

25/06/2024

El clima intergeneracional en contextos universitaris: validació d'una escala



L'augment de l'esperança de vida i les polítiques per endarrerir la jubilació plantegen nous reptes per a les organitzacions, amb fins a tres generacions convivint al mateix espai laboral. Un estudi recent de la UAB, publicat a *Frontiers in Education*, adapta l'escala WICS per mesurar el clima intergeneracional a les universitats espanyoles. Aquest instrument permet millorar les relacions laborals i fomentar l'aprenentatge intergeneracional.

istock/SanjaRadin

L'increment de l'expectativa de vida, juntament amb les polítiques estatals encaminades a endarrerir l'edat de jubilació, suposa l'aparició d'un nou desafiament per a les nostres organitzacions i desperta l'interès per conèixer les interaccions que es produeixen entre diverses generacions en un mateix lloc de feina. Actualment, podem trobar fins a tres generacions diferents (*Baby Boomers*, Generació X, Generació Y o *Millennials*) convivint en un mateix entorn laboral, compartint espais de treball, amb diferents vivències, maneres d'actuar, de pensar i d'entendre la vida laboral.

En aquests contextos multigeneracionals és vital conèixer les relacions que s'estableixen entre les persones de les diferents generacions per assegurar, no només un bon clima laboral, sinó també per facilitar el desenvolupament personal i professional dels membres de l'organització i aprofitar l'aprenentatge i l'intercanvi de coneixements que es poden aconseguir entre companys de diferents generacions (aprenentatge intergeneracional, AIG).

Un dels instruments que mesura, de forma més comprensiva, les relacions intergeneracionals al lloc de treball és “The Workplace Intergenerational Climate Scale” (WICS) desenvolupat per King i Bryant (2017). Aquest instrument format per cinc subescales relacionades (i.e. absència d'estereotips, interacció, inclusió, retenció i contacte intergeneracional) permet mesurar de manera precisa el clima intergeneracional de les organitzacions a través de la mirada de les persones que la conformen.

El propòsit del nostre estudi, publicat a la revista *Frontiers in Education* (Rodríguez Gómez, González-Ramírez i Armengol, 2024), i desenvolupat com a part del projecte PRUNAI “Universitat i Aprenentatge Intergeneracional”, coordinat per Diego Castro i David Rodríguez-Gómez, és comprovar les propietats psicomètriques, després d'adaptar els qüestionaris a les especificitats laborals del nostre context, en termes de validesa estructural i consistència interna, de la versió espanyola WICS, quan és aplicat a la Universitat Espanyola.

Les implicacions pràctiques de l'instrument són múltiples en un context universitari com l'actual, forçat a un ajustament intern no només per la mateixa evolució sociodemogràfica del professorat, sinó també per l'envelliment i la manca de relleu que viu la majoria de les universitats espanyoles. Així, per exemple, si una organització obté puntuacions baixes a la subescala de retenció intergeneracional al lloc de treball, la direcció pot dedicar recursos a destacar com les promocions es basen en el mèrit i com es valoren les contribucions de cada empleat, independentment del temps que hagin treballat allà o de la proximitat que estiguin de la jubilació.

David Rodríguez-Gómez; Carme Armengol Asparó

Àrea de Didàctica i d'Organització Educativa

Universitat Autònoma de Barcelona

david.rodriguez.gomez@uab.cat; carme.armengol@uab.cat

Referències

King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). **The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace.** *Journal of Organizational behavior*, 38(1), 124-151.

Rodríguez-Gómez, D., Gonzalez-Ramirez, T., & Armengol, C. (2024). **Intergenerational climate at higher education: validity of the Spanish version of the workplace intergenerational climate scale.** *Frontiers in Education*, 9, p.1323104. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1323104>