

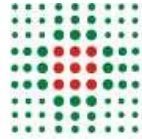
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Coordinamento Distretti Sanitari

Conflitto e facilitazione lavoro famiglia: Cosa accade alle operatrici sanitarie? Un'esperienza di ricerca nell'azienda Usl di Modena

D. Guglielmi, N. Bova, S. Borsari, MC. Florini

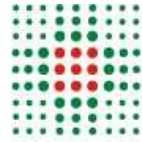
Modena 7 dicembre 2011



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Contenuto dell'Intervento

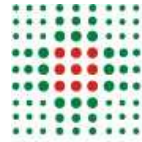
1. Descrizione progetto
2. Quadro teorico di riferimento
3. Obiettivi e ipotesi
4. Metodologia
5. Risultati
6. Conclusioni



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Descrizione progetto

Il presente contributo fa parte di un più ampio progetto di ricerca-azione “Benessere lavorativo nelle strutture territoriali”, avviato nel 2010 dal Coordinamento Distretti di Azienda USL Modena, con il supporto scientifico del gruppo di ricerca di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni dell’Università di Bologna (Dipartimento di Scienze dell’Educazione)



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Quadro teorico di riferimento

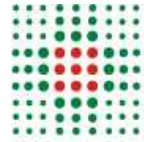
Contesto sociale

Mutamenti che incidono sulla relazione tra individuo e lavoro
(Brief e Nord, 1990):

- forza lavoro femminile
- part-time
- mobilità
- interesse alla qualità della vita lavorativa

Dato di fondamentale importanza:

L'Agencia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro individua,
nel suo ultimo osservatorio, lo scarso equilibrio lavoro-famiglia
come fattore di rischio psicosociale emergente



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

I ruoli della donna

I ruoli della donna sono sempre stati divisi, o comunque visti come tali: solo che prima erano solo due,

la e la madonna.

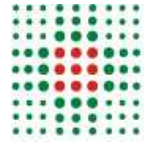
Oggi ne abbiamo aggiunto un altro, la donna autonoma che lavora, ama il suo lavoro e ha successo

è un ruolo che interessa solo a noi: se lo abbandonassimo, gli uomini, anche quelli della nostra vita (non tutti forse, ma la maggioranza) sarebbero contenti.



Ancora? Sì, ancora!

Natalia Aspesi. Il Venerdì di Repubblica. 30 maggio
2003



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Quadro teorico di riferimento

Conflitto lavoro-famiglia

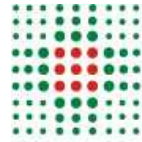
Forma di **conflitto interruolo** determinata dal vissuto per il quale le richieste provenienti dal ruolo lavorativo e familiare sono per alcuni aspetti mutuamente incompatibili

(Greenhaus & Beutell, 1985)

Facilitazione lavoro-famiglia

Forma di **sinergia** per la quale le risorse associate ad un ruolo semplificano o migliorano la partecipazione ad un altro ruolo

(Voydanoff, 2004)



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

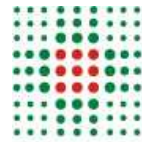
Obiettivi e ipotesi

Comprendere che effetto hanno il conflitto e la facilitazione lavoro-famiglia sulla **performance lavorativa** (variabile organizzativa) e sull'**esaurimento emotivo** (variabile individuale)

Ipotesi

H1: La performance lavorativa è associata negativamente al conflitto e positivamente alla facilitazione

H2: L'esaurimento emotivo è associato positivamente al conflitto e negativamente alla facilitazione



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Vita lavorativa

“una donna potrebbe essere disposta a lavorare moltissimo nel periodo iniziale della sua carriera, per poi diminuire il proprio contributo in termini di orario, per esigenze di conciliazione, connesse ai differenti ruoli che potrebbe ricoprire”
Bombelli (2009)



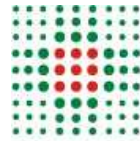


Metodologia

Partecipanti

119 lavoratrici dell'Azienda Sanitaria Locale di Modena

- Età media: 44.8 (DS= 9.00)
- Livello d'istruzione: 29.1% diploma di scuola superiore, 63.2% laurea, 4.3% qualifica professionale, 3.4% altro
- Servizio di riferimento: 27.7% ospedale, 72.3% salute donna
- Media ore di lavoro: 34.20 (DS= 7.60)
- Media spostamento casa-lavoro: 40.1 (DS= 32.2)



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Variabili indagate

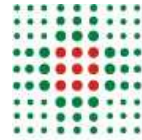
Antecedenti

Conflitto: 9 items tratti dal lavoro della van Steenbergen e colleghi (2007)

Facilitazione: 9 items tratti dal lavoro della van Steenbergen e colleghi (2007)

Per entrambi le variabili la scala di risposta è a 5 punti (da 1=totalmente in disaccordo a 5=totalmente d'accordo).

Ad elevati punteggi ottenuti nelle singole dimensioni corrisponde un elevato conflitto e/o facilitazione percepita.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Variabili indagate

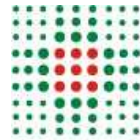
Esiti

Performance lavorativa: si riferisce all'autovalutazione della soddisfazione da parte del capo e dei colleghi rispetto al lavoro svolto da colui che risponde. È stato misurato da 5 item tratti dalla scala di Riketta e Landerer (2002). La scala di risposta prevede 5 punti (da 1= per nulla applicabile a 5= completamente applicabile).

Ad un elevato punteggio corrisponde un'elevata performance percepita

Esaurimento emotivo: si riferisce a sentimenti di fatica, stanchezza, sfinimento, sensazione di non farcela più; la persona che vive uno stato di esaurimento sente di aver oltrepassato il limite massimo sia a livello fisico che emozionale. Tale stato è stato misurato da 5 item tratti dalla validazione italiana dell'MBI. La scala di risposta prevede 7 punti (da 0= mai a 6= quotidianamente).

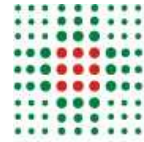
Ad un elevato punteggio corrisponde un elevato esaurimento emotivo percepito



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Analisi dei dati

I risultati qui riportati sono stati ottenuti dalle analisi effettuate mediante il programma statistico SPSS (versione 17.0). Per indagare la correlazione fra le variabili è stato usato coefficiente di Pearson, per testare i legami tra il conflitto e la facilitazione e gli esiti sono state condotte delle analisi di regressione lineare simultanea



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Risultati

Analisi Descrittive

	M	DS
Performance Lavorativa	3.63	0.55
Esaurimento Emotivo	3.29	1.25
Conflitto Lavoro-Famiglia	2.90	0.71
Facilitazione Lavoro-Famiglia	2.89	0.67

Le partecipanti riportano buoni valori di performance (scala da 1 a 5), un livello di esaurimento emotivo basso (scala da 1 a 6) e livelli di conflitto e facilitazione medi



Risultati

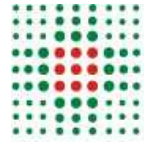
Tabella di correlazione

	1	2	3	4
1. conflitto	1			
2. facilitazione	-.07	1		
3. performance lavorativa	-.17	.23*	1	
4. esaurimento emotivo	.35**	-.27**	-.11	1

** $p < .001$

* $p < .05$

Esiste un andamento positivo fra performance lavorativa e facilitazione
una tendenza negativa fra performance lavorativa e conflitto

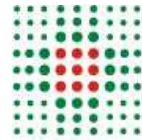


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Risultati

Relazioni tra antecedenti e performance

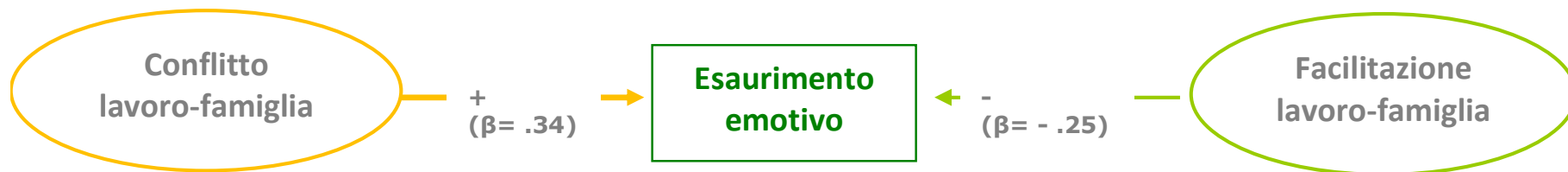


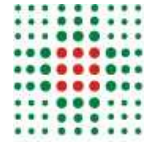


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Risultati

Relazioni tra antecedenti ed esaurimento emotivo





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Conclusioni

I risultati supportano in buona parte le ipotesi di partenza:

- Il conflitto è un antecedente dell'esaurimento emotivo
- La facilitazione è un antecedente sia della performance lavorativa che dell'esaurimento emotivo

Spunti applicativi

La prevenzione del benessere individuale (mancanza di esaurimento emotivo) può essere implementata a partire da una **gestione efficace dell'interfaccia lavoro-famiglia**.

Inoltre favorire meccanismi di facilitazione lavoro-famiglia costituisce un vantaggio non solo individuale ma anche organizzativo poiché **produce risultati positivi sulla performance lavorativa**

Limiti

- risultati non generalizzabili al di fuori del contesto sanitario e alla popolazione maschile



Le situazioni di partenza

Elementi fondamentali per il successo delle donne in carriera sono:



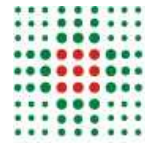
il sostegno che hanno ricevuto e che ricevono attualmente dalla famiglia



il loro capitale sociale (ovvero le reti di relazione cui esse hanno potuto o possono far riferimento)



il loro capitale cognitivo (ovvero le loro conoscenze e competenze)



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Grazie per l'attenzione