

## Analisi indagine benessere organizzativo

<b>Analisi indagine</b> .....	2
Considerazioni metodologiche e generali sui dati analizzati.....	2
Dati anagrafici del campione dei rispondenti.....	3
<b>Questionario: Benessere Organizzativo</b> .....	6
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione .....	6
Box plot.....	8
Analisi importanza/performance percepita .....	9
Considerazioni conclusive.....	11
<b>Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione.</b> .....	12
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione.....	12
Box Plot.....	13
Questionario: Valutazione del superiore gerarchico.....	14
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione.....	14
Box Plot.....	14
<b>La Soddisfazione Complessiva</b> .....	15

# Analisi indagine benessere organizzativo

## **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 20 maggio 2016, 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 134 osservazioni (n = 134), in aumento rispetto alla rilevazione del 2015 (122). Rimane sempre rilevante, e abbastanza costante come incidenza, rispetto a quanto registrato per la rilevazione 2015, la presenza di domande senza risposta. In media lo 8,5% dei rispondenti non fornisce risposta al singolo quesito, contro lo 8% della rilevazione 2015. Per nessuna delle domande sono presenti tutte e 134 le osservazioni. Le osservazioni mancanti sono concentrate in misura superiore alla media nelle domande qui di seguito elencate (con l'esclusione delle domande facoltative).*

### Questionario: Benessere organizzativo

- *B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale.*
- *B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico.*
- *B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione.*
- *B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*
- *B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza.*
- *B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua.*
- *B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*
- *B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale.*

### Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione

- *L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione*
- *M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro*
- *M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro*
- *M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro*
- *M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*
- *N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance*
- *N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance*
- *N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*
- *N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale*

Questionario: Valutazione del Superiore Gerarchico

- *O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi*
- *P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro*

Sezione Dati anagrafici

- *Sesso*
- *Età*
- *Anzianità di servizio*
- *Qualifica*

*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 riferita solamente al campione e senza inferenza alla popolazione.*

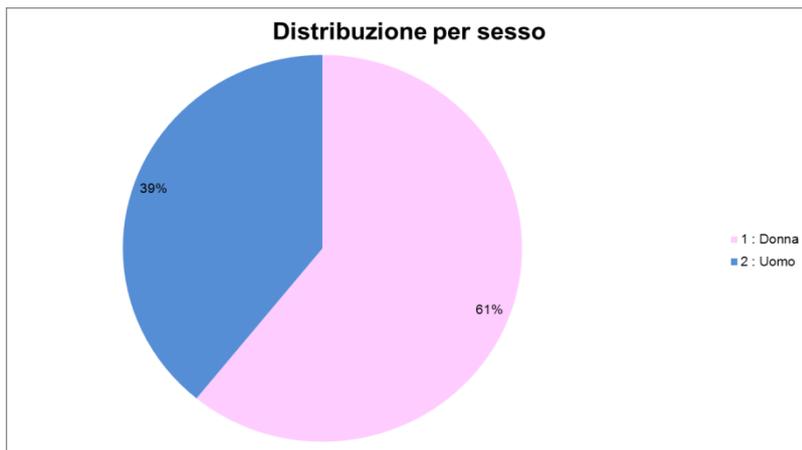
*Per procedere alle analisi descritte, dal momento che alcune domande (nello specifico A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, e H.05) presentavano una scala con valori opposti rispetto al resto del questionario (dove il "per nulla" corrispondeva alla performance massima e il "del tutto" alla performance minima),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

## **Dati anagrafici del campione dei rispondenti**

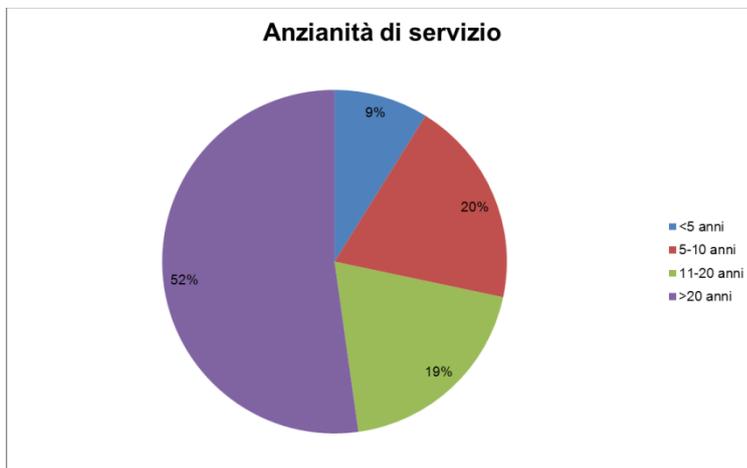
*I grafici in Figura 1, Figura 2, e Figura 2 descrivono la composizione del campione dal punto di vista della distribuzione per sesso, ruolo, età anagrafica e anzianità di servizio. Dal punto di vista del sesso circa il 61% dei rispondenti è composto da donne contro un 39% di uomini.*

*La totalità dei questionari, in cui l'informazione in merito alla qualifica è specificata, risultano di personale non dirigente, mentre 23 non hanno fornito risposta su tale punto.*

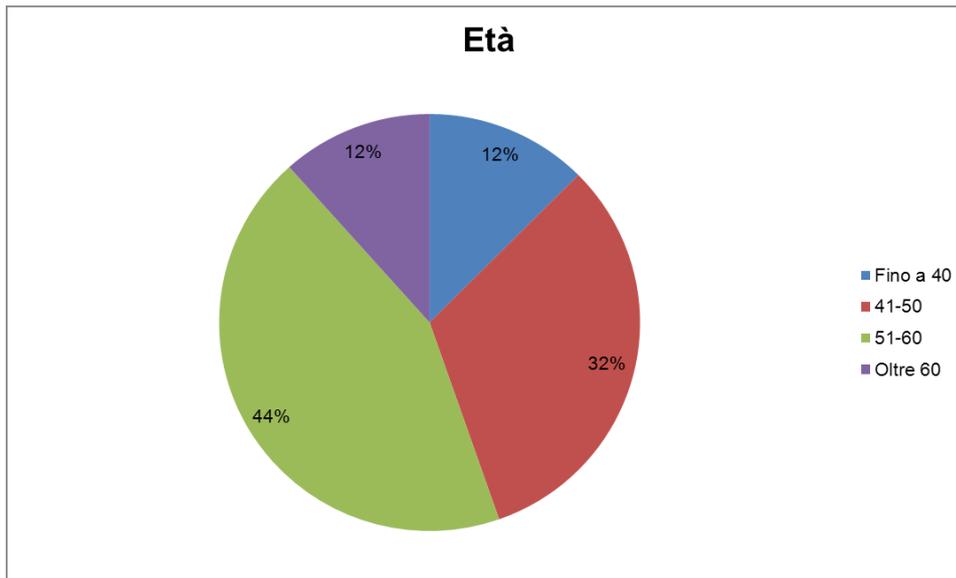
*La distribuzione per età anagrafica mostra che lo 88% dei rispondenti ha una età superiore ai 41 anni. Il 52% dei rispondenti ha una anzianità di servizio superiore ai 20 anni lavorativi.*



**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, alla data del 31 dicembre 2015 constava di 307 dipendenti, 3 dei quali a tempo determinato, per un totale di 173 donne e 134 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 (61%) rispetto alla corrispondente distribuzione dell'intera totalità dei dipendenti in cui le donne rappresentano circa il 56%.*

Classe di età	Freq. questionario	Freq. popolazione
Meno di 30 anni	0%	0%
Dai 31 ai 40 anni	12.50%	5,4%
Dai 41 ai 50 anni	32.14%	30,3%
Dai 51 ai 60 anni	43.75%	49,5%
Oltre i 60 anni	11.61%	14,8%

**Tabella Erronea. Nel documento non esiste testo dello stile specificato..1. Distribuzione per età anagrafica**

*Per quanto riguarda la distribuzione dell'età anagrafica, il campione di rispondenti risulta leggermente sovra-dimensionato nella fascia "dai 31 ai 40 anni" e, in misura minore, in quella "dai 41 ai 50 anni". Il campione è invece sotto-dimensionato nelle fasce "dai 51 ai 60 anni" e "oltre i 60 anni".*

Classe di età	Freq. Questionario	Freq. Popolazione
Meno di 5 anni	8.85%	11,4%
Da 5 a 10 anni	19.47%	6,8%
Da 11 a 20 anni	19.47%	17,3%
Oltre i 20 anni	52.21%	64,5%

**Tabella 2. Distribuzione per anzianità di servizio**

Per l'anzianità di servizio il campione risulta leggermente sotto dimensionato per le classi di servizio "meno di 5 anni" e "oltre i 20 anni", e sovra dimensionato per le altre modalità.

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 5.03 (CV=0.18). Il secondo ambito a cui è associato un valore medio elevato, pari a 4.99, è quello delle discriminazioni sul luogo di lavoro che, al tempo stesso registra un ridotto livello di variabilità (DS=1.02 e CV=0.20). 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. Il valore medio rilevato conferma quello già emerso nelle passate rilevazioni, e denota un aspetto positivo per l'amministrazione, poiché i dipendenti (rispondenti) percepiscono di essere trattati correttamente e con rispetto relativamente alla propria appartenenza sindacale, politica, religiosa, di genera, razza e/o etnia, di lingua, età, o orientamento sessuale.

<i>Ambito</i>	<i>Media</i>	<i>Deviazione Standard (DS)</i>	<i>Coefficiente di Variazione (CV)</i>
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4.50	0.85	0.19
<i>B: Le discriminazioni</i>	4.99	1.02	0.20
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	3.41	1.40	0.41
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	3.13	1.35	0.43
<i>E: Il mio lavoro</i>	4.50	1.00	0.22
<i>F: I miei colleghi</i>	4.58	1.03	0.22
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	3.81	1.35	0.35
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	4.71	1.00	0.21
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	5.03	0.92	0.18

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

Si conferma positiva, con un valore medio pari a 4.8, anche la performance in merito all'assenza di discriminazioni per disabilità, quesito presente all'interno dell'ambito B, pur se tale domanda è stata compilata da un numero più ridotto di rispondenti (43) in quanto facoltativa.

Valori medi elevati e superiori (o pari) a 4.5 si registrano anche per l'ambito relativo al senso di appartenenza all'amministrazione e relativamente all'ambito riguardante i colleghi di lavoro. Valutati positivamente anche l'ambito relativo al proprio lavoro e alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Il valore medio più basso si ha, invece, nell'ambito della carriera e dello sviluppo professionale (media = 3.13) che al tempo stesso registra anche la più elevata variabilità nelle risposte (CV: 0.43). Un ulteriore ambito che ottiene una valutazione di bassa performance è rappresentato dall'equità nella propria amministrazione (media = 3.41).

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 A "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro" (valore medio pari a 4.57 uomini e 4.45 per le donne), l'ambito F "I miei colleghi" (4.65 per gli uomini e 4.58 per le donne) e per l'immagine dell'amministrazione (5.11 per gli uomini e 4.99 per le donne).

E' importante altresì osservare che le donne giudicano in modo più elevato l'equità nell'amministrazione (Ambito C) facendo registrare un valore medio pari a 3.64 contro il valore di 3.36 per gli uomini.

<b>Ambito</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.45	4.57
B: Le discriminazioni	5.05	4.80
C: L'equità nella mia amministrazione	3.64	3.36
D: Carriera e sviluppo professionale	3.22	3.13
E: Il mio lavoro	4.61	4.56
F: I miei colleghi	4.58	4.65
G: Il contesto del mio lavoro	4.00	3.79
H: Il senso di appartenenza	4.82	4.78
I: L'immagine della mia amministrazione	4.99	5.11

**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 A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), F (I miei colleghi), G (Il contesto del mio lavoro), H (Il senso di appartenenza) e I (L'immagine della mia amministrazione). Va notato inoltre come siano i dipendenti tra i 31 e i 40 anni a far registrare la migliore performance per gli ambiti B (Le discriminazioni), C (L'equità nella mia amministrazione) e D (Carriera e sviluppo professionale). E' la classe dei dipendenti in età compresa tra 41 e 50 a far registrare, invece, i punteggi medi più elevati per l'ambito E (Il mio lavoro).

<b>Ambito</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>Oltre 60</b>
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4.52	4.48	4.44	4.67
<i>B: Le discriminazioni</i>	5.37	5.21	4.78	4.45
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	3.85	3.20	3.71	3.47
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	3.66	2.91	3.29	2.80
<i>E: Il mio lavoro</i>	4.38	4.68	4.59	4.59
<i>F: I miei colleghi</i>	4.57	4.55	4.56	4.87
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	3.77	3.89	3.86	3.99
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	4.68	4.69	4.78	5.07
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	4.41	4.98	4.99	5.92

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

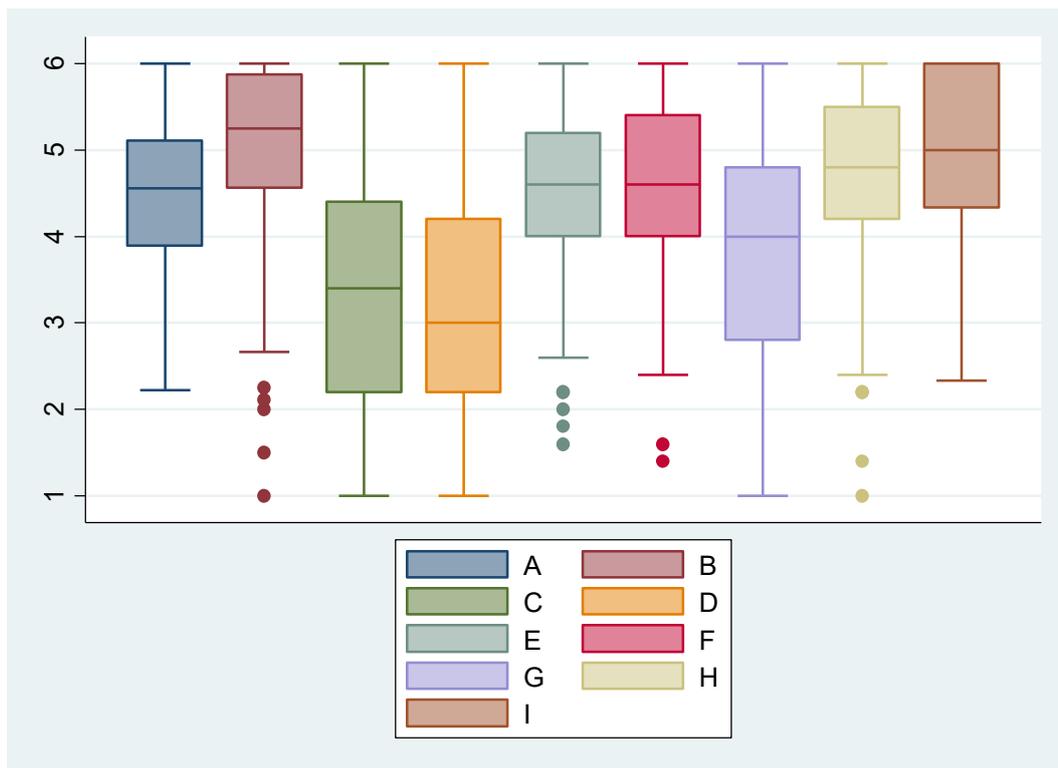
	<i>Meno di 5 anni</i>	<i>Da 5 a 10 anni</i>	<i>Da 11 a 20 anni</i>	<i>Oltre i 20 anni</i>
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4.58	4.43	4.61	4.49
<i>B: Le discriminazioni</i>	5.56	4.90	5.09	4.86
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	3.39	3.67	3.19	3.63
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	3.22	3.14	2.86	3.29
<i>E: Il mio lavoro</i>	4.62	4.50	4.49	4.68
<i>F: I miei colleghi</i>	4.88	4.29	4.47	4.71
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	4.01	3.79	3.57	4.03
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	5.08	4.62	4.76	4.82
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	4.67	4.98	5.02	5.12

**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 più di 20 anni. E' il caso delle dimensioni D (Carriera e sviluppo professionale), E (Il mio lavoro), G (Il contesto del mio lavoro) e I (L'immagine della mia amministrazione). Valutazioni elevate si registrano anche da parte di coloro che sono in servizio da meno di 5 anni: tali valutazioni riguardano gli ambiti B (Le discriminazioni), F (I miei colleghi) e H (Il senso di appartenenza). E' opportuno ricordare che i confronti descrittivi sono operati su valori medi che talvolta si discostano poco tra loro.

### **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 G fanno registrare il più elevato livello di variabilità nella performance, con assenza di valori anomali (outliers). Gli ambiti B (Le discriminazioni), E (Il mio lavoro) e F (I miei colleghi) 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**

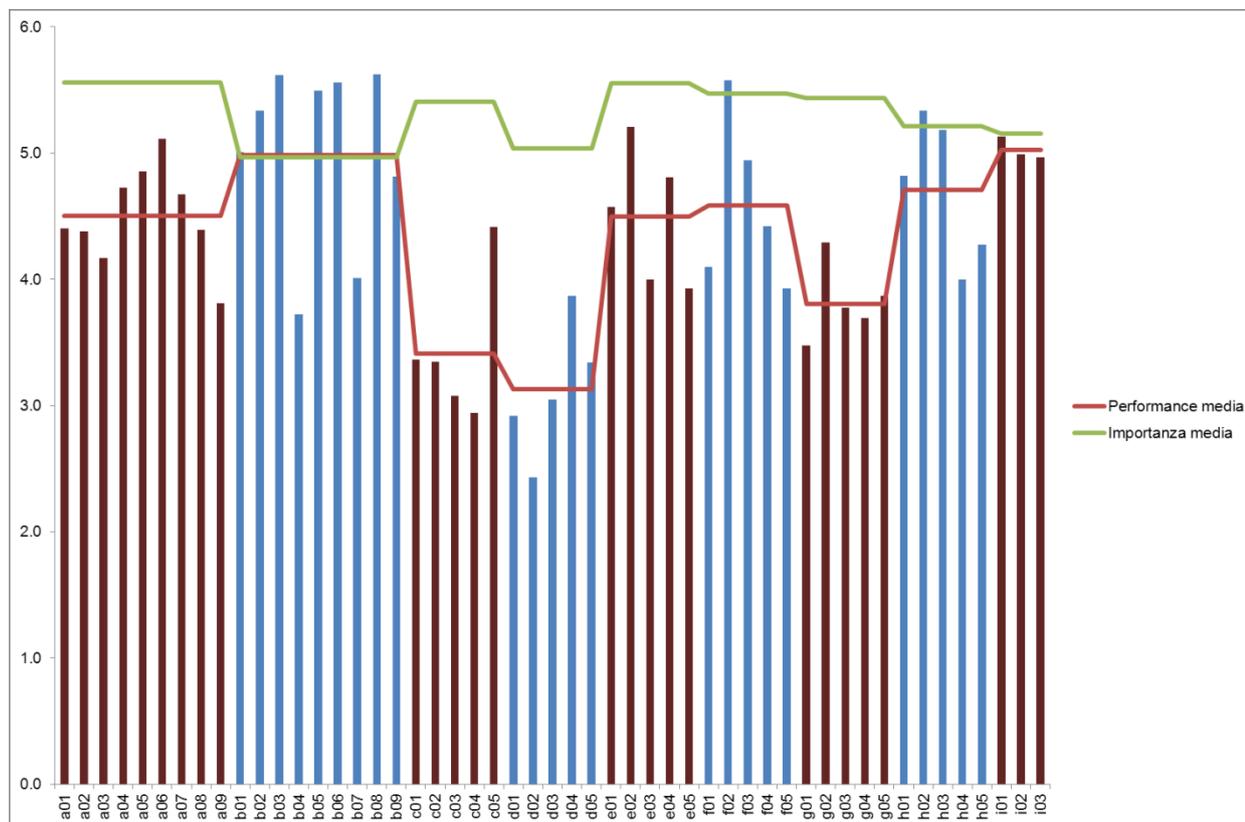
### **Analisi importanza/performance percepita**

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 verde: derivante dalla media del punteggio di importanza indicato da ciascun rispondente per ciascuna delle sezioni nel questionario sul benessere organizzativo), la performance media (linea rossa: 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 un più elevato grado di 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, ad eccezione dell'ambito B (Le discriminazioni) in cui si osserva un livello medio di performance dell'intero ambito lievemente superiore all'importanza, ciò a dimostrazione di una valutazione in termini positivi dell'assenza di discriminazioni.*

*Gli ambiti che hanno punteggi medi di importanza più elevati sono A, E ed F, seppure tutti – tranne l'ambito B la cui importanza media è pari a 4.96 - sia associato un valore medio superiore a 5.*

*In termini di gap tra importanza e performance, l'ambito B (discriminazioni) come già specificato è l'unico per il quale si osserva un'inversione tra importanza e performance con livello medio di performance superiore all'importanza. Per gli altri ambiti si osserva sempre un livello di importanza superiore alla performance e i valori del gap più rilevanti si registrano per gli ambiti 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:*

- D.02 – Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito.

- D.01 – Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro.
- C.04 – Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;

*In merito alle aree dove la performance raggiunge dei punteggi elevati, oltre alla sezione B (discriminazioni) vanno menzionate sicuramente la sezione I (immagine dell'amministrazione) - per la quale si registra il valore medio più elevato - e la sezione H (Il senso di appartenenza). Buoni livelli di performance e gap contenuti in riferimento all'importanza si hanno per le sezioni A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), 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. Ad una leggera diversa composizione del campione di rispondenti e del numero di risposte ricevute rispetto all'edizione precedente, non conseguono significative variazioni nei giudizi medi forniti. Permane anche in questa indagine il fenomeno della lieve diminuzione dei punteggi medi rispetto all'anno precedente. Esiste in questo momento solo una dimensione per la quale la media è superiore o uguale a 5, ed è quella che riscontra il punteggio massimo: l'immagine della mia amministrazione.*

*Considerando come sono state formulate le domande di queste sezioni, l'indagine continua a mostrare una buona performance organizzativa dell'Università della Tuscia, pur se con punteggi in lieve flessione. I 134 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.*

*L'aspetto più carente segnalato dalla rilevazione riguarda la dimensione relativa alla carriera e allo sviluppo professionale, dove il punteggio pur non essendo basso (3,13) si avvicina alla metà negativa della scala, ed è abbinato ad un grado elevato di variabilità interna.*

*In riferimento all'indagine 2015 le dimensioni relative all'equità e alla carriera e sviluppo professionale sono ancora quelle con la performance media più bassa di tutto il questionario. La dimensione relativa alla carriera rimane quella con il punteggio medio assoluto più basso. Anche la domanda con il punteggio più basso in assoluto di tutta l'indagine (D.02 "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito") rimane immutata rispetto alla scorsa rilevazione.*

*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:*

- B – Le discriminazioni;
- C – L'equità nella mia amministrazione;
- D – Carriera e sviluppo professionale;

- E – Il mio lavoro;
- G – Il contesto del mio lavoro;
- H – Il senso di appartenenza.

La media delle risposte per le dimensioni del questionario è invece maggiore per gli uomini per le dimensioni:

- A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- F – I miei colleghi;
- I – L'immagine della mia amministrazione.

## **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 superiori al 3, e con valori in calo rispetto alla rilevazione dell'indagine 2015. Il valore più elevato permane quello relativo alla domanda con la quale i dipendenti valutano il loro grado di informazione circa la modalità di valutazione del loro operato sul luogo di lavoro (le mie performance).

Il valore più basso si registra invece per l'ambito relativo al funzionamento del sistema.

Ambito	Media	DS	CV
La mia organizzazione	3.24	1.50	0.46
Le mie performance	3.38	1.54	0.45
Il funzionamento del sistema	3.05	1.38	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	3.17	3.61
Le mie performance	3.27	3.83
Il funzionamento del sistema	3.09	3.19

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

età	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
La mia organizzazione	3.15	3.05	3.36	3.50
Le mie performance	3.37	3.22	3.53	3.91
Il funzionamento del sistema	3.22	2.71	3.32	3.19

**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
--	----------------	----------------	-----------------	-----------------

<i>La mia organizzazione</i>	3.07	2.96	2.81	3.61
<i>Le mie performance</i>	3.55	2.93	3.22	3.70
<i>Il funzionamento del sistema</i>	3.35	3.06	2.86	3.20

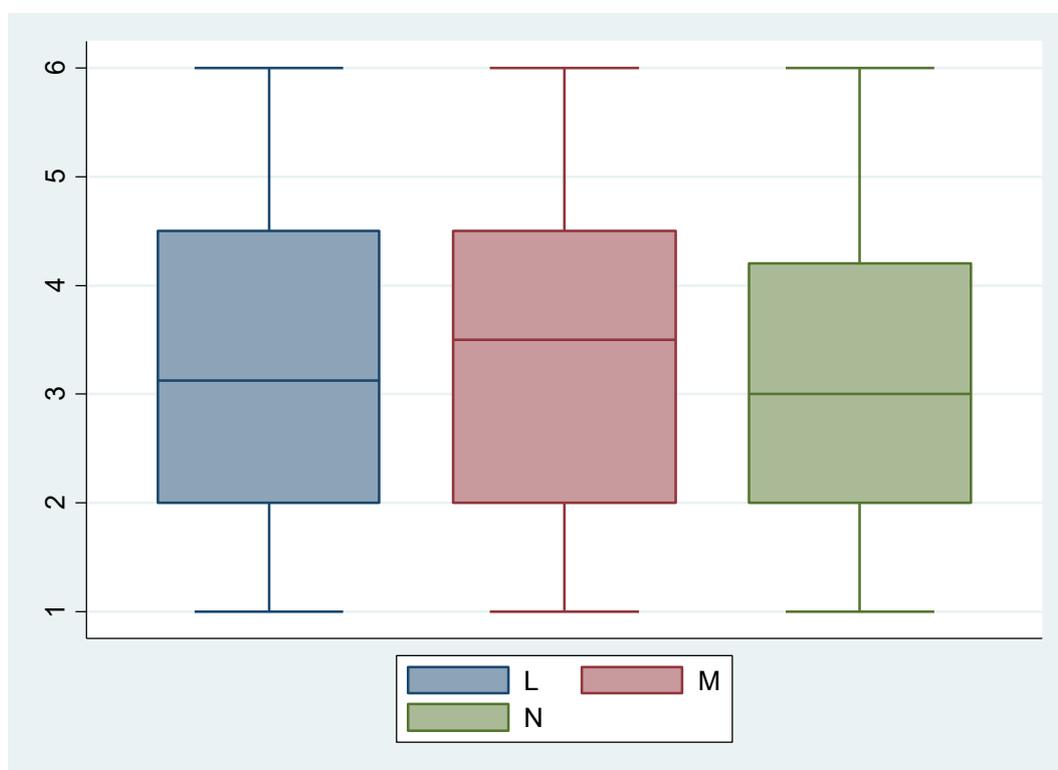
**Tabella 10 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti**

*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 (ad eccezione del funzionamento del sistema, dove il punteggio più elevato ricade nella classe 51 – 60).*

*Per quanto riguarda l'anzianità di servizio i punteggi medi più alti si anno per le dimensioni "la mia organizzazione" e "le mie performance" per la classe di anzianità superiore a 20 anni, mentre per il funzionamento del sistema si hanno per la classe di anzianità inferiore ai 5 anni. Quest'ultima risposta denota un cambiamento rispetto alla rilevazione dello scorso anno, dove i punteggi più alti erano tutti concentrati nella classe di anzianità superiore ai 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 2015.*



**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 4.53 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 4.46 evidenziando una buona performance relativamente all'equità, gestione efficace dei problemi e stima nei confronti del proprio superiore gerarchico. I valori sono in leggera diminuzione rispetto alla rilevazione precedente.

Ambito	mean	sd	cv
Il mio capo e la mia crescita	4.53	1.42	0.31
Il mio capo e l'equità	4.46	1.44	0.32

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

Ambito	Donne	Uomini
Il mio capo e la mia crescita	4.56	4.77
Il mio capo e l'equità	4.57	4.54

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	5.03	4.56	4.51	4.95
Il mio capo e l'equità	4.59	4.32	4.68	5.10

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

Anzianità di servizio	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	4.56	4.79	4.53	4.63
Il mio capo e l'equità	4.00	4.83	4.37	4.70

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. L'equità è sostanzialmente indifferente tra uomini e donne, con una leggera prevalenza per le donne.

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. Per la dimensione "Il mio capo e l'equità" sono invece coloro che hanno oltre 60 anni ad avere le performance maggiori. La situazione descritta da questi dati è immutata rispetto alla rilevazione precedente.

Per l'anzianità di servizio i punteggi medi maggiori si registrano per coloro che sono in servizio da 5 a 10 anni (rispetto alla rilevazione del 2015 dove erano i dipendenti con meno di 5 anni di servizio a mostrare i punteggi più elevati).

### Box Plot

Per le due dimensioni presenti nel questionario, la dimensione P (equità e superiore gerarchico) presenta la maggiore variabilità, in controtendenza rispetto alla rilevazione 2015,

ed in analogia con quella del 2014. In ogni caso le differenze di variabilità tra le due dimensioni sono piuttosto contenute.

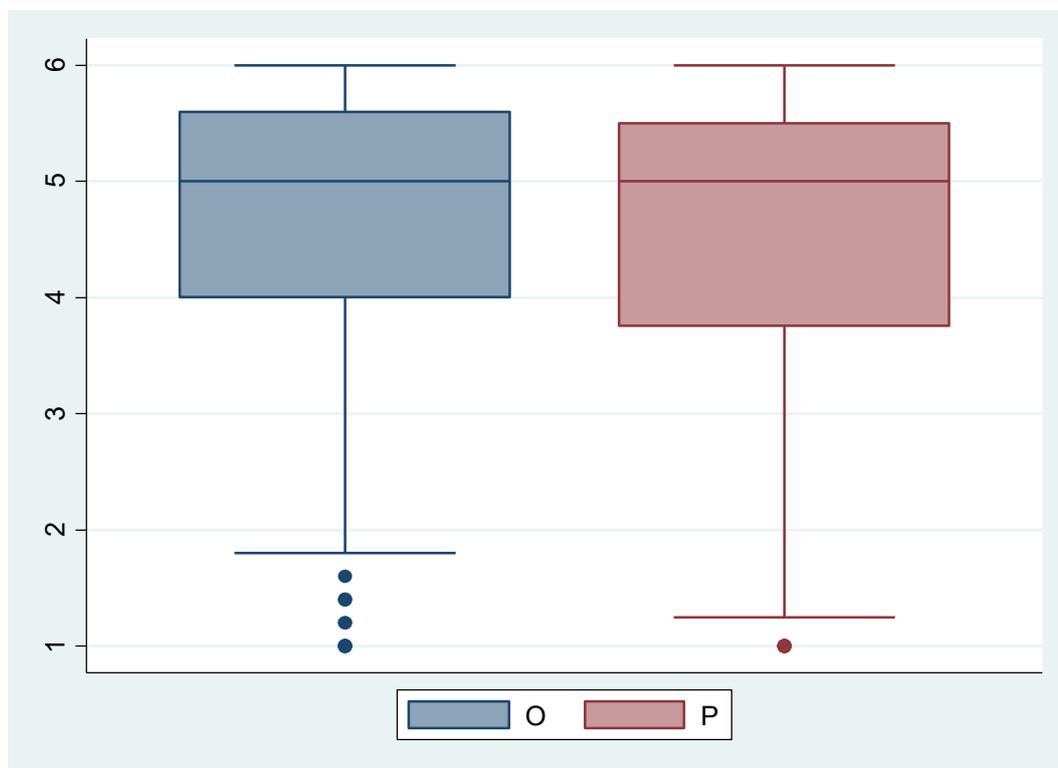


Figura 8 - Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

## La Soddisfazione Complessiva

Il questionario utilizzato per la rilevazione del benessere organizzativo nell'anno 2015 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 4.03 (DS=1.25; CV=0.31) in lieve diminuzione rispetto alla rilevazione precedente. 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	3.15
2	11.02
3	15.75
4	27.56
5	34.65
6	7.87
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 le donne con un punteggio di 4.18 che per gli uomini con un punteggio di 4.07 (Tabella 16) contrariamente a quanto registrato nella rilevazione precedente per la quale gli uomini mostravano un livello complessivo di soddisfazione più elevato. Sono, inoltre coloro che hanno oltre 60 anni a registrare un livello medio di benessere superiore (Tabella 17). 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 18).

	Donne	Uomini
Soddisfazione complessiva	4.18	4.07

**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	3.92	4.06	4.15	4.38

**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	3.90	4.14	4.19	4.14

**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 B (Le discriminazioni), H (Il senso di appartenenza), L (La mia organizzazione) e N (Il funzionamento del sistema) 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 Ratio<sup>1</sup> e il livello di significatività.

Variabile indipendente	Odds Ratio	Std. Err.	Significatività
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	0.387	0.247	
B: Le discriminazioni	5.722	4.010	**
C: L'equità nella mia amministrazione	1.718	0.993	
D: Carriera e sviluppo professionale	1.311	0.848	
E: Il mio lavoro	0.687	0.520	
F: I miei colleghi	2.165	1.311	
G: Il contesto del mio lavoro	0.364	0.255	
H: Il senso di appartenenza	5.741	3.973	**

<sup>1</sup> 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  $\beta_j$  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.

I: L'immagine della mia amministrazione	1.037	0.521	
L: La mia organizzazione	5.772	3.937	**
M: La mia performance	0.411	0.304	
N: Il funzionamento del sistema	4.047	3.052	*
O: Il mio capo e la mia crescita	1.346	0.811	
P: Il mio capo e l'equità	1.616	0.966	

---

Note: \*significativo al 10%; \*\*significativo al 5%; \*\*\*significativo all'1%. Pseudo-R2: 0.665

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