

SIPEF  
SOCIETÀ ITALIANA DI PSICOLOGIA  
DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE  
[www.sipefitalia.net](http://www.sipefitalia.net)

PSICOLOGIA DELL'EDUCAZIONE  
E DELLA FORMAZIONE

volume 10

Numero 3 – anno 2008





**SIPEF**

**Società Italiana di Psicologia  
dell'Educazione e della Formazione**  
[www.sipefitalia.net](http://www.sipefitalia.net)

**PSICOLOGIA DELL'EDUCAZIONE  
E DELLA FORMAZIONE**

**Direttore responsabile:**

Giancarlo Tanucci  
*Università degli Studi di Bari*

**Direttore scientifico:**

Felice Carugati  
*Alma Mater Studiorum  
Università di Bologna*

**Comitato scientifico:**

P. Boscolo  
*Università di Padova*  
G.V. Caprara  
*Università di Roma Sapienza*  
Bianca De Bernardi  
*Università di Verona*  
Anne-Nelly Perret-Clermont  
*Università di Neuchâtel*  
Guido Sarchielli  
*Alma Mater Studiorum  
Università di Bologna*  
Vega Scalera,  
*Università di Roma Tor Vergata*  
Patrizia Selleri  
*Alma Mater Studiorum  
Università di Bologna*

**Segreteria di redazione:**

Roberto Baiocco  
*Università di Roma Sapienza*  
Michela Cortini  
*Università di Bari*  
Laura Palmerio  
*Università di Roma Tor Vergata*  
Valeria Tortora  
*Università di Roma Tor Vergata*  
Alessandro Stirpe  
[SIPEF \[segreteria@sipefitalia.net\]\(mailto:segreteria@sipefitalia.net\)](mailto:SIPEF_segreteria@sipefitalia.net)

**Editore:**

Aracne Editrice s.r.l.  
Via R. Garofalo, 133 a-b  
00173 Roma

Registrazione presso il Tribunale di Roma  
n. 12/2009 del 16/01/2009

ISSN: 1128-6881  
ISBN: 98-88-548-2612-0

Covered by PsycINFO

**PER ISCRIVERSI ALLA SIPEF**

Per iscriversi alla SIPEF è necessario inviare il proprio curriculum vitae a [segreteria@sipefitalia.net](mailto:segreteria@sipefitalia.net) all'attenzione del Presidente Nazionale o del Presidente Regionale di pertinenza.

Dopo l'approvazione da parte del Consiglio Scientifico si potrà pagare la quota associativa annuale.

€ 50,00 per i nuovi iscritti

€ 78,00 per i rinnovi

L'iscrizione comprende:

- Abbonamento annuale alla rivista "Psicologia dell'Educazione e della Formazione" Aracne Editrice
- Newsletter della SIPEF con contributi realizzati dai Soci e dalla Redazione

Bonifico bancario n. 15958/31 intestato a:  
Società Italiana di Psicologia dell'Educazione e della Formazione (SIPEF)  
c/o Banca di Roma  
Tesoreria Universitaria "La Sapienza"  
P.le Aldo Moro - 00185 Roma  
Codice ABI 3002 Codice CAB 03371

Conto corrente postale n. 89459002 intestato a:  
Società Italiana di Psicologia dell'Educazione e della Formazione (SIPEF)  
Via dei Marsi, 78  
c/o Dip. Psicologia Sviluppo e Socializzazione  
- 00185 Roma

*Per ricevere la newsletter della SIPEF dopo aver provveduto al versamento della quota, inviare una mail con i propri dati (indirizzo al quale si vuole ricevere la rivista ed email per la newsletter) a: [redazione@sipefitalia.net](mailto:redazione@sipefitalia.net)*

# INDICE

volume 10  
numero 3  
anno 2008

Michela Cortini Amelia Manuti	I valori tra vita lavorativa e vita extralavorativa: uno studio pilota su lavoratori manuali ed intellettuali	Pag. 5
Giuseppe Moro Rosalinda Cassibba Vito Belladonna Giovanna Sette	Valutazione di un intervento di prevenzione della dispersione scolastica: uno studio di caso	37
Stefania Pinnelli Emanuela Fiorentino	L'utilizzo degli SMS in giovani adulti come strumento di narrazione del sé e costruzione identitaria: un'indagine esplorativa	59
Rosalinda Cassibba Lucia Elia Edvige Zatton	L'esperienza dell'asilo nido: rischio o risorsa per lo sviluppo del bambino?	77
	Materiale informativo SIPEF	95



## **I valori tra vita lavorativa e vita extralavorativa: uno studio pilota su lavoratori manuali ed intellettuali.**

Michela Cortini

Facoltà di Psicologia, Università G. D'Annunzio di Chieti – Pescara

Amelia Manuti<sup>1</sup>

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Bari

*La letteratura sulla conciliazione vita lavorativa – vita extralavorativa ha messo in evidenza da tempo come la possibilità di un equilibrio sia legata alla consonanza tra valori attribuiti soggettivamente alle diverse sfere della vita individuale e richieste provenienti dal contesto lavorativo (per una rassegna, si veda Piccardo, Ghislieri, Colombo, 2004). Questo equilibrio è minacciato in quei profili professionali intellettuali facenti capo alla cosiddetta economia della conoscenza, in via di sviluppo sempre crescente, vista la difficoltà nel marcare la distinzione lavoro – tempo libero (Cortini et al., 2005). In questo quadro i valori, intesi come “mediatori” tra bisogni, obiettivi ed interessi (Dupont e Leresche, 1982; Larcebeau, 1982), potrebbero rappresentare un criterio-guida, che, di fatto, orienta e supporta gli individui nelle interazioni e nelle attività quotidiane, facilitando la ricerca dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita extralavorativa.*

*La ricerca intende investigare le configurazioni valoriali di lavoratori manuali e lavoratori intellettuali, valutando quanto questi possano essere predittori delle modalità con cui viene cercato e raggiunto l'equilibrio vita lavorativa – vita extralavorativa in queste due diverse popolazioni (Sarchielli, 2003). A tale scopo sono stati interpellati 174 lavoratori, distinti tra lavoratori intellettuali e lavoratori manuali, ai*

---

<sup>1</sup> L'ordine degli autori è da intendersi come rispondente ad un criterio meramente alfabetico, essendo l'articolo, nel suo impianto globale, pensato e rivisto congiuntamente dai due autori. La versione finale dell'articolo ha, inoltre, beneficiato dell'attenta valutazione fornita dal referee anonimo, che gli autori ringraziano in modo particolare.

*quali sono stati somministrati il Portrait Value Questionnaire (Schwartz 2001) e la work-life conflict scale (Eagle et al., 1997). I risultati confermano solo in parte l'ipotesi secondo cui esistono differenze tra le due categorie di lavoratori; statisticamente significativa, infatti, risulta essere solo la differenza nella dimensione dell'universalismo, stimata come più importante per i lavoratori intellettuali. L'analisi di regressione ha infine consentito di rivelare il valore predittivo registrato dalle dimensioni valoriali tradizione e successo rispettivamente connesse al family ed al work conflict. I risultati assieme ai limiti ed alle prospettive future saranno oggetto di discussione del contributo.*

## **Quadro teorico di riferimento**

Il presente studio si inserisce all'incrocio tra due filoni di ricerca da tempo consolidati: la tematica dei valori e la tematica del rapporto tra vita lavorativa e vita extralavorativa.

### *Il valore dei valori*

Il tema dei valori rappresenta da sempre uno degli oggetti di studio più cari alla ricerca psicologica. Secondo la prospettiva psico-sociale, i valori sono “un'organizzazione durevole di credenze e di atteggiamenti su cosa sia preferibile, giusto, migliore e opportuno perseguire nella vita” (Bellotto, 1997: 85). Essi rappresentano un sistema di bisogni, desideri e scopi che si struttura gerarchicamente secondo un ordine di importanza relativa. In quest'ottica, i bisogni sono manifestazioni e rappresentazioni di condizioni fisiologiche che agiscono in prima istanza in funzione della sopravvivenza. In seguito al processo di socializzazione, i bisogni si trasformano in obiettivi, riconoscendo l'oggetto come meta desiderabile ed attivando piani d'azione specifici per il suo raggiungimento. Sulla base di tali bisogni ed obiettivi si sviluppano poi gli interessi che, infine, delineano le caratteristiche del sistema valoriale. In sostanza, il bisogno di qualcosa spinge le persone a considerare valore ciò che possa soddisfarlo: in tal senso il valore è espressione di specifici interessi che trovano concreta applicazione nelle scelte comportamentali e nei piani di azione (Super, 1969; 1980).

Secondo Rokeach (1973), uno degli autori di riferimento nello studio di questo costruito, un valore è “un convincimento permanente per cui uno stile particolare di vita (valore strumentale) o una finalità dell'esistenza (valore terminale) è preferibile ad altri stili e finalità” (p.5). In tal senso, il sistema valoriale individuale è “un'organizzazione permanente di convincimento

riguardante particolari stili di vita o finalità dell'esistenza, lungo un continuum di importanza relativa" (p.5). Una volta appreso, un valore viene integrato in un sistema organizzato secondo un ordine di priorità. Tuttavia, nonostante la sua fondamentale stabilità, tale organizzazione può subire un riordinamento delle priorità valoriali, soprattutto in seguito a variazioni nell'esperienza di vita personale e sociale degli individui (St. Aubin, 1996).

Sulla scorta di tali riflessioni Shalom Schwartz (1992) ha elaborato la teoria della struttura psicologica dei valori.

L'assunto di base di tale modello riguarda la natura e l'origine dei valori, definiti come rappresentazioni cognitive di tre tipi di necessità umane universali: i bisogni di natura biologica dell'organismo, le richieste di natura sociale necessarie al coordinamento degli scambi interpersonali e gli obblighi socio-istituzionali che garantiscono il bene comune e la sopravvivenza della società.

L'autore afferma l'esistenza universale di dieci tipi di orientamenti valoriali derivanti da esigenze umane riconosciute in tutte le culture. L'insieme dei dieci valori può essere rappresentato all'interno di un modello circocomplesso posizionato in uno spazio bidimensionale le cui coordinate principali sono l'apertura al cambiamento (auto-direttività e stimolazione) versus conservativismo (tradizione, conformismo e sicurezza) e l'auto-affermazione (successo e potere) versus auto-trascendenza (benevolenza e universalismo). La prima dimensione sintetizza l'opposizione tra indipendenza del proprio pensiero e delle proprie azioni e rispetto della tradizione e ricerca della stabilità. La seconda dimensione, invece, si caratterizza per il conflitto tra l'accettazione degli altri e la ricerca del successo personale.

Completa il modello il valore dell'edonismo, talvolta associato ai valori della stimolazione e dell'auto-direttività e talvolta a quelli del potere e del successo (Schwartz, 1992; 1994; Schwartz et al, 1994; 1995).

Nel quadro della letteratura internazionale particolarmente saliente è il riferimento alla relazione tra valori di vita e valori professionali. Al pari dei valori di vita, anche i valori lavorativi sono, infatti, delle credenze circa stati (ad es. avere una buona retribuzione) e comportamenti desiderabili (ad es. lavorare con gente simpatica). Di conseguenza, gli obiettivi lavorativi si configurano come principi guida di cui le persone si servono per valutare gli esiti del proprio lavoro e per scegliere tra le diverse alternative occupazionali (Elizur, 1984; Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991; Bellotto & Cubico, 2008).

Partendo dalla consapevolezza che i valori lavorativi siano espressione di un più generale sistema di valori (Schwartz, 1992; Roe & Ester, 1999), l'interesse del presente contributo si concentra, pertanto, sui valori di vita, quali importante variabile in grado di influenzare le strategie di gestione dei ruoli lavorativi ed extra lavorativi. A questo proposito, diverse ricerche

empiriche hanno, infatti, già mostrato come orientamenti valoriali di vita consonanti con quelli proposti dal contesto lavorativo nel quale si è inseriti aiutino a gestire con maggiore efficacia i conflitti derivanti dalla necessità di conciliare esigenze lavorative con richieste extralavorative (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson & Kacmar, 2000; Perrewé & Hochwarter, 2001).

### *La gestione dei ruoli tra lavoro e vita familiare*

A partire dagli anni '70, la letteratura nazionale ed internazionale di taglio lavorista-organizzativo è caratterizzata da una ricca produzione scientifica volta ad indagare a vario titolo le relazioni tra sfera lavorativa e sfera extralavorativa (per una rassegna, si veda Cortini, 2006). Per quanto concerne la direzione della suddetta relazione, a dispetto dei numerosi risultati, che sino agli anni '90 confermavano un'influenza massiccia della famiglia sul lavoro, collocandosi all'interno di studi finalizzati a fornire supporto alle donne e dunque garantire loro il diritto al lavoro, negli ultimi anni si assiste al proliferare di ricerche che ipotizzano un'interazione ed un'influenza reciproca tra lavoro e famiglia (ad es., Frone et al., 1992; Frone et al., 1997),

In tal senso, diverse evidenze empiriche mostrano il ruolo che numerose categorie di variabili giocano in qualità di predittori e mediatori della relazione vita lavorativa e vita familiare. Tra queste si ritrovano, ad esempio, le caratteristiche della famiglia - il numero di figli (si vedano, tra gli altri, gli studi di Behson, 2002, Fox & Dwyer, 1999), la presenza o meno di nonni auto-sufficienti e capaci di aiutare i figli nell'accudimento dei nipoti (Carlson & Perrewe, 1999), la presenza o meno di disabili - le caratteristiche demografiche dei singoli lavoratori e del loro partner (età, genere, livello scolare, luogo di residenza, se urbano o cittadino, ecc.), le caratteristiche del lavoro proprio e del partner - lo stipendio, il tipo di contratto, e l'orario, ed il luogo di lavoro (Jamal & Jamal, 1982; Ralston, 1989), - il contesto organizzativo dal quale si dipende e dal quale dipende il partner - il clima e la fiducia, la possibilità o meno di ricevere il supporto dei colleghi e l'appoggio di asili e/o scuole gestite dal contesto organizzativo (Kossek, 1990; Kossek & Nichol, 1992) - il controllo da parte dei dirigenti sulle singole mansioni (Fairweather, 1999), i vissuti e degli atteggiamenti verso il lavoro espressi (*commitment*, ambizione professionale, soddisfazione professionale, etc.), la capacità di *coping* espressa da entrambi i partner, le condizioni generali di salute, sia proprie che del partner, analizzate sia in quanto predittori del conflitto interruolo che in quanto conseguenze (Fusilier, Ganster & Mayes, 1986; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).



In questo quadro, dunque, le configurazioni valoriali rappresentano un importante aspetto, la cui ricaduta sulle strategie di gestione del conflitto interruolo merita di essere approfondita (Gali Cinnamon & Rich, 2002).

Invero, l'aspetto più contraddittorio degli studi sui conflitti interruolo riguarda forse le differenze di genere (Eby et al. 2005). La letteratura è, in tal senso, letteralmente divisa tra coloro che attribuiscono alle donne maggiori difficoltà nell'attuazione di strategie di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi familiari (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Wallace, 1999; Behson, 2002, per citarne alcuni), e coloro che, invece, in forza dei nuovi ruoli sociali attribuiti agli uomini, considera il target maschile come quello più sensibile in tal senso (Loscocco, 1997; Parasurman, Simmers, 2001). Pertanto, a fronte dell'enorme mole di dati raccolti sulle differenze di genere, ulteriormente arricchita dal recente sviluppo dei *gender studies*, restano da chiarire le differenze di genere nella fenomenologia dei conflitti interruolo e nella loro gestione.

Similmente, ancora poco esplorata è l'influenza giocata dal tipo di lavoro svolto nella definizione delle strategie di gestione dell'equilibrio vita lavorativa/vita extra- lavorativa e dunque la differenza tra categorie di lavoratori manuali e intellettuali (Kodz et al., 2003; Martikainen et al., 2004; Lal, 2005). Le caratteristiche intrinseche del lavoro (ad es. definizione di un preciso calendario e di un orario di lavoro stabile versus calendari ed orari di lavoro flessibili e senza confini, identificazione di un luogo fisico con il contesto lavorativo versus contesti di lavoro smaterializzati, determinazione di precisi esiti al termine della *performance* in grado di valutare l'efficacia e la conclusione della prestazione versus destrutturazione della performance e dei suoi esiti, ecc.) possono, infatti, rappresentare un'importante variabile nella definizione dei confini tra vita lavorativa e vita extralavorativa, minacciando di conseguenza l'equilibrio tra queste due sfere esistenziali.

In tale direzione si muove lo studio qui presentato, la cui principale finalità è quella di contribuire a chiarire eventuali differenze di genere e tra lavoratori manuali ed intellettuali nella gestione del *work life conflict*, esplorando il ruolo di predittore svolto dalle configurazioni valoriali.

## **Obiettivi ed ipotesi dello studio**

Partendo dalla letteratura sul *fit* tra persona e contesto organizzativo con particolare riferimento alla gestione delle sfere lavoro e famiglia (Edwards & Rothbard, 1999; Gali Cinnamon & Rich, 2002) la ricerca muove dalla convinzione che le configurazioni valoriali possano influenzare le modalità di gestione delle richieste lavorative da un lato ed extralavorative dall'altro.

In particolare, si ipotizza che orientamenti valoriali centrati sull'apertura al cambiamento, caratterizzati cioè da alti punteggi sulla dimensione auto-

direzione ed edonismo, nonché sull'affermazione, focalizzati sulla ricerca del successo e sul potere, possano influenzare le strategie di gestione delle pressioni quotidiane, lo stress ed il benessere, intesi non solo in termini professionali ma anche in termini più olistici. Diversamente, orientamenti valoriali caratterizzati da auto-trascendenza (centrati sulle dimensioni benevolenza e universalismo) e conservatismo (fondati su sicurezza e tradizione) offriranno agli individui risorse per gestire le pressioni esercitate dalla ricerca di una *work-life balance*. Più nello specifico, il presente contributo intende indagare in una prospettiva esplorativa la relazione di predizione tra dimensioni valoriali e *work-life conflict*.

In secondo luogo, considerata l'ancora esigua letteratura sulla distinzione tra lavoratori manuali ed intellettuali, ma a fronte delle sempre crescenti esigenze di comprensione dei bisogni dei lavoratori della conoscenza (Drucker, 1959; 1999), il presente studio intende verificare, in ottica prettamente esplorativa, se esiste una differenza tra gli assetti valoriali di queste due tipologie di lavoratori e laddove ve ne fossero si propone di indagare in che modo esse siano caratterizzate nei termini del *work-life conflict*; quest'ultimo interesse muove dagli studi di Jamal e Jamal (1982) che per primi hanno focalizzato l'attenzione sull'influenza della tipologia di mansione sulla relazione vita lavorativa – vita extralavorativa.

In modo particolare, considerata l'evoluzione che i lavori non manuali hanno subito nell'epoca attuale sotto la spinta propulsiva delle ICT, il presente contributo intende esplorare le ipotesi già enunciate da alcuni recenti studi (Koivula & Verkasalo, 2006) che si sono occupati di confrontare gli assetti valoriali dei lavoratori manuali e dei lavoratori non manuali, ritrovando, sostanzialmente, assetti simili. Un obiettivo più ampio della ricerca mira a superare l'assunto di base secondo il quale la maggior parte della letteratura e della modellistica sul *work-life conflict* si siano strutturati, nel tempo, su dati campionati viziosamente, escludendo soggetti appartenenti a fasce deboli e lavoratori manuali (McDonald et al., 2007). Da questo punto di vista, si ipotizza una differente gerarchia valoriale nei due gruppi di lavoratori; nello specifico, ci si attende che i lavoratori intellettuali, diversamente da quelli manuali, proprio in virtù delle caratteristiche del contesto in cui svolgono il proprio lavoro, caratterizzato spesso da alta competizione, da richieste pressanti in termini di *work load* e dalla difficoltà di segnare il confine tra vita lavorativa ed extralavorativa, siano maggiormente centrati su dimensioni valoriali volte all'autoaffermazione ed al cambiamento. I lavoratori manuali, invece, legati a professionalità autonome, generalmente artigiane, stanziali, molto spesso ancorate alla tradizione, mostreranno un orientamento valoriale centrato sul conservatismo e sull'auto-trascendenza. Una simile ipotesi, inoltre, intende esplorare le tendenze espresse da quel recente filone di ricerca che analizza

nel dettaglio le diverse conseguenze psico-sociali dello svolgere una mansione manuale o meno (Kodz et al., 2003; Martikainen et al., 2004; Lal, 2005).

Infine, la relazione tra sistemi valoriali e *work life conflict* sarà meglio specificata dall'esplorazione del contributo di un'altra variabile ugualmente rilevante a questo fine, quale il genere, confrontando quindi le risposte dei lavoratori uomini con quelle delle lavoratrici donne.

## **Metodo**

### *Partecipanti*

I partecipanti coinvolti nella ricerca sono 174 lavoratori, le cui caratteristiche – genere, tipologia di lavoro svolto ed età media - sono illustrate nel paragrafo *Descrizione del campione*.

A ciascuno è stato chiesto di compilare un questionario strutturato composto da una sezione dedicata ai dati socio-anagrafici, dal *Portrait Value Questionnaire* (PVQ, Schwartz et al. 2001) e dalla *Work-life conflict scale* (Eagle et al. 1997).

### *Procedura*

La grande eterogeneità del gruppo di partecipanti (lavoratori autonomi, dipendenti, impiegati nel pubblico e nel privato, stabili ed atipici), coinvolti attraverso un campionamento di convenienza, e, dunque, la difficoltà di organizzare una somministrazione collettiva ha reso necessaria una compilazione del questionario di tipo individuale. Ciascun lavoratore è stato contattato personalmente. Gli obiettivi dell'indagine sono stati illustrati in modo piuttosto generico, focalizzando l'attenzione sull'indagine dei valori di vita in relazione alla propria esperienza lavorativa. Successivamente i partecipanti sono stati invitati a leggere con attenzione le istruzioni ed eventualmente a porre domande qualora queste non fossero apparse del tutto chiare. Infine, si è proceduto alla compilazione del questionario che ha avuto luogo seduta stante.

### *Misure e Strumenti*

- *Variabili socio-demografiche*. Ogni partecipante ha fornito una serie di informazioni socio-anagrafiche quali genere, età, titolo di studio, stato civile, numero di figli, attività lavorativa svolta, settore d'impiego, tipologia di lavoro svolto (manuale vs intellettuale).

- *Valori di vita.* La misura dei valori di vita scelta è stato il *Portrait Value Questionnaire* (PVQ), uno strumento recentemente messo a punto da Schwartz e colleghi (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris, 2001; Schwartz, 2003). Esso si compone di 40 items che corrispondono rispettivamente alle 10 dimensioni valoriali postulate dalla teoria della struttura psicologica universale dei valori. Nello specifico, vi sono 4 items per ciascuna dimensione opportunamente miscelati secondo la tavola dei numeri casuali. Ciascun item fornisce una breve descrizione di una persona tipo e dei suoi obiettivi, aspirazioni o desideri in modo da descrivere tutti i dieci tipi valoriali nelle diverse sfaccettature che caratterizzano ciascuno dei dieci valori proposti da Schwartz (ad es. “è importante per lui/lei essere ricco. Ambisce ad avere molti soldi e cose costose”). Ai partecipanti è stato chiesto di stimare la somiglianza tra sé e la persona tipo per ciascun item proposto utilizzando una scala a 6 passi (1=per niente simile- 6=molto simile a me).

- *Equilibrio vita lavorativa-vita extralavorativa.* Questa variabile è stata misurata attraverso il ricorso alla *work-life conflict scale*, messa a punto da Eagle e collaboratori (1997). Lo strumento è composto di 24 item che descrivono situazioni quotidiane di interferenza reciproca tra impegni lavorativi ed extra-lavorativi (ad es. “a causa della mia famiglia non posso impegnarmi nel lavoro come vorrei”). Ai partecipanti è stato chiesto di indicare la frequenza di occorrenza di ciascuna situazione utilizzando una scala a 5 passi (da 1=sempre o quasi sempre a 5=mai o quasi mai).

## **Analisi dei dati**

Prima di indagare le ipotesi di ricerca relative alle differenze tra lavoratori manuali ed intellettuali i dati sono stati sottoposti ad alcune analisi specifiche.

Seguendo le indicazioni teoriche e metodologiche della letteratura di riferimento (Capanna, Vecchione e Schwartz, 2005; Hinz et al., 2005) per testare l'ipotesi di circomplessità del modello proposto da Schwartz è stata utilizzata la tecnica definita *Smallest Space Analysis* (SSA, Guttman, 1968), un tipo particolare di scaling multidimensionale non metrico, che consente di rappresentare graficamente le correlazioni tra le variabili, rappresentate come punti nello spazio euclideo.

In riferimento allo strumento del *work-life conflict* è stata condotta un'analisi delle componenti principali (ACP). L'analisi è stata condotta con metodo di rotazione varimax, normalizzazione di Kaiser ed, avendo comunaltà pari a 1, si è scelto di estrarre i fattori con lo Scree Test di Cattell, ritenuto, a queste condizioni, criterio più soddisfacente rispetto ad

altri (per es. il criterio degli auto-valori  $> 1$  di Kaiser-Guttman), come suggerito dalla letteratura (Giannini & Pannocchia, 2006).

## Risultati

### *Descrizione del campione*

L'analisi della prima sezione del questionario rivela alcune informazioni interessanti riguardo alle caratteristiche del campione coinvolto nella ricerca.

Come già anticipato i partecipanti sono 174 lavoratori, di cui il 51,7% uomini ed il 48,3% donne. I lavoratori manuali rappresentano il 36,2% mentre quelli intellettuali sono il 58,6% del campione totale (5,2% sono i dati mancanti). Per quanto concerne le caratteristiche socio-anagrafiche, il 51,7% degli intervistati risulta coniugato mentre il 42% è nubile/celibe, il 5,2% dichiara di essere separato/divorziato ed infine l'1,1% è vedovo/a. Solo 80 partecipanti su 174 segnalano di avere figli. La distribuzione della variabile "titolo di studio" evidenzia un livello di scolarizzazione piuttosto alto: prevalgono i partecipanti diplomati (48,3%) ed i laureati (29,9%). Infine, ultimo dato descrittivo interessante risulta la distinzione tra lavoratori autonomi (27%) e lavoratori dipendenti (25,3%).

### *La misura dei valori di vita: Il Portrait Values Questionnaire (PVQ)*

L'esiguità del campione coinvolto nello studio ha reso impossibile l'analisi di SSA sui 40 item del PVQ, condotta invece sulle dimensioni valoriali. Queste sono state ricavate da un'analisi delle componenti principali (ACP -rotazione varimax, normalizzazione di Kaiser, comunaltà pari a 1) condotta preliminarmente sulla scala.

L'ACP ha evidenziato una soluzione fattoriale a 6 fattori che insieme spiegano una percentuale di varianza pari a 51,9%. I criteri definiti a monte dell'analisi hanno consentito di eliminare 19 item. La coerenza interna della scala è stata misurata attraverso l'indice di affidabilità che risulta pari a .92<sup>2</sup>. In linea con la letteratura, i fattori emersi dall'analisi sono stati denominati: *successo, universalismo, auto-direttività, edonismo, tradizione, sicurezza*. Non sono stati riscontrati, invece, i valori denominati *potere, stimolazione*,

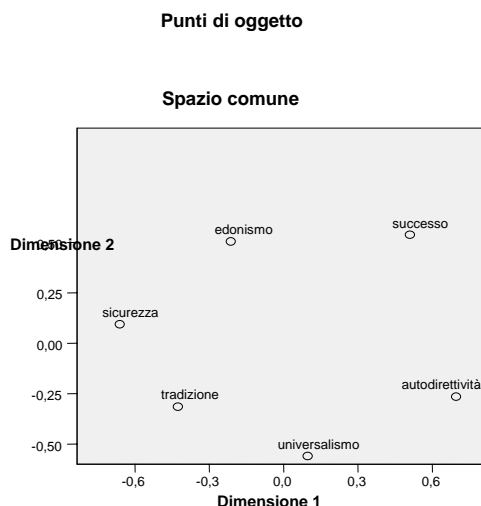
---

<sup>2</sup> L'attendibilità del test, intesa come coerenza interna (*reliability*) misurata con l'alfa di Cronbach è stata condotta su 174 soggetti e 40 item. Il valore indicato indica un'ottima coerenza dello strumento di misura.

*benevolenza e conformismo* che secondo la teoria di Schwartz completano l'assetto dei 10 valori di vita.

Dunque, a valle dell'analisi per componenti principali sono stati costruiti 6 indici, uno per ciascun fattore emerso, calcolando la media aritmetica degli item che saturavano il fattore. Questi indici sono stati utilizzati per indagare l'ipotesi di circomplessità del modello.

L'analisi di *multidimensional scaling* evidenzia come plausibile una soluzione a due dimensioni, coerentemente con quanto ipotizzato dalla teoria di Schwartz, denominate rispettivamente Apertura al cambiamento versus Conservatorismo e Autoaffermazione versus Auto-trascendenza. La fig. 1 mostra la distribuzione degli orientamenti valoriali nello spazio bidimensionale.



*Figura 1* Rappresentazione grafica della struttura del sistema di valori di vita

Il confronto con la letteratura più recente (Capanna, Vecchione e Schwartz, 2005; Hinz et al., 2005) nonché con i dati riportati dai numerosi studi di Schwartz consentono di affermare una sostanziale coerenza del modello emergente da questo studio.

Schwartz (1992) ipotizza un modello nel quale, procedendo in senso orario si ritrova in alto a destra il polo dell'autotrascendenza costituito da universalismo e benevolenza, quello del conservatorismo, composto da conformismo, tradizione, sicurezza, il polo dell'autoaffermazione, rappresentato dalle dimensioni del potere e successo ed, infine, il polo dell'apertura al cambiamento, costituito da edonismo, stimolazione ed auto

direttività. In questo caso, il modello che emerge dalle analisi, seppur privo delle dimensioni *potere*, *stimolazione*, *benevolenza* e *conformismo*, mantiene pressoché invariate le prossimità tra regioni ed orientamenti valoriali.

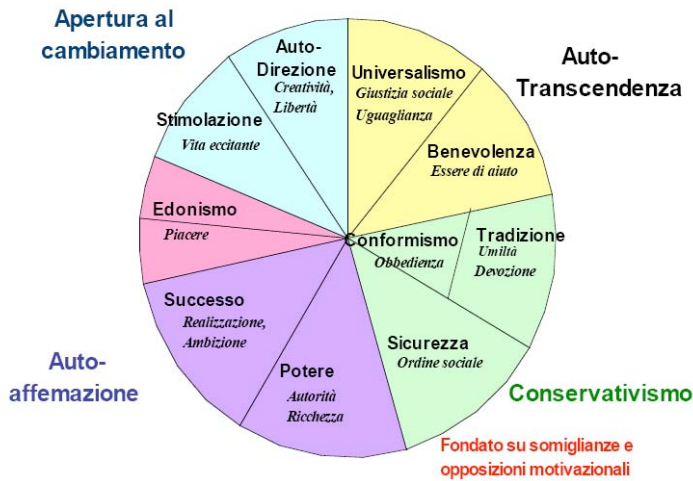


Figura 2 La struttura prototipica dei sistemi valoriali (adattato da Schwartz, 1992)

### La misura dell'equilibrio Vita lavorativa- Vita familiare: La Work-Life Conflict Scale

L'analisi per componenti principali effettuata sulla scala suggerisce una soluzione fattoriale a 2 fattori che insieme spiegano una percentuale di varianza pari a 56,39%. I criteri definiti a monte dell'analisi hanno consentito di eliminare 4 item, il cui contributo è probabilmente ridondante rispetto ad altri. La coerenza interna della scala è stata misurata attraverso l'indice di affidabilità che risulta pari a .86<sup>3</sup>. In coerenza con la letteratura sul tema, i fattori emersi dall'analisi sono stati denominati rispettivamente *family conflict* e *work conflict*. Entrambi appaiono legati alla percezione di interferenza tra lavoro e famiglia, tuttavia differente è l'interpretazione della direzione di tale interferenza. Mentre il fattore *family conflict* si collega alla difficoltà di far fronte alle richieste ed alle pressioni familiari a causa degli impegni di lavoro, la seconda ribalta tale relazione ed attribuisce alla vita familiare la responsabilità di vincolare la propria vita professionale.

<sup>3</sup> L'attendibilità del test, intesa come coerenza interna (*reliability*) misurata con l'alfa di Cronbach è stata condotta su 174 soggetti e 24 item. Il valore indicato indica un'ottima coerenza dello strumento di misura.

Tabella 1. Analisi fattoriale per componenti principali della work-life conflict scale

	<i>Family conflict</i>	<i>Work conflict</i>
Spesso la vita familiare mi impedisce di spendere il tempo che vorrei in attività legate al lavoro o al mio sviluppo di carriera.		.848
I miei superiori ed i miei colleghi non gradiscono il fatto che sul lavoro io sia preoccupato dai miei impegni personali.		.814
Spesso la vita familiare interferisce con i doveri professionali.		.802
Sono spesso stanco sul lavoro a causa degli impegni che svolgo a casa.		.764
La mia vita personale occupa tempo che vorrei dedicare al lavoro.		.730
A causa della famiglia o della scuola, non posso impegnarmi come vorrei nel lavoro.		.661
La mia vita familiare o personale interferisce con il mio lavoro.		.628
Quando sono al lavoro, mi ritrovo spesso a pensare a cose che non hanno a che vedere con il lavoro e che mi distraggono dal lavoro.		.617
Il tempo che sono costretto a dedicare ai doveri domestici mi costringe a trovare con difficoltà il tempo necessario per le attività lavorative.		.534
Mi capita spesso di ritrovarmi a pensare al lavoro, mentre sono occupato in altre faccende.	.735	
Dopo il lavoro, torno a casa troppo stanco per poter fare le cose che vorrei fare.	.721	
Ho talmente tante cose da fare sul lavoro che mi distolgo dai miei interessi personali.	.718	
Il mio attuale lavoro mi rende difficile rilassarmi anche quando non lavoro.	.699	
Spesso la mia famiglia è scontenta del fatto che spendo tanto tempo sul lavoro.	.685	
Spesso il lavoro mi impedisce di passare il tempo che vorrei con la mia famiglia.	.682	



La mia famiglia ed i miei amici non gradiscono il fatto che a casa io sia preoccupato dai miei impegni professionali.	.669	
A casa sono spesso arrabbiato ed irritabile per cose che succedono al lavoro.	.673	
Il mio lavoro occupa tempo che vorrei dedicare alla mia famiglia/ai miei amici.	.659	
Spesso devo rinunciare ad occasioni familiari o sociali importanti a causa del mio lavoro.	.588	
Spesso il lavoro o la carriera interferiscono con le tue responsabilità domestiche, quali, per esempio, manutenzione del giardino, cucina, spesa, pulizie, cura dei figli, ecc.	.554	

### *Risultati*

Come già anticipato in riferimento all'analisi condotta sul PVQ, dopo aver analizzato i risultati dell'analisi delle componenti principali, sono stati costruiti per entrambe le scale, degli indici sulla base degli item che saturavano i singoli fattori, calcolando semplicemente la media aritmetica dei punteggi ottenuti agli item che compongono ciascun fattore.

In un secondo momento, questi indici sono stati utilizzati come variabile dipendente nel t test per campioni indipendenti, laddove la variabile indipendente era costituita dapprima dal tipo di lavoro (manuale ed intellettuale) e successivamente dal genere (lavoratori uomini e lavoratrici donne). Il test ha consentito di indagare eventuali differenze significative nella distribuzione dei punteggi nei gruppi selezionati.

Infine, gli indici sono stati utili a stimare i coefficienti di regressione lineare tra dimensioni valoriali e componenti del *work life conflict*, che hanno consentito di meglio specificare le relazioni tra tali costrutti.

### *Differenze di genere e valori di vita*

L'analisi dei t test per campioni indipendenti condotti sul genere non mostra risultati significativi nella distribuzione dei punteggi tra i due gruppi in relazione alla scala sui valori di vita.

Tuttavia, per meglio indagare le differenze tra i due gruppi sono state analizzate le gerarchie di valori confrontando i punteggi medi attribuiti a ciascuna dimensione valoriale.

Tabella 2. Punteggio medio attribuito a ciascuna dimensione valoriale per genere.

<b>Dimensione valoriale</b>	<i>Uomini (N= 90)</i>	<i>Donne (N=84)</i>
<i>Auto-direttività</i>	<i>17,78</i>	<i>18,00</i>
<i>Successo</i>	<i>17,76</i>	<i>16,81</i>
<i>Universalismo</i>	<i>14,35</i>	<i>14,60</i>
<i>Sicurezza</i>	<i>12,73</i>	<i>13,23</i>
<i>Edonismo</i>	<i>12,07</i>	<i>12,56</i>
<i>Tradizione</i>	<i>11,66</i>	<i>11,53</i>

A conferma dell'assenza di differenze significative tra uomini e donne, l'analisi dei punteggi medi attribuiti ai valori di vita rivela una sostanziale uniformità nella gerarchia di valori rilevata per entrambi i gruppi.

Il confronto di genere consente di evidenziare l'accordo circa la rilevanza della dimensione valoriale "auto-direttività", il cui punteggio è leggermente più alto per le donne. Questa dimensione valoriale si collega all'intraprendenza, alla pro-attività, alla propensione a scegliere, agire, creare ed esplorare. Tale risultato potrebbe essere spiegato come una strategia di  *coping*  adottata dai lavoratori per far fronte alle continue e pressanti richieste dei contesti lavorativi moderni.

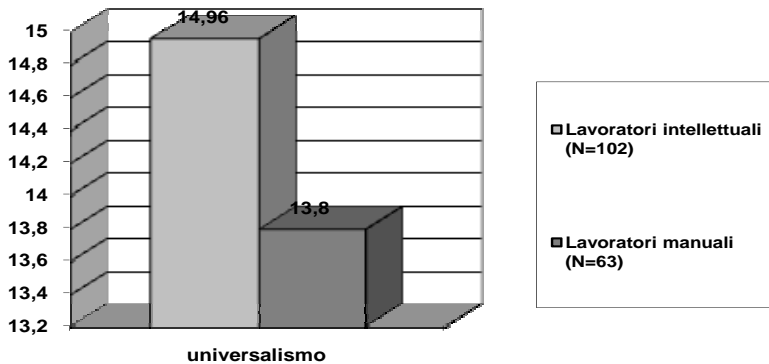
Seguono il "successo" e l'"universalismo", il primo più importante per gli uomini ed il secondo più rilevante per le donne. Tale evidenza conferma una lunga tradizione di ricerca presente in letteratura secondo cui gli uomini mostrano sistemi valoriali focalizzati sulla realizzazione, sul potere e sull'individualismo diversamente dalle donne maggiormente centrate su valori più sociali e collettivisti (Bellotto & Muzio, 1997; Emler & Abrams, 1989; Nevill & Super, 1988; Super & Sverko, 1995).

Infine, interessante appare il ruolo riservato alla "tradizione", intesa come rispetto e  *commitment*  verso le usanze e le idee che appartengono alla tradizione religiosa e culturale. Entrambi i gruppi posizionano tale valore in coda alla graduatoria, marcando un cambiamento sociale e culturale riscontrabile nelle pratiche di vita quotidiana.

### *Differenze tra lavoratori intellettuali e manuali e valori di vita*

Similmente a quanto riscontrato per il confronto di genere, l'analisi del t test in relazione alla tipologia di lavoro svolto (manuale vs intellettuale) non mostra risultati particolarmente rilevanti. L'unico dato interessante si registra nel confronto sul valore definito "universalismo" ( $t=2,569$  (157)  $p < .01$ ). In particolare, emerge che i lavoratori intellettuali sono più focalizzati su questa dimensione valoriale caratterizzata da comprensione, tolleranza, rispetto e protezione del benessere di tutte le persone e della natura.

Probabilmente la natura "smaterializzata" del lavoro intellettuale consente di renderla maggiormente coerente con configurazioni valoriali caratterizzate da auto-trascendenza. Tuttavia tale dato necessita di ulteriori approfondimenti, considerata anche la diversa numerosità dei gruppi di lavoratori considerati.



*Figura 3. Differenza statisticamente significativa per tipologia di lavoro (N= 165  $p < .01$ )*

Ancora, l'analisi dei punteggi medi attribuiti alle differenti dimensioni valoriali mostra una graduatoria del tutto equiparabile a quella presentata precedentemente. Invero, anche confrontando le gerarchie di valori nei due gruppi di lavoratori, ricorrono ancora una volta con il punteggio medio attribuito più alto l'auto-direttività e la tradizione con quello più basso.

Tabella 3. Punteggio medio attribuito a ciascuna dimensione valoriale per tipologia di lavoro

<b>Dimensione valoriale</b>	<i>Intellettuali (N=102)</i>	<i>Manuali (N=63)</i>
<i>Autodirettività</i>	18,12	17,56
<i>Successo</i>	17,14	17,24
<i>Universalismo</i>	14,94	13,80
<i>Sicurezza</i>	13,06	12,91
<i>Edonismo</i>	12,04	12,88
<i>Tradizione</i>	11,62	11,40

### *Differenze di genere e work-life conflict*

L'analisi dei t test per campioni indipendenti condotti sul genere mostra risultati significativi nella distribuzione dei punteggi tra i due gruppi in relazione alla scala sul *work-life conflict*.

In particolare, tale differenza è riconducibile alla dimensione *family conflict* ( $t=2,485$  (154)  $p < .01$ ): le donne lavoratrici registrano punteggi significativamente più alti degli uomini in merito al conflitto con la vita familiare, di fatto sacrificata dagli impegni di lavoro. Tale risultato appare consonante con una rappresentazione stereotipica del ruolo femminile sia nella vita lavorativa che in quella extra-lavorativa: la donna che lavora si percepisce come meno presente nella gestione della vita familiare e dunque sebbene spinta da motivazioni di carriera e/o di necessità economica, vive la propria identità professionale con meno serenità rispetto agli uomini (Gali Cinnamon & Rich, 2002).

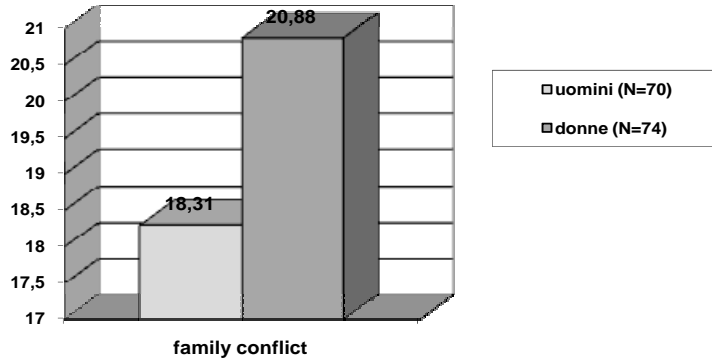


Figura 4. Differenza statisticamente significativa per genere (N= 144  $p < .01$ )

L'analisi dei punteggi medi attribuiti alle due dimensioni evidenzia per il gruppo delle donne punteggi in media più alti per entrambe le dimensioni, dimostrando un difficile equilibrio nella gestione dei diversi ruoli, quasi a suggerire che quando ci si spende per la famiglia, sono forti i risentimenti per non potersi esprimere professionalmente come si vorrebbe e, d'altro canto, quando ci si impegna sul lavoro, è elevato il rischio di percepire, poi, un elevato senso di colpa che, ovviamente, acutizza il conflitto tra i due ruoli.

Tabella 4. Punteggio medio attribuito a ciascuna dimensione del work-life conflict per genere

	Donne (N=84)	Uomini (N=90)
Family conflict	20,8883	18,3165
Work conflict	24,4346	22,5400

### *Differenze tra lavoratori manuali ed intellettuali e work-life conflict*

Il confronto tra tipologia di lavoro svolto e *work-life conflict* non rivela risultati significativi. Tuttavia, interessante è il confronto tra i punteggi medi attribuiti alle dimensioni che compongono la scala. In questo caso, si registra un sostanziale accordo tra le due tipologie di lavoratori: il punteggio più alto è attribuito da entrambi i gruppi alla dimensione del *work conflict*. Pertanto, sia per i lavoratori manuali che per quelli intellettuali la direzione del *conflict* viene esperita nei confronti della vita professionale, talvolta sacrificata dalle numerose responsabilità ed incombenze della vita personale e familiare. Invero, tale dato trova supporto nell'analisi delle caratteristiche anagrafiche del campione coinvolto, la cui età media è riconducibile alla cosiddetta *generazione sandwich*, letteralmente schiacciata tra i doveri di accudimento dei genitori anziani non più autosufficienti ed i doveri di accudimento di una prole vicina all'età adulta che però tarda ad affrancarsi dal nido familiare, non solo in termini economici ma anche e soprattutto in termini psicologici (in forza della cosiddetta sindrome di Peter Pan).

*Tabella 5. Punteggio medio attribuito a ciascuna dimensione del work-life conflict per tipologia di lavoro*

	<i>Intellettuali</i> (N=102)	<i>Manuali</i> (N=63)
<i>Family conflict</i>	19,4489	19,8917
<i>Work conflict</i>	23,6469	23,5581

### **La relazione tra valori di vita e *work life conflict***

Al fine di meglio indagare la relazione tra valori di vita e strategie di gestione dell'equilibrio vita lavorativa/vita extra-lavorativa è stata calcolata la regressione lineare tra valori di vita (variabile indipendente o predittore) e componenti del *work life conflict* (variabile dipendente o criterio), partendo dall'ipotesi di una relazione predittiva tra le stesse.

L'analisi della varianza risulta significativa per quanto riguarda le relazioni tra le dimensioni valoriali ed il *family conflict*. L'analisi del valore di  $R^2$  rivela come le variabili indipendenti "valori" spieghino circa il 4% della varianza del criterio (*family conflict*). In particolare, l'analisi dei coefficienti di regressione ( $\beta$ ) evidenzia come tra i valori del modello quello

con il più significativo potere predittivo risulta la *tradizione* ( $\beta = -.329$ ;  $p \leq .01$ ): più alti orientamenti valoriali verso la tradizione predicono minore conflitto con la vita familiare.

Tabella 6. Regressione del family conflict sulle dimensioni valoriali

Riepilogo del modello						
Modello	R	R-quadrato	R-quadrato corretto	Errore std. della stima		
1	,205 <sup>a</sup>	,042	,002	8,01768		
Stimatori: (Costante), sicurezza, successo, autodirettività, edonismo, tradizione, universalismo						
ANOVA <sup>b</sup>						
Modello		Somma dei quadrati	Df	Media dei quadrati	F	Sig.
1	Regressione	541,920	6	90,320	2,332	,036 <sup>a</sup>
	Residuo	4879,195	126	38,724		
	Totale	5421,116	132			
a. Stimatori: (Costante), sicurezza, successo, autodirettività, edonismo, universalismo, tradizione						
b. Variabile dipendente: family conflict						
Coefficienti <sup>a</sup>						
Modello		Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati		Sig.
		B	Errore std.	Beta	T	
1	(Costante)	29,661	4,242		6,992	,000
	Successo	,273	,145	,193	1,884	,062
	Universalismo	-,200	,248	-,081	-,805	,422
	Autodirettività	-,176	,176	-,097	-1,001	,319
	Edonismo	-,309	,180	-,171	-1,710	,090
	Tradizione	-,709	,224	-,329	3,168	,002
	Sicurezza	,275	,244	,125	1,127	,262
a. Variabile dipendente: family conflict						

Diversamente, le configurazioni valoriali non predicono il conflitto con la vita lavorativa.

Tabella 7. Regressione non significativa del work conflict sulle dimensioni valoriali

ANOVA <sup>b</sup>					
Modello	Somma dei quadrati	Df	Media dei quadrati	F	Sig.
Regressione	407,024	6	67,837	1,055	,392 <sup>a</sup>
Residuo	9321,053	145	64,283		
Totale	9728,077	151			
a. Stimatori: (Costante), sicurezza, successo, autodirettività, edonismo, tradizione, universalismo					
b. Variabile dipendente: work conflict					
Coefficienti <sup>a</sup>					
Modello	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
	B	Errore std.	Beta		
1 (Costante)	19,435	4,289		4,531	,000
Successo	,348	,170	,205	2,040	,043
Universalismo	-,105	,305	-,038	-,344	,731
Autodirettività	,145	,211	,069	,689	,492
Edonismo	-,098	,220	-,043	-,444	,658
Tradizione	-,109	,277	-,041	-,396	,693
Sicurezza	-,027	,303	-,010	-,089	,929
a. Variabile dipendente: work conflict					

Altri risultati interessanti emergono se si analizzano le regressioni lineari dei valori presi singolarmente sulle dimensioni del conflitto vita lavorativa e vita extra lavorativa.

In particolare il *successo* registra un significativo potere predittivo del *work conflict* ( $\beta = .187$ ;  $p \leq .01$ ), dunque un orientamento al successo predice un più alto livello di conflitto con la vita lavorativa, per cui gli individui maggiormente focalizzati su tale dimensione valoriale esperiscono un maggiore conflitto nei confronti della vita lavorativa, proprio perché non riescono a dedicare a questa lo spazio che vorrebbero a causa delle richieste che provengono dal contesto familiare.



Tabella 8. Regressione significativa del work conflict sul successo

Riepilogo del modello						
Modello	R	R-quadrato	R-quadrato corretto	Errore std. della stima		
1	,187 <sup>a</sup>	,035	,029	7,85247		
a. Stimatori: (Costante), successo						
ANOVA <sup>b</sup>						
Modello		Somma dei quadrati	Df	Media dei quadrati	F	Sig.
1	Regressione	354,140	1	354,140	5,743	,018 <sup>a</sup>
	Residuo	9804,144	159	61,661		
	Totale	10158,285	160			
a. Stimatori: (Costante), successo						
b. Variabile dipendente: work conflict						
Coefficienti <sup>a</sup>						
Modello		Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
		B	Errore std.	Beta		
1	(Costante)	18,058	2,320		7,783	,000
	Successo	,312	,130	,187	2,397	,018
a. Variabile dipendente: work conflict						

La *tradizione* risulta invece un significativo predittore del conflitto con la vita familiare ( $\beta = -.216$ ;  $p \leq .01$ ) come del resto già evidenziato dal modello di regressione completo presentato in precedenza.

Tabella 9. Regressione significativa del family conflict sulla tradizione.

Riepilogo del modello						
Modello	R	R- quadrato	R-quadrato corretto	Errore std. della stima		
1	,216 <sup>a</sup>	,046	,040	6,20656		
a. Stimatori: (Costante), tradizione						
ANOVA <sup>b</sup>						
Modello		Somma dei quadrati	Df	Media dei quadrati	F	Sig.
1	Regressione	260,908	1	260,908	6,773	,010 <sup>a</sup>
	Residuo	5354,466	139	38,521		
	Totale	5615,374	140			
a. Stimatori: (Costante), tradizione						
b. Variabile dipendente: family conflict						
Coefficienti <sup>a</sup>						
Modello		Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	t	Sig.
		B	Errore std.	Beta		
1	(Costante)	25,080	2,132		11,764	,000
	tradizione	-,465	,179	-,216	-2,603	,010
a. Variabile dipendente: family conflict						

Infine, sono state indagate le relazioni tra genere e tipologia di lavoro e dimensioni del *work-life conflict*. Considerata la natura nominale di tali variabili, esse sono state opportunamente trasformate in variabili *dummies*. Non si registrano relazioni di regressione significative che consentano di mettere in relazione il genere con il *work conflict* nè la tipologia di lavoro con le dimensioni del *work-life conflict*. Diversamente significativa è la regressione tra genere e *family conflict* ( $\beta = .204$ ;  $p \leq .01$ ).

Tabella 10. Regressione significativa del family conflict sul genere

Riepilogo del modello						
Modello	R	R- quadrato	R-quadrato corretto	Errore std. della stima		
1	,204 <sup>a</sup>	,042	,035	6,21329		
a. Stimatori: (Costante), genere						
ANOVA <sup>b</sup>						
Modello		Somma dei quadrati	Df	Media dei quadrati	F	Sig.
1	Regressione	236,356	1	236,356	6,122	,015 <sup>a</sup>
	Residuo	5443,297	141	38,605		
	Totale	5679,653	142			
a. Stimatori: (Costante), genere						
b. Variabile dipendente: famlav						
Coefficienti <sup>a</sup>						
Modello		Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	t	Sig.
		B	Errore std.	Beta		
1	(Costante)	15,745	1,654		9,521	,000
	genere	2,572	1,039	,204	2,474	,015
a. Variabile dipendente: family conflict						

## Discussione dei risultati e conclusione

I risultati dello studio confermano solo in parte le ipotesi di partenza, tuttavia offrono diversi spunti di riflessione che incoraggiano un futuro ampliamento della ricerca.

La prima ipotesi da cui ci si è mossi riguardava il peso dell'assetto valoriale sulle dinamiche del *work-life conflict balance* e *life-work conflict balance*. A valle dell'analisi solo alcune delle dimensioni individuate dal questionario di Schwartz hanno rivelato un ruolo significativo in relazione alle dinamiche di gestione dei doppi ruoli. In modo particolare, l'analisi di regressione ha mostrato come la *tradizione* predica il *family conflict* mentre il *successo* predica, in termini statisticamente significativi, il *work conflict*. Tale risultato sembra andare nella direzione talvolta paventata da gran parte della letteratura sulla conciliazione vita lavorativa - vita extra lavorativa (Perrewe & Hochwarter, 2001) secondo cui piuttosto che parlare di integrazione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia lecito ipotizzare

vita lavorativa e vita extralavorativa come ambiti di esperienza mutuamente esclusivi. In altre parole, l'enfasi attribuita al valore del successo potrebbe in un certo senso essere contro-produttivo per un lavoratore/lavoratrice che ambisce a crescere nell'ambito della sua professionalità e che dunque avverte la presenza della famiglia come una minaccia a tali ambizioni. Similmente, il valore della tradizione che di per sé si fonda sulla famiglia come istituzione mal si concilierebbe con lo sforzo richiesto dal contesto organizzativo agli individui di rendersi *employable* e dunque di sacrificare talvolta i propri bisogni e desideri e quelli dei propri cari per mostrarsi sensibili alle esigenze organizzative. Tale netta divaricazione, che, di fatto, sembra condurre ad una categorizzazione eccessivamente rigida dei lavoratori/lavoratrici in "committed" vs "non committed" sulla base di questi comportamenti, appare rischiosa sia per gli individui che per le organizzazioni, pertanto merita certamente ulteriori approfondimenti, anche in considerazione della bassa numerosità del campione di soggetti coinvolto in questo studio.

Un secondo interessante risultato, registrato a dispetto delle ipotesi presentate inizialmente, riguarda l'assenza di differenze significative tra configurazioni valoriali dei lavoratori manuali e dei lavoratori intellettuali. In questo caso, tale dato potrebbe essere spiegato dall'estrema difficoltà, esperita in fase di campionamento, di distinguere lavoratori manuali da lavoratori intellettuali nello scenario attuale del mercato del lavoro. In tal senso, una più accurata attività di *job analysis* sulle attività lavorative esercitate dai partecipanti probabilmente potrebbe aiutare a mettere in luce più chiaramente come e quanto le stesse etichette di "lavoro manuale" e "lavoro intellettuale" facciano riferimento a mansioni in parte differenti ed in parte tra loro assimilabili, sempre in forza dell'espansione delle nuove tecnologie che ha investito massicciamente il mondo del lavoro e cui si è già accennato.

Infine, l'analisi sulle differenze di genere rispetto a *work-life* e *life-work conflict* ha rivelato risultati in piena sintonia con la letteratura nazionale ed internazionale sul tema, sottolineando come la percezione di conflitto interruolo sia più acuta e sentita per la compagine femminile, inserita relativamente di recente nella forza lavoro e, d'altro canto, da sempre associata, nel senso comune come nella ricerca empirica, ai doveri familiari.

Un'ultima riflessione nasce dall'assenza di differenze significative in termini di *work-life* e *life-work conflict* tra lavoratori manuali e lavoratori intellettuali. Questo dato si presenta piuttosto contro intuitivo, se si pensa alle dinamiche di *recovery* della fatica fisica da un lato e di quella intellettuale dall'altro che caratterizzano queste due tipologie di lavoratori. Anche in questo caso, dunque, il risultato registrato potrebbe essere vincolato alle modalità di campionamento e dunque di assegnazione dei

partecipanti ad una categoria di lavoratori che in parte potrebbe non corrispondere alle caratteristiche del lavoro svolto. Di conseguenza, similmente a quanto proposto in precedenza, la ricerca futura potrebbe impegnarsi ad effettuare una più attenta e specifica ricostruzione ed analisi delle attività svolte nel più generale ambito del lavoro intellettuale e/o manuale. Più nello specifico, si potrebbero ipotizzare significative differenze intra-gruppo, ad esempio in relazione alle mansioni svolte sia dai lavoratori manuali che da quelli intellettuali. A titolo di esempio, si pensi a quanto differenti possono essere i lavoratori manuali che lavorano in gruppo da quelli che lavorano soli, o ancora i lavoratori intellettuali dipendenti da quelli autonomi piuttosto che all'estrema variabilità della durata della giornata di lavoro, per alcune categorie di lavoratori coincidente quasi con l'intero arco giornaliero, ed a come tali differenze possano incidere in maniera determinante non solo sulla produttività, ma anche e soprattutto sulla soddisfazione, sul coinvolgimento e dunque sulla definizione della delicata bilancia tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa (Lui, Ye-Ngo & Wing-Ngar Tsang, 2001).

In conclusione, un ulteriore spunto da approfondire potrebbe connesso al *fit* tra valori individuali e valori organizzativi (Tanucci, Manuti, 2007). In altre parole, i risultati di questo studio andrebbero riletti cercando di comprendere se la percezione di concordanza o meno tra *l'asset* valoriale individuale e quello espresso dalla propria organizzazione di appartenenza abbia un effetto in termini di *work-life conflict*. In tal senso, sulla scorta dei risultati riportati da Drucker (2005) sul miglioramento di performance, è lecito ipotizzare che un'incongruenza tra valori individuali e valori organizzativi possa incidere sul *commitment* e portare a disaffezione verso il contesto organizzativo che, paradossalmente ma intuitivamente, potrebbe tramutarsi in un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa, come effetto di un minore investimento di sé sul lavoro. In questo quadro, compito della ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni è, dunque, quello di contribuire alla riflessione sulle metodologie di formazione e di intervento più efficaci ed adeguate a supportare individui ed organizzazioni nel difficile obiettivo di gestire al meglio i cambiamenti che formalmente ed informalmente stanno investendo il contesto lavorativo ridisegnando scenari, ruoli, valori, competenze e responsabilità.