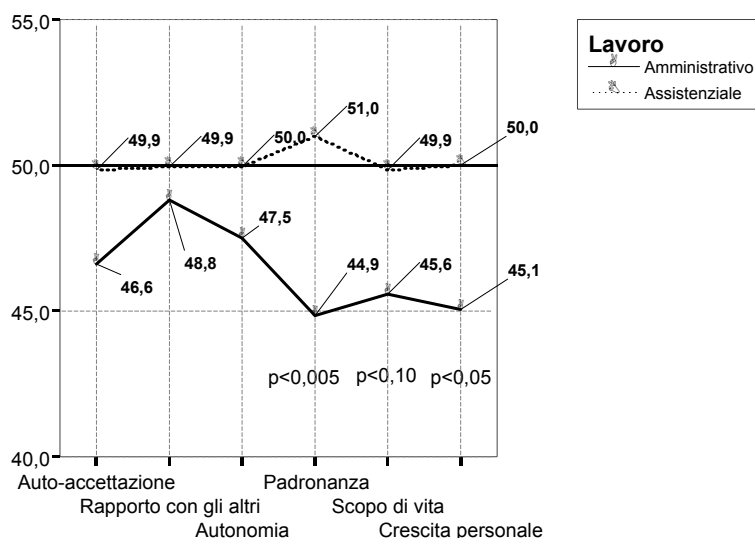


Il tipo di lavoro influenza il benessere psicologico?

Si vuole valutare se esiste una relazione fra tipologia di lavoro e benessere. Per far questo si sono considerate le due fondamentali tipologie presenti nel campione: quella assistenziale e quella amministrativa. Per ridurre le fonti di variabilità interna ai gruppi, si è inoltre ritenuto di operare il confronto considerando all'interno delle tipologie un solo tipo di qualifica, quella dell'operatore socio-sanitario nell'assistenza e quella impiegatizia nell'amministrazione. Non è invece stato possibile condurre analisi separate per maschi e femmine in quanto il numero di uomini risultava troppo ristretto.

La figura 16 mostra i profili ottenuti dal gruppo operante nell'area amministrativa e dal gruppo che lavora nell'assistenza.

Fig. 16- Benessere per diversa tipologia di lavoro



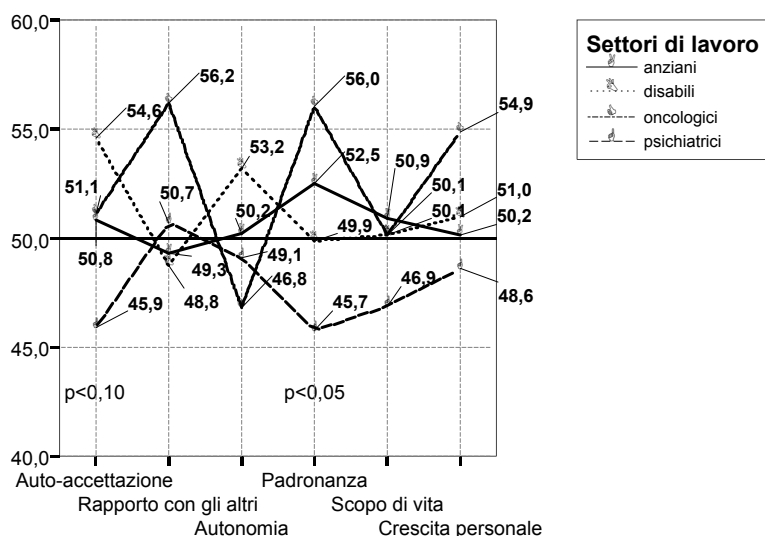
Si può notare che chi opera nell'assistenza mostra un profilo di benessere psicologico armonico a differenza di quanti lavorano in servizi amministrativi che si descrivono con significative difficoltà nel fronteggiamento dell'ambiente (*Padronanza* $p<0,005$), nello *Scopo di vita* ($p<0,10$) e nella possibilità di *Crescita personale* ($p<0,05$).

Il benessere degli operatori varia con il tipo di utenza con cui lavorano?

Per le stesse ragioni di riduzione delle fonti di variabilità interna, si è ritenuto di condurre l'analisi solo sugli operatori socio-sanitari, a prescindere dal genere, valutando se vi sono differenze fra i gruppi operanti con anziani, disabili, pazienti oncologici e psichiatrici.

Una prima analisi sul benessere totale non mostra che vi siano differenze significative. Quando le analisi sono condotte per i diversi aspetti del benessere psicologico emergono invece differenze fra i gruppi nell'*Auto-accettazione* e nella *Padronanza* (fig. 17). In particolare una serie di confronti mostra che chi opera con pazienti psichiatrici si descrive con un grado di auto-accettazione inferiore a chi opera con gli anziani e con i disabili ($p<0,05$). Fra chi opera con pazienti psichiatrici si sente anche meno in grado di padroneggiare le situazioni ambientali dei colleghi che lavorano con gli anziani e con pazienti oncologici ($p<0,05$).

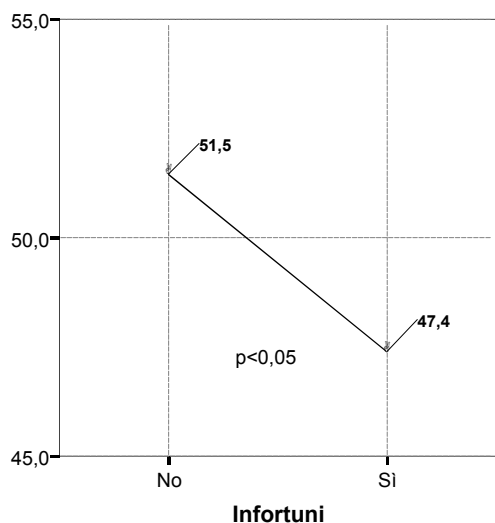
Fig. 17- Operatori Sociosanitari: Benessere nei diversi settori di lavoro



Vi sono differenze nel benessere psicologico fra chi ha avuto e chi non ha avuto incidenti sul lavoro?

Anche queste analisi vengono condotte su una categoria omogenea, gli operatori sociosanitari, senza distinzioni di genere. La figura 17 mostra come chi ha avuto incidenti sul lavoro (nell'ultimo anno o in precedenza) presenta un livello complessivo di benessere psicologico significativamente inferiore a chi non ha avuto incidenti.

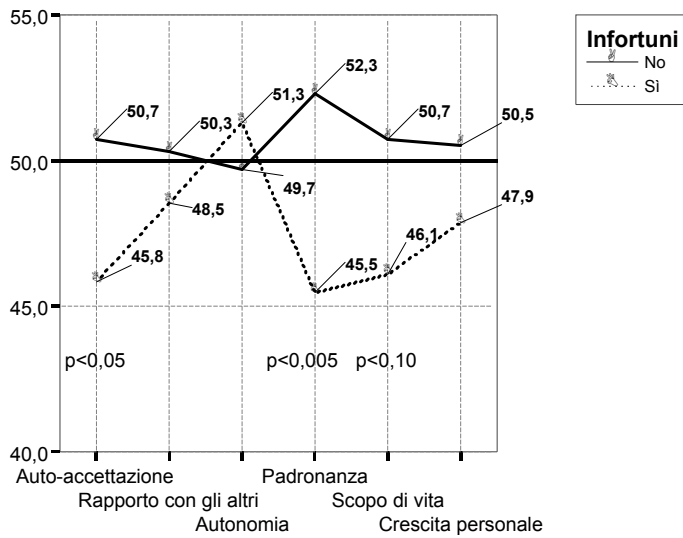
Fig. 17- Operatori Sociosanitari: Benessere totale di chi ha e non ha avuto incidenti sul lavoro



Considerando i profili per area si può notare (fig. 18) che chi ha avuto incidenti mostra un basso livello di *Auto-accettazione* come pure si sente in difficoltà nella

Padronanza nel gestire le situazioni ($p < 0,05$). Sembra inoltre meno in grado di dare e riconoscere un chiaro *Scopo alla propria vita* ($p < 0,10$).

Fig. 18- Operatori Sociosanitari: Benessere fra chi ha e non ha avuto incidenti sul lavoro



DISCUSSIONE

Nel condurre la ricerca si è cercato di mantenere il più alto livello di correttezza scientifica e metodologica che ci è stato possibile, pur essendo consapevoli che in quanto ricerca sul campo alcuni limiti sono sicuramente presenti (si pensi ad esempio al mancato bilanciamento per genere che ha limitato le analisi possibili). Ad ogni modo riteniamo che dai risultati ottenuti possono derivare alcune indicazioni utili alla comprensione del rapporto fra benessere psicologico e attività lavorativa.

In primo luogo lo strumento utilizzato ci ha permesso di effettuare una valutazione sul benessere dell'intero campione coinvolto nel progetto. Ciò ci ha consentito di definire l'idea di benessere "normale" fra i lavoratori nei servizi alla persona, nella sua articolazione in sei aree proposta dal modello della Ryff. È "normale" per le donne ottenere in cinque scale punteggi intorno a valori fra 4,8 e 5,1 ma è pure "normale" ottenere un punteggio più basso, intorno a 3,8, nella scala con cui valutano il proprio senso di indipendenza e autodeterminazione, la propria capacità di resistere alle pressioni sociali, ciò che qui viene chiamato *Autonomia*. Così come è "normale" per gli uomini fornire in tutte le scale valutazioni un po' inferiori a quelle delle donne.

Il benessere nelle donne e negli uomini: come agiscono età, scolarità e formazione personale

Si è visto che l'età agisce in maniera differente sul benessere delle donne e degli uomini. Contrariamente a quanto accade alle donne, fra i maschi, gli anziani stanno meglio dei giovani. Sembra che le lavoratrici delle nuove generazioni siano più attrezzate dei maschi di pari età ad affrontare le sfide della vita e del lavoro.

Il benessere personale femminile risulta poi poco in relazione con la scolarità mentre solo i maschi più scolarizzati mostrano alti livelli di benessere, il che suggerisce l'ipotesi che il non raggiungimento di più alte qualifiche non dipenda tanto da una scelta ma sia esso stesso in qualche modo esito di difficoltà a trovare in se stessi le risorse necessarie ad affrontare il compito di apprendimento: una carenza sul piano del benessere psicologico in qualche modo causa e allo stesso tempo conseguenza della non prosecuzione degli studi.

La formazione personale può essere un fattore di miglioramento, ma questo è vero per le donne, mentre gli uomini si rivelano più refrattari al cambiamento, anzi sui meno scolarizzati la formazione personale sembra ridurre la loro già bassa percezione di benessere personale. In sintesi, l'indicazione che può derivare da queste osservazioni è che se le donne sono più disponibili ad accogliere ed utilizzare i contributi della formazione, il lavoro formativo sugli uomini, che è anche più necessario, deve tener conto di una rigidità tanto maggiore quanto minore è il loro grado di istruzione.

Il benessere in relazione al lavoro

Senza dubbio chi lavora nell'ambito dell'assistenza a diretto contatto con le persone ha una migliore percezione del proprio benessere psicologico di chi svolge compiti amministrativi. Questi ultimi mostrano infatti un profilo che li rende più vulnerabili allo stress. Si sentono meno in grado governare e di far fronte alle pressioni del lavoro, hanno difficoltà a riconoscere un senso o a dare senso a ciò che fanno, fanno fatica a percepirsi come persone che stanno mettendo in atto tutte le loro potenzialità, come persone che stanno crescendo e realizzandosi.

Ma anche fra chi opera direttamente nell'assistenza alle persone si osservano differenze legate alla tipologia dell'utenza con cui si rapportano. Chi opera con pazienti psichiatrici presenta un minor benessere psicologico, in particolare presentano problemi nell'accettare i diversi aspetti di sé e si sentono in difficoltà a dominare le situazioni che gli si vengono a presentare.

Incidenti e benessere psicologico

I dati evidenziano che esiste una relazione fra incidenti sul lavoro e grado di benessere. Tale relazione sta ad indicare che laddove vi è minor sensazione di benessere personale vi è maggior tendenza a porsi in situazioni a rischio e quindi a subire incidenti. L'andamento del profilo di chi ha subito incidenti sembra suggerire che la propensione all'incidente sia legata soprattutto ad uno scarso senso di controllo delle situazioni complesse ad un senso di insicurezza che si associa da un lato a una bassa autostima, probabilmente compensata con eccessiva tendenza a decidere autonomamente, e, dall'altro, a una certa difficoltà a percepire e dare direzione e scopo alle proprie azioni.

Conclusioni

In conclusione da queste pagine possiamo ricavare alcune indicazioni:

- il benessere psicologico si conferma un fattore protettivo nei confronti del rischio di incidenti;
- è utile rilevare il grado di benessere dei lavoratori attraverso strumenti idonei;
- il Questionario utilizzato nella ricerca è risultato essere un idoneo strumento di rilevazione del benessere psicologico per sensibilità e capacità informativa;
- una particolare attenzione va posta al benessere di alcune categorie di lavoratori più a rischio: gli amministrativi, chi opera direttamente con pazienti psichiatrici, chi ha avuto incidenti sul lavoro e in generale i maschi con più basso livello di attenzione;
- data la funzione protettiva del benessere psicologico, mantenerlo un buon livello o migliorarlo negli aspetti ove risulta carente è un buon investimento anche per le aziende, che possono ottenere tale obiettivo attraverso buone pratiche organizzative e la promozione di interventi formativi periodici;
- chi opera nella formazione personale deve tener conto nella progettazione degli interventi delle specificità di genere ed in particolare della refrattarietà dei maschi, specialmente se poco scolarizzati, ad accogliere e utilizzare le risorse che la formazione mette loro a disposizione.