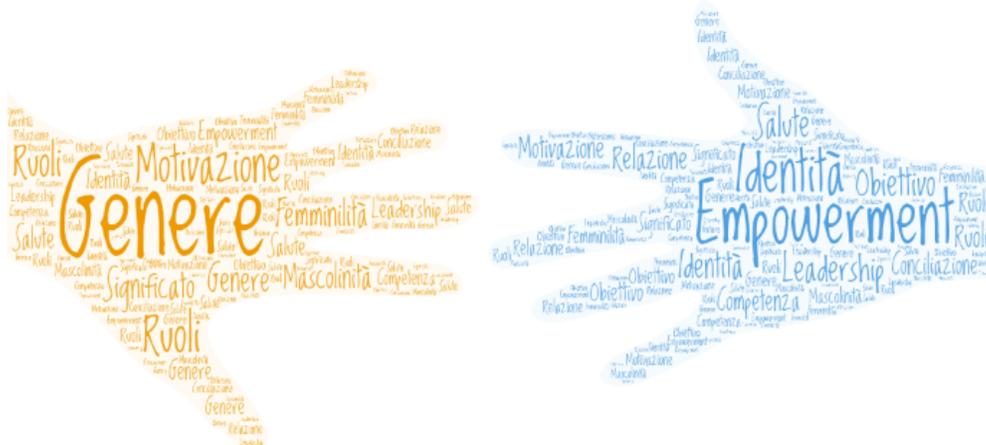


REPORT FINALE di RICERCA

Identità ed empowerment nei contesti sanitari: analisi di un gruppo dirigente femminile di un sindacato di medici ospedalieri



A cura di

Prof. Laura Migliorini e Dott. Paola Cardinali

In collaborazione con il Dott. Troise e la Dott. ssa Morano

Luglio 2020

Il report descrive i risultati di una ricerca, commissionata da ANAAO e realizzata nel 2019-2020, che aveva per obiettivo fornire un'analisi dei processi identitari e di empowerment in un gruppo di dirigenti di un sindacato di medici ospedaliero allo scopo di definire dei profili psico-sociali degli stessi, con una particolare attenzione alle questioni di genere.

Il presente report persegue i seguenti obiettivi specifici:

- analizzare i contributi più rilevanti della letteratura dei principali costrutti presi in considerazione,*
- presentare i risultati emersi dall'attività di ricerca,*
- analizzare e discutere i risultati sviluppando alcune riflessioni conclusive.*

INDICE

Premessa

1. ANALISI DELLA LETTERATURA DI RIFERIMENTO
 - 1.1 Il costrutto dell'Empowerment
 - 1.2 Motivazioni al lavoro e condizione femminile
 - 1.3 Conciliazione famiglia e lavoro
 - 1.4 Il genere come contesto
2. LA RICERCA
 - 2.1 Obiettivi
 - 2.2 Metodo
 - 2.2.1 Procedura
 - 2.2.2 Strumenti
 - 2.2.3 Partecipanti
 - 2.2.4 Analisi dei dati
3. I RISULTATI
4. DISCUSSIONE E CONCLUSIONI
5. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI
6. ALLEGATI

Premessa

Le disuguaglianze sociali tra uomini e donne sono comuni e ben documentate, indici oggettivi mostrano che gli uomini sono meglio posizionati delle donne nelle gerarchie sociali.

L'Italia continua dunque a “non essere un paese per donne” comparando nelle posizioni più basse delle classifiche internazionali e, in particolare, nel rapporto del *World Economic Forum*, che considera lo squilibrio di genere (*gender gap*).

Il nostro paese dal 2006, anno di creazione dell'indice, ha perso 22 posizioni (82° su 144) nel 2017, migliorando tuttavia nel 2018. Le disuguaglianze sono misurate in termini di partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute ed empowerment politico. Tali gap appaiono associati alle discriminazioni di genere legate alla forza degli stereotipi di genere. Questi stereotipi influenzano molti processi sociali in modo discriminante. La differenza di genere può essere considerata infatti come uno dei principali mezzi attraverso il quale si sono formate e si perpetuano le strutture sociali del potere, del privilegio e dell'oppressione. Per queste ragioni, a livello internazionale, *le United Nations for Sustainable Development* hanno approvato l'Agenda 2030, che delinea uno stretto collegamento tra *empowerment* delle donne e sviluppo sostenibile e che raccomanda un approccio per genere, per orientare le politiche e le strategie definite dall'Agenda stessa.

L'Italia ha fatto propria tale Agenda, per contrastare le iniquità di genere e raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne.

Il presente lavoro si inserisce quindi nel bisogno di sensibilizzazione e di azioni culturali tese a riflettere sui cambiamenti e concorre ad un ripensamento dei luoghi di lavoro in funzione della decostruzione degli stereotipi.

1. ANALISI DELLA LETTERATURA DI RIFERIMENTO

1 Il costrutto dell'Empowerment

L'*empowerment* rappresenta un costrutto molto utilizzato in diverse discipline: in psicologia del lavoro, delle organizzazioni, in medicina. Secondo Zimmerman (1999), l'*empowerment* è un concetto complesso, non semplice da misurare, e che acquisisce diversi significati in relazione alle caratteristiche individuali e contestuali. L'*empowerment* infatti rappresenta un costrutto che fa da ponte tra la dimensione individuale e il contesto sociale. Esso fa riferimento ad un concetto di potere di tipo inclusivo che prevede che tutti gli individui, gruppi, all'interno di una comunità partecipino attivamente nello stabilire quali siano le priorità da considerare. Gli studi sull'*empowerment* si sono concentrati sugli elementi che consentono alle persone di aumentare la loro capacità di fare scelte e trasformare tali scelte nelle azioni e nei risultati desiderati (Collins, 2002; Duflo, 2012). Zimmerman (1995) e Adams (2003) considerano l'*empowerment* come il mezzo attraverso il quale individui, gruppi e comunità diventano in grado di assumere il controllo delle circostanze della propria vita e di raggiungere i propri obiettivi. L'*empowerment* viene definito "costrutto multilivello" proprio per la caratteristica di potersi sviluppare a diversi livelli. E' infatti un processo dell'azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità di vita (Wallerstein, 2006).

Diversi autori sottolineano come l'aumento delle competenze rappresenti un elemento fondamentale per incrementare questo potere (Van der Valt et al., 2019). Spreitzer (1995) ha definito l'*empowerment* come uno stato psicologico sperimentato e manifestato in quattro dimensioni: *significato, competenza, autodeterminazione e impatto*. L'autore sottolinea l'importanza che assume il fatto che il proprio obiettivo di lavoro sia personalmente significativo, che ci si percepisca auto-efficaci e capaci di eseguire con successo i propri compiti, che si sperimenti autonomia nell'iniziare e regolare le proprie azioni di lavoro; e che si abbia l'impressione di poter influenzare i risultati del lavoro. Per questi motivi il costrutto dell'*empowerment* è stato scelto nel presente lavoro come paradigma interpretativo del contesto sanitario medico.

2 Motivazioni al lavoro e condizione femminile

I ruoli sociali delle donne sono cambiati significativamente negli ultimi decenni (Eagly, 1987), con un aumento non solo di donne che lavorano (Twenge, 2001), ma anche di donne che assumono ruoli di leadership (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Secondo Annovazzi e colleghi (2019) gli studi nell'ambito della psicologia dell'orientamento alcuni decenni fa ponevano attenzione al fatto che lo sviluppo professionale e di carriera femminile sembrasse essere ostacolato, in misura maggiore di quello maschile, da una serie di barriere sia di tipo interno, come la presenza di conflitto famiglia-lavoro e di conflitti multi-ruolo, sia di tipo esterno, come la presenza di discriminazione nel contesto formativo lavorativo e di stereotipi professionali di genere (Betz, 2006; Swanson e D'Achiardi, 2005).

Secondo le teorie classiche le donne che occupano posizioni dominanti hanno più fiducia in sé stesse, maggiore equilibrio, preferiscono l'indipendenza, e generalmente tendono a non prendersi cura di sé (Maslow, 1939).

I ruoli socialmente sostenuti per ciascun genere e la tipizzazione di questi (Scalambrino & Lowery, 2017) rappresentano costrutti e comportamenti fondamentali all'interno del più ampio framework degli studi sul genere. Secondo Collins (2002) il processo di emancipazione femminile ha consentito nel tempo alle donne l'acquisizione di potere e controllo aumentando la consapevolezza, la fiducia in sé stesse, la possibilità di scelta, l'accesso e il controllo delle risorse e delle azioni. Tuttavia, la rappresentatività di genere nelle posizioni manageriali e l'emancipazione delle donne in generale rimangono questioni controverse.

Maslow (1943) ha individuato cinque bisogni fondamentali: fisiologici, di sicurezza, di amore, stima e di autorealizzazione che possono essere considerati come un quadro generale per comprendere la motivazione umana. A tal proposito, la teoria dell'aspettativa (Vroom, 1964) sottolinea che gli individui si impegnano in azioni per ottenere risultati che portino loro valore. La teoria dell'autodeterminazione enfatizza la presenza di bisogni innati universali: la competenza, l'autonomia, la relazione (Ryan e Deci, 2000). Ogni teoria mette in luce diversi aspetti della motivazione umana; tuttavia, tutte le teorie sottolineano come i bisogni umani e i fattori sociali abbiano un'influenza sul comportamento.

Una revisione della letteratura (Kaplan e Tausky, 1974) sul significato e sulla funzione del lavoro per le persone ha messo in evidenza diversi elementi che includono lo status e il prestigio sociale, le entrate economiche, l'occupazione del tempo, i contatti sociali, l'essere utili alla società l'interesse e la soddisfazione.

La teoria di McClelland (1985) fa un passo avanti rispetto alle altre teorie dei bisogni, in quanto propone una definizione più precisa, che tiene conto delle differenze individuali. Tale teoria prende in considerazione il livello relativo alle inclinazioni motivazionali e si può collocare al confine tra le teorie dei bisogni e quelle dei valori. McClelland (1985) ipotizza infatti l'esistenza di tre bisogni fondamentali: successo (*achievement*), potere (*power*), affiliazione (*affiliation*). Ognuno di questi bisogni è presente e attivo nella persona, sebbene uno in particolare spicchi rispetto agli altri. Ad esempio, se la persona è prevalentemente motivata al successo sarà spinta a comportarsi in modo da assecondare la necessità di eccellere e di riuscire ad ogni costo in quello che fa, e attribuirà anche "valore" a situazioni nelle quali i risultati delle prestazioni sono dovuti ai suoi sforzi o nelle quali può avere dei *feedback* per migliorarsi costantemente.

McClelland (1987) considera anche il bisogno di innovazione, che trova conferma, pur con presupposti teorici diversi, nella teoria di Berlyne (1966). Secondo quest'ultimo, i comportamenti esplorativi, o di curiosità percettiva, fanno parte del patrimonio umano e insorgono quando la persona è esposta a stimoli nuovi, complessi o ambigui, che aumentano i livelli di *arousal* del sistema nervoso centrale. La persona cerca attivamente questi stimoli che possono essere usati per guidare azioni successive finalizzate al raggiungimento di vantaggi concreti più immediati. Ciò che motiva il comportamento non sono quindi solo le variazioni ambientali o viscerali, ma anche la risoluzione delle incongruenze che si attivano a livello cognitivo in situazioni di conflitto o di incertezza.

3 Conciliazione famiglia e lavoro

La conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa è un processo dinamico in cui entrano in gioco variabili relazionali, organizzative e contestuali che possono favorire o ostacolare un equilibrio soddisfacente tra i diversi ambiti di vita in relazione a ruoli, responsabilità e tempi differenti (Ghislieri, Piccardo, 2003).

Nella letteratura di settore il costrutto della conciliazione famiglia e lavoro è stato considerato un costrutto multifattoriale spiegato attraverso diverse teorie come la *spillover theory* (Piotrkowski, 1978; Champoux, 1978; Staines, 1980), la teoria della compensazione (Champoux, 1978; Staines, 1980; Evans, Bartolome, 1984), la teoria strumentale e del conflitto (Payton-Miyazaki, Brayfield, 1976; Evans, Bartolome, 1984; Greenhaus, Beutell, 1985). In accordo con Camussi e colleghi (2017) le donne sperimentano una serie di ostacoli al loro sviluppo professionale, fra cui la difficoltà di conciliazione tra compiti e responsabilità lavorative e familiari. Questo costituisce non solo un grande ostacolo

all'uguaglianza di genere nel contesto lavorativo (Suk, 2010), ma influenza negativamente il benessere personale e professionale delle donne (Kulik, Shilo-Levin e Liberman, 2016).

Le madri occupate full-time sperimentano maggior conflitto tra lavoro e vita privata rispetto ai padri, questo risulta associato a peggior salute percepita (Borgmann, Kroll, Muters, Rattay and Lampert, 2019). Tuttavia, alcuni studi recenti approfondiscono questo aspetto sottolineando che le donne nei paesi più ricchi sperimentano un minore conflitto tra lavoro e vita privata, ma sono più sensibili ad esso, con un conseguente impatto negativo forte sulla loro soddisfazione di vita (Hamplova, 2019).

Nonostante negli ultimi anni le differenze tra partner nel carico di lavoro domestico siano diminuite, rimane un *gender gap* consistente che Carreea (2011) definisce come la tripla presenza delle donne: impiegate nel lavoro di cura della casa, di cura dei figli e/o dei genitori anziani e nella loro professione.

In letteratura Friedman & Greenhaus, (2000) affermano che la percezione del successo nel bilanciare le esigenze dell'attività lavorativa e i ruoli familiari dipende, in parte, dalla soddisfazione relativa alla gestione del tempo e all'attenzione nel contesto lavorativo alla dimensione di vita personale e familiare.

Inoltre, un tema rilevante è rappresentato dalla maternità che ancora oggi porta spesso le donne a dover in parte rinunciare alla propria vita lavorativa e allo sviluppo professionale, o subire nel contesto lavorativo un aumento di stress, di esaurimento emotivo, l'intenzione di cambiare lavoro e una diminuzione di orario e salario (Burke, Koyuncu, e Wolpin, 2012).

4 Il genere come contesto

La letteratura recente suggerisce di analizzare il genere come elemento caratterizzante di specifici setting e contesti, nel caso specifico del contesto sanitario. In particolare, ci si pone l'interrogativo su come tale prospettiva di genere possa plasmare lo studio e l'intervento, permettendo di far emergere aspetti che spesso rimangono poco visibili (Bond e Allen, 2016). Nella letteratura psicologica il genere è stato trattato principalmente come variabile individuale (Gelli, 2009). Tuttavia, particolare attenzione è stata data ai processi di costruzione sociale attraverso i quali le differenze si tramutano in disuguaglianze socialmente accettate, attraverso contesti reali e/o simbolici in cui le disparità si consolidano, nonostante i mutamenti sociali e le pratiche con le quali si persegue attivamente il cambiamento (Arcidiacono, 2017). Il genere e le nostre credenze circa i ruoli appropriati per donne e uomini sono prodotti in un contesto sociale e storico piuttosto che collegati intrinsecamente agli

individui o al loro sesso (Bohan, 2002; Kimmel, 2000). Le credenze dicotomiche sui generi influenzano i comportamenti di tutti i giorni, le attività e gli equilibri di potere generando iniquità di genere (Kimmel, 2000; Lorber, 2001), in quanto il genere non è una caratteristica della persona, ma qualcosa che uno “fa” in relazione alle altre persone e che varia in base alle situazioni (Bohan, 2002). I significati attribuiti all’essere uomo e all’essere donna sono ridefiniti nelle interazioni quotidiane. I ruoli attribuiti ai generi sono terreno di continui processi di costruzione e decostruzione di questi significati (Ridgeway, Correll, 2000).

Bond e Allen (2016) basandosi su concetti ecologici, sottolineano come il genere possa essere incorporato ed espresso nei vari setting sociali a cui partecipiamo, delineando un framework per comprendere e affrontare la qualità dei setting stessi. Nonostante il genere pervada tutta la nostra vita, esso trova in alcuni setting una pervasività cui corrisponde una peculiare “costruzione sociale” in cui i processi di conferma e/o di mutamento si consolidano, si plasmano, attraverso particolari comunità di pratiche (Wenger, 2006), e si connotano dal punto di vista culturale (Zucchermaglio, 2002). Questo approccio, attraverso il contributo di Barker (1968) e della teoria dei setting comportamentali, sottolinea come i modelli comportamentali di un certo setting tendano a rimanere stabili anche quando le persone in quel determinato contesto mutano.

L’approccio di genere può favorire la comprensione della specificità di alcuni contesti alla luce del paradigma del genere come contesto. I diversi contesti influenzano la disponibilità di modelli di ruolo e la stessa accessibilità a contesti specifici. Secondo Levine e Perkins (2000) ogni organizzazione sociale durevole ha strutture e significati che ne assicurano la continuità. Secondo Bond e Allen (2016) l’iniquità di genere caratterizza i setting sociali quando la preferenza di un genere è considerata normativa e quando l’iniquità è legittimata ignorando il differente accesso al potere e alle risorse. Queste dinamiche sono considerate indicatori della qualità dei setting. Inoltre, le pratiche che sviluppano i setting sono date dal risultato dell’interazione di queste caratteristiche che concorrono a definire i significati di genere. Queste pratiche includono i modi in cui i setting sono strutturati, come organizzano modelli relazionali e come trasmettono i valori.

2.1 Obiettivi

Lo scopo del lavoro è quello di fornire un'analisi dei processi identitari e di empowerment in un gruppo di donne dirigenti di un sindacato di medici ospedaliero allo scopo di definire dei profili psico-sociali degli stessi, con una particolare attenzione alle questioni inerenti il genere.

In particolare, lo studio si propone di:

- fornire una descrizione dei processi di empowerment, motivazione, leadership del gruppo dirigenziale nel contesto sindacale medico a livello nazionale,
- analizzare i tratti di personalità stereotipati per genere che caratterizza il gruppo dirigenziale,
- delineare un profilo psico-sociale dei partecipanti allo studio evidenziando eventuali differenze tra il gruppo degli uomini e il gruppo delle donne.

2.2 Metodo

2.2.1 Procedura

I partecipanti al sondaggio sono stati coinvolti grazie alla mediazione di ANAAO che ha inviato tramite posta elettronica ai propri iscritti una richiesta di partecipazione.

L'e-mail includeva informazioni sullo studio, le istruzioni e un collegamento a uno strumento di sondaggio online anonimo utilizzato per raccogliere le risposte.

Per la somministrazione del questionario di ricerca è stato utilizzato il metodo CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) e la rilevazione dei dati è avvenuta in forma anonima.

Il questionario è composto da domande a risposta chiusa e da misure standardizzate, validate in italiano. La durata della compilazione non supererà i 30 minuti, considerato il più rapido calo di interesse rispetto all'intervista classica.

Il metodo CAWI ha permesso l'immediata registrazione dei dati dei dati raccolti con l'ausilio del software Survio. I partecipanti hanno aderito su base volontaria e prima di procedere con la presentazione del test hanno espresso liberamente il loro consenso alla partecipazione alla ricerca e alla compilazione del questionario on line.

La ricerca è stata condotta nel pieno rispetto delle norme etiche e deontologiche che presiedono alla ricerca scientifica secondo i protocolli elaborati dall'AIP. I dati raccolti sono stati trattati in modo aggregato nel rispetto della legge sulla privacy (D. Lgs. n. 196/2003) e del Regolamento UE 2016/679.

2.2.2 Strumenti:

- *Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995)* Il questionario di 12 items misura diverse dimensioni di empowerment psicologico: significato, competenza percepita, autodeterminazione ed impatto. Le risposte sono su una scala Likert a sette punti da 1 (fortemente in disaccordo) a 7 (fortemente d'accordo). Punteggi più alti indicano la percezione di un maggior empowerment psicologico.
- *Test di Orientamento Motivazionale (Petitta, Borgogni, Mastrorilli, 2005)* Il questionario, nella versione breve di 43 items, permette di comprendere cosa spinge le persone a raggiungere gli obiettivi lavorativi e a mantenere un impegno nel tempo. Le risposte sono su una scala Likert a sette punti (da "molto in disaccordo" a "molto d'accordo"). Il questionario include quattro scale: Orientamento all'Obiettivo (es. "Nel mio lavoro sono spinto/a a ricercare tutte le occasioni per potermi mettere alla prova"); Orientamento all'Innovazione (es. "Mi piacciono soprattutto situazioni, idee e persone originali"), Orientamento alla Leadership (es. "Mi piace guidare il gruppo"), Orientamento alla Relazione (es. "Amo lavorare con gli altri").
- *Satisfaction with work-family balance (Valcour, 2007)*. E' una scala di 5 item in cui le persone sono chiamate ad indicare su una scala da 1 (molto insoddisfatto) a 5 (molto soddisfatto) il loro livello di soddisfazione. Le prime due voci si riferiscono alle due risorse personali più importanti per soddisfare le esigenze del lavoro e della famiglia: tempo e attenzione (energia). Gli ultimi tre item riguardano le valutazioni degli intervistati sul loro grado di successo nell'integrare le esigenze di lavoro e i ruoli personali o familiari.
- *Bem Sex Role Inventory (Bem, 1971; ad. It. De Leo, Villa, 1986)*. Il questionario consiste in tre gruppi di 20 aggettivazioni che fanno riferimento a caratteristiche ritenute "desiderabili" per il comportamento maschile, femminile e per entrambi.
- *Maslach Burnout Inventory (Sirigatti, Stefanile, 1993)*. E' un questionario self report di 22 item a cui le persone sono chiamate a rispondere indicando la frequenza con cui sperimentano i sentimenti espressi su una scala Likert che va da 0 (mai) a 6 (ogni giorno). Il questionario misura tre dimensioni: l'*esaurimento emotivo*, ossia la sensazione di essere inaridito emotivamente ed esaurito dal proprio lavoro (es. "Mi sento emotivamente sfinito dal mio lavoro"); la *depersonalizzazione*, ossia la risposta fredda ed impersonale nei confronti degli utenti del proprio servizio (es. "Mi pare di trattare alcuni utenti come fossero degli oggetti"); e la

realizzazione personale, che valuta la sensazione relativa alla propria competenza e al proprio desiderio di successo nel lavorare con gli altri (Es. credo di influenzare positivamente la vita di altre persone grazie al mio lavoro”).

- *Domande ad hoc sull'attività sindacale*. Lo strumento, costruito ad hoc dal gruppo di lavoro, ha indagato: le motivazioni legate all'impegno nell'attività sindacale, la formazione ricevuta nel ruolo di rappresentante sindacale e la relativa soddisfazione, il ruolo sindacale nel contesto lavorativo, criticità incontrate nell'attività sindacale, le sfide e le possibili proposte future.

2.2.3 Partecipanti

Hanno partecipato 130 dirigenti (55 uomini, 75 donne) di un sindacato di medici ospedalieri. I partecipanti avevano un'età compresa tra i 32 e i 70 anni, con un'età media di 53,7 anni.

2.2.4 Analisi dei dati

I dati quantitativi prodotti dalla raccolta dati tramite questionario sono stati sottoposti a molteplici livelli di analisi tramite il pacchetto software SPSS (Software Package for Social Sciences) versione 19.0: analisi di frequenza, misure di sintesi, analisi ed interpretazione delle relazioni esistenti fra più variabili.

6 Risultati

Da un primo confronto tra le donne e gli uomini relativamente ai partecipanti alla ricerca si riscontra una differenza rispetto all'ingresso nella posizione dirigenziale. Sebbene in media le donne abbiano conseguito la Specializzazione da più tempo (22,07 anni vs 21,33) esse ricoprono un ruolo dirigenziale da un periodo più breve.

I dati mettono in evidenza come un medico uomo impieghi in media 1,93 anni a ricoprire un ruolo dirigenziale contro i 4,27 di una donna.

In entrambi i gruppi la maggior parte dei rispondenti è coniugata o convivente (68% delle donne e 78,2% degli uomini) e ha figli (68% delle donne e 89,1% degli uomini).

Tabella 1 - Caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti per genere

Donne		Uomini
53,84	Età (media)	53,53
22,07	Anni dal conseguimento della Specializzazione (media)	21,33
17,8	Anni nell'attuale posizione lavorativa (media)	19,4
68%	Coniugat*/Convivent*	78,2%
68%	Con figli	89,1%

Dal punto di vista dell'empowerment il punteggio medio totale ($m= 4,17$; $ds=1,32$) risulta significativamente superiore ($m= 3,90$; $t= 2,36$, $p>.05$) ai dati in letteratura (Mohseni et al., 2019), indicando quindi un buon livello di empowerment. Altri studi (Ozaralli et al., 2015) hanno riscontrato punteggi superiori analizzando diversi ambiti di lavoro, come ad esempio quello tecnologico.

Sia per gli uomini che per le donne sono le dimensioni di Impatto e autodeterminazione ad ottenere i punteggi più bassi (Tabella 2), sebbene sempre superiori al punto medio teorico di 3.5.

La sensazione di avere controllo e autonomia rispetto alle scelte lavorative ed un'influenza significativa sui risultati e sulle strategie relative al lavoro sembrano quelle in cui i dirigenti si percepiscono meno potenti.

Nel gruppo degli uomini la dimensione che ottiene il punteggio maggiore è quella relativa alla Competenza ($m=5,10$), ossia alla credenza di possedere competenze e abilità necessarie per svolgere bene il proprio lavoro; mentre per le donne appare più importante la dimensione di Significato

(m=5,44), ossia trovare un buon adattamento tra le richieste lavorative e i propri valori, credenze e comportamenti.

Tabella 2 – Punteggi medi di Empowerment per genere

Donne	Empowerment	Uomini
4,12 (1,38)	Auto determinazione	4,25 (1,25)
4,02 (1,30)	Impatto	4,22 (1,11)
5,20 (0,85)	Competenza	5,10 (0,89)
5,44 (0,80)*	Significato *t=2,68; p<.005	4,96 (1,14)*

Per quanto riguarda la motivazione il punteggio medio (m=4,92) risulta significativamente superiore alla media teorica (t= 13,26; p<.000) indicando un buon livello di motivazione al lavoro nel gruppo.

Dal punto di vista del profilo motivazionale dei partecipanti emerge una differenza statisticamente significativa tra uomini e donne (Tabella 3), queste ultime risultano infatti significativamente più orientate alla relazione (m donne=5,50; m uomini=5,14; t=2,45; p<.05).

Questo indica una generale attrazione per le situazioni sociali e le attività che può svolgere in gruppo. Le persone con un orientamento motivazionale alla relazione danno il meglio di sé quando possono lavorare con persone da cui è possibile ricevere sostegno affettivo, evitando ogni tipo di conflitto.

Tabella 3 – Punteggi medi di Orientamento motivazionale per genere

Donne	Motivazione	Uomini
5,50 (0,95)	Obiettivo	5,28 (1,11)
3,92 (1,22)	Leadership	4,00 (1,11)
5,06 (0,96)	Innovazione	4,86 (1,00)
5,50 (0,69)*	Relazione *t=2,45; p<.05	5,14 (0,91)*

In entrambi i gruppi vi è poi un forte orientamento all'obiettivo (m donne=5,50; m uomini=5,28), legato alla tendenza a dare il meglio di sé se è possibile misurarsi con compiti di difficoltà sempre maggiore, se c'è l'opportunità di mettersi alla prova e si ricevono *feedback* sulla prestazione resa.

Segue l'orientamento all'innovazione (m donne=5,06; m uomini=4,86), ossia la tendenza a dare il meglio di sé quando si ha la possibilità di esplorare cose poco note e svolgere più attività contemporaneamente, piuttosto che attività ripetitive.

Infine, per entrambi i gruppi, la dimensione che ottiene un punteggio più basso è quella di orientamento alla Leadership (m donne=3,92; m uomini=4,00). Tale aspetto richiama la tendenza a dare il meglio di sé quando si ha la possibilità di guidare gli altri, assegnargli responsabilità e trascinarli in proprie iniziative.

La soddisfazione per il bilanciamento tra casa e lavoro (m= 2,90; ds=0,96) è significativamente inferiore (M=3,25; t= 4,10, p>.000) ai dati in letteratura (Valcour, 2007).

In tabella 4 vengono presentati i punteggi relativi alle dimensioni di energia, integrazione, e soddisfazione generale. Tra uomini e donne non emergono differenze statisticamente significative in questo ambito, anche se le donne appaiono tendenzialmente più soddisfatte, in particolare per quanto riguarda la capacità di integrare tra loro i diversi ambiti della propria vita.

Tabella 4 – Punteggi medi di Bilanciamento casa-lavoro per genere

Donne	Bilanciamento tra casa e lavoro	Uomini
2,82 (1,13)	Energia	2,79 (1,0)
3,01 (1,01)	Integrazione	2,91 (0,86)
2,93 (1,02)	Soddisfazione generale	2,86 (0,89)

Le analisi non hanno messo in luce differenze significative neanche tra chi ha figli e chi non ne ha, questi ultimi presentano punteggi tendenzialmente maggiori.

Per quanto riguarda il burnout rilevato tra i partecipanti, la dimensione che desta maggiore preoccupazione è quella legata all'esaurimento emotivo che, sia per gli uomini sia per le donne, presenta punteggi (m donne=23,1; m uomini=22,8) al di sopra dei cut off in letteratura per questo sottogruppo professionale (Sirigatti, Stefanile, 1993, m=20,18). Al contrario la realizzazione personale risulta alta per entrambi (m donne=38,2; m uomini=37,1) e la dimensione di depersonalizzazione (m donne=6,4; m uomini=7,4) è al di sotto del cut off.

Un ulteriore obiettivo del lavoro era quello di evidenziare la presenza di tratti stereotipici nei due gruppi.

Per quanto riguarda la mascolinità (Tabella 5) emerge una differenza a favore delle donne (m donne=5,22; m uomini=4,93; t=1,87; p=.07) che, in particolare si percepiscono come più assertive, energiche ed indipendenti dei colleghi uomini.

Anche per quanto riguarda la femminilità le donne presentano tendenzialmente punteggi più elevati (m donne=5,50; m uomini=5,20; t=1,85; p=.06), in particolare rispetto alla caratteristica di essere desiderose di lenire i sentimenti feriti.

Tabella 5 – Punteggi medi di mascolinità e femminilità per genere

Donne		Uomini
5,22 (0,85)	Mascolinità (t=1,87; p=.07)	4,93 (1,0)
5,50 (0,86)	Femminilità (t=1,85; p=.06)	5,20 (0,97)

L'analisi correlazionale mette in evidenza una relazione tra le variabili prese in esame e il burnout, in particolare quest'ultimo risulta negativamente associato con la percezione di empowerment (r=-,20; p<.05), la motivazione al lavoro (r=-.18; p<.05) e il bilanciamento tra lavoro e famiglia (r=-.49; p<.000). Quest'ultima variabile risulta significativamente associata ad una riduzione del burnout anche nelle analisi di regressione (F=39,6; p<.000; Beta=-.49; p<.001), andando a definire una direzione in questa relazione.

Tabella 6 – Analisi correlazionale sul gruppo totale

	Empowerment	Motivazione al lavoro	Bilanciamento casa-lavoro	Burnout
Empowerment	1			
Motivazione al lavoro	0,139	1		
Bilanciamento casa-lavoro	0,172	0,086	1	
Burnout	-,197*	-,179*	-,486**	1

*. La correlazione è significativa al livello 0,05 (2-code).

**.. La correlazione è significativa al livello 0,01 (2-code).

Per comprendere meglio le specificità legate al genere sono state condotte alcune analisi correlazionali dividendo i gruppi.

Nel gruppo delle donne emerge una forte associazione tra i tratti associati alla mascolinità, maggior senso di empowerment ($r=0,32$; $p<.005$) e minore burnout ($r=-.25$, $p<.05$). Al contrario le caratteristiche di femminilità non appaiono associate a nessuna delle variabili in esame.

Tabella 7 – Correlazioni nel sottogruppo delle donne

	Tratti maschili	Tratti femminili	Bilanciamento casa-lavoro	Empowerment	Burnout
Tratti maschili	1				
Tratti femminili	,257*	1			
Bilanciamento casa-lavoro	-0,079	-0,047	1		
Empowerment	,323**	-0,149	0,165	1	
Burnout	-,247*	-0,146	-,433**	-0,183	1

*. La correlazione è significativa al livello 0,05 (2-code).

**.. La correlazione è significativa al livello 0,01 (2-code).

Anche nel gruppo degli uomini si riscontra un'associazione tra mascolinità, maggior senso di empowerment ($r=0,34$; $p<.05$) e minore burnout ($r=-.43$, $p<.001$). Tuttavia, anche le caratteristiche di femminilità mostrano un'associazione significativa sia rispetto ad un minore burnout ($r=-.41$, $p<.005$) sia rispetto ad un minor bilanciamento tra casa e lavoro ($r=.28$, $p<.05$).

Tabella 8 – Correlazioni nel sottogruppo degli uomini

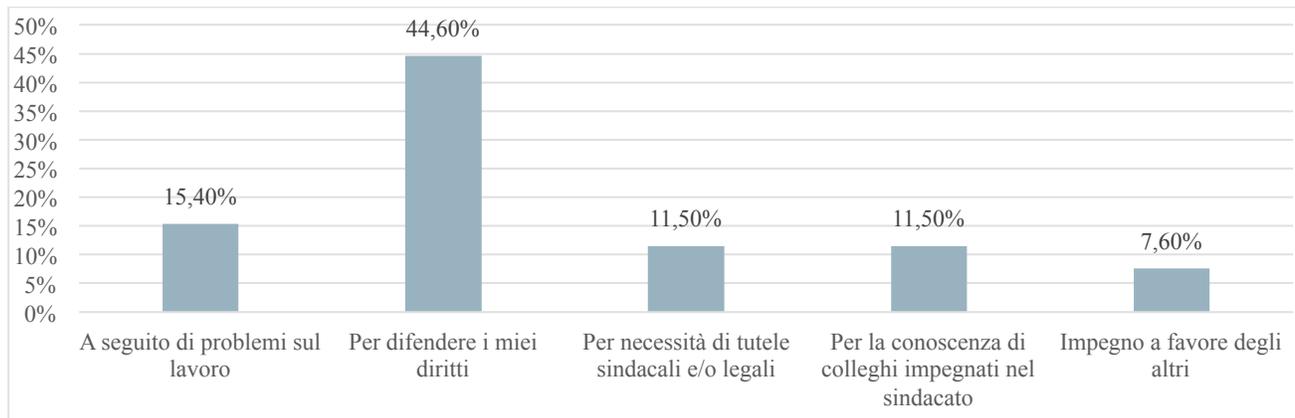
	Tratti maschili	Tratti femminili	Bilanciamento casa-lavoro	Empowerment	Burnout
Tratti maschili	1				
Tratti femminili	,452**	1			
Bilanciamento casa-lavoro	0,201	,281*	1		
Empowerment	,343*	0,145	0,19	1	
Burnout	-,435**	-,411**	-,575**	-0,228	1

**.. La correlazione è significativa al livello 0,01 (2-code).

*. La correlazione è significativa al livello 0,05 (2-code).

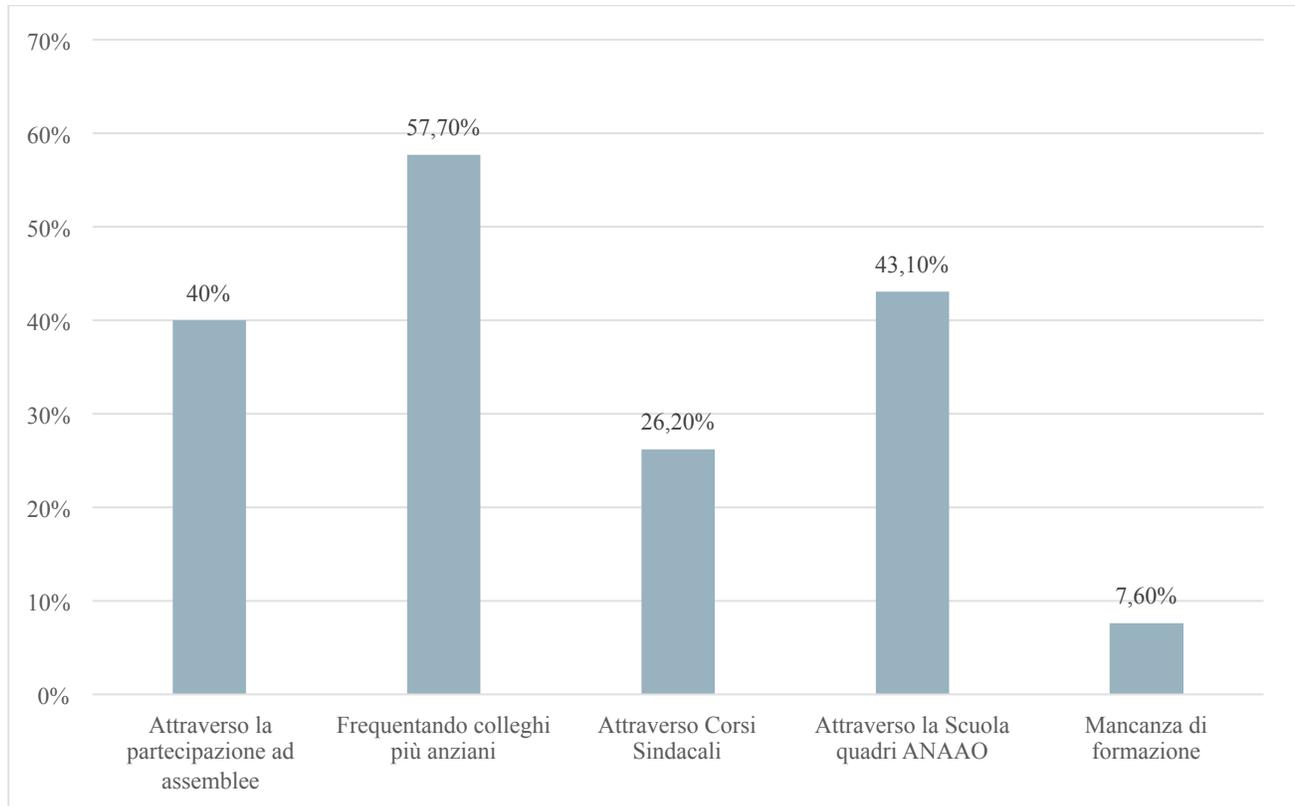
Per quanto riguarda gli aspetti associati all'attività sindacale, presentati in Figura 1, la maggior parte dei partecipanti ha dichiarato di essersi impegnato in tale ambito in un ruolo dirigente per difendere i propri diritti (44,6%).

Figure 1- Perché ha scelto di impegnarsi nella attività sindacale in un ruolo dirigente?



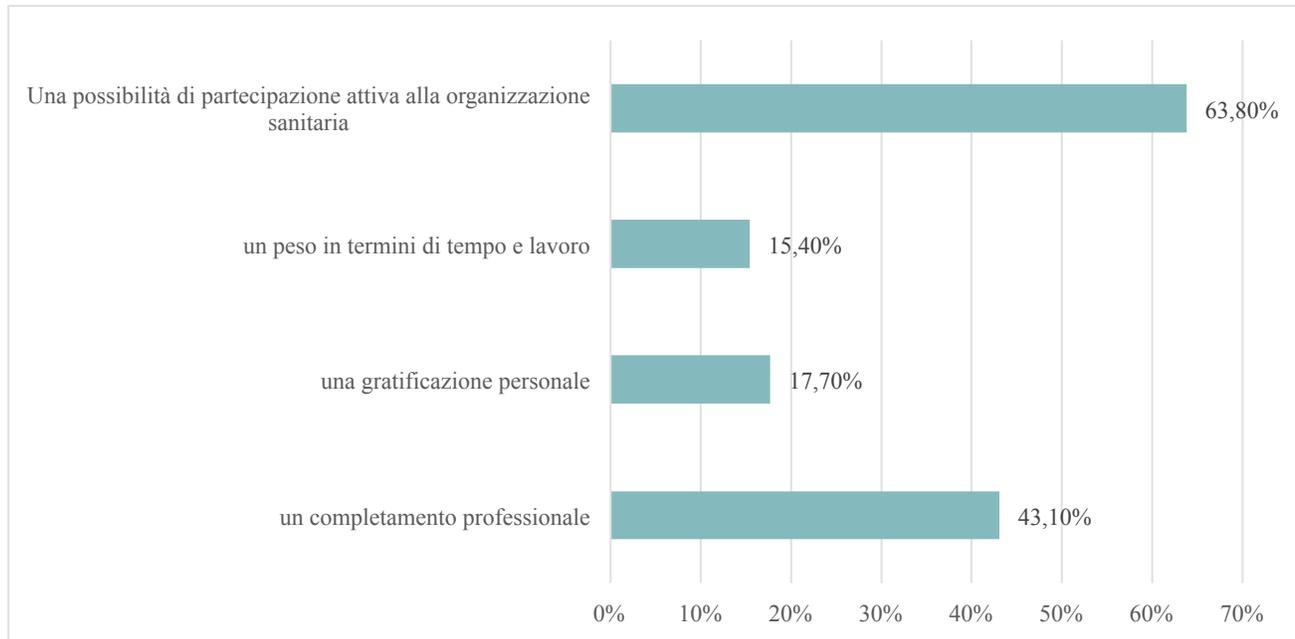
Rispetto all'attività di rappresentante sindacale la maggior parte dei soggetti dichiara di essersi formato attraverso la frequentazione di colleghi più anziani (57,7%), seguono coloro che hanno frequentato la Scuola Quadri ANAAO (43,1%) o che si sono formati attraverso la partecipazione ad assemblee (40%) (Figura 2).

Figure 2- Come si è formata/o nella attività di rappresentante sindacale?



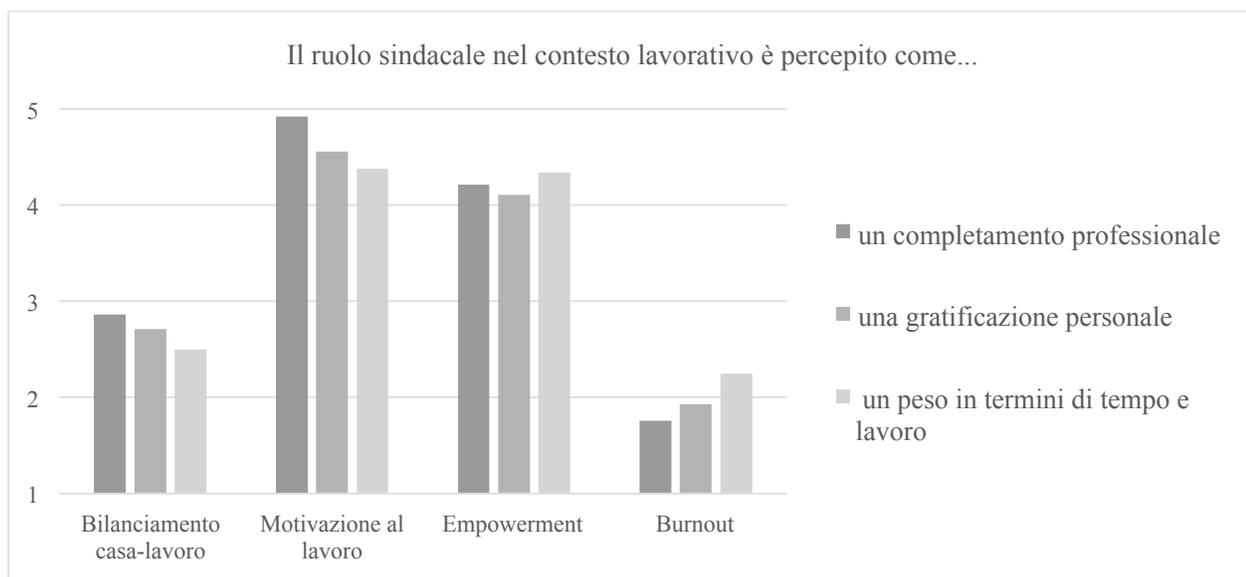
Il proprio ruolo sindacale (Figura 3) viene considerato dai partecipanti una possibilità di partecipazione attiva all'organizzazione sanitaria (63,8%) e un completamento professionale (43,1%).

Figure 3- Come considera il suo ruolo sindacale nel contesto lavorativo?



Da un confronto tra i gruppi sulla base della percezione dell'attività sindacale rispetto al contesto lavorativo emergono alcune tendenze rispetto alle variabili psicologiche prese in esame, illustrate in Figura 4.

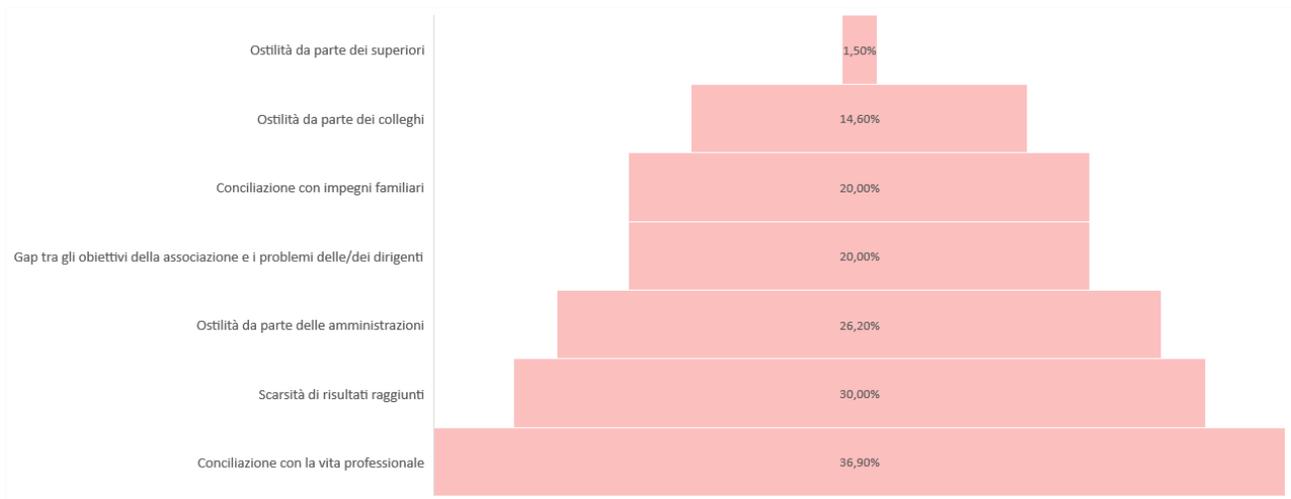
Figure 4- Profili psico-sociali a seconda di come è percepito il ruolo sindacale nel contesto lavorativo



In particolare, si osservano punteggi via via inferiori nel bilanciamento tra casa e lavoro e nella motivazione a seconda che il ruolo sindacale sia considerato come un completamento professionale o come un peso; al contrario i punteggi di burnout sono in aumento (Fig. 4).

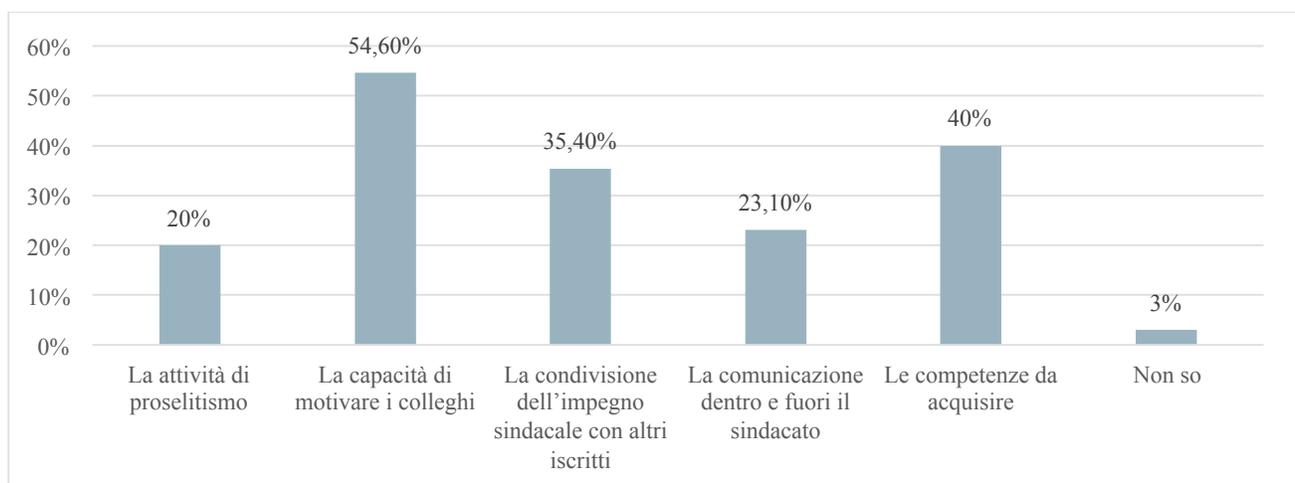
Un' ulteriore area di indagine riguardava le difficoltà incontrate nel portare avanti l'attività sindacale, sia da un punto di vista personale (Fig. 5), sia rispetto al ruolo (Fig. 6).

Figure 5 - Quali sono le maggiori difficoltà che lei ha incontrato nella attività sindacale?



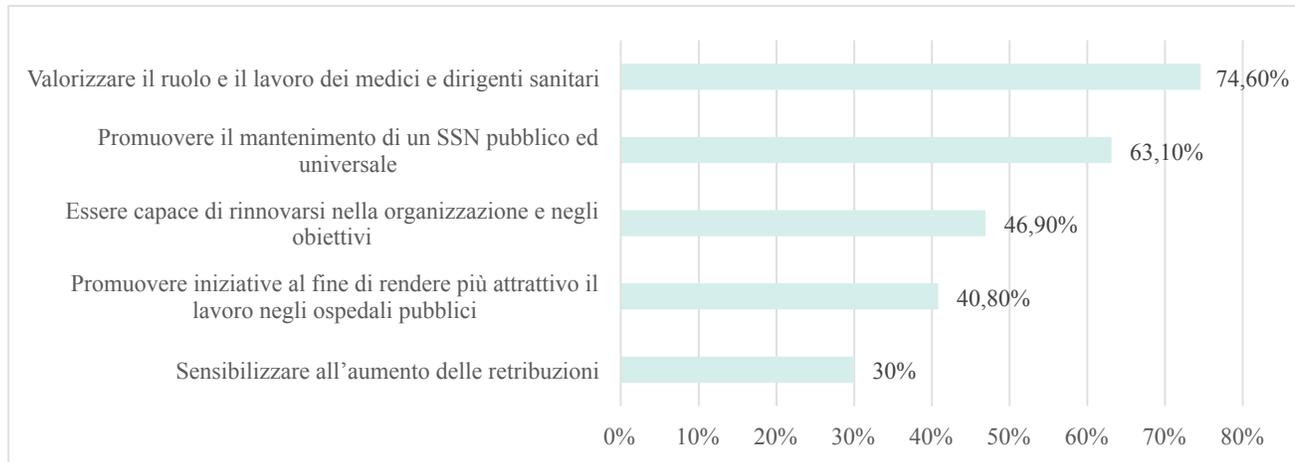
Come illustrato in figura 5 la maggior parte dei partecipanti rileva la difficoltà a conciliare l'attività sindacale con la vita professionale, questo dato è da mettere in relazione al precedente che riguarda la difficoltà di conciliazione tra lavoro e casa. Inoltre, un 30% sembra ritenere scarsi i risultati raggiunti.

Figure 6 - Secondo lei quali sono le maggiori criticità del ruolo di dirigente sindacale?



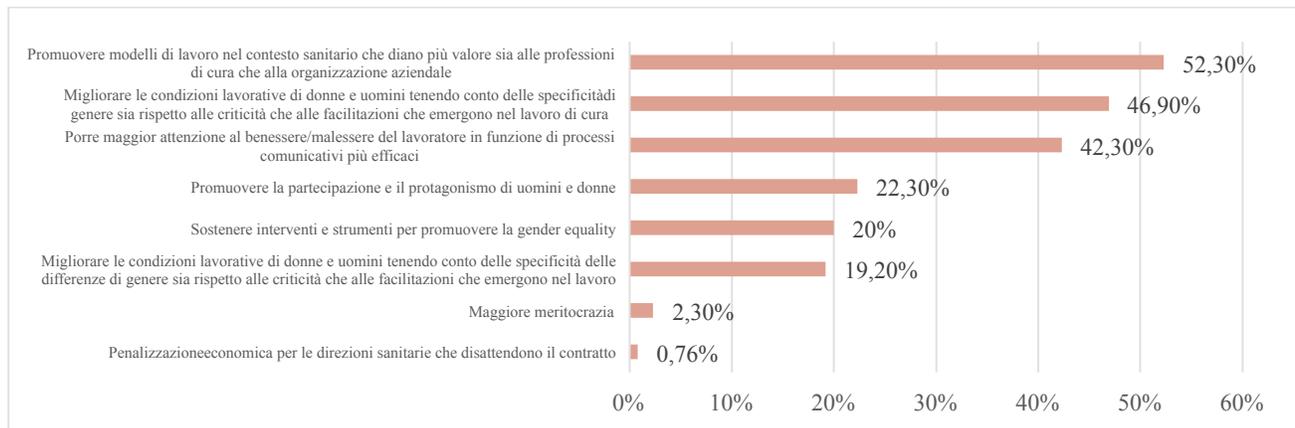
La capacità di motivare i colleghi si configura come la maggiore criticità (54,6%) del ruolo di dirigente sindacale, seguita dall'acquisizione di competenze (40%).

Figure 7 - Quali pensate siano le sfide che il sindacato dovrà affrontare?



La valorizzazione del ruolo e del lavoro dei medici e dirigenti sanitari viene indicata come la principale sfida che il sindacato dovrà affrontare dal 74,6%, accanto a questo una grande parte dei partecipanti (63,1%) rileva la necessità di promuovere il mantenimento di un SSN pubblico ed universale (Fig. 7). Ai partecipanti è stato chiesto di riflettere su quali ritenessero delle proposte efficaci e la maggior parte ha indicato la promozione di modelli di lavoro nel contesto sanitario che diano più valore sia alle professioni di cura che all'organizzazione aziendale.

Figure 8 - Secondo lei, quali pensa potrebbero essere delle proposte efficaci?



Promuovere la partecipazione e il protagonismo di uomini e donne e lavorare in un'ottica di gender equality sembrano rappresentare un elemento significativo nel lavoro del sindacato solo per una limitata percentuale di rispondenti.

7 Discussione e conclusioni

Il lavoro di ricerca si è proposto di fornire un'analisi dei processi identitari e di empowerment in un gruppo di dirigenti di un sindacato di medici ospedaliero. Il profilo che ne emerge è quello di un gruppo con una forte motivazione al lavoro e con livelli di empowerment psicologico elevati che, tuttavia, presenta alcuni aspetti di fragilità rispetto: alla capacità di bilanciare l'attività lavorativa con la vita personale e familiare e all'esaurimento emotivo collegato al ruolo professionale.

Un ulteriore obiettivo del lavoro era quello di evidenziare eventuali differenze di genere nei costrutti indagati al fine di favorire una riflessione sui processi di *gender equality* nel contesto lavorativo.

In studi precedenti (Hochwalder, & Brucefors, 2005) il genere non era risultato correlato alle dimensioni di *empowerment*, risultato definito sorprendente dagli stessi autori, che invece si attendevano che le donne provassero meno potere rispetto agli uomini. Anche Spreitzer e colleghi (1997) non erano riusciti a rilevare differenze di genere in relazione all'*empowerment*.

Alcuni dati emersi dal presente studio possono invece aprire ad una riflessione stimolante circa la percezione del proprio ruolo nel gruppo degli uomini e in quello delle donne. Sebbene infatti, anche nel presente lavoro, non emergano differenze significative tra i due gruppi sul livello generale di empowerment percepito, possiamo notare alcune differenze nelle singole dimensioni. Gli uomini sembrano costruire il loro senso di *empowerment* sulla percezione di competenza, in linea con i modelli di leadership classici (Hollander, 1992) secondo cui il leader acquista il suo potere di influenza attraverso la costituzione di un credito idiosincratico nei confronti dei sottoposti, ottenuto grazie alla dimostrazione delle proprie competenze. Al contrario, per le donne il senso di *empowerment* si costruisce intorno alla dimensione di significato che viene attribuita al proprio lavoro. Il significato del lavoro si riferisce al senso che le persone trovano nelle attività assegnate, tale variabile risulta particolarmente importante in quanto la letteratura sottolinea come le persone che trovano un significato nel proprio lavoro sviluppino risultati positivi come dedizione e lealtà (May, 1969).

Una possibile interpretazione di questa differenza potrebbe essere associata al fatto che, sulla base delle aspettative legate tradizionalmente ai ruoli di genere e alle differenze di genere nell'adempiere un ruolo che esistono ancora nella società odierna (ruolo di *caregiver* attribuito alle donne e di *provider* attribuito agli uomini), gli uomini potrebbero sentirsi maggiormente in dovere di svolgere un ruolo lavorativo rilevante, mentre per le donne l'investimento professionale potrebbe essere percepito maggiormente come una scelta volontaria, con un maggior significato in termini psicologici rispetto alla definizione del proprio potere (Albanesi, Chiesa, 2019).

In linea con questa ipotesi, la letteratura sottolinea come nel valutare il proprio successo professionale gli uomini ricorrono più frequentemente a misure oggettive come il salario o le promozioni, mentre le donne si rifacciano ad elementi soggettivi come la soddisfazione personale e professionale, la percezione della qualità dell'esperienza e la possibilità di crescita e sviluppo (Powell, Mainiero, 1992; White, Cox, Cooper, 1992).

Rispetto al profilo motivazionale i dirigenti sono prevalentemente orientati all'obiettivo, hanno cioè una tendenza a dare il meglio di sé se è possibile misurarsi con compiti di difficoltà sempre maggiore e se c'è l'opportunità di mettersi alla prova. Questa motivazione orientata all'obiettivo è associata con una maggiore realizzazione professionale sia negli uomini che nelle donne e appare coerente con il fatto che la maggior parte dei rispondenti dichiara di aver scelto di impegnarsi nella attività sindacale in un ruolo dirigente per difendere i propri diritti.

La maggiore criticità nel ruolo di dirigente sindacale risulta essere la capacità di motivare i colleghi, questo dato potrebbe essere spiegato dal fatto che nel profilo motivazionale dei rispondenti l'orientamento alla leadership e quindi la tendenza a dare il meglio di sé quando si ha la possibilità di guidare gli altri, risulta essere l'aspetto meno saliente.

Rispetto ai colleghi uomini, le donne risultano significativamente più orientate alla relazione, quindi più motivate dalle situazioni sociali e dalle attività che si possono svolgere in gruppo.

I dati mettono in evidenza come un medico uomo impieghi in media un minor tempo per ricoprire un ruolo dirigenziale rispetto ad una donna. Questo sembra suggerire la presenza di vincoli soggettivi e oggettivi allo sviluppo di carriera delle donne (Albanesi, Chiesa, 2019).

Secondo gli stereotipi di genere diffusi nella cultura occidentale, le donne sono descritte come più gentili, disponibili, empatiche, mentre agli uomini sono attribuite caratteristiche di indipendenza, decisione, forza (Abele, 2003). A causa di questi stereotipi, le donne sono viste come meno prototipiche per i ruoli di leadership (Duehr e Bono, 2006) e sono spesso valutate come meno competenti rispetto ai colleghi uomini (Gaffney e Blaylock, 2010). Una possibile spiegazione di tale valutazione è che quando una donna occupa un ruolo tradizionalmente considerato maschile, viola le aspettative del suo ruolo di genere (Heilman, 2001; Heilman e Parks-Stamm, 2007; Heilman et al., 2004), facendo emergere un'incongruenza rispetto ai ruoli socialmente condivisi che può tradursi in valutazioni meno favorevoli (Eagly e Karau, 2002).

Il lavoro di ricerca mette in luce come le donne in posizione dirigenziale assumano in maniera significativa alcune caratteristiche considerate maschili. Le donne si descrivono come maggiormente assertive, energiche, indipendenti dei colleghi uomini. Questi tratti di mascolinità appaiono correlati

con il loro senso di *empowerment* e con la loro percezione di poter avere un impatto sul contesto, in linea quindi con lo stereotipo sociale secondo cui il leader, per poter essere efficace, deve possedere alcune caratteristiche prototipiche maschili. Tuttavia, la letteratura mette in luce che quando le donne mostrano tratti o comportamenti attivi, possono essere considerate fredde e non piacere (Bligh e Kohles, 2008; Fiske et al., 2002).

Ricerche precedenti (Hoobler et al., 2009) hanno messo in evidenza il *glass ceiling effect* rispetto alla posizione di leadership, sottolineando come le donne siano considerate, non solo dagli uomini, ma dalle donne stesse le principali responsabili della famiglia, e questo può essere considerato incompatibile con la posizione di dirigente. Le donne percepiscono più spesso alti livelli di conflitto lavoro-famiglia, con effetti sul benessere individuale e la soddisfazione lavorativa (Van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart, 2007). Un buon bilanciamento tra casa e lavoro da parte del leader rappresenta un'importante risorsa non solo per la persona, ma anche per la costruzione di contesti orientati al benessere. La letteratura infatti sottolinea come i seguaci percepiscano come leader efficaci coloro in grado di bilanciare la propria vita professionale e privata, e come questo sembri a sua volta consentire ai *follower* di raggiungere un equilibrio positivo tra lavoro e vita privata, e alla fine li renda più soddisfatti del loro lavoro (Braun e Peus, 2018).

Nel presente lavoro il bilanciamento tra attività lavorativa e vita privata risulta essere uno degli aspetti critici sia per gli uomini che per le donne. Contrariamente all'ipotesi di Acker (1990) secondo l'inclusione delle donne in ruoli sociali o organizzativi dirigenziali potrebbe aiutare a mitigare culture organizzative altrimenti maschiliste, nel nostro lavoro non sembra emergere una maggiore attenzione organizzativa su questioni importanti come il sostegno per l'equilibrio tra lavoro e famiglia. Questa conciliazione infatti appare critica sia per gli uomini che per le donne.

A fronte dei vincoli soggettivi e oggettivi allo sviluppo di carriera delle donne, e dell'impegno delle donne nella vita sindacale e lavorativa sembra emergere la necessità, in linea con lavori precedenti (Albanesi e Chiesa, 2019) di promuovere il benessere delle donne nelle organizzazioni attraverso la messa a sistema di politiche di conciliazione efficaci e potenziando le capacità di coping e resilienza, necessarie per gestire i momenti di stress che caratterizzano il ruolo dirigenziale e che, come emerso, possono portare a sperimentare un elevato esaurimento emotivo.

Sebbene i risultati dello studio vadano letti all'interno del particolare gruppo coinvolto, che probabilmente rappresenta una popolazione particolarmente motivata proprio per l'attività dirigenziale e sindacale svolta, essi mettono in evidenza la necessità di realizzare degli interventi finalizzati a ridurre l'impatto delle barriere sullo sviluppo professionale delle donne nel contesto sanitario promuovendo

lo sviluppo di risorse e ricercando supporti nel contesto sociale che possano consentire loro di raggiungere i propri obiettivi professionali.

Inoltre, la progettazione professionale e le azioni di «costruzione» e «ri-costruzione» professionale sembrano ad oggi ancora ostacolate da forme di discriminazione di genere e di stereotipi professionali di genere che hanno un impatto sulle possibilità, anche nell'accesso alla professione.

Al termine di questo contributo ci chiediamo se la dimensione di genere come contesto possa delinearsi come una lettura “dall'interno” di setting sociali *gender oriented*. Tale approccio può promuovere la consapevolezza della specificità dei contesti che possono portare con sé punti di forza e fragilità. Consapevoli che il genere come contesto non è di per sé una garanzia della qualità del setting ma una sua caratteristica; l'approccio contestuale alla psicologia di genere potrebbe favorire una concettualizzazione più situata delle dinamiche di genere collegandola maggiormente allo sviluppo delle comunità di riferimento e del cambiamento dei sistemi.

8 Principale bibliografia di riferimento

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 768–776. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.768>
- Acker, J. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 1990, 4, 139–58.
- Adams, R. (2003). *Social work and empowerment*. Palgrave Macmillan
- Albanesi, C. e Chiesa, R. (2019). Le relazioni tra generi nel luogo di lavoro (pp. 39-49) A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità. Atti del Ciclo formativo”, a cura del Comitato Unico per le pari Opportunità – CUG dell’Alma Mater Studiorum dell’Università di Bologna, ISBN: 978-88-6923-403-3
- Arcidiacono Caterina, *Psicologia di comunità per le città*, Liguori, Napoli, 2017.
- Barker Rober Garlock *Ecological Psychology: Concepts and Methods for Studying the Environment of Human Behavior*, Stanford University Press, Stanford, California, 1968.
- Bligh e Kohles, 2008 Negotiating Gender Role Expectations: Rhetorical Leadership and Women in the US Senate , *Leadership*, Volume: 4 issue: 4, page(s): 381-402
- Bond Meg e Allen Cristopher, *Beyond Difference: Gender as a Quality of Social Settings*. In: *Feminist Perspectives on Building a Better Psychological Science of Gender*, 2016, pp. 231
- Bond Meg e Wasco Sharon, “Gender as context: A framework for understanding and addressing gendered qualities of settings”. *American Psychological Association*, 2017, pp. 369 – 385.
- Bond Meg, Serrano-Garcia Irma e Keys Cristopher. "Handbook of Community Psychology Volume 1: Theoretical Foundations, Core Concepts, and Emerging Challenges.", American Psychological Association Press, 1, 2017.
- Borgmann L.S., Kroll L.E., Muters S., Rattay P., and Lampert T. Work-family conflict, self-reported general health and workfamily reconciliation policies in Europe: results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM - Population Health*. 2019; 9:100465. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>
- Braun S. e Peus C. (2018). Leadership lessons from compelling contexts. Edition: Monographs in Leadership and Management, Volume 8 Chapter: Leadership in academia: Individual and collective approaches to the quest for creativity and innovation.Publisher: Emerald Group Publishing LtdEditors: Claudia Peus, Susanne Braun, Birgit Schyns

- Burke Ronald J., Koyuncu Mustafa e Wolpin Jacob, “Work experiences, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey”, in *Europe’s Journal of Psychology*, n. 8(1), 2012, pp. 95-111.
- Camussi E. e Annovazzi C., “A proposito di (im)pari opportunità tra uomini e donne: la questione del “Gender Pay Gap”, in Quadrio A. e Pajardi Daniela (cur.), *La Società ri-pensata*, EDRA, Milano, 2016, pp. 41-60.
- Camussi E. e Annovazzi C., “Stili di leadership e genere” in Cuomo Simona e Raffaglio Martina (cur.), *Essere leader femminile*. Hoepli, Milano, 2017.
- Collins P. (2002) *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Psychology Press.
- DeLeo D., Villa A. (1996) *Il problema del rilevamento delle tipologie sessuali e il Bem Sex Role Inventory*, OS Giunti
- Dewettinck K, Singh J, Buyens D: *Psychological Empowerment in the Workplace: Reviewing the Empowerment Effects on Critical WorkOutcomes*, working Paper Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration. Ghent. 2003, 210: 4-12.
- Duehr E. E & Bono J. E., 2006. Men, women, and managers: are Stereotypes finally changing?. *Personnel Psychology*. 5(9). 815–846.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Gelli Bianca, *Psicologia della differenza di genere*, Franco Angeli Milano, 2009.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women’s career progress. In S. J. Correll (Ed.), *Social psychology of gender: Advances in group processes*(Vol. 24, pp. 47–77). Oxford, UK: Elsevier.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses’ Kaplan, H.R. & Tausky, C. The meaning of work among the hard-core unemployed. *Pacific Sociological Review*, 1974, 17, 185–98.
- Hochwalder J, Bergsten Brucefors A psychometric assessment of a Swedish translation of Spreitzer's empowerment scale. *Scand J Psychol*. 2005 Dec;46(6):521-9. doi: 10.1111/j.1467-9450.2005.00484.x.PMID: 16277653

- Ghislieri, C. e Piccardo, C. 2003, “Equilibrio tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica”, in: Sviluppo & Organizzazione, 199 (Discussioni: a cura di Quacquarelli B. e Paoletti F., “Equilibrio tra vita privata e lavoro”), pp. 56-68.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939–957. doi:10.5465/AMJ.2009.44633700.
- Hollander, E.P. (1992). Leadership, followership, self, and others, *The Leadership Quarterly*, 3, 1, 43-54, [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(92\)90005-Z](https://doi.org/10.1016/1048-9843(92)90005-Z).
- Kulik, Shilo-Levin e Liberman, 2016
- Levine Murray, Perkins Douglas e Perkins David, *Principles of Community Psychology. Perspective and application*, Oxford University Press, 2005.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812–825. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.7.812>
- Petitta, Laura; Borgogni, Laura; Mastroianni, Andrea. Il test di Orientamento Motivazionale-versione generale come strumento per la misura delle inclinazioni motivazionali / - In: GIORNALE ITALIANO DI PSICOLOGIA. - ISSN 0390-5349. - vol 32, num 3(2005), pp. 653-670.
- Rollero Chiara, Gattino Silvia e De Piccoli Norma, A gender lens on Quality of Life: The Role of Sense of Community, Perceived Social Support, Self-Reported Health and Income. *Social Indicators Research*, 2014.
- Scalambrino, F. and Lowery, R. (2017). Social Role Theory. In *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory*, B.S. Turner (Ed.). doi:10.1002/9781118430873.est0362
- Sirigatti S, Stefanile C. Aspetti e problemi dell'adattamento italiano del MBI. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 1992; 202-203: 3-12.
- Spreitzer GM, Kizilos MA, Nason SW: A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. 1997, 23 (5): 679-704
- Spreitzer GM: Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 1995, 38 (5): 1442-1465. 10.2307/256865.
- Swanson, J. L., & D'Achiardi, C. (2005). Beyond Interests, Needs/Values, and Abilities: Assessing Other Important Career Constructs over the Life Span. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 353–381). John Wiley & Sons, Inc..

- Suk Julie C., Columbia Are Gender Stereotypes Bad for Women?, in *Columbia Law Review*, n. 110(1), 2010, pp. 1-69.
- United Nations Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21, October 2015 A/RES/70/1
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart, 2007 How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men, *Journal of Occupational Health Psychology* 12(3):279-300.
- Wallerstein N. (2006), What is the evidence on effectiveness of empowerment to improve health?, Copenhagen, Who Regional Office for Europe (Health Evidence Network report; <http://www.euro.who.int/Document/E88086.pdf>, December 2007
- Wenger Etienne, *Comunità di pratica*, Raffaello Cortina, Milano, 2006.
- Zimmerman, Marc A. (1995). "Psychological empowerment: Issues and illustrations." *American Journal of Community Psychology* 23(5): 581-599.
- Zucchermaglio C., *Psicologia culturale dei gruppi*, Carocci, Roma, 2002.

Allegato 1: Questionario

Indagine sulla percezione del contesto lavorativo

Gentile Dirigente,

la ricerca, per la quale si richiede la Sua collaborazione e disponibilità, si propone di raccogliere la sua opinione su alcune situazioni importanti della sua vita lavorativa.

La sua adesione al programma della ricerca è completamente volontaria. Lei ha pertanto la piena libertà di concedere o di rifiutare il consenso, ovvero di ritirare in qualunque momento il consenso già prestato. Qualora desideri ulteriori informazioni inerenti la presente ricerca o i singoli questionari, la preghiamo di rivolgersi, senza esitazioni, alla referente scientifica del progetto, di cui trova riportati di seguito tutti i recapiti:

Laura Migliorini

e-mail: laura.migliorini@unige.it

La compilazione dei seguenti questionari è molto semplice: non ci sono risposte giuste o sbagliate. Le chiediamo di rispondere liberamente, facendo riferimento alla sua esperienza personale.

La durata del questionario è di circa 20 minuti.

Proseguendo nel test, acconsente a prendere parte alla ricerca.

I dati raccolti saranno trattati in accordo con le leggi sulla privacy e in conformità al Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e del Regolamento UE 2016/679, garantendo l'anonimato dei partecipanti. La ricerca non prevede rischi, né compensi. In caso fosse interessato a ricevere informazioni sui risultati della ricerca, contatti i responsabili della ricerca agli indirizzi di cui sopra.

La ringraziamo per la cortese collaborazione, per noi davvero preziosa.

Genere

 M  F

Anno di nascita

Anno di laurea

Anno di specializzazione

Specializzazione conseguita

Ambito specialistico in cui opera

Anni nell'attuale posizione lavorativa

Provincia di residenza

Stato civile

Istruzioni domanda: *Scegli una risposta*

- Celibe/Nubile
- Coniugato/a-Convivente
- Separato/a -Divorziato/a
- Vedovo/a

Ha figli?

Istruzioni domanda: *Scegli una risposta*

- Sì
- No

Se sì, in quale fascia d'età?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- 0-6
- 7-13
- 14-19
- over 20

Qui di seguito troverà una serie di affermazioni che riguardano il suo lavoro.

Istruzioni domanda: *La preghiamo di cliccare la casella corrispondente al suo grado di accordo con ciascuna affermazione su una scala che varia da un minimo di 1 (completamente in disaccordo) ad un massimo di 6 (completamente d'accordo).*

	1 (completamente in disaccordo)	2	3	4	5	6 (completamente d'accordo)
1_Ho un'influenza significativa su ciò che succede nel mio reparto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2_Ho un elevato controllo su ciò che succede nel mio reparto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3_Ho notevoli opportunità di indipendenza e libertà nel modo in cui svolgo il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4_Ho una autonomia significativa nel decidere come svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5_Il mio impatto su ciò che accade nel mio reparto è rilevante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6_Posso decidere da solo come portare avanti il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7_Sono sicuro delle mie capacità di svolgere le mie attività lavorative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8_Sono fiducioso della mia capacità di svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9_Padroneggio le competenze necessarie per il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10_Il lavoro che faccio è molto importante per me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 (completamente in disaccordo)	2	3	4	5	6 (completamente d'accordo)
11_Le mie attività lavorative sono significative per me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12_Il lavoro che svolgo è significativo per me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qui di seguito troverà un elenco di aggettivi. Indichi quanto ciascuno di essi è adatto a descrivere se stesso.

Istruzioni domanda: *La preghiamo di cliccare sulla casella corrispondente alla sua opinione rispetto a ogni aggettivo, secondo una scala che varia da un minimo di 1 (quasi mai adatto a descrivermi) ad un massimo di 7 (quasi sempre adatto a descrivermi).*

	1 (quasi mai adatto a descrivermi)	2	3	4	5	6	7 (quasi sempre adatto a descrivermi)
1_Assertivo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2_Capace di leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3_Dominante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4_Con una personalità forte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5_Energico/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6_Aggressivo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7_Disponibile a prendere posizione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8_Indipendente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9_Capace di difendere le proprie convinzioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10_Disposto/a a correre rischi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 (quasi mai adatto a descrivermi)	2	3	4	5	6	7 (quasi sempre adatto a descrivermi)
11_Capace di comprendere	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
12_Comprendivo/a, Empatico/a	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
13_Desideroso/a di lenire i sentimenti feriti	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
14_Sensibile ai bisogni degli altri	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
15_Compassionevole	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
16_Amante dei bambini	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
17_Affettuoso/a	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
18_Dolce	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
19_Caldo/a	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				
20_Tenero/a	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				

	1 (quasi mai adatto a descrivermi)	2	3	4	5	6	7 (quasi sempre adatto a descrivermi)
21_Coscienzioso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22_Lunatico/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23_Affidabile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24_Geloso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25_Convenzionale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26_Dotato/a di tatto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27_Presuntuoso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28_Riservato/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29_Leale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30_Adattabile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Di seguito troverà una serie di affermazioni riguardanti alcuni comportamenti distintivi che una persona può manifestare

Istruzioni domanda: La preghiamo di indicare il suo grado di accordo su una scala che va da 1 (del tutto in disaccordo) a 7 (del tutto d'accordo) facendo riferimento alla sua personale esperienza.

	1 (del tutto in disaccordo)	2 3 4 5 6	7 (del tutto d'accordo)
1_Amo svolgere tutte le attività che comportano la presenza degli altri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2_Sono sempre spinto a ricercare le occasioni per potermi mettere alla prova	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3_Mi piace comportarmi in modo non convenzionale e difficilmente omologabile ad altri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4_Di solito impongo le mie scelte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5_Mi attraggono le attività difficili e sfidanti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6_Amo stare al centro dell'attenzione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7_È importante per me avere informazioni sulla qualità di quello che faccio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8_Mi piace sperimentare cose sempre nuove	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9_Mi attrae misurarmi con compiti di difficoltà sempre maggiore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10_Mi piacciono soprattutto situazioni, idee e persone originali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Di seguito troverà una serie di affermazioni riguardanti alcuni comportamenti distintivi che una persona può manifestare

Istruzioni domanda: *La preghiamo di indicare il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni su una scala che va da 1 (del tutto in disaccordo) a 7 (del tutto d'accordo) facendo riferimento alla sua personale esperienza.*

	1 (del tutto in disaccordo)	2	3	4	5	6	7 (del tutto d'accordo)
22_Mi piace modificare le soluzioni consolidate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23_Sono spinto a controllare il comportamento degli altri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24_Porto fino in fondo le mie iniziative anche se queste comportano dei rischi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25_Nel rapporto con gli altri per me è importante essere sempre di aiuto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26_Preferisco non essere contraddetto in nessuna occasione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27_Anche nell'affrontare la medesima attività sono spinto a scegliere metodi sempre diversi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28_La mia prestazione è migliore quando lavoro in gruppo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29_Sono spinto a raggiungere i miei obiettivi anche se questo comporta dei sacrifici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30_Sono spinto a mantenere il controllo delle persone che mi circondano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31_Preferisco lavorare in gruppo piuttosto che da solo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 (del tutto in disaccordo)	2 3 4 5 6	7 (del tutto d'accordo)
32_Mi piace convincere gli altri del mio pensiero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33_Mi piace lavorare su più attività contemporaneamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34_Cerco sempre il modo di impiegare le mie potenzialità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35_Mi piace essere il capo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36_Desidero raggiungere risultati sempre più elevati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37_È importante per me ricevere sostegno affettivo dagli altri in qualsiasi situazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38_Per avere successo nel lavoro è indispensabile costruire un buon rapporto con gli altri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39_Mi attraggono molto le situazioni poco conosciute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40_Più che competere mi piace collaborare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41_Accolgo con curiosità ogni innovazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 (del tutto in disaccordo)	2 3 4 5 6	7 (del tutto d'accordo)
42_Sono interessato alla carriera soprattutto se ciò comporta la guida di altre persone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43_Preferisco impegnarmi nei contesti che favoriscono la verifica delle mie capacità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Di seguito troverà alcune affermazioni che riguardano il suo lavoro.

Istruzioni domanda: *La preghiamo di indicare la frequenza con la quale incontra le situazioni descritte su una scala che va da 0 (mai) a 6 (ogni giorno)*

	0 (mai)	1 (qualche volta all'anno)	2 (una volta al mese o meno)	3 (qualche volta al mese)	4 (una volta a settimana)	5 (qualche volta a settimana)	6 (ogni giorno)
1_Mi sento emotivamente sfinito/a dal mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2_Mi sento sfinito/a alla fine della giornata lavorativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3_Mi sento stanco/a quando mi alzo alla mattina e devo affrontare un'altra giornata di lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4_Posso capire facilmente come la pensano le persone che assisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5_Mi pare di trattare alcune pazienti come se fossero degli oggetti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6_Mi pare che lavorare tutto il giorno con la gente mi pesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7_Affronto efficacemente i problemi dei pazienti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8_Mi sento esaurito/a dal mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9_Credo di influenzare positivamente la vita di altre persone attraverso il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10_Da quando ho cominciato a lavorare qui sono diventata/o più insensibile con la gente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	0 (mai)	1 (qualche volta all'anno)	2 (una volta al mese o meno)	3 (qualche volta al mese)	4 (una volta a settimana)	5 (qualche volta a settimana)	6 (ogni giorno)
11_Ho paura che questo lavoro mi possa indurire emotivamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Di seguito troverà alcune affermazioni che riguardano il suo lavoro.

Istruzioni domanda: *La preghiamo di indicare la frequenza con la quale incontra le situazioni descritte su una scala che va da 0 (mai) a 6 (ogni giorno)*

	0 (mai)	1 (qualche volta all'anno)	2 (una volta al mese o meno)	3 (qualche volta al mese)	4 (unavolta a settimana)	5 (qualche volta a settimana)	6 (ogni giorno)
12_Mi sento pieno/a di energie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13_Sono frustrato/a dal mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14_Credo di lavorare troppo duramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15_Non mi importa veramente di ciò che succede ad alcuni pazienti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16_Lavorare direttamente a contatto con la gente mi crea troppa tensione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17_Riesco facilmente a rendere le persone rilassate e a proprio agio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18_Mi sento rallegrata/o dopo aver lavorato con i pazienti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19_Ho realizzato molte cose di valore nel mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20_Sento di non farcela più	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21_Nel mio lavoro affronto i problemi emotivi con calma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	0 (mai)	1 (qualche volta all'anno)	2 (una volta al mese o meno)	3 (qualche volta al mese)	4 (unavolta a settimana)	5 (qualche volta a settimana)	6 (ogni giorno)
22_Ho l'impressione che i pazienti diano la colpa a me per i loro problemi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Di seguito troverà alcune affermazioni che riguardano il rapporto tra la vita personale e la vita lavorativa

Istruzioni domanda: *La preghiamo di indicare il suo livello di soddisfazione su una scala che varia da un minimo di 1 (per niente soddisfatto) ad un massimo di 5 (del tutto soddisfatto).*

	1 (per niente)	2	3	4	5 (del tutto)
1_ Quanto si ritiene soddisfatto/a di come divide il suo tempo tra lavoro e vita personale o familiare	<input type="radio"/>				
2_ Quanto si ritiene soddisfatto/a di come divide le attenzioni tra lavoro e casa	<input type="radio"/>				
3_ Quanto si ritiene soddisfatto/a di come la sua vita lavorativa e la sua vita personale o familiare si integrano tra loro	<input type="radio"/>				
4_ Quanto si ritiene soddisfatto/a della sua abilità di tenere in equilibrio i bisogni lavorativi con quelli della vita personale e familiare	<input type="radio"/>				
5_ Quanto si ritiene soddisfatto/a delle opportunità che ha di svolgere bene il suo lavoro e contemporaneamente di essere capace di occuparsi adeguatamente delle mansioni legate alla casa	<input type="radio"/>				

Quali ruoli ha ricoperto nell'organizzazione dell'Anaa Assomed?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- Segretario/a aziendale
- Componente Segreteria aziendale
- Componente Consiglio aziendale
- Segretario Regionale
- Componente Segreteria regionale
- Componente Consiglio regionale
- Componente Consiglio Nazionale
- Componente Commissione di controllo
- Componente Collegio Revisori dei conti
- Componente Direzione Nazionale
- Componente Esecutivo nazionale
- Nessuna carica

Perché ha scelto di impegnarsi nella attività sindacale in un ruolo dirigente?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- A seguito di problemi sul lavoro
- Per difendere i miei diritti
- Per necessità di tutele sindacali e/o legali
- Per la conoscenza di colleghi impegnati nel sindacato
- Altro...

Come si è formata/o nella attività di rappresentante sindacale?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- Attraverso la partecipazione ad assemblee
- Frequentando colleghi più anziani
- Attraverso Corsi Sindacali
- Attraverso la Scuola quadri ANAO
- Altro...

Come considera il suo ruolo sindacale nel contesto lavorativo?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- un completamento professionale
- una gratificazione personale
- un peso in termini di tempo e lavoro
- Una possibilità di partecipazione attiva alla organizzazione sanitaria
- Altro...

Quali sono le maggiori difficoltà che lei ha incontrato nella attività sindacale?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- Conciliazione con la vita professionale
- Conciliazione con impegni familiari
- Ostilità da parte delle amministrazioni
- Ostilità da parte dei colleghi
- Scarsità di risultati raggiunti
- Gap tra gli obiettivi della associazione e i problemi delle/dei dirigenti
- Altro...

Secondo lei quali sono le maggiori criticità del ruolo di dirigente sindacale?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- La attività di proselitismo
- La capacità di motivare i colleghi
- La condivisione dell'impegno sindacale con altri iscritti
- La comunicazione dentro e fuori il sindacato
- Le competenze da acquisire
- Altro...

Il mondo del lavoro, in particolare in sanità, sta cambiando vertiginosamente. Guardando all'ANAAO che quest'anno celebra 60 anni di attività, quali pensate siano le sfide che il sindacato dovrà affrontare?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- Promuovere il mantenimento di un SSN pubblico ed universale
- Promuovere iniziative al fine di rendere più attrattivo il lavoro negli ospedali pubblici
- Valorizzare il ruolo e il lavoro dei medici e dirigenti sanitari
- Sensibilizzare all'aumento delle retribuzioni
- Essere capace di rinnovarsi nella organizzazione e negli obiettivi
- Altro...

SECONDO LEI, QUALI PENSA POTREBBERO ESSERE DELLE PROPOSTE EFFICACI?

Istruzioni domanda: *Scegli una o più risposte*

- Sostenere interventi e strumenti per promuovere la gender equality
- Porre maggior attenzione al benessere/malessere del lavoratore in funzione di processi comunicativi più efficaci
- Promuovere modelli di lavoro nel contesto sanitario che diano più valore alle professioni di cura che alla organizzazione aziendale
- Migliorare le condizioni lavorative di donne e uomini tenendo conto delle specificità di genere sia rispetto alle criticità che alle facilitazioni che emergono nel lavoro di cura
- Migliorare le condizioni lavorative di donne e uomini tenendo conto delle specificità delle differenze di genere sia rispetto alle criticità che alle facilitazioni che emergono nel lavoro sindacale
- Promuovere la partecipazione e il protagonismo di uomini e donne
- Altro...