

REPORT

INDAGINE DI CLIMA E BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2022

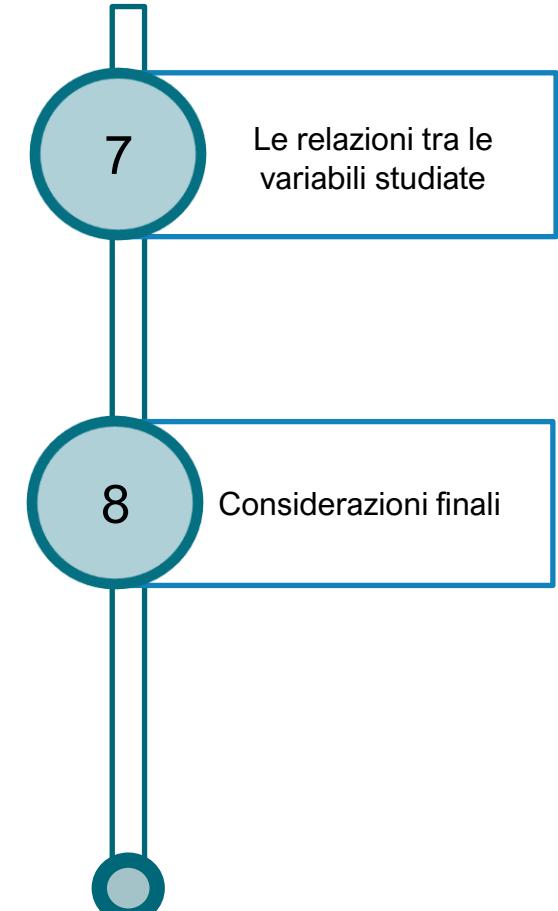
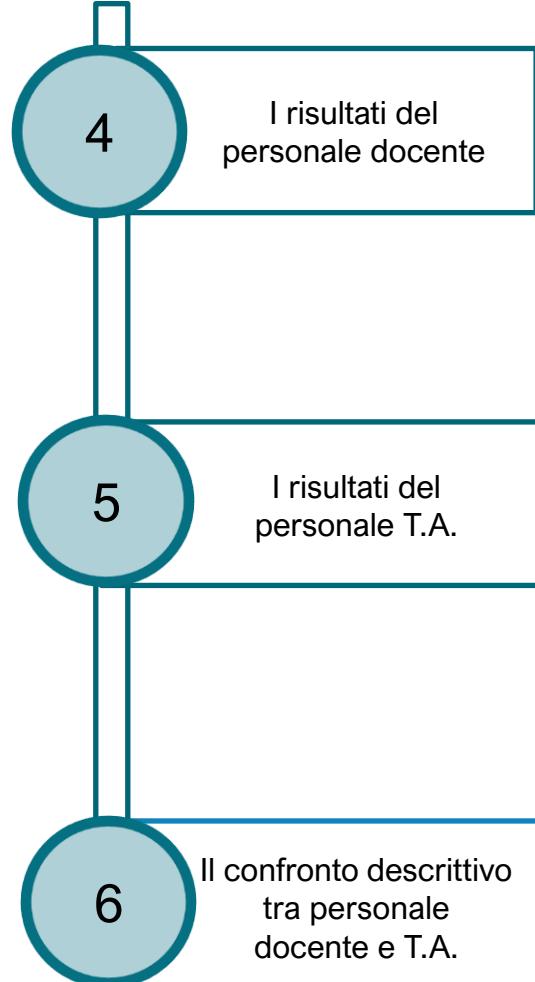
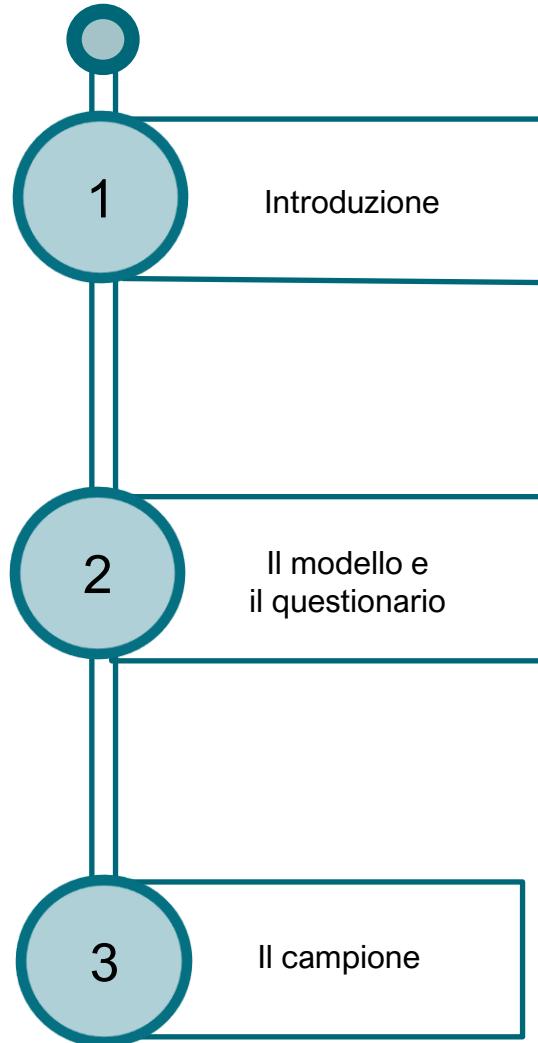


SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

*A cura di Laura Borgogni, Chiara Consiglio e Viviana Cardone
Dipartimento di Psicologia*

Settembre 2023

ROAD MAP





INTRODUZIONE

In continuità con la precedente rilevazione del 2018, l'indagine di clima e benessere organizzativo 2022, che ha coinvolto il personale tecnico amministrativo e il personale docente di Sapienza, si propone di rilevare le **percezioni condivise tra i rispondenti rispetto alle relazioni sociali, all'attività lavorativa, al contesto fisico e le loro conseguenze su engagement, benessere, commitment**

A COSA SERVE?



Fornire una **mappatura** delle **risorse personali**, delle percezioni del **contesto sociale** (es. ateneo, governance locale, colleghi), del contesto **fisico** e delle **attività** di cui il personale tecnico amministrativo e il personale docente dispongono



Identificare la presenza di **differenze significative** nelle dimensioni indagate per variabili socio-demografiche e/o organizzative



Valutare come queste dimensioni individuali e di contesto influenzano la **soddisfazione** lavorativa, il **commitment**, l'**engagement**, il **burnout**, il **fit valoriale** tra persona e organizzazione



Restituire ad ogni Dipartimento virtuoso (risposte oltre il 40%) un **report** specifico



Identificare, a partire dai risultati ottenuti, i **punti di forza** e le **aree di miglioramento** per il futuro su cui intervenire

IL MODELLO GENERALE

PERSONALE T.A. E DOCENTI

PERSONA

Caratteristiche individuali, intese come risorse personali che svolgono un ruolo protettivo e di sviluppo

Percezioni del contesto fisico

Percezioni relative alle caratteristiche del contesto fisico (es. pulizia, illuminazione del luogo di lavoro)

Percezioni del contesto sociale

Percezioni dei comportamenti agiti (es. nell'esercizio del proprio ruolo e nelle relazioni interpersonali) dalle componenti sociali più rilevanti del contesto lavorativo (es. colleghi, responsabili, direzione)

Percezioni dell'attività/ruolo

Percezioni relative alle attività correntemente svolte e del ruolo ricoperto dalla persona sul lavoro

CONTESTO

Esiti

Commitment organizzativo, engagement individuale, burnout e fit valoriale tra persona e organizzazione



IL QUESTIONARIO

LA PERSONA

RISORSE PERSONALI PER L'EMERGENZA

Le risorse personali che la persona ritiene di aver avuto per superare le difficoltà e i cambiamenti derivanti dall'emergenza sanitaria

AUTOEFFICACIA LAVORATIVA (solo doc)

La convinzione circa le proprie capacità di riuscire a gestire efficacemente il lavoro, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a raggiungere i propri obiettivi

AUTOEFFICACIA LAVORO DA REMOTO* (solo pta)

La convinzione circa le proprie capacità di gestire efficacemente le nuove modalità di lavoro da remoto

WORKAHOLISM (solo doc)

La tendenza della persona a lavorare eccessivamente ed in maniera compulsiva



IL QUESTIONARIO

IL CONTESTO SOCIALE - segue

La percezione che le persone hanno rispetto a:

ATENEO

Comunicazione chiara,
integrazione tra le diverse
Facoltà e Dipartimenti ed
investimento sulle persone

GOVERNANCE LOCALE (Direttore, Giunta e Consiglio di Dipartimento)

Comunicazione chiara
di strategie e politiche, equità nelle
scelte di carriera e distribuzione
degli incarichi e sviluppo
delle persone

COLLEGHI (pta e doc), ANCHE DA REMOTO* (solo pta)

Fiducia, supporto
e collaborazione

DOCENTI (solo pta)

Fiducia
e stima reciproca

RESPONSABILE, ANCHE DA REMOTO* (solo pta)

Supporto, trattamento equo e
sviluppo delle persone



IL QUESTIONARIO

IL CONTESTO SOCIALE

La percezione che le persone hanno rispetto a:

DISCRIMINAZIONI

Rispetto al sesso,
all'orientamento sessuale, alla
religione, all'etnia e alla disabilità

ATTI NEGATIVI

Molestie e
attacchi personali sul lavoro

UFFICI AMMINISTRATIVI (solo doc)

Collaborazione,
efficienza e responsività nella
risoluzione di problemi

STUDENTI (solo doc)

Puntualità, attenzione
durante le lezioni
e correttezza



IL QUESTIONARIO

IL CONTESTO FISICO E DELLE ATTIVITÀ/RUOLO

La percezione che le persone hanno rispetto a:

PERCEZIONE DEL CONTESTO FISICO

Pulizia, illuminazione, temperatura, silenziosità ecc.

CARICO DI LAVORO

Sovraccarico lavorativo, quantità di tempo e di energie che il proprio lavoro richiede

CHIAREZZA DI RUOLO (solo pta)

Grado di chiarezza delle responsabilità e degli obiettivi

AUTONOMIA (solo pta)

Grado di discrezionalità nell'attività e possibilità di scelta

CONFLITTO LAVORO-FAMIGLIA

Interferenza delle richieste lavorative nella vita personale e familiare

SIGNIFICATO DEL LAVORO

Utilità e ricadute del lavoro all'interno e all'esterno dell'organizzazione

CARRIERA E SVILUPPO (solo pta)

Opportunità di crescita, sviluppo e miglioramento professionale

PESO DECISIONALE (solo doc)

Grado di influenza e di impatto nelle decisioni nel Dipartimento



IL QUESTIONARIO

GLI ESITI

COMMITMENT AFFETTIVO

Legame affettivo e di appartenenza che l'individuo sente con l'organizzazione

FIT VALORIALE

Grado di corrispondenza tra i propri valori e quelli praticati nel contesto lavorativo

ENGAGEMENT

Entusiasmo e coinvolgimento positivo dei lavoratori

BURNOUT

Condizione di malessere lavorativo, caratterizzato da esaurimento e distacco dal lavoro

SODDISFAZIONE LAVORATIVA, ANCHE DA REMOTO (solo pta)

Grado di soddisfazione sperimentato relativamente al proprio contesto lavorativo e alle nuove modalità di lavoro da remoto



IL QUESTIONARIO

LE VARIABILI SOCIODEMOGRAFICHE E ORGANIZZATIVE

IL PERSONALE DOCENTE

- Genere
- Età
- Numero figli
- Ruolo
- Anzianità di servizio
- Numero familiari con invalidità certificata
- Dipartimento di afferenza
- Categoria protetta

IL PERSONALE T.A.

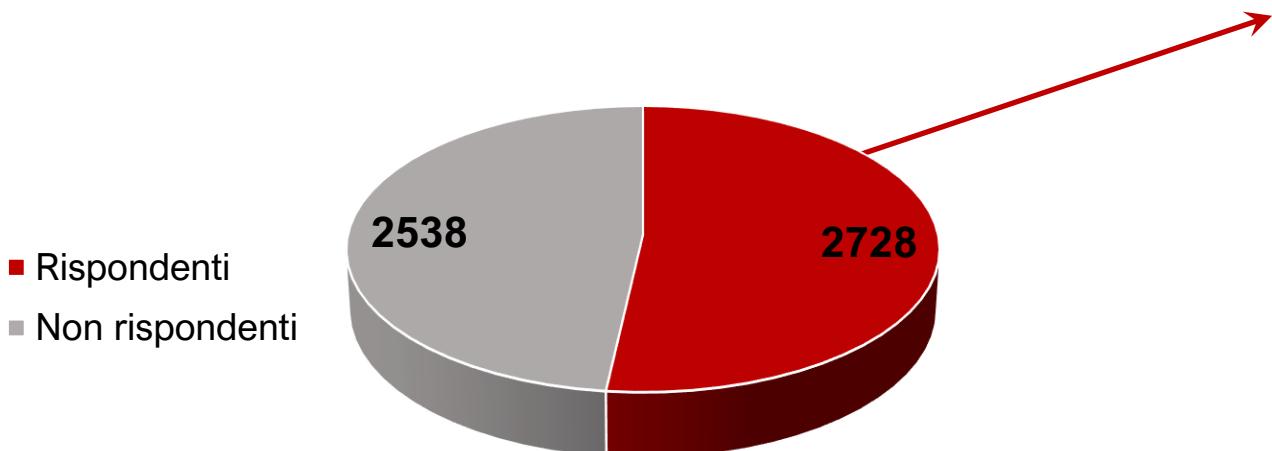
- Genere
- Età
- Numero figli
- Anzianità di servizio
- Numero familiari con invalidità certificata
- Dipartimento di afferenza
- Categoria protetta
- Lavoro per turni
- Categoria
- Area
- Lavoro da remoto
- Struttura di appartenenza
- Telelavoro prima dell'emergenza
- Lavoro da remoto del capo
- Categoria protetta

CAMPIONE E POPOLAZIONE TOTALE

Popolazione

5266

Personale* Sapienza coinvolto



Campione totale

51,8%

2728 persone hanno risposto portando a termine la survey, a cui si aggiungono 179 tra assegnisti, dottorandi e specializzandi, per un totale di 2907 persone

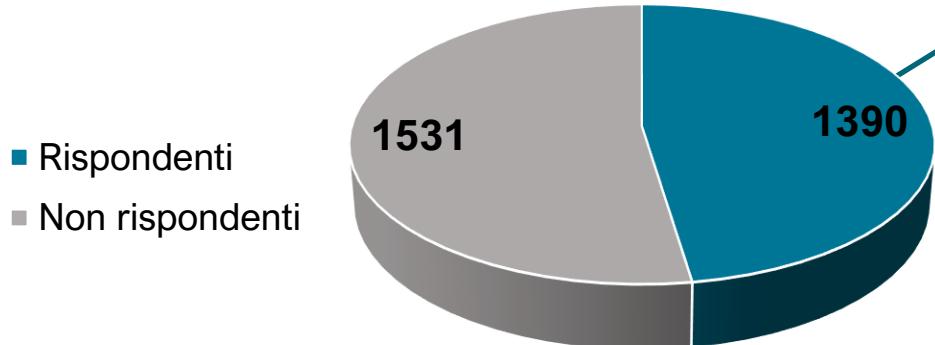
*Si fa riferimento al personale tecnico-amministrativo e personale docente di ruolo

IL CAMPIONE «PERSONALE DOCENTE»

Popolazione docenti

2921

Personale docente di ruolo coinvolto



Campione docenti

47,6%

1390 rispondenti, a cui si aggiungono 179 persone tra assegnisti, dottorandi e specializzandi per un totale di **1569 rispondenti**

Nel 2020 erano stati meno della metà
(777 rispondenti)

Il campione del **personale docente di ruolo** è **rappresentativo** della popolazione per l'**età** e il **ruolo**, mentre sono leggermente più rappresentate le donne e la fascia con più di 20 anni di anzianità aziendale.

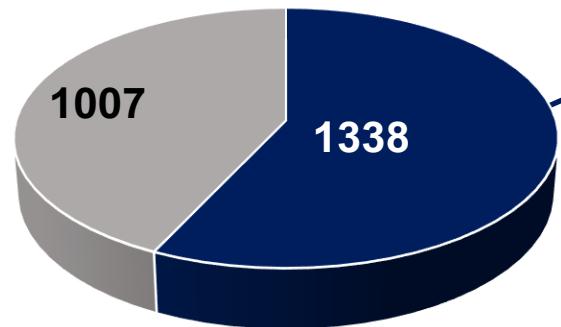
IL CAMPIONE «PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO»

Popolazione PTA

2345

Personale tecnico – amministrativo coinvolto

- Rispondenti
- Non rispondenti



Campione PTA

57,1%

1338 rispondenti

Nel 2020 avevano risposto
773 persone

Il campione del **personale tecnico amministrativo** è **rappresentativo** della popolazione per il **genere, l'età e la categoria di appartenenza**, mentre è leggermente più rappresentata la fascia con più di 20 anni di anzianità aziendale e il personale dell'area amministrativa.



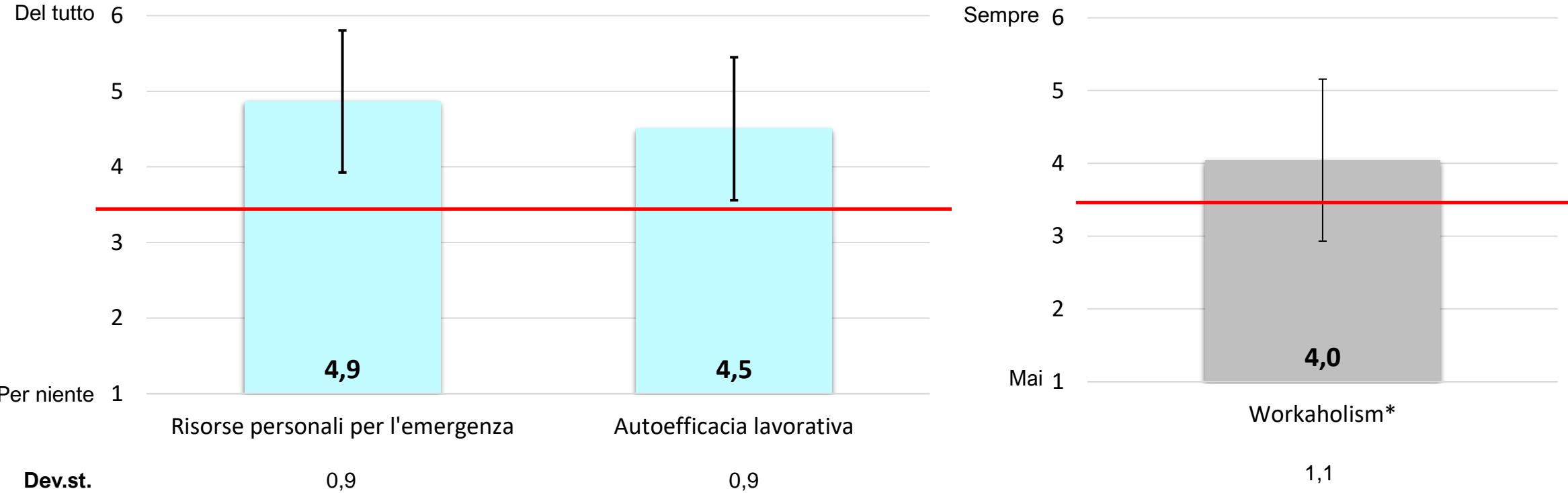
4.1 I RISULTATI DEL PERSONALE DOCENTE: PROFILO MEDIO

Di seguito vengono riportati i **valori medi** di tutte le variabili analizzate e commentati in termini di:

- **punti di forza**, ovvero dimensioni che presentano valori buoni;
- **punti di attenzione**, vale a dire dimensioni che presentano valori medi (da monitorare) e/o una variabilità elevata (da approfondire);
- **punti da migliorare**, cioè dimensioni che presentano valori bassi sulle quali è consigliabile intervenire.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE DOCENTE

LE CARATTERISTICHE PERSONALI



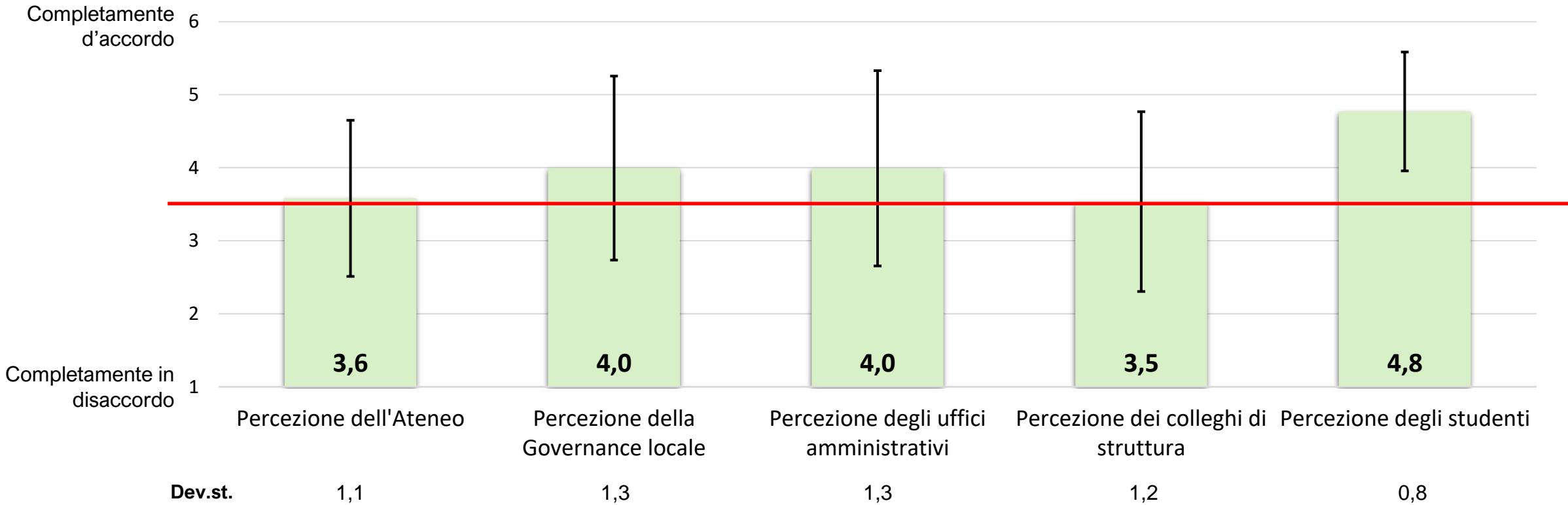
Punti di forza: Le risorse personali per l'emergenza e l'autoefficacia lavorativa presentano valori medio-alti con un range di variabilità sempre sopra la media teorica. Attenzione! I punteggi di queste dimensioni potrebbero essere influenzati dalla desiderabilità sociale (la tendenza delle persone ad esprimere una valutazione di sé più positiva e socialmente accettabile)

Punto da migliorare: il workaholism, dimensione con valenza negativa, presenta valori superiori alla media teorica e un'ampia variabilità che arriva anche a valori alti

*In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono dei punti di attenzione.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE DOCENTE

LE PERCEZIONI DEL CONTESTO SOCIALE - segue



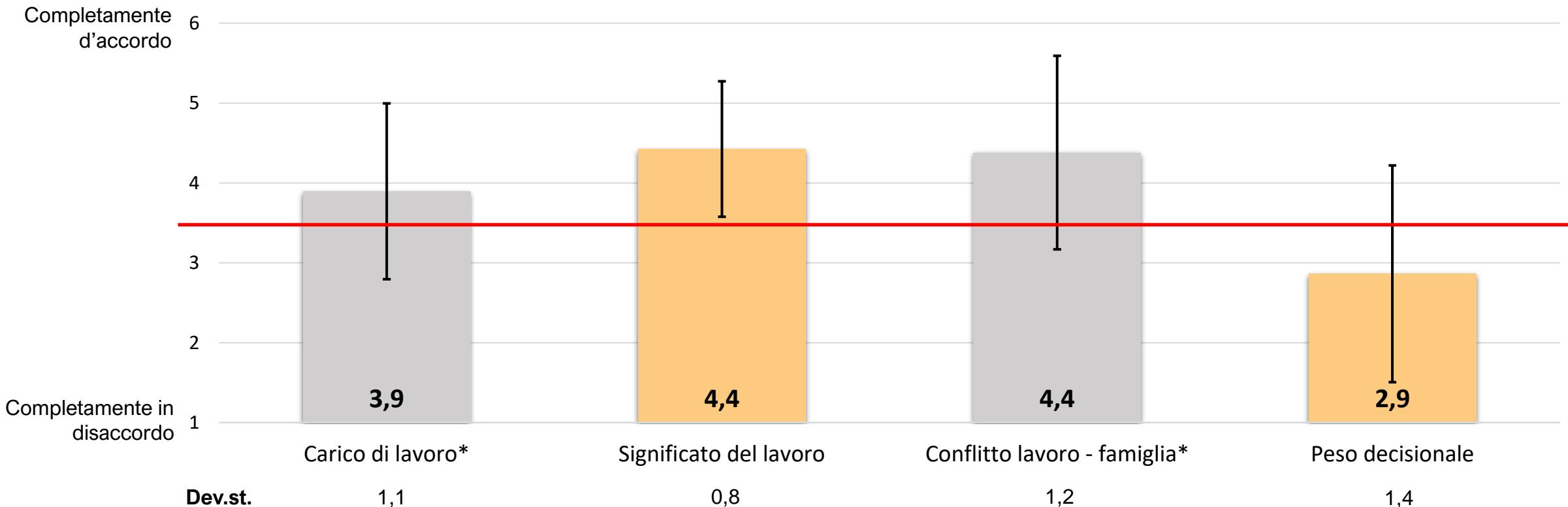
Punto di forza: Le percezioni degli **studenti** sono positive perché presentano i valori più alti e una variabilità che rimane sempre sopra la media teorica

Punti di attenzione: Le percezioni della **Governance locale** e degli **Uffici amministrativi** presentano punteggi superiori alla media ma con una variabilità che si estende fin sotto la media

Punti da migliorare: le **percezioni dei colleghi di struttura e dell'Ateneo** hanno valori intorno alla media e una variabilità che intercetta anche punteggi bassi

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE DOCENTE

LE PERCEZIONI DELLE ATTIVITA'/RUOLO



Punto di forza: il **significato del lavoro** presenta valori medio – alti con un range di punteggi sempre superiori alla media teorica

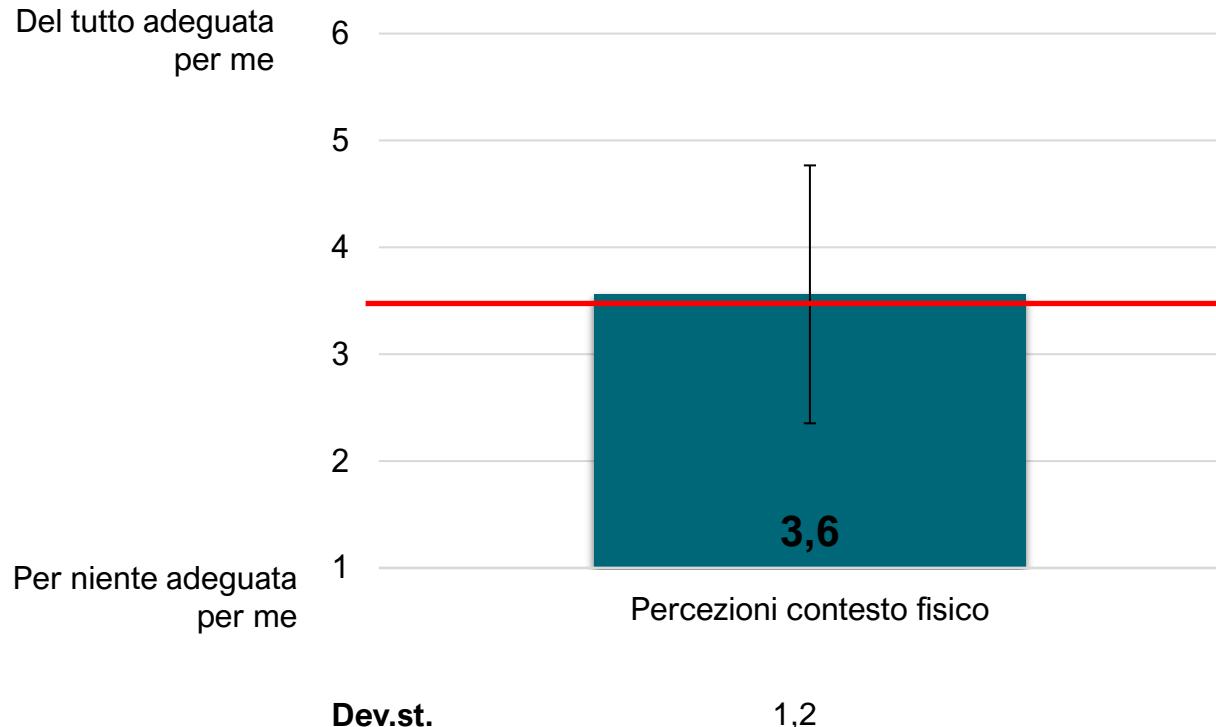
Punti da migliorare:

- Il **peso decisionale** presenta valori bassi e un'ampia variabilità che si estende fino a valori molto bassi
- Il **conflitto lavoro famiglia** riporta valori medio-alti e un'ampia variabilità che arriva fino a valori anche molto elevati
- Anche il **carico di lavoro** presenta valori superiori alla media teorica e un'ampia variabilità che intercetta valori alti

*In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono dei punti di attenzione.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE DOCENTE

LE PERCEZIONI DEL CONTESTO FISICO



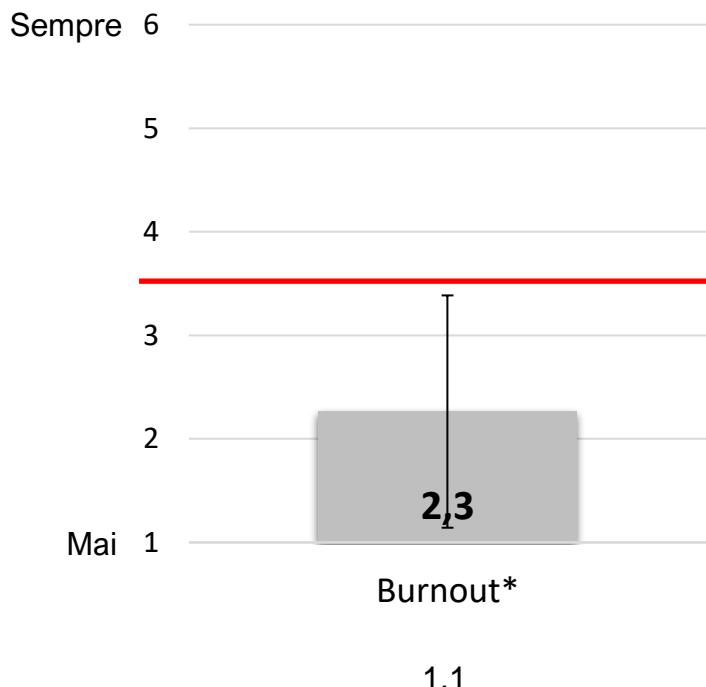
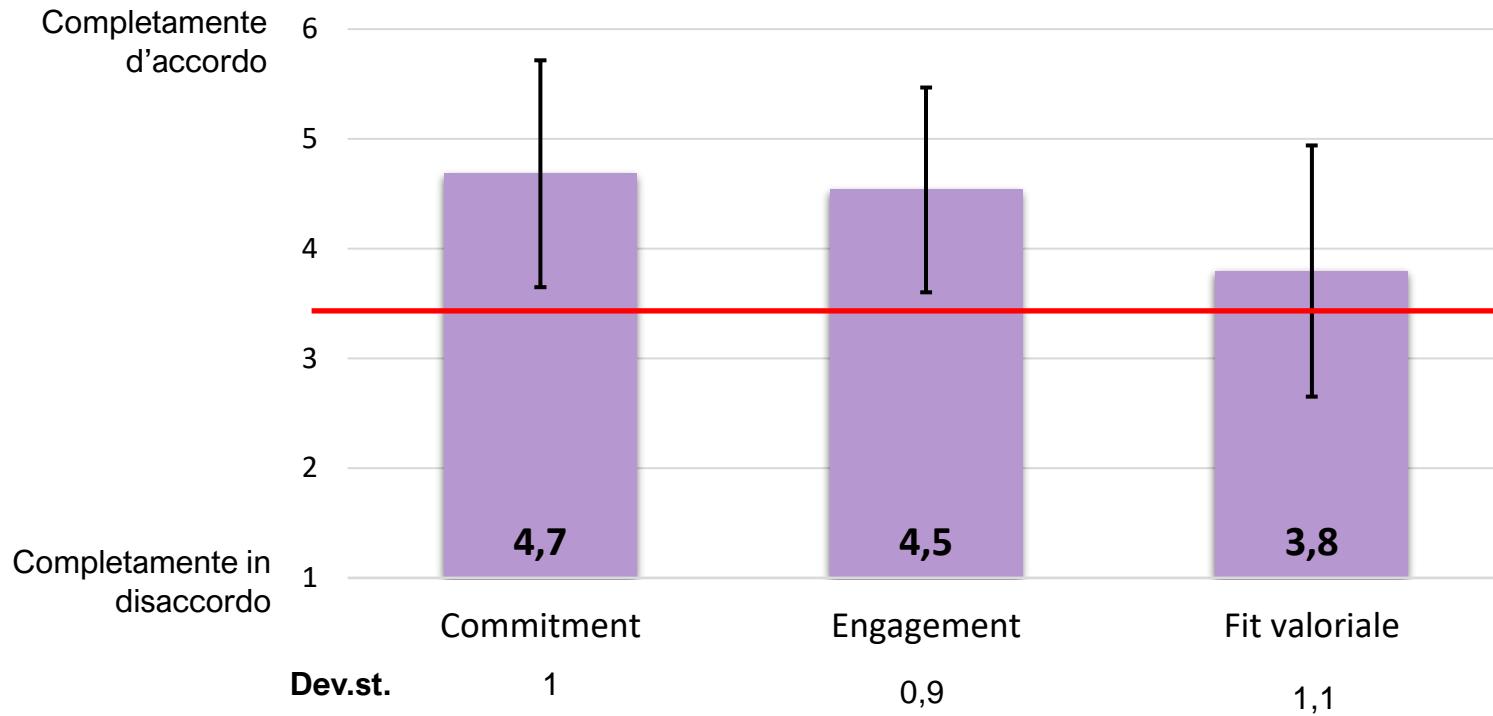
Elementi del contesto fisico	Media	Dev.St.
Pulizia	3,6	1,6
Illuminazione	3,9	1,5
Temperatura (riscaldamento, condizionamento)	3,4	1,6
Silenziosità	3,5	1,5
Condizioni generali dell'edificio	3,3	1,5
Postazione di lavoro	3,7	1,6
Condizioni e pulizia dei servizi igienici	3,6	1,6

Punto di attenzione: le percezioni del contesto fisico presentano punteggi prossimi alla media e un'ampia variabilità che intercetta anche punteggi inferiori alla media.

I punteggi più bassi sono relativi alla **temperatura** (riscaldamento, condizionamento), alle **condizioni generali dell'edificio** in cui si lavora, alle **condizioni e pulizia** dei servizi igienici e alla **silenziosità**.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE DOCENTE

GLI ESITI

**Punti di forza:**

- Il **commitment** e l'**engagement** presentano valori medio – alti con un range di variabilità sempre sopra la media teorica

Punti di attenzione:

- Il **burnout** presenta valori bassi ma riporta un'ampia variabilità dei punteggi che arrivano al confine con la media teorica.
- Il **fit valoriale** è superiore alla media teorica, pur non essendo molto elevato e con una variabilità che intercetta punteggi anche al di sotto della media teorica

*In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono dei punti di attenzione.



4.2 I RISULTATI DEL PERSONALE DOCENTE: CONFRONTO TRA GRUPPI

NOTA METODOLOGICA:

I CONFRONTI TRA GRUPPI

I confronti tra le medie dei gruppi in base alle variabili socio-demografiche e organizzative sono stati effettuati attraverso la tecnica dell'Analisi della Varianza (ANOVA) e Test di Tukey per i confronti post-hoc dei sottogruppi superiori a due.

Verranno riportate solo le differenze statisticamente significative e più rilevanti.

CONFRONTI TRA GRUPPI

IL PERSONALE DOCENTE - segue

GENERE

- Complessivamente, gli **uomini** presentano un **quadro più positivo** rispetto alle **donne**: essi riportano livelli significativamente più alti nell'**autoefficacia lavorativa**, nel **significato del lavoro**, nel **peso decisionale**, nelle percezioni del **contesto sociale** (*governance locale* e colleghi di struttura) e del **contesto fisico**.
- In più, le donne presentano dei livelli significativamente più alti nelle dimensioni con valenza negativa: sembrano percepire un **carico di lavoro** e un **confitto lavoro – famiglia maggiore** rispetto agli uomini.
- Da un approfondimento sulle **donne**, emerge che nella fascia d'età dai **31 ai 50 anni** esse hanno un livello significativamente più alto di **workaholism** rispetto alle donne di oltre 60 anni. Le Prof.sse ordinarie e associate hanno un **carico di lavoro** più alto rispetto alle assegniste di ricerca e in misura minore, rispetto alle ricercatrici.

ETA'

- Il personale **più giovane** (fino a 30 anni) presenta dei livelli significativamente più **bassi** nell'**autoefficacia lavorativa**, nelle percezioni del **contesto sociale** (ateneo e *governance locale*) e nel **commitment** e riporta livelli più **alti** di **burnout** rispetto al personale con un'età maggiore. Esso presenta però dei punteggi più bassi nel **carico di lavoro** e nelle **percezioni di discriminazioni**.
- La fascia d'età che va **dai 31 ai 40 anni** percepisce un maggiore **confitto vita-lavoro**, presenta livelli più alti di **workaholism** e ha una percezione più negativa del **contesto fisico** rispetto a tutti gli altri.



CONFRONTI TRA GRUPPI

IL PERSONALE DOCENTE

RUOLO

- Il **personale docente non strutturato** (assegnisti, specializzandi e dottorandi) presenta livelli significativamente più bassi nelle percezioni del **contesto sociale** (ateneo, governance locale, uffici amministrativi).
- Gli **ordinari** e gli **associati** percepiscono di avere un **carico di lavoro maggiore** rispetto ai non strutturati e, in misura minore, ai ricercatori.
- Gli **ordinari** hanno delle percezioni più positive del **contesto fisico** rispetto agli altri.

Dal confronto tra ordinari, associati e **ricercatori** emerge che questi ultimi hanno un **carico di lavoro minore** ma livelli di **workaholism maggiori**. Il **peso decisionale** aumenta all'avanzare della «seniority»: gli ordinari presentano i livelli più alti in questa dimensione, seguiti dagli associati e infine dai ricercatori che riportano i punteggi più bassi.

NUMERO DI FAMILIARI CON INVALIDITA' CERTIFICATA

I dipendenti che hanno familiari con invalidità certificata riportano un livello più alto di **burnout** e una percezione di **peso decisionale** minore rispetto agli altri.

Non sono emerse differenze significative rispetto alla categoria protetta



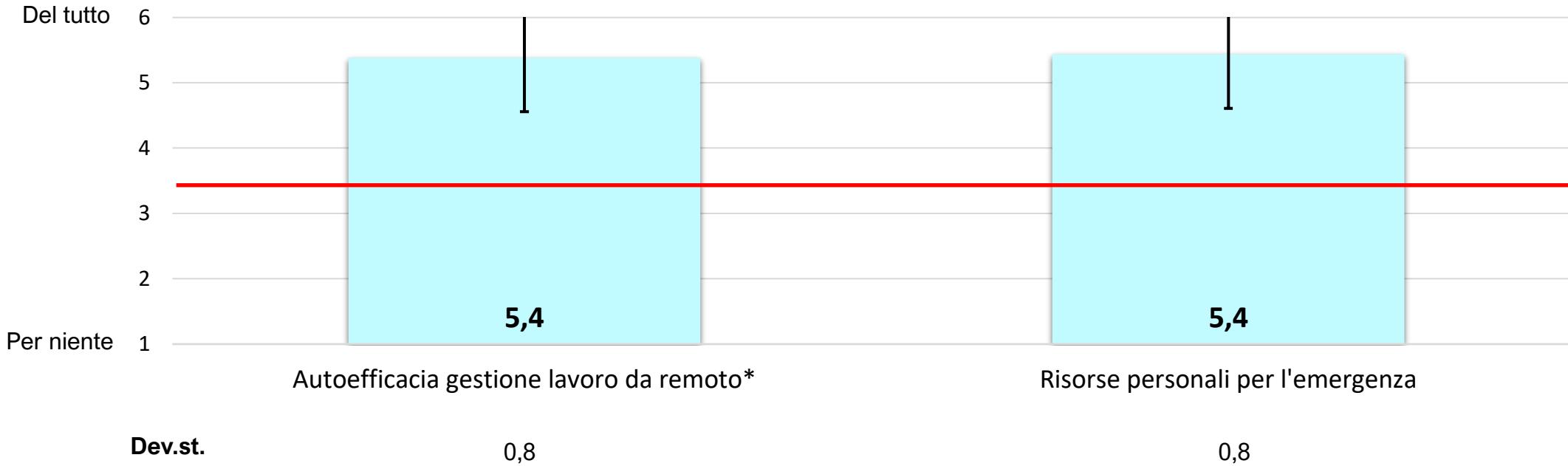
5.1 I RISULTATI DEL PERSONALE T.A.: PROFILO MEDIO

Di seguito vengono riportati i **valori medi** di tutte le variabili analizzate e commentati in termini di:

- **punti di forza**, ovvero dimensioni che presentano valori buoni;
- **punti di attenzione**, vale a dire dimensioni che presentano valori medi (da monitorare) e/o una variabilità elevata (da approfondire);
- **punti da migliorare**, cioè dimensioni che presentano valori bassi sulle quali è consigliabile intervenire.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE T.A.

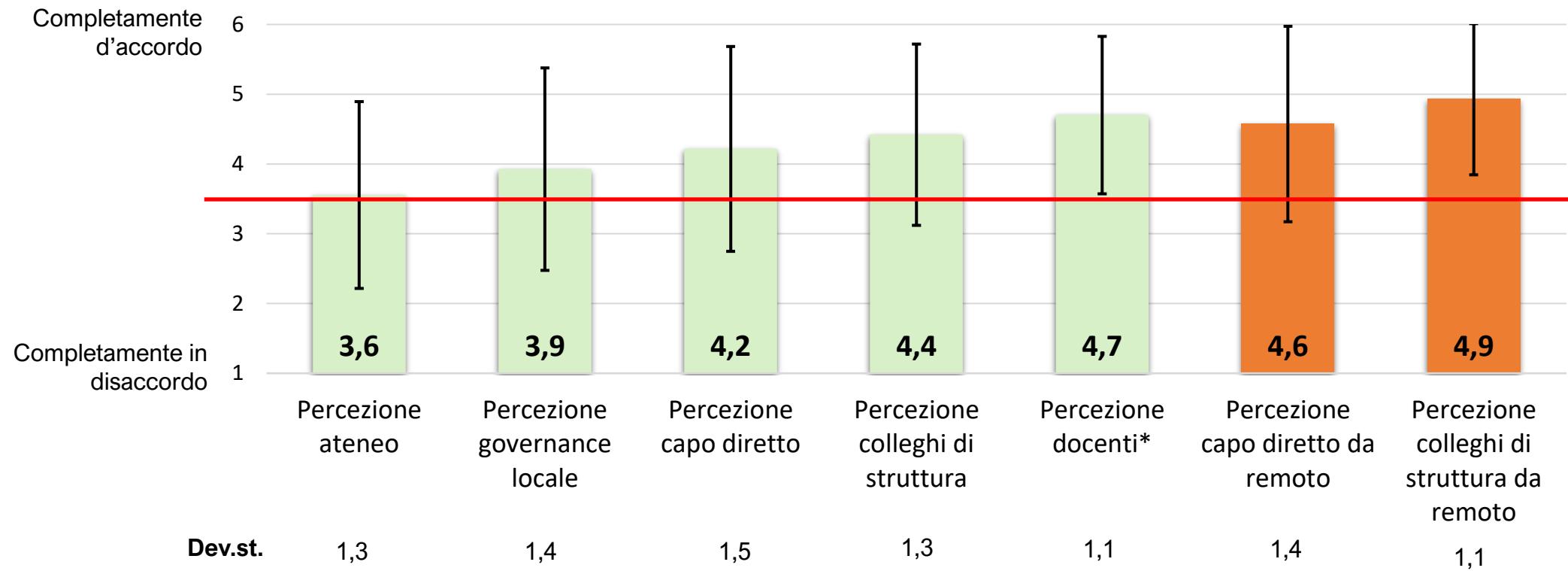
LE RISORSE PERSONALI



Punti di forza: le risorse personali per l'emergenza e l'autoefficacia nella gestione del lavoro da remoto presentano valori medio-alti e una variabilità che non si estende oltre la media teorica. Attenzione! I punteggi di queste dimensioni potrebbero essere influenzati dalla desiderabilità sociale (la tendenza delle persone ad esprimere una valutazione di sé più positiva e socialmente accettabile)

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE T.A.

LE PERCEZIONI DI CONTESTO SOCIALE



Punti di forza: Le percezioni dei docenti e dei colleghi di struttura da remoto presentano i valori più alti con un range di variabilità che resta sopra la media teorica

Punti di attenzione: Le percezioni dei colleghi di struttura e del capo diretto (anche da remoto), pur presentando valori medio – alti, riportano una grande variabilità che intercetta punteggi bassi

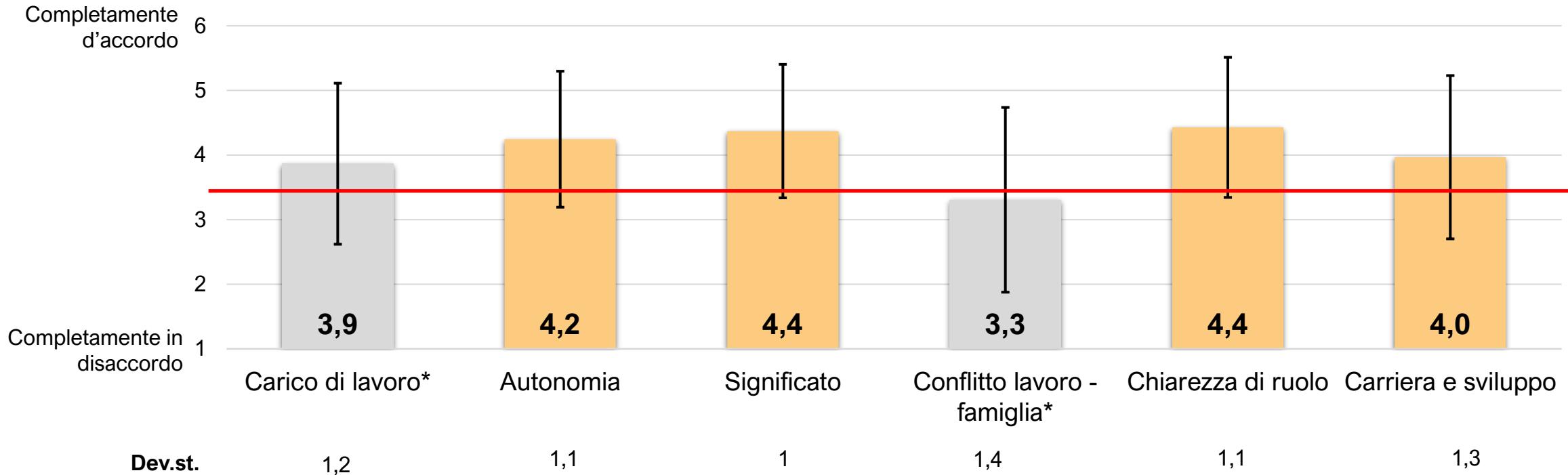
Punti da migliorare: Le percezioni dell'Ateneo e della governance locale hanno valori medi di poco superiori alla media e una forte variabilità con valori anche molto inferiori alla media teorica

*Il campione è relativo al personale tecnico amministrativo che si interfaccia con i docenti (N= 608)

Nota: In arancio sono evidenziate le dimensioni da remoto (N= 696)

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE T.A.

LE PERCEZIONI DELLE ATTIVITA'/RUOLO



Punti di forza: il significato e la chiarezza di ruolo presentano i valori più alti e una variabilità che arriva fino al confine con la media teorica

Punti di attenzione: l'autonomia e carriera e sviluppo presentano un'elevata variabilità che intercetta punteggi anche inferiori alla media teorica

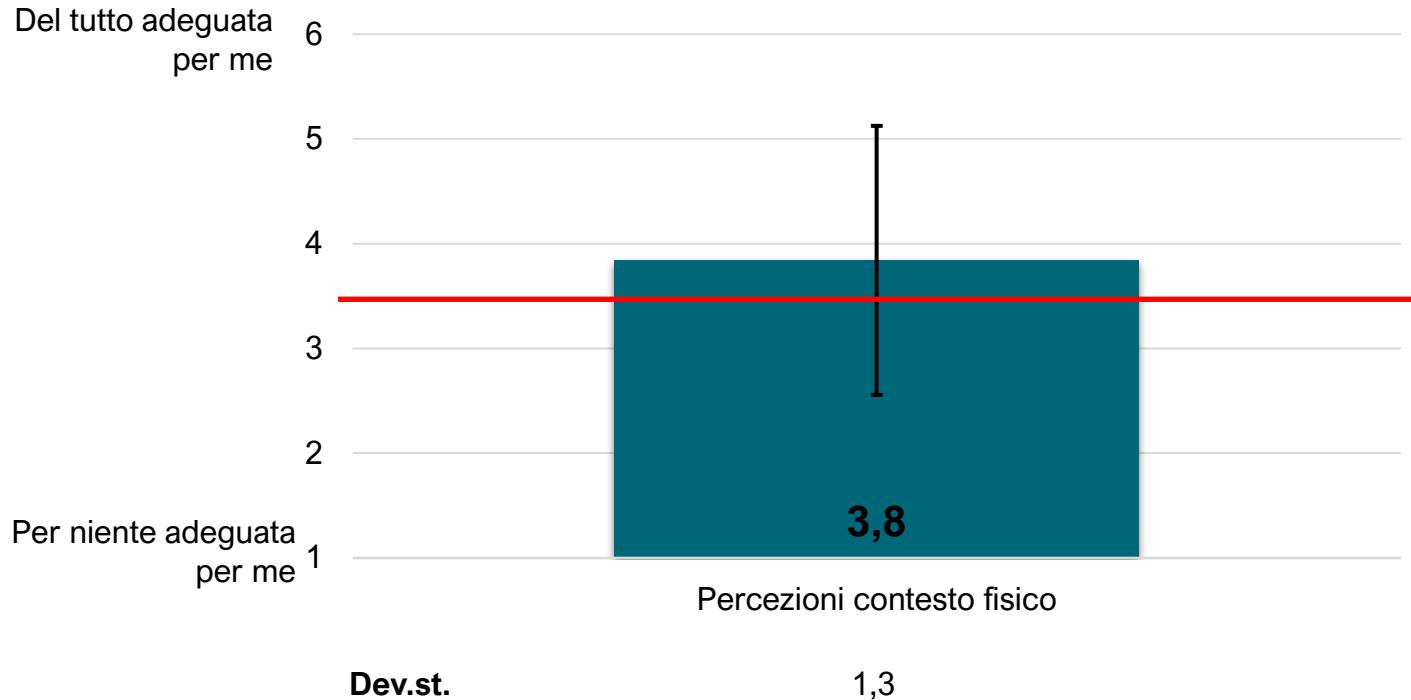
Punti da migliorare:

- Il carico di lavoro presenta un punteggio superiore alla media teorica e una variabilità che si estende fino a punteggi alti
- La percezione di conflitto lavoro-famiglia, pur presentando un punteggio medio di poco inferiore alla media teorica, presenta un'elevata variabilità che intercetta anche valori medio - alti

*In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono dei punti di attenzione.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE T.A.

LE PERCEZIONI DEL CONTESTO FISICO

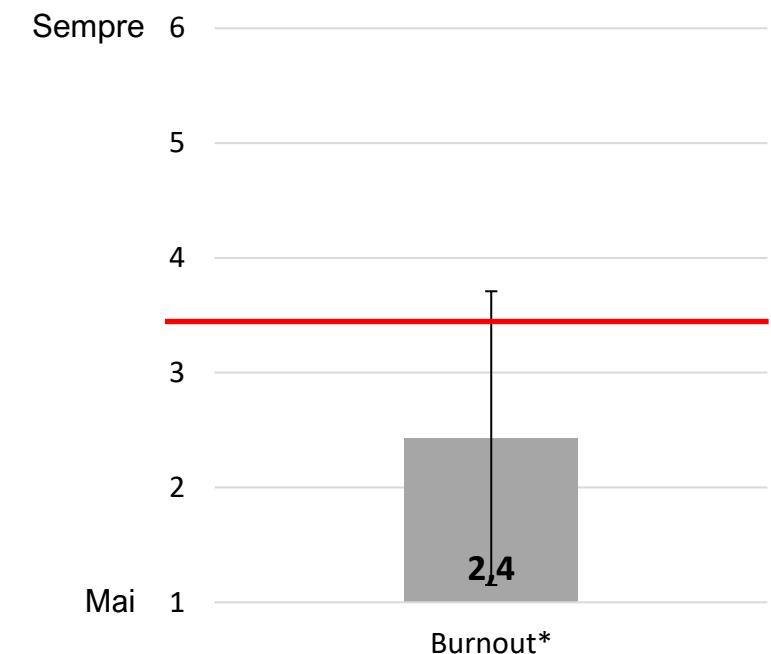
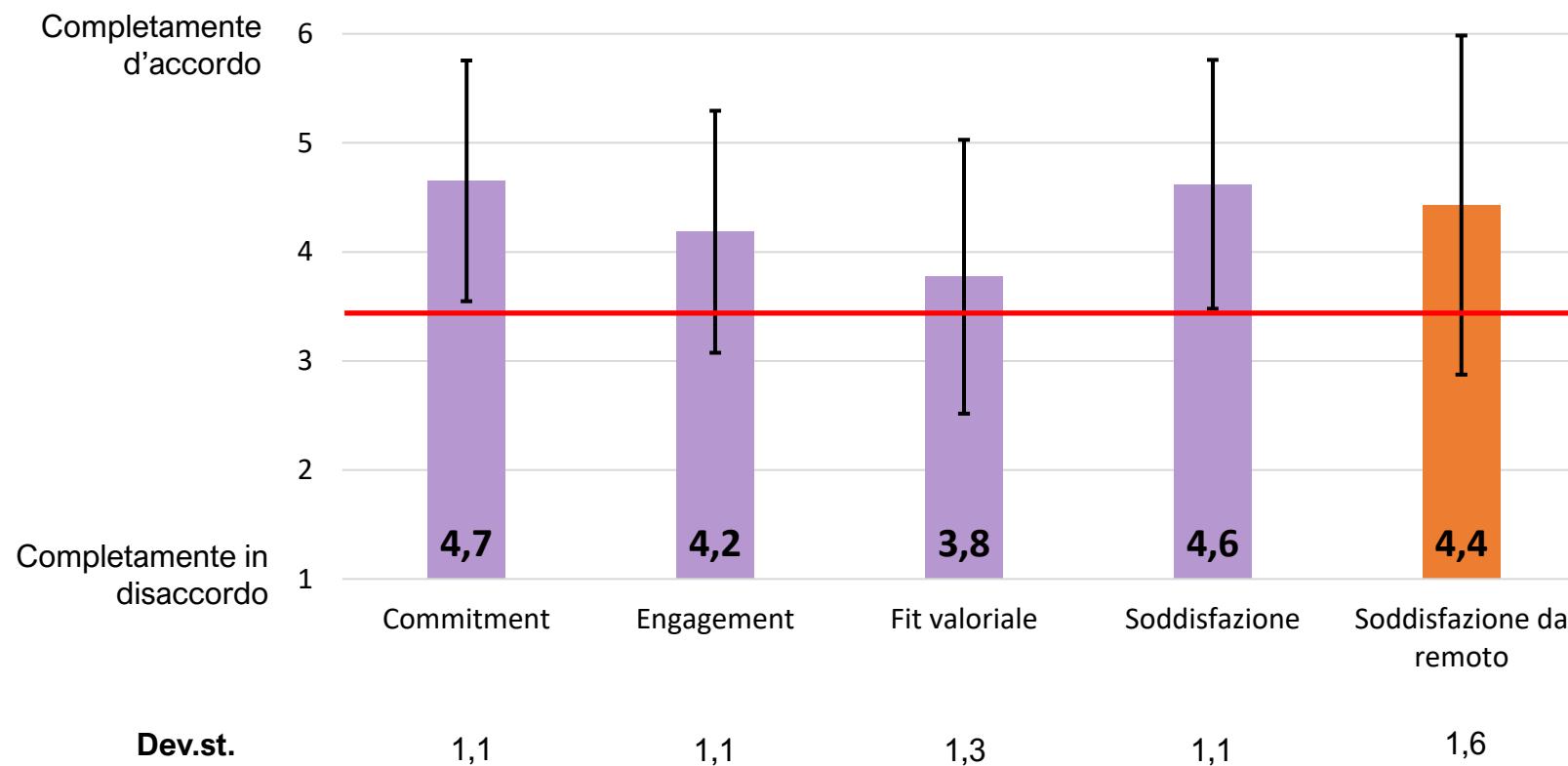


Elementi del contesto fisico	Media	Dev.st.
Pulizia	3,7	1,7
Illuminazione	4,1	1,6
Temperatura	3,6	1,7
Silenziosità	3,6	1,6
Condizioni generali dell'edificio	3,7	1,6
Postazione di lavoro	4,3	1,6
Condizioni e pulizia dei servizi igienici	3,9	1,7

Punto di attenzione: le **percezioni del contesto fisico** presentano valori di poco superiori alla media ma un'elevata variabilità che intercetta anche punteggi inferiori alla media teorica.
 I punteggi più bassi sono relativi alla **temperatura** (riscaldamento, condizionamento), alla **silenziosità**, alle **condizioni generali dell'edificio** e alla **pulizia**.

IL PROFILO MEDIO DEL PERSONALE T.A.

GLI ESITI



Punti di forza: il **commitment** e la **soddisfazione** presentano valori medio-alti e una variabilità che non si estende oltre la media teorica

Punti di attenzione: La **soddisfazione da remoto**, l'**engagement** e il **fit valoriale** pur presentando punteggi superiori alla media, riportano una variabilità che intercetta anche punteggi inferiori ad essa

Punto da migliorare: il **burnout** presenta un'elevata variabilità con un range di variabilità che si estende anche oltre la media teorica

*In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono dei punti di attenzione.

In arancio le dimensioni da remoto (N=967)



5.2 IL PERSONALE T.A.: CONFRONTO TRA GRUPPI

NOTA METODOLOGICA:

I CONFRONTI TRA GRUPPI

I confronti tra le medie dei gruppi in base alle variabili socio-demografiche e organizzative sono stati effettuati attraverso la tecnica dell'Analisi della Varianza (ANOVA) e Test di Tukey per i confronti post-hoc dei sottogruppi superiori a due.

Verranno riportate solo le differenze statisticamente significative e più rilevanti.



CONFRONTI TRA GRUPPI

IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO -segue

GENERE

- Complessivamente, gli **uomini** presentano un **quadro più positivo** rispetto alle **donne**, riportando livelli significativamente più alti nella **percezione del capo da remoto** e del **contesto fisico**.
- A differenza degli uomini, le donne presentano dei livelli significativamente più alti nelle dimensioni con valenza negativa quali la **percezione degli atti negativi**, il **carico di lavoro** e il **burnout**.
- Da un approfondimento sulle **donne**, emerge che **dai 31 anni in su** esse percepiscono un **carico di lavoro** maggiore rispetto alle donne con età minore (fino a 30 anni). Queste ultime riportano inoltre un **minor conflitto lavoro – famiglia** rispetto alle donne dai 51 anni in su e una percezione più positiva delle possibilità di **carriera e sviluppo** che il proprio lavoro offre loro, rispetto alle donne con età maggiore (da 31 ai 60 anni)

ETÀ

- Il personale **più giovane** (fino a 30 anni) presenta dei livelli significativamente più **bassi** nella **percezione dei docenti** e del **carico di lavoro** mentre riporta livelli più **alti** nella **percezione dell'Ateneo**, del **capo diretto** e della **possibilità di sviluppo della propria carriera**, rispetto al personale con un'età maggiore.

ANZIANITÀ ORGANIZZATIVA

- Il personale che lavora per l'azienda da **meno di 5 anni** presenta dei livelli significativamente più **bassi** nella **percezione del carico di lavoro** e del **conflitto lavoro – famiglia** e riporta livelli più **alti** di **engagement** e **fit valoriale**, rispetto al personale con maggiore anzianità organizzativa.



6. **IL CONFRONTO DESCRITTIVO TRA DOC E TA**



IL CONFRONTO DESCRITTIVO TRA DOC E PTA

PERCEZIONI DI DISCRIMINAZIONI

IL PERSONALE DOCENTE	
Le chiediamo di selezionare uno o più aspetti sui quali percepisce di essere discriminato/a al lavoro. Può barrare più opzioni.	
	Percentuale
Sesso	13,0
Orientamento sessuale/ identità di genere	1,5
Religione	1,2
Etnia	0,3
Disabilità	0,7
Non mi sento discriminato/a su nessuno di questi aspetti	84,2

IL PERSONALE T.A.	
Le chiediamo di selezionare uno o più aspetti sui quali percepisce di essere discriminato/a al lavoro. Può barrare più opzioni.	
	Percentuale
Sesso	5,6
Orientamento sessuale/ identità di genere	0,1
Religione	0,7
Etnia	0,2
Disabilità	1,6
Non mi sento discriminato/a su nessuno di questi aspetti	91,1

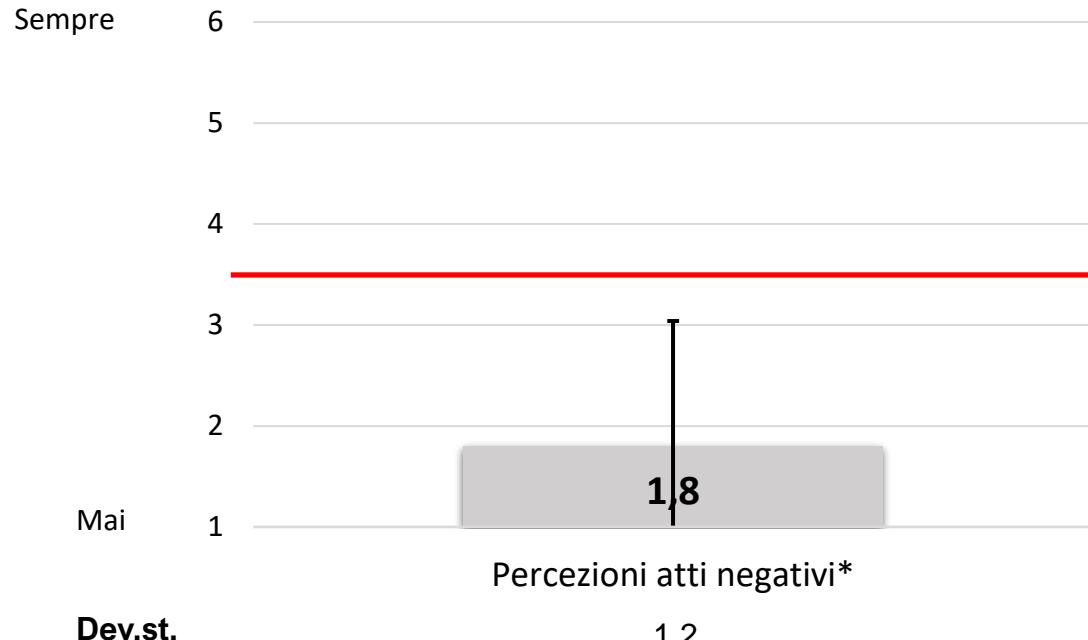
Sia per il campione docenti che per il campione T.A., la stragrande maggioranza delle persone non si sente discriminata.

Attenzione! Tra chi si sente discriminato/a, il 13 % del campione docenti e il 6% dei P.T.A. percepisce di essere discriminato/a rispetto al sesso!

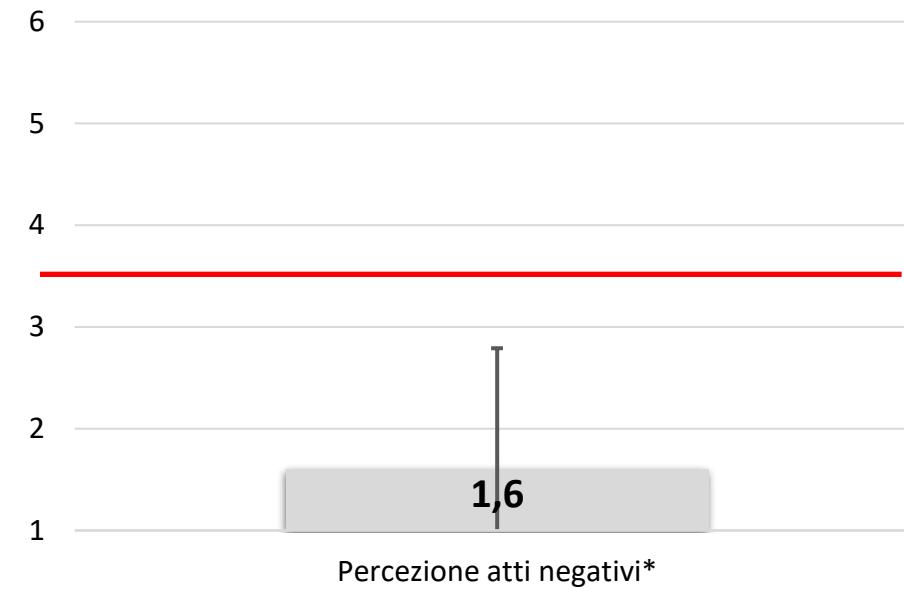
IL CONFRONTO DESCRITTIVO TRA DOC E PTA

PERCEZIONE ATTI NEGATIVI

IL PERSONALE DOCENTE



IL PERSONALE T.A.



Sia per il campione docenti che per il campione T.A., le percezioni di subire **atti negativi sul lavoro** presentano valori bassi e hanno una variabilità che non intercetta punteggi sopra la media

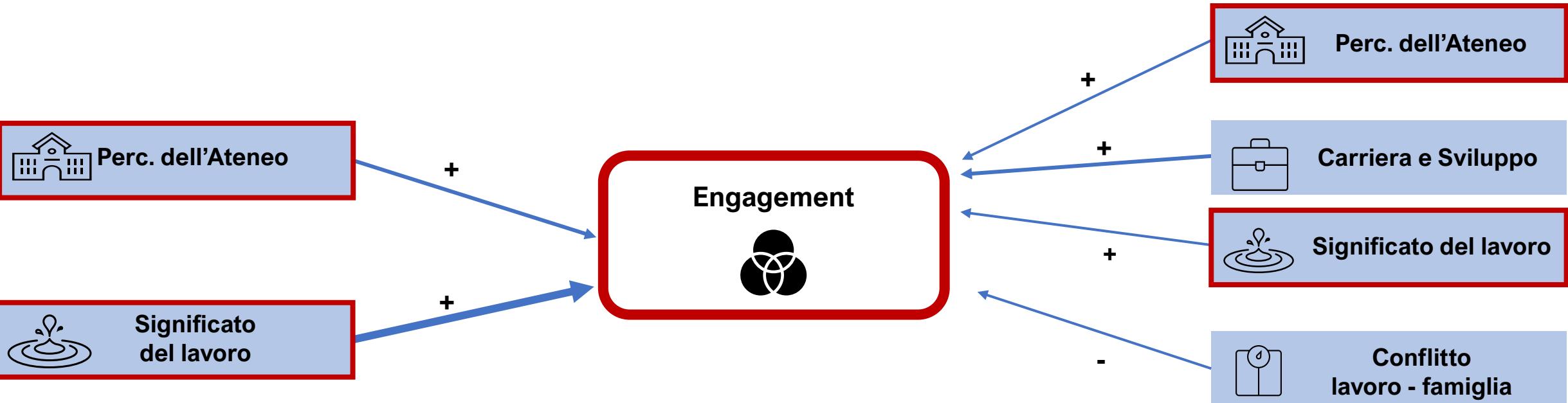


7. LE RELAZIONI TRA LE VARIABILI STUDIATE

PRINCIPALI ANTECEDENTI DELL'ENGAGEMENT

IL PERSONALE DOCENTE

R quadrato = 39%



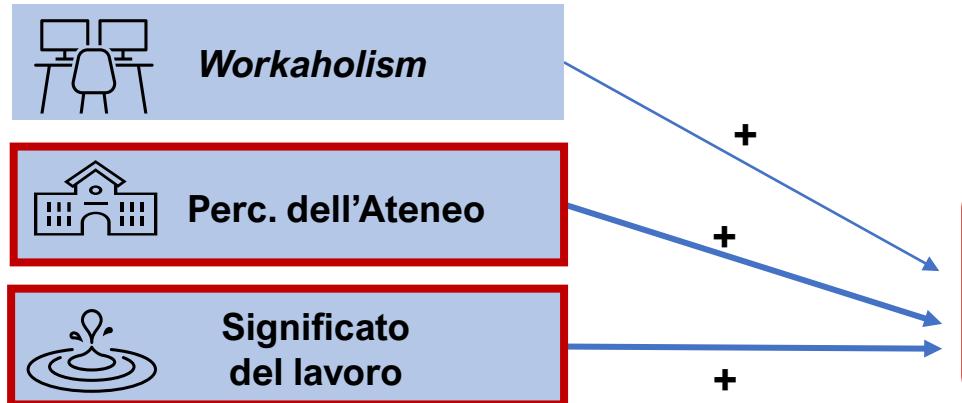
IL PERSONALE T.A.

R quadrato = 44%

PRINCIPALI ANTECEDENTI DEL COMMITMENT

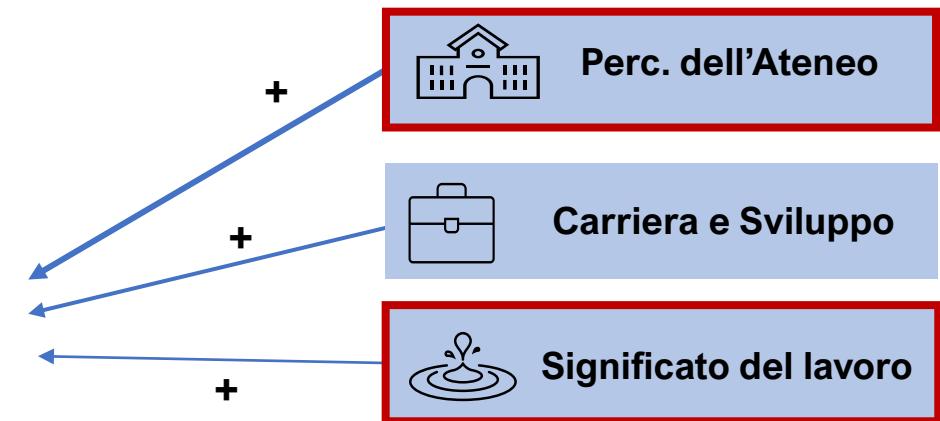
IL PERSONALE DOCENTE

R quadrato DOC = 45%



IL PERSONALE T.A.

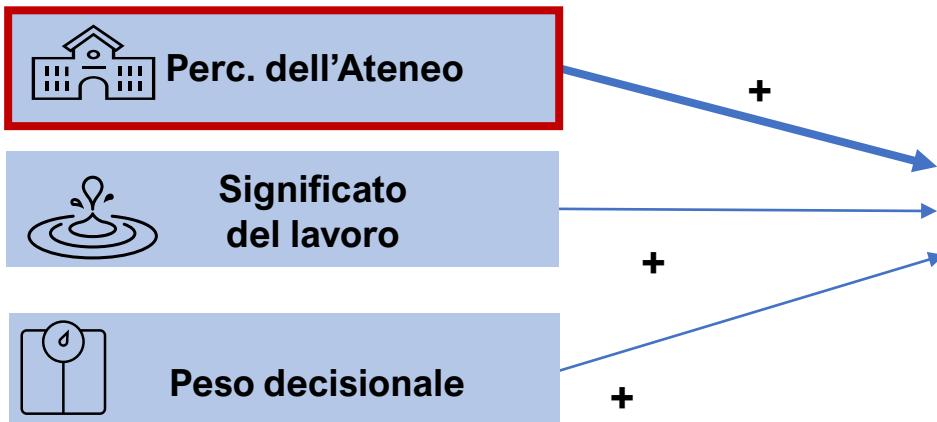
R quadrato = 41%



PRINCIPALI ANTECEDENTI DEL FIT VALORIALE

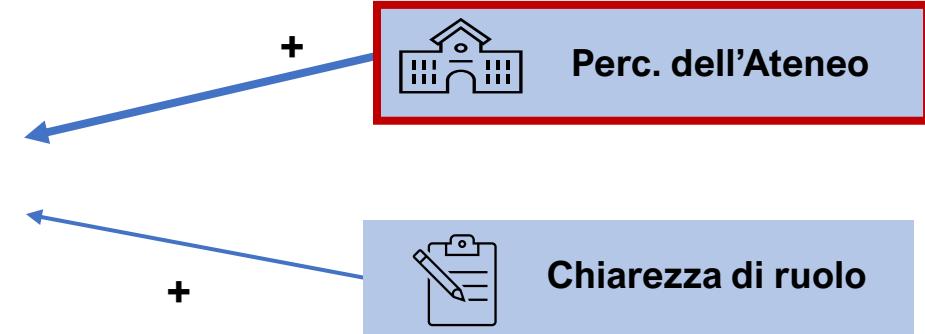
IL PERSONALE DOCENTE

R quadrato = 55%



IL PERSONALE T.A.

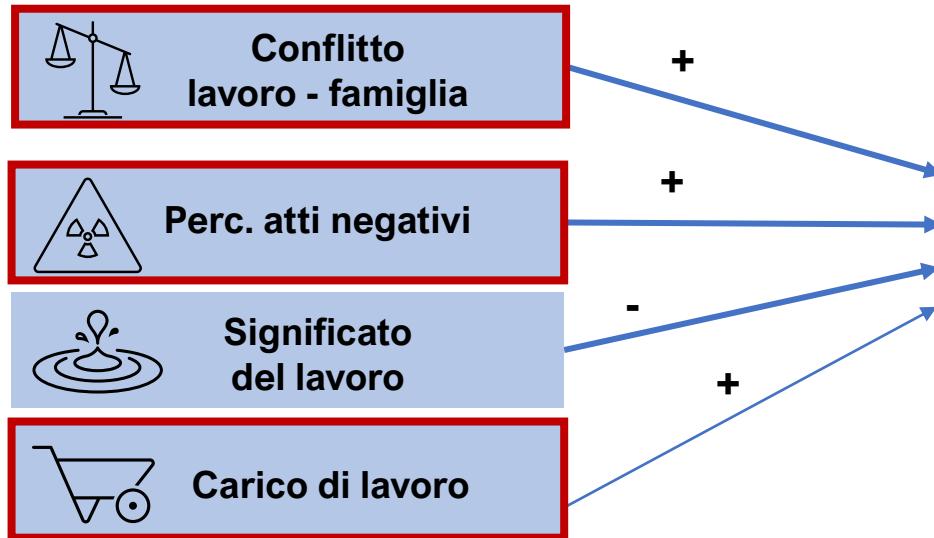
R quadrato = 61%



ANTECEDENTI DEL BURNOUT

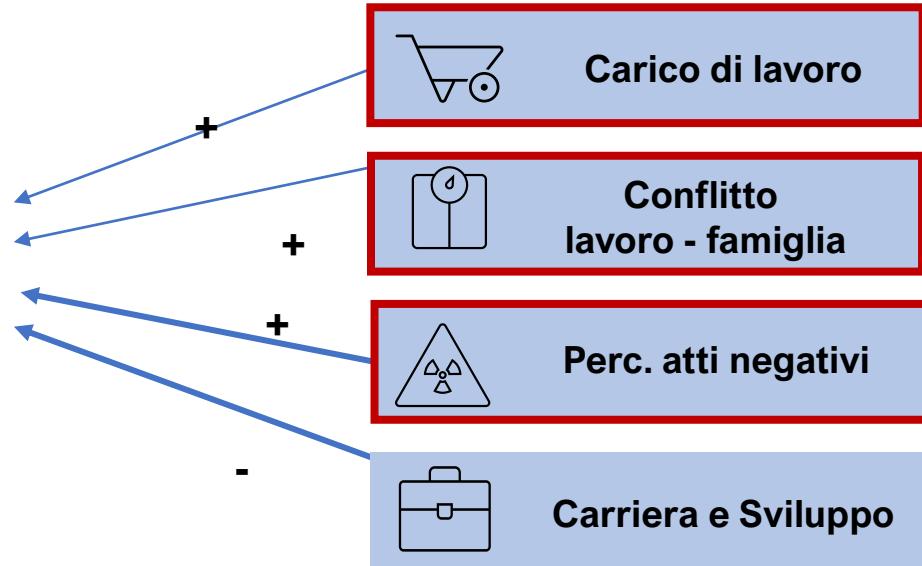
IL PERSONALE DOCENTE

R quadrato = 39%



IL PERSONALE T.A.

R quadrato = 37%





8. CONSIDERAZIONI FINALI



PUNTI DI FORZA

Il tasso di risposta all'indagine è elevato e molto superiore alla survey 2020

IL PERSONALE DOCENTE

- Percezioni degli **studenti** molto positive
- **Significato del lavoro** alto, promuove tutti gli esiti positivi (*engagement, commitment, fit valoriale*) e riduce il *burnout*
- Elevate **risorse personali** per affrontare l'emergenza e alti livelli di **autoefficacia lavorativa**, che influenzano l'*engagement* e prevengono il *burnout*
- Sia il **commitment** con Sapienza sia l'*engagement* con il lavoro hanno valori elevati

IL PERSONALE T.A.

- Percezioni dei **colleghi da remoto** e dei **docenti** positive
- **Significato del lavoro e chiarezza di ruolo** alte e centrali per il loro impatto sugli esiti positivi indagati
- **Autoefficacia nel lavoro da remoto e risorse personali** per affrontare l'emergenza molto presenti, queste ultime favoriscono il *commitment* e prevengono il *burnout*
- Sia la **soddisfazione lavorativa** che il *commitment* con Sapienza presentano valori elevati



PUNTI DA MIGLIORARE

IL PERSONALE DOCENTE

- Percezioni dell'**Ateneo** e dei **colleghi di struttura** medie e con un'ampia variabilità che intercetta anche valori bassi
- **Peso decisionale** carente, ma centrale per la sua relazione con gli esiti (in particolare il fit valoriale)
- **Carico di lavoro e conflitto lavoro-famiglia** sopra la media e aumentano anche il burnout
- **Workaholism** superiore alla media e con un'ampia variabilità che arriva anche a valori alti

IL PERSONALE T.A.

- Percezioni dell'**Ateneo** medie con un'ampia variabilità che intercetta anche valori bassi
- **Carico di lavoro** medio e con una variabilità che intercetta anche valori alti
- **Conflitto lavoro-famiglia** medio e con un'ampia variabilità che intercetta punteggi alti. Diminuisce l'*engagement* e favorisce il *burnout*

RESTITUZIONE E SVILUPPI FUTURI

- Restituzione alla governance
- Presentazione al Collegio dei Direttori
- Presentazione al CUG
- Invio dei report ai direttori per identificare azioni mirate
- Restituzione al personale TA
- Approfondimenti ulteriori tramite focus group

