

# **La ricerca cross-culturale TCU/Veneto sul funzionamento organizzativo**

**Lorenzo Rampazzo**

**Direzione dei Servizi Sociali – Servizio Prevenzione delle Devianze,  
Venezia, Italia**

**Monica De Angeli e Giovanni Serpelloni**

**Osservatorio Regionale sulle Dipendenze – Dipartimento per le  
Dipendenze - A. Ulss Verona, Italia**

**George W. Joe, Katherine O. Courtney, Patrick M. Flynn, Grace A.  
Rowan-Szal, D. Dwayne Simpson**

**Institute of Behavioral Research - Texas Christian University**

# Abstract

ricercatori statunitensi allo scopo di comprendere in che modo le caratteristiche dei programmi di trattamento possano contribuire alla buona riuscita del percorso terapeutico hanno esteso i loro studi sul funzionamento organizzativo e sulla disponibilità al cambiamento anche nel nord Italia, nella Regione Veneto. Lo strumento di indagine utilizzato nella ricerca, denominato ORC (Organizational Readiness for Change – Flessibilità Organizzativa) è stato formulato dall'IBR – TCU ed è stato opportunamente validato per essere somministrato anche nel contesto italiano. Il campione della ricerca è costituito da 51 équipe (costituite da un responsabile e da almeno cinque operatori socio-sanitari in ruolo da sei mesi) nell'ambito dei servizi pubblici per le tossicodipendenze (Ser.T) e 31 équipe dell'ambito dei servizi privati (comunità terapeutiche). I risultati preliminari riguardanti la prima fase della raccolta dei dati indicano che la maggior parte delle scale relative agli operatori socio-sanitari che costituiscono le équipe presentano un'adeguata affidabilità statistica comparate risultati relativi al campione di 235 programmi di trattamento statunitensi.

Si riscontra che il clima organizzativo nei programmi di trattamento italiani e statunitensi è simile, così come le risorse a disposizione, il computer e la posta elettronica. Le differenze si riscontrano invece, nell'ambito delle caratteristiche delle équipe, quelle statunitensi riportano dei punteggi più elevati. Per quanto riguarda il campione veneto le comparazioni tra il settore pubblico e quello privato relative ai profili delle équipe fanno emergere differenze significative: le équipe del settore pubblico riportano di avere più risorse a disposizione e punteggi più elevati su alcune scale relative alle caratteristiche del personale staff. Per quanto riguarda il settore privato, i dati rilevano che esiste una maggiore coesione e influenza sul contesto. Nel complesso i dati raccolti finora suggeriscono che la validità di costruito delle scale ORC ha una buona valenza cross-culturale.

# Premesse

Lo strumento di indagine “ORC” della TCU è stato somministrato a più di 2500 operatori che lavorano nell’ambito delle tossicodipendenze negli Stati Uniti. E’ costituito da 18 scale che misurano il funzionamento organizzativo e la disponibilità al cambiamento. Tale strumento è stato sviluppato sulla base della letteratura scientifica relativa al trasferimento dei dati di ricerca alla pratica clinica e si focalizza su quattro ambiti: motivazione al cambiamento, adeguatezza di risorse, caratteristiche dello staff e clima organizzativo. Le caratteristiche psicometriche, inclusa la validità di costrutto, sono risultate accettabili per la maggior parte delle scale. Ricerche precedenti hanno rilevato l’utilità dello strumento nell’identificare gli ostacoli relativi al funzionamento organizzativo e il trasferimento delle innovazioni nella pratica clinica. Molti degli item sono storicamente benconosciuti nell’ambito della letteratura sulle organizzazioni e sono stati utilizzati nel valutare diverse tipologie di organizzazione. Il questionario nelle due versioni è stato tradotto in italiano e poi ri-tradotto in lingua inglese prima di produrre le versioni finali (ORC-S e ORC-IT). I questionari sono stati compilati dai responsabili delle équipe pubbliche e private del sistema integrato regionale delle tossicodipendenze della Regione Veneto. Lo studio presentato esamina la validità cross-culturale dello strumento come parte di una serie di strategie sviluppate dalla TCU sul trasferimento delle innovazioni nella pratica clinica. Gli obiettivi della ricerca sono quelli di esaminare le somiglianze e le differenze tra i profili di funzionamento organizzativo delle équipe statunitensi e italiane e esaminare le differenze tra le équipe private e pubbliche del campione veneto.

# Funzionamento organizzativo



# La flessibilità organizzativa (ORC) nel modello TCU

amento

ma

orse

aff

azione

## Clima organizzativo:

- Mission (MIS)
- Coesione (COH)
- Autonomia (AUT)
- Comunicazione (COM)
- Stress (STR)
- Cambiamento (CHG)

## Risorse

- Uffici (OFF)
- Personale (STF)
- Formazione (TRN)
- Computer (CMP)
- Posta elettronica (ECM)

## Staff:

- Crescita (GRO)
- Efficacia (EFF)
- Influenza (INF)
- Adattabilità (ADP)

## Motivazione

- Esigenze del Servizio
- Bisogni formativi (T)
- Pressioni (PC)

# I quesiti della ricerca

- La versione italiana dell'ORC rappresenta uno strumento adeguato relativamente alle caratteristiche psicometriche?
- Ci sono differenze misurabili dall'ORC tra le équipes italiane e statunitensi che operano nell'ambito delle tossicodipendenze?
- Ci sono differenze misurabili dall'ORC relative al campione italiano tra le équipes che operano nel settore pubblico e privato?

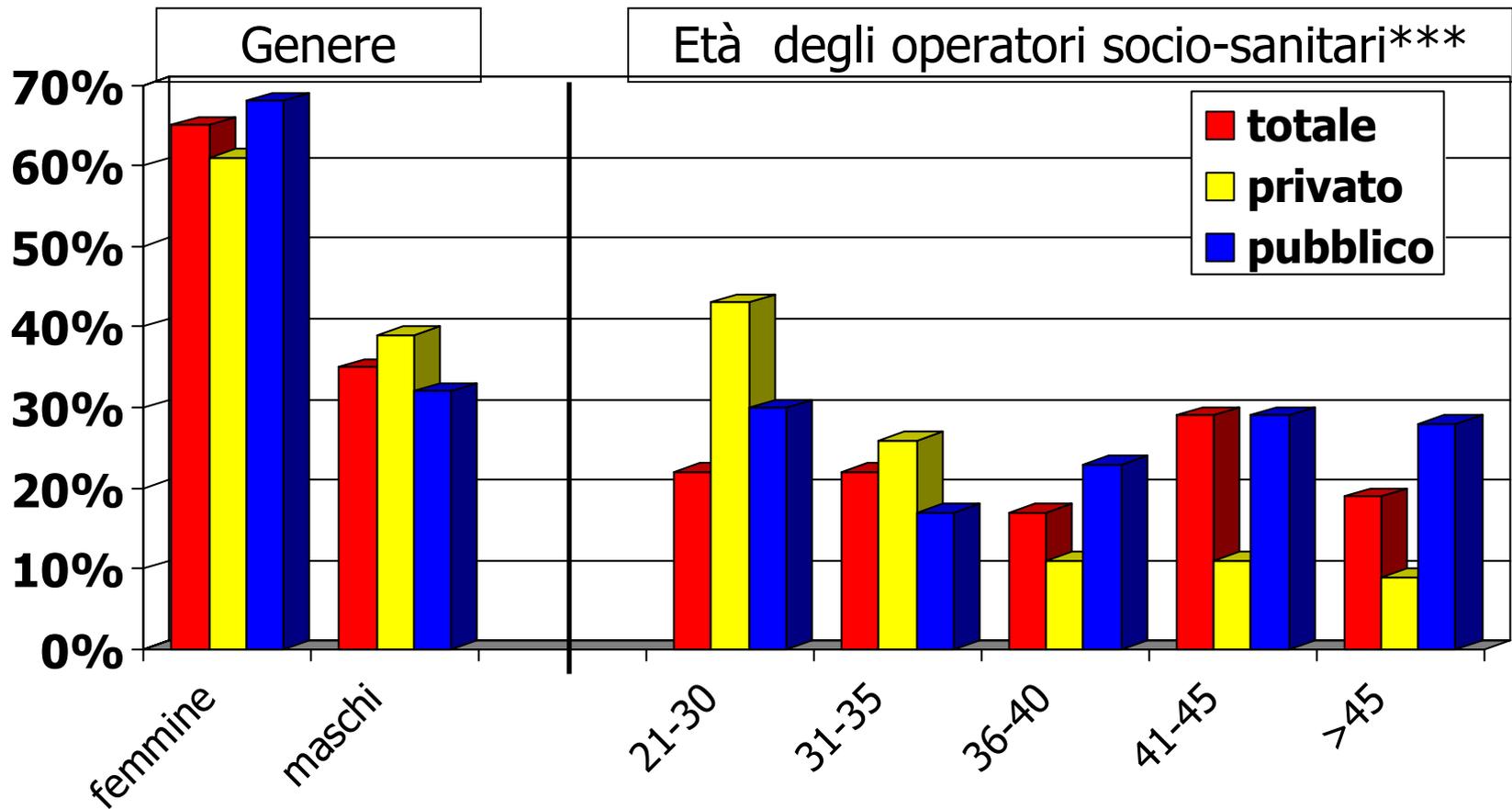
# Campione

- ▶ **Veneto:** Il campione veneto è costituito dalle équipe che operano nel sistema integrato per le tossicodipendenze della Regione veneto. Il campione include 51 équipe del settore pubblico (Ser.T) e 31 équipe del settore privato (Comunità Terapeutiche). Relativamente alle équipe che avevano la possibilità di accedere ad internet, i dati sono stati raccolti attraverso modalità elettronica (collegandosi al sito dell'IBR-TCU). Per le altre équipe i questionari sono stati inviati tramite posta ordinaria. I risultati di seguito presentati si riferiscono ai dati rilevati elettronicamente nella prima fase dello studio.
  - ▶ Nel complesso 135 operatori dello staff hanno risposto per via elettronica. 70 di questi proviene da 17 équipe dell'ambito pubblico, e 65 da 20 équipe dell'ambito privato.
- ▶ **STATI UNITI:** Il campione statunitense è costituito da 1113 operatori delle équipe provenienti da 235 programmi che sono membri del "SAMHSA-Funded Regional Addiction Technology Transfer Center Networks (ATTC's) per il quale l'IBR-TCU ha condotto un training formativo.

# Metodi

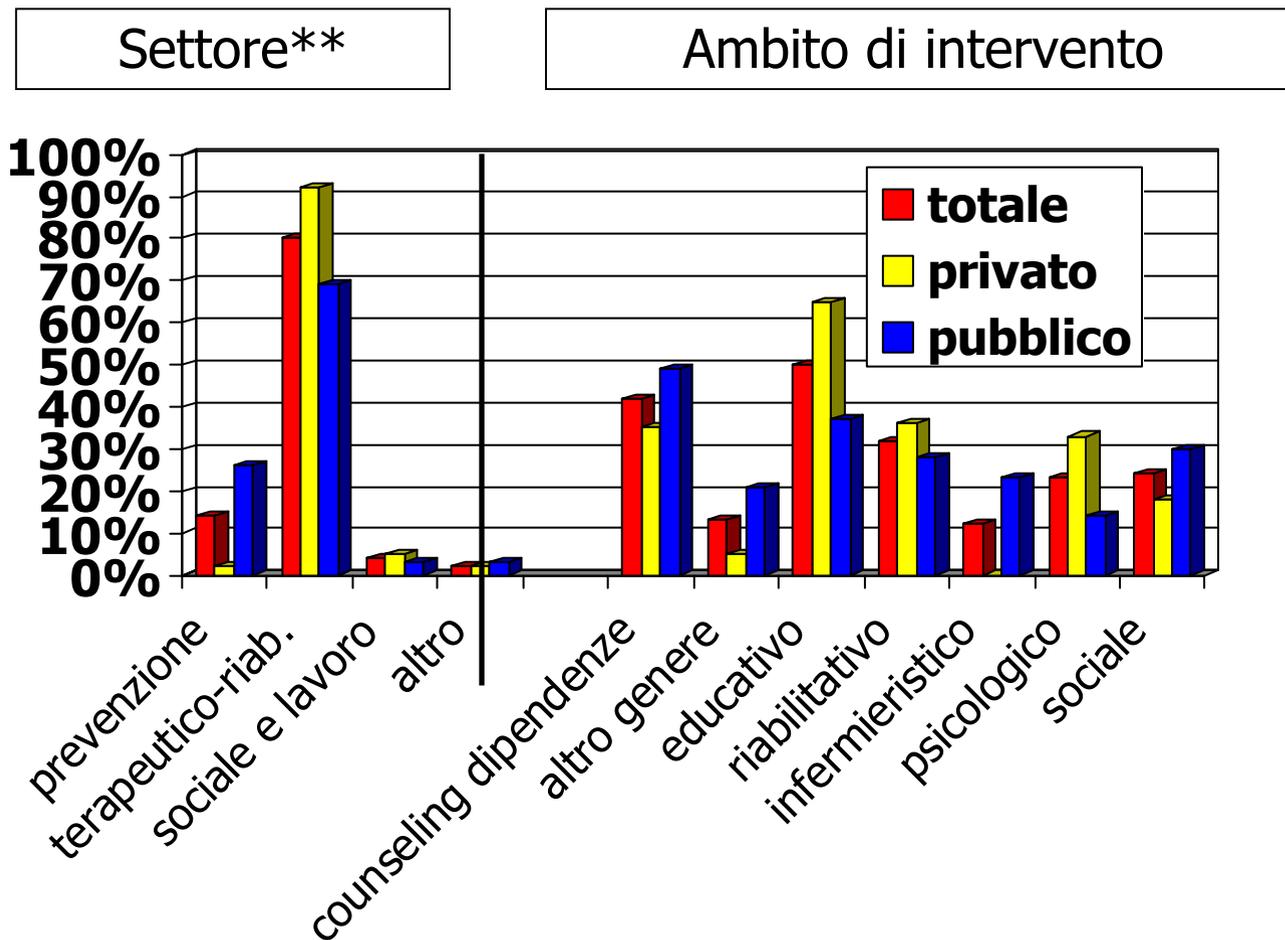
- Sono state utilizzate l'analisi della varianza e le analisi di contingenza per la comparazione tra:
  - ▶ Equipe statunitensi e italiane
  - ▶ Equipe private e pubbliche del campione italiano

# Caratteristiche socio-demografiche relative agli operatori veneti



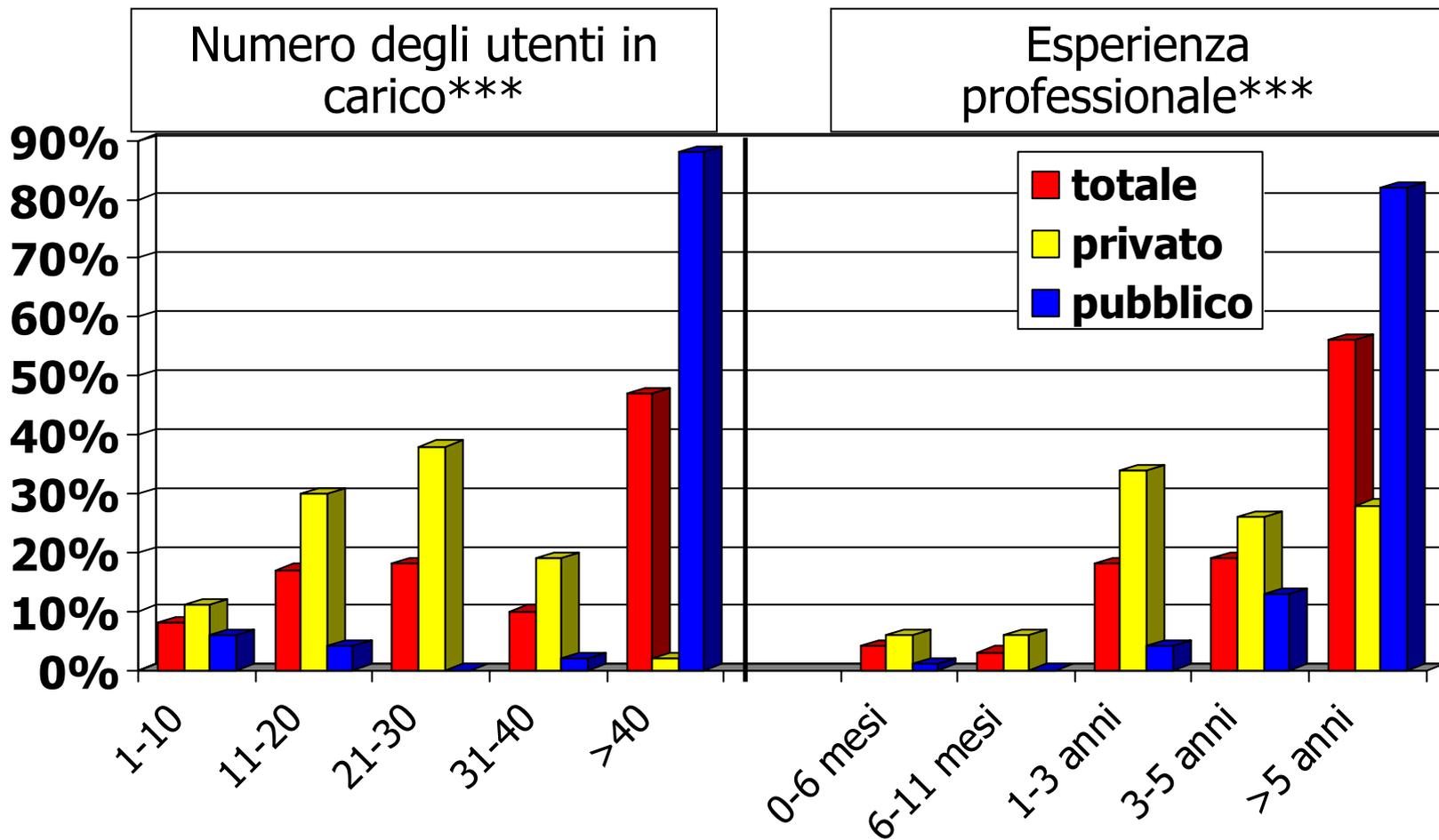
\* p<.01, \*\*p<.001, \*\*\*p<.0001

# Caratteristiche socio-demografiche degli operatori veneti



\* p<.01, \*\*p<.001, \*\*\*p<.0001

# Caratteristiche socio-demografiche degli operatori veneti



\* p<.01, \*\*p<.001, \*\*\*p<.0001

# Coefficienti di affidabilità per lo staff

	Italia (n=134)	U.S. (n=1089)
<b>Motivazione al cambiamento</b>		
Esigenze del servizio	0.77	0.89
Bisogni formativi	0.79	0.87
Pressioni al cambiamento	0.68	0.70
<b>Risorse</b>		
Uffici	0.77	0.70
Personale	0.62	0.70
Formazione	0.61	0.62
Computer	0.54	0.77
Posta elettronica	0.72	0.74

	Italia (n= 134)	U.S. (n=1089)
<b>Caratteristiche dello staff</b>		
Crescita	0.77	0.66
Efficacia	0.60	0.67
Influenza	0.70	0.79
Adattabilità	0.50	0.66
<b>Clima organizzativo</b>		
Mission	0.77	0.72
Coesione	0.86	0.87
Autonomia	0.37	0.56
Comunicazione	0.67	0.81
Stress	0.74	0.80
Cambiamento	0.63	0.71

# Profilo del funzionamento organizzativo

## Comparazione tra gli operatori delle équipes statunitensi e veneti

### al cambiamento

enze del Servizio  
ni formativi  
oni per il  
riamento

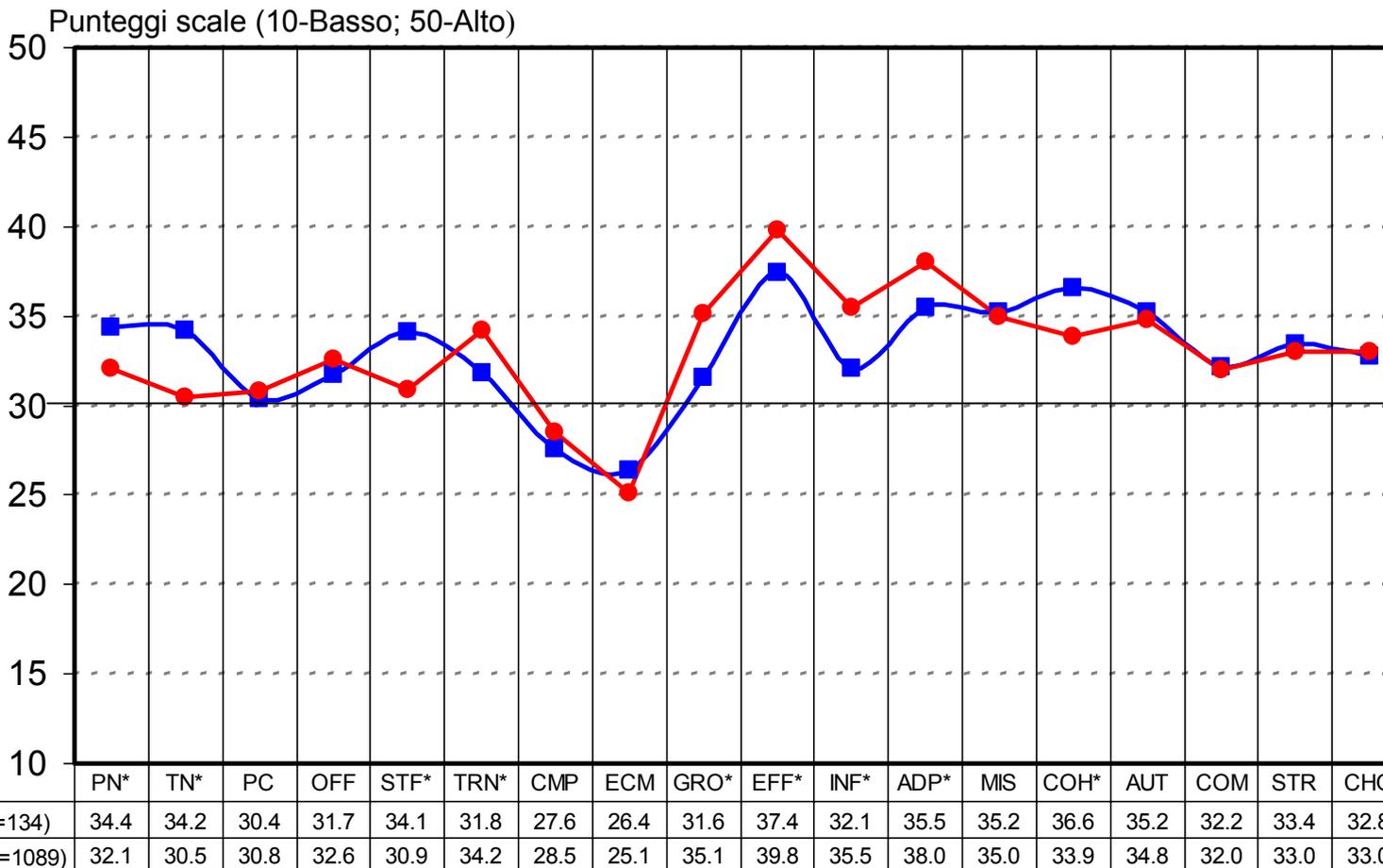
onale  
azione  
puter  
a elettronica

### he dello staff

cita  
cia  
ncza  
abilità

### izzativo

on  
sione  
onomia  
nunicazione  
ss  
biamento



Motivazione

Risorse

Staff

Clima organizzativo

## Flessibilità Organizzativa (ORC)

\* p<.05

# Profilo del funzionamento organizzativo

## Comparazione del campione veneto tra le équipes private e pubbliche

### Linee al cambiamento

- Strategie del Servizio  
 - Programmi formativi  
 - Soluzioni per il cambiamento

- Tecnologie  
 - Personale  
 - Informazione  
 - Computer  
 - Posta elettronica

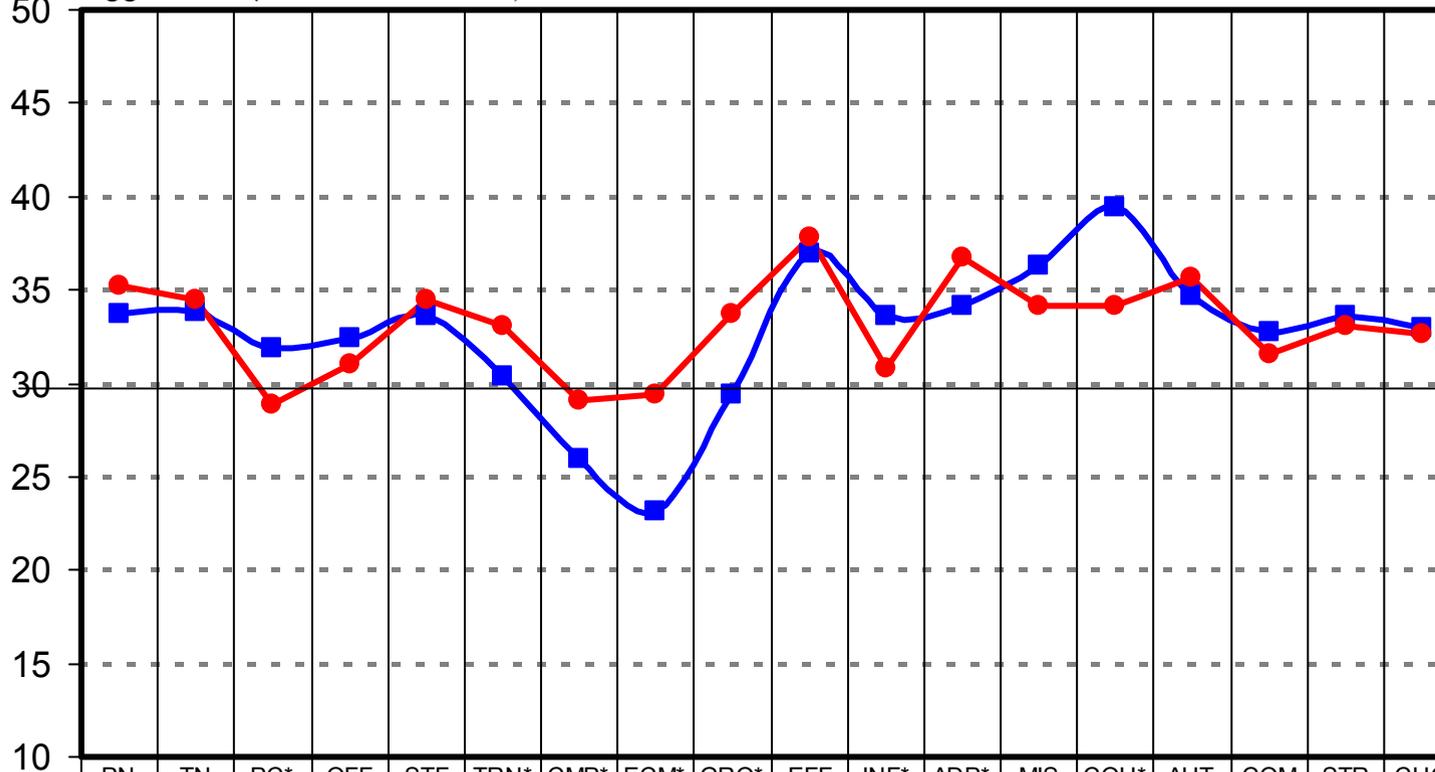
### Caratteristiche dello staff

- Efficienza  
 - Produttività  
 - Frequenza  
 - Flessibilità

### Struttura organizzativa

- Assunzione  
 - Promozione  
 - Autonomia  
 - Comunicazione  
 - Stress  
 - Cambiamento

Punteggi scale (10-Basso; 50-Alto)



<span style="color: blue;">■</span> Privato (n=65) <span style="color: red;">●</span> Pubblico (n=70)	PN	TN	PC*	OFF	STF	TRN*	CMP*	ECM*	GRO*	EFF	INF*	ADP*	MIS	COH*	AUT	COM	STR	CH
	33,7	33,8	31,9	32,4	33,6	30,4	26,0	23,2	29,4	37,0	33,6	34,2	36,3	39,4	34,7	32,7	33,6	33,7
	35,2	34,5	28,9	31,0	34,5	33,1	29,1	29,4	33,7	37,8	30,8	36,7	34,2	34,1	35,7	31,6	33,1	32,8

Motivazione

Risorse

Staff

Clima organizzativo

## Flessibilità Organizzativa (ORC-TCU)

\* p<.05

# Sommario

## Comparazione tra gli operatori delle équipes venete e statunitensi

- Gli operatori delle équipes dei programmi statunitensi hanno riportato dei punteggi più elevati per quanto riguarda l'accessibilità alle risorse formative, la possibilità di usufruire di un controllo maggiore del loro ambiente professionale rispetto agli operatori veneti: la misurazione è stata effettuata rispetto crescita, efficacia, influenza e adattabilità. Gli operatori veneti hanno riportato un punteggio più elevato per quanto riguarda la coesione, la dotazione del personale, le esigenze del servizio e i bisogni formativi.
- Il dato interessante emerso rileva che il clima organizzativo per gli operatori di entrambi i paesi è sostanzialmente simile.

## Campione veneto: Comparazione tra gli operatori delle équipes pubbliche private

- Gli operatori delle équipes pubbliche hanno riportato dei punteggi più elevati rispetto la possibilità ad avere risorse, possibilità formative, computer e posta elettronica.
- Inoltre, hanno riportato un più elevato punteggio sulle scale che misurano la crescita e l'adattabilità, ma punteggi più bassi rispetto a influenza e coesione.

# Conclusioni

- **La versione italiana del questionario ORC-S è risultata dal punto di vista psicometrico adeguato. La comparazione cross-culturale tra le équipes statunitensi e venete ha fatto emergere delle differenze significative rispetto alle caratteristiche del personale, ma nel complesso non emergono differenze significative rispetto al clima organizzativo.**
- **Per quanto riguarda il campione veneto, si sono riscontrate differenze significative tra le équipes dell'ambito pubblico e dell'ambito privato rispetto all'adeguatezza delle risorse e alle caratteristiche del personale. Si sono riscontrate somiglianze in molti ambiti indagati, in particolare rispetto al clima organizzativo.**
- **In questo momento continua la rilevazione dei dati allo scopo di ottenere un campione più ampio e perciò rappresentativo e tra gli obiettivi futuri si include la possibilità di effettuare altre comparazioni, e una analisi più dettagliata dei profili dei responsabili e degli operatori delle équipes.**

# **Ringraziamenti**

**Desideriamo esprimere il nostro ringraziamento a tutti gli operatori, i responsabili delle équipes pubbliche e private del Sistema Integrato per le Tossicodipendenze della Regione Veneto che hanno partecipato a questa ricerca.**

**Questo studio è finanziato dal NIDA (National Institute of Drug Abuse). I contenuti sono di esclusiva responsabilità degli autori e non rappresentano necessariamente la visione ufficiale del NIDA, nè degli altri organismi USA e veneti coinvolti.**