

# **Risultati dell'analisi dati Indagine sulla Primavera AICP 2020**

*Mariangela Grimaudo (Past Responsabile Nazionale Ricerca AICP)  
e Rudy Orzes (Responsabile Nazionale Ricerca AICP)*

*Si ringrazia per l'importante apporto nell'analisi dei dati il Prof. Alvaro Pra Baldi.*

**Webinar, 24 febbraio 2021**

**Organizzatore: AICP Ricerca**



# Introduzione

RICERCA



# L'intento

**verificare il livello di soddisfazione e l'utilità percepita rispetto al servizio, al fine di analizzarne l'efficacia e le eventuali aree di miglioramento, nella sua continua ricerca dell'eccellenza.**

Impegno simile a quello di ogni azienda, organizzazione e Coach attenti al proprio cliente e soprattutto tesi al miglioramento continuo dei propri processi.

Una mera indagine, utile alla pratica nelle attività di Coaching e nelle proposte delle future Primavere AICP, che pur nella sua semplicità risponde ai dettami di rigore metodologico a garanzia che quanto viene evidenziato e descritto ponga una base di riflessione solida, quindi utile anche per delineare strategie future di lavoro e di ricerca.

# L'indagine e lo strumento

Il questionario è stato predisposto con lo scopo di misurare:

- il **livello di soddisfazione** dei partecipanti **relativo agli elementi principali del processo di Coaching**;
- il livello di **soddisfazione generale** rispetto al percorso;
  
- il **miglioramento percepito dai partecipanti rispetto alle diverse skill** coinvolte e allenate nel processo di Coaching;
- il livello di **utilità generale** percepita del percorso.

# L'indagine e lo strumento

Il questionario era costituito da **4 aree**:

1. Variabili demografiche del coachee
2. informazioni sul percorso di Coaching
3. livello di **soddisfazione sui singoli elementi del percorso e livello generale** di soddisfazione sul percorso;
4. **miglioramento rilevato su specifiche skill** allenate nel percorso e **utilità generale** percepita del percorso.

*Le aree 3 e 4 sono state misurate attraverso una scala Likert a 5 punti dove 1= per nulla soddisfatto/migliorato, 2=poco soddisfatto/migliorato, 3=abbastanza soddisfatto/migliorato, 4=molto soddisfatto/migliorato, 5=pienamente soddisfatto/migliorato.*

# RISULTATI INDAGINE

- A. LIVELLO DI SODDISFAZIONE PER SINGOLI ELEMENTI DEL PROCESSO DI COACHING
- B. LIVELLO DI MIGLIORAMENTO RILEVATO SULLE SPECIFICHE SKILL ALLENATE NEL PERCORSO
- C. IMPATTO ELEMENTI DI PERCORSO
- D. VARIABILI DEMOGRAFICHE DEL COACHEE



# **A. LIVELLO DI SODDISFAZIONE PER SINGOLI ELEMENTI DEL PROCESSO DI COACHING**



# Media livello di soddisfazione per elementi del processo di Coaching



	N	Media	Deviazione std.
S-Accoglienza del Coach	250	4,684	,6526
S- Ascolto del Coach	250	4,684	,6587
S-Relazione di fiducia	250	4,624	,6903
S-Potenza delle domande del Coach	250	4,332	,8151
S-Utilità dei feedback del Coach	250	4,388	,8247
S-Supporto definizione obiettivo	250	4,368	,8411
S- supporto esplorazione potenzialità	250	4,360	,8204
S- supporto utilizzo potenzialità per l'obiettivo	250	4,296	,8505
S-Supporto allenamento potenzialità	250	4,184	,9085
S-Supporto elaborazione nuove strategie e visioni	250	4,276	,8501
S-Supporto processo decisione	250	4,156	,9072
S-Supporto impegno azione	250	4,240	,8908
S-Supporto tenuta impegno fino all'obiettivo	250	4,192	,9331
S-supporto monitoraggio progressi	250	4,240	,9262
S-Supporto capacità apprendimento dall'esperienza e/o dalla riflessione	250	4,308	,8580

**La media della soddisfazione per ogni singolo elemento del processo è 4 (molto soddisfatto) con una bassa variabilità di risposte tra i partecipanti**

# Correlazione tra livello di soddisfazione per singoli elementi, soddisfazione generale e utilità percepita



Al crescere della soddisfazione su ogni singolo elemento del percorso, crescono la soddisfazione generale e l'utilità percepita?

I dati ci dicono di sì (correlazione forte) ad eccezione per **l'ascolto del Coach, l'accoglienza del Coach** e la **relazione di fiducia**.

Sembrerebbe quindi che queste 3 variabili, rispetto agli altri, influenzino meno la soddisfazione generale del coachee e l'utilità che riconosce al percorso.

Come mai?

# Che esistano 3 dimensioni? Analisi fattoriale

Matrice dei componenti ruotata

	Componente		
	1	2	3
M- Conoscenza di me stesso	,198	,660	,284
M-Capacità di individuare i miei obiettivi	,219	,759	,213
M-Capacità di individuare le mie potenzialità	,183	,757	,240
M-Capacità di usare le mie potenzialità per i miei obiettivi	,254	,755	,161
M-Capacità di allenare le mie potenzialità per farle crescere	,204	,826	,071
M-Capacità di elaborare nuove strategie alternative	,311	,656	,143
M-Capacità di scegliere cosa fare tra le varie opzioni possibili	,324	,708	,106
M- Capacità di impegnarmi su cosa ho scelto di fare e passare all'azione	,296	,739	,010
M-Capacità di tenere l'impegno/lo sforzo fino al raggiungimento dell'obiettivo	,232	,823	-,018
M-Capacità di monitorare i progressi che faccio	,260	,816	,046
M-Capacità di imparare dall'osservazione di cosa faccio, e/o di come mi sento	,264	,748	,099
M-Capacità di raggiungere i miei futuri obiettivi in autonomia	,209	,841	,000
S-Accoglienza del Coach	,526	,211	,761
S- Ascolto del Coach	,558	,124	,712
S-Relazione di fiducia	,526	,226	,746
S-Potenza delle domande del Coach	,770	,255	,322
S-Utilità dei feedback del Coach	,770	,220	,382
S-Supporto definizione obiettivo	,814	,274	,258
S- supporto esplorazione potenzialità	,790	,267	,265
S- supporto utilizzo potenzialità per l'obiettivo	,810	,315	,189
S-Supporto allenamento potenzialità	,854	,313	,101
S-Supporto elaborazione nuove strategie e visioni	,822	,315	,137
S-Supporto processo decisione	,836	,330	,081
S-Supporto impegno azione	,866	,252	,113
S-Supporto tenuta impegno fino all'obiettivo	,830	,319	,217
S-supporto monitoraggio progressi	,801	,293	,223
S-Supporto capacità apprendimento dall'esperienza e/o dalla riflessione	,781	,328	,239

- **sul fattore 2** confluiscono tutti gli item per 'la valutazione del miglioramento';
- **sul fattore 1** si aggregano quasi tutti gli item per 'il livello di soddisfazione', ad eccezione dei tre che riguardano l'accoglienza del coach, ascolto del coach, la relazione di fiducia che convergono su un fattore distinto (**fattore 3**).



## **B. LIVELLO DI MIGLIORAMENTO RILEVATO SULLE SPECIFICHE SKILL ALLENATE NEL PERCORSO**

# Media livello di miglioramento percepito per skill nel processo di Coaching

	N	Media	Deviazione std.
M- Conoscenza di me stesso	250	3,704	1,0022
M-Capacità di individuare i miei obiettivi	250	3,728	1,0248
M-Capacità di individuare le mie potenzialità	250	3,768	1,0268
M-Capacità di usare le mie potenzialità per i miei obiettivi	250	3,620	1,0920
M-Capacità di allenare le mie potenzialità per farle crescere	250	3,516	1,1863
M-Capacità di elaborare nuove strategie alternative	250	3,668	1,1397
M-Capacità di scegliere cosa fare tra le varie opzioni possibili	250	3,568	<b>1,2278</b>
M- Capacità di impegnarmi su cosa ho scelto di fare e passare all'azione	250	3,636	1,1510
M-Capacità di tenere l'impegno/lo sforzo fino al raggiungimento dell'obiettivo	250	3,504	1,1965
M-Capacità di monitorare i progressi che faccio	250	3,504	<b>1,2296</b>
M-Capacità di imparare dall'osservazione di cosa faccio, e/o di come mi sento	250	3,776	1,1538
M-Capacità di raggiungere i miei futuri obiettivi in autonomia	250	3,476	<b>1,2294</b>

La media di miglioramento percepito per ogni singola skill osservata si colloca tra 3 (abbastanza migliorato) e 4 (molto migliorato).

La variabilità di risposta tra i partecipanti è bassa, salvo per **Capacità di scegliere, Capacità di monitorare i progressi, Capacità di autonomia**

# Correlazione tra livello di miglioramento per singole skill, soddisfazione generale e utilità percepita

Al crescere del livello di miglioramento percepito per singola skill, crescono la soddisfazione generale e l'utilità percepita?

I dati ci dicono di sì: si rileva quindi come al crescere del livello di miglioramento percepito per le diverse skill crescono anche la soddisfazione generale e l'utilità percepita del coachee.



**C. IMPATTO ELEMENTI DI PERCORSO**

# Correlazione tra N. sessioni, soddisfazione generale e utilità percepita

Al crescere del numero di sessioni crescono la soddisfazione generale e l'utilità percepita generale?

Dai dati emerge che al **crescere del numero di sessioni aumenta** in maniera significativa (anche se l'effetto è debole) il **livello di soddisfazione** (r pearson 0,190,  $p < 0,01$ ) e **l'utilità percepita** (r pearson 0,183,  $p < 0,01$ ).



# Correlazione tra N. sessioni e livello di soddisfazione per singolo elemento di percorso

Soddisfazione per Elemento del Processo di Coaching	N. sessioni di Coaching effettuate in questo percorso
S- supporto esplorazione potenzialità	,205**
S-Potenza delle domande del Coach	,174**
S-Supporto definizione obiettivo	,170**
S-Supporto allenamento potenzialità	,167**
S-Utilità dei feedback del Coach	,145*
S-supporto monitoraggio progressi	,143*
S-Supporto capacità apprendimento dall'esperienza e/o dalla riflessione	,142*
S-Supporto impegno azione	,139*
S-Supporto tenuta impegno fino all'obiettivo	,136*
S-Accoglienza del Coach	,121
S-Supporto elaborazione nuove strategie e visioni	,121
S-Relazione di fiducia	,120
S-Supporto processo decisione	,118
S- supporto utilizzo potenzialità per l'obiettivo	,105
S- Ascolto del Coach	,101

L'aumento del numero delle sessioni influenza positivamente:

- **In maniera significativa e forte il livello di soddisfazione per:** 'Supporto all'esplorazione delle potenzialità', 'Potenza delle domande, 'Supporto alla definizione dell'obiettivo' e 'Supporto all'allenamento delle potenzialità'

- **In maniera significativa e modesta il livello di soddisfazione per:** 'Utilità del feedback', 'Supporto al monitoraggio progressi', 'Supporto alla capacità di apprendimento dall'esperienza', 'Supporto all'impegno/azione' e 'Supporto alla tenuta dell'impegno'

# Correlazione tra N. sessioni e utilità percepita per singola skill allenata nel percorso

Miglioramento percepito per singola competenza sviluppata nel processo di Coaching	N. sessioni di Coaching effettuate in questo percorso
M- Conoscenza di me stesso	,269**
M-Capacità di monitorare i progressi che faccio	,262**
M-Capacità di individuare le mie potenzialità	,246**
M-Capacità di allenare le mie potenzialità per farle crescere	,227**
M-Capacità di imparare dall'osservazione di cosa faccio, e/o di come mi sento	,189**
M-Capacità di tenere l'impegno/lo sforzo fino al raggiungimento dell'obiettivo	,182**
M- Capacità di impegnarmi su cosa ho scelto di fare e passare all'azione	,181**
M-Capacità di scegliere cosa fare tra le varie opzioni possibili	,159*
M-Capacità di raggiungere i miei futuri obiettivi in autonomia	,158*
M-Capacità di individuare i miei obiettivi	,153*
M-Capacità di usare le mie potenzialità per i miei obiettivi	,130*
M-Capacità di elaborare nuove strategie alternative	,114

L'aumento del numero delle sessioni influenza positivamente:

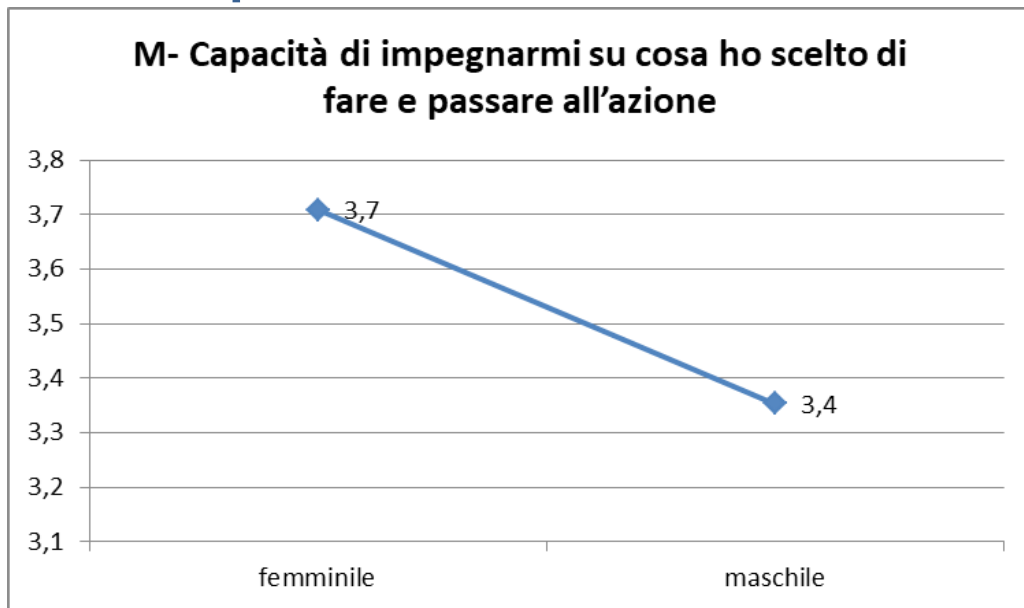
- **In maniera significativa e forte il livello di miglioramento relativo a:** 'Conoscenza di me stesso', 'Capacità di migliorare i propri progressi', 'Capacità di individuare le mie capacità', 'Capacità di allenare le mie potenzialità', 'Capacità di imparare dall'osservazione di cosa faccio, e/o di come mi sento', 'Capacità di tenere l'impegno/lo sforzo fino al raggiungimento dell'obiettivo', 'Capacità di impegnarmi su cosa ho scelto di fare e passare all'azione'

- **In maniera significativa e più modesta il livello di miglioramento relativo a:** 'Capacità di scegliere cosa fare tra le varie opzioni possibili', 'Capacità di raggiungere i miei futuri obiettivi in autonomia', 'Capacità di individuare i miei obiettivi', 'Capacità di usare le mie potenzialità per i miei obiettivi'



## D. VARIABILI DEMOGRAFICHE DEL COACHEE

# Analisi della varianza degli effetti del genere sul Livello di miglioramento Percepito



Dai dati emerge una differenza significativa tra donne e uomini rispetto al miglioramento della **'capacità di impegno e passaggio all'azione'**: le donne dichiarano di percepire un miglioramento maggiore rispetto agli uomini.



## EVIDENZE E STIMOLI PER IL FUTURO

# Evidenze e stimoli per il futuro



**Evidenza 1:** I percorsi, seppur brevi, hanno generato un miglioramento concreto delle skill dei coachee e hanno rappresentato per questi ultimi un'esperienza di crescita altamente soddisfacente;

**Evidenza 2:** Il numero delle sessioni ha un effetto importante sull'esperienza (soddisfazione) e sull'efficacia del processo (miglioramento percepito);

**Stimolo:** iniziative/percorsi brevi vanno benissimo, ma attenzione a non scendere sotto i 4 (numero minimo di efficacia)

# Evidenze e stimoli per il futuro



**Evidenza 3:** Le donne hanno percepito un miglioramento maggiore sulla capacità di impegno e passaggio all'azione rispetto agli uomini, e questo ci permette di ipotizzare che il Coaching potrebbe dare un importante contributo nella lotta al giudizio/pregiudizio di genere.

**Stimolo:** potremmo sviluppare progetti/partnership nell'area della parità di genere e/o empowerment femminile?

**Evidenza 4:** L'ascolto del Coach, la sua accoglienza e la Relazione di fiducia, pur rappresentando nella loro natura strumentale i pilastri di un efficace percorso di Coaching, hanno un legame debole con la soddisfazione del coachee.

# Grazie

[ricerca@associazionecoach.com](mailto:ricerca@associazionecoach.com)

[www.associazionecoach.com](http://www.associazionecoach.com)  
[info@associazionecoach.com](mailto:info@associazionecoach.com)