

Bocconi

SDA

“MATERNITA’ E COSTI AZIENDALI”

- Workshop 19 novembre 2008 -

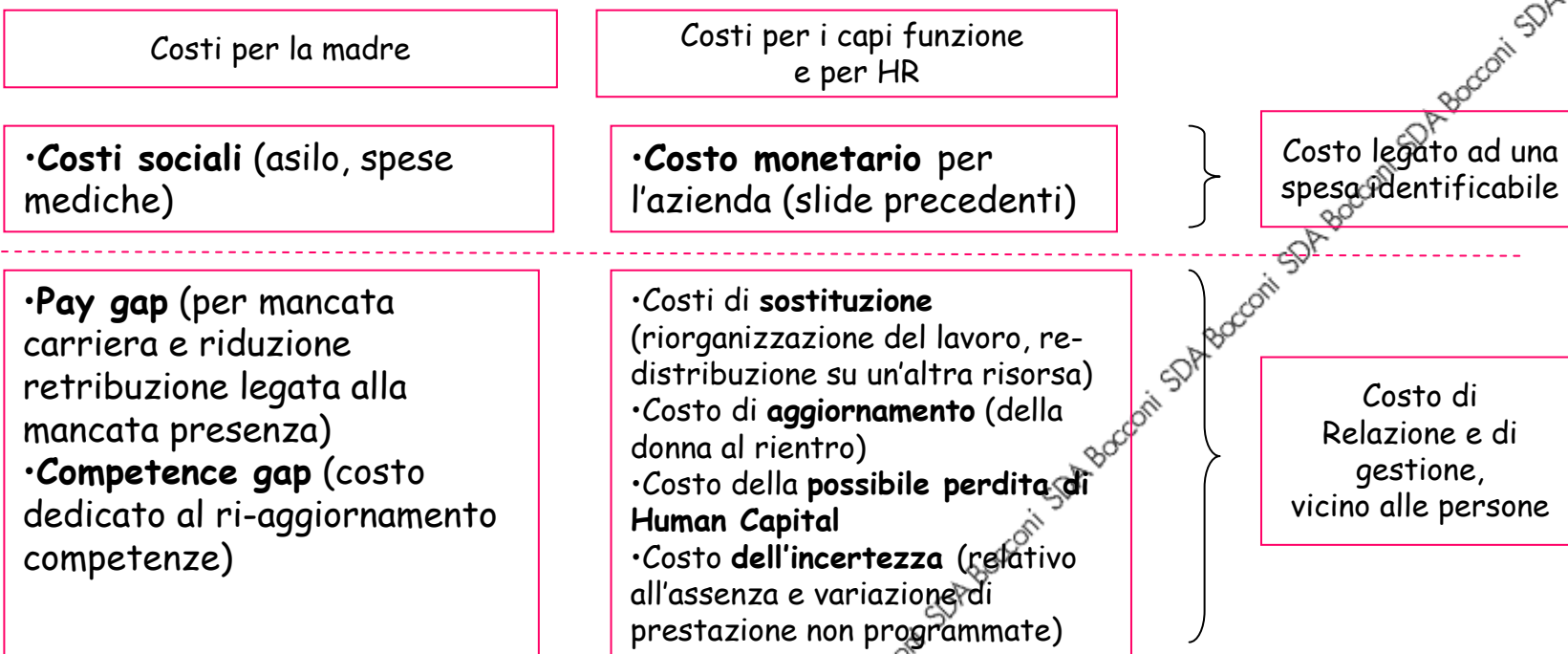


Analisi della letteratura e disegno di ricerca

- Data la necessità
 - di “esplorare” alcuni concetti (“che cosa sono i costi della maternità, oltre ai costi monetari?”)
 - di “testare” le relazioni tra di essi
- Mixed method approach: integrazione di interviste qualitative, al fine di chiarire i concetti, e di analisi quantitativa, per testarne le relazioni
- Domande di ricerca per l’indagine qualitativa
 - Che cosa sono i costi della maternità per le madri e per le loro aziende?
 - Gli stili negoziali della madre come influenzano la gestione della maternità?
 - Quali sono i vissuti organizzativi che favoriscono comportamenti della madre proficui sia per lei che per l’organizzazione?
 - Quali relazioni capo-collaboratore?
- Domande di ricerca per l’analisi quantitativa
 - C’è una relazione tra l’organizzazione, il comportamento della madre e i costi della maternità?

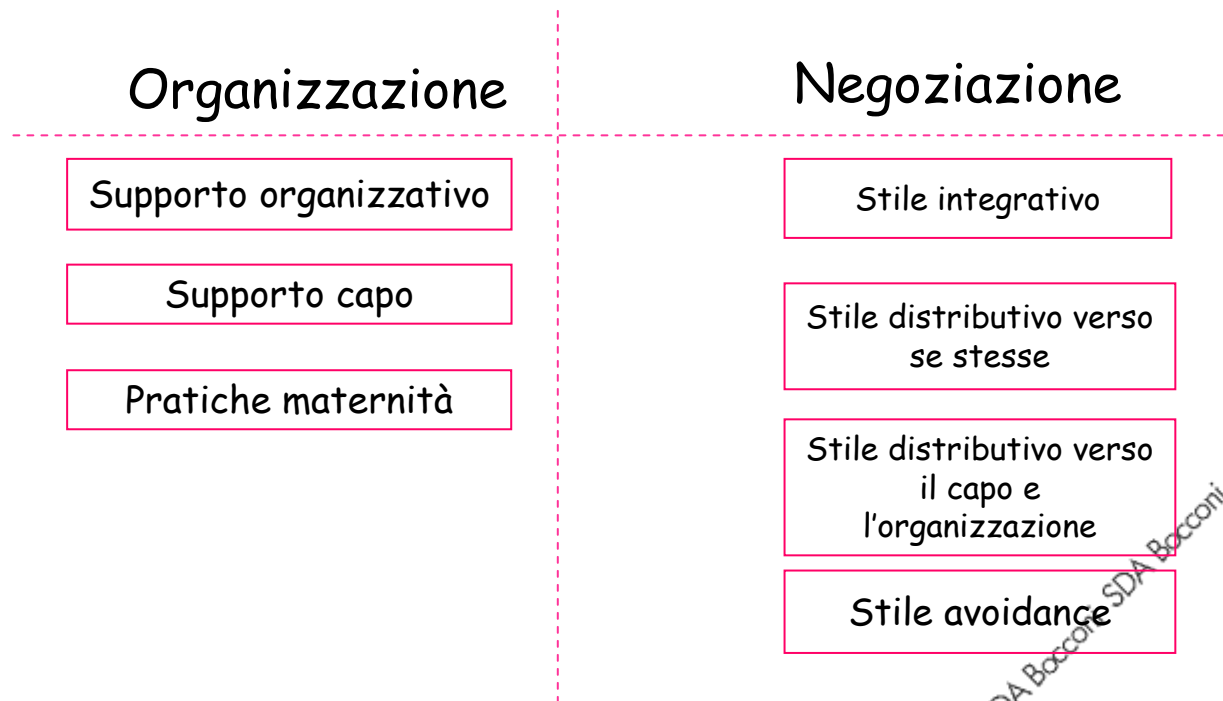
Dimensioni di costo

- L'indagine mostra che per tutti gli interlocutori esiste sempre una voce di **costo vivo** (che implica una spesa quantificabile con relativi esborsi).
- Un'evidenza altrettanto interessante è che, accanto al costo vivo, ci sono dei **costi "percepiti"**, cioè delle voci che non generano una spesa immediata, ma sono sentiti come sforzo da sostenere, come attività che assorbono risorse.
- Si riesce sempre a distinguere nei tre interlocutori una voce di costo monetaria e delle voci di costo **"orientato alla gestione della persona e del gruppo, di relazione"**



Items e dimensioni organizzative

- L'integrazione tra letteratura e interviste in questo caso ha fatto emergere che
- Le dimensioni organizzative rilevanti sono legate al concetto di supporto organizzativo e di supporto da parte del capo
 - Lo stile negoziale della donna si distingue in diverse categorie
 - Per tutte queste dimensioni, le scale esistenti vengono integrate



Una volta definite tutte le variabili e i relativi items, il questionario è stato somministrato per la realizzazione dell'analisi quantitativa.

Campione

- Madri
- HR manager
- Capi funzione
 - Campione intra-aziendale, essenziale per analisi di regressione
 - Allargamento anche a campione non strettamente probabilistico (matching rispetto ad alcune dimensioni aziendali)
 - Utilizzate per rappresentazione descrittiva (con focus sulla distribuzione di costi) e per analisi statistica

Prime evidenze analisi descrittiva

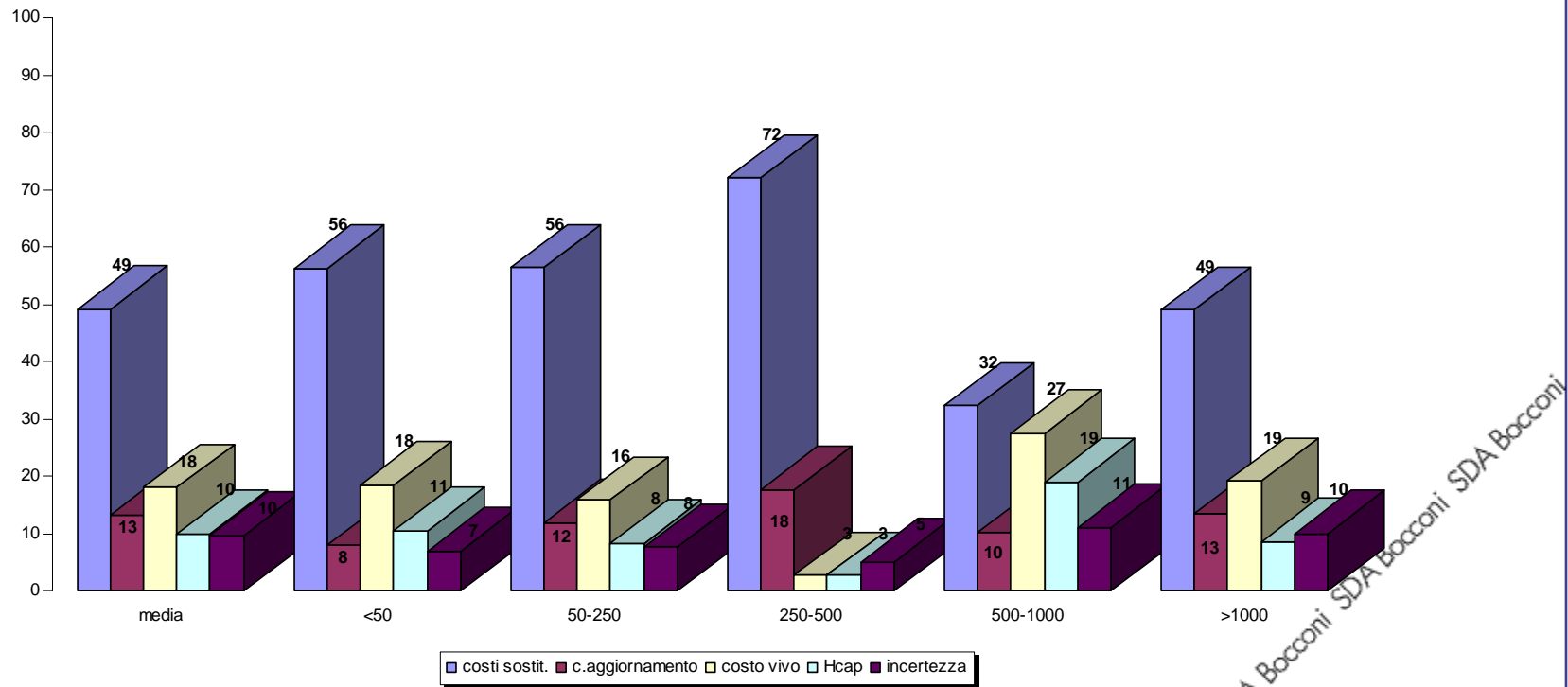
Costi azienda

- secondo capi e HR, il costo “vivo” della maternità è sempre inferiore alla somma di tutti i costi definiti di “gestione, di relazione”. (Il problema di riorganizzarsi, in un momento di incertezza, assorbe più risorse, nelle percezioni, che non l'esborso monetario?)
 - Questo può essere attribuito al fatto che i costi di gestione non sono definiti su un'unica dimensione come il costo vivo. Tuttavia, è necessario considerare la differenza nei concetti, e la sproporzione che già c'è tra i costi vivi e quelli di riorganizzazione

Costi madri

- Per le madri è la voce di costo vivo invece ad “assorbire” mediamente le risorse (asimmetria tra l'organizzazione e le madri)

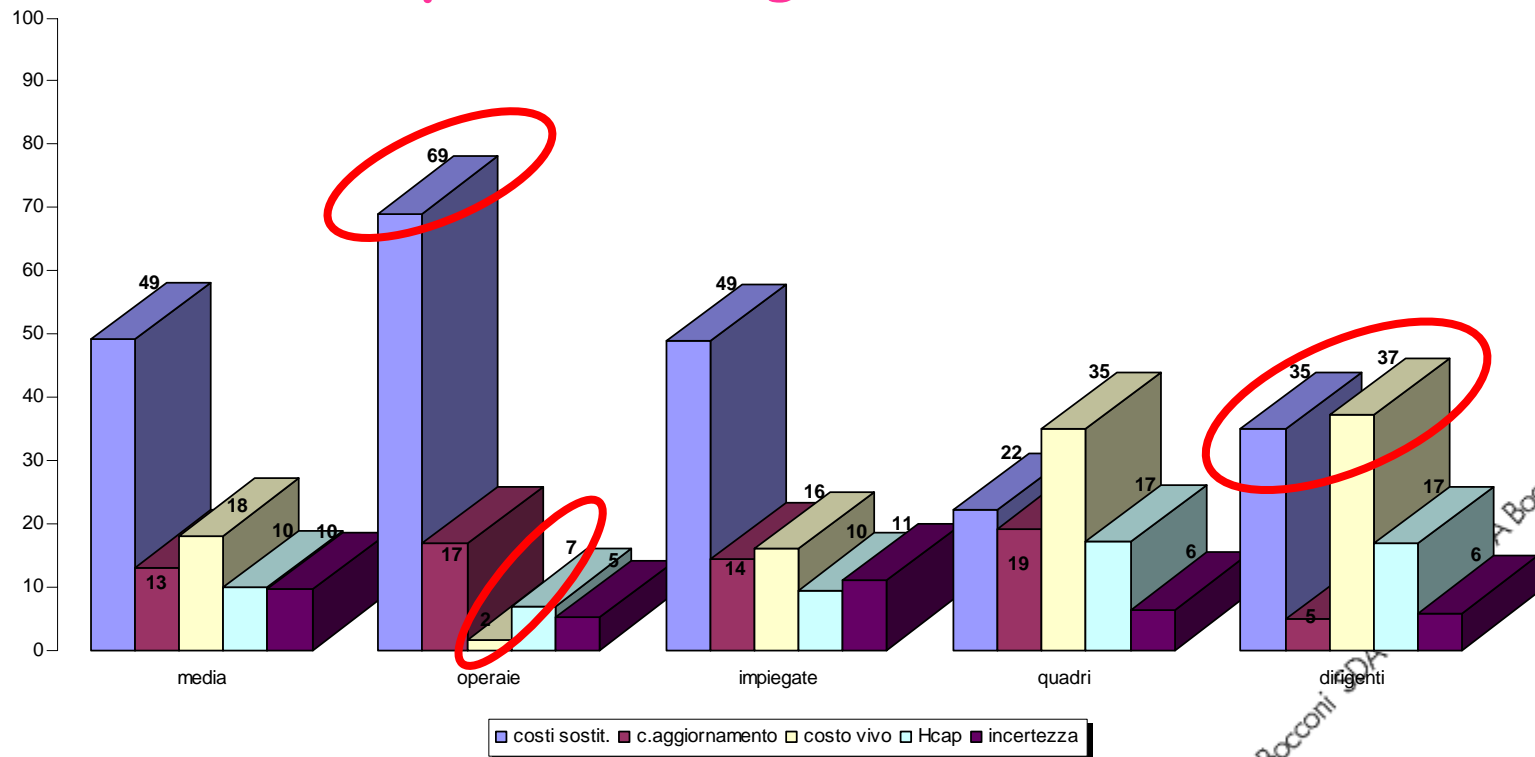
Capi: definizione dei costi per dimensioni aziendali



Mediamente su tutto il campione dei capi funzione/divisione il costo di sostituzione (riorganizzarsi, trovare un'altra risorsa, riassegnare compiti e responsabilità) sono sempre i più elevati. La somma dei costi di gestione è sempre superiore a quelli vivi.

E' come se ci fosse una soglia di dimensione (oltre 500), oltre la quali i costi vivi vengono percepiti come altrettanto importanti rispetto a quelli di relazione.

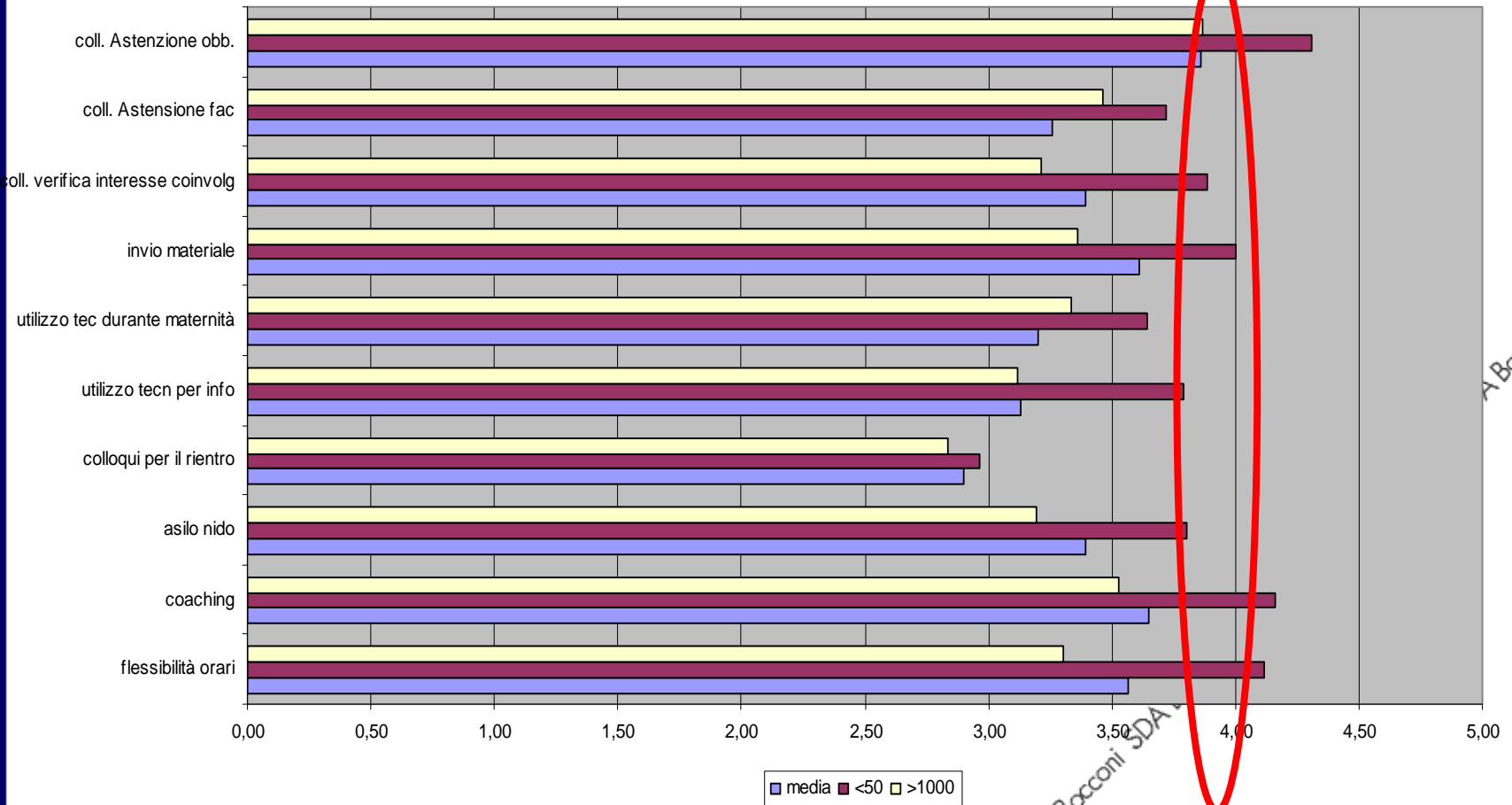
Capi: definizione dei costi a seconda delle posizioni org della donna



Per le donne operaie, i costi di sostituzione sono i più alti, mentre quelli vivi sono i più bassi (riorganizzarsi costa di più che pagare la maternità in senso vero e proprio?)

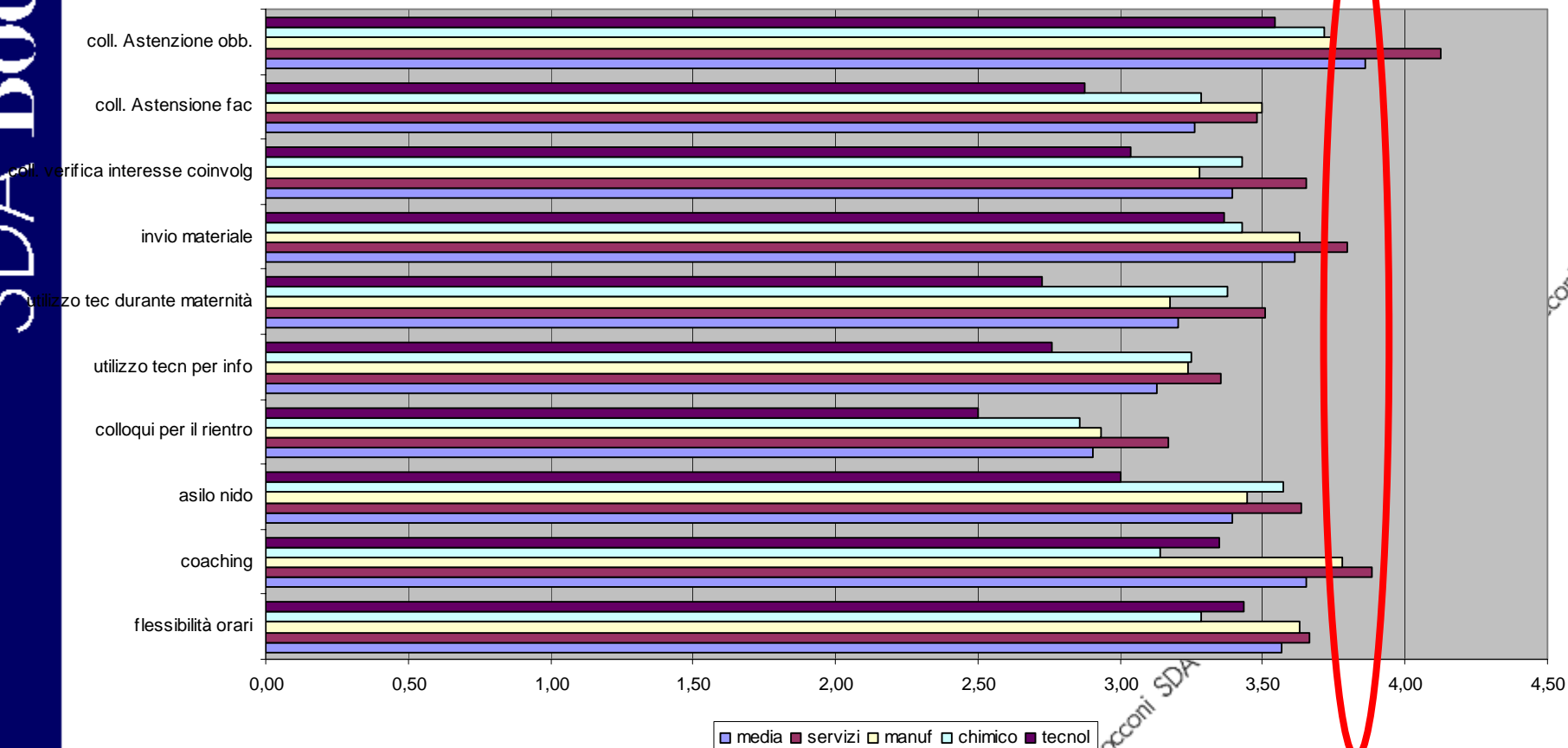
Al crescere della posizione org. i costi vivi e quelli di gestione vengono percepiti come più equilibrati (c'è una relazione più a tutto tondo con la donna? Monetaria, di scambio di professionalità, ect?)

Capi: definizione delle prassi rispetto alla dimensione organizzativa



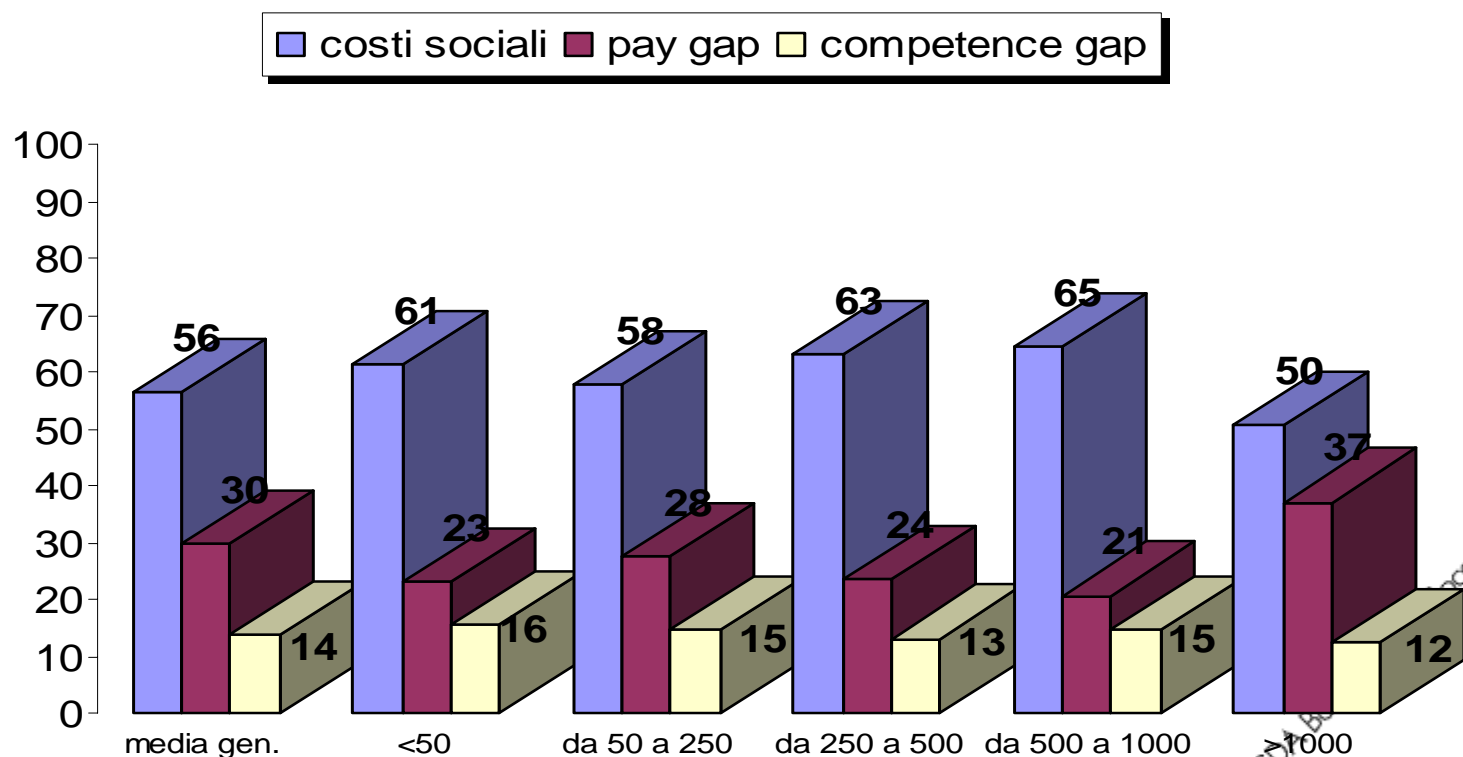
Su tutte le prassi indicate per la gestione della maternità, le piccole imprese registrano un'applicazione generale delle prassi superiore rispetto alla media e superiore alle grandi aziende

Capi: definizione delle prassi rispetto ai settori



Il settore dei servizi è quello in cui l'applicazione delle prassi è più alto

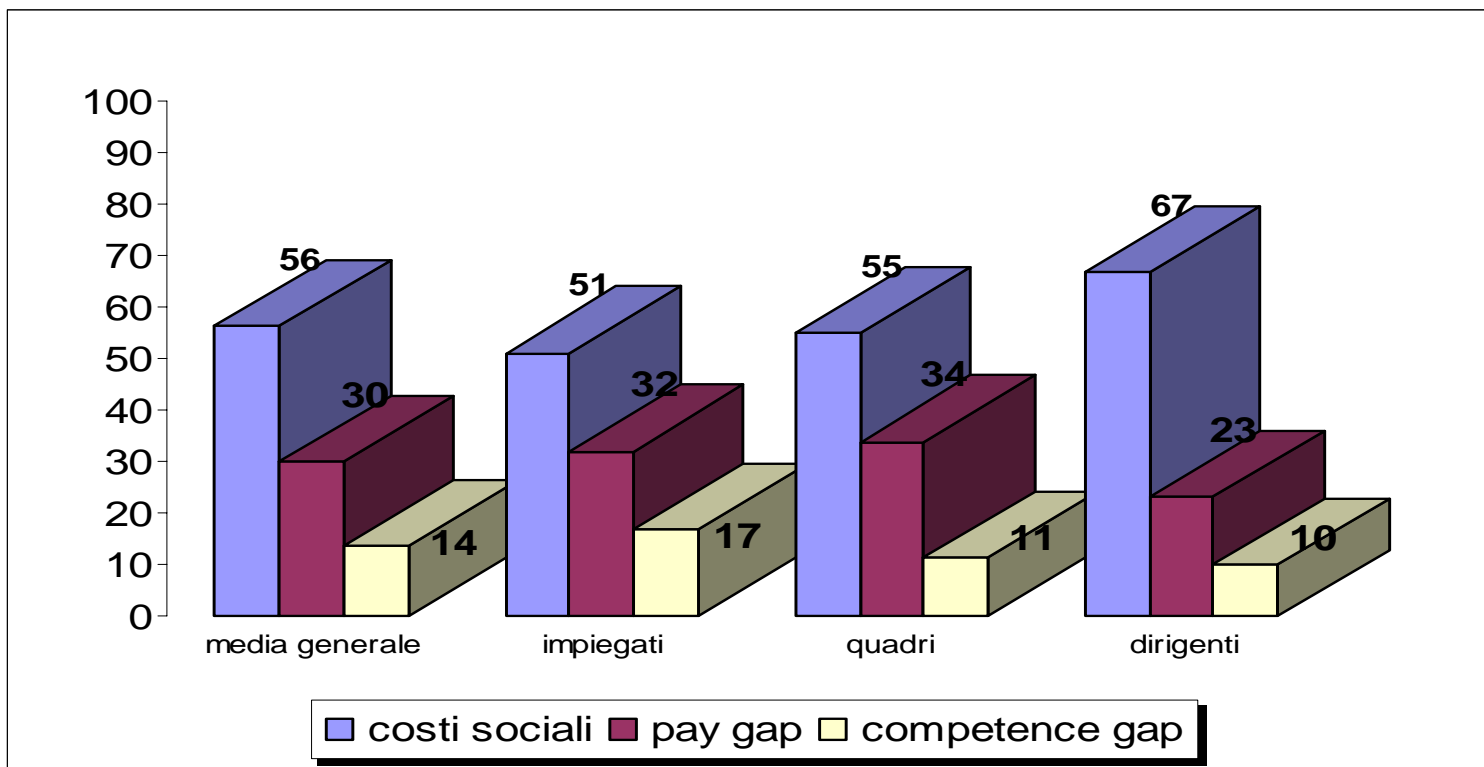
Madri: definizione dei costi per dimensione aziendale



I costi sociali sono mediamente i più alti, mentre il costo di colmare il competence gap assorbe meno risorse

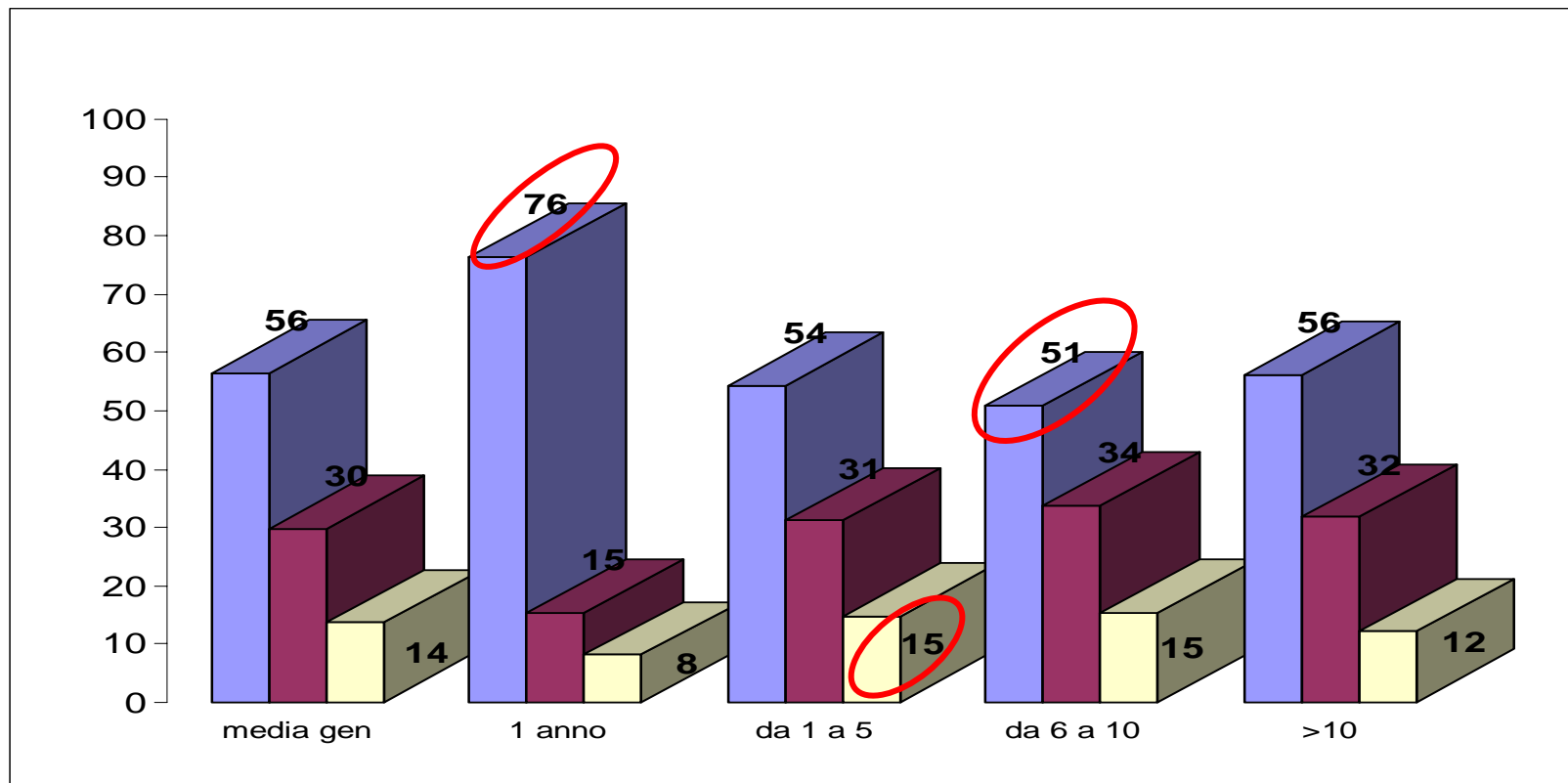
Nelle grandi aziende (500-1000) i costi sociali sono percepiti come i più alti; nelle grandissime c'è maggiore equilibrio tra quelli sociali e i costi legati alla mancata carriera e retribuzione

Madri: definizione dei costi per proprio ruolo



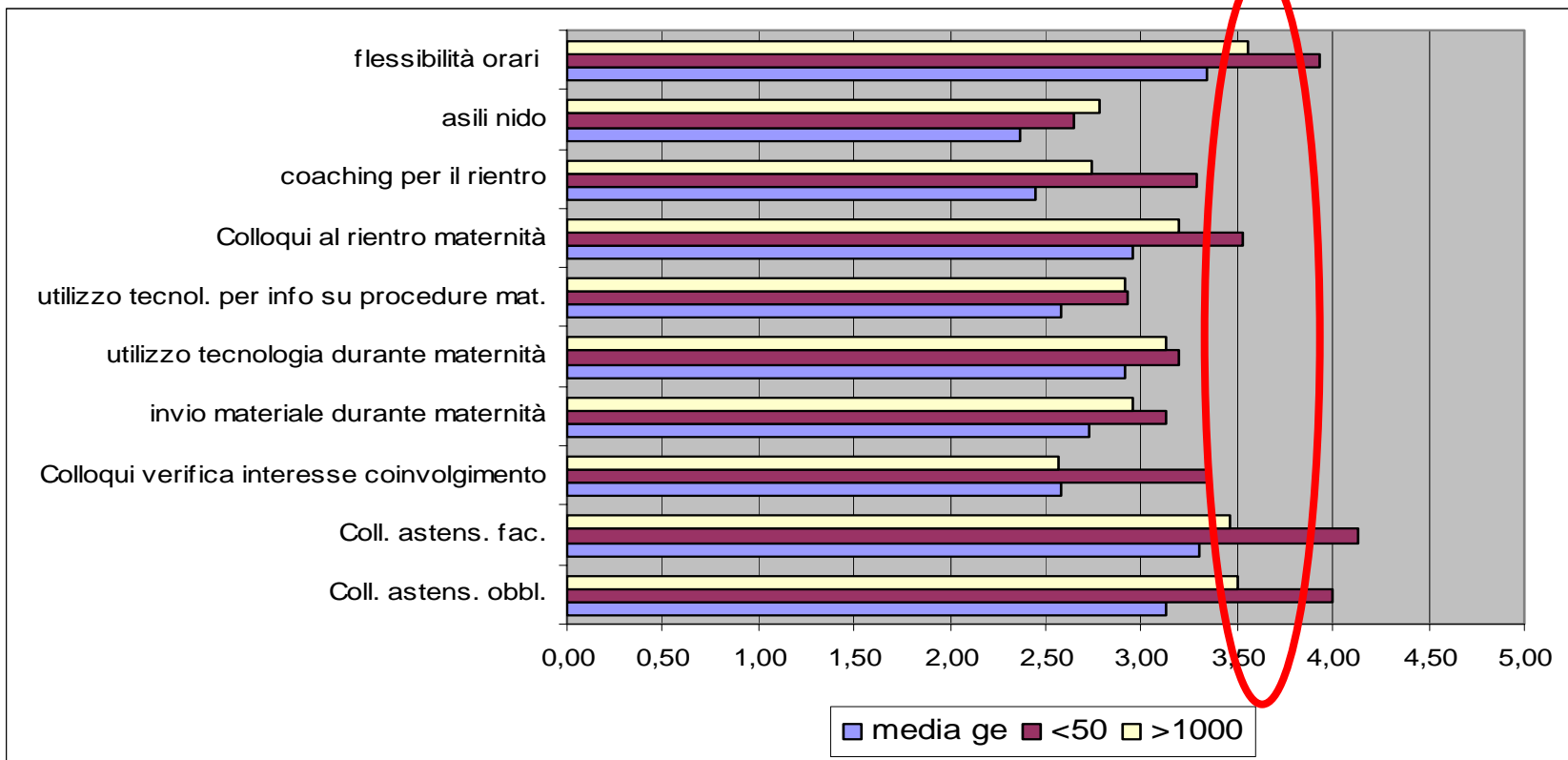
Per le madri dirigenti i costi sociali sono i più elevati (usufruiscono con più frequenza di servizi per la cura del figlio), mentre il gap di competenze è percepito meno (si assentano meno e rimangono più immerse nella vita lavorativa)
Per le impiegate il costo di colmare le competenze è più elevato (riescono meno a rimanere in contatto con l'ambiente organizzativo durante la gravidanza)

Madri: definizione dei costi in base alla tenure organizzativa



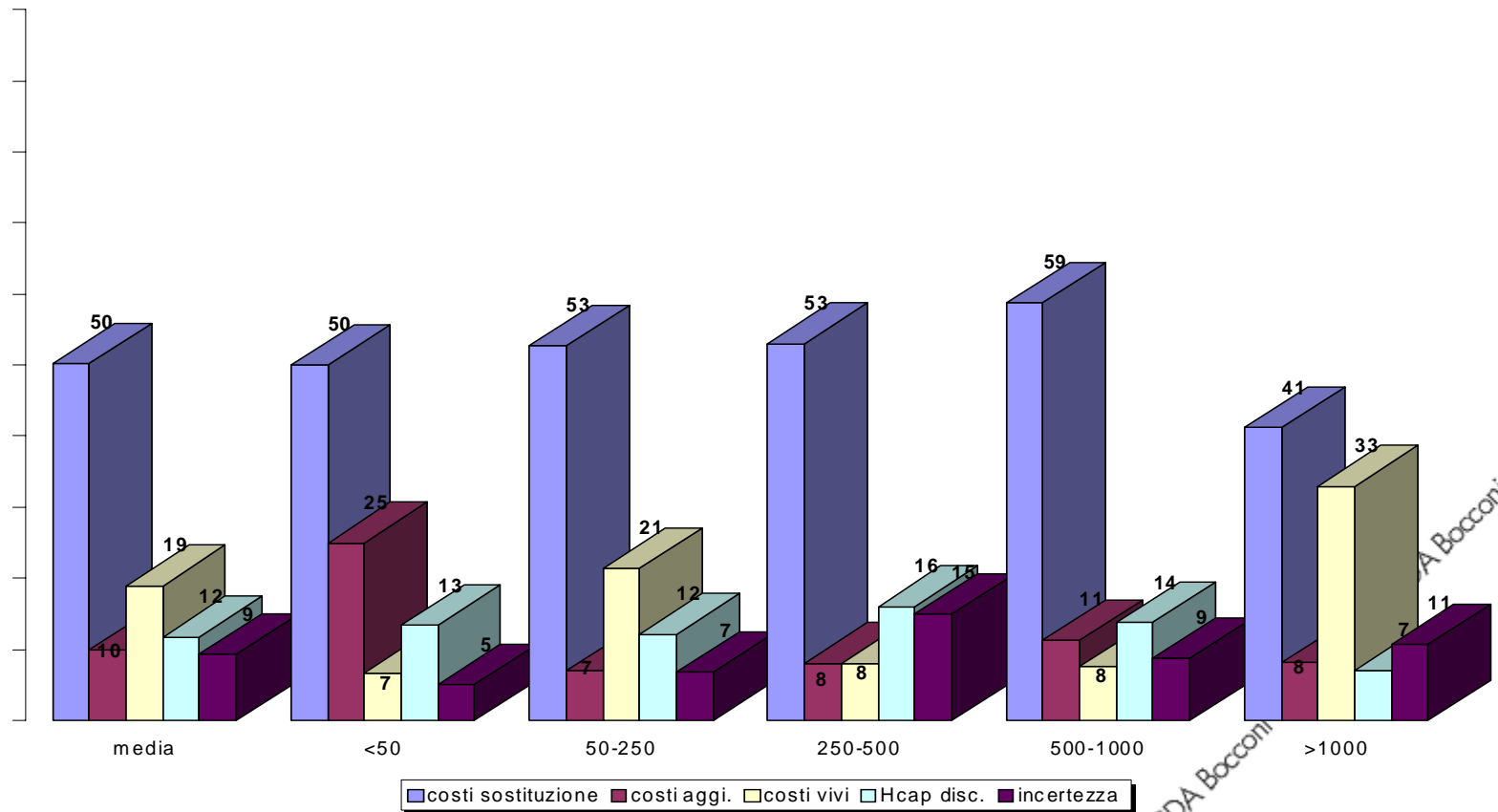
Si nota che quando il momento della maternità coincide con una tenure bassa (1 anno) i costi sociali sono i più alti, mentre quelli relativi a mancata retribuzione/carriera e competenze sono i più bassi. All'aumentare della tenure, anche i costi relativi alle competenze e alla mancata retribuzione crescono.

Madri: definizione delle prassi in base alla dimensione aziendale



Le piccole aziende implementano prassi per la gestione della maternità in misura maggiore rispetto alle imprese molto grandi. Il gap tra le due tipologie di azienda è molto ridotto nel caso degli asili nido e dell'utilizzo della tecnologia durante la maternità

HR manager: definizione dei costi per dimensione aziendale



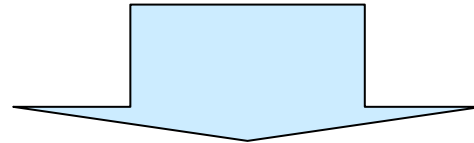
Nelle grandi aziende (500-1000) i costi di sostituzione sono i più elevati
 Nelle aziende molto grandi (>1000) i costi di sostituzione e i costi vivi rappresentano quasi tutto il costo della maternità e si equilibrano, con una grande simmetria rispetto ai capi funzione

Le correlazioni che si rivelano più significative dal punto di vista statistico sono tra

- Stile negoziale integrativo e le pratiche di gestione della maternità (+)
- POS e e stile negoziale integrativo (+)
- Stile negoziale integrativo e i costi di incertezza (-)
- Prassi mediate dalle tecnologia e costi di aggiornamento (-)

Qualche riflessione

- La maternità costa alle aziende?
.... soprattutto per 'sforzo gestionale' e 'gestione della incertezza'



Queste sono anche le dimensioni che si possono 'governare' attraverso:

- Le pratiche specifiche di gestione della maternità
- Creazione e il sostegno di un ambiente organizzativo supportivo (mediata dalla relazione con il capo)
- Investimento sulle skill relazionali (diffuse)