

La qualità della vita di lavoro tra aspetti soggettivi e dinamiche organizzative

Chiara Ghislieri

Cosa rende un lavoro un buon lavoro?

Qualità del lavoro e approcci disciplinari

20 settembre 2023

9.30-13.30



UNIVERSITÀ
DI TORINO



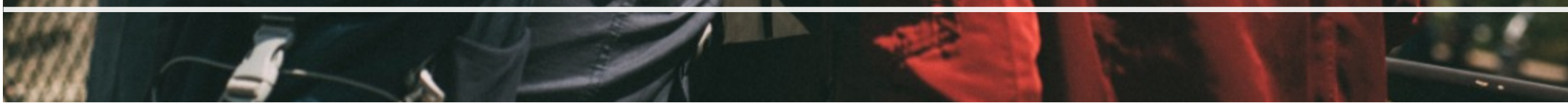


Introduzione

- ✓ Attese, bisogni e motivazioni
- ✓ Dinamiche organizzative e ruolo della leadership

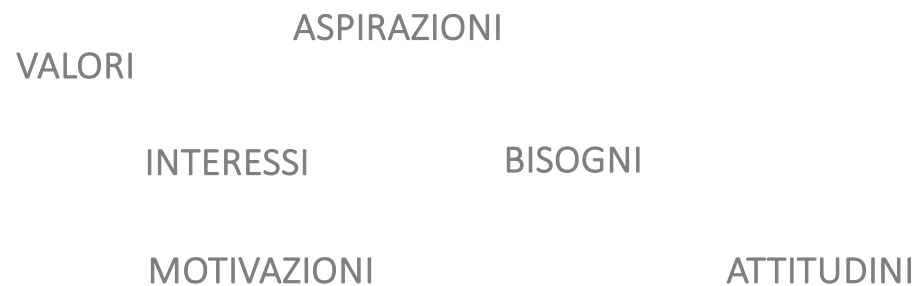


DESIDERI E LAVORO



ANCORE DI CARRIERA (SCHEIN)

INSIEME DI AUTOPERCEZIONI BASATE SUI SUCCESSI, SULL'AUTOVALUTAZIONE E SUI FEEDBACK RICEVE RISPETTO A TALENTI, MOTIVAZIONI, BISOGNI, VALORI, INTERESSI. GUIDANO, DETERMINANO E STABILIZZANO LE DECISIONI RELATIVE AL PERCORSO DI CARRIERA. SONO ASPETTI CENTRALI PER L'IDENTITÀ: LE PERSONE CERCANO DI NON RINUNCIARE AD ESSE. QUANDO IL LAVORO "NON CORRISPONDE" -> MALESSERE.



Ancore di carriera

| | |
|---|------|
| Lavorare in un'organizzazione inclusiva (+F) | 4,18 |
| Poter conciliare vita lavorativa e personale | 4,17 |
| Poter aiutare, fornire un contributo alla società (*DS, +F) | 4,00 |
| Avere un lavoro sicuro e stabile | 3,74 |
| Avere un lavoro caratterizzato da elevata autonomia (*DS) | 3,67 |
| Mettere in pratica conoscenze e competenze tecniche | 3,43 |
| Lavorare in un'organizzazione attenta al tema della sostenibilità | 3,30 |
| Lavorare in un contesto caratterizzato da innovazione (*+età, +M) | 3,17 |
| Potermi mettere alla prova, fare un lavoro sfidante (+M) | 3,00 |
| Utilizzare la mia creatività, il mio spirito imprenditoriale | 2,87 |
| Avere un ruolo di leadership, coordinare altre persone | 2,64 |
| Lavorare in un contesto internazionale (*-età) | 2,49 |

Misure a più item; affidabilità adeguata; scala 1-5

Valori generali

| | |
|----------------------|------|
| Universalismo/equità | 4,64 |
| Autodeterminazione | 4,43 |
| Benevolenza | 4,25 |
| Conformità | 3,80 |
| Edonismo | 3,76 |
| Sicurezza | 3,71 |
| Realizzazione | 3,05 |
| Stimolazione | 3,02 |
| Potere | 2,46 |
| Tradizione | 2,20 |

Singoli item (Sandy et al., 2016); scala 1-5

Studio in corso in collaborazione con D. Sanseverino e S. Alterno, M. Gambaro e S. Savino
230 rispondenti, in prevalenza studenti universitari, F=70%, età media 33 anni

TEORIA DELL'AUTODETERMINAZIONE (DECI & RYAN)

AUTONOMIA

RELAZIONE

COMPETENZA

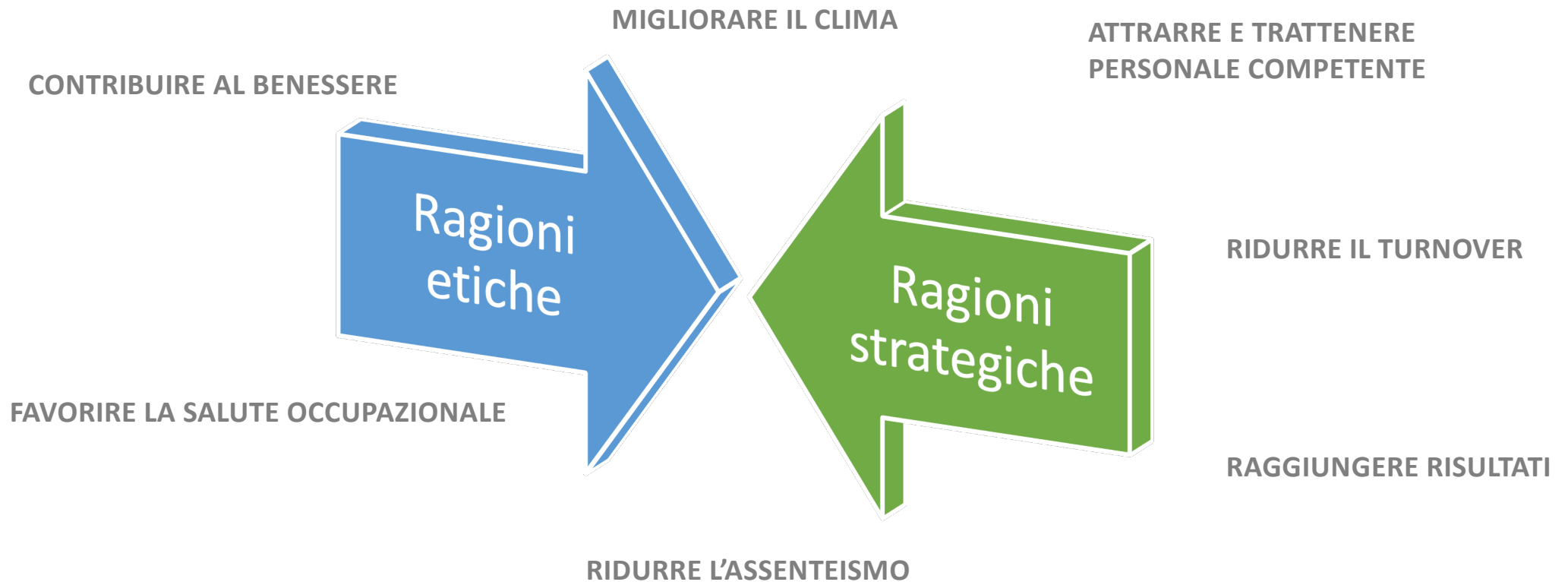
Ruolo dell'organizzazione e soprattutto della leadership (es Gagné et al., 2022)





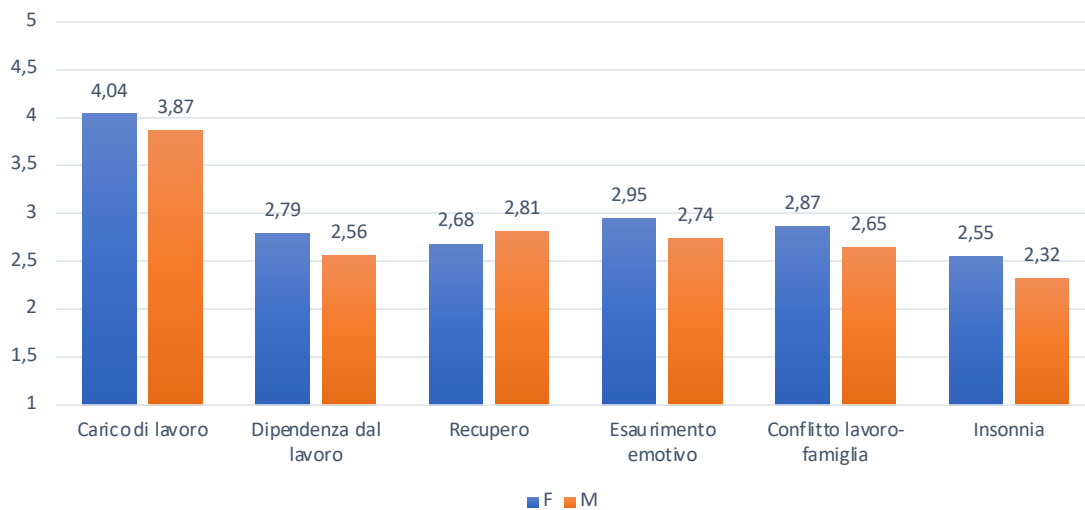
COSA ACCADE NEI
CONTESTI DI LAVORO,
RISPETTO A QUESTE
DIMENSIONI?

PERCHE I BISOGNI DELLE PERSONE SONO UN «TEMA PER L'ORGANIZZAZIONE»?



RICHIESTE, RISORSE, LAVORO E VITA



Partecipanti – 2883, Età media 48 anni , 50% F



Ghislieri, C.; Sanseverino, D.; Addabbo, T.; Bochicchio, V.; Musumeci, R.; Picardi, I.; Tomio, P.; Guidetti, G.; Converso, D. The Show Must Go On: A Snapshot of Italian Academic Working Life during Mandatory Work from Home through the Results of a National Survey. *Soc. Sci.* **2022**, *11*, 111.



AUTONOMIA

| | CONCILIAZIONE EFFICACE | OBIETTIVI RAGGIUNTI | SODDISFAZIONE |
|---|------------------------|---------------------|---------------|
|  | 61% | 68% | 66% |
|  | 25% | 33% | 52% |



Il «ritorno» dell'autonomia

FORMAZIONE

| | CONCILIAZIONE EFFICACE | OBIETTIVI RAGGIUNTI | SODDISFAZIONE |
|-----------|------------------------|---------------------|---------------|
| <u>SÌ</u> | 64% | 69% | 68% |
| <u>NO</u> | 50% | 60% | 61% |

La differenza della formazione

LEADERSHIP

| | CONCILIAZIONE EFFICACE | OBIETTIVI RAGGIUNTI | SODDISFAZIONE |
|--|------------------------|---------------------|---------------|
|  | 62% | 72% | 71% |
|  | 39% | 39% | 53% |

Ricominciare dal capo

715 rispondenti (47 anni; 66%F)

RUOLO CRITICO DELL'INSICUREZZA LAVORATIVA E DELL'INVASIONE DEL LAVORO NELLA VITA PERSONALE ATTRAVERSO LE TECNOLOGIE

RELAZIONI

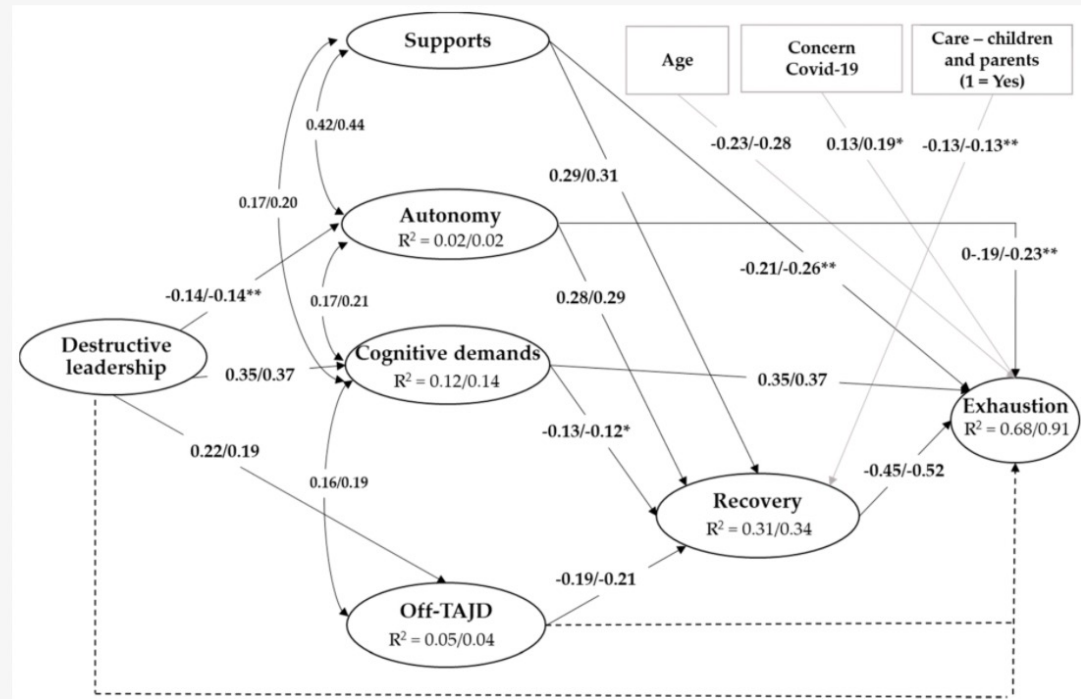
Ghislieri et al. (2022) Might insecurity and use of ICT enhance internet addiction and exhaust people? A study in two European countries during emergency remote working, *Computers in Human Behavior*, 126, art. no. 107010
Molino, M., Dolce, V., Cortese, C.G., Sanseverino, D., & Ghislieri, C.(2023) "Stop (to work) and go (to recover) during mandatory work-from-home: A three-wave study". *Health Education & Behavior*, 18 (20), art. no. 10845

IL LATO OSCURO DELLA LEADERSHIP

716 lavoratori/trici francesi
Questionario self report



Figure 2. The tested multi-group structural equation model (MG-SEM) (standardized path coefficients; $p < 0.001$; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$). Discontinuous lines indicate non-significant relationships. Off-work-hours technology-assisted job demands (Off-TAJD).



Dolce, V., Vayre E., Molino M., Ghislieri C. (2020). Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands–resources and recovery model in emergency telework, *Social Sciences*, 9(11), 196.

Leadership come costruzione sociale e dimensione culturale



IDEA DI
LEADERSHIP
SOCIALMENTE
COSTRUITA



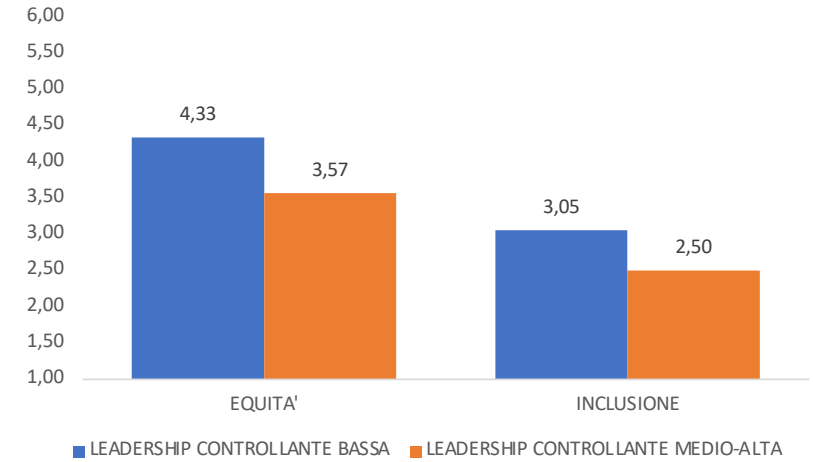
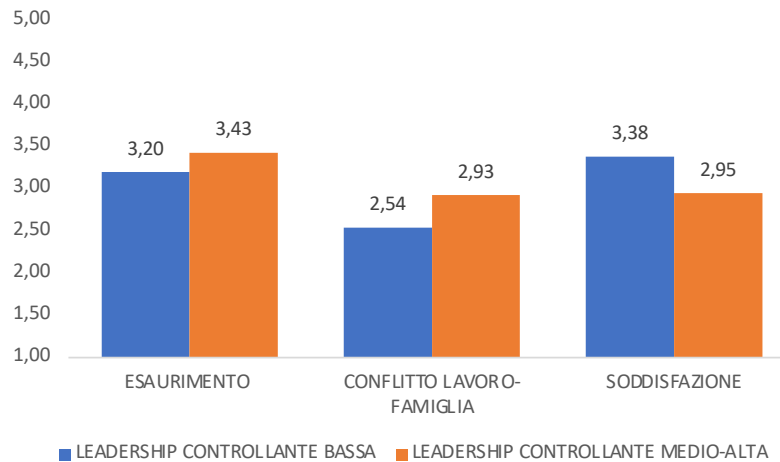
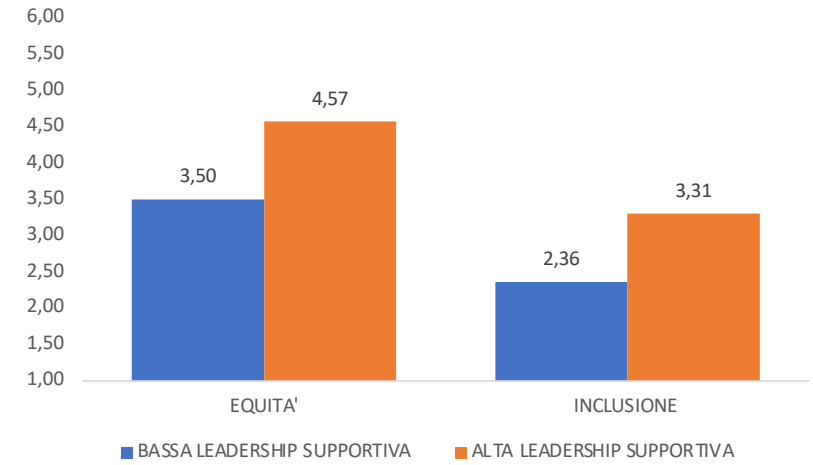
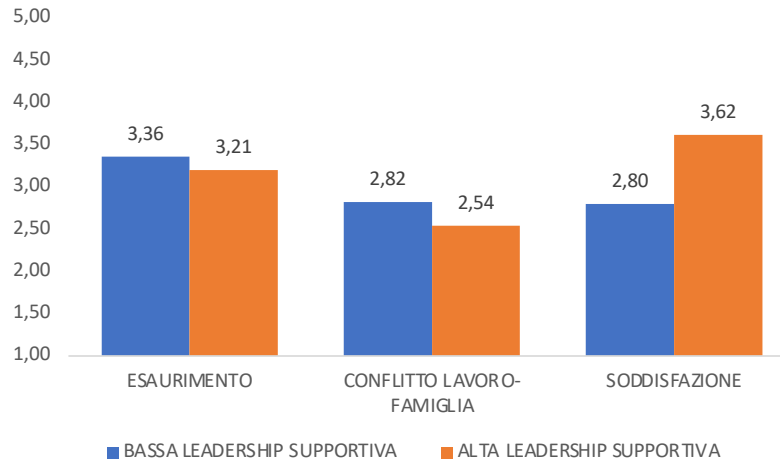
PERSONALITÀ MA
ANCHE
COMPORTAMENTI
«ATTESI» NELLE
ORGANIZZAZIONI



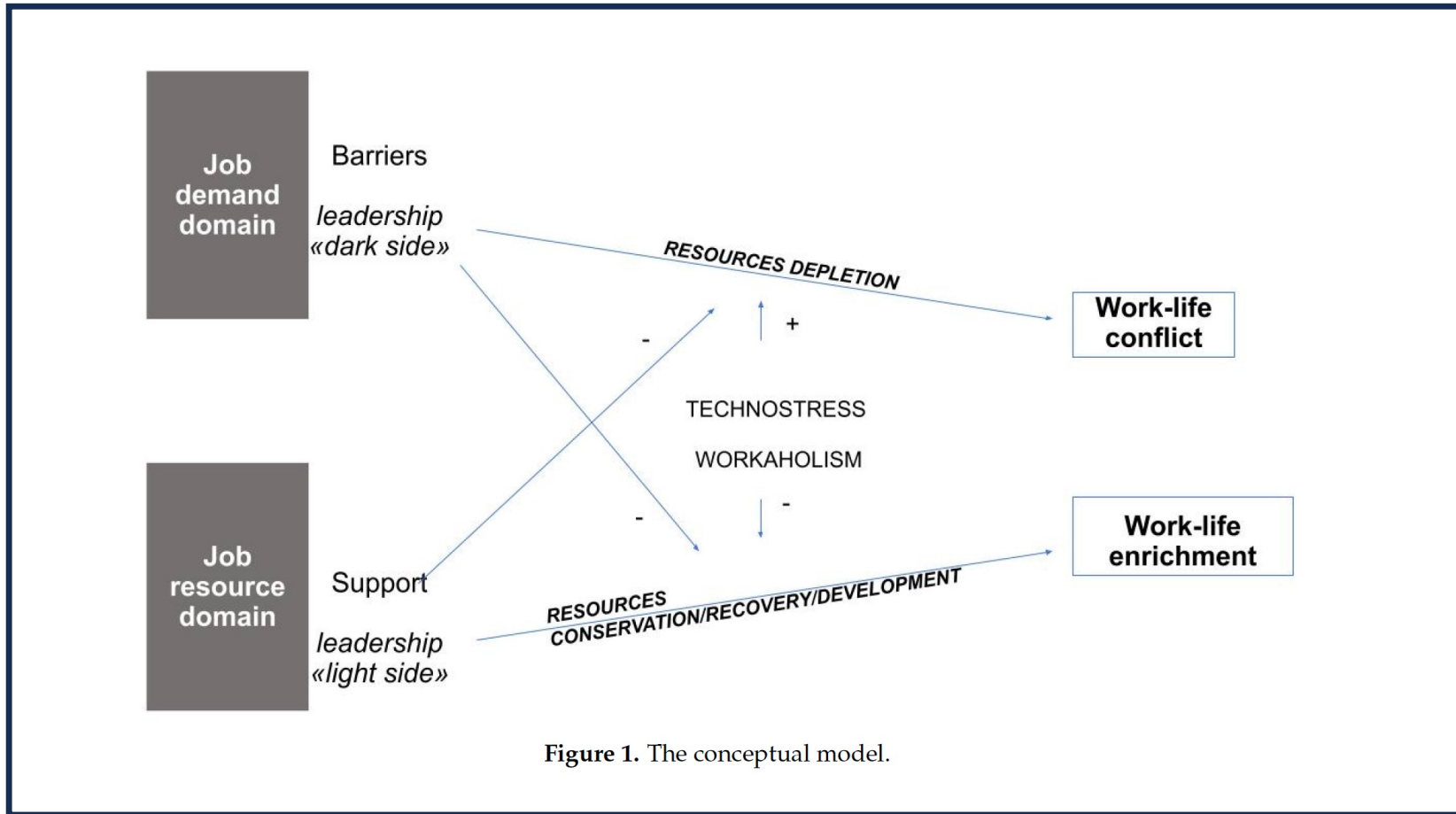
COMPRESENZA DI
ASPETTI POSITIVI E
NEGATIVI

RELAZIONI A CONFRONTO

372 RISPONDENTI;
60% SETTORE
PRIVATO; 60% F

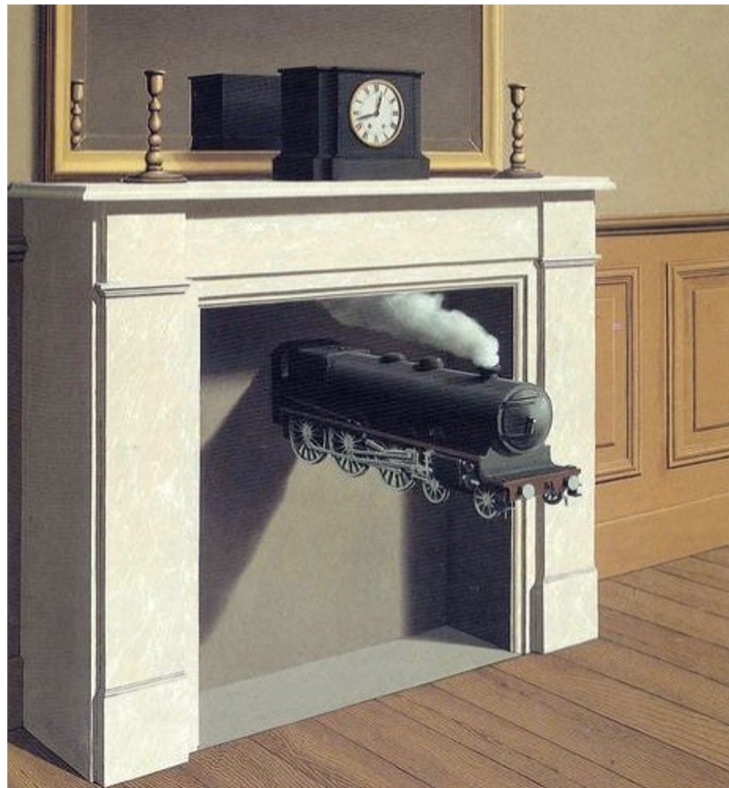


Studio in corso, in collaborazione con Sanseverino, Sacchi, Cortese e Molino. Hanno contribuito alla raccolta dati: Jessica Alessandrini, Francesco Basilio, Alberto Cappelli, Sabrina Caumo, Alessandro Costanzi, Guido Del Giudice, Salvatore Sammito



Spagnoli, P., Manuti, A., Buono, C., Ghislieri, C. (2021) The good, the bad and the blend: The strategic role of the “middle leadership” in work-family/life dynamics during remote working, *Behavioral Sciences*, 11 (8), art. no. 112

L'assenza di confini vs il bisogno di recupero



Leadership
distruttiva

Carico eccessivo
(burocratico)

Priorità errate

Cultura della
presenza e
dell'urgenza (BASSA
FIDUCIA)

Insicurezza

Mancanza di
competenze