



PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

2° EDIZIONE – ANNO 2022

Abstract tesi candidata al premio

DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE

Corso di Laurea Magistrale in Psicologia (LM-51)

Percorso Psicologia delle Risorse Umane e delle Organizzazioni



Tesi di Laurea Magistrale

Donne, lavoro e posizioni apicali: un trinomio possibile? Ricerca condotta per indagare eventuali differenze tra donne e uomini in posizioni apicali e donne in posizioni non apicali.

Relatore:

CANDIDATO/A

Prof. Lorenzo Avanzi

Dott.ssa Giorgia Parisi

Correlatore:

Prof. Alessandro Grecucci

A.A. ACCADEMICO 2021-2022

Abstract

Coerenza della tesi con i temi indicati nel bando del Premio Taliercio:

Visto l'impegno di Fondirigenti per la promozione dello sviluppo inclusivo credo che la mia tesi sia coerente con il tema dell'inclusione e dell'attenzione alle pari opportunità anche in ambito manageriale. In particolare, visti gli argomenti del bando la tesi si può inserire nelle competenze per il cambiamento e nelle competenze per i giovani leader (in particolare per le competenze delle giovani donne leader).

Obiettivi della tesi:

L'obiettivo principale della tesi era di indagare eventuali differenze tra le donne che lavorano in posizioni apicali e donne che lavorano in posizioni non apicali in alcune variabili come, per esempio, la personalità (in cui pensavo di non trovare differenze tra uomini e donne in posizioni apicali) e poi di trovare differenze, per esempio, nello stile leadership tra uomini e donne in posizioni apicali. In particolare, mi sarei aspettata che le donne in posizioni apicali:

- Ottenessero punteggi maggiori in estroversione e apertura e minori in amicalità, nevroticismo e coscienziosità rispetto alle donne che lavorano in posizioni non apicali;
- riferissero maggior soddisfazione e una percezione maggiore di successo di carriera rispetto alle donne non in posizione di leadership e minor successo di carriera e soddisfazione rispetto agli uomini in posizioni apicali;
- adottassero maggiormente uno stile di leadership trasformativa rispetto agli uomini in posizione di leadership;
- avessero maggior percezione di essere viste negativamente dai colleghi rispetto alle donne lavoratrici in posizioni non apicali e rispetto agli uomini in posizioni apicali;
- avessero minor motivazione al potere rispetto agli uomini in posizioni di leadership e maggior motivazione rispetto alle donne che lavorano in posizioni subordinate;
- facessero maggiori assenze rispetto alle donne che lavorano in posizioni non apicali;
- avessero maggior ambizione rispetto alle donne che non lavorano in posizioni apicali ma non rispetto agli uomini in posizioni apicali.

Attività di ricerca svolte per l'elaborazione: (es. sperimentazioni, questionari, interviste, utilizzo di strumenti digitali, applicativi, analisi desk o ricerche field, ecc.)

Ho eseguito una ricerca correlazionale e cross-sectional. Ho somministrato un questionario che mi permettesse di indagare la relazione tra le variabili misurate con le scale psicologiche, differenziandole per il ruolo lavorativo dei partecipanti (donne in posizioni apicali, uomini in posizioni apicali e donne in posizioni non apicali).

Conclusioni determinate dai risultati ottenuti dai punti di cui sopra:

Per quanto riguarda la personalità, nell'estroversione, nell'apertura e nel nevroticismo (solo nel caso di uomini e donne lavoratrici in posizioni subordinate) sembra ci sia un effetto dovuto al ruolo, nel quale chi lavora in posizioni apicali assume i tratti tipici degli uomini. L'amicizia invece, è maggiormente sviluppata nelle donne in quanto donne, senza effetti dovuti al ruolo e quindi supporta le teorie biologiche. Per la coscienziosità sembra non ci siano differenze.

Per il successo, per donne e uomini in posizioni apicali, sembra ci sia un effetto a supporto delle teorie sociali, secondo cui le aspettative relative al ruolo "favoriscono" gli uomini, che quindi sono maggiormente soddisfatti. Nella soddisfazione generale tra donne in posizioni apicali e donne in posizioni subordinate sembra che non ci siano differenze.

Per la leadership trasformazionale non ho confermato i dati in letteratura secondo cui le leader utilizzano maggiormente stili trasformazionali rispetto ai leader maschili.

Per la motivazione al potere ho confermato i dati presenti in letteratura. In particolare, ho trovato che gli uomini ottengono punteggi più alti nella motivazione al potere rispetto alle donne. Questo risultato può essere visto a supporto delle teorie biologiche, secondo cui gli uomini potrebbero aver sviluppato, grazie all'evoluzione una motivazione al potere maggiore rispetto alle donne.

Non è stata confermata la percezione di essere viste negativamente per le donne in posizione di leadership e non ho verificato l'ipotesi sull'ambizione, sembra non ci siano differenze.