

- Progetto Alfieri CRT 2007 -

**“Tra lavoro e resto della vita:
il sostegno organizzativo e familiare per la conciliazione
in due organizzazioni del territorio piemontese”**

REPORT CONCLUSIVO

**A cura del CIRSDe e
del gruppo di ricerca del Dipartimento di Psicologia¹**

Luglio 2009

ABSTRACT

Il progetto di ricerca ha per oggetto il tema della conciliazione tra lavoro e resto della vita, così come si declina in due realtà organizzative pubbliche collocate sul territorio piemontese. A seguito di una rassegna teorica sul tema, si è somministrato un questionario in autocompilazione che è stato restituito da 1322 soggetti dei due contesti organizzativi coinvolti. Le analisi compiute sui dati raccolti (analisi descrittiva, analisi fattoriale, analisi della varianza, correlazioni e regressioni multiple) hanno consentito di far emergere il vissuto di conciliazione delle persone che lavorano nei due contesti organizzativi, di far emergere eventuali differenze tra gruppi di soggetti in merito alla relazione lavoro-vita e di individuare i fattori che spiegano i vissuti di benessere e malessere al lavoro e la relazione percepita (conflitto e spillover positivo o negativo) tra lavoro e resto della vita. Risulta evidente il ruolo di primo piano giocato dal supporto sociale percepito sia nel ridurre il malessere e incrementare il benessere percepito sia nell'incrementare le influenze positive (spillover positivo) e ridurre quelle negative (conflitto e spillover negativo) tra lavoro e resto della vita.



¹ Mara Martini, Simona Ricotta, Margherita Zito
Coordinamento scientifico: Lara Colombo e Chiara Ghislieri
Supervisione scientifica: Claudia Piccàdo.

IL QUADRO TEORICO

La conciliazione tra lavoro e resto della vita (che si può ricondurre al costrutto di *work-life balance* - Hall, 1990; Grover e Crooker, 1995; Behson, 2002) è un tema complesso, che attraversa molteplici sfere di vita: quella individuale, quella lavorativa, quella familiare, quella relativa alle attività personali e quella territoriale. È questa la ragione per cui è stata negli ultimi decenni oggetto dell'attenzione degli studiosi di diverse discipline (tra cui sociologia, economia, giurisprudenza, psicologia). Le riflessioni teoriche sul tema si sono di volta in volta concentrate sulle relazioni esistenti tra le diverse sfere e sugli aspetti che possono contribuire a un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale, sulle possibili conseguenze di una buona o difficile conciliazione, sulle possibili soluzioni o strategie che possono sostenere l'equilibrio (per una rassegna si veda *Economia & Lavoro*, numero unico, Gennaio-Aprile 2006).

Molte sono perciò le definizioni che sono state proposte per questo concetto. Tra le diverse possibili, ci sembra che la seguente ben rappresenti la complessità che lo attraversa: "è un processo dinamico, influenzato da variabili contestuali, relazionali e organizzative, che conduce a un equilibrio soddisfacente - per la persona, in un momento dato - tra le richieste (di tempo, responsabilità e impegno) dai diversi domini di vita e i desideri di investire in questi stessi domini" (Ghislieri e Piccardo, 2003, p. 119). Tale definizione è proposta da studiosi della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, disciplina a cui afferisce il nostro gruppo di ricerca: pone l'accento sul vissuto personale, sulla percezione (o meno) di equilibrio tra lavoro remunerato e resto della vita e sulle variabili, in primo luogo organizzative e relazionali, che possono influenzarlo. In ogni caso, non esiste una condizione di equilibrio ottimale, valida per tutti, in qualunque momento, ma è differente da persona a persona, e, per la stessa persona, nei diversi momenti della propria vita.

Ghislieri e Piccardo (2003) sulla scia di Zedeck e Mosier (1990), individuano, a partire da un'attenta rassegna della letteratura, cinque diversi modelli di relazione percepita tra lavoro e resto della vita che possono succedersi l'uno all'altro oppure essere compresenti, nel vissuto dell'individuo (*Conflict Theory*, *Compensation Theory*, *Separation Theory*, *Spillover Theory*, *Instrumental Theory*) cui si possono aggiungere *Integration* (Zedeck, 1992; Edwards e Rothbard, 2000), *Enrichment* (Rothbard, 2001) e *Crossover* (Stevens et al., 2006) *Theory*.

Tra essi tuttavia, nei principali contributi presi in esame, due sono i costrutti prevalentemente utilizzati nella ricerca in tema di conciliazione: il "conflitto lavoro-famiglia" e il costrutto di "spillover".

Il modello di "conflitto interruolo" (*Conflict theory*) (Payton-Miyazaki e Brayfield, 1976; Evans e Bartolome, 1984; Greenhouse e Beutell, 1985; Ghislieri e Piccardo, 2003), fa riferimento a una relazione problematica tra lavoro e famiglia: i due contesti, ponendo alla persona richieste diverse e incompatibili tra loro (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, e Rosenthal, 1964), possono generare stress e ridurre il benessere psicofisico (Frone, Russell, e Cooper, 1992; Grandey e Cropanzano, 1999; Anderson, Coffey, e Byerly, 2002).

Se su questo costrutto diversi sono i lavori di ricerca realizzati, anche in Italia (Ghislieri e Colombo, 2006), meno esplorato, almeno nel nostro paese, è il modello di "spillover" che ipotizza l'esistenza di una sostanziale somiglianza tra quanto accade sul posto di lavoro e quanto accade nella vita familiare: l'esperienza della persona al lavoro influenzerebbe ciò che la persona fa al di fuori del lavoro e viceversa.

Il modello dello *spillover* compare nella letteratura già nei primi studi (Zedeck e Mosier, 1990), anche se è soprattutto in questi ultimi anni che ha visto maggiori tentativi di traduzione in disegni di ricerca complessi (Gryzwacz e Marks, 2000). Alla base di questo modello è presente l'idea di una maggiore permeabilità dei confini tra i diversi domini di vita, una permeabilità che non necessariamente conduce a conseguenze negative. La ricerca ha considerato lo *spillover* in termini di sentimenti, valori, abilità, comportamenti che da un contesto "scivolano" nell'altro (Edwards e Rothbard, 2000) anche se le ricerche principali si concentrano sullo *spillover* emotivo. Alcuni autori utilizzano il termine "contagio" (Bolger, DeLongis, Kessler, e Wethington, 1989; Stevens, Kiger e Riley, 2006), distinguendo tra forme di influenzamento che riguardano il singolo che transita tra due contesti (lo *spillover* in senso stretto) e forme di influenzamento "crossover", quando i vissuti di un soggetto in un contesto influenzano i vissuti di altri soggetti in un altro contesto (ad esempio quando la stanchezza emotiva dovuta al lavoro di un individuo si ripercuote sulla qualità della vita dei familiari). Come in parte già anticipato, gli effetti di *spillover* possono intervenire sia nella direzione lavoro → famiglia sia nella direzione famiglia → lavoro e possono essere sia di tipo negativo sia di tipo positivo (Gryzwacz e Marks, 2000). Un contributo abbastanza recente (Lapierre e Allen, 2006) evidenzia l'opportunità di rilevare le differenti modulazioni dello *spillover*: positivo famiglia vs lavoro; negativo famiglia vs lavoro; positivo lavoro vs famiglia; negativo lavoro vs famiglia.

Nel corso degli ultimi anni lo *spillover* positivo è stato più precisamente riletto nei termini di *arricchimento* (Barnett e Hyde, 2001; Carlson et al., 2006). Evidenze di ricerca indicano come le multiple appartenenze abbiano un'influenza positiva sul benessere individuale (Baruch e Barnett, 1986) e questo dato, accanto all'enfasi rinnovata per la *positive psychology* (Seligman e Csikszentmihalyi, 2000), ha spinto i ricercatori a leggere la relazione tra lavoro e famiglia in

termini maggiormente positivi (Grzywacz e Marks, 2000). Al pari del conflitto anche la facilitazione e l'arricchimento sono considerati bidirezionali.

La prospettiva che si focalizza sullo spillover positivo si propone di "sfidare" l'intonazione negativa delle ricerche in termini di stress e conflitto, per cogliere la dimensione di attivazione e di partecipazione coinvolta (Rothbard, 2001; Ruderman, Ohlott, Panzer e King, 2002). Questo approccio si fonda sul pensiero teorico di Sieber (1974) e Marks (1977) che, in opposizione alle teorie del *role strain*, individuavano vantaggi molteplici dalla partecipazione a diversi ruoli. Alcune ricerche sostengono questa prospettiva, considerando la multi-appartenenza come benefica per la salute mentale (Baruch e Barnett, 1986; Barnett e Baruch, 1987; Barnett et al., 1992; Ruderman et al., 2002). Grzywacz e Bass (2003), infine, hanno elaborato una prospettiva sull'influenza facilitante tra lavoro e famiglia che potrebbe fornire nuovi risultati.

Molte sono le variabili che possono influire sui vissuti di interferenza tra lavoro e famiglia e tra famiglia e lavoro, così come a molti livelli si possono osservare le conseguenze di tale interferenza, delineando una complessa mappa di dimensioni da tenere in considerazione (O'Driscoll, Brough, e Kalliath, 2006). In ciascuna delle dimensioni tra le quali l'individuo si muove possono essere individuati elementi che contribuiscono alla percezione di una relazione più o meno positiva tra lavoro e resto della vita, relazione che, peraltro, può modularsi diversamente a seconda dei momenti della vita. I lavori di ricerca, di volta in volta, si sono concentrati su alcuni aspetti, hanno osservato le relazioni tra una selezione di variabili, nella consapevolezza della necessità di porre dei confini (come "limiti") alle proprie domande cognitive a fronte della difficoltà (se non dell'impossibilità) di indagare l'intero insieme di variabili che possono entrare in gioco nel determinare e modulare la relazione tra lavoro e famiglia.

Tra le variabili più frequentemente prese in considerazione nelle ricerche disponibili in letteratura si possono enumerare quelle legate alle caratteristiche socio-anagrafiche, quelle organizzative, quelle familiari. A esse si possono aggiungere quelle riferite al contesto territoriale e alle attività personali.

Il primo aspetto di cui si deve tener conto è l'insieme delle **caratteristiche individuali**: è infatti l'individuo che si pone al centro della relazione tra i diversi ambiti di vita e che percepisce come maggiormente faticosa o stimolante la conciliazione lavoro-vita. In particolare sembrano giocare un ruolo fondamentale il genere, lo stato civile e la condizione occupazionale.

Il genere rappresenta uno degli elementi centrali rispetto alla relazione lavoro-vita. Non solo il tema della conciliazione nasce in seguito all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, ma ancora spesso esso è considerato questione femminile. Sembra esserci infatti una diversa disponibilità da parte dei responsabili a concedere la fruizione di benefit pro-conciliazione alle donne, se sposate

con figli o famigliari da curare, così come sembrano spesso essere rivolte solo alle donne le iniziative a sostegno della conciliazione.

Diverso è anche il tipo di supporto che le donne e gli uomini dichiarano di percepire in famiglia (Van Daalen et al., 2006): le donne sembrano ricevere maggiore supporto emotivo, gli uomini più supporto materiale (Stokes e Grimard, 1984; Reevy e Maslach, 2001; Van Daalen et al., 2006).

Sul supporto percepito, e perciò sul vissuto di conciliazione, può influire anche il fatto di vivere con o senza la famiglia d'origine, da soli o con il partner: diversa è infatti la possibilità di ricevere sia ascolto e comprensione sia aiuto concreto rispetto all'impegno domestico. Differente, inoltre è anche il carico di doveri e di responsabilità per la persona, che deve contemporaneamente gestire gli impegni professionali.

L'**impegno professionale** rappresenta il primo elemento da tenere insieme al resto della vita. L'orario di lavoro, unito al tempo necessario per raggiungere l'azienda, così come la fatica, le preoccupazioni e lo stress derivanti dall'impegno professionale possono ridurre le risorse in termini di tempo ed energie disponibili per altre attività (Thomas e Ganster, 1995; Greenhaus, 1998). In ambito professionale si possono tuttavia anche maturare competenze che possono essere poi trasferite in altri ambiti di vita, così come dall'esperienza lavorativa possono provenire soddisfazioni e gratificazioni che contribuiscono al benessere psicologico complessivo (Rothbard, 2001).

Soffermando l'attenzione sulla dimensione professionale non si possono trascurare le caratteristiche del contesto organizzativo in cui si svolge l'attività lavorativa.

Hall (1990) pone l'accento sulle richieste che l'organizzazione fa in termini di tempo, disponibilità e coinvolgimento, per fare carriera o semplicemente per appartenere all'organizzazione, e sulle ricadute in termini di conflitto percepito che esse hanno per l'individuo.

Molto spesso uno dei criteri di valutazione del lavoro è il numero di ore trascorse in ufficio, indipendentemente dall'effettiva produttività (il cosiddetto *face-time*; Bombelli, 2004) o la disponibilità a prendere appuntamenti o a svolgere riunioni senza tener conto dell'orario, più che la bontà dei risultati raggiunti. La concezione del percorso di carriera inoltre è lineare, non prevede la possibilità di arresti o rallentamenti, come quelli legati alla maternità o alla cura familiare in particolari fasi della vita. Si tratta di meccanismi che si sono sviluppati in organizzazioni in cui lavoravano uomini, che potevano lasciare alle loro compagne o madri, casalinghe, la cura familiare con tutte le richieste in termini di presenza che essa comporta. Non così frequenti sono i casi in cui la presenza delle donne, portatrici per prime, come si diceva, delle esigenze di cura della famiglia all'interno delle organizzazioni, ha determinato una reale modifica delle richieste in termini di orari e presenza (Piazza, 2005).

In alcuni casi, purtroppo ancora rari, tuttavia, gli orari di lavoro sono oggetto di cambiamento proprio per cercare di facilitare la conciliazione di chi lavora in tali aziende. È il caso delle organizzazioni segnate da una cultura *family-friendly*. Diverse sono le definizioni di “cultura family-friendly” tra le quali sembra significativa quella di Thompson, Beauvais e Lyness (1999, p. 394): “le assunzioni condivise, le credenze e i valori relativi alla tendenza dell’organizzazione a sostenere e valorizzare l’integrazione tra vita lavorativa e familiare delle persone”.

Ciò che le caratterizza è sicuramente la disponibilità di soluzioni di conciliazione, che possono essere formali o informali. Tra quelle formali si possono ricordare tutte quelle soluzioni contrattuali che riducono, o rendono flessibile alle esigenze individuali, l’orario di lavoro (part-time verticale e orizzontale, orario flessibile, banca delle ore, ecc), o rendono flessibile il luogo di lavoro, come il telelavoro (part-time o full-time). Quelle informali fanno invece riferimento alla disponibilità da parte di colleghi e responsabili a venire incontro alle varie esigenze di conciliazione portate dalle persone che lavorano nell’organizzazione. Non è tuttavia sufficiente la presenza delle soluzioni pro-conciliazione: è necessario che ci sia una effettiva possibilità di farvi ricorso, senza il timore di ricadute negative in termini di carriera (Thompson et al., 1999; Ghislieri e Piccardo, 2003).

L’impegno familiare, cui tali soluzioni contribuiscono a far fronte, rappresenta un altro elemento centrale rispetto al vissuto di conciliazione.

A seconda delle caratteristiche del nucleo familiare, laddove vi siano, ad esempio, bambini piccoli da seguire, persone anziane o malate da curare e una rete di sostegno limitata o del tutto assente può essere fonte, a sua volta, di fatica e preoccupazioni. I compiti di cura familiare rappresentano infatti il primo aspetto da tenere insieme all’impegno professionale. Il “lavoro di cura domestico” (*household labor*) è definito come lavoro non remunerato che contribuisce al benessere dei membri della famiglia e al mantenimento della casa (Shelton e John, 1996).

Esso è appunto attribuita in primo luogo alle donne, dal momento che lo svolgimento dei compiti di cura in famiglia è stato tradizionalmente, ed è ancora in larga maggioranza, responsabilità femminile. Pur a fronte di alcuni cambiamenti che si possono registrare negli ultimi anni (Romano e Sabbadini, 2005; Saraceno, 2006), ricerche anche recenti mettono in evidenza che i compiti di cura sono svolti per lo più dalle donne e alle donne vengono attribuiti (Kroska, 2004; Craig, 2006; Comune di Torino e Belloni, 2007).

Una, auspicabile, condivisione del carico di cura domestica può essere espressa come “supporto familiare materiale” che, insieme al supporto di tipo emotivo rappresenta quella forma di supporto che può essere offerto dai familiari abitualmente o in periodi particolarmente faticosi. In questo senso la famiglia può contribuire a ridurre il conflitto percepito, soprattutto, appunto, nella direzione lavoro-vita (King, Mattimore, King, e Adams, 1995; Van Daalen et al., 2006).

In Italia la cura familiare è ritenuta ancora una questione prevalentemente privata, cui far fronte preferibilmente in famiglia (dalle donne) in quanto, diversamente da quanto accade in altri paesi (Lewis e Smithson, 2001), si tende faticosamente ad attribuirsi il diritto (*"entitlement"*) di ricevere supporto dalle organizzazioni del lavoro e dallo stato. Eppure le leggi, le iniziative e i servizi pubblici potrebbero rappresentare un fondamentale sostegno alle famiglie che devono gestire esigenze di cura e impegni provenienti dai diversi ambiti di vita. L'assenza, l'inadeguatezza (in termini di distribuzione sul territorio e di qualità del servizio offerto) o una pianificazione non funzionale (ad esempio dei tempi della città) possono rappresentare, per contro, un ulteriore carico per chi deve rispondere a richieste provenienti da diversi ambiti di vita.

Una dimensione raramente presa in esame, sebbene da diversi anni la riflessione in tema di conciliazione si sia ampliata a comprendere il resto della vita accanto alla sfera familiare (Hall, 1990; Grover e Crooker 1995; Ghislieri e Piccardo, 2003) è quella delle attività personali che possono comprendere la cura di sé, lo sport, gli hobby, le relazioni sociali, ma anche attività come il volontariato, l'impegno politico sociale o la formazione personale.

Se, oltre che nel lavoro ed eventualmente nella famiglia, ci si impegna in attività di questo tipo, la sfera personale può divenire fonte di ulteriori richieste di tempo ed energie (tanto che per legge è possibile ottenere permessi al lavoro per dedicarsi a tali attività), ma anche di occasione di sviluppo di esperienze e competenze che possono essere trasferite (secondo il modello dello spillover) negli altri ambiti di vita. In particolare può essere importante il supporto offerto da amici e conoscenti, sia di natura emotiva, sia di natura pratica, in termini di aiuto a far fronte a varie esigenze di conciliazione. Risulta evidente il valore che esse rivestono perciò per l'individuo e oltre che per la società nel suo insieme.

Trasversale alle diverse aree prese in esame, per sostenere un miglior vissuto di conciliazione risulta perciò il supporto sociale percepito dal soggetto sia per rispondere alle esigenze provenienti dai diversi ambiti di vita sia per sostenere la fatica che può derivare dal tenere in equilibrio richieste, impegni e attività talora tanto diversificati e contrastanti.

Van Daalen e colleghi (2006), in particolare, evidenziano l'importanza di prendere in considerazione, nell'ambito della stessa ricerca sia il supporto familiare sia quello organizzativo per la riduzione del conflitto lavoro-famiglia percepito. Con il presente lavoro si è cercato di considerare, in linea con i suggerimenti di questi autori, il ruolo del supporto che può provenire sia da colleghi e superiori in organizzazione, sia dai familiari, cui si è voluto aggiungere la valutazione dei servizi pubblici (in termini di presenza e qualità del servizio offerto) sul territorio.

Affrontare il tema della conciliazione da un punto di vista psicologico significa tuttavia soffermarsi, non solo sulle dimensioni che influenzano la relazione lavoro-vita, ma anche riflettere sugli effetti di tali influenze in termini di benessere, percepito dal singolo in generale e al lavoro.

Alcuni (Avallone e Paplomatas, 2005; Grebner et al., 2005) considerano la relazione lavoro-vita come una delle diverse variabili che determinano la percezione di benessere psicologico o meno, insieme ai numerosi altri aspetti di cui si è detto; altri, tra cui Lapierre e Allen (2006) considerano, invece, la relazione lavoro-vita, in particolare il conflitto, come variabile di mediazione tra i diversi aspetti presi in esame (genere, stato civile, ruolo organizzativo, supporto emotivo e materiale familiare, supporto organizzativo, stile di coping) e il benessere percepito: le diverse variabili influirebbero perciò in prima istanza sul conflitto percepito e, di riflesso, sul benessere psicologico. Il contesto su cui preme qui soffermarsi è quello delle organizzazioni del lavoro. Il benessere percepito al lavoro richiama, tra gli altri concetti, quello di salute organizzativa in riferimento alla promozione del benessere e della salute lavorativa (*wellness e occupational health promotion*) (Glasgow e Terborg, 1988).

Per la rilevazione del benessere lavorativo, in letteratura ci si riferisce alle due dimensioni delle caratteristiche del lavoro e delle caratteristiche dell'individuo. De Jonge, Bosma, Peter e Siegrist (2000) propongono infatti uno strumento che rileva:

- il *benessere lavorativo* (attraverso vissuti emotivi, soddisfazione lavorativa, sintomatologia psicosomatica)
- le *caratteristiche del lavoro* (domanda psicologica, domanda fisica, job control, sistema di ricompense)
- le *caratteristiche dell'individuo* (*locus of control, coping, commitment*).

A esse si può aggiungere tuttavia la dimensione dell'*interazione tra il soggetto e l'organizzazione*.

Alla luce di tali considerazioni e di una rassegna bibliografica volta a individuare strumenti per la rilevazione dei costrutti di interesse, si è costruito il questionario in seguito descritto.

LA RICERCA

A valle della rassegna bibliografica sopra riportata, la ricerca svolta nelle due organizzazioni pubbliche presenti sul territorio piemontese ha previsto la somministrazione di un questionario la cui compilazione, che richiedeva un tempo di circa venti minuti, era volontaria e anonima.

Il campione della ricerca

Il campione della ricerca è costituito da 1322 soggetti (dato che corrisponde al numero di questionari restituiti e compilati integralmente).

La distribuzione di genere nelle due aziende evidenzia una maggioranza di personale femminile: il 66.9% sono infatti le donne e il 31.8% gli uomini (Tabella 1).

L'età media dei rispondenti è di 41.38 anni (valore minimo 22, valore massimo 60, SD 8.18).

	Frequenza	Percentuale
Donne	885	66.9
Uomini	421	31.8
Totale	1306	98.8
Mancanti	16	1.2
Totale	1322	100.0

Tabella 1 - Il genere dei dipendenti

La maggior parte dei dipendenti è coniugata o convivente (67.2%), seguiti da coloro con stato civile celibe/nubile (21.9%), mentre solo lo 8.9% del campione risulta essere separato (Tabella 2). Questi dati sono coerenti con la maggioranza di rispondenti che dichiara di avere figli (62.3%).

	Frequenza	Percentuale
Coniugato/Convivente	889	67.2
Celibe/Nubile	290	21.9
Separato	117	8.9
Vedovo	16	1.2
Totale	1312	99.2
Mancanti	10	0.8
Totale	1322	100.0

Tabella 2 - Lo stato civile

Il titolo di studio che prevale tra i rispondenti è il diploma di scuola superiore (33.4%), seguito dalla laurea (32.9%). Meno frequenti, ma distribuiti in maniera abbastanza omogenea risultano essere il

diploma di scuola professionale (11.3%), il diploma universitario (10.1%) e la licenza di scuola media inferiore/avviamento professionale (9.8%) (Tabella 3).

	Frequenza	Percentuale
Diploma di scuola superiore	441	33.4
Laurea	435	32.9
Scuola professionale	149	11.3
Diploma universitario	134	10.1
Scuola media inferiore/avviamento professionale	129	9.8
Licenza elementare	8	0.6
Altro	18	1.4
Totale	1314	99.4
Mancanti	8	0.6
Totale	1322	100.0

Tabella 3 – Titolo di studio

Il riferimento all'aspetto professionale, l'anzianità lavorativa dei rispondenti è di 10.80 anni (valore minimo 0, valore massimo 39, SD 7.94) e la maggior parte di loro lavora con un regime orario a tempo pieno (89.9%), mentre una percentuale molto inferiore ha scelto il part-time, sia di tipo orizzontale, sia di tipo verticale (Tabella 4).

Per quanto riguarda la tipologia del contratto, lo 85.5% dei rispondenti compone la popolazione del comparto, mentre solo lo 11.6% appartiene alla categoria della dirigenza.

	Frequenza	Percentuale
Tempo pieno	1188	89.9
Part-time orizzontale	58	4.4
Part-time verticale	39	3.0
Totale	1285	97.2
Mancanti	37	2.8
Totale	1322	100.0

Tabella 4 – Regime orario

Il metodo

I dati sono stati analizzati, per una prima esplorazione descrittiva, attraverso l'*analisi monovariata* (Ortalda, 1998). Nel paragrafo dedicato verranno pertanto riportate per ciascun item del questionario la media e la deviazione standard (per variabili metriche e per item posti su scala Likert) oppure le frequenze e le percentuali (per le variabili categoriali).

Successivamente sono state verificate le caratteristiche psicometriche delle scale attraverso l'*analisi fattoriale esplorativa* (Barbaranelli, 2003) e l'*analisi dell'attendibilità*.

Sono state poi verificate eventuali differenze statisticamente significative rispetto ad alcune variabili socio-anagrafiche per valutare la capacità delle sottoscale di discriminare tra soggetti diversi. Nello specifico, è stato utilizzato il *t-test* per campioni indipendenti nel caso di confronto tra medie di due sottogruppi, e l'*Anova* a una via, nel caso del confronto tra medie di più di due gruppi.

I legami tra i costrutti individuati tramite l'analisi fattoriale sono stati indagati attraverso la *correlazione lineare* (tecnica che permette di misurare l'intensità della relazione tra due variabili senza tuttavia distinguere tra causa ed effetto) e la direzione delle relazioni è stata studiata attraverso la *regressione multipla* (misura asimmetrica in cui viene ipotizzata la direzione della relazione causale).

Lo strumento

Il questionario è stato suddiviso in quattro sezioni a cui se ne aggiungeva una, volta a raccogliere i dati anagrafici e professionali dei rispondenti. Le batterie relative a ogni sezione sono state tratte dalla letteratura e adattate al questionario somministrato, o, in alcuni casi, costruite ad hoc.

La prima sezione (sezione A) riguarda i dati relativi alla conciliazione tra lavoro remunerato e resto della vita, ed è composta da 5 batterie di item di seguito descritte.

- 1) Carico di cura: batteria a risposta multipla costituita da un elenco di 13 item costruiti ad hoc relativi ai compiti di cura. Ai rispondenti veniva chiesto di indicare in quali compiti siano abitualmente impegnati, con la possibilità di segnalare più compiti contemporaneamente. La soluzione fattoriale (ML, promax, varianza spiegata 73.82%) restituisce tre fattori:

- *cura dei figli* (α .96) a 4 item, per esempio "stare con i figli ammalati"
- *compiti domestici* (α .83) a 5 item, per esempio "pulizie di casa"
- *cura dei genitori* (α .94) a 2 item, per esempio "fare commissioni per i genitori anziani".

- 2) Desiderio di più tempo: batteria a risposta multipla costituita da 15 item costruiti ad hoc (ad esempio "sport", "volontariato") relativi alle attività per quali attività si vorrebbe avere più tempo a disposizione. La soluzione fattoriale (ML, varianza spiegata 67.81%) restituisce un solo fattore (α .97).
- 3) Spillover: rilevato attraverso 16 item adattati dal lavoro di Grzywacz e Marks (2000), su una scala Likert di frequenza da 1 = mai a 6 = sempre. Sono stati costruiti, attraverso la somma dei punteggi, le seguenti 4 dimensioni:
 - *spillover negativo lavoro-vita* (α .76) a 4 item, per esempio "lo stress a lavoro ti rende nervoso/a a casa"
 - *spillover negativo vita-lavoro* (α .80) a 2 item, per esempio "lo stress dovuto a questioni personali e familiari ti rende nervoso/a al lavoro"
 - *spillover positivo vita-lavoro* (α .67) a 5 item, per esempio "l'affetto della tua famiglia ti fa sentire sicuro/a di te stesso/a al lavoro"
 - *spillover positivo lavoro-vita* (α .67) a 3 item, per esempio "le tue competenze lavorative ti aiutano a fronteggiare le questioni personali e pratiche a casa"
- 4) Supporto familiare: rilevato attraverso 7 item - adattati dal lavoro di King, Mattimore, King e Adams (1995) - su una scala Likert di accordo da 1 = per nulla d'accordo a 6 = del tutto d'accordo. L'analisi fattoriale esplorativa (ML, promax, varianza spiegata 74.78%) identifica 2 fattori:
 - *supporto familiare affettivo* (α .90), a 4 item, per esempio "quando ho qualche problema al lavoro, i miei familiari si mostrano comprensivi"
 - *supporto familiare concreto* (α .91), a 3 item, per esempio "quando ho un problema al lavoro, posso contare su qualcuno della mia famiglia per le attività domestiche".
- 5) Conflitto lavoro-vita privata: rilevato attraverso 3 item adattati dal lavoro di Netemayer e colleghi (1996), su scala Likert da 1 = mai a 6 = sempre. L'analisi fattoriale esplorativa (ML, varianza spiegata 58.21%) identifica un fattore (α .78), che comprende, ad esempio, l'item "i miei orari di lavoro mi impediscono di gestire in modo soddisfacente la mia vita personale".

La seconda sezione (sezione B) esplora la soddisfazione percepita dai dipendenti in relazione all'organizzazione e al rapporto tra organizzazione e conciliazione, ed è composta da 3 batterie di item.

- 1) Soddisfazione organizzativa: rilevata attraverso 12 item tratti dalla scala di soddisfazione di Cooper e collaboratori (Cooper, Sloan e Williams, 1988) su una scala Likert da 1 = per

nulla soddisfatto a 6 = completamente soddisfatto. L'analisi fattoriale esplorativa (ML, varianza spiegata 48.02%) ha individuato 1 fattore (α .91). Sono esempi di item: "l'equità di trattamento", "la trasparenza nella presa di decisioni", "la valorizzazione delle proprie competenze lavorative".

- 2) Supporto organizzativo: rilevato attraverso 8 item adattati dal lavoro di Clark (2001) su una scala Likert di accordo da 1 = per nulla d'accordo a 6 = del tutto d'accordo. L'analisi fattoriale esplorativa (ML, oblumin, varianza spiegata 83.46%) distingue due fattori:
 - *supporto da parte dei superiori* (α .95) a 4 item, per esempio "il mio superiore capisce le mie esigenze familiari"
 - *supporto da parte dei colleghi* (α .94) a 4 item, per esempio "i miei colleghi mi ascoltano quando parlo della mia famiglia".
- 3) Benessere e malessere psicologico al lavoro: rilevato attraverso la batteria di 12 item di Warr (1990) riferiti alla frequenza (da 1= mai a 6 =sempre) con cui nell'ultimo mese sono state provate al lavoro le emozioni presentate. L'analisi fattoriale esplorativa (ML, promax, varianza spiegata 51.11%) identifica due fattori:
 - *benessere psicologico al lavoro - emozioni positive al lavoro* (α .86) a 6 item, per esempio "allegro", "rilassato"
 - *malessere psicologico al lavoro - emozioni negative al lavoro* (α .86) a 6 item, per esempio "depresso", "triste".

La terza sezione (sezione C) mette in relazione la carriera con la conciliazione e indaga attraverso una batteria di item la percezione della presenza di Pari opportunità nei due contesti organizzativi:

- 1) batteria Likert di 5 item costruiti ad hoc con scala da 1 (per nulla d'accordo) a 6 (del tutto d'accordo) volta a rilevare le differenze nella possibilità di fare carriera tra uomini e donne. L'analisi fattoriale esplorativa identifica un fattore (ML, varianza spiegata 51.91%), relativo alle *differenze - a vantaggio degli uomini - nelle Pari opportunità* (α .72), per esempio "a parità di competenze, si sceglie un uomo e non una donna per un ruolo di responsabilità". Il punteggio medio della variabile risulta pari a 10.82 (minimo 1 - massimo 18; DS 3.99).

La quarta sezione (sezione D) indaga varie soluzioni lavorative e territoriali che potrebbero migliorare la conciliazione dei rispondenti. Questa sezione è composta da batterie di item costruiti ad hoc.

1) Soluzioni contrattuali che potrebbero migliorare la conciliazione, rilevati attraverso 7 item su scala Likert da 1 = per nulla efficace a 6 = del tutto efficace. L'analisi fattoriale esplorativa (ML, oblimin, varianza spiegata 56.09%) identifica 2 fattori che rimandano alle soluzioni:

- *relative al tempo di lavoro* (α .67) a 3 item, per esempio "orario flessibile"

- *relative al luogo di lavoro* (α .83) a 2 item, per esempio, "telelavoro".

A ciò si aggiunge una batteria a scelta singola per indicare le ragioni per cui si è scelto o si sceglierebbe l'orario part-time.

2) Servizi offerti dal territorio, rispetto ai quali si chiedeva di rispondere in riferimento a:

- *l'utilizzo dei servizi di cura* (1 = sì; 2 = no), composto da un elenco di 4 item come ad esempio "servizio a pagamento non a domicilio (asili, case di riposo, ...)", "servizio pubblico a domicilio (assistenza anziani, assistenza infermieristica, ...)".

- *la soddisfazione per la presenza dei servizi di cura* (1 = sì; 2 = no), composto da un elenco di 4 item come ad esempio "servizio a pagamento non a domicilio (asili, case di riposo, ...)", "servizio pubblico a domicilio (assistenza anziani, assistenza infermieristica, ...)".

- *la soddisfazione per i servizi presenti sul territorio* (scala Likert da 1 = per nulla soddisfatto; 6 = del tutto soddisfatto) come per esempio "servizi pubblici (orari degli sportelli, degli uffici delle amministrazioni)", "servizi commerciali (orari di negozi, supermercati,...)".

La sezione sui dati anagrafici e professionali è composta dalle domande relative alle seguenti variabili: genere, età, titolo di studio, stato civile, presenza di figli, numero e fascia d'età dei figli, regime orario, tipo di contratto di lavoro, permessi studio, utilizzo di congedi e aspettative, anzianità lavorativa, categoria professionale, profilo professionale d'appartenenza, turno di lavoro, reperibilità e ore di lavoro settimanali. Alcuni dati relativi al regime orario fanno riferimento alle specifiche caratteristiche dei due contesti.

I RISULTATI

L'analisi monovariata

I compiti di cura

Tra i compiti di cura di cui i rispondenti dichiarano di occuparsi, prevalgono quelli di cura domestica: fare la spesa (14.5%); fare le pulizie di casa (12.7%); preparare i pasti (12.5%); gestire il bilancio familiare (10.2%); pianificare le attività domestiche (9.9%) e eseguire piccoli lavori di manutenzione (9.2%).

In percentuale minore vengono indicati i compiti di cura verso i figli e verso i genitori anziani. Tra questi, i compiti di cura di tipo più pratico come, ad esempio, andare a prendere e accompagnare i figli a scuola (5.2%) o fare commissioni per i genitori anziani (5.1%), ottengono punteggi leggermente più elevati rispetto ai compiti di cura che richiedono un'assistenza e, quindi, un maggiore investimento in termini di tempo (Tabella 5).

	% risposte	% casi
Fare la spesa	14.5	88.3
Fare le pulizie di casa	12.7	77.5
Preparare i pasti	12.5	76.3
Gestire il bilancio familiare	10.2	62.3
Pianificare le attività domestiche	9.9	60.1
Fare i piccoli lavori di manutenzione in casa	9.2	56.0
Stare con i figli quando si ammalano	5.8	35.2
Accompagnare e prendere i figli all'asilo/scuola	5.2	31.9
Accompagnare e prendere i figli ad attività extrascolastiche	5.1	31.0
Fare commissioni per i genitori anziani	5.1	31.0
Assistere i genitori anziani	4.2	25.8
Aiutare i figli a fare i compiti	4.2	25.5
Totale	100	609.6

Tabella 5 - I compiti di cura

La conciliazione e il desiderio di maggiore tempo per altre attività

I rispondenti sembrano desiderare maggiormente più tempo per dedicarsi allo sport (13.2%); per prendersi cura di sé (12.8%), per prendere parte ad attività culturali (12.2%), per gli amici (11.9%) e per la propria formazione (11.1%).

In relazione ai compiti di cura, i dati lasciano emergere il desiderio di tempo per la cura dei figli (7.9%), del compagno o della compagna (7.8%) e per la gestione della casa (7.2%).

Presenti, ma con percentuali minori, emergono il desiderio di tempo per le attività di volontariato (3.6%) e socio-politiche (1.5%) su un versante, per la cura dei genitori anziani (5.2%) e di altri parenti (3.5%) sull'altro (Tabella 6).

	% risposte	% casi
Sport	13.2	60.8
Cura di sé	12.8	59.0
Attività culturali (cinema, teatro,...)	12.2	56.4
Cura delle amicizie	11.9	55.1
Formazione personale	11.1	51.3
Cura dei figli	7.9	36.2
Cura della/del propria/o compagna/o	7.8	36.1
Gestione della casa	7.2	33.2
Cura dei genitori	5.2	24.0
Attività di volontariato	3.6	16.7
Cura di altri parenti	1.9	8.7
Cura dei nipoti	1.6	7.4
Attività socio-politiche	1.5	6.7
Lavoro	0.9	4.1
Totale	100	460.8

Tabella 6 - Il desiderio di tempo per altre attività

Lo spillover

Dai dati emerge una maggiore presenza di effetti di spillover positivo rispetto allo spillover negativo: sembrano dunque più frequenti le occasioni in cui esperienze positive (soprattutto di carattere emotivo) in un ambito, diffondono vissuti positivi nell'altro.

Nello specifico, dall'intreccio tra la vita lavorativa e quella familiare emerge che i rispondenti riescono a intrattenere rapporti positivi fuori dal lavoro se hanno avuto una buona giornata lavorativa ($M = 4.86$) e il sostegno e la soddisfazione derivanti dalla vita familiare, interferiscono positivamente sulle prestazioni lavorative. A tale proposito, si osservano medie piuttosto alte relativamente al fatto che l'affetto della famiglia renda più sicuri al lavoro ($M = 4.81$), che la risoluzione dei problemi con i familiari consenta di lavorare meglio ($M = 4.38$) e che la vita domestica aiuti a sentirsi pronti per la seguente giornata di lavoro ($M = 4.24$).

Esiste, però, anche una percezione relativamente elevata di spillover negativo tra lavoro e famiglia: il lavoro sembra, infatti, ridurre il tempo da dedicare alle attività domestiche per una discreta parte di lavoratori ($M = 3.68$) e rende i soggetti eccessivamente stanchi per svolgere attività che richiedono attenzione a casa ($M = 3.47$). Inoltre, il lavoro è in grado di produrre un livello di stress che rende i rispondenti nervosi quando si trovano a casa ($M = 3.35$).

Per contro, lo spillover negativo non sembra essere generato nella direzione vita-lavoro: è abbastanza bassa la media dei rispondenti che affermano che le attività domestiche impediscono di

riposarsi sufficientemente per recuperare le energie da dedicare al lavoro ($M = 2.55$) e che affermano che le preoccupazioni personali siano causa di distrazione al lavoro ($M = 2.66$). La quasi assenza di interferenza del contesto familiare verso quello lavorativo, è resa ancora più evidente dal basso punteggio che i rispondenti assegnano all'affermazione relativa al fatto che lo stress derivante da questioni personali produca nervosismo quando si lavora ($M = 2.53$).

Quanto alle competenze acquisite nei due domini lavorativo e familiare, non sembrano emergere particolari differenze: le competenze lavorative e quelle extralavorative, sono considerate quasi ugualmente utili per poter fronteggiare le questioni dell'altro dominio (rispettivamente, $M = 3.35$ e $M = 3.32$) (Tabella 7).

	Media	SD
Avere una buona giornata a lavoro ti porta a star meglio con gli altri fuori da lavoro	4.86	1.22
L'affetto della tua famiglia ti fa sentire sicuro di te a lavoro	4.81	1.32
Risolvere problemi familiari ti consente di lavorare meglio	4.38	1.42
La tua vita domestica /famigliare ti aiuta a sentirti pronto per la prossima giornata di lavoro	4.24	1.36
Parlare con qualcuno a casa ti aiuta a affrontare problemi di lavoro	3.84	1.64
Il tuo lavoro riduce l'impegno da dedicare a attività familiari/domestiche	3.68	1.45
Il lavoro ti fa sentire troppo stanca/o per fare cose che richiedono attenzione a casa	3.47	1.32
Lo stress a lavoro ti rende nervoso a casa	3.35	1.45
Le tue competenze lavorative ti aiutano a fronteggiare questioni personali/pratiche a casa	3.35	1.46
Le tue competenze extralavorative sono utili anche a lavoro	3.32	1.57
Le tue competenze di gestione casa/famiglia sono utili anche a lavoro	3.09	1.53
Le preoccupazioni a lavoro ti distraggono a casa	2.77	1.35
Le tue competenze lavorative sono utili per le cose che devi fare a casa	2.75	1.46
Le preoccupazioni personali ti distraggono sul lavoro	2.66	1.26
Le attività domestiche/familiari ti impediscono riposo sufficiente per avere energie a lavoro	2.55	1.35
Lo stress per questioni familiari e personali ti rende nervoso a lavoro	2.53	1.25

Tabella 7 - Gli effetti di spillover

Il conflitto lavoro-vita

Il conflitto lavoro-vita fa riferimento a un possibile vissuto di fatica e stress legato all'appartenenza a differenti contesti di vita (lavoro, vita familiare, vita personale, ...) che, talvolta, risultano incompatibili tra loro per la presenza di differenti domande di ruolo.

I dati relativi alle dichiarazioni dei rispondenti fanno emergere un basso conflitto percepito tra lavoro e vita. Nei casi in cui viene vissuto un conflitto, esso risulta in primo luogo riconducibile a difficoltà legate agli orari di lavoro e, dunque, al tempo a disposizione ($M = 3.25$). Poco meno frequente risulta il conflitto lavoro-vita causato da stanchezza ($M = 3.07$) e molto meno percepito è il conflitto lavoro-vita generato da preoccupazioni lavorative ($M = 2.57$) (Tabella 8).

	Media	SD
Gli orari di lavoro mi impediscono di gestire in modo soddisfacente la mia vita personale	3.25	1.51
La stanchezza a lavoro non mi permette una vita personale soddisfacente	3.07	1.46
Le preoccupazioni lavorative interferiscono con la possibilità di avere una vita personale soddisfacente	2.57	1.38

Tabella 8 – La percezione di conflitto lavoro-vita

Il supporto familiare percepito

Il supporto familiare percepito rispetto al lavoro, espresso come interesse per il lavoro, sostegno per affrontare problemi o periodi intensi di lavoro, risulta soddisfacente. Esso sembra, tuttavia, declinarsi principalmente in sostegno emotivo anziché in aiuto materiale nello svolgimento delle attività domestiche, sia nella routine quotidiana, sia in relazione a impegni lavorativi particolari: è infatti minimo lo scarto tra questi punteggi medi.

Nello specifico, gli item che ottengono una media più elevata riguardano l'ascolto dei familiari relativo ai successi di lavoro ($M = 4.40$), l'ascolto e la comprensione dei familiari circa i problemi lavorativi ($M = 4.30$) e l'interesse dei familiari sul lavoro svolto dal rispondente ($M = 4.10$). I punteggi più bassi risultano dagli item relativi al sostegno di tipo pratico, in particolare, in situazioni di lavoro intenso i soggetti non percepiscono un aiuto sufficiente nelle attività di routine ($M = 3.77$) e domestiche ($M = 3.70$) (Tabella 9).

	Media	SD
I miei familiari sono felici di ascoltare i miei successi a lavoro	4.40	1.48
Quando ho un problema a lavoro i miei familiari sono comprensivi	4.30	1.42

Quando ho un problema a lavoro i miei familiari mi aiutano a sentirmi meglio	4.25	1.52
I miei familiari mostrano interesse per il mio lavoro	4.10	1.50
Quando ho un problema a lavoro posso contare su un familiare per le attività domestiche	3.91	1.78
In generale i miei familiari mi aiutano nelle attività domestiche di routine	3.77	1.80
Quando ho periodo di lavoro intenso i miei familiari cercano di fare di più a casa	3.70	1.76

Tabella 9 – Il supporto familiare percepito

Le emozioni al lavoro

Le emozioni sono utilizzate, in letteratura, come indicatore del benessere e del malessere psicologico percepiti. Dai dati raccolti, rispetto al contesto di lavoro, sembrano predominanti le emozioni positive (calmo/a: $M = 3.80$; allegro/a: $M = 3.60$; contento/a: $M = 3.45$), ma si evidenziano, con punteggi relativamente alti, alcune emozioni negative (preoccupato/a: $M = 3.48$; teso/a: $M = 3.27$). Il benessere organizzativo sembra perciò prevalere rispetto al malessere.

In generale, tuttavia, registrano punteggi bassi le emozioni più estreme, sia in positivo (entusiasta: $M = 2.62$) sia in negativo (depresso/a: $M = 2.56$), segno che non sembrano verificarsi situazioni né di elevato benessere, né di grave malessere (Tabella 10).

	Media	SD
Calmo/a	3.80	1.23
Allegro/a	3.60	1.24
Preoccupato/a	3.48	1.43
Contento/a	3.45	1.27
Ottimista	3.32	1.50
Teso/a	3.27	1.44
Rilassato/a	3.17	1.31
Inquieto/a	3.01	1.44
Entusiasta	2.62	1.34
Triste	2.61	1.41
Depresso/a	2.56	1.49
Infelice	2.35	1.41

Tabella 10 – Le emozioni al lavoro

La soddisfazione per la vita organizzativa

A fronte di una buona soddisfazione per la qualità delle relazioni con i colleghi ($M = 4.22$), per il tipo di lavoro ($M = 4.05$), per la qualità delle relazioni con i superiori ($M = 3.41$) e di una sufficiente soddisfazione per l'azienda in cui i rispondenti lavorano ($M = 3.24$), altre dimensioni della vita organizzativa non sono valutate come soddisfacenti.

Particolarmente critico sembra il tema del proprio percorso professionale rispetto al quale i rispondenti valutano non del tutto soddisfacente la valorizzazione delle proprie competenze lavorative ($M = 2.90$), ma soprattutto le possibilità di crescere professionalmente nell'organizzazione ($M = 2.67$) e di fare carriera nell'azienda ($M = 2.44$). A questi elementi si affiancano la scarsa soddisfazione per l'equità di trattamento ($M = 2.73$), per la trasparenza nelle decisioni prese ($M = 2.65$) e per la qualità della comunicazione in organizzazione ($M = 2.39$), dato che ottiene in assoluto il punteggio medio più basso (Tabella 11).

	Media	SD
La qualità delle relazioni con i colleghi	4.22	1.31
Il tipo lavoro	4.05	1.36
La qualità delle relazioni con i superiori	3.41	1.50
L'Azienda nella quale lavoro	3.24	1.38
Il livello di fiducia nelle relazioni	3.18	1.36
La valorizzazione delle proprie competenze lavorative	2.90	1.49
L'equità di trattamento	2.73	1.46
Le norme, i valori, le regole in Azienda	2.71	1.31
La possibilità di crescere professionalmente nell'organizzazione	2.67	1.36
La trasparenza nella presa di decisioni	2.65	1.42
La possibilità di far carriera nell'Azienda	2.44	1.38
La qualità della comunicazione nell'Azienda	2.39	1.27

Tabella 11 – La soddisfazione per la vita organizzativa

Il sostegno organizzativo alla conciliazione

Il sostegno percepito dalla propria azienda in riferimento alla conciliazione lavoro-vita è soddisfacente.

In particolare, risulta più elevato il sostegno dei colleghi rispetto al sostegno dei superiori. Inoltre, colleghi e superiori sembrano offrire tipologie di sostegno differenti: il sostegno dei colleghi evidenzia, in primo luogo, una componente “emotiva” legata all’ascolto e alla comprensione (sono disposti a andare incontro a problemi familiari: $M = 4.42$; ascoltano gli altri colleghi quando parlano della loro famiglia: $M = 4.41$). Il sostegno dei superiori, invece, rivela una componente più “pratica” legata alla possibilità di andare incontro alle responsabilità e alle esigenze familiari ($M = 4.19$), e non tanto orientata all’ascolto ($M = 3.77$) (Tabella 12).

	Media	SD
I colleghi mi vengono incontro per problemi familiari	4.42	1.39
I colleghi mi ascoltano quando parlo di famiglia	4.41	1.33
I colleghi capiscono le mie esigenze familiari	4.34	1.39
I colleghi riconoscono le mie responsabilità familiari	4.26	1.39
Il mio superiore mi viene incontro per problemi familiari	4.19	1.55

Il mio superiore capisce le mie esigenze familiari	4.09	1.61
Il mio superiore comprende le mie responsabilità familiari	3.81	1.64
Il mio superiore ascolta quando parlo di famiglia	3.77	1.66

Tabella 12 – Il sostegno organizzativo alla conciliazione

La carriera e le pari opportunità all'interno dell'azienda

Alla domanda circa la presenza di pari opportunità tra donne e uomini nell'azienda, la maggioranza risponde in modo affermativo. Il 68.1% dei rispondenti, infatti, conferma di pensare che in azienda siano presenti le pari opportunità (Tabella 13), ma questo dato non sembra essere coerente con quanto i rispondenti affermano in relazione alla possibilità di fare carriera. Tale incongruenza, può essere probabilmente imputabile alla desiderabilità sociale che può essere maggiormente rischiosa nelle domande di tipo dicotomico.

A tale proposito, emerge infatti che sono gli uomini ad avere più possibilità di fare carriera ($M = 4.09$), mentre, tra le donne, solo quelle senza carichi familiari riescono ad avanzare nel lavoro ($M = 3.90$). Infine, molto bassa risulta la media relativamente all'imparzialità di scelta tra un uomo e una donna con pari competenze ($M = 2.84$) (Tabella 14).

Da questi dati emerge una probabile inconsapevole coscienza di differenze di genere legate non solo alla discriminazione lavorativa, ma anche a livello di socializzazione di genere che vede la donna comunque responsabile della gestione familiare.

	Frequenza	Percentuale
Ci sono pari opportunità	900	68.1
Non ci sono pari opportunità	294	22.2
Totale	1194	90.3
Mancanti	128	9.7
Totale	1322	100.0

Tabella 13 – La presenza di pari opportunità

	Media	SD
Gli uomini hanno più opportunità di fare carriera	4.09	1.68
Le donne che fanno carriera sono quelle che hanno meno carichi familiari	3.90	1.61
Fare carriera per uomo è possibile senza grandi problemi	3.90	1.62
Fare carriera per donna è possibile senza grandi problemi	3.45	1.56
A parità di competenze si sceglie un uomo e non una donna per un ruolo di responsabilità	2.84	1.69

Tabella 14 – La carriera e le pari opportunità

I supporti organizzativi alla conciliazione

La valutazione dell'efficacia di soluzioni contrattuali per la conciliazione risulta elevata, con l'unica eccezione del telelavoro *full time*, il cui punteggio medio risulta essere il più basso ($M = 3.55$). Particolarmente efficace viene considerato l'orario flessibile ($M = 5.05$). Questo dato può essere letto alla luce di quanto prima evidenziato a proposito del conflitto lavoro-vita, la cui causa principale è stata individuata negli orari di lavoro. Coerentemente, dunque, l'orario flessibile viene valutato come una soluzione efficace per la conciliazione. A seguire, troviamo la valutazione dell'efficacia del part-time (*part-time* verticale: $M = 4.25$; *part-time* orizzontale: $M = 4.14$) e del telelavoro (telelavoro *part-time*: $M = 3.68$) (Tabella 15).

Nei contesti organizzativi (soprattutto quello sanitario) che si stanno esaminando, tuttavia, solo alcuni ruoli possono essere svolti in telelavoro. Questa potrebbe essere una ragione per la quale tale soluzione contrattuale ottiene un punteggio medio così basso.

	Media	SD
Orario flessibile	5.05	1.15
Part-time verticale	4.25	1.42
Part-time orizzontale	4.14	1.46
Telelavoro part-time	3.68	1.68
Telelavoro full-time	3.55	1.69

Tabella 15 – Le soluzioni contrattuali per la conciliazione

Rispetto alla scelta di un regime orario part-time, sia per coloro che lo hanno scelto, sia per coloro che lo sceglierebbero, questa opzione risulta essere legata maggiormente alla possibilità di avere più tempo per la gestione della casa (35.3%). Una buona percentuale di rispondenti, invece, non lo sceglierebbe in nessun caso (16.8%), mentre il 12.3% sarebbe orientata alla scelta del *part-time* per potere prendersi cura dei figli (Tabella 16).

Solo il 6.7% dei soggetti dichiara che ha scelto o sceglierebbe questa soluzione contrattuale per avere più tempo per sé, dato non in linea con quanto dichiarato nella batteria che indaga il desiderio di tempo per altre attività, ma che evidenzia, insieme alla elevata percentuale di persone che sceglierebbe il *part-time* per motivazioni legate la gestione della casa, un problema evidente di conciliazione.

	Frequenza	Percentuale
Dedicare più tempo alla gestione della casa	467	35.3
In nessun caso	222	16.8
Prendersi cura dei figli	163	12.3

Avere più tempo per se stessi	88	6.7
Poter svolgere un altro lavoro	60	4.5
Prendersi cura di un familiare	59	4.5
Completare/intraprendere un corso di studi	43	3.3
altro	17	1.3
Ricoprire cariche sindacali, politiche o associative	16	1.2
Totale	1135	85.9
Mancanti	187	14.1
Totale	1322	100.0

Tabella 16- Motivazioni della scelta del part-time

I servizi di cura sul territorio

La valutazione dei servizi di cura presenti sul territorio mostrano l'utilizzo prevalente dei servizi a pagamento a domicilio come, ad esempio, baby-sitter, domestica, assistenza infermieristica, ecc. (26,1%); e del servizio pubblico non a domicilio come, ad esempio, asili e case di riposo (19.8%). Meno utilizzati risultano invece il servizio a pagamento non a domicilio (18,1%) e il servizio pubblico a domicilio (16.3%) (Tabella 17).

Le percentuali registrate, non lasciano emergere un elevato utilizzo dei servizi. Il dato è da valutare considerando che solo parte del campione (chi ha compiti di cura o di anziani) necessita di tali tipologie di servizi. In relazione a questa considerazione, è da notare infatti una coerente soddisfazione di tali servizi, molto vicini alle percentuali associate all'utilizzo per ciascuno di essi (Tabella 18).

Ad ogni modo, bisogna osservare che il servizio a domicilio a pagamento non ottiene una percentuale di utilizzo eccessivamente bassa: questo servizio, permette, infatti, una maggiore flessibilità sull'orario rispetto ad un servizio pubblico e permette ai dipendenti di conciliare i tempi tra lavoro e famiglia in maniera più efficace. La flessibilità sull'orario, ricordiamo, è una delle soluzioni contrattuali *family-friendly* che sarebbe accolta maggiormente tra i rispondenti.

	Frequenza	Percentuale
Servizio a pagamento non a domicilio (asili, case di riposo,...)		
<i>Hanno usufruito</i>	239	18.1
<i>Non hanno usufruito</i>	938	71.0
Servizio pubblico non a domicilio (asili, centri diurni, case di riposo)		
<i>Hanno usufruito</i>	262	19.8
<i>Non hanno usufruito</i>	577	43.6
Servizio a pagamento a domicilio (domestica, baby-sitter,...)		
<i>Hanno usufruito</i>	345	26.1
<i>Non hanno usufruito</i>	849	64.2

Servizio pubblico a domicilio (assistenza anziani, assistenza infermieristica,...)		
<i>Hanno usufruito</i>	216	16.3
<i>Non hanno usufruito</i>	961	72.7

Tabella 17 – Utilizzo dei servizi di cura sul territorio

	Frequenza	Percentuale
Servizio a pagamento non a domicilio (asili, case di riposo,...)		
<i>Soddisfatti</i>	218	16.5
<i>Insoddisfatti</i>	240	18.2
Servizio pubblico non a domicilio (asili, centri diurni, case di riposo)		
<i>Soddisfatti</i>	272	20.6
<i>Insoddisfatti</i>	256	19.4
Servizio a pagamento a domicilio (domestica, baby-sitter,...)		
<i>Soddisfatti</i>	305	23.1
<i>Insoddisfatti</i>	231	17.5
Servizio pubblico a domicilio (assistenza anziani, assistenza infermieristica,...)		
<i>Soddisfatti</i>	208	15.7
<i>Insoddisfatti</i>	224	16.9

Tabella 18 – Soddisfazione dei servizi di cura sul territorio

Rispetto alla soddisfazione per altri servizi presenti sul territorio risulta buona la soddisfazione per i servizi commerciali (orari dei negozi, dei supermercati, ecc.) ($M = 3.79$) è discreta la soddisfazione per i servizi pubblici (orari degli sportelli, degli uffici delle amministrazioni, ecc.) ($M = 3.57$).

La soddisfazione per i trasporti pubblici (disponibilità e copertura sul territorio) risulta non pienamente sufficiente ($M = 2.97$) e i servizi scolastici, relativamente a un aiuto alla conciliazione come la presenza del doposcuola, vengono valutati non soddisfacenti ($M = 2.71$) (Tabella 19).

	Media	SD
Servizi commerciali (orari di negozi, supermercati)	3.79	1.57
Servizi pubblici (orari degli sportelli, degli uffici)	3.57	1.34
Trasporti pubblici (disponibilità e copertura del territorio)	2.97	1.41
Servizi scolastici (presenza del doposcuola)	2.71	1.36

Tabella 19 – Soddisfazione dei servizi sul territorio

L'Analisi della varianza

Attraverso il calcolo del t-test per campioni indipendenti, per confrontare le medie di due sottogruppi o con l'Anova a una via, per confrontare le medie di più di due gruppi, si sono

individuate le differenze significative esistenti rispetto ad alcune variabili di interesse tra gruppi di soggetti. In particolare si sono indagate le differenze in base al genere, all' avere o non avere figli, al tipo di contratto (comparto o dirigenza), al contesto di provenienza (t-test) e in base allo stato civile, al regime orario (tempo pieno, part time orizzontale e verticale) (Anova).

T-test

In relazione al *genere*, dal t-test per campioni indipendenti, emerge che le donne rispetto agli uomini percepiscono maggiore conflitto lavoro-vita, $t(1289)= 5.41$, $p < .001$, maggiore malessere psicologico, $t(876,836)= 3.67$, $p < .001$, maggiore spillover negativo lavoro-vita, $t(1294)= 4.20$, $p < .001$, ma anche maggiore spillover positivo sia vita-lavoro, $t(1213)= 2.71$, $p < .01$, sia lavoro-vita, $t(1243)= 4.08$, $p < .001$, a indicare che si tratta di due costrutti complementari, probabilmente, ma non opposti. Dichiarano inoltre, rispetto agli uomini, maggiore carico di cura verso i figli, $t(1087,874)= 9.09$, $p < .001$, i genitori, $t(934,610)= 3.09$, $p < .001$, e di cura domestica, $t(627,510)= 19.80$, $p < .001$ nonché maggiore desiderio di tempo, $t(1304)= 9.28$, $p < .001$. Dichiarano, infine, maggiore utilizzo dei servizi sul territorio, $t(1304)= 2.39$, $p < .05$, e percepiscono più degli uomini differenze nelle possibilità di carriera tra donne e uomini, $t(1280)= 12.03$, $p < .001$.

Gli uomini, rispetto alle donne sembrano percepire maggiore supporto familiare di tipo materiale, $t(832,873)= 10.07$, $p < .001$, maggiore efficacia a sostegno della conciliazione per le soluzioni contrattuali relative al luogo di lavoro, $t(1056)= 3.75$, $p < .001$. Dichiarano poi maggiore soddisfazione per i servizi pubblici, $t(1270)= 4.47$, $p < .001$.

Rispetto alla *presenza di figli*, il t-test per campioni indipendenti evidenzia che chi ha figli, rispetto a chi non ne ha, percepisce maggiore carico di cura verso i figli, $t(830,903)= 35.83$, $p < .001$, i genitori, $t(1298)= 1.42$, $p < .001$, e di cura domestica, $t(954,372)= 4.08$, $p < .001$, e maggiore desiderio di più tempo, $t(1298)= 4.05$, $p < .001$. Dichiarano inoltre maggiore utilizzo, $t(1282,257)= 21.48$, $p < .001$, maggiore soddisfazione per la presenza di servizi sul territorio, $t(1220,479)= 10.63$, $p < .001$ e maggiore soddisfazione per i servizi pubblici, $t(1265)= 2.21$, $p < .05$. Percepisce anche maggiori differenze nelle possibilità di carriera tra donne e uomini, $t(1273)= 2.89$, $p < .005$.

Chi non ha figli, rispetto a chi ne ha, percepisce inoltre maggiore supporto familiare materiale, $t(1252)= 2.34$, $p < .05$ ed emotivo, $t(1263)= 4.23$, $p < .001$.

Si è inoltre operato il confronto tra *tipologie di contratto*. Chi è nel comparto, rispetto a chi è nella dirigenza, percepisce maggiore carico di cura verso i figli, $t(223,567)= 3.28$, $p < .005$, i genitori, $t(210,886)= 2.29$, $p < .05$, e di cura domestica, $t(188,427)= 7.38$, $p < .001$, e maggiore desiderio di

più tempo, $t(1282) = 2.84$, $p < .01$. Percepisce inoltre maggiore spillover negativo vita-lavoro, $t(210,860) = 3.01$, $p < .005$, ma anche spillover positivo vita-lavoro, $t(1199) = 2.49$, $p < .05$, e maggiore efficacia percepita delle soluzioni contrattuali relative al tempo di lavoro.

Chi è nella dirigenza, rispetto a chi è nel comparto, percepisce invece maggior conflitto lavoro-vita, $t(1270) = 3.64$, $p < .001$, maggior spillover negativo lavoro-vita, $t(1273) = 3.11$, $p < .005$, ma anche maggior supporto familiare materiale, $t(1239) = 3.02$, $p < .005$ e maggior soddisfazione organizzativa, $t(1272) = 4.29$, $p < .001$.

Molte differenze si evidenziano poi tra i *due contesti organizzativi* coinvolti nella ricerca. Chi lavora nell'organizzazione pubblica del territorio percepisce maggiore supporto familiare materiale, $t(1271) = 4.75$, $p < .001$, maggiore supporto organizzativo sia dai superiori, $t(1286) = 2.19$, $p < .05$, sia dai colleghi, $t(1278) = 2.66$, $p < .01$, e attribuisce maggiore efficacia delle soluzioni pro-conciliazione relative al tempo, $t(1242) = 2.57$, $p < .001$ e al luogo di lavoro $t(1066) = 2.35$, $p < .05$. Dichiarò inoltre maggiore soddisfazione per i servizi pubblici, $t(1286) = 11.66$, $p < .001$.

Chi lavora nell'organizzazione sanitaria, per contro, percepisce maggiori emozioni negative, $t(1295) = 3.00$, $p < .005$, ma anche positive, $t(1293) = 5.92$, $p < .001$, maggiore spillover negativo lavoro-vita, $t(1310) = 7.55$, $p < .001$ e maggiore conflitto lavoro-vita, $t(1305) = 8.15$, $p < .001$, ma anche maggiore spillover positivo vita-lavoro, $t(1227) = 3.43$, $p < .005$ e lavoro-vita, $t(1259) = 10.34$, $p < .001$. Percepisce inoltre maggiore carico di cura verso i figli, $t(1244,282) = 6.23$, $p < .001$, i genitori, $t(1254,318) = 4.46$, $p < .001$, e di cura domestica, $t(1319,582) = 6.74$, $p < .001$, e maggiore desiderio di più tempo, $t(1320) = 4.72$, $p < .001$. Dichiarò, infine, una maggiore percezione di differenze di carriera tra uomini e donne, $t(1294) = 5.91$, $p < .001$.

Anova a una via

Rispetto allo *stato civile*, attraverso l'Anova a una via è stato possibile evidenziare le seguenti differenze significative:

- percepisce maggior desiderio di più tempo chi è coniugato o convivente e chi è separato o divorziato rispetto a chi è celibe o nubile: $F(3, 1308) = 6.44$, $p < .001$
- percepisce maggior supporto familiare emotivo chi è celibe o nubile e chi è coniugato o convivente rispetto a chi è separato o divorziato: $F(3, 1272) = 2.68$, $p < .05$
- percepisce maggiore soddisfazione per i servizi pubblici chi è coniugato o convivente rispetto a chi è separato o divorziato e a chi è vedovo: $F(3, 1275) = 3.19$, $p < .05$
- dichiara maggiori differenze nelle possibilità di carriera tra donne e uomini chi è vedovo rispetto a chi è celibe o nubile, coniugato o convivente, separato o divorziato: $F(3, 1283) = 9.19$, $p < .001$.

Rispetto al *regime orario*, attraverso l'Anova a una via è stato possibile evidenziare le seguenti differenze significative:

- percepisce maggiori emozioni negative chi ha part-time verticale rispetto a chi ha tempo pieno o part-time orizzontale: $F(2, 1260) = 4.38, p < .05$
- percepisce maggiore spillover positivo lavoro-vita chi ha part-time verticale rispetto a chi ha tempo pieno: $F(2, 1223) = 5.07, p < .01$
- percepisce maggior spillover negativo vita-lavoro chi ha part-time verticale rispetto a chi ha tempo pieno o part-time orizzontale: $F(2, 1257) = 4.32, p < .05$
- percepisce maggiore supporto familiare materiale chi ha tempo pieno rispetto a chi ha part-time verticale: $F(2, 1236) = 3.17, p < .05$
- dichiara maggiore soddisfazione per la presenza di servizi sul territorio chi ha part-time orizzontale rispetto a chi ha tempo pieno: $F(2, 1206) = 17.67, p < .001$.

Le relazioni tra i costrutti

Le relazioni tra i costrutti sono state osservate attraverso due passi successivi. Nel primo passaggio, è stata calcolata la correlazione lineare - dunque la relazione bidirezionale - tra le dimensioni indagate. Nel secondo passaggio, in base alle correlazioni emerse tra i costrutti si è proceduto con l'analisi delle regressioni multiple ipotizzando la direzione delle relazioni causali.

Le correlazioni

L'analisi delle correlazioni è stata utilizzata per osservare le relazioni tra i costrutti rilevati, cui sono state aggiunte anche due variabili metriche rilevate nella sezione anagrafica: l'età e l'anzianità lavorativa aziendale.

Le correlazioni (r di Pearson) tra i costrutti indagati sono numerose, pertanto si presentano nel testo solo le più interessanti tra quelle statisticamente significative e relative ai costrutti che saranno oggetto dell'analisi delle regressioni in qualità di variabili dipendenti. Si rimanda invece alla Tabella 21 per la presentazione completa delle correlazioni osservate.

Il *benessere psicologico* (emozioni positive al lavoro) presenta una forte correlazione con il malessere psicologico ($r = -.47; p < .01$). Risultano significative tutte le correlazioni con i costrutti riferiti alla dimensione della conciliazione, in particolare con lo spillover negativo lavoro-vita ($r = -.28; p < .01$), lo spillover positivo lavoro-vita ($r = .25; p < .01$) e vita-lavoro ($r = .21; p < .01$), il

conflitto lavoro-vita ($r = -.22; p < .01$). Tra le altre relazioni del benessere psicologico, si segnalano poi, tra le più elevate, quelle con la soddisfazione organizzativa ($r = .52; p < .01$) e con il supporto organizzativo dei superiori ($r = .31; p < .01$) e dei colleghi ($r = .26; p < .01$)

Il *malessere psicologico* (emozioni negative al lavoro) presenta correlazioni significative e di forte intensità, tra i costrutti riferiti alla dimensione della conciliazione, con lo spillover negativo lavoro-vita ($r = .46; p < .01$) e il conflitto lavoro-vita ($r = .40; p < .01$). Tra le altre relazioni del malessere psicologico, si segnalano poi, tra le più elevate, quella con la soddisfazione organizzativa ($r = -.22; p < .01$) e con il supporto organizzativo dei superiori ($r = -.23; p < .01$).

Lo *spillover negativo lavoro-vita* presenta una forte correlazione con il conflitto lavoro-vita ($r = .70; p < .01$) e relazioni più deboli ma significative con il supporto organizzativo dei superiori ($r = .21; p < .01$) e il desiderio di maggior tempo per altre attività ($r = .24; p < .01$).

Lo *spillover negativo vita-lavoro* presenta relazioni deboli con la maggior parte dei costrutti indagati, tra le quali si segnalano le correlazioni con il conflitto lavoro-vita ($r = .20; p < .01$), lo svolgimento di compiti di cura legati ai figli ($r = .12; p < .01$) e le differenze nelle possibilità di carriera tra uomini e donne ($r = .11; p < .01$)

Il *conflitto lavoro-vita* presenta correlazioni significative, oltre a quelle già segnalate con il malessere psicologico e con lo spillover negativo lavoro-vita, con il desiderio di maggiore tempo per varie attività ($r = .22; p < .01$), con il supporto organizzativo dei superiori ($r = -.18; p < .01$) e dei colleghi ($r = -.17; p < .01$) e con il supporto familiare materiale superiori ($r = -.14; p < .01$)

Lo *spillover positivo vita-lavoro* presenta correlazioni significative e di intensità rilevante con le dimensioni relative al supporto familiare, sia emotivo ($r = .51; p < .01$) che materiale ($r = .29; p < .01$). Significative ma di minore intensità le relazioni con altri costrutti quali il supporto organizzativo dei colleghi ($r = .14; p < .01$) e la soddisfazione organizzativa ($r = .11; p < .01$).

Lo *spillover positivo lavoro-vita* presenta correlazioni significative con la soddisfazione organizzativa ($r = .26; p < .01$), il supporto familiare emotivo ($r = .19; p < .01$), il supporto organizzativo dei superiori ($r = .14; p < .01$) e dei colleghi ($r = .12; p < .01$).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1 Em. neg. al lavoro																									
2 Em. pos. al lavoro	-.47**																								
3 Sp. neg. L-V	.46**	-.28**																							
4 Sp. neg. V-L	.23**	-.17**	.25**																						
5 Conflitto L-V	.40**	-.22**	.70**	.20**																					
6 Sp. pos. F-L	-.06	.21**	.06*	.03	-.01																				
7 Sp. pos. L-F	.02	.25**	.14**	.09**	.14**	.47**																			
8 Supp. fam. emot.	-.09**	.21**	-.01	-.08**	-.07*	.51**	.19**																		
9 Supp. fam. mat.	-.13**	.13**	-.12**	-.08**	-.14**	.29**	.07*	.41**																	
10 Supp. org. super.	-.23**	.31**	-.21**	-.06*	-.18**	.09**	.14**	.14**	.18**																
11 Supp. org. colleghi	-.15**	.26**	-.19**	-.05	-.17**	.14**	.12**	.22**	.19**	.51**															
12 Sol. contratto: luogo	-.01	.05	.04	.03	-.01	.02	.02	.09**	.11**	.13**	.09**														
13 Sol. contratto: tempo	-.01	.08**	-.02	.04	-.04	.06*	-.01	.16**	.07**	.12**	.13**	.43**													
14 Compiti cura: figli	.03	.03	.06*	.12**	.03	.03	.05	-.06*	-.14**	.03	.04	.05	.09**												
15 Compiti cura: domestici	.09**	-.01	.14**	.00	.16**	.07*	.11**	-.04	-.35**	-.02	.00	-.02	.05	.27**											
16 Compiti cura: genitori	.09**	-.07*	.14**	.04	.15**	.05	.09**	-.04	-.07*	-.02	-.04	-.03	-.07*	.02	.17**										
17 Desiderio più tempo	.13**	.03	.24**	.04	.22**	.13**	.14**	.09**	-.09**	.02	.03	.03	.13**	.21**	.34**	.20**									
18 Utilizzo servizi territorio	.01	-.01	.03	.02	.04	-.03	-.01	-.06*	-.03	.06*	.10**	.06*	.08**	.46**	.08**	.02	.19**								
19 Soddi. servizi pubblici	-.13**	.12**	-.15**	-.04	-.18**	.10**	.02	.13**	.17**	.19**	.19**	.03	.10**	.09**	-.07*	-.10**	-.03	.13**							
20 Soddi. presenza serv.	-.05	.05*	-.03	.02	-.04	.04	.06*	.01	.05	.09**	.12**	.06*	.08**	.27**	.01	.00	.10**	.52**	.23**						
21 Diff. carriera	.11**	-.01	.12**	.11**	.15**	.08**	.15**	.03	-.12**	.00	.03	.03	.08**	.11**	.16**	.08**	.10**	.05	-.03	.02					
22 Età	.07*	-.18**	.09**	-.04	.09**	-.04	.07*	-.18**	-.08**	-.04	-.04	-.02	-.25**	.03	.00	.25**	-.01	.15**	-.02	.04	.09**				
23 Anzianità lavorativa	.05	-.07*	.15**	.05	.12**	.04	.17**	-.16**	-.14**	-.06*	-.05	-.05	-.15**	.12**	.13**	.22**	.05	.08**	-.15**	.04	.09**	.56**			
24 Soddi. organizzativa	-.22**	.52**	-.14**	-.09**	-.12**	.11**	.26**	.14**	.14**	.47**	.32**	.01	-.00	.00	-.09**	-.06*	-.03	-.01	.16**	.08**	.05	-.00	.07*		

Tabella 21. Analisi delle correlazioni. ** $p < .01$; * $p < .05$

Le regressioni

L'analisi delle regressioni è stata effettuata per ciascuno degli indicatori relativi alle dimensioni di benessere psicologico al lavoro e di conciliazione lavoro-vita dunque: emozioni positive al lavoro, emozioni negative al lavoro, spillover positivo lavoro-vita, spillover positivo vita-lavoro, spillover negativo lavoro-vita, spillover negativo vita-lavoro e conflitto lavoro-vita.

Nell'analisi delle regressioni, nel caso in cui la variabile dipendente è costituita dai costrutti relativi al benessere e al malessere psicologico al lavoro, non è stata inserita tra le determinanti la variabile relativa alla soddisfazione organizzativa poiché la stessa soddisfazione organizzativa può essere considerata un indicatore del benessere lavorativo. Inoltre, nei casi in cui la variabile dipendente è costituita da un indicatore relativo alla conciliazione lavoro-vita non sono stati inseriti, come variabili determinanti, le altre variabili relative alla conciliazione - poiché caratterizzate da evidente similarità - e le variabili relative al benessere e alla soddisfazione organizzativa - poiché queste ultime dimensioni rappresentano, sulla base delle evidenze della letteratura (Grandey, Cordeiro, e Crouter, 2005), esiti e non determinanti delle dimensioni relative alla conciliazione.

Il benessere psicologico

Il benessere psicologico è spiegato (R^2 corretto .26) dallo spillover negativo lavoro-vita (β -.27; $p < .01$) e vita-lavoro (β -.09; $p < .01$), dallo spillover positivo lavoro-vita (β .18; $p < .01$) e vita-lavoro (β .07; $p < .05$), dal supporto organizzativo dei superiori (β .19; $p < .01$), dall'età (β -.19; $p < .01$) e dall'anzianità lavorativa (β .08; $p < .05$).

	Benessere psicologico				
	B	SE B	β	t	Sig.
Spillover negativo lavoro-vita	-.32	.05	-.27	-6.27	.00
Spillover negativo vita-lavoro	-.21	.06	-.09	-3.18	.00
Conflitto lavoro-vita	.06	.06	.04	1.00	.31
Spillover positivo vita-lavoro	.08	.04	.07	1.98	.04
Spillover positivo lavoro-vita	.27	.05	.18	5.14	.00
Supporto familiare emotivo	.06	.03	.06	1.81	.07
Supporto familiare materiale	.03	.03	.03	1.07	.28
Supporto organizzativo dei superiori	.15	.02	.19	5.32	.00
Supporto organizzativo dei colleghi	.05	.03	.05	1.63	.10
Soluzioni contrattuali: tempi di lavoro	.00	.04	.00	.18	.85
Compiti di cura: genitori	.08	.19	.01	.41	.67

Soddisfazione per i servizi pubblici	-.00	.04	-.00	-.06	.95
Soddisfazione per la presenza di servizi pubblici	.03	.12	.00	.27	.78
Età	-.12	.02	-.19	-5.28	.00
Anzianità lavorativa	.05	.02	.08	2.25	.02
<i>R² corretto</i>	.26				

Tabella 22- Regressione multipla. Variabile dipendente: il benessere psicologico. *R² corretto* .26.

Il malessere psicologico

Il malessere psicologico risulta determinato (*R² corretto* .25) anzitutto dallo spillover negativo lavoro-vita (β .28; $p < .01$) ma anche dallo spillover negativo vita-lavoro (β .11; $p < .01$), dal conflitto lavoro-vita (β .13; $p < .01$), dal supporto organizzativo dei superiori (β -.14; $p < .01$) e dal supporto familiare emotivo (β -.09; $p < .01$).

	Malessere psicologico				
	B	SE B	β	t	Sig.
Spillover negativo lavoro-vita	.36	.05	.28	7.03	.00
Spillover negativo vita-lavoro	.27	.07	.11	3.88	.00
Conflitto lavoro-vita	.20	.06	.13	3.31	.00
Supporto familiare emotivo	-.09	.03	-.09	-2.94	.00
Supporto familiare materiale	-.03	.03	-.02	-.81	.41
Supporto organizzativo dei superiori	-.13	.02	-.14	-4.53	.00
Supporto organizzativo dei colleghi	.05	.03	.05	1.67	.09
Compiti di cura: domestici	-.11	.11	-.03	-.96	.33
Compiti di cura: genitori	.05	.20	.00	.25	.80
Desiderio di più tempo	.06	.07	.02	.83	.40
Soddisfazione per i servizi pubblici	-.04	.04	-.03	-1.15	.24
Differenze nelle possibilità di fare carriera	.06	.04	.04	1.67	.09
Età	.00	.02	.01	.32	.74
<i>R² corretto</i>	.25				

Tabella 23 - Regressione multipla. Variabile dipendente: il malessere psicologico. *R² corretto* .25.

Lo spillover negativo lavoro-vita

Lo spillover negativo lavoro-vita risulta determinato (*R² corretto* .13) prevalentemente dal supporto organizzativo dei superiori (β -.17; $p < .01$) e dal desiderio di avere maggior tempo per attività varie (β .19; $p < .01$) che indica dunque una sostanziale attuale mancanza di tempo. Un ruolo meno incisivo ma comunque presente è svolto anche dai compiti di cura dei genitori (β .08;

$p < .01$), dalla soddisfazione per i servizi pubblici (β $-.07$; $p < .05$), dalle differenze nelle possibilità di carriera (β $.06$; $p < .05$) e dall'anzianità lavorativa (β $.08$; $p < .01$).

Spillover negativo lavoro-vita					
	B	SE B	β	t	Sig.
Supporto familiare materiale	-.02	.03	-.02	-.75	.45
Supporto organizzativo dei superiori	-.12	.02	-.17	-4.89	.00
Supporto organizzativo dei colleghi	-.05	.03	-.06	-1.69	.09
Compiti di cura: figli	.07	.12	.02	.64	.52
Compiti di cura: domestici	.01	.10	.00	.10	.92
Compiti di cura: genitori	.42	.17	.08	2.46	.01
Desiderio di più tempo	.36	.06	.19	5.91	.00
Soddisfazione per i servizi pubblici	-.08	.03	-.07	-2.26	.02
Differenze nelle possibilità di fare carriera	.06	.03	.06	1.93	.05
Età	.01	.02	.02	.68	.49
Anzianità lavorativa	.04	.02	.08	2.30	.02
<i>R² corretto</i>	.13				

Tabella 24 - Regressione multipla. Variabile dipendente: lo spillover negativo lavoro-vita. R^2 corretto .13.

Lo spillover negativo vita-lavoro

Lo spillover negativo vita-lavoro risulta determinato (R^2 corretto .02) dal supporto familiare emotivo (β $-.08$; $p < .01$), dalla presenza di un carico di cura dei figli (β $.10$; $p < .01$) e dalle differenze nelle possibilità di fare carriera (β $.08$; $p < .01$).

Spillover negativo vita-lavoro					
	B	SE B	β	t	Sig.
Supporto familiare emotivo	-.03	.01	-.08	-2.63	.00
Supporto familiare materiale	-.00	.01	-.01	-.32	.74
Supporto organizzativo dei superiori	-.01	.01	-.04	-1.60	.10
Compiti di cura: figli	.20	.05	.10	3.49	.00
Differenze nelle possibilità di fare carriera	.05	.01	.08	3.03	.00
<i>R² corretto</i>	.02				

Tabella 25 - Regressione multipla. Variabile dipendente: lo spillover negativo vita-lavoro. R^2 corretto .02.

Il conflitto lavoro-vita

Il conflitto lavoro-vita risulta determinato (R^2 corretto .12) dal supporto organizzativo dei superiori (β $-.11$; $p < .01$) e dei colleghi (β $-.10$; $p < .01$), dalla soddisfazione per i servizi pubblici (β $-.10$; $p < .01$), dalla presenza di un carico di cura legato ai genitori (β $.08$; $p < .01$) e da

differenze nelle possibilità di fare carriera (β .08; $p < .01$). Significativo anche l'impatto del desiderio di avere maggior tempo per altre attività (β .17; $p < .01$) che indica quindi l'attuale condizione di mancanza di tempo come fonte di conflitto lavoro-vita.

Conflitto lavoro-vita					
	B	SE B	β	t	Sig.
Supporto familiare emotivo	.01	.02	.01	.43	.66
Supporto familiare materiale	-.01	.02	-.02	-.68	.49
Supporto organizzativo dei superiori	-.06	.02	-.11	-3.25	.00
Supporto organizzativo dei colleghi	-.07	.02	-.10	-2.82	.00
Compiti di cura: domestici	.07	.08	.03	.92	.35
Compiti di cura: genitori	.37	.14	.08	2.58	.01
Desiderio di più tempo	.27	.05	.17	5.34	.00
Soddisfazione per i servizi pubblici	-.10	.03	-.10	-3.41	.00
Differenze nelle possibilità di fare carriera	.08	.02	.08	2.81	.00
Età	.01	.01	.03	.97	.32
Anzianità lavorativa	.01	.01	.03	.80	.42
<i>R² corretto</i>	.12				

Tabella 26 - Regressione multipla. Variabile dipendente: il conflitto lavoro-vita. R^2 corretto .12.

Lo spillover positivo vita-lavoro

Lo spillover positivo vita-lavoro risulta determinato (R^2 corretto .29) dal supporto familiare emotivo (β .44; $p < .01$) e materiale (β .15; $p < .01$), dal carico di cura domestico (β .13; $p < .01$), dalle differenze nella possibilità di fare carriera (β .08; $p < .01$) e dal desiderio di più tempo per altre attività (β .06; $p < .01$).

Spillover positivo vita-lavoro					
	B	SE B	β	t	Sig.
Supporto familiare emotivo	.40	.02	.44	15.73	.00
Supporto familiare materiale	.14	.02	.15	5.09	.00
Supporto organizzativo dei superiori	-.01	.02	-.01	-.59	.55
Supporto organizzativo dei colleghi	.00	.02	.00	.26	.79
Soluzioni contrattuali: tempi di lavoro	-.04	.03	-.03	-1.43	.15
Compiti di cura: domestici	.41	.09	.13	4.57	.00
Desiderio di più tempo	.13	.05	.06	2.31	.02
Soddisfazione per i servizi pubblici	.04	.03	.04	1.53	.12
Differenze nelle possibilità di fare carriera	.09	.03	.08	3.14	.00
<i>R² corretto</i>	.29				

Tabella 27 - Regressione multipla. Variabile dipendente: lo spillover positivo vita-lavoro. R^2 corretto .29

Lo spillover positivo lavoro-vita

Lo spillover positivo lavoro-vita risulta determinato (R^2 corretto .14) dal supporto familiare emotivo (β .23; $p < .01$), dall'anzianità lavorativa (β .17; $p < .01$), dal supporto organizzativo dei superiori (β .12; $p < .01$), dalle differenze nelle possibilità di fare carriera (β .13; $p < .01$) e, anche se debolmente, dalla presenza di un carico di cura dei genitori (β .06; $p < .05$) e legato a compiti domestici (β .08 $p < .05$).

Spillover positivo lavoro-vita					
	B	SE B	β	t	Sig.
Supporto familiare emotivo	.14	.02	.23	6.82	.00
Supporto familiare materiale	.01	.02	.01	.49	.62
Supporto organizzativo dei superiori	.06	.01	.12	3.43	.00
Supporto organizzativo dei colleghi	.01	.02	.02	.77	.43
Compiti di cura: domestici	.18	.07	.08	2.38	.01
Compiti di cura: genitori	.25	.13	.06	1.91	.05
Desiderio di più tempo	.06	.04	.04	1.32	.18
Soddisfazione per la presenza di servizi pubblici	.09	.08	.03	1.10	.27
Differenze nelle possibilità di fare carriera	.10	.02	.13	4.19	.00
Età	.00	.01	.01	.28	.77
Anzianità lavorativa	.07	.01	.17	4.61	.00
R^2 corretto	.14				

Tabella 28 - Regressione multipla. Variabile dipendente: lo spillover positivo lavoro-vita. R^2 corretto .14.

CONCLUSIONI

I risultati ottenuti consentono di evidenziare che la relazione lavoro-vita non è vissuta come particolarmente problematica nei due contesti, pubblico e sanitario, presi in esame con la presente ricerca.

Il conflitto tra sfere di vita, così come lo spillover negativo nelle due direzioni lavoro-vita e vita-lavoro infatti non presentano valori particolarmente elevati, sebbene il conflitto lavoro-vita e lo spillover negativo lavoro-vita risultino più critici per le donne, per i dirigenti e per chi è nell'azienda sanitaria, lo spillover negativo vita-lavoro per chi è nel comparto e per chi ha part-time verticale.

Sembrano prevalere piuttosto le relazioni positive tra ambiti di vita, esprimibili in termini di spillover positivo vita-lavoro e lavoro-vita, in modo particolare per le donne e per chi lavora nel contesto pubblico. L'evidenza di vissuti di spillover sia negativo sia positivo significativamente più elevati per le donne può essere letta come conferma all'ipotesi, sostenuta da alcuni autori (Duxbury & Higgins, 1991; Cinamon & Rich, 2002) di una maggiore centralità per le donne del tema della conciliazione.

Elementi di criticità rispetto al tema della relazione lavoro-vita sono rappresentati dall'impegno lavorativo e familiare, espressi rispettivamente dagli orari di lavoro e dal carico di cura familiare. Coerentemente, per chi esprime maggiore impegno professionale e familiare emerge un accentuato desiderio di più tempo da dedicare alle attività personali, per le quali resta meno tempo a disposizione. Infatti dichiarano un maggiore carico di cura in famiglia (per i figli, la casa e i genitori anziani) le donne, chi ha figli, chi lavora nel comparto e nell'azienda sanitaria e maggiore desiderio di tempo per altre attività chi è nel comparto, le donne, chi ha figli, chi è nell'azienda sanitaria, chi è coniugato o convivente e chi è separato o divorziato rispetto a chi è celibe o nubile.

Sul versante territoriale, inoltre i servizi vengono valutati non positivamente: non vengono utilizzati con frequenza né viene dichiarata elevata soddisfazione per la presenza sul territorio dei servizi di cura; i servizi pubblici ottengono punteggi di soddisfazione piuttosto bassi.

Tra gli elementi che possono sostenere un miglior equilibrio tra sfere di vita si è preso in esame il supporto sociale percepito. Da parte dei familiari sembra prevalere il supporto di tipo emotivo, rispetto a quello di tipo materiale (espresso come aiuto nelle attività domestiche). Più puntualmente dichiarano maggiore supporto familiare emotivo coloro che non hanno figli e che sono coniugati oppure celibi/nubili e dichiarano maggiore supporto familiare materiale gli uomini, chi non ha figli, chi è nella dirigenza, chi ha un contratto a tempo pieno e chi lavora nel contesto pubblico.

In ambito organizzativo, il supporto percepito risulta soddisfacente sia da parte dei superiori sia da parte dei colleghi, soprattutto da parte di chi lavora nel contesto pubblico.

Complessivamente a livello organizzativo sembrano prevalere i vissuti positivi, indicatori di benessere rispetto a quelli negativi, indicatori di malessere psicologico.

Ripercorrendo i risultati delle analisi volte a individuare le principali determinanti (analisi delle regressioni) degli indicatori relativi alle dimensioni di benessere e malessere organizzativo e della conciliazione lavoro vita, con particolare attenzione al ruolo dei differenti tipi di supporto considerati, emerge il seguente quadro: il benessere psicologico è determinato dal supporto organizzativo dei superiori accanto ai vissuti di spillover sia negativo sia positivo, mentre il malessere psicologico dall'assenza – o da scarsi livelli – di supporto organizzativo dei superiori e anche di supporto familiare emotivo, accanto alla presenza di conflitto e di spillover negativo tra sfere di vita. In riferimento ai costrutti relativi al tema della conciliazione, lo spillover negativo lavoro-vita risulta determinato da scarsi livelli di supporto dei superiori e quello negativo vita-lavoro da scarsi livelli di supporto familiare emotivo, il conflitto lavoro-vita è causato da scarsi livelli di supporto dei superiori e dei colleghi, lo spillover positivo lavoro-vita è favorito dal supporto familiare emotivo e dal supporto organizzativo dei superiori, e infine, lo spillover positivo vita-lavoro è sostenuto dal supporto familiare emotivo e materiale.

Per meglio comprendere i risultati dello studio può essere utile rileggerli considerando il ruolo che i vari tipi di supporto svolgono trasversalmente in riferimento ai vari costrutti.

In particolare, il supporto organizzativo dei superiori risulta decisivo nel favorire vissuti di benessere psicologico e di spillover positivo lavoro-vita, e nel ridurre i vissuti di malessere psicologico al lavoro, di spillover negativo lavoro-vita, di conflitto lavoro-vita. Il supporto organizzativo dei colleghi risulta invece determinante nel ridurre il conflitto lavoro-vita.

Il supporto familiare di tipo emotivo ha un ruolo centrale nel ridurre i vissuti di malessere psicologico al lavoro, di spillover negativo vita-lavoro e nel sostenere lo spillover positivo lavoro-vita e vita-lavoro. Il supporto familiare di tipo materiale risulta invece determinante nel sostenere lo spillover positivo vita-lavoro.

I risultati dunque evidenziano un importante ruolo dei supporti organizzativi e familiari, al fine sia di ridurre i vissuti negativi al lavoro e favorire quelli positivi, sia di ridurre le possibili interazioni negative tra le sfere di vita e favorire quelle positive.

Tra i supporti organizzativi, i risultati indicano un importante ruolo dei colleghi ma soprattutto dei superiori. È possibile inoltre osservare come gli effetti positivi del supporto organizzativo si esercitino nei confini stessi dell'organizzazione e in stretto riferimento agli aspetti lavorativi:

esso infatti agisce riducendo possibili influenze negative della conciliazione dal lavoro alla vita (lavoro-vita) e nel favorire quelle positive oltre che i vissuti positivi al lavoro. Tra i supporti familiari invece i risultati indicano un importante ruolo del supporto materiale ma soprattutto emotivo, poiché in grado di ridurre vissuti negativi al lavoro e esiti negativi della conciliazione (spillover negativo vita-lavoro) e sostenere vissuti positivi (spillover positivo vita-lavoro e lavoro-vita). I supporti familiari dunque esercitano un'influenza primariamente legata alla direzione vita-lavoro ma anche nella direzione opposta (lavoro-vita) e legata al contesto lavorativo (emozioni al lavoro). A differenza dei supporti organizzativi che esercitavano la loro influenza esclusivamente sulla sfera cui fanno riferimento, quella lavorativa appunto, i supporti familiari sembrano essere in grado di agire non solo nella propria sfera di riferimento, quella della vita privata, ma anche di superare questi confini portando vantaggi nella sfera lavorativa in termini di minori vissuti negativi e minori effetti di spillover negativi dal lavoro alla vita privata.

Si segnalano infine alcuni limiti della ricerca.

In riferimento all'analisi delle regressioni, gli indici relativi alla soluzione risultano non sempre soddisfacenti, per esempio nel modello che si propone di comprendere le determinanti dello spillover negativo vita-lavoro si osserva una percentuale di varianza spiegata particolarmente bassa. Tale risultato può suggerire che lo strumento adottato non comprende un numero sufficiente di variabili relative alla sfera personale e familiare che risulta così meno approfondita rispetto al versante lavorativo: per esempio non si rileva il numero e l'età dei figli (che può incidere sul carico di cura della persona) o, in riferimento ai compiti di cura, si rileva quali sono abitualmente svolti, senza approfondire tuttavia il carico che ne consegue, per esempio attraverso il numero di ore dedicate complessivamente a compiti di cura.

Rispetto al campione, seppur numeroso e rappresentativo dei due contesti indagati, esso fa riferimento alla realtà territoriale piemontese, elemento che limita la generalizzabilità dei risultati.

Infine, sorprende quanto emerge a proposito delle differenze nelle possibilità di fare carriera: questa dimensione infatti sembra determinare vissuti negativi ma anche vissuti positivi. Non è dunque possibile una piena comprensione del ruolo di tale variabile.

Considerando i possibili sviluppi futuri della ricerca si segnala anzitutto un maggiore approfondimento delle dimensioni personali e familiari, al fine di possedere informazioni utili a comprendere anche i costrutti che fanno riferimento alle influenze dalla vita privata al lavoro.

Al fine di ottenere maggiori informazioni circa la generalizzabilità dei risultati sarebbe di interesse la ripetizione della ricerca in contesti regionali differenti.

Inoltre, per meglio comprendere quanto emerso a proposito delle differenze nelle possibilità di carriera è possibile ipotizzare specifici approfondimenti. Nel campione considerato, sarebbe possibile prevedere momenti di ricerca qualitativa: lo svolgimento di alcune interviste permetterebbe di cogliere meglio i vissuti e le opinioni sul tema, e lo svolgimento di focus group permetterebbe anche di cogliere i motivi delle differenze rilevate tra uomini e donne. L'approfondimento qualitativo potrebbe anche essere utile per la costruzione di una batteria di item che rilevi il tema anche facendo riferimento a esempi di possibile discriminazione, anziché genericamente riferiti alle Pari opportunità facilmente soggetti a risposte stereotipiche.

Infine, per cogliere meglio le relazioni tra i costrutti, la ricerca potrebbe impiegare ulteriori livelli di analisi quali il test dei modelli di equazioni strutturali.

Il presente lavoro di ricerca ha tuttavia consentito di porre in evidenza il ruolo centrale del vissuto della relazione lavoro-vita nel modulare il malessere e benessere al lavoro e ancor più il ruolo del supporto sociale che sostiene la conciliazione tra sfere di vita e contribuisce direttamente a ridurre il malessere e incrementare il benessere percepiti. Eventuali interventi organizzativi a sostegno del benessere in organizzazione e di una migliore relazione lavoro-vita potrebbero perciò essere volti, da un lato, ad alimentare il supporto organizzativo da parte di superiori e colleghi, dall'altro, sul territorio in cui agiscono come organizzazioni rispettivamente pubblica e sanitaria, a sensibilizzare all'importanza di maggiore supporto in famiglia sia di tipo emotivo sia di tipo materiale, attraverso una maggiore condivisione della cura domestica tra donne e uomini.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Anderson, S., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- Argentero, P. G. (2006). *I test nelle organizzazioni*. Bologna: Il Mulino.
- Avallone, F., & Paplomatas, A. (2005). *Salute organizzativa*. Milano: Raffaello Cortina.
- Barbaranelli, C. (2003). *Analisi dei dati*. Milano: Led.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Singer, J. D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: a longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 634-644.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *The American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Consequences of father's participation in family work: Parent's role strain and well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 983-992.
- Bassi, A., Masotti, G., & Sborbone, F. (a cura di), (2000) *Tempi di vita e tempi di lavoro. Donna e impresa sociale nel nuovo welfare*. Milano: Franco Angeli.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 324-341.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175-183.
- Bombelli, M. C. (2004). *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi ed interiori alle carriere al femminile*. Milano: Baldini Castoldi & Dalai.
- Boncori, L. (1993). *Teoria e tecniche dei test*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001), "The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire ? turnover cognitions relationships", *Journal of Applied Psychology*, 86, 161-73
- Caplan, R. D. (1979). Social support, person-environment fit, and coping. In L. A. Ferman, & J. P. Gordus (Eds.), *Mental health and the economy* (pp. 89-137). Kalamazoo, MI: Upjohn Institute.

- Carlson, D. S., & Perrewè, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.
- Carson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002) Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47 (11/12), 531-541.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of marriage and family*, 62, 1208-1233.
- Comune di Torino, & Belloni, C. (a cura di). (2007). *Andare a tempo. Il caso Torino: una ricerca sui tempi della città*. Milano: Franco Angeli.
- Converso, D., & Piccardo, C. (2003). *Il profitto dell'empowerment*. Milano: Raffaello Cortina.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator management Guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Cortese, C. G. (2004). La soddisfazione per il lavoro. Come misurare la soddisfazione per il lavoro in una organizzazione. *Sviluppo e Organizzazione*, 206, 89-104.
- Craig, L. (2006). Parental education, time in paid work and time with children: an Australian time-diary analysis, *British Journal of Sociology*, 57(4), 553-575.
- van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Friede, A. & Ryan, A. M. (2005). The importance of the individual: How self-Evaluations influence the work-family interface. In E. E. Kossek and S. Lambert (eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Ghislieri, C., & Colombo, L. (2006). L'equilibrio tra lavoro e famiglia: una ricerca in organizzazione. *Economia & Lavoro, 40*(1), 117-128.
- Ghislieri, C., & Piccardo, C. (2003). La conciliazione tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica. *Sviluppo & Organizzazione, 199*, 56-68.
- Glasgow, R. E. & Terborg, J. R. (1988). Occupational health promotion programs to reduce cardiovascular risk. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 56*, 365-373.
- Goodwin, R, Costa, P., & Adonu, J. (2004). Social support and its consequences: 'Positive' and 'deficiency' values and their implications for support and self-esteem. *British Journal of Social Psychology, 43*, 465-474.
- Goof, S. J., Mount, K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: a field study. *Personnel Psychology, 43*, 793-809.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350-370.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 31-43.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work-family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*, 23-44.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology, 48*, 271-288.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.
- Hall, D. T. (1990). Promoting work/family balance: An organization change approach. *Organization Dynamics, 18*(3), 5-18.
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J., Brockwood, K. J., & Colton, C. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90*, 799-810.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. E., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner-city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley and Sons.
- Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, & Amick B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*, 998(3), 322-355.
- Karasek R., & Theorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- King, L. K., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A., (1995). Family support inventory for Workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The Effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- Kroska, E. (2004). Division of domestic work. Revising and expanding the theoretical explanation. *Journal of family issues*, 25, 900-932.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9), 1317-1327.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Lee, Y.-S., & Waite, L. J. (2005). Husbands' and Wives' time spent on housework: a comparison of measures. *Journal of marriage and family*, 65, 328-336.
- Lewis, S., & Cooper, C.L. (1995). Balancing the work/home interface: A European perspective. *Human Resource Management Review*, 5(4), 289-305.
- Lewis, S., & Smithson, J. (2001). Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life. *Human Relations*, 54(11), 1455-1481.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

- Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. (1984). The psychology of the withdrawal process: A cross-validated test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27, 79-94.
- O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2006). Work-family conflict and facilitation. In F. Jones, R.J. Burke, & M. Westman (a cura di), *Work-life balance. A psychological perspective*. Hove, East Sussex: Psychology Press, 117-142.
- Ortalda, F. (1998). *La survey in psicologia*. Roma: Carocci Editore.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ortalda, F. (1998). *La survey in psicologia*. Roma: Carocci Editore.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Payton-Miyazaki, M., & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation of characteristic of employment to general well-being. In A. D. Biderman, T. F. Drury (eds.), *Measuring work quality for social reporting* (pp. 105-150). Beverly Hills, CA: Sage.
- Pedersen Stevens, D., Kiger, G., & Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal*, 43, 425-436.
- Pedrabissi, L., & Santinello, M. (1997). *I test psicologici*. Bologna: Il Mulino.
- Piazza, M. (2005). *Un po' di tempo per me. Ritrovare se stessi, vivere meglio*. Milano: Mondadori.
- Piccardo, C., & Martini, M. (2004). Il doppio empowerment. Il lavoro di cura delle donne nelle imprese di servizio e il pieno sviluppo delle potenzialità di chi è destinatario della cura e di chi la eroga. *Sviluppo & Organizzazione*, 205, 19-39.
- Reevy, G. M., & Maslach, C. (2001). People's use of social support: Gender and personality differences. *Sex Roles*, 44, 437-459.
- Romano, M. C., & Sabbadini, L. L. (2005). I tempi della vita quotidiana: cosa cambia 14 anni dopo. *Famiglia Oggi*, 8/9.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., & King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.
- Saraceno, C. (2006). Introduzione: usi e abusi del termine conciliazione. *Economia & Lavoro*, 1, 31-34.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Sgarro, M. (1988). *Il sostegno sociale*. Roma: Ed. Kappa.
- Shelton, B. A., & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 299-322.
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 34, 567-578.
- Stevens, D. P., Kiger, G., & Riley P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal*, 43, 425-436.
- Stokes, J. P., & Grimard, W. D. (1984). The Inventory of Socially Supportive Behaviors: Dimensionality, prediction, and gender differences. *American Journal of Community Psychology*, 12(1), 53-69.
- Sugarman, L. (2003). *Psicologia del ciclo di vita. Modelli teorici e strategie d'intervento*. Milano: Raffaello Cortina.
- Thomas, L., & Ganster D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). The mediating role of perceived control on the relationship between organizational family support, job autonomy, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 100-118.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well being. *Work and Stress*, 4, 285-294.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In S. Zedeck (eds.), *Work, families, and organizations* (pp. 1-32). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.