



Commissione Benessere Organizzativo d'Ateneo

Indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo

Report dei risultati

Ottobre 2010

Con la collaborazione



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
TORINO
Dipartimento di Psicologia**

Report a cura di:

Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione, Ufficio Organizzazione

Con la collaborazione di:

Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino

Indirizzi e impostazioni a cura di:

Commissione Benessere Organizzativo di Ateneo

Si ringraziano tutti coloro che hanno compilato il questionario on-line



Indice

INTRODUZIONE	pagina
Lettera di presentazione del Rettore	4
IL GRUPPO DI LAVORO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
La Commissione Benessere Organizzativo di Ateneo.....	5
Il Benessere al lavoro e il modello scelto	6
L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
L'indagine sul Benessere Organizzativo.....	7
Definizione e obiettivi	
La metodologia utilizzata	
I risultati dell'indagine.....	8
Il tasso di risposta	
L'analisi dei risultati	
I punteggi medi delle variabili rilevate.....	9
I punteggi degli indicatori di benessere/malessere per aggregato di Struttura	18
Le differenze nelle percezioni di benessere / malessere	25
Allegato 1: lo schema di aggregazione delle Strutture.....	28
Allegato 2: i tassi di risposta e composizione dei rispondenti	31
Allegato 3: l'analisi dei commenti liberi	36
Allegato 4: i principali riferimenti bibliografici.....	40

Introduzione



Lettera di presentazione

L'Università di Modena e Reggio Emilia, attraverso la *Commissione Benessere Organizzativo*, ha avviato nel 2008 un progetto **di valutazione del benessere all'interno dell'Ateneo**.

Ciò in risposta a recenti disposti normativi, segnatamente a quanto indicato:

- dalla direttiva del Ministero della Pubblica Funzione del 24 marzo 2004, che prevede l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di valutare e migliorare il benessere all'interno dell'organizzazione, attraverso la rilevazione delle opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e la conseguente realizzazione di opportune azioni di miglioramento;
- dal D.Lvo 9 aprile 2008, n.81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il progetto nasce non solo per essere un mero adempimento alla normativa vigente bensì un'occasione per approfondire la conoscenza delle dinamiche organizzative dell'Ateneo al fine di migliorare lo "stare al lavoro".

Il benessere dei lavoratori (personale docente e non) è stato misurato e valutato attraverso la rilevazione delle percezioni sugli aspetti e le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro. La rilevazione è avvenuta tramite un questionario on-line *ad hoc* realizzato in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino.

L'analisi dei dati raccolti intende sarà indispensabile per consentire agli organi e agli interlocutori istituzionali di Ateneo di individuare necessità, ambiti e modalità di interventi migliorativi sull'organizzazione e sul personale, proponendo eventuali conseguenti processi di cambiamento, riflettendo sull'identità e sull'identificazione, sulla motivazione e il coinvolgimento del personale nelle scelte e nell'operato dell'Amministrazione quindi nell'organizzazione.

Il Rettore
(Prof. Aldo Tomasi)



La Commissione Benessere Organizzativo di Ateneo

Il gruppo di lavoro “Benessere Organizzativo” di Ateneo è stato istituito nell’aprile del 2008 (Cda 30 aprile 2008) e prevedeva una “composizione mista” di personale docente e non: oltre ai rappresentanti del personale tecnico amministrativo, al referente dell’Ufficio Relazioni Sindacali, ne fanno parte anche la referente del Comitato Pari Opportunità e personale docente con esperienza in materia di organizzazione del lavoro. A coordinamento del progetto la Dirigente della Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione dell’Ateneo.

Hanno collaborato alla fase di costruzione del questionario e del relativo modello di riferimento e alla fase di analisi dei risultati le dott.sse Lara Colombo e Chiara Ghislieri, ricercatrici del Dipartimento di Psicologia dell’Università degli Studi di Torino.

Struttura organizzativa del progetto

Coordinamento progetto	Paola Michelini (<i>Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione</i>)
Coordinamento scientifico	Prof. Tommaso M. Fabbri (<i>docente di organizzazione presso la Facoltà di Economia “Marco Biagi” e la Scuola internazionale di Dottorato in Relazioni di Lavoro della Fondazione “Marco Biagi”</i>)
Altri componenti della Commissione	Monica Adani (<i>Relazioni Sindacali</i>), Prof. Massimo Neri (<i>docente di organizzazione presso la Facoltà di Scienze della Comunicazione e dell’Economia</i>), Lucio Prandini (<i>rappresentante del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo</i>), Prof.ssa Monica Saladini (<i>Comitato Pari Opportunità d’Ateneo</i>)
Collaboratori del Dipartimento di Psicologia dell’Università degli Studi di Torino	Lara Colombo (<i>ricercatrice in psicologia del lavoro e dell’organizzazione</i>); Chiara Ghislieri (<i>ricercatrice in psicologia del lavoro e dell’organizzazione</i>)
Collaboratori in staff dell’Università dei Modena e Reggio Emilia	Elisa Cavani (<i>Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione</i>), Anita Chiarolanza (<i>dottoranda in Relazioni di Lavoro presso Fondazione “Marco Biagi”</i>), Ylenia Curzi (<i>assegnista di ricerca in organizzazione presso il Dipartimento di Economia Aziendale e la Fondazione “Marco Biagi”</i>), Claudia Ferrari (<i>Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione</i>), Michele Mastroberardino (<i>dottorando in Relazioni di Lavoro presso la Fondazione “Marco Biagi”</i>).



Il benessere al lavoro e il modello scelto

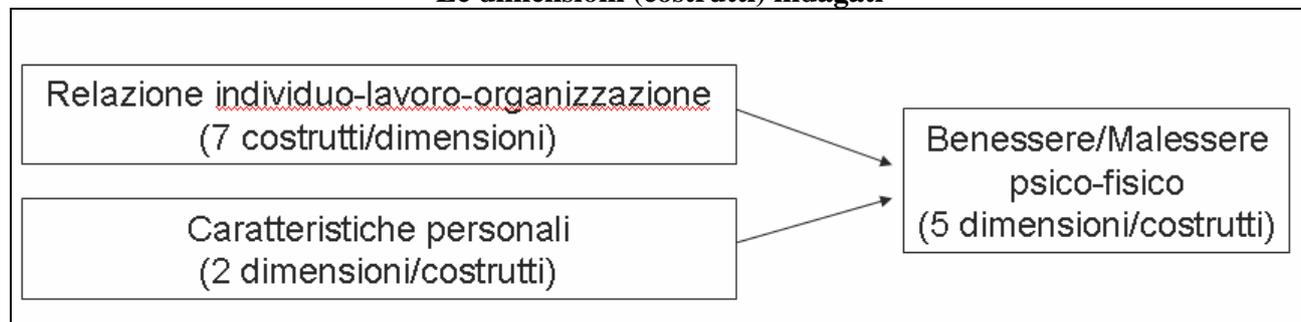
Il termine “benessere organizzativo” potrebbe essere assimilato alla capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione (Fonte: F. Avallone e M. Bonaretti: *Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*. Rubettino Editore, Roma, 2003 pag. 24).

Realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita lavorativa e delle prestazioni, è necessario per lo sviluppo e l’efficienza dell’Amministrazione. Le condizioni emotive dell’ambiente in cui si lavora, una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli l’apprendimento, l’ergonomia e la sicurezza degli ambienti di lavoro costituiscono elementi di fondamentale importanza.

La rilevazione delle opinioni dei lavoratori sulle dimensioni che determinano la qualità della vita lavorativa tra cui le caratteristiche del proprio lavoro e le caratteristiche dell’organizzazione, contribuisce alla responsabilizzazione della dirigenza nella gestione delle risorse umane, in particolare:

- valorizzare la motivazione e i rapporti con i collaboratori, accrescerne il senso di appartenenza e la soddisfazione;
- migliorare la qualità dei servizi forniti;
- diffondere cultura di orientamento al risultato;
- migliorare la comunicazione interna;
- prevenire lo stress lavoro-correlato.

Le dimensioni (costrutti) indagati





L'indagine sul Benessere Organizzativo di Ateneo

Obiettivi

L'indagine conoscitiva nasce per indagare e valutare il livello di benessere organizzativo percepito da tutti i lavoratori dell'Ateneo.

Il complesso progetto all'interno del quale si colloca l'indagine vuole partire dai risultati per sensibilizzare gli Organi di indirizzo e l'intero personale in tema di benessere al lavoro e offrire spunti di riflessione per lo sviluppo di interventi correttivi e miglioramenti nell'organizzazione.

Metodologia usata per l'indagine

L'indagine è stata condotta dalla Commissione tramite la somministrazione di un questionario on-line pubblicato su una apposita pagina del sito internet dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Il questionario, costruito a partire dalla letteratura scientifica nazionale e internazionale, con particolare attenzione alla specificità del contesto universitario (l'allegato 3 riporta i principali riferimenti bibliografici) contiene molteplici dimensioni in grado di rilevare sia il Benessere psico-fisico sia le determinanti, cioè le variabili che possono svolgere un ruolo nel determinare la percezione di benessere / malessere psico-fisico.

E' articolato secondo una struttura modulare (3 sezioni) e prevede due percorsi distinti a seconda che il rispondente appartenga al personale docente oppure a quello tecnico amministrativo, per un totale di 170 item circa.

Le sezioni che compongono il questionario sono le seguenti:

- **Sezione 1.** Indicatori di benessere e malessere psico-fisico (tot. 52 domande)
- **Sezione 2.** Variabili personali (tot. 14 domande)
- **Sezione 3.** Variabili relative alla relazione individuo-lavoro-organizzazione (tot. 49 domande nella versione per il personale tecnico-amministrativo e tot. 55 domande nella versione per il personale docente e ricercatore).

Al di là della distinzione nei due percorsi, il questionario si compone di:

- domande a risposta chiusa
- domande a risposta aperta.

Per consentire l'analisi dei dati per Struttura e nel contempo garantire l'anonimato dei rispondenti, si è dapprima proceduto con la costruzione di aggregati di strutture di dimensione adeguata e successivamente con la progettazione di un meccanismo di associazione automatica della versione di questionario e della struttura di servizio a partire dalle credenziali utilizzate per l'accesso. L'allegato 1 riporta lo schema di aggregazione delle Strutture.

Il questionario, rimasto on line per circa 2 mesi e mezzo (da maggio a metà luglio 2010), prevedeva la compilazione spontanea con l'accesso possibile da qualsiasi postazione Internet.

Durante il periodo di compilazione si sono svolti alcuni seminari informativi, rivolti a tutto il personale dell'Ateneo, dedicati alla riflessione sui temi del benessere organizzativo e alla presentazione del progetto e del questionario.

I risultati dell'indagine

Il tasso di risposta

Hanno acceduto alla pagina web di compilazione del questionario un totale di 684 persone (313 docenti e 371 tecnico- amministrativi).

Per quel che concerne i criteri impiegati per ritenere validi i questionari ai fini dell'elaborazione dei risultati, si è deciso di considerare utili solamente i questionari con un numero massimo di domande senza risposta pari a 30. Il totale dei rispondenti "utili" risulta così di **607** (278 docenti, 328 tecnico – amministrativi e 1 dato senza ruolo codificato).

La popolazione di tutto il personale in servizio nell'Ateneo è stata suddivisa in queste due macro-categorie:

a. personale docente e ricercatore:

- professori ordinari
- professori associati
- ricercatori universitari e assistenti universitari
- assegnisti di ricerca e borsisti di ricerca avanzata
- dottorandi
- specializzandi
- docenti a contratto e supplenti

b. personale tecnico-amministrativo

- personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato
- dirigenti
- collaboratori esperti linguistici
- personale tecnico-amministrativo a tempo determinato
- dirigenti a contratto
- co.co.co.
- personale esterno
- lavoratori interinali

Alla categoria a) è stata assegnata la versione del questionario per personale docente e ricercatore, alla categoria b) quella per personale tecnico-amministrativo.

Il tasso di risposta complessivo risulta pari al **20%**, con una netta distinzione tra l'adesione del personale docente e ricercatore e quella del personale tecnico-amministrativo (rispettivamente 12% e 41%, si veda la *figura 1*).

Categoria	Totale popolazione	Totale rispondenti	Tasso di risposta (%)
Personale docente e ricercatore	2276	278	12,2%
Personale tecnico amministrativo	806	328	40,7%
Totale	3082	606	19,7%

Figura 1: Tassi di risposta per categoria

Nell'**allegato 2** sono riportati i tassi di risposta (per ruolo, per aggregato di struttura e per ruolo e aggregato di struttura) e la composizione dei rispondenti.

L'analisi dei risultati

Vengono riportati di seguito i primi risultati dell'indagine.

I punteggi medi delle variabili indagate

SEZIONE A: BENESSERE PSICO-FISICO

Emozioni al lavoro (benessere/malessere psicologico emotivo)

Per quanto riguarda le emozioni associate al lavoro, in linea generale sono vissute con maggiore frequenza quelle positive rispetto a quelle negative, con particolare riferimento a calma, contentezza e allegria (tab. 1). Nonostante ciò, la percentuale più alta fa riferimento alla preoccupazione, che emerge come l'emozione associata al lavoro maggiormente sentita.

Emozioni al lavoro (benessere/malessere psicologico emotivo)

[Scala da 1 = mai a 6 = sempre]

<i>Pensando al suo lavoro nell'ultimo mese, con quale frequenza si è sentito...</i>	<i>Punteggio medio complessivo</i>
Preoccupato	3.70
Calmò	3.65
Contento	3.53
Allegro	3.44
Teso	3.40
Ottimista	3.37
Inquieto	3.14
Rilassato	3.04
Entusiasta	2.92
Depresso	2.54
Triste	2.53
Infelice	2.39

Tabella 1- Emozioni al lavoro

Soddisfazione al lavoro (benessere psicologico cognitivo)

La soddisfazione per gli aspetti della vita organizzativa è stata indagata attraverso diversi item, alcuni dei quali specifici per sotto-campione; la tabella 2 riporta le medie degli item riferite all'intero campione, le tabelle 3 e 4 fanno invece riferimento agli item specifici, presenti solo nel questionario rivolto rispettivamente a Docenti/Ricercatori o al Personale Tecnico/Amministrativo. A livello complessivo gli aspetti di maggiore soddisfazione fanno riferimento sia al lavoro e ad alcune sue caratteristiche, quali flessibilità e libertà, sia ai rapporti con gli studenti e più in generale con le altre persone nell'ambiente organizzativo (tab. 2). Tale percezione riferita alla sfera relazionale viene confermata nello specifico anche nei due sotto-campioni, entrambi soddisfatti della qualità dei rapporti reciprocamente intrattenuti (tab. 3 e 4). Tornando al gruppo complessivo di rispondenti, gli aspetti ritenuti non del tutto adeguati sono riferibili alle possibilità e opportunità offerte, in termini di carriera, di sviluppo personale e professionale e di retribuzione adeguata. Bassi punteggi di soddisfazione sono riferiti anche ad aspetti legati alla struttura organizzativa come la qualità della comunicazione interna, la possibilità di partecipare alle decisioni organizzative e le modalità con cui vengono attuati cambiamenti e innovazioni. Docenti e ricercatori segnalano inoltre insoddisfazione per le modalità di valutazione e reclutamento, oltre che all'impossibilità di svolgere al meglio il proprio lavoro a causa dell'inadeguatezza delle risorse finanziarie a disposizione per la ricerca; il personale tecnico-amministrativo intravede invece la possibilità di formazione e aggiornamento, sempre ai fini di maggiori opportunità di crescita e sviluppo.

Soddisfazione al lavoro (benessere psicologico cognitivo)

[Scala da 1 = molto insoddisfatto a 6 = molto soddisfatto]

<i>Pensando alla sua organizzazione, le chiediamo di indicare la sua soddisfazione rispetto ai seguenti aspetti:</i>	Punteggio medio complessivo
La flessibilità e libertà che ritiene di avere nel suo lavoro	4.77
La relazione con gli studenti	4.69
I suoi rapporti con gli altri nell'ambiente di lavoro	4.29
Il lavoro che lei effettivamente svolge	4.25
Il tipo di lavoro e le mansioni che lei deve svolgere	4.08
La possibilità di maturazione o di sviluppo personale che il suo lavoro le consente	3.94
La motivazione che lei ricava dal suo lavoro	3.93
Il livello di stabilità e sicurezza del suo attuale lavoro	3.92
Le opportunità che il suo lavoro le offre di utilizzare competenze e abilità che lei sente di possedere	3.87
L'atmosfera psicologica o il clima che caratterizzano la sua organizzazione	3.84
Le risorse informatiche disponibili fornite dall'organizzazione	3.76
La quantità di lavoro che le viene assegnata	3.73
L'adeguatezza e funzionalità del luogo di lavoro	3.59
La valutazione che lei e la sua attività ricevete	3.57
Le possibilità di realizzazione personale offerte dal suo lavoro	3.55
Lo stile di supervisione e controllo usato dai suoi responsabili	3.40
Il modo di risolvere i conflitti del suo ambiente di lavoro	3.32
La possibilità di identificarsi con l'immagine e gli obiettivi della sua organizzazione	3.30
Il tipo di struttura organizzativa	3.30
Le opportunità che il suo lavoro le offre per conseguire le sue aspirazioni e aspettative	3.30
La comunicazione e il modo con cui vengono trasmesse le informazioni nella sua organizzazione	3.12
La possibilità di partecipare a decisioni importanti	3.09
Le modalità con cui vengono attuati cambiamenti e innovazioni	2.91
Il livello di retribuzione in rapporto alla sua esperienza lavorativa	2.86
Le attuali possibilità di sviluppo e di carriera	2.58

Tabella 2 – Soddisfazione al lavoro

Soddisfazione del personale docente e ricercatore in merito a specifici aspetti

[Scala da 1 = molto insoddisfatto a 6 = molto soddisfatto]

<i>Pensando alla sua organizzazione, le chiediamo di indicare la sua soddisfazione rispetto ai seguenti aspetti:</i>	Punteggio medio
La relazione con il personale tecnico-amministrativo	4.47
I criteri di valutazione finalizzata per il reclutamento	2.60
Le procedure per il reclutamento e la progressione professionale	2.31

Le risorse finanziarie disponibili per la ricerca fornite dall'organizzazione	1.92
---	------

Tabella 3 – Soddisfazione, Docenti e Ricercatori

Soddisfazione del personale tecnico amministrativo in merito a specifici aspetti

[Scala da 1 = molto insoddisfatto a 6 = molto soddisfatto]

<i>Pensando alla sua organizzazione, le chiediamo di indicare la sua soddisfazione rispetto ai seguenti aspetti:</i>	Punteggio medio
La relazione con il personale docente	4.07
La possibilità di formazione e aggiornamento rispetto alle nuove normative	3.45
La possibilità di formazione e aggiornamento specifiche per il suo ruolo	3.14

Tabella 4 – Soddisfazione, Personale Tecnico/Amministrativo

Malessere fisico

Pensando al malessere fisico, vengono avvertiti con maggior frequenza sintomi riconducibili allo stato emotivo di preoccupazione, emerso come prevalente. Le persone dichiarano, infatti, di sentirsi più frequentemente nervose, irrequiete, in ansia e affaticate che non depresse e con problemi di respirazione (tab. 5).

Malessere fisico

[Scala da 1 = mai a 6 = spesso]

<i>Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:</i>	Punteggio medio
Nervosismo, irrequietezza, ansia	2.60
Senso eccessivo di affaticamento	2.55
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	2.42
Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	2.21
Problemi alla vista	2.19
Dolori muscolari e articolari	2.19
Mal di stomaco, gastrite	1.95
Senso di depressione	1.87
Asma, difficoltà respiratorie	1.24

Tabella 5 – Malessere fisico

Salute psicologica

Le risposte agli item che indagano i sintomi psicologici non mettono in luce una situazione di particolare disagio. I rispondenti affermano soprattutto di sentirsi sotto-pressione, stato che unito al senso di preoccupazione compromette la loro capacità di superare le difficoltà, di svolgere normalmente le attività quotidiane e di concentrarsi (tab. 6). Nonostante una discreta influenza di questa situazione sulla capacità di prendere decisioni, sentirsi utile e affrontare i problemi, non si osservano particolari ricadute in termini di autostima e di percezione che si ha di sé.

Salute psicologica

[scala da 1 a 4, specificata per ciascuna domanda]

<i>Consideri le ultime quattro settimane e risponda alle seguenti domande:</i>	Punteggio medio
Si è sentito in grado di superare le difficoltà? (1 molto meglio del solito – 4 molto meno del solito)	2.33
Si è sentito costantemente sotto-pressione? (1 per niente – 4 molto più del solito)	2.28
È stato in grado di godere delle sue normali attività quotidiane? (1 meglio del solito – 4 molto meno del solito)	2.24

È stato in grado di concentrarsi su qualunque cosa stesse facendo? (1 molto meglio del solito – 4 molto meno del solito)	2.19
Si è sentito, tutto sommato, abbastanza contento? (1 più del solito – 4 molto meno del solito)	2.15
Si è sentito in grado di prendere decisioni riguardo le cose che le sono accadute? (1 meglio del solito – 4 molto meno del solito)	2.09
Ha avuto la sensazione di svolgere un ruolo utile nelle cose che le sono accadute? (1 meglio del solito – 4 molto meno del solito)	2.06
Si è sentito scontento o depresso? (1 per niente – 4 molto più del solito)	2.06
È stato in grado di affrontare i suoi problemi? (1 meglio del solito – 4 molto meno del solito)	2.05
Ha sofferto di insonnia per preoccupazioni? (1 per niente – 4 molto più del solito)	2.05
Ha perso la sua autostima? (1 per niente – 4 molto più del solito)	1.49
Ha pensato a se stesso come a un perdente? (1 per niente – 4 molto più del solito)	1.43

Tabella 6 – Salute psicologica

SEZIONE B: LE CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

Workaholism (tendenza compulsiva al lavoro)

Come dimensioni individuali, in grado di incidere sulla percezione di benessere e malessere psico-fisico, sono state inserite due batterie di item: la prima indaga la tendenza compulsiva al lavoro (*workaholism*), la seconda rimanda all'orientamento all'avanzamento professionale. I punteggi medi degli item (quasi tutti al di sopra del punto medio della scala di risposta) di entrambe le batterie evidenziano un senso di "attaccamento" e di dipendenza dalla propria attività lavorativa.

Più puntualmente, per quanto riguarda il *workaholism* (tab.7), emerge la tendenza a fare più cose contemporaneamente (media 3.22) con la costante sensazione di essere di fretta (media 3.17). Il tempo dedicato al lavoro è considerato dai rispondenti stessi eccessivo e le richieste che loro stessi si fanno spesso eccedono le loro reali possibilità di riuscita. La sensazione di sentirsi costantemente sotto-pressione precedentemente osservata può quindi essere in parte attribuita ad un'auto-imposizione di scadenze e impegni eccessivi.

Workaholism

[Scala da 1 = mai a 4 = sempre]

Le chiediamo di indicare con quale frequenza si trova nelle seguenti situazioni:	Punteggio medio
Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	3.22
Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	3.17
Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	2.88
Sono molto occupato e metto troppa carne al fuoco	2.75
Quando lavoro, mi metto sotto-pressione imponendomi da solo delle scadenze	2.73
Mi impegno eccessivamente, facendo più di quanto potrei	2.69
Mi sento in colpa quando non sto lavorando su qualcosa	2.54
Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	2.37

Tabella 7 – Workaholism

Orientamento all'avanzamento di carriera

L'impegno di lavoro spesso eccessivo in termini di tempi ed energie dedicate può essere legato all'elevato orientamento all'avanzamento professionale generalmente emerso nell'intero campione (tab. 8). Le persone attribuiscono, infatti, una particolare importanza ai riconoscimenti, sia delle proprie competenze (media 3.49) sia dei risultati ottenuti attraverso un adeguato percorso di carriera. La posizione che si desidera raggiungere viene

inoltre direttamente collegata al poter avere un'elevata e adeguata discrezionalità e libertà decisionale, più che al senso di importanza e prestigio che essa può comportare

Orientamento all'avanzamento

[Scala da 1 = per niente importante a 4 = molto importante]

<i>Per lei è importante nella sua professione...</i>	<i>Punteggio medio</i>
Il riconoscimento delle mie competenze da parte degli altri	3.49
Poter raggiungere una posizione che mi dia ampi margini di scelta	3.01
Avere la possibilità di fare carriera	2.88
Ottenere una promozione o un riconoscimento dopo ogni successo	2.72
Poter raggiungere posizioni di rilievo	2.61
Svolgere un lavoro che mi dia prestigio	2.60

Tabella 8 – Orientamento all'avanzamento

SEZIONE C: LA RELAZIONE INDIVIDUO, LAVORO E ORGANIZZAZIONE

Conflitto lavoro-famiglia

I dati emersi dalle dichiarazioni dei rispondenti evidenziano una non preoccupante percezione di conflitto lavoro-vita (tab. 9). Laddove il conflitto è maggiormente percepito, questo sembra essere legato agli impegni (media 3.34) e alle richieste del dominio lavorativo (media 3.15) che determinano una relativa difficoltà di conciliazione con gli impegni e la vita familiare in generale. Per contro, il tempo dedicato alla sfera lavorativa (media 2.78) e la stanchezza derivante dalle molteplici richieste a essa legate (media 2.97), non impediscono ai rispondenti di adempiere adeguatamente ai propri impegni familiari.

Conflitto lavoro-famiglia

[Scala da 1 = mai a 6 = sempre]

<i>Pensando all'equilibrio tra il lavoro e il resto della vita, con quale frequenza si trova nelle seguenti situazioni?</i>	<i>Punteggio medio</i>
A causa dei miei impegni di lavoro devo cambiare i miei programmi/impegni familiari	3,34
Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	3,15
Sono così stanco quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari	2,97
Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro	2,88
La quantità di tempo che il lavoro mi richiede rende difficile adempiere alle responsabilità familiari	2,78

Tabella 9 – Il conflitto lavoro-famiglia

Supporto organizzativo

Il supporto organizzativo percepito dai rispondenti all'interno dell'Ateneo risulta soddisfacente (tab. 10). In particolare, si osserva come il sostegno dei colleghi sembri essere più elevato rispetto all'aiuto offerto dai diretti responsabili e come differenziato appaia questo tipo di supporto. I colleghi, infatti, offrono generalmente un supporto piuttosto elevato considerando sia una componente "pratica", legata alla disponibilità di offrire aiuto nel fronteggiare seri problemi di lavoro (media 4.42), sia una componente più "emotiva", legata all'ascolto di problemi professionali (media 4.39) e personali (media 4.24). Il supporto dei diretti responsabili, se pure con punteggi inferiori, evidenzia comunque la presenza di entrambe le componenti, ma maggiormente orientata all'attività lavorativa.

Supporto organizzativo

[Scala da 1 = per niente a 6 = del tutto]

<i>Pensando, in maniera distinta, al suo diretto responsabile e ai suoi colleghi...</i>	Diretto Responsabile	Collegli
	Punteggio medio	Punteggio medio
Aiuto offerto di fronte a un serio problema di lavoro	4.06	4.42
Disponibilità ad ascoltare i suoi problemi professionali	4.05	4.39
Aiuto nello svolgere l'attività lavorativa quotidiana	3.33	4.07
Disponibilità ad ascoltare i suoi problemi personali	3.54	4.24

Tabella 10 - Supporto organizzativo

Dissonanza emotiva

In quanto alla dissonanza emotiva (tab. 11), elemento che in base alle indicazioni della letteratura svolge un ruolo importante in gado di predire il malessere, i bassi punteggi medi rilevati lasciano presupporre che i soggetti godano di una buona libertà espressiva ed emotiva, non sentendosi eccessivamente costretti a esprimere o a sforzarsi di mostrare emozioni diverse da quelle realmente sperimentate.

Dissonanza emotiva

[Scala da 1 = mai a 6 = sempre]

<i>Nella sua giornata lavorativa, con quale frequenza deve...</i>	Punteggio medio
Mostrare emozioni positive pur essendo indifferente	2.80
Esprimere emozioni che non corrispondono a quanto sta provando	2.79
Sforzarsi di mostrare determinati sentimenti	2.66

Tabella 11 – La dissonanza emotiva

Carico di lavoro

Il tema del carico di lavoro è invece percepito dai rispondenti come piuttosto problematico (tab. 12). A essere realmente critico, però, non sembra essere tanto il carico di lavoro in sé, quanto, piuttosto, le modalità e le richieste a esso associate. I soggetti, infatti, pur constatando la quantità di lavoro da svolgere (media 3.60) e ritenendo abbastanza, ma non eccessivamente problematico il carico di lavoro complessivo (media 3.27), sembrano attribuire alle molte informazioni da gestire contemporaneamente (media 4.65), alla necessità di prestare attenzione a più compiti/richieste (media 4.50) e, in buona parte, alla velocità richiesta per svolgere il proprio lavoro (media 3.67), la responsabilità di tale percezione sul carico di lavoro che, in maniera relativamente individuale, può essere causa di un impoverimento di risorse.

Carico di lavoro

[Scala da 1 = disaccordo a 6 = accordo]

<i>Pensando al suo lavoro in questa organizzazione, indichi il suo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni. Nel rispondere faccia riferimento all'ultimo mese</i>	Punteggio medio
Il mio lavoro richiede di gestire contemporaneamente molte informazioni	4,65
Devo prestare attenzione a più compiti/richieste contemporaneamente	4,50
Devo lavorare molto velocemente	3,67
Ho troppo lavoro da svolgere	3,60
Il carico di lavoro complessivo è un problema	3,27
Per una parte rilevante della mia giornata di lavoro non posso distrarmi nemmeno un attimo	3,25

Tabella 12 – Il carico di lavoro

Controllo sul proprio lavoro / autonomia

Di contro, i punteggi medi relativi al controllo sul proprio lavoro risultano piuttosto soddisfacenti (tab. 13). Dai dati emerge chiaramente una buona discrezionalità legata anche alla pianificazione e allo svolgimento autonomo del proprio lavoro che, secondo la letteratura, sono in grado di determinare maggiori livelli di benessere.

Autonomia lavorativa

[Scala da 1 = disaccordo a 6 = accordo]

<i>Pensando al suo lavoro in questa organizzazione, indichi il suo grado di accordo rispetto alle seguenti informazioni. Il suo lavoro le permette...</i>	Punteggio medio
... di controllare la qualità del suo lavoro	4.45
... di decidere quando cominciare e/o finire una parte di lavoro	4.42
... di decidere autonomamente come svolgere il suo lavoro	4.39
... di pianificare autonomamente il suo lavoro	4.34
... di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare	4.26
... di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro	4.25
... di decidere quanto tempo lavorare su un certo compito	4.24

Tabella 13 - Controllo sul proprio lavoro/autonomia

Commitment affettivo

Il commitment affettivo, dimensione riconducibile a una forma di motivazione lavorativa, ottiene buoni punteggi medi (tab. 14). Il coinvolgimento emotivo e la vicinanza rispetto all'organizzazione di appartenenza sono infatti sostenuti da una soddisfacente propensione all'impegno per il successo dell'organizzazione (media 4.44) e, coerentemente, da un consistente significato personale attribuito all'organizzazione (media 4.11). Per contro, la condivisione di valori personali con quelli della struttura di appartenenza, ottengono un punteggio inferiore, ma sempre accettabile (media 3.36), risultato probabilmente attribuibile alla specificità dell'organizzazione in sé e, comunque, bilanciato dalla partecipazione che i rispondenti dichiarano verso i problemi che l'organizzazione affronta (media 4.01).

Commitment affettivo

[Scala da 1 = per nulla d'accordo a 6 = del tutto d'accordo]

<i>Qual è il suo grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni?</i>	Punteggio medio
Sono disposto a impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetta per contribuire al successo dell'organizzazione	4.44
L'organizzazione in cui lavoro ha un grande significato personale per me	4.11
Mi sento partecipe dei problemi dell'organizzazione in cui lavoro	4.01
I miei valori personali sono molto simili a quelli condivisi dall'organizzazione in cui lavoro	3.36

Tabella 14 – Commitment affettivo

Mobbing

I dati relativi alla batteria di mobbing non appaiono particolarmente critici (tab. 15). L'isolamento e l'emarginazione lavorativa non vengono percepiti dai rispondenti in maniera consistente: essi, infatti, dichiarano di non sentirsi particolarmente ignorati dai colleghi e superiori volontariamente (media 2.07) e, ancora meno, di accorgersi che raramente viene loro rivolta la parola (media 1.91). Gli item che ottengono punteggi più elevati, ma non per questo eccessivamente problematici, riguardano la mancanza di informazioni necessarie per svolgere il proprio lavoro (media 3.13) e il coinvolgimento in conflitti e litigi con i colleghi (2.77) che, in parte, rimandano a elementi riconosciuti come critici dalla letteratura come la trasparenza e la qualità della comunicazione in organizzazione. In quanto alla svalorizzazione del proprio lavoro, i rispondenti non avvertono le proprie mansioni come eccessivamente inferiori alle proprie competenze (media 2.57) e non ritengono di

dovere subire continuamente critiche alle proprie prestazioni (media 1.80). Questi dati sembrano essere coerenti con quelli relativi ai supporti organizzativi (tab. 10) e al commitment affettivo (tab. 14) poco prima descritti. Infine, la percezione discriminatoria relativa alla sfera sessuale nel proprio ambiente di lavoro non risulta essere particolarmente avvertita all'interno dell'Ateneo (media 1.32).

Mobbing

[Scala da 1 = mai a 6 = sempre]

<i>Facendo riferimento alla sua realtà lavorativa, con qual frequenza si è trovato nelle seguenti situazioni?</i>	<i>Punteggio medio</i>	<i>Punteggio medio personale docente e ricercatore</i>	<i>Punteggio medio personale tecnico amministrativo</i>
Non ricevere complessivamente tutte le informazioni necessarie per il suo lavoro	3.13	2.94	3.29
Essere coinvolto in conflitti e litigi con i colleghi	2.77	2.72	2.88
Ritenere che le mansioni assegnate siano inferiori alle proprie competenze professionali	2.57	2.20	2.82
Essere volontariamente ignorato da colleghi e superiori	2.07	1.99	2.13
Accorgersi che raramente le viene rivolta la parola	1.91	1.90	1.91
Subire continue critiche alle proprie prestazioni o capacità professionali	1.80	1.75	1.85
Essere oggetto di attenzioni particolari relativamente alla sfera sessuale	1.32	1.22	1.41

Tabella 15 – Mobbing

Tempo dedicato e tempo desiderato

Nella versione del questionario somministrato al personale docente e ricercatore è stata inserita una batteria ad hoc volta a rilevare lo scarto tra le percentuali di tempo effettivamente speso a svolgere determinate attività e quello desiderato (tab. 16). Tra gli scarti calcolati, il più elevato riguarda l'attività di ricerca (scarto tra le medie: -17.09): nonostante la ricerca risulti essere la prima occupazione dei docenti/ricercatori (% media tempo dedicato 37.45), essi dichiarano di desiderare più tempo per dedicarsi a tale attività (% media tempo desiderato 54.54). Le altre attività presentano invece percentuali medie di tempo desiderato inferiori al tempo dedicato. In particolare, si vorrebbe dedicare meno tempo alle attività burocratiche (scarto tra le medie: 6.42) e anche, in misura minore, all'attività didattica (scarto tra le medie: 4.05), alla partecipazione a consigli, commissioni e riunioni (scarto tra le medie: 3.13) e al reperimento di risorse finanziarie per la ricerca (scarto tra le medie: 2.05). I rispondenti dichiarano di desiderare di occuparsi *meno* anche di altre attività (inserite nella categoria "altro"), tra cui: assistenza medica, attività clinica e attività di orientamento, incontri informali e progettazione.

Scarto tempo desiderato / dedicato per attività (solo per personale docente e ricercatore)

<i>Pensando agli ultimi sei mesi, indichi la percentuale di tempo che ha dedicato alle attività in elenco e quanto tempo le piacerebbe dedicarvi, facendo in modo che il totale risulti 100</i>	<i>Tempo dedicato (%)</i>	<i>Tempo desiderato (%)</i>	<i>Scarto tra le % medie tempo dedicato e tempo desiderato</i>
Didattica (lezioni, seminari, laboratori, esami, ricevimento, studenti, tutoraggio per tesi di laurea)	31.10	27.05	+4.05
Ricerca (studio, raccolta/analisi/interpretazione dati, preparazione pubblicazioni, partecipazione a convegni, coordinamento gruppi ricerca, costruzione e mantenimento di relazioni con altre unità ricerca nazionali e/o internazionali)	37.45	54.54	-17.09

Reperimento di risorse finanziarie per la ricerca (ricerca bandi, stipula di convenzioni, stesura di progetti)	10.45	8.40	+2,05
Partecipazione a consigli, commissioni e riunioni	9.57	6.44	+3,13
Attività burocratiche (compilazione registri, stesura verbali, preparazione pratiche varie)	11.53	5.11	+6,42
Altro (<i>assistenza medica, attività clinica, attività di orientamento, incontri informali/relazioni con i colleghi, progettazione</i>)	12.66	8.99	+3.67

Tabella 16 – Scarto tra il tempo dedicato e tempo desiderato per attività

Percezione di pari opportunità

Tornando al gruppo complessivo di partecipanti, in tema di Pari Opportunità (tab. 17) non sembrerebbe esserci la percezione di una elevata discriminazione di genere nell'assunzione di un ruolo di responsabilità (media 2.83), ma risulta evidente come la percezione di opportunità di carriera per gli uomini sia più elevata (media 4.20). Per gli uomini, quindi, sembrerebbe più semplice fare carriera senza grandi problemi (media 3.96). Le donne sono, invece, facilitate se hanno meno carichi familiari (media 3.82).

Coerentemente alla domanda relativa alla presenza di pari opportunità tra donne e uomini nell'Ateneo, alla quale il 50.1% risponde affermativamente e solo il 17.6 % risponde negativamente, questi dati lasciano presupporre che le pari opportunità siano realmente percepite, ma con qualche remora, considerando, probabilmente, i carichi familiari la causa delle minori possibilità per le donne di fare carriera e non legandosi propriamente a discriminazioni di genere.

Pari Opportunità

[Scala da 1 = per nulla d'accordo a 6 = del tutto d'accordo]

<i>Facendo riferimento alla sua realtà lavorativa, è d'accordo con le seguenti affermazioni?</i>	Punteggio medio	Non so (%)	Punteggio medio personale docente e ricercatore	Non so (%) Personale docente e ricerc.	Punteggio medio personale TA	Non so (%) personale TA
Gli uomini hanno più opportunità di fare carriera	4.20	3.6%	4.25	2.5%	4.17	4.7%
Fare carriera per un uomo è possibile senza grandi problemi	3.96	4.3%	3.95	5.4%	4.02	5.4%
Le donne che fanno carriera sono quelle che hanno meno carichi familiari	3.82	6.4%	3.88	3.2%	3.71	7.5%
Fare carriera per una donna è possibile senza grandi problemi	3.16	3.5%	3.15	2.9%	3.17	4.1%
A parità di competenze, si sceglie un uomo e non una donna per un ruolo di responsabilità	2.83	7.4%	2.80	5.4%	2.85	9.4%

Tabella 17 – Percezione di pari opportunità

I punteggi degli indicatori di benessere / malessere per Aggregato di struttura



	<i>Indicatore di benessere / malessere</i>	<i>Media</i>
Emozioni positive	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	19.94
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	17.38
	Centri aggregato 1	18.87
	Centri aggregato 2	20.85
	Presidenze di facoltà	18.15
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	20.00
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	20.32
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	20.50
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	20.06
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	20.52
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	20.65
	Facoltà - Comparto Centro Storico	17.44
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	20.61
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	19.68
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	21.50
	Facoltà (personale docente a contratto)	18.50
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	20.93
Emozioni negative	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	16.79
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	18.50
	Centri aggregato 1	18.63
	Centri aggregato 2	15.54
	Presidenze di facoltà	18.97
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	17.86
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	17.86
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	16.83
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	18.17
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	17.08
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	17.33
	Facoltà - Comparto Centro Storico	20.67
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	18.62
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	17.62
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	14.85
Facoltà (personale docente a contratto)	18.50	

	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	18.86
	Totale	17.68
Soddisfazione lavorativa	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	84.14
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	83.73
	Centri aggregato 1	85.67
	Centri aggregato 2	92.11
	Presidenze di facoltà	83.10
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	82.49
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	87.48
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	90.37
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	85.31
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	84.48
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	89.63
	Facoltà - Comparto Centro Storico	80.50
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	96.53
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	87.00
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	86.93
	Facoltà (personale docente a contratto)	97.00
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	94.15
	Totale	86.75
Sintomi fisici di malessere	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	19.76
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	20.19
	Centri aggregato 1	18.11
	Centri aggregato 2	19.46
	Presidenze di facoltà	20.87
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	18.91
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	19.59
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	18.87
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	19.51
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	18.80
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	17.87
	Facoltà - Comparto Centro Storico	20.72
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	17.73
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	20.26
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	19.71
	Facoltà (personale docente a contratto)	15.50
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo	19.43

	determinato)	
	Totale	19.21
Sintomi psicologici	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	24.64
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	23.54
	Centri aggregato 1	22.88
	Centri aggregato 2	23.85
	Presidenze di facoltà	26.12
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	24.40
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	25.70
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	24.61
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	24.34
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	24.26
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	23.61
	Facoltà - Comparto Centro Storico	25.27
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	24.91
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	25.04
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	23.54
	Facoltà (personale docente a contratto)	22.00
Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	24.92	

<i>Dimensioni</i>		<i>Media</i>
Workaholism (tendenza compulsiva al lavoro)	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	21.85
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	21.81
	Centri aggregato 1	22.22
	Centri aggregato 2	18.86
	Presidenze di facoltà	21.56
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	21.64
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	21.23
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	22.33
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	22.22
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	22.15
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	23.74
	Facoltà - Comparto Centro Storico	24.41
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	24.38
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	23.67
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	21.79
Facoltà (personale docente a contratto)	23.00	

	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	21.54
	Totale	22.33
Orientamento all'avanzamento di carriera	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	17.19
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	15.00
	Centri aggregato 1	17.11
	Centri aggregato 2	16.14
	Presidenze di facoltà	17.18
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	17.36
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	17.13
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	18.62
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	17.23
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	17.24
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	17.59
	Facoltà - Comparto Centro Storico	17.74
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	18.88
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	16.97
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	17.86
	Facoltà (personale docente a contratto)	17.00
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	17.71
Totale	17.31	

	<i>Dimensione</i>	<i>Media</i>
Conflitto lavoro-famiglia	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	13.12
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	12.96
	Centri aggregato 1	14.63
	Centri aggregato 2	12.86
	Presidenze di facoltà	14.35
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	14.40
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	14.90
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	15.00
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	15.64
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	14.47
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	16.72
	Facoltà - Comparto Centro Storico	18.26
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	17.45
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	18.19
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	13.43
Facoltà (personale docente a contratto)	18.50	

	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	15.21
	Totale	15.12
Supporto dei capi	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	15.73
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	14.54
	Centri aggregato 1	17.44
	Centri aggregato 2	17.07
	Presidenze di facoltà	13.73
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	15.47
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	16.18
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	16.46
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	14.27
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	14.46
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	14.31
	Facoltà - Comparto Centro Storico	11.29
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	15.74
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	12.13
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	16.71
	Facoltà (personale docente a contratto)	20.00
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	16.50
	Totale	15.00
	Supporto dei colleghi	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1
Amministrazione centrale, struttura aggregato 2		16.48
Centri aggregato 1		18.44
Centri aggregato 2		17.41
Presidenze di facoltà		15.40
Dipartimenti - Comparto Via Campi		17.95
Dipartimenti - Comparto Via Vignolese		18.41
Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia		18.00
Dipartimenti - Comparto Centro Storico		16.97
Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara		17.76
Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese		16.34
Facoltà - Comparto Centro Storico		14.88
Facoltà - Comparto Reggio Emilia		15.79
Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara		17.10
Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)		18.00
Facoltà (personale docente a contratto)		17.00
Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)		17.71
Totale		17.16

Dissonanza emotiva	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	8.97
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	7.74
	Centri aggregato 1	7.47
	Centri aggregato 2	8.97
	Presidenze di facoltà	9.94
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	8.16
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	8.92
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	8.87
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	7.82
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	8.61
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	7.02
	Facoltà - Comparto Centro Storico	6.85
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	7.65
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	7.52
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	10.07
	Facoltà (personale docente a contratto)	7.00
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	8.86
	Totale	8.23
	Carico di lavoro	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1
Amministrazione centrale, struttura aggregato 2		22.52
Centri aggregato 1		23.61
Centri aggregato 2		19.90
Presidenze di facoltà		23.97
Dipartimenti - Comparto Via Campi		19.88
Dipartimenti - Comparto Via Vignolese		20.74
Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia		22.50
Dipartimenti - Comparto Centro Storico		22.05
Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara		22.34
Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese		24.25
Facoltà - Comparto Centro Storico		24.11
Facoltà - Comparto Reggio Emilia		26.23
Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara		25.42
Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)		21.14
Facoltà (personale docente a contratto)		25.00
Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)		24.43
Totale		22.92
Autonomia		Amministrazione centrale, struttura aggregato 1
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	29.59

	Centri aggregato 1	25.68
	Centri aggregato 2	27.28
	Presidenze di facoltà	26.41
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	30.72
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	29.15
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	28.75
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	31.87
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	30.43
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	33.31
	Facoltà - Comparto Centro Storico	30.00
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	35.65
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	30.71
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	27.00
	Facoltà (personale docente a contratto)	28.50
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	30.14
	Totale	30.34
Commitment	Amministrazione centrale, struttura aggregato 1	14.18
	Amministrazione centrale, struttura aggregato 2	13.81
	Centri aggregato 1	14.95
	Centri aggregato 2	14.90
	Presidenze di facoltà	13.94
	Dipartimenti - Comparto Via Campi	13.70
	Dipartimenti - Comparto Via Vignolese	14.36
	Dipartimenti - Comparto Reggio Emilia	14.00
	Dipartimenti - Comparto Centro Storico	13.54
	Dipartimenti - Comparto Policlinico + Baggiovara	14.54
	Facoltà - Comparto Via Campi + Via Vignolese	15.11
	Facoltà - Comparto Centro Storico	13.93
	Facoltà - Comparto Reggio Emilia	16.42
	Facoltà - Comparto Policlinico + Baggiovara	15.42
	Amministrazione Centrale + Centri + Presidenze facoltà (solo personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	13.31
	Facoltà (personale docente a contratto)	16.00
	Dipartimenti (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)	14.29
	Totale	14.46

Le differenze nelle percezioni di benessere e malessere



Sono state calcolate le differenze in funzione degli indicatori di benessere e malessere inseriti come variabili dipendenti nei modelli di regressione calcolati, e precisamente: emozioni positive, emozioni negative, soddisfazione lavorativa, sintomi psicologici e sintomi fisici.

Oltre a queste si è proceduto al calcolo delle differenze nella percezione delle variabili indipendenti: *workaholism*, orientamento all'avanzamento professionale, *work-family conflict*, supporto organizzativo distinto tra capi e colleghi, dissonanza emotiva, carico di lavoro, autonomia e *commitment*.

Sono riportate esclusivamente le differenze statisticamente significative ($p < .05$; $p < .01$). Nel calcolo dell'Anova a una via è stato valutato anche il test di Levene di omogeneità delle varianze.

Gruppo complessivo di partecipanti alla ricerca

Differenze di genere

I risultati dell'analisi della varianza evidenziano un maggior benessere dichiarato dagli uomini rispetto alle donne: queste ultime, infatti, dichiarano di percepire minori emozioni positive e maggiori sintomi fisici, oltre che una maggiore dissonanza emotiva e *workaholism*. Di contro, però, rispetto agli uomini, dichiarano anche un maggior sostegno da parte dei colleghi.

Differenze tra le categorie

Dal punto di vista della categoria lavorativa, il personale tecnico amministrativo dichiara, rispetto ai docenti, una minore soddisfazione lavorativa e maggiori sintomi fisici. Le fonti di potenziale malessere sembrano essere però diverse per personale tecnico amministrativo e docenti: il personale tecnico amministrativo dichiara una maggiore dissonanza cognitiva, rispetto ai docenti; questi ultimi, invece, dichiarano un maggiore conflitto lavoro-famiglia, carico di lavoro, *workaholism* e orientamento all'avanzamento ma anche, come fattori positivi, una maggiore autonomia e un più elevato *commitment*. Non si evidenziano invece differenze significative (in funzione delle categorie lavorative) nella percezione di emozioni positive e negative attribuite al lavoro.

Differenze tra le fasce d'età

Rispetto agli indicatori di benessere e malessere non sono presenti differenze statisticamente significative in funzione delle fasce d'età.

Differenze significative si registrano invece per le altre variabili inserite nei modelli di regressione come variabili indipendenti.

Le principali differenze sembrano esserci tra la fascia d'età oltre i 55 anni che si distingue, comprensibilmente, per un minore orientamento all'avanzamento di carriera (nel confronto con la fascia d'età 34-44 anni) e la percezione di un minore supporto sia da parte dei capi (rispetto alla fascia dai 34 ai 44 anni), sia da parte dei colleghi (rispetto alla fascia fino ai 34 anni). Quest'ultima fascia d'età (fino ai 34 anni) si distingue per un maggior orientamento all'avanzamento di carriera rispetto alla fascia dai 45-54 anni, anche se la categoria maggiormente esposta a comportamenti *workaholisti* è rappresentata dalla fascia 34-44 anni. Il carico di lavoro è percepito come minore nella fascia fino a 34 anni soprattutto rispetto alle fasce intermedie (34-44 anni e 45-54 anni). Infine, il *commitment* è maggiore nella fascia 45-54 anni rispetto ai più giovani dai 34-44 anni.

Le **tabelle 18 e 19** riportano i punteggi medi delle percezioni di indicatori di benessere / malessere e delle variabili indipendenti incluse nel modello.

<i>Varibili</i>	<i>Emozioni positive</i>	<i>Emozioni negative</i>	<i>Soddisfazione lavorativa</i>	<i>Sintomi fisici di malessere</i>	<i>Sintomi psicologici</i>
Differenze in funzione del genere (donne/uomini)	uomini (<i>Media</i> 20.95) > donne (<i>Media</i> 19.27) [<i>t</i> (572) = -3.47, <i>p</i> < .01]	-	-	donne (<i>Media</i> 20.21) > uomini (<i>Media</i> 17.61) [<i>t</i> (590) = 5.81, <i>p</i> < .00]	-
Differenze in funzione della categoria lavorativa (Personale docente e ricercatore / Personale TA)	-	-	Personale docente e ricercatore (<i>Media</i> 88.86) > Personale TA (<i>Media</i> 84.75) [<i>t</i> (539.79) = 2.36, <i>p</i> < .05]	Personale TA (<i>Media</i> 19.68) > Personale docente e ricercatore (<i>Media</i> 18.65) [<i>t</i> (591) = -2.29, <i>p</i> < .05]	-
Differenze in funzioni delle fasce d'età (fascia fino a 34 anni/fascia 35-44 anni/fascia 45-54 anni/ fascia oltre i 55 anni)	-	-	-	-	-

Tabella 18 – Differenze nella percezione degli indicatori di benessere e malessere (variabili dipendenti) in funzione del genere, della categoria lavorativa (personale docente e personale TA) e classi d'età – Campione complessivo

Per quel che riguarda le variabili indipendenti considerate all'interno del modello:

<i>Varibili</i>	<i>Tendenza compulsiva al lavoro (workaholism)</i>	<i>Orientamento all'avanzamento</i>	<i>Work family conflict</i>	<i>Supporto dei capi</i>
Differenze in funzione del genere (donne/uomini)	Donne (<i>Media</i> 22.89) > uomini (<i>Media</i> 21.48) [<i>t</i> (590) = 3.63, <i>p</i> < .00]	-	-	-
Differenze in funzione della categoria lavorativa (Personale docente e ricercatore / Personale TA)	Personale docente (<i>Media</i> 23.38) > Personale TA (<i>Media</i> 21.43) [<i>t</i> (591) = 5.23, <i>p</i> < .00]	Personale docente (<i>Media</i> 17.81) > Personale TA (<i>Media</i> 16.87) [<i>t</i> (598) = 3.18, <i>p</i> < .01]	Personale docente (<i>Media</i> 16.62) > Personale TA (<i>Media</i> 13.84) [<i>t</i> (603) = 6.30, <i>p</i> < .00]	-
Differenze in funzioni delle fasce d'età (fascia fino a 34 anni/fascia 35-44 anni/fascia 45-54 anni/ fascia oltre i 55 anni)	Fascia 35-44 anni (<i>Media</i> 23.06) > fascia fino a 34 anni (<i>Media</i> 21.39) [<i>F</i> (3, 587) = 4.17 <i>p</i> < .01]	Fascia fino a 34 anni (<i>Media</i> 17.91) > della fascia dai 45 ai 54 anni (<i>Media</i> 16.93) e della fascia oltre i 55 anni (<i>Media</i> 15.90) Fascia dai 35 ai 44 anni (<i>Media</i> 17.61) > della fascia dai 55 anni in poi (<i>Media</i> 15.90)		Fascia da 35 a 44 anni (<i>Media</i> 15.09) > della fascia oltre i 55 anni (<i>Media</i> 13.17) Fascia fino a 34 anni (<i>Media</i> 16.07) > della fascia dai 45 ai 54 anni (<i>Media</i> 14.51) Fascia oltre i 55 anni < della fascia fino a

		[F (3, 594) = 6.28 p<.00]		34 anni e della fascia dai 35 ai 44 anni [F (3, 578) = 4.65 p<.01]
--	--	------------------------------	--	---

<i>Variabili</i>	<i>Supporto dei colleghi</i>	<i>Dissonanza emotiva</i>	<i>Carico di lavoro</i>	<i>Autonomia</i>	<i>Commitment</i>
Differenze in funzione del genere (donne/uomini)	Donne (<i>Media</i> 17.58) > uomini (<i>Media</i> 16.47) [<i>t</i> (586) = 2.58, <i>p</i> <.05]	Donne (<i>Media</i> 8.58) > uomini (<i>Media</i> 7.71) [<i>t</i> (603) = 2.65, <i>p</i> <.01]	-	-	-
Differenze in funzione della categoria lavorativa (Personale docente e ricercatore / Personale TA)	-	Personale TA (<i>Media</i> 8.88) > Personale docente (<i>Media</i> 7.50) [<i>t</i> (601.56) = -4.38, <i>p</i> <.00]	Personale docente (<i>Media</i> 23.65) > Personale TA (<i>Media</i> 22.33) [<i>t</i> (598) = 2.67, <i>p</i> <.01]	Personale docente (<i>Media</i> 31.84) > Personale TA (<i>Media</i> 29.04) [<i>t</i> (602) = 4.97, <i>p</i> <.00]	Personale docente (<i>Media</i> 14.83) > Personale TA (<i>Media</i> 14.14) [<i>t</i> (600) = 2.26, <i>p</i> <.05]
Differenze in funzioni delle fascie d'età (fascia fino a 34 anni/fascia 35-44 anni/fascia 45-54 anni/fascia oltre i 55 anni)	Fascia fino a 34 anni (<i>Media</i> 18.24) > della fascia dai 45 ai 54 anni (<i>Media</i> 16.42) e della fascia oltre i 55 anni (<i>Media</i> 15.75) [F (3, 583) = 5.70 <i>p</i> <.01]		Fascia fino ai 34 anni (<i>Media</i> 21.86;) < della fascia dai 35 ai 44 anni (<i>Media</i> 23.82) e della fascia da 45 a 54 anni (<i>Media</i> 23.24;) [F (3, 594) = 3.42 <i>p</i> <.05]		Fascia 45-54 anni (<i>Media</i> 15.15) > della fascia fino ai 34 anni (<i>Media</i> 14.02) e della fascia dai 35 ai 44 anni (<i>Media</i> 14.29) [F (3, 596) = 2.80 <i>p</i> <.05]

Tabella 19 – Differenze nella percezione delle variabili dipendenti in funzione del genere, della categoria lavorativa (DR e PTA) e classi d'età – Campione complessivo

Allegato 1: lo schema di aggregazione delle Strutture dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia



AGGREGAZIONI DI STRUTTURE IDEATE PER IL QUESTIONARIO

1. Amministrazione centrale- Struttura aggregata 1

Comprende il SOLO personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Direzione Servizi agli studenti
- Direzione Legale, Affari Istituzionali e Generali
- Direzione Ricerca e Relazioni internazionali
- Direzione Economico Finanziaria
- Direzione rapporti con il SSN
- Relazioni Sindacali
- Risorse Umane
- Macro Aggregazione Dipartimenti Scienze Biomediche e Sanità Pubblica

2. Amministrazione centrale - Struttura aggregata 2

Comprende il SOLO personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Direzione Pianificazione, valutazione e formazione
- Direzione Tecnica
- Attività grafiche
- Servizio Prevenzione e Protezione
- Servizio di Radioprotezione
- Servizi Informatici, Rete, Fonia e Sistemi
- Calcolo scientifico

3. Centri aggregato 1

Comprende il SOLO personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Centro e-learning di Ateneo
- Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti
- Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale (incluso Stabulario, sezione biologico, via Campi)
- Centro Linguistico di Ateneo

4. Centri aggregato 2

Comprende il SOLO personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Sistema Bibliotecario di Ateneo
- CSBA – Coordinamento per il Sistema Bibliotecario di Ateneo

5. Aggregato Amministrazione centrale + Centri + Presidenze Facoltà

Comprende il SOLO personale tecnico amministrativo a tempo determinato, atipico e interinale in servizio presso tutti gli uffici e direzioni dell'Amministrazione centrale, presso i Centri dell'Ateneo e le Presidenze di Facoltà

6. Dipartimenti del comparto del Policlinico e di Baggiovara

Comprende gli assegnisti di ricerca, i titolari di borse di ricerca avanzata, i dottorandi e il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Dipartimento Anatomia e Istologia
- Dipartimento integr. Patologie dell'Apparato Locomotore
- Dipartimento integr. Servizi Diagnostici e per Immagine
- Dipartimento integr. Emergenza Urgenza
- Dipartimento integr. Materno infantile

- Dipartimento di Laboratori, Anatomia Patologica e Medicina legale
- Dipartimento integr. Medicine e Specialità mediche
- Dipartimento integr. Oncologia e Ematologia
- Dipartimento integr. Chirurgia generale e specialità chirurgiche
- Dipartimento Chirurgie specialistiche Testa – Collo
- Dipartimento di Medicina, Endocrinologia, Metabolismo e Geriatria
- Dipartimento Neuroscienze

7. Dipartimenti del comparto di Via Campi

Comprende gli assegnisti di ricerca, i titolari di borse di ricerca avanzata, i dottorandi e il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Dipartimento Biologia Animale
- Dipartimento Chimica
- Dipartimento Fisica
- Dipartimento Matematica Pura ed Applicata
- Dipartimento Scienze Biomediche
- Dipartimento Scienze Farmaceutiche
- Dipartimento Scienze di Sanità Pubblica

8. Dipartimenti del comparto del Centro storico

Comprende gli assegnisti di ricerca, i titolari di borse di ricerca avanzata, i dottorandi e il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Dipartimento Economia Aziendale
- Dipartimento Economia Politica
- Dipartimento Scienze Giuridiche
- Dipartimento Scienze della Terra
- Dipartimento di Studi Linguistici sulla Testualità e la Traduzione
- Dipartimento Scienze del Linguaggio e della Cultura

9. Dipartimenti del comparto di Via Vignolese

Comprende gli assegnisti di ricerca, i titolari di borse di ricerca avanzata, i dottorandi e il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Dipartimento Ingegneria dei Materiali e dell'Ambiente
- Dipartimento Ingegneria dell'Informazione
- Dipartimento Ingegneria Meccanica e Civile

10. Dipartimenti del comparto di Reggio Emilia

Comprende gli assegnisti di ricerca, i titolari di borse di ricerca avanzata, i dottorandi e il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso:

- Dipartimento Scienze Agrarie e degli Alimenti
- Dipartimento Scienze e Metodi dell'Ingegneria
- Dipartimento Scienze Sociali, Cognitive e Quantitative

11. Dipartimenti (tutti i comparti)

Comprende tutto il personale tecnico amministrativo a tempo determinato, personale atipici e lavoratori interinali in servizio presso i Dipartimenti dell'Ateneo.

12. Presidenze di Facoltà

Comprende tutto il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso le Presidenze di Facoltà.

13. Facoltà del Comparto di Via Campi + Via Vignolese

Comprendono il personale docente di ruolo (professori ordinari, professori associati, ricercatori universitari, assistenti universitari) in servizio presso

- Facoltà di Bioscienze e Biotecnologie
- Facoltà di Farmacia
- Facoltà di Ingegneria sede di Modena
- Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali

14. Facoltà del Comparto di Reggio Emilia

Comprendono il personale docente di ruolo (professori ordinari, professori associati, ricercatori universitari, assistenti universitari) in servizio presso:

- Facoltà di Agraria
- Facoltà di Ingegneria sede di Reggio Emilia
- Facoltà di Scienze della Comunicazione e dell'Economia
- Facoltà di Scienze della Formazione

15. Facoltà del Comparto del Centro Storico

Comprendono il personale docente di ruolo (professori ordinari, professori associati, ricercatori universitari, assistenti universitari) in servizio presso:

- Facoltà di Economia Marco Biagi
- Facoltà di Giurisprudenza
- Facoltà di Lettere e Filosofia

16. Facoltà del Comparto Policlinico + Baggiovara

Comprendono il personale docente di ruolo (professori ordinari, professori associati, ricercatori universitari, assistenti universitari) e gli specializzandi in servizio presso:

- Facoltà di Medicina e Chirurgia

17. Facoltà – personale docente a contratto

Comprende tutto il personale docente non di ruolo (docenti a contratto, supplenti) in servizio presso l'Ateneo.

Allegato 2: I tassi di risposta e le caratteristiche dei rispondenti

Tassi di risposta per CATEGORIA

In media un lavoratore su cinque nell'Ateneo ha aderito all'indagine compilando il questionario (tasso di risposta generale pari al **20%**). Quasi un lavoratore su due tra il personale tecnico amministrativo ha risposto al questionario (41%) mentre il dato per il personale docente e ricercatore si ferma al 12% (**figura 1**).

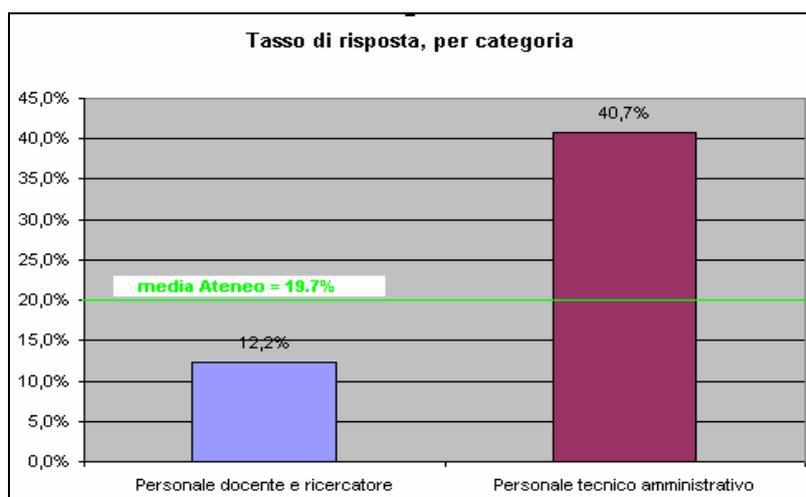


Figura 1: Tassi di risposta, per categoria

Tassi di risposta per RUOLO

Tra i ruoli del personale la partecipazione più alta si registra tra il personale non docente, in particolare tra tutti i lavoratori a tempo determinato (tasso di risposta del 46%). Inferiore al 13% la partecipazione del personale docente, che raggiunge i valori massimi tra i ricercatori universitari (23%). All'interno della categoria si deve segnalare la totale assenza di partecipanti tra gli specializzandi e l'adesione pressoché nulla del personale docente a contratto (**tabella 1 e figura 2**).

Ruolo	TOTALE popolazione	TOTALE rispondenti	Tasso di risposta (%)
Dirigenza e personale tecnico/amministrativo strutturato, collaboratori esperti linguistici	745	300	40,3%
Dirigenza a contratto, co.co.co, personale esterno, personale tecnico/amministrativo a tempo determinato	61	28	45,9%
Professore ordinario	252	43	17,1%
Professore associato	284	61	21,5%
Ricercatore universitario e assistente universitario	323	73	22,6%
Assegnista di ricerca e titolari borse di ricerca avanzate	334	35	10,5%
Dottorando di ricerca	456	64	14,0%
Specializzandi	430	0	0,0%
Docente a contratto / supplente	197	2	1,0%
Totale	3082	606	19,7%

Tabella 1: tassi di risposta per Ruolo

I tassi di risposta per STRUTTURE AGGREGATE

I dati analizzati per aggregati di Struttura risultano *naturalmente* influenzati dalla situazione dell'adesione per ruolo (**tabella 2**): le strutture ideate appositamente per raccogliere il personale tecnico amministrativo a tempo determinato sono quelle cui spettano i valori più elevati di risposta (in particolare per l'aggregato che unisce il personale in servizio presso gli uffici e le direzioni dell'Amministrazione centrale, presso i Centri e presso le Presidenze di Facoltà).

Allo stesso modo l'aggregato delle Facoltà mediche, nel quale dovevano confluire automaticamente le risposte di tutti gli specializzandi, risulta particolarmente colpito dalla totale mancata partecipazione, con un tasso di risposta del 5% (che diventa del 17% se si escludono dalla popolazione dell'indagine tutti gli specializzandi). Tra le strutture dove è impiegato solo personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, le Presidenze di Facoltà sono quelle che hanno risposto più attivamente (58%), in fondo alla graduatoria i Centri dell'Ateneo che sono al di fuori del circuito delle biblioteche (33%).

Gli aggregati di Dipartimento (nei quali confluiscono i questionari del personale TA, dei dottorandi, degli assegnisti di ricerca) hanno aderito in minor misura rispetto agli altri aggregati di struttura (dal 16% dei Dipartimenti di Reggio Emilia al 23% di quelli di Via Vignolese).

Tra le strutture che comprendono il solo personale docente di ruolo (aggregati di Facoltà) l'adesione maggiore si è registrata sulle Facoltà del comparto di Via Campi e Via Vignolese (26%) e per ultimo, come sopraccitato, sulla Facoltà di Medicina e Chirurgia (5%).

Aggregato di struttura	TOTALE popolazione	TOTALE rispondenti	Tasso di risposta (%)
Amministrazione centrale , struttura aggregato 1 *	187	77	41%
Amministrazione centrale , struttura aggregato 2 *	73	27	37%
Centri aggregato 1 *	57	19	33%
Centri aggregato 2 *	63	29	46%
Aggregato amministrazione centrale, Centri, Presidenze facoltà **	23	14	61%
Dipartimenti del comparto del Policlinico e di Baggiovara	294	54	18%
Dipartimenti del comparto di Via Campi	284	57	20%
Dipartimenti del comparto del Centro Storico	195	39	20%
Dipartimenti del comparto di Via Vignolese	172	39	23%
Dipartimenti del comparto di Reggio Emilia	151	24	16%
Dipartimenti (tutti i comparti) **	38	14	37%
Presidenze di Facoltà *	59	34	58%
Facoltà del comparto di Via Campi + Via Vignolese ***	323	85	26%
Facoltà del comparto Reggio Emilia ***	147	34	23%
Facoltà del comparto Centro Storico ***	180	27	15%
Facoltà del comparto Policlinico + Baggiovara ***	639	31	5%
Facoltà Personale docente a contratto ***	197	2	1%
Totale	3082	606	20%
* personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato			
** personale tecnico-amministrativo a tempo determinato			
*** personale docente e ricercatore			

Tabella 2: tassi di risposta per Strutture aggregate

I tassi di risposta del PERSONALE DOCENTE

Come anticipato l'adesione del personale docente all'indagine risulta particolarmente inficiata dalla totale assenza di rispondenti tra gli specializzandi. Mediamente meno di un docente su cinque (14%) ha risposto al questionario. Le adesioni maggiori si registrano tra il personale docente di ruolo, in particolare tra i ricercatori universitari (26%), seguiti da professori associati (24%). Notevolmente sotto la media la risposta degli assegnisti di ricerca e borsisti (**figura 2**). Tra i comparti delle Facoltà, quelle di Via Campi e Via Vignolese hanno fatto rilevare la maggiore adesione di tutti i tre ruoli dei docenti; agli antipodi la Facoltà di Medicina e Chirurgia (**figura 3**).

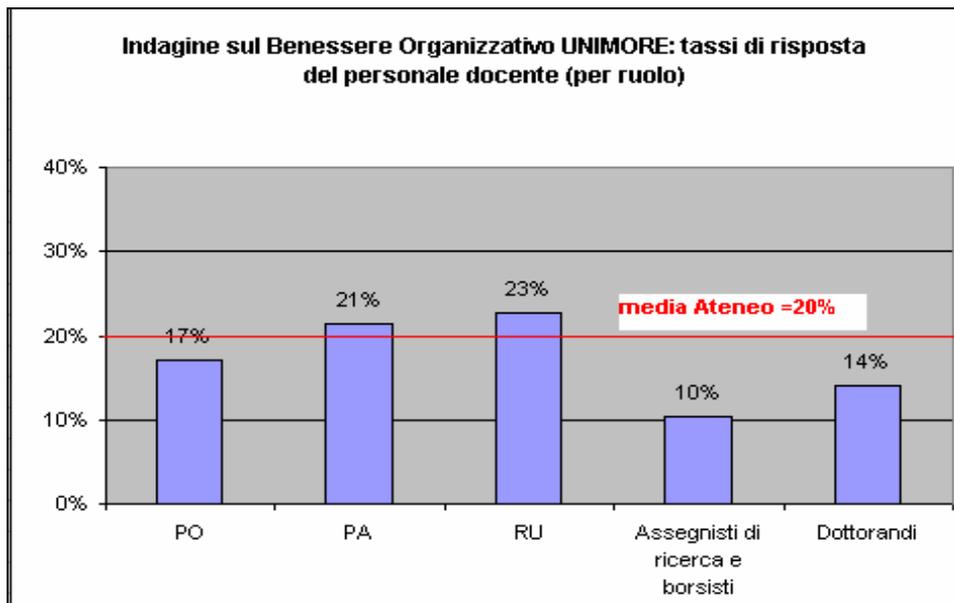


Figura 2: tassi di risposta del personale docente, per ruolo

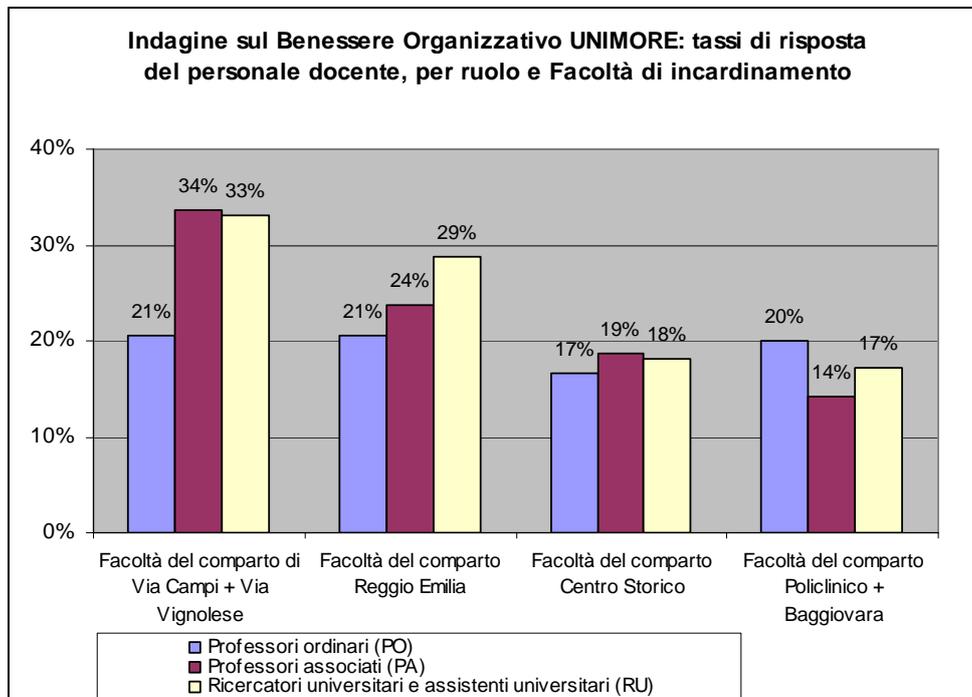


Figura 3: tassi di risposta del personale docente di ruolo, per Facoltà di incardinamento

I tassi di risposta del PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Considerando i soli questionari “validi” ai fini dell’elaborazione dei dati, quasi un lavoratore su due tra il personale tecnico amministrativo ha risposto al questionario (con una adesione del 41%, oltre tre volte quella del personale docente, si veda alla figura 1).

Tassi di risposta per tipologia di contratto

Le differenze tra le tipologie di contratto (figura 4) rilevano una maggior adesione tra il personale non strutturato, ovvero tra tutti i lavoratori che hanno un contratto a tempo determinato (46% contro il 40% del personale strutturato).

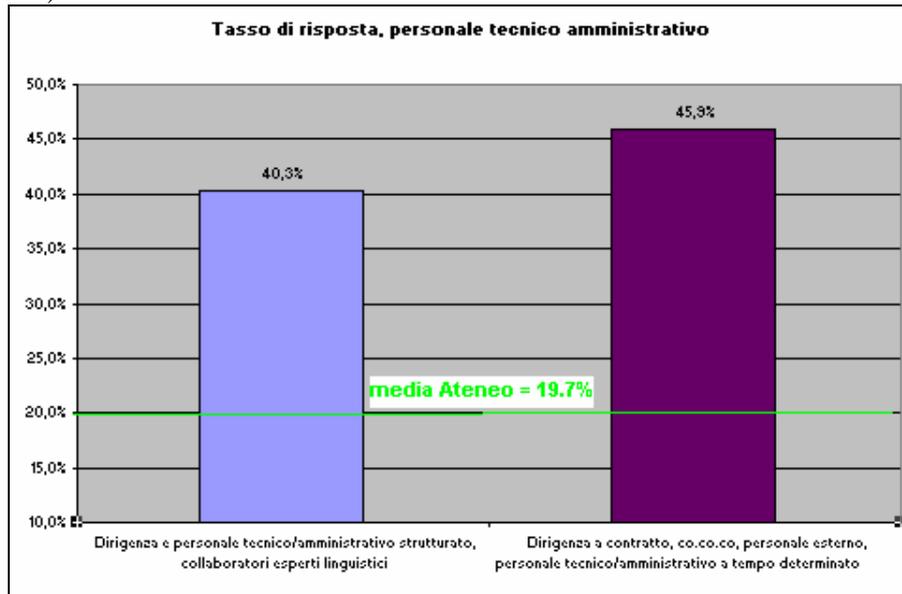


Figura 4: tassi di risposta del personale tecnico-amministrativo, per tipo di contratto

Tassi di risposta per area funzionale

Tenendo in considerazione tutti coloro che hanno acceduto alla pagina di compilazione del questionario (inclusi anche coloro che, per ragioni diverse, non hanno fornito il numero minimo di risposte per ritenere valido il questionario), è possibile analizzare i tassi di risposta alla luce dell’area funzionale (figura 5).

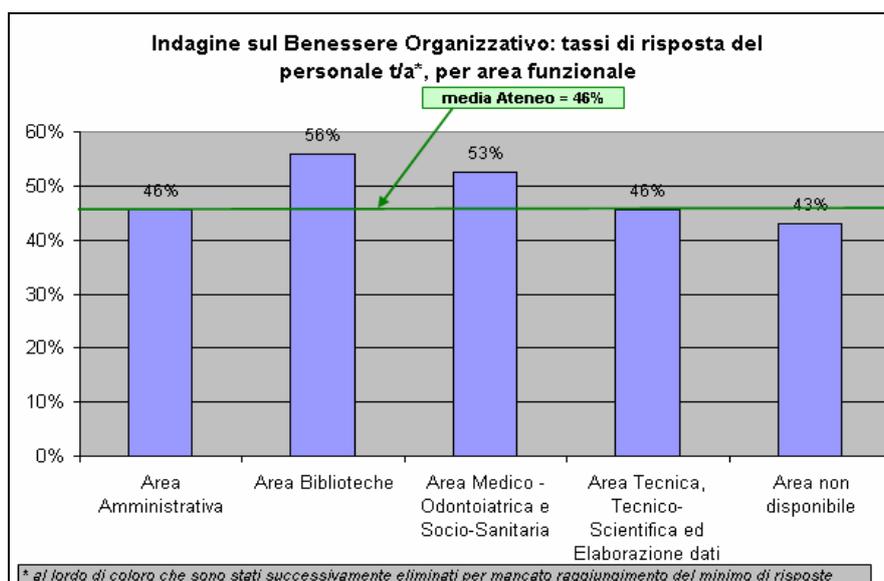
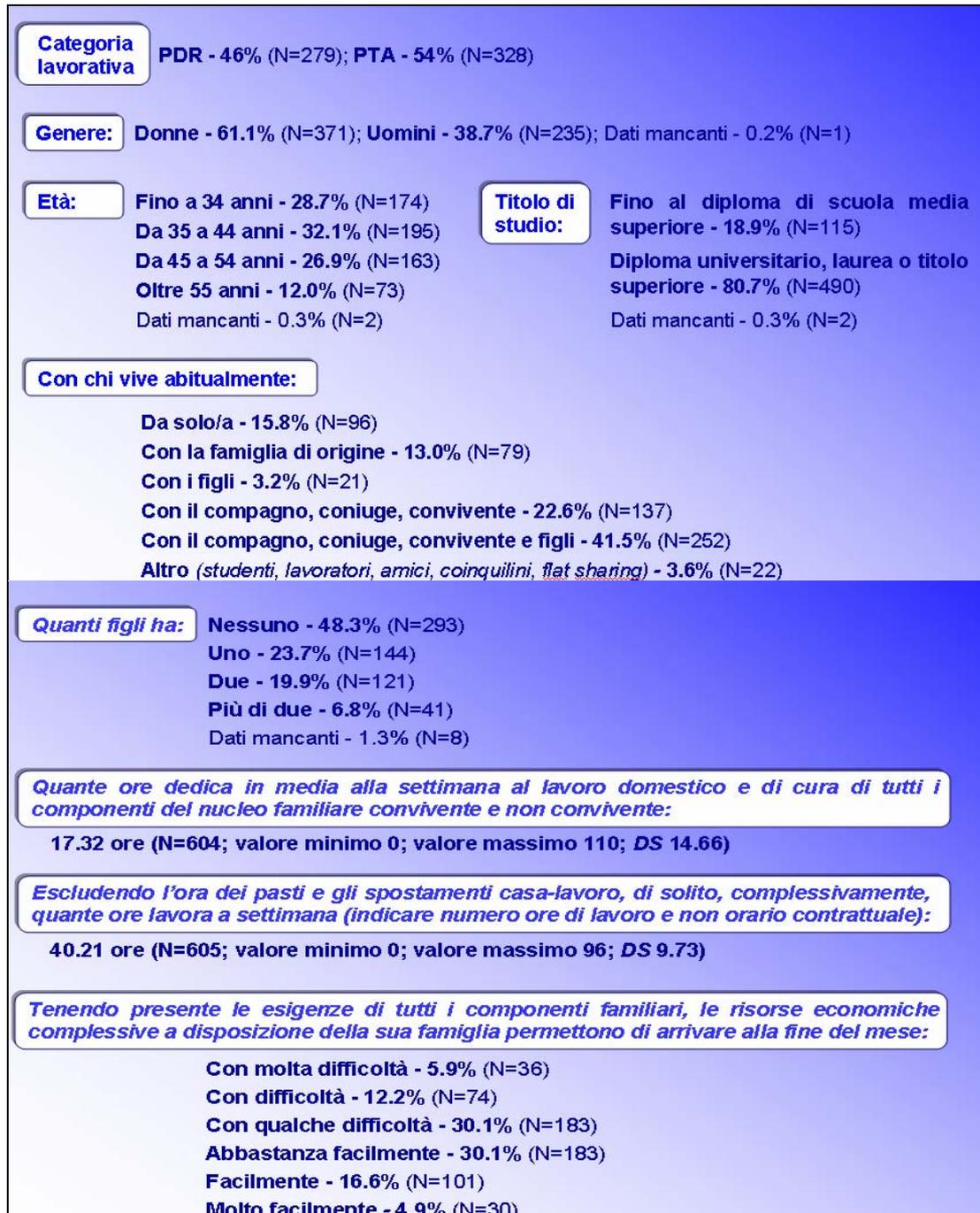


Figura 5: Tassi di risposta (lordi), per area funzionale

LA COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE DEI RISPONDENTI

Dati socio-anagrafici del campione complessivo



Dati socio-anagrafici dei campioni distinti per categoria

Personale docente e ricercatore	Personale tecnico amministrativo
<p>Genere: Donne - 52.0% (N=145); Uomini - 47.7% (N=133); Dati mancanti - 0.4% (N=1)</p> <p>Età: Fino a 34 anni - 35.5% (N=99) Da 35 a 44 anni - 26.2% (N=73) Da 45 a 54 anni - 22.6% (N=63) Oltre 55 anni - 15.1% (N=42) Dati mancanti - 0.7% (N=2)</p> <p>Titolo di studio: Diploma universitario, laurea superiore - 99.3% (N=277) Dati mancanti - 0.7% (N=2)</p> <p>Con chi vive abitualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Da solo/a - 15.8% (N=44) Con la famiglia di origine - 16.5% (N=46) Con i figli - 2.9% (N=8) Con il compagno, coniuge, convivente - 23.7% (N=66) Con il compagno, coniuge, convivente e figli - 36.9% (N=103) Altro (studenti, lavoratori, amici, coinquilini, flat sharing) - 4.3% (N=12) 	<p>Genere: Donne - 68.9% (N=226); Uomini - 31.1% (N=102)</p> <p>Età: Fino a 34 anni - 22.9% (N=75) Da 35 a 44 anni - 37.2% (N=122) Da 45 a 54 anni - 30.5% (N=100) Oltre 55 anni - 9.5% (N=31)</p> <p>Titolo di studio: Fino al diploma di scuola media superiore - 35.1% (N=115) Diploma universitario, laurea o titolo superiore - 64.9% (N=213)</p> <p>Con chi vive abitualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Da solo/a - 15.9% (N=52) Con la famiglia di origine - 10.1% (N=33) Con i figli - 4.0% (N=13) Con il compagno, coniuge, convivente - 21.6% (N=71) Con il compagno, coniuge, convivente e figli - 45.4% (N=149) Altro - 3.0% (N=10)
<p>Quanti figli ha: Nessuno - 54.5% (N=152) Uno - 20.4% (N=57) Due - 16.1% (N=45) Più di due - 6.8% (N=19) Dati mancanti - 2.2% (N=6)</p> <p>Quante ore dedica in media alla settimana al lavoro domestico e di cura di componenti del nucleo familiare convivente e non convivente: 13.56 ore (N=277; valore minimo 0; valore massimo 110; DS 11.34)</p> <p>Escludendo l'ora dei pasti e gli spostamenti casa-lavoro, di solito, complessivamente quante ore lavora a settimana (indicare numero ore di lavoro e non orario contrattuali): 42.89 ore (N=278; valore minimo 7; valore massimo 84; DS 10.58)</p> <p>Tenendo presente le esigenze di tutti i componenti familiari, le risorse economiche complessive a disposizione della sua famiglia permettono di arrivare alla fine del mese:</p> <ul style="list-style-type: none"> Con molta difficoltà - 0.7% (N=2) Con difficoltà - 7.9% (N=22) Con qualche difficoltà - 24.7% (N=69) Abbastanza facilmente - 37.6% (N=105) Facilmente - 21.9% (N=61) Molto facilmente - 7.2% (N=20) 	<p>Quanti figli ha: Nessuno - 43.0% (N=141) Uno - 26.5% (N=87) Due - 23.2% (N=76) Più di due - 6.7% (N=22) Dati mancanti - 0.6% (N=2)</p> <p>Quante ore dedica in media alla settimana al lavoro domestico e di cura di componenti del nucleo familiare convivente e non convivente: 20.50 ore (N=327; valore minimo 1; valore massimo 100; DS 16.32)</p> <p>Escludendo l'ora dei pasti e gli spostamenti casa-lavoro, di solito, complessivamente quante ore lavora a settimana (indicare numero ore di lavoro e non orario contrattuali): 37.93 ore (N=327; valore minimo 0; valore massimo 96; DS 8.30)</p> <p>Tenendo presente le esigenze di tutti i componenti familiari, le risorse economiche complessive a disposizione della sua famiglia permettono di arrivare alla fine del mese:</p> <ul style="list-style-type: none"> Con molta difficoltà - 10.4% (N=34) Con difficoltà - 15.9% (N=52) Con qualche difficoltà - 34.8% (N=114) Abbastanza facilmente - 23.8% (N=78) Facilmente - 12.2% (N=40) Molto facilmente - 3.0% (N=10)

Dati relativi all'appartenenza agli aggregati di struttura

Il campione di coloro che hanno partecipato all'indagine è costituito per la maggior parte (figura 6) da personale in servizio presso le Facoltà del comparto di via Campi + via Vignolese e presso gli uffici e direzioni dell'Amministrazione centrale denominati "aggregato 1" (quelli a prevalenza di attività di tipo amministrativo). Seguono i Dipartimenti del comparto medico e di quello di via Campi. Percentuali minori per il personale docente a contratto, quello non docente a tempo determinato in servizio presso i Dipartimenti e il personale non docente a tempo indeterminato impiegato presso i Centri dell'aggregato 1, cioè quelli diversi da quelli bibliotecari.

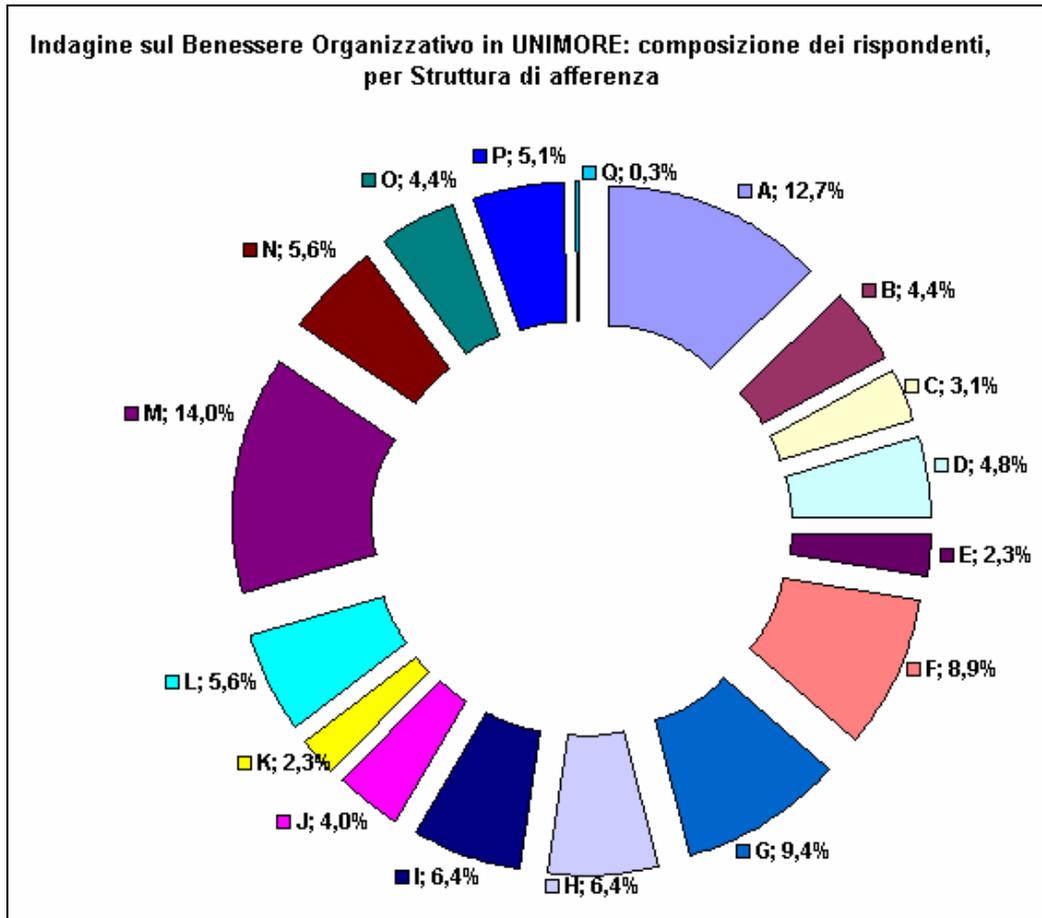


Figura 6: composizione campione di rispondenti per struttura di appartenenza

Legenda

Codice	Aggregato di struttura	Codice	Aggregato di struttura
a	Amministrazione centrale , struttura aggregato 1	j	Dipartimenti del comparto di Reggio Emilia
b	Amministrazione centrale , struttura aggregato 2	k	Dipartimenti (tutti i comparti)
c	Centri aggregato 1	l	Presidenze di Facoltà
d	Centri aggregato 2	m	Facoltà del comparto di Via Campi + Via Vignolese
E	Aggregato amministrazione centrale, Centri, Presidenze facoltà	n	Facoltà del comparto Reggio Emilia
F	Dipartimenti del comparto del Policlinico e di Baggiovara	o	Facoltà del comparto Centro Storico
G	Dipartimenti del comparto di Via Campi	p	Facoltà del comparto Policlinico + Baggiovara
H	Dipartimenti del comparto del Centro Storico	q	Facoltà Personale docente a contratto
I	Dipartimenti del comparto di Via Vignolese		

Allegato 3: L'analisi dei commenti liberi



Il questionario riservava uno spazio di commenti liberi, compilabili facoltativamente. Di seguito una breve analisi dei commenti lasciati da chi ha partecipato all'indagine.

Analisi delle macro-categorie dei Commenti sul Questionario

Macro-categorie dei <i>Commenti sul questionario</i>	Categoria del rispondente		
	Personale docente	Personale TA	Totale complessivo
Giudizi sul questionario e/o sul progetto	13	13	26
Proposte di ambiti di intervento per migliorare la qualità del lavoro	21	31	52
Altro	3	2	5
Totale complessivo	37	46	83

Analisi dei Giudizi sul questionario e/o sul progetto

Categorie dei <i>Giudizi sul questionario e/o sul progetto</i>	Categoria del rispondente		
	Personale docente	Personale TA	Totale complessivo
Critiche al questionario	7	5	12
Critiche al progetto	2		2
Critiche al questionario e al progetto		3	3
Valutazioni positive sul questionario	3	2	5
Valutazioni positive sul questionario e sul progetto	1	3	4
Totale complessivo	13	13	26

Analisi delle Proposte di ambiti di intervento per migliorare la qualità del lavoro

Categorie delle <i>Proposte di ambiti di intervento per migliorare la qualità del lavoro</i>	Categoria del rispondente		
	Personale docente	Personale TA	Totale complessivo
Ambiente fisico di lavoro (miglioramento)	4	1	5
Attenzione alle sedi periferiche (aumento)		3	3
Burocrazia (riduzione)	1	1	2
Carico di lavoro e organizzazione delle attività in base alle priorità (riduzione e miglioramento)	6		6
Compensazione economica (aumento)	1	3	4
Competenze capi (aumento)		5	5
Conciliazione (aumento iniziative)	2	1	3
Formazione (aumento)		1	1
Gestione del personale (miglioramento)		3	3
Meritocrazia e riconoscimento delle competenze (aumento)	4	10	14
Mission dell'organizzazione (ridefinizione)		1	1
Selezione del personale (miglioramento)		2	2
Trasparenza e comunicazione interna (aumento)	3		3
Totale complessivo	21	31	52

Analisi dell'Altro

Categorie dell' <i>Altro</i>	Categoria del rispondente
------------------------------	---------------------------

	Personale docente	Personale TA	Totale complessivo
Incertezza per il futuro con ripercussioni sulla progettualità di vita	2	1	3
Altro	1	1	2
Totale complessivo	3	2	5

ALLEGATO 4: I principali riferimenti bibliografici

- Avallone, F., & Paplomatas, A. (2005). *Salute Organizzativa*. Milano, Raffaello Cordina Editore.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P. jr., Harrison, R.V., & Pinneau, S.R. jr. (1975). Job demands worker health: main effects and occupational differences. National Institute of Occupational Safety and Health, U. S. Government Printing Office, Washington, pp. 75-160.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Castelli, C., & Boerchi, D. (2005). I valori professionali (IVP). *Risorsa Uomo*", 11, 139-162.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J., & Williams, S., (1988). *Occupational Stress Indicator management Guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- De Carlo N. C., Falco A, Capozza D. (2008). *Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo(Q-BO)*. Milano, Franco Angeli.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2004). Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 61–82.
- Goldberg, D. & Williams, P. (1988). *A users guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Hogan, J.M., Carlson, J.G., & Dua, J. (2002). Stressors and Stress Reactions Among University Personnel. *International Journal of Stress Management*, 9, 289-310.
- Karasek, R., & Theorell T, (eds) (1990). *Healthy work-stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kearns H., & Gardiner, M. (2007). Is it time well spent? The relationship between time management behaviours, perceived effectiveness and work-related morale and distress in a university context. *Higher Education Research & Development*, 26, 235-247.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-Reward Imbalance and Overcommitment: Predicting Strain in Academic Employees in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 15, 381-395.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publication, Thousand Oaks.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Pearlin, L.I., Menaghan, E.G., Lieberman, M.A. & Mullen, J.T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Robinson, B. E. (1999). Spouses of workaholics: Clinical implications for psychotherapy. *Psychotherapy*, 35, 260–268.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23–33.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37–60.
- Toomingas, A., Hagberg, M., & Tornqvist, E.W., (2003). Reduced productivity due to musculoskeletal symptoms among computer operators. *Proceedings of HCI2003*. Krethe, Greece.
- Tytherleigh, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24, 41-61.
- Warr, P.B., (1990). Decision latitude, job demands, and employee well being. *Work and Stress*, 4, .285-294.
- Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational Stress in Australian University Staff: Results From a National Survey. *International Journal of Stress Management*, 10, 51-63.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and the development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 371-400.