



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'educazione

Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione

Percorso Educatore dei Servizi Educativi per l'Infanzia

Vi è relazione tra il tipo di contratto lavorativo in ambito educativo e la soddisfazione lavorativa?

Corso di Pedagogia Sperimentale

Docente: Roberto Trincherò

Valeria Buscemi 321998

Chiara Priotti 263623

Valeria Pontillo 245775

Indice

1. Introduzione	3
2. Tema, problema, obiettivo di ricerca	3
2.1 Tema di ricerca	3
2.2 Problema della ricerca	3
2.3 Obiettivo di ricerca	3
3. Costruzione del quadro teorico	4
3.1 Mappa concettuale	4
3.2 Quadro teorico	4
4. Ipotesi e strategie di ricerca	7
4.1 Ipotesi di ricerca	7
4.2 Strategie di ricerca	7
5. Fattori	7
5.1 Fattore Indipendente	7
5.2 Fattore Dipendente	7
5.3 Variabili di sfondo	7
6. Definizione operativa dei fattori	8
7. Campione	11
7.1 Popolazione di riferimento	11
7.2 Numerosità del campione	12
7.3 Tecnica di campionamento	12
8. Tecniche e strumenti di rilevazione	12
9. Questionario	12
10. Piano di raccolta dei dati	17
10.1 Matrice dei dati	17
11. Analisi dei dati e interpretazione dei risultati	17
11.1 Analisi monovariata	18
11.2 Analisi bivariata	29
12. Conclusioni	31
13. Riflessioni sull'esperienza di ricerca	32
14. Bibliografia	32

1. Introduzione

La nostra ricerca si propone di comprendere se la soddisfazione lavorativa, in ambito educativo, possa variare in base al tipo di contratto proposto. Cercheremo perciò di indagare se esista una relazione significativa tra un contratto a tempo indeterminato o determinato e la soddisfazione del soggetto nel contesto in cui è inserito.

Alla luce dell'evoluzione della società e della varietà delle condizioni riteniamo che indagare la soddisfazione lavorativa sia importante perché essa è indicativa del benessere dell'individuo e ne migliora la qualità della vita propria e degli individui con i quali si relaziona, particolarmente importante nel contesto di lavoro educativo.

Partendo dalle nostre esperienze lavorative e curricolari, abbiamo deciso di approfondire questa tematica per comprendere quanto il grado di soddisfazione lavorativa, influenzato da diverse variabili (ambientali, strutturali, umane e di risorse), sia condizionato dal tipo di contratto proposto dall'ente per il quale si lavora.

2. Tema, problema, obiettivo di ricerca

2.1 Tema di ricerca

Tipo di contratto lavorativo in ambito educativo e soddisfazione lavorativa.

2.2 Problema della ricerca

Vi è relazione tra il tipo di contratto lavorativo in ambito educativo e la soddisfazione lavorativa?

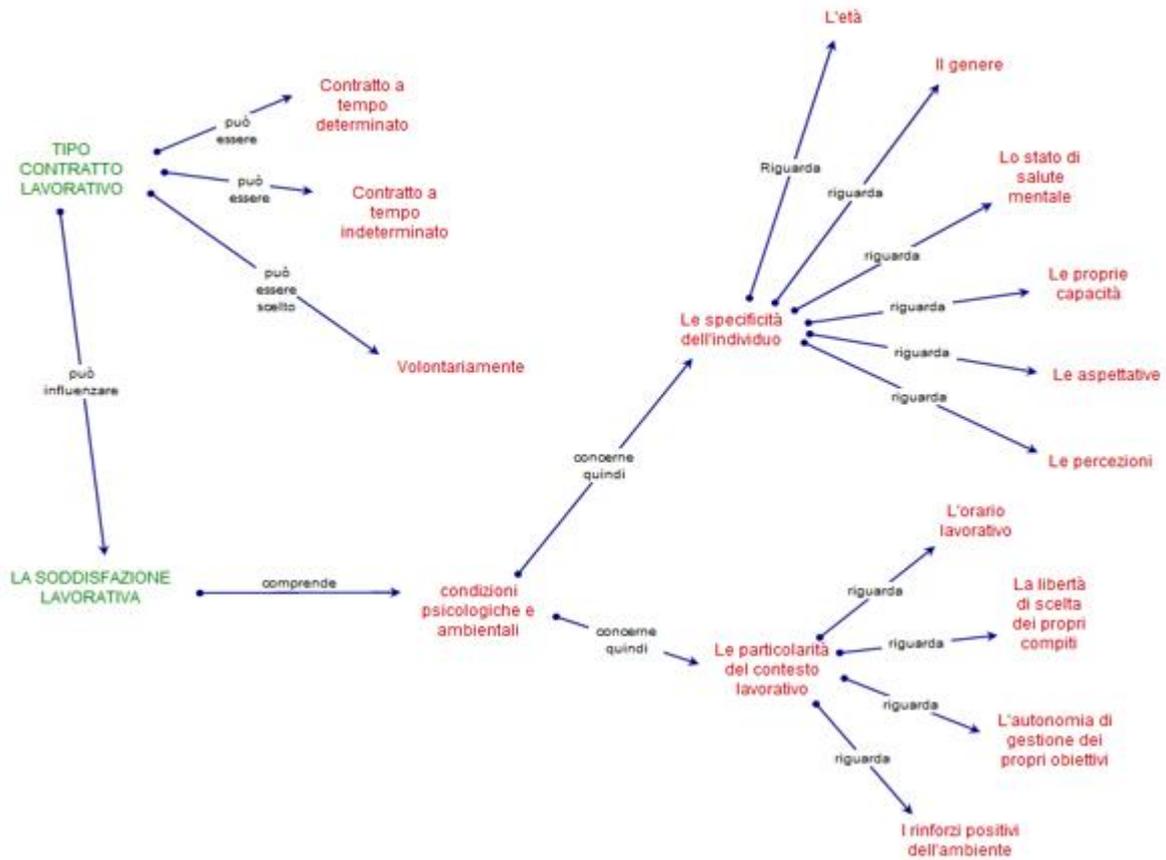
2.3 Obiettivo di ricerca

Stabilire se esista una relazione tra il tipo di contratto lavorativo in ambito educativo e la soddisfazione lavorativa.

3.Costruzione del quadro teorico

3.1 Mappa concettuale

TIPO DI CONTRATTO E SODDISFAZIONE LAVORATIVA, PontilloBuscemiPriotti;7/7/2024



3.2 Quadro teorico

Lo scopo della nostra ricerca si sviluppa nell’ambito educativo e intende stabilire se possedere un contratto lavorativo a tempo indeterminato aumenti la propria soddisfazione sul lavoro, per fare questo siamo partite dal testo di Giorgio Piccitto dal titolo “Donne, uomini e lavori: qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa in Italia” (Piccitto, Ledizioni 2022), nel quale l’autore analizza un lungo elenco di teorie psicologiche, economiche e sociologiche riguardanti lo studio della soddisfazione lavorativa. Abbiamo individuato quelle teorie che, a nostro parere, restituiscono degli indicatori utili a formare degli item di rilevazione empiricamente riscontrabili attraverso domande somministrate ad un campione di riferimento individuato tra gli operatori educativi della città di Torino e della sua provincia. In prima istanza abbiamo definito il *fattore indipendente* (la causa), il tipo di contratto lavorativo, la nostra ipotesi di ricerca sostiene che un contratto lavorativo a tempo indeterminato possa incrementare quello che noi identifichiamo come *fattore dipendente* (l’effetto), cioè la soddisfazione lavorativa. Quindi partendo dalla definizione di soddisfazione lavorativa che viene indicata come “ciascuna combinazioni di condizioni

psicologiche e ambientali che fa sì che una persona possa dichiararsi soddisfatta del proprio lavoro” (Hoppok, 1935), si evince che il tema sia multidisciplinare e che necessiti un set esteso di parametri per comprenderlo. Secondo Faragher la salute dei lavoratori, sia fisica che mentale, è associabile al grado di soddisfazione lavorativa, se essi percepiscono di non essere soddisfatti lavorativamente incapperanno più facilmente in problematiche quali per esempio ansia, depressione, bassa autostima e sindrome da *bornout* ecco perché abbiamo ritenuto utile inserire questo aspetto nelle domande del nostro questionario (Faragher et al., 2013). Altro aspetto che riteniamo importante, e che si collega al precedente, è l’idea che il benessere sperimentato in ambito lavorativo possa essere fonte di appagamento in altre sfere della vita, questa ipotesi è detta *spillover*, letteralmente traboccamento, ed è proposta da Staines (Staines, 1980), chiediamo quindi ai nostri intervistati se riconoscono questo aspetto nella loro vita.

Procedendo in questa direzione leggiamo come i fenomeni dell’*assenteismo* e dell’*avvicendamento* possono essere indici di insoddisfazione, in quanto la scelta di non recarsi al lavoro sottende la volontà di non esporsi a quegli aspetti percepiti come fonte di disagio (McShane, 1984), mentre abbandonare il proprio impiego se ci si percepisce insoddisfatti sembra essere la via più facile da percorrere (Schwepker Jr, 2001; Egan et al., 2004).

Altro aspetto che ci è parso utile per perseguire il nostro obiettivo di ricerca evidenzia un approccio definito della *cittadinanza organizzativa* che comprende un insieme di condotte atte all’aiuto volontario dei colleghi e all’organizzazione del lavoro al di là di quanto formalmente richiesto (Schnake 1991). Le accostiamo a quei comportamenti, che all’opposto, generano aggressioni, azioni di sabotaggio, disturbo e ostilità e pericolo (Keenan e Newton, 1984; Chen e Spector, 1992).

Con la “Teoria della gerarchia dei bisogni” di Maslow (1943) ci siamo avvicinate alla comprensione dei bisogni dell’individuo, tale prospettiva però non ci soddisfa in pieno perché considerata etnocentrica e troppo deterministica, ma ci avvicina alla “Teoria dei due fattori” di Herzberg (1959) che ci avvia al concetto di fattori estrinseci ed intrinseci, questi ultimi sono per noi fonte di interesse, perché rappresentativi della direzione che stiamo tracciando, essi sono per esempio: lo svolgere attività impegnative e interessanti, l’essere riconosciuti nel raggiungimento dei propri obiettivi, la responsabilità e l’autonomia nello svolgere i propri compiti e l’essere coinvolti nel processo decisionale. Teniamo però utile come riscontro una critica volta alla “Teoria della gerarchia dei bisogni” di Maslow da Tay Diener (2011) che sostiene che i bisogni umani possono variare in base all’età dell’individuo, per questo tra le variabili di sfondo l’età è un dato richiesto. Anche quello del genere è un campo che abbiamo ritenuto importante visto che, per nostre conoscenze pregresse,

sappiamo bene che il mondo dell'educazione conta una presenza maggiore di sesso femminile.

Grazie alla "Teoria dell'adeguamento del lavoro" (Weiss et al., 1967), ci siamo potute soffermare sull'idea che i rinforzi presenti nell'ambiente lavorativo possano restituire soddisfazione, se positivi, ma non solo, un altro punto, per noi importante di questa teoria, che viene ripreso dal "Modello delle caratteristiche del lavoro" di Hackman e Oldham (1976; 1980), sta nel fatto che l'individuo possiede abilità di grado diverso e può percepire gradi di soddisfazione diversa in base a come percepisce quel tipo di richieste, un lavoratore può sentirsi appagato nel confrontarsi con un lavoro sfidante, per un altro lavoratore lo stesso impiego potrebbe essere vissuto come troppo difficile e generare per questo frustrazione. Ecco che la soggettività dell'individuo si dimostra fondamentale. Per questo, ed esempio, Costa e McCrae (1987; 1992) nel "Modello a cinque fattori" racchiudono cinque dimensioni della personalità umana quali l'estroversione, la stabilità emotiva, la coscienziosità, la gradevolezza e l'apertura mentale. Per questo abbiamo domandato ai nostri intervistati se si ritenessero loquaci, socievoli nei confronti dei loro colleghi. L'aspetto della gradevolezza viene ripreso anche nel concetto esposto in precedenza relativo alla cittadinanza organizzativa, perché anch'esso si riferisce ad atteggiamenti di disponibilità, cooperazione e collaborazione nei confronti dei colleghi soprattutto sotto l'aspetto dei rapporti sociali. Sul finire, crediamo che il numero di ore lavorative sia rilevante, soprattutto quando comporta un *mismatch* (mancata corrispondenza) tra le reali condizioni e quelle richieste, pensiamo ad esempio agli straordinari (Golden e Wiens-Tuers, 2005).

Bibliografia, Sitografia:

G. Piccitto, *Donne, uomini e lavori: qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa in Italia*, Ledizioni, 2022

Alice Daneo - Monica Molino - Claudio G. Cortese, *Soddisfazione lavorativa e soddisfazione di vita: reciproche influenze*, in PERSONALE E LAVORO Rivista di cultura delle RISORSE UMANE 595 ANNO LIII – N. 12 DICEMBRE 2017.

https://iris.unito.it/bitstream/2318/1654831/1/Daneo%2C%20Molino%2C%20Cortese_2017_Per%20Lav.pdf

4. Ipotesi e strategie di ricerca

4.1 Ipotesi di ricerca

Vi è una relazione tra tipo di contratto lavorativo in ambito educativo e la soddisfazione lavorativa.

4.2 Strategie di ricerca

Intendiamo stabilire se esistano delle relazioni significative (co-occorrenze) tra gli stati assunti dai nostri fattori sulla base di altri fattori (questione epistemologica), affidandoci al filone del *Realismo Critico* che sostiene l'esistenza di una realtà conoscibile in modo probabilistico e imperfetto (questione ontologica), sceglieremo quindi la ricerca di tipo quantitativo, (questione metodologica) detta *Standard*. Raccoglieremo un numero sufficiente di rilevazioni, attraverso la tecnica del questionario (questione tecnico-operativa), che ci consentiranno di tramutare le stesse in *evidenze*. La tecnica di rilevazione dei dati sarà anonima e volontaria e non includerà domande che possano in qualche modo danneggiare o offendere i partecipanti (questione assiologica).

5.Fattori

5.1 Fattore Indipendente

tipo di contratto lavorativo in ambito educativo.

5.2 Fattore Dipendente

La soddisfazione lavorativa.

5.3 Variabili di sfondo

Età, genere, titolo di studio, ambito educativo di lavoro. Servono per descrivere il campione di persone su cui si elaborano i dati.

6. Definizione operativa dei fattori

<i>Fattori</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Item di rilevazione</i>	<i>Variabili</i>
Variabili di sfondo	Dati personali	D1. Quanti anni hai?	risposta aperta
		D2. Di che genere sei?	1 Maschio 2 Femmina 3 Preferisco non rispondere
		D3. Quale titolo di studio hai ottenuto?	1 Laurea 2 Diploma Scuola secondaria superiore 3 Diploma di formazione professionale 4 Scuola dell'obbligo
		D4. Qual è l'ambito educativo nel quale operi (risposta multipla)	1 Nido 2 Scuola dell'infanzia 3 Scuola primaria 4 Scuola secondaria di I grado 5 Scuola secondaria di II grado 6 Comunità 7 Altro
Fattore Indipendente	Stabilire il tipo di contratto lavorativo	D5. Che tipo di contratto possiedi?	1 Tempo indeterminato [2] 2 Tempo determinato [1]
Il tipo di contratto lavorativo	Scegliere volontariamente il tipo di contratto	D6. Hai scelto volontariamente il tipo di contratto?	1 Si [2] 2 No [1]
		D7. Se avessi potuto scegliere la natura del contratto, quale avresti scelto?	1 A tempo indeterminato [2] 2 A tempo determinato [1]

Fattore Dipendente	Percepire senso di appartenenza al luogo di lavoro	D8. Ti ritieni ben inserita/o nel tuo contesto lavorativo?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	La soddisfazione lavorativa	Ritenere di essere coinvolti nel processo decisionale	D9. Ti ritieni coinvolta/o nel processo delle decisioni lavorative? 1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	Ritenere le proprie competenze adatte al lavoro che si svolge	D10. Credi di possedere le competenze necessarie per svolgere il lavoro richiesto?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	Ritenere le proprie competenze superiori al lavoro che si svolge	D11. Ritieni che le tue competenze siano superiori al lavoro che svolgi?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	Ritenere di svolgere un numero adeguato di ore di lavoro	D12. Ritieni di lavorare per un numero di ore adeguato?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	Ritenere di essere messi (dai responsabili) in situazioni che aiutino lo svolgersi del lavoro	D13. Ritieni che i tuoi responsabili abbiano messo in atto strategie che agevolino momenti di interazione/confronto tra i vari attori del contesto lavorativo?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
		D14. Ti ritieni loquace, socievole nei confronti dei colleghi?	1 Molto [4]

Ritenere di essere estroversi/ socievoli verso i colleghi		2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
Attuare atteggiamenti prosociali verso i colleghi	D15. Ti capita di aiutare i colleghi in modo volontario e non retribuito?	1 Sì [2] 2 No [1]
Svolgere il proprio lavoro in modo efficiente senza bisogno di essere supervisionati o controllati in maniera stringente	D16. Ti capita di portare avanti il tuo lavoro in modo autonomo senza controllo da parte del responsabile/supervisore?	1 Sì [2] 2 No [1]
Ritenere che la soddisfazione lavorativa generi soddisfazione in altri ambiti della propria vita	D17. Ritieni che la soddisfazione lavorativa incida sulle altre sfere della tua vita?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
Ritenere di svolgere attività stimolanti	D18. Ritieni di svolgere attività interessanti?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
Ritenere di essere riconosciuto nello svolgere il proprio lavoro	D19. Vengono riconosciuti gli obiettivi che porti a termine?	1 Sì [2] 2 No [1]
Bassa soddisfazione lavorativa si correla a maggiori problemi di salute	D20. Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di ansia?	1 Sì [2] 2 No [1]
	D21. Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di episodi depressivi?	1 Sì [2] 2 No [1]

		D22. Hai mai sofferto della sindrome da <i>burnout</i> ?	1 Sì [2] 2 No [1]
	Ritenere le condizioni lavorative non soddisfacenti e che queste generino "assenteismo giustificato"	D23. Ti capita di assentarti dal lavoro volontariamente perché ritieni che alcune condizioni lavorative non siano congrue?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	L'insoddisfazione lavorativa genera la volontà di cambiare lavoro.	D24. Ti capita di pensare di voler cambiare lavoro perché non lo ritieni soddisfacente?	1 Molto [4] 2 Abbastanza [3] 3 Poco [2] 4 Per nulla [1]
	Ritenere che comportamenti pericolosi, controproducenti, violenti generino insoddisfazione lavorativa	D25. Ti è capitato di assistere a manifestazioni violente, aggressive sul lavoro?	1 Sì [2] 2 No [1]
Domande per processo di triangolazione dei dati	Ritenere di essere messi (dai responsabili) in situazioni che aiutino lo svolgersi del lavoro	D26. Quali strategie vengono messe in atto dal datore di lavoro affinché siano agevolati momenti di confronto o di interazione tra colleghi / dipendenti e datore di lavoro?	Risposta aperta
	Ritenere che la soddisfazione lavorativa generi soddisfazione in altri ambiti della propria vita	D27. In quale ambito della tua vita percepisci soddisfazione, oltre all'ambito lavorativo?	Risposta aperta

7. Campione

7.1 Popolazione di riferimento

La popolazione di riferimento è costituita da operatori educativi tra i 21 e 66 anni.

7.2 Numerosità del campione

Il campione di riferimento è composto da 108 soggetti di Torino e provincia con età compresa tra i 21 e i 66 anni.

7.3 Tecnica di campionamento

La tecnica di campionamento impiegata è di tipo *non probabilistico di tipo accidentale*, poiché non rappresentativo di tutta la popolazione e in quanto abbiamo somministrato il questionario ai soggetti più semplici da reperire attraverso le nostre conoscenze.

8. Tecniche e strumenti di rilevazione

Come strumento di rilevazione dei dati ad alta strutturazione è stato utilizzato un questionario online creato attraverso il programma QGen, inviato agli operatori educativi tramite l'applicazione Whatsapp, rispettando la privacy: la tecnica di rilevazione dei dati è anonima e volontaria e non include domande che possano in qualche modo danneggiare o offendere i partecipanti (questione assiologica). Il questionario è composto da 25 domande a risposta chiusa e 2 domande aperte, queste ultime verranno utilizzate per la triangolazione dei dati. Abbiamo così ottenuto variabili di tipo categoriali ordinate, categoriali non ordinate, cardinali e testuali (queste ultime utili per la triangolazione dei dati).

9. Questionario

TIPO DI CONTRATTO E SODDISFAZIONE LAVORATIVA

Siamo tre studentesse di Scienze dell'Educazione interessate a scoprire se esista una relazione tra il tipo di contratto lavorativo (tempo indeterminato/tempo determinato) in ambito educativo e la soddisfazione lavorativa, chiediamo il tuo aiuto per raccogliere dati utili alla ricerca, il questionario è anonimo e ti richiederà circa 5 minuti per la compilazione. Una volta compilato il questionario, ricorda di selezionare "invio dati". Ti ringraziamo per contribuire al nostro lavoro!

1. Quanti anni hai?
2. Di che genere sei?

Maschio

Femmina

Preferisco non rispondere

3. Quale titolo di studio hai ottenuto?

Laurea

Diploma Scuola secondaria superiore

Diploma di formazione professionale

Scuola dell'obbligo

4. Qual è l'ambito educativo nel quale operi? (risposta multipla)*

Nido

Scuola dell'infanzia

Scuola primaria

Scuola secondaria di I grado

Scuola secondaria di II grado

Comunità

Altro

5. Che tipo di contratto possiedi?

Tempo indeterminato

Tempo determinato

6. Hai scelto volontariamente il tipo di contratto?

Si

No

7. Se avessi potuto scegliere la natura del contratto, quale avresti scelto?

A tempo indeterminato

A tempo determinato

8. Ti ritieni ben inserita/o nel tuo contesto lavorativo?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

9. Ti ritieni coinvolta/o nel processo delle decisioni lavorative?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

10. Credi di possedere le competenze necessarie per svolgere il lavoro richiesto?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

11. Ritieni che le tue competenze siano superiori al lavoro che svolgi?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

12. Ritieni di lavorare per un numero di ore adeguato?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

13. Ritieni che i tuoi responsabili abbiano messo in atto strategie che agevolino momenti di interazione/confronto tra i vari attori del contesto lavorativo?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

14. Ti ritieni loquace, socievole nei confronti dei colleghi?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

15. Ti capita di aiutare i colleghi in modo volontario e non retribuito

Si

No

16. Ti capita di portare avanti il tuo lavoro in modo autonomo senza controllo da parte del responsabile/supervisore?

Si

No

17. Ritieni che la soddisfazione lavorativa incida sulle altre sfere della tua vita?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

18. Ritieni di svolgere attività interessanti?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

19. Vengono riconosciuti gli obiettivi che porti a termine?

Si

No

20. Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di ansia?

Si

No

21. Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di episodi depressivi?

Si

No

22. Hai mai sofferto della sindrome da burnout?

Si

No

23. Ti capita di assentarti dal lavoro volontariamente perché ritieni che alcune condizioni lavorative non siano congrue?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

24. Ti capita di pensare di voler cambiare lavoro perché non lo ritieni soddisfacente?

Molto

Abbastanza

Poco

Per nulla

25. Ti è capitato di assistere a manifestazioni violente, aggressive sul lavoro?

Si

No

26. Quali strategie vengono messe in atto dal datore di lavoro affinché siano agevolati momenti di confronto o di interazione tra colleghi/ dipendenti e datore di lavoro? (risposta aperta)

27. In quale ambito della tua vita percepisci soddisfazione, oltre all'ambito lavorativo? (risposta aperta)

10. Piano di raccolta dei dati

Il questionario autocompilato a risposte chiuse è stato somministrato a operatori educativi che lavorano in diversi ambiti, inviato a ciascuno attraverso un'applicazione online, poiché è risultata la modalità più efficace per raggiungere un numero adeguato di persone, nonché di più immediata e semplice compilazione. Le persone coinvolte sono operatori di nostra conoscenza, quindi soggetti facili da reperire. I dati ottenuti saranno inseriti in una matrice e ogni risposta avrà un codice per essere elaborata.

10.1 Matrice dei dati

I dati raccolti sono stati tracciati su una matrice dei dati fornita dal programma QGen ed in seguito sono stati caricati sulla piattaforma JsStat, per ottenere l'analisi dei dati stessi. Vedi file matrice in allegato excel.

11. Analisi dei dati e interpretazione dei risultati

Per analizzare i dati è stato utilizzato il programma Jstat fornito dal docente Trincherò, grazie al quale è stato possibile condurre l'analisi monovariata e bivariata dei risultati del questionario.

11.1 Analisi monovariata

L'analisi monovariata è necessaria per descrivere la realtà presa in esame, variabile per variabile.

Si è dunque calcolato in base alla tipologia delle variabili:

- la distribuzione di frequenza semplice, ossia come si distribuiscono i casi nelle modalità di quella variabile, calcolabile per tutte le variabili;
- l'indice di tendenza centrale, che esprime dove si trova la distribuzione dei casi nella modalità di quella variabile. Viene calcolata la moda, quindi la categoria con la frequenza più alta (per tutte le variabili) e la mediana, quest'ultima esclusivamente per le variabili categoriali ordinate e cardinali;
- l'indice di dispersione, che ci dice quanto è concentrata la distribuzione intorno al suo punto centrale. Per le variabili categoriali ordinate è stato calcolato il campo di variazione, quindi la distanza tra valore minimo e massimo, e la differenza interquartilica, quindi la distanza tra il valore posizionato sul 75% della distribuzione e il valore posizionato sul 25%, rispettivamente chiamati terzo quartile e primo quartile. È stato calcolato anche per tutte le variabili categoriali ordinate e non lo squilibrio, quindi la somma delle proporzioni al quadrato per ciascuna modalità della variabile.

ANALISI VARIABILE 1: Età

Distribuzione di frequenza:

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
21	1	1%	1	1%	0%:4%
22	2	2%	3	3%	0%:7%
23	3	3%	6	7%	0%:8%
24	6	7%	12	13%	1%:12%
25	3	3%	15	16%	0%:8%
26	1	1%	16	17%	0%:4%
27	3	3%	19	21%	0%:8%
28	3	3%	22	24%	0%:8%
30	2	2%	24	26%	0%:7%
31	2	2%	26	28%	0%:7%
32	3	3%	29	32%	0%:8%
33	1	1%	30	33%	0%:4%
34	1	1%	31	34%	0%:4%
35	1	1%	32	35%	0%:4%
36	2	2%	34	37%	0%:7%
37	1	1%	35	38%	0%:4%
38	1	1%	36	39%	0%:4%
39	5	5%	41	45%	1%:10%
40	6	7%	47	51%	1%:12%
41	5	5%	52	57%	1%:10%
42	3	3%	55	60%	0%:8%
43	1	1%	56	61%	0%:4%
44	6	7%	62	67%	1%:12%
45	5	5%	67	73%	1%:10%
46	2	2%	69	75%	0%:7%
47	1	1%	70	76%	0%:4%

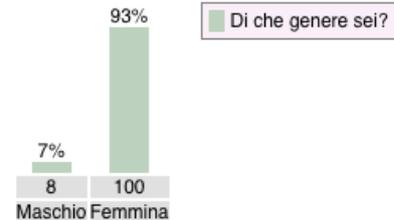
46	2	2%	69	75%	0%:7%
47	1	1%	70	76%	0%:4%
48	1	1%	71	77%	0%:4%
49	5	5%	76	83%	1%:10%
51	2	2%	78	85%	0%:7%
52	1	1%	79	86%	0%:4%
53	1	1%	80	87%	0%:4%
54	1	1%	81	88%	0%:4%
55	1	1%	82	89%	0%:4%
56	1	1%	83	90%	0%:4%
57	1	1%	84	91%	0%:4%
58	2	2%	86	93%	0%:7%
59	1	1%	87	95%	0%:4%
61	1	1%	88	96%	0%:4%
63	2	2%	90	98%	0%:7%
66	2	2%	92	100%	0%:7%

Campione:
 Numero di casi= 92
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = 24; 40; 44
 Mediana = 40
 Media = 39.83
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.04
 Campo di variazione = 45
 Differenza interquartilica = 17
 Scarto tipo = 11.49
 Indici di forma:
 Asimmetria = 0.24
 Curtosi = -0.65

ANALISI VARIABILE 2: genere

Distribuzione di frequenza:
Di che genere sei?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Maschio	8	7%	8	7%	2%:12%
Femmina	100	93%	108	100%	88%:98%



Campione:
 Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = Femmina
 Mediana = Femmina
 Media = 1.93
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.86
 Campo di variazione = 1
 Differenza interquartilica = 0
 Scarto tipo = 0.26
 Indici di forma:
 Asimmetria = -3.25
 Curtosi = 8.58

ANALISI VARIABILE 3: titolo di studio

Distribuzione di frequenza:
Quale titolo di studio hai ottenuto?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Laurea	76	70%	76	70%	62%:79%
Diploma Scuola secondaria superiore	27	25%	103	95%	17%:33%
Diploma di formazione professionale	5	5%	108	100%	0%:9%



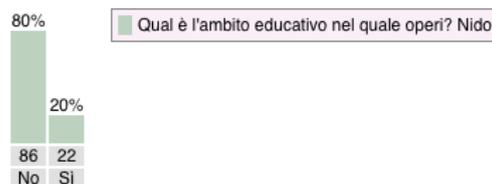
Campione:
 Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = Laurea
 Mediana = Laurea
 Media = 1.34
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.56
 Campo di variazione = 2
 Differenza interquartilica = 1
 Scarto tipo = 0.56
 Indici di forma:
 Asimmetria = 1.41
 Curtosi = 1.02

ANALISI VARIABILE 4: ambito educativo nel quale si opera

Distribuzione di frequenza:

Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Nido

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	86	80%	86	80%	72%:87%
Si	22	20%	108	100%	13%:28%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No
Mediana = No
Media = 1.2

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.68
Campo di variazione = 1
Differenza interquartile = 0
Scarto tipo = 0.4

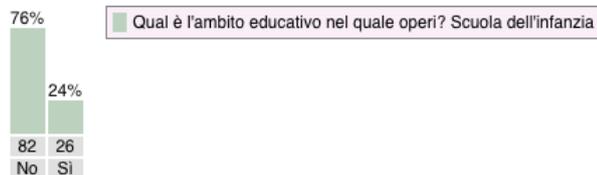
Indici di forma:

Asimmetria = 1.47
Curtosi = 0.16

Distribuzione di frequenza:

Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Scuola dell'infanzia

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	82	76%	82	76%	68%:84%
Si	26	24%	108	100%	16%:32%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No
Mediana = No
Media = 1.24

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.63
Campo di variazione = 1
Differenza interquartile = 0
Scarto tipo = 0.43

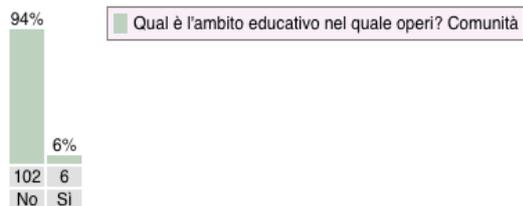
Indici di forma:

Asimmetria = 1.21
Curtosi = -0.53

Distribuzione di frequenza:

Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Comunità

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	102	94%	102	94%	90%:99%
Si	6	6%	108	100%	1%:10%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No
Mediana = No
Media = 1.06

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.9
Campo di variazione = 1
Differenza interquartile = 0
Scarto tipo = 0.23

Indici di forma:

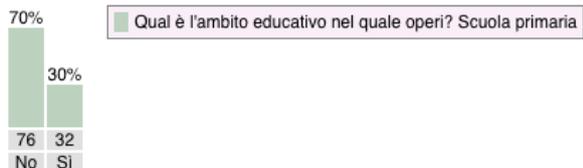
Asimmetria = 3.88
Curtosi = 13.06

Distribuzione di frequenza:
Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Scuola primaria

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	76	70%	76	70%	62%;79%
Sì	32	30%	108	100%	21%;38%

Campione:

Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = No
 Mediana = No
 Media = 1.3
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.58
 Campo di variazione = 1
 Differenza interquartilica = 1
 Scarto tipo = 0.46
 Indici di forma:
 Asimmetria = 0.89
 Curtosi = -1.2

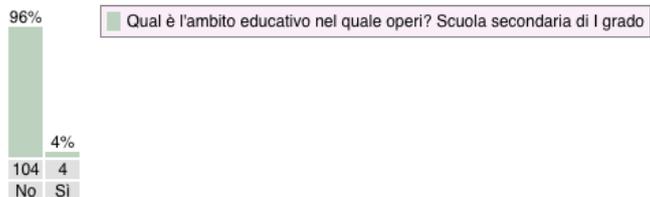


Distribuzione di frequenza:
Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Scuola secondaria di I grado

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	104	96%	104	96%	93%;100%
Sì	4	4%	108	100%	0%;8%

Campione:

Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = No
 Mediana = No
 Media = 1.04
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.93
 Campo di variazione = 1
 Differenza interquartilica = 0
 Scarto tipo = 0.19
 Indici di forma:
 Asimmetria = 4.9
 Curtosi = 22.04

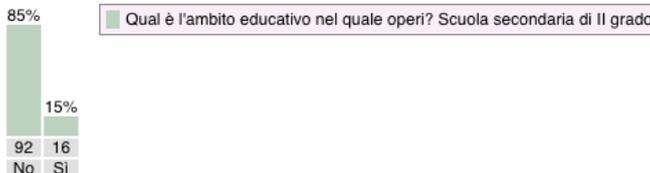


Distribuzione di frequenza:
Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Scuola secondaria di II grado

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	92	85%	92	85%	78%;92%
Sì	16	15%	108	100%	8%;22%

Campione:

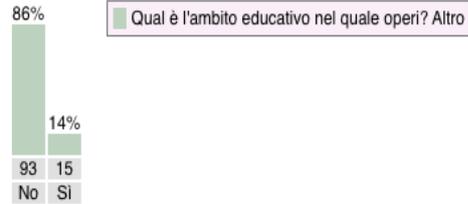
Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = No
 Mediana = No
 Media = 1.15
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.75
 Campo di variazione = 1
 Differenza interquartilica = 0
 Scarto tipo = 0.36
 Indici di forma:
 Asimmetria = 1.98
 Curtosi = 1.92



Distribuzione di frequenza:

Qual è l'ambito educativo nel quale operi? Altro

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
No	93	86%	93	86%	80%:93%
Si	15	14%	108	100%	7%:20%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No

Mediana = No

Media = 1.14

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.76

Campo di variazione = 1

Differenza interquartile = 0

Scarto tipo = 0.35

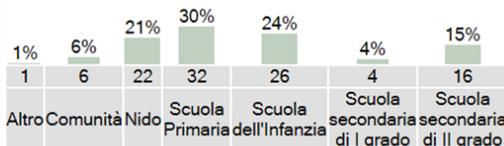
Indici di forma:

Asimmetria = 2.09

Curtosi = 2.36

Di seguito riportiamo la rappresentazione aggregata dell'analisi monovariata dell'ambito educativo nel quale si opera:

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Altro	1	1%	1	1%	0%:4%
Comunità	6	6%	7	7%	1%:10%
Nido	22	21%	29	27%	13%:28%
Scuola Primaria	32	30%	61	57%	21%:39%
Scuola dell'Infanzia	26	24%	87	81%	16%:32%
Scuola secondaria di I grado	4	4%	91	85%	0%:8%
Scuola secondaria di II grado	16	15%	107	100%	8%:22%



Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = Scuola Primaria

Mediana = Scuola Primaria

Indici di dispersione:

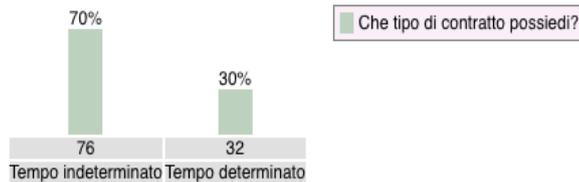
Squilibrio = 0.22

ANALISI VARIABILE 5: Stabilire il tipo di contratto lavorativo

Distribuzione di frequenza:

Che tipo di contratto possiedi?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Tempo indeterminato	76	70%	76	70%	62%:79%
Tempo determinato	32	30%	108	100%	21%:38%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Tempo indeterminato

Mediana = Tempo indeterminato

Media = 1.3

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.58

Campo di variazione = 1

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.46

Indici di forma:

Asimmetria = 0.89

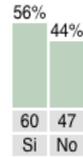
Curtosi = -1.2

Analisi variabile 6: scegliere volontariamente il tipo di contratto

Distribuzione di frequenza:

Hai scelto volontariamente il tipo di contratto?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	60	56%	60	56%	47%:65%
No	47	44%	107	100%	35%:53%



Hai scelto volontariamente il tipo di contratto?

Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = Si

Mediana = Si

Media = 1.44

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.51

Campo di variazione = 1

Differenza interquartilica = 1

Scarto tipo = 0.5

Indici di forma:

Asimmetria = 0.24

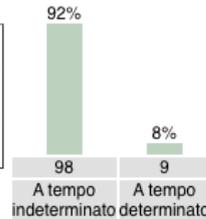
Curtosi = -1.94

Analisi variabile 7: scegliere volontariamente il tipo di contratto

Distribuzione di frequenza:

Se avessi potuto scegliere la natura del contratto, quale avresti scelto?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
A tempo indeterminato	98	92%	98	92%	86%:97%
A tempo determinato	9	8%	107	100%	3%:14%



Se avessi potuto scegliere la natura del contratto, quale avresti scelto?

Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = A tempo indeterminato

Mediana = A tempo indeterminato

Media = 1.08

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.85

Campo di variazione = 1

Differenza interquartilica = 0

Scarto tipo = 0.28

Indici di forma:

Asimmetria = 3

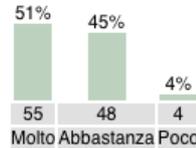
Curtosi = 6.98

ANALISI VARIABILE 8: percepire senso di appartenenza al luogo di lavoro

Distribuzione di frequenza:

Ti ritieni ben inserita/o nel tuo contesto lavorativo?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	55	51%	55	51%	42%:61%
Abbastanza	48	45%	103	96%	35%:54%
Poco	4	4%	107	100%	0%:8%



Ti ritieni ben inserita/o nel tuo contesto lavorativo?

Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = Molto

Mediana = Molto

Media = 1.52

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.47

Campo di variazione = 2

Differenza interquartilica = 1

Scarto tipo = 0.57

Indici di forma:

Asimmetria = 0.52

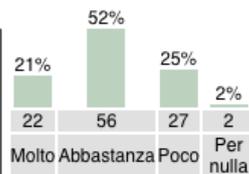
Curtosi = -0.72

ANALISI VARIABILE 9: Ritenerne di essere coinvolti nel processo decisionale

Distribuzione di frequenza:

Ti ritieni coinvolta/o nel processo delle decisioni lavorative?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	22	21%	22	21%	13%:28%
Abbastanza	56	52%	78	73%	43%:62%
Poco	27	25%	105	98%	17%:33%
Per nulla	2	2%	107	100%	0%:6%



Ti ritieni coinvolta/o nel processo delle decisioni lavorative?

Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = Abbastanza

Mediana = Abbastanza

Media = 2.08

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.38

Campo di variazione = 3

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.73

Indici di forma:

Asimmetria = 0.17

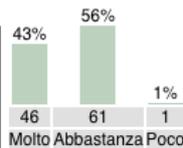
Curtosi = -0.42

ANALISI VARIABILE 10: ritenere le proprie competenze adatte al lavoro che si svolge

Distribuzione di frequenza:

Credi di possedere le competenze necessarie per svolgere il lavoro richiesto?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	46	43%	46	43%	33%:52%
Abbastanza	61	56%	107	99%	47%:66%
Poco	1	1%	108	100%	0%:4%



Credi di possedere le competenze necessarie per svolgere il lavoro richiesto?

Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Abbastanza

Mediana = Abbastanza

Media = 1.58

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.5

Campo di variazione = 2

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.51

Indici di forma:

Asimmetria = -0.13

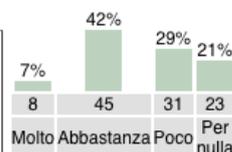
Curtosi = -1.49

ANALISI VARIABILE 11: ritenere le proprie competenze superiori al lavoro che si svolge

Distribuzione di frequenza:

Ritieni che le tue competenze siano superiori al lavoro che svolgi?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	8	7%	8	7%	2%:12%
Abbastanza	45	42%	53	50%	33%:51%
Poco	31	29%	84	79%	20%:38%
Per nulla	23	21%	107	100%	14%:29%



Ritieni che le tue competenze siano superiori al lavoro che svolgi?

Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = Abbastanza

Mediana = Poco

Media = 2.64

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.31

Campo di variazione = 3

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.9

Indici di forma:

Asimmetria = 0.14

Curtosi = -0.94

ANALISI VARIABILE 12: ritenere di svolgere un numero adeguato di ore di lavoro

Distribuzione di frequenza:

Ritieni di lavorare per un numero di ore adeguato?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	27	25%	27	25%	17%:33%
Abbastanza	63	59%	90	84%	50%:68%
Poco	11	10%	101	94%	5%:16%
Per nulla	6	6%	107	100%	1%:10%



Campione:

Numero di casi= 107

Indici di tendenza centrale:

Moda = Abbastanza

Mediana = Abbastanza

Media = 1.96

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.42

Campo di variazione = 3

Differenza interquartilica = 1

Scarto tipo = 0.76

Indici di forma:

Asimmetria = 0.83

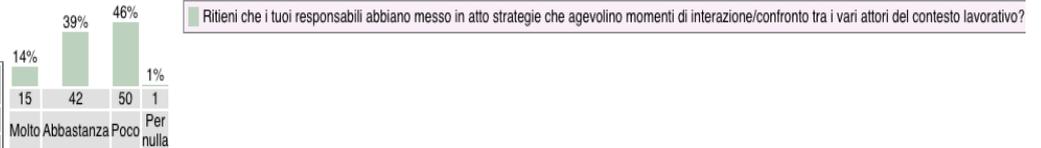
Curtosi = 0.9

ANALISI VARIABILE 13: ritenere di essere messi dai responsabili in situazioni che aiutino lo svolgersi del lavoro

Distribuzione di frequenza:

Ritieni che i tuoi responsabili abbiano messo in atto strategie che agevolino momenti di interazione/confronto tra i vari attori del contesto lavorativo?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	15	14%	15	14%	7%:20%
Abbastanza	42	39%	57	53%	30%:48%
Poco	50	46%	107	99%	37%:56%
Per nulla	1	1%	108	100%	0%:4%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Poco

Mediana = Abbastanza

Media = 2.34

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.38

Campo di variazione = 3

Differenza interquartilica = 1

Scarto tipo = 0.72

Indici di forma:

Asimmetria = -0.47

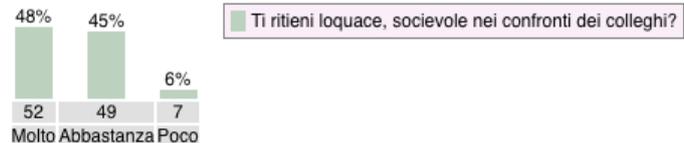
Curtosi = -0.75

ANALISI VARIABILE 14: ritenere di essere socievoli/estroversi nei confronti dei colleghi

Distribuzione di frequenza:

Ti ritieni loquace, socievole nei confronti dei colleghi?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	52	48%	52	48%	39%:58%
Abbastanza	49	45%	101	94%	36%:55%
Poco	7	6%	108	100%	2%:11%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Molto

Mediana = Abbastanza

Media = 1.58

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.44

Campo di variazione = 2

Differenza interquartilica = 1

Scarto tipo = 0.61

Indici di forma:

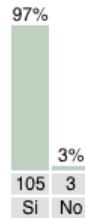
Asimmetria = 0.53

Curtosi = -0.62

ANALISI VARIABILE 15: attuare atteggiamento pro-sociali verso i colleghi

Distribuzione di frequenza:
Ti capita di aiutare i colleghi in modo volontario e non retribuito

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	105	97%	105	97%	94%:100%
No	3	3%	108	100%	0%:6%



Ti capita di aiutare i colleghi in modo volontario e non retribuito

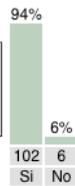
Campione:

Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = Si
 Mediana = Si
 Media = 1.03
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.95
 Campo di variazione = 1
 Differenza interquartilica = 0
 Scarto tipo = 0.16
 Indici di forma:
 Asimmetria = 5.75
 Curtosi = 31.03

ANALISI VARIABILE 16: svolgere il proprio lavoro in maniera efficiente senza bisogno di essere supervisionati o controllati in maniera stringente.

Distribuzione di frequenza:
Ti capita di portare avanti il tuo lavoro in modo autonomo senza controllo da parte del responsabile/supervisore?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	102	94%	102	94%	90%:99%
No	6	6%	108	100%	1%:10%



Ti capita di portare avanti il tuo lavoro in modo autonomo senza controllo da parte del responsabile/supervisore?

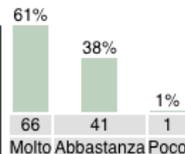
Campione:

Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = Si
 Mediana = Si
 Media = 1.06
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.9
 Campo di variazione = 1
 Differenza interquartilica = 0
 Scarto tipo = 0.23
 Indici di forma:
 Asimmetria = 3.88
 Curtosi = 13.06

ANALISI VARIABILE 17: ritenere che la soddisfazione lavorativa generi soddisfazione in altri ambiti della vita

Distribuzione di frequenza:
Ritieni che la soddisfazione lavorativa incida sulle altre sfere della tua vita?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	66	61%	66	61%	52%:70%
Abbastanza	41	38%	107	99%	29%:47%
Poco	1	1%	108	100%	0%:4%



Ritieni che la soddisfazione lavorativa incida sulle altre sfere della tua vita?

Campione:

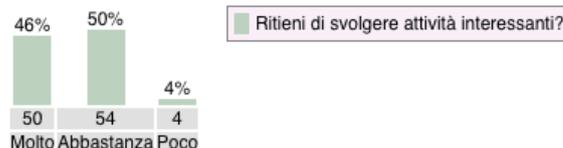
Numero di casi= 108
 Indici di tendenza centrale:
 Moda = Molto
 Mediana = Molto
 Media = 1.4
 Indici di dispersione:
 Squilibrio = 0.52
 Campo di variazione = 2
 Differenza interquartilica = 1
 Scarto tipo = 0.51
 Indici di forma:
 Asimmetria = 0.63
 Curtosi = -1.11

ANALISI VARIABILE 18: ritenere di svolgere attività stimolanti

Distribuzione di frequenza:

Ritieni di svolgere attività interessanti?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	50	46%	50	46%	37%:56%
Abbastanza	54	50%	104	96%	41%:59%
Poco	4	4%	108	100%	0%:8%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Abbastanza

Mediana = Abbastanza

Media = 1.57

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.47

Campo di variazione = 2

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.56

Indici di forma:

Asimmetria = 0.32

Curtosi = -0.83

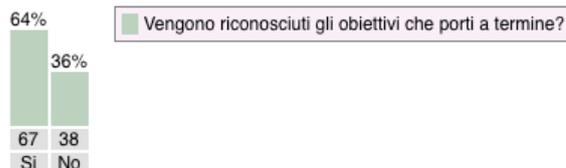
ANALISI VARIABILE 19: ritenere di essere riconosciuto nello svolgere il proprio lavoro

Distribuzione di frequenza:

Vengono riconosciuti gli obiettivi che porti a termine?

termine?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	67	64%	67	64%	55%:73%
No	38	36%	105	100%	27%:45%



Campione:

Numero di casi= 105

Indici di tendenza centrale:

Moda = Si

Mediana = Si

Media = 1.36

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.54

Campo di variazione = 1

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.48

Indici di forma:

Asimmetria = 0.57

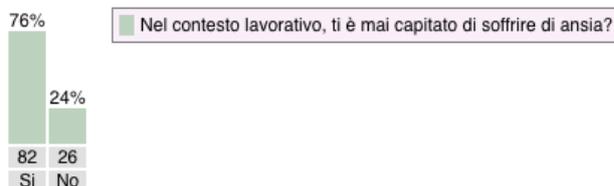
Curtosi = -1.67

ANALISI VARIABILE 20: bassa soddisfazione lavorativa si correla a maggiori problemi di salute

Distribuzione di frequenza:

Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di ansia?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	82	76%	82	76%	68%:84%
No	26	24%	108	100%	16%:32%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Si

Mediana = Si

Media = 1.24

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.63

Campo di variazione = 1

Differenza interquartile = 0

Scarto tipo = 0.43

Indici di forma:

Asimmetria = 1.21

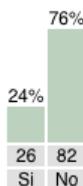
Curtosi = -0.53

ANALISI VARIABILE 21: bassa soddisfazione lavorativa si correla a maggiori problemi di salute

Distribuzione di frequenza:

Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di episodi depressivi?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	26	24%	26	24%	16%:32%
No	82	76%	108	100%	68%:84%



Nel contesto lavorativo, ti è mai capitato di soffrire di episodi depressivi?

Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No

Mediana = No

Media = 1.76

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.63

Campo di variazione = 1

Differenza interquartilica = 0

Scarto tipo = 0.43

Indici di forma:

Asimmetria = -1.21

Curtosi = -0.53

ANALISI VARIABILE 22: bassa soddisfazione lavorativa si correla a maggiori problemi di salute

Distribuzione di frequenza:

Hai mai sofferto della sindrome da burnout?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	22	20%	22	20%	13%:28%
No	86	80%	108	100%	72%:87%



Hai mai sofferto della sindrome da burnout?

Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No

Mediana = No

Media = 1.8

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.68

Campo di variazione = 1

Differenza interquartilica = 0

Scarto tipo = 0.4

Indici di forma:

Asimmetria = -1.47

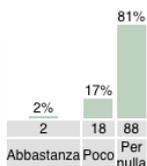
Curtosi = 0.16

ANALISI VARIABILE 23: ritenere le condizioni lavorative non soddisfacenti e che queste creino "assenteismo giustificato"

Distribuzione di frequenza:

Ti capita di assentarti dal lavoro volontariamente perché ritieni che alcune condizioni lavorative non siano congrue?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Abbastanza	2	2%	2	2%	0%:6%
Poco	18	17%	20	19%	10%:24%
Per nulla	88	81%	108	100%	74%:89%



Ti capita di assentarti dal lavoro volontariamente perché ritieni che alcune condizioni lavorative non siano congrue?

Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Per nulla

Mediana = Per nulla

Media = 3.8

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.69

Campo di variazione = 2

Differenza interquartilica = 0

Scarto tipo = 0.45

Indici di forma:

Asimmetria = -2.08

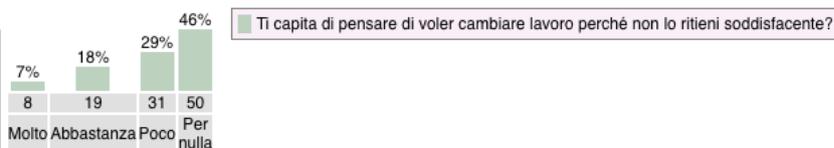
Curtosi = 3.58

ANALISI VARIABILE 24: l'insoddisfazione lavorativa genera la volontà di cambiare lavoro

Distribuzione di frequenza:

Ti capita di pensare di voler cambiare lavoro perché non lo ritieni soddisfacente?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Molto	8	7%	8	7%	2%:12%
Abbastanza	19	18%	27	25%	10%:25%
Poco	31	29%	58	54%	20%:37%
Per nulla	50	46%	108	100%	37%:56%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = Per nulla

Mediana = Poco

Media = 3.14

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.33

Campo di variazione = 3

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.96

Indici di forma:

Asimmetria = -0.79

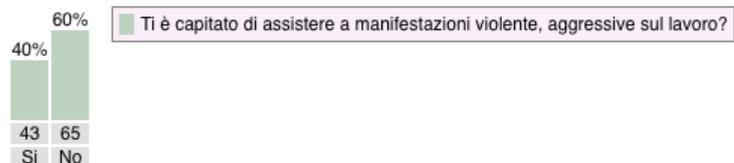
Curiosi = -0.5

ANALISI VARIABILE 25: ritenere che comportamenti pericolosi, controproducenti, violenti generino insoddisfazione lavorativa.

Distribuzione di frequenza:

Ti è capitato di assistere a manifestazioni violente, aggressive sul lavoro?

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata	Int. Fid. 95%
Si	43	40%	43	40%	31%:49%
No	65	60%	108	100%	51%:69%



Campione:

Numero di casi= 108

Indici di tendenza centrale:

Moda = No

Mediana = No

Media = 1.6

Indici di dispersione:

Squilibrio = 0.52

Campo di variazione = 1

Differenza interquartile = 1

Scarto tipo = 0.49

Indici di forma:

Asimmetria = -0.42

Curiosi = -1.83

TRIANGOLAZIONE DEI DATI: VARIABILE 26 ritenere di essere messi dai responsabili in situazioni che aiutino lo svolgersi del lavoro, VARIABILE 27 ritenere che la soddisfazione lavorativa generi soddisfazione in altri ambiti della vita.

A parità di stati assunti dal fattore si ottiene la stessa rilevazione in condizioni diverse.

11.2 Analisi bivariata

L'analisi bivariata serve per controllare l'ipotesi, incrociando ciascuna variabile del fattore indipendente con ognuna delle variabili del fattore dipendente si ricerca la presenza di relazioni significative. Qui si elencano le relazioni più significative, ossia quelle che hanno

una probabilità minore del 0,05 di poter essere imputate al caso. L'analisi è stata condotta attraverso l'utilizzo della tabella a doppia entrata, in quanto le variabili analizzate sono categoriali ordinate e non ordinate.

Tabella a doppia entrata:
Hai scelto volontariamente il tipo di contratto? x Vengono riconosciuti gli obiettivi che porti a termine?

Vengono riconosciuti gli obiettivi che porti a termine?-> Hai scelto volontariamente il tipo di contratto?	Si	No	Marginale di riga
Si	41 36.2 0.8	16 20.8 -1.1	57
No	25 29.8 -0.9	22 17.2 1.2	47
Marginale di colonna	66	38	104

X quadro = 3.9. Significatività = **0.048**
V di Cramer = 0.19

Probabilità esatta (dal test di Fisher) = **0.024**

Nelle celle della tabella sono indicati:

- la frequenza osservata O
- la frequenza attesa A
- il residuo standardizzato di cella, ossia lo scarto tra frequenza osservata e attesa rapportato alla radice quadrata della frequenza attesa $(O-A)/\sqrt{A}$

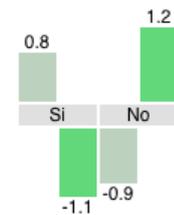
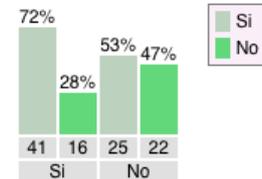


Tabella a doppia entrata:
Se avessi potuto scegliere la natura del contratto, quale avresti scelto? x Ti è capitato di assistere a manifestazioni violente, aggressive sul lavoro?

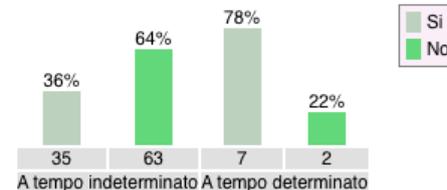
Ti è capitato di assistere a manifestazioni violente, aggressive sul lavoro?-> Se avessi potuto scegliere la natura del contratto, quale avresti scelto?	Si	No	Marginale di riga
A tempo indeterminato	35 38.5 -0.6	63 59.5 0.4	98
A tempo determinato	7 3.5 1.8	2 5.5 -1.5	9
Marginale di colonna	42	65	107

X quadro = 6.12. Significatività = **0.013**
V di Cramer = 0.24

Probabilità esatta (approssimazione ipergeometrica, unidirezionale) = 0.982

Nelle celle della tabella sono indicati:

- la frequenza osservata O
- la frequenza attesa A
- il residuo standardizzato di cella, ossia lo scarto tra frequenza osservata e attesa rapportato alla radice quadrata della frequenza attesa $(O-A)/\sqrt{A}$



Analizzando i dati ottenuti con il programma Jstat emergono alcune considerazioni:

- X quadro è calcolato poiché indica l'indice di forza tra le variabili categoriali e consiste nella somma delle differenze tra le frequenze osservate e attese di ogni cella, elevate al quadrato (per non far risultare segni negativi) e rapportate alle frequenze attese. La relazione è forte nel momento in cui X quadro è vicino a $\frac{1}{3}$ del numero dei casi. Nel

nostro caso non vi è una relazione in quanto non viene raggiunto $\frac{1}{3}$ del numero dei casi;

- la V di Cramer nella prima tabella è 0,19, nella seconda è 0,24. Se vicino a 1 la relazione è forte, nel nostro caso le relazioni sono entrambe deboli poiché vicine allo 0;
- il residuo standardizzato per determinare l'esistenza di un'attrazione significativa tra le modalità di una variabile deve essere superiore a 1,96, se inferiore a 1,96 indica invece una repulsione. Nel nostro caso in entrambe le tabelle r_s non indica né attrazione né repulsione.
- la significatività nella prima tabella è 0,048, nella seconda 0,013. significa che gli indici di relazione hanno rispettivamente il 4,8 % e il 1,3% di probabilità di essere diverso da zero per effetto del caso, sono quindi relazioni significative.

Per tutte le altre variabili prese in esame non vi è una relazione evidente. La nostra ipotesi è stata confutata dai dati e dalla relativa analisi bivariata. Probabilmente andrebbe ampliato il quadro teorico e aggiunti ulteriori indicatori, ancora più specifici.

12. Conclusioni

Dall'analisi dei dati è inoltre emerso che:

- la moda dell'età dei soggetti coinvolti è 24, 40, 44 anni (ossia la categoria con la frequenza più alta);
- i soggetti coinvolti sono per la maggior parte di genere femminile, 100 femmine e 8 maschi;
- il 70% dei soggetti possiede una laurea;
- il 30% dei soggetti lavora alla scuola primaria, e alcuni soggetti lavorano contemporaneamente anche in altri ambiti;
- il 70% dei soggetti ha un contratto indeterminato, solo il 56% ha scelto volontariamente il tipo di contratto e il 90% lo avrebbe scelto indeterminato se avesse potuto;
- il 76% dei soggetti ha sofferto di ansia nel contesto lavorativo;
- solo 1% ritiene che la soddisfazione lavorativa non incida su altri ambiti della vita. Nelle domande aperte sono stati denominati dagli altri soggetti molti ambiti tra cui spicca quello familiare.

- il 94% dei soggetti svolge il proprio ruolo senza una supervisione diretta del datore di lavoro;
- il 97% attua atteggiamenti prosociali nei confronti dei colleghi.

13. Riflessioni sull'esperienza di ricerca

Questa esperienza di ricerca ci ha permesso di esplorare un argomento di grande importanza, che porta con sé conseguenze impattanti sul benessere personale. Il lavoro, infatti, occupa gran parte del tempo di vita di una persona e indagare alcuni aspetti caratteristici dello stesso e della soddisfazione ad esso correlata ci ha permesso di apprendere molteplici teorie e fattori su cui riflettere, anche per il nostro futuro lavorativo. Questo è anche un limite della nostra ricerca, vi sono molti studi riguardo alla soddisfazione lavorativa, noi abbiamo scelto di concentrarci solo su alcuni, data anche la difficoltà nell'approcciare un argomento appartenente a livello teorico più ad altri ambiti, come a quello sociologico, ma per noi interessante in quanto lo abbiamo indagato tra operatori educativi, probabilmente futuri colleghi. Proprio per tale motivo in un'indagine successiva si potrebbe ampliare il quadro teorico, per trovare indicatori più specifici, e si potrebbero utilizzare strategie diverse di ricerca. Ad esempio, si potrebbe adottare una ricerca interpretativa, che permetterebbe di comprendere le motivazioni soggettive dei singoli. Un ulteriore limite lo abbiamo riscontrato nell'aver utilizzato un'applicazione per inviare i questionari: tale modalità non ci ha permesso di avere il controllo effettivo di chi avrebbe compilato il questionario, né del numero di volte in cui lo stesso avrebbe potuto essere compilato dalla stessa persona, l'invio tramite mail personale, ci avrebbe garantito maggior controllo in tal senso.

14. Bibliografia

G. Piccitto, *Donne, uomini e lavori: qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa in Italia*, Ledizioni, 2022

R. Trincherò, *Manuale di ricerca educativa*, Franco Angeli, Milano, 2002

Alice Daneo - Monica Molino - Claudio G. Cortese, *Soddisfazione lavorativa e soddisfazione di vita: reciproche influenze*, in *PERSONALE E LAVORO Rivista di cultura delle RISORSE UMANE* 595 ANNO LIII – N. 12 DICEMBRE 2017.

https://iris.unito.it/bitstream/2318/1654831/1/Daneo%2C%20Molino%2C%20Cortese_2017_Per%20Lav.pdf