

## RIEPILOGO PARTECIPANTI

	PTA	Personale Accademico	Contrattisti	Assegnisti e Borsisti
Tasso di risposta	100%	67%	34%	42%
Questionari Validi	<b>70%</b>	<b>38%</b>	<b>19%</b>	<b>16%</b>

Sono ritenuti validi unicamente i questionari compilati per, almeno, l'80%.

1

## SCHEMA LOGICO

Vengono presentati i risultati inerenti i fattori che, secondo la ricerca scientifica di settore, incidono sul benessere dei lavoratori e sulla qualità della vita al lavoro e un bilancio di «salute» in cui si evidenziano le aree di maggior benessere.



2

## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

**Statistiche descrittive** (media e deviazione standard) delle variabili contenute nel questionario.

Le **differenze tra le medie** sono calcolate attraverso test di statistica inferenziale basati sulle distribuzioni di densità di probabilità t e F, le medie statisticamente diverse ( $p < .05$ ) vengono evidenziate in **grassetto**.

3

## FATTORI LAVORATIVI

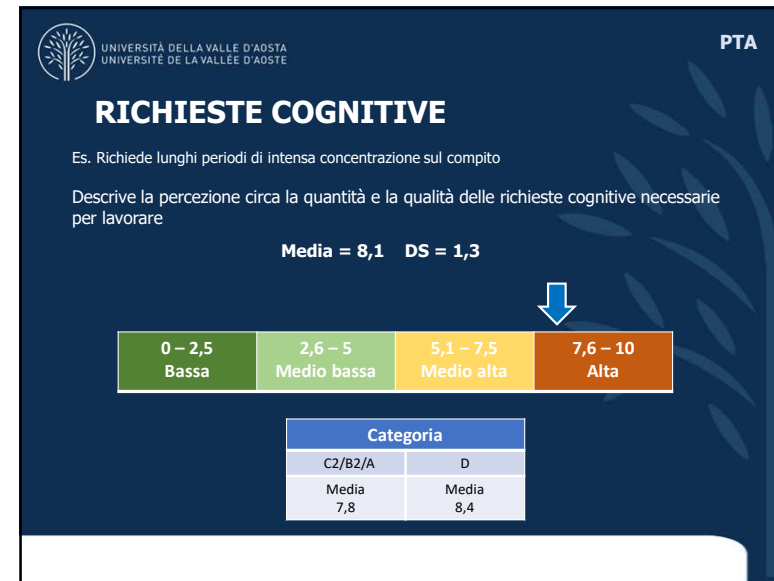
I fattori lavorativi fanno riferimento a dimensioni collegate al tipo di lavoro svolto e al modo in cui viene organizzato, e sono:

- Carico di lavoro
- Discrezionalità nell'esercizio delle competenze
- Autonomia
- Significato del lavoro
- Conflitto di ruolo

4



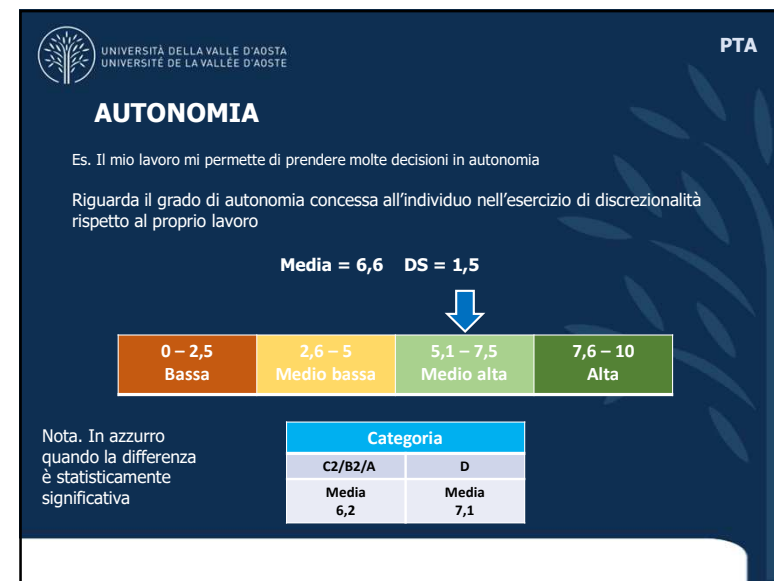
5



6



7



8

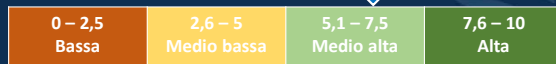


## SIGNIFICATO DEL LAVORO

Es. Penso che il mio lavoro sia utile

Riguarda il significato che l'individuo attribuisce al proprio lavoro in termini di  
pregnanza, costruttività e utilità

Media = 6,9 DS = 1,6



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 6,9	Media 6,9

9

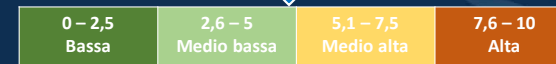


## CONFLITTO DI RUOLO

Es. Penso che il mio lavoro sia utile

Esprime la percezione che il soggetto ha di una scarsa chiarezza e di contraddizione  
circa le direttive che gli vengono date e le azioni da intraprendere

Media = 4,9 DS = 1,6



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 4,8	Media 5,1

10



## FATTORI LAVORATIVI - Sintesi

Le scale che hanno analizzato le percezioni dei lavoratori  
circa le caratteristiche del proprio lavoro identificano il  
carico e la complessità delle attività come potenziali fattori  
di stress, mentre l'autonomia e il significato attribuito al  
proprio ruolo come potenziali fattori di benessere.  
Le risposte relative alla sensazione di chiarezza rispetto al  
attività di propria competenza si posizionano in una zona  
intermedia.

Non ci sono particolari differenze tra le categorie.

11



## FATTORI ORGANIZZATIVI

I fattori organizzativi fanno riferimento a dimensioni che  
possono variare a seconda dell'organizzazione di  
appartenenza, e sono:

- Disponibilità delle informazioni
- Comunicazione
- Valorizzazione
- Equità
- Valutazione della performance
- Riconoscimento da parte dell'organizzazione

12



13



14



15



16

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Es. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

Descrive la percezione circa la qualità dei metodi e processi adottati dall'organizzazione per la valutazione dell'operato

**Media = 6,6 DS = 1,3**

↓

0 – 2,5 Bassa	2,6 – 5 Medio bassa	5,1 – 7,5 Medio alta	7,6 – 10 Alta
------------------	------------------------	-------------------------	------------------

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 6,5	Media 6,7

17

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## RICONOSCIMENTO

Es. La mia attuale posizione di lavoro riflette adeguatamente la mia formazione e capacità professionale

Tale dimensione descrive la percezione, da parte del lavoratore, di essere riconosciuto e ricompensato per i propri sforzi e per il contributo dato all'organizzazione

**Media = 6,7 DS = 1,4**

↓

0 – 2,5 Bassa	2,6 – 5 Medio bassa	5,1 – 7,5 Medio alta	7,6 – 10 Alta
------------------	------------------------	-------------------------	------------------

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 6,7	Media 6,7

18

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## SODDISFAZIONE COMPLESSIVA PER L'AMBIENTE DI LAVORO

Esprima la Sua soddisfazione complessiva per l'ambiente in cui lavora

**Media = 5,1 DS = 1,41**

↓

1	2	3	4	5	6	7
1 = basso 7 = alto						

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 5,2	Media 5

19

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## FATTORI ORGANIZZATIVI - Sintesi

Tutte le dimensioni analizzate rispetto ai fattori di stretta competenza dell'organizzazione hanno ottenuto risposte al di sopra della media. Il rapporto con l'Università, dunque, potrebbe essere una risorsa per garantire il benessere del Personale Tecnico-Amministrativo.

Non si evidenziano differenze tra le categorie.

20

## FATTORI RELAZIONALI

I fattori relazioni fanno riferimento a dimensioni relative agli aspetti relazionali intrapresi sul posto di lavoro, e sono:

- Supporto da parte dell'organizzazione
- Supporto da parte dei superiori
- Supporto da parte dei colleghi
- Qualità delle relazioni con Docenti e Studenti
- Vessazioni
- Molestie

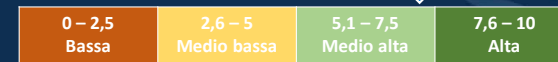
21

## SUPPORTO DA PARTE DELL'ORGANIZZAZIONE

Es. Nella mia sede di lavoro si tengono in considerazione i miei propositi e valori

Fa riferimento alla percezione dell'individuo relativamente a quanto le politiche aziendali siano orientate a tenere in considerazione le opinioni, i propositi e il benessere dei singoli

Media = 7,3 DS = 1,7



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 7,1	Media 7,6

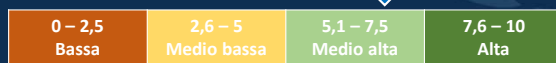
22

## SUPPORTO DEI SUPERIORI

Es. I superiori offrono aiuto di fronte a un serio problema di lavoro

Viene valutata la percezione dei lavoratori rispetto ai diretti superiori o responsabili e in particolare fa riferimento al supporto strumentale per quanto riguarda il lavoro e al supporto sociale per quanto riguarda l'attenzione e i riconoscimenti personali

Media = 6,8 DS = 2,4



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 6,9	Media 6,8

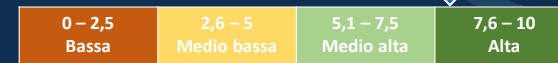
23

## SUPPORTO DEI COLLEGHI

Es. I colleghi mi aiutano a svolgere l'attività lavorativa

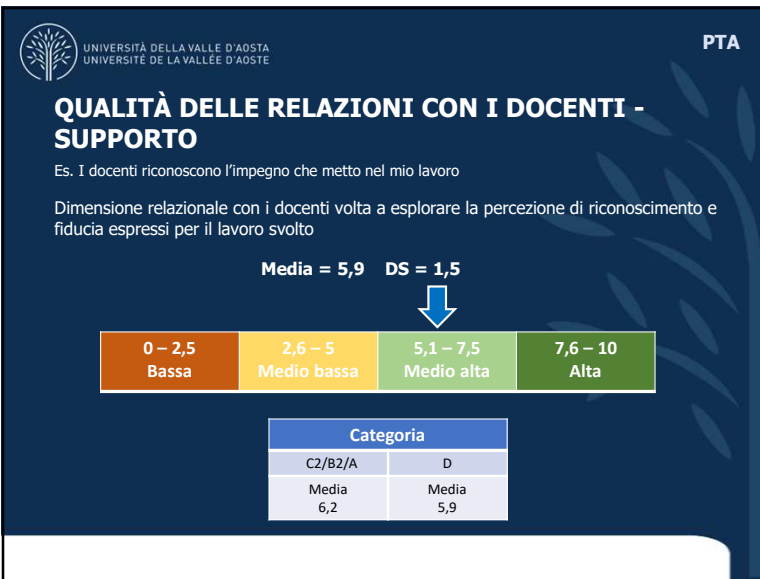
La dimensione fa riferimento agli aspetti relazionali tra pari che possono influire sul benessere lavorativo delle persone. In particolare fa riferimento alla competenza dei colleghi, alla collaborazione nello svolgimento dell'attività, ai rapporti personali e amicali

Media = 7,8 DS = 1,8



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 7,4	Media 8,3

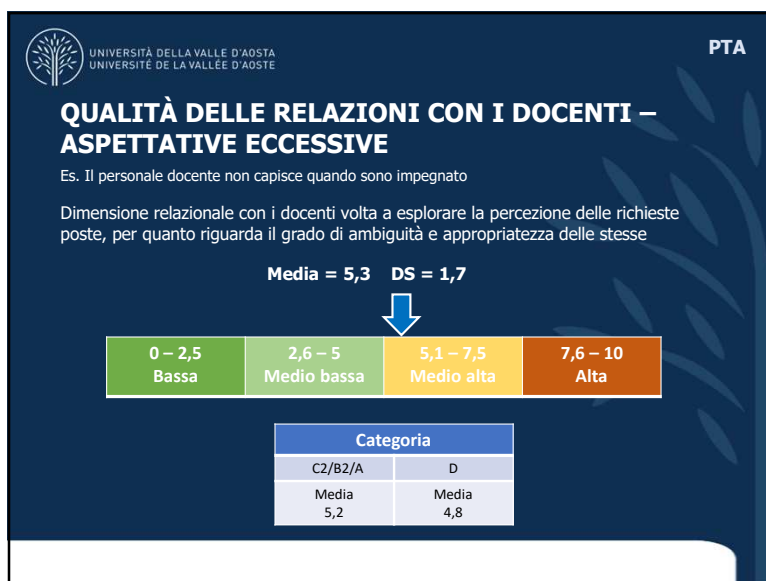
24



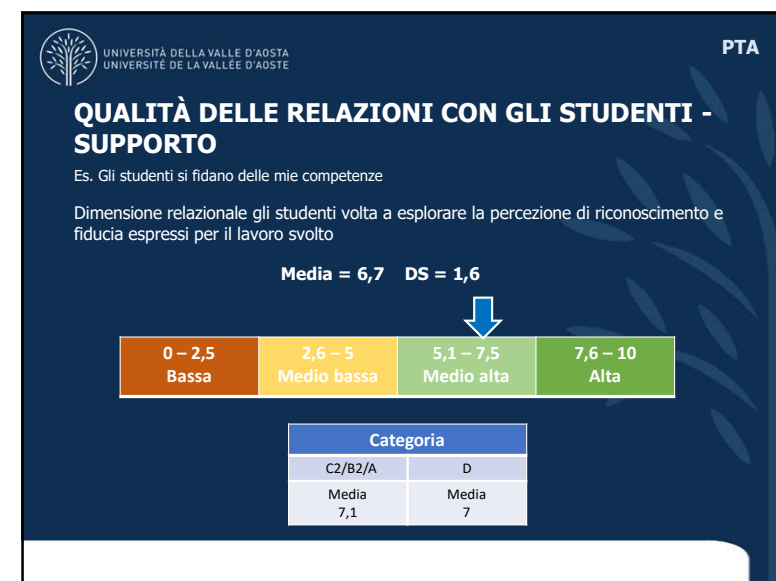
25



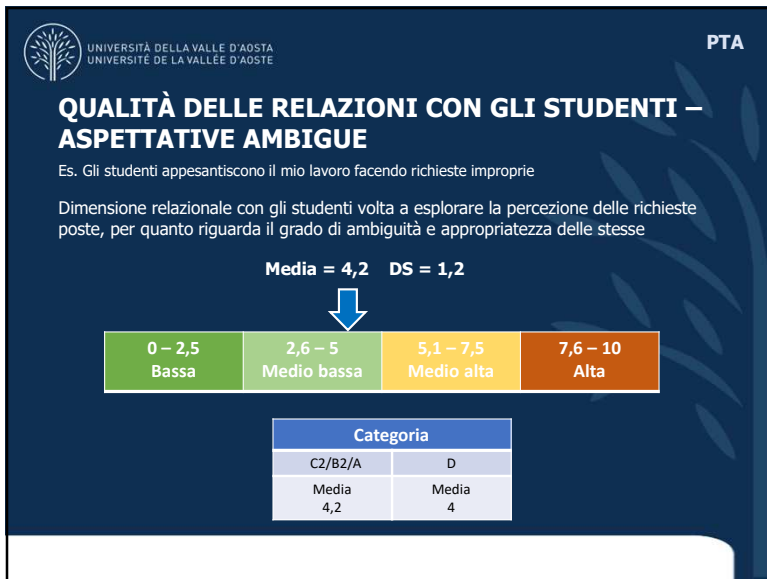
26



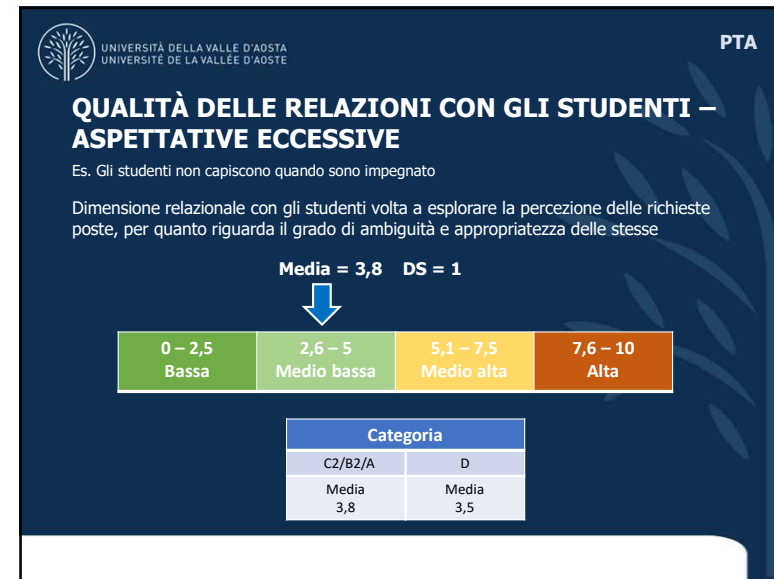
27



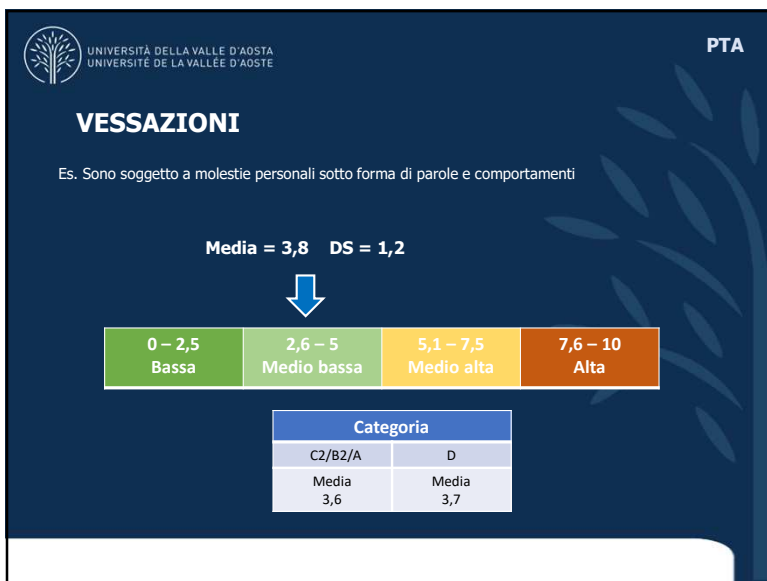
28



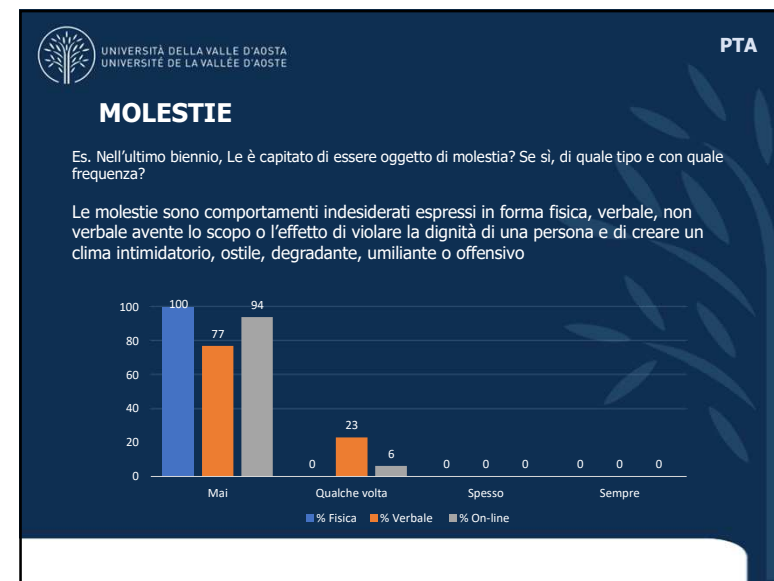
29



30



31



32



## FATTORI RELAZIONALI - Sintesi

Le scale che hanno preso in considerazione il supporto organizzativo percepito, il supporto percepito da parte dei superiori, da parte dei colleghi, da parte dei docenti e da parte degli studenti, lasciano ipotizzare che i fattori relazionali siano una risorsa per i lavoratori e le lavoratrici.

Solo le risposte inerenti alle richieste da parte dei docenti rimangono in una zona intermedia.

Il clima relazionale risulterebbe anch'esso una risorsa, stando alla media delle risposte riportate sul tema delle vessazioni e delle molestie.

33



## BENESSERE E SALUTE IN RELAZIONE AL LAVORO

Le seguenti dimensioni fanno riferimento ai risultati di benessere psicologico dei lavoratori in relazione agli aspetti lavorativi visti in precedenza, e sono:

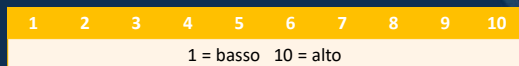
- Soddisfazione psicologica
- Work engagement
- Esaurimento emotivo
- Cinismo
- Necessità di recupero da stress
- Conflitto lavoro – vita privata / vita privata – lavoro
- Capacità di lavoro
- Lavoro eccessivo e compulsivo

34



## PERCEZIONE DELLA SODDISFAZIONE RIFERITA AL LAVORO

Media = 6,6 DS = 1,7



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 6,7	Media 6,4

35



## PERCEZIONE DELLA SODDISFAZIONE RIFERITA ALLA VITA IN GENERALE

Media = 7,6 DS = 1,22



Categoria	
C2/B2/A	D
Media 7,5	Media 7,6

36

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## DEDIZIONE E COINVOLGIMENTO

Es. Mi lascio prendere completamente quando lavoro

Fa riferimento al grado in cui l'individuo si sente entusiasta del proprio lavoro, sperimentando sensazioni di assorbimento e di piena dedizione verso la propria mansione

**Media = 6,9 DS = 1,9**

↓

0 – 2,5 Bassa	2,6 – 5 Medio bassa	5,1 – 7,5 Medio alta	7,6 – 10 Alta
------------------	------------------------	-------------------------	------------------

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 7	Media 7

37

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## BURNOUT (ESAURIMENTO EMOTIVO)

Es. Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro

Esprime l'aver ecceduto nell'uso delle proprie risorse fisiche ed emozionali, a tal punto prosciugati, da sentire di non riuscire a ricaricarsi e affrontare un altro giorno di lavoro o un altro problema

**Media = 4,8 DS = 2,3**

↓

0 – 2,5 Bassa	2,6 – 5 Medio bassa	5,1 – 7,5 Medio alta	7,6 – 10 Alta
------------------	------------------------	-------------------------	------------------

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 4,4	Media 5,5

38

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## BURNOUT (CINISMO)

Es. Mi capita di essere più distaccato rispetto al mio lavoro

Esprime il sentirsi freddi e distaccati nei confronti del lavoro, riducendo al minimo il proprio coinvolgimento e adottando un atteggiamento di indifferenza nel tentativo di proteggere sé stessi

**Media = 4,4 DS = 1,9**

↓

0 – 2,5 Bassa	2,6 – 5 Medio bassa	5,1 – 7,5 Medio alta	7,6 – 10 Alta
------------------	------------------------	-------------------------	------------------

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 4,2	Media 4,5

39

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## NECESSITÀ DI RECUPERO

Es. Ho bisogno di più di un'ora per rimettermi in forze dopo il lavoro

Valuta la necessità di dover recuperare le energie psicofisiche dopo il lavoro e la difficoltà a svolgere pienamente attività extra-lavorative

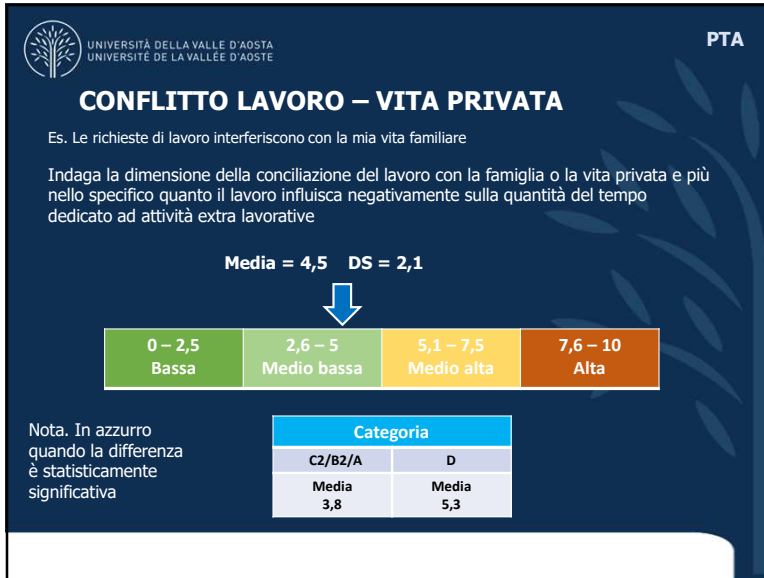
**Media = 4,7 DS = 1,6**

↓

0 – 2,5 Bassa	2,6 – 5 Medio bassa	5,1 – 7,5 Medio alta	7,6 – 10 Alta
------------------	------------------------	-------------------------	------------------

Categoria	
C2/B2/A	D
Media 4,3	Media 5,1

40



41



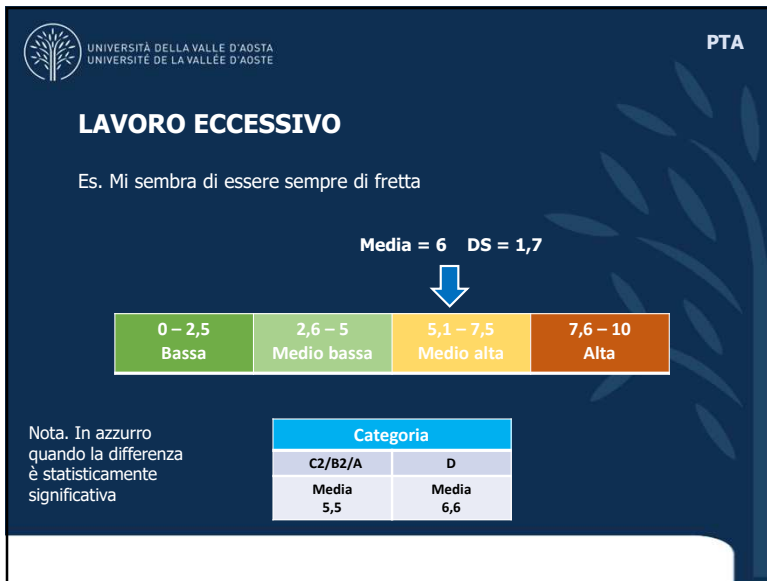
42



43



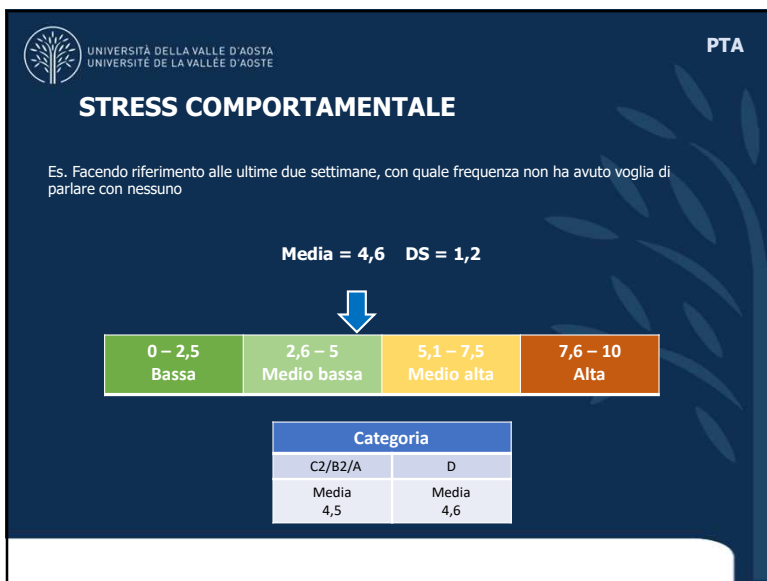
44



45



46



47

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PTA

## BENESSERE E SALUTE IN RELAZIONE AL LAVORO - Sintesi

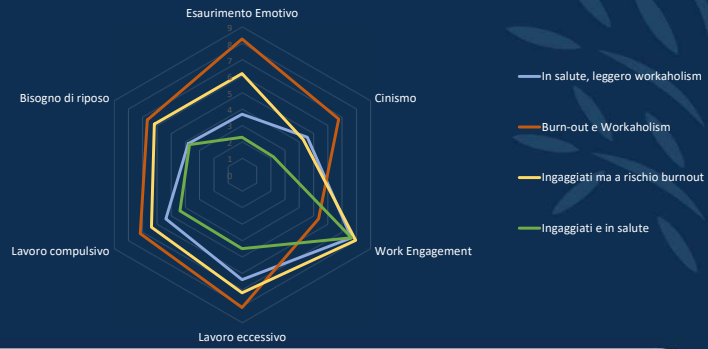
I risultati sul benessere e la salute personali mostrano una media di risposte tendenzialmente positive. Tuttavia, coerentemente con quanto riportato in letteratura, a un alto livello di coinvolgimento sul lavoro si accompagna, seppur accennato, il rischio di burnout e, più marcatamente e specialmente a carico dei funzionari di categoria D, la tendenza al workaholism.

48



## CLUSTER ANALYSIS

### Caratteristiche delle tipologie individuate



49



## CLUSTER ANALYSIS

### Tipologie di personale divise per percentuali

	PTA
In salute con leggero workaholism	44,2%
Burn-out e workaholism	17,3%
Ingaggiati ma a rischio burn-out	17,3%
Ingaggiati e in salute	21,2%

50