

Daniela Converso, Barbara Loera ,Gloria Guidetti, Giorgia Molinengo, Daniela Acquadro
Maran, Lara Colombo, Sara Viotti

Dipartimento di Psicologia
Università di Torino



Criticità dei processi di valutazione stress lavoro correlato/ benessere in organizzazione (in particolare in ambito accademico)

➤ Legate alla normativa

- 2008-2010 e in seguito
 - Stress lavoro correlato e rischi psicosociali (legge 81/08)
- 2013-2016
 - Indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico (ANAC)

➤ Legate alla operazionalizzazione dei costrutti

➤ Alla specificità delle popolazioni

Dalla retorica del benessere e dal mero adempimento normativo all'attenzione per la qualità della vita organizzativa

- Proponiamo come termine di riferimento la “qualità della vita organizzativa”, e lo sviluppo di processi di ricerca complessi, al fine di superare concezioni del rapporto persona/lavoro/organizzazione in chiave esclusivamente negativa (stress lavoro-correlato) e di attenuare idiosincrasie (si può parlare di benessere in tempi di forte crisi e riduzione delle risorse?).
- La “qualità della vita organizzativa” richiama concettualmente ogni aspetto della relazione tra persona/lavoro/organizzazione a partire dall'idea che questa si debba alimentare e sostenere ricorsivamente e che i fattori psicosociali che possono ingenerare stress si debbano “gestire” (non è possibile “eliminarli”).
- La prospettiva evocata da una concezione complessa di tali relazioni consente un “adempimento intelligente” alla normativa e fa del processo stesso di ricerca un'occasione di apprendimento individuale e organizzativo (la ricerca sul disagio e/o il benessere nei luoghi di lavoro è inoltre controproducente se non connessa alle misure di miglioramento, se «dimenticata» in qualche cassetto.....)

Principi orientativi delle ricerche in Unito e Polito

- Adozione di strumenti appropriati in relazione alle proprietà psicometriche e alla specificità del contesto
- Attenzione al processo e alla necessità di coinvolgere tutti gli attori che in organizzazione hanno funzioni/competenze/interesse per la salute, la sicurezza, la gestione delle risorse umane....
- Prospettiva di ricerca orientata all'intervento

Problemi legati alla specificità delle popolazioni: docenti e ricercatori

- Ricerche relative alla qualità del lavoro in ambito accademico, condotte per lo più in ambito internazionale hanno rilevato come il lavoro accademico non possa ritenersi “**stress-free**”
- Sussistono fattori di rischio per salute crescenti in ragione di un progressivo **aumento delle richieste**:
 - Taglio dei fondi per la ricerca
 - Incremento dei carichi di lavoro e delle ore dedicate al lavoro
 - aumento del conflitto casa-lavoro
 - sistemi di riconoscimento e partecipazione decisionale non sempre adeguati
 - percorsi di carriera sempre più lunghi ed incerti
 - relazioni competitive/conflictuali con i colleghi
 - *publish or perish*

Problemi legati alla specificità delle popolazioni: docenti e ricercatori

- La professione di docente-ricercatore universitario gode però di importanti **fattori di protezione** nell'insorgenza di problematiche stress-correlate: il prestigio sociale, l'autonomia e la libertà decisionale nella conduzione del proprio lavoro di docenza e di ricerca.
- Anche in presenza di **elevati carichi di lavoro, pressione temporale e distress psicologico**, si registrano allo stesso tempo punteggi medio-alti nei livelli di **soddisfazione e di motivazione intrinseca** per la trasmissione di conoscenza e la conduzione di ricerca scientifica, **l'autonomia nella gestione del lavoro e le relazioni con i colleghi e con gli studenti**

Emerge quindi da queste riflessioni non solo la **complessità insita nel lavoro accademico derivante dalla molteplicità dei ruoli**, ma anche una **dualità** (Kinman, 2001) derivante dal fatto che, a fronte della molteplicità dei fattori potenzialmente **stressanti**, docenti e ricercatori sono al contempo soddisfatti ed **“engaged”** verso i compiti del proprio lavoro.

Problemi legati alla specificità delle popolazioni: il personale tecnico-amministrativo

- Pur configurandosi come lavoro amministrativo per molti versi simile all'attività svolta in altre sedi della PA o del settore terziario, il lavoro del personale amministrativo in Università si distingue per il rapporto con gli altri due gruppi di attori: i docenti e i ricercatori da un lato, gli studenti dall'altro.
- Il rapporto con i docenti, modificatosi nel corso degli ultimi anni in ragione anche delle riforme e dei processi riorganizzativi che ne sono conseguiti, può essere ambivalente in ragione dell'assenza di una comune gerarchia ma dell'intersecarsi dei processi organizzativi (didattica/erogazione e organizzazione; ricerca/supporto nelle application e rendicontazione, ecc.)
- Il rapporto con gli studenti, molto diversificato a seconda del servizio erogato, costituisce come evidenziato da tutte le ricerche condotte nelle organizzazioni di servizio, un fattore di disagio e/o un fattore di protezione nel rapporto stressors/strain

La ricerca sulla qualità della vita al lavoro nell'Università di Torino

Università di Torino (67.000 studenti)

- 418 Professori Ordinari;
- 744 Professori Associati;
- 775 Ricercatori (TI, TA+B)
- 47 Collaboratori ed esperti linguistici
- 408 Assegnisti di ricerca;
- 1850 Tecnici-amministrativi



Avviata a fine 2016 un'indagine rivolta a tutto il personale docente e TA, agli assegnisti di ricerca e a gruppi di studenti.

Docenti, ricercatori e assegnisti hanno ricevuto un questionario on line nei primi mesi del 2017.

Il personale TA ha compilato un questionario cartaceo in due occasioni (prima e dopo un processo di riorganizzazione): gennaio 2017 e febbraio 2018.

Sono in corso i focus group con gli studenti (30)

Finalità: valutazione stress lavoro correlato ex 81/08 (datore di lavoro), indagine sul benessere (CUG e Direzione Generale)

La ricerca sulla qualità della vita al lavoro nel Politecnico di Torino

Politecnico di Torino (33.000 studenti)

- 225 Professori Ordinari;
- 373 Professori Associati;
- 302 Ricercatori (TI, TA+B);
- 413 Assegnisti di ricerca;
- 873 Tecnici-amministrativi



Avviata a inizio 2017 un'indagine rivolta a tutto il personale docente e TA, agli assegnisti di ricerca e a gruppi di studenti.

Tutti gli intervistati hanno compilato un questionario on line a ridosso dell'estate 2017.

Sono in corso i focus group con gli studenti (10)

Finalità: indagine sul benessere (CUG con supporto Rettore e Direzione Generale)



POPOLAZIONE

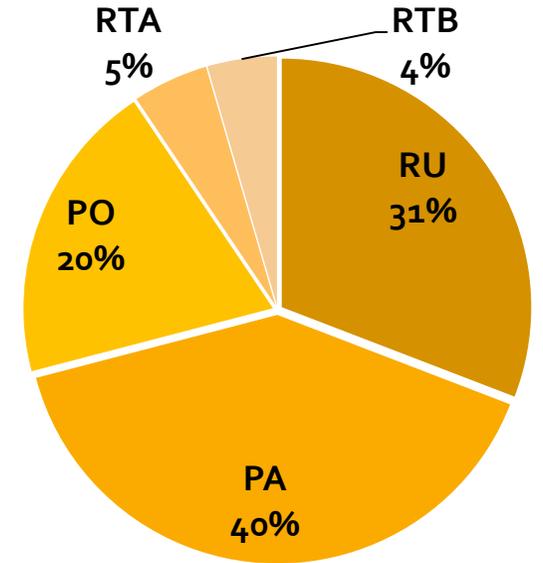
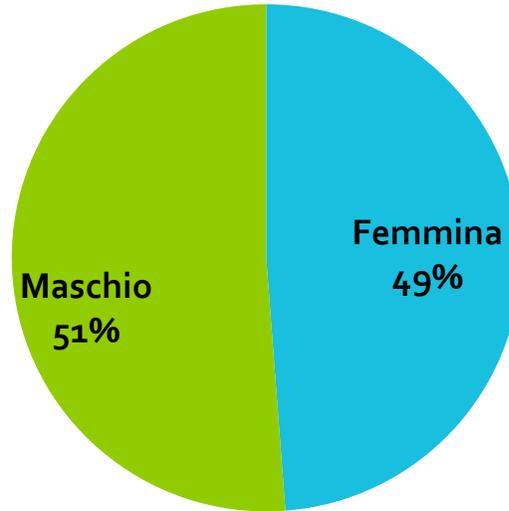
**Riepilogo partecipanti**

	UNITO		POLITO	
	PTA	Professori e ricercatori	PTA	Professori e ricercatori
Universi, totale inviti per popolazione	1854 (2017) 1829 (2018)	1944	873	896
Totale rispondenti	805 (2017) 565 (2018)	1012	694	418
Redemption sul totale rispondenti	43,4 (2017) 30,89 (2018)	52,06	79,50	46,65
Totale questionari esaustivi	670 (2017) 469 (2018)	957	458	291
Redemption sul totale questionari esaustivi	36,13 (2017) 25,64 (2018)	49,2	52,46	31,36
<i>Totale questionari parziali</i>	135 (2017) 96 (2018)	56	236	137

Professori e Ricercatori UNITO



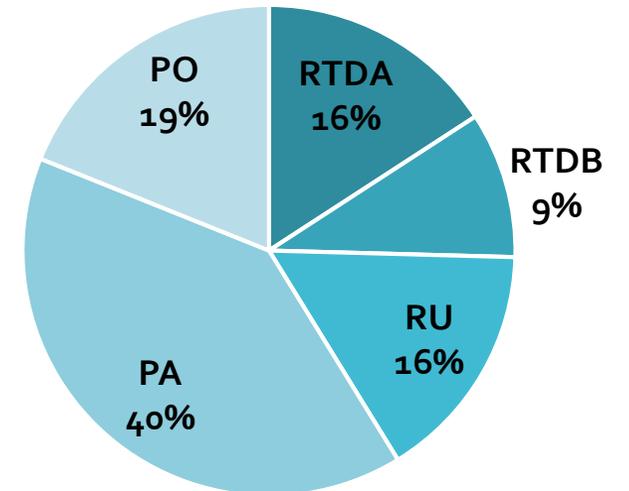
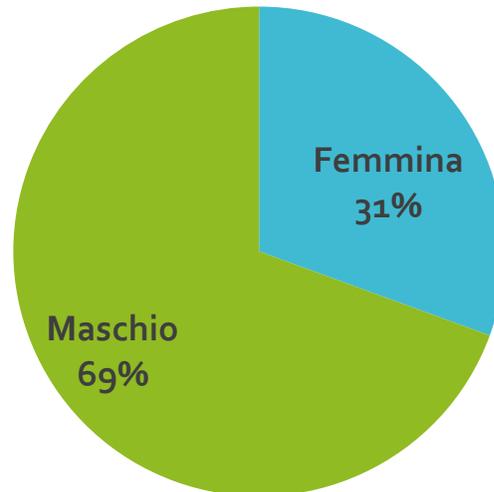
Età media= 50,2 anni



Professori e Ricercatori POLITO

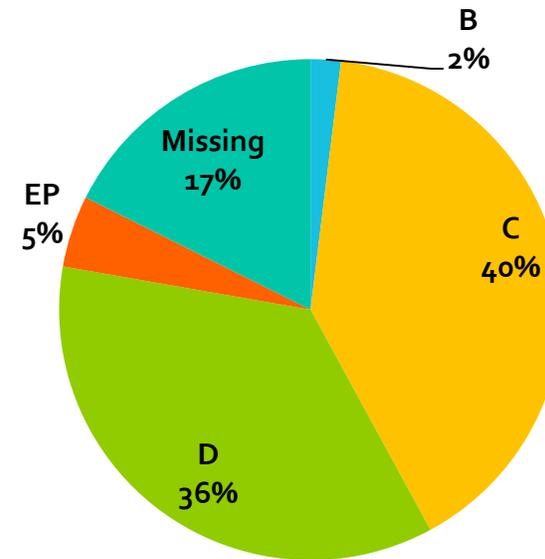
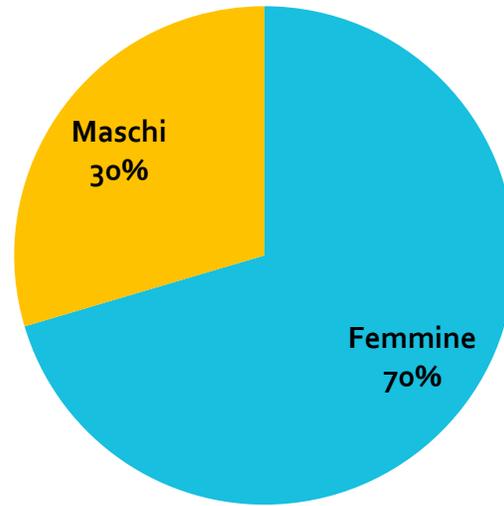


Età media= 47 anni



2017

Età Media: 48,4



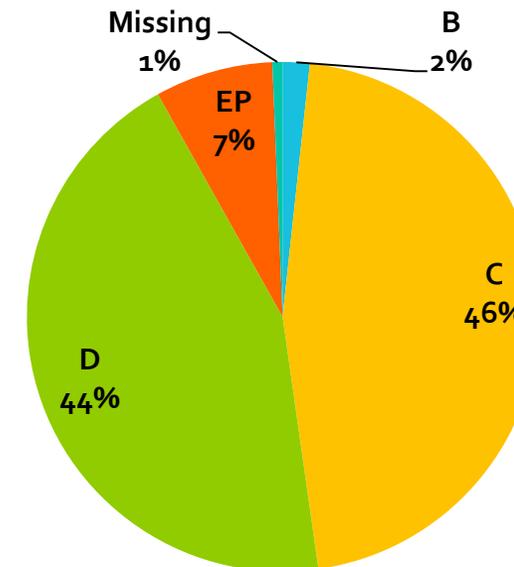
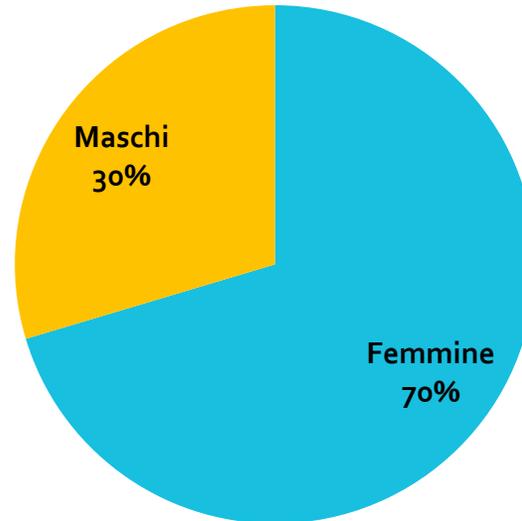
Categoria contrattuale

UNITO - PTA



2018

Età Media: 48,05

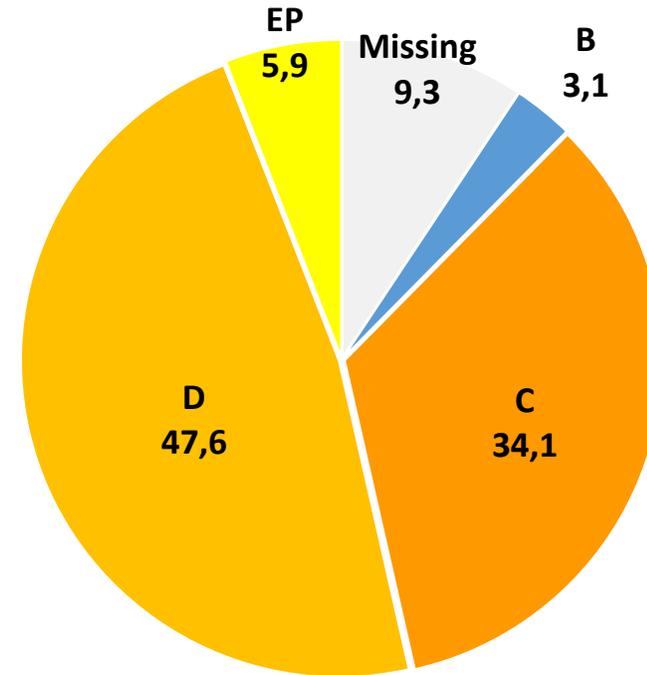
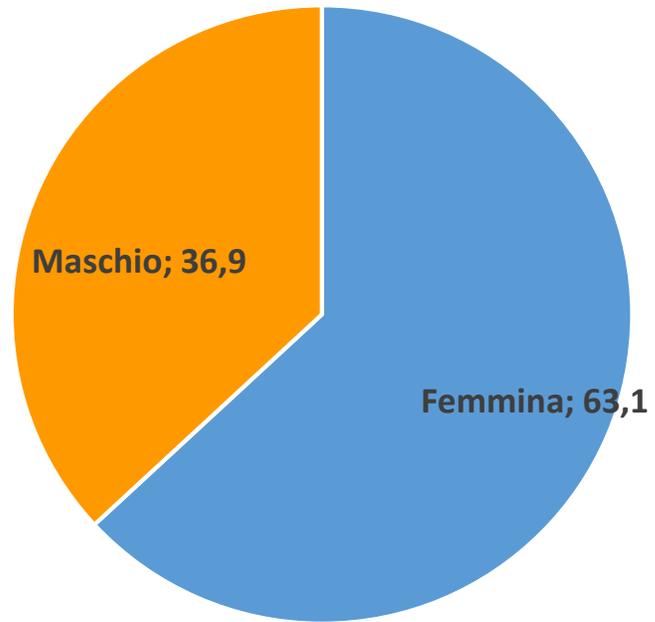


Categoria contrattuale



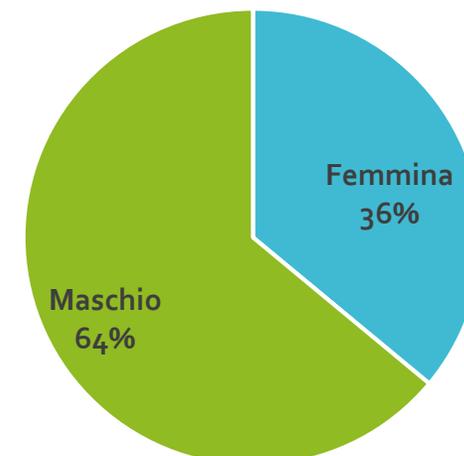
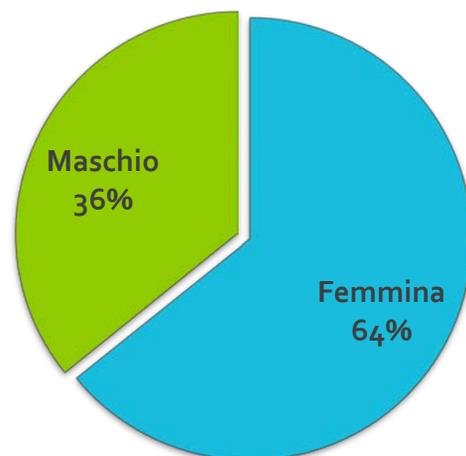
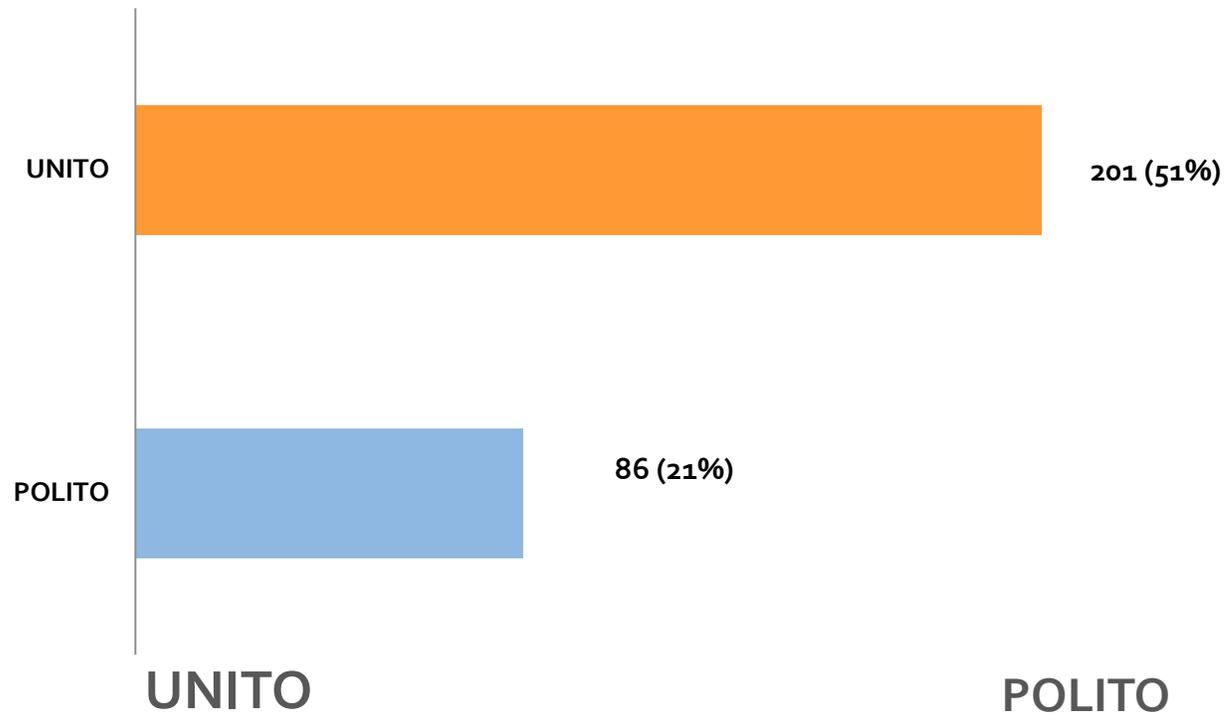
POLITO - PTA

Età Media: 47,4



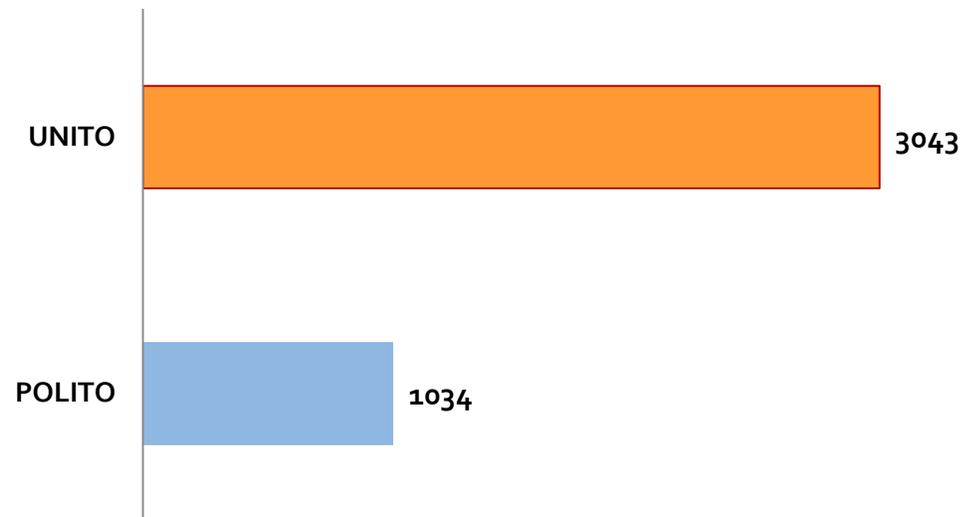
Categoria contrattuale

Assegnisti di Ricerca di UNITO e POLITO

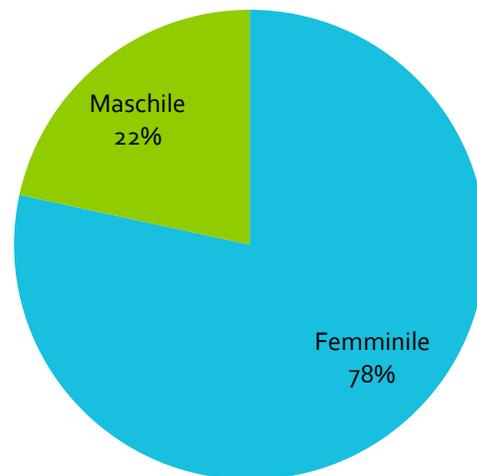


Studenti e Studentesse di UNITO e POLITO

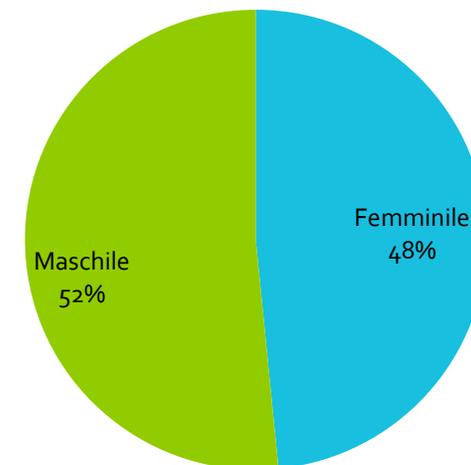
(da indagine condotta da Norma De Piccoli e Mara Martini per il CIRSDE)



UNITO



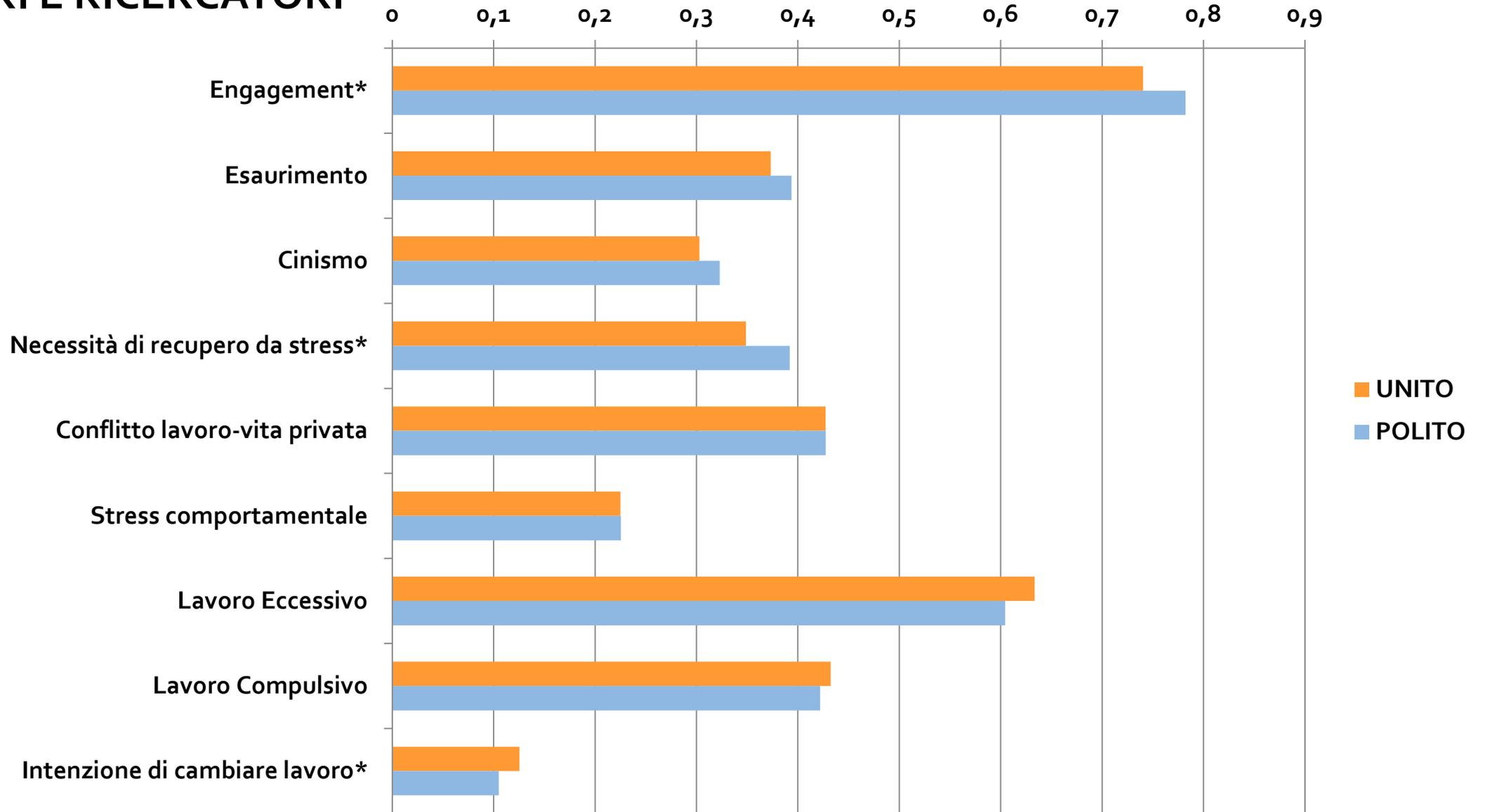
POLITO



BILANCIO DI SALUTE

Alcuni indicatori analitici

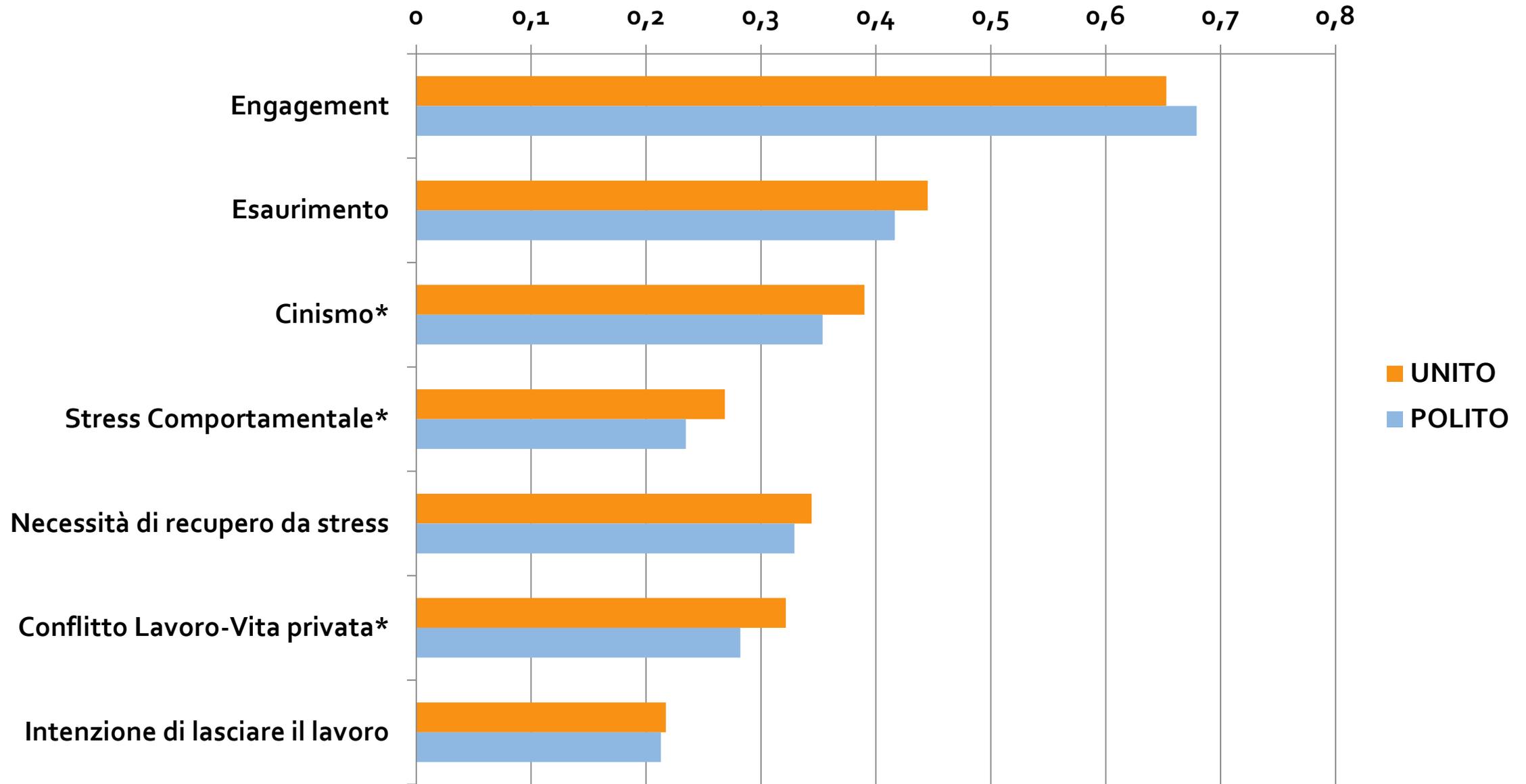
PROFESSORI E RICERCATORI



Range di Risposta 0-1

* In evidenza le differenze statisticamente significative ($p < .05$)

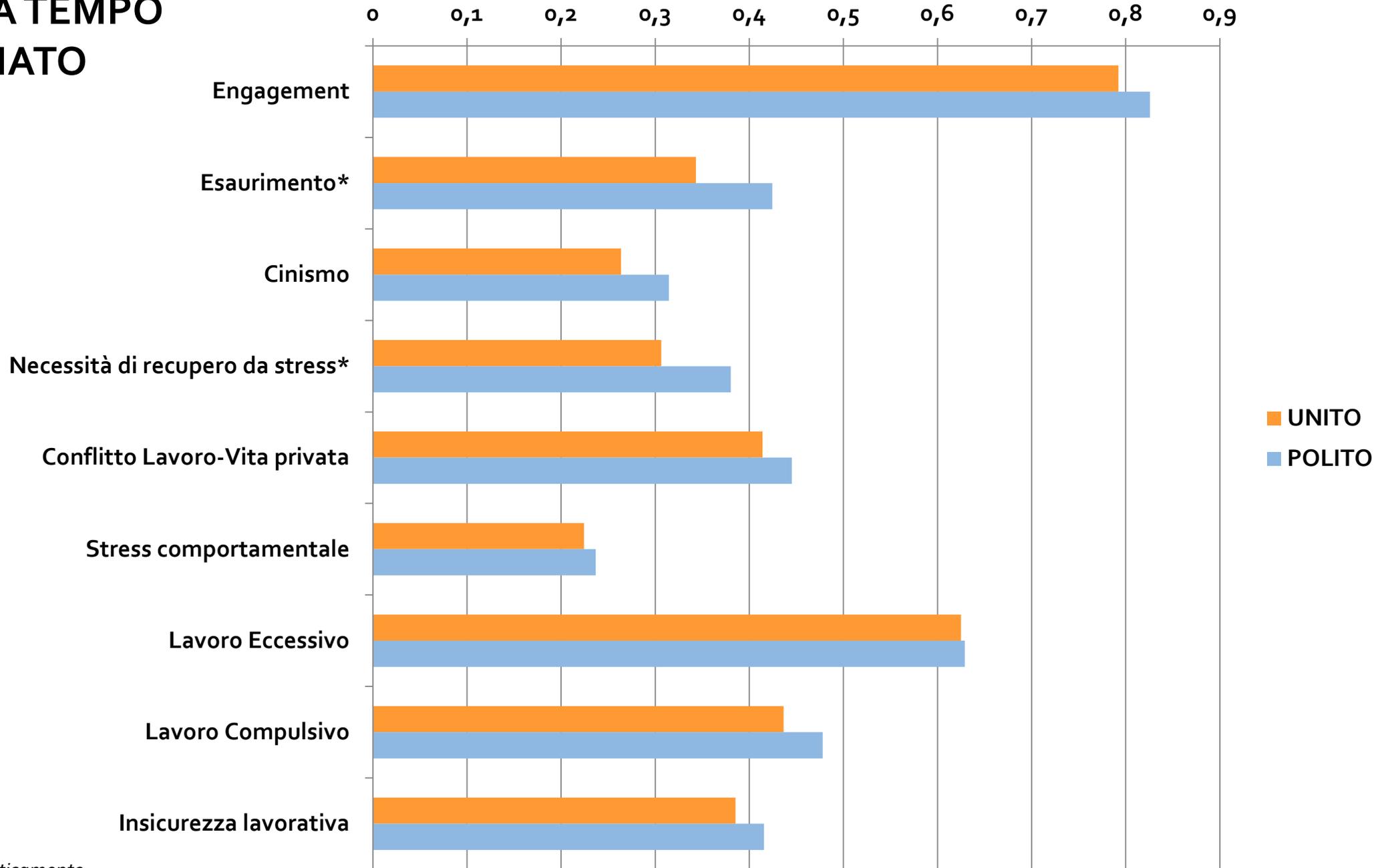
PTA



Range di Risposta 0-1

* In evidenza le differenze statisticamente significative ($p < .05$)

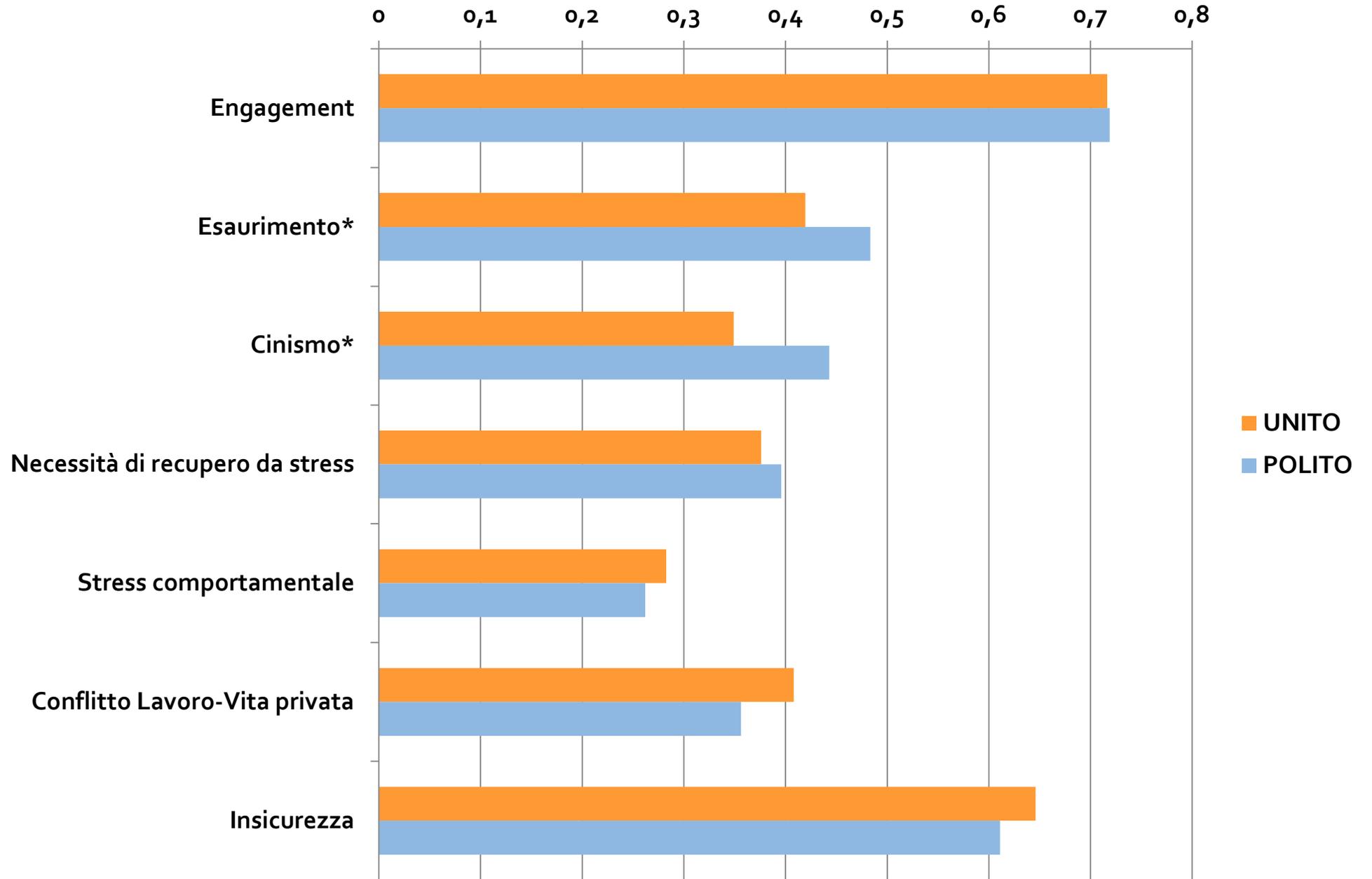
RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO



Range di Risposta 0-1

* In evidenza le differenze statisticamente
significative ($p < .05$)

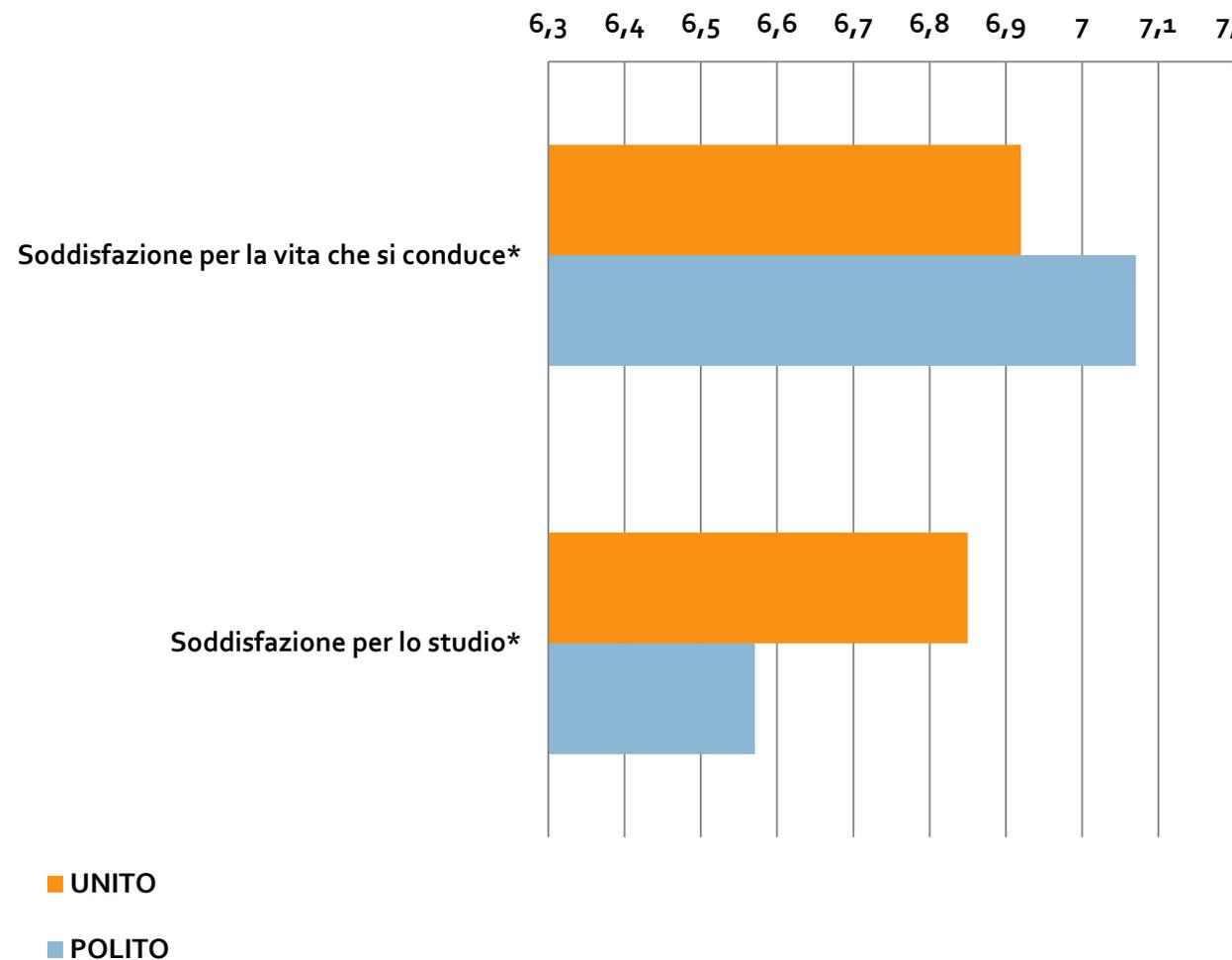
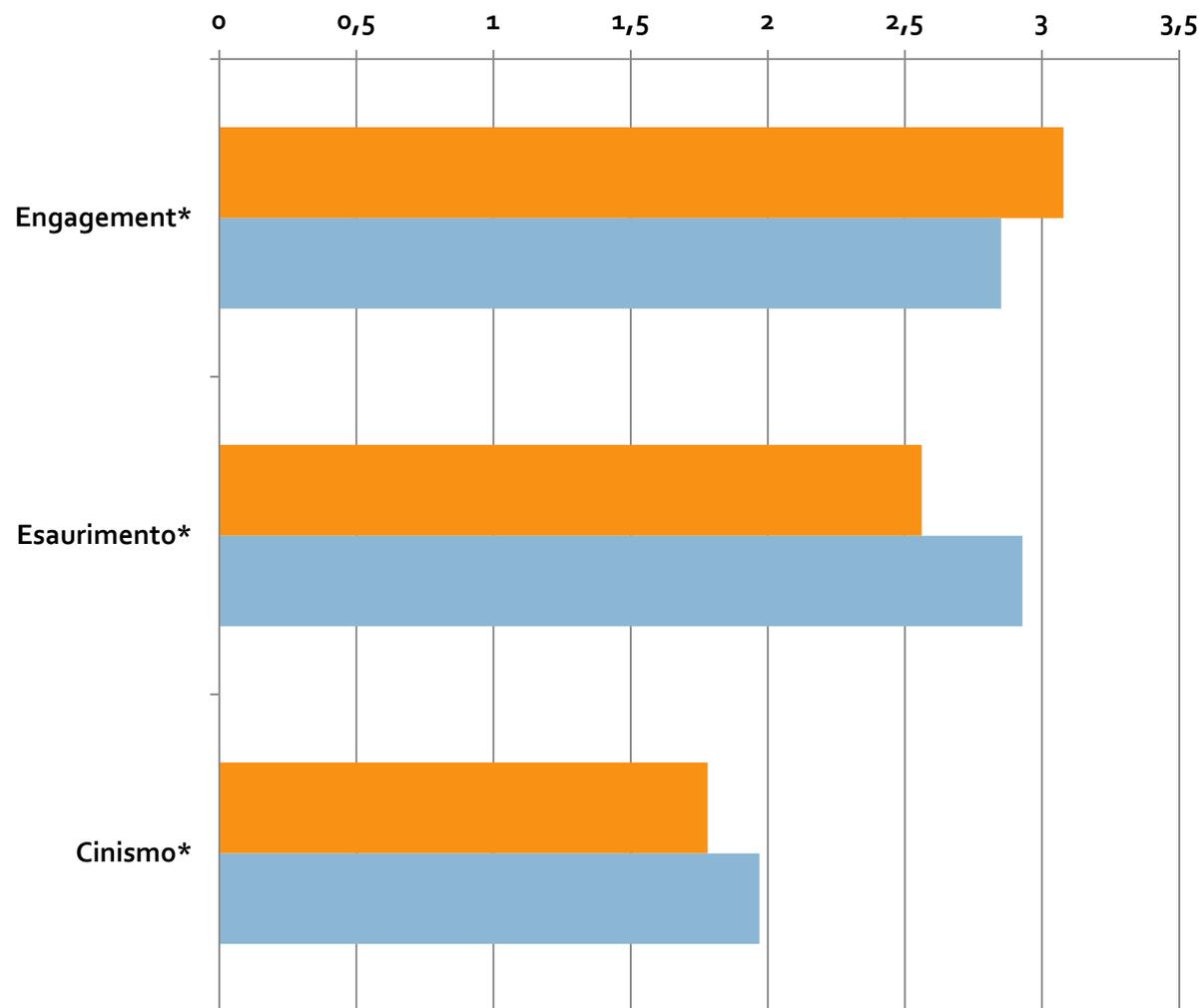
ASSEGNISTI DI RICERCA



Range di Risposta 0-1

* In evidenza le differenze statisticamente significative ($p < .05$)

STUDENTI E STUDENTESSE



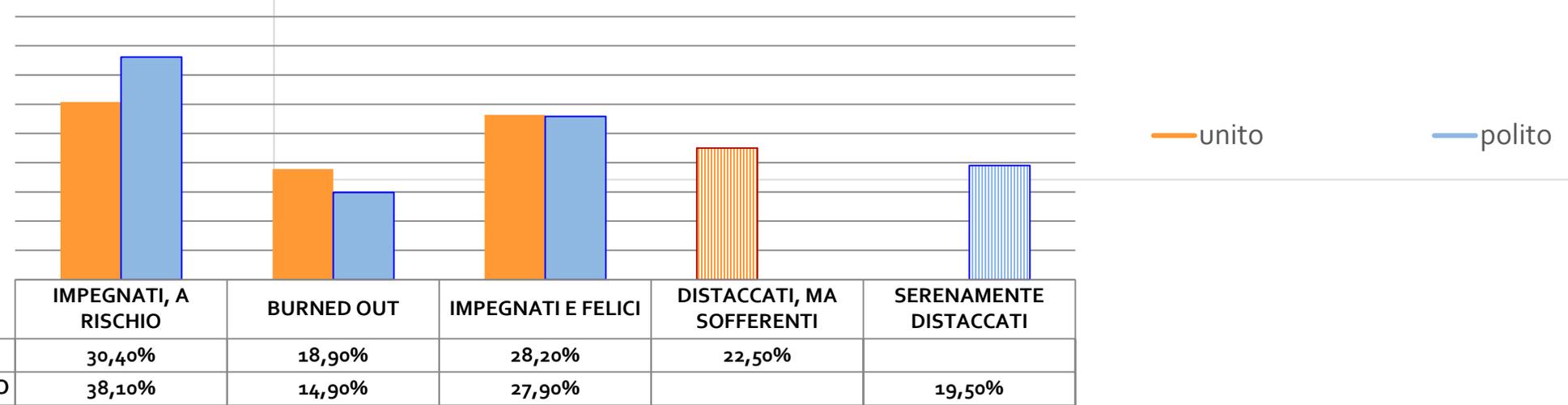
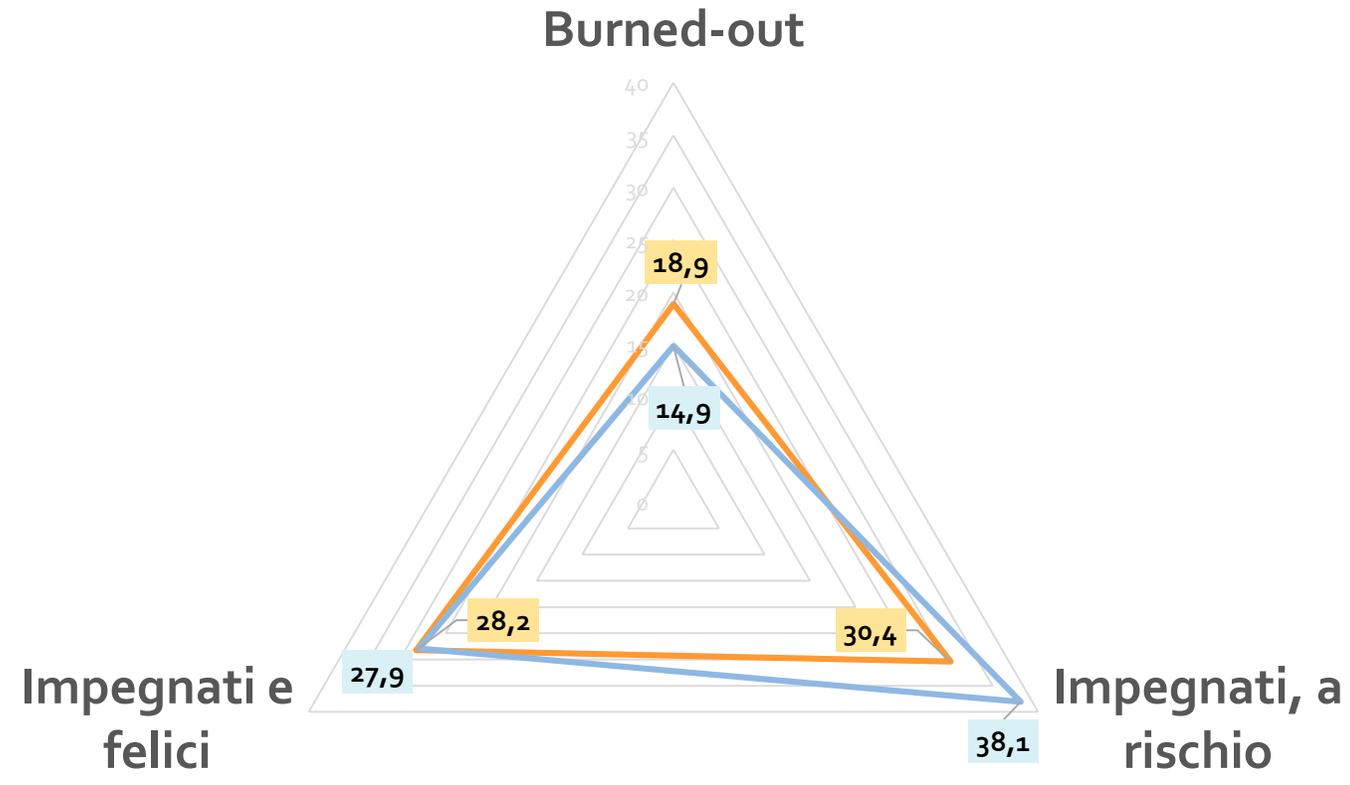
Range di Risposta 1-10

* In evidenza le differenze statisticamente significative ($p < .05$)

BILANCIO DI SALUTE

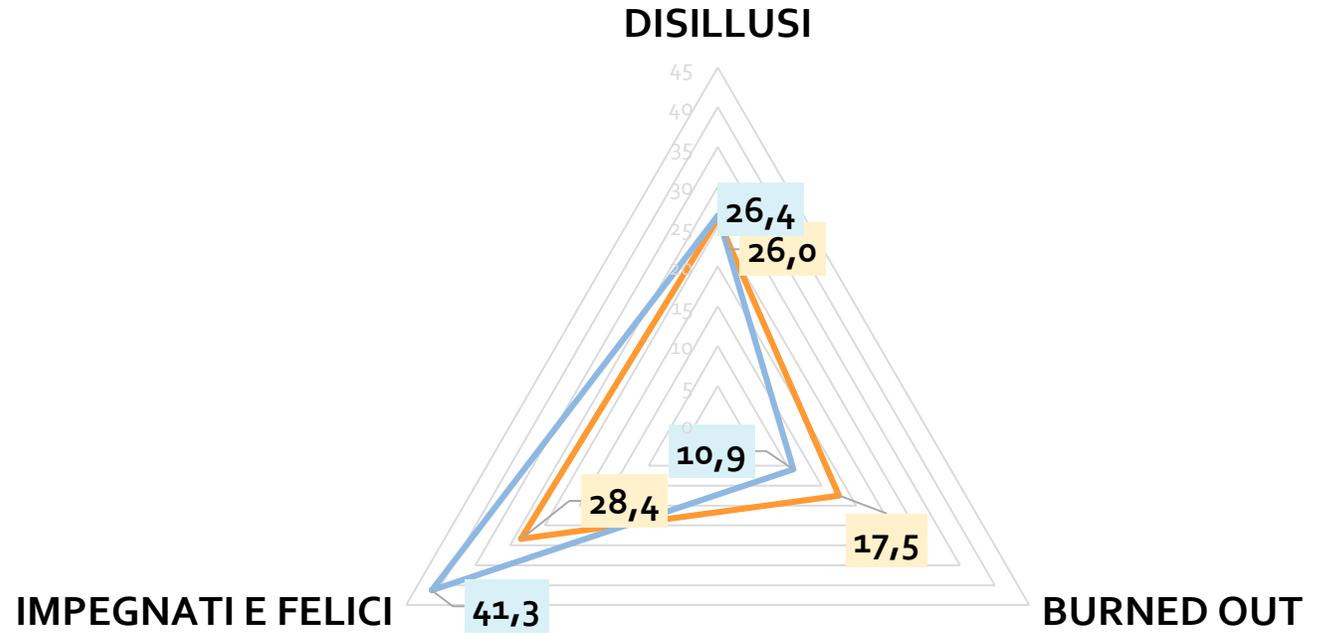
UNA TIPOLOGIA DEL PERSONALE

PROFESSORI E RICERCATORI



UNITO	30,4%	18,9%	28,2%	22,5%	
POLITO	38,1%	14,9%	27,9%		19,5%

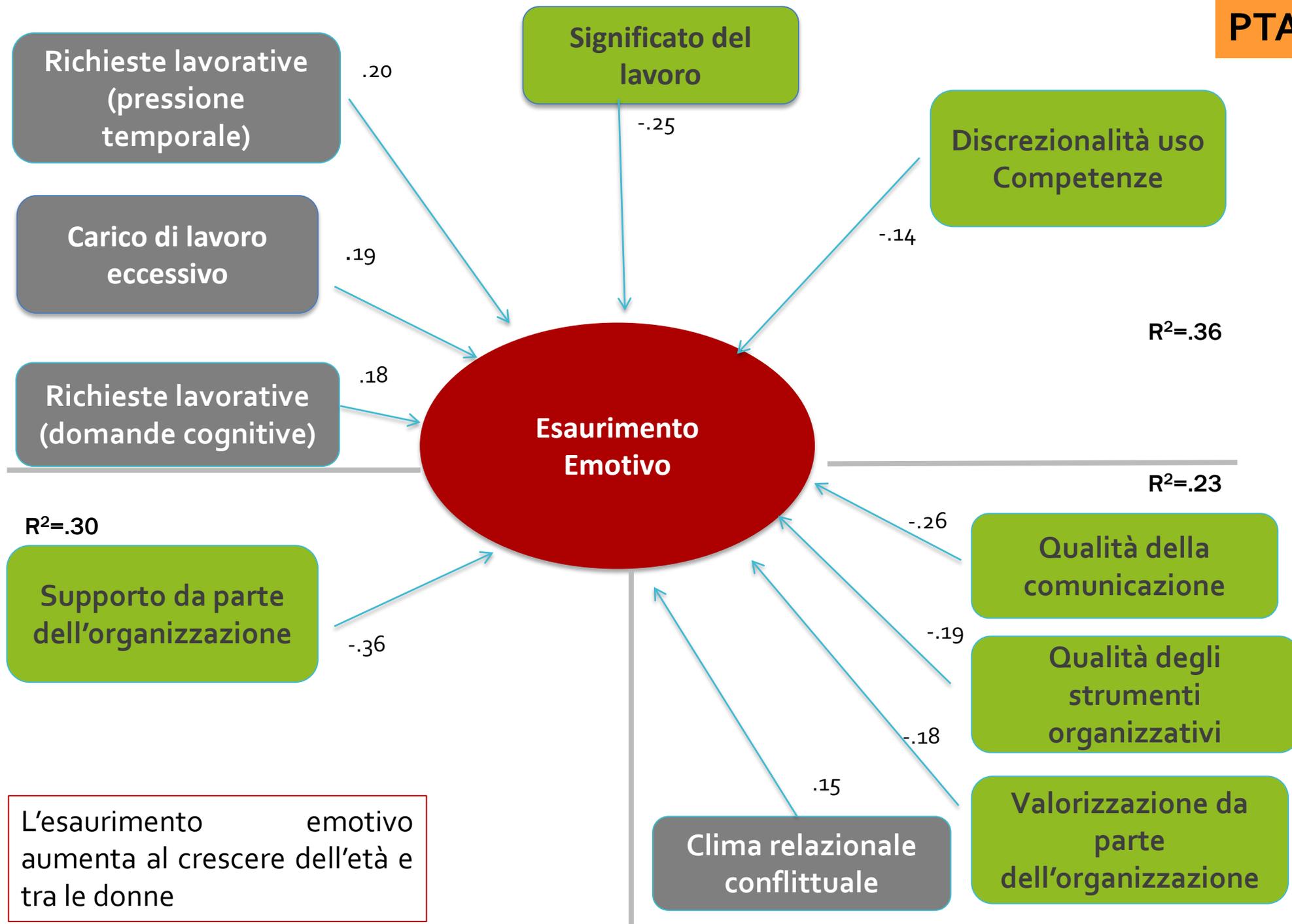
PTA



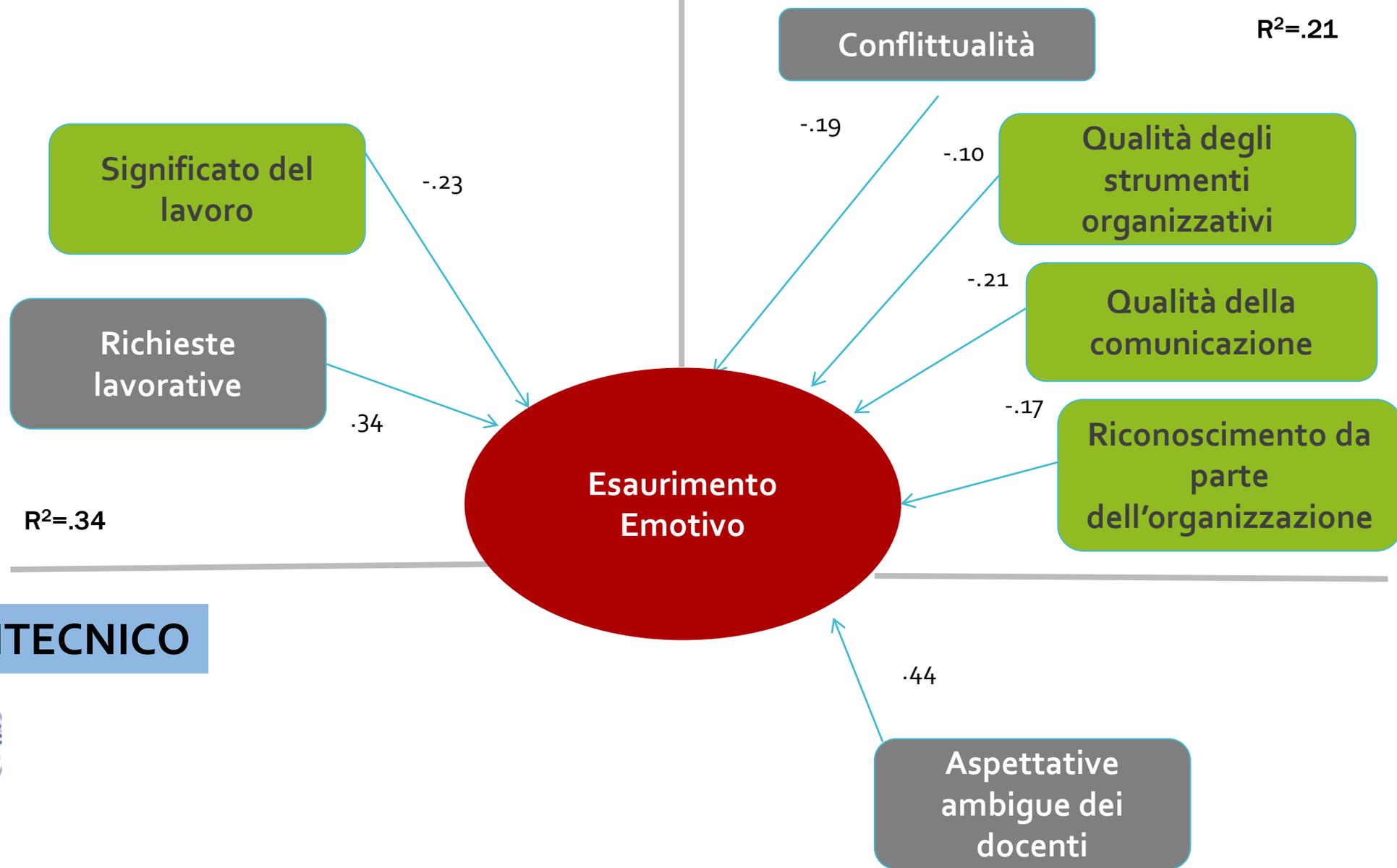
— UNITO — POLITO

	DISILLUSI	BURNED OUT	IMPEGNATI E FELICI	IMPEGNATI, MA ESAUSTI	SERENAMENTE DISTACCATI
■ POLITO	26,4	10,9	41,3		21,4
■ UNITO	26	17,5	28,4	28,1	

COSTRUIRE MAPPE PER ORIENTARE L'INTERVENTO



L'esaurimento emotivo aumenta al crescere dell'età e tra le donne

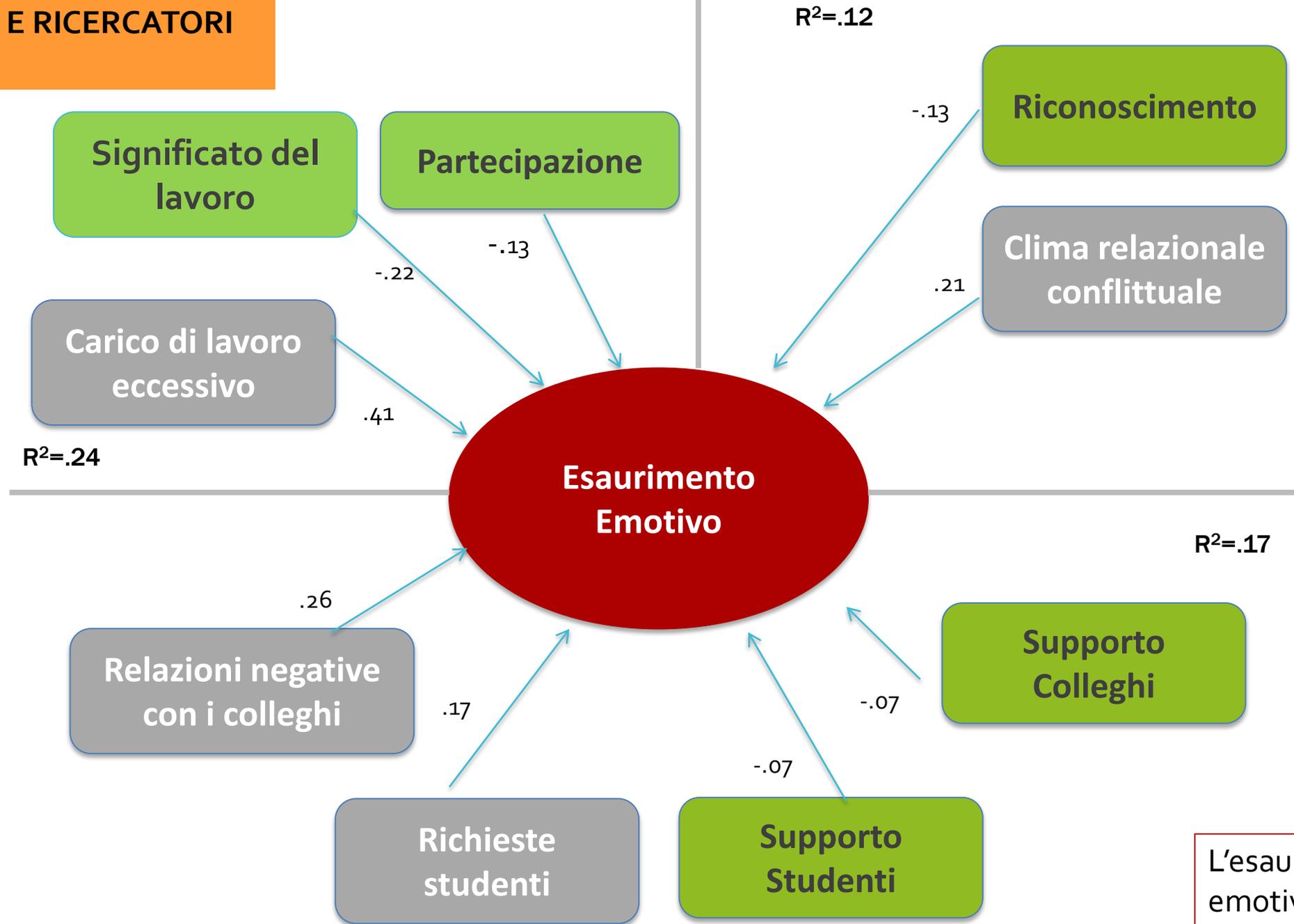


PTA-POLITECNICO



L'esaurimento emotivo aumenta al crescere dell'età e tra le donne, mentre diminuisce tra coloro che hanno figli.

R²= .14



L'esaurimento emotivo aumenta tra le donne



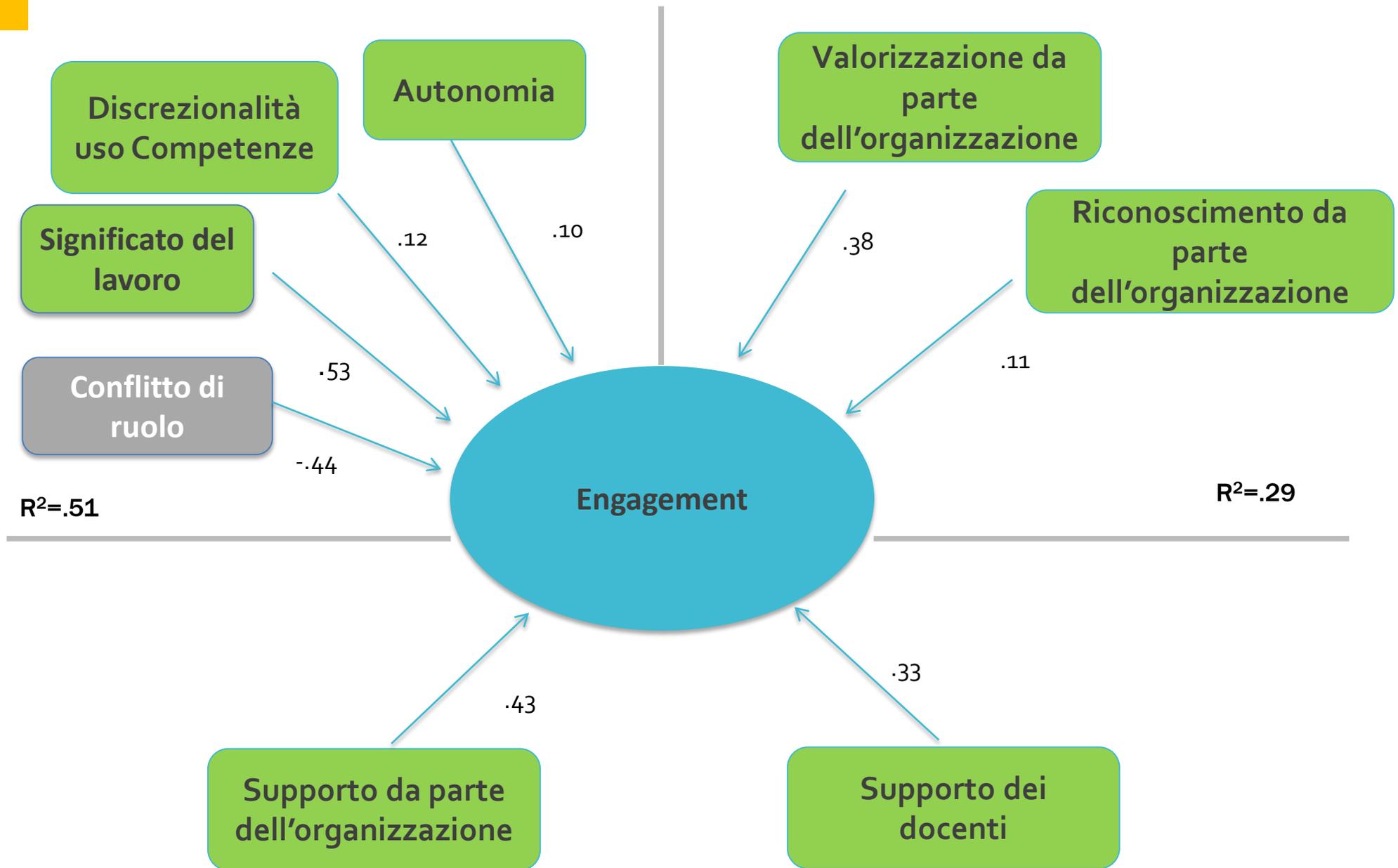
$R^2=.22$

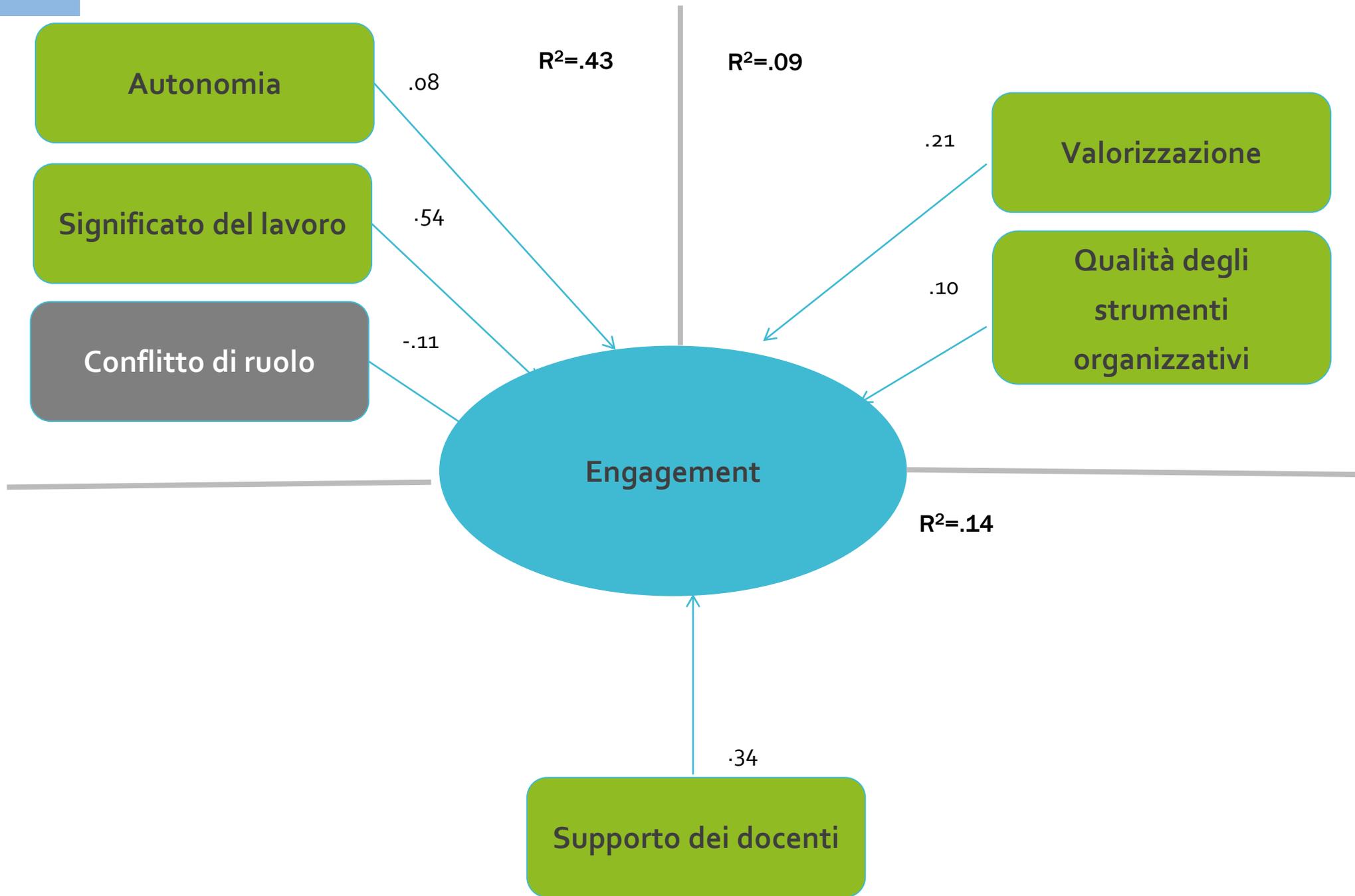
$R^2=.04$



$R^2=.11$

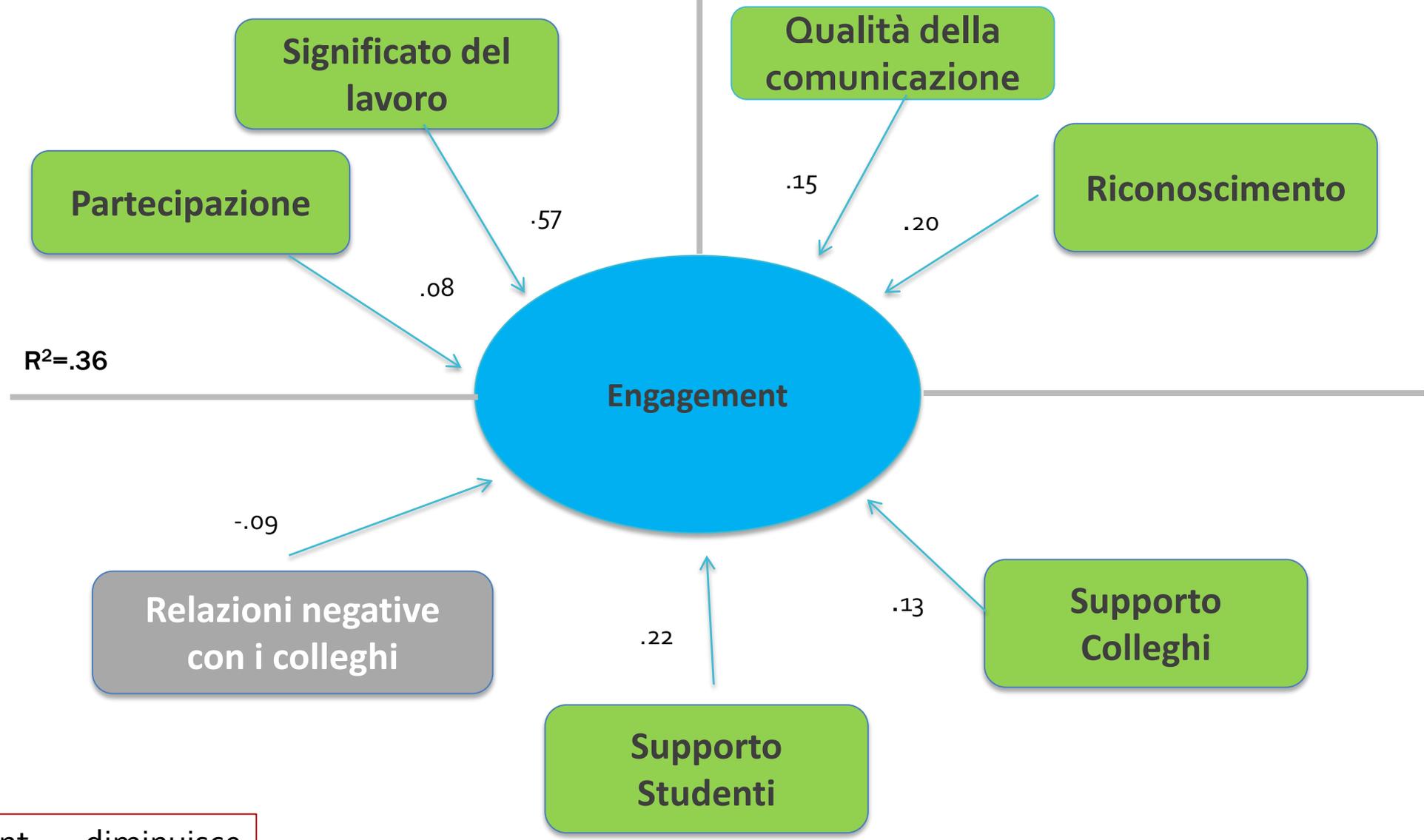
L'esaurimento emotivo aumenta al crescere dell'età





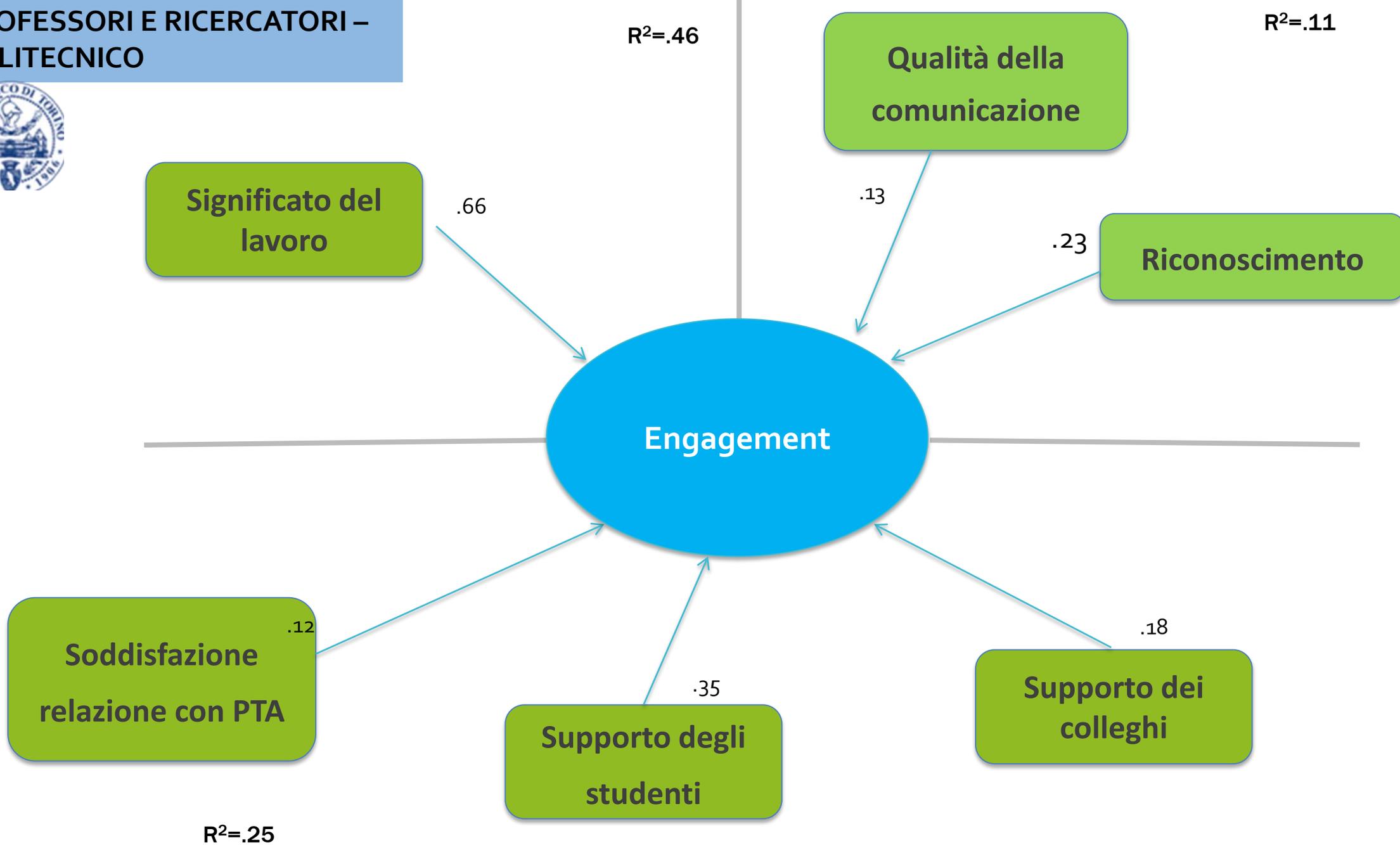


R²=.11



L'engagement diminuisce tra RU e PA

R²=.14





Grazie per l'attenzione

daniela.converso@unito.it