

Provincia di Brindisi
Servizi Statistici

Indagine sul Benessere Organizzativo

Brindisi li 15 novembre 2012

INDICE

1.0	Metodologia operativa.....	pag. 3
2.0	Dati di sintesi.....	pag. 4
2.1	Fenomeni positivi.....	pag. 5
2.2	Fenomeni negativi.....	pag. 5
3.0	Suggerimenti all'Amministrazione.....	pag. 5
4.0	I grafici.....	pag. 6
4.1	Supporto dei dirigenti.....	pag. 7
4.2	Collaborazione tra colleghi.....	pag.8
4.3	Equità Organizzativa.....	pag. 9
4.4	Efficienza Organizzativa.....	pag. 10
4.5	Gestione della Conflittualità.....	pag. 11
4.6	Percezione stress	pag. 12
4.7	Richiesta lavorativa.....	pag. 13
4.8	Confort ambientale.....	pag. 14
4.9	Sicurezza lavorativa	pag. 15
4.10	Apertura all'innovazione.....	pag. 16
4.11	Indicatori Positivi	pag. 17
4.12	Indicatori Negativi.....	pag. 18
4.13	Disturbi psicofisici.....	pag. 19
4.14	Suggerimenti all'Amministrazione.....	pag. 20

Allegato Questionario sul benessere organizzativo

1.0 Metodologia operativa

L'analisi dei dati relativi a n. 163 questionari raccolti si basa su 14 fattori di studio, i primi 13 sono quelli che vanno ad analizzare gli aspetti specifici dell'Ente, l'ultimo fattore raccoglie i suggerimenti che i dipendenti hanno esternato nei confronti dell'Amministrazione.

Ogni fattore è costituito da più indicatori; in funzione delle risposte che sono state fornite, è stato associato ad ognuno degli indicatori un valore compreso tra un minimo di 0 e un massimo di 4 punti. L'indicatore assume valore pari a 0 se l'intensità del fenomeno espresso dallo stesso è nulla, 4 se la stessa intensità è massima. Da ciò si deduce che all'aumentare del valore dell'indicatore aumenta l'intensità del fenomeno che si sta analizzando, sia esso positivo (ad es. efficienza organizzativa) che negativo (ad es. i disturbi psicofisici). Dal punto di vista operativo, per ogni fattore è stata calcolata la media aritmetica degli indicatori che lo compongono, una media percepita come valore soglia, definendo positivi per l'Ente quelli al di sopra di essa (colore verde del grafico) e negativi quegli indicatori che hanno registrato un valore inferiore alla media stessa (colore rosso del grafico) per fenomeni positivi.

Discorso contrario per i fenomeni negativi.

2.0 Dati di sintesi

Da un'analisi globale dei grafici si osserva che gli unici 3 fattori in cui prevalgono gli indicatori positivi su quelli negativi rispetto al loro valor medio sono:

- la “collaborazione tra colleghi” (fig.2) (4 positivi e 3 negativi);
- la “sicurezza lavorativa” (fig.9) (4 positivi e 3 negativi);
- la “percezione dello stress” (2 positivi e 1 negativo).

Vi sono poi fattori come:

- “efficienza organizzativa” (fig.4),
- “indicatori positivi” (fig.11)
- “disturbi psicofisici” (fig.3)

in cui indicatori positivi e indicatori negativi sono numericamente uguali.

Per ciò che concerne i restanti 7 fattori vi è una prevalenza di indicatori negativi rispetto a quelli positivi. La differenza più marcata riguarda il fattore “confort ambientale” (fig.8) (6 negativi e 2 positivi), seguono sia pur proporzionalmente uguali ai precedenti, “gestione della conflittualità” (fig.5) ed “equità organizzativa” (fig.3) (3 negativi e 1 positivo), la “richiesta lavorativa” (fig.7) presenta 4 indicatori negativi contro 2 positivi. Scarto minimo per i restanti tre fattori “indicatori negativi” (fig.12), “supporto dei dirigenti” (fig.1), “apertura all'innovazione” (fig.10) che registrano una differenza tra indicatori negativi e quelli positivi pari ad 1.

2.1 Fenomeni positivi

Il valore in assoluto più alto tra tutti gli indicatori che descrivono fenomeni positivi si registra relativamente all'ampia disponibilità che mostrano i dipendenti nell'andare incontro alle esigenze dell'organizzazione (3,44 punti su un valore massimo di 4), segue la temperatura relativamente al confort ambientale (3,25 punti), l'esistenza di collaborazione tra colleghi (3,24 punti), la voglia di andare al lavoro (3,23 punti), la soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro e la consapevolezza di realizzare servizi utili alla collettività (3,11 punti).

2.2 Fenomeni negativi

Per quanto concerne invece gli indicatori descrittivi di fenomeni negativi al primo posto si colloca l'indicatore "il lavoro assorbe totalmente" (3,50 punti), seguono la diretta responsabilità del lavoro svolto (3,34 punti), la fatica mentale nello svolgere le proprie mansioni (3,27 punti), la sensazione di non essere valutato adeguatamente (3,19), il sovraccarico di lavoro (3,17).

3. Suggerimenti all'Amministrazione

Dal punto di vista dei suggerimenti che i dipendenti hanno fornito (erano concesse al massimo 3 su 15 voci proposte), il 60% degli stessi vorrebbe una maggiore valorizzazione del personale stesso, il 32% un miglioramento del sistema di distribuzione degli incentivi, il 26% un miglioramento del sistema di valutazione del personale, il 21% una maggiore circolazione e chiarezza delle informazioni, 18% gradirebbe più formazione e aggiornamento professionale nonché una migliore struttura organizzativa.

4. I grafici

Vengono proposti, di seguito, i grafici relativi alle elaborazioni delle risposte fornite dai dipendenti. Essi si riferiscono ai 14 fattori di studio e tra parentesi il numero degli indicatori componenti:

1. Supporto dei Dirigenti (9)
2. Collaborazione tra colleghi (7)
3. Equità Organizzativa (4)
4. Efficienza Organizzativa (10)
5. Gestione della Conflittualità (4)
6. Percezione stress (4)
7. Richiesta lavorativa (6)
8. Confort ambientale (8)
9. Sicurezza lavorativa (8)
10. Apertura all'innovazione (9)
11. Indicatori Positivi (12)
12. Indicatori Negativi (13)
13. Disturbi psicofisici (8)
14. Suggerimenti all'Amministrazione

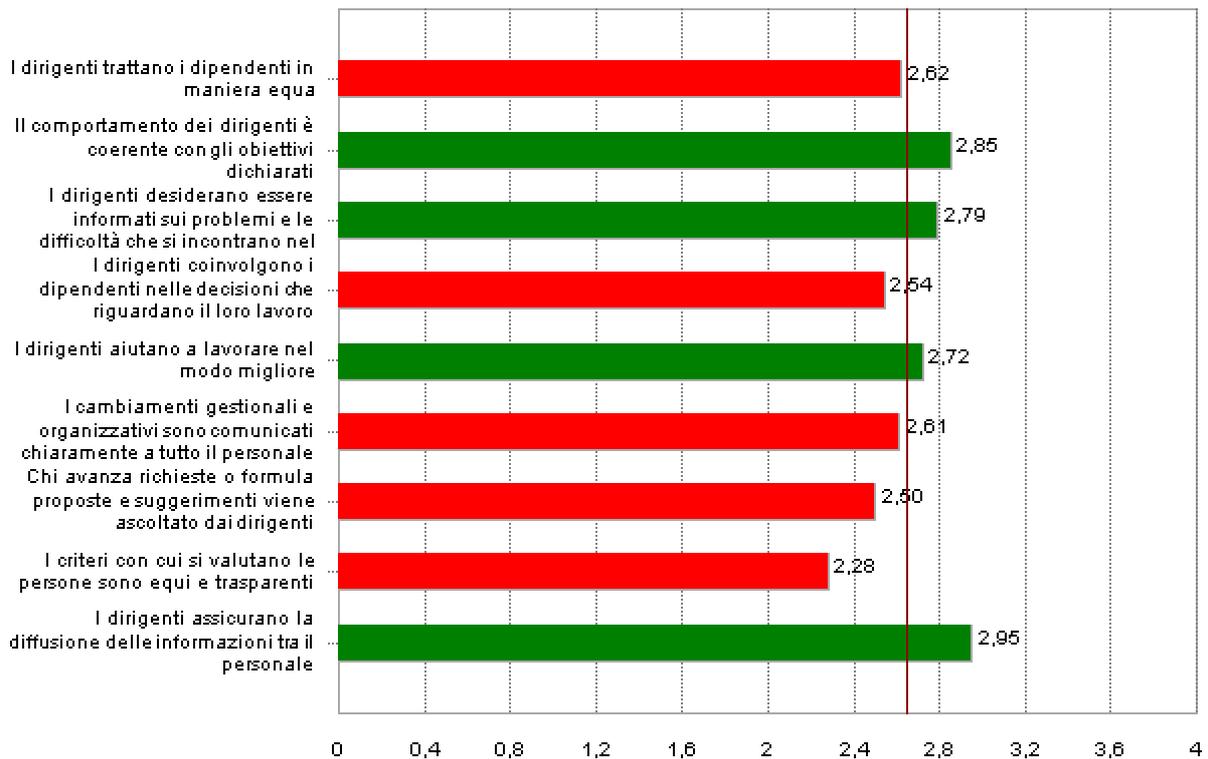
4.1 Analisi dei fattori

1. Supporto dei dirigenti

Filtra per:

- Genere
- Et 
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianit  nell'ente

Fig.1



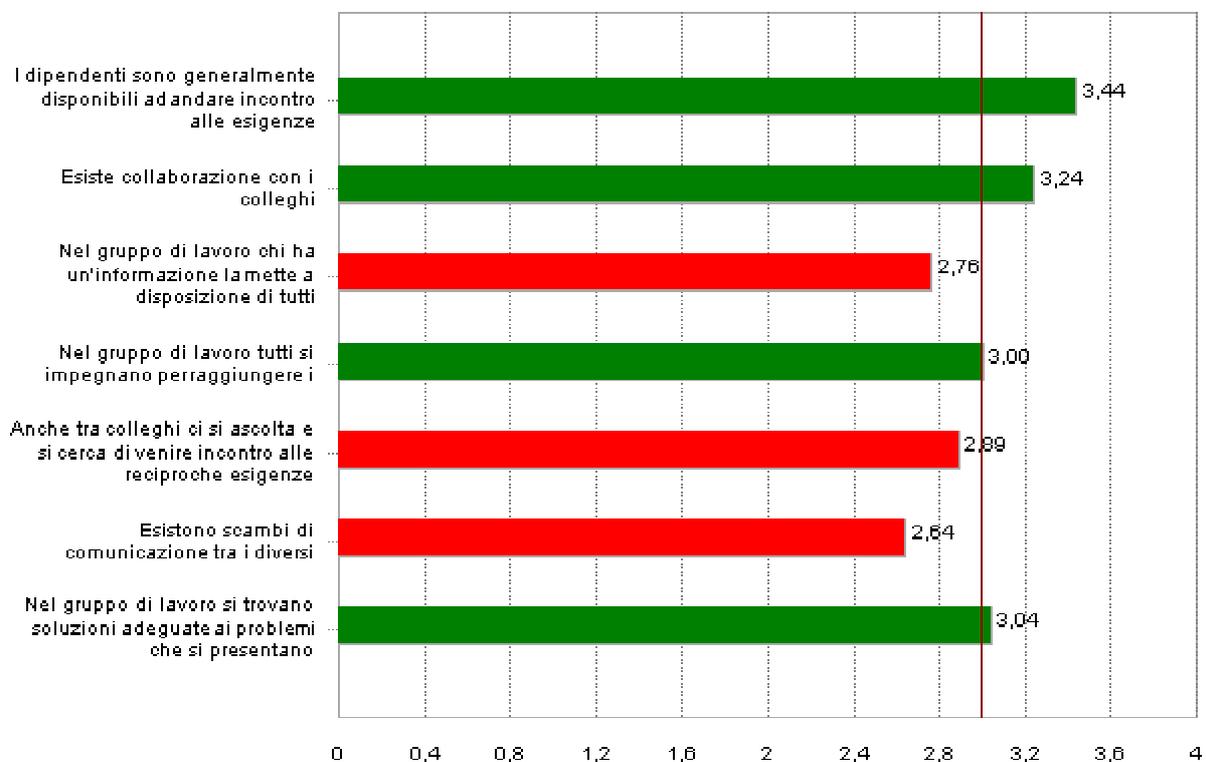
4.2 Analisi dei fattori

2. Collaborazione tra colleghi

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.2



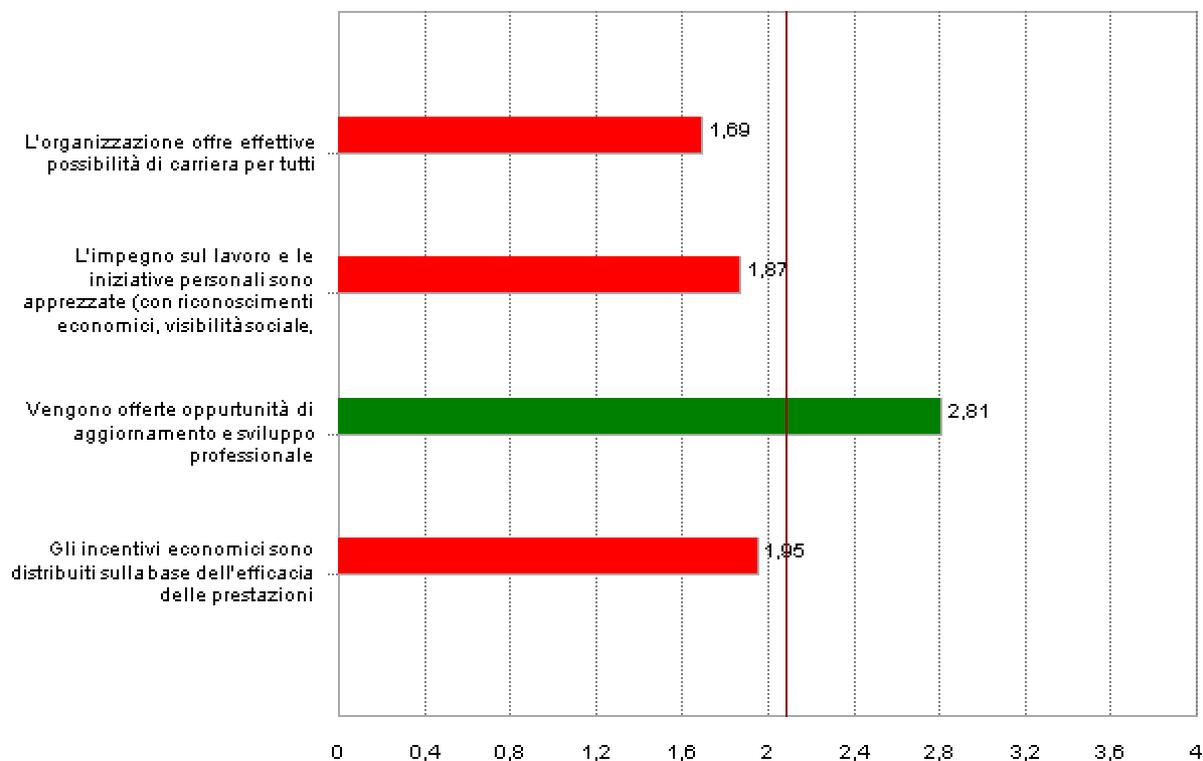
4.3 Analisi dei fattori

3. Equità Organizzativa

Filtra per:

- Genere
- Et 
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianit  nell'ente

Fig.3



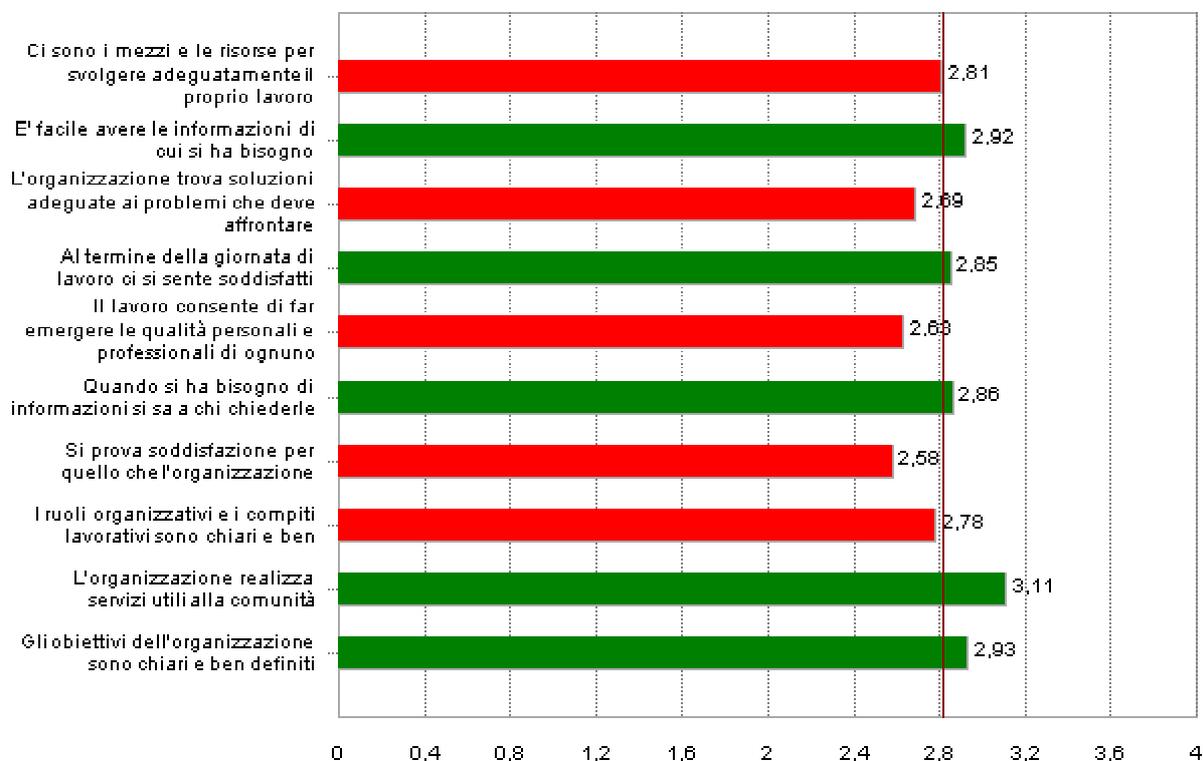
4.4 Analisi dei fattori

4. Efficienza Organizzativa

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.4



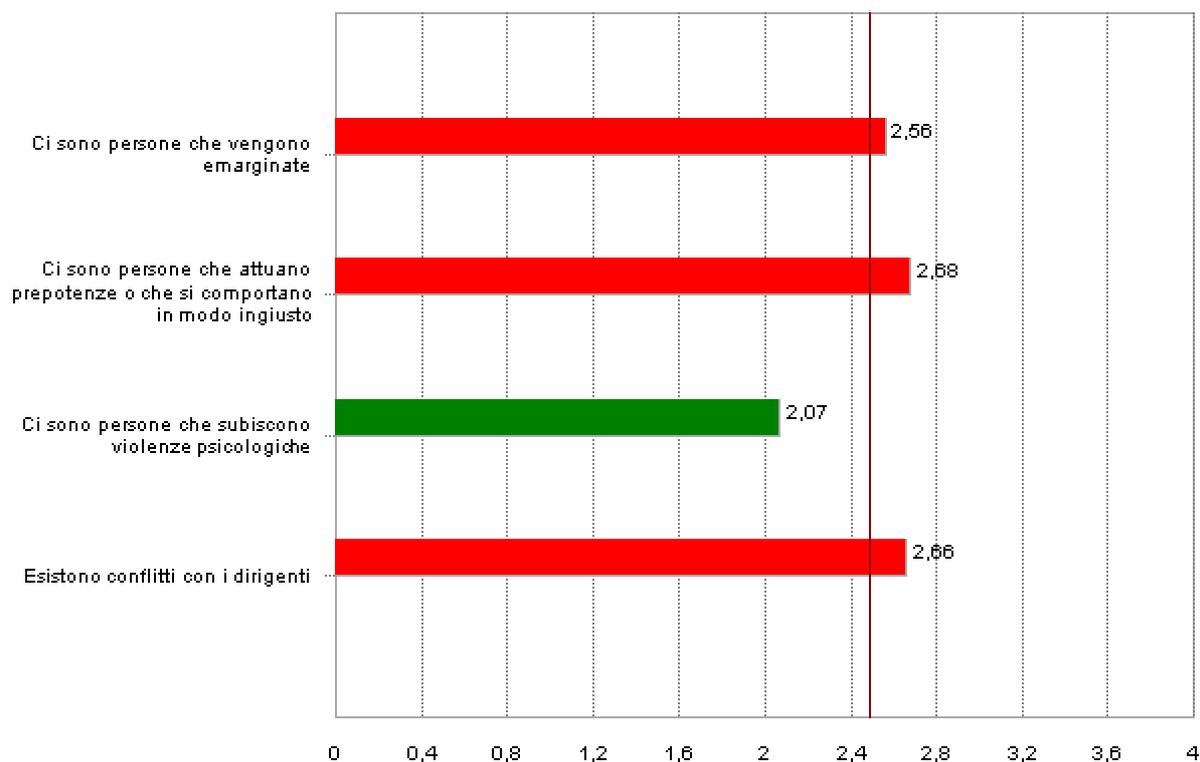
4.5 Analisi dei fattori

5. Gestione della Conflittualità

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.5



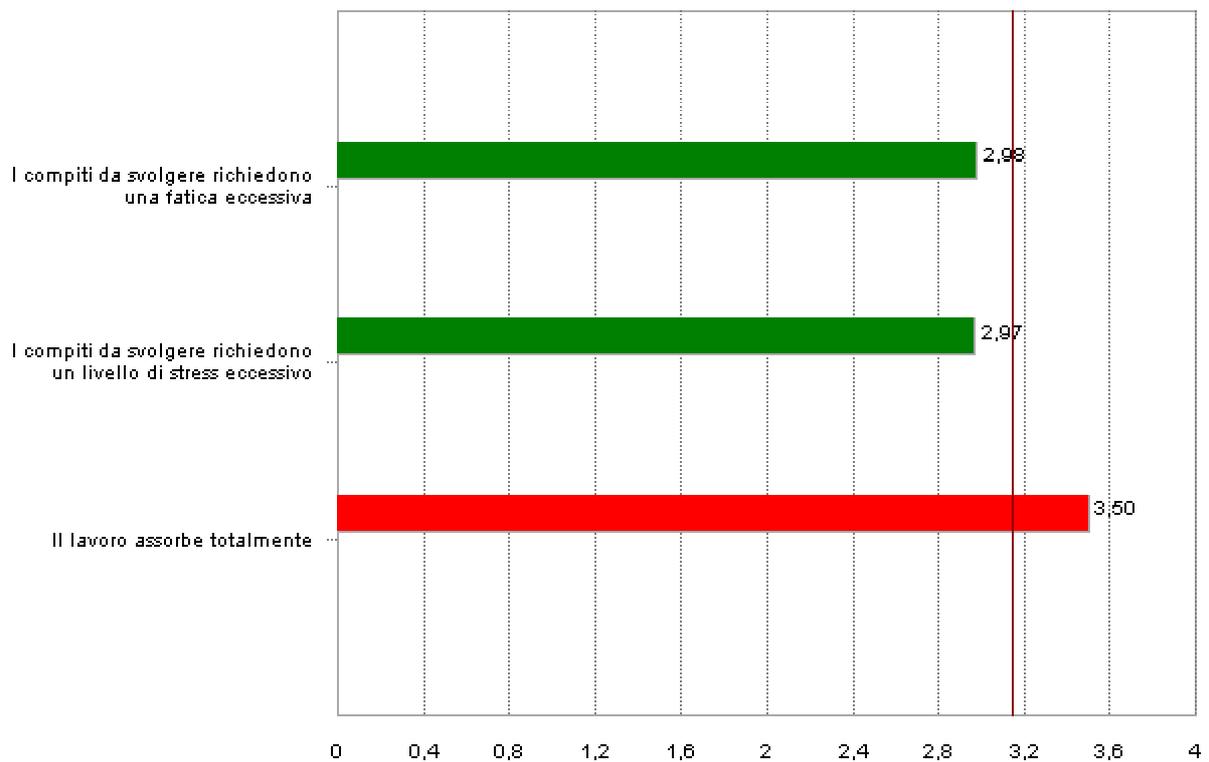
4.6 Analisi dei fattori

6. Percezione Stress

Filtra per:

- Genere
- Et 
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianit  nell'ente

Fig.6



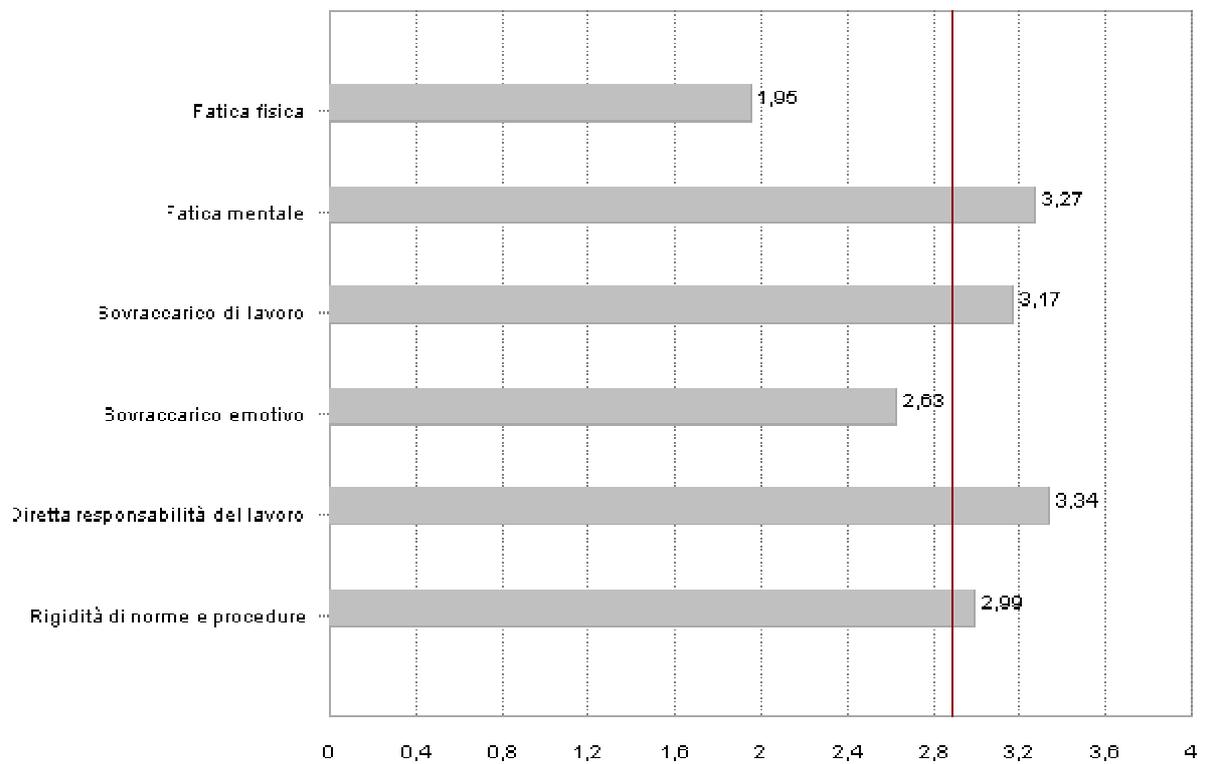
4.7 Analisi dei fattori

7. Richiesta lavorativa

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.7



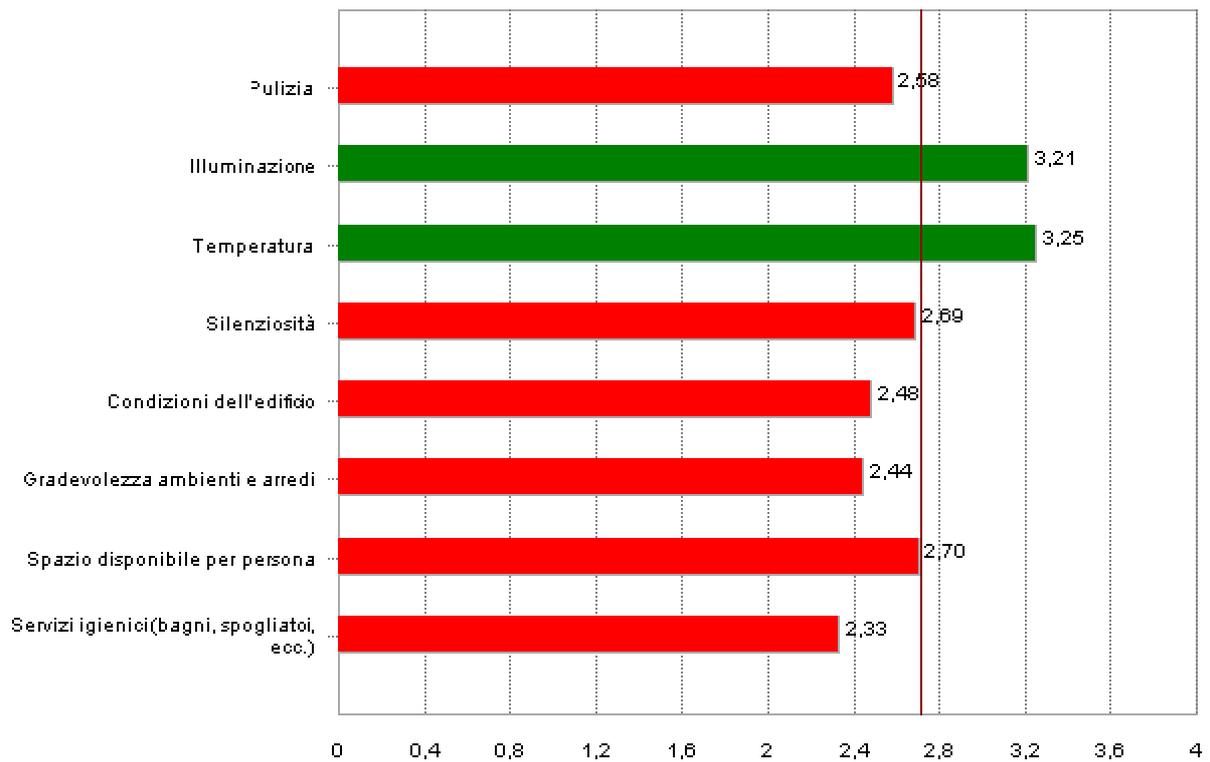
4.8 Analisi dei fattori

8. Comfort ambientale

Filtra per:

- Genere
- Et 
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianit  nell'ente

Fig.8



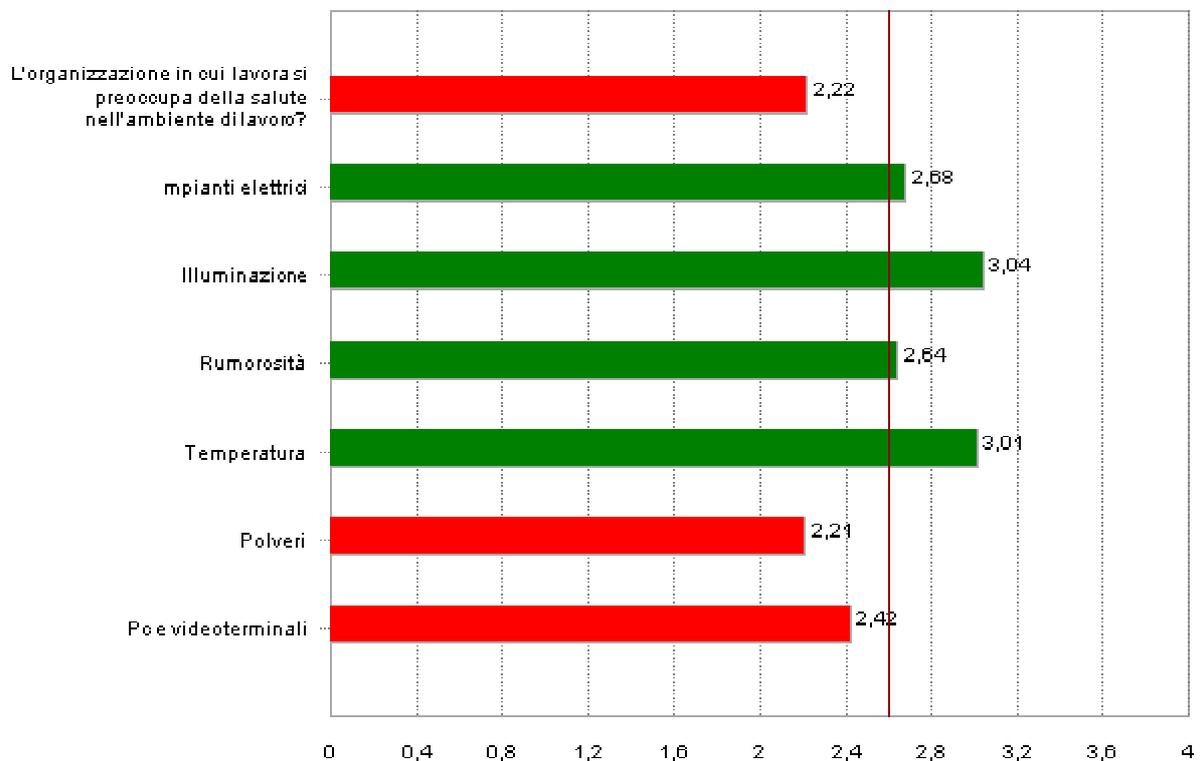
4.9 Analisi dei fattori

9. Sicurezza lavorativa

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.9



4.10 Analisi dei fattori

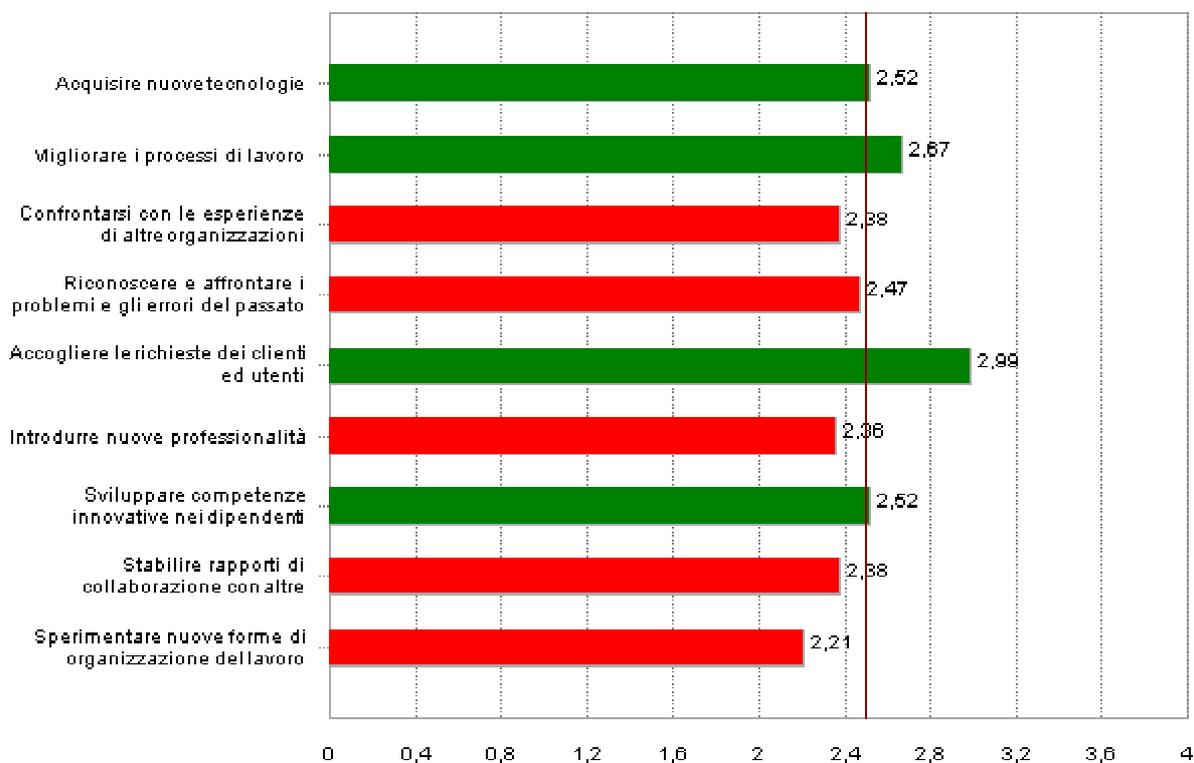
10. Apertura all'innovazione

e la rilevazione di riferimento

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.10



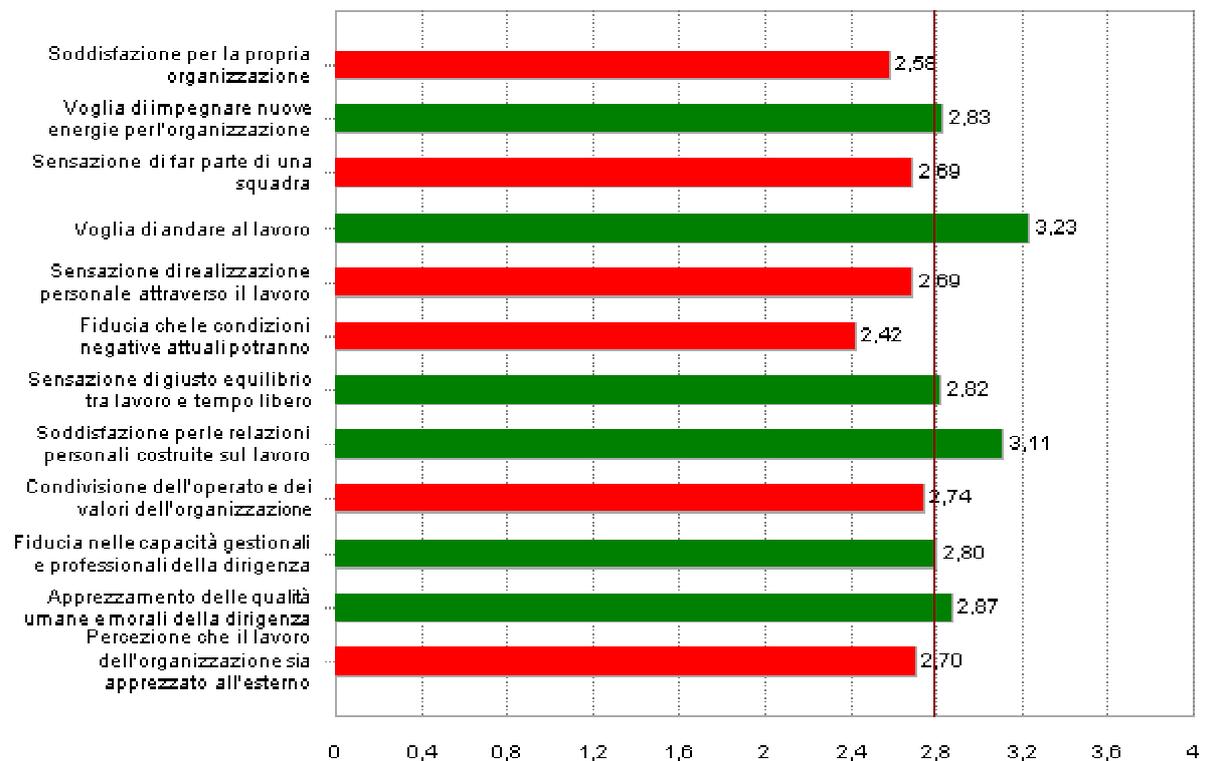
4.11 Analisi dei fattori

11. Indicatori Positivi

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.11



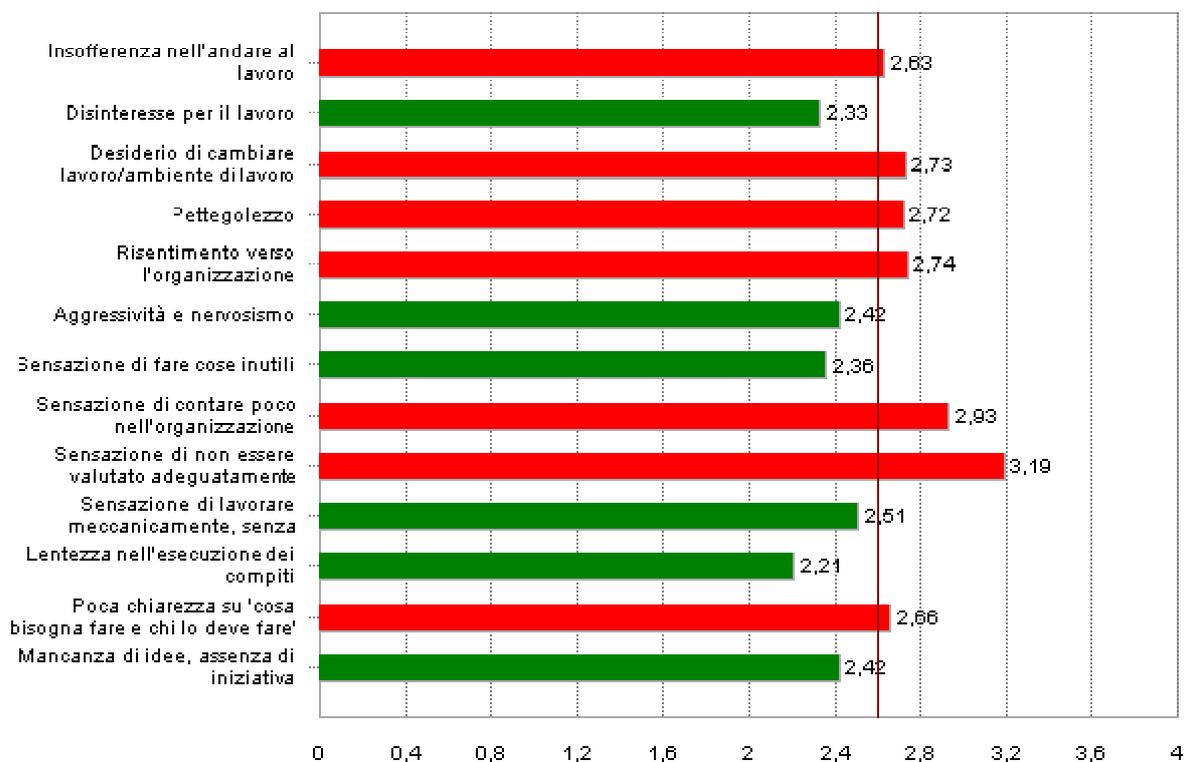
4.12 Analisi dei fattori

12. Indicatori Negativi

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.12



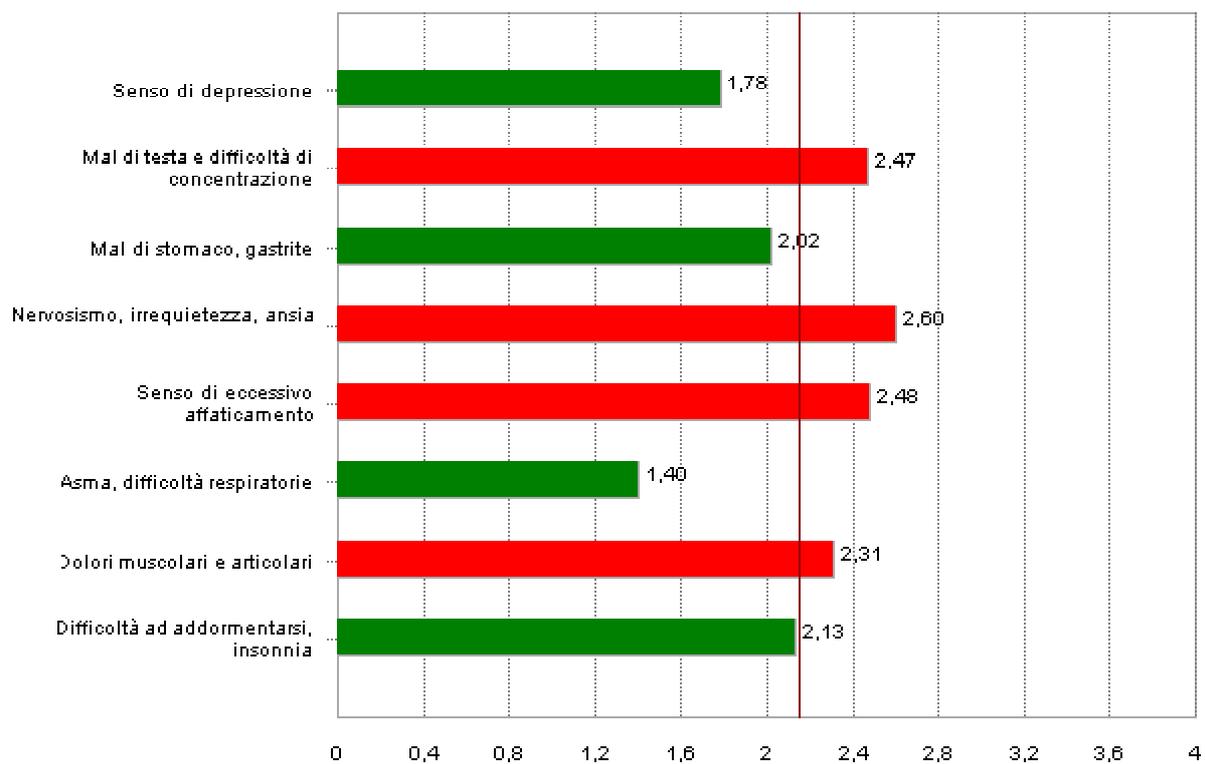
4.13 Analisi dei fattori

13. Disturbi psicofisici

Filtra per:

- Genere
- Età
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianità nell'ente

Fig.13



4.14. Suggerimenti all'Amministrazione

Filtra per:

- Genere
- Et 
- Categoria contrattuale
- Tipologia di contratto
- Anzianit  nell'ente

Fig.14

