



Comunicato stampa

Zurigo, 12 ottobre 2016

I lavoratori svizzeri non lesinano comportamenti cinici

Un quarto dei dipendenti è del parere che le promesse fatte dall'azienda non vengano mantenute e un terzo di essi considera non soddisfacente il rapporto con il superiore e i colleghi di lavoro. È quanto emerge dagli ultimi risultati del Barometro svizzero HR dell'Università di Zurigo e del ETH Zurigo. Benché oltre la metà dei lavoratori si senta emotivamente legata al datore di lavoro, il cinismo sul posto di lavoro è diffuso, ad es. sotto forma di osservazioni sprezzanti e derisorie.

Il Barometro svizzero HR di quest'anno è dedicato al tema chiave «Lealtà e cinismo» – un gioco di luci e ombre tra lealtà vissuta e resa dal lavoratore e cinismo come atteggiamento negativo, addirittura derisorio, dei dipendenti nei confronti dei propri datori di lavoro. «I risultati evidenziano una situazione sostanzialmente positiva in termini di lealtà degli occupati» sostiene il prof. Bruno Staffelbach dell'Università di Zurigo. Il 54% dei lavoratori si sente emotivamente legato al datore di lavoro e soltanto il 16% prende seriamente in considerazione l'eventualità di lasciare il posto di lavoro. Eppure un quarto dei dipendenti è del parere che quanto meno alcune promesse fatte dall'azienda non siano state mantenute e un terzo degli intervistati considera non pienamente soddisfacente il rapporto nei confronti del proprio superiore e dei colleghi di lavoro. «Infatti il 60% degli occupati ha un comportamento cinico verso il datore di lavoro, che manifesta con espressioni di disappunto» prosegue Staffelbach.

Le aziende possono contrastare lo sviluppo di atteggiamenti cinici

«Le aziende hanno diverse possibilità per contrastare l'insorgere di un atteggiamento cinico e stimolare la lealtà da parte dei collaboratori» spiega la prof.ssa Gudela Grote del ETH Zurigo. I dipendenti che considerano il proprio datore di lavoro leale, sono quindi più motivati a restare e mostrano meno cinismo. Tuttavia anche l'incertezza del posto di lavoro ha un peso significativo. Chi teme di perdere presto il proprio impiego, sviluppa maggiormente atteggiamenti cinici o un comportamento analogo e rimugina sull'eventualità di licenziarsi. Malgrado ciò il prof. Grote è del parere che anche una certa dose di cinismo aiuti ad affrontare eventuali irregolarità e garantire un sano distacco verso l'azienda.

Cresce il divario tra offerta e aspettative

Dall'analisi dei trend del Barometro HR emerge inoltre che si sta ampliando il divario tra offerta e aspettative per quanto riguarda salario e opportunità di sviluppo. Affinché gli occupati siano meglio provvisti per i tempi difficili, le aziende dovrebbero promuovere la sicurezza finanziaria e soprattutto la vendibilità sul mercato del lavoro dei soggetti interessati. Ciononostante in molte aziende continuano a mancare le iniziative necessarie alla pianificazione sistematica della carriera, come colloqui sulla carriera o mentoring.

Scarsa responsabilità diretta per la propria carriera



Nell'ambito dell'orientamento alla carriera si percepisce come il lavoratore sia disposto solo in parte ad assumersi la responsabilità della propria carriera personale. In realtà la maggior parte di loro non si aspetta che l'azienda per la quale lavorano gli pianifichi la carriera e li faccia avanzare, tuttavia si augurano di poter restare a lungo in un'azienda. La necessità di dover gestire le incognite e addirittura, in certe circostanze, il fatto di poterle utilizzare a proprio favore non viene percepita da un numero significativo e anche crescente di occupati. Se le aziende che desiderano cambiare qualcosa in tal senso, devono obbligatoriamente imboccare percorsi alternativi nello sviluppo del personale. La responsabilità individuale della carriera può essere migliorata unicamente con interventi che si rivolgano alle possibilità ed esigenze di carriera degli occupati, anziché servire prioritariamente gli interessi dell'azienda.

Il Barometro svizzero HR

Il Barometro svizzero HR rileva il modo in cui i dipendenti in Svizzera vivono la situazione lavorativa. Per esempio, vengono affrontati i seguenti temi: aspettative e offerte reciproche di lavoratori e datori di lavoro come parte integrante del rapporto di lavoro (contratto psicologico); pratiche di gestione delle risorse umane, come l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo del personale, la direzione, la soddisfazione sul lavoro, l'idoneità al mercato del lavoro e l'orientamento di carriera. Lo studio è pubblicato regolarmente dalla Prof. Gudela Grote, titolare della cattedra di psicologia del lavoro e dell'organizzazione del ETH Zurigo, e dal Prof. Bruno Staffelbach, titolare della cattedra di gestione delle risorse umane all'Università di Zurigo.

Il Barometro HR 2016 si basa su un sondaggio condotto su 1506 dipendenti, estratti dal registro di campionamento dell'Ufficio federale di statistica. Il sondaggio si è svolto da marzo e giugno 2016 nella Svizzera tedesca, francese e italiana. L'edizione attuale è dedicata al tema chiave della lealtà e del cinismo.

Il Barometro HR 2016 è sostenuto dal Fondo Nazionale Svizzero.

Indicazioni sull'annuario

Il rapporto in formato elettronico può essere scaricato all'indirizzo www.hr-barometer.uzh.ch o www.hr-barometer.ethz.ch.

Gudela Grote e Bruno Staffelbach (editori) – Barometro svizzero HR 2016: lealtà e cinismo. Zurigo 2016. Università di Zurigo e ETH Zurigo ISBN 978-3-033-05885-9.

Contatto

Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Università di Zurigo
Cattedra di gestione delle risorse umane
Tel.: +41 44 634 29 86
E-mail: bruno.staffelbach@business.uzh.ch
Reperibilità: 12.10.2016, dalle ore 14:00 alle 17:00

Prof. Dr. Gudela Grote
ETH Zurigo



Titolare della cattedra di psicologia del lavoro e dell'organizzazione

Tel.: +41 44 632 70 86

E-mail: ggrote@ethz.ch

Reperibilità: 12.10.2016, dalle ore 10:00 alle 14:00

Beat Müller

Media Relations

Università di Zurigo

Tel. +41 44 634 44 32

E-mail: beat.mueller@kommunikation.uzh.ch