

“Remote Rimembranze per supportare il futuro: Il potenziale degli sport e dei giochi tradizionali”

REMIND

“Competenze per sfruttare il Rapporto di Ricerca TSG” **D2.1**

Call: ERASMUS-SPORT-2023

Tema: ERASMUS-SPORT-2023-SCP

Codice di progetto: 101134177

Acronimo di progetto: REMIND

Tipo di Modello di Accordo di Sovvenzione: ERASMUS Lump Sum Grant

0. INTRODUZIONE	3
1. DESCRIZIONE DEGLI ELEMENTI	4
2. PAESE	17
3. RELAZIONE	32
4. GENERE	46
5. PARTNER	60
6. DIAGRAMMA DI VENN	75

0. INTRODUZIONE

L'obiettivo di questo documento è ottenere prove descrittive e visive riguardanti le competenze sociali degli individui che hanno risposto al questionario, al fine di affrontare lo sviluppo del JDT. Per raggiungere questo obiettivo, sono state eseguite diverse tipologie di analisi descrittive per convertire in evidenza le ipotesi iniziali relative alle variabili categoriche e agli elementi dello studio.

Le varie sezioni del documento sono state organizzate in tre fasi come segue:

a) Punteggi degli Elementi: Fase 1

Per prima cosa sono stati estratti i punteggi per ciascun elemento, indipendentemente dalle variabili: Paese, Relazione, Genere e Partner. Le analisi iniziali erano puramente esplorative. Il 'n', la 'media' e la 'deviazione standard' sono stati presentati in tabelle, insieme a figure che mostrano i valori anomali e la mediana di ciascun elemento. Pertanto, l'obiettivo di queste analisi iniziali era ottenere una panoramica generale di ciascun elemento separatamente. Tuttavia, questo punto di vista era cruciale per comprendere la prospettiva complessiva dei partecipanti, oltre a rivelare possibili vie per ulteriori analisi.

b) Punteggi degli Elementi per Paese, Relazione, Genere e Partner
L'obiettivo della Fase 2 era di dettagliare i punteggi degli elementi per ciascuna delle seguenti variabili: Paese, Relazione, Genere e Partner. Le stesse analisi della Fase 1 sono state applicate ma con una prospettiva diversa. In questa fase, l'attenzione era rivolta alla prospettiva rivelata da ciascuna variabile categorica.

c) Composizione del Database e Fase 3

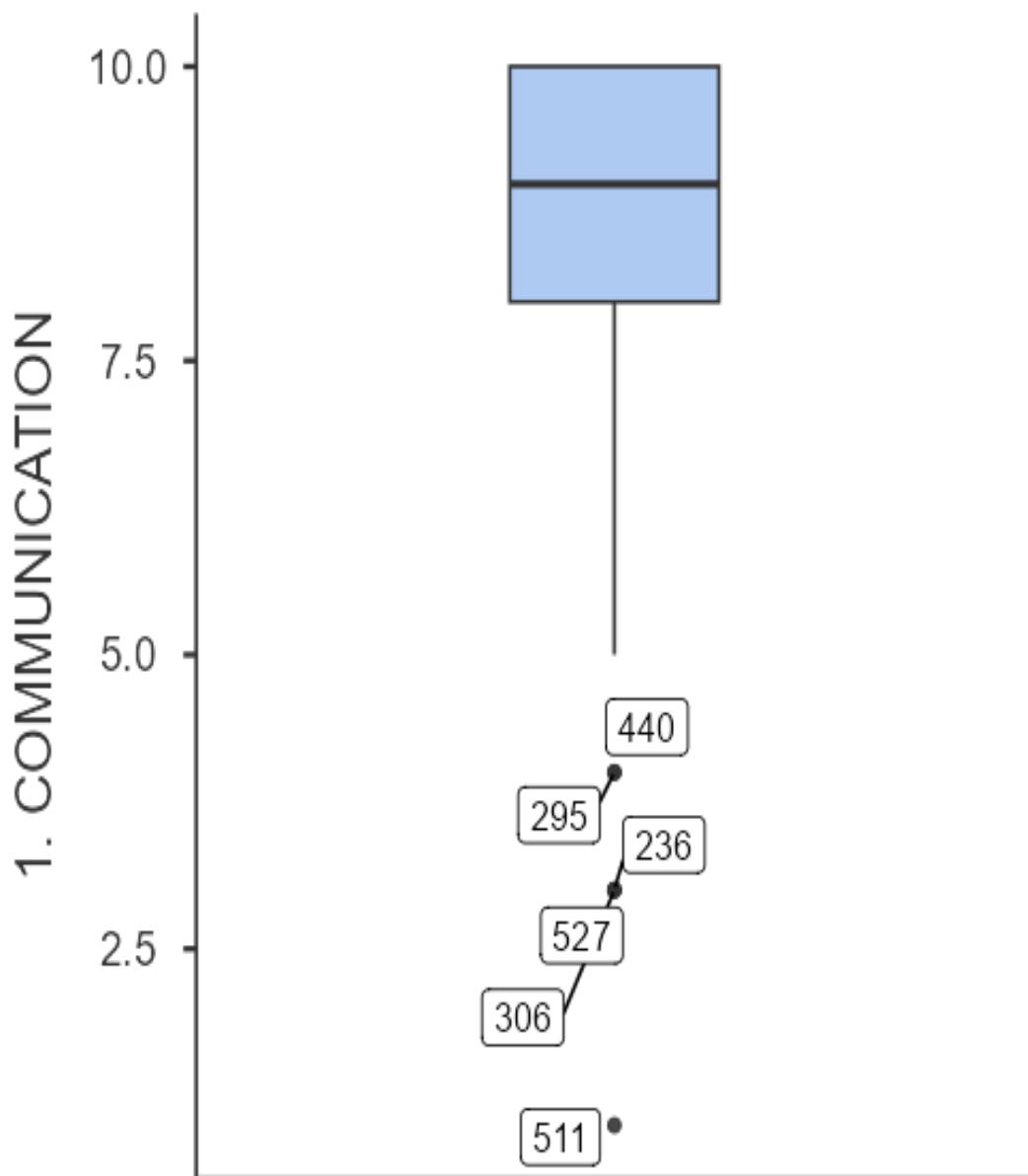
L'obiettivo della Fase 3 era scoprire potenziali intuizioni nascoste all'interno della composizione del campione. Mentre la Fase 2 esaminava l'intersezione di ciascuna variabile categorica con ciascun elemento, la Fase 3 non si concentrava sugli elementi. Invece, l'interesse era comprendere le intersezioni simultanee delle variabili categoriche. (Country, Relazione, Gender, and Partner). A questo scopo, è stato utilizzato un diagramma di Venn.

1. DESCRIZIONE DEGLI ELEMENTI

Indicatori descrittivi dei 12 elementi (Comunicazione, Empatia, Lavoro di Squadra, Leadership, Risoluzione dei Problemi, Competenze Culturali, Motivazione, Adattamento, Negoziazione, Organizzazione, Lavoro Volontario, Uguaglianza di Genere), senza l'uso delle variabili categoriali Partner, Paese, Genere e Relazione. Gli indicatori utilizzati erano il numero di persone che hanno risposto a ciascun elemento. Questo indicatore sarà fornito da 'N', la media ottenuta per ciascun elemento è riflessa dalla media, e infine, la deviazione standard (sd).

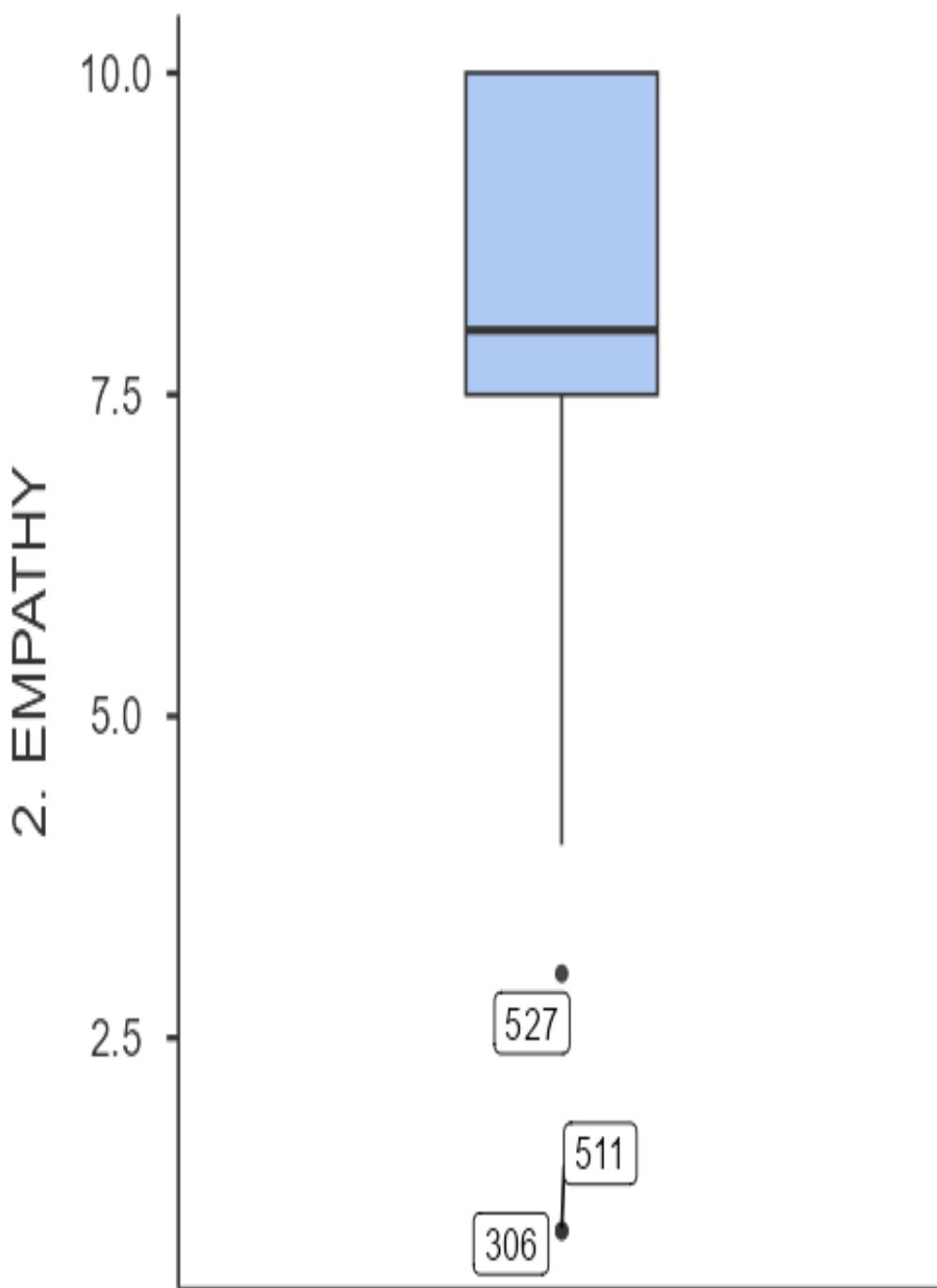
	N	MEDIA	SD
1. COMUNICAZIONE	551	8.69	1.39
2. EMPATIA	551	8.28	1.59
3. LAVORO DI SQUADRA	551	8.46	1.46
4. LEADERSHIP	551	8.24	1.58
5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	551	8.40	1.52
6. COMPETENZE CULTURALI	551	7.93	1.74
7. MOTIVAZIONE	551	8.32	1.61
8. ADATTAMENTO	551	8.25	2.23
9. NEGOZIAZIONE	551	8.11	1.57
10. ORGANIZZAZIONE	551	8.45	1.56
11. LAVORO VOLONTARIO	551	8.06	1.81
12. UGUAGLIANZA DI GENERE	551	7.67	2.32

1.1 COMUNICAZIONE



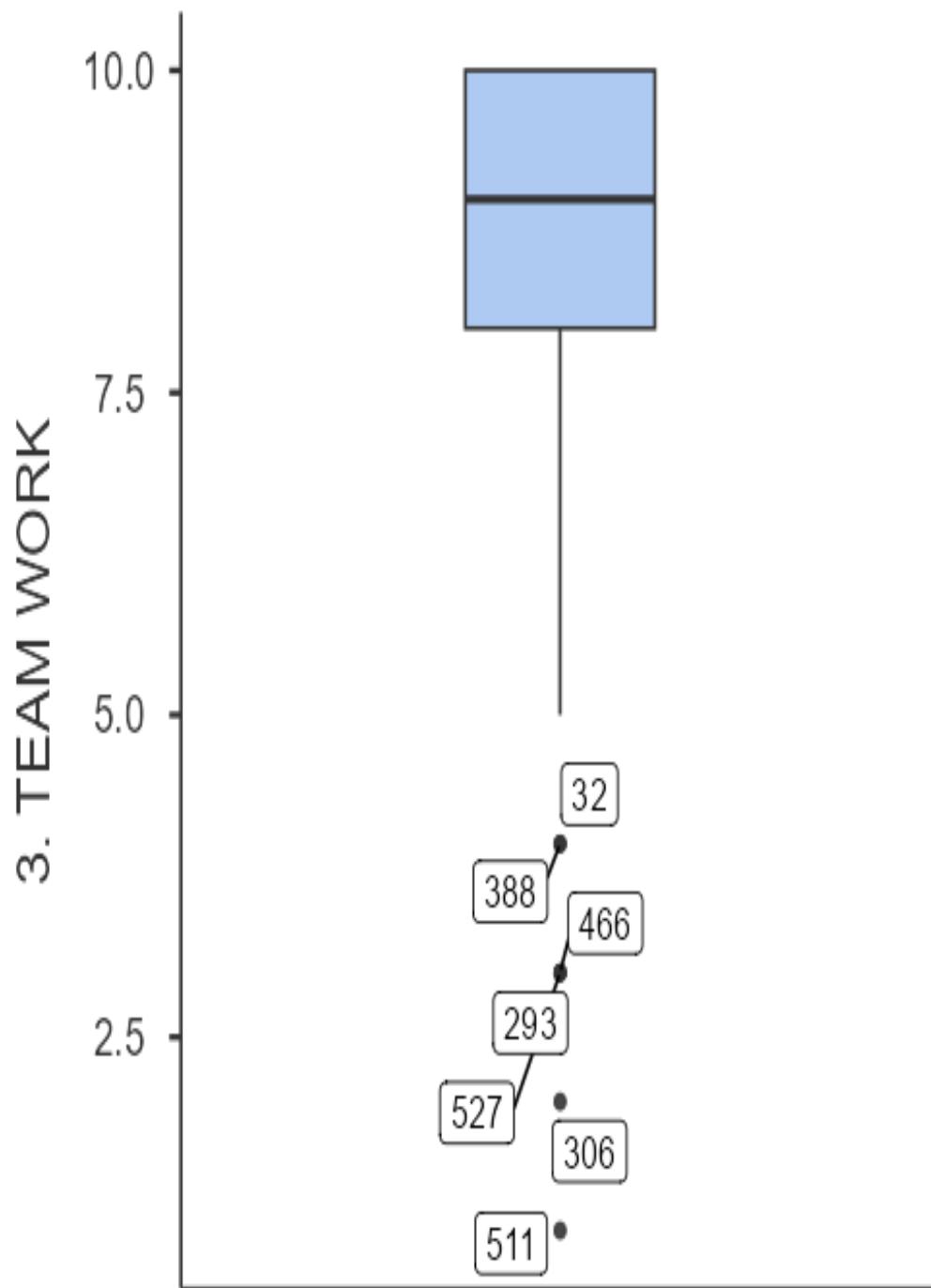
Le competenze comunicative sono la competenza più valutata con un punteggio medio di 8,69 tra 551 partecipanti (N=551) e una deviazione standard relativamente bassa ($SD=1,39$), indicando un consenso generale. Tuttavia, sono stati osservati alcuni valori anomali, tra cui i casi 440, 295, 236, 527, 306 e 501, che si discostano significativamente dalla media. Questi valori anomali suggeriscono differenze individuali nel modo in cui i partecipanti valutano le loro abilità comunicative, che possono derivare da esperienze personali o contesti variati.

1.2 EMPATIA



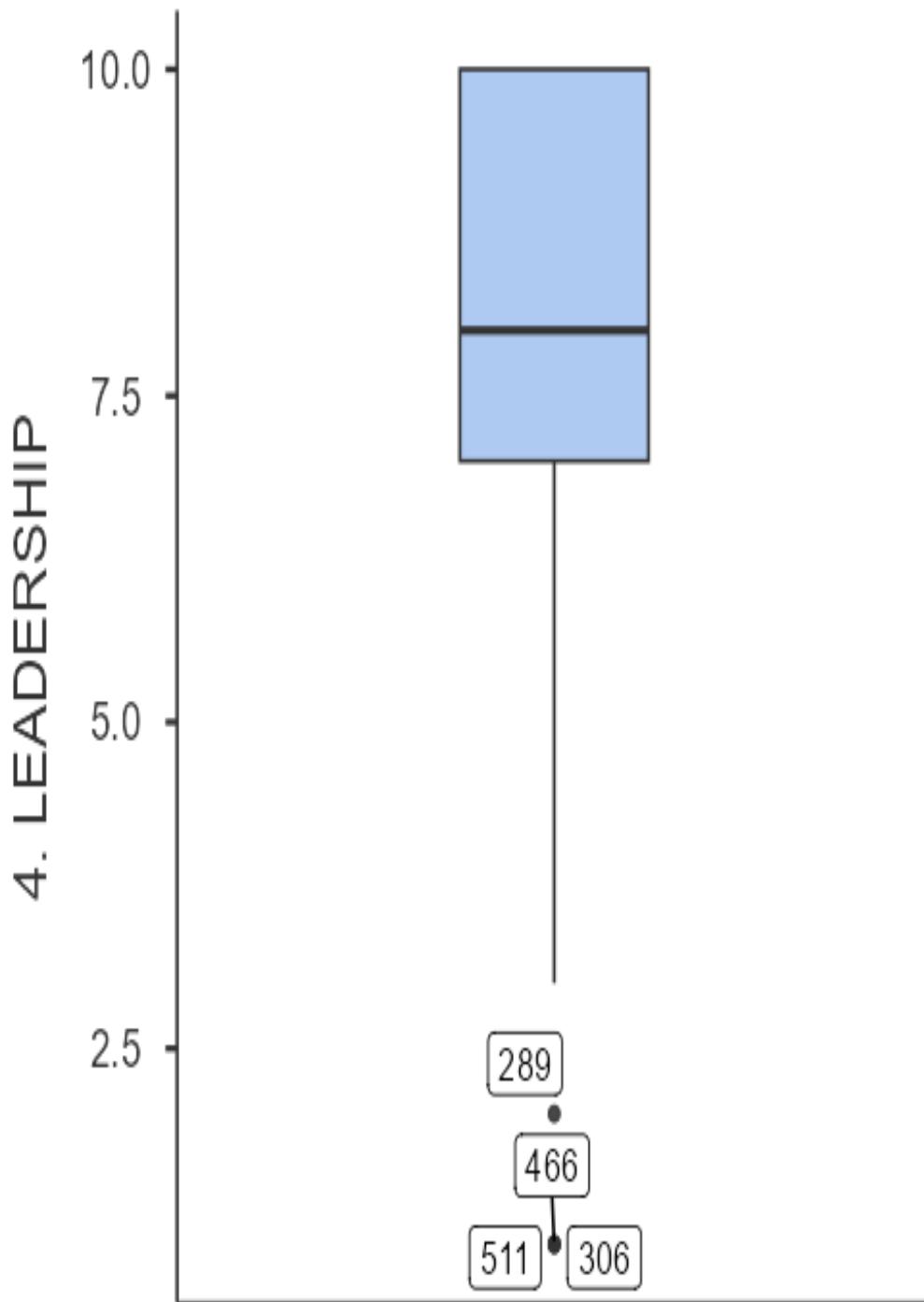
L'empatia è valutata con un punteggio medio di 8,28 su tutti i 551 partecipanti (N=551), e una deviazione standard di 1,59, indicando una maggiore variabilità nelle risposte rispetto alla comunicazione. Questa diffusione suggerisce che, sebbene l'empatia sia generalmente vista come un'abilità importante, i partecipanti potrebbero avere interpretazioni o esperienze diverse su come essa si manifesti nella pratica.

1.3 LAVORO DI SQUADRA



La figura del lavoro di squadra riflette una media di 8,46 (N=551) e una deviazione standard di 1,46, indicando che il lavoro di squadra è altamente valutato dalla maggior parte dei partecipanti. Tuttavia, la presenza di una deviazione standard moderata suggerisce una certa variabilità nella percezione del lavoro di squadra, probabilmente dovuta a differenze nelle dinamiche di gruppo o nelle esperienze personali di collaborazione.

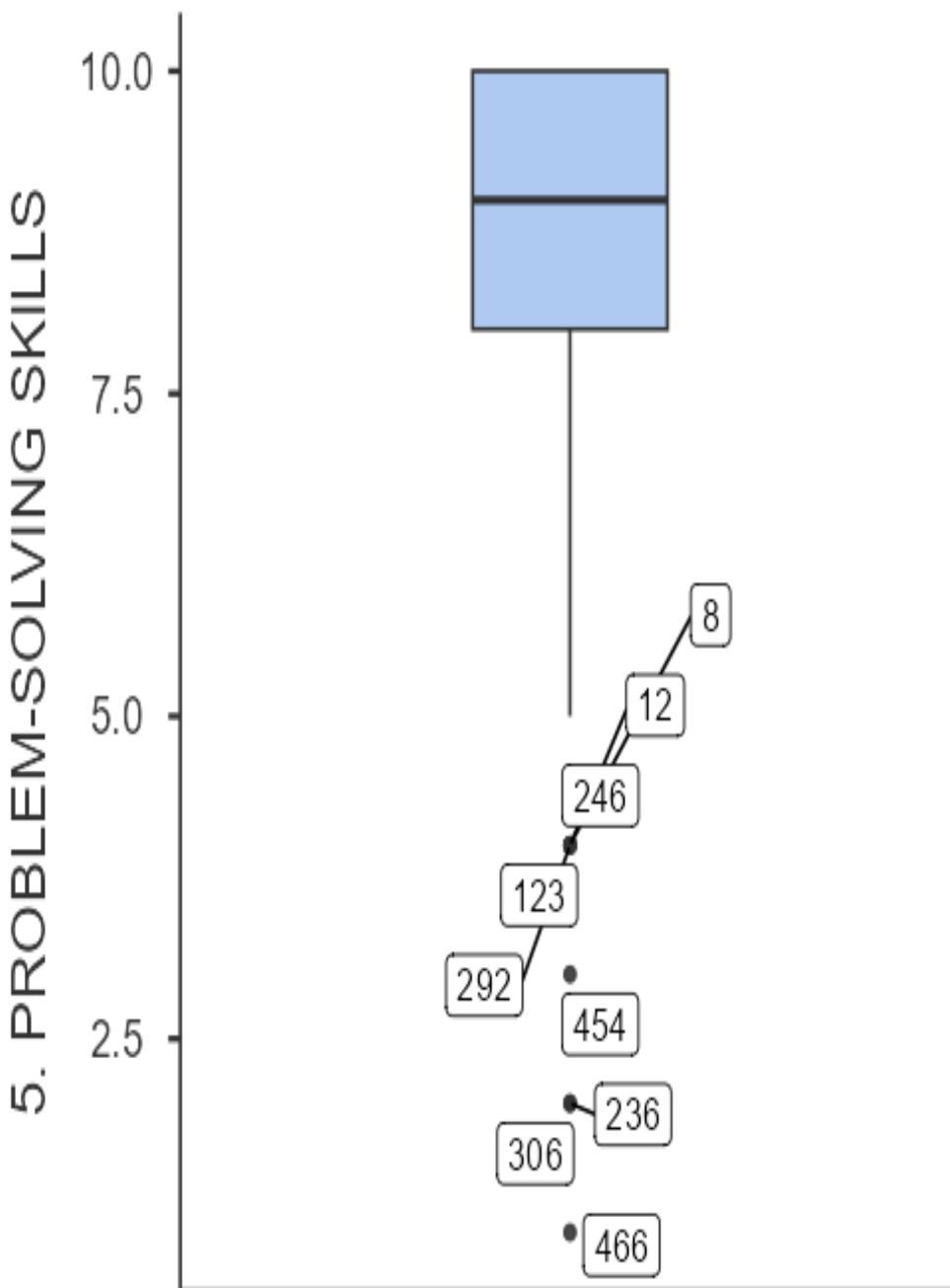
1.4 LEADERSHIP



I punteggi di leadership mostrano una media di 8,24 con una deviazione standard di 1,58 tra i 551 rispondenti (N=551). Questa cifra riflette un apprezzamento relativamente forte per le

competenze di leadership, sebbene la deviazione standard moderata suggerisca che alcuni partecipanti possano avere difficoltà o avere gradi variabili di esperienza nei ruoli di leadership.

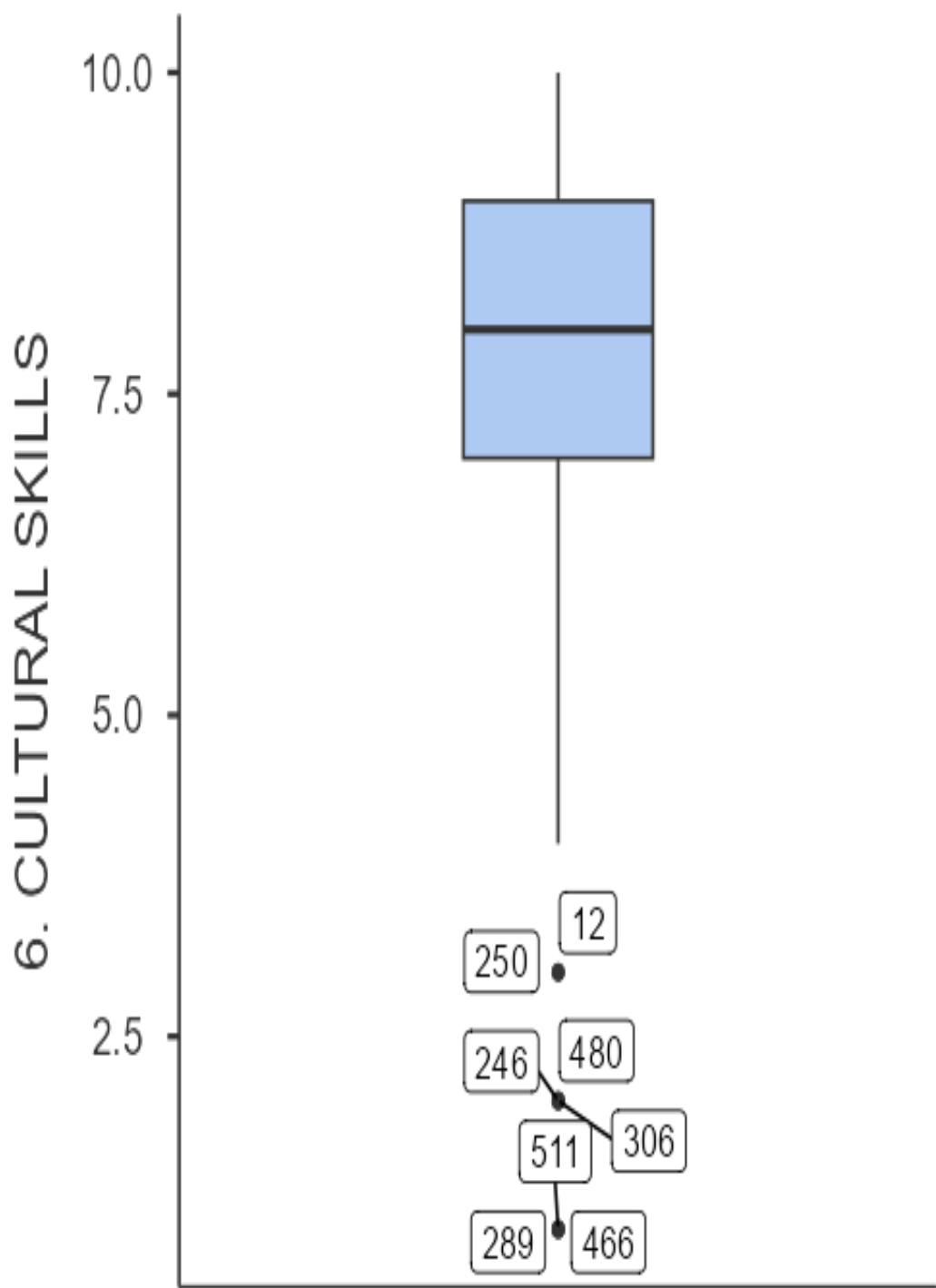
1.5 RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



Le abilità di risoluzione dei problemi sono state valutate con un punteggio medio di 8,40 (N=551) e una deviazione standard di 1,52. Sebbene generalmente ben considerato, la SD indica che alcuni partecipanti valutano che proprie capacità di problem-solving siano molto

più alte che molto più basse della media, suggerendo differenze nell'esposizione o nella fiducia in queste abilità.

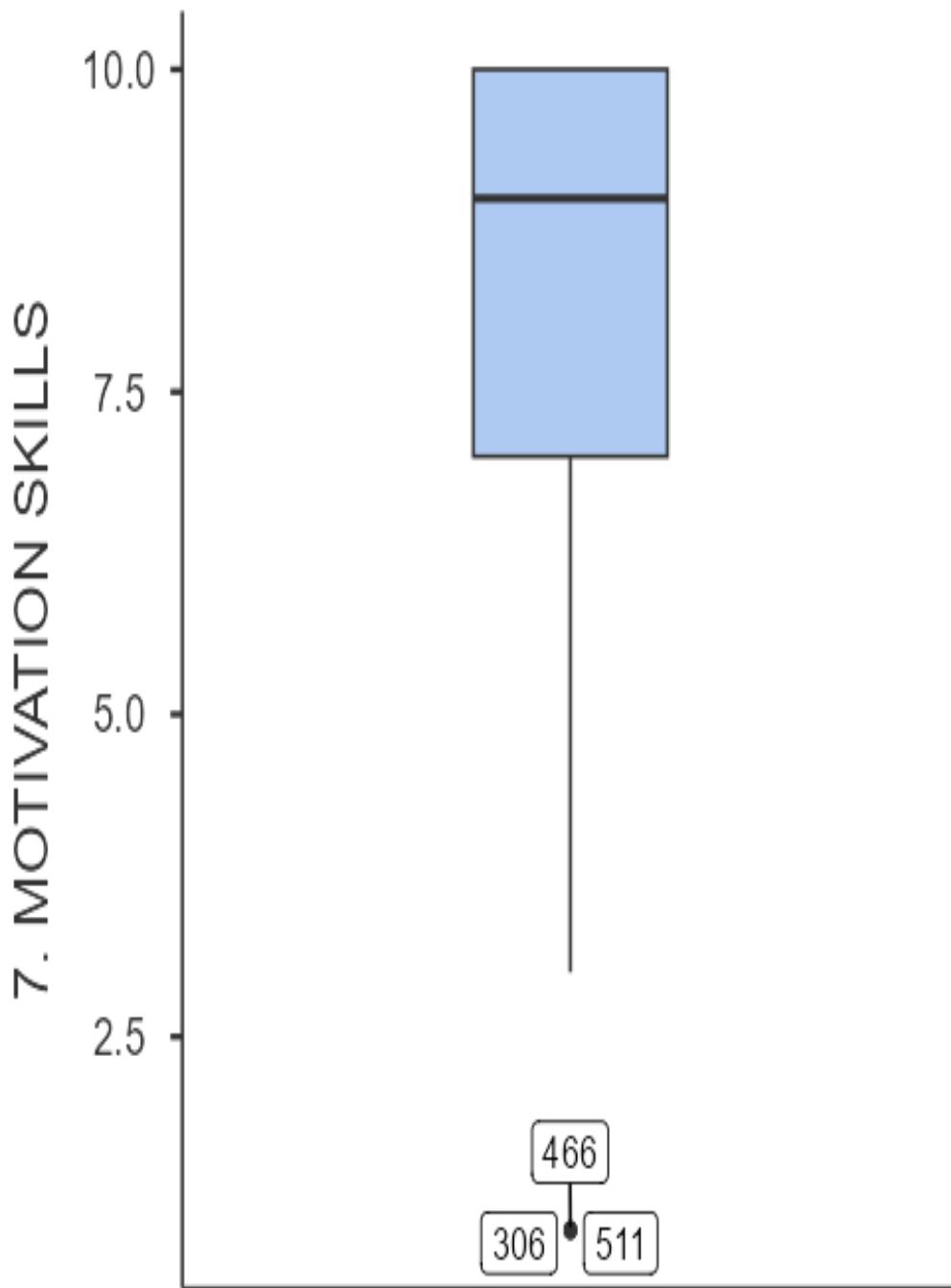
1.6 COMPETENZE CULTURALI



Le competenze culturali sono tra le competenze valutate più basse, con una media di 7,93 (N=551) e una deviazione standard di 1,74, il che indica una maggiore variabilità nelle risposte.

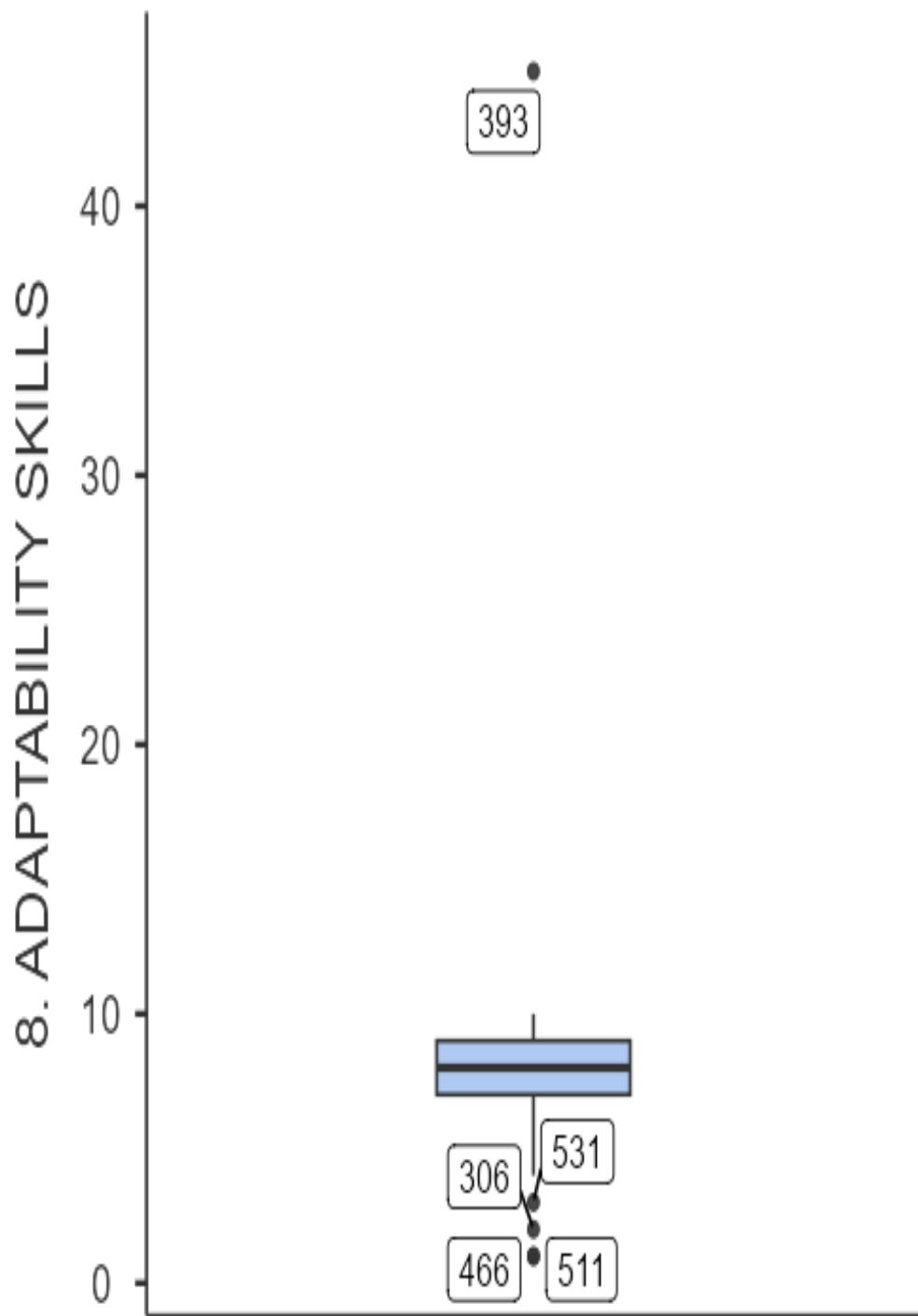
Questo potrebbe riflettere diversi livelli di impegno o esposizione alla diversità culturale, rendendola una competenza più polarizzata tra i partecipanti.

1.7 MOTIVAZIONE



Le competenze motivazionali sono state valutate con una media di 8,32 (N=551) e una deviazione standard di 1,61. La moderata diffusione delle risposte suggerisce che, mentre molti partecipanti si sentono sicuri nella loro motivazione, altri potrebbero affrontare delle sfide, potenzialmente a causa di motivatori interni o esterni differenti.

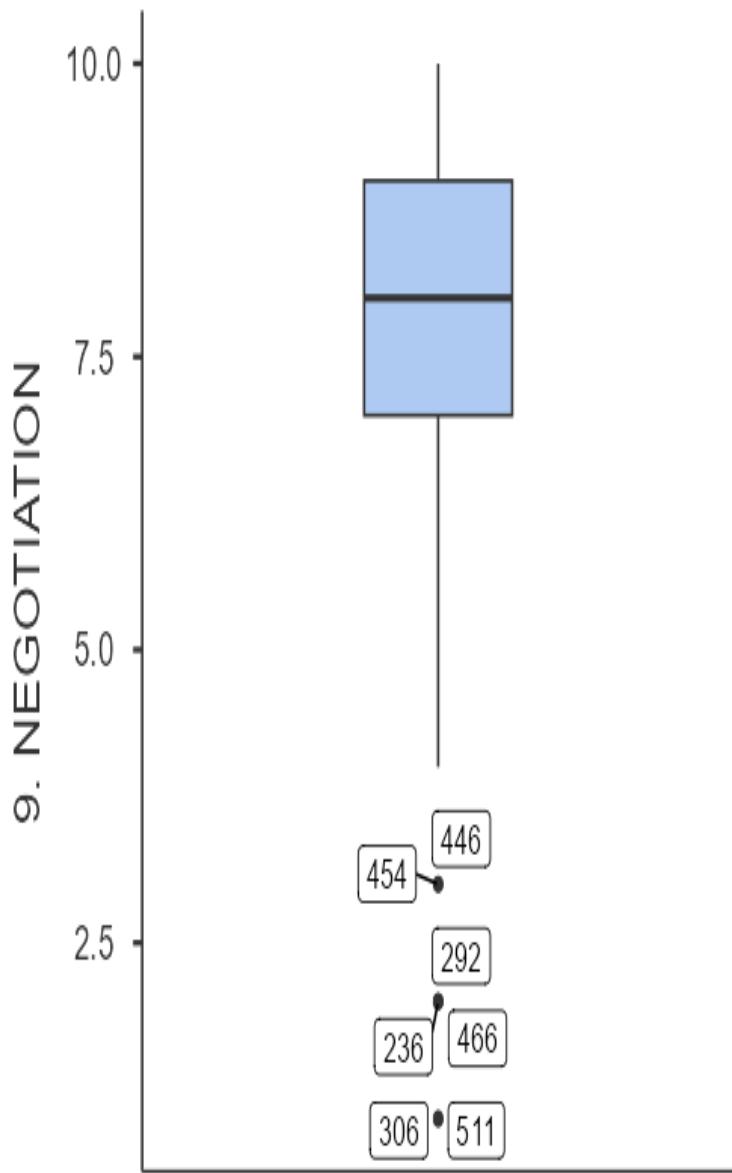
1.8 ADATTAMENTO



La figura delle abilità di adattamento mostra una media di 8,25 (N=551) ma una deviazione standard notevolmente più alta di 2,23. Questo suggerisce una notevole variabilità nel modo

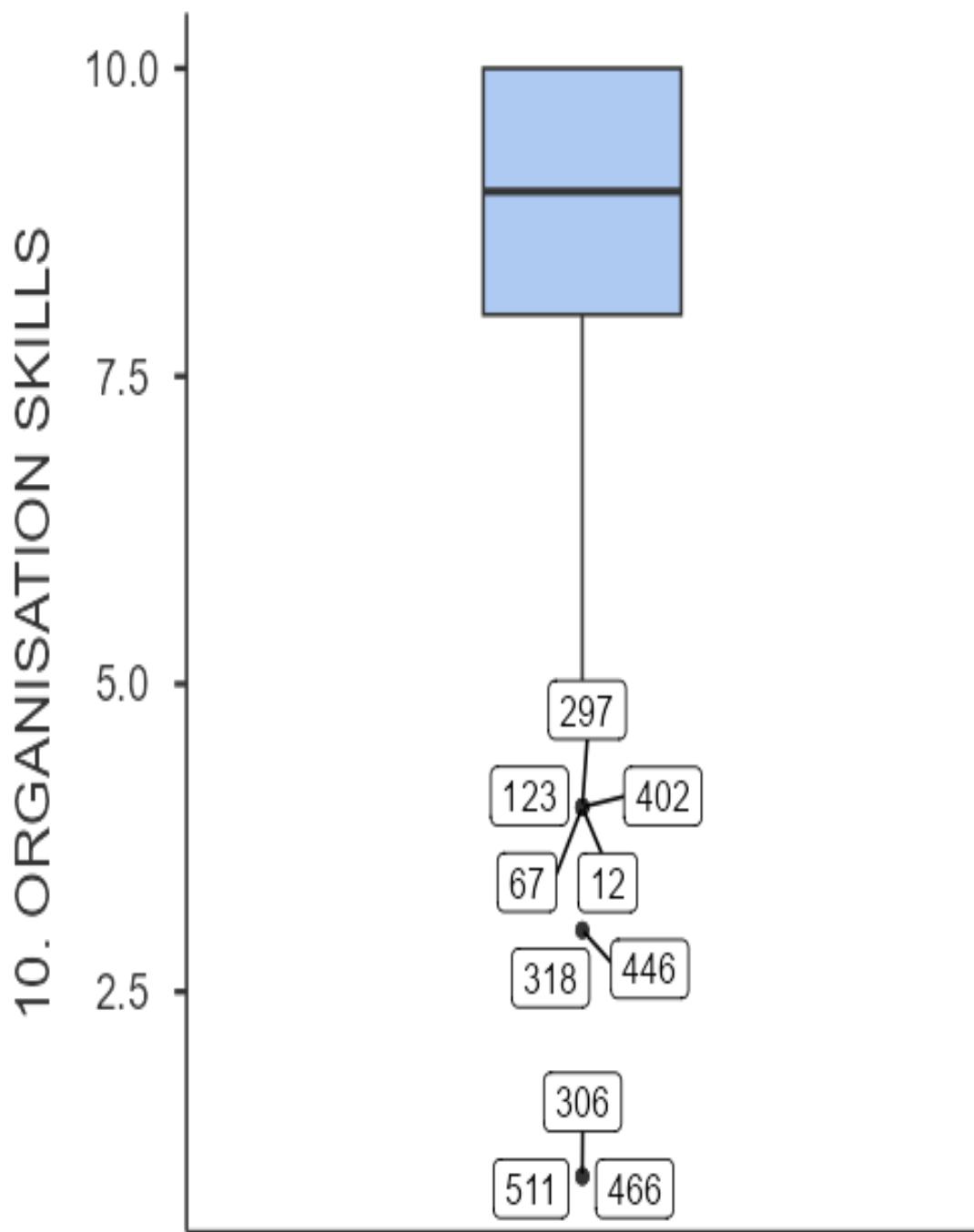
in cui i partecipanti percepiscono la loro adattabilità, che potrebbe essere influenzata da differenze nella frequenza con cui affrontano il cambiamento o dalla resilienza personale.

1.9 NEGOZIAZIONE

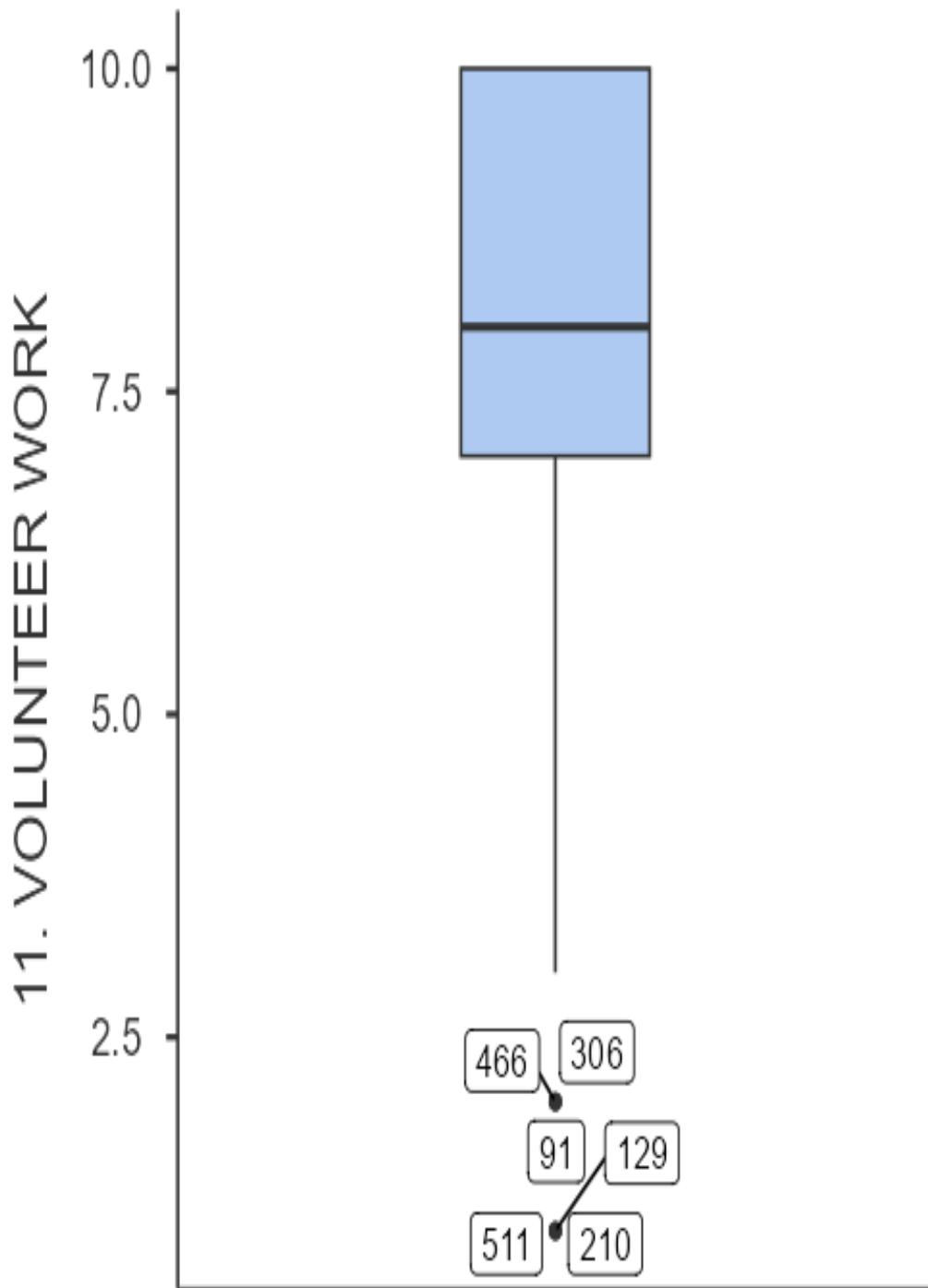


La negoziazione ha ricevuto un punteggio medio di 8,11 (N=551) con una deviazione standard di 1,57, evidenziando che, sebbene le abilità di negoziazione siano considerate importanti, ci sono notevoli differenze nel modo in cui i partecipanti valutano la loro competenza in quest'area, potenzialmente dovute a livelli di esperienza variabili.

1.10 ORGANIZZAZIONE

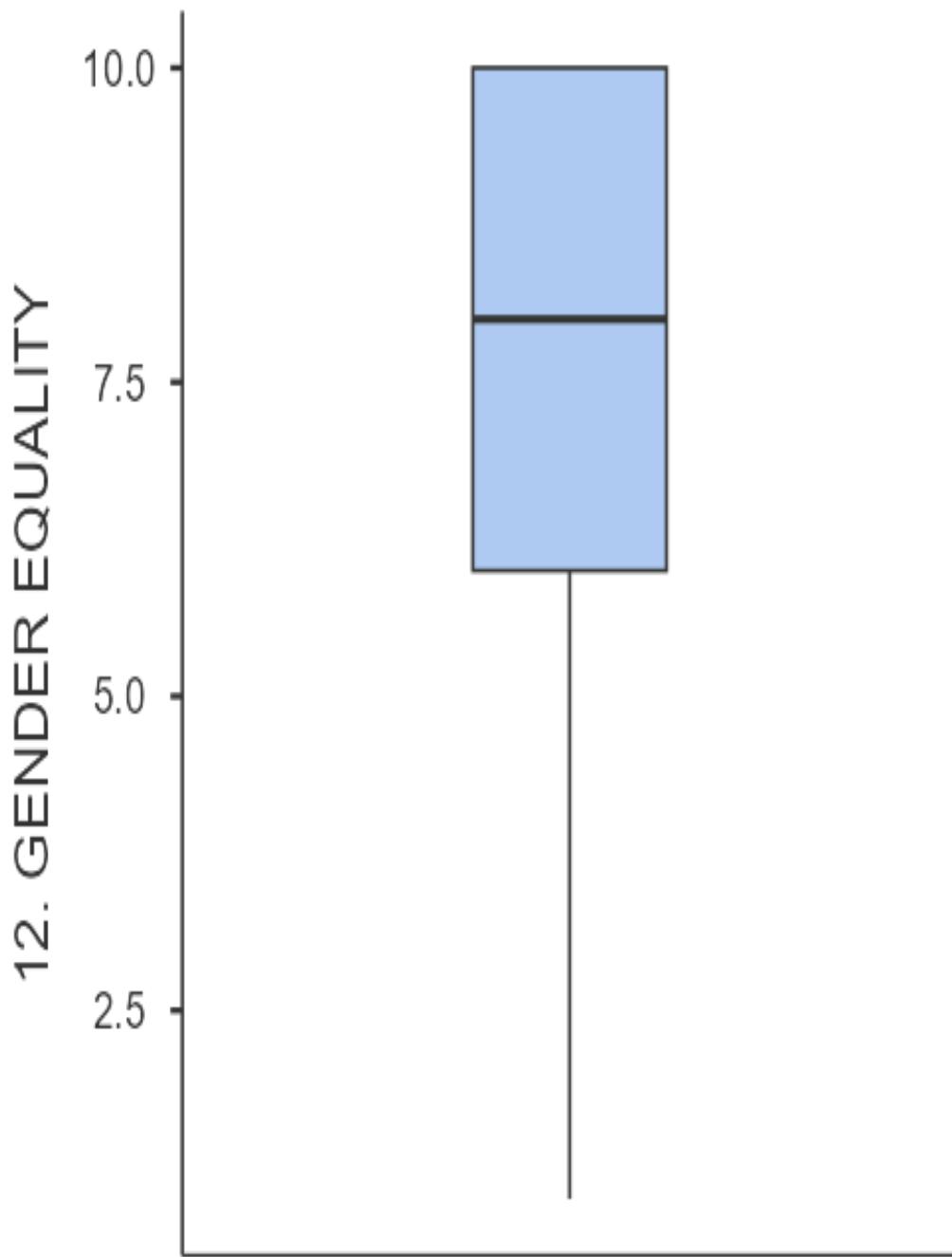


Le competenze organizzative sono valutate con una media di 8,45 (N=551) e una deviazione standard di 1,56, indicando che la maggior parte dei partecipanti si sente sicura delle proprie capacità organizzative, sebbene alcuni valori anomali suggeriscano che alcuni individui possano eccellere o avere difficoltà in questa competenza.

1.11 LAVORO VOLONTARIO

La valutazione del lavoro volontario mostra un punteggio medio di 8,06 (N=551) con una deviazione standard di 1,81, riflettendo una variabilità significativa. Questo potrebbe essere dovuto a differenze nell'impegno dei partecipanti nel lavoro volontario, poiché non tutti gli individui potrebbero aver avuto le stesse opportunità o esperienze.

1.12 UGUAGLIANZA DI GENERE



L'elemento sulla parità di genere ha ricevuto il punteggio medio più basso a 7,67 (N=551), con la deviazione standard più alta di 2,32, indicando che i partecipanti hanno opinioni molto

diverse sulla parità di genere. La sostanziale variabilità suggerisce che le esperienze e le percezioni dell'uguaglianza di genere differiscono significativamente all'interno del campione.

2. PAESE

Nell'analizzare i dati riguardanti la variabile "Paese" su 12 elementi, possiamo identificare varie tendenze nella comunicazione, empatia, lavoro di squadra e altre competenze. I seguenti paragrafi offrono una descrizione integrata del numero di casi, dei punteggi medi, delle deviazioni standard e dei potenziali valori anomali per ciascun paese.

Descrizioni

	PAESE	N	MEDIA	SD
1. COMUNICAZIONE	Belgio	63	8.59	1.21
	Francia	126	8.59	1.12
	Italia	62	8.55	1.71
	Polonia	98	8.78	1.68
	Spagna	99	8.94	1.19
	Turchia	103	8.66	1.47
2. EMPATIA	Belgio	63	7.94	1.41
	Francia	126	7.56	1.70
	Italia	62	8.34	1.85
	Polonia	98	8.56	1.61
	Spagna	99	8.81	1.23
	Turchia	103	8.53	1.36
3. LAVORO DI SQUADRA	Belgio	63	8.44	1.50
	Francia	126	8.07	1.34
	Italia	62	8.50	1.78
	Polonia	98	8.71	1.67
	Spagna	99	8.76	1.07
	Turchia	103	8.38	1.37
4. LEADERSHIP	Belgio	63	8.06	1.58
	Francia	126	7.73	1.32
	Italia	62	8.29	1.74
	Polonia	98	8.30	1.91
	Spagna	99	8.57	1.32
	Turchia	103	8.55	1.50

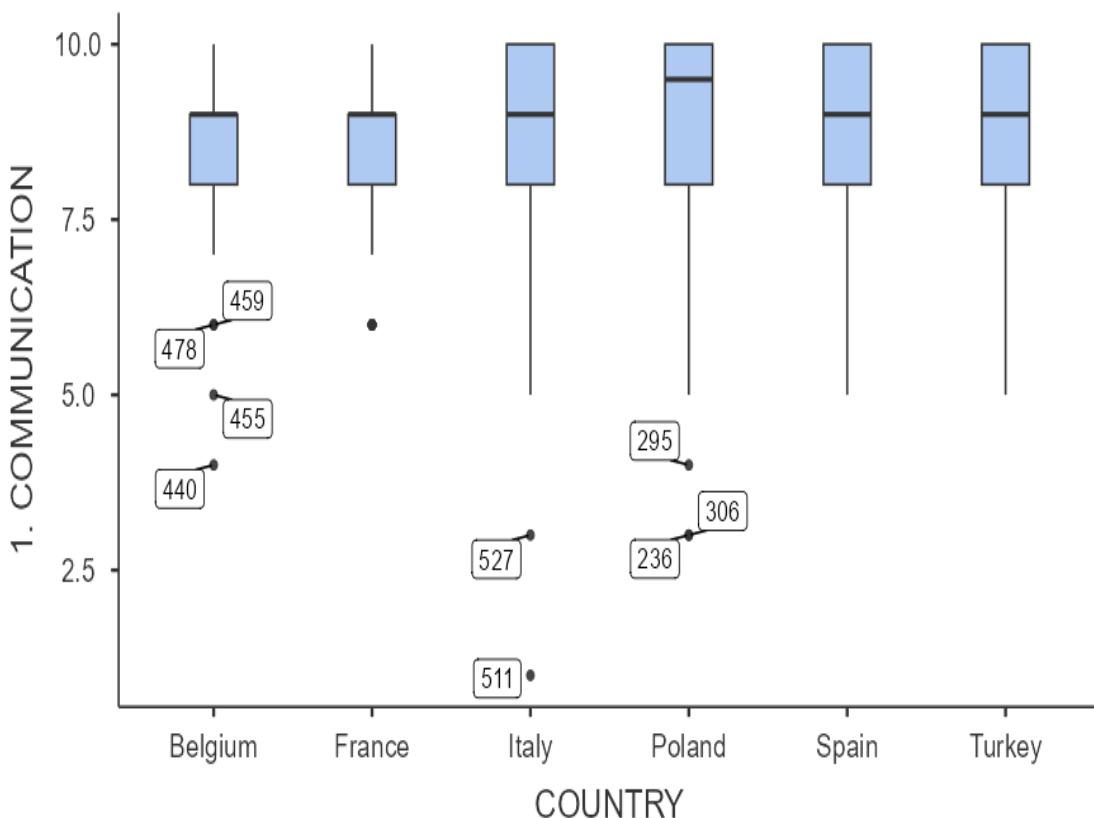
Descrizioni

	PAESE	N	MEDIA	SD
5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	Belgio	63	8.24	1.65
	Francia	126	7.69	1.36
	Italia	62	8.65	1.40
	Polonia	98	8.59	1.73
	Spagna	99	8.83	1.13
	Turchia	103	8.61	1.52
6. COMPETENZE CULTURALI	Belgio	63	7.87	1.73
	Francia	126	7.19	1.55
	Italia	62	8.21	1.69
	Polonia	98	7.66	2.01
	Spagna	99	8.26	1.64
	Turchia	103	8.62	1.43
7. MOTIVAZIONE	Belgio	63	8.40	1.65
	Francia	126	7.83	1.61
	Italia	62	8.71	1.61
	Polonia	98	8.49	1.79
	Spagna	99	8.63	1.23
	Turchia	103	8.19	1.61
8. ADATTAMENTO	Belgio	63	8.21	1.50
	Francia	126	7.57	1.46
	Italia	62	8.37	1.78
	Polonia	98	8.50	1.63
	Spagna	99	8.39	1.30
	Turchia	103	8.65	3.99
9. NEGOZIAZIONE	Belgio	63	8.06	1.75
	Francia	126	8.08	1.31
	Italia	62	8.24	1.60
	Polonia	98	8.11	1.94
	Spagna	99	8.17	1.20
	Turchia	103	8.01	1.65
10. ORGANIZZAZIONE	Belgio	63	8.33	1.59

Descrizioni

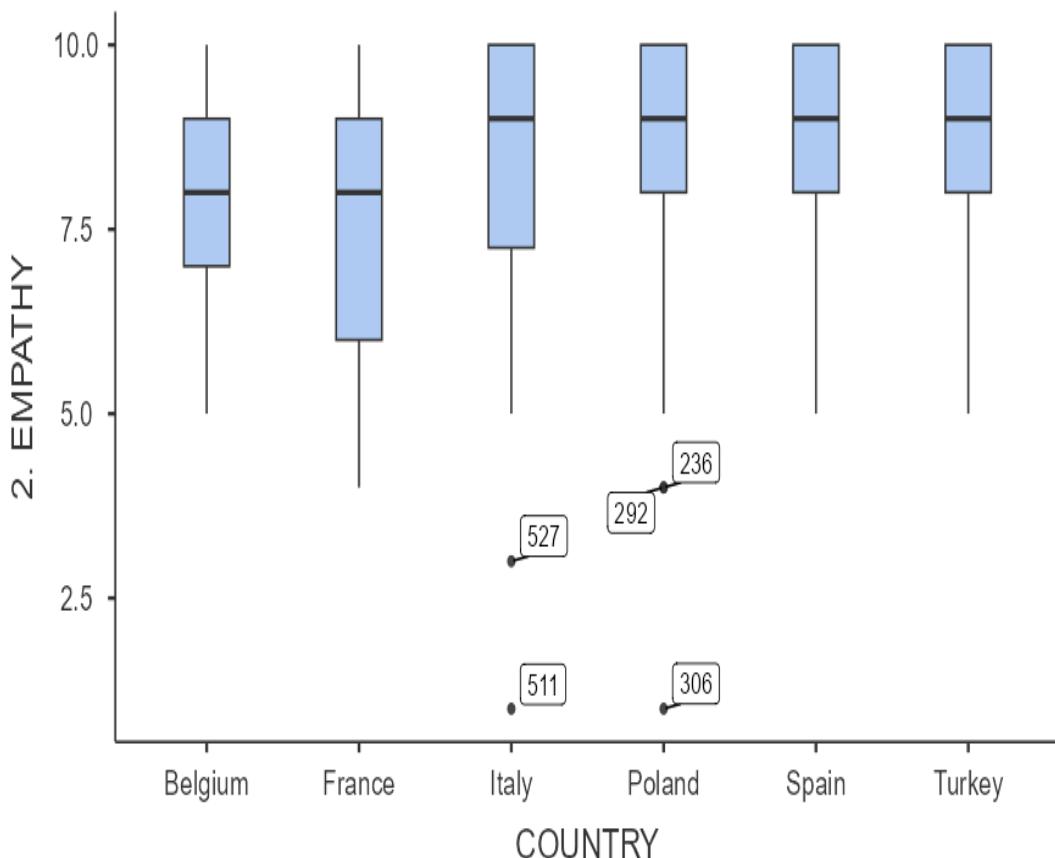
	PAESE	N	MEDIA	SD
	Francia	126	7.74	1.40
	Italia	62	8.79	1.60
	Polonia	98	8.58	1.79
	Spagna	99	8.77	1.19
	Turchia	103	8.75	1.51
11. LAVORO VOLONTARIO	Belgio	63	8.75	1.50
	Francia	126	7.39	1.84
	Italia	62	8.66	1.63
	Polonia	98	7.39	1.94
	Spagna	99	8.13	1.63
	Turchia	103	8.67	1.56
12. UGUAGLIANZA DI GENERE	Belgio	63	7.70	2.19
	Francia	126	6.33	2.69
	Italia	62	8.45	1.78
	Polonia	98	7.77	2.38
	Spagna	99	8.04	1.83
	Turchia	103	8.37	1.90

2.1 COMUNICAZIONE



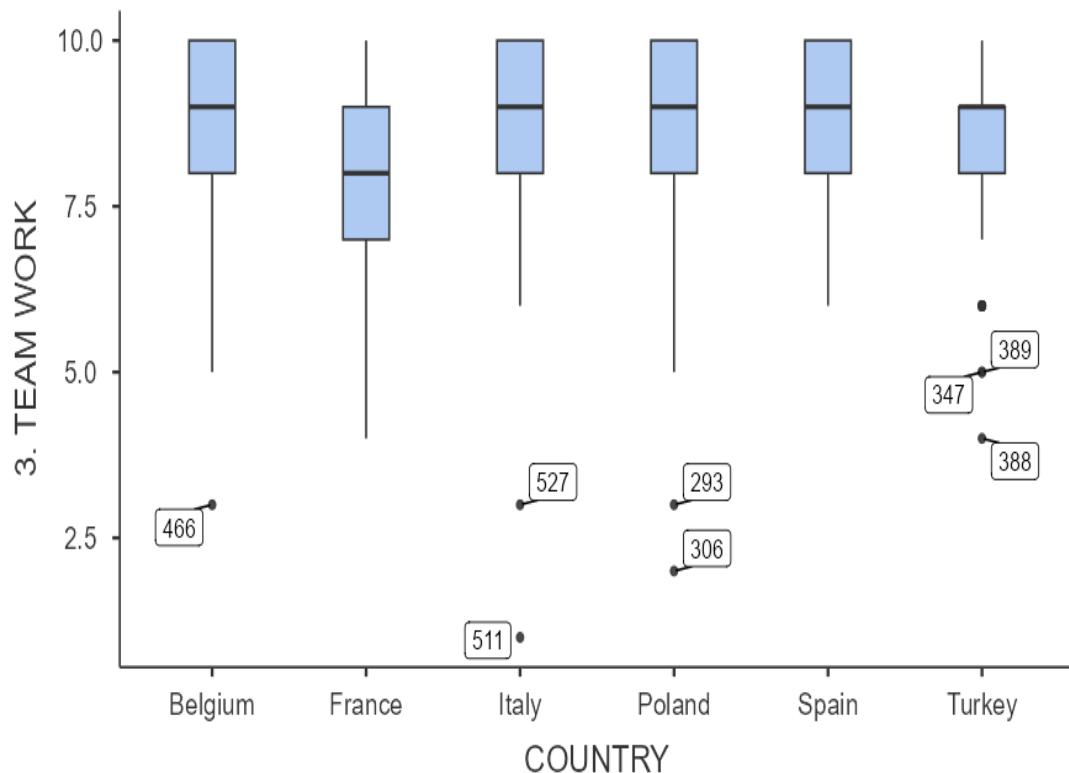
Per Comunicazione, Belgio e Francia hanno entrambi medie identiche di 8,59, con deviazioni standard di 1,21 e 1,12, rispettivamente, indicando coerenza. L'Italia ottiene un punteggio leggermente più basso, pari a 8,55, ma con una deviazione standard più ampia (1,71), suggerendo una maggiore variabilità nelle risposte. La Polonia, la Spagna e la Turchia mostrano medie più alte, con la Spagna in testa a 8,94 e una deviazione standard ridotta (1,19), implicando risposte coerenti, mentre la Polonia (1,68) e la Turchia (1,47) hanno maggiore variabilità, il che potrebbe indicare valori anomali.

2. 2 EMPATIA



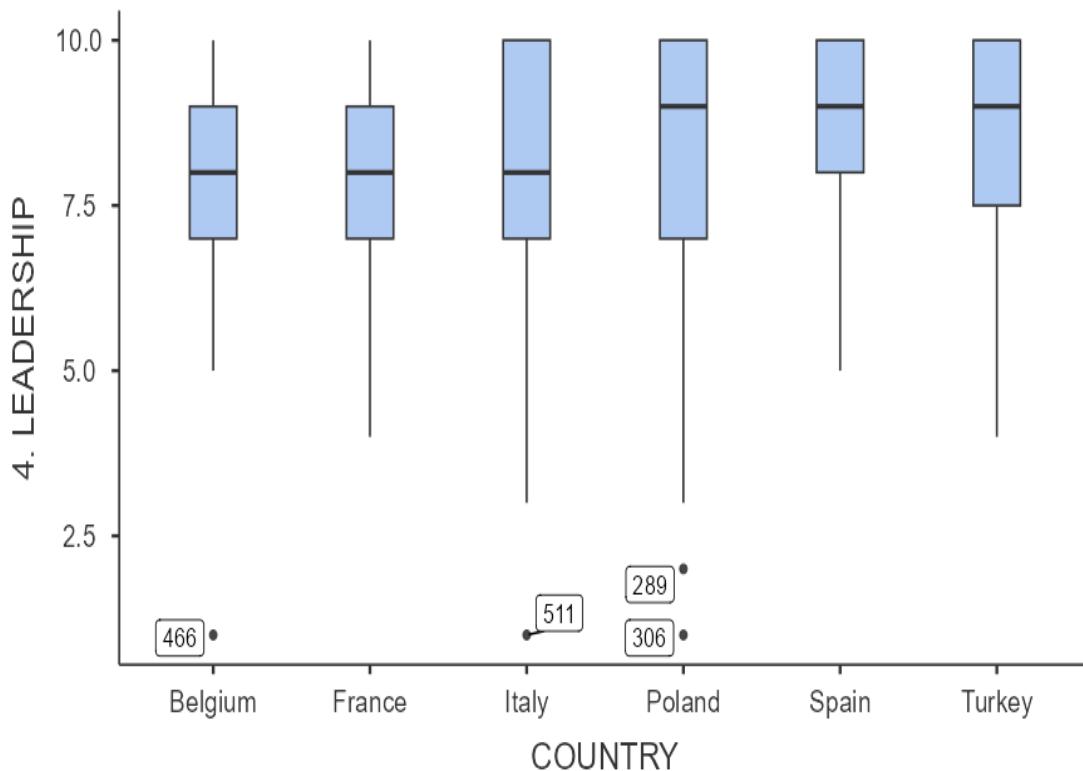
Per empatia, la Spagna riporta la media più alta di 8,81 con una deviazione standard relativamente bassa di 1,23, indicando risposte empatiche forti e coerenti. La Francia, d'altra parte, ottiene il punteggio più basso con 7,56, con una deviazione standard molto più alta di 1,70, il che potrebbe suggerire la presenza di valori anomali. L'Italia, la Polonia e la Turchia mostrano anche punteggi elevati di Empatia (medie tra 8,34 e 8,81), ma la maggiore deviazione dell'Italia (1,85) indica una maggiore variazione nelle risposte.

2.3. LAVORO DI SQUADRA



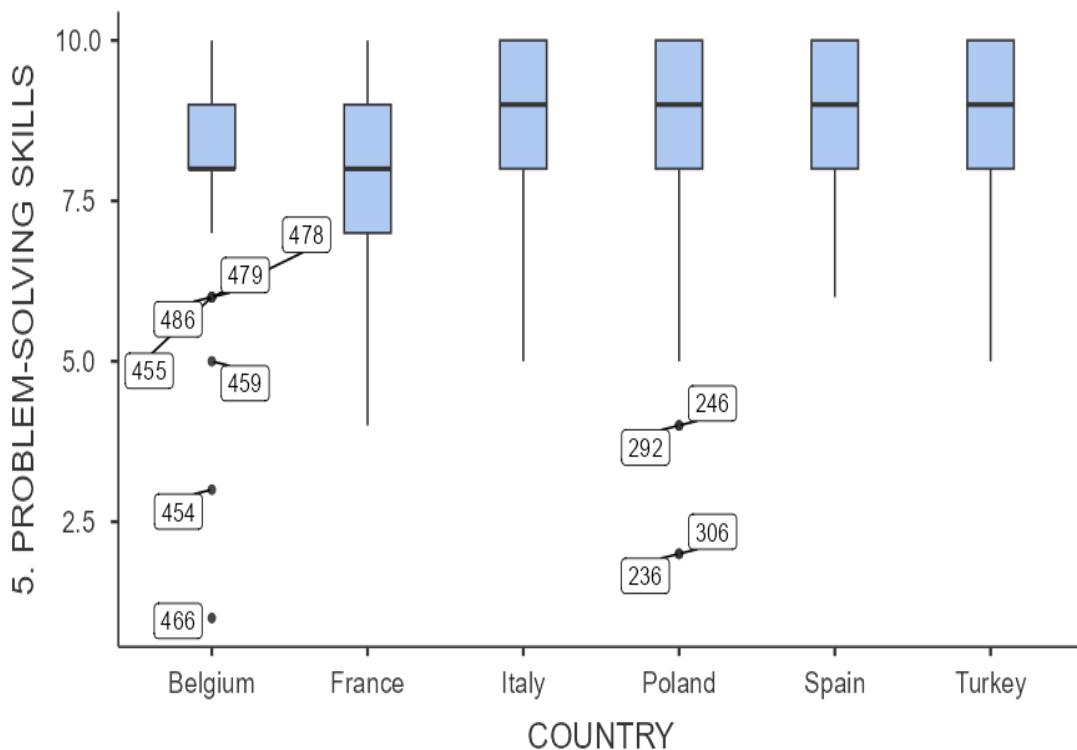
Per lavoro di squadra, la Spagna guida nuovamente con una media di 8,76, e una bassa deviazione standard (1,07) indica un comportamento di squadra coerente. La Francia ottiene il punteggio più basso con 8,07, con meno variabilità (1,34). L'Italia e la Polonia sono più vicine alla Spagna nei punteggi, ma l'Italia ha la deviazione più alta (1,78), suggerendo variabilità e potenziali valori anomali. La Turchia e il Belgio hanno medie rispettivamente di 8,38 e 8,44, mostrando una moderata coerenza nel lavoro di squadra tra questi paesi.

2.4. LEADERSHIP



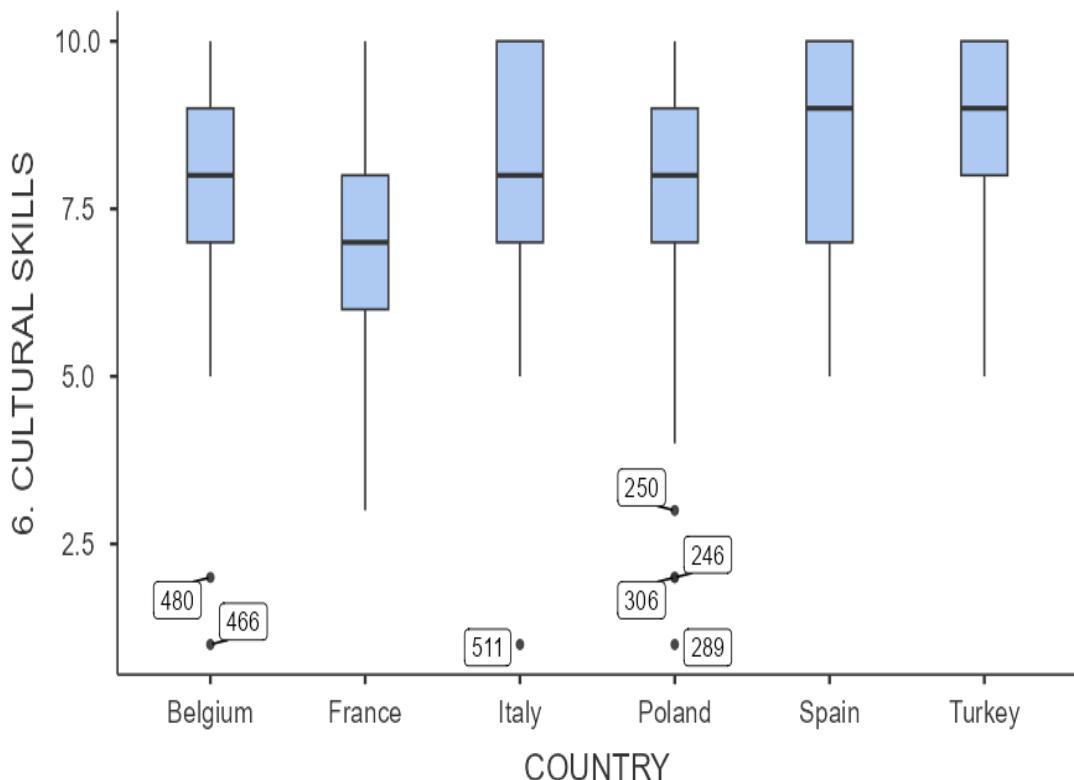
Nella leadership, la Spagna (8,57) e la Turchia (8,55) hanno le medie più alte, con basse deviazioni, indicando competenze di leadership coerenti. La Francia (7,73) e il Belgio (8,06) mostrano punteggi più bassi e deviazioni leggermente più alte. L'Italia e la Polonia riportano punteggi simili (8,29 e 8,30), ma la maggiore deviazione della Polonia (1,91) suggerisce una maggiore variabilità, indicando potenziali valori anomali.

2.5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



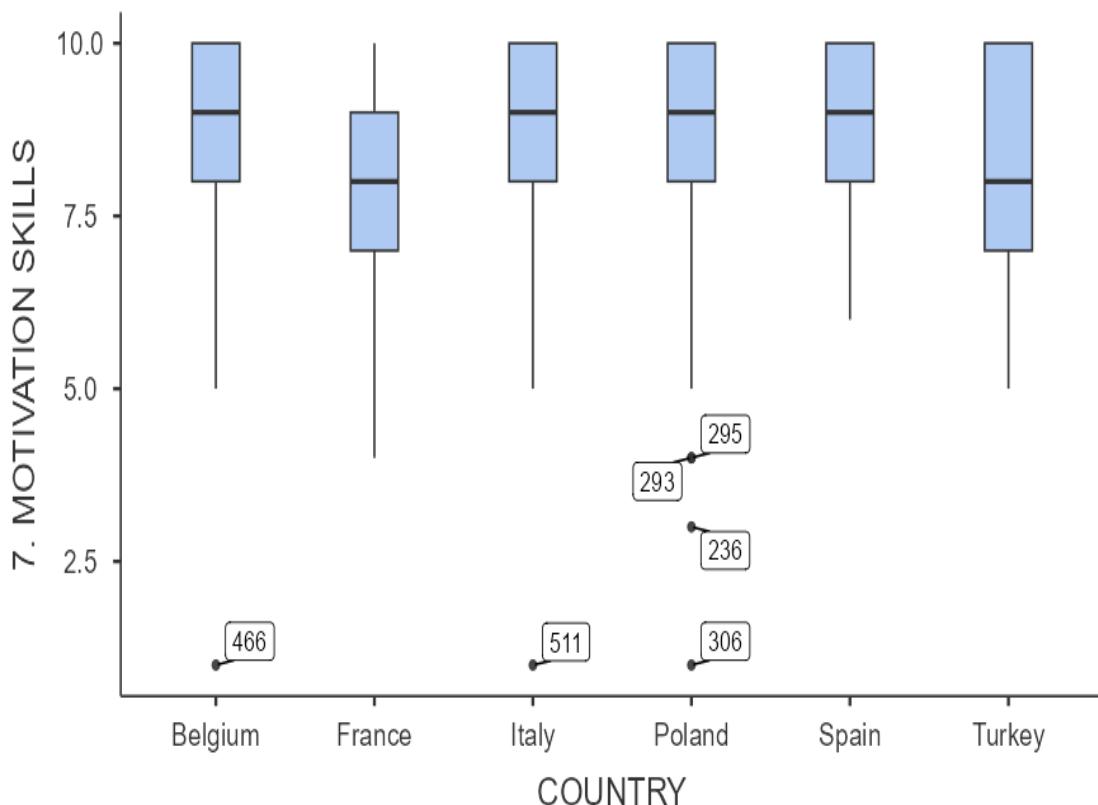
La risoluzione dei problemi è più forte in Spagna (media di 8,83, SD di 1,13), dimostrando sia alta competenza che coerenza. La Francia ottiene il punteggio più basso (7,69) con una deviazione di 1,36, suggerendo meno variazione nelle risposte. Italia, Polonia e Turchia ottengono punteggi simili (medie tra 8,59 e 8,65), con l'Italia che mostra la deviazione più bassa (1,40), indicando risposte più coerenti in quest'area.

2.6. COMPETENZE CULTURALI



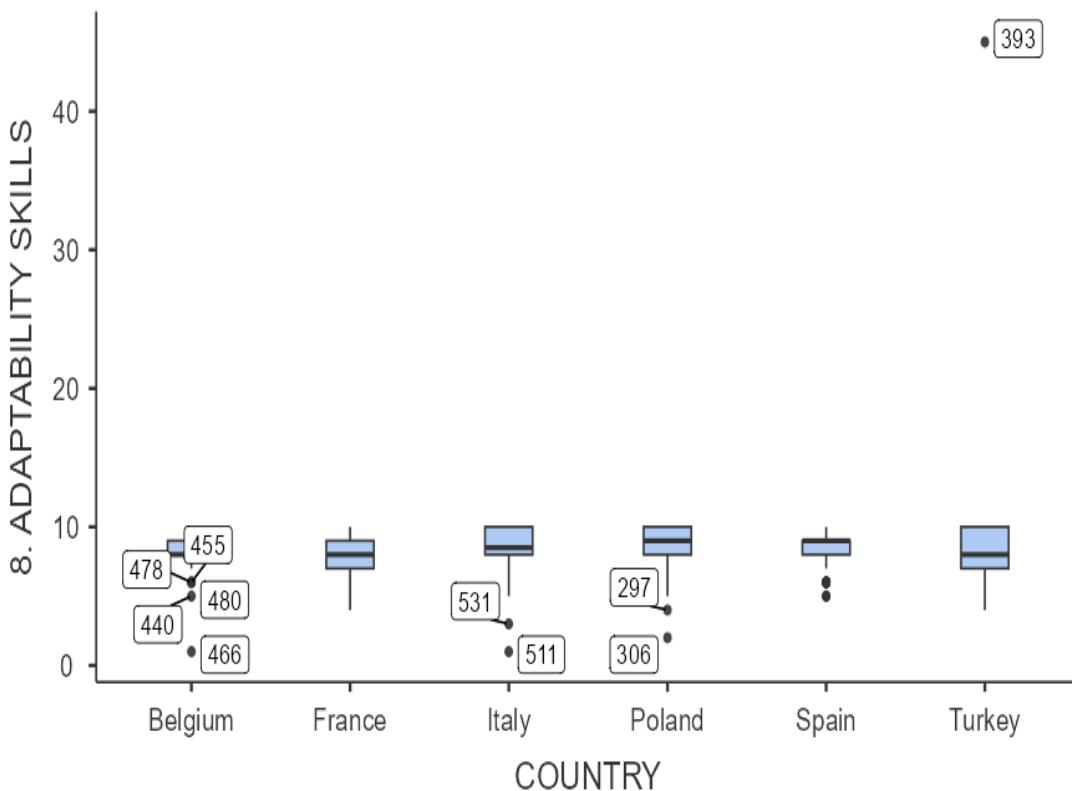
Per quanto riguarda la competenze culturali, la Turchia è in testa con una media di 8,62 e una deviazione standard più bassa (1,43), indicando una costante adattabilità culturale. La Francia riporta la media più bassa (7,19) e una deviazione moderata. (1.55). Il Belgio e l'Italia mostrano medie più vicine, ma la Polonia ha la maggiore variabilità con una deviazione di 2,01, il che potrebbe indicare la presenza di valori anomali all'interno di questo gruppo.

2.7. MOTIVAZIONE



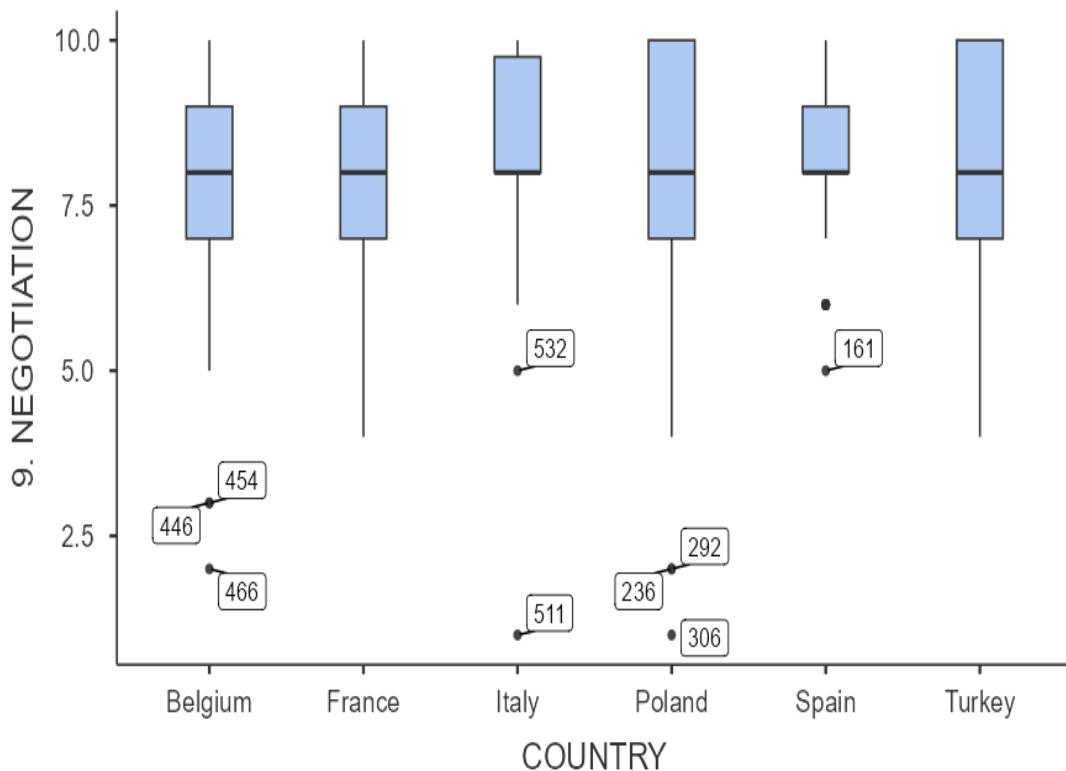
La motivazione mostra l'Italia con la media più alta (8,71) e il Belgio che segue da vicino. (8.40). La Francia ottiene il punteggio più basso con 7,83. La Polonia e la Spagna riportano medie simili (8,49 e 8,63), ma la Polonia ha una deviazione più alta (1,79), suggerendo livelli motivazionali più vari. La deviazione standard della Turchia (1,61) indica anche una maggiore dispersione nelle risposte.

2.8. ADATTAMENTO



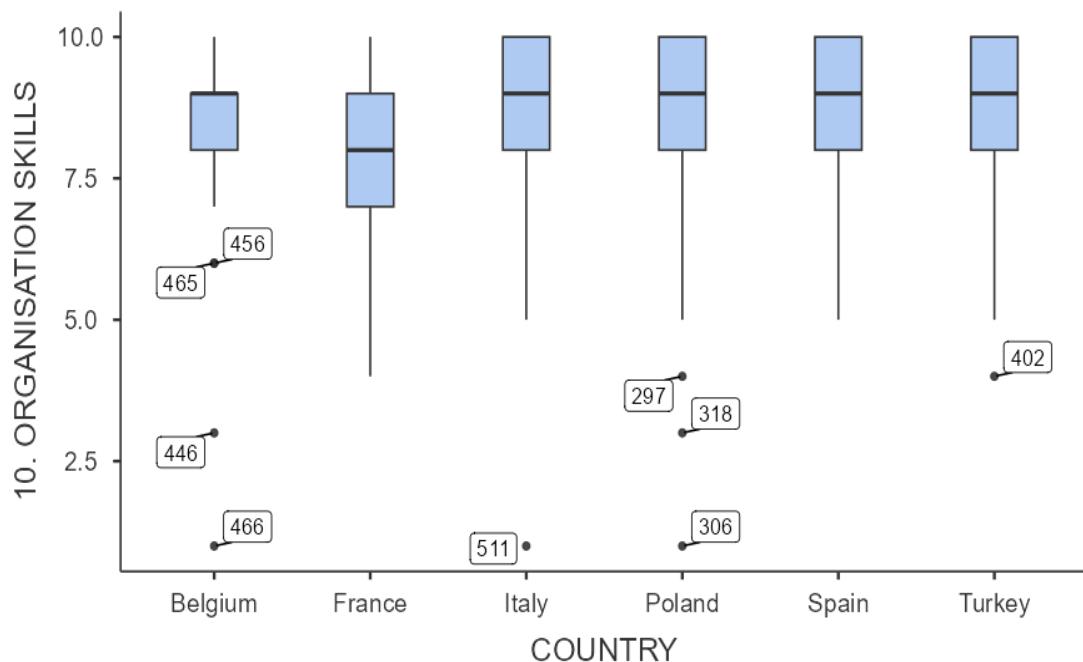
Per quanto riguarda l'adattamento, la Turchia presenta la deviazione più alta (3,99), indicando una variabilità estrema, che probabilmente include valori anomali, anche se la sua media (8,65) è relativamente alta. La Spagna e la Polonia hanno medie intorno a 8,39 e 8,50, con deviazioni moderate, indicando un'adattabilità stabile. La Francia ha la media più bassa (7,57), suggerendo una minore adattabilità rispetto ad altri paesi.

2.9. NEGOZIAZIONE



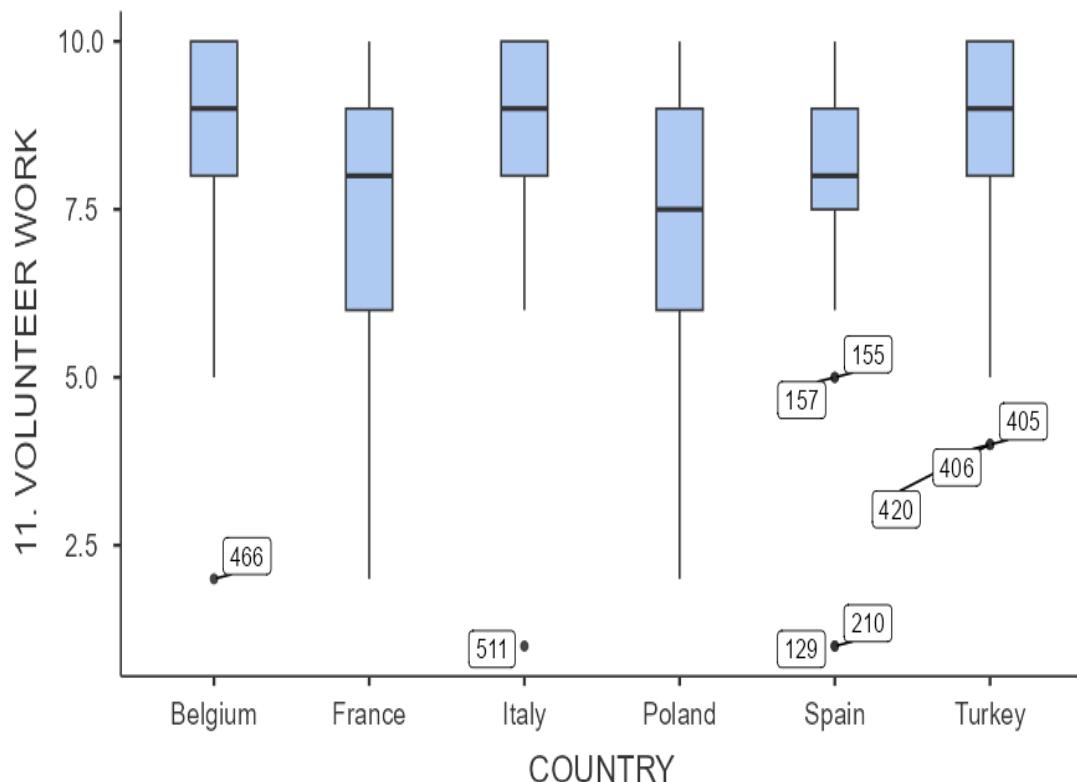
Per la negoziazione, Spagna (8.17) e Italia (8.24) ottengono punteggi simili con deviazioni moderate (1.20 e 1.60, rispettivamente), indicando abilità di negoziazione più consistenti. Il Belgio (8.06) e la Turchia (8.01) riportano risultati simili, mentre la Francia (8.08) e la Polonia (8.11) mostrano una variabilità leggermente maggiore, suggerendo che potrebbero esserci valori anomali in questi gruppi.

2.10. ORGANIZZAZIONE



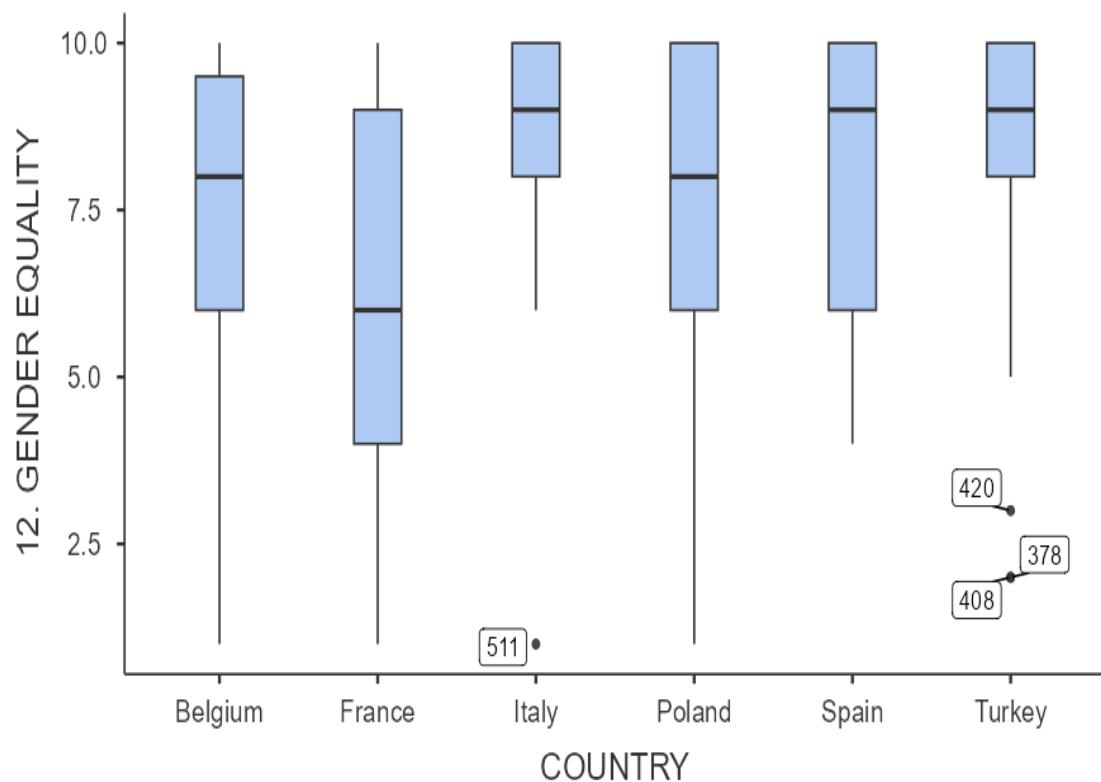
Per organizzazione, Spagna e Italia riportano le medie più alte (8,77 e 8,79) e deviazioni relativamente basse (1,19 e 1,60), mostrando forti capacità organizzative. La Francia ottiene un punteggio più basso di 7,74, con una deviazione leggermente più alta (1,40), il che implica meno coerenza. La Turchia (8,75) e la Polonia (8,58) mostrano anche forti capacità organizzative con una variabilità moderata.

2.11. LAVORO VOLONTARIO



Per lavoro volontario, il Belgio (8,75) e la Turchia (8,67) ottengono i punteggi più alti, con basse deviazioni standard, riflettendo un forte impegno nel volontariato. La Francia e la Polonia, tuttavia, riportano le medie più basse (7,39) con alta variabilità (1,84 e 1,94), indicando potenziali valori anomali o un minore coinvolgimento nel volontariato.

2.12. UGUAGLIANZA DI GENERE



Infine, uguaglianza di genere mostra la Turchia (8,37) e l'Italia (8,45) in testa con deviazioni relativamente basse, indicando un forte sostegno per l'Uguaglianza di genere. La Francia, tuttavia, ha la media più bassa (6,33) e la deviazione più alta (2,69), suggerendo una variazione significativa nelle risposte e potenziali valori anomali.

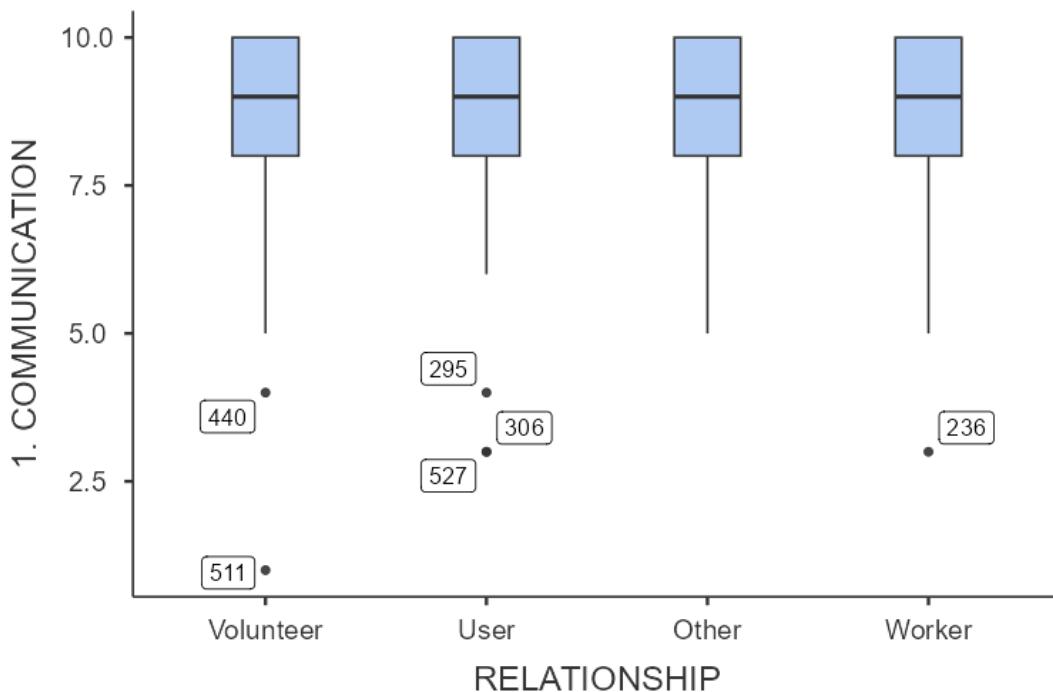
3. RELAZIONE

Nell'analizzare le 12 figure relative alla variabile "RELAZIONE", vengono considerati vari aspetti delle prestazioni e degli atteggiamenti tra i gruppi (Volontari, Utenti, Altro e Lavoratori). Per ogni elemento, esamineremo la dimensione del campione, i valori medi, le deviazioni standard e metteremo in evidenza eventuali valori anomali significativi.

	RELAZIONE	N	Mean	SD
1. COMUNICAZIONE	Volontario	213	8.60	1.45
	Utente	130	8.72	1.42
	Altro	98	8.67	1.13
	Lavoratore	110	8.85	1.47
2. EMPATIA	Volontario	213	8.32	1.59
	Utente	130	8.26	1.66
	Altro	98	7.89	1.55
	Lavoratore	110	8.55	1.52
3. LAVORO DI SQUADRA	Volontario	213	8.48	1.45
	Utente	130	8.50	1.58
	Altro	98	8.11	1.30
	Lavoratore	110	8.67	1.41
4. LEADERSHIP	Volontario	213	8.28	1.58
	Utente	130	8.15	1.76
	Altro	98	7.72	1.39
	Lavoratore	110	8.71	1.36
5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	Volontario	213	8.48	1.51
	Utente	130	8.38	1.53
	Altro	98	7.96	1.35
	Lavoratore	110	8.65	1.61
6. COMPETENZE CULTURALI	Volontario	213	8.25	1.58
	Utente	130	7.86	1.85
	Altro	98	7.15	1.66
	Lavoratore	110	8.06	1.76
7. MOTIVAZIONE	Volontario	213	8.27	1.63
	Utente	130	8.28	1.65

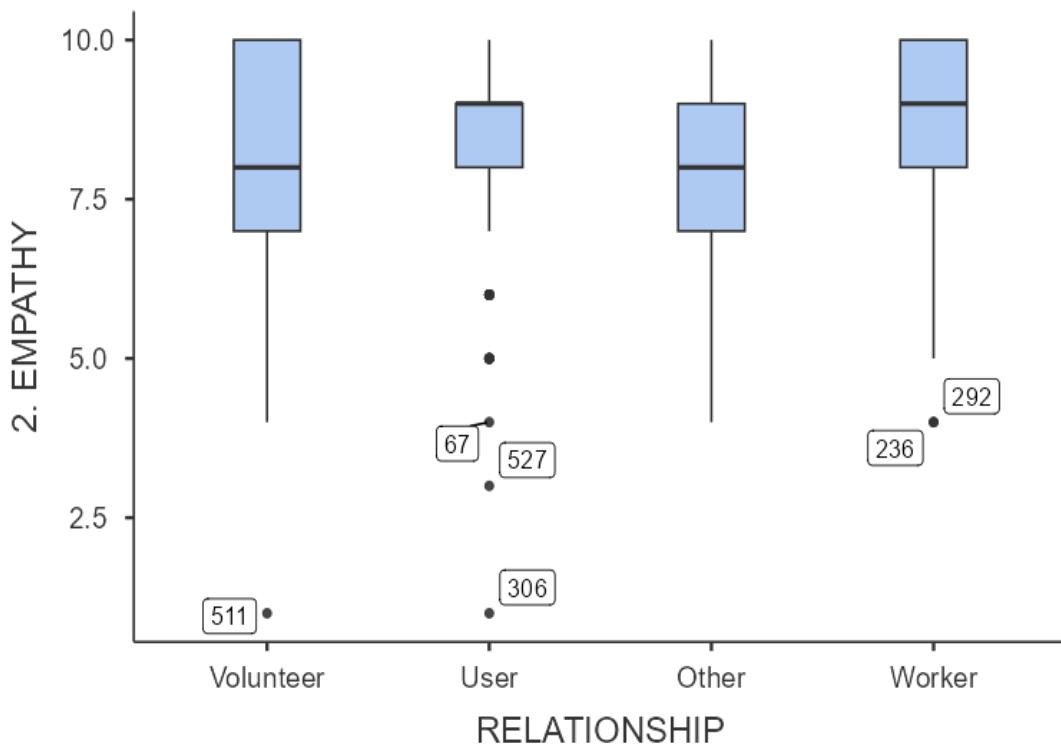
	RELAZIONE	N	Mean	SD
8. ADATTAMENTO	Altro	98	8.02	1.62
	Lavoratore	110	8.75	1.45
	Volontario	213	8.35	3.01
	Utente	130	8.36	1.48
9. NEGOZIAZIONE	Altro	98	7.77	1.57
	Lavoratore	110	8.35	1.56
	Volontario	213	8.08	1.58
	Utente	130	8.19	1.46
10. ORGANIZZAZIONE	Altro	98	8.22	1.33
	Lavoratore	110	7.95	1.84
	Volontario	213	8.54	1.58
	Utente	130	8.50	1.63
11. LAVORO VOLONTARIO	Altro	98	7.91	1.44
	Lavoratore	110	8.68	1.43
	Volontario	213	8.60	1.61
	Utente	130	7.58	1.86
12. UGUAGLIANZA DI GENERE	Altro	98	7.59	1.85
	Lavoratore	110	8.01	1.79
	Volontario	213	8.04	1.96
	Utente	130	7.35	2.36
	Altro	98	6.77	2.84
	Lavoratore	110	8.14	2.16

3.1 COMUNICAZIONE



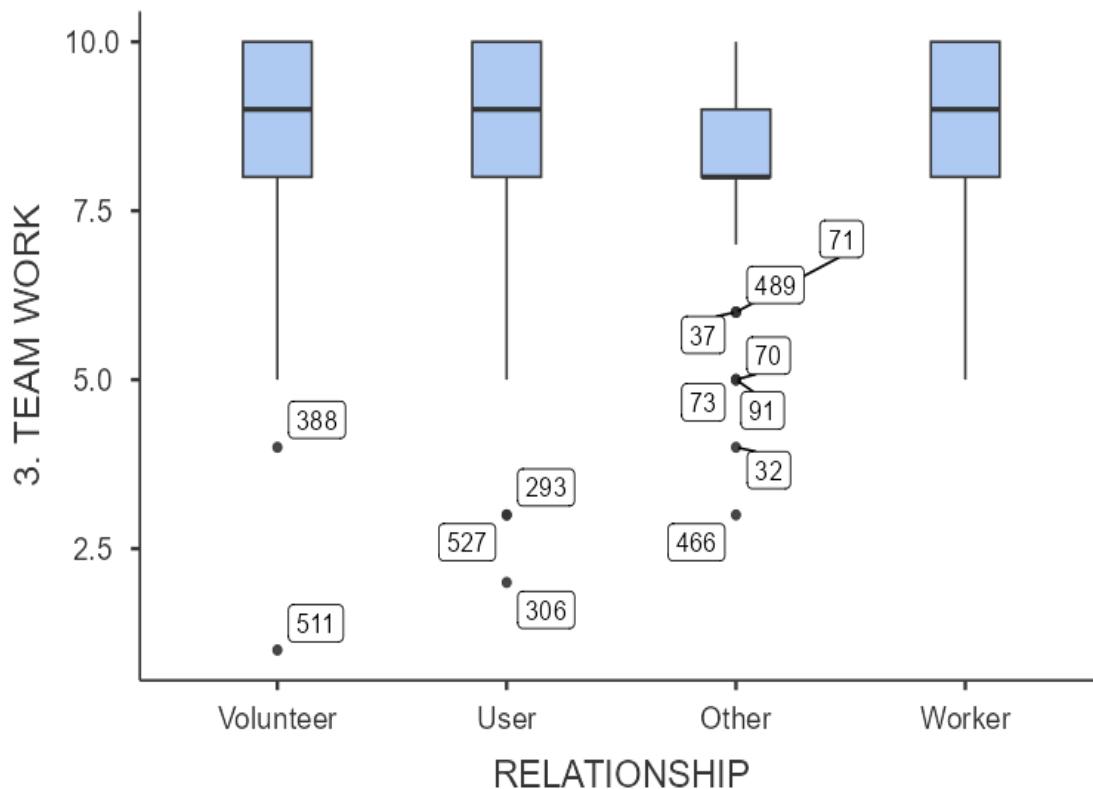
Per la categoria comunicazione, le dimensioni dei gruppi sono sostanziali, con Volontari (213), Utenti (130), Altro (98) e Lavoratori (110). Le medie sono strettamente raggruppate, variando da 8,60 a 8,85, mostrando un forte accordo nelle competenze di Comunicazione tra tutti i gruppi. Le deviazioni standard sono relativamente basse (da 1,13 a 1,47), indicando una variabilità minima, senza valori anomali estremi visibili.

3.2. EMPATIA



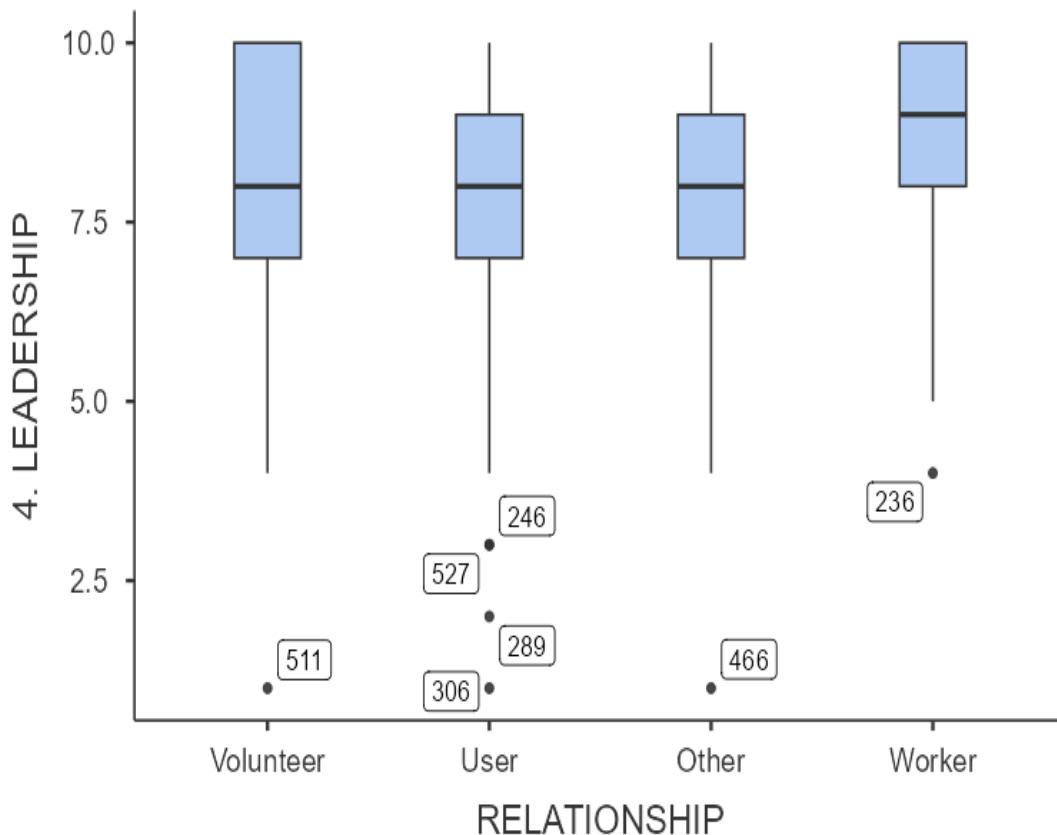
Per quanto riguarda l'empatia, osserviamo una tendenza simile con lievi variazioni. Le medie variano da 7,89 a 8,55, con "Altro" che ottiene il punteggio più basso. Le deviazioni standard (da 1,52 a 1,66) indicano una maggiore variabilità nelle risposte, specialmente tra gli Utenti e "Altro," che potrebbero essere valori anomali a causa dei loro punteggi leggermente più bassi in Empatia.

3.3 LAVORO DI SQUADRA



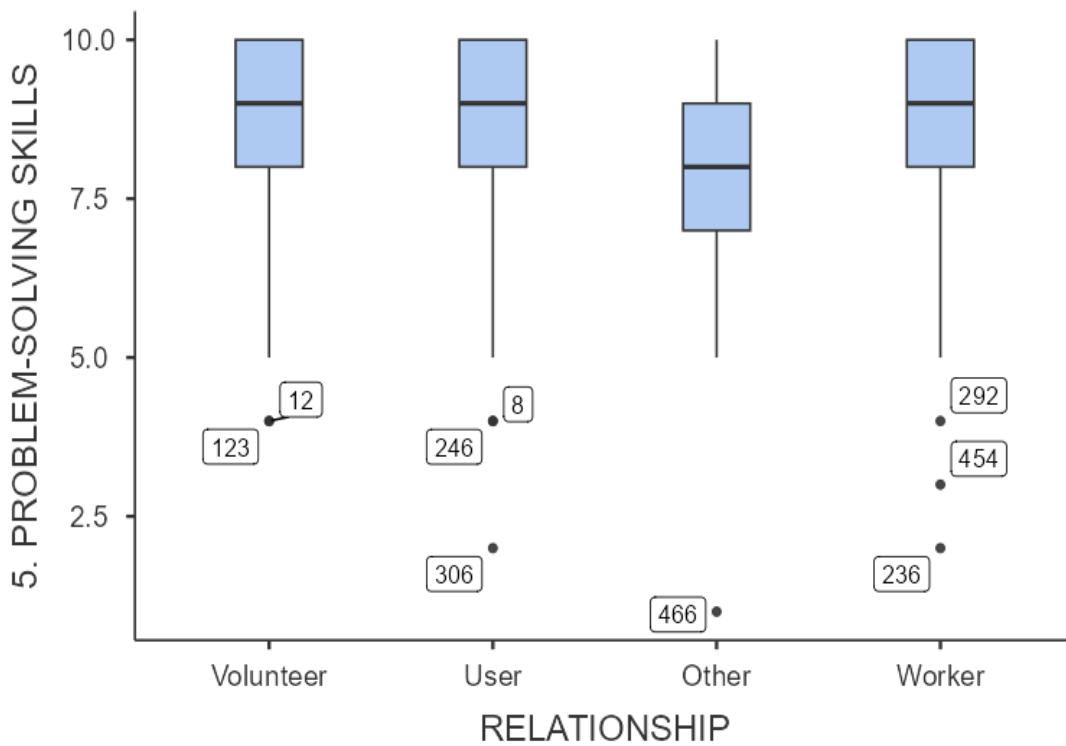
Per lavoro di squadra, tutti i gruppi mostrano punteggi elevati, con medie tra 8.11 e 8.67. I volontari e i lavoratori hanno ottenuto punteggi più alti nel lavoro di squadra, e le deviazioni (da 1.30 a 1.58) suggeriscono coerenza nelle risposte. Non vengono identificati valori anomali estremi, ma "Altro" mostra un leggero calo.

3.4. LEADERSHIP



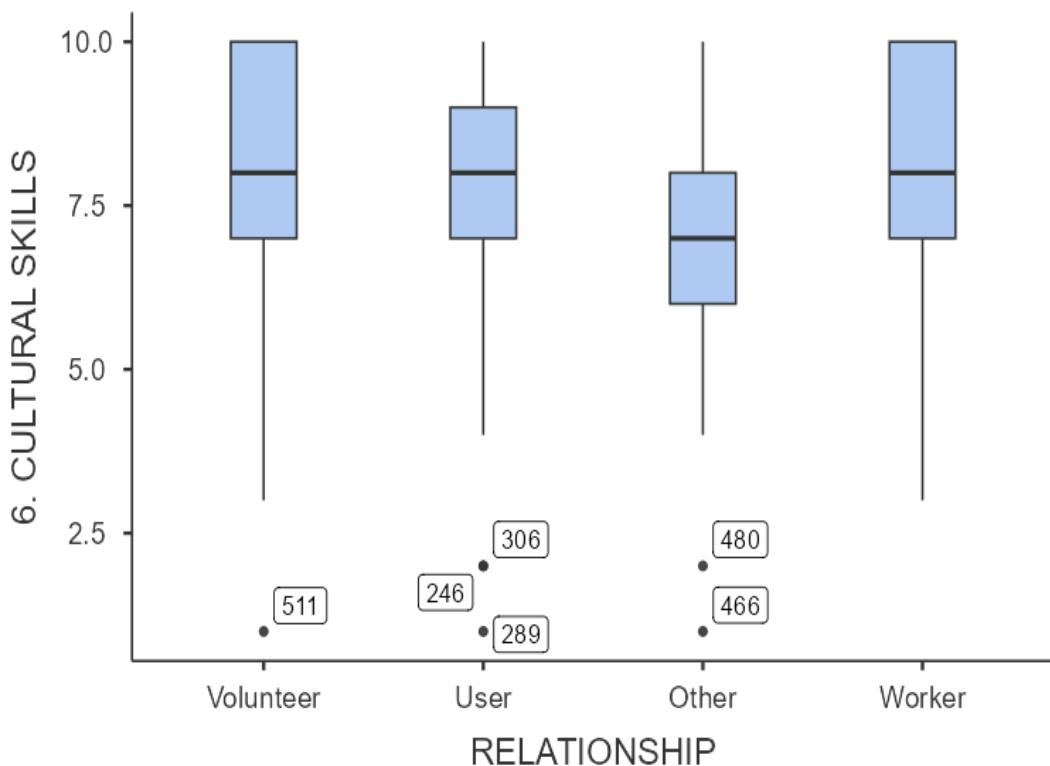
la leadership presenta una gamma più ampia di risposte, con medie che vanno da 7.72 a 8.71. Il punteggio "Altro" è più basso, indicando possibilmente una lacuna di leadership. Le deviazioni standard (da 1,36 a 1,76) suggeriscono che le percezioni di leadership degli Utenti variano di più, potenzialmente suggerendo un comportamento anomalo in questo gruppo.

3.5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



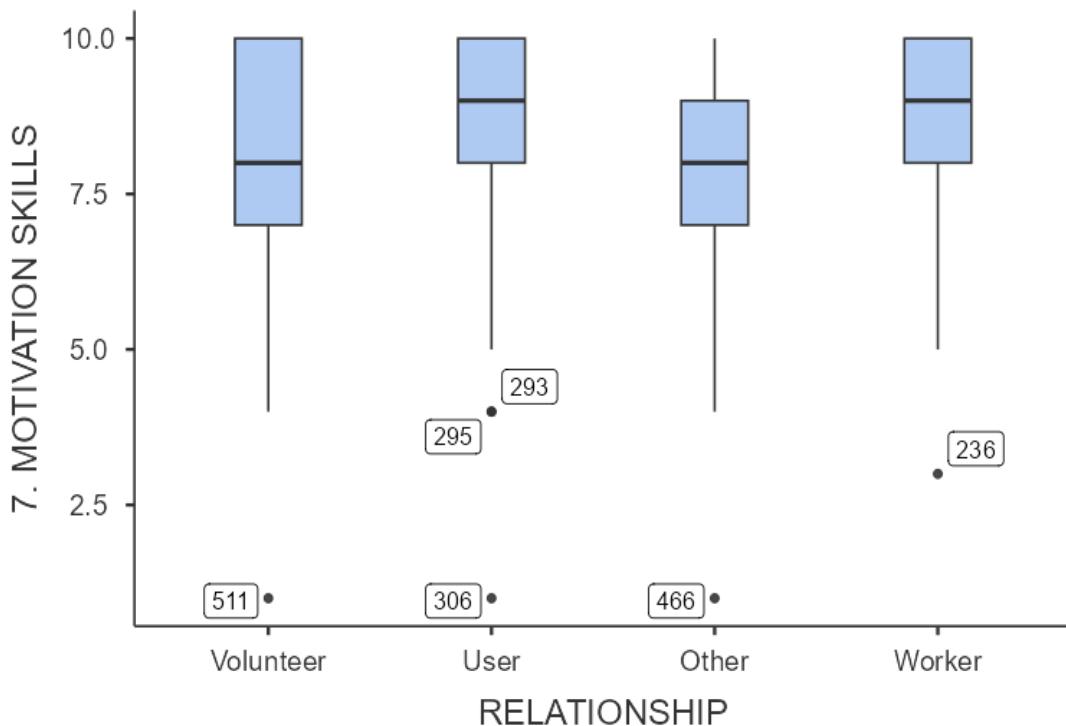
La categoria risoluzione dei problemi vede punteggi altrettanto alti (da 7.96 a 8.65), con i Lavoratori che guidano il gruppo. Si osserva una leggera maggiore variazione nelle deviazioni (da 1,35 a 1,61), in particolare tra i Lavoratori, ma i valori anomali rimangono minimi nel complesso.

3.6. COMPETENZE CULTURALI



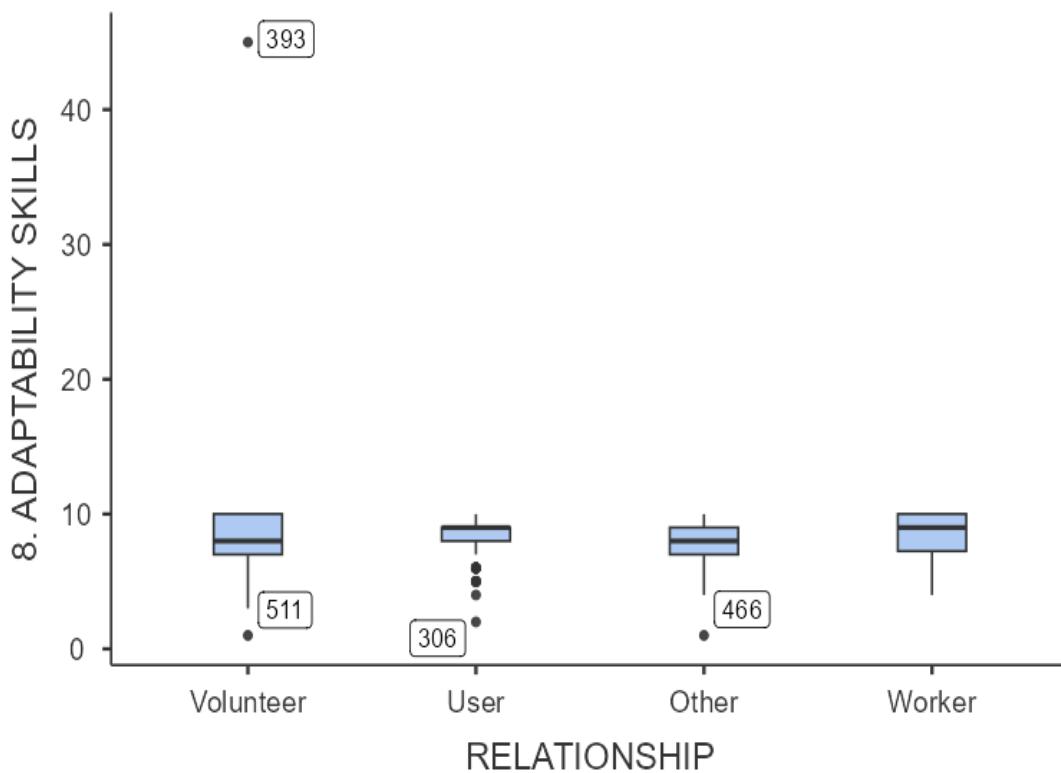
Nelle competenze culturali, c'è più diversità. Il gruppo "Altro" ha una media notevolmente più bassa (7,15), mentre i Volontari e i Lavoratori ottengono punteggi più alti. Le deviazioni standard sono più ampie (da 1,58 a 1,85), con "Altro" che mostra una variabilità che potrebbe essere esplorata per potenziali valori anomali.

3.7 MOTIVAZIONE



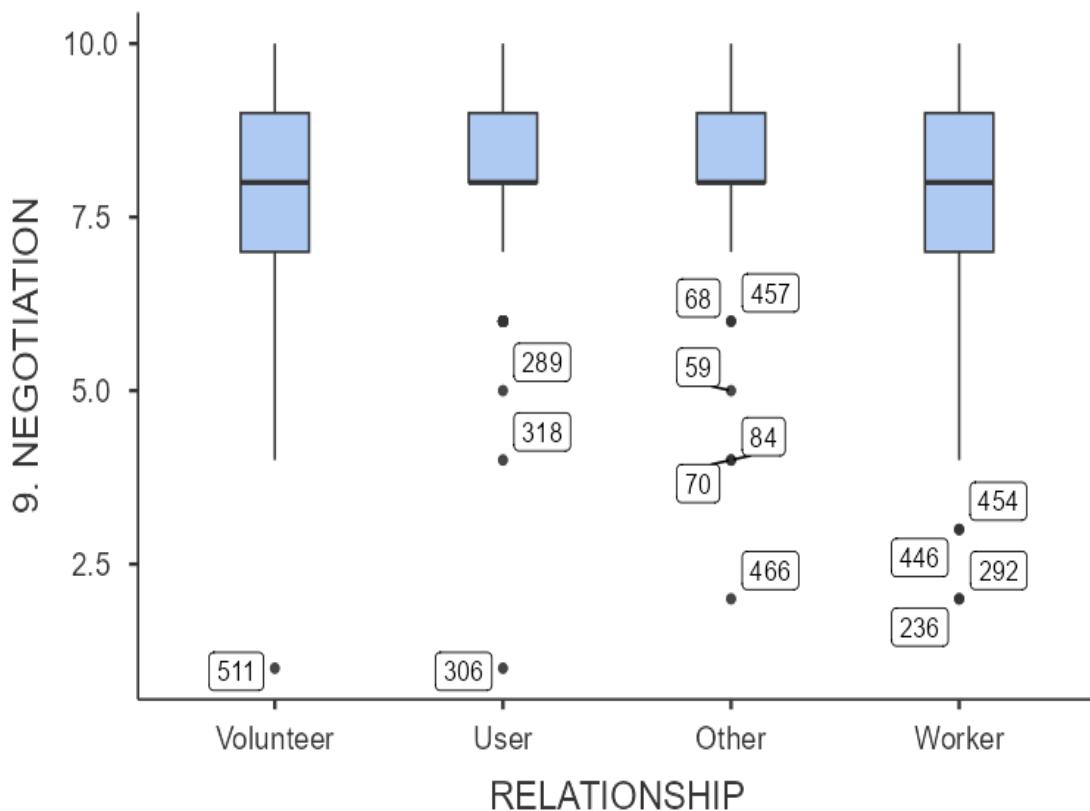
Motivazione mantiene una media alta tra i gruppi, con medie tra 8.02 e 8.75. Qui, i Lavoratori si distinguono, avendo la media più alta. Le deviazioni standard sono moderate (1,45 a 1,65), indicando una buona coerenza nelle risposte e nessun valore anomalo significativo.

3.8 ADATTAMENTO



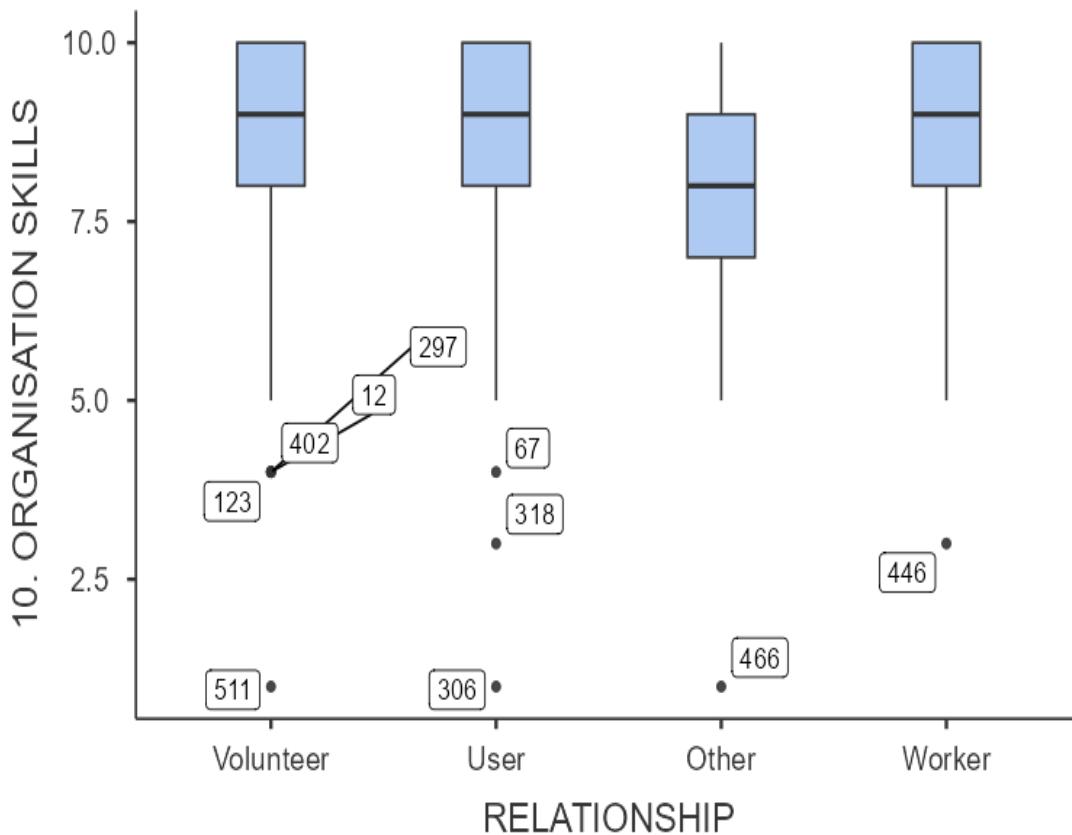
Adattamento mostra un modello simile alla motivazione, con alcune variazioni in più. I volontari mostrano una deviazione notevole (3.01), che potrebbe suggerire valori anomali nelle risposte di adattabilità. I mezzi si aggirano intorno all'8,35, indicando un accordo generale.

3.9. NEGOZIAZIONE



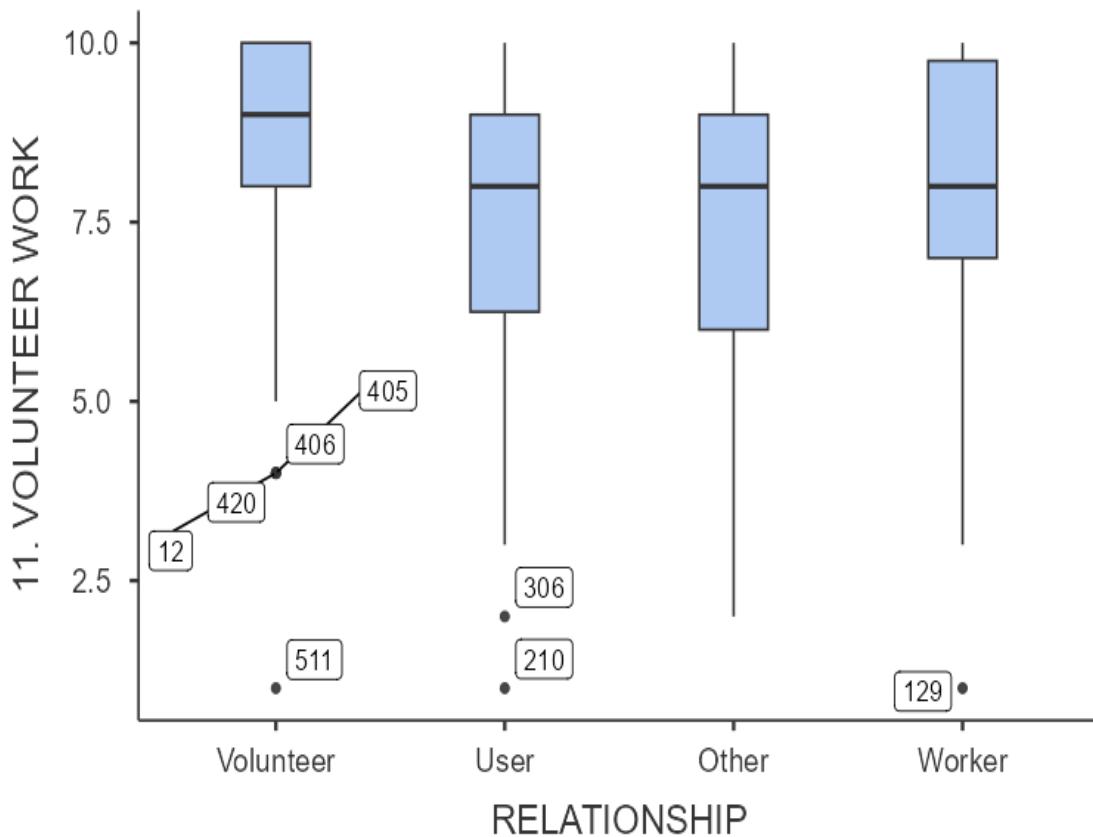
Per negoziazione, i punteggi sono uniformemente alti, da 7.95 a 8.22, con "Altro" che ottiene un punteggio leggermente migliore. Le deviazioni standard (da 1,33 a 1,84) mostrano maggiore variabilità per i Lavoratori, anche se non sono evidenti valori anomali.

3.10 ORGANIZZAZIONE



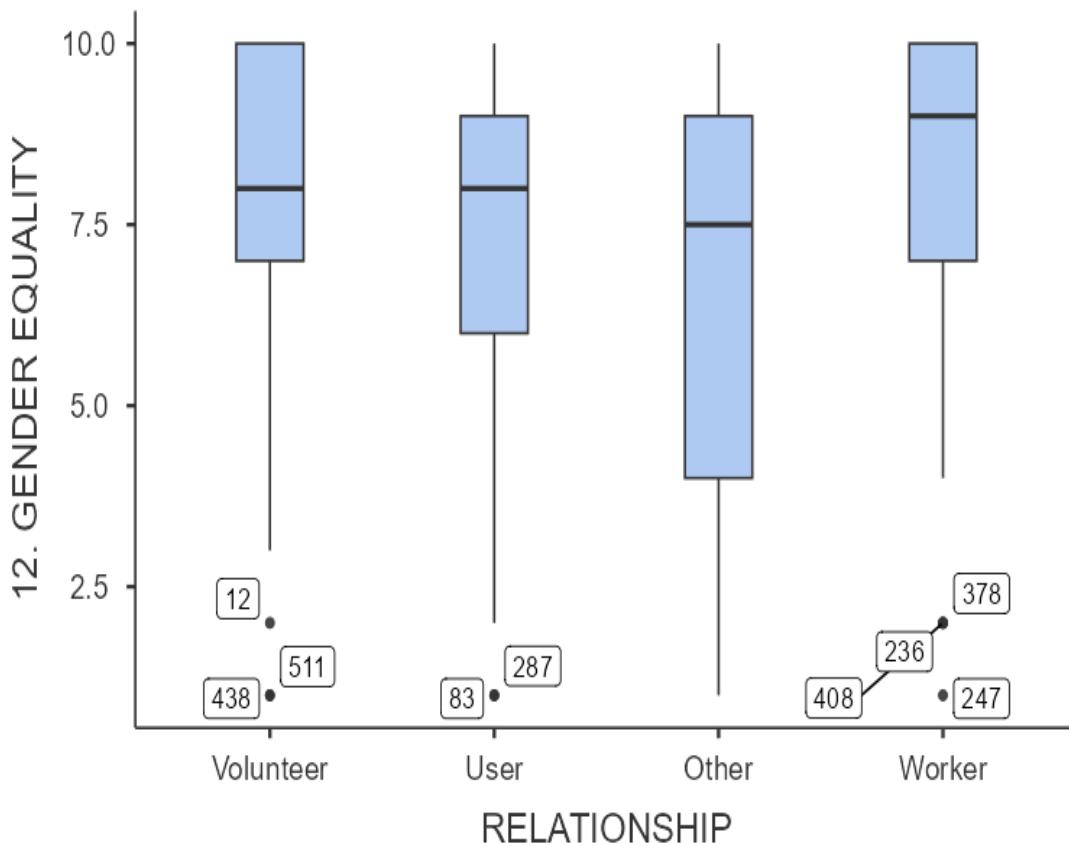
L'organizzazione rimane alta in tutti i gruppi, con medie tra 7,91 e 8,68. Volontari e Lavoratori mostrano i punteggi più alti, e le deviazioni sono stabili (da 1.43 a 1.63), con una variabilità minima.

3.11 LAVORO VOLONTARIO



Nella categoria lavoro volontario, "Altro" e Utenti ottengono punteggi più bassi (7.58 e 7.59), mentre Volontari e Lavoratori raggiungono circa 8.60. La deviazione è più alta (1.85-1.86) per questi gruppi con punteggi più bassi, suggerendo possibili valori anomali nei livelli di partecipazione.

3.12 UGUAGLIANZA DI GENERE



Infine, uguaglianza di genere rivela ulteriori disparità, con "Altro" che ottiene il punteggio più basso. (6.77). Le deviazioni standard (da 1,96 a 2,84) sono le più alte, indicando una sostanziale variazione negli atteggiamenti verso l'Uguaglianza di genere, specialmente tra "Altro," che possono includere valori anomali notevoli nei loro punteggi più bassi.

4. GENERE

Quando si analizzano i dati per la variabile "Genere" su 12 elementi, le differenze nelle medie, nelle deviazioni standard e i potenziali valori anomali diventano evidenti tra le diverse categorie di genere (femmina, maschio, and preferisco non dirlo). Le seguenti descrizioni forniscono una panoramica completa delle differenze di genere in ciascuna figura.

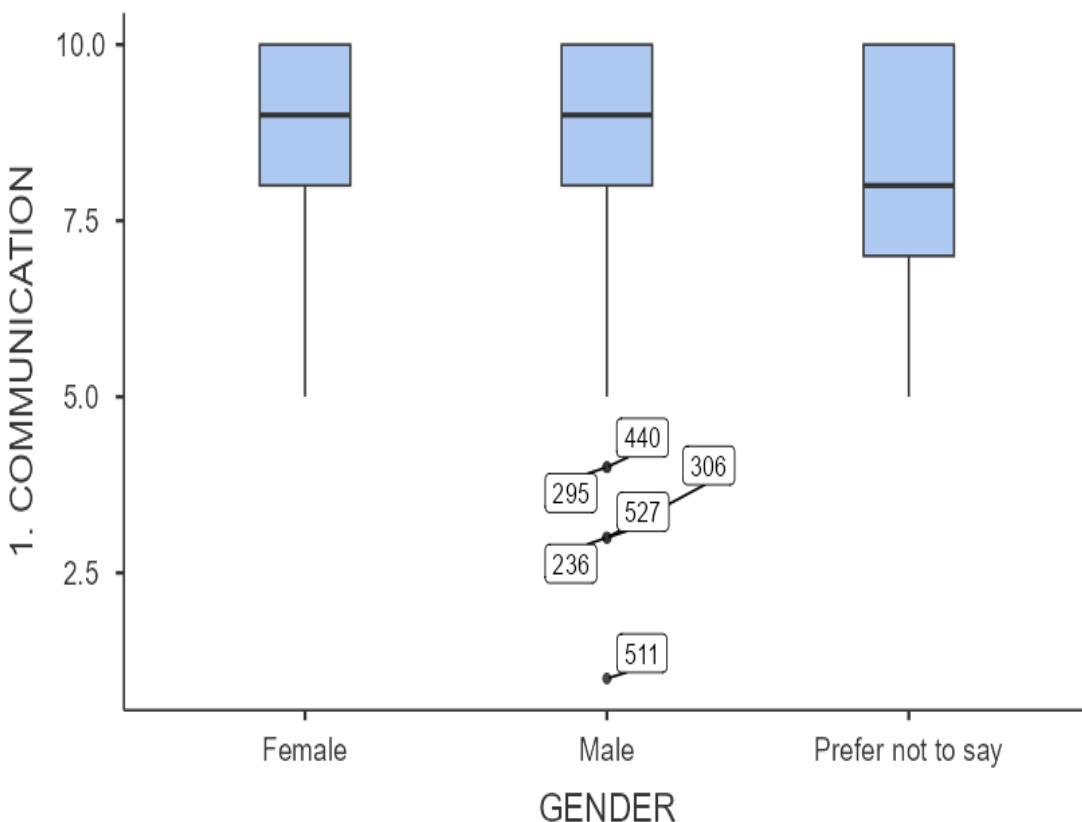
Descriptives

	GENERE	N	Media	SD
1. COMUNICAZIONE	Femmina	164	8.94	1.30
	Maschio	379	8.60	1.41
	Preferisco non dirlo	8	8.13	1.81
2. EMPATIA	Femmina	164	8.68	1.29
	Maschio	379	8.09	1.68
	Preferisco non dirlo	8	8.75	1.67
3. LAVORO DI SQUADRA	Femmina	164	8.63	1.23
	Maschio	379	8.41	1.51
	Preferisco non dirlo	8	7.00	2.27
4. LEADERSHIP	Femmina	164	8.37	1.47
	Maschio	379	8.20	1.60
	Preferisco non dirlo	8	7.38	2.26
5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	Femmina	164	8.68	1.30
	Maschio	379	8.27	1.59
	Preferisco non dirlo	8	8.50	1.77
6. COMPETENZE CULTURALI	Femmina	164	8.07	1.59
	Maschio	379	7.87	1.80
	Preferisco non dirlo	8	7.75	1.98
7. MOTIVAZIONE	Femmina	164	8.57	1.41
	Maschio	379	8.23	1.67
	Preferisco non dirlo	8	7.75	2.31
8. ADATTAMENTO	Femmina	164	8.38	1.33
	Maschio	379	8.20	2.52
	Preferisco non dirlo	8	7.88	2.23
9. NEGOZIAZIONE	Femmina	164	8.34	1.41

Descriptives

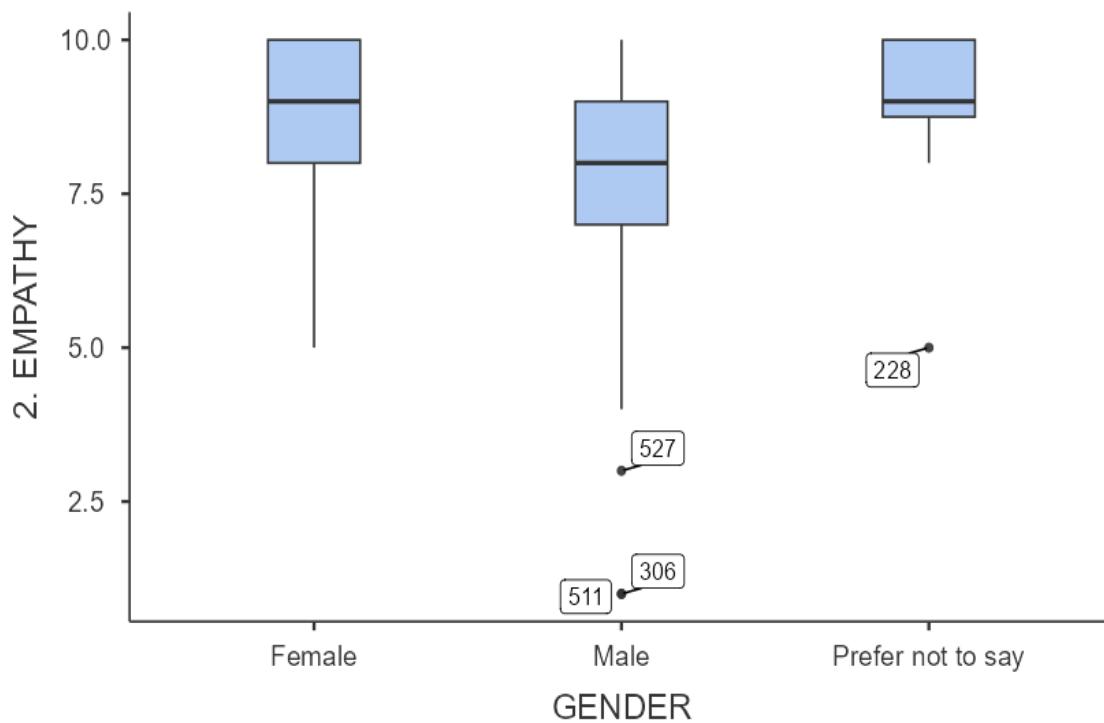
	GENERE	N	Media	SD
10. ORGANIZZAZIONE	Maschio	379	8.02	1.61
	Preferisco non dirlo	8	7.25	1.98
	Femmina	164	8.74	1.31
11. LAVORO VOLONTARIO	Maschio	379	8.33	1.63
	Preferisco non dirlo	8	8.13	1.81
	Femmina	164	8.54	1.42
12. UGUAGLIANZA DI GENERE	Maschio	379	7.87	1.91
	Preferisco non dirlo	8	7.25	2.12
	Femmina	164	8.70	1.71
	Maschio	379	7.27	2.39
	Preferisco non dirlo	8	5.25	2.87

4.1. COMUNICAZIONE



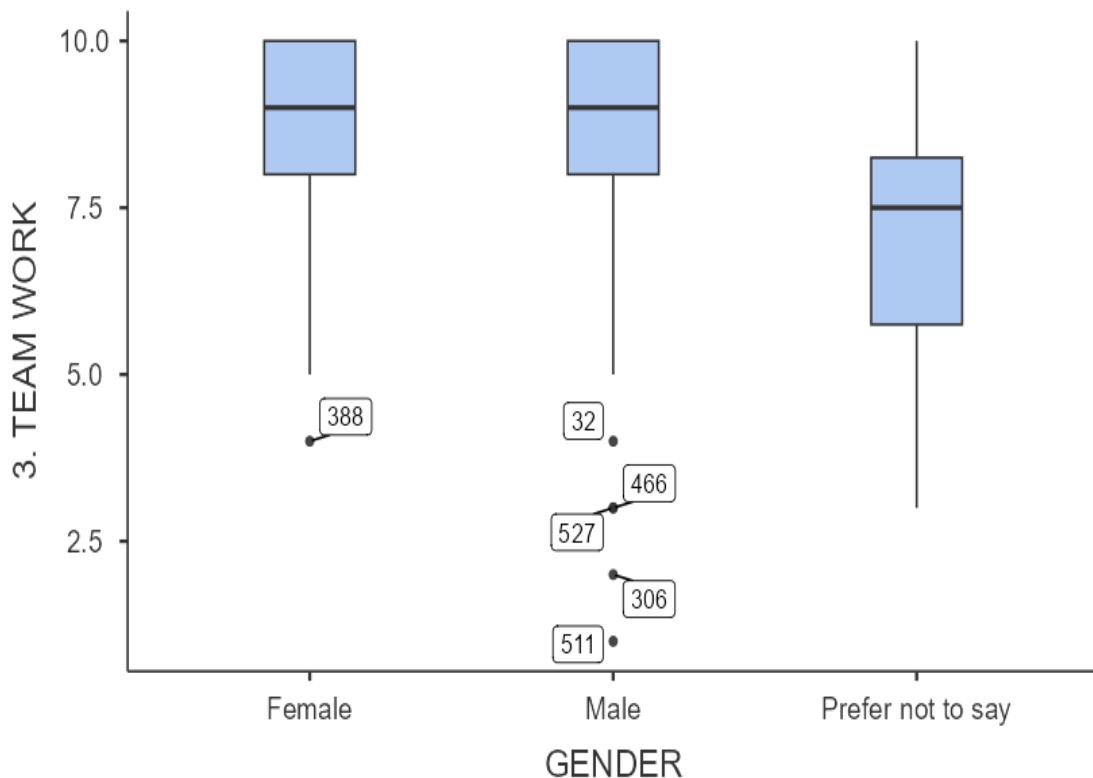
Per comunicazione, il gruppo femminile mostra la media più alta (8.94), mentre i maschi ottengono un punteggio leggermente inferiore. (8.60). Il gruppo "preferisco non dirlo", sebbene numericamente ridotto (N=8), mostra una media inferiore di 8,13, con una maggiore variabilità indicata da una deviazione standard di 1,81. I dati suggeriscono che il gruppo "preferisco non dirlo" potrebbe presentare valori anomali data la sua dimensione più piccola e la maggiore variazione.

4.2 EMPATIA



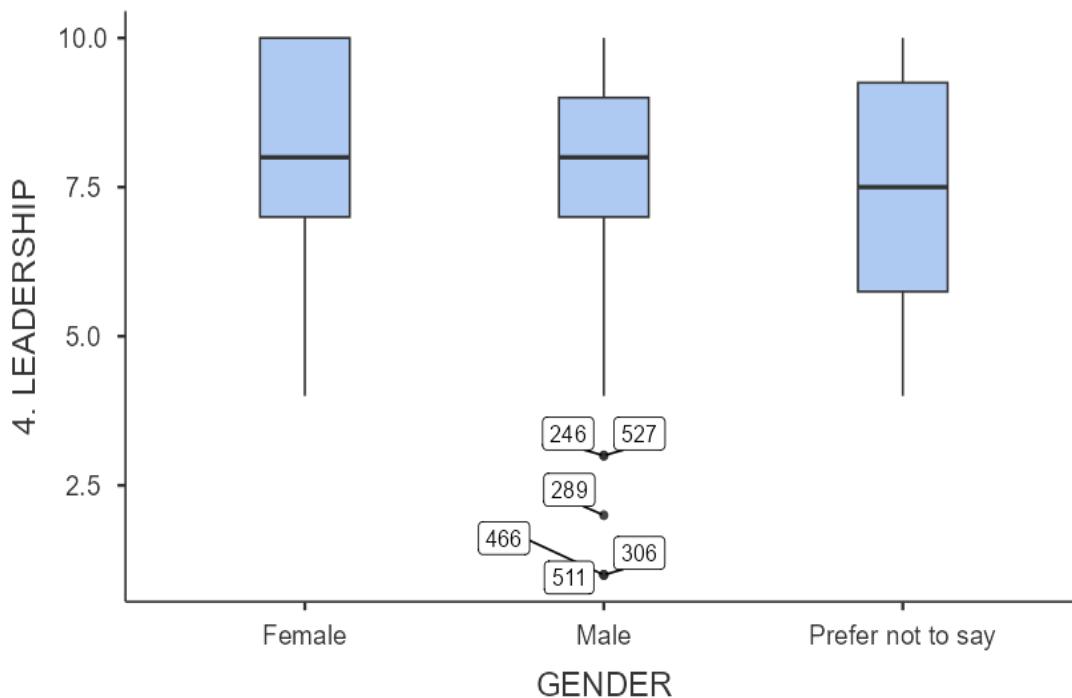
Nella categoria empatia, le femmine riportano punteggi più alti (media di 8,68), seguite dai maschi (8,09), con il gruppo "preferisco non dirlo" che ottiene il punteggio più alto in Empatia (8,75), sebbene la deviazione standard sia relativamente alta. (1.67). Questa alta deviazione suggerisce una maggiore variabilità all'interno di questo gruppo, rendendolo possibilmente un valore anomalo sia a causa delle sue piccole dimensioni che della vasta gamma di valori.

4.3 LAVORO DI SQUADRA



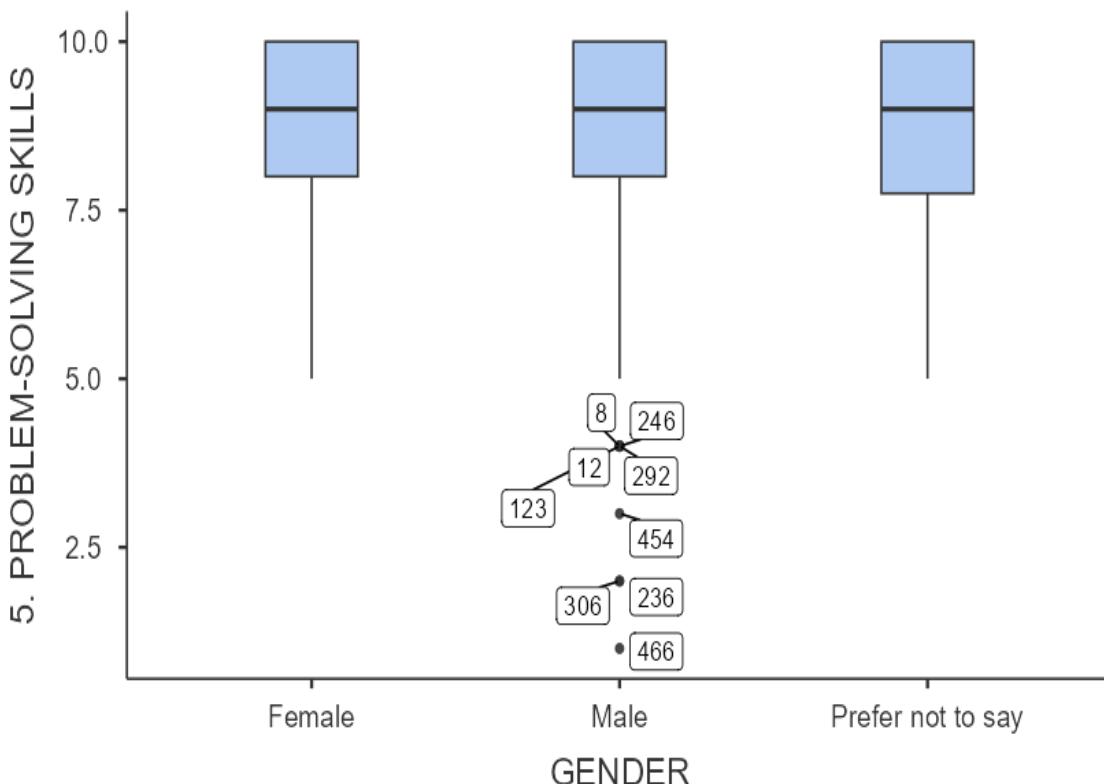
Per lavoro di squadra, le femmine guidano ancora con una media di 8,63, mentre i maschi seguono da vicino con 8,41. Tuttavia, il gruppo "preferisco non dirlo" riporta una media significativamente più bassa (7,00) con la più grande deviazione standard di 2,27, indicando una notevole variazione nelle risposte e suggerendo che siano probabilmente valori anomali in questa figura.

4.4 LEADERSHIP



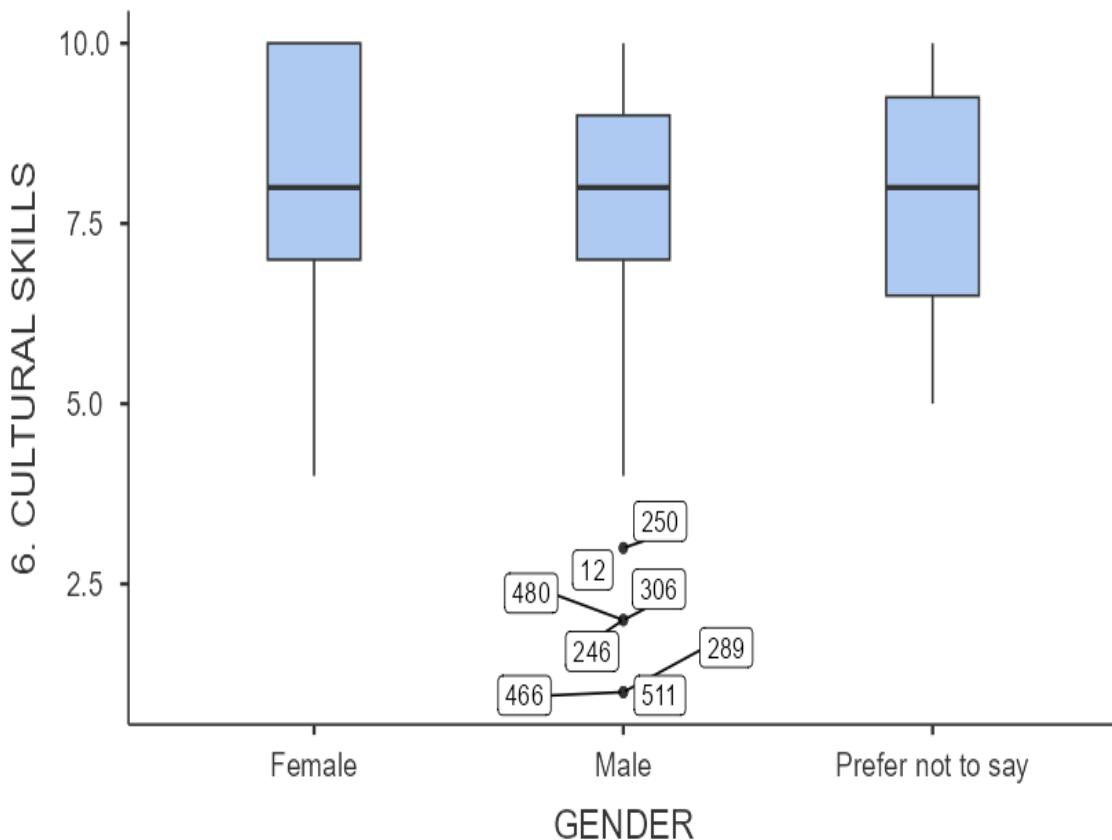
Nella leadership, la tendenza continua con le femmine che hanno una media più alta (8,37) rispetto ai maschi (8,20), mentre il gruppo "preferisco non dirlo" ha un punteggio più basso (7,38) e una deviazione standard maggiore di 2,26. Questa variazione riflette un'incoerenza nelle percezioni delle capacità di leadership all'interno di questo gruppo, potenzialmente segnalandoli come valori anomali.

4.5 RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



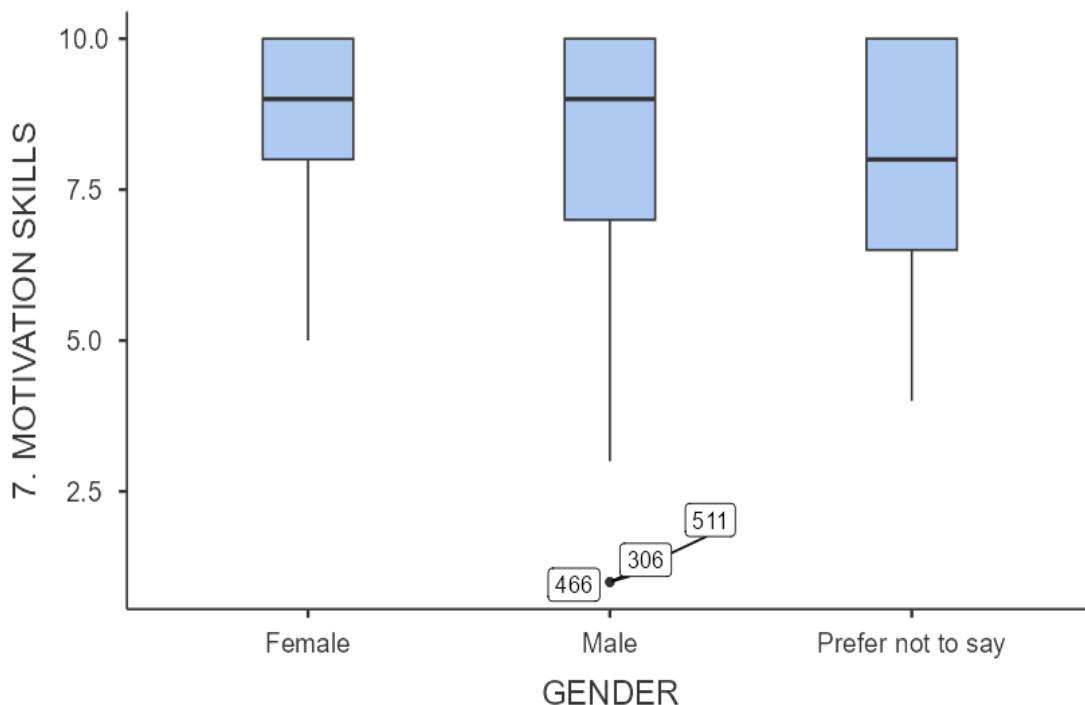
Per la risoluzione dei problemi, le femmine mostrano una media leggermente più alta (8,68), seguite dai maschi (8,27), con il gruppo "preferisco non dirlo" che ottiene un punteggio relativamente alto. (8,50). Tuttavia, la loro deviazione standard (1,77) indica nuovamente una maggiore variabilità, suggerendo che, sebbene ottengano punteggi elevati, le loro risposte sono meno coerenti.

4.6 COMPETENZE CULTURALI



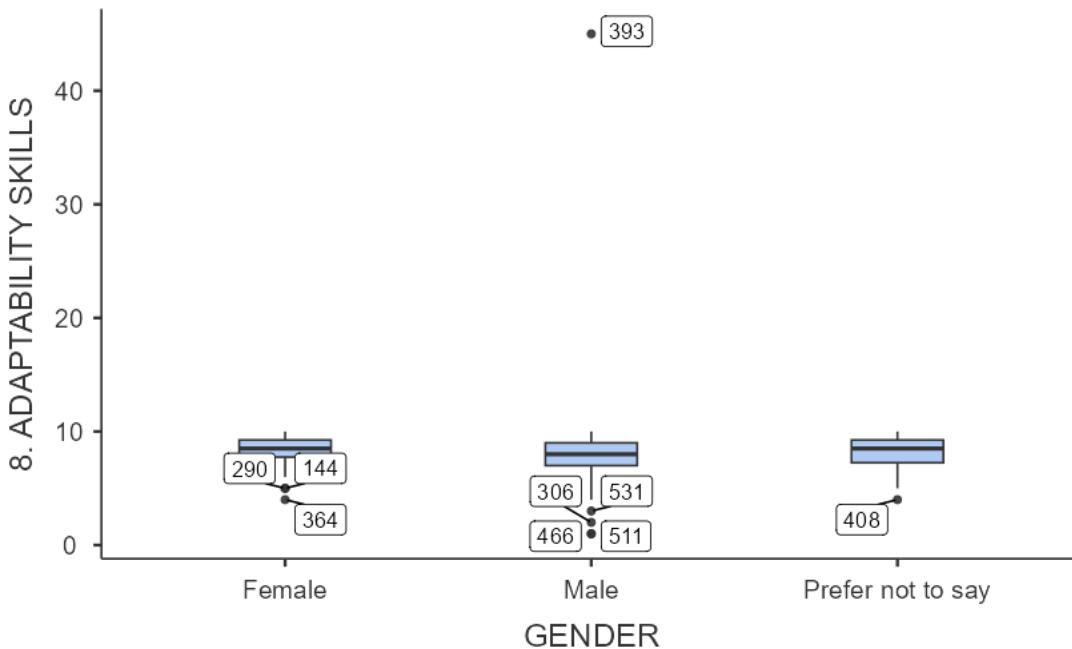
Nelle competenze culturali, le femmine e i maschi sono più vicini nei loro punteggi (8,07 e 7,87, rispettivamente), ma il gruppo "preferisco non dirlo" ottiene un punteggio leggermente più basso a 7,75. Le deviazioni standard sono simili in tutti i gruppi, con "preferisco non dirlo" che mostra la maggiore variabilità a 1,98, suggerendo potenziali valori anomali.

4.7 MOTIVAZIONE



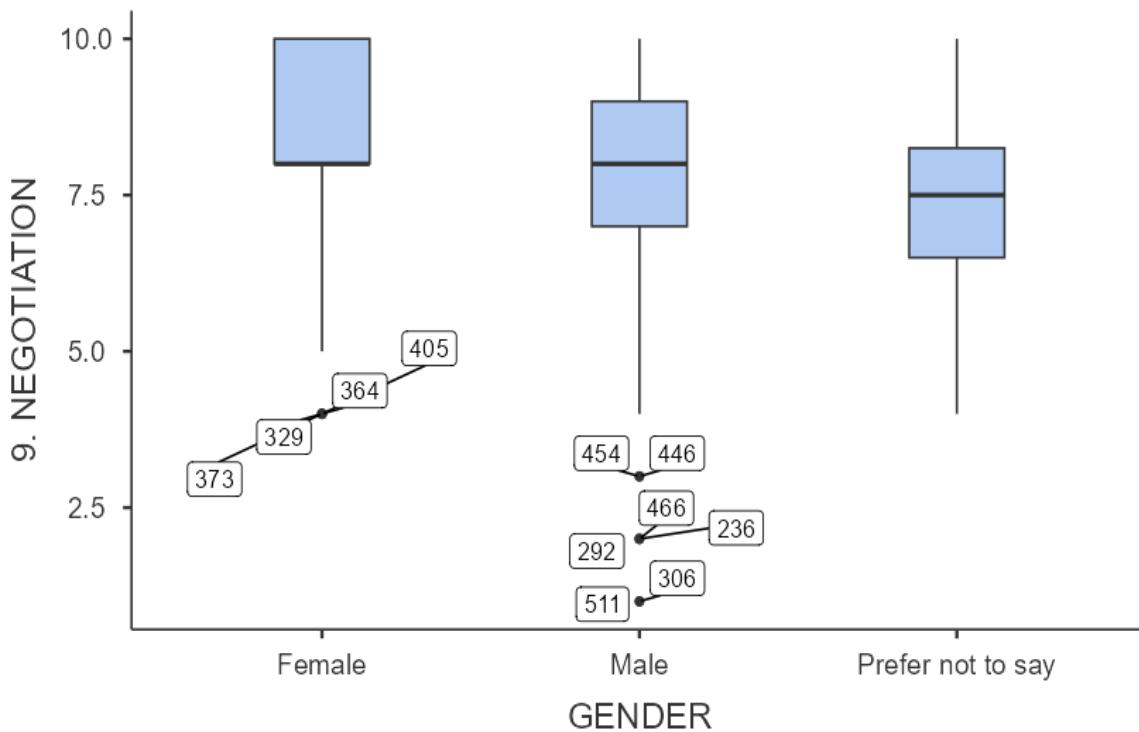
Motivazione mostra le femmine in testa con una media di 8,57, mentre i maschi ottengono 8,23. Il gruppo "preferisco non dirlo" ha una media più bassa (7,75) e una deviazione standard alta (2,31), indicando nuovamente una maggiore dispersione nelle loro risposte, il che potrebbe indicare valori anomali.

4.8 ADATTAMENTO



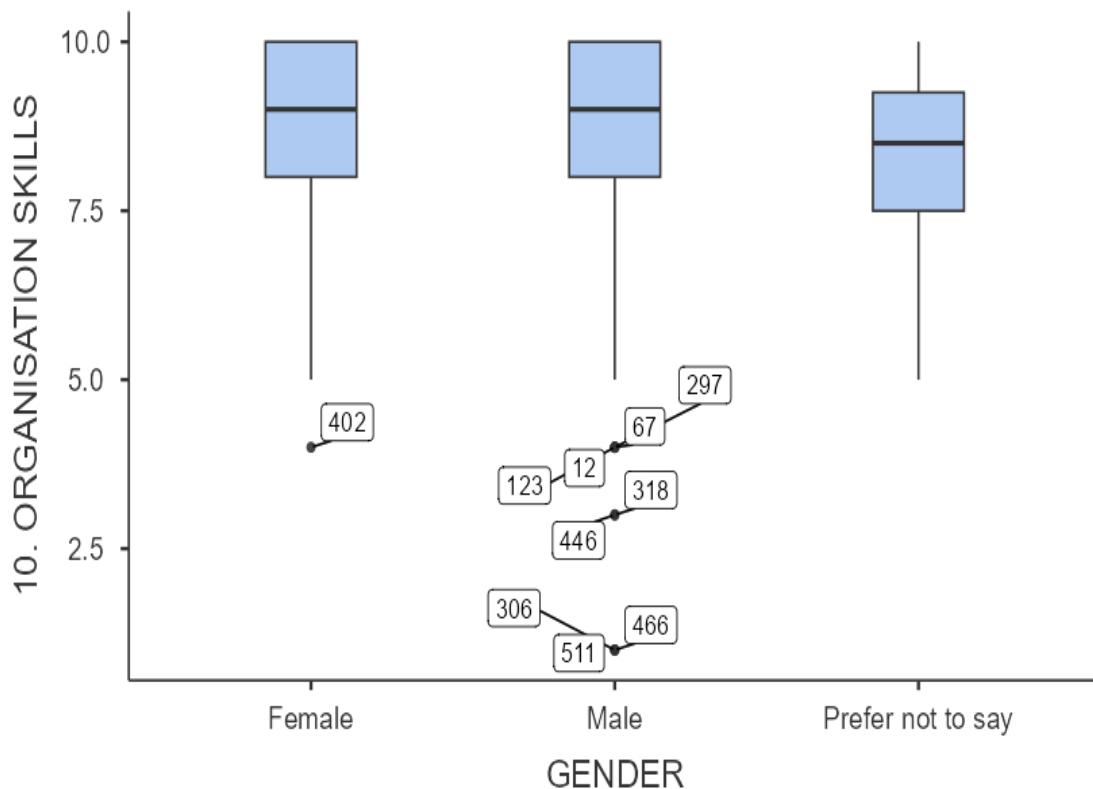
Per adattamento, le femmine hanno una media di 8.38, e i maschi ottengono un punteggio leggermente inferiore a 8.20. Il gruppo "preferisco non dirlo" mostra anche una media più bassa di 7.88 con una grande deviazione standard di 2.23, il che evidenzia la loro variabilità e il potenziale come valori anomali.

4.9 NEGOZIAZIONE



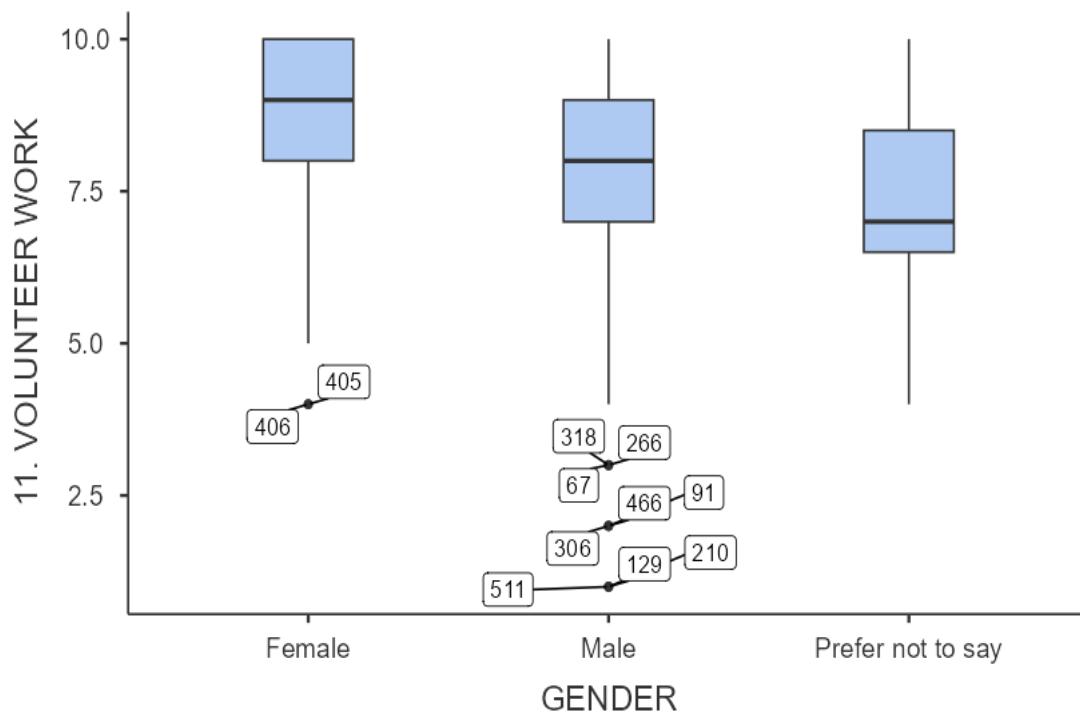
In negoziazione, le femmine hanno di nuovo la media più alta (8.34), mentre i maschi sono poco dietro. (8.02). Il gruppo "preferisco non dirlo" ha un punteggio più basso (7,25) con una deviazione standard di 1,98, mostrando una maggiore dispersione e quindi un potenziale stato di valori anomali.

4.10. ORGANIZZAZIONE



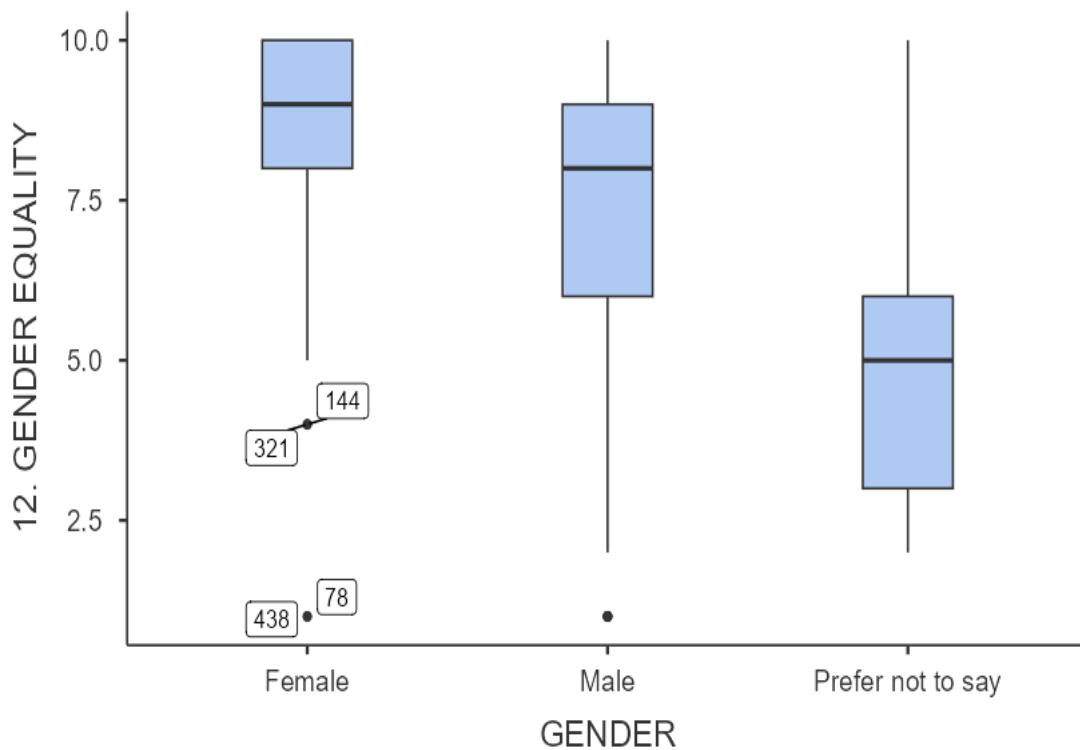
Organizzazione è guidata da femmine con una media di 8.74, mentre i maschi ottengono un punteggio di 8.33. Il gruppo "preferisco non dirlo" ottiene un punteggio leggermente più basso (8,13) con una deviazione standard simile tra tutti i gruppi, indicando risposte più coerenti.

4.11 LAVORO VOLONTARIO



Per il lavoro volontario, le femmine ottengono un punteggio significativamente più alto (8.54) rispetto ai maschi (7.87), con il gruppo "preferisco non dirlo" che ottiene un punteggio più basso a 7.25 e mostra un'alta variabilità con una deviazione standard di 2.12. Questo indica una vasta gamma di risposte e suggerisce possibili valori anomali all'interno di questo gruppo.

4.12. UGUAGLIANZA DI GENERE



Infine, nell'uguaglianza di genere, le femmine hanno la media più alta (8,70), mentre i maschi ottengono punteggi notevolmente più bassi. (7.27). Il gruppo "preferisco non dirlo" riporta un punteggio molto più basso (5.25), con la deviazione standard più alta. (2.87). Questo suggerisce una significativa variabilità negli atteggiamenti verso l'Uguaglianza di genere all'interno di questo gruppo, contrassegnandoli come chiari valori anomali.

5. PARTNER

Nell'analizzare i dati per la variabile "Partner" su 12 elementi, vediamo differenze significative nelle competenze di Comunicazione, Empatia, lavoro di squadra, leadership e Altro tra i partner. (AEJeST, INEFC, IRSIE, MVI, TRAKDOSK, and VLAS). Ecco una descrizione che integra il numero di casi, le medie, le deviazioni standard e eventuali valori anomali notevoli in ciascuna figura.

Descrizioni

	PARTNER	N	Media	SD
1. COMUNICAZIONE	AEJeST	126	8.59	1.12
	INEFC	99	8.94	1.19
	IRSIE	98	8.78	1.68
	MVI	62	8.55	1.71
	TRAKDOSK	103	8.66	1.47
	VLAS	63	8.59	1.21
2. EMPATIA	AEJeST	126	7.56	1.70
	INEFC	99	8.81	1.23
	IRSIE	98	8.56	1.61
	MVI	62	8.34	1.85
	TRAKDOSK	103	8.53	1.36
	VLAS	63	7.94	1.41
3. LAVORO DI SQUADRA	AEJeST	126	8.07	1.34
	INEFC	99	8.76	1.07
	IRSIE	98	8.71	1.67
	MVI	62	8.50	1.78
	TRAKDOSK	103	8.38	1.37
	VLAS	63	8.44	1.50
4. LEADERSHIP	AEJeST	126	7.73	1.32
	INEFC	99	8.57	1.32
	IRSIE	98	8.30	1.91
	MVI	62	8.29	1.74
	TRAKDOSK	103	8.55	1.50
	VLAS	63	8.06	1.58
5. RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	AEJeST	126	7.69	1.36

Descrizioni

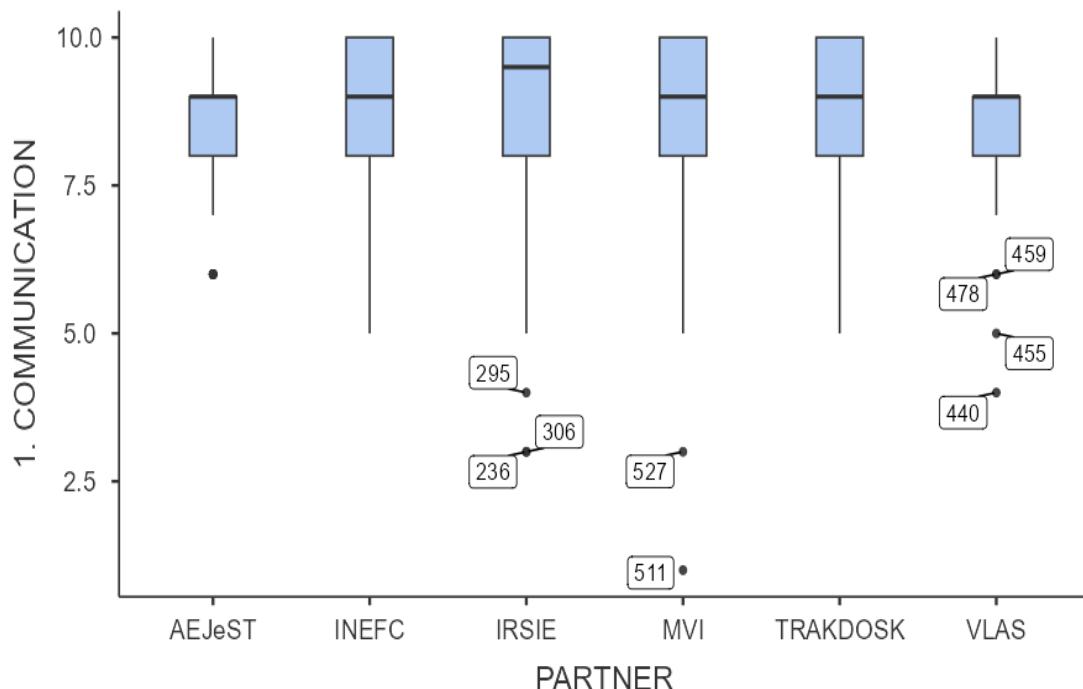
	PARTNER	N	Media	SD
	INEFC	99	8.83	1.13
	IRSIE	98	8.59	1.73
	MVI	62	8.65	1.40
	TRAKDOSK	103	8.61	1.52
	VLAS	63	8.24	1.65
6. COMPETENZE CULTURALI	AEJeST	126	7.19	1.55
	INEFC	99	8.26	1.64
	IRSIE	98	7.66	2.01
	MVI	62	8.21	1.69
	TRAKDOSK	103	8.62	1.43
	VLAS	63	7.87	1.73
7. MOTIVAZIONE	AEJeST	126	7.83	1.61
	INEFC	99	8.63	1.23
	IRSIE	98	8.49	1.79
	MVI	62	8.71	1.61
	TRAKDOSK	103	8.19	1.61
	VLAS	63	8.40	1.65
8. ADATTAMENTO	AEJeST	126	7.57	1.46
	INEFC	99	8.39	1.30
	IRSIE	98	8.50	1.63
	MVI	62	8.37	1.78
	TRAKDOSK	103	8.65	3.99
	VLAS	63	8.21	1.50
9. NEGOZIAZIONE	AEJeST	126	8.08	1.31
	INEFC	99	8.17	1.20
	IRSIE	98	8.11	1.94
	MVI	62	8.24	1.60
	TRAKDOSK	103	8.01	1.65
	VLAS	63	8.06	1.75
10. ORGANIZZAZIONE	AEJeST	126	7.74	1.40
	INEFC	99	8.77	1.19



Descrizioni

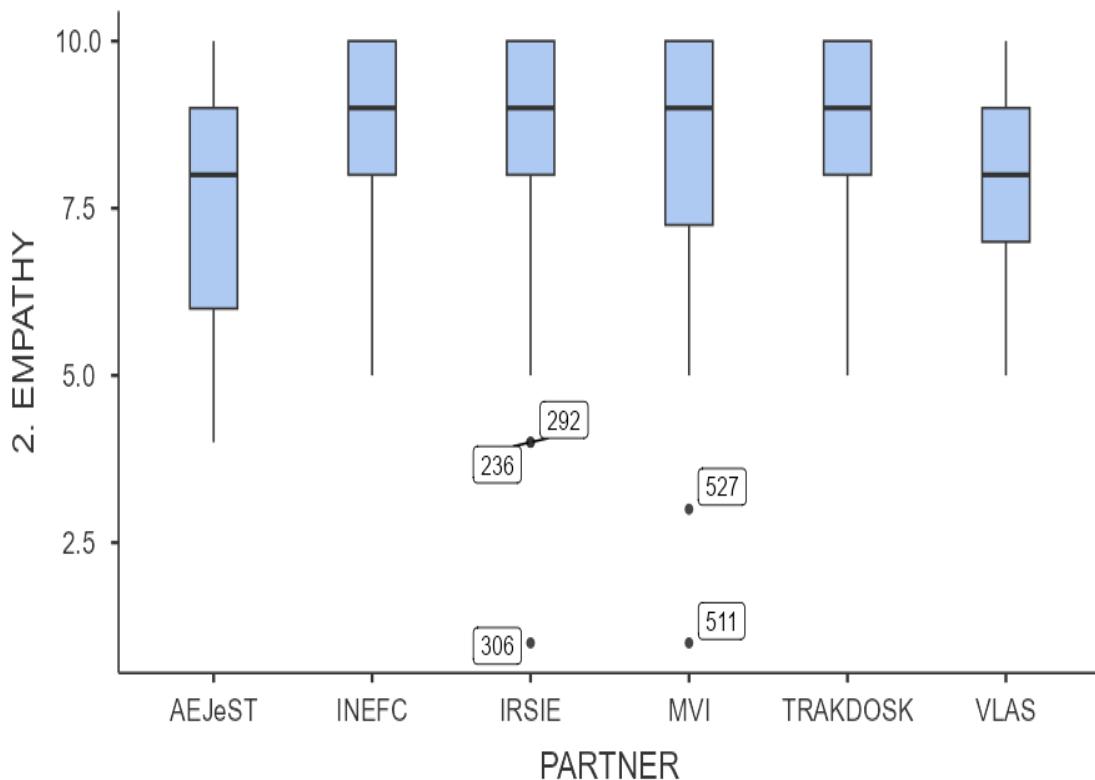
	PARTNER	N	Media	SD
	IRSIE	98	8.58	1.79
	MVI	62	8.79	1.60
	TRAKDOSK	103	8.75	1.51
	VLAS	63	8.33	1.59
11. LAVORO VOLONTARIO	AEJeST	126	7.39	1.84
	INEFC	99	8.13	1.63
	IRSIE	98	7.39	1.94
	MVI	62	8.66	1.63
	TRAKDOSK	103	8.67	1.56
	VLAS	63	8.75	1.50
12. UGUAGLIANZA DI GENERE	AEJeST	126	6.33	2.69
	INEFC	99	8.04	1.83
	IRSIE	98	7.77	2.38
	MVI	62	8.45	1.78
	TRAKDOSK	103	8.37	1.90
	VLAS	63	7.70	2.19

5.1 COMUNICAZIONE



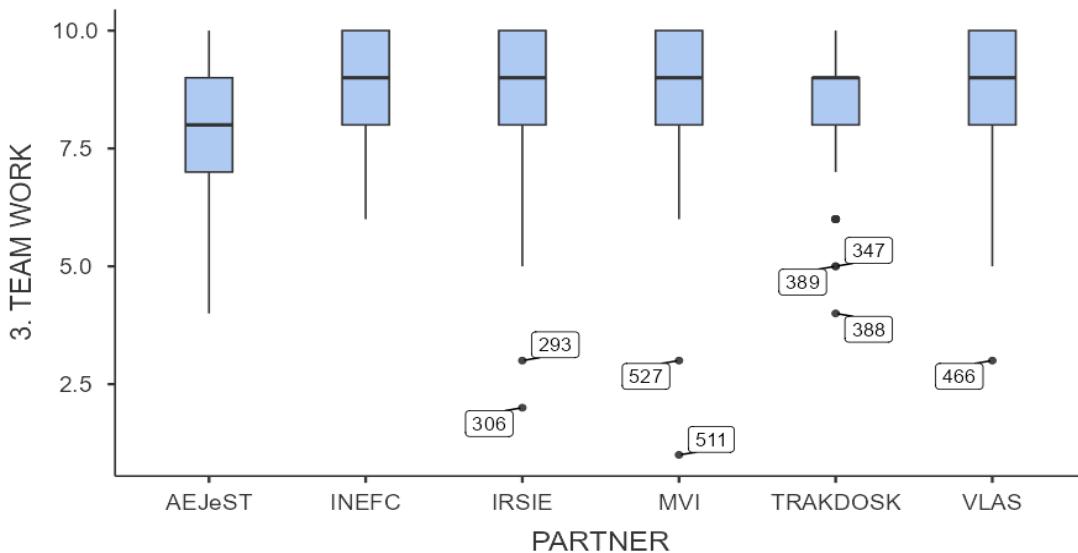
Per comunicazione, INEFC guida con il punteggio medio più alto (8,94) e una bassa deviazione standard di 1,19, indicando coerenza. VLAS e AEJeST seguono da vicino, entrambi con un punteggio di 8,59, con deviazioni simili. (around 1.12-1.21). MVI mostra una media leggermente più bassa (8,55) ma con una deviazione maggiore (1,71), indicando una maggiore variabilità nelle risposte. TRAKDOSK e IRSIE mostrano anche una certa variabilità, con medie rispettivamente di 8,66 e 8,78, con IRSIE che presenta la deviazione più alta (1,68), suggerendo potenziali valori anomali.

5.2 EMPATIA



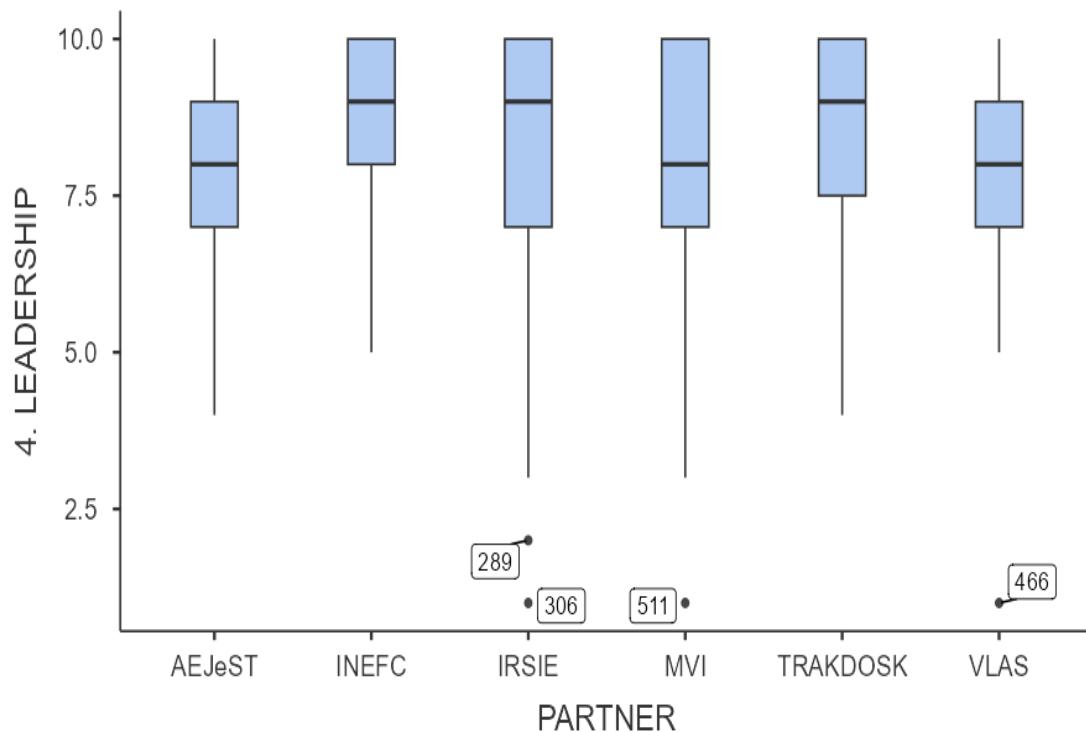
In empatia, INEFC si classifica nuovamente al primo posto con una media di 8,81 e una deviazione relativamente stretta (1,23), indicando un forte accordo sulle competenze di Empatia. AEJeST, d'altra parte, riporta la media più bassa (7.56) con una deviazione standard più ampia di 1.70, indicando una maggiore dispersione nelle risposte. IRSIE, MVI e TRAKDOSK si raggruppano vicini con medie tra 8.34 e 8.56. VLAS segna 7.94, leggermente più basso ma comunque entro un intervallo ragionevole, mentre le alte deviazioni in MVI (1.85) suggeriscono una maggiore variabilità, potenzialmente segnando alcuni valori anomali.

5.3 LAVORO DI SQUADRA



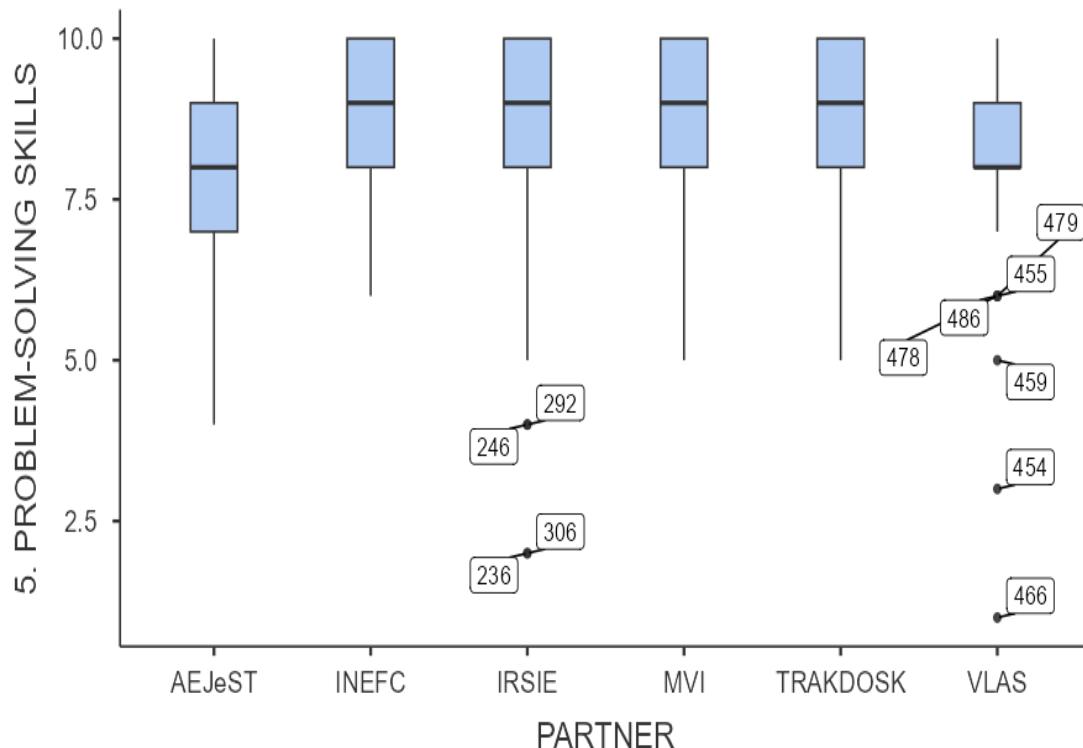
Per lavoro di squadra, l'INEFC guida ancora con una media di 8,76 e una bassa deviazione standard (1,07), suggerendo una collaborazione di squadra molto coerente. TRAKDOSK e IRSIE seguono con medie rispettivamente di 8.38 e 8.71, sebbene la deviazione di IRSIE (1.67) implichi maggiore variabilità. AEJeST ottiene il punteggio più basso (8.07), mentre VLAS (8.44) e MVI (8.50) riportano punteggi più alti ma con una maggiore dispersione nelle risposte di MVI (1.78), indicando potenziali valori anomali.

5.4 LEADERSHIP



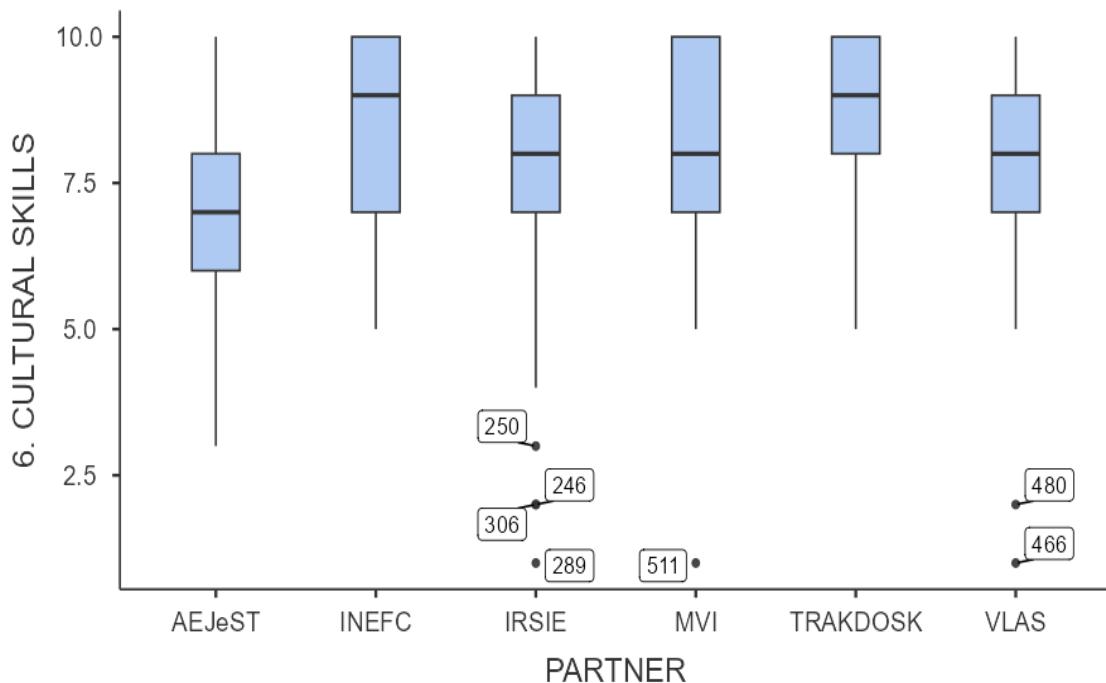
Nella leadership, INEFC e TRAKDOSK sono i migliori performer, entrambi con medie superiori a 8.50 e basse deviazioni, indicando percezioni di leadership forti e coerenti. AEJeST riporta la media di leadership più bassa (7,73) con una deviazione standard moderata (1,32), indicando meno accordo sulla leadership all'interno di questo gruppo. IRSIE, MVI e VLAS riportano medie tra 8.06 e 8.30, con IRSIE che mostra la maggiore variabilità (1.91), il che potrebbe indicare alcuni valori anomali in questo gruppo.

5.5 RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



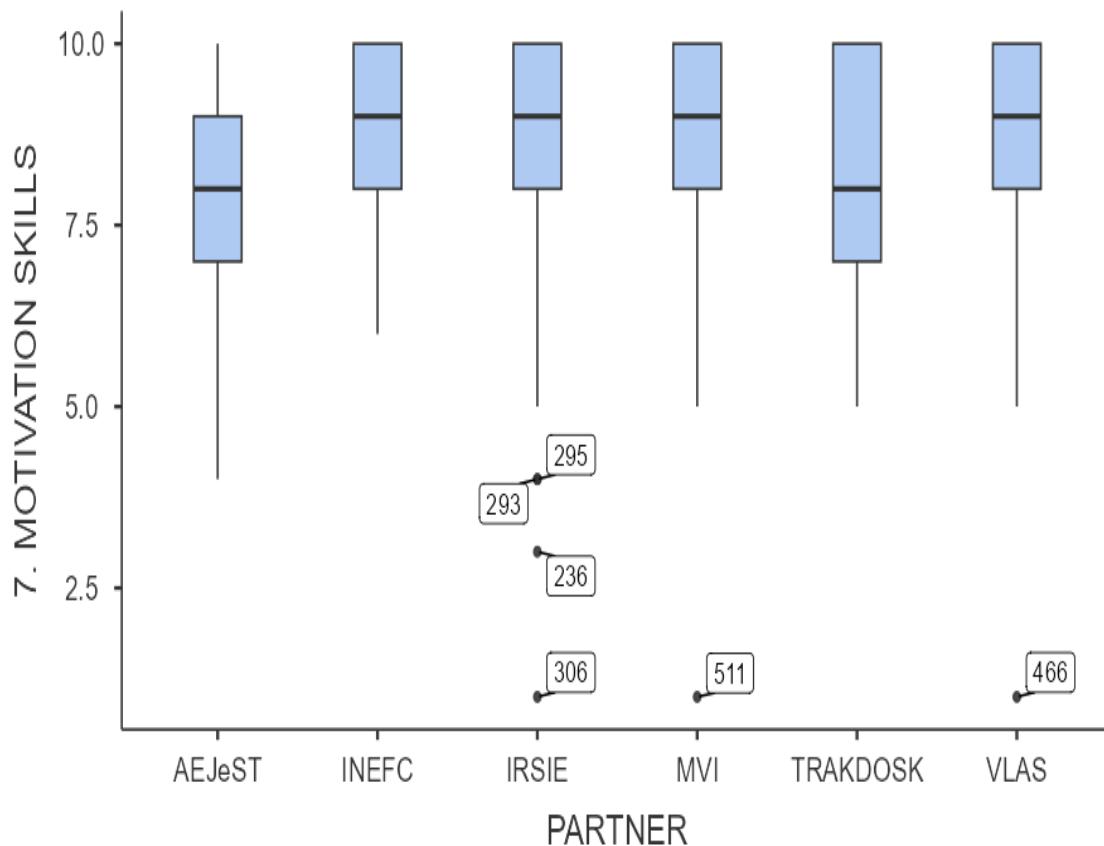
Per la risoluzione dei problemi, INEFC guida con la media più alta (8,83) e una deviazione standard ridotta (1,13), riflettendo forti e costanti capacità di risoluzione dei problemi. AEJeST riporta la media più bassa (7,69) con una deviazione di 1,36, suggerendo meno accordo. IRSIE e MVI hanno medie simili (intorno a 8.59 a 8.65), ma IRSIE ha una dispersione più ampia (1.73), indicando una maggiore variabilità e potenziali valori anomali.

5.6 COMPETENZE CULTURALI



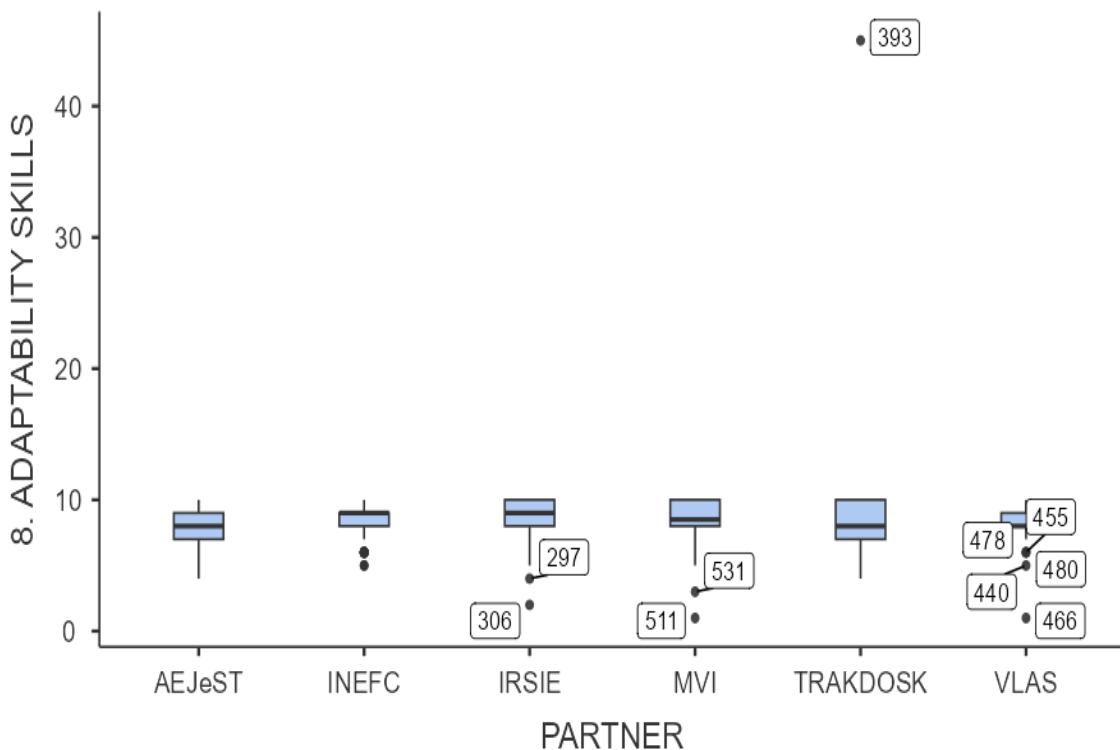
Nelle Competenze Culturali, TRAKDOSK guida con la media più alta (8,62) e una deviazione relativamente stretta (1,43), riflettendo una forte e costante adattabilità culturale. AEJeST ha la media più bassa (7,19) con una deviazione moderata (1,55), indicando maggiore variabilità nelle Competenze culturali. Il rapporto di IRSIE e VLAS varia tra 7,66 e 7,87, mentre INEFC e MVI si avvicinano di più a TRAKDOSK, con INEFC che mostra maggiore coerenza.

5.7 MOTIVAZIONE



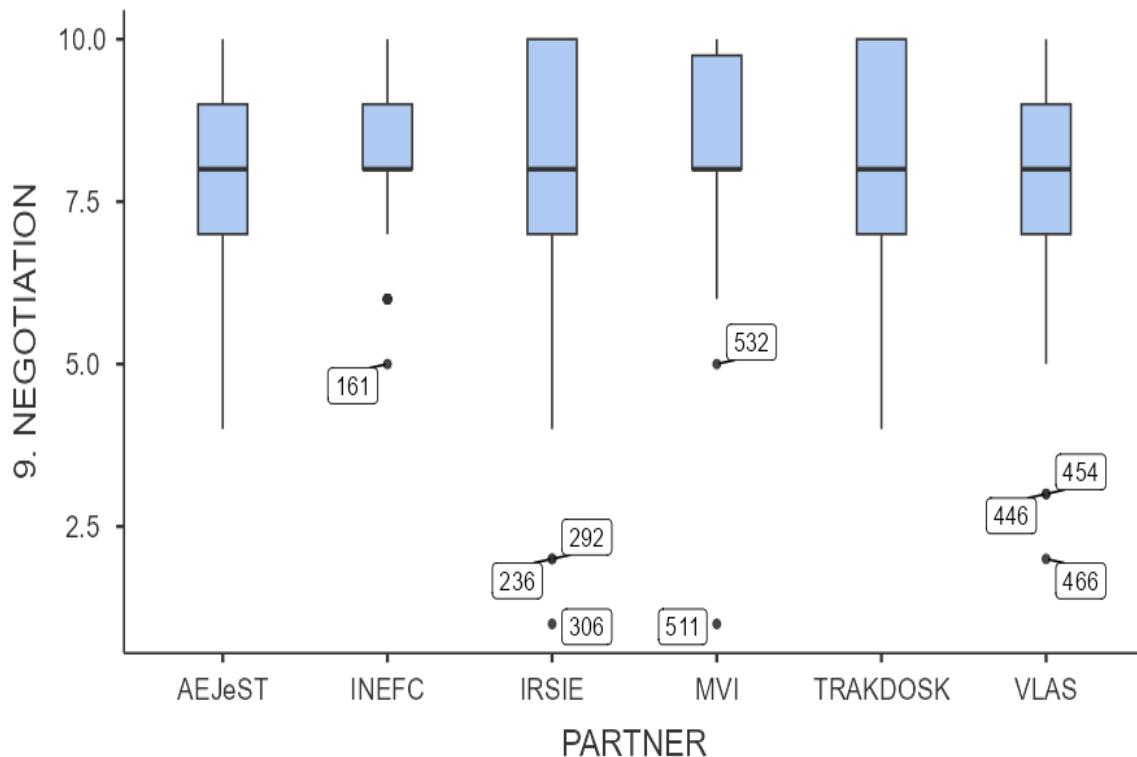
La motivazione è più alta in MVI (media di 8.71), mentre INEFC e IRSIE ottengono anche buoni risultati. (8.63 and 8.49, respectively). AEJeST riporta la media più bassa (7.83), con una deviazione standard più alta (1.61), riflettendo la variabilità nelle risposte. TRAKDOSK e VLAS mostrano anche una variabilità moderata, con VLAS che presenta una deviazione leggermente più alta (1,65), indicando una certa dispersione nei livelli di motivazione.

5.8 ADATTAMENTO



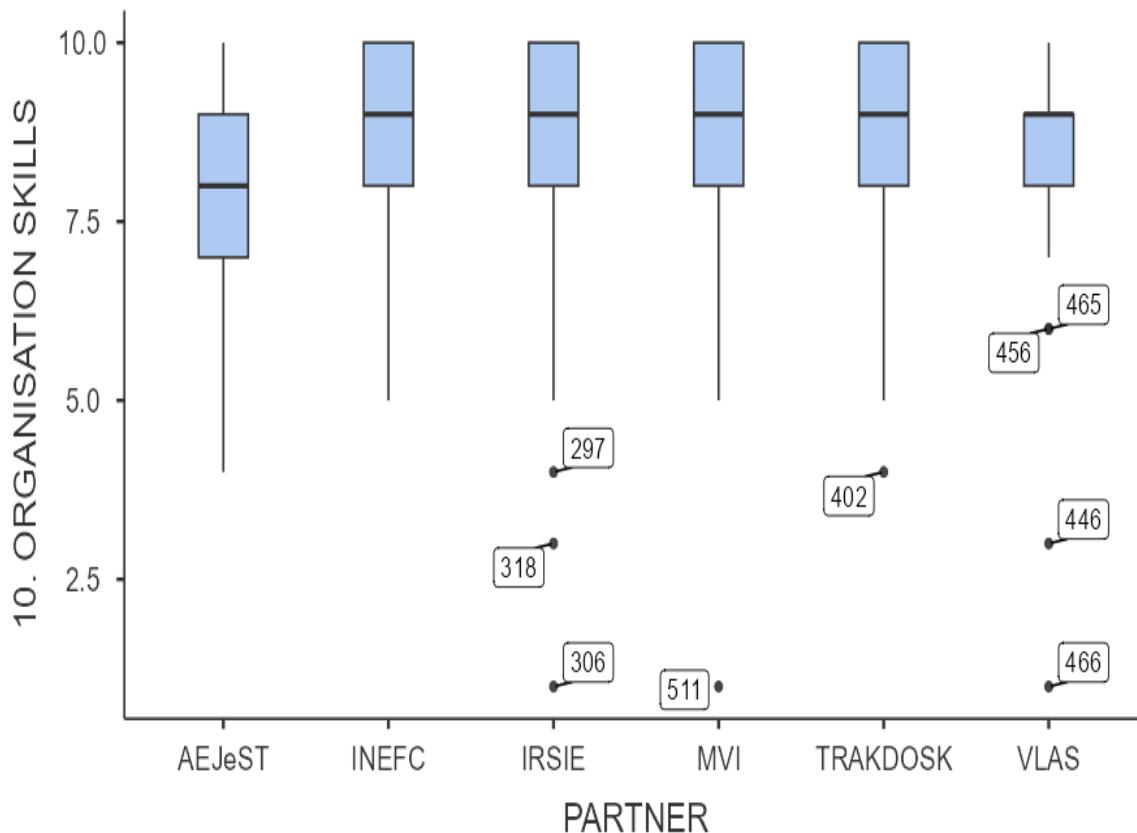
Per adattamento, TRAKDOSK mostra la media più alta (8,65) ma anche la deviazione più alta (3,99), suggerendo una variabilità significativa e la presenza di valori anomali. INEFC (8,39) e IRSIE (8,50) seguono da vicino con deviazioni più basse, riflettendo un Adattamento più coerente. AEJeST riporta la media più bassa (7,57), con una variabilità moderata.

5.9 NEGOZIAZIONE



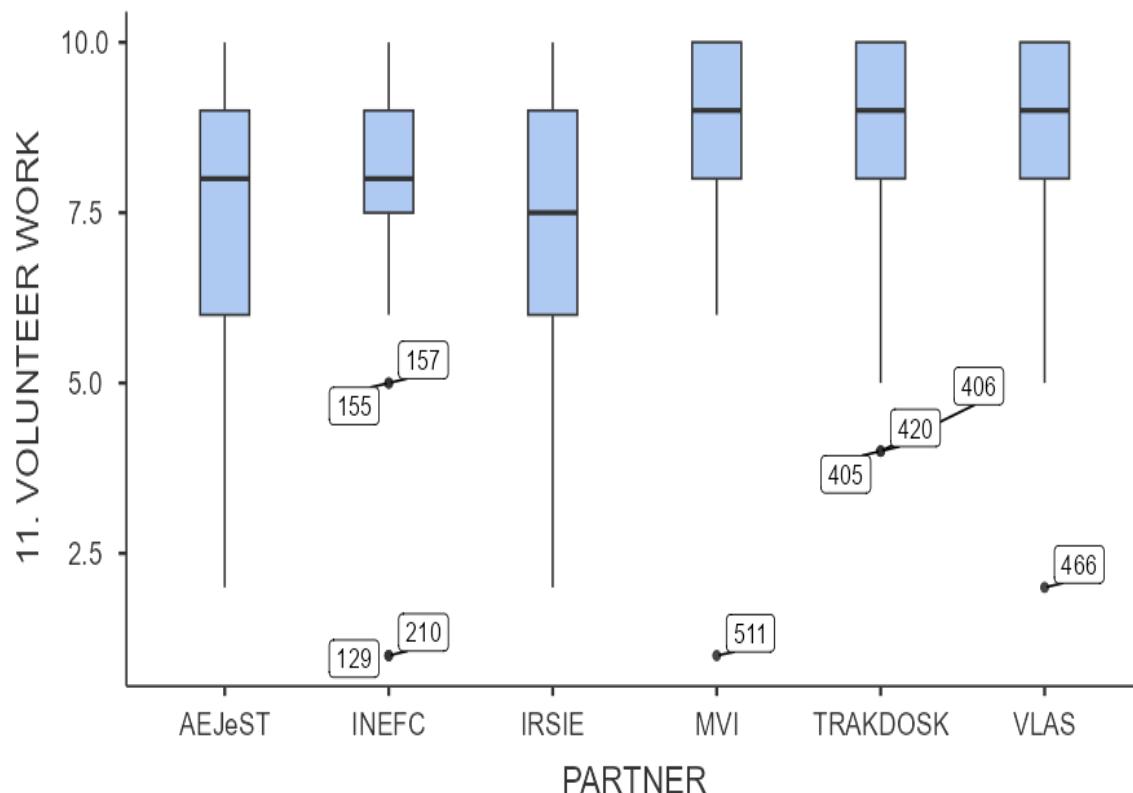
In negoziazione, INEFC, AEJeST e MVI riportano medie simili (intorno a 8.08 a 8.24), con deviazioni moderate. IRSIE mostra la più alta variabilità (1.94), indicando possibili valori anomali nelle abilità di negoziazione. TRAKDOSK e VLAS riportano medie simili (circa 8.01 e 8.06) con deviazioni standard coerenti.

5.10 ORGANIZZAZIONE



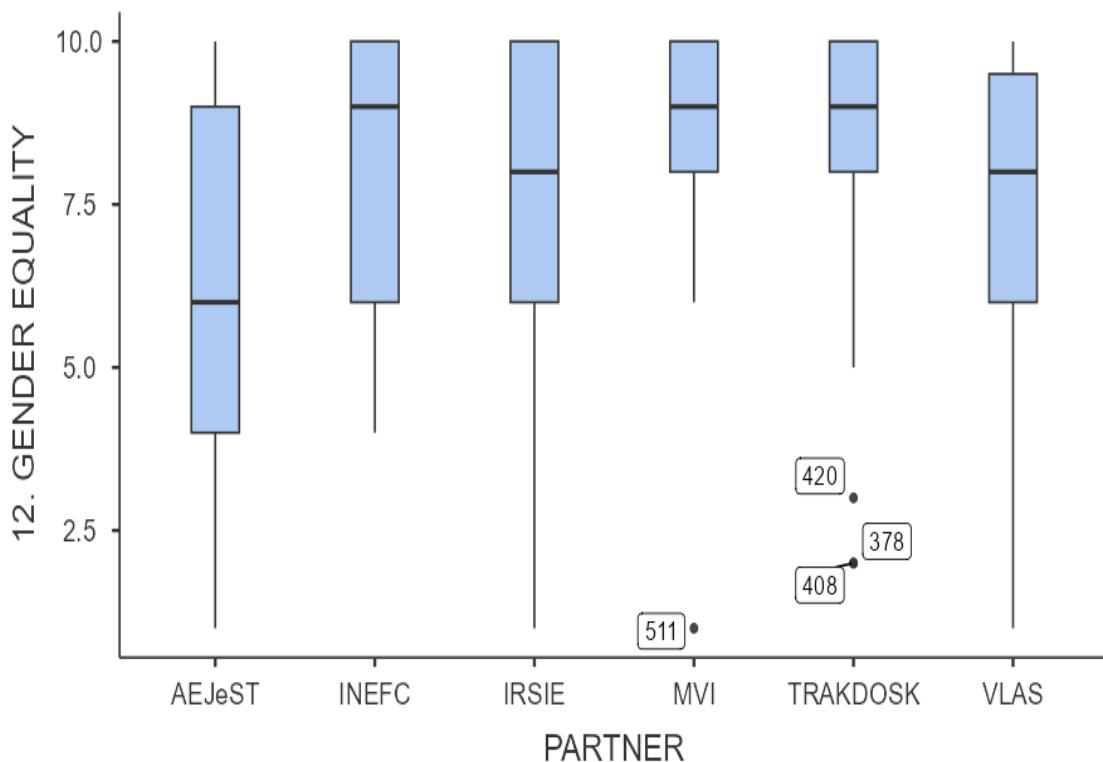
L'organizzazione è più alta in MVI (media di 8,79) e INEFC (8,77), entrambe con basse deviazioni, suggerendo forti capacità organizzative. AEJeST riporta la media più bassa (7,74) con una variabilità moderata. IRSIE e TRAKDOSK hanno punteggi simili (circa 8.58 e 8.75), ma IRSIE mostra una dispersione più ampia (1.79), indicando potenziali valori anomali.

5.11 LAVORO VOLONTARIO



Per lavoro volontario, VLAS guida con la media più alta (8,75) e una deviazione inferiore (1,50), indicando un forte e costante coinvolgimento nelle attività di Volontario. AEJeST e IRSIE riportano le medie più basse (7,39), entrambe mostrando una maggiore variabilità e potenziali valori anomali. Il punteggio di TRAKDOSK e MVI è molto simile (circa 8,67), con risposte coerenti.

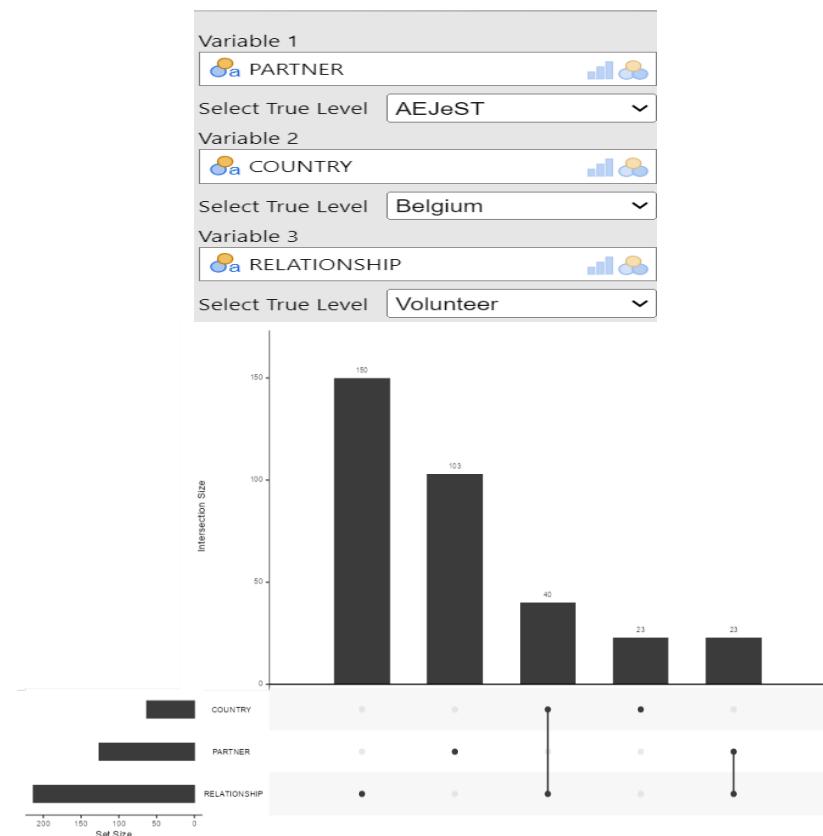
5.12. UGUAGLIANZA DI GENERE



Infine, per l'uguaglianza di genere, INEFC (8.04) e MVI (8.45) sono in testa, con deviazioni moderate. AEJeST ottiene il punteggio più basso (6,33), con una deviazione elevata (2,69), riflettendo una significativa variazione nelle percezioni dell'Uguaglianza di genere, che probabilmente include valori anomali. TRAKDOSK e VLAS riportano medie simili (circa 8,37 e 7,70), con VLAS che mostra una deviazione maggiore. (2,19).

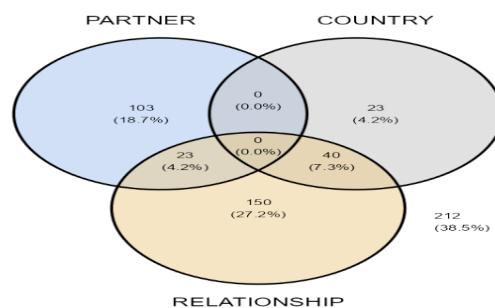
6. VENN DIAGRAM

6.1 Il diagramma di Venn ha generato un incrocio variabile basato sulle variabili criterio Partner (AEJeST), Paese (Belgio) e Relazione. (Volontario).

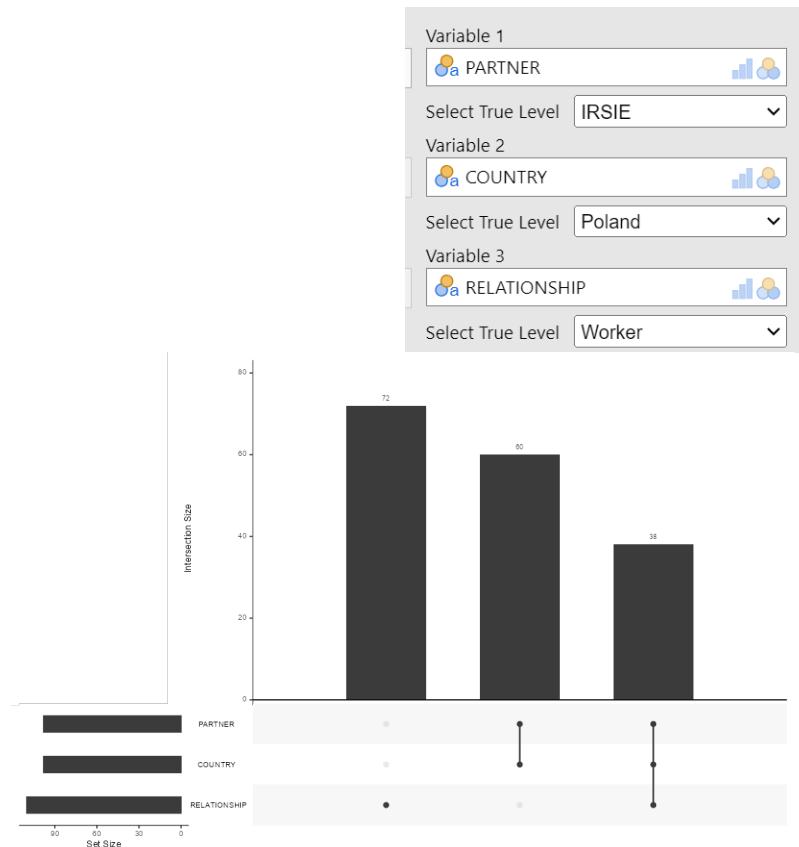


Con questo tipo di figura, è più interessante mettere in evidenza le interazioni tra le variabili piuttosto che il valore ottenuto per le categorie nelle condizioni date. Pertanto, quando ci riferiamo a variabili individuali, ci riferiamo a categorie di variabili surplus, cioè quelle che non hanno interagito con alcuna variabile Altro. Esaminiamo il comportamento delle variabili separatamente e in interazione:

- Relazione ha raccolto 150 casi non corrispondenti.
- Il partner aveva 103 casi.
- Il paese aveva 23 casi.
- Paese-Relazione abbinati in 40 casi.
- Partner-Relazione abbinati in 23 casi.

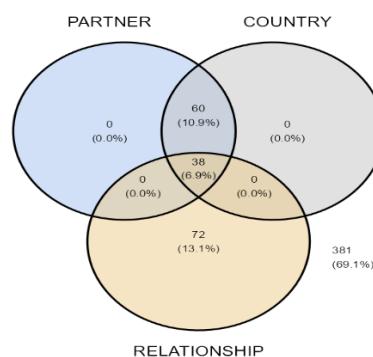


6.2 Il diagramma di Venn ha generato un incrocio variabile basato sulle variabili criterio Partner (IRSIE), Paese (Polonia) e Relazione. (Lavoratore).

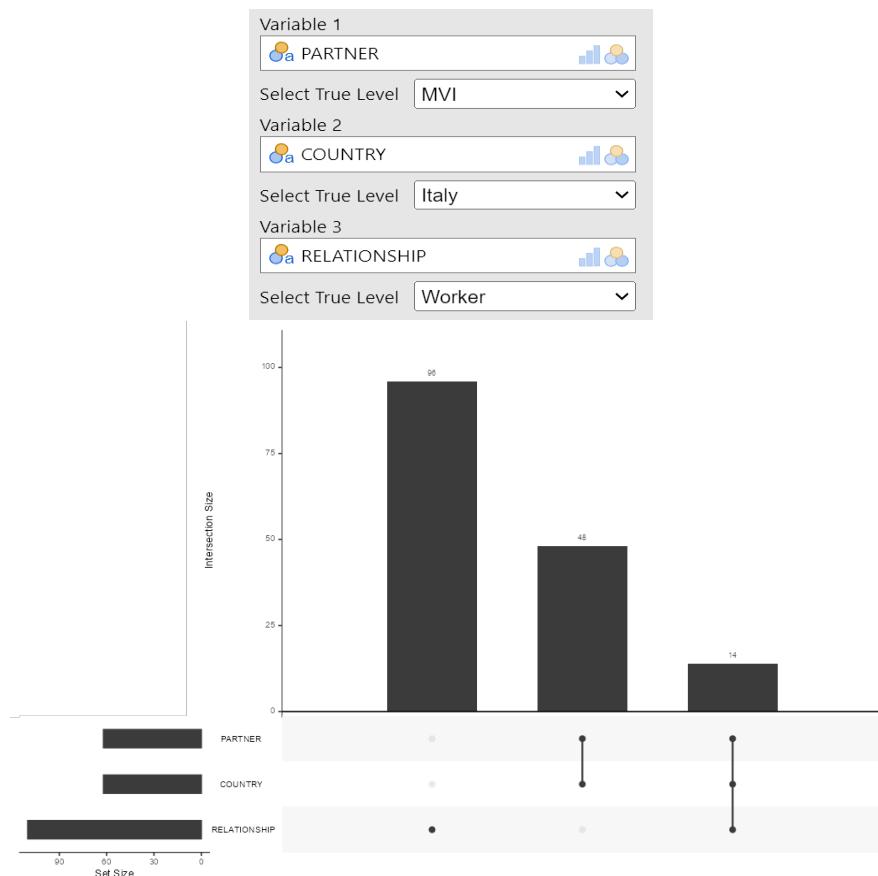


Con questo tipo di figura, è più interessante mettere in evidenza le interazioni tra le variabili piuttosto che il valore ottenuto per le categorie nelle condizioni date. Pertanto, quando ci riferiamo a variabili individuali, ci riferiamo a categorie di variabili surplus, cioè quelle che non hanno interagito con alcuna variabile Altro. Esaminiamo il comportamento delle variabili separatamente e in interazione:

- Relazione ha raccolto 72 casi non corrispondenti.
- Partner-Paese abbinati in 60 casi.
- Partner-Country-Relazione corrisposto in 38 casi.

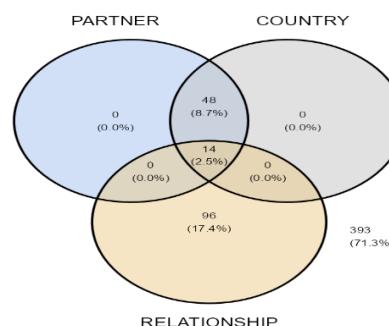


6.3 Il diagramma di Venn ha generato un incrocio variabile basato sulle variabili criterio Partner (MVI), Paese (Italia) e Relazione. (Lavoratore)

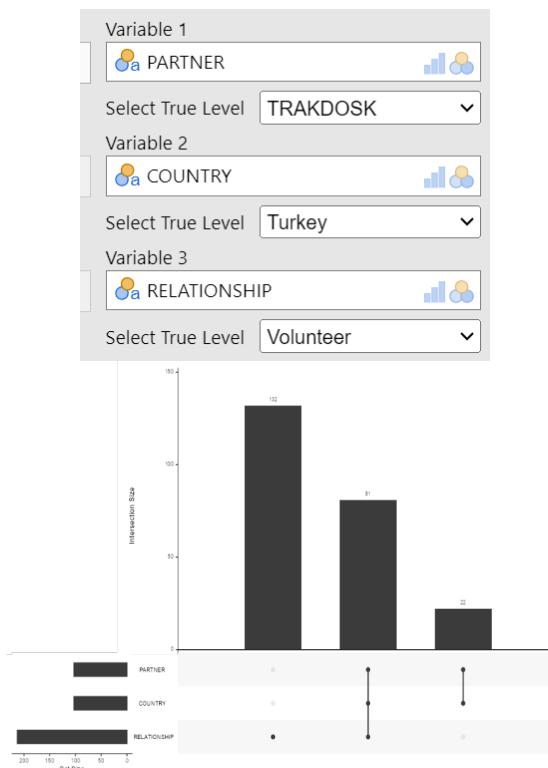


Quando ci riferiamo a variabili individuali, ci riferiamo a categorie di variabili surplus, cioè quelle che non hanno interagito con alcuna variabile Altro. Esaminiamo il comportamento delle variabili separatamente e in interazione:

- Relazione ha raccolto 96 casi non corrispondenti.
- Paese-Partner abbinati in 48 casi.
- Partner-Paese-Relazione abbinati in 14 casi.

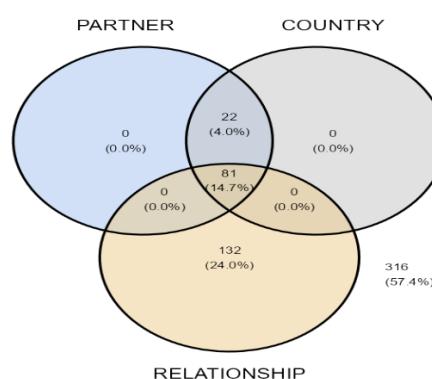


6.4 Il diagramma di Venn ha generato un incrocio variabile basato sulle variabili criterio Partner (TRAKDOSK), Paese (Turchia) e Relazione. (Volontario).



È più interessante mettere in evidenza le interazioni tra le variabili piuttosto che il valore ottenuto per le categorie nelle condizioni date. Pertanto, quando ci riferiamo a variabili individuali, ci riferiamo a categorie di variabili surplus, cioè quelle che non hanno interagito con alcuna variabile Altro. Esaminiamo il comportamento delle variabili separatamente e in interazione:

- Relazione ha raccolto 132 casi non corrispondenti con le categorie Paese o Partner.
- Il Paese-Partner è stato abbinato in 22 casi.
- Per Partner-Country-Relazione hanno corrisposto in 81 (14,7%) casi

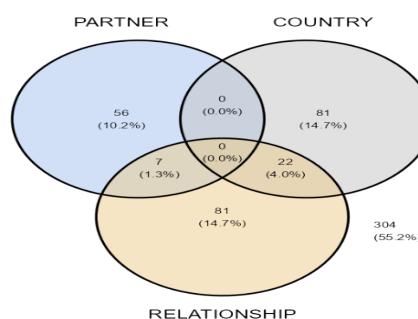


6.5 Il diagramma di Venn ha generato un incrocio variabile basato sulle variabili criterio Partner (VLAS), Paese (Turchia) e Relazione. (Work).

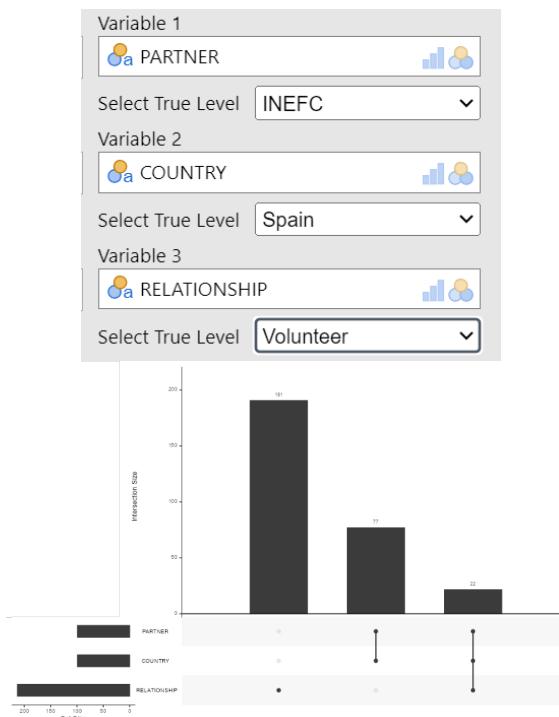


Con il diagramma di Venn è più interessante evidenziare le interazioni tra le variabili piuttosto che il valore ottenuto per le categorie nelle condizioni date. Pertanto, quando ci riferiamo a variabili individuali, ci riferiamo a categorie di variabili surplus, cioè quelle che non hanno interagito con alcuna variabile Altro. Esaminiamo il comportamento delle variabili separatamente e in interazione:

- Sia Relazione che Country avevano 81 casi ciascuno nelle loro rispettive variabili e categorie.
- Ad ogni modo l'interazione tra Relazione e paese c'è stata in 22 casi.
- Partner e Relazione hanno corrisposto in 7 casi.

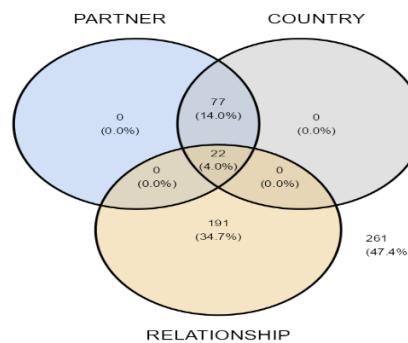


6.6 Il diagramma di Venn ha generato un incrocio variabile basato sulle variabili criterio Partner (INEFC), Paese (Spagna) e Relazione. (Volontario).



Nel diagramma di Venn, è molto interessante concentrare l'analisi sulle interazioni tra le variabili, sia a coppie che quando tutte e tre le variabili coincidono. Pertanto, quando ci riferiamo a variabili individuali, ci riferiamo a categorie di variabili surplus, cioè quelle che non hanno interagito con alcuna variabile Altro. Esaminiamo il comportamento delle variabili separatamente e in interazione:

- La variabile criterio Relazione ha raggiunto valori elevati con 191 casi (34,7%). In altre parole, questi casi non corrispondevano a nessuna delle categorie di criterio utilizzate.
- Tuttavia, è stata trovata un'interazione tra la coppia Paese-Partner in 77 casi (14%).
- È davvero interessante rivelare che le tre variabili criterio sono coincise in circa il 4% dei casi con 22 corrispondenze.



7. CONCLUSIONI

I punteggi per i singoli elementi rivelano che Comunicazione, lavoro di squadra e risoluzione dei problemi sono le competenze sociali più valutate, mentre Competenze culturali e Uguaglianza di genere mostrano maggiore variabilità.

L'analisi per paese evidenzia che la Spagna si posiziona costantemente più in alto nella maggior parte delle competenze sociali, in particolare nel lavoro di squadra e nella leadership. Partner come INEFC e MVI mostrano prestazioni più forti in diverse competenze sociali, come la risoluzione dei problemi e la comunicazione, rispetto a AEJeST e IRSIE, che mostrano maggiore variabilità. Questo suggerisce che l'ambiente fornito da queste organizzazioni possa svolgere un ruolo nel favorire o ostacolare lo sviluppo di queste competenze.

Le differenze di genere sono evidenti, con le femmine che generalmente ottengono punteggi più alti in Empatia, leadership e Uguaglianza di genere rispetto ai maschi. Inoltre, il gruppo "preferisco non dirlo" mostra maggiore variabilità nelle risposte, suggerendo diverse interpretazioni o esperienze con queste abilità sociali. I partecipanti al gruppo "Lavoratori" tendono a ottenere punteggi più alti in competenze come il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi rispetto a "Volontari" e "Utenti." Questo potrebbe riflettere le diverse richieste o aspettative poste sugli individui in questi ruoli, in particolare per quanto riguarda la leadership e l'adattabilità.

I diagrammi di Venn rivelano interessanti intersezioni tra le variabili. Ad esempio, nel caso di Partner (INEFC), Paese (Spagna) e Relazione (Volontario), la sovrapposizione è limitata, con solo il 4% dei casi che corrispondono a tutte e tre le variabili. Questo suggerisce che, sebbene alcune competenze sociali siano valutate in modo simile tra i gruppi, il modo in cui si intersecano all'interno di diverse variabili categoriali può creare distinti cluster di percezione ed esperienza. Questa analisi mette in evidenza la complessità delle abilità sociali.

Disclaimer:

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura. (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per essi.