

7. UN MODELLO DI VALUTAZIONE DELLE DIMISSIONI IN CONGEDO PARENTALE

Enrico Ciavolino & Mariangela Nitti

Università del Salento

Sommario. *Il capitolo 7 è volto all'analisi e alla rappresentazione del fenomeno delle dimissioni in congedo parentale nel suo complesso. Si partirà dalla definizione di un costrutto latente di secondo-ordine che risulti dalla combinazione delle tre dimensioni delle motivazioni alle dimissioni: le motivazioni legate al lavoro, alla sfera della conciliazione e all'ambito delle tutele. Attraverso un modello a equazioni strutturali, stimato attraverso il metodo del PLS, si definirà un modello di valutazione complessivo delle relazioni tra le motivazioni alle dimissioni e la dimensione del contesto macro-sociale in cui la donna è inserita, da un lato, e della soddisfazione privata, dall'altro. I risultati ottenuti verranno infine utilizzati come il punto di partenza per la pianificazione degli interventi che possono essere operati sulle cause delle dimissioni.*

7.1 INTRODUZIONE

Le motivazioni alle dimissioni delle lavoratrici-madri si configurano come un costrutto multidimensionale che mette insieme aspetti di diversa natura. Come già esaminato nei capitoli precedenti, è possibile riconoscere tre ordini di motivazioni. In primo luogo, quelle strettamente legate alle caratteristiche del lavoro: orari, mansione svolta, prospettive di carriera, relazioni con i colleghi e con i superiori, pressioni psicologiche, ecc. In secondo luogo, quelle che si riconducono al livello di tutele che l'azienda garantisce alla lavoratrice: possibilità di adottare un orario di lavoro più consono alle esigenze genitoriali (part-time), di ottenere riposi giornalieri e il congedo parentale. Un terzo ordine di motivazioni è quello legato alle opportunità di conciliazione, vale a dire tutti i tipi di supporto all'accudimento del bambino, come la disponibilità di strutture per l'infanzia, baby-sitter o condivisione degli impegni domestici con i familiari o con il coniuge.

Un modello che prenda in esame le motivazioni alle dimissioni deve dunque considerare l'effetto congiunto delle tre dimensioni sulla scelta finale della lavoratrice.

Inoltre, si ritiene utile indagare le relazioni tra motivazioni alle dimissioni e, rispettivamente, il contesto macro-sociale in cui la donna si trova a vivere e la soddisfazione nella sfera privata.

L'esplorazione di relazioni tanto complesse implica, da un lato, la misurazione di dimensioni concettuali non direttamente osservabili e, dall'altro, lo studio dei legami causali tra queste, e richiede inoltre l'utilizzo di uno strumento statistico in grado di coniugare i due aspetti. Lo strumento in questione è quello dei *Modelli a Equazioni Strutturali* (MES).

Obiettivo dei MES è appunto quello di fornire una rappresentazione semplificata e grafica dei processi reali, tenendo conto non solo della molteplicità delle cause che agiscono su una variabile dipendente, ma anche delle relazioni esistenti fra le diverse cause.

I quesiti a cui cercano di rispondere questi modelli sono essenzialmente due: la *misurazione* e la *causalità*.

Il primo quesito nasce dalla tradizione psicometrica e si basa sull'impossibilità di misurare direttamente alcune variabili, come la soddisfazione o il quoziente di intelligenza, che per loro natura sono latenti e multidimensionali e quindi necessitano di una misurazione indiretta mediante la formulazione di una serie di domande orientate a far emergere gli aspetti che non sono immediatamente rilevabili. L'ambito econometrico è invece il punto di partenza dello studio della causalità, che viene ereditato dai MES per l'analisi delle relazioni esistenti tra le variabili latenti.

In generale, i MES sono definiti specificando una struttura, ipotizzata a priori, tra le variabili misurate, nonché una serie di relazioni di causalità tra le variabili latenti. L'esigenza di utilizzare i MES nasce dalla molteplicità di variabili e di relazioni che possono essere indagate sui dati raccolti.

I modelli che sono proposti di seguito si basano su ipotesi teoriche formulate sui domini di analisi del fenomeno delle dimissioni.

Nei paragrafi che seguono si procederà a esplicitare tali ipotesi e a fornirne una traduzione in termini modellistici. Il paragrafo 7.2 è dedicato alla formulazione e alla misurazione del costrutto delle motivazioni complessive alle dimissioni, al fine di individuare il diverso impatto delle sue determinanti. Il costrutto così definito verrà indagato nelle sue relazioni con il contesto macro-sociale e la vita privata della lavoratrice, nel corso del paragrafo 7.3. Nel paragrafo 7.4 si fornirà una chiave di lettura del fenomeno delle dimissioni che, partendo da una rappresentazione congiunta delle dimensioni chiave e dell'importanza che viene

attribuita ad esse dalle lavoratrici, possa agevolare una pianificazione degli interventi.

7.2 UN MODELLO PER LA MISURAZIONE DELLE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI

Si procederà in primo luogo a esplorare il modello di misurazione del solo costrutto delle motivazioni alle dimissioni (MOTIVAZIONI).

L'assunto teorico è che esiste una dimensione latente che sintetizza le motivazioni delle dimissioni che è messa in evidenza attraverso le sotto-dimensioni, misurate attraverso gli item del questionario. La misurazione della macro-dimensione delle motivazioni richiede pertanto l'introduzione di un livello di astrazione ulteriore rispetto a quello delle comuni variabili latenti: le motivazioni sono qui definite come un costrutto di secondo ordine, determinato da componenti latenti del primo ordine (che corrispondono alle singole dimensioni indagate dal questionario).

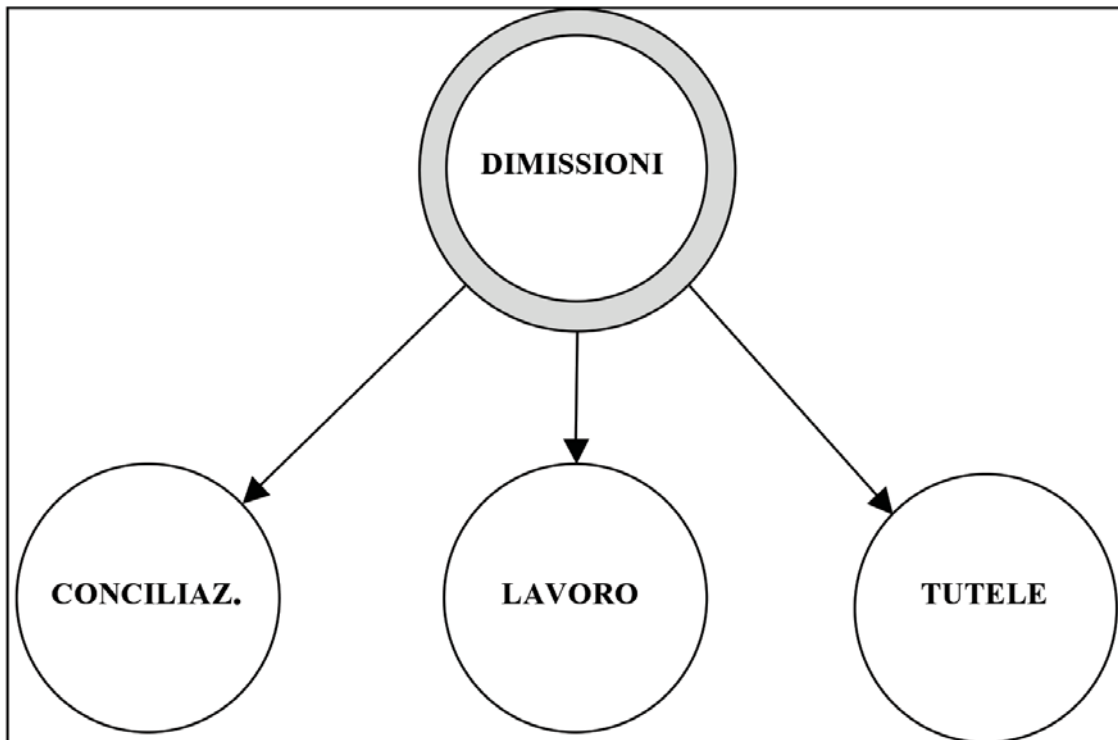


Figura 7.1. Il modello teorico delle motivazioni alle dimissioni

Le sotto-dimensioni del costrutto delle motivazioni sono dunque definite come variabili latenti di primo ordine e si caratterizzano come segue: Dimissioni dovute alla conciliazione (CONCILIAZIONE); Dimissioni dovute al lavoro (LAVORO); Dimissioni dovute alla mancanza del rispetto delle tutele (TUTELE).

I costrutti latenti di primo ordine generano la variabile latente di secondo ordine delle motivazioni complessive, attraverso una relazione di tipo formativo.

La Figura 7.1 rappresenta il *path diagram* o modello teorico che indaga le cause delle dimissioni. Le dimensioni latenti sono rappresentate da cerchi, mentre le relazioni tra le dimensioni sono esplicitate attraverso frecce orientate.

7.2.1 Il modello di misurazione delle motivazioni alle dimissioni

La stima del modello di secondo ordine è effettuata attraverso il metodo degli indicatori ripetuti: il costrutto MOTIVAZIONI risulta così misurato attraverso l'intero set di item utilizzato per la misura delle dimensioni del primo ordine. Il costrutto può così essere analizzato sotto un duplice aspetto: nella rilevanza di ogni singolo item, nella determinazione delle motivazioni e nell'impatto che le dimensioni del primo livello, nel complesso, hanno nella sua formazione.

Per comodità di visualizzazione, i parametri del modello stimati sono rappresentati in due figure distinte. In figura 7.2 vengono riportati i coefficienti, definiti λ , dei modelli di misurazione di ogni dimensione del primo ordine. In figura 7.3, i coefficienti di misurazione che vedono il costrutto di secondo ordine come la variabile latente sottesa a ogni item del questionario. In entrambe le figure, i coefficienti strutturali chiamati β , che misurano il contributo che ogni dimensione latente ha nel formare il costrutto delle motivazioni complessive.

Dalla figura 7.2 si evidenzia come l'aspetto delle motivazioni più incisivo nel determinare le dimissioni sia quello delle opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata ($\beta=0,501$), seguito dalle motivazioni legate al lavoro ($\beta=0,435$), mentre meno rilievo hanno le motivazioni indotte dalle scarse tutele garantite alle donne in seguito alla gravidanza ($\beta=0,307$).

Approfondendo il grado di dettaglio, è possibile valutare il singolo contributo degli item del questionario a ciascuna dimensione latente.

Così, la domanda "*Quanto ha influito il fatto di non riuscire a conciliare gli impegni domestici con quelli lavorativi?*" è quella che meglio rappresenta il costrutto delle motivazioni per cause di conciliazione ($\lambda=0,837$) seguita dalle domande che indagano la difficoltà nel condividere con i familiari la cura del bambino, o nel farsi sostituire da essi durante l'orario lavorativo ($\lambda=0,820$ e $\lambda=0,819$). Meno importante tra le motivazioni ($\lambda=0,672$) è quella che riguarda la mancata concessione del congedo parentale al padre del bambino.

Sulla dimensione del lavoro, sono le forti pressioni psicologiche subite sul

luogo di lavoro l'elemento critico nel determinare le dimissioni ($\lambda=0,745$), insieme ai difficili rapporti con i superiori o con il datore di lavoro ($\lambda=0,678$) e la distribuzione delle mansioni tra colleghi ($\lambda=0,679$). Tra i fattori meno influenti, la distanza dal luogo di lavoro ($\lambda=0,314$) e le relazioni con i colleghi ($\lambda=0,511$).

Un'eguale importanza, infine, hanno gli item della dimensione delle tutele: la negazione del congedo parentale, del part-time o di turni di riposo mostrano lo stesso peso nel determinare la scelta delle dimissioni dovuta a motivi che attengono alla sfera delle tutele. Tuttavia, osservando i valori medi delle risposte ai singoli item, il più grave motivo di insoddisfazione delle dimissionarie è legato alla negazione del congedo parentale (4,45, su scala da 1 a 10), mentre valori più bassi si osservano per le restanti due domande (3,98 e 3,94 rispettivamente per la concessione del part-time e per i riposi giornalieri).

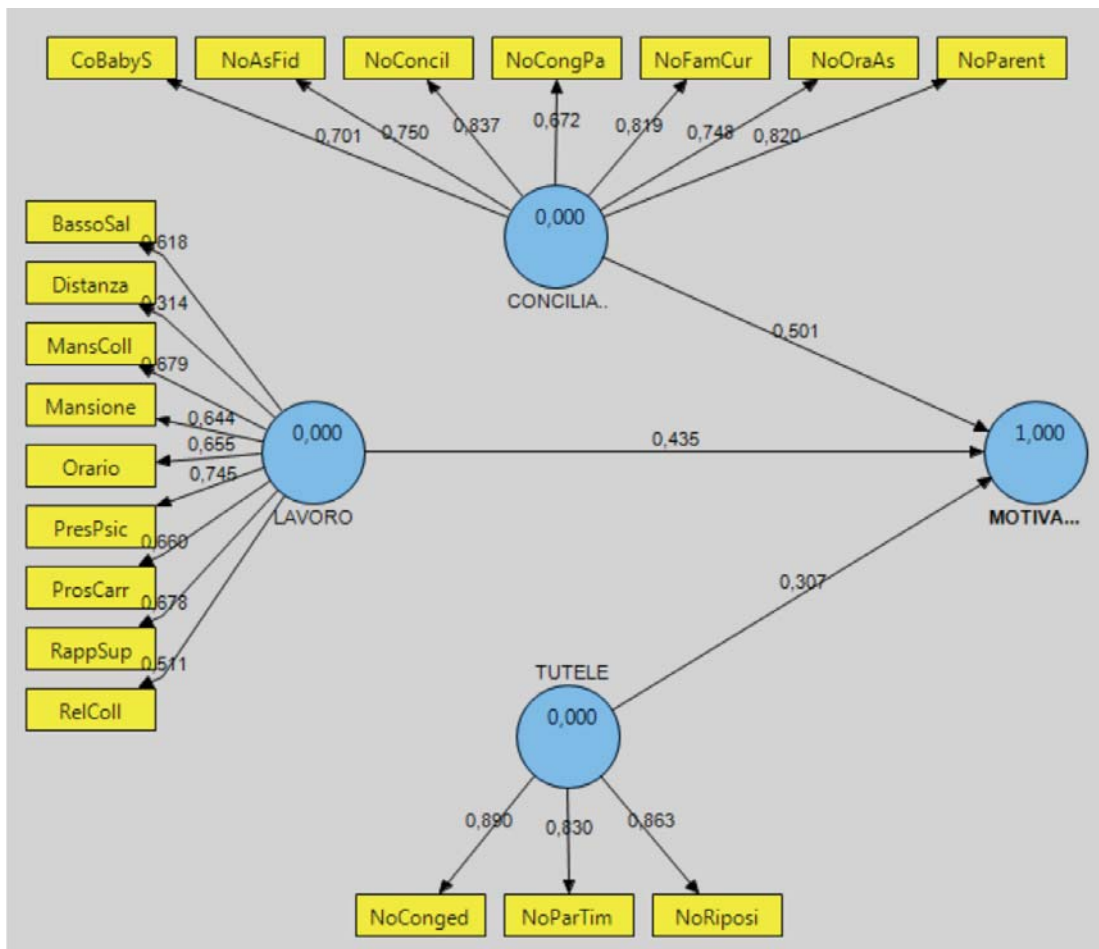


Figura 7.2. Il modello di misurazione delle determinanti delle motivazioni

Dalla Figura 7.3 è possibile rintracciare quegli item che caratterizzano, nel complesso, le motivazioni alle dimissioni. I coefficienti più alti sono quelli relativi alla

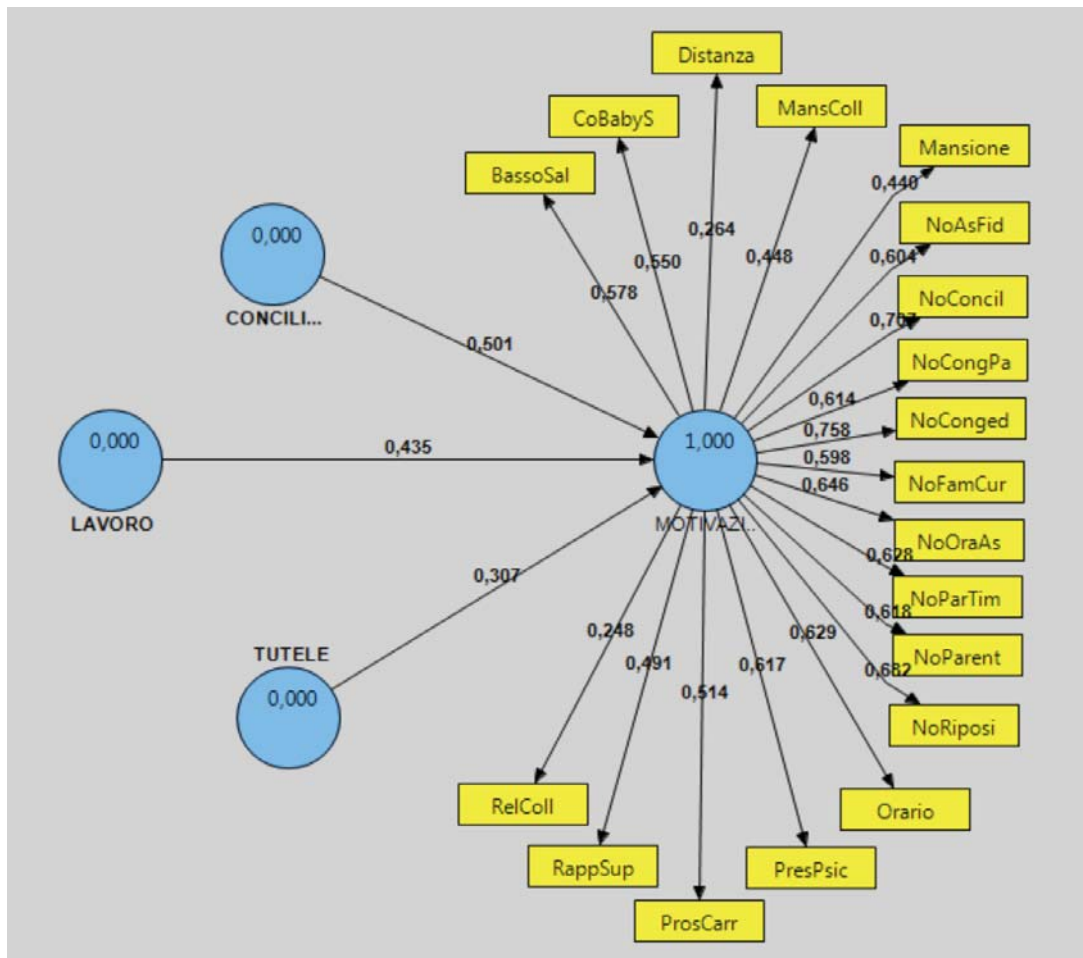


Figura 7.3. Il modello di misurazione delle motivazioni

mancata concessione del congedo parentale ($\lambda=0,758$) e all'impossibilità di conciliare vita domestica e lavoro ($\lambda=0,707$): non poter usufruire di una tutela minima per una donna in gravidanza fa sì che questa si veda costretta ad abbandonare il posto di lavoro per dedicarsi alla cura del figlio. Orario di lavoro, orari di apertura degli asili, part-time e riposi giornalieri sono altre tre cause di maggior insoddisfazione, problemi che impediscono alla lavoratrice una adeguata gestione dei tempi da dedicare alla cura del bambino. Tra i fattori meno influenti figurano invece le relazioni con i colleghi ($\lambda=0,248$) e la distanza dal luogo di lavoro ($\lambda=0,264$).

7.3 IL MODELLO DELLE DIMISSIONI: CONTESTO E VITA PRIVATA

Nel considerare le motivazioni che inducono una donna in maternità a dimettersi, si ritiene utile indagare le relazioni con dimensioni esterne rispetto al contesto lavorativo ma che risultano cruciali per la vita del genitore. Una di queste dimen-

sioni è il contesto macro-sociale in cui la donna è inserita. Un set di domande del questionario somministrato alle dimissionarie volto a valutare questo aspetto, indaga l'idoneità dei servizi offerti sul territorio di residenza: dall'adeguatezza dei trasporti alla presenza e adeguatezza di strutture per l'infanzia e per la cura degli anziani e agli orari di uffici pubblici e supermercati. Si chiede inoltre alle intervistate di esprimere una valutazione complessiva sul Comune in cui risiedono.

Una seconda dimensione da considerare è quella della soddisfazione della donna in ambito privato. Si è chiesto alle lavoratrici il grado di soddisfazione su una serie di aspetti personali, come la disponibilità di tempo libero, la situazione economica, il supporto ricevuto dalla rete di familiari e vicini.

Nel modello proposto si ipotizza che una valutazione positiva del contesto macro-sociale abbia un effetto di riduzione dei disagi riguardanti la sfera della conciliazione tra lavoro e vita privata. Laddove infatti esiste una rete di servizi idonea a supportare la donna nel suo ruolo di genitore, questa può attenuare le difficoltà di conciliazione tra il lavoro e la vita domestica.

Si vuole testare inoltre l'impatto sulla soddisfazione privata della donna proveniente dal contesto macro-sociale e dalle motivazioni che l'hanno indotta alle dimissioni: mentre il primo dovrebbe contribuire a migliorare la qualità della vita e quindi il livello di soddisfazione, le seconde, rappresentando un fattore di disagio, inciderebbero negativamente sulla sfera privata.

La Figura 7.4 riporta il path diagram e le stime dei parametri del modello ipotizzato. Prima di indagare i legami strutturali tra i costrutti, occorre soffermarsi sulla misurazione delle due dimensioni introdotte: contesto e vita privata.

Risalta in primo luogo l'importanza, nel qualificare il contesto sociale, delle strutture di cura e assistenza agli anziani ($\lambda=0,685$) e di asili, sia dal punto di vista dell'adeguatezza delle strutture ($\lambda=0,665$) che degli orari ($\lambda=0,694$).

La soddisfazione nella sfera privata si caratterizza principalmente per il supporto di familiari e amici su cui la donna può contare nella cura del bambino ($\lambda=0,707$) e nell'assolvere le faccende domestiche ($\lambda=0,680$). Rilevante anche la possibilità di disporre di tempo libero, nonostante impegni domestici e familiari ($\lambda=0,633$).

Passando invece alla valutazione dei legami di causazione tra le dimensioni latenti, tutte le ipotesi teoriche risultano confermate. In primo luogo, si nota l'effetto negativo del contesto macro-sociale sulla dimensione della conciliazione ($\beta= -0,377$): un miglioramento dell'offerta di servizi nel territorio in cui la donna vive, in primo luogo dal lato delle strutture di accudimento e cura, ha l'effetto di diminuire le ragioni che portano la lavoratrice a dimettersi per problemi di conciliazione del lavoro con impegni domestici e familiari. Tali servizi sopperiscono alla mancanza di una condivisione di tali impegni con parenti e familiari. Si ri-

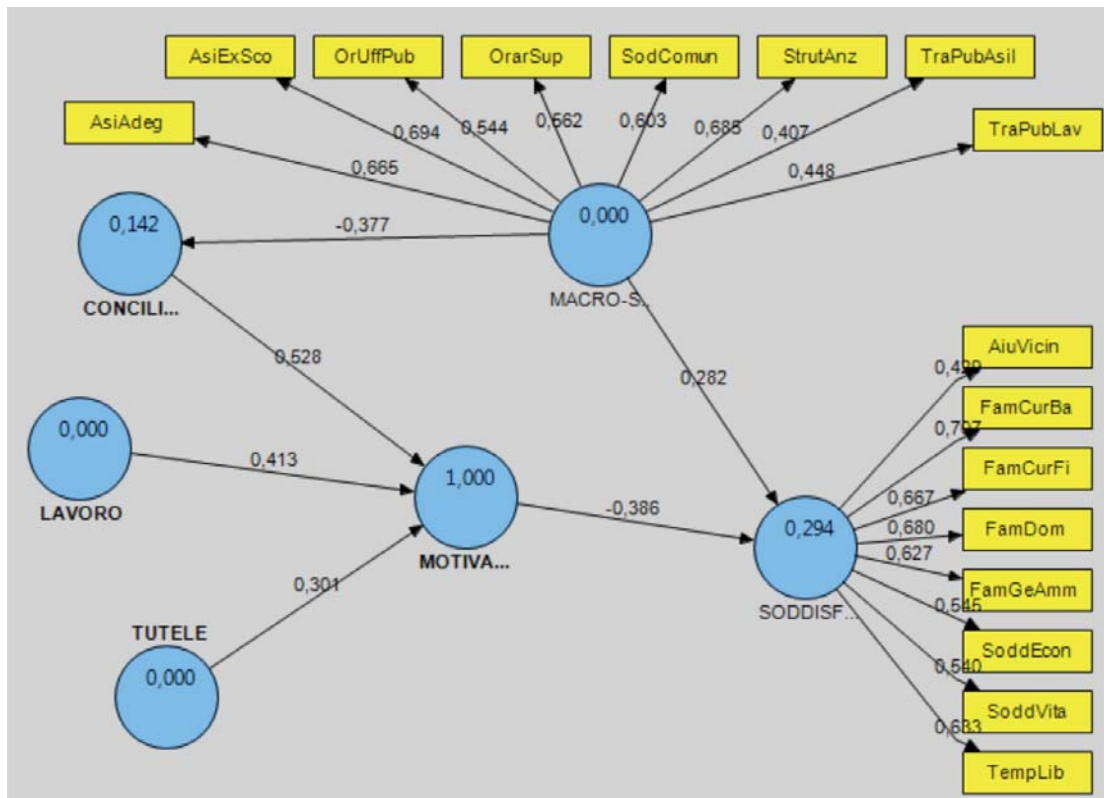


Figura 7.4. Stima dei parametri del MES: Contesto e Vita Privata

cordi che la dimensione delle conciliazioni è quella che ha il peso maggiore nella formazione delle motivazioni complessive alle dimissioni.

Il contesto macro-sociale ha inoltre un effetto positivo sulla dimensione della soddisfazione privata ($\beta = 0,282$), che vede come fattore determinante la rete di relazioni sociali in cui la donna è inserita.

Infine, il costrutto di secondo ordine delle motivazioni complessive sortisce un effetto negativo sulla soddisfazione privata. Come già visto nella sezione 7.2.1, gli elementi che caratterizzano maggiormente le motivazioni complessive alle dimissioni sono la concessione del congedo parentale, gli orari di lavoro (part-time, riposi giornalieri) e di apertura degli asili. La situazione di disagio determinata da queste variabili, che porta la lavoratrice alla decisione di dimettersi, crea ovviamente una diminuzione della soddisfazione personale della donna.

Nella valutazione del modello, occorre prendere in esame alcune misure di qualità volte a verificare l'unidimensionalità e l'affidabilità dei costrutti e la significatività delle relazioni causali.

La Tabella 7.1 riporta le misure di qualità dei modelli di misurazione dei costrutti latenti. Per tutte le dimensioni, il coefficiente Alpha di Cronbach e l'indice di composite reliability superano la soglia convenzionale dello 0,7. La commu-

Tabella 7.1 Indici di qualità dei modelli di misurazione

	Alpha di Cronbach	Composite reliability	Communality
CONCILIAZIONE	0,88	0,91	0,59
LAVORO	0,8	0,85	0,39
TUTELE	0,83	0,9	0,74
MOTIVAZIONI	0,88	0,9	0,33
MACRO-SOCIALE	0,73	0,8	0,34
SODDISFAZIONE	0,76	0,82	0,37

nality, che misura quanta parte della variabilità nel blocco della manifeste è spiegata dal corrispondente costruito latente, è invece al di sotto della soglia convenzionalmente accettata dello 0,7.

Una validazione del modello attraverso il metodo del bootstrap mostra che tutti i parametri hanno coefficienti significativi, e pertanto tutte le relazioni ipotizzate sono significativamente diverse da 0.

Una misura complessiva della bontà di adattamento del modello, infine, è rappresentata dal GoF, un indice che sintetizza le relazioni del modello prendendo in considerazione la qualità della misurazione.

Nel nostro caso, il valore del GoF (che è pari alla media geometrica di comunality media e R^2 medio) è pari a 0,44, coefficiente che indica un buon adattamento complessivo del modello ai dati.

7.4 LA MAPPATURA DEGLI INTERVENTI

Una volta che i coefficienti del modello sono stati stimati, è possibile metterli in relazione con i punteggi medi ottenuti dagli individui sulle variabili, al fine di valutare congiuntamente l'impatto e l'importanza dei fattori rilevati. Tale valutazione congiunta può essere condotta sia a livello micro che a livello macro.

A livello micro, si affiancherà all'esame dell'impatto di ogni item sulla definizione di ogni singolo costruito, anche il livello (in termini di punteggio medio) di ogni item tra le rispondenti. Così, ad esempio, si verificherà che a un coefficiente di misurazione alto, come quello corrispondente alle "pressioni psicologiche" nella determinazione del costruito delle motivazioni per cause di lavoro, corrisponderà un effettivo disagio da parte delle lavoratrici riguardo a tale aspetto.

A livello macro, si considereranno congiuntamente, da un lato, l'impatto che le variabili latenti del primo ordine ha sul costruito delle motivazioni complessive e, dall'altro, i punteggi ottenuti sulle singole dimensioni.

Questa valutazione congiunta permette di pianificare interventi mirati a ridurre il disagio laddove si riscontrino, allo stesso tempo, un alto impatto e un'elevata importanza degli elementi che ne sono causa.

Nelle Figure che seguono, si riportano le “mappe degli interventi” che permettono di incrociare Impatto e Punteggio Medio (su scala da 1 a 10) delle variabili oggetto d'analisi. La mappa può essere idealmente divisa in quattro quadranti. Il I quadrante, in alto a destra, è quello in cui si collocano le variabili che hanno alto impatto sul costrutto di riferimento, e alto punteggio medio. Trattandosi di item che misurano il grado in cui un determinato aspetto contribuisce a generare la motivazione alle dimissioni, a punteggi più alti corrisponderà un maggior grado di disagio rispetto a tale aspetto. È questo il quadrante cruciale nella pianificazione degli interventi, quello in cui non solo una variabile ha un grosso peso rispetto alla dimensione latente, ma è anche avvertita come particolarmente problematica per la lavoratrice. La lettura dei restanti quadranti va effettuata in senso anti-orario a partire dal primo. Così, nel II quadrante verranno rappresentate quelle variabili caratterizzate dalla combinazione a basso impatto-alto punteggio, nel III basso impatto-basso punteggio, nel IV alto impatto-basso punteggio.

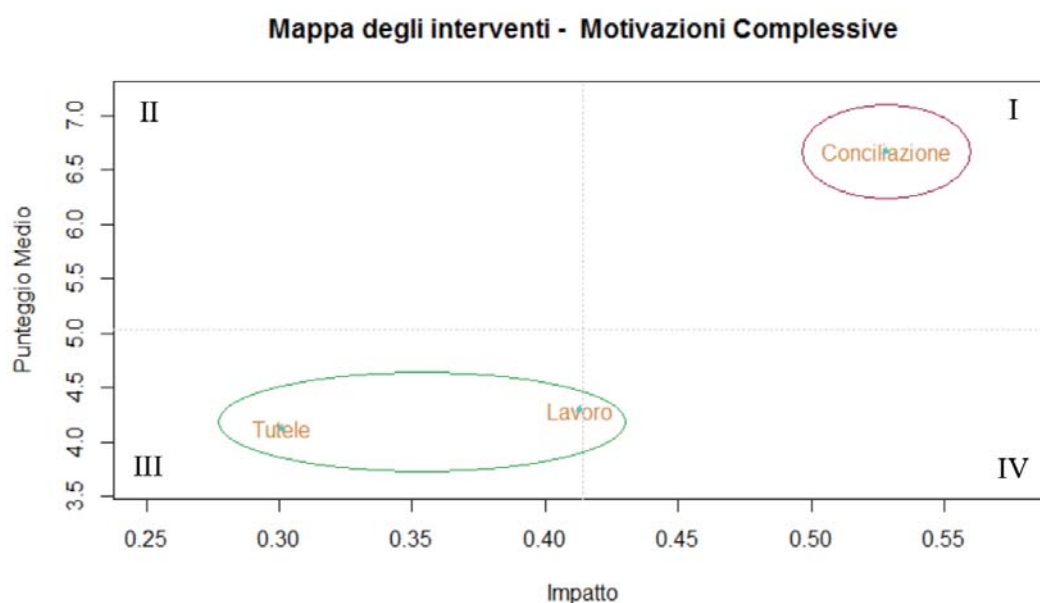


Figura 7.5. Mappa degli interventi della dimensione di secondo ordine MOTIVAZIONI

A livello macro, la Figura 7.5 permette di esaminare il ruolo assunto dalle dimensioni che formano il costrutto di secondo ordine delle motivazioni complessive. Come già evidenziato dall'intensità dei coefficienti strutturali, un peso determinante nella formazione della motivazione a dimettersi è ricoperto dalla

dimensione della CONCILIAZIONE. Al legame molto intenso ($\beta=0,501$) si unisce il punteggio molto alto ottenuto sulla latente stimata (6,67), se confrontato con quello di LAVORO (4,3) e TUTELE (4,13). È pertanto evidente che la dimensione che necessita di interventi più incisivi al fine di migliorare la condizione della madre lavoratrice è quella che le consente di conciliare gli impegni domestici con la vita lavorativa.

Al fine di contemperare questa analisi con gli aspetti che caratterizzano ogni singolo costrutto, occorre considerare le relazioni tra questi e gli item del questionario.

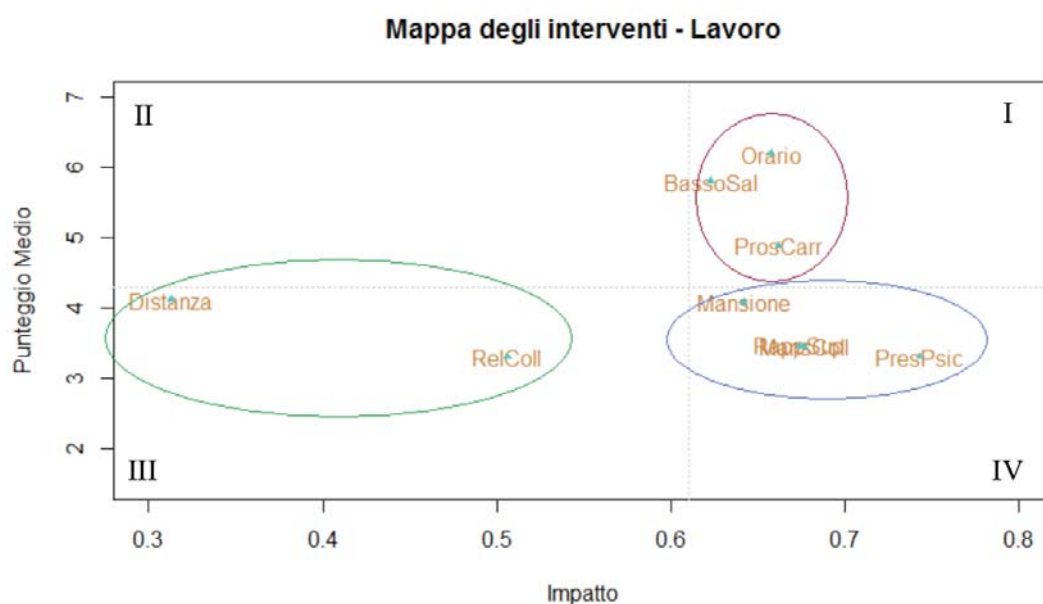


Figura 7.6 Mappe degli interventi della dimensione LAVORO

La Figura 7.6 evidenzia le criticità degli item “orario”, “basso salario” e “prospettive di carriera” relativi alla dimensione del LAVORO: questi aspetti sono importanti nel determinare il significato del costrutto e sono fonte di particolare disagio per le lavoratrici dimissionarie (con punteggi medi pari a 0,66, per “Orario”, 0,62 per “BassoSal” e 0,64 per “ProsCarr”). Tale rappresentazione permette di integrare l’interpretazione del costrutto basata solo sull’esame dei coefficienti di misurazione del modello. Nella sezione 7.2.1, infatti, si era rilevato come gli item più significativi nella creazione del costrutto fossero le pressioni psicologiche e il rapporto con i superiori, variabili che hanno sì un forte impatto ma a cui non fa riscontro una forte denuncia da parte delle donne (i punteggi medi per “PresPsic” e “RappSup” sono, rispettivamente, 3,31 e 3,45). Basso impatto e basso punteggio si registrano invece per distanza dal luogo di lavoro e relazioni con i colleghi.

Per la dimensione della CONCILIAZIONE, la Figura 7.7 rivela come, per questo costrutto, le variabili ad alto impatto siano anche quelle per cui il livello di disagio è maggiore. Il maggior punteggio è quello che si ottiene alla domanda “*Quanto ha influito la difficoltà di trovare un parente che possa sostituirla nella cura del bambino?*” (punteggio medio=7,64). È questo un problema a cui difficilmente può essere trovato un rimedio diretto, ma per cui possono essere trovate forme di sostegno che compensino la mancanza di aiuti dai parenti (più riposi per la donna, un differente orario di lavoro, strutture per l’infanzia all’interno dell’azienda ecc.). A coefficienti di misurazione piuttosto alti (sebbene di poco al di sotto dell’impatto medio) non corrispondono invece alti punteggi, come nel caso degli item che indagano l’adeguatezza e gli orari degli asili.

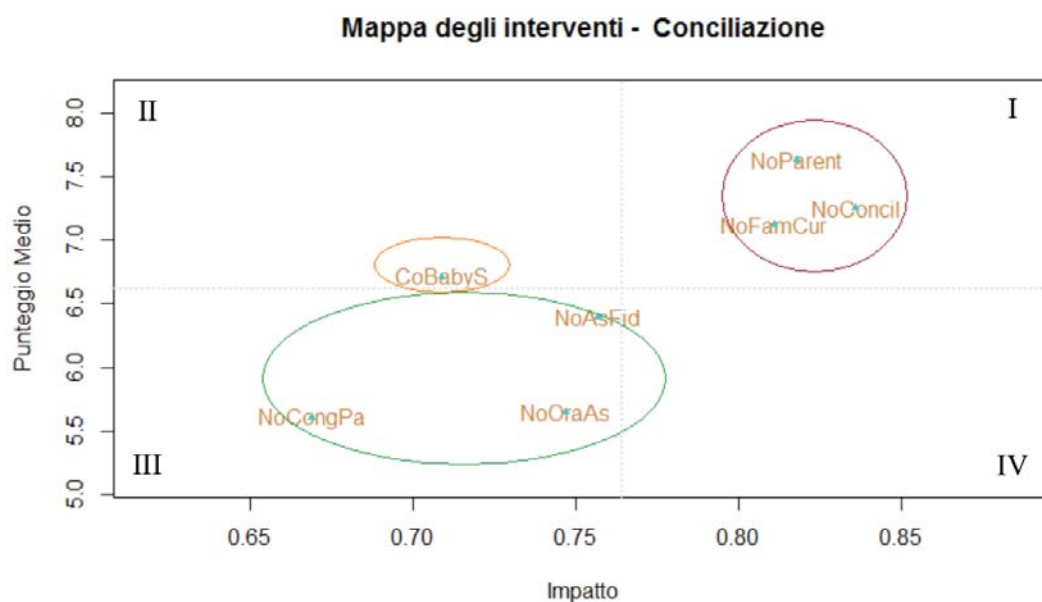


Figura 7.7 Mappa degli interventi della dimensione CONCILIAZIONE

Per quanto attiene alle tutele (Figura 7.8), la mancata concessione del congedo parentale costituisce la motivazione più grave, nell’ambito delle TUTELE, per cui la donna è costretta a dimettersi, e un intervento sulla normativa o sui controlli all’operato dei datori di lavoro deve essere certamente effettuato per ridurre il fenomeno. Scarsamente importanti sono invece ritenuti i riposi giornalieri, con un punteggio pari a 3,93.

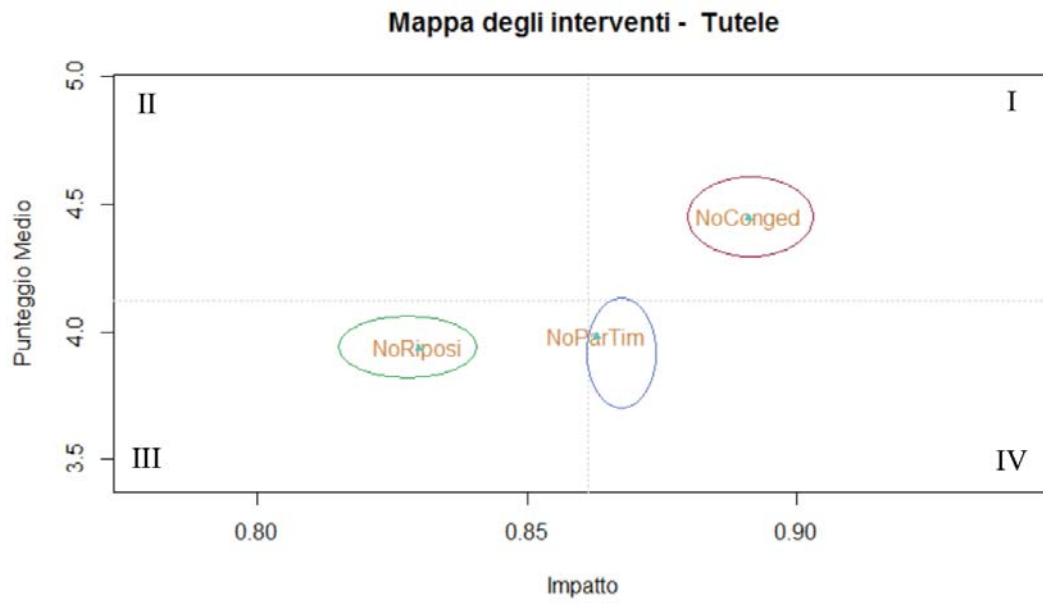


Figura 7.8 Mappa degli interventi della dimensione TUTELE