

Analisi indagine benessere organizzativo

Analisi indagine	2
Considerazioni metodologiche e generali sui dati analizzati.....	2
Dati anagrafici del campione dei rispondenti	4
Questionario: Benessere Organizzativo	6
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione.....	6
Box plot.....	9
Analisi importanza/performance percepita.....	10
Considerazioni conclusive.....	12
Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	13
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione.....	13
Box Plot.....	14
Questionario: Valutazione del superiore gerarchico	15
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione.....	15
Box Plot.....	16
La Soddisfazione Complessiva	17

Analisi indagine

La Struttura Tecnica Permanente ha analizzato i dati raccolti per l'indagine sul benessere organizzativo. I dati da analizzare sono stati ricevuti dall'amministrazione in data 14 Maggio 2015, ad avvenuta conferma della chiusura dell'indagine. L'analisi dei dati ha riguardato i seguenti questionari:

- Benessere organizzativo: sez. A, B, C, D, E, F, G, H, I, e Importanza degli ambiti di indagine;
- Grado di condivisione del sistema di valutazione: sez. L, M, e N;
- Valutazione del superiore gerarchico: sez. O e P;
- Dati anagrafici;
- Grado di soddisfazione generale dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro dell'ente (domanda aggiunta dall'amministrazione in seguito alle risultanze dell'analisi 2014).

Per l'analisi dei dati il Presidente della Struttura si è avvalso della collaborazione del Dott. Luca Secondi.

Considerazioni metodologiche e generali sui dati analizzati

Tutti i questionari oggetto di indagine risultano composti da 122 osservazioni ($n = 122$). Rimane in analogia con quanto evidenziato nella relazione dell'anno 2014 rilevante il fenomeno delle domande alle quali chi ha compilato il questionario non ha fornito una risposta. Pur in presenza di un numero maggiore di osservazioni (122 nel 2015 contro 97 nel 2014), in media circa lo 8% dei rispondenti non fornisce risposta al singolo quesito, in linea con il medesimo valore della rilevazione 2014. Dalle considerazioni sulle risposte mancanti sono state ovviamente non considerate le domande esplicitamente marcate come facoltative.

Per fornire una misura dell'incidenza delle risposte mancanti va fatto notare che per nessuna delle domande sono presenti tutte e 122 le osservazioni. In media per ciascuna domanda dei questionari sono 9 le osservazioni mancanti. Le osservazioni mancanti sono concentrate in misura superiore alla media nelle domande qui di seguito elencate.

Questionario: Benessere organizzativo

- Sezione A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato:
 - A.09: Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)
- Sezione B – Le discriminazioni:
 - Tutte le domande;
- Sezione C – L'equità nella mia amministrazione:
 - C.03: Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
 - C.04: Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
 - C. 05: Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

- Sezione D – Carriera e sviluppo professionale:
 - D. 03: Il mio ente da la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
- Sezione F – I miei colleghi
 - F.03: Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
- Sezione H – Il senso di appartenenza
 - H.05: Se potessi, comunque cambierei ente

Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione

- Sezione L – La mia organizzazione
 - L.02: Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
 - L.03: Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
- Sezione M – Le mie performance
 - Tutte le domande
- Sezione N – Il funzionamento del sistema
 - Tutte le domande

Questionario: Valutazione del Superiore Gerarchico

- Sezione P
 - Tutte le domande

Sezione Dati anagrafici

- Le domande su sesso, età, anzianità di servizio e qualifica

Soddisfazione globale

- Domanda aggiuntiva sulla soddisfazione globale

Dal punto di vista metodologico, trattandosi di un insieme di dati omogenei rappresentanti osservazioni del personale dell'Università della Tuscia si è adottata una strategia di analisi descrittiva concentrandosi su:

- Analisi di posizione derivante dallo studio dei valori medi, della deviazione standard, e del coefficiente di variazione;
- Analisi grafica del comportamento dei vari item tramite box-plot;
- Analisi delle distribuzioni condizionate per alcune caratteristiche demografiche (sesso, anzianità di servizio, età anagrafica);
- Analisi grafica di confronto tra l'importanza attribuita dai rispondenti al questionario sul benessere organizzativo e la performance percepita;
- Analisi della soddisfazione complessiva.

Per procedere alle analisi descritte, dal momento che alcune domande (nello specifico A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, e H.05) presentavano una scala con valori opposti rispetto al resto del questionario (dove il “per nulla” corrispondeva alla performance massima e il “del tutto” alla performance minima), per omogeneità è stata effettuata, solo ed esclusivamente per queste domande, l'inversione della scala.

Dati anagrafici del campione dei rispondenti

I grafici in Figura 1, Figura 2, e Figura 2 descrivono la composizione del campione dal punto di vista della distribuzione per sesso, ruolo, età anagrafica e anzianità di servizio. Dal punto di vista del sesso circa il 66% dei rispondenti è composto da donne contro un 34% di uomini.

Dei 122 questionari ricevuti, 101 risultano di personale non dirigente, 2 di personale dirigente e 19 non hanno fornito risposta su tale punto.

La distribuzione per età anagrafica mostra che circa il 90% dei rispondenti ha una età superiore ai 41 anni. Il 67% dei rispondenti ha una anzianità di servizio superiore ai 20 anni lavorativi.

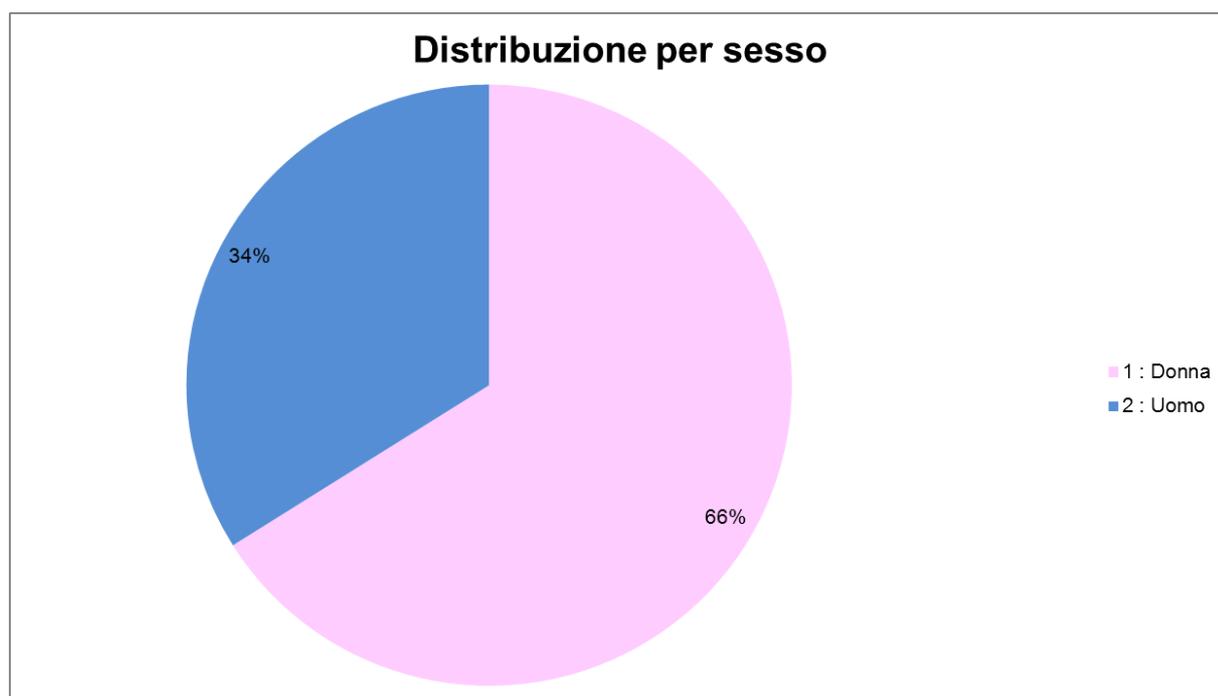


Figura 1 - Distribuzione per sesso (valori percentuali)



Figura 2 - Distribuzione per anzianità di servizio (valori percentuali)

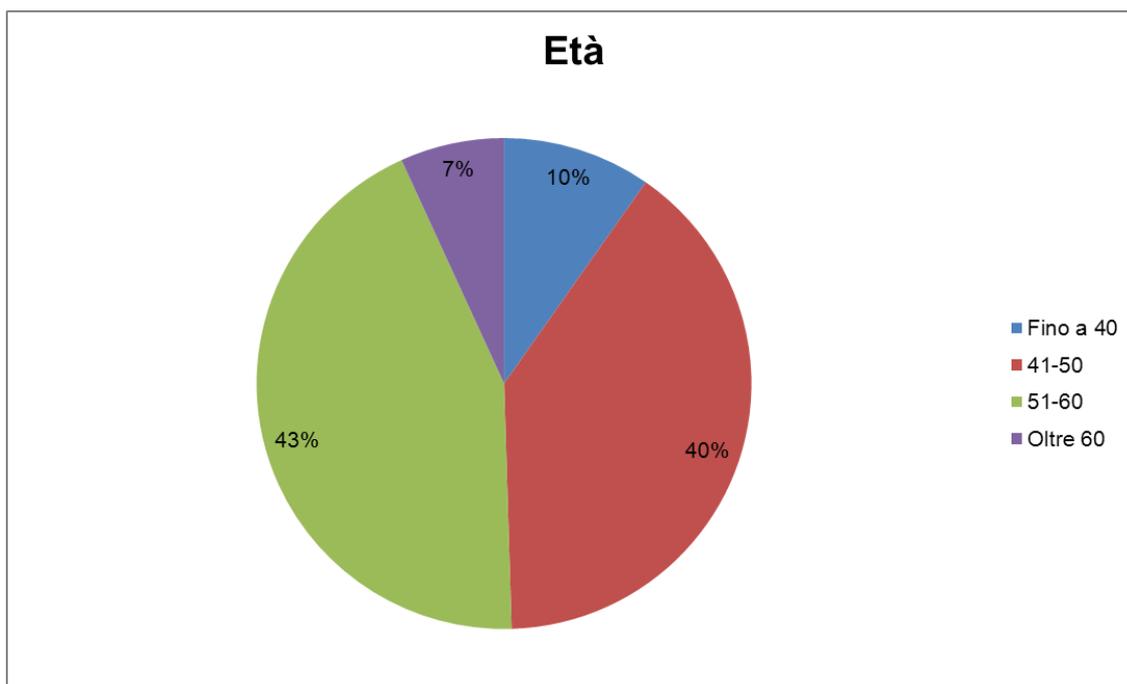


Figura 3 - Distribuzione dei rispondenti per età (valori percentuali)

Nell'interpretazione dei risultati dell'indagine va tenuta in considerazione la composizione del campione rispetto alla popolazione di riferimento che, al 31.12.2014 constava di 318 dipendenti, 6 dei quali a tempo determinato, per un totale di 173 donne e 145 uomini.

Alcune considerazioni di tipo descrittivo circa l'eventuale corrispondenza del profilo dei rispondenti all'indagine con il profilo dell'universo di riferimento sono riportate di seguito con riferimento alle variabili di tipo anagrafico e professionale e costituiscono un ausilio nell'interpretazione dei risultati campionari.

Facendo riferimento al sesso, la distribuzione dei rispondenti all'indagine è maggiormente rappresentata da donne (per oltre il 66%) rispetto alla corrispondente distribuzione dell'intera totalità dei dipendenti in cui le donne rappresentano circa il 54%.

Tabella 0.1. Distribuzione per età anagrafica

Classe di età	Freq. questionario	Freq. popolazione
Meno di 30 anni	0%	0%
Dai 31 ai 40 anni	10%	9%
Dai 41 ai 50 anni	40%	32%
Dai 51 ai 60 anni	44%	46%
Oltre i 60 anni	7%	13%

Per quanto riguarda l'età, il campione risulta leggermente sovra-dimensionato nelle fasce "dai 41 ai 50 anni" e "dai 51 ai 60 anni" nelle quali si concentrano rispettivamente il 40% e il 44% dei rispondenti mentre nella corrispondente distribuzione della popolazione l'incidenza dei dipendenti per le stesse fasce di età è pari rispettivamente al 32% e 46% (cfr. Tabella 0.1). Il campione è poi leggermente sotto-dimensionato nella fascia di età "oltre i 60 anni" con una percentuale di rispondenti pari al 7% rispetto al 13% della popolazione. In conseguenza di ciò, nel campione sono presenti individui di età superiore a 50 anni in proporzione inferiore rispetto a quanto osservato per l'intera totalità dei dipendenti (51% nel campione contro 59% nella popolazione).

Tabella 2. Distribuzione per anzianità di servizio

Classe di età	Freq. Questionario	Freq. Popolazione
Meno di 5 anni	7%	9%
Da 5 a 10 anni	13%	9%
Da 11 a 20 anni	13%	16%
Oltre i 20 anni	67%	65%

Per l'anzianità di servizio il campione risulta leggermente sotto dimensionato per le classi di servizio "meno di 5 anni" e "da 11 a 20 anni", e sovra-dimensionato per le classi "da 5 a 10 anni" e "oltre i 20 anni". Il dato sulla qualifica del campione registra invece un maggior grado di aderenza con la distribuzione della popolazione.

In considerazione della diversità del campione rispetto all'universo, pur se limitata solo ad alcuni ambiti, non sussistono i presupposti per inferire i risultati dell'indagine all'intera popolazione. Le analisi riportate in questo documento sono pertanto da ritenersi descrittive del solo campione dei rispondenti.

Questionario: Benessere Organizzativo

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

Per ogni ambito del questionario la Tabella 3 riporta il grado di accordo medio espresso dai rispondenti affiancando altresì la deviazione standard ed il coefficiente di variazione per consentire un'analisi della dispersione delle risposte. E' evidente che il valore medio di ambito potrà variare, in accordo alla scala ancorata agli estremi utilizzata nel questionario, da un

minimo di 1 qualora per tutte le affermazioni sia stato espresso un grado di “totale disaccordo” (esprimendo quindi un punteggio numerico pari ad 1) ad un massimo di 6 qualora per tutte le affermazioni sia stato espresso un grado di “totale accordo”.

L’ambito relativo all’immagine della propria amministrazione fa registrare il più elevato grado di accordo (migliore performance) dei rispondenti, pari a 5.09 (CV=0.22). Il secondo ambito a cui è associato un valore medio elevato, pari a 5.01, è quello delle discriminazioni sul luogo di lavoro che, al tempo stesso registra un ridotto livello di variabilità (DS=0.96 e CV=0.19). E’ opportuno specificare che le affermazioni proposte per tale ambito erano costruite in senso positivo (o sono state rese positive nello specifico per le affermazioni B.04 e B.08) ed orientate quindi alla correttezza ed al rispetto nel luogo di lavoro. Va da sé quindi che un valore medio così elevato, già rilevato nella scorsa relazione, si conferma essere un aspetto sicuramente positivo per l’amministrazione, poiché i dipendenti (rispondenti) percepiscono di essere trattati correttamente e con rispetto sia rispetto alla propria appartenenza sindacale, politica, religiosa, di genere, razza e/o etnia, di lingua, età, o orientamento sessuale.

Si conferma positiva, con un valore medio pari a 4.9, anche la performance in merito all’assenza di discriminazioni per disabilità, pur se tale domanda è stata compilata da un numero più ridotto di rispondenti (43) in quanto facoltativa.

Ambito	Media	Deviazione Standard (DS)	Coeff. Variazione (CV)
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.52	0.86	0.19
B: Le discriminazioni	5.01	0.96	0.19
C: L'equità nella mia amministrazione	3.54	1.26	0.36
D: Carriera e sviluppo professionale	3.37	1.24	0.37
E: Il mio lavoro	4.63	0.97	0.21
F: I miei colleghi	4.56	1.19	0.26
G: Il contesto del mio lavoro	3.82	1.29	0.34
H: Il senso di appartenenza	4.79	0.97	0.20
I: L'immagine della mia amministrazione	5.09	1.10	0.22

Tabella 3 - Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione delle risposte

Valori medi elevati e superiori (o pari) a 5 si registrano anche per l’ambito relativo all’immagine della propria amministrazione e per i colleghi di lavoro. Sempre positivamente valutato (pur se con un punteggio medio lievemente inferiore a 5) è il senso di appartenenza all’amministrazione.

Il valore medio più basso si ha, invece, nell’ambito della carriera e dello sviluppo professionale (media = 3.37) che al tempo stesso registra anche la più elevata variabilità nelle risposte (CV:0.37). Un ulteriore ambito che ottiene una valutazione di bassa performance è rappresentato dall’equità nella propria amministrazione (media = 3.54).

Le tabelle 4, 5 e 6 riportano le distribuzioni medie condizionate per genere del dipendente, età anagrafica (suddivisa in quattro classi) e anzianità di servizio.

Alcuni spunti interessanti emergono dall’analisi delle tabelle.

Riferendoci al genere dei rispondenti, gli uomini presentano livelli medi di performance superiori rispetto alle donne per l'ambito E "Il mio lavoro" (valore medio pari a 4.97 uomini e 4.55 per le donne), il contesto del proprio lavoro (4.07 per gli uomini e 3.77 per le donne), il senso di appartenenza all'amministrazione (4.96 per gli uomini e 4.75 per le donne) e per la carriera e lo sviluppo professionale (3.45 per gli uomini e 3.32 per le donne).

E' importante altresì osservare che le donne giudicano in modo più elevato la correttezza dei comportamenti e l'assenza di discriminazioni sul posto di lavoro rispetto agli uomini (valore medio pari a 5.11 per le donne e 4.85 per gli uomini).

Ambito	Donne	Uomini
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.59	4.47
B: Le discriminazioni	5.11	4.85
C: L'equità nella mia amministrazione	3.57	3.52
D: Carriera e sviluppo professionale	3.32	3.45
E: Il mio lavoro	4.55	4.97
F: I miei colleghi	4.54	4.67
G: Il contesto del mio lavoro	3.77	4.07
H: Il senso di appartenenza	4.75	4.96
I: L'immagine della mia amministrazione	5.16	5.03

Tabella 4 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

Per quanto concerne l'età anagrafica si può notare che i rispondenti in età superiore a 60 anni sono coloro che fanno registrare punteggi maggiori, rispetto alle altre classi di età, per gli ambiti E (Il mio lavoro), C (L'equità nella mia amministrazione), D (Carriera e sviluppo professionale) e G (Il contesto del mio lavoro). Va notato inoltre come siano i dipendenti di età fino a 40 anni a far registrare la migliore performance nella sezione H (Il senso di appartenenza). E' la classe dei dipendenti in età compresa tra 41 e 50 a far registrare, invece, i punteggi medi più elevati per gli ambiti A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro) e B (Le discriminazioni), mentre il valore più elevato per le relazioni con i colleghi (ambito F: I miei colleghi) si registra per coloro che hanno un'età compresa tra 51 e 60 anni.

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.16	4.73	4.38	4.71
B: Le discriminazioni	5.56	5.18	4.71	5.13
C: L'equità nella mia amministrazione	3.36	3.56	3.51	4.07
D: Carriera e sviluppo professionale	3.76	3.41	3.15	3.88
E: Il mio lavoro	4.68	4.77	4.50	5.20
F: I miei colleghi	4.16	4.41	4.71	4.62
G: Il contesto del mio lavoro	3.76	3.89	3.73	4.48
H: Il senso di appartenenza	5.23	4.80	4.68	4.53
I: L'immagine della mia amministrazione	4.67	5.15	5.12	5.14

Tabella 5 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.47	4.44	5.07	4.50
B: Le discriminazioni	5.49	5.27	5.53	4.81
C: L'equità nella mia amministrazione	4.14	3.15	3.96	3.53
D: Carriera e sviluppo professionale	3.71	3.15	3.94	3.33
E: Il mio lavoro	4.66	4.74	5.00	4.70
F: I miei colleghi	5.06	4.20	4.66	4.64
G: Il contesto del mio lavoro	3.66	3.69	4.49	3.86
H: Il senso di appartenenza	4.91	5.13	5.06	4.72
I: L'immagine della mia amministrazione	5.05	5.10	5.18	5.17

Tabella 6 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

A riguardo invece dell'anzianità di servizio, valori medi più elevati si registrano in linea generale per coloro che sono in servizio da un numero di anni al massimo pari a 10. E' il caso ad esempio delle dimensioni A (Sicurezza e salute), B (Le discriminazioni), D (Carriera e sviluppo professionale), E (Il mio lavoro), G (Il contesto del mio lavoro). E' opportuno ricordare che i confronti descrittivi sono operati su valori medi che talvolta si discostano poco tra loro. E' il caso ad esempio delle valutazioni fornite per l'ambito I (L'immagine della mia amministrazione).

Box plot

La figura 4 consente di valutare graficamente la variabilità delle risposte medie per ciascun ambito. Come già menzionato in precedenza gli ambiti C, D e F fanno registrare il più elevato livello di variabilità nella performance, con assenza di valori anomali (outliers). Gli ambiti A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), B (Le discriminazioni), E (Il mio lavoro) registrano una minore variabilità, pur in presenza di valori anomali rappresentati da rispondenti che hanno espresso punteggi molto bassi.

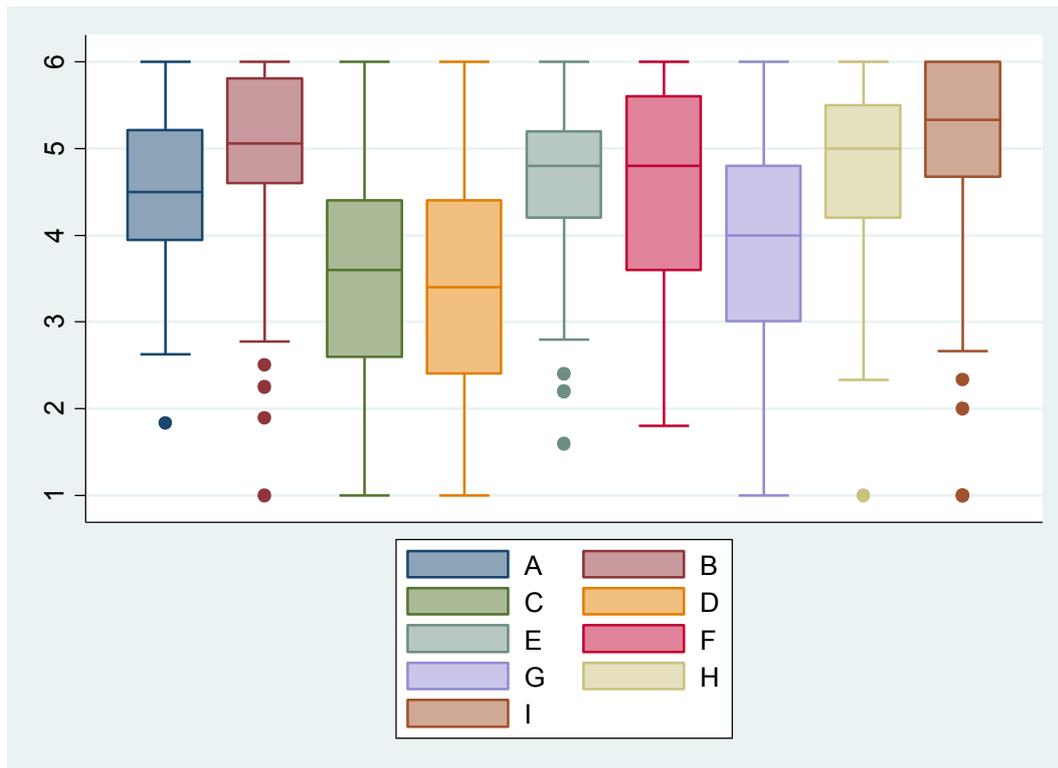


Figura 4 - Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

Analisi importanza/performance percepita

Il grafico in Figura 5 mostra visivamente l'analisi dei punteggi medi di importanza e di performance percepita da parte dei rispondenti al questionario. Il grafico confronta l'importanza media (linea rossa: derivante dalla media del punteggio di importanza indicato da ciascun rispondente per ciascuna delle sezioni nel questionario sul benessere organizzativo), la performance media (linea verde: derivante dalla media dei punteggi indicati dai rispondenti per tutte le domande di ciascuna delle nove sezioni del questionario sul benessere organizzativo), e i singoli punteggi medi di performance per ciascuna delle domande che compongono ciascuna delle nove sezioni del questionario sul benessere organizzativo (barre di colore alternato bordò e celeste).

Questa analisi riguarda tutte e nove le sezioni del questionario sul benessere organizzativo:

- A: La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato;
- B: Le discriminazioni;
- C: L'equità nella mia amministrazione;
- D: La carriera e lo sviluppo professionale;
- E: Il mio lavoro;
- F: I miei colleghi;
- G: Il contesto del mio lavoro;
- H: Il senso di appartenenza;
- I: L'immagine della mia amministrazione.

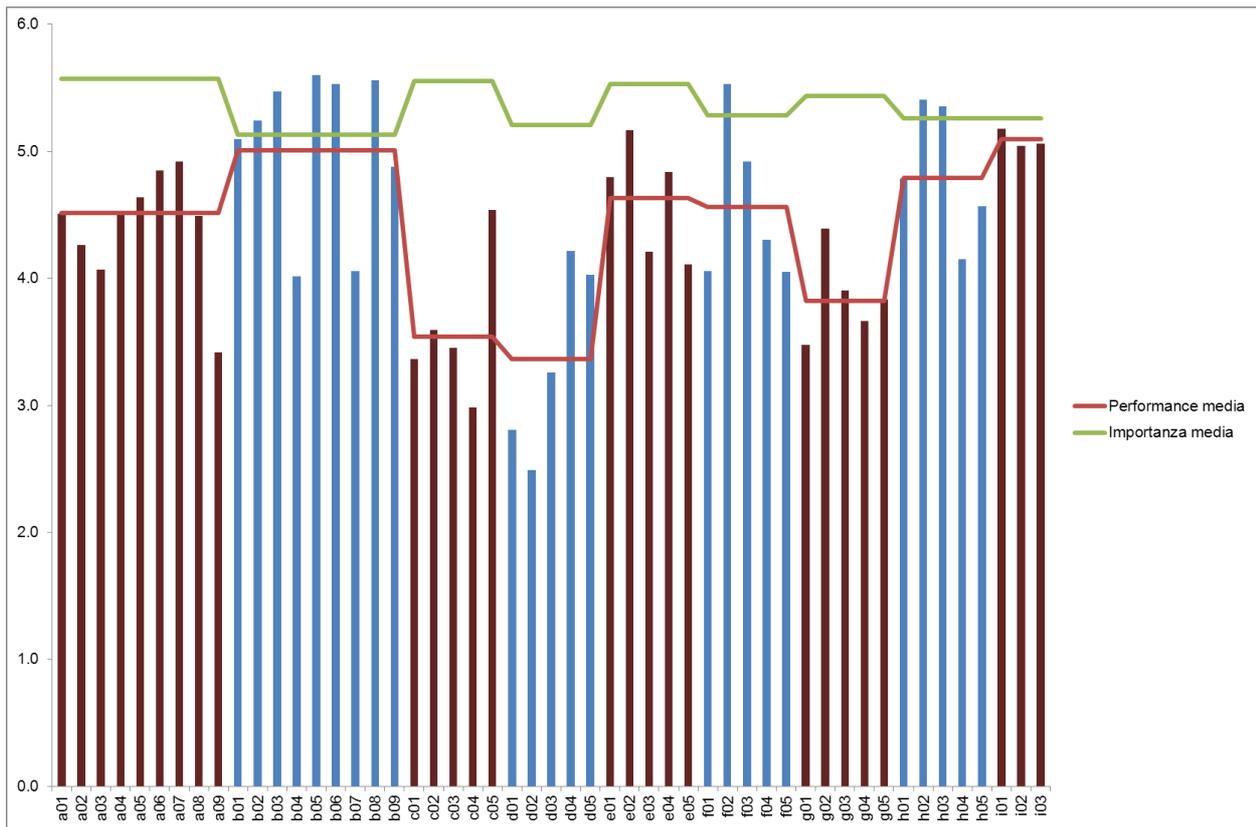


Figura 5 - Analisi Importanza/Performance

Sebbene già intuibile dall'analisi descrittiva, dal grafico in Figura 5 è possibile constatare come alla variabilità nei punteggi medi di performance per le sezioni A – I dell'indagine sul benessere organizzativo corrisponde una sostanziale stabilità nei punteggi di importanza media assegnati dai rispondenti.

La figura mostra in maniera immediata come i punteggi di performance sono sempre inferiori a quelli di importanza.

Gli ambiti che hanno punteggi medi di importanza più elevati sono A, C ed E, seppure a tutti sia associato un valore medio superiore a 5.

In termini di gap tra importanza e performance, l'ambito B (discriminazioni) presenta il minore scostamento tra valori medi. Vi sono, invece, altre sezioni dove il gap è rilevante e, nello specifico, la maggiore differenza tra performance ed importanza si ha per le sezioni C (equità), D (carriera e sviluppo professionale) e G (Il contesto del mio lavoro). In queste sezioni si trovano anche le domande dove la performance percepita è in media più bassa:

- C.04 – Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;
- D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro.
- D.02 – Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito.

In merito alle aree dove la performance raggiunge dei punteggi elevati, oltre alla sezione B (discriminazioni) va anche menzionata la sezione I (immagine dell'amministrazione), dove performance e importanza sono tra di loro molto simili. Buoni livelli di performance e gap

contenuti in riferimento all'importanza si hanno per le sezioni H (senso di appartenenza), F (colleghi) e E (Il mio lavoro).

Considerazioni conclusive

Nel complesso l'indagine sul benessere organizzativo mostra dei punteggi medi abbastanza elevati su numerose dimensioni oggetto di indagine, pur se in presenza di un certo grado di variabilità interna alle singole dimensioni e di punteggi medi anche differenti tra le varie dimensioni dell'indagine. Le aree dove si concentrano i punteggi superiori (sempre maggiori o uguali a 5) sono quelle relative alle discriminazioni e all'immagine dell'amministrazione. Va fatto notare che rispetto all'indagine dello scorso anno i valori medi più bassi hanno subito un leggero aumento, e quelli più alti una leggera diminuzione. Esistono ora solo due dimensioni nelle quali la media è superiore o uguale a 5, mentre tutte le altre dimensioni intermedie hanno una valutazione leggermente più bassa rispetto a quella della scorsa indagine.

Considerando come sono state formulate le domande di queste sezioni, l'indagine continua a mostrare una buona performance organizzativa dell'Università della Tuscia in merito a tali ambiti, pur se con qualche lieve flessione rispetto al 2014. I 122 dipendenti che hanno partecipato a questa indagine non ritengono l'ambiente lavorativo dell'Università come un ambiente nel quale siano in azione discriminazioni relative ad appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, identità di genere, età, orientamento sessuale e (dove applicabile) disabilità.

Positiva è anche la percezione da parte dei dipendenti delle relazioni che si instaurano tra i colleghi, relativamente agli aspetti di squadra e di lavoro in gruppo, di reciproco aiuto nello svolgimento delle mansioni, della condivisione delle informazioni, e di stima

In ultimo anche l'immagine dell'amministrazione è percepita positivamente, e i rispondenti all'indagine sono portati a considerare l'ente per il quale lavorano importante per la collettività, e ritengono che utenti e opinione pubblica in generale sia dello stesso avviso.

Vanno menzionati degli aspetti più carenti in termini di performance in riferimento alle dimensioni di carriera e sviluppo professionale e di equità. Si tratta in questi casi di aree dove i punteggi medi non sono eccessivamente bassi (sempre superiori a 3), ma comunque più vicini alla metà negativa della scala, e abbinati ad un grado elevato di variabilità interna.

In riferimento all'indagine 2014 le dimensioni relative all'equità e alla carriera e sviluppo professionale sono ancora quelle con la performance media più bassa di tutto il questionario. Rispetto all'indagine 2014 ora non è più l'equità la dimensione con la risposta con la performance minore in assoluto ma la dimensione relativa alla carriera e allo sviluppo professionale. Nello specifico la domanda con la performance più bassa di tutto il questionario è la D.02 "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito".

Le due aree appena menzionate sono tra le tre nelle quali si registrano i principali gap in termini di importanza media e performance media. I gap sono più importanti nel caso delle dimensioni relative a equità e carriera e sviluppo professionale (dal momento che si tratta delle dimensioni dove vengono registrati i peggiori punteggi di performance). In particolare l'equità è ritenuta uno degli aspetti più importanti da parte dei rispondenti al questionario.

Pur se non su tutte le dimensioni, le donne continuano ad indicare performance in media minori rispetto agli uomini. La media delle risposte del questionario è maggiore per le donne

per le dimensioni: A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), B (Le discriminazioni), C (L'equità nella mia amministrazione), e I (L'immagine della mia amministrazione). La media delle risposte per le dimensioni del questionario è invece maggiore per gli uomini per le dimensioni D (Carriera e sviluppo professionale), E (Il mio lavoro), F (I miei colleghi), G (Il contesto del mio lavoro), e H (Il senso di appartenenza). I dipendenti più anziani mostrano punteggi in media più alti per le dimensioni: C (L'equità nella mia amministrazione), D (Carriera e sviluppo professionale), E (Il mio lavoro), G (Il contesto del mio lavoro). I dipendenti più giovani invece mostrano i punteggi più alti per la dimensione H (Il senso di appartenenza). I dipendenti nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni mostrano invece i punteggi più alti per le dimensioni A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), B (Le discriminazioni), e I (L'immagine della mia amministrazione). In ultimo i dipendenti nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni mostrano invece punteggi superiori per la dimensione F (I miei colleghi).

Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

La tabella 7 mostra le performance medie delle 3 dimensioni presenti nel questionario inerente il grado di condivisione del sistema di valutazione.

L'analisi dei valori medi conduce a valori del grado di accordo con le affermazioni proposte sempre compresi tra 3 e 4, pur con valori in assoluto più bassi rispetto all'indagine 2014. Il valore più elevato pari a 3.46 (DS=1.50; CV=0.43) si registra per l'ambito relativo alle proprie performance in cui i rispondenti dovevano indicare se e fino a che punto fossero correttamente informati della propria valutazione sul posto di lavoro, dell'essere valutati sulla base di elementi ritenuti importanti, ecc.

Il valore medio più basso, pari a 3.20 (DS=1.43, CV=0.45), invece si registra per l'ambito N in cui veniva richiesto di valutare il grado di accordo/disaccordo relativamente alla conoscenza del sistema di misurazione della performance della propria organizzazione.

Ambito	Media	DS	CV
La mia organizzazione	3.45	1.42	0.41
Le mie performance	3.46	1.50	0.43
Il funzionamento del sistema	3.20	1.43	0.45

Tabella 7 - Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione

Le tabelle 8, 9 e 10 riportano le distribuzioni medie condizionate per genere del dipendente, età anagrafica (suddivisa in quattro classi) e anzianità di servizio.

	Donne	Uomini
La mia organizzazione	3.23	3.97
Le mie performance	3.25	3.87
Il funzionamento del sistema	3.14	3.30

Tabella 8- Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
La mia organizzazione	3.14	3.35	3.58	4.08
Le mie performance	3.72	3.37	3.42	4.30
Il funzionamento del sistema	2.92	3.22	3.20	3.43

Tabella 9 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
La mia organizzazione	2.68	3.15	3.75	3.67
Le mie performance	4.11	2.92	4.23	3.43
Il funzionamento del sistema	3.56	2.97	3.89	3.10

Tabella 10 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Gli uomini in media mostrano una migliore performance rispetto alle donne. Lo stesso vale per coloro che hanno oltre 60 anni di età che registrano i punteggi medi più alti.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio i punteggi medi più alti si anno per tutte le dimensioni per la classe di anzianità compresa tra gli 11 e i 20 anni.

Box Plot

Dall'analisi della Figura 7 di seguito riportata si nota una variabilità non troppo differente tra i diversi ambiti presenti nel questionario. Più nello specifico, analizzando l'intera distribuzione si nota come gli ambiti M e N siano caratterizzati da un campo di variazione molto simile (visibile dai due segmenti estremi). Concentrandoci, invece, sulla variabilità della metà centrale dei dati (graficamente ci si riferisce quindi al rettangolo compreso tra il primo ed il terzo quartile della distribuzione) sono le dimensioni L e M a presentare livelli maggiormente simili di dispersione. La situazione non mostra significative differenze rispetto alla rilevazione 2014.

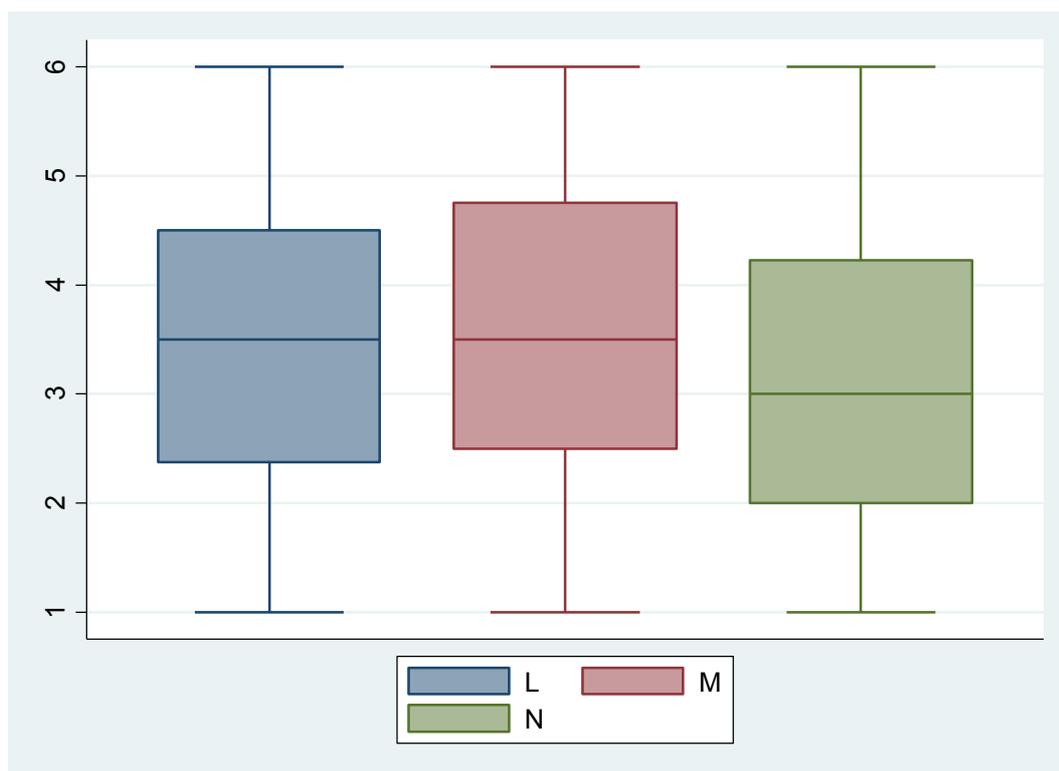


Figura 7 - Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

Questionario: Valutazione del superiore gerarchico

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

La tabella 11 evidenzia un valore medio pari a 4.57 per l'ambito relativo a "Il mio capo e la mia crescita" indicando un elevato grado di accordo medio dei rispondenti rispetto alla sensibilità, aiuto e comprensione del proprio superiore rispetto ai bisogni manifestati. Con riferimento all'equità il valore medio, seppure leggermente inferiore alla precedente dimensione, è pari a 4.63 evidenziando una buona performance relativamente all'equità, gestione efficace dei problemi e stima nei confronti del proprio superiore gerarchico.

Ambito	Media	DS	CV
Il mio capo e la mia crescita	4.57	1.44	0.32
Il mio capo e l'equità	4.63	1.35	0.29

Tabella 11 - Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione

	Donne	Uomini
Il mio capo e la mia crescita	4.55	4.75
Il mio capo e l'equità	4.57	4.76

Tabella 12- Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
Il mio capo e la mia crescita	5.18	4.55	4.40	4.63
Il mio capo e l'equità	4.90	4.54	4.42	4.93

Tabella 13 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
Il mio capo e la mia crescita	5.11	4.75	4.81	4.51
Il mio capo e l'equità	5.18	4.71	5.07	4.48

Tabella 14 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Gli uomini registrano ancora valori medi più elevati per quanto concerne la valutazione del superiore gerarchico.

Distinguendo per età anagrafica per la dimensione “Il mio capo e la mia crescita” sono coloro che hanno fino a 40 anni a mostrare i punteggi maggiori. Rispetto alla scorsa relazione è cresciuto il gap in questa dimensione con coloro che hanno oltre 60 anni. Per la dimensione “Il mio capo e l’equità” sono invece coloro che hanno oltre 60 anni ad avere le performance maggiori, ma la differenza rispetto a coloro che hanno meno di 40 anni è veramente molto ridotta (4.93 contro 4.90).

Per l’anzianità di servizio i punteggi medi maggiori si registrano per coloro che sono in servizio da meno di 5 anni.

Box Plot

Per le due dimensioni presenti nel questionario un più elevato grado di variabilità delle risposte sia nell’intera distribuzione che nella metà centrale dei dati si registra per la dimensione O relativa al proprio capo e alla propria crescita. Da questo punto di vista rispetto all’indagine 2014 vi è stata una inversione essendo risultata nella rilevazione dello scorso anno la dimensione P (equità e superiore gerarchico) quella con maggiore variabilità.

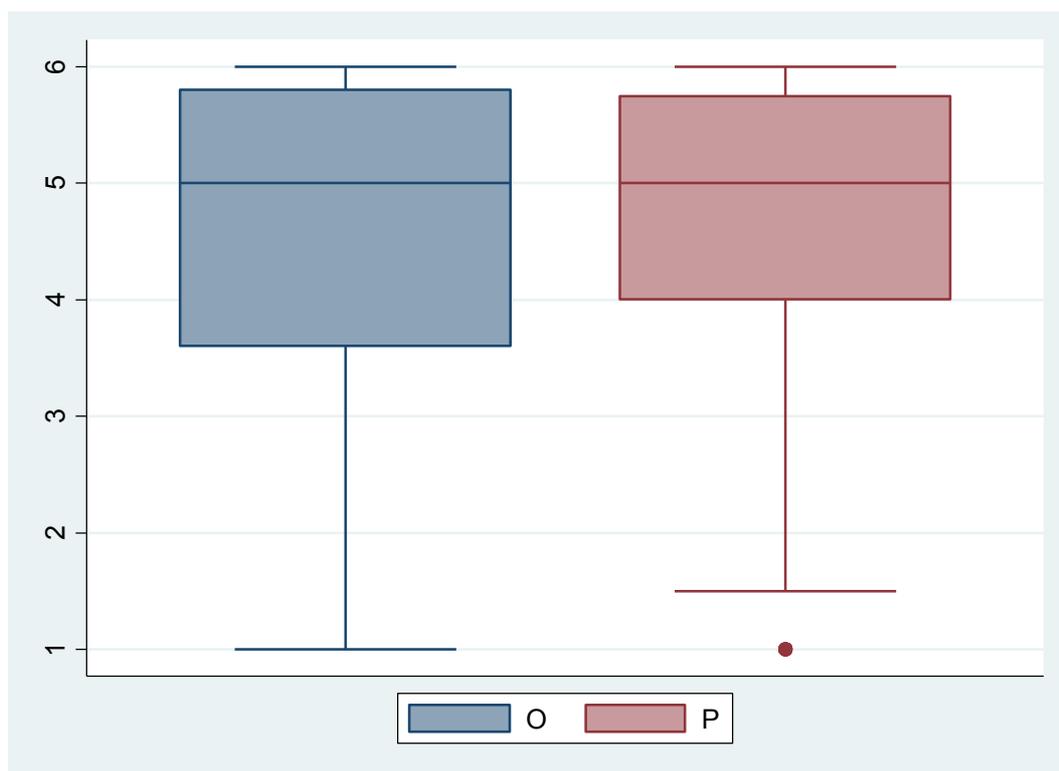


Figura 8 – Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

La Soddisfazione Complessiva

Il questionario utilizzato per la rilevazione del benessere organizzativo nell'anno 2014 prevedeva, sulla base di quanto richiesto dal NdV di Ateneo, un quesito riguardante il benessere complessivo percepito nella propria amministrazione. Nello specifico è stata inclusa la domanda "**NdV01** Globalmente - ovvero riferendosi all'insieme degli aspetti e dimensioni del benessere organizzativo analizzati nel questionario - quanto si ritiene soddisfatto dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro nell'ente in cui presta servizio?" con modalità di risposta da 1 ("per nulla") a 6 ("del tutto"). Il livello medio di soddisfazione dei dipendenti che hanno partecipato all'indagine è pari a 4.09 (DS=1.12; CV=0.27). La tabella 15 riporta la distribuzione di frequenza dei punteggi illustrando che oltre il 40% dei rispondenti ha dichiarato un livello di soddisfazione globale molto elevato, attribuendo punteggi pari a 5 o 6.

Soddisfazione complessiva	%
1	2.56
2	7.69
3	14.53
4	33.33
5	36.75
6	5.13
Total	100.00

Tabella 15 – Distribuzione di frequenza dei punteggi al quesito sulla soddisfazione complessiva: valori percentuali

La soddisfazione complessiva è in media più elevata per gli uomini con un punteggio di 4.42 che per le donne con un punteggio di 4.01 (Tabella 15). Sono, inoltre coloro che hanno tra 41 e 50 anni a registrare un livello medio di benessere superiore (Tabella 16). Infine, per quanto

riguarda l'anzianità di servizio sono più soddisfatti coloro che sono in servizio da almeno 11 e fino a 20 anni (Tabella 17).

	Donne	Uomini
Soddisfazione complessiva	4.01	4.42

Tabella 16 - Misure di sintesi della soddisfazione complessiva: valori medi condizionati per sesso dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
Soddisfazione complessiva	4.00	4.22	4.00	4.14

Tabella 17 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
Soddisfazione complessiva	4.14	4.08	4.57	4.13

Tabella 18 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Al fine di indagare quali ambiti fossero in misura maggiore associati con la formazione del giudizio di soddisfazione complessiva è stato stimato un modello di regressione logistica in cui la variabile dipendente è rappresentata proprio dal giudizio di soddisfazione complessiva in merito, reso dicotomico: assume valore 0 se il punteggio alla domanda NdV01 è inferiore alla mediana (pari a 4), mentre assume valore 1 se il punteggio alla domanda è pari o superiore al valore mediano.

Dalle stime ottenute, si può affermare che i giudizi riportati nelle dimensioni A (sicurezza e salute sul luogo di lavoro), E (lavoro), I (immagine dell'amministrazione) e, soprattutto, D (carriera e sviluppo professionale) incidono in modo significativo e positivo sulla probabilità che il giudizio di soddisfazione complessiva sia superiore al valore mediano, come si evince dalla Tabella 19 in cui sono riportati gli Odds Ratio¹ e il livello di significatività.

Variabile indipendente	Odds Ratio	Std. Err.	Significatività
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	2.96	1.76	*
B: Le discriminazioni	0.72	0.29	
C: L'equità nella mia amministrazione	0.67	0.31	
D: Carriera e sviluppo professionale	5.35	3.44	***
E: Il mio lavoro	2.26	0.98	*
F: I miei colleghi	1.64	0.57	
G: Il contesto del mio lavoro	0.80	0.40	
H: Il senso di appartenenza	0.95	0.54	
I: L'immagine della mia amministrazione	2.72	1.28	**

Note: *significativo al 10%; **significativo al 5%; ***significativo all'1%. Pseudo-R2: 0.56

Tabella 19 - Modello di regressione logistica: risultati delle stime in termini di Odds Ratio

¹ Nel modello di regressione logistica l'Odds Ratio (ottenuto come rapporto tra Odds) esprime una misura della intensità della relazione esistente tra ciascun regressore e la variabile dipendente e si ottiene come $\exp(\beta_j)$. Se non sussiste alcuna relazione tra la variabile esplicativa X_j e la probabilità che la variabile risposta Y assuma valore 1 il valore dell'odds ratio è pari a 1. Valori dell'odds ratio maggiori (minori) di 1 - ai quali corrispondono valori del parametro β_j maggiori (minori) di 0 - indicano un effetto positivo (negativo) della variabile esplicativa X_j sulla probabilità che la variabile risposta Y assuma il valore 1.