



# Annali

della facoltà di Scienze della formazione  
Università degli studi di Catania

24 - 2025

**Direttore**  
FEBRONIA ELIA

---

## Comitato scientifico

GABRIELE ARCHETTI  
(*Università Cattolica di Milano*)

R. LOREDANA CARDULLO  
(*Università di Catania*)

MARCO CATARCI  
(*Università di Roma Tre*)

MICHAEL CHASE  
(*CNRS Paris*)

LIANA M. DAHER  
(*Università di Catania*)

GIUSEPPE GIORDANO  
(*Università di Messina*)

EMILIO MARTIN GUTIÉRREZ  
(*Universidad de Cádiz*)

MANFRED HEINZMANN  
(*Graz Universität*)

FLORIAN HARTMANN  
(*Aachen University*)

MARIANGELA P. IELO  
(*Università Nazionale e Capodistriaca di Atene*)

PAOLINA MULÉ  
(*Università di Catania*)

ADRIAN NEDELCU  
(*University of Ploiești*)

ROBERTA PIAZZA  
(*Università di Catania*)

DONATELLA S. PRIVITERA  
(*Università di Catania*)

GIUSEPPE SANTISI  
(*Università di Catania*)

GIUSEPPE SCARATTI  
(*Università di Bergamo*)

CAMILO TAMAYO GOMEZ  
(*University of Birmingham*)

MARIA TOMARCHIO  
(*Università di Catania*)

CARMELINA URSO  
(*Università di Catania*)

---

## Comitato redazionale

CRISTINA SORACI (*responsabile*)

MELA ALBANA

GABRIELLA D'APRILE

GIUSEPPINA DI GREGORIO

STEFANO LENTINI

ANNA MARIA LEONORA

PAOLA LEOTTA

ELEONORA PAPPALARDO

EMANUELE PIAZZA

ELISABETTA SAGONE

ERMANNO TAVIANI

SALVATORE VASTA

### Direzione, redazione e amministrazione

Facoltà di Scienze della formazione, Università degli studi di Catania

Via Teatro greco, 84 - Complesso edilizio «Verginelle», 95125 - Catania

Tel. 095 7466303 / Fax 095 7466370 - <http://www.annali-sdf.unict.it> - e-mail: [annali\\_sdf@unict.it](mailto:annali_sdf@unict.it)

ISSN 2038-1328 / EISSN 2039-4934 - © 2025 Università degli studi di Catania

Registrazione presso il Tribunale di Catania, n. 26/10, del 28 dicembre 2010



“WB4WORK”: PERCORSI VERSO IL BENESSERE  
NEI LUOGHI DI LAVORO.  
UNA RICERCA-AZIONE PER PROMUOVERE  
LA QUALITÀ DELLA VITA  
IN UNA PROSPETTIVA MULTIDIMENSIONALE

di

*Stefania Lucia Buccheri, Maria Guarnera, Rita Zarbo, Paola Magnano\**

### *Introduzione*

Il benessere è un costrutto multidimensionale e complesso che si riferisce al funzionamento dell’individuo in diversi domini dell’esperienza umana (personale, emotivo, cognitivo, comportamentale e sociale)<sup>1</sup>. Sebbene esistano numerose definizioni di benessere in letteratura, un elemento chiave comune è l’idea che il benessere psicologico sia più della semplice assenza di malattia mentale<sup>2</sup> e possa essere descritto come uno stato caratterizzato da elevati livelli di benessere emotivo, psicologico e sociale<sup>3</sup>. Il benessere, dunque, include caratteristiche positive come la possibilità di sperimentare emozioni positive o la soddisfazione lavorativa<sup>4</sup>. Waddell e Burton (2006) definiscono il benessere come «uno stato soggettivo in cui ci si percepisce sani, felici, a proprio agio e soddisfatti della propria vita» includendo diverse dimensioni (fisica, emotiva, sociale e lavorativa)<sup>5</sup>. Il benessere lavorativo è una dimensione del benessere soggettivo e psicologico all’interno del contesto lavorativo ed è strettamente legato alla performance, al senso soggettivamente attribuito al lavoro e alla carriera e alla relazione del lavoratore con l’organizzazione<sup>6</sup>. Condividiamo, in tal senso, la definizione di benessere legata al

\* Università degli Studi di Enna Kore.

<sup>1</sup> Scalas *et al.*, 2023.

<sup>2</sup> Huppert & So, 2013.

<sup>3</sup> Westerhof & Keyes, 2010.

<sup>4</sup> Hassan *et al.*, 2009.

<sup>5</sup> Waddell & Burton, 2006.

<sup>6</sup> Ward, 2022.

contesto lavorativo presentata alla conferenza di Helsinki del 2010: «dipendenti in crescita che raggiungono il loro pieno potenziale sia per il proprio beneficio che per quello dell’organizzazione»<sup>7</sup>. Pertanto, le tre componenti del benessere soggettivo all’interno del contesto lavorativo, la soddisfazione lavorativa, l’esperienza emotiva sul luogo di lavoro e la possibilità di percepire utile e significativo il proprio lavoro<sup>8</sup>, si confermano in linea con le più attuali concezioni del benessere.

In letteratura sono disponibili diverse revisioni sistematiche di interventi svolti all’interno del contesto lavorativo con lo scopo di promuovere il benessere dei lavoratori. I risultati evidenziano che gli interventi che si focalizzano sullo sviluppo e/o l’implementazione di risorse psicologiche (resilienza, ottimismo, autostima, ecc.) sono più efficaci rispetto agli interventi che si focalizzano sugli aspetti organizzativi del lavoro e sulla leadership<sup>9</sup>. Tuttavia, la complessità del concetto di benessere psicologico emerge in letteratura anche in riferimento alla strutturazione dei training mirati ad incrementare il benessere dei lavoratori, non solo in termini di tecniche e caratteristiche del training stesso, ma anche in termini di variabili utilizzate per misurarlo. La maggior parte degli studi presenti in letteratura, infatti, usa la dimensione della soddisfazione lavorativa come indicatore del benessere psicologico dei lavoratori, oppure fa riferimento esclusivamente alla prospettiva edonica; solo pochi training hanno come cornice di riferimento una prospettiva più complessa e ampia sul benessere. Data l’importanza e l’impatto che il benessere lavorativo ha sul benessere psicologico del lavoratore, emerge la necessità di strutturare interventi mirati ad incrementare il benessere all’interno del contesto lavorativo che siano focalizzati su più dimensioni e aspetti del benessere<sup>10</sup>.

### *Percorsi verso il benessere. Una ricerca finalizzata a promuovere la qualità della vita in una prospettiva multidimensionale*

«Percorsi verso il benessere. Una ricerca finalizzata a promuovere la qualità della vita in una prospettiva multidimensionale» è un progetto di ricerca finanziato dal Ministero dell’Università (PRIN PNRR 2022 Linea Sud - P2022BZNKM) che coinvolge tre unità che operano parallelamente in tre contesti diversi, attraverso percorsi e strumenti simili: l’Università degli Studi di Cagliari opera sul contesto scolastico, l’Università degli Studi di Sassari

<sup>7</sup> Schulte & Vainio, 2010.

<sup>8</sup> De Neve & Ward, 2023.

<sup>9</sup> Watson *et al.*, 2018.

<sup>10</sup> Aryanti *et al.*, 2020.

opera sul contesto universitario e l’Università degli Studi di Enna “Kore” opera sul contesto di lavoro. Lo scopo dello studio pilota è quello di creare e testare un training volto ad incrementare il benessere psicologico nei tre diversi contesti. Presenteremo di seguito il percorso WB4Work, training pilota strutturato per incrementare i livelli di benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

### *Partecipanti*

Lo studio ha coinvolto 20 lavoratori e lavoratrici di una Cooperativa Sociale di Catania (16 donne e 4 uomini; età media = 31,5; DS = 5,75). I consensi informati sono stati raccolti, prima dell’inizio dell’intervento, contestualmente alla prima somministrazione del protocollo di ricerca, attraverso una survey on line creata con Google Form. Per valutare l’efficacia dell’intervento, il protocollo è stato somministrato in fase pre (T1) e in fase post (T2). Il reclutamento dei partecipanti è avvenuto mediante un campionamento di convenienza su base volontaria. In particolare, sono state adottate due modalità: (a) comunicazione interna tramite e-mail, in cui venivano presentati gli obiettivi del training e le modalità di partecipazione; (b) brevi presentazioni dell’iniziativa durante riunioni di team, finalizzate a divulgare informazioni relative alla possibilità di prendere parte al training e a favorirne l’adesione. Ai lavoratori interessati è stato chiesto di compilare un consenso informato, dichiarando la propria disponibilità a partecipare sia all’intervento sia alle rilevazioni pre e post training.

### *Strumenti*

Gli strumenti somministrati sono descritti in tabella 1.

Tab. 1 - Elenco strumenti somministrati.

<b>Strumento</b>	<b>Aspetto misurato</b>	<b>Sottodimensioni</b>
<i>Well-being Profile</i> <sup>11</sup>	Benessere	Autonomia, pensiero chiaro, competenza, stabilità emotiva, empatia, impegno, significato, ottimismo, emozioni positive, relazioni positive, comportamento prosociale, resilienza, auto-accettazione, autostima e vitalità.

<sup>11</sup> Marsh *et al.*, 2020; Scalas *et al.*, 2023.

<i>Work-Related Basic Need Satisfaction Scale</i> <sup>12</sup>	Soddisfazione dei bisogni di base legati al lavoro	Competenza, autonomia e relazione
<i>Sustainable Career Scale</i> <sup>13</sup>	Sostenibilità della carriera	Felicità, salute, produttività ed empowerment sociale
<i>Satisfaction with Life Scale</i> <sup>14</sup>	Soddisfazione per la propria vita	Unidimensionale
<i>Job satisfaction single item</i> <sup>15</sup>	Soddisfazione lavorativa	Unidimensionale
<i>Work and Meaning Inventory</i> <sup>16</sup>	Significato e significatività del lavoro	Lavoro significativo, coinvolgimento lavorativo, comportamento di cittadinanza organizzativa, flourishing, soddisfazione di vita e soddisfazione lavorativa.
<i>The Flourishing Scale</i> <sup>17</sup>	Flourishing	Unidimensionale

### Caratteristiche dell'intervento

Il percorso “WB4Work” è stato suddiviso in 6 incontri settimanali della durata di due ore ciascuno in setting di gruppo. I temi, su cui si è focalizzato l'intervento pilota, sono connessi alle sei dimensioni del benessere individuale come centrali nella validazione italiana del WB-Profile e risultate salienti dalla rassegna della letteratura condotta prima della progettazione dell'intervento stesso: *significato, emozioni positive, autostima, competenza, coinvolgimento e ottimismo*. Ogni incontro è stato strutturato in tre fasi (fase di apertura, fase centrale e fase di chiusura). Durante il primo incontro, la fase di apertura ha previsto la presentazione dei partecipanti e la presentazione dell'attività da svolgere; per i restanti incontri, una raccolta di feedback o riflessioni eventualmente emersi rispetto alle tematiche trattate nell'incontro precedente e la presentazione dell'attività da svolgere. La fase centrale era costi-

<sup>12</sup> Van den Broeck *et al.*, 2010; Colledani *et al.*, 2018.

<sup>13</sup> Russo *et al.*, 2025.

<sup>14</sup> Diener *et al.*, 1985; Di Fabio & Gori, 2020.

<sup>15</sup> Strumento costruito ad hoc per gli scopi dello studio.

<sup>16</sup> Steger *et al.*, 2012; Magnano *et al.*, 2020.

<sup>17</sup> Diener *et al.*, 2010; Giuntoli *et al.* 2017.

tuita dall'espletamento delle diverse attività attinenti alle dimensioni del benessere. La fase di chiusura, invece, è stata impostata come un momento di *debriefing* sugli stati emotivi provati, sulle sensazioni di benessere/malessere per facilitare l'uscita dall'incontro, oltre che di raccolta di feedback dei partecipanti sull'attività svolta. Nell'ultimo incontro questa fase ha previsto anche la restituzione conclusiva da parte del conduttore sui punti salienti trattati e le riflessioni maggiormente rilevanti emerse durante l'intero percorso. Nella tabella 2 sono elencate le dimensioni del benessere sul quale si focalizzava l'incontro e le attività svolte. Le tecniche utilizzate e adattate ai temi di ciascun incontro sono state individuate attraverso l'analisi della letteratura esistente. Sono state utilizzate storie stimolo per facilitare l'introduzione dei vari temi trattati, domande stimolo per indurre la riflessione del gruppo e anche tecniche della Cognitive Behavioral Therapy<sup>18</sup> con lo scopo di aiutare i partecipanti a riscoprire e/o riscrivere il significato e il valore del proprio lavoro. Altre tecniche utilizzate durante gli incontri sono state mindfulness<sup>19</sup> e fotolinguaggio<sup>20</sup>.

Tab. 2 - Articolazione degli incontri.

	<b>Dimensione del benessere</b>	<b>Attività svolte</b>
<b>I Incontro</b>	Significato	Presentazione del conduttore e dei partecipanti; Riflessioni stimolate da video.
<b>II Incontro</b>	Emozioni positive	Riflessioni stimolate da storie Mindfulness.
<b>III Incontro</b>	Autostima	Riflessioni su risposte fornite alla scheda “Questo sono io”.
<b>IV Incontro</b>	Competenza	Riflessioni e condivisioni attivate da domande.
<b>V Incontro</b>	Coinvolgimento	Riflessioni attivate da un gioco di gruppo: la Torre dei valori.
<b>VI Incontro</b>	Ottimismo	Riflessioni e condivisioni attivate con la tecnica del fotolinguaggio Conclusioni

<sup>18</sup> Carolan *et al.*, 2017.

<sup>19</sup> Lomas *et al.*, 2017.

<sup>20</sup> Mochen, 2015.

## *Risultati*

La valutazione dell'efficacia del percorso è stata effettuata tramite due modalità:

1. Quantitativa, attraverso il confronto pre-post delle dimensioni rilevate attraverso la survey che rappresentano anche gli outcome attesi dal percorso di training.
2. Qualitativa, attraverso l'analisi dei testi delle risposte aperte relative alle attese prima di cominciare il training, all'efficacia e utilità percepita, all'adeguatezza e al gradimento del training, dopo la conclusione del training.

### *Valutazione quantitativa*

I dati sono stati analizzati tramite t test per campioni appaiati. Dal confronto tra i punteggi medi ottenuti nel pre-test e nel post-test, si rilevano differenze significative in alcune dimensioni. Specificamente, si rileva un incremento nelle dimensioni *resilienza* e *stabilità emotiva* del benessere psicologico; si osserva, invece, un decremento nella dimensione *salute* della sostenibilità della carriera, nelle tre dimensioni *competenza*, *autonomia* e *relazione* della soddisfazione dei bisogni di base relativi al lavoro, nella dimensione del *lavoro significativo*.

Nella Tabella 3 vengono riportati i confronti tra i punteggi medi per ciascuna dimensione misurata, con i relativi livelli di significatività.

Tab. 3 - Confronto tra le medie delle dimensioni dello studio (t test per campioni appaiati,  $p < .05$ ).

Scale	Dimensioni	PRE N = 20		POST N = 20		p
		M	DS	M	DS	
	Autonomia	18.15	6.31	19.35	4.64	.398
	Competenza	19.70	3.92	21.00	3.13	.124
	Empatia	26.25	4.42	25.25	5.09	.216
	Engagement	21.20	3.75	21.50	3.09	.703
	Significato	21.25	2.59	21.50	3.58	.697
	Ottimismo	18.10	4.64	19.35	4.37	.156

Well-Being Profile	<b>Resilienza</b>	17.45	3.91	19.30	3.28	<b>.007</b>
	Vitalità	19.45	3.68	20.45	3.90	.113
	Pensiero chiaro	27.30	5.39	28.00	3.83	.558
	<b>Stabilità emotiva</b>	16.00	5.70	18.20	4.26	<b>.007</b>
	Emozioni positive	20.25	4.08	20.70	3.26	.535
	Relazioni positive	30.70	3.61	30.45	4.06	.671
	Comportamento prosociale	23.40	2.26	22.50	2.95	.055
	Auto-accettazione	22.25	6.42	24.00	5.58	.097
	Autostima	20.75	3.26	21.45	3.75	.418
Sustainable Career Scale	Felicità	16.30	3.20	15.90	3.18	.623
	<b>Salute</b>	15.65	4.34	8.55	4.90	<b>.002</b>
	Produttività	15.55	3.53	16.20	2.31	.330
	Empowerment sociale	19.05	2.44	19.25	2.29	.700
Work-related Basic Needs Scale	<b>Competenza</b>	19.35	3.05	17.75	2.38	<b>.034</b>
	<b>Autonomia</b>	22.45	5.21	19.15	1.46	<b>.016</b>
	<b>Relazione</b>	24.15	4.53	18.35	2.50	<b>.001</b>
Work and Meaning Inventory	<b>Lavoro significativo</b>	42.70	5.12	40.00	6.16	<b>.011</b>
Satisfaction with Life Scale	Soddisfazione di vita	23.70	7.63	24.90	6.74	.381
Flourishing Scale	Vita significativa	44.05	8.07	45.60	6.99	.253
Job Satisfaction	Soddisfazione lavorativa	7.601	1.27	7.65	1.39	.878

### *Valutazione qualitativa*

È stata effettuata in fase pre attraverso la domanda a risposta aperta: «Cosa ti aspetti da questo percorso?». La tabella 4 riporta le frequenze di risposte così categorizzate:

Tab. 4 - Aspettative relative al percorso di training.

Categoria	F
Crescita/consapevolezza	5
Aumento del benessere	5
Miglioramento del lavoro/delle relazioni	5
Nuovi punti di vista/conoscenze/competenze	5
Maggiore equilibrio	2

Come si evince dalle risposte, la maggior parte di esse appare coerente con le finalità del percorso presentato ai lavoratori e alle lavoratrici.

In fase post, al termine del percorso di training, oltre alla survey somministrata in fase pre, sono stati somministrati anche alcuni item per la valutazione dell'utilità, dell'adeguatezza e della soddisfazione rispetto al training. Essi sono item a risposta aperta, a risposta multipla precodificata o con risposta su scala Likert a 10 livelli. I risultati delle analisi vengono di seguito riportati.

Riguardo alla dimensione dell'utilità, su una scala a 10 livelli, da per nulla (1) a completamente (10), i punteggi più alti della scala (da 7 a 10) vengono assegnati dall'82,3% dei rispondenti; più nel dettaglio, le motivazioni che spiegano la percezione di utilità sono di seguito riportate nella tabella 5. Come si evince, le motivazioni maggiormente rappresentate riguardano l'aver acquisito un atteggiamento positivo verso il futuro, l'aver attribuito valore alla propria vita e al proprio lavoro, l'aver migliorato il proprio benessere. La percezione di utilità è ulteriormente rafforzata dalle risposte all'item «*Se esistesse la possibilità, per tutte/i le/i lavoratrici/tori della tua organizzazione, di prendere parte a un percorso come questo, quanto lo consiglieresti?*», che nel 82,4% delle risposte si colloca tra i punteggi più alti della scala (da 7 a 10), su una scala a 10 livelli - da per nulla (1) a moltissimo (10).

Riguardo alla dimensione dell'adeguatezza degli aspetti organizzativi, essa è stata valutata dai/dalle partecipanti relativamente ai seguenti aspetti del percorso: il numero di incontri è stato considerato adeguato dall' 88% dei/del-

Tab. 5 - Frequenze delle risposte all’item 3 del questionario di gradimento.

Item 3: Il lavoro svolto in questo percorso ti è stato utile per... (puoi segnare più di un’opzione o anche tutte):	F
Aiutarmi nello sperimentare emozioni positive	3
Sentirmi una persona capace nelle attività per me importanti, nel prendere decisioni e di adattarmi	3
Avere un atteggiamento positivo nei confronti del futuro e sentirmi speranzosa/o	6
Avere la sensazione che ci sia valore in ciò che faccio nella vita	6
Valutare me stessa/o positivamente come persona di valore	4
Sentirmi coinvolta/o e/o interessata/o alla maggior parte delle attività che svolgo	4
Migliorare il mio benessere	6
Altro rafforzare il gruppo; strategie per affrontare le difficoltà; stimare i colleghi	3

le rispondenti (i restanti lo hanno considerato troppo breve); la durata complessiva del training è stata considerata adeguata dal 76,5% dei/delle rispondenti (i restanti lo hanno considerato troppo breve); la cadenza degli incontri è stata considerata adeguata dal 94,1% dei/delle rispondenti (i restanti li hanno considerati troppo ravvicinati).

Tra i punti di forza più frequentemente indicati, attraverso risposte libere, emergono la *condivisione* di emozioni ed esperienze, la possibilità di *confronto*, la dimensione *relazionale*; tra i punti di debolezza, la maggior parte delle risposte indica *nulla*. Coerentemente, alla domanda «Cosa cambieresti di questo percorso?», la risposta con maggiore frequenza è *nulla*. L’utilità delle attività proposte rispetto alle finalità del training è stata valutata con i punteggi più alti della scala (da 7 a 10) dal 94% dei/delle rispondenti. Riguardo all’efficacia della conduzione, essa è valutata con i punteggi più alti della scala (da 7 a 10) nel 94,2% delle risposte.

Riguardo alla soddisfazione delle aspettative, l’82,3% delle risposte si esprime nei valori più elevati della scala (da 7 a 10); infine, il grado di soddisfazione complessiva riguardo al percorso ha una media di 8,35 su una scala da 1 (per nulla soddisfatto/a) a 10 (completamente soddisfatto/a).

### *Discussione*

Per quanto riguarda il confronto pre e post dei punteggi delle 15 dimensioni che costituiscono il WB-Pro, i risultati hanno evidenziato un aumento significativo solo nelle dimensioni Resilienza e Stabilità emotiva. Tuttavia in altre 10 dimensioni i risultati mostrano un innalzamento del valore medio anche se non significativo dal punto di vista statistico (Autonomia, Competenza, Engagement, Significato, Ottimismo, Vitalità, Pensiero chiaro, Emozioni positive, Auto-accettazione e Autostima). Le uniche dimensioni in cui è stato rilevato un decremento (non significativo in termini statistici) sono quelle che coinvolgono l'aspetto relazionale del benessere: Empatia, Relazioni positive e Comportamento prosociale. È possibile ipotizzare che questi risultati siano dovuti alle caratteristiche delle dinamiche interne al gruppo coinvolto nello studio pilota e alle riflessioni che le attività svolte durante gli incontri hanno attivato intorno ad esse. Con riferimento, invece, alle dimensioni del questionario legate in maniera più specifica al lavoro e al contesto lavorativo, il decremento statisticamente significativo rilevato tra le medie in alcune dimensioni è incongruente rispetto alla valutazione positiva fornita dai partecipanti al questionario di gradimento in termini di durata, coinvolgimento e utilità. Questa discrepanza potrebbe essere spiegata da una sorta di effetto paradosso. L'acquisizione di consapevolezza riguardo al proprio lavoro, all'importanza che esso ricopre nella qualità della vita, la riflessione su aspetti che ne rappresentano aree di criticità, può temporaneamente generare un vissuto di peggioramento, che però nel medio e lungo termine, può rappresentare una spinta verso il cambiamento e verso l'adozione di comportamenti più funzionali al benessere individuale e collettivo nel contesto lavorativo. Bakker *et al.* (2020) a questo proposito parlano di "sensibilizzazione", sottolineando come, la partecipazione da parte dei lavoratori a training che favoriscono l'apprendimento di strategie di gestione dello stress, ad esempio, possa indurre un abbassamento temporaneo dei livelli di benessere percepito a causa di un aumento della sensibilizzazione dei lavoratori rispetto ai segnali di stress e di consapevolezza rispetto alle strategie disfunzionali messe in atto per fronteggiarlo. Inoltre, diverse meta-analisi e revisioni sistematiche<sup>21</sup> di studi basati sull'implementazione di training per il benessere dei lavoratori presenti in letteratura, riportano risultati non significativi dal punto di vista statistico o un peggioramento dei livelli di benessere quando il post-test o il follow-up vengono somministrati in tempi ravvicinati rispetto alla conclusione del percorso. Secondo Daniels *et al.* (2017) e Watson *et al.* (2028) potrebbero es-

<sup>21</sup> Carolan *et al.*, 2017; Fox *et al.*, 2022

sere necessari alcuni mesi affinché gli effetti del training possano essere elaborati dai partecipanti e vengano messi in atto comportamenti più funzionali per il benessere.

### *Conclusioni e limiti*

La letteratura disponibile indica che il benessere sul lavoro è parte di un contesto più ampio ed evidenzia con forza la necessità di interventi volti a migliorare il benessere dei lavoratori, che vadano oltre i fattori legati al lavoro<sup>22</sup> o alla salute<sup>23</sup>. Le revisioni sistematiche e le meta-analisi che si focalizzano su interventi mirati all’incremento del benessere psicologico dei lavoratori indicano tra i limiti l’assenza di una definizione chiara e univoca di benessere e una marcata eterogeneità nelle tipologie di intervento, nei tempi di intervento, nei gruppi di partecipanti e nella gestione e nei follow-up post-intervento<sup>24</sup>.

Emerge dunque la necessità di strutturare training specifici per l’incremento del benessere psicologico dei lavoratori. In generale i risultati della valutazione pre e post del training sono soddisfacenti, soprattutto quelli riguardanti la percezione di utilità del percorso emersa attraverso la valutazione qualitativa dei risultati. L’obiettivo successivo del progetto sarà quello di utilizzare il training su un gruppo più ampio di lavoratori. Infine, occorre tenere conto di alcune limitazioni. Innanzitutto, il campione che ha preso parte al training è prevalentemente composto da lavoratrici; pertanto, lo sbilanciamento di genere non ci consente di confrontare le differenze negli effetti del nostro programma tra uomini e donne. Inoltre, trattandosi di uno studio pilota, esso è stato svolto in un solo contesto lavorativo, precludendo, allo stato attuale, la possibilità di confrontare i risultati ottenuti con quelli di lavoratori che svolgono la loro attività professionale e lavorativa in altre organizzazioni. Un ulteriore limite dello studio riguarda la procedura di reclutamento dei partecipanti, basata su un campionamento di convenienza che limita la generalizzabilità dei risultati. Studi futuri potrebbero utilizzare campioni più equilibrati dal punto di vista del genere e includere una più ampia platea di lavoratori appartenenti a diverse organizzazioni private e/o pubbliche. In secondo luogo, l’uso di strumenti self-report può portare a distorsioni nei risultati. Esso comporta il rischio di bias legati alla desiderabilità sociale e alla

---

<sup>22</sup> Bolge *et al.*, 2009.

<sup>23</sup> Leino & Olsson, 2004.

<sup>24</sup> Björk *et al.*, 2021.

soggettività delle percezioni individuali. Inoltre, l'assenza di un gruppo di controllo e la mancata randomizzazione dei partecipanti impediscono di stabilire con certezza un nesso causale tra l'intervento e i cambiamenti osservati, poiché tali differenze potrebbero derivare da fattori esterni non controllati o da effetti temporanei. Le successive sperimentazioni del training potrebbero prevedere, quindi, l'inclusione nello studio, di un gruppo di controllo. In terzo luogo, le sole valutazioni in fase pre e post non permettono di verificare la persistenza degli effetti del training nel tempo. A tal proposito i successivi studi potrebbero prevedere un'ulteriore valutazione (follow-up) delle dimensioni incluse nel training a distanza di alcuni mesi dalla conclusione dello stesso.

### *Bibliografia*

Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020, October). *A literature review of workplace well-being*. In International Conference on Community Development (ICCD 2020) (pp. 605-609). Atlantis Press.

Bakker, H., van Veldhoven, M., Gaillard, T., & Hertogs, R. (2020). Which rescue workers benefit from preventive training in self-management to improve mental health?. *International Journal of Stress Prevention and Well-Being*, 4, 2.

Björk, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2021). Bottom-up interventions effective in promoting work engagement: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 730421.

Bolge, S. C., Doan, J. F., Kannan, H., & Baran, R. W. (2009). Association of insomnia with quality of life, work productivity, and activity impairment. *Quality of life Research*, 18(4), 415-422.

Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving employee well-being and effectiveness: systematic review and meta-analysis of web-based psychological interventions delivered in the workplace. *Journal of medical Internet research*, 19(7), e 271.

Colledani, D., Capozza, D., Falvo, R., & Di Bernardo, G. A. (2018). The work-related basic need satisfaction scale: an Italian validation. *Frontiers in psychology*, 9, 1859.

Daniels, K., Gedikli, C., Watson, D., Semkina, A., & Vaughn, O. (2017b). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. *Ergonomics*, 60(9), 1177-1196.

De Neve, J. E., & Ward, G. (2023). *Measuring workplace wellbeing*. Well-being Research Centre. Oxford: University of Oxford.

Diener, E. D., R. A. Emmons, R. J. Larsen, and S. Griffin. 1985. "The Satisfaction With Life Scale". *Journal of Personality Assessment*, 49, no. 1: 71-75.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1).

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

Di Fabio, A., & A. Gori. 2020. “Satisfaction With Life Scale Among Italian Workers: Reliability, Factor Structure and Validity Through a Big Sample Study.” *Sustainability*, 12, no. 14: 5860.

Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2022). Organisational-and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 36(1), 30-59.

Giuntoli, L., Ceccarini, F., Sica, C., & Caudek, C. (2017). Validation of the Italian Versions of the Flourishing Scale and of the Scale of Positive and Negative Experience. *Sage Open*, 7(1).

Hassan E, Austin C, Claire C, Disley E, Hunt P, Marjanovic S, et al. *Health and well-being at work in the United Kingdom*. Santa Monica (CA): Rand Corporation; 2009.

Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.

Leino, T., & Olsson, K. (Eds.). (2004). *Workplace Health Promotion: -Practice and Evaluation*. Finnish Institute of Occupational Health.

Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupprecht, S., Hart, R., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: an inclusive systematic review of the empirical literature. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 492-513.

Magnano, P., Zarbo, R., & Santisi, G. (2023). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*, 42(15), 12756-12767.

Marsh, H. W., Huppert, F. A., Donald, J. N., Horwood, M. S., & Sahdra, B. K. (2020). The well-being profile (WB-Pro): Creating a theoretically based multidimensional measure of well-being to advance theory, research, policy, and practice. *Psychological Assessment*, 32(3), 294-313.

Mochen, I. (2015). L’esperienza di conduzione di un gruppo a mediazione terapeutica: l’utilizzo delle immagini e della carta di rete. *Gruppi: nella clinica, nelle istituzioni, nella società*: 2, 37-50.

Russo, A., Zammitti, A., Zarbo, R., Magnano, P., & Santisi, G. (2025). The sustainable career scale (SCS): development, validity, reliability and invariance. *Journal of Global Responsibility*.

Scalas, L. F., Lodi, E., Magnano, P., & Marsh, H. W. (2023). Towards a multidimensional measure of well-being: cross-cultural support through the Italian validation of the well-being profile. *BMC psychology*, 11(1), 441.

Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work - Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3124>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>

Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* London: The Stationery Office.

Ward, G. (2022). *Workplace happiness and job search behavior: Evidence from a field experiment* (MIT Sloan Working Paper No. 6607-22). Massachusetts Institute of Technology. <https://doi.org/10.5287/ora-bpkbjayvk>

Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O., & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247-268.

Westerhof, G., Keyes C. L. M. (2010) Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 17, 110-9.

## ABSTRACT

Il benessere psicologico può essere descritto come uno stato caratterizzato da elevati livelli di benessere emotivo, psicologico e sociale includendo quindi anche caratteristiche positive come la possibilità di sperimentare emozioni positive o la soddisfazione lavorativa. Lo scopo dello studio pilota è quello di creare e testare un training volto ad incrementare il benessere psicologico dei lavoratori. Lo studio ha coinvolto 20 lavoratori. I risultati mostrano un incremento nelle dimensioni resilienza e stabilità emotiva del benessere psicologico e una valutazione positiva del training da parte dei partecipanti in termini di utilità, adeguatezza e soddisfazione. Studi futuri potrebbero utilizzare campioni più equilibrati dal punto di vista del genere e includere una più ampia platea di lavoratori appartenenti a diverse organizzazioni private e/o pubbliche.

Psychological well-being can be described as a state characterized by high levels of emotional, psychological, and social well-being, including positive characteristics such as the ability to experience positive emotions or job satisfaction. The purpose of this pilot study was to develop and test a training program aimed at increasing workers' psychological well-being. The study involved 20 workers. The results showed an increase in the resilience and emotional stability dimensions of psychological well-being, and participants' positive evaluation of the training in terms of usefulness, appropriateness, and satisfaction. Future studies could use more gender-balanced samples and include a broader group of workers from various private and/or public organizations.