

L'analisi delle risposte

Manlio Maggi

Cristian Mastrofrancesco

ISPRA


Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

L'analisi delle risposte

Questionario strutturato in **4 parti (macroaree)**.

Prime tre macroaree articolate in **sezioni** costituite da **scale di Likert a 6 gradienti**, ciascuna delle quali contenente proposizioni (item) su cui il rispondente esprime il proprio giudizio:
dal valore **1 - totale disaccordo** (o minimo grado di importanza) - al
valore **6 - totale accordo** (o massimo grado di importanza), passando
per i punteggi intermedi 2-5.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
In totale disaccordo					In totale accordo



Trattamento e analisi

- **Conversione dei punteggi** verso un'unica direzione (“inversione” di quelli relativi agli item con polarità semantica negativa)
- **Analisi di affidabilità** di ciascuna scala (sezione)
- **Analisi dell'andamento di ogni singolo item** (distribuzione di frequenza, calcolo media aritmetica e deviazione standard)
- **Sintesi dell'informazione contenuta in ciascuna sezione** attraverso il calcolo della media aritmetica dei punteggi espressi da ogni singolo soggetto su tutti gli item che la costituiscono (**indice sintetico di scala**)
- **Analisi della distribuzione congiunta** dei singoli item e degli indici di sintesi di scala con le **variabili strutturali** (genere, classe di età, qualifica, ecc.)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Macroarea	Sezione		μ	σ
1. Benessere organizzativo	A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,6	0,8
	B	Le discriminazioni	5,3	0,9
	C	L'equità nella mia amministrazione	3,4	1,3
	D	Carriera e sviluppo professionale	2,8	1,2
	E	Il mio lavoro	4,5	0,9
	F	I miei colleghi	4,2	1,1
	G	Il contesto del mio lavoro	3,1	1,2
	H	Il senso di appartenenza	4,3	1,1
	I	L'immagine della mia amministrazione	3,9	1,3

- Giudizio sostanzialmente **positivo**, in ordine decrescente, per quanto attiene a **6 temi** (discriminazioni, sicurezza, salute e stress da lavoro, soddisfazione sul lavoro, senso di appartenenza, rapporti con i colleghi, immagine dell'amministrazione)
- Giudizio sostanzialmente **negativo**, relativamente a **3 temi** (carriera e sviluppo professionale, contesto del lavoro, equità nell'organizzazione).

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	A01. Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,4	1,3
	A02. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,1	1,5
	A03. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,1	1,5
	A04. Ho subito atti di mobbing	5,0	1,6
	A05. Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,4	1,3
	A06. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,5	1,7
	A07. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,0	1,2
	A08. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,7	1,3
	A09. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	4,2	1,7

Media indice sintetico di scala = 4,6

Pur nell'andamento per lo più positivo dei singoli item, **presenza di segnali di "avvertimento"**:

- Il **34,4%** avverte situazioni di malessere (**A09**)
- Il **34,1%** è insoddisfatto del luogo di lavoro (**A03**)
- Il **31,5%** dichiara di aver ricevuto poco o per nulla informazione e formazione su prevenzione e protezione in materia di rischi sul lavoro (**A02**)
- Il **28,7%** ritiene poco o per nulla rispettato il divieto di fumo (**A06**)
- Il **22,4%** ritiene poco sicuro il proprio luogo di lavoro (**A01**)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
B. Le discriminazioni	B01. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,2	1,2
	B02. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,3	1,1
	B03. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,6	0,9
	B04. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,2	1,4
	B05. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	1,0
	B06. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,6	1,0
	B07. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,0	1,5
	B08. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,7	0,9
	B09. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,1	1,6

Media indice di scala=5,3

Da segnalare:

Il **16,8%** dei rispondenti segnala la presenza di ostacoli alla valorizzazione sul lavoro legati **all'identità di genere (B04)**, con una accentuazione nel sottoinsieme femminile del campione, dove la quota sale al **21,6%** (tra i soli uomini si ferma al 9,9%)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
C. L'equità nella mia amministrazione	C01. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,3	1,5
	C02. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,2	1,5
	C03. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,6	1,6
	C04. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,8	1,6
	C05. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,0	1,6

Media indice di scala=3,4

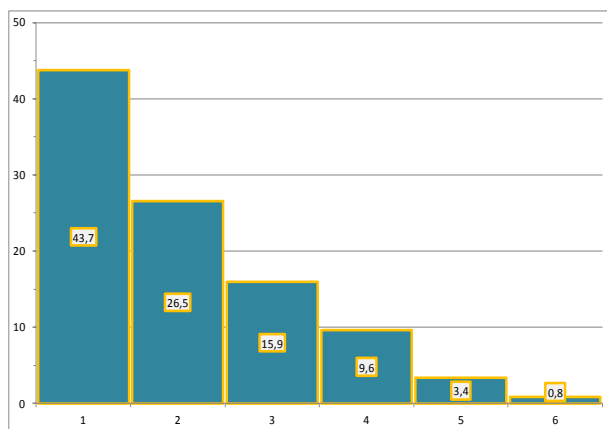
Contributo più rilevante all'andamento "negativo" dato da:

- **C04**: il **67%** seleziona modalità da 1 a 3; presso i tecnologi, quota del **74,3%**;
- **C02**: il **56,3%** seleziona modalità da 1 a 3; presso i ricercatori, quota del **72,4%**, mentre presso i tecnici scende al **45,6%**;
- **C01**: il **53,5%** seleziona modalità da 1 a 3; tra i tecnologi e i ricercatori la quota sale al **58,6%** e al **56,6%**, tra i tecnici scende al **45,2%**.

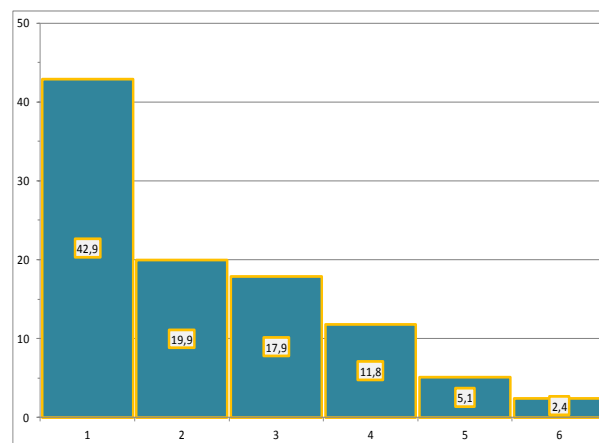
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
D. Carriera e sviluppo professionale	D01. Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,2	1,4
	D02. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,0	1,2
	D03. Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,6	1,3
	D04. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,8	1,6
	D05. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,3	1,6

Media indice di scala=2,8



D02: carriera legata al merito (n=622)

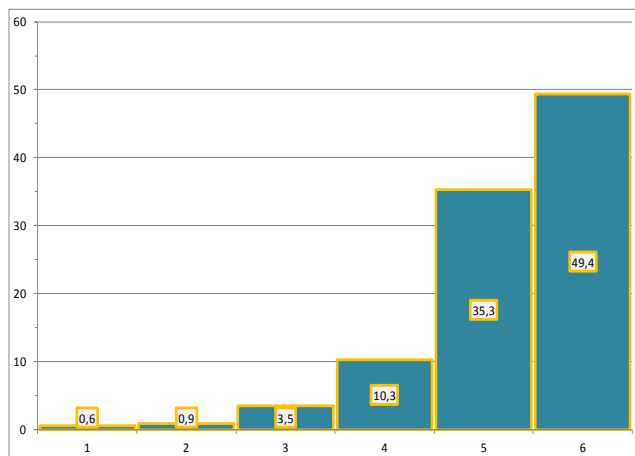


D01: percorso professionale chiaro (n=627)

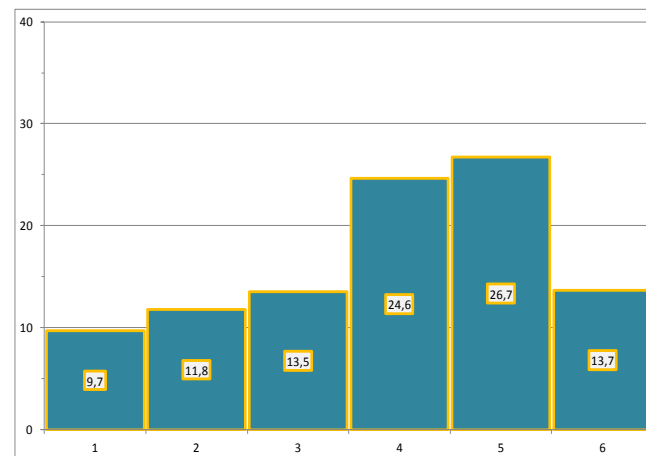
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
E. Il mio lavoro	E01. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,5	1,4
	E02. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,3	0,9
	E03. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,1	1,4
	E04. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	1,2
	E05. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,9	1,5

Media indice di scala = 4,5



E02: ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro (n=634)



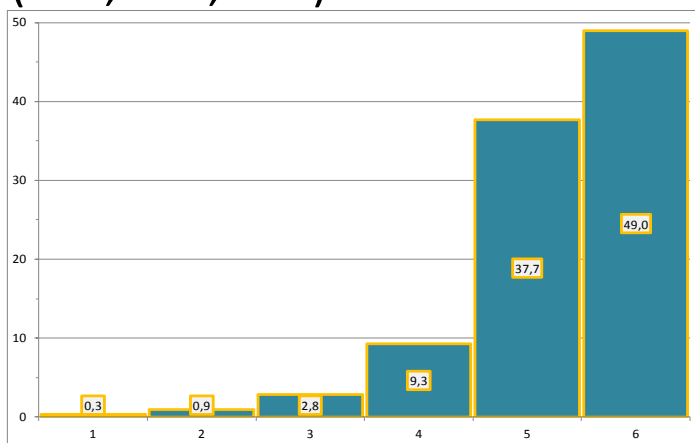
E05: il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale (n=629)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

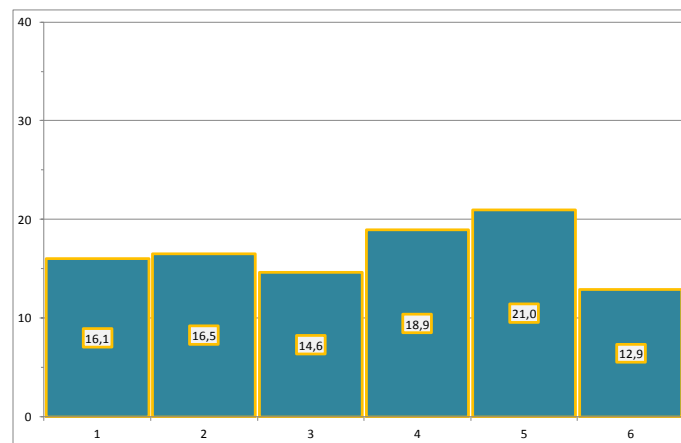
		μ	σ
F. I miei colleghi	F01. Mi sento parte di una squadra	3,6	1,6
	F02. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,3	0,9
	F03. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,9	1,1
	F04. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,8	1,6
	F05. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,5	1,7

Media indice di scala = 4,2

Modalità positive maggiormente presenti per gli item riferiti alle **relazioni dirette tra le persone (F02, F03)**; meno per le questioni che **implicano l'organizzazione (F04, F01, F05)**



F02: mi rendo disponibile per aiutare i colleghi (n=637)



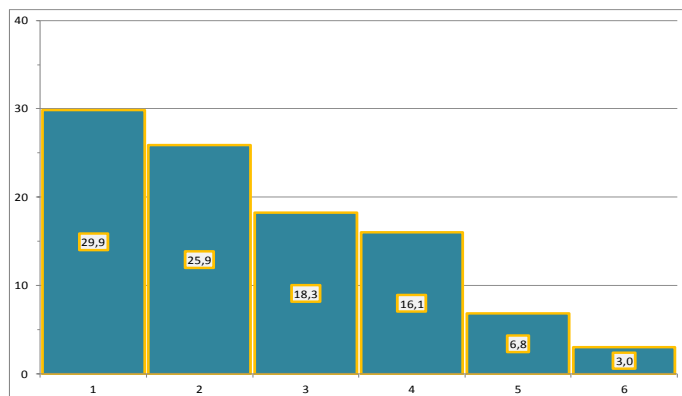
F05: l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare (n=629)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

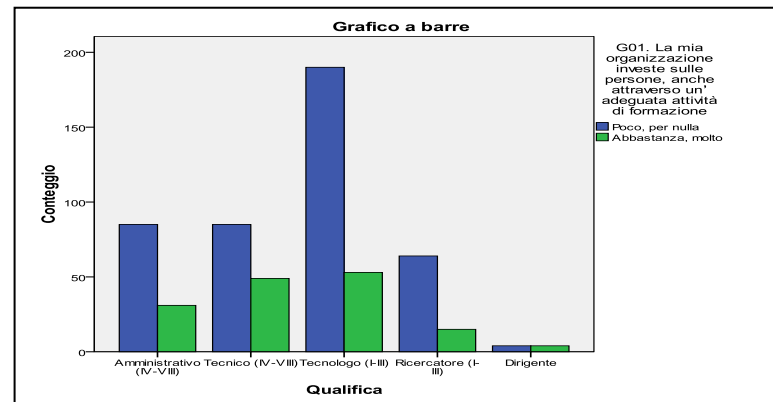
		μ	σ
G. Il contesto del mio lavoro	G01. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,5	1,4
	G02. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,5	1,6
	G03. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,1	1,5
	G04. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,0	1,5
	G05. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e	3,4	1,5

Media indice di scala = 3,1

Aspetti relativi agli investimenti sulle persone (G01) percepiti più negativamente, con differenziazioni significative in relazione alla qualifica di appartenenza.



G01: l'organizzazione investe sulle persone (n=629)

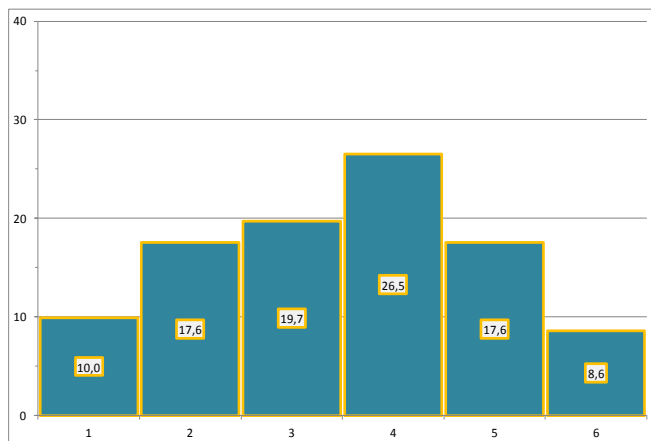


G01: investimenti dell'organizzazione sulle persone per qualifica (n=580, p=0,006)

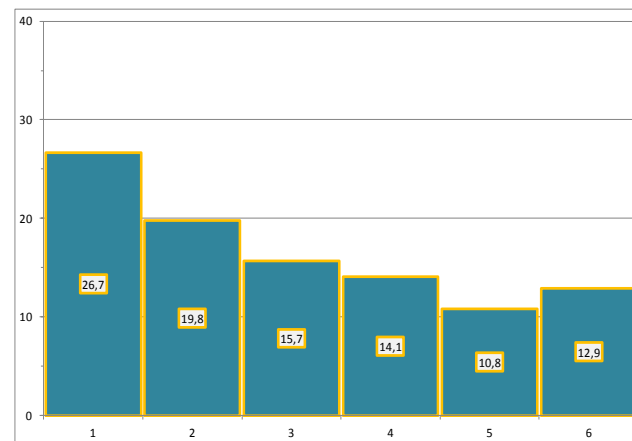
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
H. Il senso di appartenenza	H01. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,0	1,5
	H02. Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,0	1,1
	H03. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,8	1,3
	H04. I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,5	1,4
	H05. Se potessi, comunque cambierei ente	4,0	1,7

Presenza, tra i rispondenti, di un discreto senso di appartenenza all'Istituto. La media dell'indice aggregato è pari a **4,3**



H04: i valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali (n=603)



H05: se potessi, comunque cambierei ente (n=581)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
I. L'immagine della mia amministrazione	I01. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,2	1,4
	I02. Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,9	1,4
	I03. La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,6	1,4

Media indice di scala = 3,9

La diminuzione delle risposte positive riguardo all'immagine dell'ente presso "la gente in generale" è probabilmente da ricondurre al fatto che tra i rispondenti sia diffusa l'idea che esso abbia bisogno di farsi **conoscere meglio** attraverso **canali mediali**

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

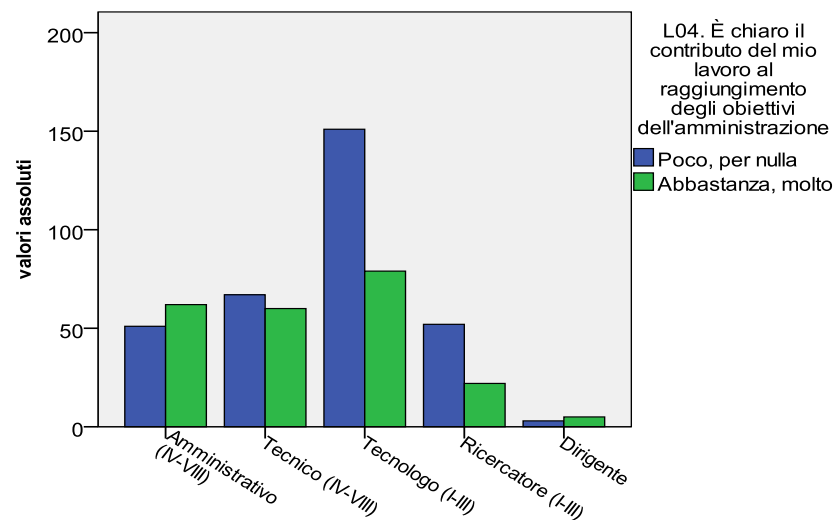
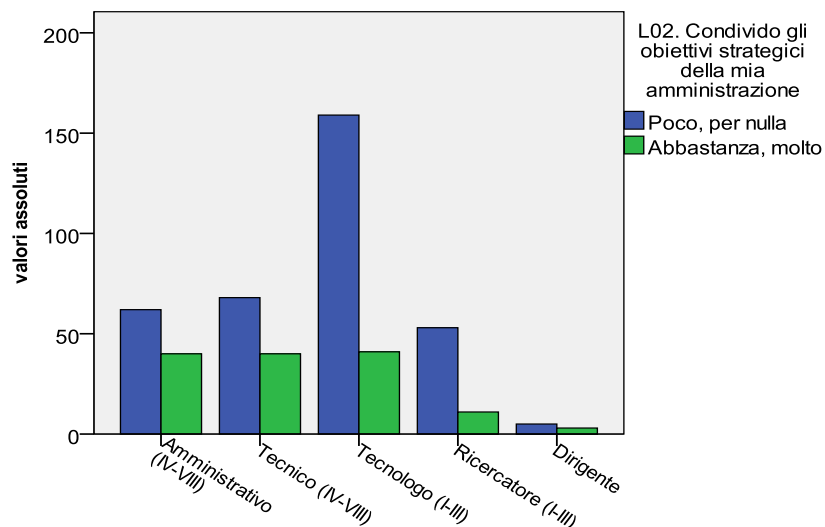
Macroarea	Sezione		μ	σ
2. Grado di condivisione del sistema di valutazione delle prestazioni	L	La mia organizzazione	2,6	1,3
	M	Le mie performance	3,0	1,4
	N	Il funzionamento del sistema	2,7	1,3

La macroarea esplora il grado di soddisfazione del personale in merito sia al proprio coinvolgimento nel piano strategico dell'organizzazione, sia al riconoscimento e alla valutazione delle proprie performance.

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
L. La mia organizzazione	L01. Conosco le strategie della mia amministrazione	2,4	1,4
	L02. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,6	1,4
	L03. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,5	1,4
	L04. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,1	1,7

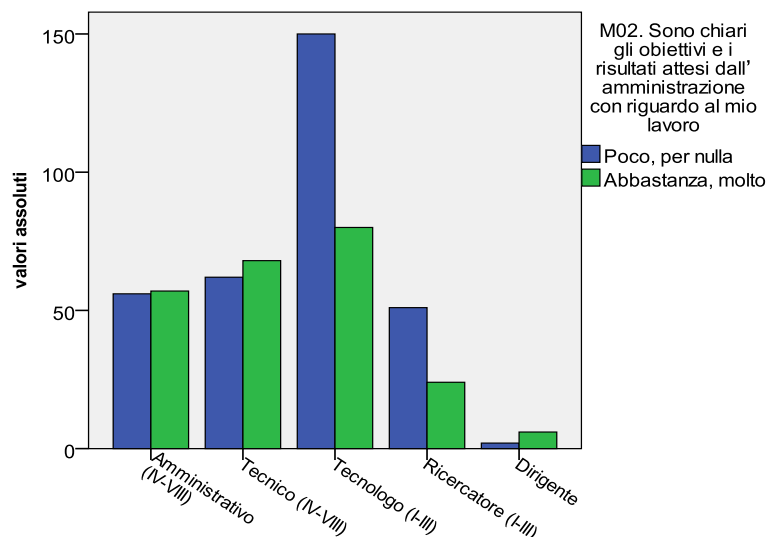
Media indice di scala = 2,6



Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
M. Le mie performance	M01. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,3	1,5
	M02. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,1	1,6
	M03. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,8	1,6
	M04. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,7	1,6

Media indice di scala = 3,0



Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
N. II funzionamento del sistema	N01. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,4	1,6
	N02. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,3	1,6
	N03. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,9	1,6
	N04. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,0	1,3
	N05. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,1	1,4

Media indice di scala = 2,7

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Macroarea	Sezione		μ	σ
3. Valutazione del superiore gerarchico	O	Il mio capo e la mia crescita	3,9	1,5
	P	Il mio capo e l'equità	3,7	1,5

		μ	σ
O. Il mio capo e la mia crescita	O01. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,3	1,7
	O02. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,3	1,7
	O03. È sensibile ai miei bisogni personali	4,2	1,7
	O04. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,2	1,7
	O05. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,2	1,6

Media indice di scala = 3,9

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

		μ	σ
P. Il mio capo e l'equità	P01. Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,6	1,6
	P02. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,4	1,5
	P03. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,4	1,7
	P04. Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,4	1,6

Media indice di scala = 3,7

- giudizio controverso (**P01** e **P02**) e sulla capacità di gestione dei conflitti (domanda **P03**) all'interno del gruppo.
- **P04**: il superiore diretto è una persona stimata o molto stimata

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Macroarea 4. Domanda 17: osservazioni, proposte e suggerimenti

Rispondenti alla domanda aperta (d17): **104 (16,1%** del campione complessivo).
Individuati **tre tipi** di osservazioni, considerazioni e suggerimenti:

- A. **Di valutazione complessiva del questionario**
- B. **Non contemplati esplicitamente nel questionario ***
- C. **Che fanno riferimento alle voci e alle sezioni costitutive del questionario** (che sono state oggetto di codifica e di conteggio delle occorrenze)

** ad esempio: **“pesantezza” della struttura organizzativa dell’Istituto, con un eccesso di dirigenti e di responsabili, poco funzionale in un ente di ricerca; farraginosità delle procedure amministrative e non chiara caratterizzazione dell’ente che ostacolerebbero le attività di ricerca; necessità di una reale e seria valutazione delle competenze tecniche, scientifiche e gestionali della dirigenza; scarsa trasversalità dei dipartimenti***

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Tra le osservazioni del **tipo B** e quelle del **tipo C** (classificate e ordinate sulla base delle occorrenze), è possibile evidenziare qualche **riscontro**:

- **scarsa trasversalità dei dipartimenti (B) ↔ al primo posto (in C) l'inadeguatezza della circolazione delle informazioni all'interno dell'ente e, al terzo, la percezione che l'organizzazione non spinga a lavorare in gruppo e a collaborare**
- **nebulosità del ruolo istituzionale dell'ente (B) ↔ al secondo posto (in C) la segnalazione che molti dipendenti non hanno ben chiare le strategie dell'amministrazione**
- **manca di una chiara caratterizzazione dell'Istituto (B) ↔ al decimo posto (in C) proposte di intervento per incrementare la chiarezza degli obiettivi e dei compiti, esigenze associabili ad altri aspetti ritenuti dai rispondenti problematici o carenti: formazione e l'aggiornamento del personale (quinto posto) e valorizzazione del personale (sesto posto)**