



## Sommario

<b>INTRODUZIONE</b> .....	2
<b>IL PROGETTO PRO.BE</b> .....	2
<b>IL PRESENTE REPORT</b> .....	4
<b>DOCENTI</b> .....	11
<b>ANALISI CARATTERISTICHE SOCIO-DESCRITTIVE</b> .....	11
<b>VARIABILI LEGATE AL BENESSERE</b> .....	17
<b>PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO</b> .....	25
<b>ANALISI CARATTERISTICHE SOCIO-DESCRITTIVE</b> .....	25
<b>VARIABILI LEGATE AL BENESSERE</b> .....	31
<b>STUDENTI</b> .....	39
<b>ANALISI CARATTERISTICHE SOCIO-DESCRITTIVE</b> .....	39
<b>VARIABILI LEGATE AL BENESSERE</b> .....	46
<b>CONFRONTO TRA DOCENTI, PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E STUDENTI/STUDENTESSE</b> .....	54



## INTRODUZIONE

### IL PROGETTO PRO.BE

Quali sono i fattori che ostacolano o promuovono il benessere del personale tecnico-amministrativo, del personale docente e di studenti e dottorandi? Per rispondere a questi quesiti, l'Università di Foggia attraverso il progetto "Pro.be", ha elaborato un'indagine multi-metodo (qualitativo-quantitativa) che mira a raccogliere le percezioni di lavoratori e studenti dell'ateneo, su un insieme di elementi che possono definire la qualità della vita organizzativa e del benessere nel contesto accademico. Attraverso un lavoro di revisione sistematica della letteratura sui fattori che concorrono a determinare il benessere accademico, l'approfondimento di tali aspetti tramite interviste qualitative e l'utilizzo delle stesse per la creazione di un questionario quantitativo, si è inteso raccogliere le percezioni su aspetti che caratterizzano il lavoro e la vita quotidiana dell'organizzazione, la qualità delle relazioni interpersonali, le relazioni tra docenti e studenti e, più in generale, le percezioni di benessere. L'obiettivo primario è quello di esplorare le aree che potrebbero concorrere a promuovere benessere e quelle che invece potrebbero comportare criticità, in modo da consentire all'organizzazione di proporre strategie di miglioramento.

Il progetto si avvale quindi di un'azione integrata di ricerca e intervento partecipata per la promozione delle condizioni di benessere nell'istituzione dell'Università di Foggia, adottando una visione multidimensionale del benessere in una prospettiva ecologica. La prospettiva ecologica assume l'integrazione di diversi domini: benessere individuale, benessere relazionale, benessere organizzativo e benessere collettivo e di comunità. Ulteriore importante premessa di tale prospettiva è l'interconnessione tra i domini, ovvero l'alterazione in uno dei domini considerati fondanti il benessere induce una modifica del livello di benessere in altri domini.

- Con tale progetto, quindi, si intende:
- Promuovere il livello di benessere percepito di studenti e studentesse, docenti e personale amministrativo dell'Università degli Studi di Foggia;
- Accrescere la consapevolezza di tutti e tutte coloro che vivono il contesto universitario circa le competenze per promuovere e sostenere attivamente azioni che migliorino le condizioni individuali e collettive di benessere nel contesto accademico;



- Proporre un modello di buona pratica di promozione del benessere accademico trasferibile ad altri contesti accademici.

## IL PRESENTE REPORT

Il presente report ha la finalità di fornire una rappresentazione generale del benessere percepito dalla comunità accademica dell'Università di Foggia, esplorando rispettivamente la percezione dello stesso nei tre attori sociali principali, ovvero personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti. A tal fine, pertanto, il documento propone una panoramica generale precedentemente incentrata singolarmente su docenti, personale amministrativo e studenti, per poi proporre una comparazione tra i tre.

Ai fini di agevolare la lettura e la comparazione delle parti, prima di approfondire le singole sezioni verranno proposte le definizioni dei costrutti che sono stati utilizzati, ovvero:

### 1. Per personale docente e personale tecnico-amministrativo

DOCENTI E PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	ESEMPIO ITEM
RELAZIONI DISFUNZIONALI: la condizione di incomprensione o disaccordo causata dall'opposizione percepita o reale di bisogni, interessi e valori tra persone che lavorano insieme.	Ci sono attriti o conflitti tra i colleghi
CARICO DI LAVORO ECCESSIVO: necessità di lavorare più velocemente, di fornire risposte più rapide, di svolgere più compiti e di portare a termine più progetti contemporaneamente.	Il numero delle ore che dedico all'insegnamento è aumentato oppure è eccessivo
DIFFICILE CONCILIAZIONE: soddisfare le aspettative di ruolo, che sono state negoziate e condivise tra le responsabilità lavorative e familiari di una persona.	Il tempo che devo dedicare al mio lavoro mi impedisce di partecipare come vorrei alla vita familiare
GIUSTIZIA PROCEDURALE: percezione di correttezza delle procedure che hanno determinato una scelta, equità percepita delle procedure mediante le quali sono allocate le risorse.	Le suddette procedure sono state applicate con garanzia di serietà e affidabilità
SUPPORTO DEI COLLEGHI: misura in cui i dipendenti ritengono che i loro colleghi siano disposti a fornire loro assistenza sul lavoro per aiutarli nell'esecuzione dei loro compiti di servizio.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno
SUPPORTO DEL DIRETTORE: misura in cui i dipendenti ritengono che i loro superiori siano disposti a fornire loro assistenza sul lavoro per aiutarli nell'esecuzione dei loro compiti di servizio.	Ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/direttrice che mi aiutano nel lavoro che svolgo



SUPPORTO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO: misura in cui i dipendenti ritengono che il personale tecnico-amministrativo sia disposto a fornire loro assistenza sul lavoro per aiutarli nell'esecuzione dei loro compiti di servizio ( <i>SOLO PER DOCENTI</i> ).	Quanto si sente soddisfatto rispetto al supporto che riceve dal personale Tecnico-Amministrativo per attività contabili e di supporto
INFLUENZA NELLE DECISIONI: percezione della possibilità di influire sulle operazioni professionali messe in atto dall'organizzazione di provenienza.	Ho possibilità di influire sui processi decisionali del mio Dipartimento
IDENTIFICAZIONE ORGANIZZATIVA: processo autodefinito attraverso il quale gli individui si legano relazionalmente all'organizzazione, arrivando a comprendere e influenzare la logica organizzativa attraverso il discorso, inducendo l'integrazione di obiettivi e valori organizzativi e personali.	Quando qualcuno fa un complimento alla mia Università, lo percepisco come un complimento personale
SODDISFAZIONE LAVORATIVA: Sentimento di piacevolezza che deriva dalla percezione che la propria attività sia in grado di soddisfare valori personali importanti.	Indichi il suo livello di soddisfazione in merito al suo lavoro
VIGORE: fa riferimento all'energia che la persona spende nel suo lavoro.	Nel lavoro mi sento forte e vigoroso/a
DEDIZIONE: coinvolgimento che si instaura con il proprio lavoro. Le persone che lavorano con entusiasmo, abnegazione o orgoglio sono persone dedite al lavoro e quindi più probabilmente ingaggiate con esso.  <i>WORK ENGAGEMENT: Unico stato positivo, soddisfacente, stato della mente correlato al lavoro che è caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento (COSTRUTTO COMPLESSIVO).</i>	
CARICO DI LAVORO ECCESSIVO DOVUTO ALLE TECNOLOGIE: descrive situazioni in cui l'uso delle nuove tecnologie costringe le persone a lavorare di più e più velocemente.	
INVASIONE DOVUTA ALLE NUOVE TECNOLOGIE: essere sempre esposti al lavoro, poter essere potenzialmente raggiunti ovunque e in qualsiasi momento, con conseguente bisogno di essere costantemente connessi.	Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia
COMPLESSITA' DOVUTA ALLE NUOVE TECNOLOGIE: descrive situazioni in cui l'utilizzo di nuove tecnologie sul lavoro costringe le persone a dedicare tempo e fatica all'apprendimento e alla comprensione	



<p>dell'uso di nuove applicazioni e all'aggiornamento delle proprie competenze.</p> <p><i>TECNOSTRESS: legame psicologico negativo tra le persone e l'introduzione di nuove tecnologie, che porta a sviluppare nuove forme di stress (COSTRUTTO COMPLESSIVO).</i></p>	
<p>SPERANZA: perseverare verso gli obiettivi e, quando necessario, reindirizzare i percorsi verso gli obiettivi.</p>	<p>Sono in grado di affrontare in modo efficace gli eventi imprevisti</p>
<p>OTTIMISMO: fare un'attribuzione positiva sul successo ora e in futuro.</p>	
<p>RESILIENZA: quando si incontrano problemi e avversità, sostenere e rimbalzare indietro e anche oltre per raggiungere il successo.</p>	
<p>AUTO-EFFICACIA: avere fiducia per assumere e mettere in atto lo sforzo necessario per avere successo in compiti impegnativi.</p>	
<p><i>CAPITALE PSICOLOGICO: stato di sviluppo psicologico positivo di un individuo, che consente di saper trovare in sé stessi le risorse per riuscire ad esprimere il proprio talento e le proprie capacità (COSTRUTTO COMPLESSIVO).</i></p>	
<p>RAPPORTO UNIVERSITA'-TERRITORIO: Stato di riconoscimento del valore dell'università per il territorio e di quanto questa influenzi il benessere comunitario.</p>	<p>Pensa che i cittadini e le istituzioni foggiane comprendano il ruolo che l'Università di Foggia ha per il territorio?</p>
<p>ATTACCAMENTO AL LUOGO: Legame emotivo tra persona e luogo di appartenenza.</p>	<p>Foggia è un posto speciale per me</p>
<p>SENTIRSI VALORIZZATI (PERSONALE): senso di valore e di importanza scaturito da sé stessi.</p>	<p>Considerando quanto ti senti di dare valore alla tua vita, su quale numero ti posizionavi un anno fa</p>
<p>SENTIRSI VALORIZZATI (OCCUPAZIONALE): senso di valore e di importanza per gli altri, sentirsi apprezzati, notati e rispettati in merito alla propria occupazione principale.</p>	



DARE VALORE (PERSONALE): si riferisce alla sensazione di poter fare la differenza nella propria vita personale.	
DARE VALORE (OCCUPAZIONALE): si riferisce alla sensazione di poter fare la differenza rispetto alla propria occupazione principale.	
MATTERING COMPLESSIVO: tendenza di un individuo a valutare sé stesso come significativo per gli altri e per il mondo, percezione di essere importante per le altre persone, costruita tramite l'interazione con gli altri.	
BENESSERE COMUNITARIO: livello di soddisfazione per la propria comunità.	Considerando com'è il suo benessere emotivo e psicologico, quale numero sceglie ora?
BENESSERE OCCUPAZIONALE: stato di soddisfazione per il proprio lavoro o la propria vocazione, determinato dagli stessi individui.	
BENESSERE INTERPERSONALE: soddisfazione per la qualità delle relazioni con persone importanti come familiari, amici e colleghi di lavoro.	
BENESSERE FISICO: stato di soddisfazione per la propria salute e il proprio benessere generale benessere.	
BENESSERE PSICOLOGICO: livello di soddisfazione per la propria vita emotiva.	
BENESSERE ECONOMICO: livello di soddisfazione della propria situazione finanziaria.	
BENESSERE COMPLESSIVO: stato di cose positivo, determinato dal benessere comunitario. Occupazionale, interpersonale, fisico, psicologico ed economico	

## 2. Per studenti



STUDENTI	ESEMPIO ITEM
<p>RELAZIONE CON L'ORGANIZZAZIONE: modalità in cui i membri delle organizzazioni comunitarie influenzano contesti ed istituzioni nella propria comunità tramite le relazioni all'interno delle organizzazioni.</p> <p>ORGANIZZAZIONE COME MEDIATORE: percezione della misura in cui la l'organizzazione comunitaria di appartenenza è servita da confine o da meccanismo di mediazione ad altri gruppi o alla comunità più ampia.</p> <p>INFLUENZA DELL'ORGANIZZAZIONE: percezione dell'impegno e dell'influenza di un'organizzazione sull'influenza sulla comunità o sulla città.</p> <p>LEGAME CON LA COMUNITÀ: percezione dell'attaccamento degli individui alla città o al paese di appartenenza.</p> <p><i>SENSO DI COMUNITÀ ORGANIZZATIVO: legami che gli individui formano gli uni con gli altri all'interno delle organizzazioni comunitarie agendo tramite le loro organizzazioni (COSTRUTTO COMPLESSIVO)</i></p>	<p>Attraverso quest'università entro a far parte di altri gruppi del territorio</p>
<p>PERCEZIONE DELLA CAPACITÀ DI PERSISTERE NELLA PROPRIA SCELTA UNIVERSITARIA: percezione dello studente di possedere le risorse necessarie e di essere in grado di poter sostenere la scelta universitaria.</p> <p>VALORE DELL'UNIVERSITÀ E SENSO DI APPARTENENZA: valore che ogni studente attribuisce all'università e al senso di appartenenza all'istituzione.</p> <p>VALORE DEL CORSO DI STUDI E DEL PROGETTO ACCADEMICO: valore che ogni studente attribuisce al corso universitario che ha scelto per la sua formazione universitaria.</p> <p>INTEGRAZIONE DEL PROGETTO ACCADEMICO NELLA RETE RELAZIONALE: misura in cui la vita universitaria e la rete relazionale sono percepite come integrate e in connessione.</p> <p>RELAZIONE CON COLLEGHI UNIVERSITARI: qualità e frequenza delle relazioni esistenti con coetanei e colleghi universitari.</p>	<p>Nonostante le difficoltà che talvolta incontro nella vita universitaria penso che valga la pena proseguire i miei studi</p>





<p>RELAZIONE CON DOCENTI UNIVERSITARI: qualità e frequenza delle relazioni esistenti con docenti universitari.</p> <p><i>SENSO DI COINVOLGIMENTO UNIVERSITARIO: livello di coinvolgimento verso l'istituzione universitaria e le sue caratteristiche da parte degli studenti (COSTRUTTO COMPLESSIVO).</i></p>	
<p>SPERANZA: perseverare verso gli obiettivi e, quando necessario, reindirizzare i percorsi verso gli obiettivi.</p>	<p>Sono in grado di affrontare in modo efficace gli eventi imprevisti</p>
<p>OTTIMISMO: fare un'attribuzione positiva sul successo ora e in futuro.</p>	
<p>RESILIENZA: quando si incontrano problemi e avversità, sostenere e rimbalzare indietro e anche oltre per raggiungere il successo.</p>	
<p>AUTO-EFFICACIA: avere fiducia per assumere e mettere in atto lo sforzo necessario per avere successo in compiti impegnativi.</p>	
<p><i>CAPITALE PSICOLOGICO: stato di sviluppo psicologico positivo di un individuo, che consente di saper trovare in sé stessi le risorse per riuscire ad esprimere il proprio talento e le proprie capacità (COSTRUTTO COMPLESSIVO).</i></p>	
<p>RAPPORTO UNIVERSITA'-TERRITORIO: Stato di riconoscimento del valore dell'università per il territorio e di quanto questa influenzi il benessere comunitario.</p>	<p>Pensa che i cittadini e le istituzioni foggiane comprendano il ruolo che l'Università di Foggia ha per il territorio?</p>
<p>ATTACAMENTO AL LUOGO: Legame emotivo tra persona e luogo di appartenenza.</p>	<p>Foggia è un posto speciale per me</p>
<p>SENTIRSI VALORIZZATI (PERSONALE): senso di valore e di importanza scaturito da sé stessi.</p>	<p>Considerando quanto ti senti di dare valore alla tua vita, su quale numero ti posizionavi un anno fa</p>
<p>SENTIRSI VALORIZZATI (OCCUPAZIONALE): senso di valore e di importanza per gli altri, sentirsi apprezzati, notati e rispettati in merito alla propria occupazione principale.</p>	
<p>DARE VALORE (PERSONALE): si riferisce alla sensazione di poter fare la differenza nella propria vita personale.</p>	
<p>DARE VALORE (OCCUPAZIONALE): si riferisce alla sensazione di poter fare la differenza rispetto alla propria occupazione principale.</p>	
<p>MATTERING COMPLESSIVO: tendenza di un individuo a valutare sé stesso come significativo per gli altri e per il mondo, percezione di essere importante per le altre persone, costruita tramite l'interazione con gli altri.</p>	



BENESSERE COMUNITARIO: livello di soddisfazione per la propria comunità.	Considerando com'è il suo benessere emotivo e psicologico, quale numero sceglie ora?
BENESSERE OCCUPAZIONALE: stato di soddisfazione per il proprio lavoro o la propria vocazione, determinato dagli stessi individui.	
BENESSERE INTERPERSONALE: soddisfazione per la qualità delle relazioni con persone importanti come familiari, amici e colleghi di lavoro.	
BENESSERE FISICO: stato di soddisfazione per la propria salute e il proprio benessere generale benessere.	
BENESSERE PSICOLOGICO: livello di soddisfazione per la propria vita emotiva.	
BENESSERE ECONOMICO: livello di soddisfazione della propria situazione finanziaria.	
BENESSERE COMPLESSIVO: stato di cose positivo, determinato dal benessere comunitario. Occupazionale, interpersonale, fisico, psicologico ed economico.	

Per ogni attore sociale coinvolto nella rilevazione verrà proposta una sezione descrittiva specifica. L'ultima parte del report, invece, proporrà un confronto tra le risposte ottenute nelle scale in comune.

## DOCENTI

### ANALISI CARATTERISTICHE SOCIO-DESCRITTIVE

Il presente report sintetico mira ad evidenziare la situazione inerente la relazione con il benessere riguardo alcune variabili di psicologia sociale e delle organizzazioni. Di ogni componente della comunità accademica verranno esposte le principali caratteristiche in termini socio-descrittivi ed una relativa fotografia in merito alle variabili analizzate, di cui sopra sono state esplicitate le opportune declaratorie.

Le analisi sono state effettuate su un campione di 135 docenti, con una media di 56 risposte mancanti (41% delle osservazioni).

In termini di caratteristiche socio-descrittive, come evidente nei grafici dalla Figura 1 alla Tabella 2, il campione risulta così contraddistinto:

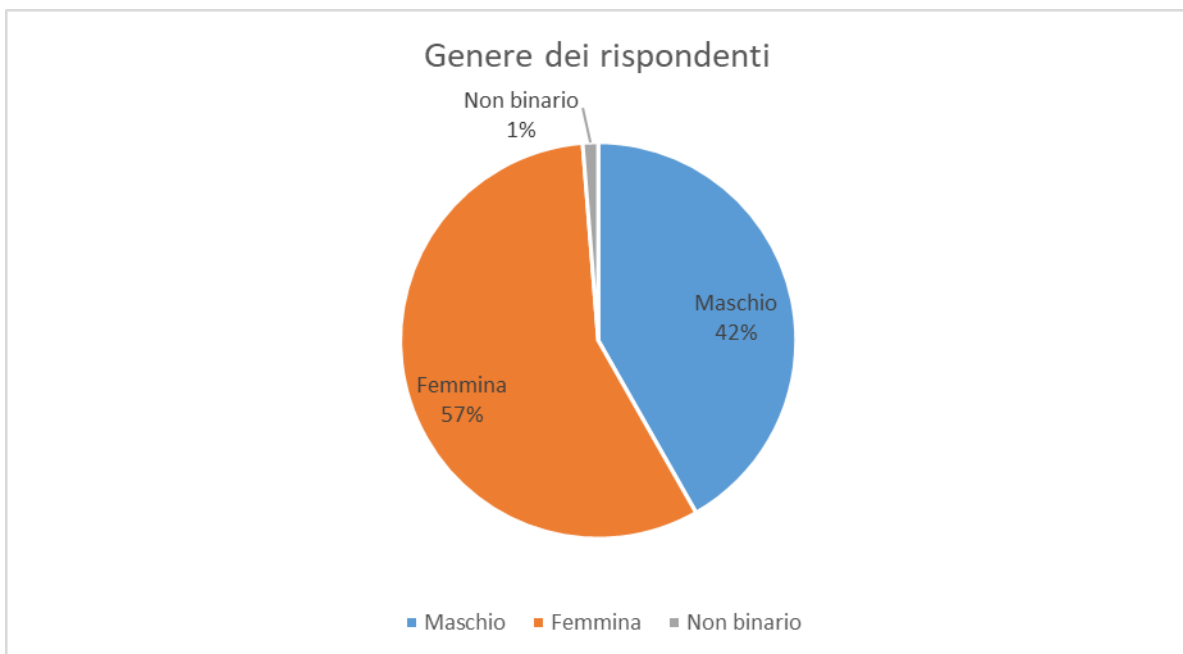
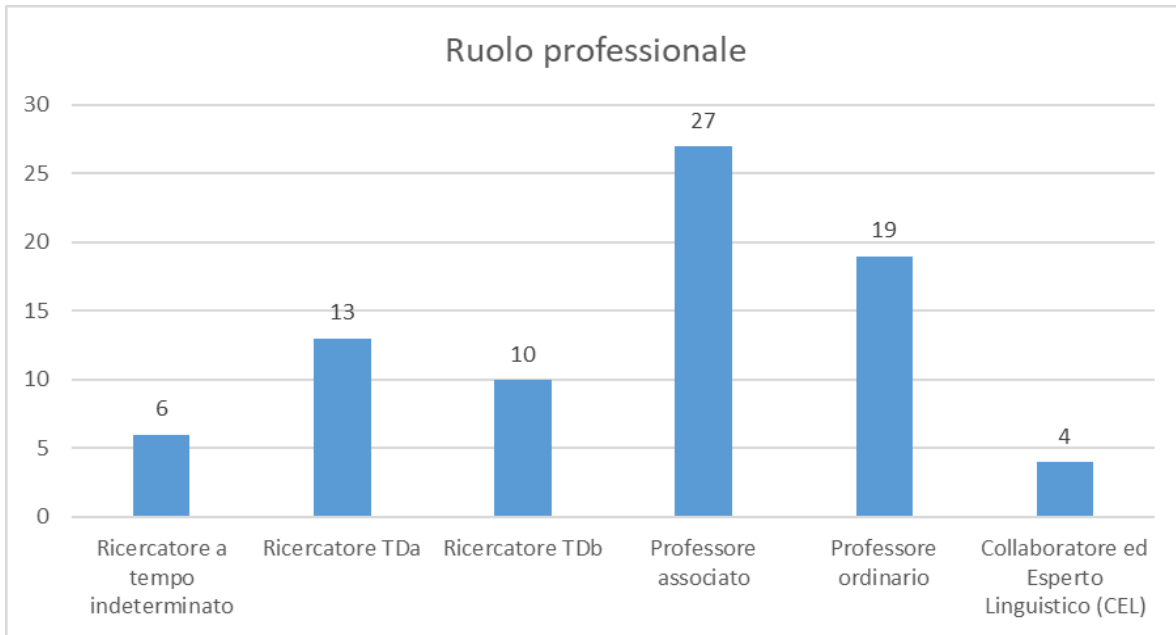


Figura 1: Genere dei rispondenti (docenti)



*Figura 2: Ruolo professionale (docenti)*

*Tabella 1: Distribuzione per dipartimento dei docenti intervistati*

DIPARTIMENTI	FREQUENZE	PERCENTUALE
Dipartimento di Economia	2	3%
Dipartimento di Economia, Management e Territorio	9	13%
Dipartimento di Giurisprudenza	10	14%
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	5	7%
Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria	18	25%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche	9	13%
Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	19	26%
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

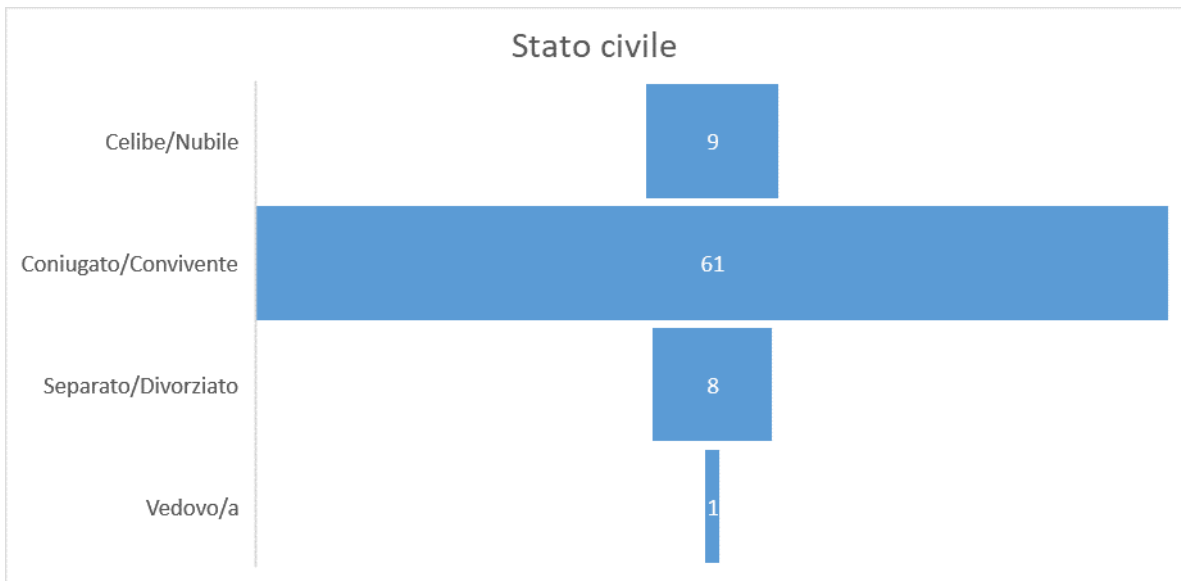


Figura 3: Stato civile (docenti)

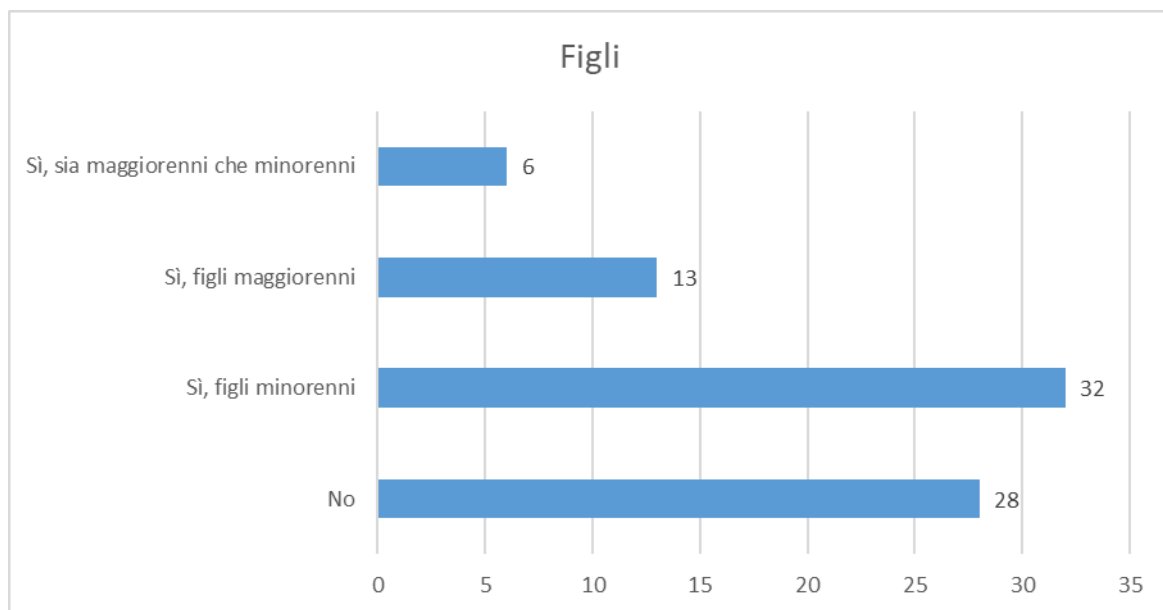


Figura 4: Presenza di figli (docenti)



Figura 5: Lavoro al di fuori della normale giornata lavorativa (docenti)

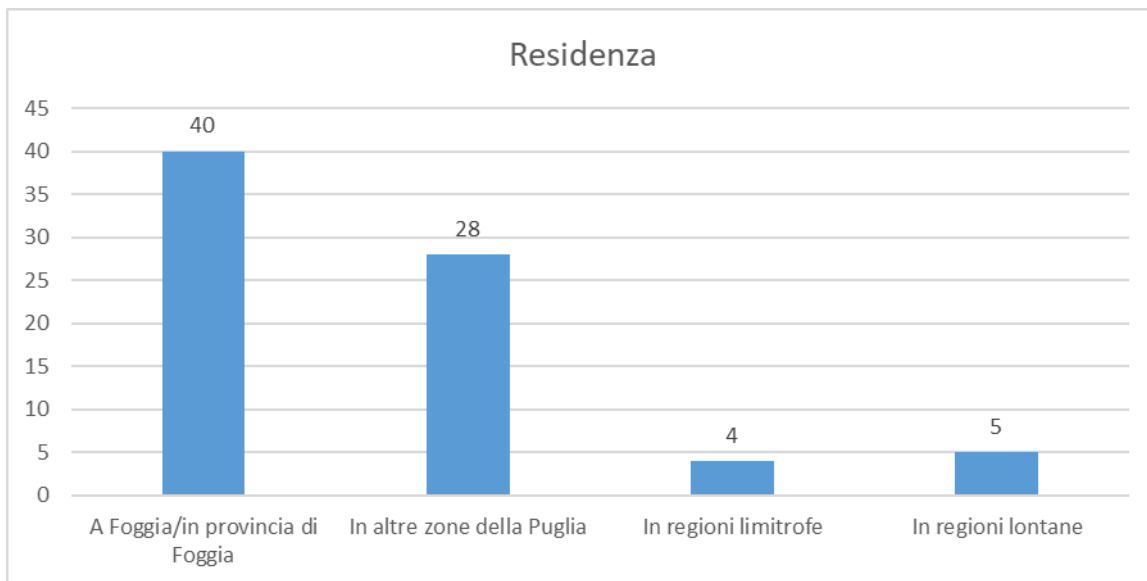


Figura 6: Residenza (docenti)

Tabella 2: Informazioni riepilogative (docenti)

	Minimo	Massimo	Media	DS
Indichi la sua età (in anni compiuti)	29	68	48,7	9,2
Quanti anni ha collaborato con l'Università di Foggia prima di ottenere il Suo attuale contratto? (non consideri il Dottorato di ricerca)	0	24	5,9	7,0

Da quanti anni lavora nell'Università di Foggia con il Suo attuale contratto?	0	32	5,6	7,3
Da quanti anni lavora nell'Università di Foggia come strutturato?	0	30	10,6	9,2
Se lavora anche al di fuori della Sua normale giornata lavorativa, indichi quante ore in media vi dedica in una settimana.	1	70	14,5	14,9
Quante ore di didattica ha svolto nell'ultimo anno accademico?	18	350	116,0	53,5
Approssimativamente, quanti sono in totale gli/le studenti a cui sono destinati i Suoi insegnamenti?	0	700	142,6	145,2
Approssimativamente, quanti tesisti ha seguito nell'ultimo anno accademico?	0	80	9,7	14,8

- Con una leggera prevalenza di docenti di genere femminile (57%) rispetto a quelli di genere maschile (42%), mentre l'1% si dichiara non binario (Figura 1). L'età media si attesta attorno ai 49 anni, con un minimo di 29 ed un massimo di 68 anni (Tabella 2).
- Con una preponderanza di professori/esse associati/e (34%), seguiti da professori/esse ordinari/e (24,1%), da ricercatori/trici TDa (16%) e TDb (13%) (Figura 2).
- Con una prevalenza di docenti afferenti ai Dipartimenti di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione (26%), di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria (25%), di Giurisprudenza (14%) e Economia, Management e Territorio e Scienze Mediche e Chirurgiche (13%) (Tabella 1).
- Con una netta prevalenza di docenti coniugati/conviventi (77%), seguita da celibi/nubili (11%) e divorziati/separati (11%). (Figura 3)
- Con figli minorenni (40%) o maggiorenni (16%), ma con una percentuale consistente anche di docenti senza figli (35%) (Figura 4).
- Con la quasi totale presenza di docenti che riferiscono di lavorare anche oltre la normale giornata lavorativa (97%) (Figura 5), in particolare per una media di 14,5 (minimo 1 ora, massimo 70) (Tabella 2).
- Con una netta prevalenza di docenti che risiedono a Foggia o in provincia (52%), in altre zone della Puglia (36%) o in regioni limitrofe (5%) (93% totale), mentre il 6% afferma di vivere in regioni lontane (Figura 6).
- Con una media di collaborazione con l'Università di Foggia di circa 6 anni (escluso il Dottorato di Ricerca), minimo 0 anni, massimo 24 (Tabella 2).
- Con un lavoro in media presso l'Università di Foggia pari a 6 anni circa (minimo 0, massimo 32) (Tabella 2).
- Con una media di lavoro di anni come strutturato presso l'Università di Foggia pari a 11 circa (minimo 0 anni massimo 30) (Tabella 2).



- Con una media di 116 ore di didattica nell'ultimo anno accademico (minimo 18 ore, massimo 300) (Tabella 2).
- Con una media di 143 studenti a cui sono destinati gli insegnamenti (minimo 0, massimo 700) (Tabella 2).
- Con una media di 10 tesisti seguiti nell'ultimo anno (minimo 0, massimo 80) (Tabella 2).



## VARIABILI LEGATE AL BENESSERE

Tabella 3: Principali statistiche descrittive delle variabili legate al benessere da parte dei docenti

	Numero risposte	Risposte Mancanti	Media	Deviazione Standard	Minimo Scala	Massimo Scala
Relazioni disfunzionali	114	21	2.07	0.90	1	6
Carico di lavoro eccessivo	114	21	3.32	1.07	1	6
Difficile conciliazione	114	21	3.27	1.17	1	6
Giustizia procedurale	100	35	3.62	1.29	1	6
Supporto dei colleghi	100	35	3.96	1.27	1	6
Supporto del direttore	100	35	4.10	1.42	1	6
Supporto del Personale Tecnico-Amministrativo	100	35	4.13	1.15	1	6
Influenza nelle decisioni	100	35	3.10	1.29	1	6
Identificazione organizzativa	89	46	5.06	1.01	1	6
Soddisfazione Lavorativa	89	46	4.57	1.01	1	6
Vigore	89	46	4.39	1.07	1	6
Dedizione	89	46	5.02	1.14	1	6
Coinvolgimento Lavorativo	89	46	4.70	1.03	1	6
Carico di lavoro eccessivo tecnologico	89	46	3.33	1.33	1	6
Invasione nuove tecnologie	89	46	3.40	1.47	1	6
Complessità nuove tecnologie	89	46	2.46	1.22	1	6
Tecnostress	89	46	3.03	1.15	1	6
Speranza	83	52	4.28	0.97	1	6
Ottimismo	83	52	4.29	1.08	1	6
Resilienza	83	52	4.65	1.08	1	6
Auto-efficacia	83	52	4.21	1.05	1	6
Capitale psicologico	83	52	4.36	0.92	1	6
Rapporto Università- Territorio	83	52	4.47	0.78	1	6
Attaccamento al Luogo	83	52	3.39	1.35	1	6
Sentirsi valorizzati (personale)	81	54	7.09	1.67	1	10
Sentirsi valorizzati (occupazionale)	79	56	6.76	2.00	1	10

Dare valore (personale)	81	54	8.42	1.57	1	10
Dare valore (occupazionale)	80	55	7.85	1.75	1	10
Mattering complessivo	81	54	7.71	1.72	1	10
Benessere interpersonale	81	54	8.19	1.48	1	10
Benessere comunitario	81	54	7.16	1.56	1	10
Benessere occupazionale	81	54	7.59	1.69	1	10
Benessere fisico	81	54	7.22	1.70	1	10
Benessere psicologico	81	54	7.28	1.98	1	10
Benessere economico	81	54	7.27	1.66	1	10
Benessere complessivo	81	54	7.48	1.55	1	10

La Tabella 3 consente di rilevare le medie delle risposte ottenute sulle scale del questionario che sono state considerate legate al benessere. Per ogni variabile, sono rispettivamente riportate:

- Il numero dei rispondenti al quesito
- Il numero delle risposte mancanti
- Il punteggio medio di risposta
- La deviazione standard
- Il minimo della scala di risposta
- Il massimo della scala di risposta

La media delle risposte fornite è pari a 89, mentre quella delle risposte mancanti è 46. Le variabili che hanno ottenuto maggiori risposte fornite sono state relazioni disfunzionali, carico di lavoro eccessivo e difficile conciliazione (circa il 90% dei rispondenti e 10% risposte mancanti), mentre la dimensione che ha ottenuto minori risposte è il sentirsi valorizzati occupazionale (41% risposte mancanti).

Per facilità di lettura, i grafici verranno elaborati in funzione della stessa scala di risposta, partendo da quella da 1 a 6 e poi per quella da 1 a 10.

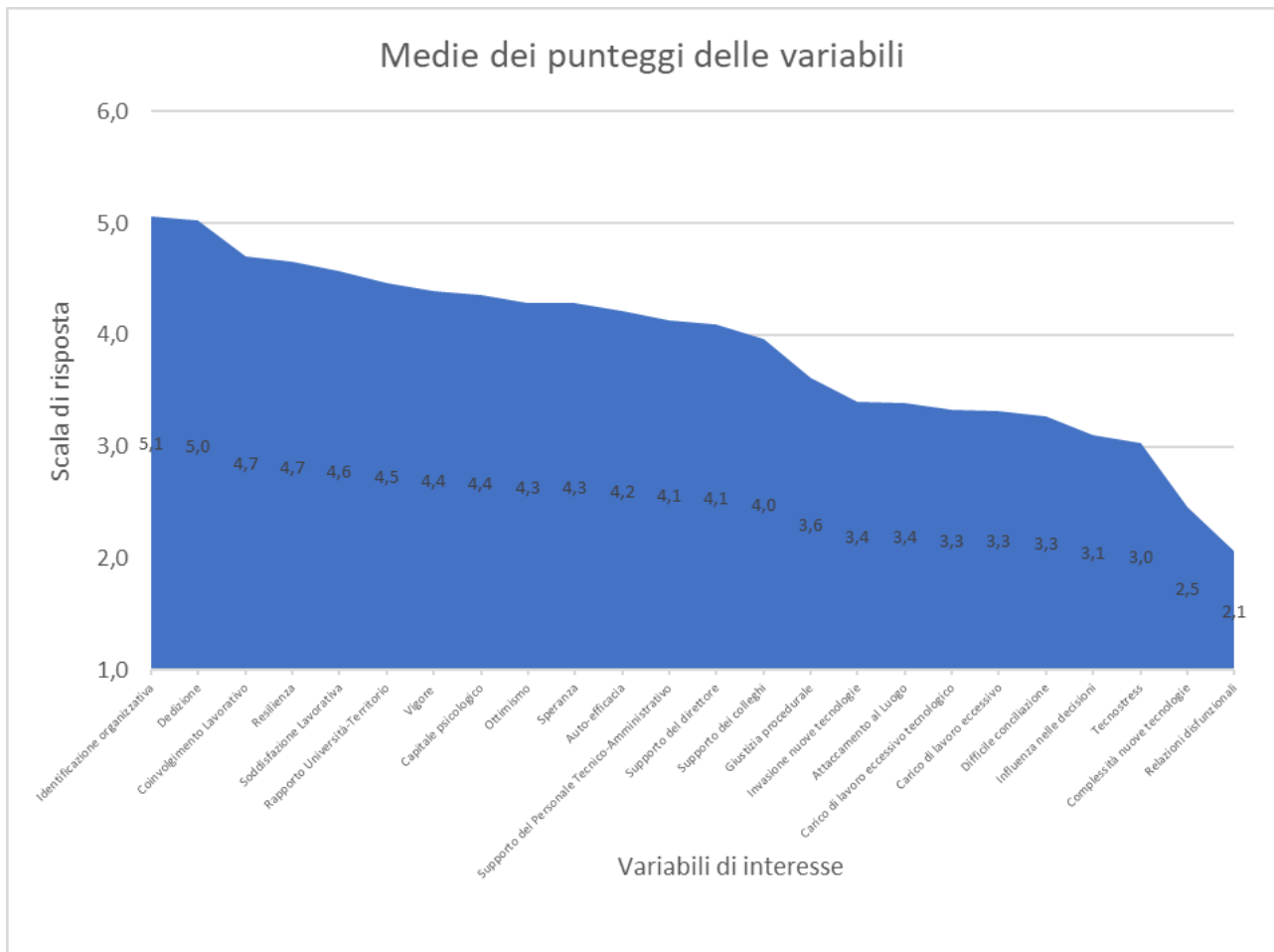


Figura 7: Media del punteggio della variabile di interesse (docenti)

La Figura 7 evidenzia l'andamento medio delle risposte dei docenti. Appare evidente come le variabili che hanno ottenuto punteggi maggiori siano:

- Identificazione organizzativa (5,1)
- Dedizione (5,0), dimensione del coinvolgimento lavorativo
- Coinvolgimento Lavorativo (4,7)
- Resilienza (4,7)
- Soddisfazione Lavorativa (4,6)

Al contrario, invece, la dimensione della complessità delle nuove tecnologie ha ottenuto in media il punteggio più basso (2,5), dimostrando che per i docenti questo aspetto non è stata una difficoltà in relazione al benessere, insieme alla percezione da parte dei docenti di relazioni disfunzionali (2,1), che non si rivela essere un elemento di criticità.

Punteggi medi, infine, e quindi che possono fornire spunti di riflessione, sono stati evidenziati in variabili come:

- Invasione nuove tecnologie (3,4), dimensione del tecnostress
- Attaccamento al luogo (3,4)
- Carico di lavoro eccessivo tecnologico (3,3), dimensione del tecnostress
- Carico di lavoro eccessivo (3,3)
- Difficile conciliazione (3,3)
- Influenza nelle decisioni (3,1)
- Tecnostress (3,0)

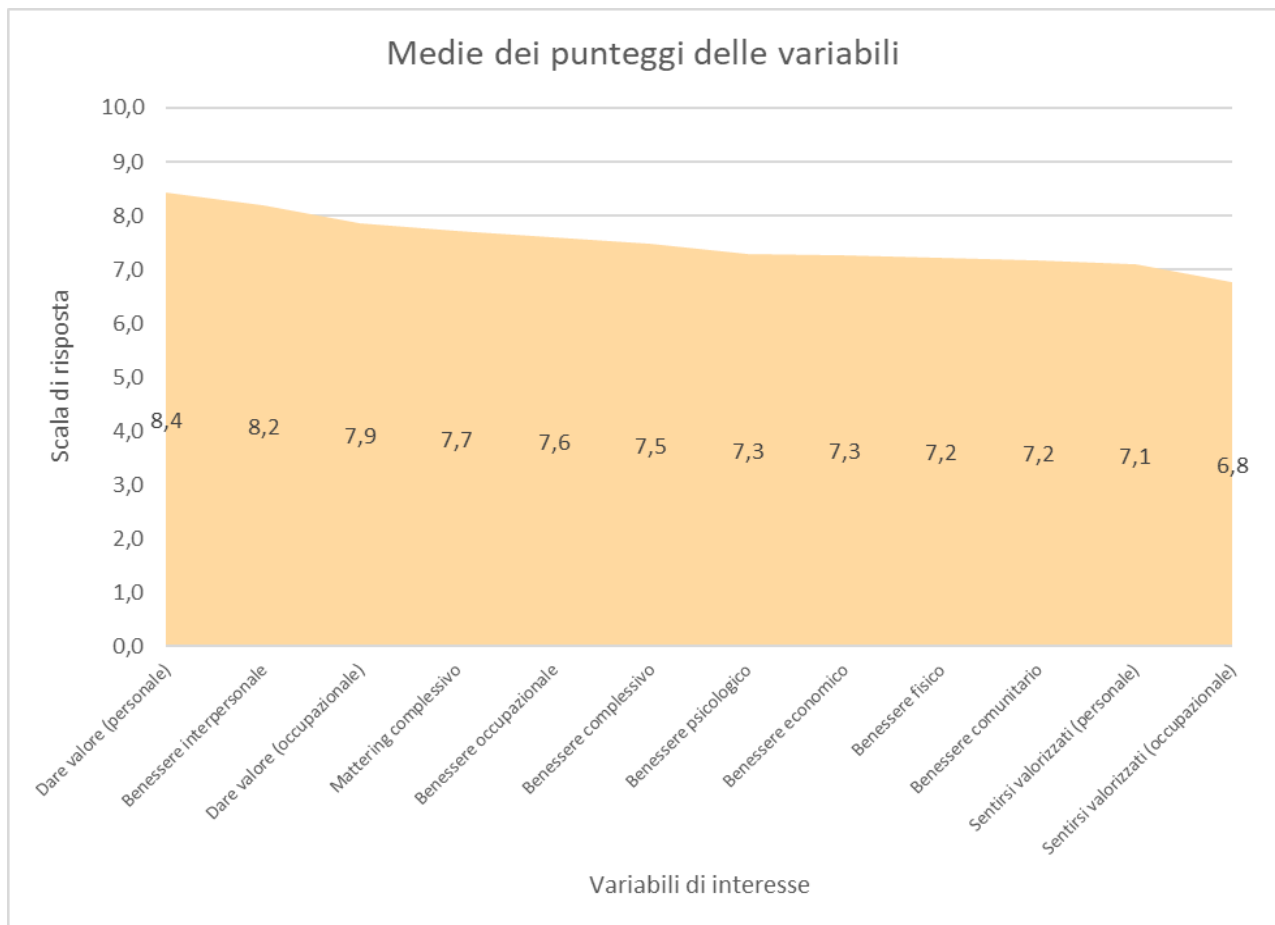


Figura 8: Media dei punteggi delle variabili con scala di risposta da 1 a 10 (docenti)

Per quanto riguarda le scale di risposta con punteggio da 1 a 10 (Figura 8), le medie dei docenti sono risultate più elevate in variabili quali:

- Dare valore (personale), punteggio medio 8,4
- Benessere interpersonale, punteggio medio 8,2
- Dare valore (occupazionale), punteggio medio 7,9
- Mattering complessivo, punteggio medio 7,7
- Benessere occupazionale, punteggio medio 7,6

Mentre i punteggi più bassi sono relativi a sentirsi valorizzati (personale) (7,1) e sentirsi valorizzati (occupazionale) (6,8).

Sono state inoltre eseguiti degli approfondimenti in merito al livello di benessere complessivo percepito dai docenti in funzione di alcune variabili socio-demografiche, quali:

- Genere (maschile/femminile);
- Presenza di figli (no, si – figli minorenni, si – figli maggiorenni, si – figli sia minorenni che maggiorenni);
- Ruolo (Collaboratore ed Esperto Linguistico (CEL), Ricercatore TDa, Ricercatore TDb, Ricercatore a tempo indeterminato, Professore associato, Professore ordinario);
- Residenza (A Foggia/in provincia di Foggia, In altre zone della Puglia, In regioni limitrofe, In regioni lontane).

*Tabella 4: Differenze di medie sul benessere complessivo in funzione del genere, presenza di figli, ruolo e residenza (docenti)*

	Livelli	Numerosità	Media	SD
	Maschio	32	7.44	1.34
	Femmina	45	7.81	1.24
	No	27	7.87	1.26
	Si, figli minorenni	32	7.23	1.27
	Si, figli maggiorenni	13	8.00	1.27
	Si, figli minorenni e maggiorenni	6	7.50	2.19
Benessere complessivo	Collaboratore ed Esperto Linguistico (CEL)	3	8.67	0.29
	Ricercatore TDa	13	7.69	1.03
	Ricercatore TDb	10	8.10	1.52
	Ricercatore a tempo indeterminato	6	7.50	1.41
	Professore associato	27	6.94	1.43
	Professore ordinario	19	8.08	1.16
	A Foggia/in provincia di Foggia	40	7.74	1.42
In altre zone della Puglia	28	7.64	1.22	
In regioni limitrofe	4	6.00	1.78	
In regioni lontane	5	7.70	0.91	

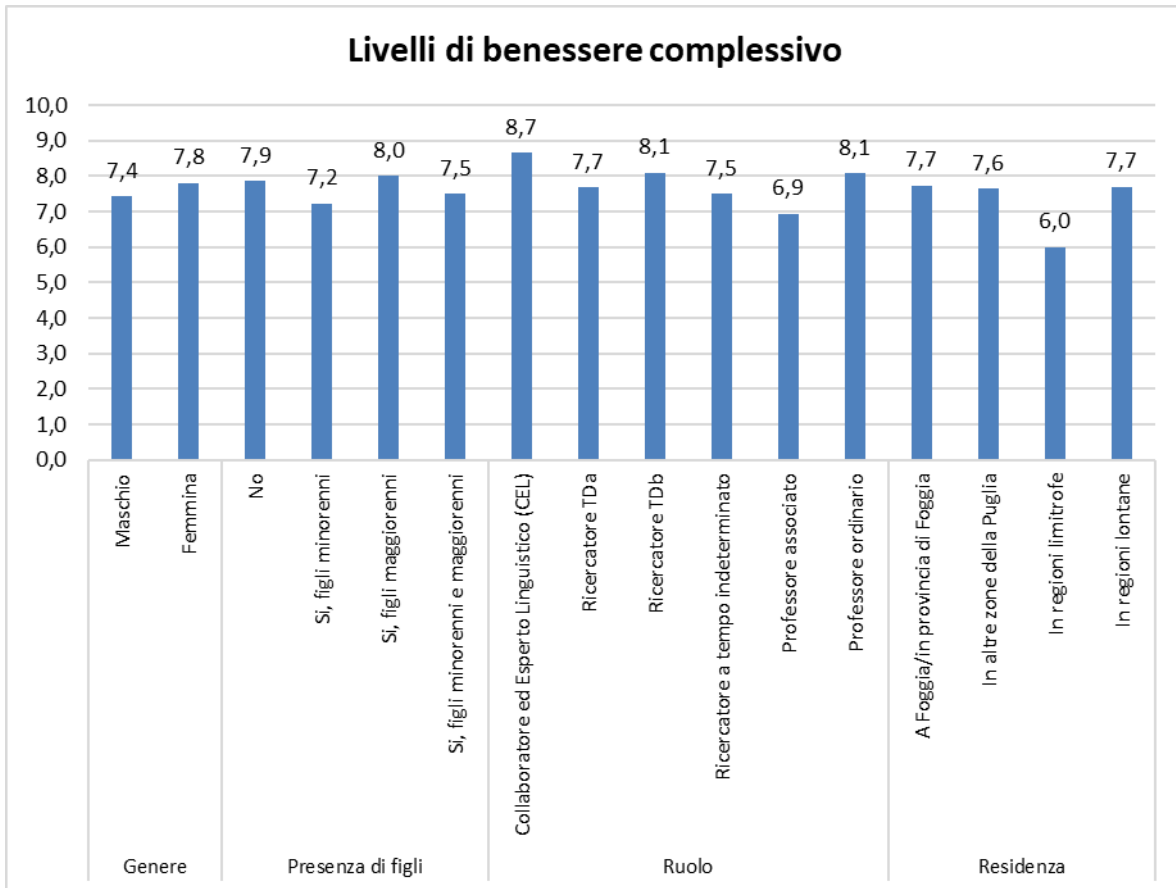


Figura 9: Livelli medi di benessere complessivo in funzione di genere, presenza di figli, ruolo e residenza (docenti)

Come evidente nella Figura 9 e nella Tabella 4, il benessere complessivo sembra essere maggiormente percepito da docenti di genere femminile (7,8), senza figli (7,9) o con figli maggiorenni (8,0), con ruoli come i Collaboratori ed Esperti Linguistici (8,7), Ricercatore TDb (8,1) o professore ordinario (8,1), residenti a Foggia o in provincia (7,7), in regioni lontane (7,7) o in altre zone della Puglia (7,6).





		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
p-value		0.060	0.459	0.052	<.001	<.001	<.001	<.001	0.002	<.001	—

		11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
<b>11. Work engagement</b>	Pearson's r	—						
	p-value	—						
<b>12. Technostress</b>	Pearson's r	0.044	—					
	p-value	0.681	—					
<b>13. Capitale psicologico</b>	Pearson's r	0.725 ***	0.011	—				
	p-value	<.001	0.922	—				
<b>14. Rapporto università-territorio</b>	Pearson's r	0.553 ***	0.055	0.441 ***	—			
	p-value	<.001	0.620	<.001	—			
<b>15. Place attachment</b>	Pearson's r	0.306 **	0.033	0.250 *	0.347 **	—		
	p-value	0.005	0.764	0.023	0.001	—		
<b>16. Mattering</b>	Pearson's r	0.614 ***	-0.023	0.500 ***	0.426 ***	0.188	—	
	p-value	<.001	0.835	<.001	<.001	0.092	—	
<b>17. Benessere complessivo</b>	Pearson's r	0.570 ***	-0.138	0.618 ***	0.329 **	0.305 **	0.478 ***	—
	p-value	<.001	0.220	<.001	0.003	0.006	<.001	—

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$



## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

### ANALISI CARATTERISTICHE SOCIO-DESCRITTIVE

Le analisi inerenti il personale tecnico-amministrativo sono state effettuate su un campione di 67 docenti, con una media di 32 risposte mancanti (48% delle osservazioni).

In termini di caratteristiche socio-descrittive, come evidente nei grafici dalla Figura 10 alla Tabella 8, il campione risulta così contraddistinto:

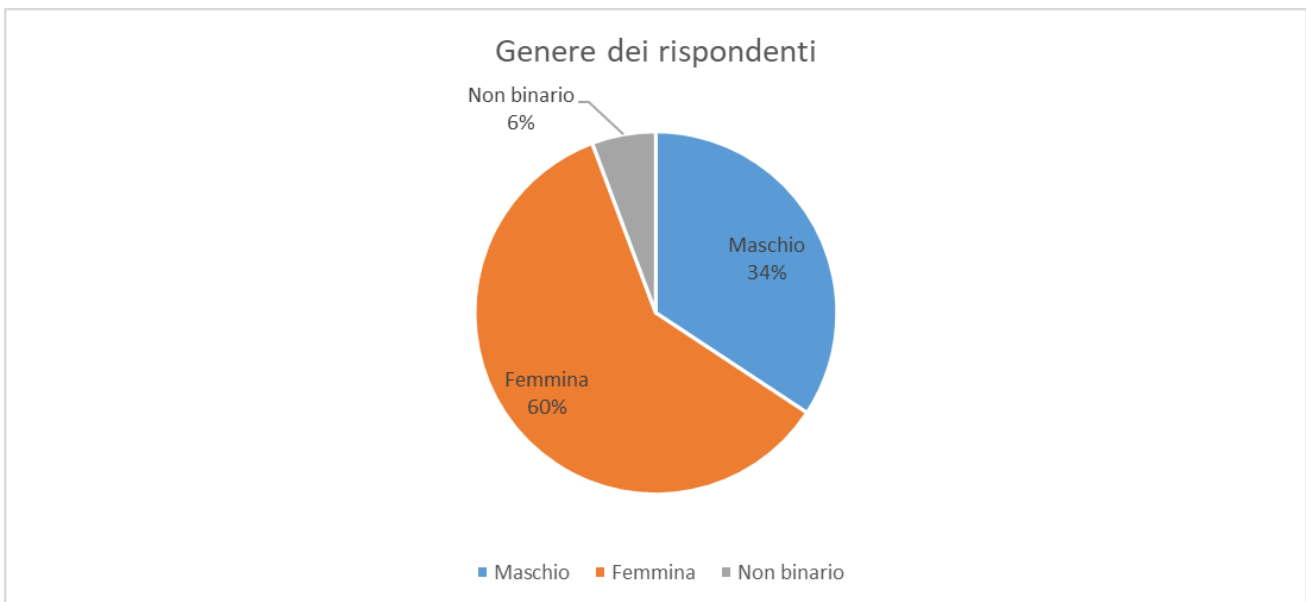


Figura 10: Genere dei rispondenti (Personale Tecnico-Amministrativo)

Tabella 6: Funzione del Personale Tecnico-Amministrativo intervistato

Funzione	Frequenze	Percentuali
Area Bilancio e Programmazione Finanziaria	1	6%
Amministrazione Centrale	5	31%
Area Affari Generali	1	6%
Area Biblioteche	1	6%
Area Terza Missione	1	6%
Palazzo Ateneo	5	31%
Ateneo Area Sistemi Informativi	1	6%
Trasparenza - Anticorruzione - Formazione	1	6%
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Tabella 7: Dipartimento di afferenza del Personale Tecnico-Amministrativo intervistato

Dipartimento	Frequenze	Percentuali
Dipartimento di Economia	2	15%
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	1	8%
Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria	2	15%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche	1	8%
Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	7	54%
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

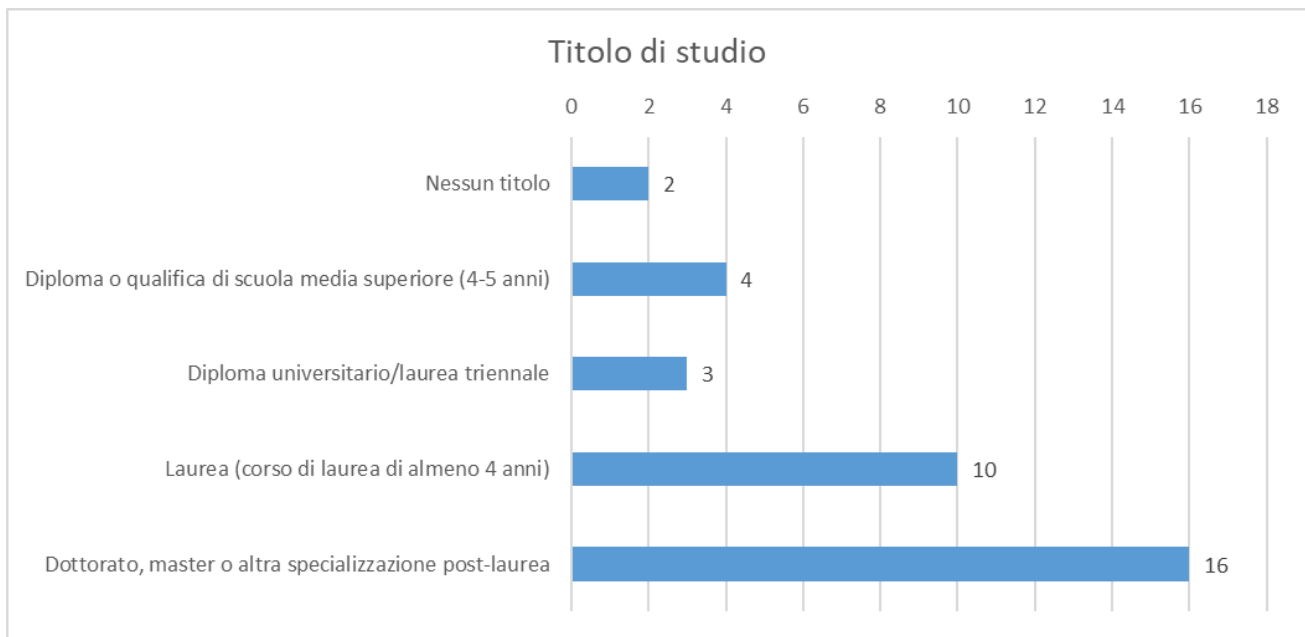


Figura 11: Titolo di studio (Personale Tecnico-Amministrativo)

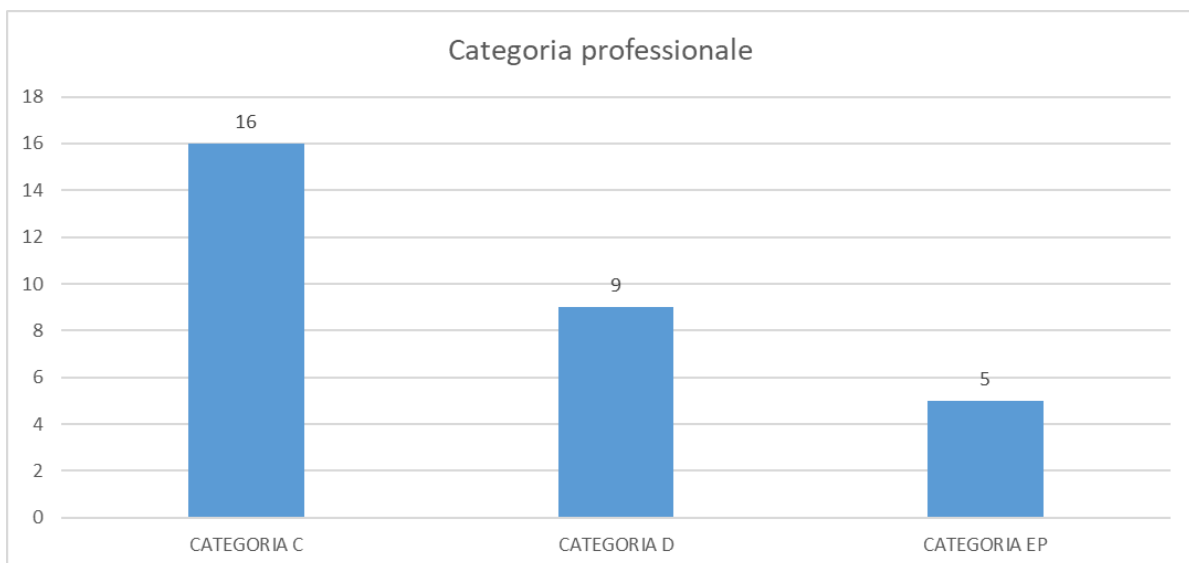


Figura 12: Categoria professionale (Personale Tecnico-Amministrativo)

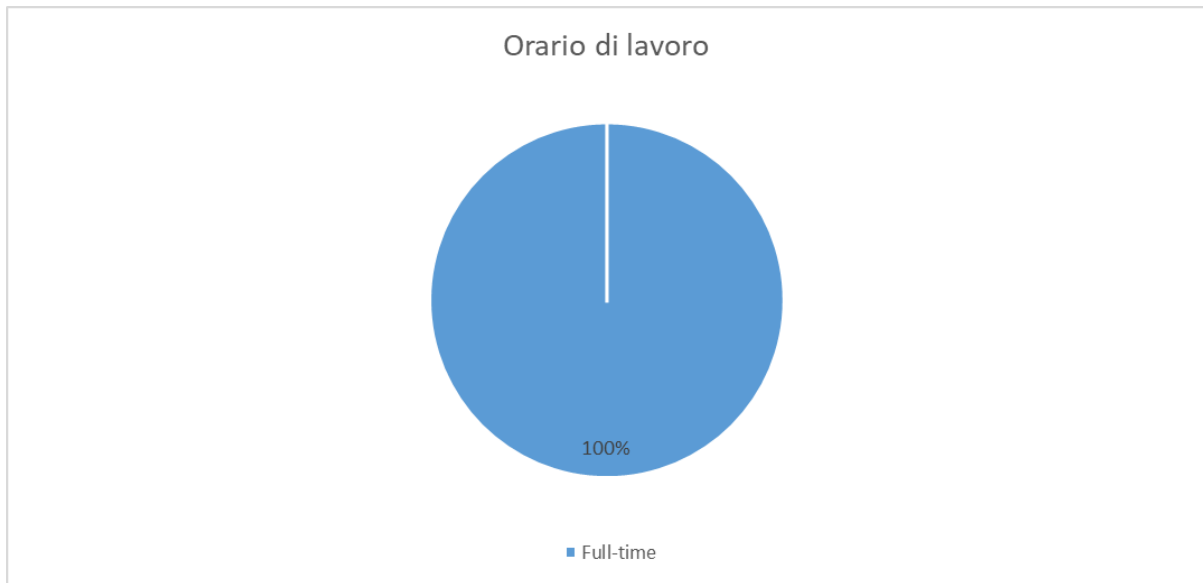


Figura 13: Orario di lavoro (Personale Tecnico-Amministrativo)

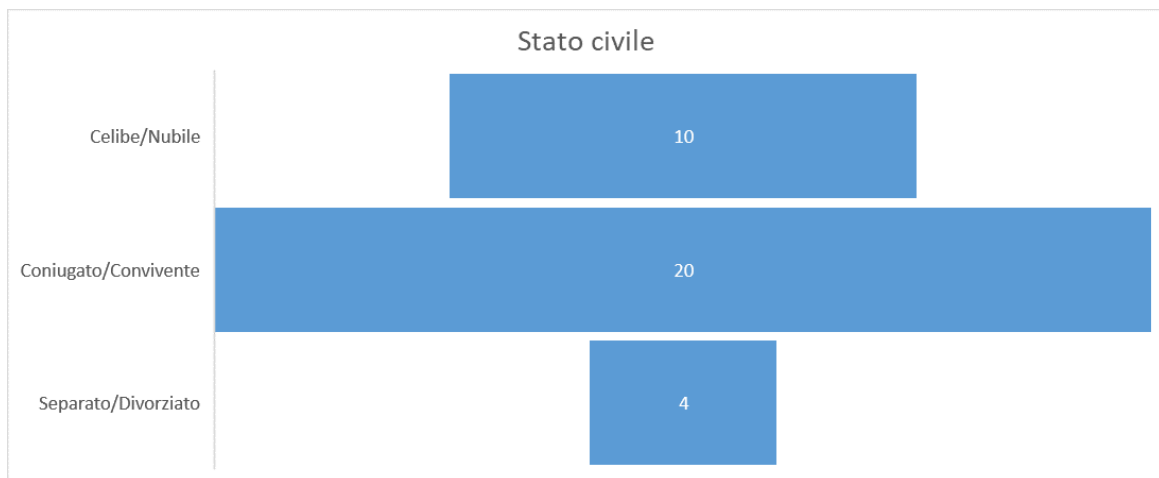


Figura 14: Stato civile (Personale Tecnico-Amministrativo)

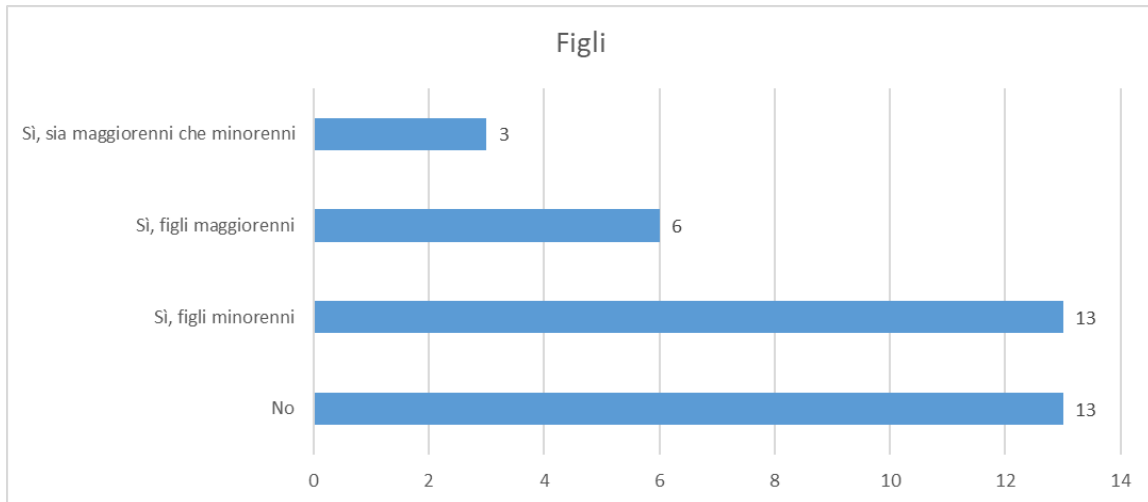


Figura 15: Presenza di figli (Personale Tecnico-Amministrativo)

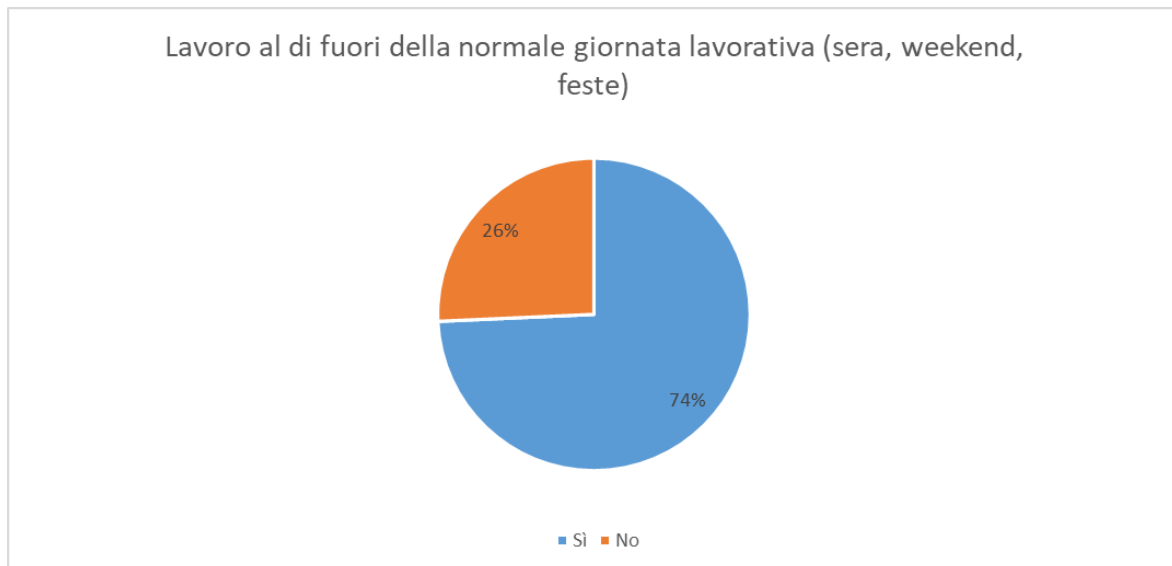


Figura 16: Lavoro al di fuori della normale giornata lavorativa (Personale Tecnico-Amministrativo)

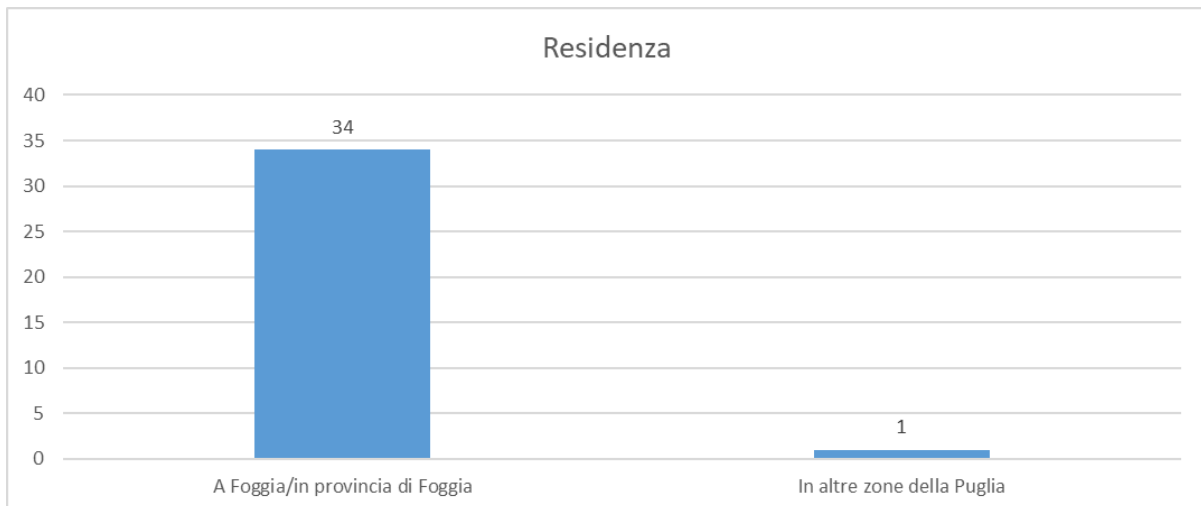


Figura 17: Residenza (Personale Tecnico-Amministrativo)

Tabella 8: Informazioni riepilogative (Personale Tecnico-Amministrativo)

	Minimo	Massimo	Media	DS
Indichi la sua età (in anni compiuti)	27	64	47,8	7,8
Da quanti anni lavora per l'Università di Foggia?	14	48	21,9	5,9
Se lavora anche al di fuori della Sua normale giornata lavorativa, indichi quante ore in media vi dedica in una settimana.	0	15	4,6	3,1
Quanto tempo impiega per recarsi al posto di lavoro e tornare a casa ogni giorno? Consideri il tempo medio quotidiano di andata e ritorno.	10	240	44,4	44,6

- Con una prevalenza di lavoratori di genere femminile (60%) rispetto a quelli di genere maschile (34%), mentre il 6% si dichiara non binario (Figura 10). L'età media si attesta attorno ai 48 anni, con un minimo di 27 ed un massimo di 64 anni (Tabella 8).
- Per coloro che hanno risposto alla domanda sul Dipartimento/Settore di afferenza con le funzioni relative a quest'ultimo, quelle prevalenti sono Amministrazione Centrale e quelle esplicate in Palazzo Ateneo (31%) (Tabella 6).
- Per coloro che hanno risposto alla domanda sul Dipartimento/Settore di afferenza con il Dipartimento, quelli prevalenti sono il Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione (54%), Economia (15%) e Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria (15%) (Tabella 7).
- Con una maggioranza di lavoratori con titoli di studio elevati, ovvero Laurea (corso di laurea di almeno 4 anni, 28,6%) e Dottorato, master o altra specializzazione (45,7%, Figura 11) e con un'anzianità lavorativa pari a 21,9 anni in media (minimo 14, massimo 48, Tabella 8).

- La categoria professionale dominante è rappresentata dalla C (53,3%), seguita dalla D (30,0%) e dagli EP (16,7%, Figura 12). Il 74% degli intervistati dichiara di lavorare al di fuori della normale giornata lavorativa (Figura 16), in particolare con una media di 4,6 ore (minimo 0, massimo 15, Tabella 8).
- L'orario di lavoro dei PTA intercettati è nella totalità dei casi un full time (100%, Figura 13).
- Lo stato civile prevalente è il vincolo di coniugio/convivenza (58,8%), seguito dall'essere celibi/nubili (29,4%, Figura 14).
- In merito al quesito sull'avere figli, le frequenze maggiori si rilevano per l'avere figli minorenni (37,1%) e nessun figlio (37,1%, Figura 15).
- La quasi totalità dei PTA intercettati, infine, risiedono a Foggia o in provincia (97,1%, Figura 17), con una media di minuti per raggiungere il posto di lavoro pari a 44 (minimo 10, massimo 240, Tabella 8).

## VARIABILI LEGATE AL BENESSERE

Tabella 9: Principali statistiche descrittive delle variabili legate al benessere (Personale Tecnico-Amministrativo)

	Numero risposte	Risposte Mancanti	Media	Deviazione Standard	Minimo Scala	Massimo Scala
Relazioni disfunzionali	51	16	2,20	1,19	1	6
Carico di lavoro eccessivo	51	16	3,40	0,83	1	6
Difficile conciliazione	51	16	3,01	1,21	1	6
Giustizia procedurale	46	21	3,25	1,24	1	6
Supporto dei colleghi	46	21	4,30	1,16	1	6
Supporto del direttore	46	21	4,21	1,43	1	6
Influenza nelle decisioni	46	21	3,70	1,49	1	6
Identificazione organizzativa	41	26	4,81	1,47	1	6
Soddisfazione Lavorativa	41	26	4,37	1,37	1	6
Vigore	41	26	3,98	1,41	1	6
Dedizione	41	26	4,37	1,41	1	6
Coinvolgimento Lavorativo	41	26	4,17	1,37	1	6
Carico di lavoro eccessivo tecnologico	41	26	2,55	1,36	1	6
Invasione nuove tecnologie	41	26	2,47	1,46	1	6
Complessità nuove tecnologie	41	26	1,95	1,16	1	6
Tecnostress	41	26	2,31	1,15	1	6
Speranza	39	28	4,17	0,99	1	6
Ottimismo	39	28	4,27	1,13	1	6
Resilienza	39	28	4,74	1,13	1	6
Auto-efficacia	39	28	4,38	1,07	1	6
Capitale psicologico	39	28	4,39	0,88	1	6
Rapporto Università- Territorio	39	28	4,51	1,03	1	6
Attaccamento al Luogo	39	28	3,84	1,54	1	6
Sentirsi valorizzati (personale)	38	29	7,26	2,34	1	10
Sentirsi valorizzati (occupazionale)	38	29	7,03	2,19	1	10
Dare valore (personale)	38	29	8,17	1,96	1	10
Dare valore (occupazionale)	38	29	7,82	1,95	1	10
Mattering complessivo	38	29	7,69	1,86	1	10
Benessere interpersonale	38	29	8,64	1,61	1	10

Benessere comunitario	38	29	6,14	2,70	1	10
Benessere occupazionale	38	29	7,34	2,38	1	10
Benessere fisico	38	29	7,61	1,95	1	10
Benessere psicologico	38	29	7,33	2,35	1	10
Benessere economico	38	29	6,88	2,26	1	10
Benessere complessivo	38	29	7,37	2,03	1	10

Come già esplicitato in precedenza, nella Tabella 9 vengono riportate le principali statistiche descrittive delle risposte ottenute sulle scale del questionario che sono state considerate legate al benessere. Anche in questo caso per ogni variabile, sono rispettivamente riportate:

- Il numero dei rispondenti al quesito
- Il numero delle risposte mancanti
- Il punteggio medio di risposta
- La deviazione standard
- Il minimo della scala di risposta
- Il massimo della scala di risposta

Il numero medio delle risposte ottenute per tutti i quesiti è pari a 41, mentre quello delle risposte mancanti è 26. Le variabili con più risposte fornite sono state Relazioni disfunzionali, Carico di lavoro eccessivo e difficile conciliazione (circa il 54% dei rispondenti, con contestuale 46% di risposte mancanti).



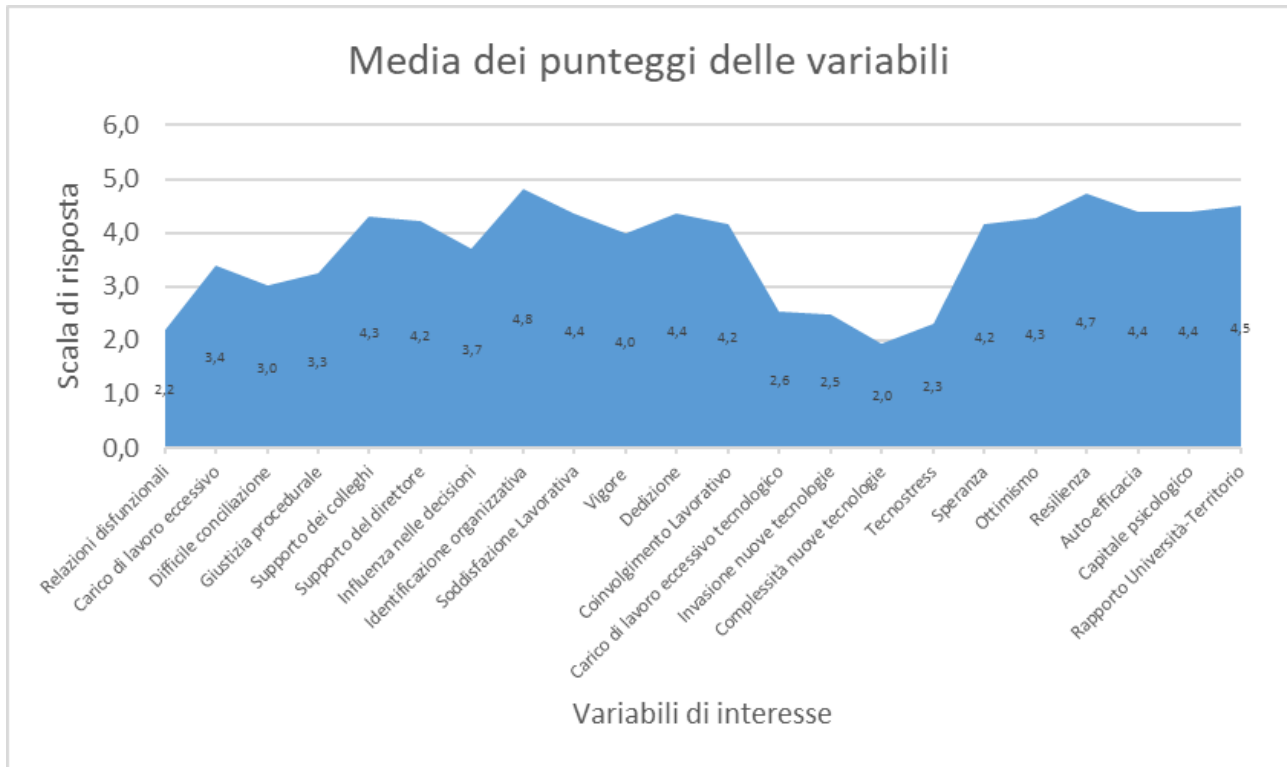


Figura 18: Media del punteggio della variabili con scala da 1 a 6 (Personale Tecnico-Amministrativo)

La Figura 18 evidenzia l'andamento medio delle risposte dei PTA sulle variabili con scala di risposta da 1 a 6. Da quanto emerge dalle analisi, i costrutti che hanno ottenuto un punteggio medio maggiore sono, rispettivamente:

- Identificazione organizzativa, media 4,8
- Resilienza, media 4,7
- Rapporto Università-Territorio, media 4,5
- Capitale psicologico, media, 4,4
- Auto-efficacia, dimensione del capitale psicologico, media 4,4
- Soddisfazione Lavorativa, media 4,4
- Dedizione, dimensione del coinvolgimento lavorativo, media 4,4.

Al contrario, invece, i punteggi più bassi sono stati ottenuti nelle variabili: tecnostress (media 2,3), relazioni disfunzionali (media 2,2) e nella percezione di complessità nell'utilizzo delle nuove tecnologie associate alle ICT (media 2,0).

Punteggi sostanzialmente medi, infine, e quindi che capaci di elicitare spunti di riflessione, sono stati evidenziati in variabili come:

- Attaccamento al Luogo, media 3,8
- Influenza nelle decisioni, media 3,7
- Carico di lavoro eccessivo, media 3,4
- Giustizia procedurale, media 3,3
- Difficile conciliazione vita lavorativa-familiare, media 3,0.

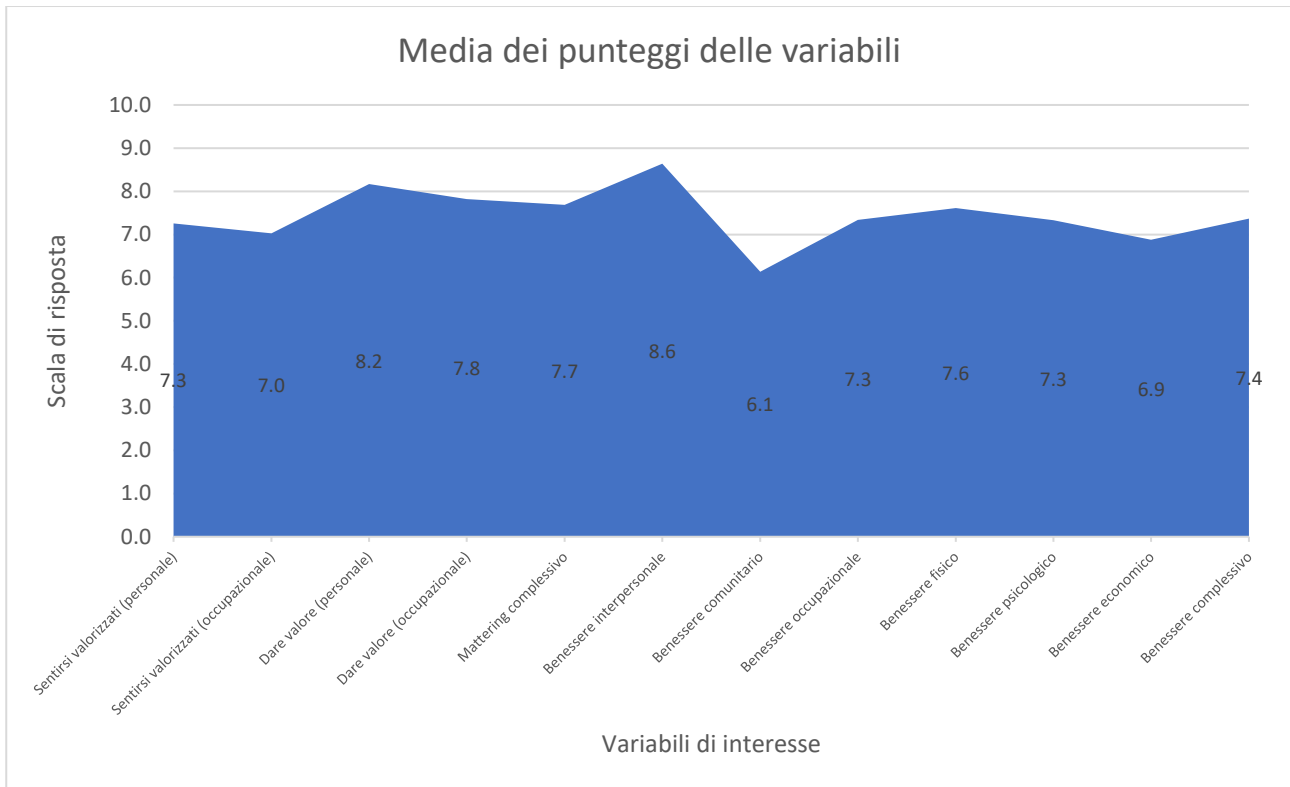


Figura 19: Media dei punteggi delle variabili con scala di risposta da 1 a 10 (Personale Tecnico-Amministrativo)

Per quanto riguarda le scale di risposta con punteggio da 1 a 10 (Figura 19), le medie dei PTA sono risultate più elevate in variabili quali:

- Benessere interpersonale, media 8,6
- Dare valore (personale), media 8,2
- Dare valore (occupazionale), media 7,8
- Mattering complessivo, media 7,7
- Benessere fisico, media 7,6.

Mentre i punteggi più bassi sono relativi a variabili come Sentirsi valorizzati (occupazionale) (media 7,0), benessere economico (media 6,9) e benessere comunitario (media 6,1).

Sono state inoltre eseguiti degli approfondimenti in merito al livello di benessere complessivo percepito dal personale tecnico-amministrativo in funzione di alcune variabili socio-demografiche, quali:

- Genere (maschile/femminile);
- Presenza di figli (no, si – figli minorenni, si – figli maggiorenni, si – figli sia minorenni che maggiorenni);
- Ruolo (Categoria C, D o EP);
- Residenza (A Foggia/in provincia di Foggia, In altre zone della Puglia, In regioni limitrofe, In regioni lontane).

*Tabella 10: Differenze di medie sul benessere complessivo in funzione del genere, presenza di figli, categoria e residenza (personale tecnico-amministrativo)*

	Livelli	Numerosità	Media	SD
Benessere complessivo	Maschio	12	7.67	2.29
	Femmina	21	7.05	2.07
	Non binario	2	8.75	1.06
	No	13	6.65	2.44
	Si, figli minorenni	13	7.88	1.82
	Si, figli maggiorenni	6	8.50	1.41
	Si, figli minorenni e maggiorenni	3	5.83	1.61
	C	16	7.72	2.29
	D	9	6.17	2.03
	EP	5	8.50	2.00
	A Foggia/in provincia di Foggia	34	7.31	2.12
	In altre zone della Puglia	1	9.00	-

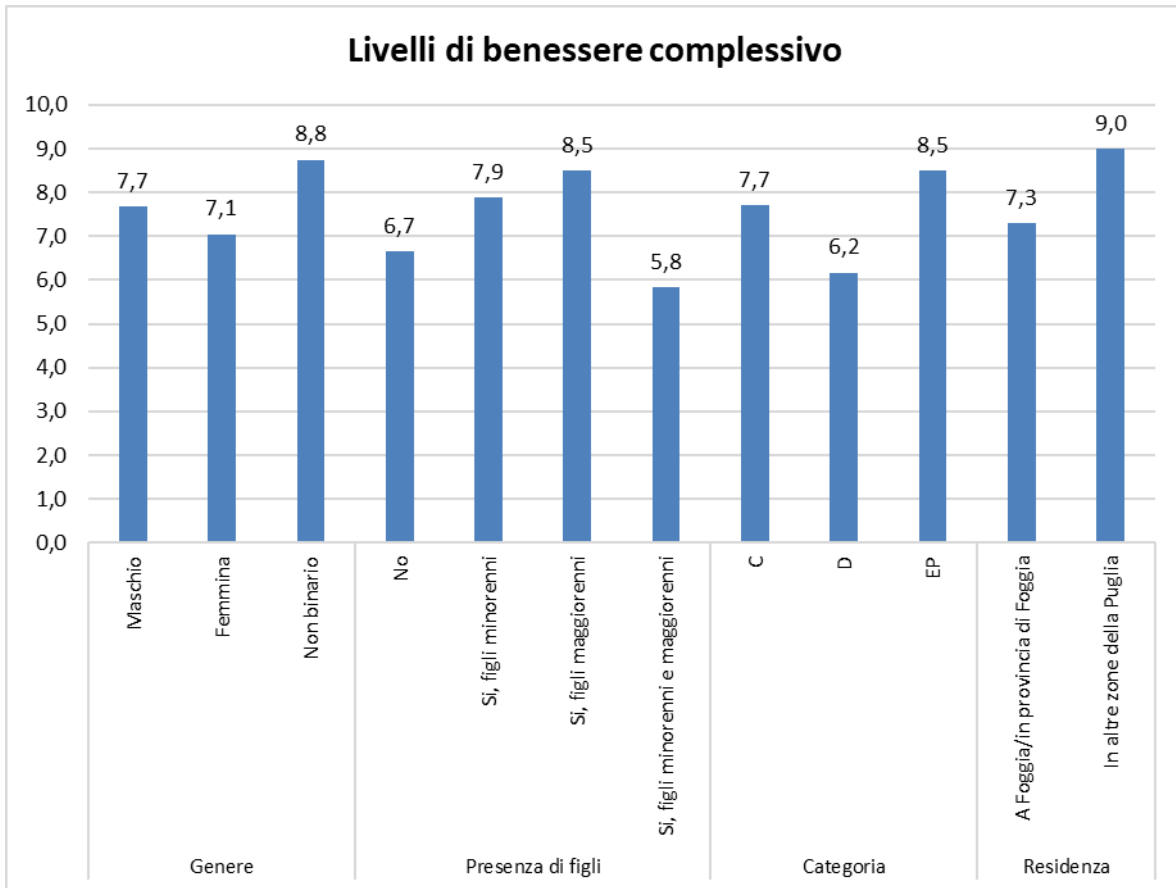


Figura 20: Grafico delle medie sul benessere complessivo (personale tecnico-amministrativo)

Come esplicitato nella Figura 20 e nella Tabella 10, il benessere complessivo sembra essere maggiormente percepito, per il personale tecnico-amministrativo, dal genere non binario (8,8), da chi ha figli maggiorenni (8,5), da coloro che appartengono alla categoria EP (8,5) e da chi vive in altre zone della Puglia (9,0).



Tabella 11: Matrice delle correlazioni tra variabili del personale tecnico-amministrativo

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
<b>1. Relazioni disfunzionali</b>	Pearson's r	—								
	p-value	—								
<b>2. Workload</b>	Pearson's r	0.544 ***	—							
	p-value	<.001	—							
<b>3. Conciliazione</b>	Pearson's r	0.579 ***	0.726 ***	—						
	p-value	<.001	<.001	—						
<b>4. Giustizia procedurale</b>	Pearson's r	-.547 ***	-.311 *	-.345 *	—					
	p-value	<.001	0.035	0.019	—					
<b>5. Supporto dei colleghi</b>	Pearson's r	-.689 ***	-.521 ***	-.646 ***	0.478 ***	—				
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—				
<b>6. Supporto del superiore</b>	Pearson's r	-.625 ***	-.381 **	-.583 ***	0.534 ***	0.791 ***	—			
	p-value	<.001	0.009	<.001	<.001	<.001	—			
<b>7. Influenza nelle decisioni</b>	Pearson's r	-.550 ***	-.225	-.414 **	0.367 *	0.629 ***	0.682 ***	—		
	p-value	<.001	0.132	0.004	0.012	<.001	<.001	—		
<b>8. Identificazione organizzativa</b>	Pearson's r	-.499 ***	-.290	-.347 *	0.338 *	0.468 **	0.503 ***	0.354 *	—	
	p-value	<.001	0.066	0.026	0.031	0.002	<.001	0.023	—	



		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
<b>9. Soddisfazione lavorativa</b>	Pearson's r	- *** 0.705	- ** 0.434	- ** 0.452	0.502 ***	0.656 ***	0.539 ***	0.499 ***	0.768 ***	—
	p-value	<.001	0.005	0.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—
			<b>10.</b>	<b>11.</b>	<b>12.</b>	<b>13.</b>	<b>14.</b>	<b>15.</b>	<b>16.</b>	
<b>10. Work engagement</b>	Pearson's r		—							
	p-value		—							
<b>11. Technostress</b>	Pearson's r		-0.213	—						
	p-value		0.180	—						
<b>12. Capitale psicologico</b>	Pearson's r		0.615 ***	-0.226	—					
	p-value		<.001	0.167	—					
<b>13. Rapporto università-territorio</b>	Pearson's r		0.310	-0.089	0.379 *	—				
	p-value		0.054	0.588	0.017	—				
<b>14. Place attachment</b>	Pearson's r		0.668 ***	-0.112	0.369 *	0.130	—			
	p-value		<.001	0.499	0.021	0.430	—			
<b>15. Mattering</b>	Pearson's r		0.647 ***	-0.250	0.771 ***	0.446 **	0.523 ***	—		
	p-value		<.001	0.131	<.001	0.005	<.001	—		
<b>16. Benessere complessivo</b>	Pearson's r		0.592 ***	-0.243	0.713 ***	0.558 ***	0.369 *	0.857 ***	—	
	p-value		<.001	0.142	<.001	<.001	0.023	<.001	—	

## STUDENTI

### ANALISI CARATTERISTICHE SOCIO-DESCRITTIVE

Il campione relativo agli studenti è stato caratterizzato da 392 soggetti, con una media di 145 risposte incomplete o mancanti, pari al 37% del totale.

In termini di caratteristiche socio-descrittive, le principali peculiarità degli studenti intercettati sono esplicate nelle Figure dalla alla Figura 21 alla Tabella 13.

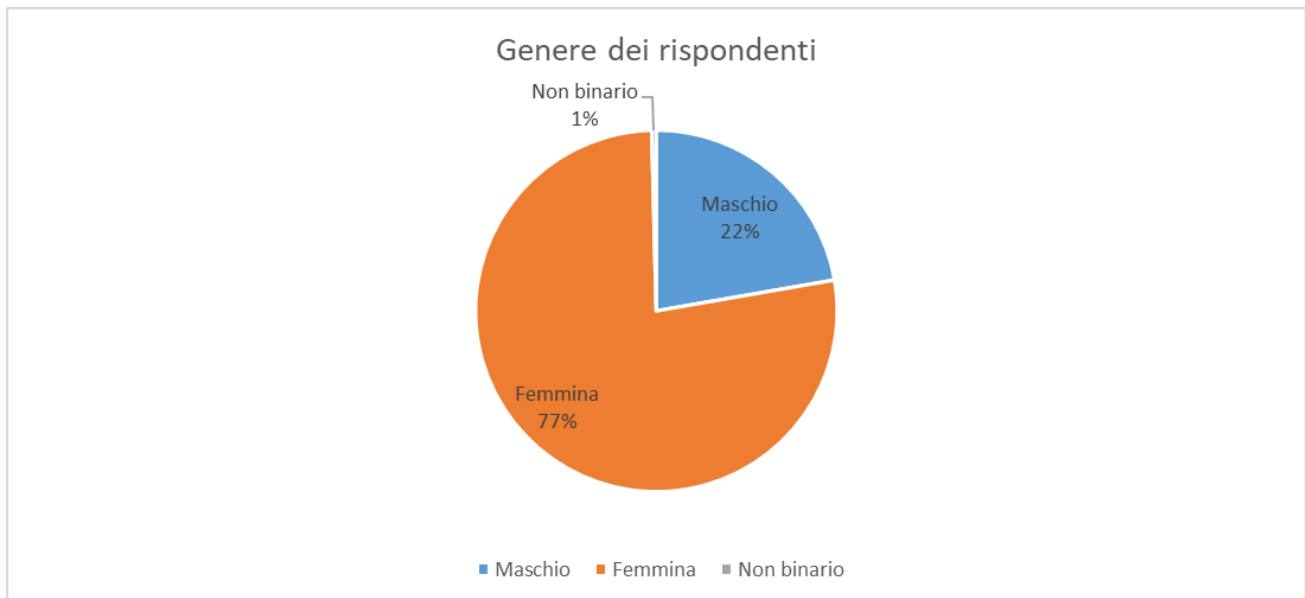


Figura 21: Genere dei rispondenti (studenti/studentesse)

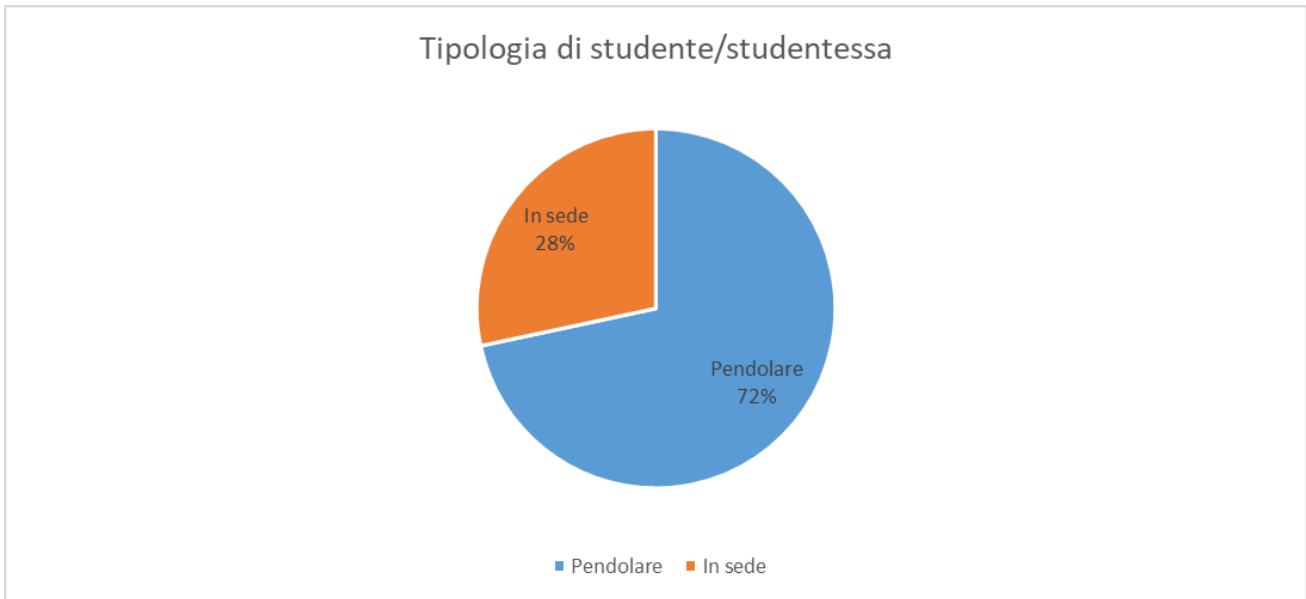


Figura 22: Tipologia di studente/studentessa (studenti/studentesse)

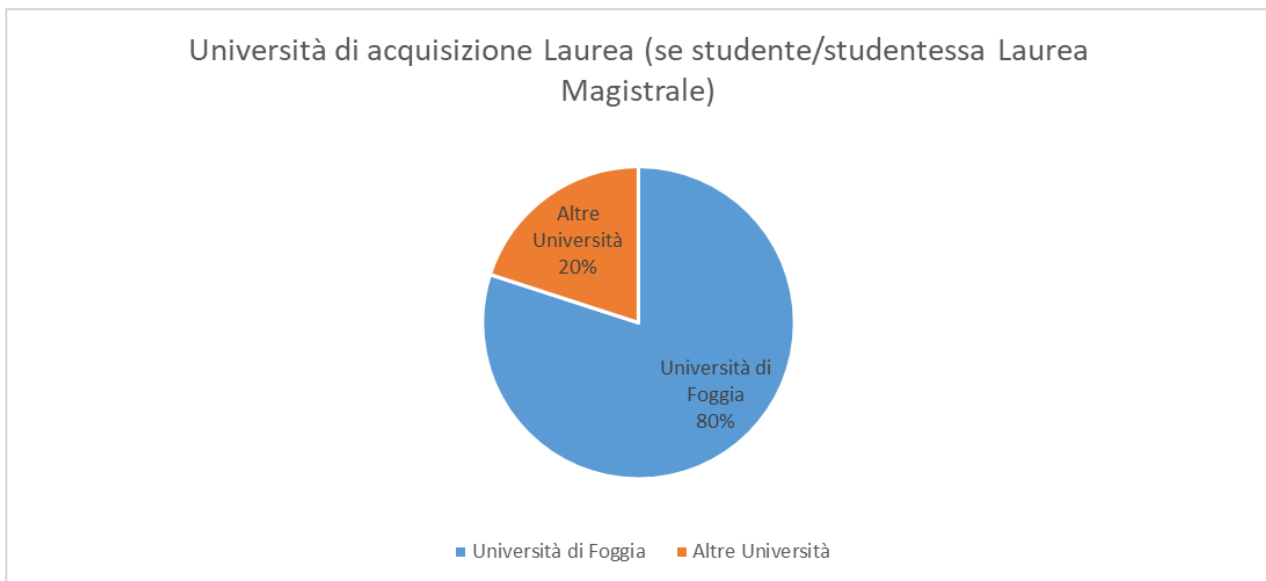


Figura 23: Università di acquisizione della Laurea Triennale (studenti/studentesse)



Tabella 12: Corsi di Laurea degli studenti/studentesse intercettati

Corso di Laurea	Frequenza	Percentuale
Archeologia	1	0,4%
Banca finanza e mercati	1	0,4%
Biotechnology and smart practices for a sustainable management of natural resources, food and agriculture	1	0,4%
Consulente del lavoro	3	1,3%
Dottorato (vari corsi e cicli)	8	3,5%
Economia	4	1,8%
Economia aziendale	8	3,5%
Economia Aziendale e gestione dei servizi turistici	1	0,4%
Economia e commercio	1	0,4%
Economics and finance of territorial sustainability and well-being	1	0,4%
Filologia moderna	1	0,4%
Fisioterapia	1	0,4%
Giurisprudenza	5	2,2%
Imprenditorialità e Management internazionale	2	0,9%
Infermieristica	6	2,6%
Ingegneria dei sistemi logistici per l'agroalimentare	1	0,4%
Ingegneria gestionale	1	0,4%
Innovazione digitale e comunicazione	2	0,9%
Learning science and Digital Technologies	4	1,8%
Lettere	1	0,4%
Lettere e Beni Culturali	1	0,4%
Lettere e Cultura Digitale	1	0,4%
Lettere moderne	2	0,9%
Lingue e culture straniere	2	0,9%
Lingue e letterature straniere	3	1,3%
Lingue per l'impresa e il turismo	1	0,4%
Medicina	3	1,3%
Medicina e chirurgia	12	5,3%
Odontoiatria e protesi dentaria	4	1,8%
Relazioni pubbliche Comunicazione e tecnologie digitali	1	0,4%
Scienze biologiche	1	0,4%
Scienze Biotecnologiche, degli Alimenti e della Nutrizione Umana	2	0,9%
Scienze dell'educazione e della formazione	14	6,2%
Scienze della formazione, dello sviluppo e dell'apprendimento	5	2,2%
Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione	1	0,4%
Scienze delle Attività Motorie e Sportive	2	0,9%
Scienze delle Attività Motorie Preventive ed Adattate	1	0,4%
Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche	1	0,4%
Scienze dell'educazione	1	0,4%
Scienze e tecniche psicologiche	80	35,2%
Scienze e tecnologie agrarie	1	0,4%
Scienze e tecnologie agrarie	1	0,4%
Scienze e tecnologie alimentari	1	0,4%
Scienze e tecnologie biomolecolari	4	1,8%

Scienze e tecnologie innovative per la salute e l'invecchiamento attivo	2	0,9%
Scienze Gastronomiche	4	1,8%
Scienze infermieristiche	2	0,9%
Scienze investigative	4	1,8%
Scienze motorie	1	0,4%
Scienze pedagogiche	1	0,4%
Scienze pedagogiche e della progettazione educativa	3	1,3%
Scienze tecnologie alimentari	1	0,4%
TFA	10	4,4%
Turismo culturale	1	0,4%
<b>Totale</b>	<b>227</b>	<b>100,0%</b>

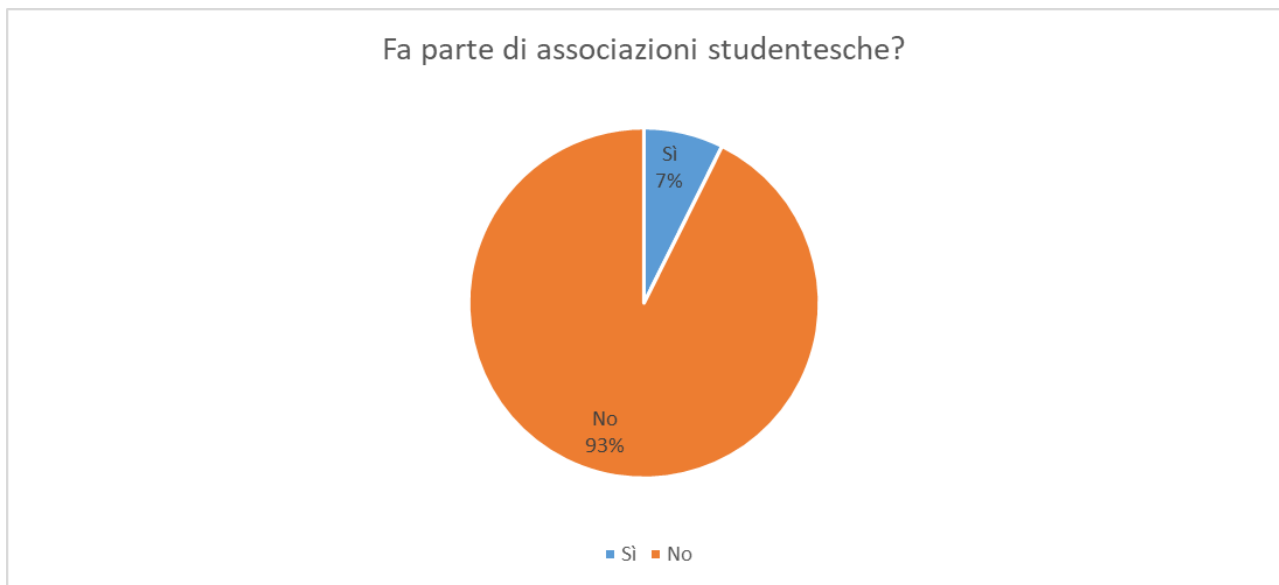


Figura 24: Partecipazione ad associazioni studentesche (studenti/studentesse)

Fa parte di associazioni/gruppi extra-universitari di qualche tipo?

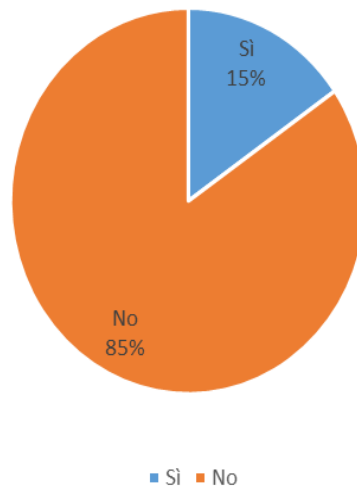


Figura 25: Partecipazione ad associazioni/gruppi extra-universitari di qualche tipo (studenti/studentesse)

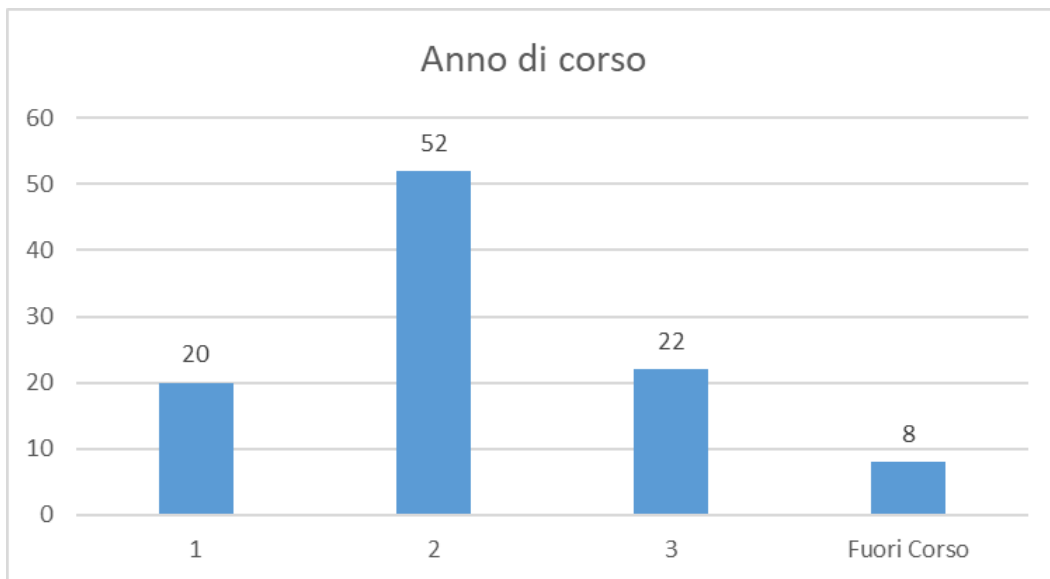


Figura 26: Anno di corso (studenti/studentesse)

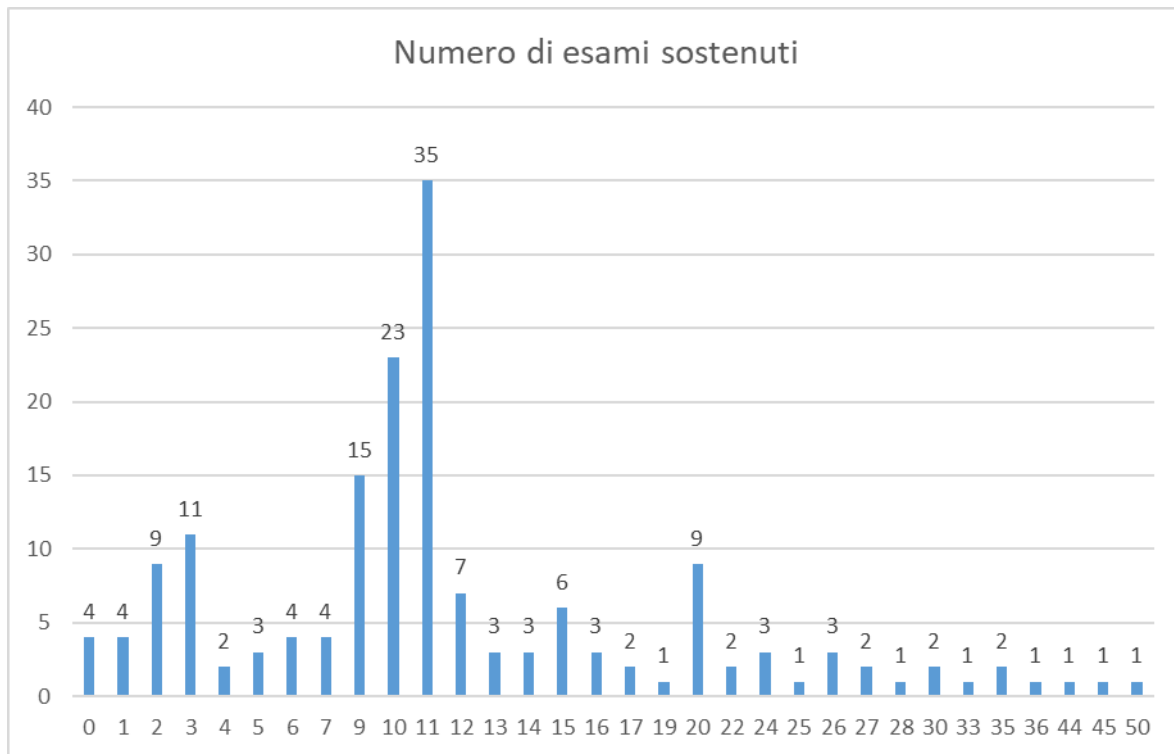


Figura 27: Numero di esami sostenuti (studenti/studentesse)

Tabella 13: Informazioni riepilogative (studenti/studentesse)

	Minimo	Massimo	Media	DS
Indichi la sua età (in anni compiuti)	19	59	27,6	9,2
Media voto esami	20	31	27,2	1,7

- Con una maggioranza di studentesse (77%) rispetto agli studenti (22%), mentre l'1% si dichiara non binario (Figura 10). L'età media si attesta attorno ai 27,6 anni, con un minimo di 19 ed un massimo di 59 anni (Tabella 8).
- I corsi di Laurea prevalenti negli studenti/studentesse intercettati/e sono Scienze e tecniche psicologiche (35%), Scienze dell'educazione e della formazione (6%), Medicina e chirurgia (5%), i vari corsi del TFA (4%), e del dottorato (4%), Economia aziendale (4%), ed Infermieristica (3%) (Tabella 12).
- Con una prevalenza di studenti/studentesse pendolari (72%) invece che in sede (28%, Figura 22).
- Con una netta percentuale di studenti/studentesse che hanno acquisito la laurea (in caso di studenti di laurea magistrale) presso l'Università di Foggia (80%, Figura 23).



- Con una quasi totalità di studenti/studentesse non appartenenti ad associazioni studentesche (Figura 24,93%).
- Con una netta prevalenza di studenti/studentesse che non partecipano ad associazioni/gruppi extra-universitari di qualche tipo (Figura 25).
- Con una prevalenza di studenti iscritti al secondo anno di studi (51%, Figura 26).
- Con una frequenza maggiore di numero di esami sostenuti pari a 11 (20,7%) e 10 (13,6%) (Figura 27) e con una media pari a 27,2 (Tabella 13).

## VARIABILI LEGATE AL BENESSERE

Tabella 14: Principali statistiche descrittive delle variabili legate al benessere (studenti/studentesse)

	Numero risposte	Risposte Mancanti	Media	Deviazione Standard	Minimo Scala	Massimo Scala
Relazione con l'organizzazione	301	91	3.25	0.938	1.00	5.00
Organizzazione come mediatore	301	91	3.64	1.07	1.00	5.00
Influenza dell'organizzazione	301	91	3.52	0.941	1.00	5.00
Legame con la comunità	301	91	2.65	1.23	1.00	5.00
Percezione della capacità di persistere nella propria scelta universitaria	301	91	1.89	0.864	1.00	5.00
Valore dell'università e senso di appartenenza	301	91	4.28	0.657	1.00	5.00
Valore del Corso di studi e del progetto accademico	301	91	4.10	0.799	1.00	5.00
Integrazione del progetto accademico nella rete relazionale	301	91	3.74	0.999	1.00	5.00
Relazione con colleghi universitari	301	91	3.46	0.947	1.00	5.00
Relazione con docenti universitari	301	91	3.30	0.941	1.00	5.00
Speranza	261	131	4.50	0.831	1.00	6.00
Ottimismo	261	131	4.00	1.01	1.00	6.00
Resilienza	261	131	4.41	1.00	1.00	6.00
Auto-efficacia	261	131	4.19	1.00	1.00	6.00
Capitale psicologico	261	131	4.27	0.781	1.00	6.00
Rapporto Università- Territorio	261	131	4.02	0.883	1.00	6.00
Attaccamento al Luogo	261	131	2.86	1.39	1.00	6.00
Sentirsi valorizzati (personale)	251	141	6.85	1.56	1.00	10.0
Sentirsi valorizzati (occupazionale)	251	141	5.95	2.37	1.00	10.0
Dare valore (personale)	251	141	8.01	1.93	1.00	10.0
Dare valore (occupazionale)	251	141	6.88	2.22	1.00	10.0

Mattering complessivo	251	141	7.13	1.71	1.00	10.0
Benessere interpersonale	251	141	8.24	1.84	1.00	10.0
Benessere comunitario	251	141	6.09	2.47	1.00	10.0
Benessere occupazionale	251	141	6.68	2.34	1.00	10.0
Benessere fisico	251	141	7.43	1.95	1.00	10.0
Benessere psicologico	251	141	7.03	2.08	1.00	10.0
Benessere economico	251	141	6.34	2.14	1.00	10.0
Benessere complessivo	251	141	7.29	1.79	1.00	10.0

Nella Tabella 14 vengono riportate le principali statistiche descrittive delle risposte ottenute sulle scale del questionario che sono state considerate legate al benessere. Anche in questo caso per ogni variabile, sono rispettivamente riportate:

- Il numero dei rispondenti al quesito
- Il numero delle risposte mancanti
- Il punteggio medio di risposta
- La deviazione standard
- Il minimo della scala di risposta
- Il massimo della scala di risposta

Il numero medio delle risposte ottenute per tutti i quesiti è pari a 271, mentre quello delle risposte mancanti è 121. Le variabili con più risposte fornite sono state relazione con l'organizzazione, organizzazione come mediatore, influenza dell'organizzazione, legame con la comunità, percezione della capacità di persistere nella propria scelta universitaria, valore dell'università e senso di appartenenza, valore del Corso di studi e del progetto accademico, integrazione del progetto accademico nella rete relazionale, relazione con colleghi universitari, relazione con docenti universitari, con circa il 77% di risposte presenti.

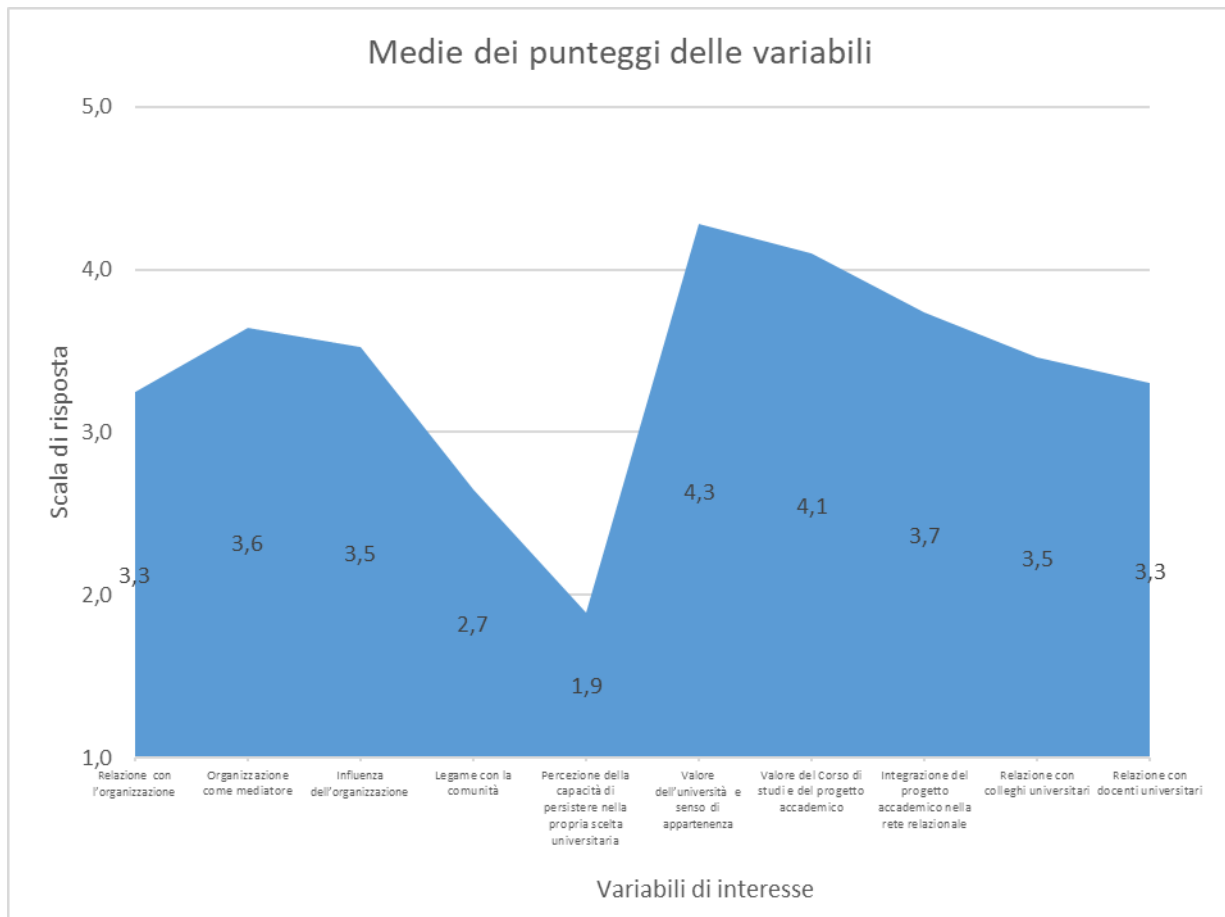


Figura 28: Medie dei punteggi delle variabili su scala da 1 a 5 (studenti/studentesse)

La Figura 28 evidenzia l'andamento medio delle risposte degli studenti/studentesse sulle variabili con scala di risposta da 1 a 5. Da quanto emerge dalle analisi, i costrutti che hanno ottenuto un punteggio medio maggiore sono, rispettivamente:

- Valore dell'università e senso di appartenenza, media punteggio 4,3.
- Valore del Corso di studi e del progetto accademico, media punteggio 4,1.

Al contrario, invece, il punteggio più basso è stato ottenuto nella variabile percezione della capacità di persistere nella propria scelta universitaria (punteggio medio 1,9).



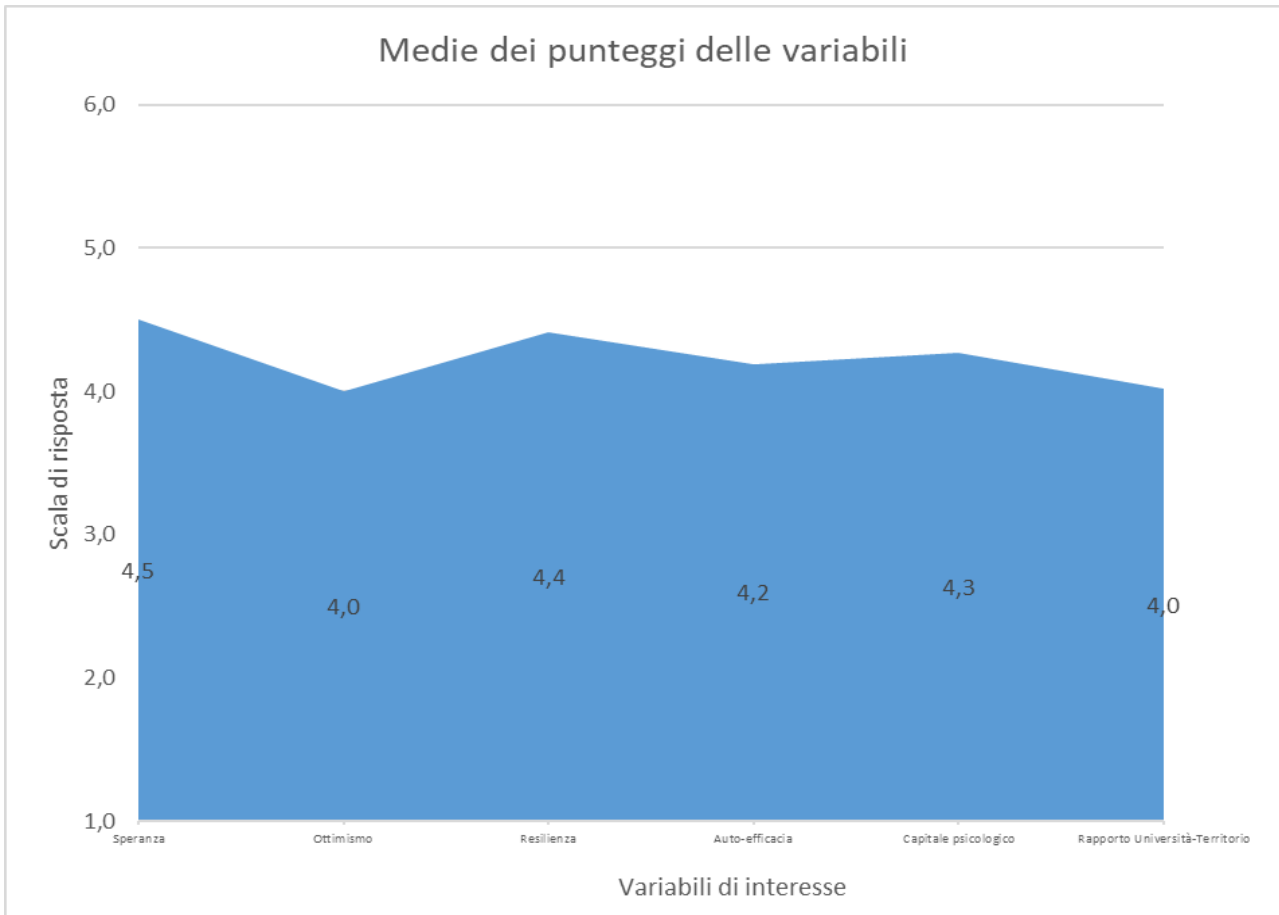


Figura 29: Medie dei punteggi delle variabili su scala da 1 a 6 (studenti/studentesse)

La Figura 29 evidenzia l'andamento medio delle risposte degli studenti/studentesse sulle variabili con scala di risposta da 1 a 6. Da quanto emerge dalle analisi, i costrutti che hanno ottenuto un punteggio medio maggiore sono, rispettivamente:

- Speranza, punteggio medio 4,5
- Resilienza, punteggio medio 4,4
- Capitale psicologico, punteggio medio 4,3
- Auto-efficacia, punteggio medio 4,2
- Rapporto Università-Territorio, punteggio medio 4,0
- Ottimismo, punteggio medio 4,0.

Il punteggio più basso è stato identificato nella variabile attaccamento al luogo (2,9).

	Livelli	Numerosità	Media	SD
Benessere complessivo	Maschio	55	7.14	2.01
	Femmina	191	7.35	1.73
	In sede	70	7.16	1.68
	Pendolare	177	7.34	1.84

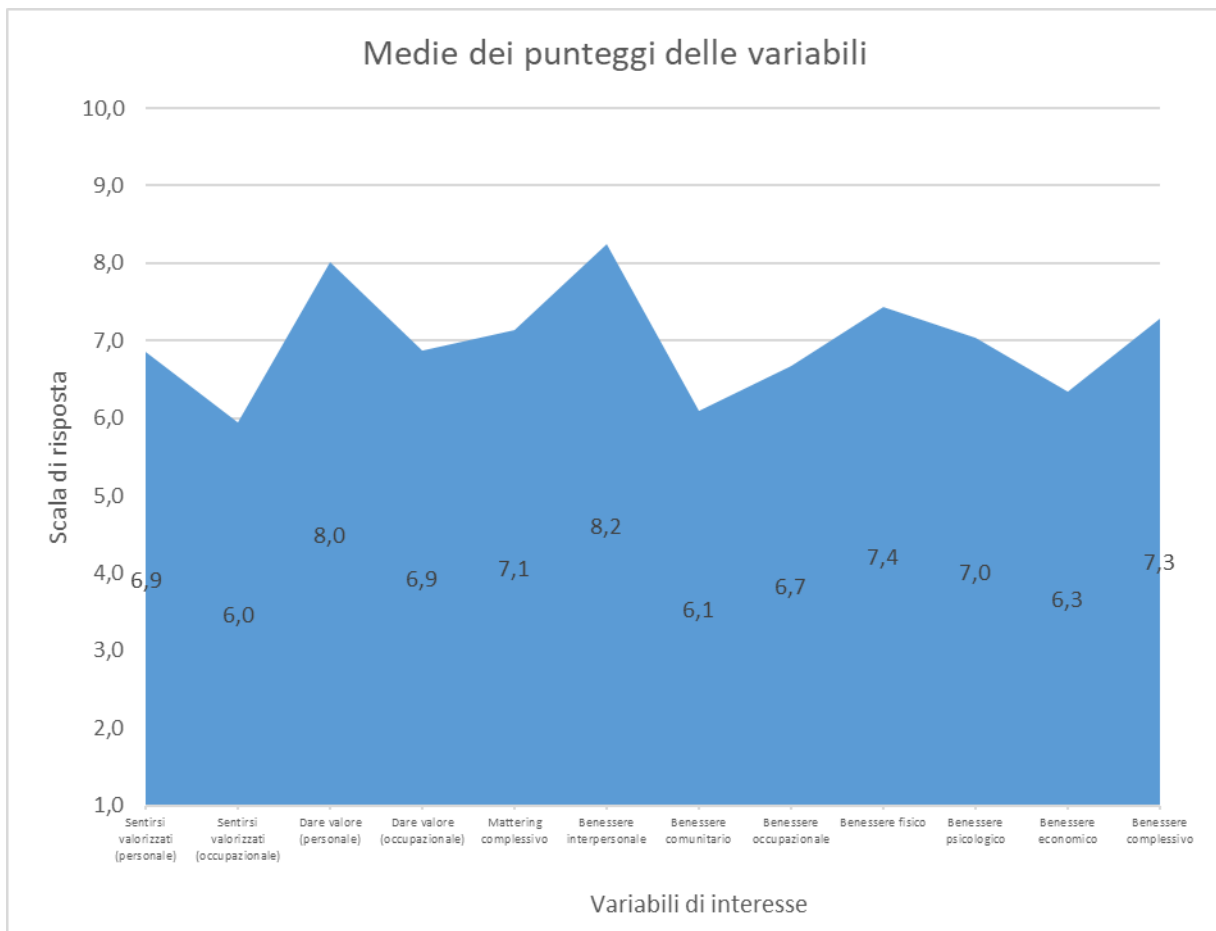


Figura 30: Medie dei punteggi delle variabili su scala da 1 a 10 (studenti/studentesse)

La Figura 30 consente di rilevare i punteggi medi delle scale con polarità da 1 a 10. In particolare, punteggi elevati sono stati riscontrati in variabili quali:

- Benessere interpersonale, con media dei punteggi pari a 8,2
- Sentirsi valorizzati (personale), con media dei punteggi pari a 8,0.

Al contrario, invece, i punteggi mediamente più bassi si riscontrano in:

- Benessere comunitario, con media pari a 6,1
- Sentirsi valorizzati (occupazionale), con media pari a 6,0.

Sono state inoltre eseguiti degli approfondimenti in merito al livello di benessere complessivo percepito dal personale tecnico-amministrativo in funzione di alcune variabili socio-demografiche, quali:

- Genere (maschile/femminile);
- Status studente (in sede/pendolare).

*Tabella 15: Differenze di medie sul benessere complessivo in funzione del genere, presenza di figli, categoria e residenza (studenti/studentesse)*

	<b>Livelli</b>	<b>Numerosità</b>	<b>Media</b>	<b>SD</b>
Benessere complessivo	Maschio	55	7.14	2.01
	Femmina	191	7.35	1.73
	In sede	70	7.16	1.68
	Pendolare	177	7.34	1.84

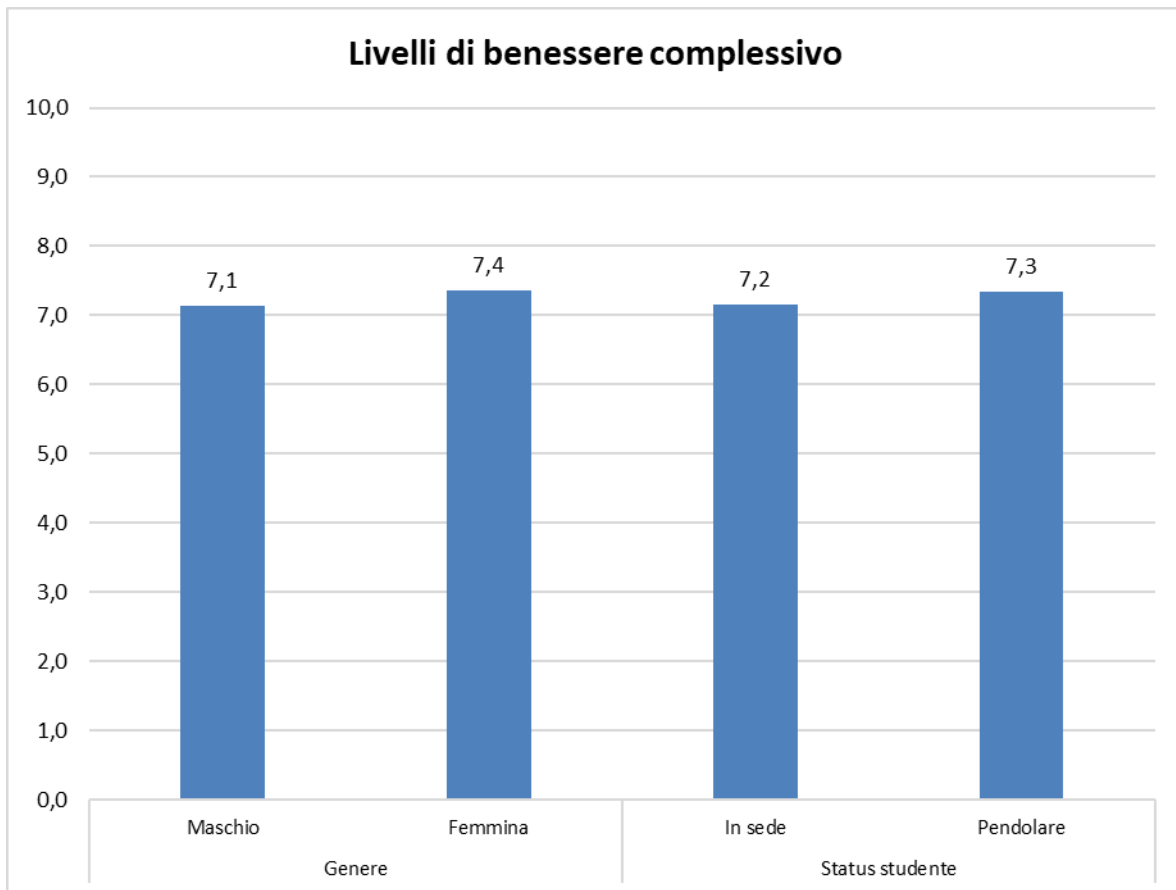


Figura 31: Grafico delle medie sul benessere complessivo negli studenti/studentesse

Come rappresentato nella Tabella 10 e nella Figura 31 il benessere complessivo sembra essere percepito maggiormente dal genere femminile (7,4), mentre non sembra esserci particolare differenza nello status dello studente, ovvero in sede o pendolare.



Tabella 16: Matrice di correlazione tra le variabili del questionario (studenti/studentesse)

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
<b>1. SENSO DI COMUNITÀ ORGANIZZATIVO</b>	Pearson's r	—						
	p-value	—						
<b>2. CAPITALE PSICOLOGICO</b>	Pearson's r	0.338 ***	—					
	p-value	<.001	—					
<b>3. RAPPORTO UNIVERSITA-TERRITORIO</b>	Pearson's r	0.596 ***	0.352 ***	—				
	p-value	<.001	<.001	—				
<b>4. PLACE ATTACHMENT</b>	Pearson's r	0.367 ***	0.219 ***	0.351 ***	—			
	p-value	<.001	<.001	<.001	—			
<b>5. MATTERING</b>	Pearson's r	0.410 ***	0.466 ***	0.253 ***	0.321 ***	—		
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—		
<b>6. BENESSERE COMPLESSIVO</b>	Pearson's r	0.422 ***	0.453 ***	0.327 ***	0.317 ***	0.627 ***	—	
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
<b>7. SENSO DI COINVOLGIMENTO UNIVERSITARIO</b>	Pearson's r	0.616 ***	0.430 ***	0.420 ***	0.280 ***	0.421 ***	0.438 ***	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## CONFRONTO TRA DOCENTI, PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E STUDENTI/STUDENTESSE

La presente sezione ha l'obiettivo di fornire una panoramica sui punteggi differenti ottenuti da docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti/studentesse nel rispondere alle domande del questionario analizzato. Come esplicitato nella parte introduttiva, la maggioranza dei costrutti sono stati utilizzati parimenti per i docenti che per il personale tecnico-amministrativo, mentre per gli studenti/studentesse le comunanze con gli altri attori coinvolti sono minori. Per questo motivo, nella trattazione saranno elencati i differenti costrutti con le rispettive medie e solo gli stakeholder implicati nelle risposte.

*Tabella 17: Medie dei punteggi ottenuti da docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti/studentesse*

	Medie DOCENTI	Medie PTA	Medie STUDENTI/STUDENTESSE
Relazioni disfunzionali	2,1	2,2	Non presente
Carico di lavoro eccessivo	3,3	3,4	Non presente
Difficile conciliazione	3,3	3,0	Non presente
Giustizia procedurale	3,6	3,3	Non presente
Supporto dei colleghi	4,0	4,3	Non presente
Supporto del direttore	4,1	4,2	Non presente
Influenza nelle decisioni	3,1	3,7	Non presente
Identificazione organizzativa	5,1	4,8	Non presente
Soddisfazione Lavorativa	4,6	4,4	Non presente
Coinvolgimento Lavorativo	4,7	4,2	Non presente
Tecnostress	3,0	2,3	Non presente
Capitale psicologico	4,4	4,4	4,3
Rapporto Università-Territorio	4,5	4,5	4,0
Attaccamento al Luogo	3,4	3,8	2,9
Sentirsi valorizzati (personale)	7,1	7,3	6,9
Sentirsi valorizzati (occupazionale)	6,8	7,0	6,0
Dare valore (personale)	8,4	8,2	8,0
Dare valore (occupazionale)	7,9	7,8	6,9
Mattering complessivo	7,7	7,7	7,1
Benessere interpersonale	8,2	8,6	8,2

Benessere comunitario	7,2	6,1	6,1
Benessere occupazionale	7,6	7,3	6,7
Benessere fisico	7,2	7,6	7,4
Benessere psicologico	7,3	7,3	7,0
Benessere economico	7,3	6,9	6,3
Benessere complessivo	7,5	7,4	7,3

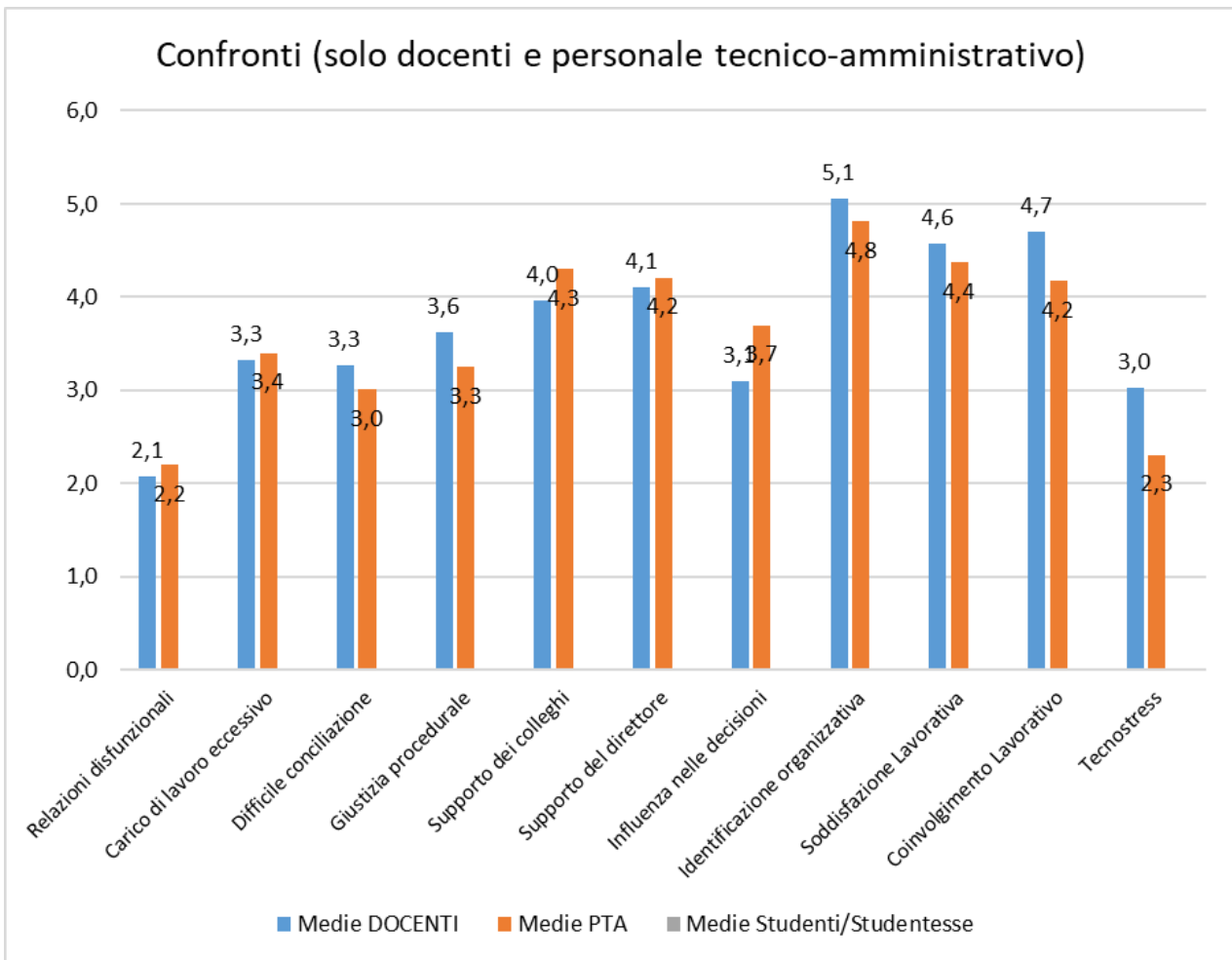


Figura 32: Confronti variabili presenti in docenti e personale tecnico-amministrativo

La Tabella 17 e la Figura 32 evidenziano una situazione per i docenti ed il personale tecnico-amministrativo di parziale sovrapposizione nelle medie di variabili come:

- Relazioni disfunzionali
- Carico di lavoro eccessivo
- Supporto del direttore

- Soddisfazione lavorativa

Le differenze evidenziate, invece, rappresentano una maggiore propensione dei docenti verso aspetti quali la difficile conciliazione (3,3 vs 3,0), la giustizia procedurale (3,6 vs 3,3), l'identificazione organizzativa (5,1 vs 4,8), il coinvolgimento lavorativo in generale (4,7 vs 4,2) ed il tecnostress (3,0 vs 2,3). Il personale tecnico-amministrativo, invece, sembra godere di più del supporto dei colleghi (4,3 vs 4,0) e dell'influenza nelle decisioni (3,7 vs 3,1).

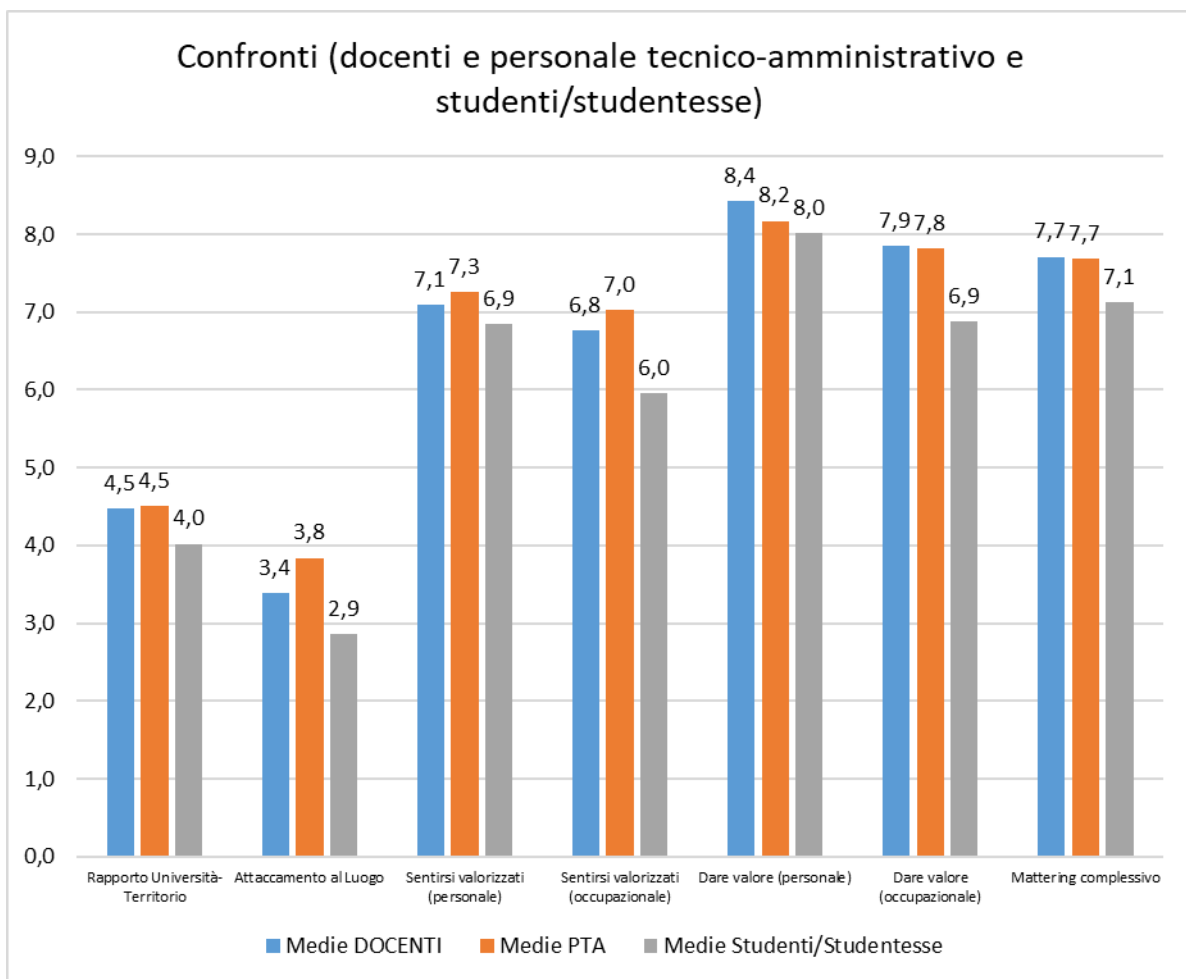


Figura 33: Confronto tra docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti/studentesse (1)

Come riprodotto nella Figura 33, il confronto tra docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti/studentesse evidenzia una generale media minore degli studenti/studentesse nei confronti dei docenti e del personale tecnico-amministrativo. In particolare, sembra emergere una netta differenza in variabili come rapporto università-territorio (media STUDENTI/ESSE = 4,0, media DOCENTI e media PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO = 4,5) ed attaccamento al luogo, dove la media maggiore è



riscontrata nel personale tecnico-amministrativo (3,8), seguita da docenti (3,4) e studenti/studentesse (2,9). Altre variabili in cui emergono delle differenze descrittive importanti sono il sentirsi valorizzati (occupazionale), dove la media del personale tecnico-amministrativo è maggiore delle altre categorie (7,0), seguita da docenti (6,8) e studenti/studentesse (6,0). Lo stesso andamento è riscontrato nella variabile dare valore (occupazionale) (media  $DOCENTI = 7,9$ , media  $PERSONALE\ TECNICO-AMMINISTRATIVO = 7,8$ , media  $STUDENTI/STUDENTESSE = 6,9$ ), così come nel mattering complessivo (media  $DOCENTI = 7,7$ , media  $PERSONALE\ TECNICO-AMMINISTRATIVO = 7,7$ , media  $STUDENTI/STUDENTESSE = 7,1$ ).

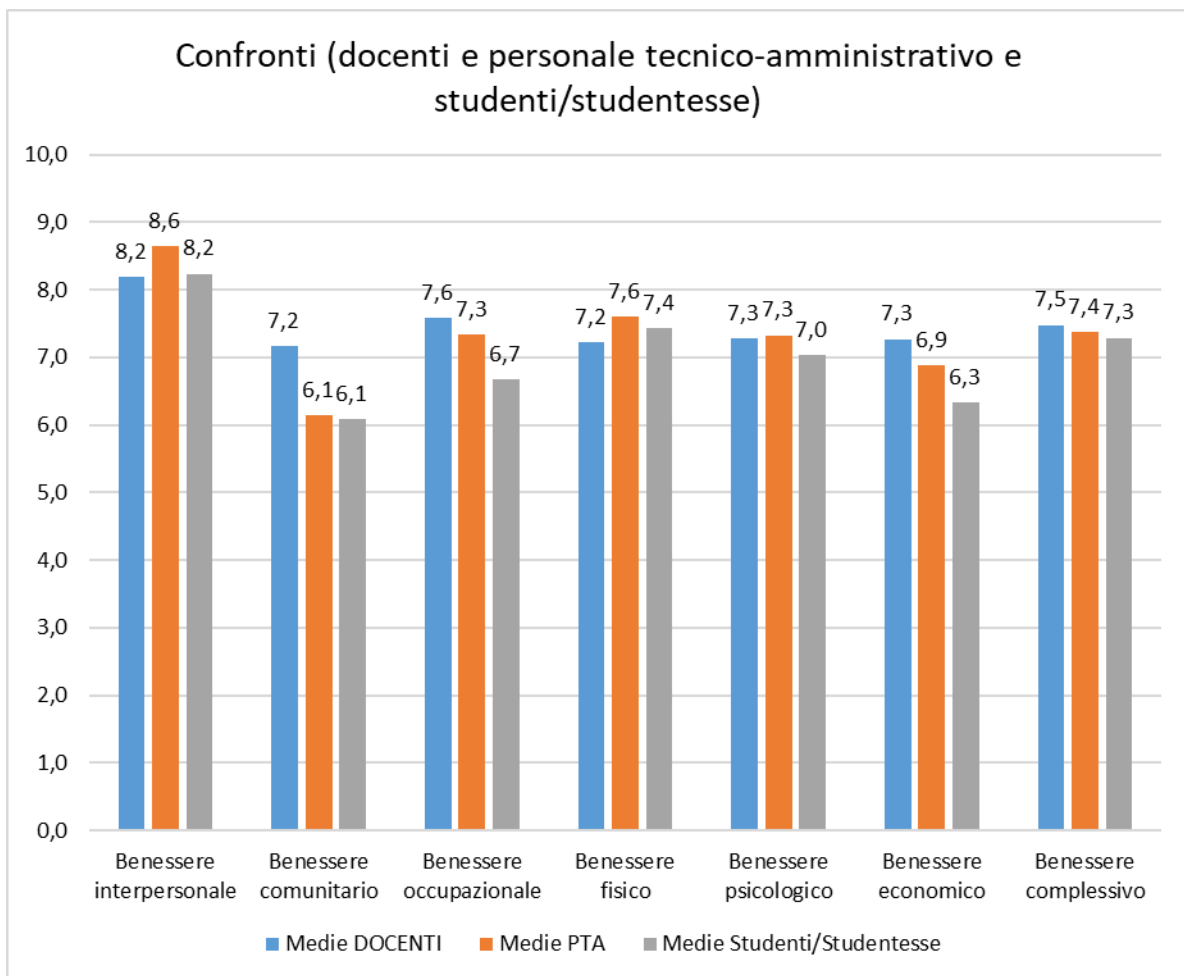


Figura 34: Confronto tra docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti/studentesse (I)

Per quanto riguarda le variabili connesse con il benessere (Figura 34), infine, il personale tecnico-amministrativo sembra godere di maggiore benessere interpersonale (media = 8,6, mentre quella dei docenti e degli studenti/studentesse è di 8,2). Il benessere comunitario, invece, sembra essere una prerogativa dei docenti (7,2), in quanto per i PTA e gli studenti/studentesse è nettamente minore (6,1).



Il benessere occupazionale è maggiore nei docenti (7,6) ed inferiore nei PTA (7,3) e negli studenti/studentesse (6,7), mentre quello fisico (media  $_{\text{DOCENTI}} = 7,2$ , media  $_{\text{PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO}} = 7,6$ , media  $_{\text{STUDENTI/STUDENTESSE}} = 7,4$ ), psicologico e complessivo (media  $_{\text{DOCENTI}} = 7,5$ , media  $_{\text{PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO}} = 7,4$ , media  $_{\text{STUDENTI/STUDENTESSE}} = 7,3$ ) è generalmente simile tra i tre gruppi (media  $_{\text{DOCENTI}} = 7,3$ , media  $_{\text{PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO}} = 7,3$ , media  $_{\text{STUDENTI/STUDENTESSE}} = 7,0$ ). Infine, il benessere economico sembra essere prevalente nei docenti (7,3), seguito dai PTA (6,9) e dagli studenti/studentesse (6,3).