



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO

**Dipartimento di Psicologia
e Scienze Cognitive**

Corso di Laurea Magistrale in Psicologia

Indirizzo: Psicologia delle Risorse Umane e delle Organizzazioni

Benessere lavorativo, qualità del sonno e distaccamento psicologico: uno studio diario

Relatrice:

prof.ssa Michela Vignoli

Laureando:

Francesco Gatti

Anno accademico 2021/2022

Indice

	Pagina
Abstract	1
1 Introduzione	2
1.1 Il benessere lavorativo	4
1.2 Lo stress lavorativo	6
1.3 Job Demand-Reasources model	8
2 Correlati del benessere lavorativo	12
2.1 Work engagement	12
2.2 Distaccamento Psicologico dal lavoro	14
2.3 Esaurimento Emotivo	19
2.4 Qualità del sonno	21

2.5	Età e ore lavorative	23
3	Lo studio	24
3.1	Ipotesi	24
3.2	Metodo	30
3.2.1	Protocollo sperimentale	30
3.3	Partecipanti	32
3.3.1	Criteri di inclusione	33
3.3.2	Numerosità campionaria	34
3.3.3	Variabili demografiche e occupazionali	37
3.4	Misure e strumenti	43
3.4.1	Questionario preliminare	43
3.4.2	Questionari diari	46
4	Risultati	51
4.1	Tasso di risposta	51
4.2	Proprietà psicometriche	53
4.3	Statistiche descrittive e correlazioni	54
4.4	Modelli di regressione	56

4.4.1	Work Engagement	58
4.4.2	Esaurimento Emotivo	61
4.4.3	Qualità del Sonno	64
4.4.4	Distacco psicologico dal lavoro	67
5	Discussione	70
5.1	Limiti	76
5.2	Proposte di ricerca futura	78
6	Conclusioni	79
	Bibliografia	81
	Appendice 1	92
	Appendice 2	97

Abstract

In questa tesi, è stata esaminata la relazione tra benessere lavorativo e recupero con la moderazione di ore lavorative ed età dei partecipanti. Nello specifico è stata ipotizzata una relazione tra due componenti del benessere (work engagement ed esaurimento emotivo) e due aspetti del recupero (distaccamento psicologico e qualità del sonno) in entrambe le possibili direzioni.

Il campione preso in considerazione è composto da 135 lavoratori, le misure delle variabili sono state raccolte tramite la somministrazione di un questionario iniziale, più 3 brevi questionari al giorno per la durata di una o due settimane.

Non tutte le ipotesi fatte sono risultate significative. Dall'analisi si nota che, misurate in tempi diversi, la qualità del sonno correla negativamente con l'esaurimento emotivo e, allo stesso modo, l'esaurimento emotivo influenza negativamente la qualità del sonno. Risulta inoltre un effetto positivo diretto delle ore lavorative sul work engagement e sull'esaurimento emotivo, mentre, per sul distaccamento psicologico, le ore lavorative hanno un effetto negativo.

Le correlazioni tra qualità del sonno e esaurimento emotivo sono in linea con le ipotesi fatte, mentre la relazione tra ore lavorative e work engagement va indagata ulteriormente, in quanto si ipotizza che i livelli di work engagement influenzino le ore lavorative e non viceversa. Le altre correlazioni dirette delle ore lavorative si presume siano parte di una relazione di mediazione.

1 | Introduzione

In questa tesi ci si è voluti concentrare sul recupero; solitamente molte ore di una giornata vengono dedicate al lavoro e non sempre il tempo al di fuori del lavoro viene dedicato ad attività che aiutino a ripristinare le energie e le risorse personali utili per affrontare al meglio le richieste lavorative del giorno seguente. Sonentag e Fritz nel 2007 teorizzano e dividono il recupero extra-lavorativo in vari elementi: distaccamento psicologico dal lavoro, mastery, controllo e rilassamento; tutte queste componenti hanno un effetto sul benessere lavorativo e aiutano a reintegrare le risorse che verranno spese poi a lavoro.

Per prima cosa si è voluto indagare l'effetto del recupero sui livelli di benessere lavorativo, cioè come comportamenti di recupero messi in atto il giorno precedente portino ad un maggiore benessere il giorno successivo.

Oltre all'effetto del recupero sul benessere lavorativo ci si è concentrati anche sulla relazione opposta, cioè come gli elementi del benessere lavorativo possono influenzare il recupero; nello specifico si è voluto appurare come se una situazione di benessere o malessere lavorativo possa incentivare o compromettere la capacità di una persona a

recuperare al di fuori del lavoro.

Le misure in entrambi i sensi sono risultate possibili grazie alla struttura a diario della ricerca; difatti, sono state prese giornalmente per un periodo che è variato da una a due settimane. Questo ha permesso di osservare la variazione dei costrutti analizzati durante la settimana, ma soprattutto capire come benessere e recupero si sono influenzati durante la settimana da un giorno all'altro.

Nello specifico il benessere organizzativo è stato misurato tramite due costrutti differenti: il Work Engagement, quindi la motivazione e il coinvolgimento del lavoro, e l'Esaurimento Emotivo, componente del Burnout, definito come il sentirsi tesi ed esausti a causa delle richieste lavorative.

Per quanto riguarda il recupero tra quelle teorizzate da Sonentag e Fritz nel 2007 è stata scelta la componente comunemente più studiata: il Distaccamento Psicologico dal lavoro. Inoltre è stata misurata anche la Qualità del Sonno che può essere considerata sempre parte dei costrutti di recupero.

Oltre alle variabili appena elencate è stato misurato anche l'effetto di moderazione delle relazioni di ore lavorative ed età dei partecipanti allo studio, in quanto si è ritenuto potessero avere un effetto significativo.

1.1 Il benessere lavorativo

Il benessere lavorativo può essere di tipo fisico oppure mentale. Con il primo si intende che la persona, durante il lavoro, non venga esposta a potenziali rischi o pericoli. I possibili rischi fisici possono riguardare incidenti sul luogo di lavoro, oppure l'esposizione a sostanze pericolose.

Negli ultimi anni le organizzazioni sono state sempre più attente alla salute fisica dei propri dipendenti; col tempo hanno cercato di diminuire, ma purtroppo mai eliminare i potenziali rischi, raggiungendo livelli di sicurezza maggiori in ambito lavorativo.

I rischi a cui va in contro un lavoratore non sono solo di tipo fisico; con l'aumento di occupazioni di tipo sedentario o comunque di lavori nei quali è richiesto uno sforzo di tipo mentale, insorgono una quantità maggiore di problemi psicologici. Diventa quindi centrale, per le imprese, concentrarsi anche sulla salute psicologica dei propri dipendenti. I problemi che possono insorgere variano dal burnout, al workaholism, alla mancanza di recupero dopo il lavoro oppure a possibili conflitti che si possono creare tra vita lavorativa e vita privata.

Fisher, in un articolo del 2010, definisce la felicità lavorativa come insieme di impegno affettivo verso l'organizzazione, soddisfazione lavorativa e coinvolgimento lavorativo. Successivamente, in uno studio del 2014 afferma che il benessere lavorativo è formato

dalla felicità lavorativa, alla quale però bisogna aggiungere gli aspetti eudemonici del lavoro (es. coinvolgimento lavorativo e significato lavorativo) e aspetti sociali del lavoro (rapporti con colleghi e superiori).

Dalla definizione appena data notiamo come il benessere lavorativo risulta un campo vasto, composto da una varietà di componenti in relazione tra loro. Lo studio di questi costrutti, quindi, è utile sia per comprendere al meglio gli ambienti lavorativi che, dal punto di vista operativo, per poter intervenire nella maniera più adeguata all'interno delle organizzazioni. Condurre ricerche sul benessere lavorativo e poter applicare i modelli e le relazioni che ne risultano permette di ottenere un miglioramento delle condizioni dei lavoratori sia dal punto di vista fisico, che dal punto di vista mentale.

Il benessere lavorativo è diventato un tema centrale, anche per gli enti di statistica italiani; ad esempio L'INAPP (ex ISOF) ha svolto varie indagini sulla qualità del lavoro (2002, 2006, 2010, 2015 e 2020), tali studi hanno preso in considerazione sia aspetti riguardanti la salute fisica dei lavoratori o la dimensione economica, ma anche altre dimensioni del lavoro quali il controllo, l'autonomia e la complessità.

Come è già stato detto l'applicazione dei risultati delle ricerche sul benessere lavorativo possono portare giovamento ai lavoratori ma, per le aziende, può risultare un costo. Negli ultimi anni il benessere dei lavoratori sta diventando un tema centrale per

le organizzazioni, in quanto hanno capito che ne possono trarre beneficio. Il benessere lavorativo aumenta la produttività dei dipendenti. Inoltre "la gestione del capitale umano è ora vista da molti, inclusa la comunità di investitori, come un indicatore delle prospettive di lungo periodo delle aziende - il benessere di una organizzazione e il benessere dei suoi dipendenti sono inestricabilmente collegati" (Litchfield et al., 2016).

Lo strumento operativo principale per intervenire sul benessere lavorativo per le organizzazioni sono le risorse umane; i cui interventi, se percepiti come positivi, hanno buone possibilità di aumentare i livelli di benessere tra i lavoratori (Alfes et al., 2012).

1.2 Lo stress lavorativo

Una componente importante per lo studio del benessere lavorativo è lo stress derivato dal lavoro. Lazarus e Folkman nel "transactional model" del 1984 definiscono lo stress psicologico come una "relazione peculiare tra la persona e l'ambiente che è valutata dalla persona come gravosa o eccessiva rispetto alle proprie risorse e pericolosa per il proprio benessere". Basandoci su questa definizione è possibile affermare che lo stress lavorativo può essere descritto come una relazione tra la persona e l'ambiente lavorativo, nella quale le richieste del lavoro vengono valutate eccessive rispetto alle risorse dell'individuo.

Lo stress lavorativo può essere causato da vari fattori, lo "UK Health and Safety Executive" ritiene che ci siano sei cause dello stress lavorativo:

- **Richieste:** non essere in grado di far fronte alle richieste del proprio lavoro;
- **Controllo:** non poter controllare il modo in cui viene svolto il proprio lavoro;
- **Supporto:** non ricevere abbastanza informazioni e supporto da colleghi, manager o dall'organizzazione;
- **Relazioni:** avere problemi nelle relazioni lavorative o essere vittima di bullismo;
- **Ruolo:** non comprendere a pieno il proprio ruolo e le proprie responsabilità;
- **Cambiamento:** non essere coinvolti nei cambiamenti dell'organizzazione.

Le cause dello stress qui elencate fanno riferimento a situazioni e comportamenti che avvengono sul luogo di lavoro e vanno ad influenzare il benessere lavorativo delle persone e possono incidere sullo stress percepito.

Lo stress lavorativo ha un'alta incidenza sulla popolazione e sul lavoro; difatti secondo la ricerca "The Workforce View 2020 - Volume Uno" condotta da ADP, sei su dieci partecipanti all'esperimento affermano che si sentono stressati almeno una volta a settimana a causa del lavoro, mentre solo uno su dieci dice di non sentirsi mai stressato al lavoro. Inoltre, dalla stessa ricerca emerge che il 70% dei giovani tra i 18 e i 24 anni dicono di sentirsi stressati almeno una volta a settimana, mentre nei partecipanti con

un'età maggiore a 45 anni solo il 50% dichiara di sentirsi stressato almeno una volta a settimana (Yildirmaz and Klein, 2020).

Ci sono vari fattori che possono influire sullo stress lavorativo e, alti livelli di stress possono portare a conseguenze oltre che mentali anche fisiche. Nella metanalisi di Nixon del 2011 sono stati analizzati stressor lavorativi (vincoli organizzativi, conflitti interpersonali, conflitti di ruolo, ambiguità del ruolo, carico di lavoro, ore lavorative e mancanza di controllo) e la loro relazione con otto sintomi fisici, tra cui mal di testa, disturbi del sonno e problemi gastrointestinali. Dallo studio risulta chiaramente come gli stressor sono connessi con i sintomi fisici analizzati. Un'altra ricerca, inoltre, afferma che componenti dello stress come il carico di lavoro e lo sforzo fisico possono portare a conseguenze negative per quanto riguarda la qualità del sonno (Åkerstedt et al., 2002).

1.3 Job Demand-Resources model

Il modello "Job Demand-Resources" nasce nel 2001 da uno studio di Demerouti e Bakker, in cui si afferma che tutte le caratteristiche del lavoro possono essere classificare in due gruppi: risorse lavorative o richieste lavorative (Bakker and Demerouti, 2017).

Le richieste lavorative e le risorse lavorative sono legate in modo differente a delle specifiche conseguenze. Con richieste lavorative si fa riferimento a tutte quelle attività che richiedono uno sforzo di tipo fisico o mentale, e che pertanto hanno un costo per il lavoratore. Con risorse lavorative si intendono, invece, tutte le risorse che l'individuo ha a disposizione per portare a termine le richieste lavorative (Demerouti et al., 2001). Le richieste lavorative sono intrinseche al lavoro e non sono per forza negative, lo possono diventare solamente se il lavoratore non è in grado di recuperare in tempo le risorse per l'arrivo di nuove richieste (Meijman and Mulder, 1998).

Le richieste lavorative e le risorse fanno parte di due processi differenti, chiamati processo di deterioramento della salute e processo motivazionale; il primo fa riferimento alla relazione tra le richieste lavorative che vanno ad influire negativamente sullo sforzo e quindi diminuiscono la performance lavorativa, mentre con il processo motivazionale si intende la relazione tra le risorse lavorative che vanno ad influire positivamente sul coinvolgimento e aumentano le performance lavorative (Bakker and Demerouti, 2017). I processi di deterioramento della salute sono dovuti a condizioni lavorative mal progettate o richieste di lavoro croniche che esauriscono le risorse sia fisiche che mentali dei lavoratori e possono perciò portare alla mancanza di energie e problemi di salute (Bakker and Demerouti, 2007). Con processi di motivazione, d'altro canto, le risorse lavorative assumono un potenziale motivazionale e possono portare ad un maggiore coinvolgimento da parte del lavoratore, un minore cinismo e delle performance eccellenti (Bakker and Demerouti, 2007).

Rispetto al modello del 2007, ai due processi di deterioramento della salute e di moti-

vazione, Demerouti e Bakker nel 2017 aggiungono le risorse personali che definiscono come la credenza delle persone riguardo a quanto controllo hanno sull'ambiente. Come si può vedere nella Figura 1.1 le risorse personali hanno un effetto positivo e diretto sul Work Engagement, inoltre ci si aspetta che le risorse personali tamponino l'impatto non desiderabile delle richieste lavorative sullo sforzo e aumentino l'impatto desiderabile tra le richieste lavorative e la motivazione (Bakker and Demerouti, 2017).

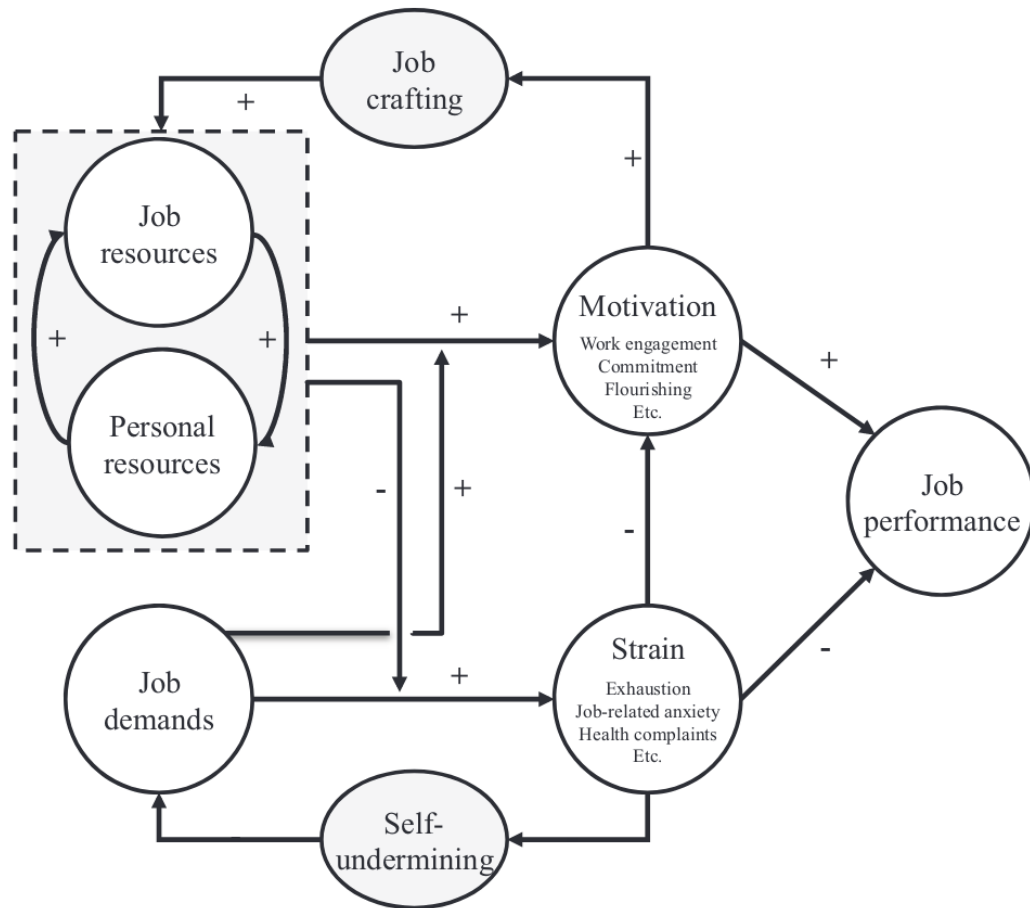


Figura 1.1: Job Demand-Resources model (Bakker and Demerouti, 2017)

Grazie al modello "Job Demand-Resources" si riesce ad individuare i processi che portano al benessere lavorativo, ne risulta quindi, semplificando il modello, che per fare in modo che il benessere lavorativo aumenti, il lavoratore debba avere le risorse necessarie per affrontare le richieste lavorative.

Secondo il modello "Job Demand-Resources" sia il Work Engagement, che l'Esaurimento Emotivo sono influenzati dalle risorse e dalle richieste lavorative ed entrambi contribuiscono, uno positivamente e l'altro negativamente, alle performance lavorative. In particolare il Work Engagement, come si può vedere nella Figura 1.1, è un costrutto centrale nel modello, ed è compreso all'interno della motivazione dove svolge un ruolo centrale all'intero dei processi motivazionali; risulta perciò essere influenzato positivamente dalle risorse lavorative e aumentare, a sua volta, le performance.

L'Esaurimento Emotivo d'altro canto, svolge un ruolo all'interno del processo di deterioramento della salute, in particolare nella parte dello sforzo. Esso è influenzato negativamente dalle richieste lavorative e, a sua volta, alti livelli di Esaurimento Emotivo diminuiscono le performance lavorative.

La Qualità del Sonno può essere considerata come un elemento del recupero (Zijlstra and Sonnentag, 2006), insieme al Distaccamento Psicologico dal lavoro (Sonnentag and Fritz, 2007). Il recupero è in relazione con le richieste e le risorse lavorative, dalla ricerca condotta da Rodriguez-Munoz nel 2012, dove è stata analizzata la relazione tra recupero, risorse e richieste lavorative, risulta che il recupero ha una relazione negativa con le richieste lavorative e viceversa, mentre le risorse lavorative hanno una relazione positiva con il recupero e viceversa.

2 | Correlati del benessere lavorativo

In questo capitolo verranno analizzati i correlati del benessere organizzativo analizzati: Work Engagement, Esaurimento Emotivo, Distacco Psicologico dal lavoro e Qualità del sonno. Inoltre verrà indagato il ruolo di mediazione di ore lavorative e età dei partecipanti allo studio.

2.1 Work engagement

Il primo costrutto analizzato è il Work Engagement, o anche coinvolgimento lavorativo, che può essere definito come uno stato mentale positivo, appagante, relativo al lavoro e caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento (Schaufeli, Salanova, et al., 2002). Il Work Engagement è un importante strumento per definire la produttività e il coinvolgimento dei lavoratori ed è legato profondamente con benessere e l'utilizzo

delle risorse lavorative. Il lavoratore coinvolto infatti ha livelli di benessere maggiori e performance migliori (Bakker, 2011)

Come da definizione il Work Engagement ha tre principali componenti: vigore, dedizione e assorbimento. Secondo Schaufelli in un articolo del 2006 con vigore si indicano alti livelli di energia e resilienza mentale mentre si lavora, il desiderio di investire nello sforzo lavorativo e persistere nonostante le difficoltà. La dedizione, invece, è caratterizzata dall'esperire un senso di significato, entusiasmo, ispirazione e orgoglio riguardo al proprio lavoro. Infine l'assorbimento è inteso come essere completamente concentrato sul proprio lavoro, così tanto che il senso del tempo viene a mancare e la persona può avere delle difficoltà a distaccarsi dal esso.

Il Work Engagement è stato introdotto come un concetto in che si differenzia rispetto al burnout. Gli studi sul Work Engagement nascono grazie alla psicologia positiva, la quale va a ricercare un costrutto in differente rispetto al burnout. Il burnout è composto da esaurimento emotivo, cinismo e mancanza di efficacia personale (Schaufeli, Martínez, et al., 2002). Le prime due componenti del Burnout sono opposte rispetto a vigore e dedizione in quanto il Work Engagement è caratterizzato da alti livelli di energia e alta identificazione con il lavoro, al contrario il Burnout è definito da bassi livelli di energia e bassa identificazione con il lavoro (Schaufeli and Salanova, 2006)

Il Work Engagement si distingue anche da altri concetti psicologici lavorativi: il workaholism. Il Work Engagement infatti non può essere definito come un atteggiamento compulsivo verso il lavoro, solitamente i lavoratori coinvolti riescono a staccarsi

dal lavoro e a recuperare (Sonnentag et al., 2012) a differenza dei soggetti workaholic. I lavoratori engaged sono spinti da una motivazione interna, al contrario workaholic sono guidati da una spinta interna ossessiva a cui non possono resistere (Schaufeli et al., 2009).

2.2 Distaccamento Psicologico dal lavoro

Non bisogna pensare all'ambiente lavorativo come ad una bolla che non viene influenzata e non influenza a sua volta la vita privata dei lavoratori, anzi molto spesso avvengono forti condizionamenti tra vita privata e vita lavorativa. Basti pensare ai conflitti che si possono creare tra lavoro e famiglia e viceversa (Grzywacz et al., 2006). Per il lavoratore è importante anche come impiega il proprio tempo libero e com'è in grado di recuperare dallo sforzo e dallo stress lavorativo per poi tornare al lavoro riposato e maggiormente produttivo.

Il recupero può avvenire tra una giornata e l'altra di lavoro, ma anche durante il fine settimana (Binnewies et al., 2010) oppure durante le ferie (Fritz and Sonnentag, 2006). Nel periodo lavorativo lo sforzo porta all'affaticamento, mentre nei momenti di riposo (es. pause dal lavoro o sere libere) il sistema fisiologico e psicologico ritornano ad uno stato più rilassato (Sonnentag et al., 2012). I livelli di recupero variano durante la giornata, sono solitamente più alti la mattina, prima della giornata lavorativa e più

bassi la sera dopo il lavoro. (Sonnentag et al., 2012)

I comportamenti di recupero sono importanti per l'eliminazione dello stress e dello sforzo dovuti al lavoro, sono in grado infatti di aumentare il Work Engagement (Sonntag et al., 2012), ma soprattutto di intervenire sul benessere lavorativo della persona (Sonntag, 2001).

Ci sono vari modelli che vanno a definire la relazione tra il lavoro e il recupero, uno tra questi è l'"Effort-Recovery (E-R) model" (Meijman and Mulder, 1998), il "modello presume che il dispendio di forze (es. lavoro) è associato a costi di breve termine di tipo fisiologico e psicologico. Normalmente questi costi sono reversibili: dopo una lunga o breve pausa dal lavoro, accompagnata da un investimento dello sforzo, il sistema psicologico tornerà nuovamente stabile ad un livello di base (recupero). In questo caso alti carichi di lavoro non hanno conseguenze negative affinché le possibilità di recupero durante e dopo la giornata lavorativa sono sufficienti" (Taris et al., 2006).

Sonnentag e Fritz nel 2007 dividono il recupero in quattro categorie: distaccamento psicologico, rilassamento, mastery e controllo. Questo modello è utile per analizzare i vari tipi di comportamenti di recupero al di fuori del lavoro, in quanto la divisione permette di studiare al meglio le singole prospettive. I quattro aspetti del recupero vengono definiti in questo modo:

- **Distaccamento psicologico dal lavoro:** non essere occupati in attività relative al lavoro, ma anche distaccarsi mentalmente dal lavoro, lo smettere di pensare ai problemi lavorativi o alle opportunità;
- **Rilassamento:** può essere associato ad attività di riposo, attività che vanno dal rilassamento muscolare alla meditazione, ma che possono essere più attive come passeggiare o ascoltare musica;
- **Mastery:** attività al di fuori dell'ambito lavorativo che danno l'opportunità al lavoratore di intrattenersi in attività stimolanti e in opportunità di apprendimento in altri ambiti;
- **Controllo:** si intende in quale quantità il lavoratore ha il controllo sulle attività che svolge nel suo tempo libero.

Il recupero può essere influenzato negativamente dagli stressor lavorativi (Sonnentag and Fritz, 2007), a sua volta però lo scarso recupero può aumentare la fatica lavorativa (Sonnentag et al., 2008). L'impossibilità di condurre comportamenti di recupero come quelli elencati in precedenza (distaccamento psicologico, rilassamento, mastery e controllo) può portare alla mancanza di ripristino delle risorse personali e all'aumento di stress e sforzo: se l'incapacità di recupero si prolunga nel tempo potrebbe risultare cronica.

Il recupero influisce negativamente sugli aspetti negativi del lavoro, ma allo stesso

tempo l'aumento di richieste o la pressione lavorativa possono inibire i comportamenti di recupero, perciò c'è la possibilità che si crei un circolo vizioso. Difatti l'aumento di sforzo e di richieste a livello lavorativo o comunque la mancanza del tempo adeguato per il recupero non danno la possibilità e il tempo alla persona di recuperare nel modo adeguato. Con l'andare del tempo la situazione si aggrava perché le richieste del lavoro saranno sempre più impegnative da affrontare a causa della mancanza di recupero. Diviene perciò importante uscire da questa situazione e fare in modo che diminuiscano le richieste lavorative o aumentino le possibilità di recupero. La situazione però può presentarsi anche in positivo ad esempio il maggiore recupero aumenta il Work Engagement e a sua volta alti livelli di Work Engagement aumentano le possibilità di recupero (Sonnentag et al., 2012).

In questo studio è stato analizzato in particolare il Distaccamento Psicologico dal lavoro, in quanto è la componente del recupero più studiata. Lo "stressor-detachment model" (Sonnentag and Fritz, 2015) definisce la relazione tra stress, Distaccamento Psicologico e sforzo lavorativo. Il modello in questione si basa sul fatto che "quando i lavoratori sono esposti a stress lavorativo, hanno maggiori difficoltà a distaccarsi psicologicamente dal lavoro" e sul fatto che "la mancanza di distaccamento psicologico dal lavoro fa aumentare lo sforzo e compromette gli stati emotivi e il benessere" (Sonnentag and Fritz, 2015). Si può definire in questo modo la relazione tra gli stressor e il benessere lavorativo con il distaccamento psicologico.

Lo stressor-detachment model si basa su due modelli precedenti: il "cognitive activation theory of stress" (Meurs and Perrewé, 2011; Ursin and Eriksen, 2010) e l'"allostatic load model" (Ganster and Rosen, 2013; McEwen, 1998).

Il modello in questione deriva dall'analisi di una serie di studi che indagano sia come la mancanza di distacco dal lavoro predice lo sforzo e il benessere del lavoratore, sia come gli stressor lavorativi predicono bassi livelli di distacco psicologico dal lavoro.

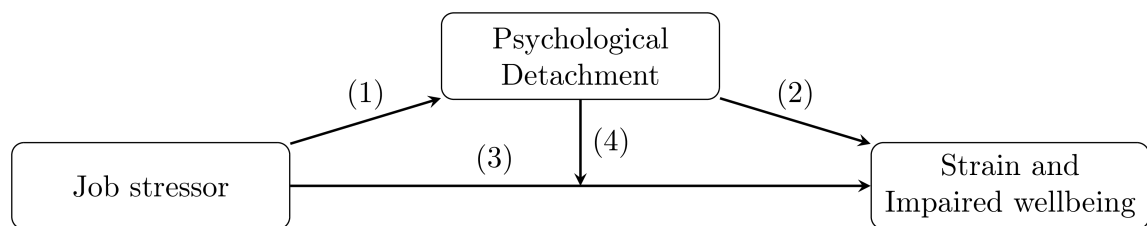


Figura 2.1: Modello base stressor-detachment (Sonnentag and Fritz, 2015)

Guardando lo schema dello "stressor-detachment model" (vedi Figura 2.1), possiamo osservare come il distacco psicologico dal lavoro può avere due effetti nella relazione tra stressor lavorativi e sforzo e benessere lavorativi. Nel primo caso seguendo le frecce 1 e 2 il Distacco Psicologico dal lavoro ha una funzione di mediatore nella relazione (es., Sonnentag and Fritz, 2007; Donahue et al., 2012; Sanz-Vergel et al., 2010). Se invece consideriamo le frecce contrassegnate con i numeri 3 e 4, possiamo osservare come il Distacco Psicologico dal lavoro può avere anche una funzione di moderatore nella relazione (Moreno-Jiménez et al., 2009, Sonnentag et al., 2013).

2.3 Esaurimento Emotivo

La definizione data da Maslach e Jackson nel 1997 di burnout è la seguente: "il burnout è una sindrome di esaurimento emotivo, depersonalizzazione e riduzione della realizzazione personale che insorge tra gli individui che svolgono lavori legati alla persona", secondo Maslach e Jackson solamente i lavoratori appartenenti alle categorie di servizi alla persona o comunque con alti carichi emotivi sono soggetti al burnout. Per la misurazione del burnout è stato sviluppato il "Maslach Burnout Inventory" (MBI) il quale definisce tre componenti:

- **Esaurimento Emotivo:** l'esaurimento delle risorse emotive a causa delle richieste dovute ai contatti interpersonali con gli altri;
- **Depersonalizzazione:** un atteggiamento negativo e cinico verso i clienti di un servizio di cura;
- **Mancanza della realizzazione personale** la tendenza a valutare il proprio lavoro con i clienti in modo negativo;

(Schaufeli, Salanova, et al., 2002).

Solo successivamente grazie al grande interesse della ricerca, nello studiare il burnout

Schaufeli nel 2000 introduce il "Maslach Burnout Inventory-General Survey" (MBI-GS) grazie al quale il concetto viene ampliato e generalizzato a tutte le categorie lavorative e non solo quelle riguardanti i servizi alla persona, in questo caso però le componenti si distinguono in esaurimento, cinismo e efficacia personale.

- **Esaurimento:** fa riferimento allo sforzo, ma non solamente quello dovuto alle persone;
- **Cinismo:** indifferenza o atteggiamento di distanza verso il lavoro in generale;
- **Efficacia personale:** comprende aspetti sociali e non della realizzazione professionale;

(Schaufeli, Martínez, et al., 2002).

Per questa ricerca invece è stato utilizzato il "Copenhagen Burnout Inventory" (CBI) (Kristensen et al., 2005), il quale si concentra sullo sforzo e l'esaurimento, ma soprattutto li attribuisce a specifici domini della vita della persona. I tre domini in cui è suddiviso sono i seguenti:

- **Burnout personale:** indica il grado di sforzo ed esaurimento sia fisico che psicologico di cui la persona ha esperienza;
- **Burnout relativo al lavoro:** il grado di sforzo ed esaurimento sia fisico che psicologico che la persona percepisce relativo al proprio lavoro;

- **Burnout relativo ai clienti:** il grado di sforzo ed esaurimento sia fisico che psicologico che la persona percepisce relativo al proprio lavoro con i clienti;

(Kristensen et al., 2005).

In questa tesi è stato utilizzato il CBI per andare ad indagare l'Esaurimento Emotivo, in particolare sono stati estratti quattro item relativi al burnout personale. Ci si è concentrati sugli item che riguardano la stanchezza, l'esaurimento fisico e psicologico e lo spossamento dei partecipanti all'esperimento.

2.4 Qualità del sonno

Il quantitativo di sonno consigliato per notte è compreso tra le 7 e le 9 ore, la scarsità di sonno può portare a problemi di salute come obesità e ipertensione o maggiori rischi di incidenti ed errori (Watson et al., 2015). La perdita del sonno, seppur moderata, può portare anche a deficit dell'attenzione (Dinges et al., 1997) e perdita delle performance. Non solo la quantità, ma anche la qualità del sonno è importante; avere la possibilità di dormire bene permette di recuperare le risorse spese durante la giornata e affrontare le richieste del giorno successivo (Sonnentag and Fritz, 2007). Invece una scarsa qualità del sonno può portare ad un maggiore affaticamento e a delle performance peggiori (Harrison and Horne, 1999), ma anche danneggiamenti per quanto riguarda le difese immunitarie (Rogers et al., 2001).

Com'è possibile immaginare la qualità del sonno è influenzata da molti fattori che possono comprometterla ed evitare alla persona di dormire al meglio. Le cause di scarsa qualità del sonno possono essere divise in cinque categorie:

- **Interferenze di tipo comportamentale:** fare attività fisica o mangiare prima di andare a dormire;
- **Interferenza di tipo cognitivo:** preoccuparsi o pianificare prima di andare a letto;
- **Interferenza dovuta all'ambiente:** letto scomodo o ambiente rumoroso;
- **Pattern del sonno inconsistenti:** andare a dormire ed alzarsi in orari diversi a seconda del giorno;
- **Utilizzo di sostanze prima di andare a letto:** nicotina, caffeina o alcool;

(Barber et al., 2013).

La scarsa qualità del sonno ostacola il recupero delle risorse perse durante il lavoro, perciò tendenzialmente si hanno meno risorse spendibili dopo una notte di scarsa qualità del sonno (Sonnentag et al., 2008). Oltre a ciò è stato osservato che la qualità del sonno incide anche sul benessere organizzativo in ambito militare (Mantua et al., 2021). La qualità del sonno inoltre ha effetti sugli stati emotivi, sia positivi che negativi, del

mattino successivo (Sonnentag et al., 2008).

2.5 Età e ore lavorative

In questa tesi, inoltre, è sembrato significativo aggiungere l'effetto di moderazione di età e ore lavorative dei partecipanti in quanto sono variabili che influiscono sui costrutti analizzati. L'età potrebbe influenzare la Qualità del Sonno, poiché le persone più anziane hanno maggiori difficoltà a dormire, oppure un alto numero di ore lavorative potrebbe impedire il Distaccamento Psicologico dal lavoro. È noto, inoltre, che i lavoratori coinvolti psicologicamente solitamente lavorano un numero di ore maggiore. Al contrario alti livelli di Esaurimento Emotivo portano i lavoratori ad essere meno coinvolti e svolgere un numero minore di ore.

3 | Lo studio

Lo studio presentato in questo capitolo si pone l'obiettivo di misurare aspetti sia fisici che psicologici inerenti l'ambito lavorativo; in particolare va ad indagare sia costrutti psicologici inerenti al lavoro (workaholism, carico di lavoro, ecc.) che parametri fisici (fluttuazioni quotidiane della pressione sanguigna e qualità del sonno).

In questo capitolo verrà esplicitato il metodo utilizzato, le misure, gli strumenti della ricerca ed il campione analizzato.

3.1 Ipotesi

Non tutti i dati raccolti da questo studio sono stati poi analizzati per verificare le ipotesi della seguente tesi. Le relazioni indagate si basano sul modello "Job Demand-Resources", in quanto questo modello mette in relazione le risorse e le richieste lavorative con le componenti del benessere lavorativo (Work Engagement e Esaurimento Emotivo). Oltre alle note relazioni del modello "JD-R" le ipotesi di questa tesi si basano su un'ulteriore relazione positiva diretta tra il recupero (Distacco psicologico e

Qualità del Sonno) e le risorse lavorative. In particolare si è ipotizzata una relazione diretta tra le componenti del recupero e quelle del benessere lavorativo prevedendo una influenza positiva del recupero sul Work Engagement e una influenza negativa del recupero sull'Esaurimento Emotivo.

La ricerca è stata condotta con uno studio diario e questo ha permesso di osservare come le variabili analizzate sono cambiate nel tempo; in questo modo è stato possibile analizzare anche la relazione opposta e vedere come aspetti del benessere lavorativo (Work Engagement e Esaurimento Emotivo) potessero avere un effetto sulla Qualità del Sonno e sul Distacco Psicologico dal lavoro.

Come anticipato è stato indagato anche l'effetto di moderazione di ore lavorative e età dei partecipanti in quanto possono influire sulle relazioni tra le variabili.

La prima ipotesi analizzata è che il recupero possa avere un effetto positivo sul Work Engagement (Sonnentag et al., 2012). Poiché il Distacco Psicologico che la Qualità del Sonno delle componenti recupero e quindi ci si aspetta che possano avere un effetto positivo sul Work Engagement.

L'ipotesi è stata sviluppata anche tenendo conto che individui con bassi livelli di igiene del sonno abbiano minore capacità di autoregolazione e quindi sono soggetti ad affaticamento e perciò meno coinvolti nel lavoro (Barber et al., 2013).

Il Work Engagement è solitamente caratterizzato da il desiderio di investire tempo

e risorse sul lavoro, perciò ci è sembrato importante analizzare l'effetto di mediazione delle ore lavorative, verrà inoltre studiato anche l'effetto di mediazione dell'età dei partecipanti.

Ipotesi 1 Distaccamento Psicologico e Qualità del Sonno influenzano positivamente il Work Engagement dei lavoratori.

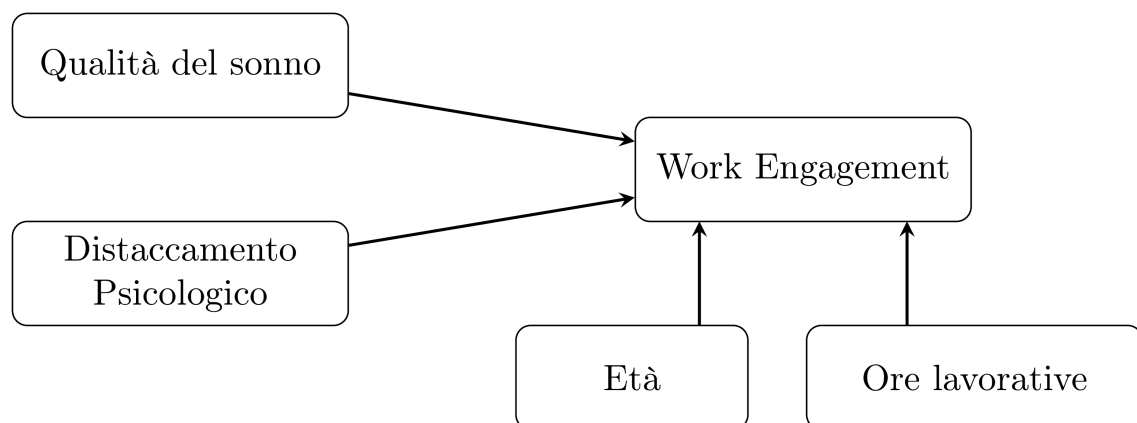


Figura 3.1: Ipotesi 1

La seconda ipotesi ha indagato l'effetto del recupero sull'Esaurimento Emotivo, prevedendo una relazione negativa tra le variabili. Dalla ricerca è emerso che la scarsa Qualità del Sonno diminuisce la regolazione emotiva e aumenta lo stress percepito portando all'Esaurimento Emotivo (Jarrett et al., 2019). Potersi distaccare psicologicamente dal lavoro permette una pausa dalle richieste lavorative e quindi all'aumento del

recupero (Meijman and Mulder, 1998), questo processo previene l'aumento di Esaurimento Emotivo.

Le ore lavorative possono avere un effetto di mediazione tra carico di lavoro ed Esaurimento Emotivo (Baeriswyl et al., 2021), in questo caso però è stato indagato il loro effetto di moderazione tra le componenti del recupero e l'Esaurimento Emotivo. Oltre alle ore lavorative è stato preso in considerazione anche l'effetto di moderazione dell'età dei partecipanti allo studio, in quanto ci si aspetta possa influire sulle relazioni indagate.

Ipotesi 2 Distaccamento Psicologico e Qualità del Sonno influenzano negativamente l'Esaurimento Emotivo.

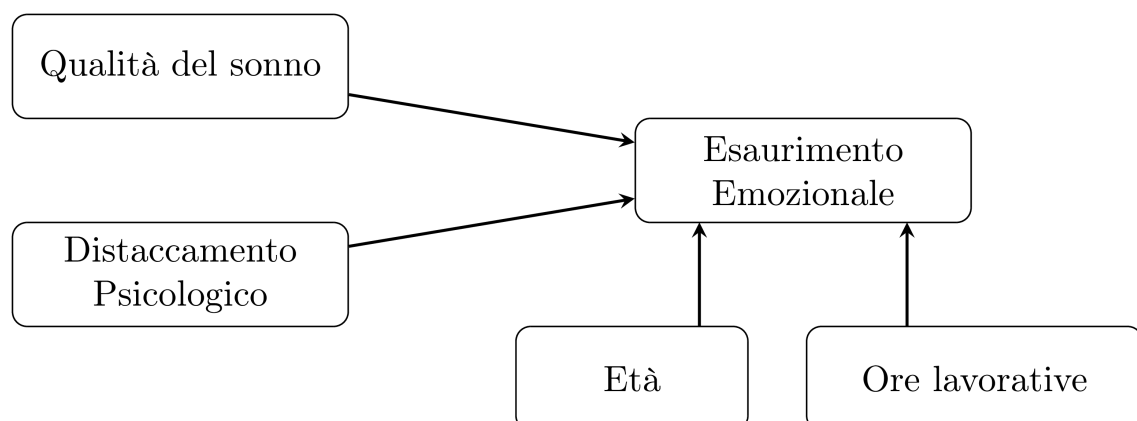


Figura 3.2: Ipotesi 2

La terza ipotesi analizza la relazione tra le componenti del benessere lavorativo (Work Engagement e Esaurimento Emotivo) e la Qualità del Sonno. La Qualità del Sonno è in grado di influenzare sia il Work Engagement (Barber et al., 2013), che l'Esaurimento Emotivo (Li et al., 2020).

In questo caso però andremo ad analizzare la relazione opposta. Si ipotizza, infatti, che il Work Engagement nello stesso modo in cui influenza positivamente il recupero (Sonnentag et al., 2012), possa aumentare i livelli della Qualità del Sonno. Inoltre alti livelli di Burnout possono predire una scarsa Qualità del Sonno (Vela-Bueno et al., 2008), ci si aspetta quindi che l'Esaurimento Emotivo influenzi negativamente la Qualità del Sonno.

Anche in questo caso è stato aggiunto l'effetto di moderazione di età e ore lavorative dei partecipanti, in quanto con l'avanzare dell'età diminuisce la qualità del sonno (Vitiello et al., 2004), mentre si ipotizza che un numero di ore lavorative elevato possa impedire ai lavoratori di dormire un numero di ore adeguato.

Ipotesi 3 Work Engagement influenza positivamente la Qualità del Sonno, mentre L'Esaurimento Emotivo influenza negativamente la Qualità del Sonno.

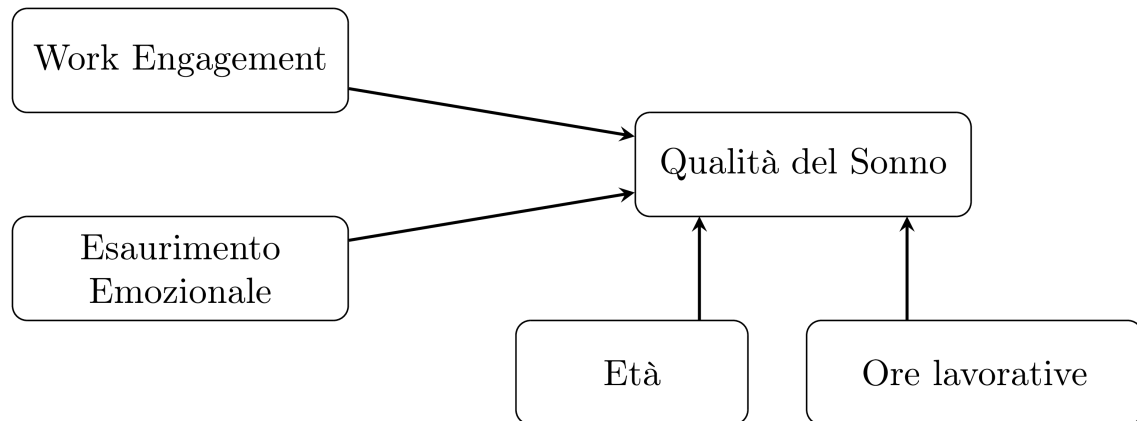


Figura 3.3: Ipotesi 3

La quarta ipotesi analizza la relazione tra le componenti del benessere lavorativo (Work Engagement e Esaurimento Emotivo) e il Distacco Psicologico dal lavoro. Dall'analisi della letteratura è possibile notare che il Work Engagement previene l'abbassamento dei livelli di recupero durante il giorno (Sonnentag et al., 2012), perciò ci si aspetta un effetto positivo del Work Engagement sul Distacco Psicologico. Mentre l'Esaurimento Emotivo, porta i lavoratori a sentirsi tesi ed esausti, e questo potrebbe richiedere un bisogno maggiore di recupero ed influenzare negativamente i livelli di Distacco Psicologico.

Si ipotizza inoltre un effetto di moderazione di età e ore lavorative dei partecipanti, in quanto un elevato numero di ore lavorative può impedire un corretto Distacco Psicologico dal lavoro. Mentre con l'avanzare dell'età i lavoratori ricoprono posizioni con maggiori responsabilità che possono portare ad una maggiore difficoltà a distaccarsi.

Ipotesi 4 il Work Engagement influenza positivamente il Distacco-
mento Psicologico, mentre l'Esaurimento Emotivo influenza negativamente
il Distaccamento Psicologico.

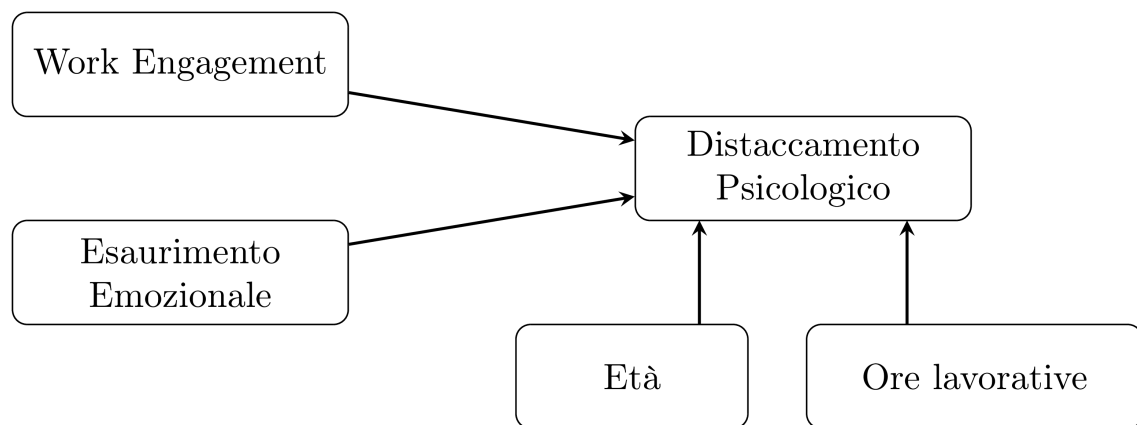


Figura 3.4: Ipotesi 4

3.2 Metodo

3.2.1 Protocollo sperimentale

Lo studio qui riportato si può definire longitudinale in quanto dura da una a massimo due settimane e richiede la compilazione di questionari e la misurazione della pressione sanguigna più volte durante questo periodo.

La procedura inizia con la ricerca dei candidati ideali per la partecipazione allo studio, i partecipanti selezionati sono lavoratori, maggiorenni che non hanno disturbi cardio-

vascolari o prendono farmaci per il controllo della pressione. Ai soggetti adatti che decidono di partecipare allo studio viene fissato un incontro preliminare, in questo incontro i reclutatori consegnano il misuratore della pressione sanguigna e insegnano ai partecipanti come utilizzarlo; inoltre viene spiegato come e quando devono essere svolte le misurazioni e la compilazione dei questionari; infine vengono fatti firmare il modulo informativo per la partecipazione e il trattamento dei dati.

Prima delle misurazioni ripetute ai soggetti viene richiesto di compilare il questionario preliminare (Appendice 1).

Le rilevazioni ripetute si sono svolte come riportato nella Figura 3.5.

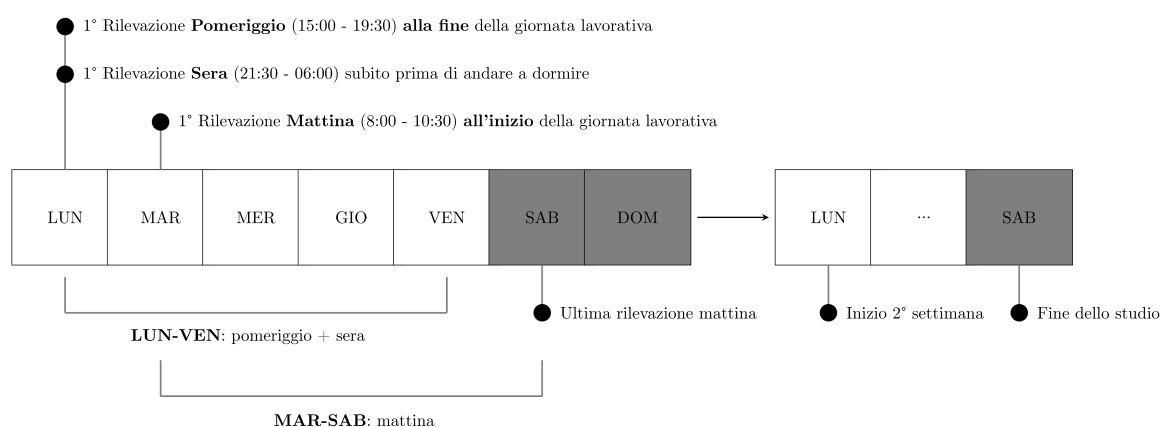


Figura 3.5: Protocollo

Come è possibile vedere nella Figura 3.5 lo studio si compone di tre misure giornaliere nei giorni di martedì, mercoledì, giovedì e venerdì; una la mattina, una il pomeriggio ed un'altra la sera. Per la giornata di lunedì invece viene richiesto di fare solo le misurazioni di pomeriggio e sera; infine il sabato si chiede ai partecipanti di svolgere

solamente la rilevazione della mattina. I questionari sono compilabili solamente negli orari indicati in Figura 3.5.

Per ogni rilevazione di mattina, pomeriggio o sera, i partecipanti devono prima di tutto misurarsi la pressione sanguigna, la misurazione deve avvenire due volte attendendo un minuto tra una rilevazione e l'altra, riportare i valori misurati negli spazi dedicati all'interno del questionario compilabile on-line. Oltre alla misurazione della pressione sanguigna viene richiesta la compilazione di un breve questionario, diverso a seconda del momento della giornata (mattina, pomeriggio e sera).

La seconda settimana di rilevazioni è facoltativa, per cui i partecipanti che vogliono continuare, ricominciano le misure dal lunedì seguente e continuano con una seconda settimana di misurazioni. Sia alla prima che alla seconda settimana al termine dell'esperimento il misuratore della pressione viene riconsegnato ai reclutatori e si chiude l'esperimento.

3.3 Partecipanti

Il campione utilizzato in questa ricerca è di convenienza, i partecipanti sono stati trovati da studenti e ricercatori formati per la ricerca.

3.3.1 Criteri di inclusione

La ricerca non è rivolta a tutta la popolazione, ma sono stati selezionati solo i partecipanti idonei per soddisfarne i criteri. Tutti i soggetti selezionati stavano lavorando nel periodo di compilazione dei questionari, sia part-time che full-time.

Nello studio che comprende l'analisi di tutte le variabili dei questionari sono stati definiti cinque criteri di esclusione per i soggetti che hanno partecipato allo studio, che sono i seguenti:

1. Non soffrire di disfunzioni cardiovascolare (es. ipertensione, ischemia, infarto);
2. Non prendere medicine che influenzano la pressione sanguigna (es, diuretici, beta bloccanti, antiipertensivi);
3. Non prendere psicofarmaci (es. antidepressivi, ansiolitici);
4. Non soffrire di disturbi del sonno (es. insonnia, apnea notturna, parasonnia);
5. Almeno tre giorni consecutivi di partecipazione all'esperimento senza dimenticare neanche una risposta ai diari.

I primi quattro criteri elencati qui sopra sono stati indagati tramite le domande confounders del questionario preliminare, per l'ultimo criterio la selezione è stata fatta successivamente all'analisi delle risposte una volta concluse le misurazioni.

Per le correlazioni studiate in questa tesi, i primi tre punti dell'elenco dei criteri di selezione non influenzano le variabili studiate, perciò ci siamo concentrati sugli ultimi

due. Per quanto riguarda i disturbi del sonno è importante sapere che 17 partecipanti allo studio hanno dichiarato di soffrirne, ma sono comunque stati inclusi nell'analisi finale.

Perciò l'unica selezione fatta sui partecipanti è relativa all'ultimo punto, difatti i soggetti analizzati in questo studio sono solamente quelli che hanno completato i questionari dei diari per almeno tre giorni consecutivi, senza dimenticare neanche una risposta.

3.3.2 Numerosità campionaria

Nella seguente sezione verrà esposto come è stata trovata la numerosità campionaria dell'esperimento, sia in termini di partecipanti che di osservazioni. Per prima cosa sono stati tolti i 12 soggetti coinvolti nello studio pilota.

Successivamente è stata calcolata la numerosità campionaria dei dati raccolti con il questionario preliminare, in cui il numero di osservazioni (risposte) coincide con il numero di partecipanti, in questo caso 135.

Si è passati poi a calcolare la numerosità campionaria dei dati raccolti con i diari giornalieri, ovvero il numero di giornate lavorative incluse e il numero di partecipanti, da cui risultano 1084 rilevazioni giornaliere da 135 soggetti.

Per calcolare il numero di osservazioni e giornate complete è necessario considerare le giornate i cui i partecipanti hanno lavorato, perciò sapere quando hanno risposto

"sì" oppure "no" alla domanda "Oggi hai lavorato?". Perciò è stato calcolato il numero di rilevazioni utilizzate poi per l'analisi di ogni modello.

Nel caso dei modelli che predicono il Distaccamento Psicologico dal lavoro sulla base del Work Engagement e dell'Esaurimento Emotivo, sono state utilizzate solo le giornate in cui i partecipanti hanno risposto sia al diario del pomeriggio, che va ad indagare sia il Work Engagement che le ore lavorative e il diario della sera in cui è presente il Distaccamento Psicologico e l'Esaurimento Emotivo. Di questi modelli sono state utilizzate 832 rilevazioni per l'analisi.

Invece per i modelli che predicono la Qualità del Sonno sulla base del Work Engagement e dell'Esaurimento Emotivo, utilizzeremo solo le giornate complete in cui i partecipanti hanno risposto al diario del pomeriggio contenente sia il Work Engagement che l'orario lavorativo, e al diario della mattina successiva in cui viene indagata la Qualità del Sonno. In questo caso sono state utilizzate 821 rilevazioni complete.

Allo stesso tempo per i modelli che predicono il Work Engagement sulla base della Qualità del Sonno e del Distaccamento Psicologico dal lavoro misurati nella giornata precedente, sono state utilizzate le giornate complete in cui i partecipanti hanno risposto al diario del pomeriggio (contenente il Work Engagement e le ore lavorative), al diario della sera (relativo al Distaccamento Psicologico dal lavoro) e della mattina (riguardante la Qualità del Sonno) riferiti alla giornata precedente. In questo caso le rilevazioni analizzate sono 639.

Infine per i modelli che predicono l'Esaurimento Emotivo, sulla base della Qualità del Sonno della notte precedente e del Distaccamento Psicologico dal lavoro riportato la

sera stessa, utilizzeremo le giornate complete in cui i partecipanti hanno risposto al diario del pomeriggio, contente le ore lavorative, e della sera, riguardante l'Esaurimento Emotivo e il Distaccamento Psicologico, in aggiunta al diario della mattina che va a misurare la Qualità del Sonno. In questo caso le rilevazioni complete sono 651.

3.3.3 Variabili demografiche e occupazionali

Il campione è abbastanza bilanciato a livello di genere, difatti è composto da 69 femmine e 66 maschi.

L'età dei partecipanti varia da 21 a 63 anni con una media di 40.97 (SD=12.67), si può quindi dire che il campione ha un'età varia, considerando che tutti i partecipanti sono in età lavorativa. Guardando il grafico di distribuzione dell'età nella figura 3.6 però si può notare che i partecipanti non sono equamente distribuiti in tutte le fasce d'età, si vedono due picchi agli opposti, uno più grande tra i 21 e i 35 anni e l'altro leggermente minore tra i 50 e i 55 anni. Rimangono quindi più scoperte la fascia centrale tra i 35 e i 50 anni e quella di soggetti con più di 55 anni.

La maggior parte dei partecipanti allo studio ha frequentato l'università, difatti guardando il grafico riguardante il livello di educazione nella figura 3.6 notiamo che 82 persone hanno un titolo universitario o superiore, 49 hanno il diploma di scuola superiore, mentre 4 hanno la licenza media.

Per quanto riguarda lo stato civile la maggior parte dei partecipanti si divide tra single (63) e con un partner (62); i restanti sono o divorziati (8) oppure vedovi (2).

Inoltre è stato chiesto ai partecipanti di indicare la situazione familiare e quindi con chi vivono, dai dati risulta che in 14 vivono da soli, 35 con il partner, 53 con i figli, 24 con i genitori, mentre 9 soggetti hanno indicato altro.

Dall'analisi dei dati si può notare che la maggior parte dei partecipanti non ha figli (69) mentre 20 soggetti hanno un figlio, 38 ne hanno due, 7 ne hanno tre, mentre 1 ne ha quattro.

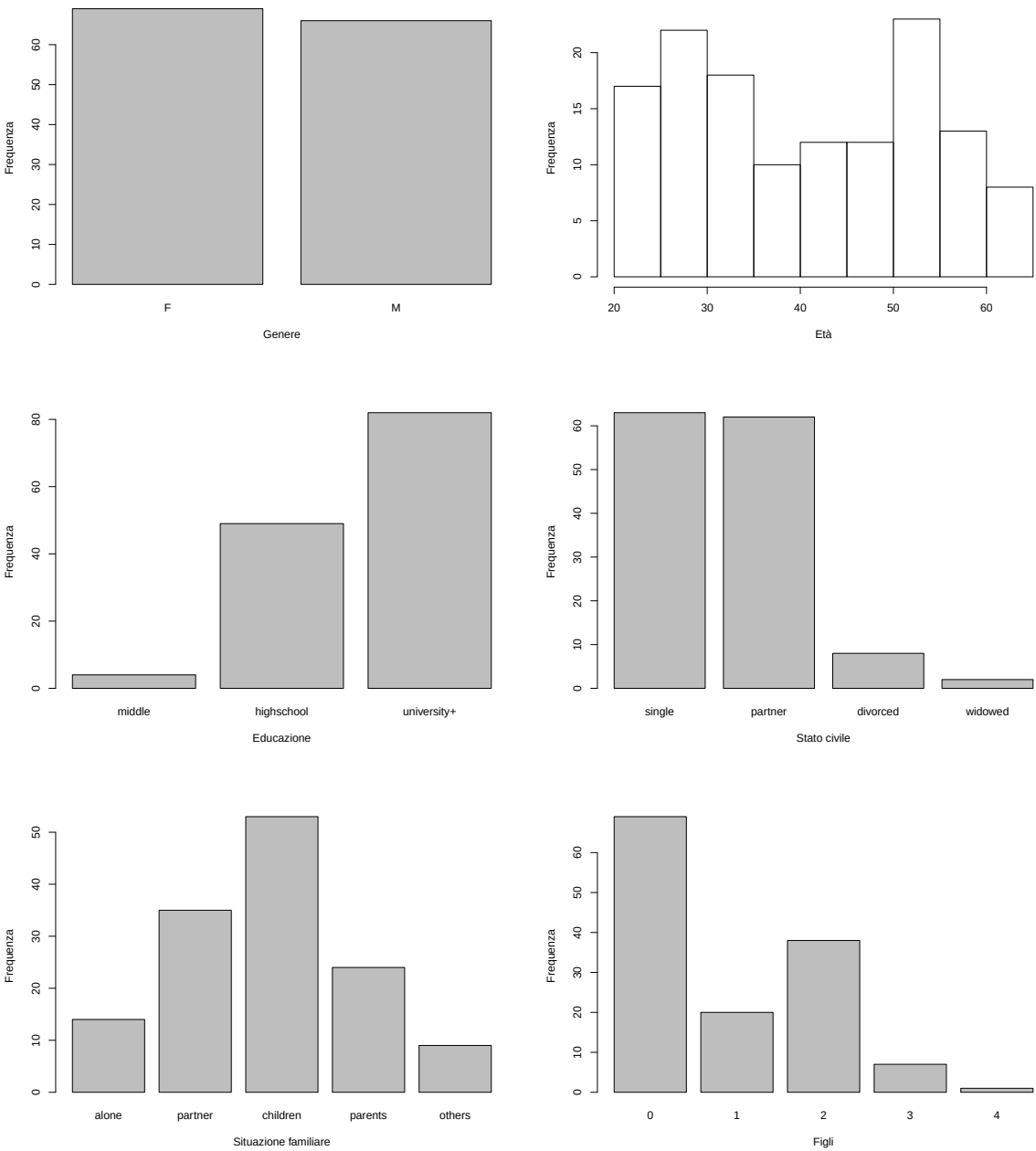


Figura 3.6: Variabili demografiche

Oltre ai dati di tipo demografico ai partecipanti all'esperimento sono stati richiesti dati relativi all'occupazione. Nello specifico è stata richiesta la posizione lavorativa, il settore lavorativo, le ore di lavoro settimanali, il numero di ore di lavoro da remoto per settimana ed il luogo dove viene principalmente svolto il lavoro da remoto.

I partecipanti si dividono in 13 posizioni lavorative (ricercatori/professori universitari, amministrazione, architetti/geometri, commerciali/venditori, impiegati, dirigenti/amministratori delegati, contabili/commercialisti/bancari, professioni sanitarie e operatori psicosociali, informatici/programmatore, avvocati, personale scolastico medie/superiori, settore tecnico/metallmeccanico). La maggior parte dei soggetti si concentra in posizioni di tipo: amministrativo (19), tecnico/metallmeccanico (19), sanitario e psicosociale (15), dirigenziale (13) e scolastico (13).

Considerando la posizione lavorativa si può constatare che la maggior parte del campione è composto da lavoratori dipendenti a livello non dirigenziale (66) mentre molti sono liberi professionisti/imprenditori (47) un numero minore è dipendente a livello dirigenziale (18), mentre una piccola parte lavora a progetto (4).

Ai partecipanti è stato chiesto se il settore in cui lavoravano è pubblico o privato, i risultati indicano che la maggior parte lavora nel settore privato (106), mentre nel pubblico lavorano 29 soggetti.

Le ore lavorative settimanali dei soggetti variano da 8 a 72 ore, la quantità di ore settimanali ha una media di 41.53 e una deviazione standard di 9.88.

Le ore lavorate in remoto invece vanno da 0 a 50 ore, con una media di 7.59 ore settimanali e una deviazione standard di 12.81.

Infine, ai soggetti è stato anche chiesto il luogo dove principalmente svolgono l'attività di lavoro da remoto. Dalle analisi risulta che 74 partecipanti non lavorano mai da remoto, 54 lavorano in casa, mentre 7 lavorano in studio/ufficio.

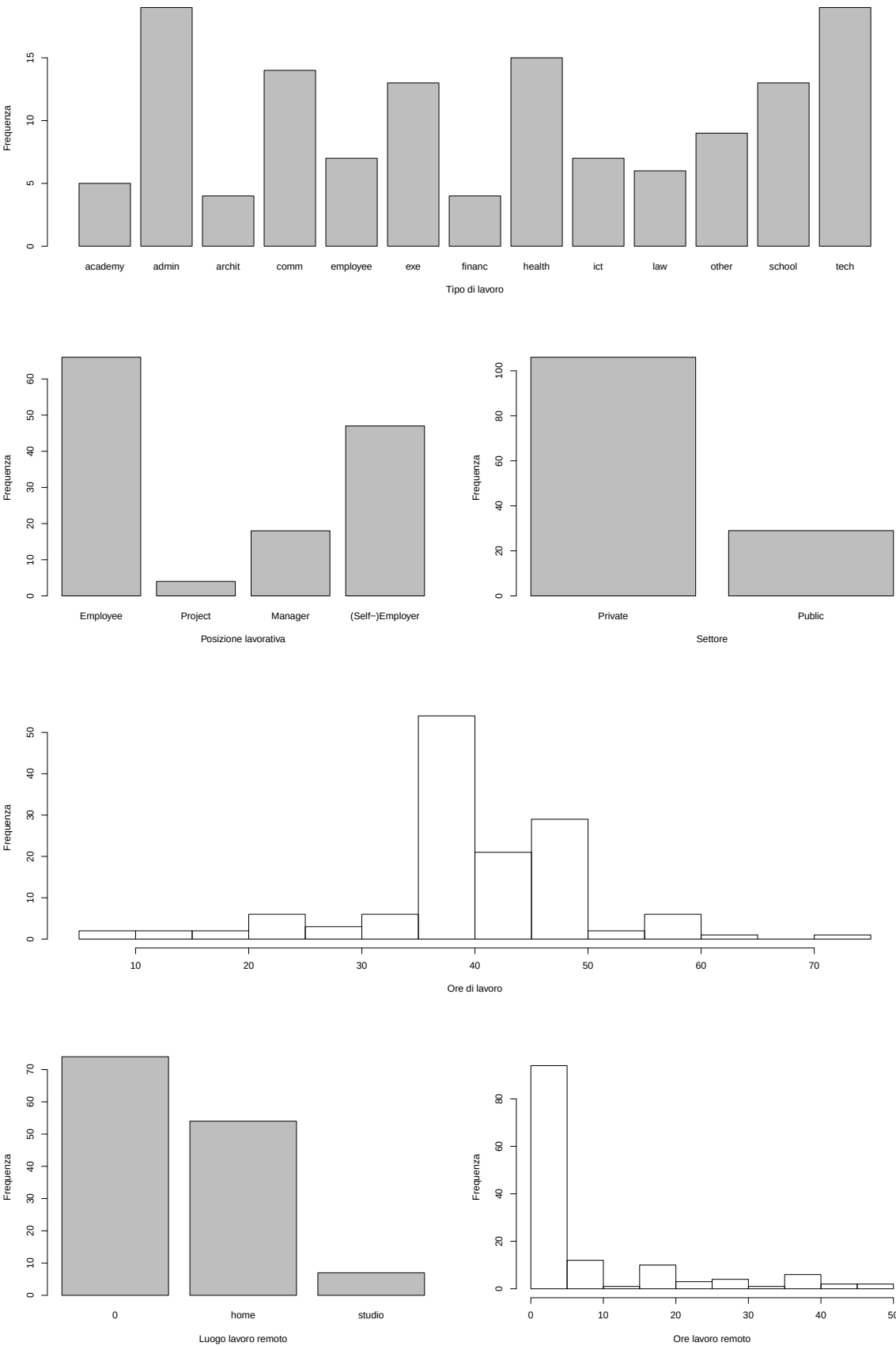


Figura 3.7: Variabili demografiche

3.4 Misure e strumenti

Gli strumenti utilizzati sono vari in questo esperimento, in questa sezione andremo ad elencarli dividendoli tra il questionario preliminare e i questionari dei diari giornalieri.

3.4.1 Questionario preliminare

Nel questionario preliminare sono richieste variabili demografiche dei soggetti (genere, età, peso, altezza, grado di istruzione, stato civile, con chi vive); alcuni confounder (fumatore/fumatrice, assunzione farmaci per controllo pressione sanguigna o con effetti ormonali, assunzione psicofarmaci, disturbi o disfunzioni cardiovascolari, disturbi o disfunzioni del sonno); variabili di tipo occupazionale (che tipo di lavoro svolge, inquadramento, settore, ore lavorative, ore lavorative da remoto, luogo in cui svolge il lavoro da remoto e tipico orario di lavoro).

Oltre a questi dati viene chiesto di rispondere alle domande relative ai seguenti costrutti psicologici. Per tutti gli item è stato chiesto di rispondere su una scala che va da 1 a 5.

Workaholism

Per il Workaholism sono stati usati 10 item (Schaufeli et al., 2009), che vanno ad indagare sia il lavorare in modo compulsivo che lavorare eccessivamente (es. "Mi sembra di essere di fretta ed in corsa contro il tempo").

Work Addiction

La Work Addiction è stata misurata tramite i 7 item della "Bergen Work Addiction Scale (BWAS)" (Andreassen et al., 2012) (es. "Ha pensato a come avrebbe potuto riservare più tempo al lavoro?").

Overcommitment

L'"Overcommitment Scale" è composta da 6 item (Zurlo et al., 2010) gli item si riferiscono allo "sforzo intrinseco della persona al lavoro, che riflette un engagement eccessivo e una scarsa abilità a ritirarsi dagli obblighi lavorativi" (Zurlo et al., 2010) (es. "Raramente riesco a non pensare ai miei problemi di lavoro; li ho in mente quando vado a dormire").

Work Engagement

Il Work Engagement è misurato dalla UWES-9 (Balducci et al., 2010), che va a investigare tre fattori: Vigore, Dedizione e Assorbimento. Per ogni fattore sono presenti 3 item. La scala completa è composta da 9 item (es. "Nel mio lavoro mi sento pieno di energia")

Esaurimento Emotivo

Gli item per l'Esaurimento Emotivo sono stati ripresi dal "Copenhagen Burnout Inventory (CBI)" (Kristensen et al., 2005) un questionario composto da tre sotto-dimensioni: Burnout personale, Burnout relativo al lavoro e Burnout relativo ai clienti. Nel questionario preliminare sono stati utilizzati i 7 item relativi al Burnout lavorativo (es. "Si sente sfinita/o alla fine di una giornata lavorativa?").

Carico di lavoro

La misura del Carico di lavoro si basa su 5 item ripresi dal "Quantitative Workload Inventory (QWI)" (Spector and Jex, 1998). Ogni item va ad indagare la quantità di lavoro di ogni partecipante, chiedendo quanto spesso si sono verificate le situazioni indicate durante il lavoro negli ultimi 12 mesi (es. "Il mio lavoro mi richiede di lavorare molto velocemente").

Conflitto lavoro-famiglia

Il Conflitto lavoro-famiglia è stato misurato con 3 item che valutano la frequenza in cui il lavoro interferisce con la famiglia (Grzywacz et al., 2006) negli ultimi 12 mesi. Ai partecipanti è stato chiesto quanto spesso il suo lavoro o la carriera hanno interferito con la famiglia, (es. "Ha interferito con le sue responsabilità a casa come ad esempio effettuare riparazioni/manutenzione, cucinare, pulire, fare la spesa, prendersi cura dei figli?").

Overwork Endorsment

Per l'Overwork Endorsment sono stati presi 4 item dall'"Overwork Climate Scale (OWCS)" (Mazzetti et al., 2016). I partecipanti hanno indicato il grado di accordo con le affermazioni riportate (es. "La maggior parte delle persone (colleghi, collaboratori) lavora più di quanto previsto dall'orario "ufficiale").

Technostress creators

Il Technostress è stato misurato riprendendo gli item dalla "Technostress creators scale" (Molino et al., 2020), in particolare sono stati ripresi gli item riguardanti il Techno-

overload (4 item) e la Techno-invasion (3 item) per un totale di 7 item per i quali è stato chiesto di indicare il grado di accordo con le affermazioni riportate, in riferimento agli ultimi 12 mesi (es. "Sono costretta/o dalle tecnologie a lavorare più velocemente").

Affettività Negativa

Il questionario PANAS tradotto in italiano (Terracciano et al., 2003) è stato utilizzato per misurare l'Affettività Negativa, in particolare sono stati usati 4 item, per ognuno dei quali viene chiesto di indicare quanto spesso prova i sentimenti/emozioni indicati (es. "Turbata/o", "Nervosa/o").

3.4.2 Questionari diari

I questionari dei diari sono tre, uno compilabile alla mattina, uno il pomeriggio e uno la sera, come già descritto nella sezione della procedura sperimentale.

All'inizio di ogni questionario vengono richiesti valori delle due misurazioni della pressione sanguigna, successivamente viene domandato al partecipante, nel caso del questionario della mattina se ha lavorato il giorno prima, negli altri due se ha lavorato il giorno stesso; in caso di risposta positiva può continuare con il questionario, in caso di risposta negativa il questionario non mostra altre domande.

Oltre ai costrutti psicologici riportati in seguito anche nei questionari dei diari sono presenti i confounders che possono andare ad influire sulla pressione sanguigna, le domande chiedono se sono capitati eventi stressanti durante la giornata lavorativa, oppure se 30 minuti prima della misurazione si ha consumato caffeina, fumato o assunto nicotina,

Scale	Questionari		
	Questionario mattina	Questionario Pomeriggio	Questionario sera
Carico di lavoro		X	
Workaholism		X	
Work Engagement		X	
Esaurimento Emotivo			X
Esperienze di recupero			X
Overcommitment	X		
Qualità del sonno	X		
Carico di lavoro anticipato	X		

Tabella 3.1: Utilizzo delle scale nei tre questionari

svolto attività fisica intensa o moderata, consumato un pasto abbondante. In questa parte viene chiesto ai partecipanti di essere sinceri per capire poi se c'è stato altro ad influire sulla pressione sanguigna.

La tabella 3.1 aiuta a visualizzare in quale diario sono presenti i costrutti psicologici misurati.

Le seguenti variabili sono state misurate su una scala che chiede il grado di accordo dei partecipanti da 1 (per niente d'accordo) a 7 (completamente d'accordo).

Carico di lavoro e carico di lavoro anticipato anticipato

Il Carico di lavoro è stato valutato in due momenti della giornata, il primo la mattina con il carico di lavoro anticipato ed il secondo il pomeriggio. Sono stati utilizzati 3 item estratti dal "Quantitative Workload Inventory (QWI)" (Spector and Jex, 1998). Nel caso del carico di lavoro anticipato viene chiesto il grado di accordo con le affermazioni in merito alla giornata lavorativa che deve ancora iniziare (es. "Oggi avrò molto da fare"). Mentre nel caso del carico di lavoro misurato il pomeriggio le domande sono le stesse però rivolte alla giornata lavorativa appena trascorsa (es. "Ho avuto molto da fare").

Workaholism

Il Workaholism nei diari è stato misurato tramite 6 degli item usati nel questionario preliminare (Schaufeli et al., 2009), nei quali si doveva indicare il grado di accordo, sono relativi alla giornata lavorativa appena trascorsa (es. "mi è sembrato di essere di fretta e in corsa contro il tempo").

Work Engagement

Nei diari per il Work Engagement è stato utilizzato un questionario più breve, il UWES-3 (Schaufeli et al., 2019), derivante dal UWES-9 dal quale sono stati selezionati 3 item, uno per ogni componente (Vigore, Dedizione, Assorbimento). Per ogni item è stato richiesto di indicare il proprio grado di accordo con ogni affermazione riguardante la giornata lavorativa appena trascorsa (es. "Mi sono sentito pieno di energia").

Esaurimento Emotivo

Per misurare l'Esaurimento Emotivo è stato utilizzato il "Copenhagen Burnout Inventory (CBI)" (Kristensen et al., 2005), a differenza del questionario preliminare sono stati utilizzati 4 item della parte del Burnout personale, viene chiesto di indicare se in quel momento si sentono stanchi, fisicamente esausti, emotivamente esausti o consumati e spenti.

Esperienze di recupero

L'ultima misura del questionario della sera misura le esperienze di recupero. Le esperienze di recupero possono essere divise in tre categorie: Distaccamento Psicologico da lavoro, Rilassamento e Mastery. In questo esperimento sono stati usati 9 item, 3 per ogni categoria, ripresi da "Recovery Experience Measures" (Sonnentag and Fritz, 2007). Ai soggetti viene chiesto il loro grado di accordo con le affermazioni riportate, riguardo a quella sera (es. "Mi sono dimenticato del lavoro").

Overcommitment

Gli item per misurare l'Overcommitment la mattina sono tratti dall'"Overcommitment Scale" (Zurlo et al., 2010). Nel caso dei diari sono utilizzati solamente 3 item. Per ogni item è stato chiesto di indicare il grado di accordo con le affermazioni considerando la sera precedente (es. "Mi sono rilassata/o facilmente e ho "staccato dai problemi di lavoro").

Qualità del sonno

Per valutare la qualità del sonno è stato utilizzato il "Mini sleep questionnaire" (Natale et al., 2014), su 10 item ne sono stati scelti 4 da utilizzare nel diario della mattina. I soggetti hanno indicato il grado di accordo con le affermazioni riportate (es. "Ho avuto problemi ad addormentarmi").

4 | Risultati

In questa sezione sono esposti i risultati trovati dall'analisi dei dati, in particolare sono state valutate le relazioni reciproche tra, da una parte, Work Engagement e Esaurimento Emotivo e, dall'altra, Distaccamento Psicologico dal lavoro e Qualità del Sonno.

4.1 Tasso di risposta

Il tasso di risposta dei partecipanti è utile da calcolare per avere un quadro generale sul numero di giornate totali e il numero di giornate complete (in cui sono state fatte le misurazioni sia del pomeriggio che della sera), ma anche di quanti tra i soggetti hanno partecipato anche alla seconda settimana dell'esperimento.

Dall'analisi risulta che il tasso di risposta medio per partecipante è dell'89.19% (SD=16.48%), mentre il numero medio di giornate per soggetto è di 7.46 (SD=2.46), se andiamo a vedere invece il numero di giornate complete scendiamo a 6.16 (SD=2.67), mettendola in percentuale la media di giornate complete per partecipante è del 73.93% (SD=25.04); la seconda settimana di esperimento è stata svolta da 92 soggetti, il 68.15% del camp-

one. Non tutti i partecipanti all'esperimento sono stati poi scelti per l'analisi dei dati, come riportato in precedenza, sono stati adottati dei criteri di inclusione. Per poter essere inclusi nell'analisi i partecipanti dovevano fare almeno tre giornate complete in totale. Nella figura 4.1 possiamo vedere graficamente il numero di risposte per partecipante, distinguendo tra coloro che hanno partecipato per una settimana in rosa e chi ha partecipato all'esperimento per due settimane in blu. La linea spessa rossa nel grafico della figura 4.1 rappresenta il nostro criterio di esclusione, cioè aver fatto almeno tre giornate complete in totale.

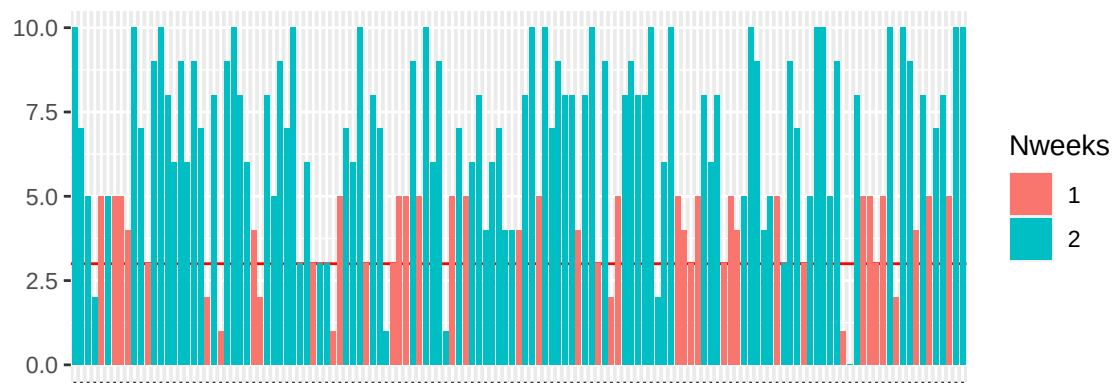


Figura 4.1: Numero di giornate complete tra i 135 partecipanti

4.2 Proprietà psicometriche

Dato che le variabili di interesse sono state per lo più misurate su scale self-report, prima di calcolare i punteggi aggregati da utilizzare nella analisi è stato verificato che ogni scala sia sufficientemente attendibile, cioè che i punteggi non siano caratterizzati da un'eccessiva varianza d'errore. Siccome le misure sono giornaliere, per stimare l'attendibilità va considerata sia la varianza inter-individuale e quella intra-individuale; il metodo per calcolare l'attendibilità di questo tipo di misure si basa sulla scomposizione della varianza in variabilità inter-individuale, intra-individuale e inter-item, oltre alle loro combinazioni (Cranford et al., 2006).

Sono stati calcolati due indici di attendibilità a partire da un dataset di misure ripetute: il coefficiente R_{kF} , che quantifica l'attendibilità nel misurare differenze inter-individuali in modo coerente e considerando tutte le occasioni, e il coefficiente R_C , chiamato coefficiente di sensibilità al cambiamento, che quantifica l'attendibilità nel misurare il cambiamenti intra-individuali sistematici nel tempo.

Come possiamo vedere dalla tabella 4.1 tutte le scale mostrano un'ottima attendibilità nel misurare le differenze individuali ($R_{kF} \sim .98$) e una buona sensibilità al cambiamento ($R_C > 0.72$).

Misure	R_{kF}	R_C
Work Engagement	0.986	0.742
Esaurimento Emotivo	0.984	0.785
Distaccamento Psicologico	0.984	0.898
Qualità del sonno	0.967	0.725

Tabella 4.1: Proprietà psicometriche

4.3 Statistiche descrittive e correlazioni

In questa sezione andremo a vedere le statistiche descrittive e le correlazioni tra le scale di interesse, anche considerando le differenze di genere. Nella tabella 4.2 sono riportati il numero di misurazioni valutate per ogni costrutto, la media, la deviazione standard, ed il coefficiente di correlazione interclasse (ICC). Quest'ultimo indica la percentuale di varianza inter-individuale sulla varianza totale nei punteggi delle variabili giornaliere (es. $ICC = 0.60$ significa 60% varianza inter-individuale e 40% varianza intra-individuale).

Misura	N	Media(SD)	ICC
Work Engagement	916	4.22(1.52)	0.62
Esaurimento Emotivo	919	3.63(1.47)	0.54
Qualità del sonno	909	5.41(1.43)	0.42
Distaccamento psicologico	919	4.35(1.85)	0.35
Ore Lavorative	919	7.94(1,89)	0.53
Età	135	40.97(12.67)	N/A

Tabella 4.2: Statistiche descrittive

Per interpretare le correlazioni utilizziamo i range proposti da Cohen, 1988, considerando le correlazioni tra 0.20 e 0.29 come deboli, quelle tra 0.30 e 0.49 come moderate, e quelle maggiori o uguali a 0.50 come forti. Inoltre è importante notare che le relazioni sono riportate sia a livello intra-individuale (considerando le deviazioni di ogni punteggio dalla media del rispettivo partecipante) i cui valori sono riportati sopra la diagonale della tabella 4.3; sia a livello inter-individuale (considerando i punteggi medi di ogni partecipante) delle quali i risultati sono riportati sotto la diagonale. Di correlazioni moderate ne possiamo vedere solo una, a livello inter-individuale, tra Esaurimento Emotivo e Qualità del Sonno, il suo valore è di -0.44, questo indica che all'aumentare dell'Esaurimento Emotivo, diminuirà la Qualità del Sonno. Per quanto

	WE	EE	SQ	JD	oreLavoro	Età
WE	1.00	-0.10	0.03	-0.01	0.23	NA
EE	0.14	1.00	-0.05	-0.11	0.17	NA
SQ	-0.04	-0.44	1.00	0.05	0.03	NA
JD	-0.05	-0.15	0.19	1.00	-0.13	NA
oreLavoro	0.22	0.19	-0.01	-0.18	1.00	NA
Età	0.12	-0.07	0.00	0.10	-0.12	1.00

Le correlazioni sopra la diagonale sono intra-individuali, mentre le correlazioni sotto la diagonale sono inter-individuali

Tabella 4.3: Matrice delle correlazioni

riguarda invece la correlazione tra ore lavorative e Work Engagement possiamo dire che è debole, sia a livello intra-individuale (0.23) che a livello inter-individuale (0.22), al contrario di prima il valore della relazione è positivo, perciò si può affermare che all'aumentare di un valore aumenta anche l'altro.

4.4 Modelli di regressione

Di seguito sono elencati i risultati dei modelli di regressione. Come prima statistica è stato fatto un confronto tra i vari modelli, al fine di comprendere quali predittori comportano un miglioramento significativo nella capacità predittiva del modello. Per

fare questo confronto ci basiamo su due indicatori che sono il test del rapporto della verosimiglianza e il criterio di informazione di Akaiake (Akaiake Information Criterion, AIC).

Per quanto riguarda il primo, il rapporto tra le verosimiglianze dei due modelli si distribuisce con una distribuzione di Chi quadro, con tanti gradi di libertà quanti parametri un modello ha più dell'altro; è stato quindi possibile valutare se il modello più complesso (o meno parsimonioso, cioè con più predittori) comporta un aumento statisticamente significativo nella verosimiglianza rispetto al modello più semplice (o più parsimonioso, cioè con meno predittori). Nel nostro caso è stato fissato un errore di primo tipo a 0.05, per cui p-values minori di 0.05 sono considerati indicativi di significatività statistica.

Il criterio di informazione di Akaiake invece quantifica l'evidenza di un modello in termini di verosimiglianza e parsimonia, ovvero penalizza i modelli più complessi rispetto a quelli più semplici; in particolare abbiamo calcolato l'Akaiake weight (A_w), un indice che riassume l'AIC di un modello in modo condizionale a quello di tutti gli altri modelli considerati, e varia da 0 a 1, il modello migliore sarà quello con A_w maggiore.

Successivamente al confronto tra i modelli di passa all'analisi della regressione dei modelli nelle tabelle di stima dei parametri di regressione sono presenti le stime che esprimono il cambiamento predetto nella variabile dipendente per un aumento di una unità nella scala di ciascun predittore. Ciascun parametro stimato è accompagnato dal suo errore standard, che esprime l'incertezza nella stima del parametro. Il rapporto tra parametro ed errore standard è usato come indice della sostanzialità dell'effetto: un

rapporto minore di 1 significa che c'è una variabilità eccessiva, mentre valori maggiori di 2 sono indicativi una relazione sostanziale.

4.4.1 Work Engagement

Il terzo set di modelli che andiamo ad analizzare predice i punteggi del Work Engagement riportati il pomeriggio sulla base della Qualità del Sonno riportata la mattina e del Distaccamento Psicologico dal lavoro riportato la sera precedente, al netto dell'età dei partecipanti e del numero di ore di lavoro riportato nel pomeriggio precedente.

Sono stati usati tre modelli per valutare il ruolo dei predittori di interesse. Abbiamo svolto una regressione gerarchica in cui sono stati inseriti progressivamente i predittori partendo da un modello base contenente solo le covariate. In successione è stato analizzato prima il modello di regressione riguardante la relazione tra la Work Engagement e le due covariate (età e ore di lavoro) (M1), passando per il secondo modello nel quale oltre alle covariate è stata aggiunta la Qualità del Sonno (M2); ed infine nell'ultimo e terzo modello, oltre ai parametri inseriti nei primi due, è stato aggiunto il Distaccamento Psicologico dal lavoro (M3).

Confronto tra modelli

Nella tabella 4.4 confrontiamo i modelli specificati sulla base dei due criteri descritti in precedenza. Possiamo notare che in questo caso nessuno dei modelli è associato

ad un incremento significativo nella verosimiglianza del modello, né ad un aumento della forza di evidenza (A_w) rispetto al modello che include soltanto le covariate (M1), selezionato come modello migliore.

	WE(M1)	WE(M2)	WE(M3)
Chisq	NA	3.579	0.692
Df	NA	1	1
Pr(>Chisq)	NA	0.059	0.405
A_w	0.808	0.184	0.007

Tabella 4.4: Confronto tra modelli

Regressione

Nel caso che stiamo analizzando, anche questa volta possiamo vedere che l'unico predittore che mostra una relazione sostanziale con il Work Engagement è il numero di ore lavorative ($t=5.70$), mentre né la Qualità del Sonno né il Distaccamento Psicologico dal lavoro o letà dei partecipanti mostrano una relazione sostanziale con il Work Engagement. Il modello suggerisce che le giornate lavorative caratterizzate da un maggiore numero di ore lavorative rispetto al solito sono associate ad un maggiore Work Engagement rispetto alle giornate caratterizzate da un numero minore di ore lavorative rispetto al solito. Il modello predice anche una tendenza positiva del Work Engagement all'aumentare della Qualità del Sonno e dell'età dei partecipanti, ma tali tendenze non

sono significative.

Predittori	WE (M1)			WE (M2)			WE (M3)		
	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t
(Intercetta)	3.43	2.60-4.26	8.09	3.43	2.60-4.26	8.09	3.43	2.60-4.26	8.09
	(0.42)			(0.42)			(0.42)		
età	0.02	-0.00-0.04	1.86	0.02	-0.00-0.04	1.87	0.02	-0.00-0.04	1.87
	(0.01)			(0.01)			(0.01)		
oreLavoro mc	0.18	0.12-0.24	5.52	0.19	0.12-0.25	5.70	0.19	0.12-0.25	5.70
	(0.03)			(0.03)			(0.03)		
SQ mc				0.08	-0.00-0.16	1.89	0.08	-0.01-0.16	1.83
				(0.04)			(0.04)		
JD mc							0.03	-0.03-0.08	-0.83
							(0.03)		
N	116			116			116		
Observations	553			553			553		
Marginal R^2	0.041			0.044			0.044		
Conditional R^2	0.654			0.656			0.656		

Tabella 4.5: Stima dei parametri di regressione

4.4.2 Esaurimento Emotivo

Il primo set di modelli che andiamo ad analizzare predice i punteggi dell'Esaurimento Emotivo riportati la sera sulla base della Qualità del Sonno riportata la mattina e del Distaccamento Psicologico dal lavoro riportato la sera stessa, al netto dell'età dei partecipanti e del numero di ore di lavoro riportati nel pomeriggio precedente.

Sono stati usati tre modelli per valutare il ruolo dei predittori di interesse. Abbiamo svolto una regressione gerarchica in cui sono stati inseriti progressivamente i predittori partendo da un modello base contenente solo le covariate. In successione è stato analizzato prima il modello di regressione riguardante la relazione tra l'Esaurimento Emotivo e le due covariate (età e ore di lavoro) (M1), passando per il secondo modello nel quale oltre alle covariate è stata aggiunta la Qualità del Sonno (M2); ed infine nell'ultimo e terzo modello, oltre ai parametri inseriti nei primi due, è stato aggiunto il Distaccamento Psicologico (M3).

Confronto tra modelli

Nella tabella 4.6 confrontiamo i modelli specificati sulla base dei due criteri descritti in precedenza. Possiamo notare che in questo caso l'inclusione della Qualità del Sonno, ma non quella del Distaccamento Psicologico dal lavoro comporta un aumento significativo della verosimiglianza del modello. Al contrario, l'indice A_w suggerisce che nessuno dei due predittori comporta un aumento della forza di evidenza (A_w) rispetto

al modello che include soltanto le covariate (M1), selezionato come modello migliore.

	EE(M1)	EE(M2)	EE(M3)
Chisq	NA	5.237	2.014
Df	NA	1	1
Pr(>Chisq)	NA	0.022	0.156
Aw	0.643	0.332	0.026

Tabella 4.6: Confronto tra modelli

Regressione

Nella tabella 4.7, possiamo vedere che sia le ore lavorative ($t=3.88$) che la Qualità del Sonno ($t=-2.28$) della notte precedente mostrano una relazione significativa con l'Esaurimento Emotivo, per cui le giornate lavorative caratterizzate da un numero di ore lavorative maggiore del solito o da una Qualità del Sonno minore del solito sono associate ad un Esaurimento Emotivo maggiore delle giornate caratterizzate da un numero di ore lavorative minore del solito o da una Qualità del Sonno maggiore del solito, mentre né età dei partecipanti né il Distaccamento Psicologico dal lavoro mostrano una relazione sostanziale con l'Esaurimento Emotivo, sebbene il secondo predittore mostri una tendenza negativa coerente alle ipotesi.

Predittori	EE (M1)			EE (M2)			EE (M3)		
	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t
(Intercetta)	3.86	3.09-4.64	9.79	3.86	3.09-4.64	9.79	3.86	3.09-4.64	9.78
	(0.39)			(0.39)			(0.39)		
età	-0.00	-0.02-0.01	-0.52	-0.00	-0.02-0.01	-0.51	-0.00	-0.02-0.01	-0.50
	(0.01)			(0.01)			(0.01)		
oreLavoro mc	0.14	0.08-0.20	4.40	0.13	0.07-0.19	4.17	0.12	0.06-0.19	3.88
	(0.03)			(0.03)			(0.03)		
SQ mc				-0.09	-0.17-0.01	-2.29	-0.09	-0.17-0.01	-2.28
				(0.04)			(0.04)		
JD mc							-0.04	-0.10-0.02	-1.42
							(0.03)		
N	122			122			122		
Observations	597			597			597		
Marginal R^2	0.015			0.018			0.019		
Conditional R^2	0.602			0.606			0.607		

Tabella 4.7: Stima dei parametri di regressione

4.4.3 Qualità del Sonno

Il primo set di modelli che andiamo ad analizzare predice i punteggi della Qualità del Sonno riportati la mattina sulla base del Work Engagement riportato nel pomeriggio precedente e dell'Esaurimento Emotivo riportato la sera precedente, al netto dell'età dei partecipanti e del numero di ore di lavoro riportato nel pomeriggio precedente.

Sono stati usati tre modelli per valutare il ruolo dei predittori di interesse. È stata svolta una regressione gerarchica in cui sono stati inseriti progressivamente i predittori partendo da un modello base contenente solo le covariate. Nell'ordine è stato analizzato prima il modello di regressione riguardante la relazione tra la Qualità del Sonno e le due covariate (età e ore di lavoro) (M1), successivamente sono state calcolate le variabili del secondo modello composto dalle covariate del modello precedente a cui stato aggiunto il Work Engagement (M2); infine nel terzo modello, oltre ai paramentri inseriti nei primi due, è stato aggiunto all'analisi l'Esaurimento Emotivo (M3).

Confronto tra modelli

Confrontando i modelli appena esposti, nella tabella 4.8 possiamo vedere che soltanto l'inclusione dell'Esaurimento Emotivo (M3) mostra un incremento significativo nella verosimiglianza del modello, mentre il modello che include solo le covariate (M1) mostra un Aw più alto, suggerendo che questo modello comporta una maggiore "forza di evidenza" rispetto agli altri modelli.

	SQ(M1)	SQ(M2)	SQ(M3)
Chisq	NA	0.430	4.665
Df	NA	1	1
Pr(>Chisq)	NA	0.512	0.031
Aw	0.931	0.049	0.020

Tabella 4.8: Confronto tra modelli

Regressione

Dalla tabella 4.9 possiamo vedere che l'unico predittore che mostra una relazione sostanziale con la Qualità del Sonno è l'Esaurimento Emotivo ($t=-2.16$), mentre né il Work Engagement, né l'età dei partecipanti o il numero giornaliero di ore di lavoro mostrano una relazione sostanziale con la Qualità del Sonno. Il modello suggerisce che le giornate lavorative caratterizzate da maggior Esaurimento Emotivo del solito sono associate ad una peggiore Qualità del Sonno rispetto alle giornate caratterizzate da minor Esaurimento Emotivo rispetto al solito.

Predittori	SQ (M1)			SQ (M2)			SQ (M3)		
	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t
(Intercetta)	5.50	4.88-6.12	17.40	5.50	4.88-6.12	17.40	5.50	4.88-6.12	17.40
	(0.32)			(0.32)			(0.32)		
età	-0.00	-0.02-0.01	-0.29	-0.00	-0.02-0.01	-0.29	-0.00	-0.02-0.01	-0.29
	(0.01)			(0.01)			(0.01)		
oreLavoro mc	0.03	-0.03-0.10	1.06	0.03	-0.04-0.09	0.86	0.05	-0.02-0.11	1.36
	(0.03)			(0.03)			(0.03)		
WE mc				0.03	-0.06-0.12	0.65	0.01	-0.08-0.11	0.31
				(0.05)			(0.05)		
EE mc							-0.09	-0.18-0.01	-2.16
							(0.04)		
N	132			132			132		
Observations	755			755			755		
Marginal R^2	0.001			0.002			0.005		
Conditional R^2	0.432			0.432			0.436		

Tabella 4.9: Stima dei parametri di regressione

4.4.4 Distaccamento psicologico dal lavoro

Il secondo set di modelli che andiamo ad analizzare predice i punteggi del Distaccamento Psicologico dal lavoro riportati la sera sulla base del Work Engagement riportato nel pomeriggio precedente e dell'Esaurimento Emotivo riportato la sera precedente, al netto dell'età dei partecipanti e del numero di ore di lavoro riportato nel pomeriggio precedente.

Sono stati usati tre modelli per valutare il ruolo dei predittori di interesse. Abbiamo svolto una regressione gerarchica in cui sono stati inseriti progressivamente i predittori partendo da un modello base contenente solo le covariate. In successione è stato analizzato prima il modello di regressione riguardante la relazione tra il Distaccamento Psicologico dl lavoro e le due covariate (età e ore di lavoro) (M1), passando per il secondo modello nel quale oltre alle covariate è stato aggiunto il Work Engagement (M2); ed infine nell'ultimo e terzo modello, oltre ai paramentri inseriti nei primi due, è stato aggiunto l'Esaurimento Emotivo (M3).

Confronto tra modelli

Nella tabella 4.10, possiamo notare che in questo caso nessuno dei modelli è associato ad un incremento significativo nella verosimiglianza del modello, né ad un aumento della forza di evidenza (A_w) rispetto al modello che include soltanto le covariate (M1), selezionato come modello migliore.

	JD(M1)	JD(M2)	JD(M3)
Chisq	NA	0.300	3.562
Df	NA	1	1
Pr(>Chisq)	NA	0.584	0.059
Aw	0.922	0.060	0.018

Tabella 4.10: Confronto tra modelli

Regressione

Nel caso che stiamo analizzando, possiamo vedere che l'unico predittore che mostra una relazione sostanziale con il Distacco Psicologico dal lavoro è il numero di ore lavorative ($t=-3.16$), mentre né il Work Engagement né l'Esaurimento Emotivo o l'età dei partecipanti mostrano una relazione sostanziale con il Distacco Psicologico dal lavoro. Il modello suggerisce che le giornate lavorative caratterizzate da un maggiore numero di ore lavorative rispetto al solito sono associate ad un minore Distacco Psicologico dal lavoro rispetto alle giornate caratterizzate da un numero minore di ore lavorative rispetto al solito. Il modello predice anche una tendenza negativa del Distacco Psicologico dal lavoro all'aumentare dell'Esaurimento Emotivo, ma tale tendenza non è significativa.

Predittori	JD (M1)			JD (M2)			JD (M3)		
	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t	B(SE)	CI	t
(Intercetta)	4.18	3.45-4.92	11.21	4.18	3.45-4.92	11.21	4.18	3.45-4.92	11.21
	(0.38)			(0.38)			(0.38)		
età	0.00	-0.01-0.02	0.53	0.00	-0.01-0.02	0.53	0.00	-0.01-0.02	0.53
	(0.01)			(0.01)			(0.01)		
oreLavoro mc	-0.16	-0.24-0.07	-3.64	-0.16	-0.25-0.08	-3.66	-0.14	-0.23-0.05	-3.16
	(0.04)			(0.04)			(0.05)		
WE mc				0.03	-0.09-0.15	0.55	0.01	-0.10-0.13	0.24
				(0.06)			(0.06)		
EE mc							-0.11	-0.22-0.00	-1.89
							(0.06)		
N	134			134			134		
Observations	829			829			829		
Marginal R^2	0.011			0.011			0.014		
Conditional R^2	0.365			0.365			0.368		

Tabella 4.11: Stima dei parametri di regressione

5 | Discussione

Per la composizione di questa tesi sono state formulate diverse ipotesi di relazione tra le variabili, partendo dal modello "Job Demand-Resources" (Bakker and Demerouti, 2017) è stata indagata una possibile relazione tra il recupero e le variabili di motivazione e sforzo. Successivamente si è ipotizzata la relazione opposta, cioè come le variabili del benessere lavorativo influenzano il recupero.

Nel seguente elenco sono riportati i risultati ottenuti (il numero corrisponde all'ipotesi fatta nella sezione 3.1):

1. Le giornate lavorative caratterizzate da un maggiore numero di ore lavorative rispetto al solito sono associate ad un maggiore Work Engagement rispetto alle giornate caratterizzate da un numero minore di ore lavorative rispetto al solito.
2. Le giornate lavorative caratterizzate da un numero di ore lavorative maggiore del solito o da una Qualità del Sonno minore del solito sono associate ad un Esaurimento Emotivo maggiore delle giornate caratterizzate da un numero di ore lavorative minore del solito o da una Qualità del Sonno maggiore del solito.

3. Le giornate lavorative caratterizzate da maggior Esaurimento Emotivo del solito sono associate ad una peggiore Qualità del Sonno rispetto alle giornate caratterizzate da minor Esaurimento Emotivo rispetto al solito.
4. Le giornate lavorative caratterizzate da un maggiore numero di ore lavorative rispetto al solito sono associate ad un minore Distaccamento Psicologico dal lavoro rispetto alle giornate caratterizzate da un numero minore di ore lavorative rispetto al solito.

Confrontando i risultati trovati con le ipotesi fatte, notiamo che molte delle relazioni non hanno prodotto risultati significativi, riducendo le potenzialità dello studio.

Pur essendo stata considerata come variabile di moderazione tra le relazioni, le ore lavorative sono risultate dei predittori di Work Engagement, Esaurimento Emotivo e Distaccamento Psicologico. Solo due delle relazioni dirette tra quelle ipotizzate hanno dato dei risultati significativi: la Qualità del Sonno influenza l'Esaurimento Emotivo e l'Esaurimento Emotivo ha un effetto sulla Qualità del Sonno.

Ore lavorative e Work Engagement

Dall'analisi dei dati appare chiaro che le ore lavorative hanno un effetto diretto positivo sia sul Work Engagement che sull'Esaurimento Emotivo. Il Work Engagement è un costrutto che negli anni ha assunto un significato diverso rispetto all'Esaurimento Emotivo, il fatto che vengano influenzati entrambi allo stesso modo dalle ore lavorative ha bisogno di essere approfondito. In quanto ci si aspetta che le ore lavorative influen-

zino positivamente l'Esaurimento Emotivo, ma non il Work Engagement.

Il Work Engagement è caratterizzato da vigore, dedizione ed assorbimento (Schaufeli, Salanova, et al., 2002); alti livelli di vigore o assorbimento possono portare il lavoratore a spendere più risorse e tempo sul lavoro; questo comporta che la persona maggiormente coinvolta tenda a lavorare un numero maggiore di ore. Contrariamente a quanto trovato nei risultati, è più probabile che il Work Engagement influenzi il numero di ore lavorative e non viceversa; perciò un più alto livello di Work Engagement porta a fare un numero di ore lavorative maggiore, mentre un basso Work Engagement porta a passare meno tempo a lavoro. Questo è un importante spunto per la ricerca futura.

Ore lavorative ed Esaurimento Emotivo

La relazione tra ore lavorative ed Esaurimento Emotivo è in linea con quanto ci si aspettava in quanto un maggiore sforzo e una maggiore spesa delle risorse lavorative portano i lavoratori a passare meno tempo sul luogo di lavoro. Come già visto in Svizzera su un gruppo di insegnanti le ore lavorative hanno un effetto di mediazione tra il carico di lavoro e l'Esaurimento Emotivo (Baeriswyl et al., 2021). Nel nostro modello le ore lavorative sono state studiate come moderatore, ma è emerso solamente il loro effetto diretto sull'Esaurimento Emotivo. Ciò porta a pensare che i risultati trovati possano essere parte di un processo di mediazione con altre variabili come il carico di lavoro o altre cause dello stress lavorativo.

Guardando al modello "Job Demand-Resources" più tempo una persona passa sul luogo

di lavoro e maggiori saranno le risorse utilizzate, la mancanza di risorse porta ad un aumento dello sforzo e perciò a maggiori livelli di Esaurimento Emotivo.

Ore lavorative e Distaccamento Psicologico

Il Distaccamento Psicologico dal lavoro avviene quando la persona non pensa a problemi o opportunità lavorative mentre non è occupata da attività relative al lavoro (Sonnentag and Fritz, 2007). Dai risultati di questo studio si evince che lavorare un maggior numero di ore non permette alla persona di distaccarsi dagli impegni lavorativi. Questo tipo di relazione è spiegabile prendendo in considerazione lo "stressor-detachment model" (Sonnentag and Fritz, 2015), secondo il quale gli stressor lavorativi influenzano negativamente il Distaccamento Psicologico; in questo caso le ore lavorative possono essere considerate come stressor lavorativo, in quanto rappresentano un aumento delle richieste da parte del lavoro.

Come è già stato visto nella relazione tra ore lavorative ed Esaurimento Emotivo, la relazione trovata tra ore lavorative e Distaccamento Psicologico in realtà potrebbe essere un effetto di mediazione delle ore lavorative nella relazione tra stressor lavorativi e Distaccamento Psicologico.

Un'altra possibile spiegazione di questa relazione è che lavorare un numero maggiore di ore potrebbe limitare a livello temporale le persone e non dargli abbastanza tempo per distaccarsi o comunque per recuperare le risorse. Oppure si potrebbe supporre che chi lavora per meno tempo ha meno impegni lavorativi e gli risulta più facile distaccarsi;

mentre chi lavora per un maggior numero di ore ha un impiego di responsabilità, che gli impegna maggiori risorse mentali anche al di fuori del lavoro.

Qualità del Sonno ed Esaurimento Emotivo

L'ipotesi che alti livelli di Qualità del Sonno portino ad un minore Esaurimento Emotivo e che una bassa Qualità del Sonno porti ad alti livelli di Esaurimento Emotivo è stata confermata. Risulta possibile spiegare la prima relazione in quanto il recupero, in questo caso la Qualità del Sonno, influenza le risorse lavorative e sua volta le risorse lavorative, secondo il modello "JD-R", diminuiscono l'effetto delle richieste lavorative sull'Esaurimento Emotivo. Come hanno già messo in evidenza da ricerche precedenti su studenti universitari la Qualità del sonno influenza negativamente l'Esaurimento Emotivo (Jarrett et al., 2019; Li et al., 2020). Nel nostro caso il campione indagato è composto esclusivamente da lavoratori e pertanto possiamo allargare la validità della relazione anche in ambito lavorativo.

Esaurimento Emotivo e Qualità del Sonno

Come si è visto nella relazione tra Work Engagement e recupero (Sonnentag et al., 2012) in cui entrambe le variabili correlano in tutti e due i sensi; anche in questa ricerca è stata trovata una relazione simile, in quanto Esaurimento Emotivo e Qualità del Sonno si influenzano significativamente in entrambe le direzioni.

Dai risultati emerge che un maggiore Esaurimento Emotivo porta ad una minore Qual-

ità del Sonno, mentre bassi livelli di Esaurimento Emotivo influenzano negativamente la Qualità del Sonno. Risultati simili sono già stati trovati da Vela-Bueno (Vela-Bueno et al., 2008) in un campione di fisici, nei quali i livelli di Burnout incidono negativamente sulla Qualità del Sonno.

La relazione in entrambe le direzioni tra Qualità del Sonno ed Esaurimento Emotivo induce ad affermare che i lavoratori con bassa Qualità del Sonno siano più propensi ad un maggiore Esaurimento Emotivo, il quale influenza a sua volta negativamente la Qualità del Sonno. Questa relazione reciproca porta alla teorizzazione di un circolo che in questo caso risulta vizioso, in quanto c'è un peggioramento del benessere lavorativo. Viceversa l'aumento della Qualità del Sonno diminuisce l'Esaurimento Emotivo, migliorando il benessere lavorativo e creando così un circolo virtuoso.

Relazioni non significative

Sebbene ci sia letteratura che supporta le ipotesi fatte, non tutte le relazioni sono risultate significative. Infatti:

- il Distaccamento Psicologico e la Qualità del Sonno non hanno nessun effetto significativo sul Work Engagement;
- l'Esaurimento Emotivo non viene influenzato dal Distaccamento Psicologico;
- il Work Engagement non ha una relazione significativa sia con il Distaccamento

Psicologico che con la Qualità del Sonno;

- L'Esaurimento Emotivo non influenza il Distaccamento Psicologico.

Risulta inoltre che l'età dei partecipanti non modera nessuna relazione o ha effetti significativi diretti su nessuna variabile.

5.1 Limiti

La ricerca non è esente da limitazioni. In primis i questionari sono self-report e quindi parte della relazione individuata tra ogni predittore e ogni dipendente potrebbe essere dovuta al fatto che entrambe sono state misurate con dei questionari, comportando la vulnerabilità degli stessi tipi di bias (desiderabilità sociale, acquiescenza, ecc.) (Podsakoff et al., 2003).

Tuttavia va anche detto che questo problema insorge solitamente nei modelli in cui i predittori e le variabili dipendenti sono misurati entrambi nello stesso questionario. In questa ricerca ad esempio Distaccamento Psicologico ed Esaurimento Emotivo sono stati misurati entrambi la sera. Lo stesso discorso non è valido nel caso in cui le variabili siano misurate in momenti diversi, ad esempio Distaccamento Psicologico e Work Engagement. Distaccare temporalmente le misurazioni è utile per ridurre il common method bias (Podsakoff et al., 2003).

Un secondo limite riguarda sempre l'analisi dei dati, in quanto sono stati utilizzati

dei modelli multilivello che tenevano conto della natura gerarchica dei dati (osservazioni giornaliere nidificate nei partecipanti) e della variabilità individuale nell'intercetta (cioè nel livello medio di ogni variabile dipendente). Tuttavia per semplificare i modelli e facilitarne la convergenza, non è stata inserita alcuna pendenza random, cioè è stata considerata la variabilità individuale nelle relazioni tra ogni predittore e ogni variabile dipendente

Terzo limite: non tutti i partecipanti sono stati analizzati in quanto non ritenuti consoni ai criteri, difatti la parte del campione che non ha risposto a tutte le domande dei questionari è stata rimossa dall'analisi dei dati. Inoltre, come già riportato nella sezione 3.3, per la ricerca sono stati presi in considerazione altri criteri di esclusione. Nel caso di questa tesi è importante evidenziare che anche i partecipanti che hanno dichiarato di avere disturbi del sonno sono stati inclusi nell'analisi. Questa scelta è stata fatta in quanto la domanda posta poteva essere travisata e poteva portare all'esclusione anche di chi non aveva effettivi problemi cronici o seri. Non abbiamo comunque ritenuto importante escludere questi soggetti dalle analisi (Barr et al., 2013).

5.2 Proposte di ricerca futura

Per la ricerca futura sarebbe interessante andare a misurare anche la relazione contraria rispetto a quella analizzata in questa tesi, cioè vedere se aspetti del Work Engagement quali il vigore ed l'assorbimento, correlano positivamente con il numero di ore lavorate. Si potrebbe ipotizzare che maggiori livelli di Work Engagement aumentino il numero di ore lavorate, mentre un Work Engagement minore porti a lavorare meno ore rispetto al solito. Sarebbe inoltre utile condurre uno studio diario per avere la possibilità di misurare le variabili in momenti diversi ed avere meno possibilità di errore.

Un ulteriore interessante approfondimento potrebbe essere verificare se le ore lavorative, nelle relazioni con Esaurimento Emotivo e Distaccamento psicologico, svolgono una funzione di mediazione tra gli stressor lavorativi e le due variabili sopra citate, cercando di comprendere se l'effetto delle ore lavorative è diretto oppure solamente una parte del processo di mediazione.

Infine, siccome molte delle relazioni studiate non hanno prodotto i risultati presupposti sarebbe interessante vedere se le ipotesi fatte in questa tesi sono applicabili in contesti diversi da quello qui studiato.

6 | Conclusioni

In questa tesi si è analizzato un campione di 135 lavoratori con uno studio diario della durata di una o due settimane. Le misure hanno compreso variabili del benessere lavorativo quali Work Engagement e Esaurimento Emotivo e la loro relazione con componenti del recupero quali Distaccamento Psicologico dal Lavoro e Qualità del Sonno. Sono stati presi in considerazione il modello "Job Demand-Resources", lo "stressor-detachment model" e una serie di ricerche specialistiche d'ambito per costruire delle ipotesi di ricerca sulle quali studiare il comportamento dei partecipanti allo studio.

Purtroppo non tutte le ipotesi fatte sono state confermate e molte delle relazioni non sono risultate significative. Le uniche ipotesi confermate sono l'influenza negativa dell'Esaurimento Emotivo sulla Qualità del Sonno e che la Qualità del Sonno correla negativamente con l'Esaurimento Emotivo.

Entrambe le relazioni sopra riportate hanno soddisfatto le nostre aspettative. Rispetto agli studi citati, questa tesi ha dato un punto di vista differente, in quanto è stata

chiaramente evidenziata una relazione reciproca tra le variabili che porta a ipotizzare un modello circolare (oppure anche ad aspirale) in cui questi due costrutti si alimentano o si frenano con il passare del tempo.

Diversamente da quanto ipotizzato risultano delle relazioni dirette tra le ore lavorative e tre variabili dello studio. Nello specifico le ore lavorative influenzano positivamente il Work Engagement e l'Esaurimento Emotivo, mentre correlano negativamente con il Distacco Psicologico. Secondo le ricerche precedenti e le supposizioni fatte le relazioni con Esaurimento Emotivo e Distacco Psicologico posso essere ritenute valide, anche se si pensa che possano essere parte di un processo di mediazione. Mentre per il Work Engagement si ritiene che la relazione sia inversa.

Anche se parte delle relazioni studiate non ha dato i risultati sperati, lo studio si può definire soddisfacente. I significativi risultati ottenuti portano a supporre l'esistenza di una relazione reciproca tra Qualità del Sonno e Esaurimento Emotivo aggiungendo un tassello alla ricerca futura in questo ambito. Inoltre si ritiene interessante la relazione diretta tra l'orario lavorativo, inserito solamente come moderatore, con tre variabili. Queste relazioni creano degli spunti per la ricerca futura e portano a riflettere sul possibile ruolo delle ore lavorative nei modelli di relazione in psicologia del lavoro.

Bibliografia

- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kecklund, G. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours: A cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic Research*, 53(3), 741–748. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(02\)00333-1](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(02)00333-1)
- Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2012). The link between perceived HRM practices, performance and well-being: The moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 409–427. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12005>
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Baeriswyl, S., Bratoljic, C., & Krause, A. (2021). How homeroom teachers cope with high demands: Effect of prolonging working hours on emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 85, 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.02.002>

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job DemandsResources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job DemandsResources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>
- Barber, L., Grawitch, M. J., & Munz, D. C. (2013). Are better sleepers more engaged workers? A self-regulatory approach to sleep hygiene and work engagement. *Stress and Health*, 29(4), 307–316. <https://doi.org/10.1002/smi.2468>
- Barr, D. J., Levy, R., Scheepers, C., & Tily, H. J. (2013). Random effects structure for confirmatory hypothesis testing: Keep it maximal. *Journal of memory and language*, 68(3), 10.1016/j.jml.2012.11.001. <https://doi.org/10.1016/j.jml.2012.11.001>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-

- individual relationships. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(2), 419–441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Cohen, J. (1988, July 1). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dinges, D. F., Pack, F., Williams, K., Gillen, K. A., Powell, J. W., Ott, G. E., Aptowicz, C., & Pack, A. I. (1997). Cumulative sleepiness, mood disturbance, and psychomotor vigilance performance decrements during a week of sleep restricted to 4-5 hours per night. *Sleep*, 20(4), 267–277.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P.-N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341–368. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x>
- Fisher, C. (2014, February 11). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of applied psychology*, 91(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>

- Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work stress and employee health a multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 414–426. <https://doi.org/10.1002/nur.20133>
- Harrison, Y., & Horne, J. A. (1999). One night of sleep loss impairs innovative thinking and flexible decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78(2), 128–145. <https://doi.org/10.1006/obhd.1999.2827>
- Jarrett, N. L., Yamane, D. E., Gildner, D. J., & Pickett, S. M. (2019). The indirect effect of sleep quality on emotional exhaustion through emotion regulation difficulties and perceived stress in a sample of U.S. medical students. *Sleep*, 42, A87. <https://doi.org/10.1093/sleep/zsz067.211>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984, March 15). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Li, C., Zhang, Y., Randhawa, A. K., & Madigan, D. J. (2020). Emotional exhaustion and sleep problems in university students: Does mental toughness matter? *Personality and Individual Differences*, 163, 110046. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110046>

- Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C., & Watt, P. (2016). Work and wellbeing in the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1065. <https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>
- Mantua, J., Pirner, M. C., Doyle, S. T., Bessey, A. F., Naylor, J. A., Ritland, B. M., Sowden, W. J., Burke, T. M., & McKeon, A. B. (2021). Sleep and occupational well-being in active duty special operations soldiers: A replication and expansion. *Sleep Health*, 7(4), 500–503. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2021.02.003>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Overwork climate scale: Psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 880–896. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0100>
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179. <https://doi.org/10.1056/NEJM199801153380307>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In *Handbook of work and organizational: Work psychology, Vol. 2, 2nd ed* (pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

- Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043–1068. <https://doi.org/10.1177/0149206310387303>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 46(3), 359–364. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.10.031>
- Natale, V., Fabbri, M., Tonetti, L., & Martoni, M. (2014). Psychometric goodness of the Mini Sleep Questionnaire. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 68(7), 568–573. <https://doi.org/10.1111/pcn.12161>
_eprint: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/pcn.12161>
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended

- remedies. *The Journal of applied psychology*, 88, 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rodriguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relationships between job demands, job resources, and recovery opportunities. *Journal of Personnel Psychology*, 11, 86–94. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000049>
- Rogers, N., Szuba, M., Staab, J., Evans, D., & Dinges, D. (2001). Neuroimmunologic aspects of sleep and sleep loss. *Seminars in clinical neuropsychiatry*, 6, 295–307. <https://doi.org/10.1053/scnp.2001.27907>
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & Sonnentag, S. (2010). [Adaptation of the "Recovery Experience Questionnaire" in a Spanish sample]. *Psicothema*, 22(4), 990–996.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2006). Work engagement. An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Research in social issues in management (volume 5): Managing social and ethical issues in organizations*, 135–177.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic

- approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations (Received 2 October 1997; revised version received 22 December 1998). *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(1), 53–66. <https://doi.org/10.1348/096317900166877>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have A nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of applied psychology*, 93(3), 674–684. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.674>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842–853. <https://doi.org/10.1037/a0028292>
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during offjob time. *International Journal of Conflict Management*, 24(2), 166–183. <https://doi.org/10.1108/10444061311316780>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work home interference,

- and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139–157. <https://doi.org/10.1080/13594320500513889>
- Terracciano, A., McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). Factorial and construct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *European Journal of Psychological Assessment: Official Organ of the European Association of Psychological Assessment*, 19(2), 131–141. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.2.131>
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2010). Cognitive activation theory of stress (CATS). *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 34(6), 877–881. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2009.03.001>
- Vela-Bueno, A., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Olavarrieta-Bernardino, S., Fernández-Mendoza, J., De la Cruz-Troca, J. J., Bixler, E. O., & Vgontzas, A. N. (2008). Insomnia and sleep quality among primary care physicians with low and high burnout levels. *Journal of Psychosomatic Research*, 64(4), 435–442. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2007.10.014>
- Vitiello, M. V., Larsen, L. H., & Moe, K. E. (2004). Age-related sleep change: Gender and estrogen effects on the subjective/objective sleep quality relationships of healthy, noncomplaining older men and women. *Journal of Psychosomatic Research*, 56(5), 503–510. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(04\)00023-6](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(04)00023-6)
- Watson, N. F., Badr, M. S., Belenky, G., Bliwise, D. L., Buxton, O. M., Buysse, D., Dinges, D. F., Gangwisch, J., Grandner, M. A., Kushida, C., Malhotra, R. K., Martin, J. L., Patel, S. R., Quan, S. F., & Tasali, E. (2015). Recommended

- amount of sleep for a healthy adult: A joint consensus statement of the american academy of sleep medicine and sleep research society. *Sleep*, 38(6), 843–844.
<https://doi.org/10.5665/sleep.4716>
- Work-related stress and how to manage it: Causes of stress at work - HSE. (n.d.).
- Yildirmaz, A., & Klein, S. (2020). The workforce view 2020. volume one pre covid-19. *ADP Research Institute*.
- Zijlstra, F., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 129–138. <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(6), 665–674. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0512-8>

Appendice 1: questionario preliminare

COMPILAZIONE: una volta soltanto, all'inizio dello studio, preferibilmente da PC
No. ITEM: 83

0. Introduzione e consenso

Gentile partecipante,

grazie per aver deciso di partecipare a questa ricerca, che ha lo scopo di analizzare i correlati psico-fisiologici dell'eccesso di lavoro (workaholism).

I dati raccolti nel questionario presentato di seguito verranno trattati in **maniera strettamente confidenziale** e nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali). Gli stessi dati saranno analizzati solo in maniera aggregata ed utilizzati esclusivamente per finalità di ricerca scientifica.

La compilazione del questionario presentato di seguito richiederà **non più di 15 minuti**. La preghiamo di trovare un luogo ed un momento adeguato a rispondere senza interruzioni. Non ci sono risposte giuste o sbagliate alle domande. Ciò che interessa sapere è la sua opinione relativamente a diversi aspetti del suo lavoro e a come lei si sente.

Se desiderasse ottenere ulteriori informazioni sulla ricerca o volesse conoscerne i risultati principali della ricerca, la prego di mettersi in contatto con il responsabile del progetto:

Prof. Cristian Balducci

Professore associato di Psicologia del lavoro

Università degli Studi di Bologna

cristian.balducci3@unibo.it

<https://www.unibo.it/sitoweb/cristian.balducci3/>

Si conferma:

☐ di aver preso visione dei contenuti presentati nel consenso informato e **si acconsente** al trattamento dei miei dati personali raccolti nell'ambito della presente ricerca nei termini e modi indicati

☐ di **non accettare** le condizioni presentate dal consenso informato e non si accorda la partecipazione a questa ricerca → se selezionata, questa opzione porta al termine del questionario

1. Demografiche e confounder (item tipicamente inseriti in questionari psicologici e in ambito sanitario)

Di seguito le faremo alcune domande su caratteristiche personali come genere, età, ecc. e in merito al suo stato di salute. Per favore, risponda a ciascuna domanda selezionando l'opzione più adeguata e inserendo le informazioni richieste.

1. Genere (maschile, femminile, altro)

2. Età (anni compiuti)

3. Peso (kg)

4. Altezza (kg)

5. Grado di istruzione più elevato raggiunto (scuole medie, superiori, laure/post-

laurea)

6. Stato civile (celibe/nubile, coniugata/o, divorziata/o, vedova/o)

7. Con chi vive? (coniuge/convivente, genitori, figli, da sola/o, altro)

8. Quanti figli ha? (inserisca 0 se non ha figli)

9. Fumatore/fumatrice (sì, no ho smesso da meno di 1 anno, da più di 1 anno, non ho mai fumato)

In questo periodo, sta assumendo questi tipi di farmaci? (sì/no)

10. Farmaci per controllare la pressione arteriosa (es. diuretici, betabloccanti, antiipertensivi)

11. Farmaci con effetti ormonali (es. pillola anticoncezionale)

12. Psicofarmaci (es. antidepressivi, ansiolitici)

In questo periodo, sta soffrendo di uno o più di questi disturbi o disfunzioni? (sì/no)

13. Disturbi o disfunzioni cardiovascolari (es. ipertensione, ischemie, infarti)

14. Disturbi o disfunzioni del sonno (es. insonnia, parasonnie, apnee notturne)

2. Occupazionali (item tipicamente inseriti in questionari su benessere lavorativo)

Le prossime domande riguardano il suo lavoro.

15. Che tipo di lavoro svolge? Lo descriva in poche parole. Se ne svolge più di uno, li descriva tutti.

[_____]

16. Inquadramento (se svolge più di un lavoro, si riferisca a quello a cui dedica più tempo) (Dipendente - livello dirigenziale, Dipendente - livello non dirigenziale, Libero professionista/ imprenditore, A progetto/ co.co.co)

17. Settore (pubblico, privato)

18. Quante ore lavora, mediamente, in una settimana (straordinari inclusi)? [__]

19. Di queste, quante ore di lavoro sono svolte a distanza (lavoro da remoto, smart working o telelavoro)?

20. In quale luogo svolge prevalentemente il lavoro a distanza (es. a casa, in treno, ecc.)? [_____]

21. Qual è il suo “tipico” orario di lavoro (es. 09:00-18:00)? [_____]

3. Workaholism (item tratti da Schaufeli et al 2009,

<https://doi.org/10.1177%2F1069397109337239>)

Le prossime affermazioni riguardano ciò che lei prova rispetto al suo lavoro. Indichi quanto spesso si sente come indicato da ogni affermazione.

21. Mi sembra di essere di fretta ed in corsa contro il tempo

22. Continuo a lavorare dopo che i miei colleghi/collaboratori hanno smesso

23. È importante per me lavorare intensamente anche quando quello che faccio non mi piace

24. Mi tengo impegnato e ‘metto molta carne sul fuoco’

25. Sento che c'è qualcosa dentro di me che mi spinge a lavorare intensamente

26. Dedico più tempo al lavoro che a socializzare con gli amici, ad hobby o ad altre attività nel tempo libero

27. Mi sento obbligato a lavorare intensamente, anche quando ciò non è piacevole

28. Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente, come ad esempio consumare il pranzo, scrivere un promemoria e utilizzare il telefono
29. Mi sento colpevole quando mi prendo del tempo libero dal lavoro
30. È difficile per me rilassarmi quando non lavoro

4. Work Addiction (item da Andreassen et al 2012, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>)

31. Ha pensato a come avrebbe potuto riservare più tempo per il lavoro?
32. Ha trascorso molto più tempo a lavorare di quanto inizialmente aveva previsto?
33. Ha lavorato per ridurre i sensi di colpa, impotenza e depressione?
34. Ha ricevuto il consiglio dalle persone che la circondano di ridurre il proprio carico lavorativo senza prestargli ascolto?
35. Si è sentita/o stressata/o se le è stato proibito di lavorare?
36. Ha dato minore importanza ai suoi hobby, attività del tempo libero ed esercizio fisico a causa del lavoro?
37. Ha lavorato così tanto che ciò ha influenzato negativamente la sua salute?

5. Overcommitment (Zurlo et al 2010, <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0512-8>)

Per favore, indichi ora il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni.

38. Raramente riesco a non pensare ai miei problemi di lavoro; li ho ancora in mente quando vado a dormire
39. Appena mi alzo al mattino comincio a pensare ai miei problemi di lavoro
40. Se rimando qualcosa che avrei dovuto fare nella giornata, non riesco più a dormire per la preoccupazione
41. Le persone intorno a me dicono che sacrifico troppo per il mio lavoro
42. Mi sento facilmente stressato/a dai ritmi di lavoro
43. Quando torno a casa, mi rilasso facilmente e “stacco” dai problemi di lavoro

6. Work engagement (Balducci et al 2020, <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>)

Valuti ora con che frequenza ha provato i seguenti sentimenti verso il suo lavoro.

44. Nel mio lavoro mi sento pieno di energia
45. Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso
46. Sono entusiasta del mio lavoro
47. Il mio lavoro mi ispira
48. La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro
49. Sono felice quando lavoro intensamente
50. Sono orgoglioso del lavoro che faccio
51. Sono immerso nel mio lavoro
52. Mi lascio prendere completamente quando lavoro

7. Emotional Exhaustion (CBI: Kristensen et al 2005,

<https://doi.org/10.1080/02678370500297720>)

Le prossime domande riguardano il suo stato di salute in relazione al suo lavoro. Per favore, risponda indicando quanto spesso le è capitato di provare quanto indagato da ciascuna domanda.

53. Si sente sfinita/o alla fine di una giornata lavorativa?

54. La mattina, al pensiero di un'altra giornata lavorativa da affrontare, si sente già esausta/o?

55. Sente che ogni ora di lavoro è per lei stancante?

56. Ha abbastanza energie per la famiglia e gli amici durante il tempo libero?

In generale, negli ultimi 12 mesi:

57. Il suo lavoro è emotivamente spossante?

58. Si sente consumata/o e spenta/o a causa del suo lavoro?

59. È frustrata/o dal suo lavoro?

8. Carico di lavoro (Spector & Jex 1998, <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.356>)

Le prossime domande riguardano delle situazioni che si possono verificare durante il proprio lavoro. Per favore, indichi quanto spesso queste situazioni si verificano durante il suo lavoro negli ultimi 12 mesi.

60. Il mio lavoro mi richiede di lavorare molto velocemente

61. Il mio lavoro mi richiede di lavorare duramente

62. Il mio lavoro mi lascia poco tempo a disposizione per finire le cose che deve fare

63. A lavoro ci sono tantissime cose da fare

64. Ho più lavoro di quanto ne potrei fare bene

9. Conflitto lavoro-famiglia (Grzwacz et al 2006, <https://doi.org/10.1002/nur.20133>)

Negli ultimi 12 mesi, quanto spesso il suo lavoro o la sua carriera:

65. Ha interferito con le sue responsabilità a casa, come ad esempio effettuare riparazioni/manutenzione, cucinare, pulire, fare la spesa, prendersi cura dei figli?

66. Le ha impedito di passare con la sua famiglia il tempo che avrebbe voluto?

67. Ha interferito con la sua vita familiare?

10. Overtime Endorsment (Mazzetti et al 2014, <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0100>)

Facendo riferimento al suo lavoro, indichi ora il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni.

68. La maggior parte delle persone (colleghi, collaboratori) lavora più di quanto previsto dall'orario "ufficiale"

69. È considerato normale che le persone portino il lavoro a casa per terminarlo.

70. Svolgere il lavoro anche oltre l'orario 'normale' è importante per ottenere promozioni o per consolidarsi professionalmente.

71. È considerato normale lavorare durante i fine settimana anche se non è previsto

dall'orario lavorativo "ufficiale".

72. È difficile ottenere/programmare un giorno di riposo o le ferie

11. Technostress creators (Molino et al 2020,

<http://dx.doi.org/10.3390/su12155911>)

Le prossime affermazioni riguardano il suo rapporto con le tecnologie (es. smatphone, tablet, portatili, ecc.) in relazione al lavoro (es. e-mail, cloud, piattaforme, ecc.). Per favore, indichi il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni in riferimento agli ultimi 12 mesi.

73. Sono costretta/o dalle tecnologie a lavorare più velocemente [**TECHNO-OVERLOAD**]

74. Sono costretta/o dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire

75. Sono costretta/o dalle tecnologie a lavorare con scadenze molto strette

76. Sono costretta/o a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie

77. Trascorro meno tempo con la mia famiglia a causa delle nuove tecnologie [**TECHNO-INVASION**]

78. Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia

79. Sento che la mia vita personale è stata invasa dalle tecnologie

12. Affettività negativa (PANAS, Terracciano et al 2003,

<https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.2.131>)

Infine, le chiediamo di leggere le seguenti parole che descrivono differenti sentimenti ed emozioni.

Legga ogni parola e indichi quanto spesso prova ciascun sentimento/emozione.

80. Turbata/o

81. Nervosa/o

82. Agitata/o

83. Angosciata/o

Appendice 2: questionari giornalieri

1) Diario mattina

ORARIO: 8:30 (aperta fino alle 10:30)

GIORNI: martedì – sabato

No. ITEM: 18

Pressione sanguigna

Per favore, proceda a misurare la sua pressione sanguigna secondo le istruzioni ricevute, e riporti di seguito le due letture.

1. Lettura 1 (dopo almeno 5 minuti seduta/o a riposo)

Pressione massima (sistolica, mmHg) [_____]

Pressione minima (diastolica, mmHg) [_____]

2. Lettura 2 (dopo almeno 1 minuto dalla prima)

Pressione massima (sistolica, mmHg) [_____]

Pressione minima (diastolica, mmHg) [_____]

Per favore, indichi ora il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni, scorrendo gli slider verso destra.

3. Ieri ha lavorato? [Sì, ieri ho lavorato] [No, ieri non ho lavorato]

Se si sceglie la seconda opzione si va alla domanda 11

Overcommitment (item tratti da Zurlo et al 2010, <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0512-8>)

Ieri in serata, dopo la normale giornata lavorativa (consideri anche il dopo cena):

4. Mi sono rilassata/o facilmente e ho “staccato” dai problemi di lavoro

5. Ho fatto fatica a non pensare ai miei problemi di lavoro; li avevo ancora in mente quando sono andata/o a dormire

6. Avevo rimandato qualcosa che avrei dovuto fare nella giornata, e non riuscivo a dormire per la preoccupazione

Qualità del sonno (item tratti da Natale et al 2014, <https://doi.org/10.1111/pcn.12161>)

Consideri ora il suo sonno di questa notte:

7. Ho avuto problemi ad addormentarmi

8. Ho avuto un sonno non riposante (ad es. agitato)

9. Mi sono svegliata/o durante la notte

10. Mi sono svegliata/o prima del previsto e ho fatto fatica a riaddormentarmi

11. Oggi lavorerò? [Sì, oggi lavorerò] [No, oggi non lavorerò]

Se si sceglie la seconda opzione, il diario viene chiuso.

Carico di lavoro anticipato (item adattati da Spector & Jex 1998, <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.356>)

In merito alla sua giornata lavorativa di oggi:

- 12. Oggi avrò molto da fare
- 13. Oggi dovrò lavorare velocemente
- 14. Oggi dovrò lavorare in maniera molto intensa

Variabili confondenti

Risponda infine alle seguenti domande.

15. Ieri sera, dopo la normale giornata lavorativa (consideri anche il dopo cena), quanto tempo ha trascorso svolgendo attività lavorative? (es. finire di preparare dei lavori, leggere/scrivere e-mail)

(item tratto da Parker et al 2020, www.doi.org/10.1037/ocp0000155)

Numero di ore (0 se non ha lavorato durante la serata):

16. Dove si trova in questo momento? ☐ Sul luogo di lavoro ☐ A casa ☐ Altro

17. Finora, da quando si è alzata/o, sono capitati eventi molto stressanti non legati al lavoro? (es. problemi familiari, tensioni o discussioni accese con partner, familiari o amici, problemi finanziari, di trasporto, ecc.) ☐ Sì ☐ No

18. Negli ultimi 30 minuti prima di registrare la pressione: (sceglia tutte le risposte appropriate)

☐ Ho consumato caffè o altre sostanze con caffeina

☐ Ho fumato o assunto nicotina in altri modi (es. sigaretta elettronica)

☐ Ho svolto attività fisica intensa o moderata (es. salire diverse rampe di scale)

☐ Ho consumato un pasto abbondante (colazione, pranzo o cena)

☐ Nessuna delle precedenti

Grazie per aver risposto al questionario! La sua risposta è stata registrata.

La prossima rilevazione andrà effettuata dalle 15:00 in poi, possibilmente come ultima cosa prima di staccare da lavoro, o come prima cosa appena tornati dal lavoro. Buona giornata!

2) Diario pomeriggio

ORARIO: 15:00 (aperta fino alle 19:30)

GIORNI: lunedì – venerdì

No. ITEM: 17

1. Oggi ha lavorato? [Sì, oggi ho lavorato] [No, oggi non ho lavorato]

Se si sceglie la seconda opzione, il diario viene chiuso

Pressione arteriosa

Per favore, proceda a misurare la sua pressione sanguigna secondo le istruzioni ricevute, e riporti di seguito le due letture.

2. Lettura 1 (dopo almeno 5 minuti seduta/o a riposo)

Pressione massima (sistolica, mmHg) [_____]

Pressione minima (diastolica, mmHg) [_____]

3. Lettura 2 (dopo almeno 1 minuto dalla prima)

Pressione massima (sistolica, mmHg) [_____]

Pressione minima (diastolica, mmHg) [_____]

Per favore, indichi ora il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni, scorrendo gli slider verso destra.

Carico di lavoro (item adattati da Spector & Jex 1998,

<https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.356>)

Oggi a lavoro, fino a questo momento:

4. Ho avuto molto da fare

5. Ho dovuto lavorare velocemente

6. Ho dovuto lavorare in maniera molto intensa

Workaholism (item adattati da Schaufeli et al 2009,

<https://doi.org/10.1177%2F1069397109337239>)

Oggi, durante il lavoro:

7. Mi è sembrato di essere di fretta ed in corsa contro il tempo

8. È stato importante per me continuare a lavorare intensamente, anche quando ho dovuto fare cose che non mi piacevano

9. Mi sono ritrovata/o a fare due o tre cose contemporaneamente (ad es. consumare il pranzo, scrivere un promemoria e stare al telefono)

10. Ho sentito che c'era qualcosa dentro di me che mi spingeva a lavorare intensamente

11. Ho continuato a lavorare dopo che i miei colleghi/collaboratori avevano smesso

12. Mi sono sentita/o obbligata/o a lavorare intensamente, anche se ciò non era piacevole

Work Engagement (item adattati da Schaufeli et al 2019, <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>)

Oggi, durante il lavoro:

- 13. Mi sono sentita/o piena/o di energia
- 14. Sono stata/o entusiasta del mio lavoro
- 15. Ero immersa/o nel mio lavoro

Variabili confondenti

Risponda infine alle seguenti domande.

- 16. Dove si trova in questo momento? ☐ Sul luogo di lavoro ☐ A casa ☐ Altro
- 17. Negli ultimi 30 minuti prima di registrare la pressione: (scelga tutte le risposte appropriate)
 - ☐ Ho consumato caffè o altre sostanze con caffeina
 - ☐ Ho fumato o assunto nicotina in altri modi (es. sigaretta elettronica)
 - ☐ Ho svolto attività fisica intensa o moderata (es. salire diverse rampe di scale)
 - ☐ Ho consumato un pasto abbondante (colazione, pranzo o cena)
 - ☐ Nessuna delle precedenti

Grazie per aver risposto al questionario! La sua risposta è stata registrata.

La prossima rilevazione sarà disponibile dalle 21:30 in poi, e andrà effettuata subito prima di andare a dormire. Buona serata!

3) Diario sera

ORARIO: Arriva alle 21:30, da compilare in concomitanza al momento in cui si decide di andare a dormire (bedtime), resta aperta fino alle 6:00 della mattina successiva

GIORNI: lunedì – venerdì

No. ITEM: 20

1. Oggi ha lavorato? [Sì, oggi ho lavorato] [No, oggi non ho lavorato]

Se si sceglie la seconda opzione, il diario viene chiuso

Pressione arteriosa

Per favore, proceda a misurare la sua pressione sanguigna secondo le istruzioni ricevute, e riporti di seguito le due letture.

2. Lettura 1 (dopo almeno 5 minuti seduta/o a riposo)

Pressione massima (sistolica, mmHg) [_____]

Pressione minima (diastolica, mmHg) [_____]

3. Lettura 2 (dopo almeno 1 minuto dalla prima)

Pressione massima (sistolica, mmHg) [_____]

Pressione minima (diastolica, mmHg) [_____]

Per favore, indichi ora il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni, scorrendo gli slider verso destra.

Emotional Exhaustion (item tratti da Kristensen et al 2005,

<https://doi.org/10.1080/02678370500297720>)

In questo momento:

4. Mi sento stanca/o

5. Mi sento fisicamente esausta/o

6. Mi sento emotivamente esausta/o

7. Mi sento consumata/o e spenta/o

Esperienze di recupero (item adattati da Sonnentag & Fritz 2007,

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>)

Questa sera, dopo la normale giornata lavorativa (consideri anche il dopo cena):

8. Mi sono dimenticata/o del lavoro

9. Non ho pensato per niente al lavoro

10. Ho staccato dal mio lavoro

11. Ho fatto cose rilassanti

12. Ho usato il tempo per rilassarmi

13. Mi sono presa/o del tempo libero

14. Ho ricercato stimoli intellettuali

15. Ho fatto cose che mi stimolano

16. Ho fatto qualcosa per ampliare i miei orizzonti

Lavoro a distanza e ore di lavoro

17. Oggi ha lavorato a distanza (lavoro agile, da remoto, smart working o telelavoro)?
☐ sì, ho lavorato prevalentemente a distanza ☐ no, ho lavorato prevalentemente nel mio luogo di lavoro ☐ ho lavorato sia a distanza che nel mio luogo di lavoro (più o meno equamente), ☐ oggi non ho lavorato
18. In totale, per quante ore ha lavorato oggi? Numero di ore (0 se non ha lavorato)

Confounders

Risponda infine alle seguenti domande.

Questa sera, dopo la "normale" giornata lavorativa:

19. Sono capitati eventi molto stressanti non legati al lavoro (es. problemi familiari, tensioni o discussioni accese con partner, familiari o amici, problemi finanziari, di trasporto, ecc.) ☐ Sì ☐ No
20. Negli ultimi 30 minuti prima di registrare la pressione: (scelga tutte le risposte appropriate)
- ☐ Ho consumato caffè o altre sostanze con caffeina
 - ☐ Ho fumato o assunto nicotina in altri modi (es. sigaretta elettronica)
 - ☐ Ho svolto attività fisica intensa o moderata (es. salire diverse rampe di scale)
 - ☐ Ho consumato un pasto abbondante (colazione, pranzo o cena)
 - ☐ Nessuna delle precedenti

Grazie per aver risposto al questionario! La sua risposta è stata registrata.

La prossima rilevazione verrà segnalata con una e-mail domani mattina alle 8:00 e andrà effettuata, possibilmente, come prima cosa quando inizierà la sua giornata lavorativa. Buona notte!