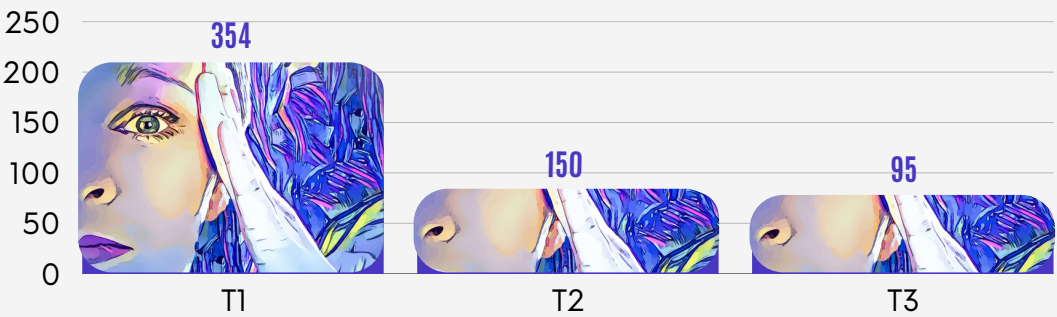


MANSPLAINING AND WORKPLACE INCIVILITY, MECHANISMS TO FEMALE FOCUSED BULLYING?

REPORT **FINALE**

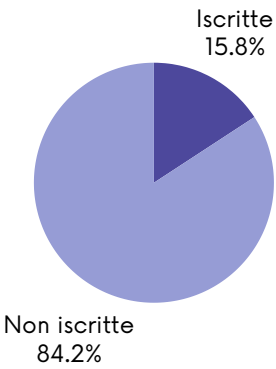
DATI RACCOLTI DA FEBBRAIO A DICEMBRE 2024

PARTECIPANTI DELLO STUDIO

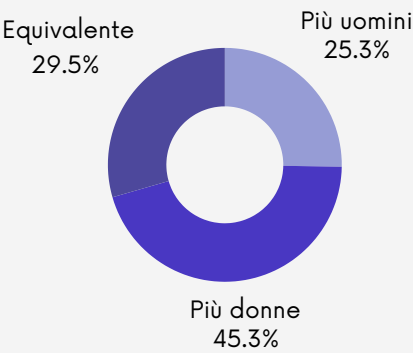


CAMPIONE LONGITUDINALE (N= 95)

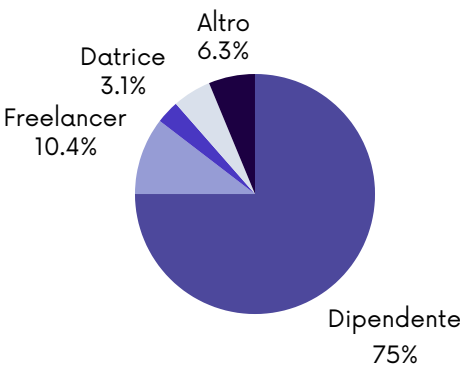
Iscritte ad un'associazione per la parità di genere



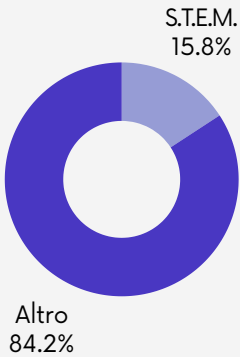
Proporzione di genere sul posto di lavoro



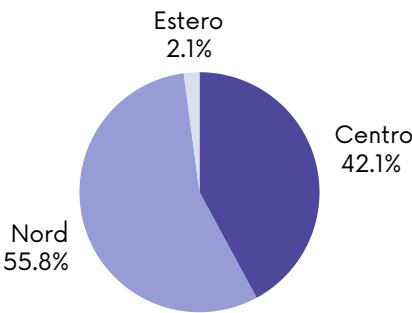
Tipo di lavoratrice



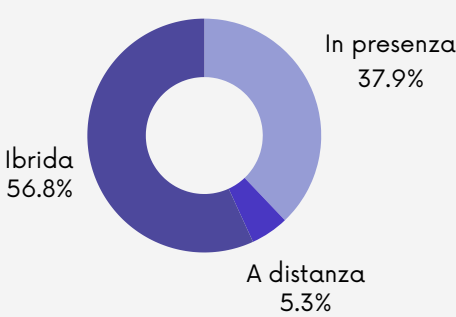
Settore



Zone geografiche italiane del lavoro



Modalità di lavoro



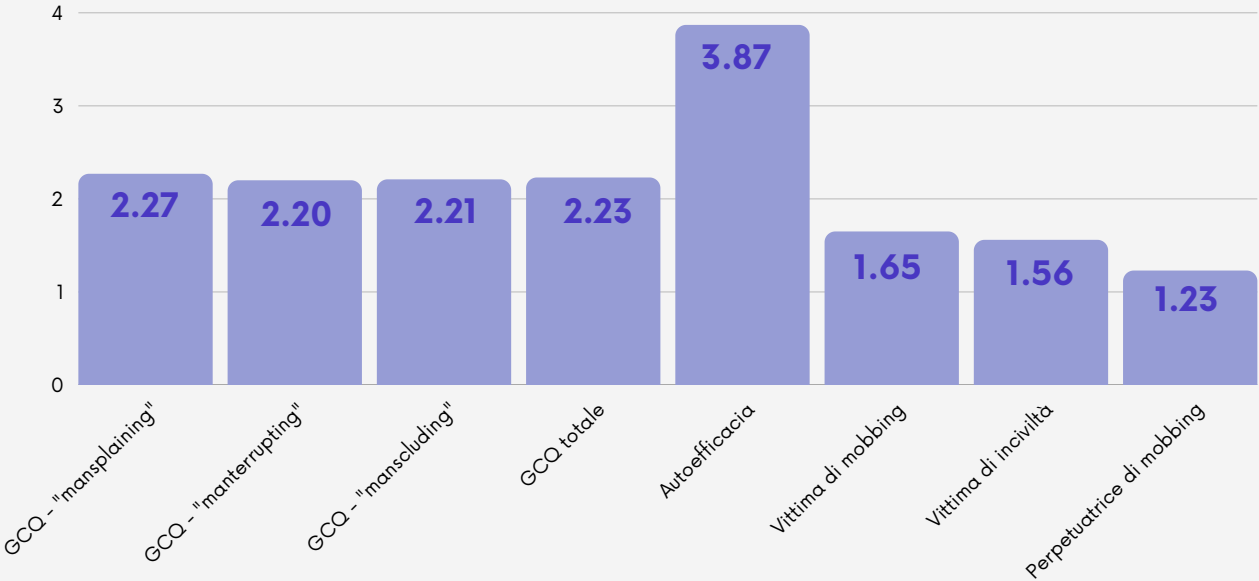
Definizioni delle variabili principali

- **Gender Competence Questioning (GCQ):** Comportamenti comunicativi che indicano dubbi o mettono in discussione la competenza di una donna basandosi su stereotipi di genere tradizionali sottostanti. Le domande sulla competenza di genere possono essere suddivise in tre tipi distinti di comportamenti comunicativi: spiegazioni condiscendenti (mansplaining), mancato riconoscimento/appropriazione della voce (manscluding) e interruzioni intrusive (maninterrupting). Questi comportamenti vengono spesso messi in atto, intenzionalmente o meno, per rafforzare il dominio dell'uomo autore del comportamento, in linea con i ruoli di genere tradizionali e lo status sociale.
- **Inciviltà sul posto di lavoro:** Comportamenti scortesi o maleducati con un'intenzione ambigua di causare danno, che mostrano una mancanza di rispetto verso gli altri nell'ambiente di lavoro e vanno contro le norme sociali.
- **Mobbing sul posto di lavoro:** Il maltrattamento ripetuto, intenso e intenzionale di un dipendente da parte della stessa persona o dello stesso gruppo di persone per un periodo di tempo prolungato. Il mobbing può essere legato al lavoro o alla persona (ad esempio, assegnare scadenze irrealizzabili vs. parlare della vita personale di qualcuno). Una caratteristica chiave del mobbing è la presenza frequente di uno squilibrio di potere tra la vittima e l'autore, che può riguardare la posizione organizzativa o caratteristiche di status sociale come età, genere o razza.
- **Autoefficacia occupazionale:** Si riferisce alla credenza di un individuo nella propria capacità di svolgere con successo compiti, affrontare sfide e raggiungere obiettivi nel proprio ambiente di lavoro. È un'applicazione specifica del concetto più ampio di autoefficacia, che enfatizza la fiducia nella propria capacità di mettere in atto i comportamenti necessari per ottenere risultati specifici.

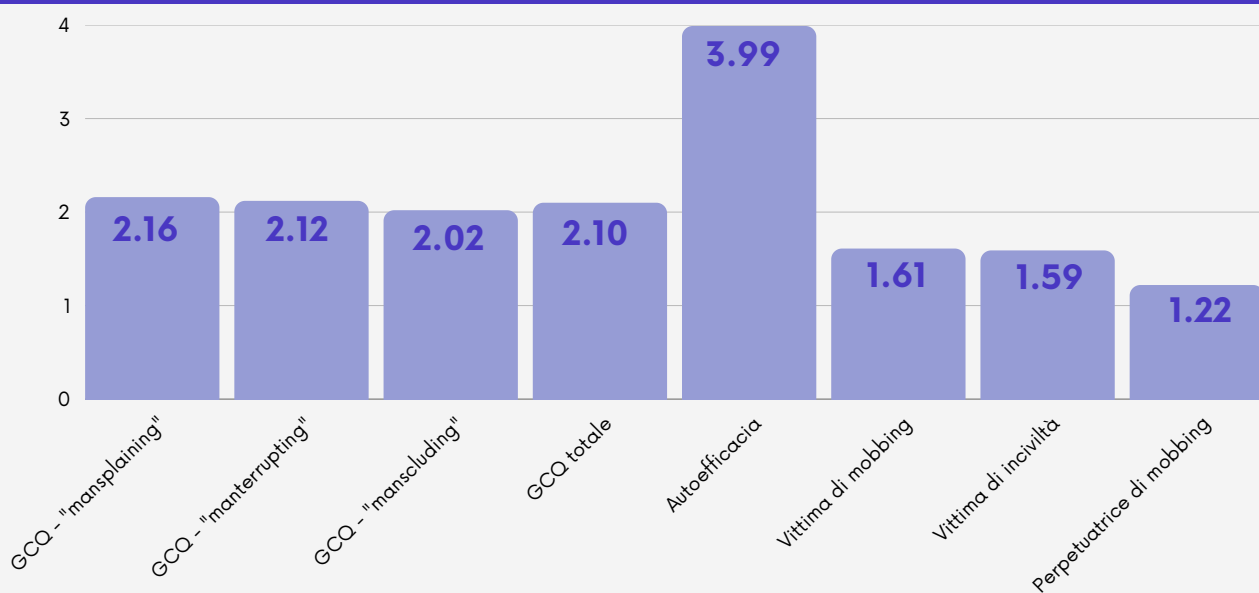
Medie longitudinali delle variabili (1 mai - 5 sempre)

- Media del GCQ - "mansplaining": **1.92**
- Media del GCQ - "maninterrupting": **1.81**
- Media del GCQ - "manscluding": **1.84**
- Media del GCQ totale: **1.85**
- Autoefficacia: **3.97**
- Vittima di mobbing: **1.51**
- Vittima di inciviltà: **1.48**
- Perpetratrice di mobbing: **1.20**

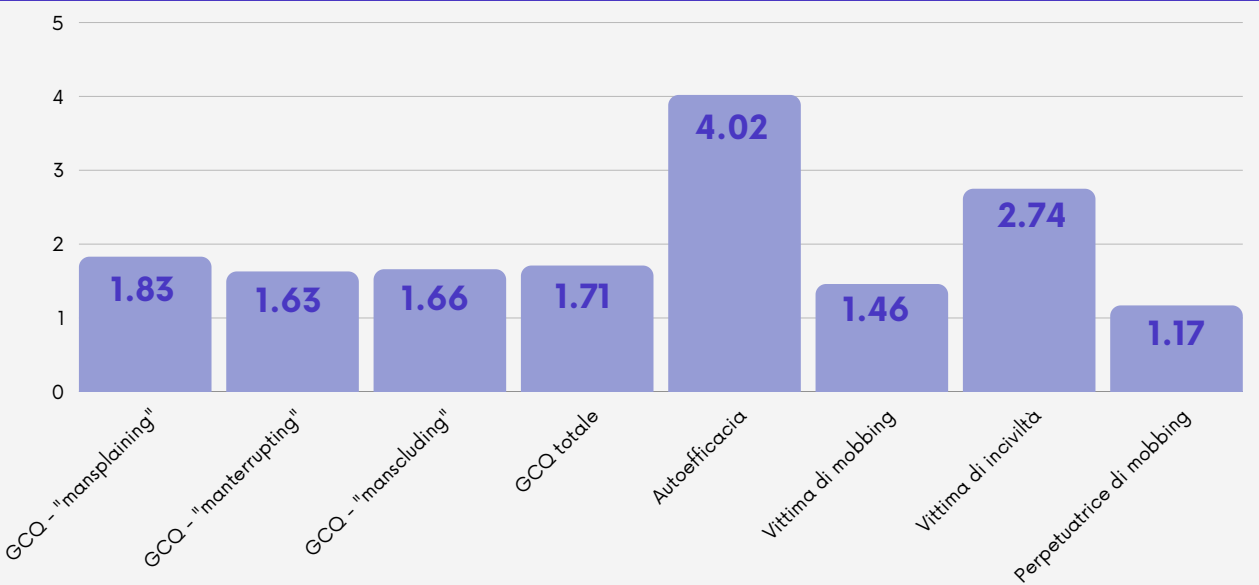
T1 (N=354): Medie delle variabili (1 mai - 5 sempre)



T2 (N=150): Medie delle variabili (1 mai - 5 sempre)



T3 (N=95): Medie delle variabili (1 mai - 5 sempre)



Correlazioni longitudinali tra le variabili principali (N=95)

	1. GCO	2. Inciviltà	3. Vittima di mobbing	4. Perpepatrice di mobbing	5. Autoefficacia
1.	1	0.75*	0.78*	0.38*	-0.02
2.	0.75*	1	0.84*	0.56*	-0.16
3.	0.78*	0.84*	1	0.51*	-0.23*
4.	0.38*	0.56*	0.51*	1	-0.28*
5.	-0.02	-0.16	-0.23*	-0.28*	1

Legenda

Una correlazione è una misura statistica che indica la forza e la direzione della relazione tra due variabili. È rappresentata da un coefficiente di correlazione che varia da -1 a 1:

- Più il coefficiente è vicino a -1, più forte è la relazione negativa tra le due variabili (quando una variabile aumenta, l'altra diminuisce).
- Più il coefficiente è vicino a 1, più forte è la relazione positiva tra le due variabili (quando una variabile aumenta, aumenta anche l'altra).
- I coefficienti di correlazione vicini a zero suggeriscono una relazione molto debole tra le variabili.
- Un coefficiente di correlazione pari a 1 indica una correlazione positiva perfetta tra due variabili. Ad esempio, la correlazione tra una variabile e sé stessa.

I coefficienti nella tabella contrassegnati con * sono statisticamente significativi, il che significa che la relazione osservata tra le due variabili difficilmente è dovuta al caso.

Risultati principali

- Sia l'esperienza che il perpetramento di diverse forme di maltrattamento sul posto di lavoro sono moderatamente/fortemente correlati tra loro in modo positivo, suggerendo un pattern di escalation: più la persona percepisce comportamenti di gender competence questioning, inciviltà e di essere vittima di mobbing, più mette in atto comportamenti di mobbing verso altre persone.
- Non esiste una relazione significativa tra l'autoefficacia occupazionale e le forme più sottili di maltrattamento sul posto di lavoro (GCQ e inciviltà sul posto di lavoro), ma c'è una relazione negativa significativa tra l'esperienza di mobbing e il perpetramento di mobbing con l'autoefficacia occupazionale. Questo indica che, man mano che si sperimenta più mobbing, l'autoefficacia diminuisce, e man mano che l'auto-efficacia diminuisce, aumenta il perpetramento di mobbing.

Differenze di gruppi

- Oggi, dopo la pandemia, 12% di italiani lavorano da remoto. Con la varietà di modalità di lavoro ora disponibili, abbiamo deciso di indagare se queste influenzano la frequenza del maltrattamento sul posto di lavoro. Sebbene l'allontanamento dalle interazioni fisiche possa proteggere, la riduzione dell'interazione personale e comunicazione online creano difficoltà proprie.
- A causa delle aspettative contrastanti per le donne nel posto di lavoro, che devono comportarsi sia in modo competitivo (un tratto agentico associato al ruolo di genere maschile) che cooperativo (un tratto comunitario associato al ruolo di genere femminile), le donne spesso entrano in conflitto tra loro sul posto di lavoro. Quindi, questo studio ha voluto verificare se la composizione di genere dell'ufficio influisse sulla frequenza con cui le donne sperimentano e perpetrano diversi tipi di maltrattamento.
- In Italia, meno del 6% delle donne lavora nei settori STEM. In questi ambienti di lavoro STEM, la presenza di una donna può essere percepita come una violazione dello stereotipo descrittivo (credenze largamente condivise e sovra-generalizzate sulle caratteristiche associate all'essere maschio o femmina). Pertanto, abbiamo deciso di verificare se le donne che lavorano nei settori STEM sperimentano maltrattamenti con maggiore frequenza rispetto alle donne che lavorano in altri settori.

Differenze di gruppo nel maltrattamento nel tempo

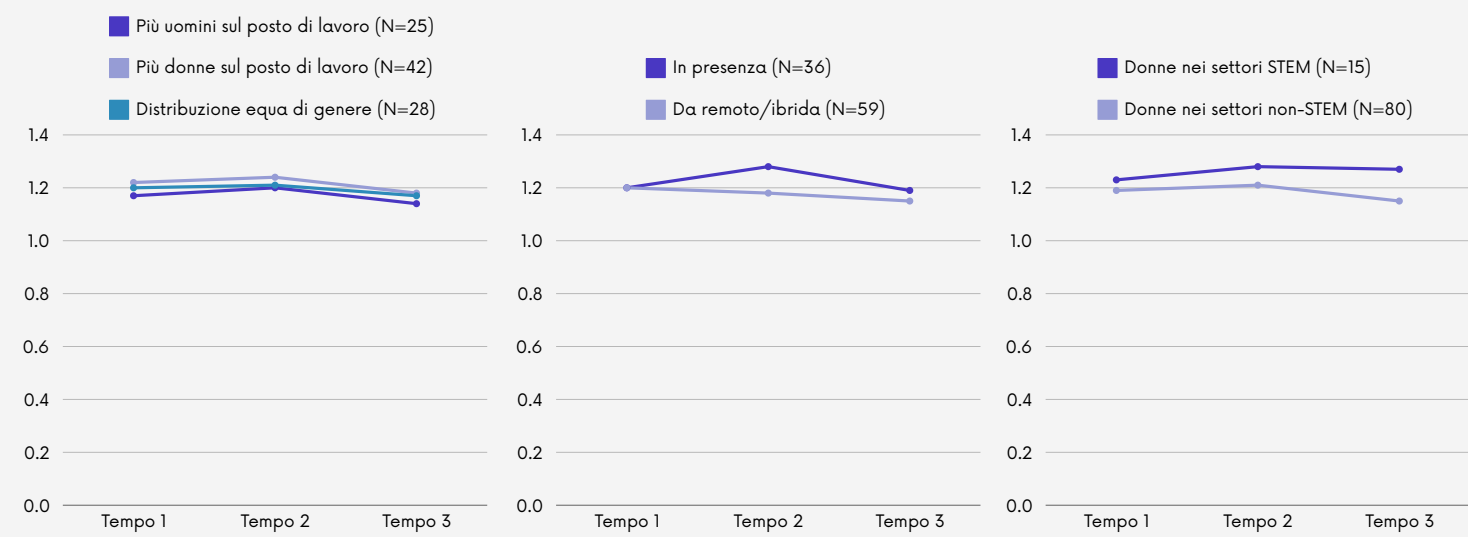


- Differenze significative presenti tra i partecipanti che lavorano con più donne che uomini e i partecipanti che lavorano con un numero uguale di uomini e donne
- Differenze significative presenti tra i partecipanti che lavorano con più uomini che donne e i partecipanti che lavorano con un numero uguale di uomini e donne

Legenda

I grafici evidenziati nei riquadri rappresentano differenze **statisticamente significative** tra i gruppi, con i relativi intervalli di tempo specifici in cui erano presenti le differenze tra i gruppi anch'essi evidenziati nei riquadri.

Differenze di gruppo nella perpetrazione del mobbing nel tempo



- In tutti e tre i momenti di rilevazione, il **37%** dei partecipanti ha dichiarato che il proprio aggressore o gruppo di aggressori di mobbing **e** di GCQ era sempre la stessa persona o lo stesso gruppo di persone nel corso dei tre mesi.
- Tra i partecipanti che hanno riportato di aver subito mobbing sul luogo di lavoro, il **3%** ha dichiarato di essere stato vittima di mobbing da parte di un uomo, il **67%** da parte di una donna e il **30%** da parte sia di uomini che di donne.
- Il **58%** dei partecipanti ha dichiarato di non aver mai fatto mobbing nei confronti di un membro del proprio ambiente di lavoro. Il **5%** ha riferito di aver fatto mobbing principalmente a uomini, il **10%** principalmente a donne e il **27%** sia a uomini che a donne.
- Non sono state osservate differenze **statisticamente significative** tra i gruppi (i.e. composizione di genere dell'ufficio, modalità di lavoro e tipo di settore) e la frequenza di perpetrazione del mobbing.

Correlazioni fra maltrattamenti e caratteristiche lavorative

Conflitto di ruolo: Il conflitto di ruolo si verifica quando un individuo sperimenta richieste o aspettative incompatibili provenienti dai diversi ruoli che ricopre all'interno di un'organizzazione, o quando ci sono aspettative contrastanti all'interno dello stesso ruolo, come istruzioni contraddittorie da parte di supervisor diversi.

	GCQ T1	GCQ T2	GCQ T3	Inciviltà T1	Inciviltà T2	Inciviltà T3
Conflitto di ruolo	0.54*	0.46*	0.44*	0.53*	0.51*	0.53*
	Mobbing T1	Mobbing T2	Mobbing T3	Mobber T1	Mobber T2	Mobber T3
Conflitto di ruolo	0.54*	0.44*	0.44*	0.39*	0.36*	0.32*

Sovraccarico di lavoro: Il sovraccarico di lavoro si riferisce a una situazione in cui a un individuo vengono assegnati più compiti o attività di quanti ne possa ragionevolmente gestire entro il tempo e le risorse disponibili. Si verifica quando le richieste del lavoro superano la capacità di una persona di completare i compiti in modo efficace ed efficiente.

	GCQ T1	GCQ T2	GCQ T3	Inciviltà T1	Inciviltà T2	Inciviltà T3
Sovraccarico di lavoro	0.35*	0.21*	0.23*	0.21*	0.22*	0.21*
	Mobbing T1	Mobbing T2	Mobbing T3	Mobber T1	Mobber T2	Mobber T3
Sovraccarico di lavoro	0.25*	0.26*	0.27*	0.13	0.04	0.02

Competenze manageriali: Le competenze manageriali si riferiscono alle abilità, conoscenze e comportamenti essenziali per una leadership efficace. Le competenze manageriali che sono state trovate in relazione positiva con la gestione dello stress e il benessere dei dipendenti possono essere suddivise in tre categorie: modificare le condizioni di lavoro, modificare le interazioni dei dipendenti con l'ambiente di lavoro e gestire gli individui all'interno di un team.

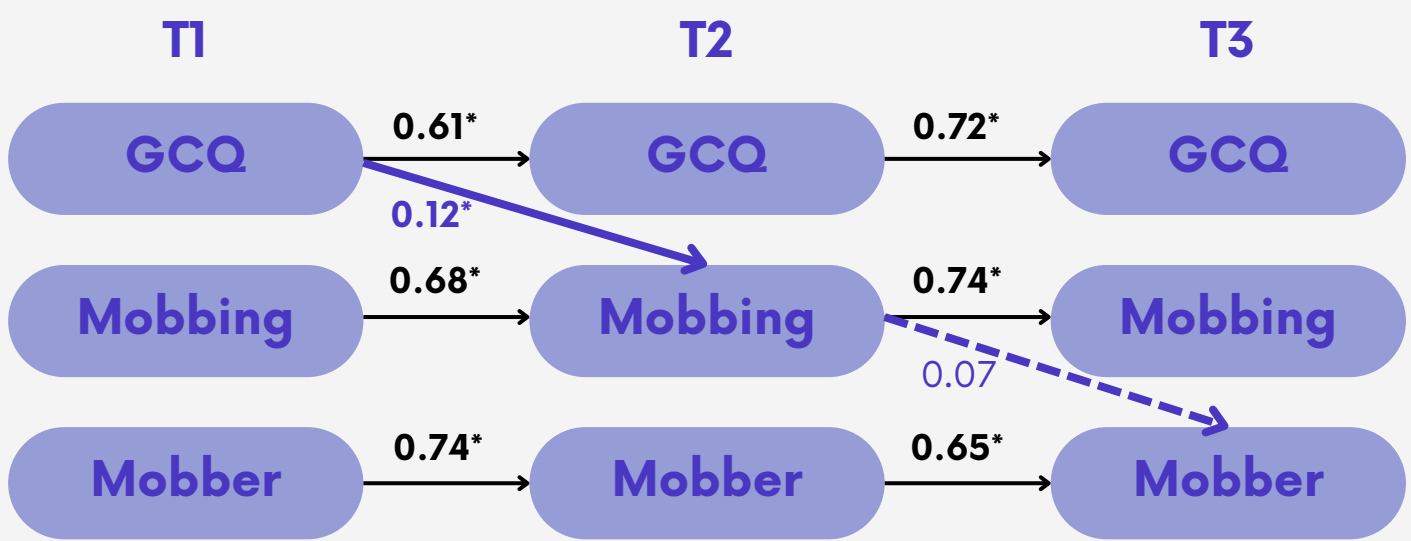
	GCQ T1	GCQ T2	GCQ T3	Inciviltà T1	Inciviltà T2	Inciviltà T3
Competenze manageriali	-0.52*	-0.56*	-0.53*	-0.53*	-0.48*	-0.43*
	Mobbing T1	Mobbing T2	Mobbing T3	Mobber T1	Mobber T2	Mobber T3
Competenze manageriali	-0.64*	-0.55*	-0.54*	-0.47	-0.31	-0.28

- Legenda**
- * indica una correlazione/regressione significativa (non dovuta al caso)
 - "Mobbing" indica una vittima di mobbing
 - "Mobber" indica un autore di mobbing

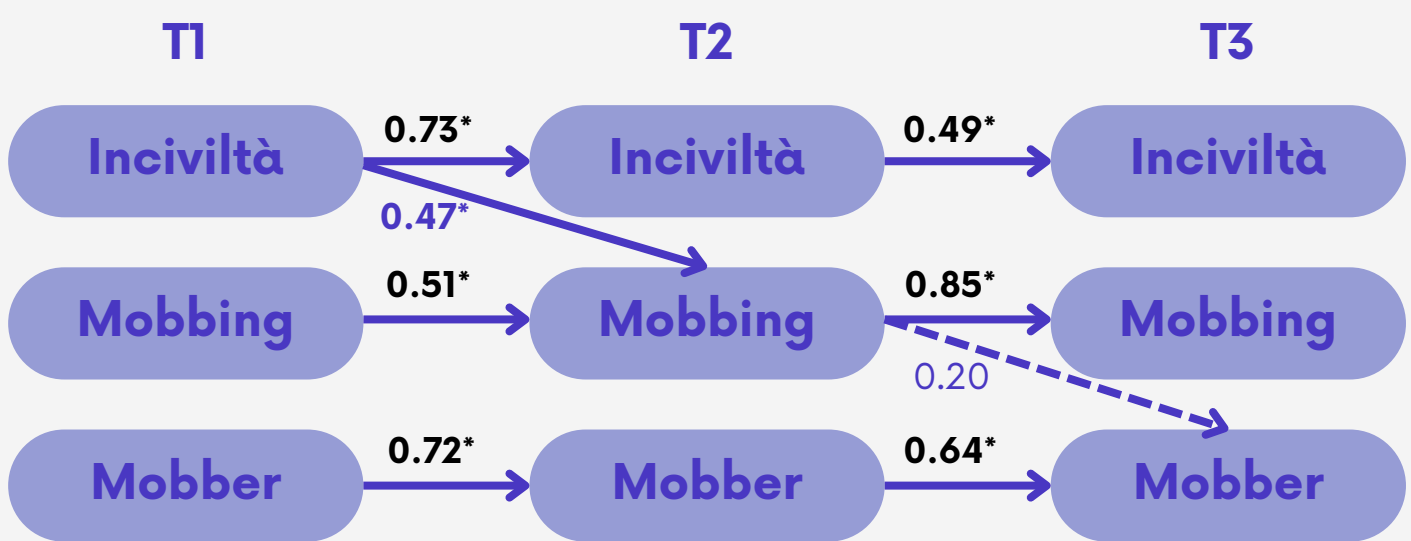
Principali conclusioni

- Le correlazioni indicano che il sovraccarico di lavoro e il conflitto di ruolo sono moderatamente correlati all'esperienza di GCQ, inciviltà e mobbing.
- I risultati delle correlazioni indicano che avere un manager altamente competente (rispetto alla gestione dei conflitti all'interno del gruppo di lavoro) è moderatamente/fortemente correlato con l'esperienza di significativamente meno GCQ, inciviltà e mobbing.

GCQ, mobbing e mobber



Inciviltà, mobbing e mobber



* indica una relazione statisticamente significativa

--- indica un percorso non statisticamente significativo

Risultati principali

- Nel complesso, la maggior parte dei partecipanti ha riportato basse frequenze di maltrattamenti sul posto di lavoro e alti livelli di autoefficacia professionale in tutti e tre i momenti temporali.
- Nel tempo, l'esperienza di inciviltà e di GCQ porta a esperienze di mobbing, confermando l'ipotesi dello studio secondo cui forme minori di maltrattamento possono intensificarsi in forme più gravi nel tempo. Questa conclusione causale risulta da un'analisi su dati longitudinali.
- I risultati di questo studio non mostrano che l'esperienza di maltrattamenti predice la perpetrazione di maltrattamenti nel tempo. Tuttavia, il bias di desiderabilità sociale (rispondere in base a ciò che si ritiene socialmente accettabile) è possibile che abbia influenzato le risposte dei partecipanti riguardo alla perpetrazione di mobbing sul posto di lavoro.
- Sebbene l'autoefficacia professionale sia correlata con l'esperienza e la perpetrazione di bullismo sul posto di lavoro, le analisi di regressione longitudinale non hanno mostrato risultati significativi che dimostrino che l'esperienza o la perpetrazione di maltrattamenti sul posto di lavoro conduca a una minore autoefficacia professionale nel tempo, o viceversa.

Cosa possiamo fare?

- **Strutture organizzative più orizzontali:** Le strutture organizzative con forti gerarchie possono favorire giudizi basati su pregiudizi impliciti, poiché i vertici aziendali hanno un contatto più limitato con i subordinati e, di conseguenza, poca conoscenza delle loro competenze individuali. Infatti, queste strutture gerarchiche tendono a favorire tratti agentici, dando priorità a dominanza, competitività e assertività, che sono tradizionalmente associati a stili di leadership maschili. Questa preferenza può perpetuare il pregiudizio di genere e gli stereotipi, che portano a sperimentare GCQ. Pertanto, le organizzazioni con strutture gerarchiche alte dovrebbero garantire adeguati rapporti tra manager e dipendenti e incoraggiare incontri regolari tra i manager e i loro subordinati, nonché canali per il feedback dei dipendenti.
- **Leadership efficace:** I risultati di questo studio hanno evidenziato anche il ruolo cruciale di una gestione competente da parte dei superiori per il benessere delle dipendenti. Altri studi che hanno indagato le esperienze delle donne sul posto di lavoro hanno trovato che tre fattori interpersonali sono fondamentali per ambienti di lavoro positivi e per l'avanzamento di carriera delle donne: il mentoring, l'esistenza di una rete informale di manager senior e le relazioni amichevoli con i decisori aziendali. Infatti, le ricerche sulla leadership e sul maltrattamento sul posto di lavoro hanno trovato che la leadership orientata al cambiamento, relazionale, basata sui valori e morale era associata a una riduzione del maltrattamento sul posto di lavoro.

Inoltre, la leadership etica era la più fortemente associata negativamente al maltrattamento sul posto di lavoro. Al contrario, la leadership passiva e distruttiva era associata a un aumento del maltrattamento sul posto di lavoro.

- **Sforzi per la diversità e l'inclusione:** Decenni di ricerca sull'inclusione sul posto di lavoro supportano protocolli e procedure come i gruppi di risorse per i dipendenti (ERGs), le procedure di risoluzione dei conflitti, i sistemi di responsabilità (in linea con il modello CPR), la formazione sui pregiudizi, i modelli di leadership diversificati, metriche di performance inclusive e opportunità di feedback e sviluppo per promuovere ambienti di lavoro sani per tutti i dipendenti.
- **Programmi per dipendenti donne:** Le ricerche sono contrastanti sugli effetti dei programmi per dipendenti progettati esclusivamente per le donne. Sebbene creati con buone intenzioni e spesso potenzianti, quando tali programmi sono specificamente indirizzati alle donne, rischiano anche di rinforzare gli stereotipi di genere implicando involontariamente che le donne manchino di ambizione e competenze professionali e necessitano di un aiuto aggiuntivo. Pertanto, la pubblicizzazione e la creazione di questi programmi devono essere fatti con cura e considerazione dei possibili effetti negativi.
- **Interventi contro il maltrattamento:** Il modo migliore per mitigare il maltrattamento sul posto di lavoro è prevenirlo prima che si verifichi. Questo studio ha mostrato che fattori psicosociali come il conflitto di ruolo possono portare a maltrattamenti sul posto di lavoro. Pertanto, il primo passo per prevenire i maltrattamenti sul posto di lavoro è garantire che i dipendenti abbiano risorse sufficienti per affrontare le proprie richieste e siano guidati da una gestione competente. Nel caso in cui il maltrattamento sia già diventato un problema, gli interventi dovrebbero mirare all'ambiente di lavoro, non agli individui. Gli interventi che mirano agli individui pongono il peso del cambiamento sugli individui anziché affrontare le barriere e i pregiudizi sistemici all'interno dell'organizzazione. Inoltre, la partecipazione e il supporto del management all'intervento sono più propensi a portare a una partecipazione attiva dei dipendenti e a un cambiamento positivo.

Lecture correlate

Cause ed effetti del maltrattamento sul posto di lavoro

- <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- <https://doi.org/10.1002/job.2568>
- <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>

Dal pregiudizio di genere agli stereotipi e alla discriminazione

- <https://doi.org/10.1037/bul0000400>
- <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>
- <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>

Gender Competence Questioning

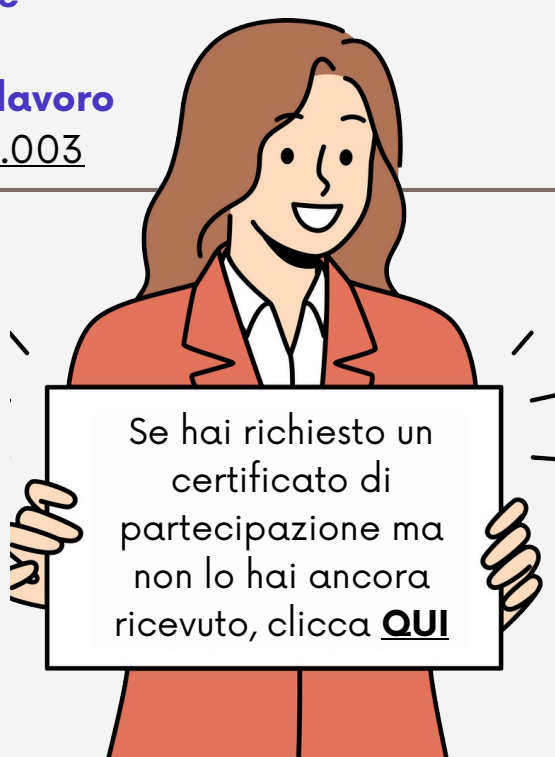
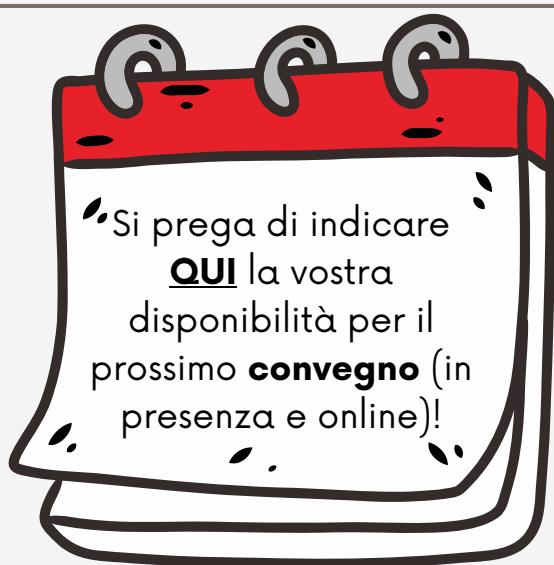
- <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2017.09.010>
- <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09871-7>
- <https://doi.org/10.1177/0959353520979499>
- <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.81>

Ruoli di genere e competizione tra donne

- <https://doi.org/10.1002/job.2691>

Prevenire il maltrattamento sul posto di lavoro

- <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>



Vuoi partecipare ad altri studi correlati? Visita il nostro [sito web](#)!

Grazie ai nostri collaboratori!