

Report di ricerca:
**“INDAGINE DI CLIMA E BENESSERE
ORGANIZZATIVO”**

*Prof.ssa Chiara Consiglio
Dipartimento di Psicologia*



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Presentazione del 30 novembre 2015

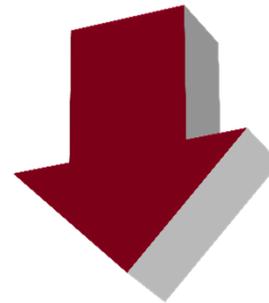




POLITECNICO
MILANO 1863

LA RILEVANZA DEI TEMI

Il clima e il benessere organizzativo sono temi sempre più rilevanti nei contesti organizzativi attuali



Inoltre sempre più studi evidenziano quanto il benessere dei lavoratori sia cruciale per stimolare prestazioni di qualità e quindi per il buon funzionamento e il successo di tutta l'organizzazione



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



IL CLIMA ORGANIZZATIVO:

- ❖ È una qualità dell'ambiente di lavoro per come è vissuta e percepita dai membri
- ❖ È capace di influenzare il benessere dei lavoratori, i loro atteggiamenti verso il lavoro e conseguentemente i loro comportamenti (performance, comportamenti di cittadinanza organizzativa, assenteismo, ecc.)





IL BENESSERE ORGANIZZATIVO:

- ❖ Secondo la letteratura è la capacità dell'organizzazione di promuovere la salute psico-fisica dei propri dipendenti

- ❖ È presente se l'organizzazione:
 - ❖ allestisce un ambiente di lavoro adeguato
 - ❖ riconosce e valorizza le potenzialità individuali
 - ❖ adotta azioni di prevenzioni di infortuni
 - ❖ stimola un ambiente collaborativo
 - ❖ assicura equità di trattamento
 - ❖ stimola nei dipendenti il senso di utilità sociale





OBIETTIVI DELL'INDAGINE



POLITECNICO
MILANO 1863

- ❖ Esplorare in modo strutturato e sistematico il **punto di vista del personale** relativamente alle **caratteristiche del lavoro, al contesto sociale e fisico, alle risorse individuali e agli atteggiamenti verso il lavoro**
- ❖ Individuare profili differenziati (**gruppi con maggiori o minori risorse**) in relazione a variabili socio-demografiche e organizzative (genere, età, anzianità, area, ...)
- ❖ Identificare **quali caratteristiche del lavoro, del contesto ed individuali predicono gli atteggiamenti positivi verso il lavoro** (coinvolgimento, soddisfazione e impegno) per comprendere su quali **aspetti intervenire**
- ❖ Raccogliere informazioni sulla **percezione del capo diretto e del clima dei diversi gruppi di lavoro** utile per un feedback ai capi





LE DIMENSIONI ANALIZZATE (1)



POLITECNICO
MILANO 1863

ATTEGGIAMENTI VERSO IL LAVORO

- ✓ **SODDISFAZIONE PER L'AMBIENTE:** è un sentimento di piacevolezza che deriva dalla percezione che il proprio ambiente (sociale e fisico) sia in grado di soddisfare i propri bisogni («*Sono soddisfatto della collaborazione con i miei colleghi*»)
- ✓ **IMPEGNO NEL LAVORO:** è la disponibilità a lavorare intensamente e ad impegnarsi per l'organizzazione («*Sono disposto ad impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetti per contribuire all'efficacia di questa organizzazione*»)
- ✓ **WORK ENGAGEMENT:** è un sentimento di piacevolezza, di orgoglio, di entusiasmo nei confronti del lavoro («*Sono entusiasta del mio lavoro*»)

SCALA DI RISPOSTA:

da 1 «completamente in disaccordo» a 6 «completamente d'accordo»





LE DIMENSIONI ANALIZZATE (2)



CARATTERISTICHE DEL LAVORO

✓ **CARICO DI LAVORO:** è la percezione della quantità di tempo e di energie che il proprio lavoro richiede («*Lavoro intensamente per lunghi periodi di tempo*»)

✓ **AUTONOMIA:** è la percezione del grado di discrezionalità decisionale nello svolgimento del proprio lavoro («*Il mio lavoro mi permette di decidere come programmare le attività*»)

✓ **SIGNIFICATO DEL LAVORO:** è la percezione che il proprio lavoro è importante rispetto alle ricadute che ha su terzi («*Il mio lavoro ha un grande impatto sulle persone al di fuori dell'organizzazione*»)

SCALA DI RISPOSTA:

da 1 «completamente in disaccordo» a 6 «completamente d'accordo»



LE DIMENSIONI ANALIZZATE (3)



POLITECNICO
MILANO 1863

CARATTERISTICHE DEL CONTESTO FISICO

✓ **COMFORT**: è la percezione dell'adeguatezza del proprio ambiente di lavoro (illuminazione, temperatura, ecc.) (*«Lo spazio fisico di cui dispongo nel mio lavoro è adeguato alle mie esigenze»*)

✓ **SICUREZZA**: è la percezione di lavorare in un ambiente sicuro (*«Il mio luogo di lavoro è sicuro - impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, dispositivi di protezione, etc.»*)

SCALA DI RISPOSTA:

da 1 «completamente in disaccordo» a 6 «completamente d'accordo»





LE DIMENSIONI ANALIZZATE (4)



CARATTERISTICHE DEL CONTESTO SOCIALE

✓ **CAPO**: è la percezione dell'operato del proprio capo (*«Il mio capo incoraggia le iniziative dei propri collaboratori per il miglioramento dei processi lavorativi»*)

✓ **COLLEGHI**: è la percezione del grado di collaborazione/fiducia tra colleghi (*«Tra i miei colleghi c'è molto spirito di squadra»*)

✓ **MANAGEMENT**: è la percezione dell'operato della Direzione Generale (*«La Direzione Generale favorisce una collaborazione efficace tra i diversi uffici (Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili Gestionali»*)

SCALA DI RISPOSTA:

da 1 «completamente in disaccordo» a 6 «completamente d'accordo»



LE DIMENSIONI ANALIZZATE (5)



IL CONCETTO DI MOBBING

- fa riferimento alla manifestazione ripetuta e prolungata nel tempo di comportamenti esercitati nei confronti del singolo sul luogo di lavoro volti a procurare danni fisici e/o psicologici
- per poter parlare di questo fenomeno è necessario che i suddetti comportamenti siano ripetuti settimanalmente per almeno sei mesi

Misurato dalla dimensione:

✓ **MOBBING**: è la percezione di aver subito sul lavoro comportamenti aggressivi e discriminatori («*Hanno criticato costantemente il mio lavoro e il mio impegno*»)

SCALA DI RISPOSTA:

Da 1 «mai» a 6 «quotidianamente»





LE DIMENSIONI ANALIZZATE (6)



POLITECNICO
MILANO 1863

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

IL CONCETTO DI AUTOEFFICACIA: fa riferimento alla convinzione di poter esercitare un controllo sull'ambiente. È una risorsa personale in grado di influenzare la percezione dell'ambiente, gli atteggiamenti lavorativi, la prestazione e il benessere

È stata declinata in:

✓ **AUTOEFFICACIA LAVORATIVA:** è la convinzione di essere in grado di portare a termine gli obiettivi con successo (*«Nel mio lavoro sono sempre capace di portare avanti compiti ripetitivi senza mai perdere la concentrazione»*)

✓ **AUTOEFFICACIA RELAZIONALE:** è la convinzione di essere in grado di gestire le relazioni sociali sul luogo di lavoro (*«Nel mio lavoro sono capace di gestire efficacemente il rapporto con i miei superiori»*)

SCALA DI RISPOSTA:

da 1 «per nulla capace» a 6 «del tutto capace»





LE DIMENSIONI ANALIZZATE (7)

VARIABILI DI CONTROLLO

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E ORGANIZZATIVE:

✓ **SESSO**

✓ **ETÀ**

✓ **ANZIANITÀ ORGANIZZATIVA**

✓ **CONTRATTO (A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO)**

✓ **AREA DI APPARTENENZA (AMMINISTRAZIONE,
DIPARTIMENTO E POLO)**





POLITECNICO
MILANO 1863

IL CAMPIONE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

RAPPRESENTATIVITÀ DEL CAMPIONE



POLITECNICO
MILANO 1863

	% popolazione	% campione
tot	100	62
uomini	41,36	39,8
donne	58,64	60,2
cti	92,03	91,5
ctd	7,97	8,5
età<30	2,43	2
31<età>40	26,26	29
41<età>50	39,51	40,2
51<età>60	28,1	25,2
età>60	3,69	3,7
anzianità<5	11,24	9,6
5<anzianità>10	25,42	24,8
11<anzianità>20	34,48	36,4
anzianità>20	28,85	29,2
amministrazione	55,12	58,7
dipartimento	39,35	34,1
polo	5,54	7,2

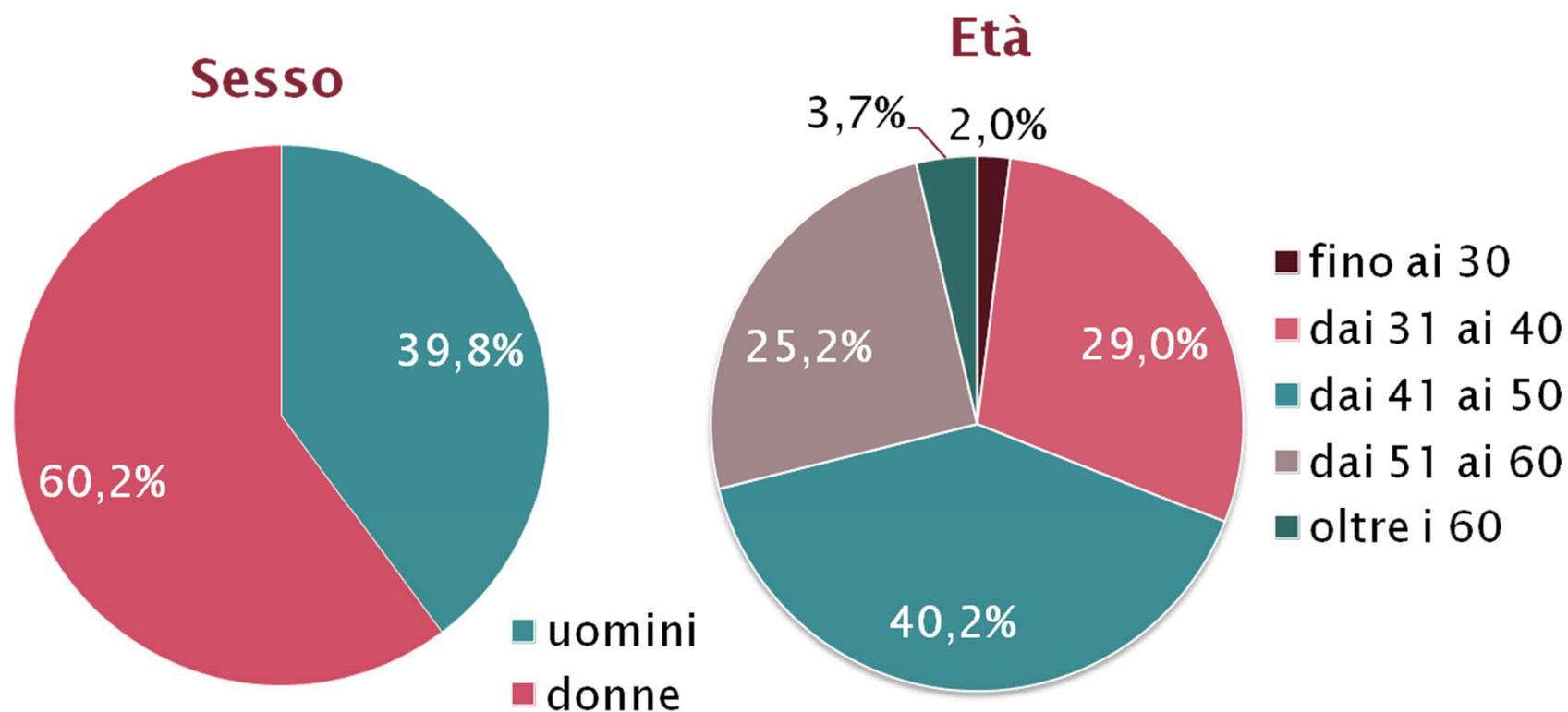
Response set:
Il 62% della popolazione contattata (un buon tasso di risposta in relazione alla media delle survey aziendali)

Elevata rappresentatività per tutte le categorie





CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE (N=739)

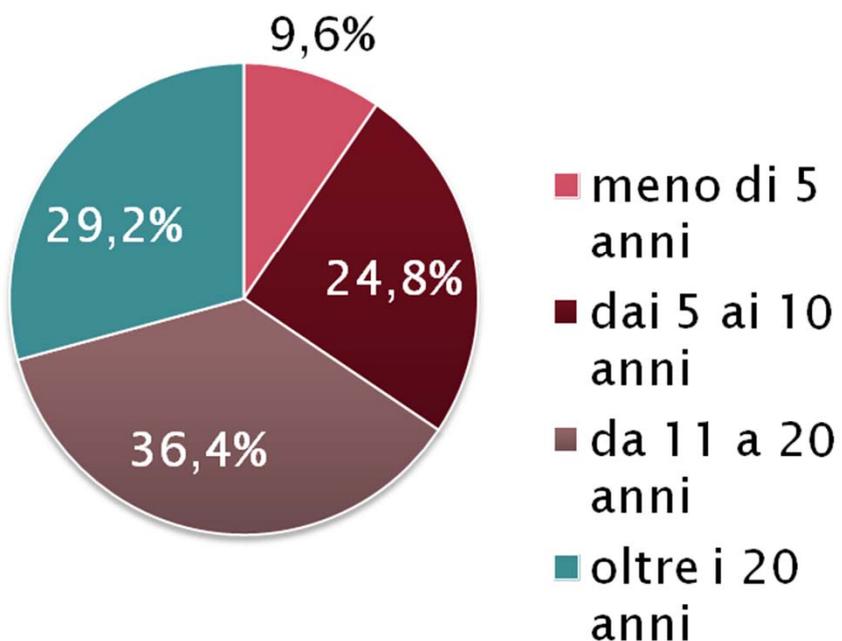


CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE (N=739)

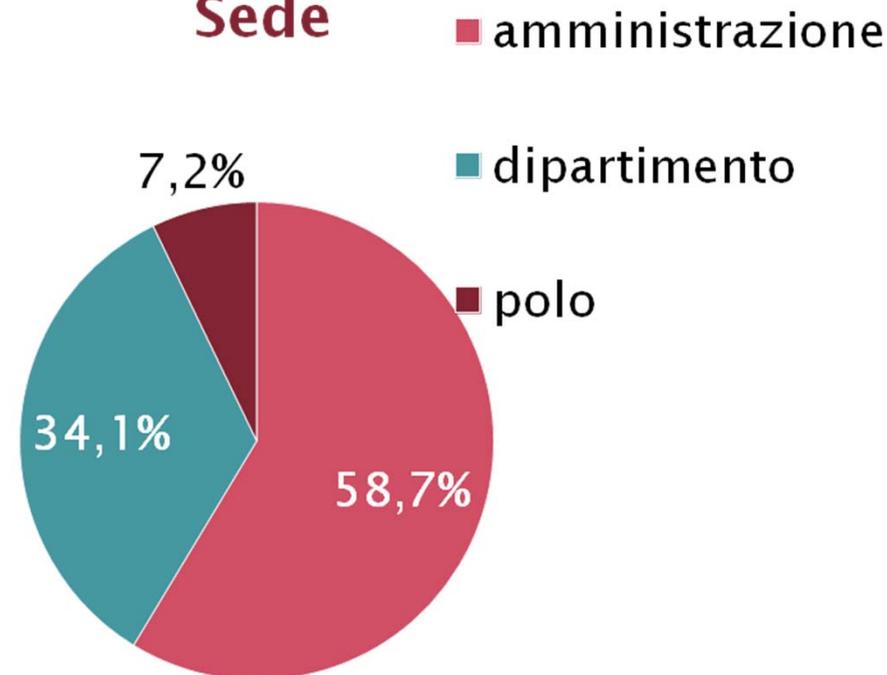


POLITECNICO
MILANO 1863

Anzianità organizzativa



Sede



Il 91,5% del campione ha un contratto a tempo indeterminato





POLITECNICO
MILANO 1863

IL PROFILO MEDIO

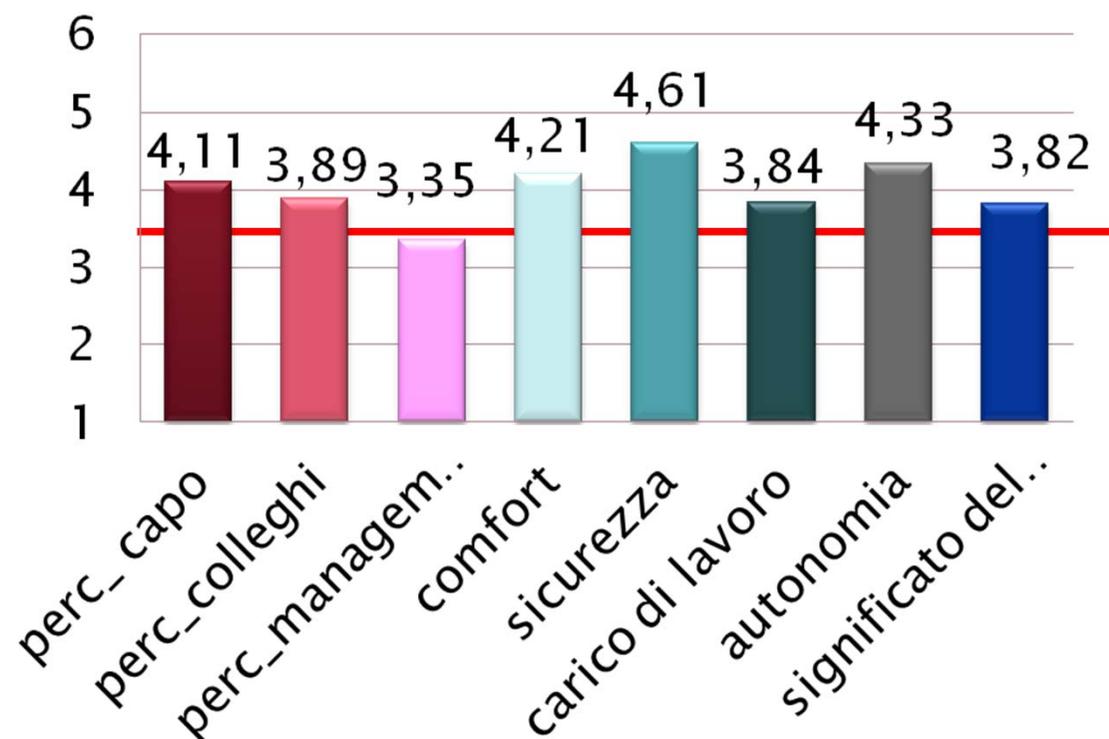


SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



PROFILO MEDIO

Caratteristiche del contesto e caratteristiche del lavoro



Punti di forza: la maggior parte delle percezioni positive sono al di sopra della media teorica, in particolare è elevata la sicurezza, seguita dall'autonomia e dalla percezione del capo diretto

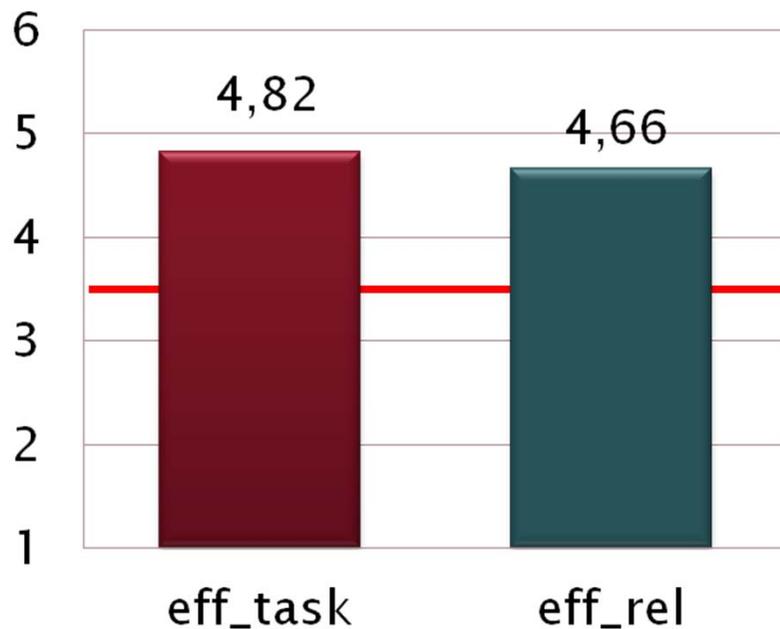
Possibili criticità: percezione del management al di sotto della media teorica; elevato carico di lavoro percepito

Nb: per la percezione del capo i rispondenti sono 654/739.

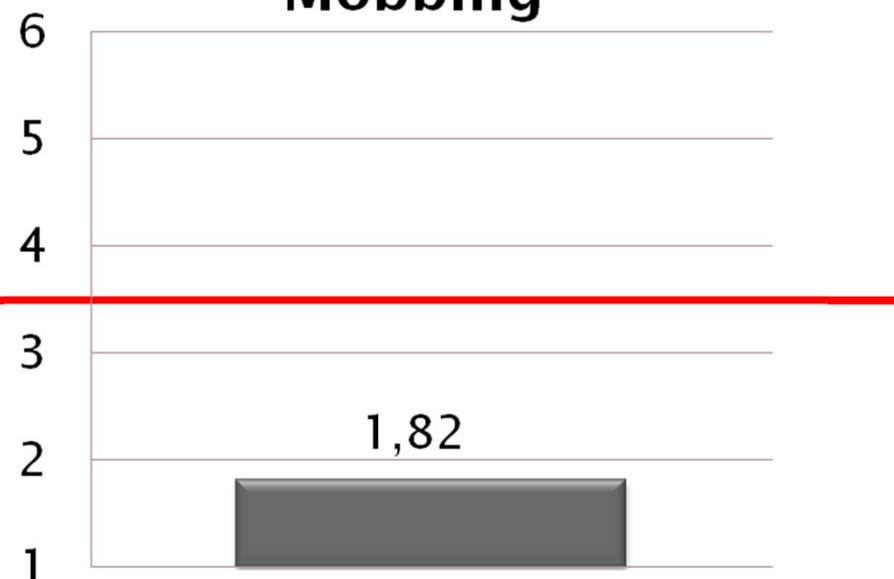


PROFILO MEDIO

Efficacia



Mobbing



Senso di efficacia percepito al di sopra della media teorica in linea con i risultati di altre ricerche; efficacia percepita nel task è maggiore dell'efficacia relazionale

Bassa percezione di mobbing

MOBBING: uno sguardo agli item

Quanti percepiscono elevata frequenza di questi comportamenti (≥ 5)



POLITECNICO
MILANO 1863

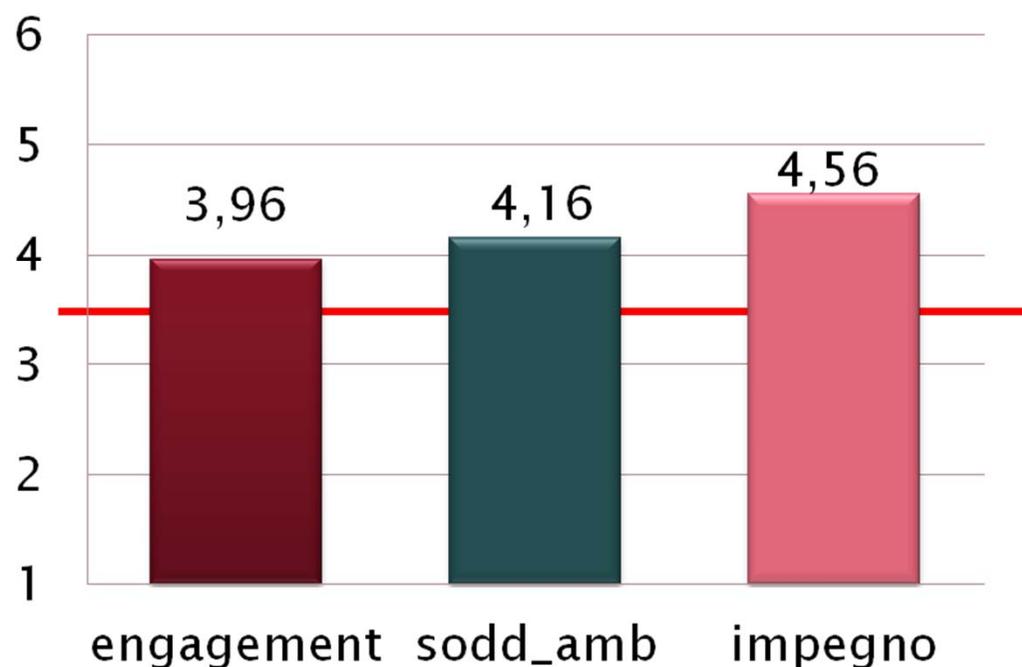
1. Mi hanno fatto notare ripetutamente i miei errori	3,3 %
2. Nel rivolgermi agli altri sono stato/a ignorato/a o mi sono imbattuto/a in reazioni ostili	8,3 %
3. Hanno criticato costantemente il mio lavoro ed il mio impegno	2,4 %
4. Mi sono state nascoste informazioni che influenzano la mia prestazione lavorativa	8,2 %
5. Mi sono sentito/a discriminato/a in relazione all'età	3,4 %
6. Mi sono sentito/a discriminato/a in relazione al genere	3,8 %





PROFILO MEDIO

Atteggiamenti verso il lavoro



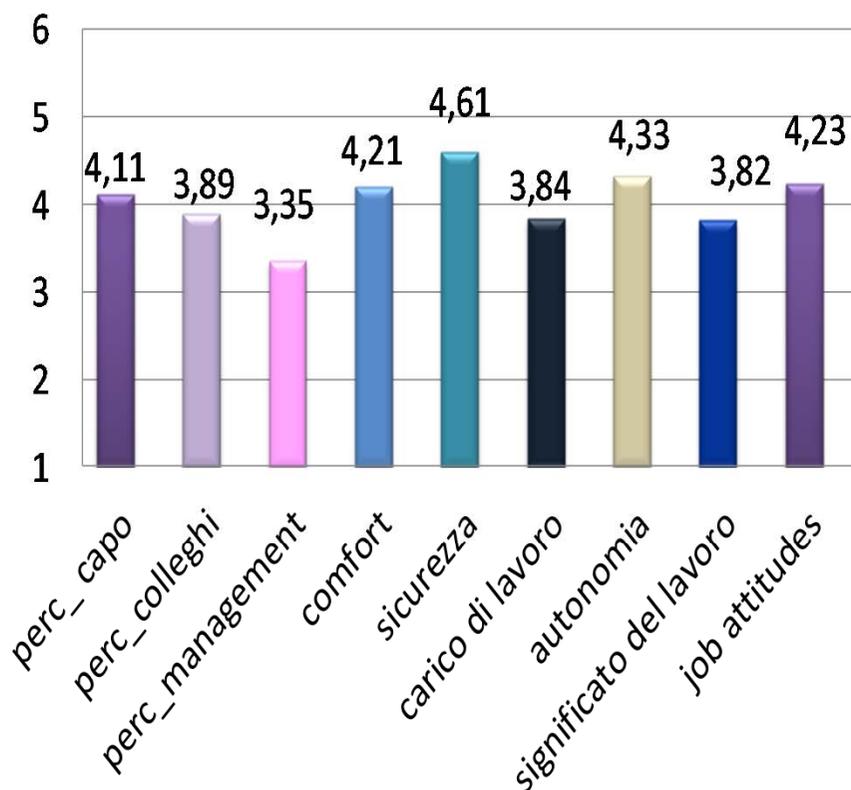
Punti di forza: Gli atteggiamenti positivi verso il lavoro sono tutti al di sopra della media teorica in particolare l'impegno, seguito dalla soddisfazione nei confronti dell'ambiente

UN CONFRONTO CON L'ESTERNO

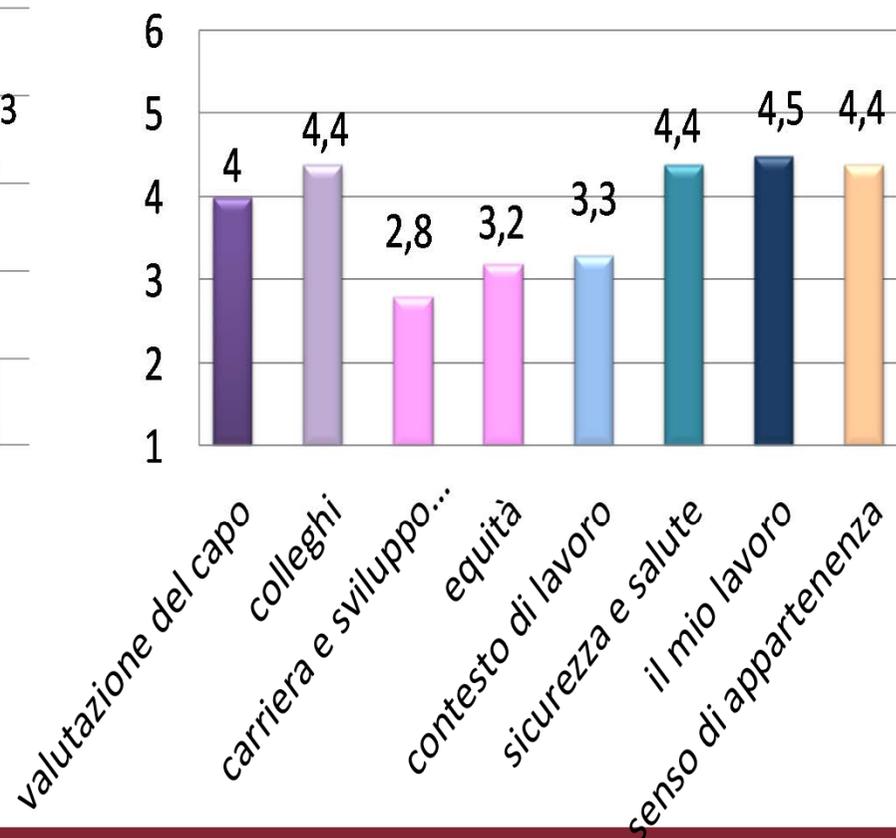


POLITECNICO
MILANO 1863

Profilo medio Politecnico



Media delle Università pubbliche (2013-14)





POLITECNICO
MILANO 1863

DIFFERENZE TRA GRUPPI



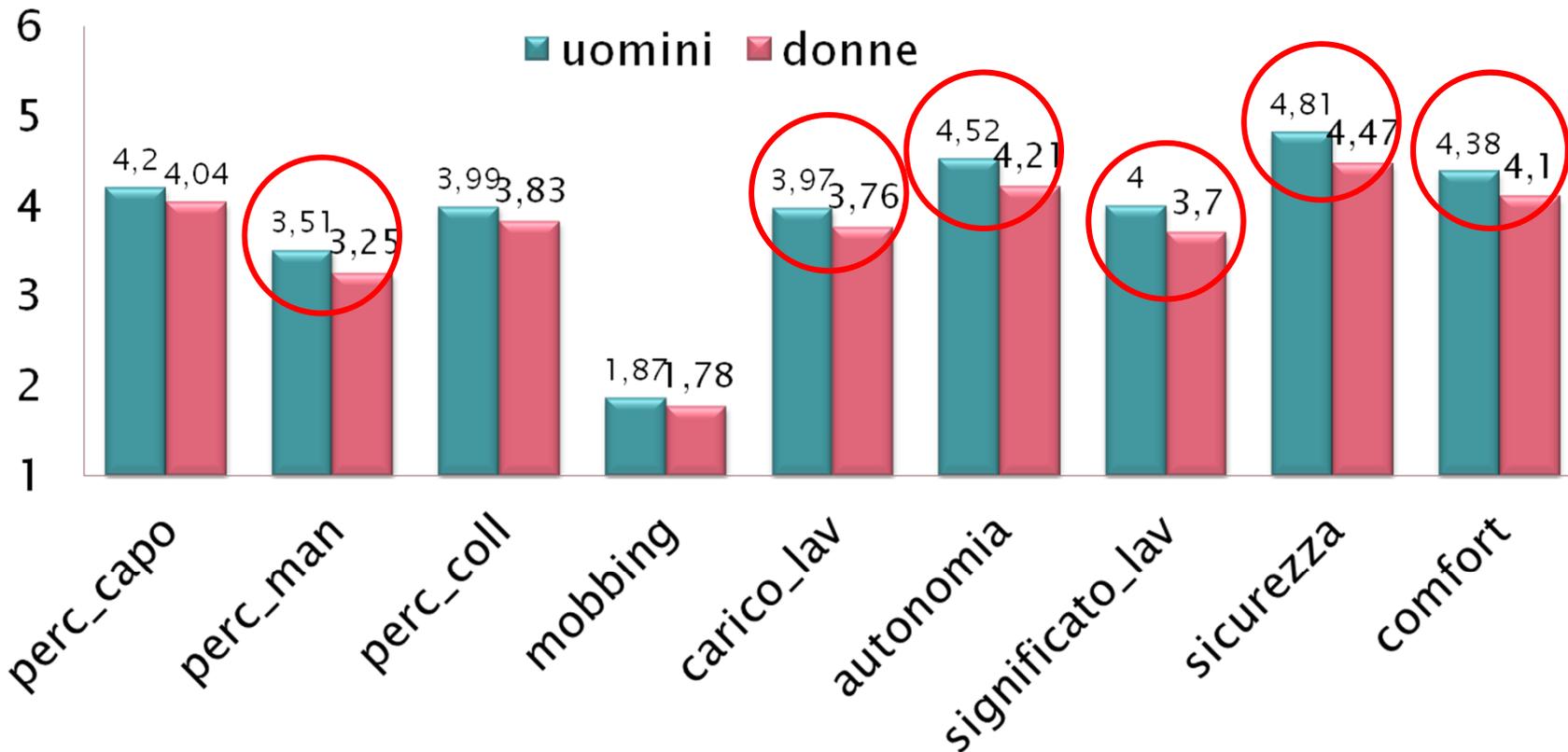
SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



DIFFERENZE TRA GRUPPI



POLITECNICO
MILANO 1863



Nonostante gli uomini percepiscano in media più carico di lavoro hanno una visione più positiva rispetto alle donne dell'ambiente di lavoro sia fisico che sociale

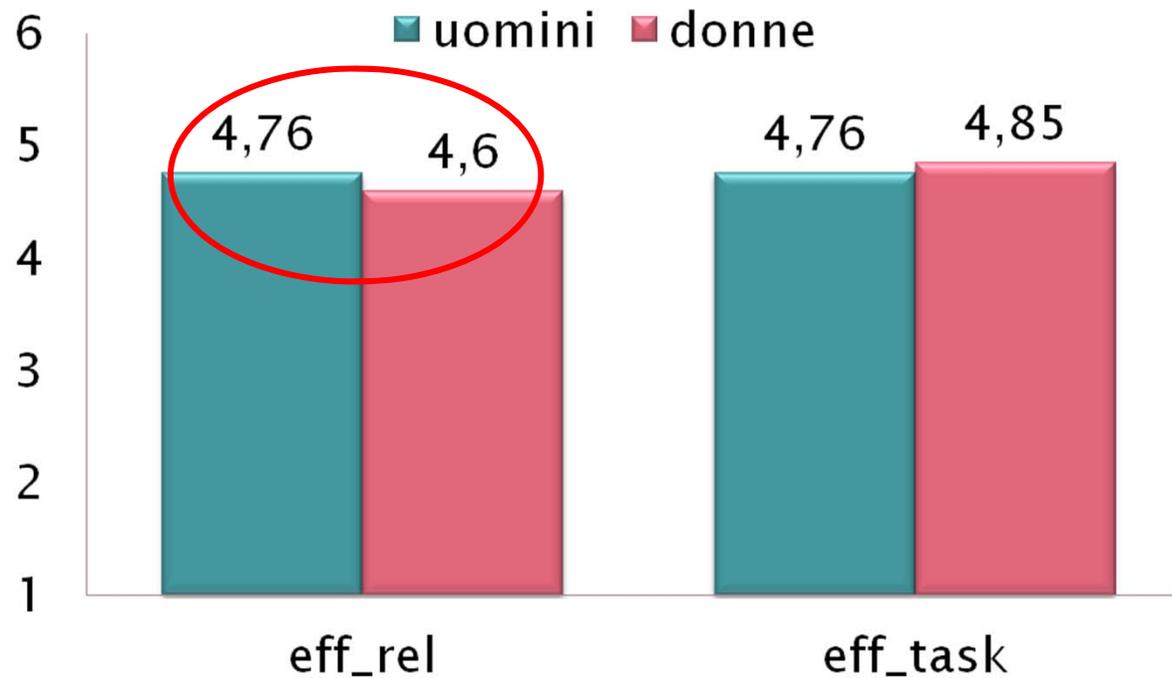




DIFFERENZE TRA GRUPPI



POLITECNICO
MILANO 1863



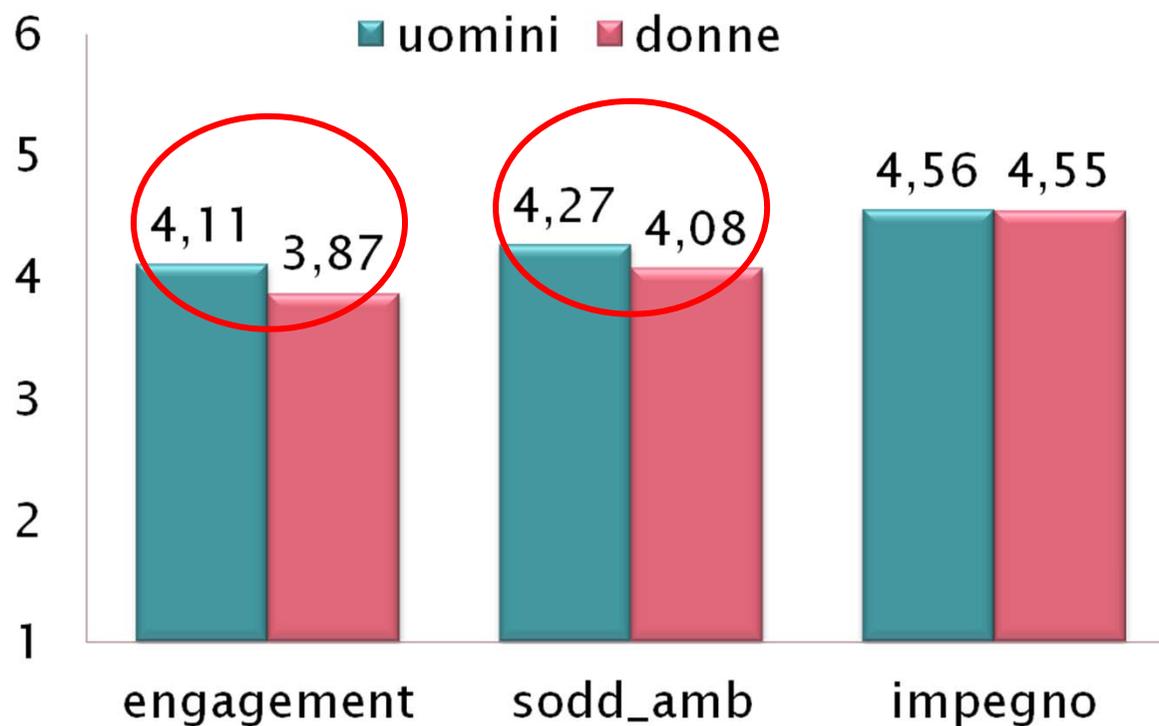
Gli uomini sono più convinti in media delle proprie capacità nella gestione delle relazioni





DIFFERENZE TRA MEDIE

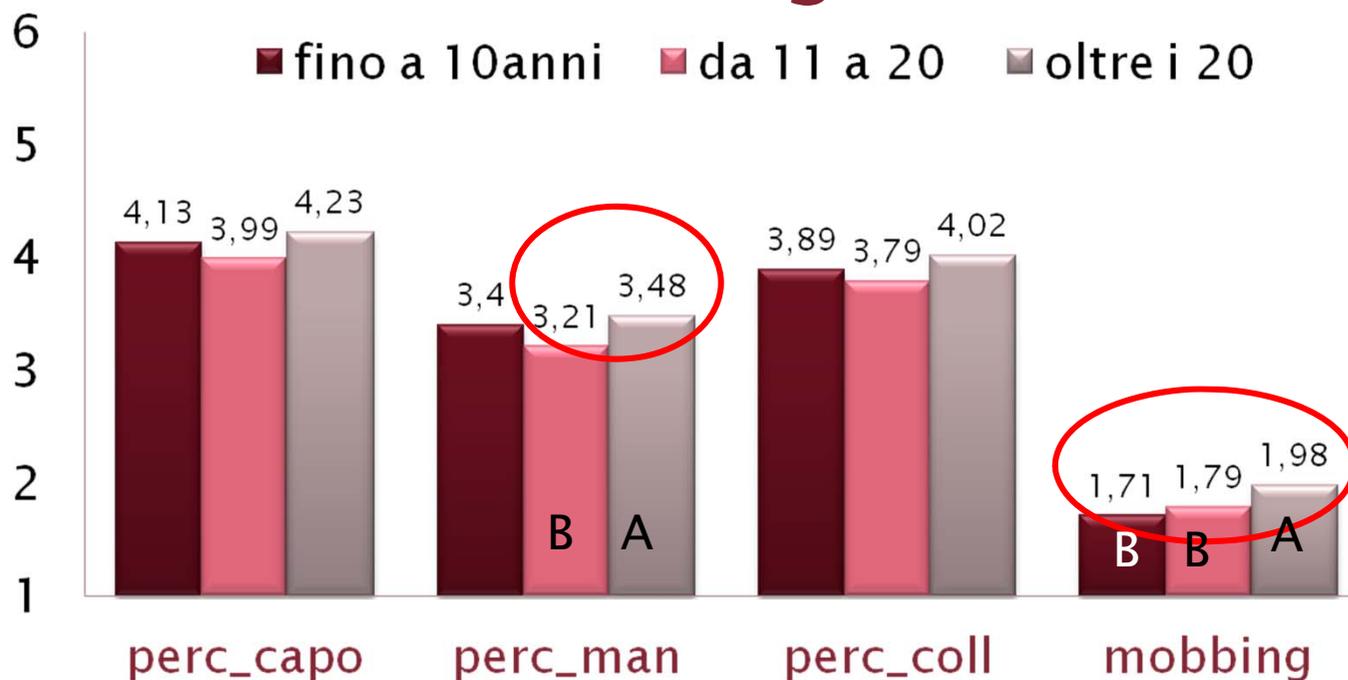
Sesso



Gli uomini sono più coinvolti nel proprio lavoro e più soddisfatti dell'ambiente lavorativo



DIFFERENZE TRA MEDIE Anzianità organizzativa



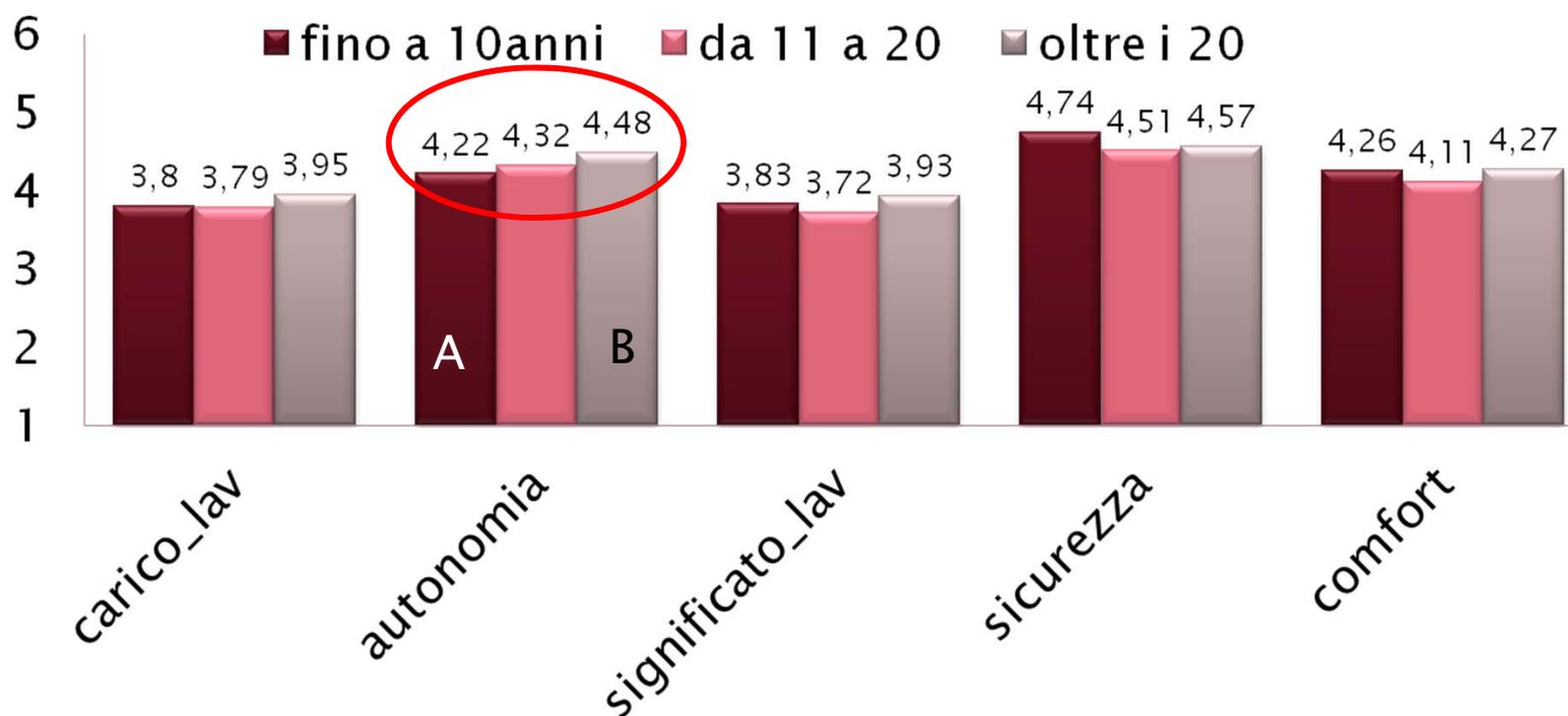
Data la poca numerosità nelle categorie «meno di 5» e «dai 5 ai 10» quest'ultime sono state accorpate

Coloro che lavorano da più di 20 anni in azienda hanno una percezione più positiva del management rispetto a coloro che vi lavorano da più di 10 e meno di 20

Coloro che lavorano da più di 20 anni in azienda percepiscono più mobbing rispetto agli altri gruppi



DIFFERENZE TRA MEDIE Anzianità organizzativa



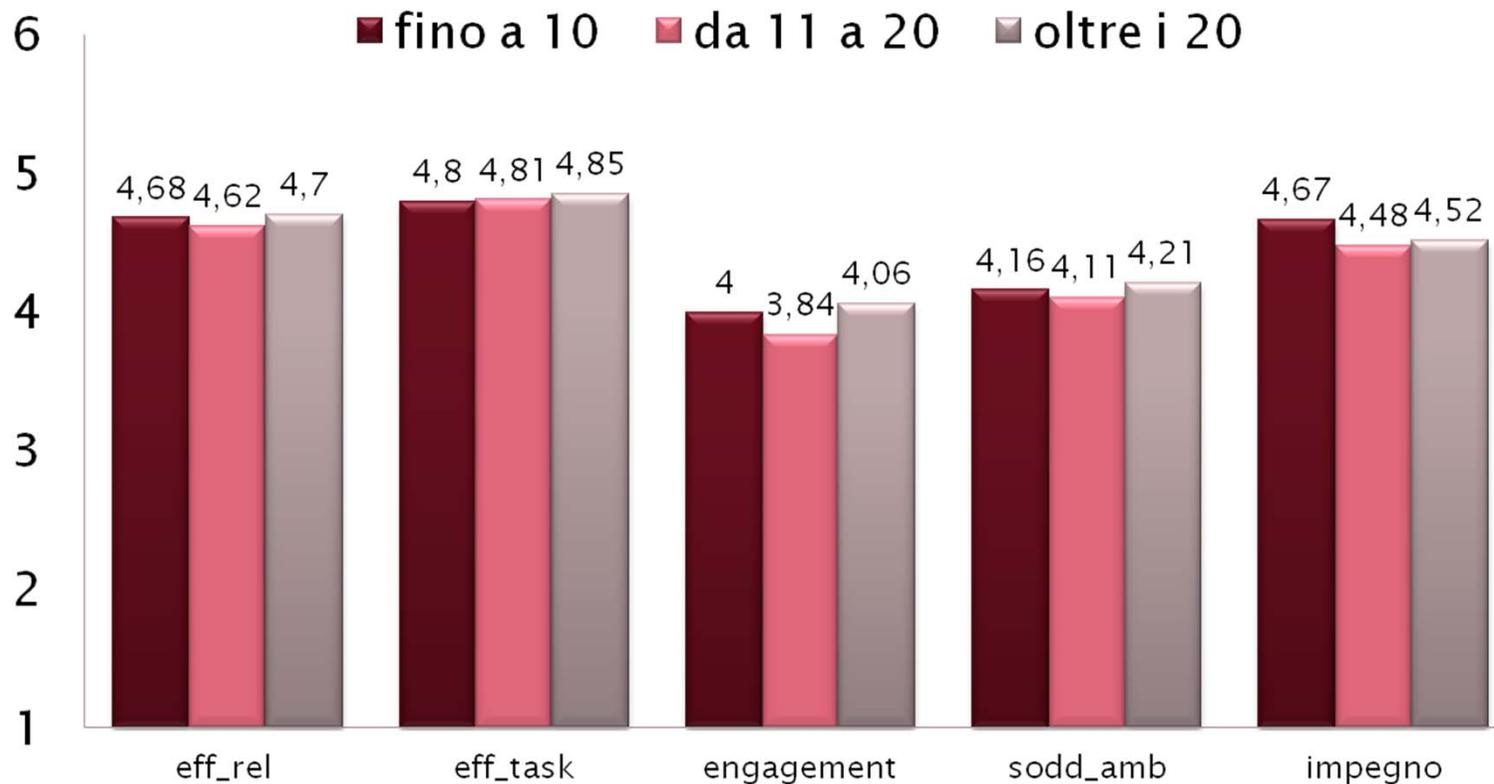
Coloro che lavorano da meno di 10 anni in azienda percepiscono meno autonomia rispetto a coloro che vi lavorano da più di 20

DIFFERENZE TRA MEDIE

Anzianità organizzativa



POLITECNICO
MILANO 1863



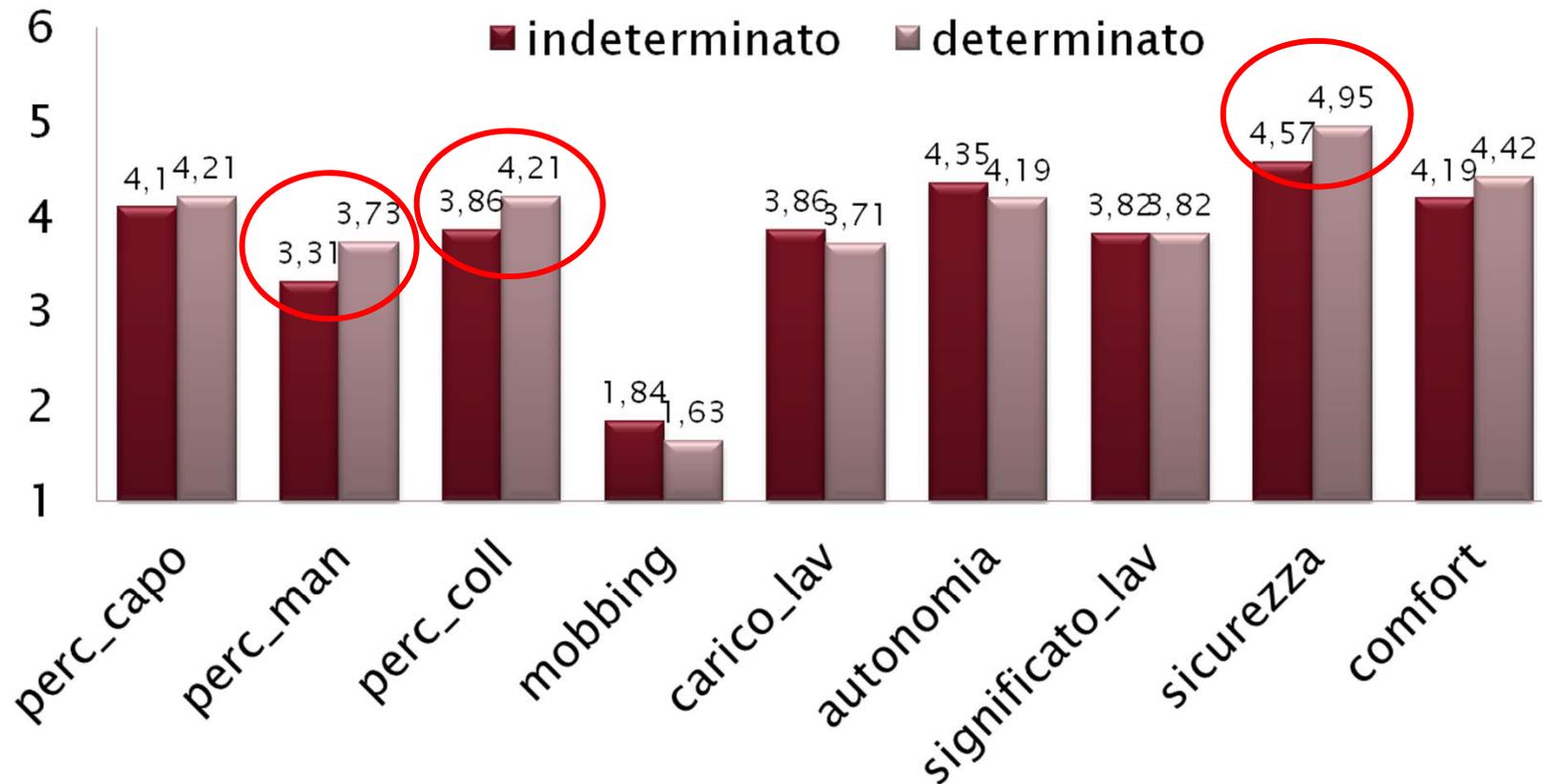
Per l'autoefficacia e le job attitudes non sono emerse differenze significative in relazione all'anzianità organizzativa.



DIFFERENZE TRA MEDIE Contratto



POLITECNICO
MILANO 1863



Coloro che hanno un contratto a tempo determinato hanno in generale una percezione più positiva

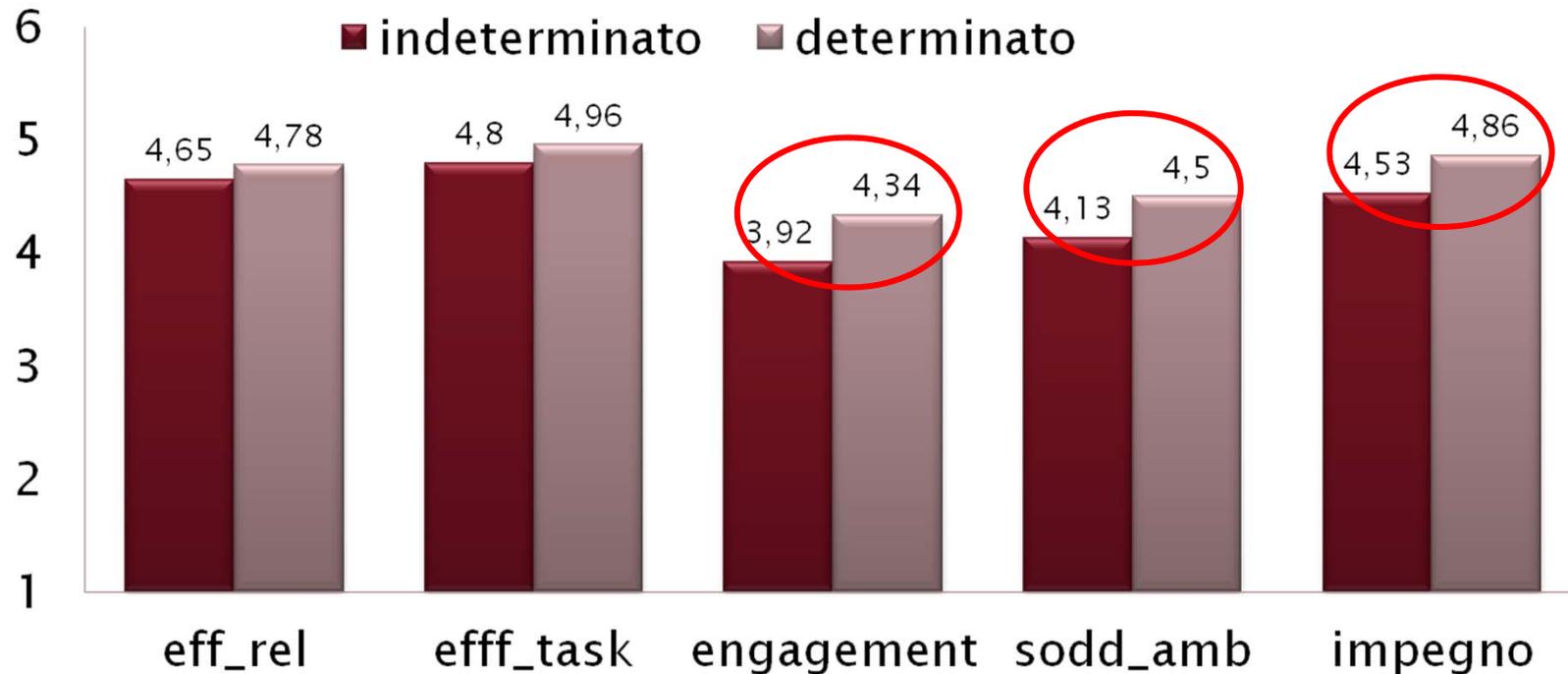


DIFFERENZE TRA MEDIE

Contratto



POLITECNICO
MILANO 1863

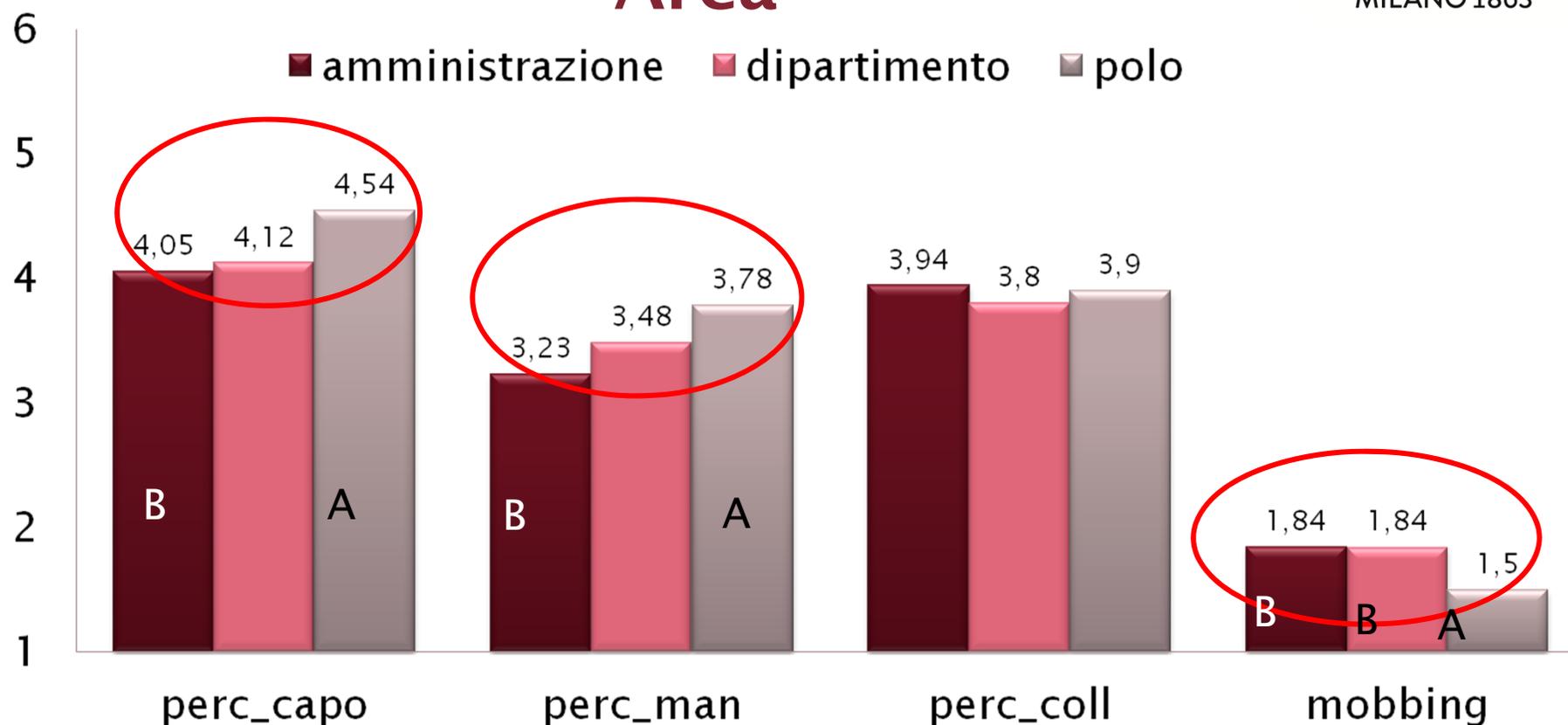


Coloro che hanno un contratto a tempo determinato hanno degli atteggiamenti più positivi nei confronti del lavoro





DIFFERENZE TRA MEDIE Area

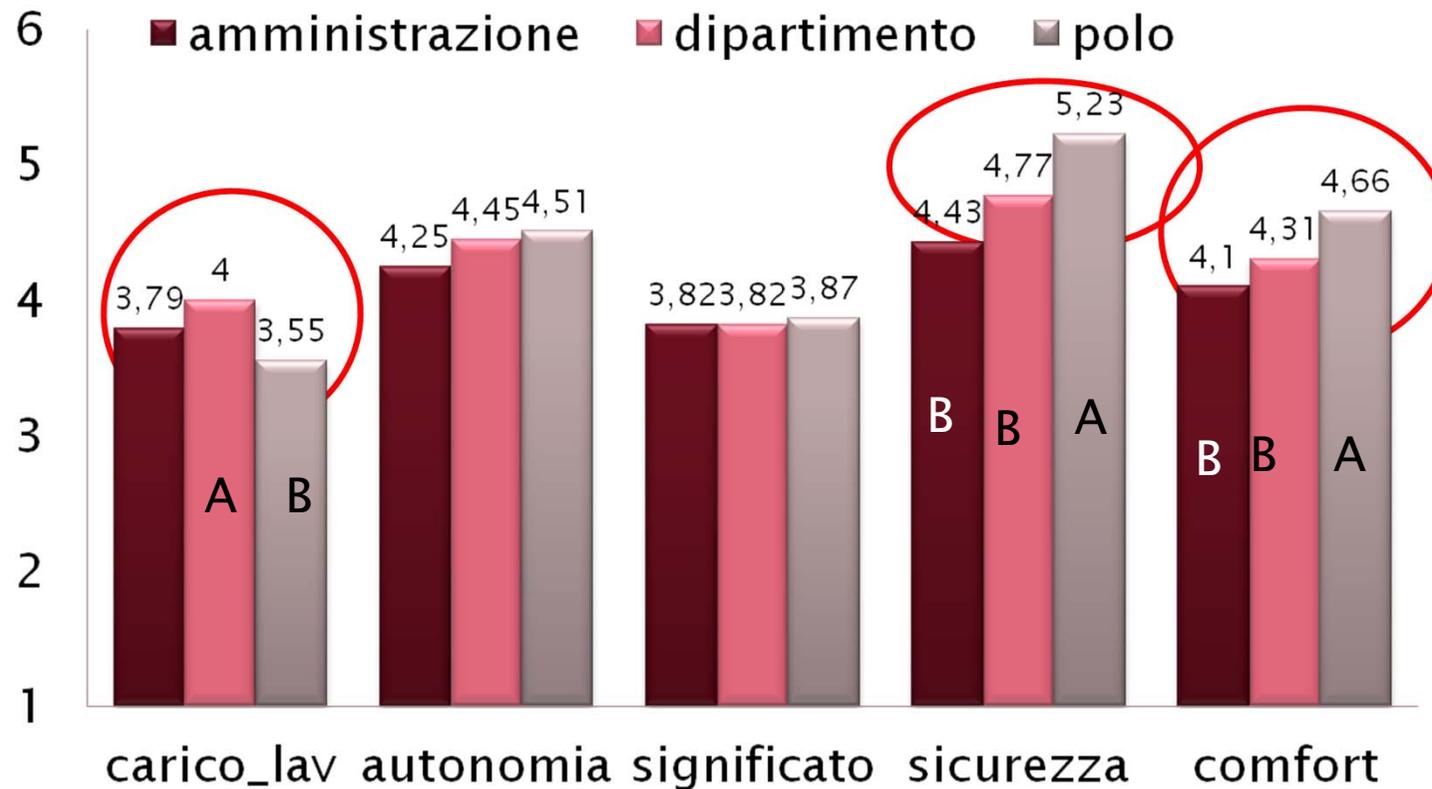


Coloro che lavorano nell'area Polo hanno in generale una percezione più positiva dell'ambiente sociale

DIFFERENZE TRA MEDIE Area



POLITECNICO
MILANO 1863

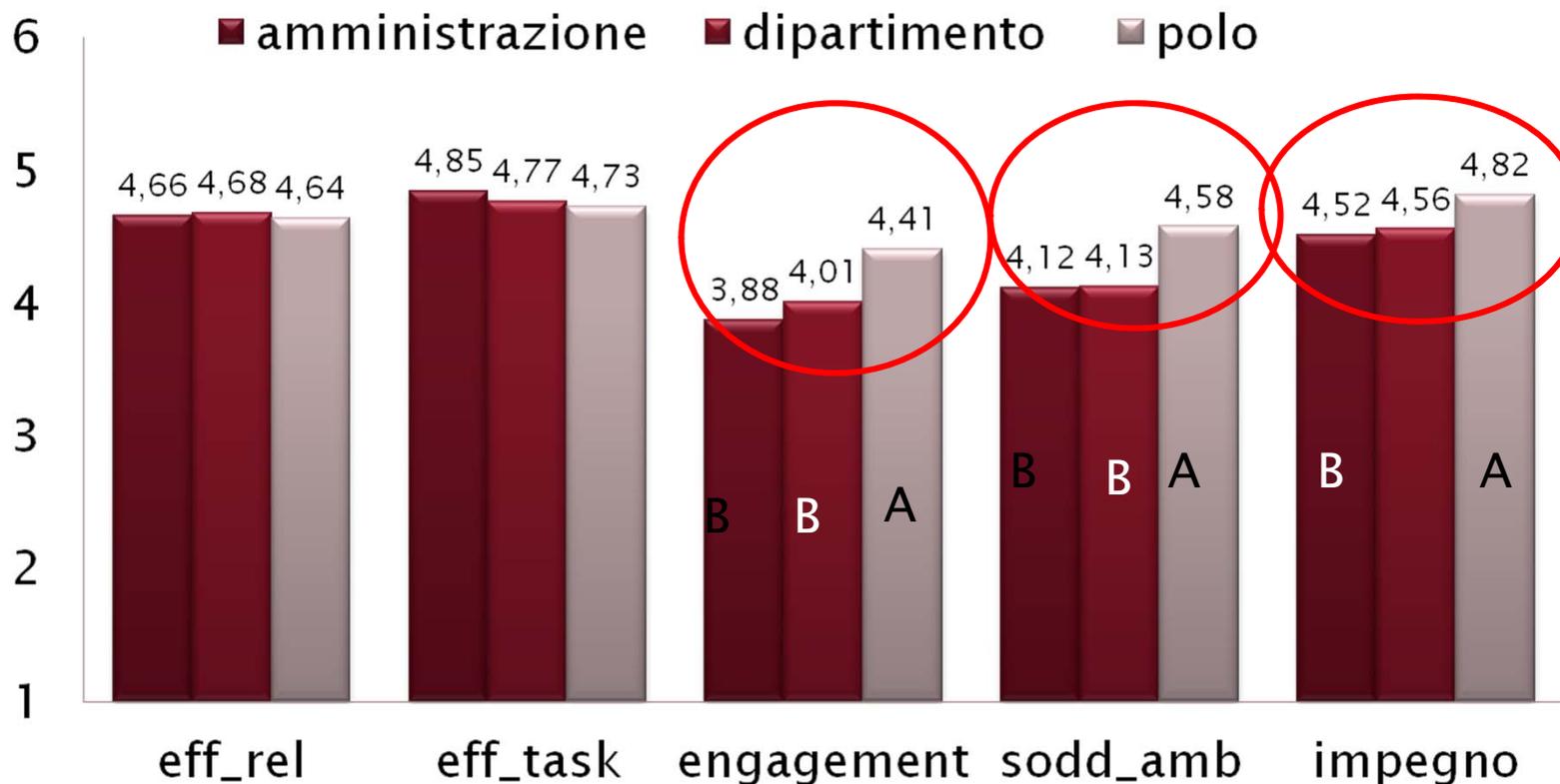


Coloro che lavorano nei Poli territoriali hanno in generale una percezione più positiva del lavoro





DIFFERENZE TRA MEDIE Area



Coloro che lavorano nei Poli territoriali hanno degli atteggiamenti più positivi nei confronti del lavoro



DIFFERENZE TRA MEDIE PER AREA

tenendo sotto controllo l'impatto delle altre variabili di controllo (Sesso, Età, Anzianità organizzativa, Contratto)

	Perc_capo	Perc_man	Perc_coll	Car_lav	Autonomia	Significato	Sicurezza	Comfort	Wilks Lambda
Area (F)	2.779	8.175**	2.245	5.800**	4.153*	.249	13.513**	7.322**	L = .86
amministrazione	4.05	3,23 b	3.94	3.79	4.25	3.82	4.43 b	4.10 b	F = 3.49**
dipartimento	4.12	3.48	3.8	4.00 a	4.45	3.82	4.77 b	4.31 b	
polo	4.54	3.78 a	3.91	3.55 b	4.51	3.87	5.23 a	4.66 a	

Nota. ** $p < .01$. * $p < .05$

È il lavorare presso il Polo che incide sulla percezione del management, del carico di lavoro, della sicurezza e del comfort. Invece la percezione del capo non sembra dipendere dall'area di appartenenza



DIFFERENZE TRA MEDIE PER AREA

tenendo sotto controllo l'impatto delle altre variabili di controllo (Sesso, Età, Anzianità organizzativa, Contratto)

	Coinvolgimento	Sodd_amb	Impegno	mobbing	eff_rel	eff_task	Wilks Lambda
Area (F)	6.40**	4.13**	2.59	2.63	.22	1.01	L = .86
amministrazione	3.87 b	4.12 b	4.52	1.84	4.66	4.85	F = 3.49**
dipartimento	4.01 b	4.13 b	4.56	1.84	4.67	4.77	
polo	4.41 a	4.58 a	4.82	1.50	4.64	4.73	

Nota. ** $p < .01$. * $p < .05$.

È il lavorare presso il Polo che incide sul coinvolgimento e sulla soddisfazione nei confronti dell'ambiente. Invece la percezione del mobbing e dell'impegno non sembrano dipendere dall'area di appartenenza.



POLITECNICO
MILANO 1863

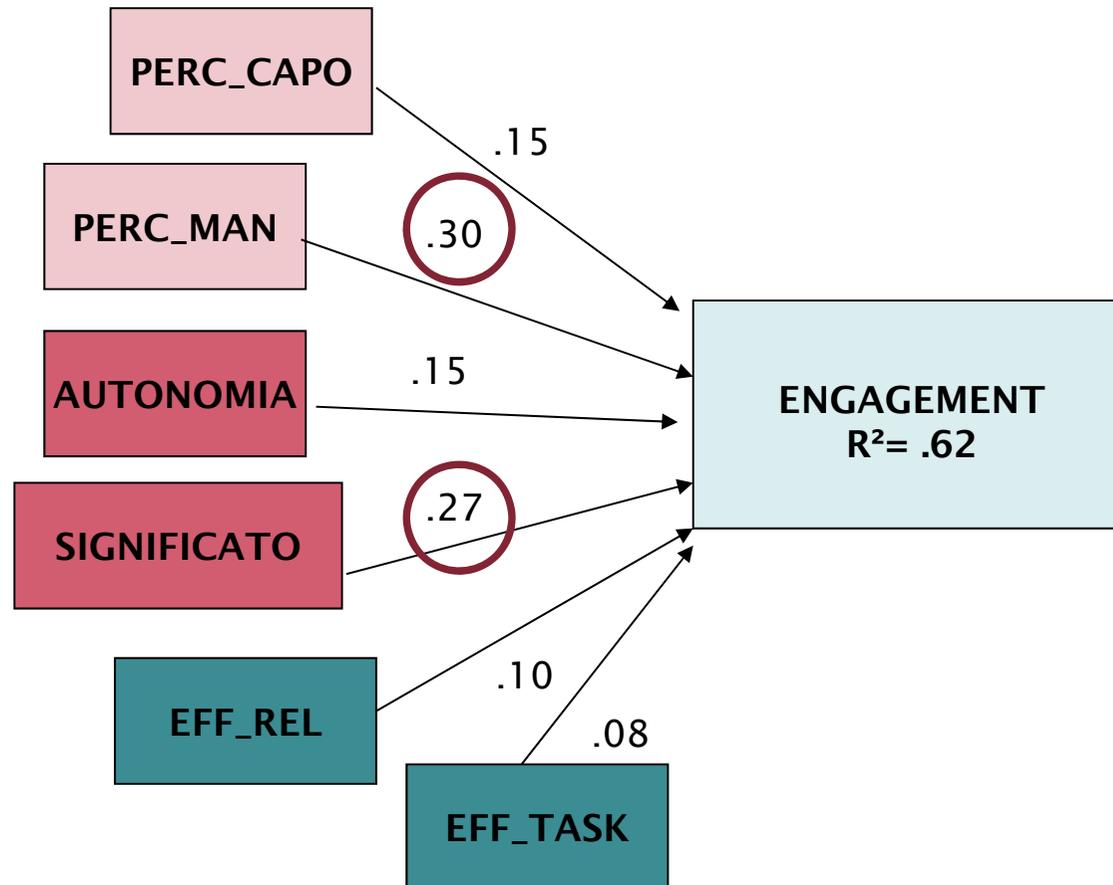
PREDITTORI DEGLI ATTEGGIAMENTI POSITIVI SUL LAVORO



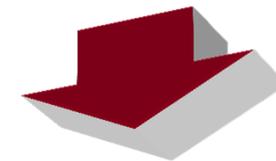
SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



COSA DETERMINA L'ENGAGEMENT NEL LAVORO?



Tanto più i lavoratori percepiscono:
-positivamente l'operato della **Direzione**
-che il loro lavoro ha delle **ricadute sociali**

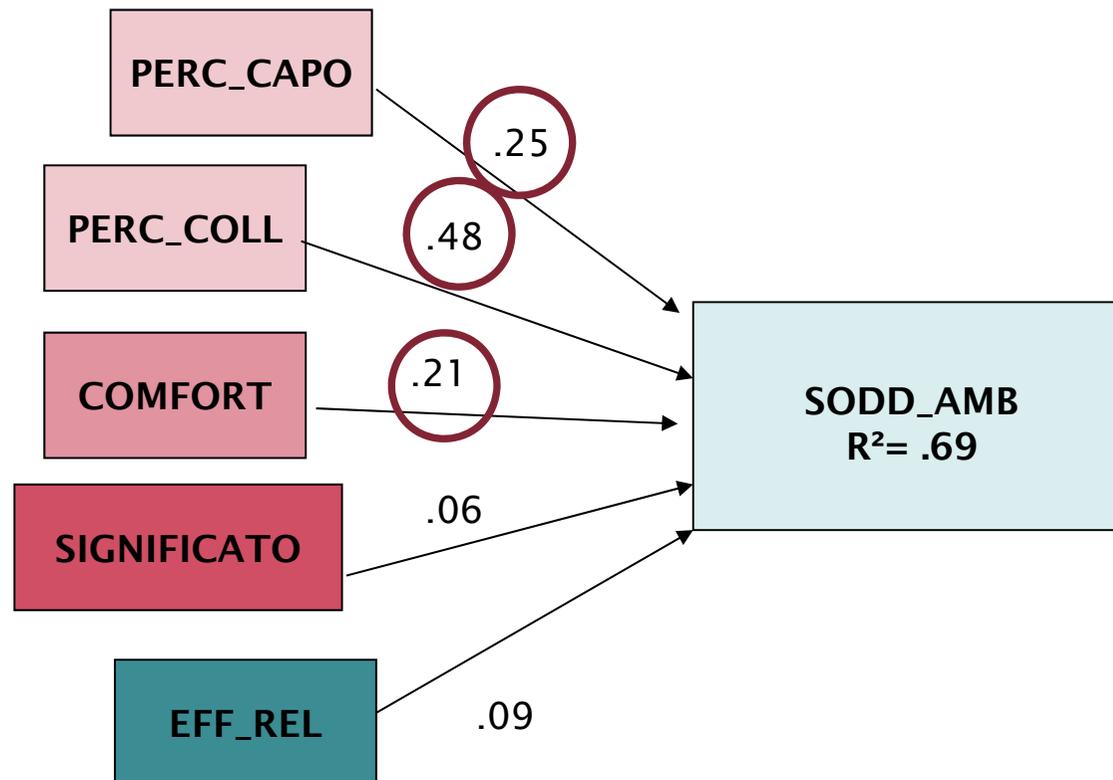


tanto più saranno **coinvolti e dediti al loro lavoro**

Nella figura si riportano solo le associazioni significative

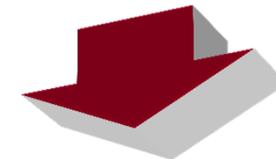


COSA DETERMINA LA SODDISFAZIONE PER L'AMBIENTE DI LAVORO?



Tanto più i lavoratori percepiscono:

- una **buona collaborazione tra colleghi**
- positivamente l'operato del **proprio capo**
- un **ambiente fisico** confortevole e adeguato

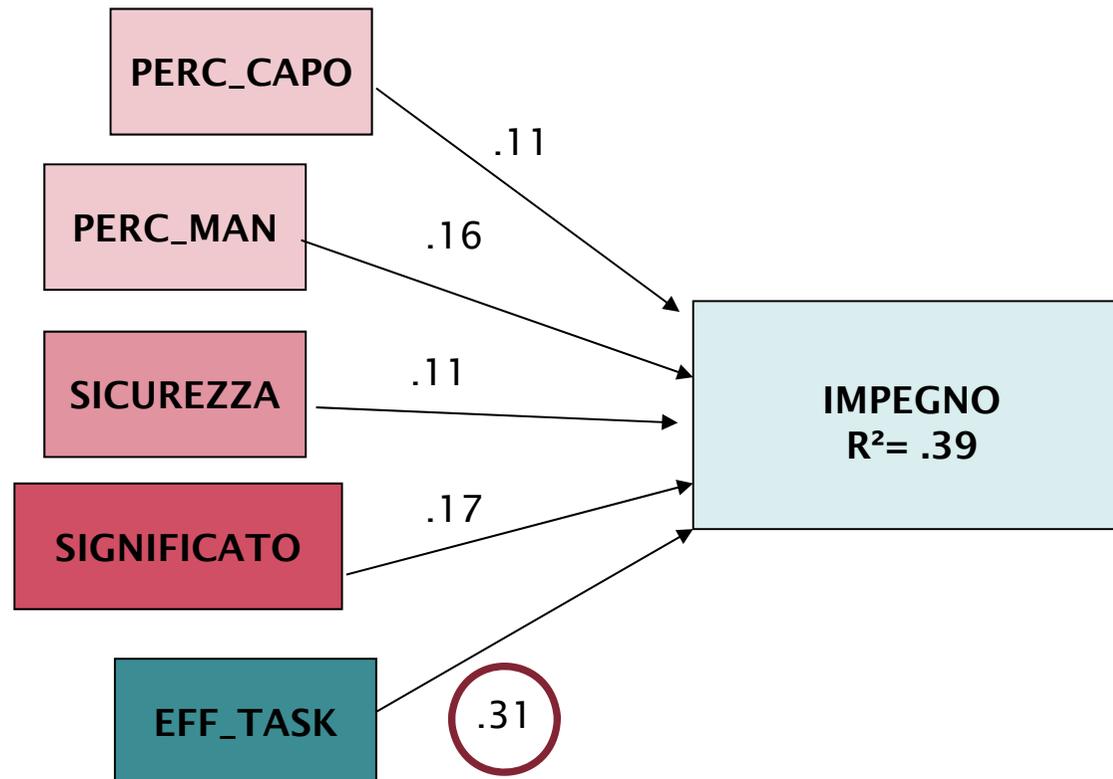


tanto più saranno **soddisfatti dell'ambiente** in cui lavorano

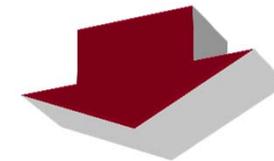
Nella figura si riportano solo le associazioni significative



COSA DETERMINA L'IMPEGNO?



Tanto più le persone hanno **fiducia nelle proprie capacità di raggiungere gli obiettivi**



tanto più saranno disposte ad **impegnarsi e a investire le loro energie per l'organizzazione**

Nella figura si riportano solo le associazioni significative

SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE



IN SINTESI



POLITECNICO
MILANO 1863

COSA EMERGE:

- **Gli uomini** percepiscono maggiore autonomia e significato del lavoro, più sicurezza e comfort e più positivamente il management. Sono più soddisfatti e coinvolti
- I **lavoratori con anzianità organizzativa >20** percepiscono più mobbing
- Chi ha un **contratto a tempo determinato** ha percezioni più positive di management e colleghi ed è più soddisfatto, coinvolto e impegnato
- **Chi lavora presso il Polo** ha percezioni più positive del management, della sicurezza, del comfort, minore carico di lavoro ed è più soddisfatto, coinvolto e impegnato
- Chi lavora presso l'**Amministrazione** ha una percezione più negativa del **management**, mentre chi lavora in **Dipartimento** percepisce maggior **carico di lavoro**





IN SINTESI

PUNTI DI ATTENZIONE:

- La **percezione del management** è complessivamente sotto la media teorica. Inoltre costituisce una dimensione importante per sviluppare l'engagement e l'impegno
- La **percezione del capo** è al di sopra della media e incide su tutte e tre le job attitudes
- La **percezione dei colleghi** è sopra la media e costituisce una leva importante per aumentare la soddisfazione per l'ambiente di lavoro
- Il **carico di lavoro**, pur essendo piuttosto elevato, non incide sulle job attitudes
- Il **significato del lavoro** è di poco sopra la media e incide sull'engagement e sull'impegno
- Anche l'**efficacia nel task** costituisce una leva importante dell'impegno e presenta livelli elevati



AZIONI DI MIGLIORAMENTO AVVIATE

- APPROFONDIRE LA PERCEZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE IN TERMINI DI EQUITÀ' PERCEPITA E ASPETTI MIGLIORABILI
- FEEDBACK MIRATO A TUTTI I CAPI RISPETTO ALLA PERCEZIONE DEI COLLABORATORI PER INDIVIDUARE GLI ASPETTI MIGLIORABILI SIA DEL PROPRIO OPERATO CHE DEL CLIMA DI GRUPPO
- MONITORAGGIO ANNUALE DEL CLIMA