UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

S.P.Acca - Stress e Percezione di Comportamenti non Etici in Ambito Accademico

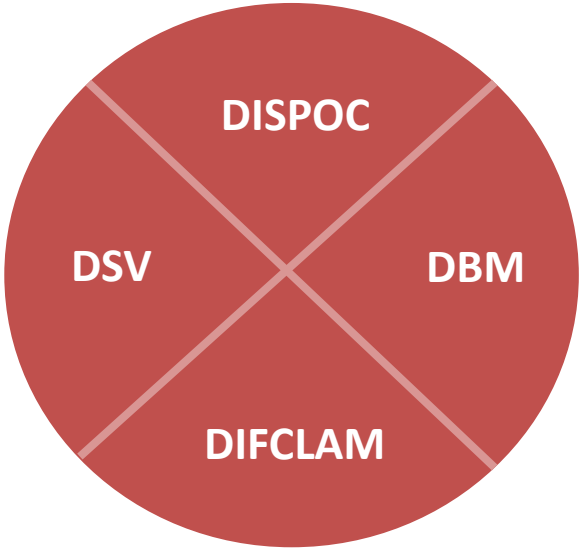
Oronzo Parlangeli
Paola Palmitesta
Margherita Bracci
Maria Cristina Caratozzolo
Enrica Marchigiani

Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive
DISPOC
Università degli Studi di Siena

LE RAGIONI DELLA RICERCA

Lo stress sul lavoro non influenza soltanto il nostro stato di salute, ma può avere ripercussioni sul "ragionamento etico", favorendo l'attuazione di comportamenti che contraddicono i propri valori. Circostanze contestuali in grado di produrre stress (come precarietà, frequenti cambiamenti socio-organizzativi, isolamento lavorativo, scarsa possibilità di gestione delle procedure operative) possono portare ad un deterioramento delle risorse cognitive ed emotive e concorrere a favorire le cause che portano alla messa in atto di comportamenti scorretti.

Nel contesto accademico la moralità assume particolare importanza e rilievo per il perseguimento di una ricerca scientifica eticamente sostenibile, ed è quindi importante verificare l'esistenza di una correlazione tra i livelli di stress esperiti dal corpo docente, le percezioni relative all'occorrenza di comportamenti non etici e le attribuzioni di giudizi di gravità rispetto a questi comportamenti.



IL CAMPIONE E GLI STRUMENTI

Lo studio qui presentato è stato realizzato grazie alla collaborazione di quattro dipartimenti dell'Università degli Studi di Siena.

I docenti sono stati informati durante i Consigli di Dipartimento della ricerca in corso .
Circa il 40% dei docenti contattati hanno deciso volontariamente di partecipare allo studio

- **Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive**
- **Dipartimento di Biotecnologie Mediche**
- **Dipartimento di Filologia e Critica delle Letterature Antiche e Moderne**
- **Dipartimento di Scienze della Vita**

I docenti hanno compilato online un questionario finalizzato a indagare lo stress percepito (PSS-4), i fattori socio-organizzativi causativi di stress (HSE), il grado di separazione vita-lavoro (Fisher et al. 2009).

Nel caso dell'HSE sono state considerate le seguenti dimensioni:

Domanda – carico di lavoro, ore di lavoro, tempo…

Controllo – autonomia lavorativa, gestione del tempo e dei metodi…

Sostegno – aiuto ricevuto da colleghi e responsabili….

Relazioni – conflitti interpersonali, vessazioni…

Ruolo – chiarezza del proprio senso operativo…

Cambiamento – gestione e comunicazione dei cambiamenti interni…

Sono anche state elaborate delle domande per valutare la percezione di frequenza e la gravità di alcune categorie di comportamenti non etici, così come la propensione a manifestare il proprio dissenso in relazione a questi stessi comportamenti.
Più in particolare, sono state considerate le seguenti aree di comportamento:

Relazioni con i colleghi
(scambiarsi favori, favorire avanzamenti di carriera, includere nomi nelle pubblicazioni...)

Esposizione personale
(esporre competenze che non si hanno, manipolare i dati per il vantaggio di pubblicare...)

Fini economici
(organizzazione conferenze per fini economici…)

Rapporti con gli studenti
(favoritismi agli esami, non supportare tesi in commissione…)

Comportamenti poco corretti degli studenti
(plagio, fingere problemi…)

Comportamenti poco corretti degli studenti nei confronti dei docenti
(continuo invio di e-mail, atteggiamento poco rispettoso...)

L’attività alla quale viene dedicato più tempo è quella della ricerca, seguita dall’attività didattica e poi da quella burocratico-amministrativa.

Le differenze tra la quantità di tempo dedicata a queste tipologie di attività non sono comunque notevoli.

RICERCA + + +

DIDATTICA + +

AMMINISTRAZIONE +

Quanto agli aspetti potenzialmente problematici nelle varie attività, per la ricerca, si parla principalmente di scrittura dei progetti, di rispetto di tempistiche e scadenze per le consegne e di scrittura di pubblicazioni .

La didattica, invece, sembra presentare aspetti problematici principalmente in relazione alla preparazione delle lezioni, al seguire lavori di tesi e a fare esami.

Per quanto riguarda l'ambito delle attività amministrative, quella segnalata come problematica da un numero maggiore di soggetti è senz'altro la relazione con gli uffici amministrativi.

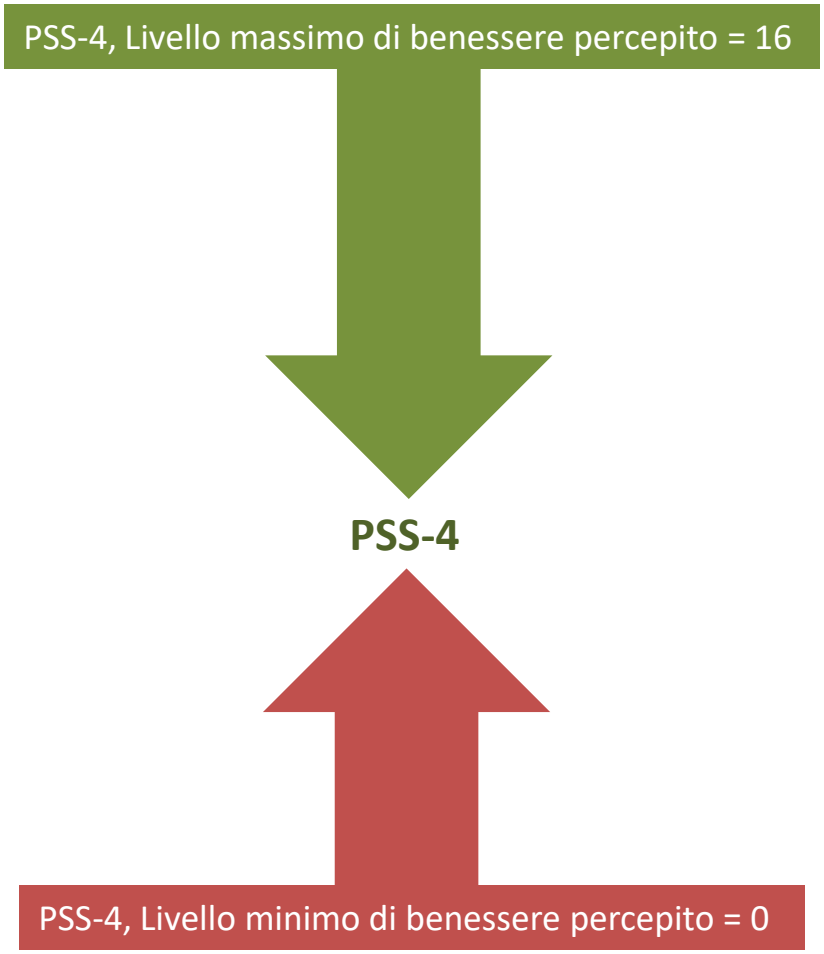
In generale gli aspetti che vengono identificati come portatori di maggiori difficoltà sul lavoro sono la inadeguatezza degli strumenti di supporto (strutture, sistemi tecnologici ecc), i continui cambiamenti nei regolamenti e nell'organizzazione e i compensi inadeguati.

SCRITTURA DI PROGETTI >> INADEGUATEZZA STRUMENTI DI SUPPORTO >> RISPETTO DI TEMPISTICHE E SCADENZE >> CONTINUI CAMBIAMENTI >> RELAZIONI CON UFFICI AMMINISTRATIVI >> PREPARAZIONE DELLE LEZIONI >> SEGUIRE TESI >> FARE ESAMI >> SCRIVERE PUBBLICAZIONI >> COMPENSI INADEGUATI

I RISULTATI SULLO STRESS

L'analisi dei dati relativi al PSS-4 (Perceived Stress Scale) evidenzia un livello medio di Stress Percepito e quindi di benessere generale.

Una maggiore o minore percezione dello stress non sembra dipendere né dal genere né dall'area di appartenenza.



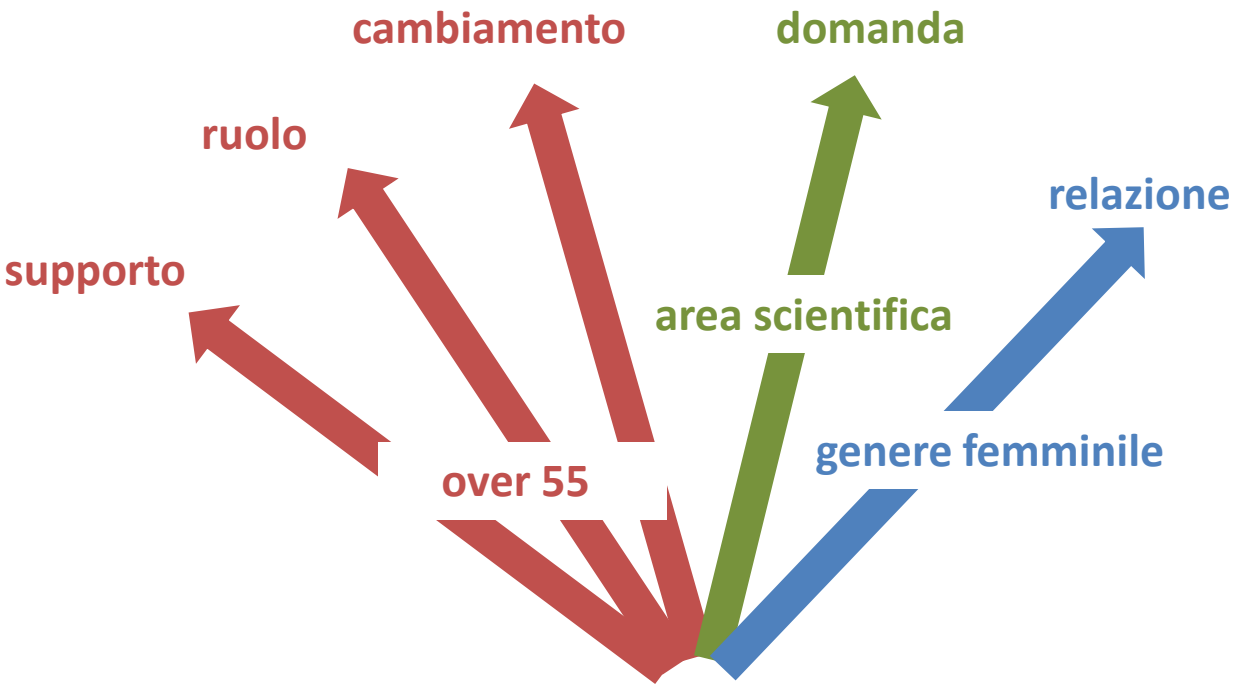
In riferimento alle valutazioni ottenute con l'HSE, il campione evidenzia condizioni che possono favorire livelli medi stress.
Si evidenzia una differenza significativa, tra l'area umanistica e quella scientifica, dove quest'ultima risulta percepire un sovraccarico di lavoro e una pressione temporale maggiori.

Emerge anche che su due dimensioni, quella del "supporto" e quella del "ruolo", se considerati come valori di riferimento dei benchmark generali, sarebbero necessari degli interventi immediati.

	HSE tutto	Domanda	Controllo	Supporto	Ruolo	Relazione	Cambiamento
Tutto il campione (media)	Livello medio						

Dai confronti interni emerge che, in buona sostanza, queste condizioni di possibile stress sono attribuibili ai docenti con età pari o superiore ai 55 anni per quel che riguarda tre dimensioni, ovvero quella del “supporto” quella del “ruolo” e quella del “cambiamento”.

Differenze significative emergono anche nei confronti tra le aree, dove il maggior livello di stress è indicato per l’area scientifica in relazione alla dimensione della “domanda” e per quanto riguarda la dimensione della “relazione” nei confronti tra docenti maschi e docenti femmine.

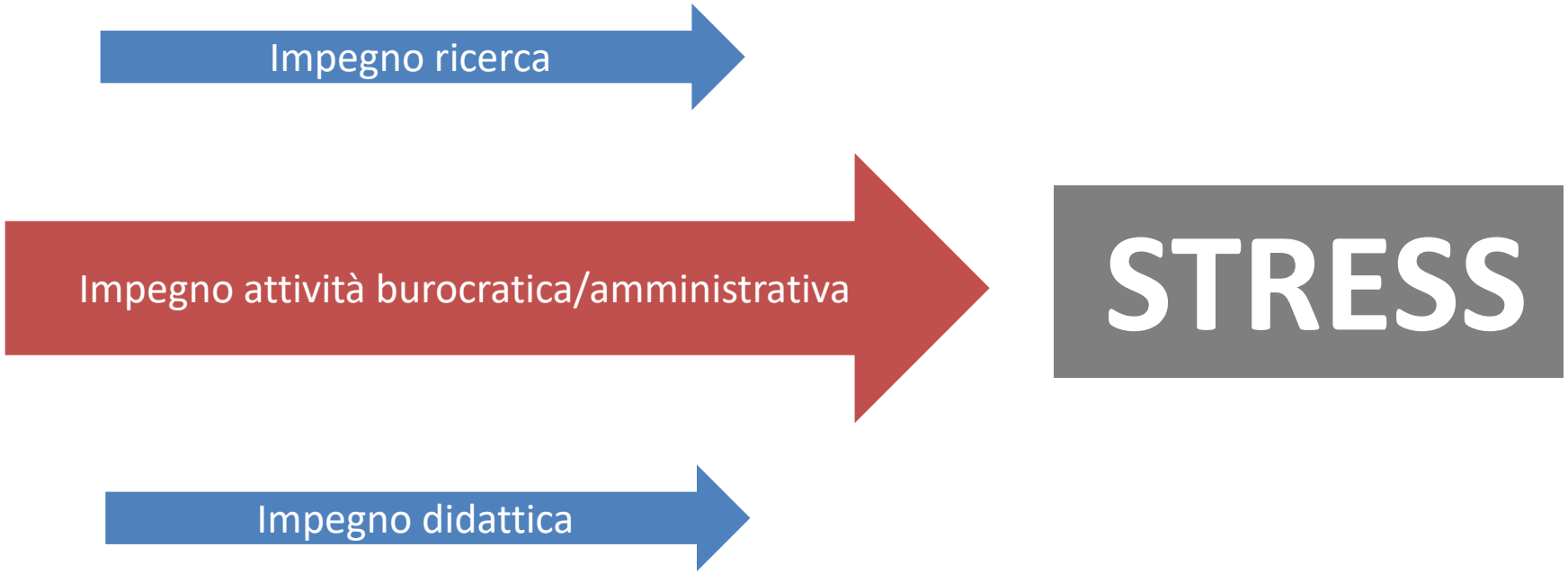


La media di tutto il campione, per quanto riguarda il livello di **separazione tra vita lavorativa e vita privata** non indica situazioni di particolare disagio.
Si evidenzia che non ci sono differenze significative per genere, età e posizione lavorativa, né in riferimento alle domande sulla separazione vita lavoro, né in relazione al livello generale di soddisfazione.

È comunque da notare che il dato ideale, cioè quanto si vorrebbe che la vita privata fosse separata dalla vita lavorativa, evidenzia una differenza significativa che lascia presupporre che lo stato attuale non sia sempre e comunque proprio soddisfacente.
Questo sembra particolarmente vero per l'area scientifica. I docenti di questa area, infatti, riportano una situazione ideale di separazione vita-lavoro, che è significativamente diversa da quella dei colleghi dell'area umanistica e, soprattutto, che sembra ben diversa nel confronto tra reale e ideale.
L'area Umanistica percepisce meno separazione tra la vita lavorativa e la vita privata ma questo non sembra causare disagio. L'area Scientifica percepisce più separazione e ne vorrebbe ancora di più.

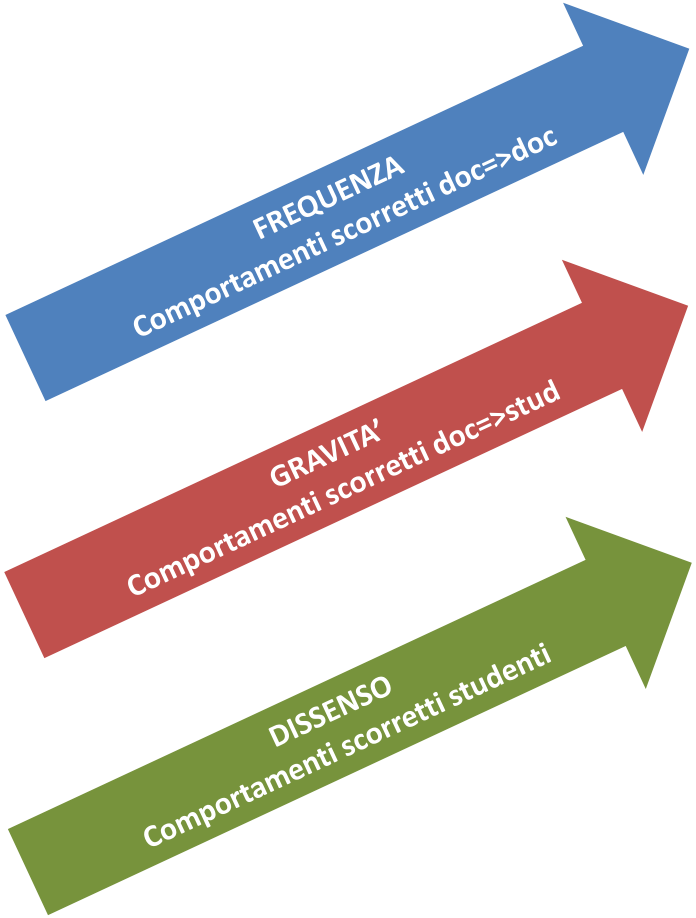
I dati ottenuti suggeriscono diverse relazioni tra impegno e disposizione allo stress. Nel caso delle attività relative alla didattica e alla ricerca il giudizio di maggiore impegno correla con condizioni di maggiore benessere.
Questo probabilmente è dovuto al fatto che condizioni di benessere portano ad un atteggiamento attivo, finalizzato ad affrontare le sfide operative e programmatiche della didattica e della ricerca, senza sminuirne le difficoltà.

La relazione tra impegno e disposizione allo stress per quanto riguarda le attività burocratiche-amministrative è invece di tipo diretto: più aumentano le condizioni di stress (valori bassi) più queste attività si percepiscono come impegnative.
Come dire che, in condizioni di stress, le sole situazioni relazionali, operative e programmatiche, che sembrano avere un impatto veramente negativo, sono quelle relative alle attività burocratico-amministrative



I RISULTATI SULL'ETICA

I comportamenti riferiti come più frequenti sono relativi a scorrettezze compiute dai colleghi a danno di altri colleghi.
Questo comportamento è percepito significativamente come più frequente rispetto a tutti gli altri considerati.



I comportamenti indagati indicano una esperienza disarmonica tra la percezione della frequenza di comportamenti scorretti, la valutazione della loro gravità e la propensione individuale alla manifestazione del proprio dissenso.

Tutti i comportamenti sono valutati come gravi. La media più bassa è pari a 4, per i comportamenti scorretti degli studenti nei confronti dei docenti; mentre quella più alta è pari a 4,6 per i comportamenti scorretti dei colleghi finalizzati all'ottenimento di vantaggi personali.

Sembra però più facile manifestare il dissenso se i comportamenti scorretti sono quelli compiuti dagli studenti (media 4.5).
I docenti riferiscono infatti di manifestare il loro dissenso a seguito del verificarsi di comportamenti scorretti con una frequenza più alta quando i comportamenti sono compiuti dagli studenti piuttosto che dai colleghi.

Alcune differenze significative sono emerse in riferimento all'età ed alle aree di ricerca in relazione ad alcuni comportamenti.

Over 55:
Comportamenti poco corretti dei docenti nei confronti di altri docenti

Comportamenti poco corretti degli studenti nei confronti dei docenti

Area scientifica:
comportamenti poco corretti degli studenti nei confronti dei docenti

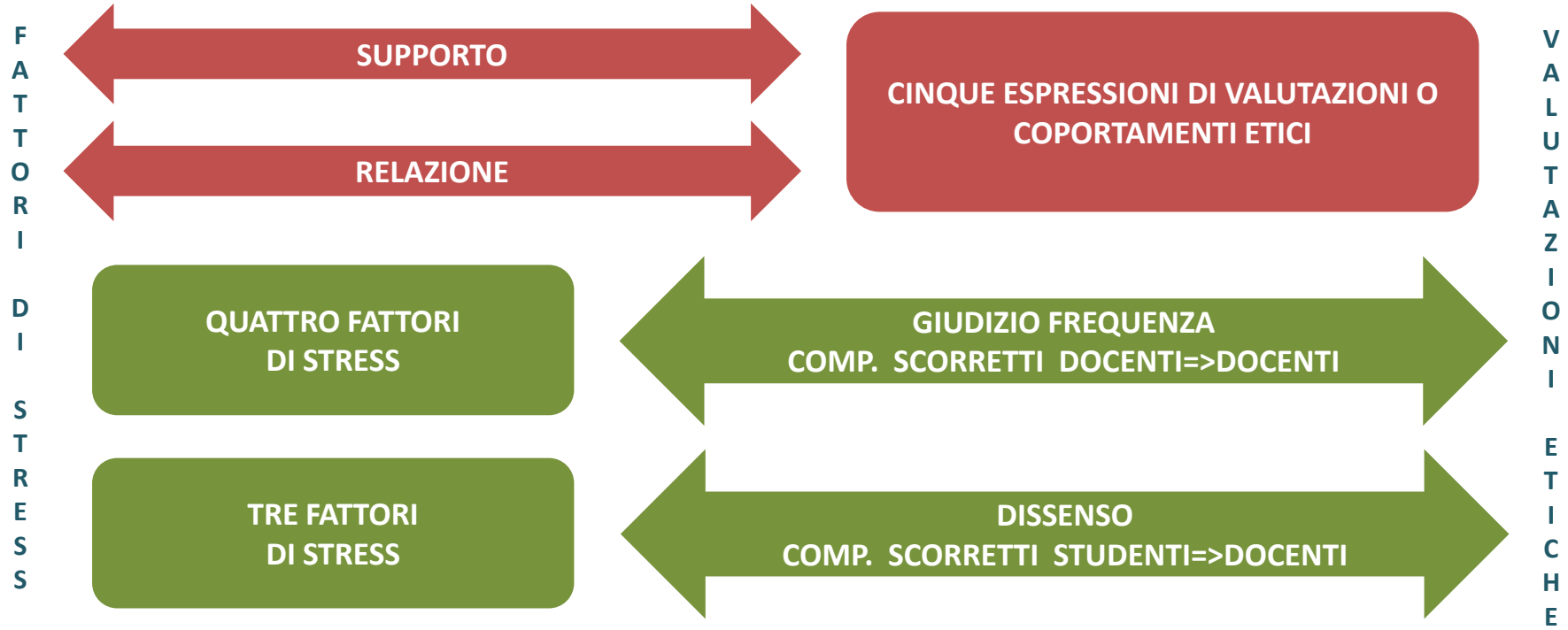
Over 55:
comportamenti poco corretti degli studenti nei confronti dei docenti

Area scientifica:
comportamenti poco corretti degli studenti nei confronti dei docenti

I RISULTATI SULLE RELAZIONI STRESS-ETICA

All'aumentare dello stress aumenta la percezione della frequenza dei comportamenti scorretti mentre diminuisce la percezione della gravità dei comportamenti e la manifestazione del dissenso.

I dati delle correlazioni tra HSE e frequenza, gravità percepita e dissenso nei confronti dei comportamenti scorretti sono coerenti con i dati che emergono dalla correlazione tra soddisfazione e frequenza, gravità e dissenso rispetto ai comportamenti scorretti. Le dimensioni di stress del supporto e della relazione correlano con cinque espressioni di valutazioni di comportamenti etici (giudizi di frequenza e manifestazioni di dissenso).
Il giudizio di frequenza di comportamenti scorretti dei docenti nei confronti di altri docenti correla con quattro fattori di stress, mentre la manifestazione del dissenso riguardo ai comportamenti scorretti degli studenti nei confronti dei docenti con tre fattori di stress.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I risultati ottenuti permettono di avanzare diverse considerazioni rilevanti, sia a livello di contesto sia in una prospettiva più generale, per quanto riguarda le relazioni tra i fattori che generano stress, i livelli di disagio riferiti e le percezioni di comportamenti non etici.

Le riflessioni di contesto possono essere riferite alle questioni sottese dalle dimensioni che caratterizzano lo stress in ambito organizzativo, e in particolar modo a quelle relative al “supporto” e al “ruolo”.

Da un punto di vista teorico, appare particolarmente rilevante aver messo in luce come alcuni fattori di stress possano correlare positivamente con la valutazione della frequenza di accadimento di comportamenti scorretti: tanto più si vivono condizioni stressanti, tanto più il mondo attorno sembra mettere in atto comportamenti scorretti. Questa relazione, anche se solo in riferimento ad un numero minore di comportamenti, sembra esprimersi in modo contrario nei giudizi di gravità e nella manifestazione del proprio dissenso. In condizioni di stress, infatti, si ha una minore espressione esplicita di dissenso e, anche se solo in una delle circostanze indagate, una minore percezione della gravità di un dato comportamento

Si può sintetizzare l’insieme dei risultati affermando che alcune condizioni di stress possono portare a percepire il mondo come più frequentemente immorale, ma che sono necessarie condizioni di benessere nelle relazioni tra l’organizzazione e l’individuo per giungere ad affermare pienamente, e coerentemente con i propri principi, il proprio punto di vista.

Gli autori dello studio ringraziano il Dipartimento di Scienze Sociali Politiche e Cognitive per aver sostenuto la realizzazione di questa ricerca grazie all’assegnazione di una quota dei fondi di ricerca dipartimentali, il Magnifico Rettore lo staff del rettorato dell’Università di Siena per il contributo morale e operativo.

La ricerca qui presentata non è ancora pubblicata. Si prega di non diffondere informazioni derivate da questa esposizione senza aver ottenuto un consenso da parte deglii autori.