

Report dati 118

Dott. Domenico Putzolu

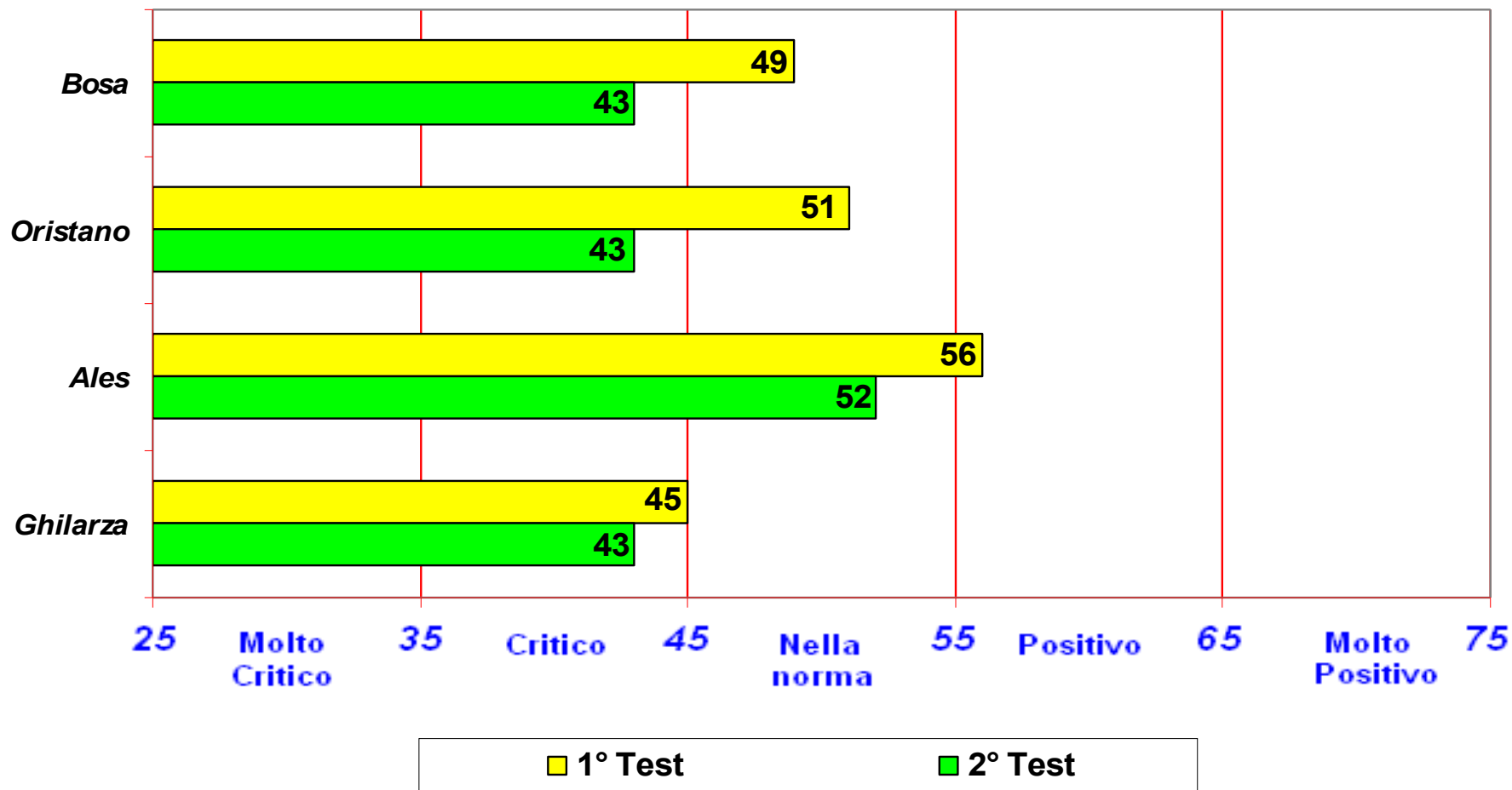
Dott. Fabio Podda

16/04/2015

Dati sulle varie postazioni

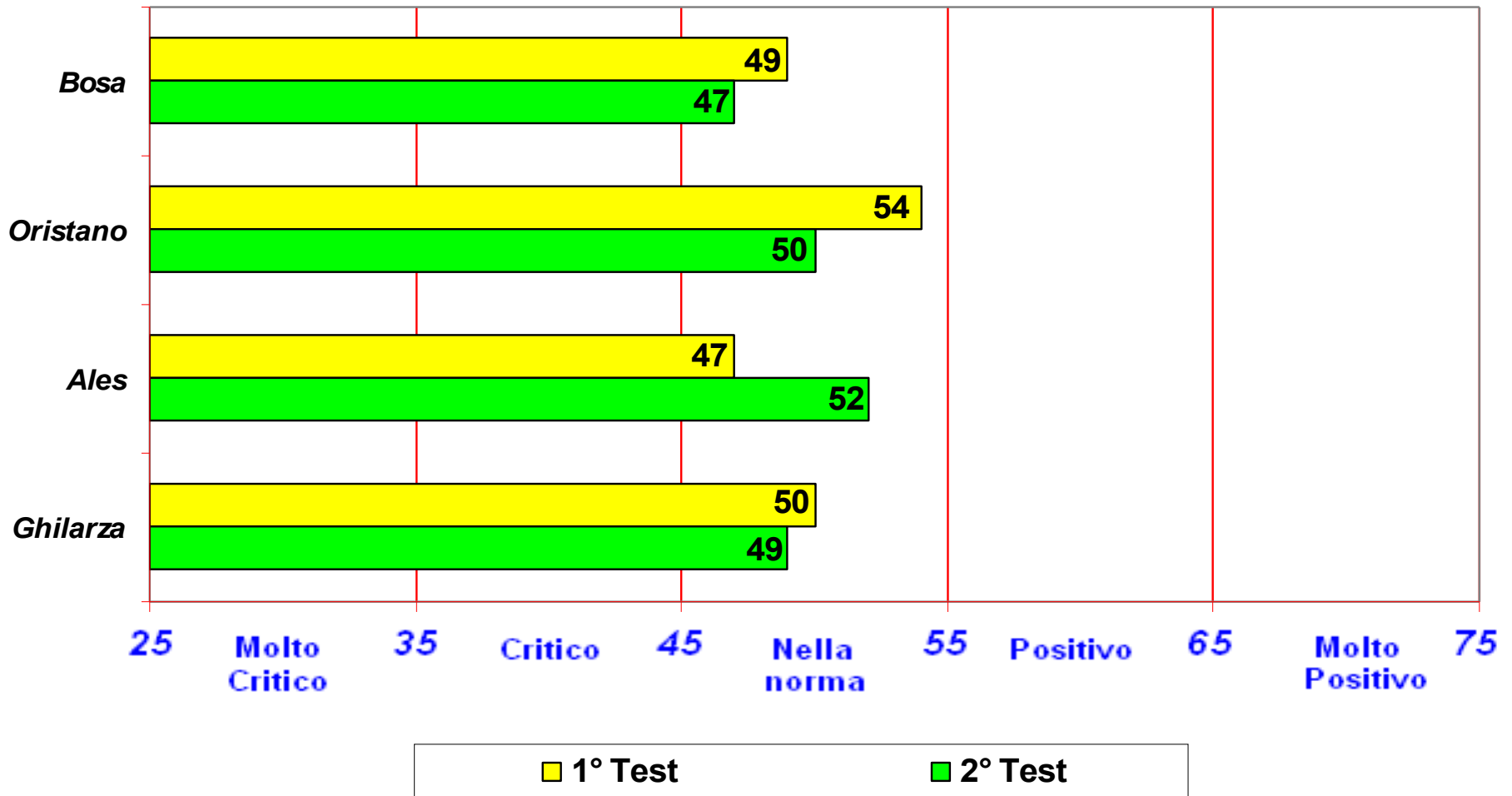
Comunicazione

Valuta le percezioni relative alla diffusione delle informazioni, sia essa verso il basso o verso l'alto, se si effettua apertamente, facilmente, liberamente, o se vengono posti ostacoli da parte dell'organizzazione o da chi in essa occupa posizioni nodali nelle reti informative



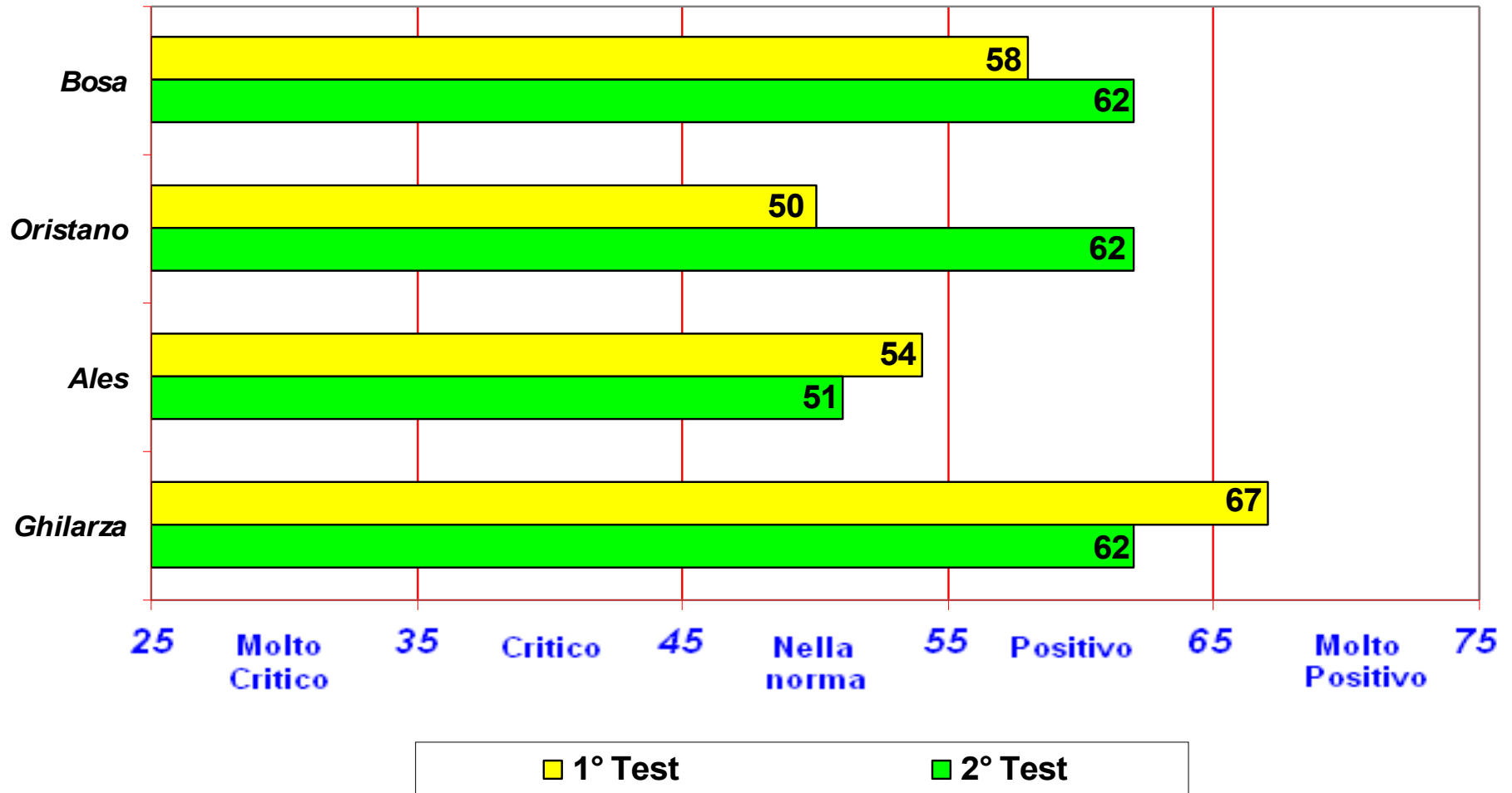
Autonomia

Indaga le percezioni relative alla sensazione di essere autonomo e di poter svolgere il proprio lavoro in maniera indipendente, di non dover sottostare a controlli riguardo alle decisioni, il fare un lavoro utile, di conoscere il proprio campo di intervento e di poter organizzare il lavoro decidendo tempi e modalità operative



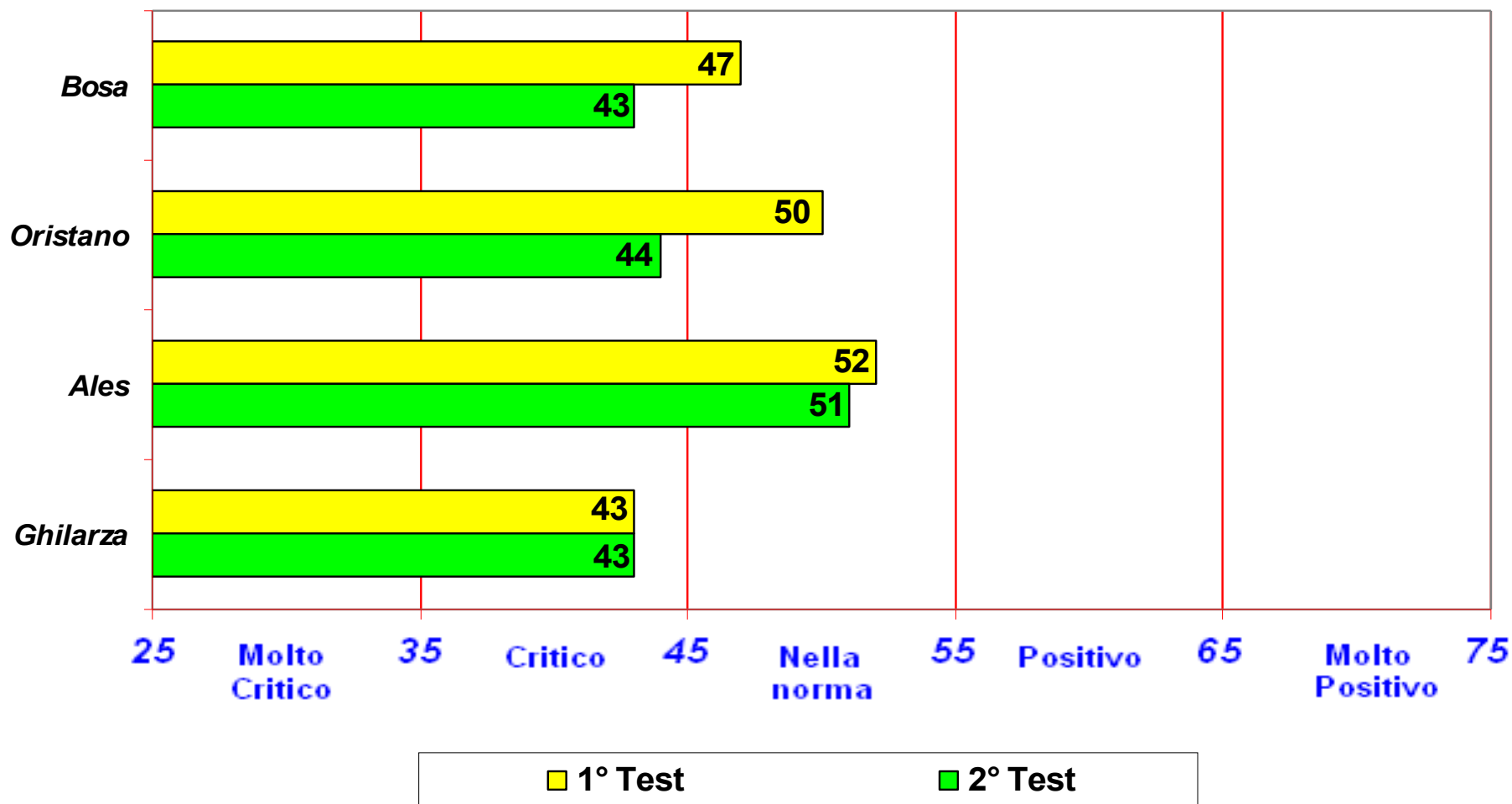
Team

Indaga l'insieme dei comportamenti espressi concretamente sul lavoro, che indica una disponibilità da parte dei membri del gruppo in cui si opera a collaborare ed a fornire informazioni, supporto e conoscenza.



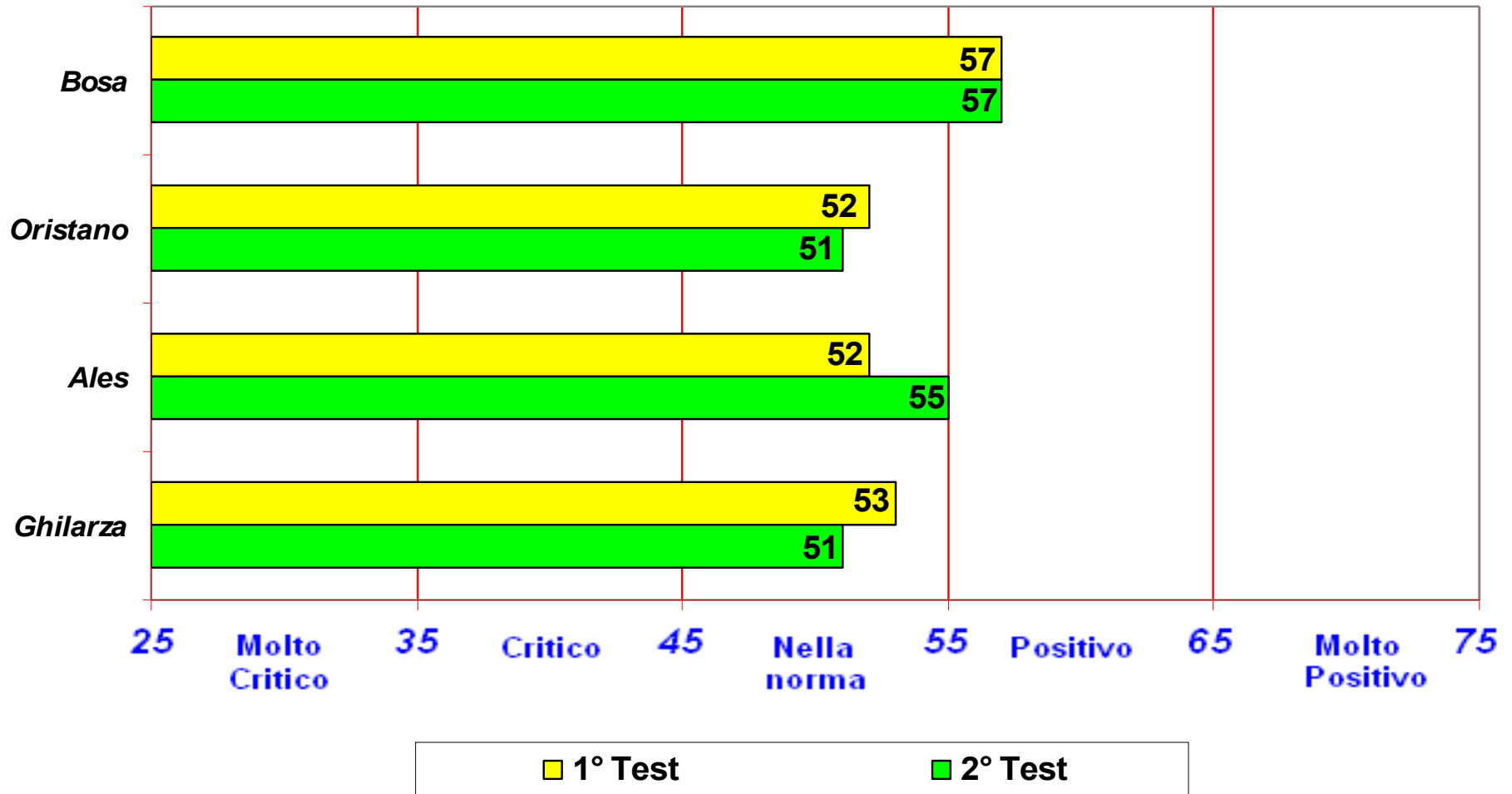
Coerenza tra lavoro ed obiettivi

Valuta le percezioni relative alla coerenza e all'efficacia del funzionamento dell'azienda con riferimento alla coerenza del rapporto tra definizione degli obiettivi, presa di decisione e loro declinazione operativa, il fattore coerenza del lavoro e degli obiettivi indica quanto i valori dichiarati risultino essere percepiti come praticati nelle attività quotidiane



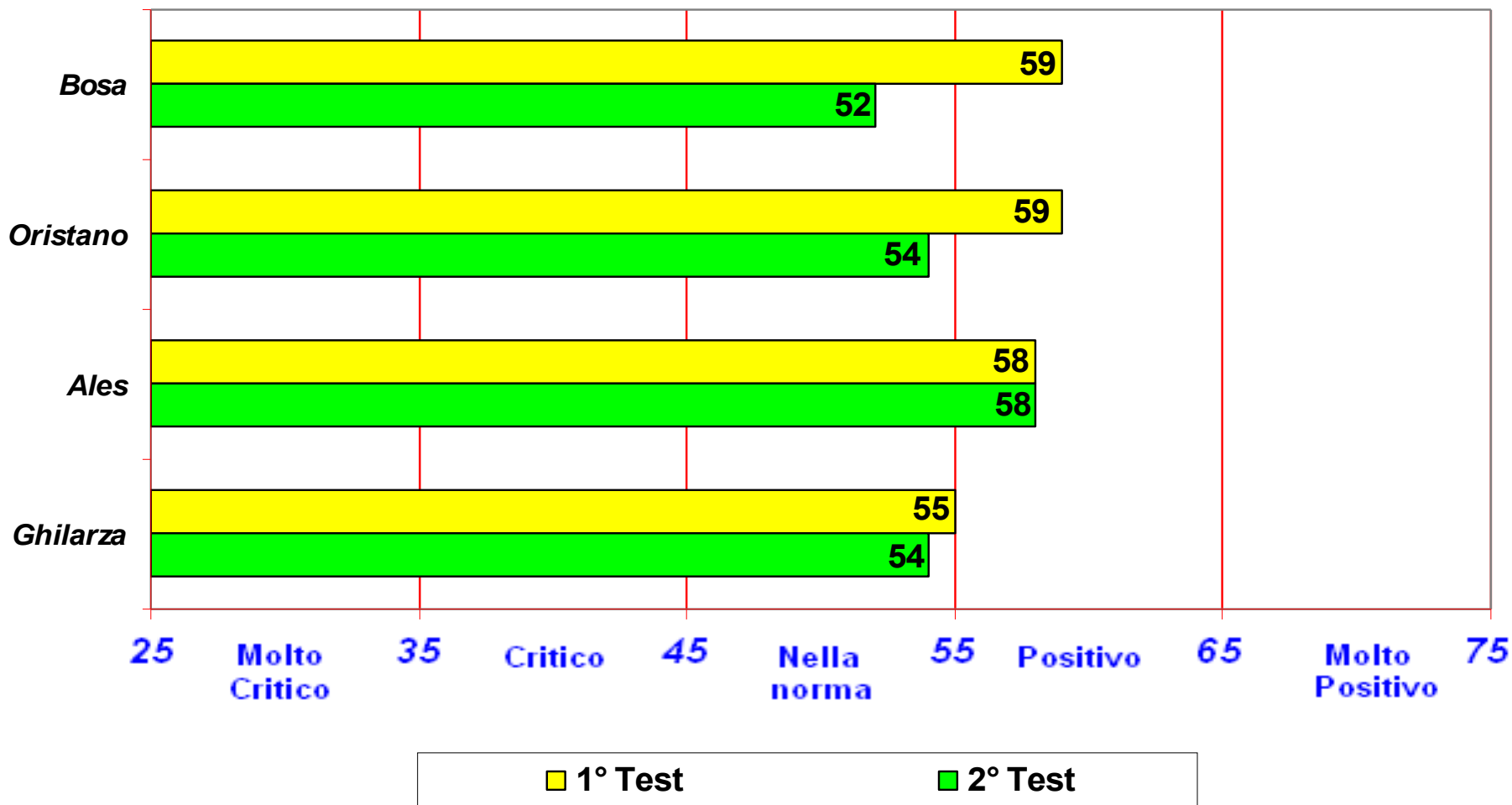
Descrizione del lavoro

Valuta le percezioni relative alla misura in cui ciascuno dei dipendenti conosce la portata del suo ruolo e le attese dell'organizzazione nei suoi confronti



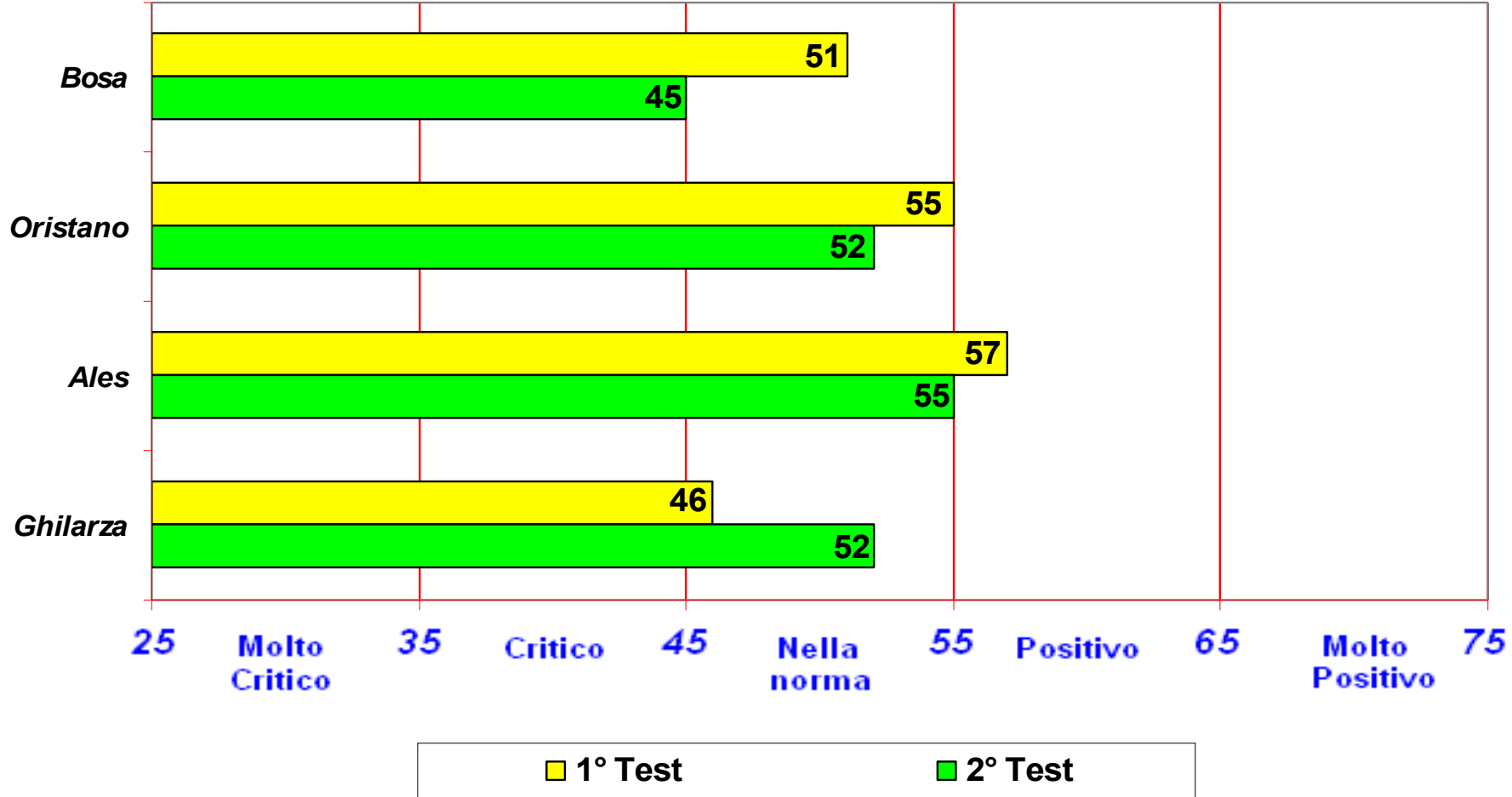
Investimento emozionale

Analizza l'insieme di percezioni e di vissuti, esperiti concretamente sul lavoro, relativi all'investimento energetico ed emozionale del singolo nel lavoro e nei confronti dell'azienda di appartenenza. Alti punteggi indicano un sentimento di adeguatezza ai fini aziendali e di integrazione alla realtà organizzativa, e la sensazione di ricoprire un ruolo importante all'interno dell'organizzazione e di avere un lavoro motivante e interessante



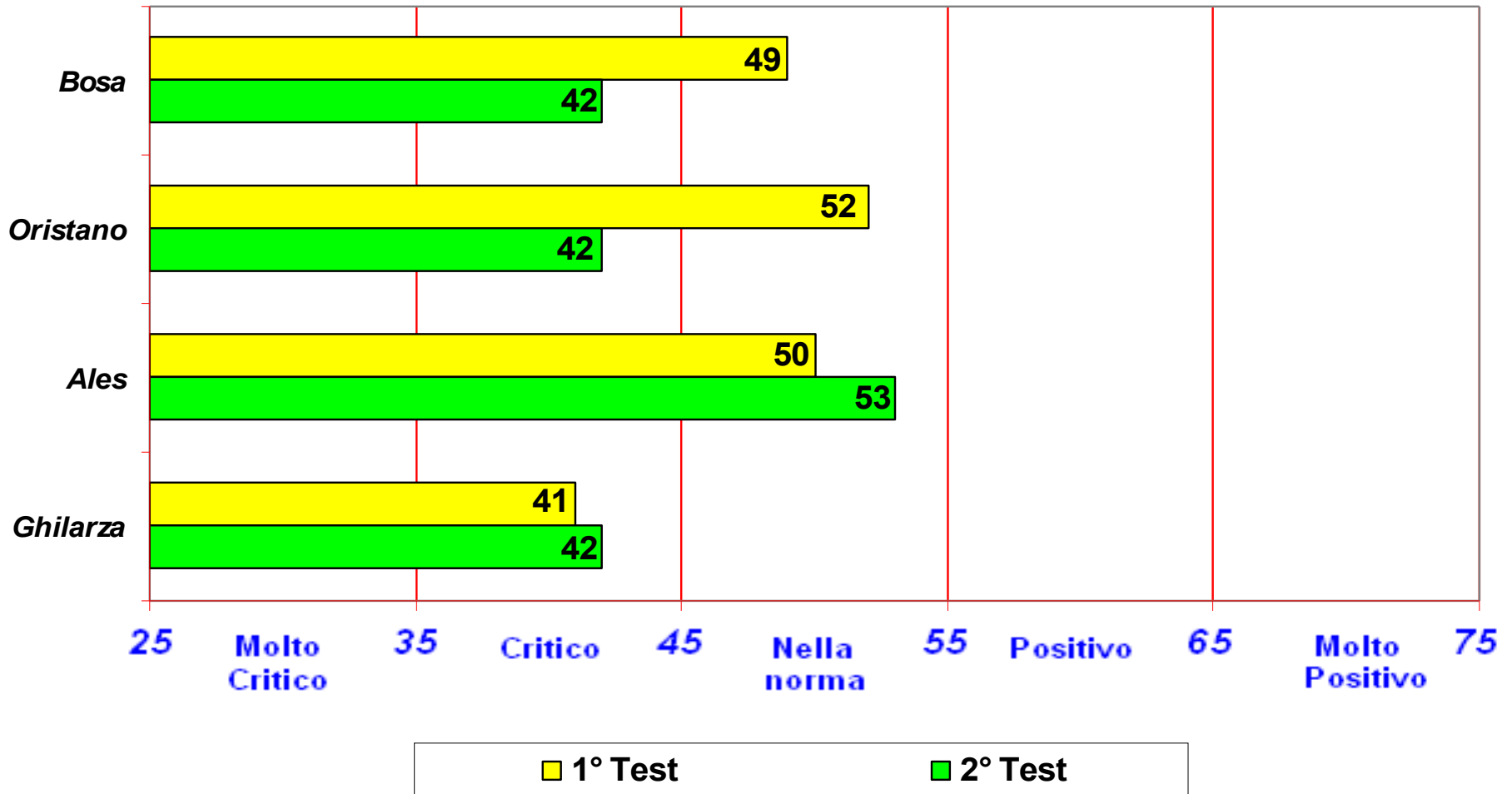
Sentimento di giustizia

Consente di valutare i vissuti relativi all'esistenza di una equanimità e di un sentimento di giustizia riguardante i sistemi di valutazione che saranno ritenuti validi e accettabili se basati su criteri oggettivi senza favoritismi. Valuta anche la percezione di come siano valutate le persone all'interno dell'organizzazione, sia dal punto di vista del riconoscimento dei meriti personali, sia dal punto di vista delle opportunità di crescita professionale che vengono date ad ognuno



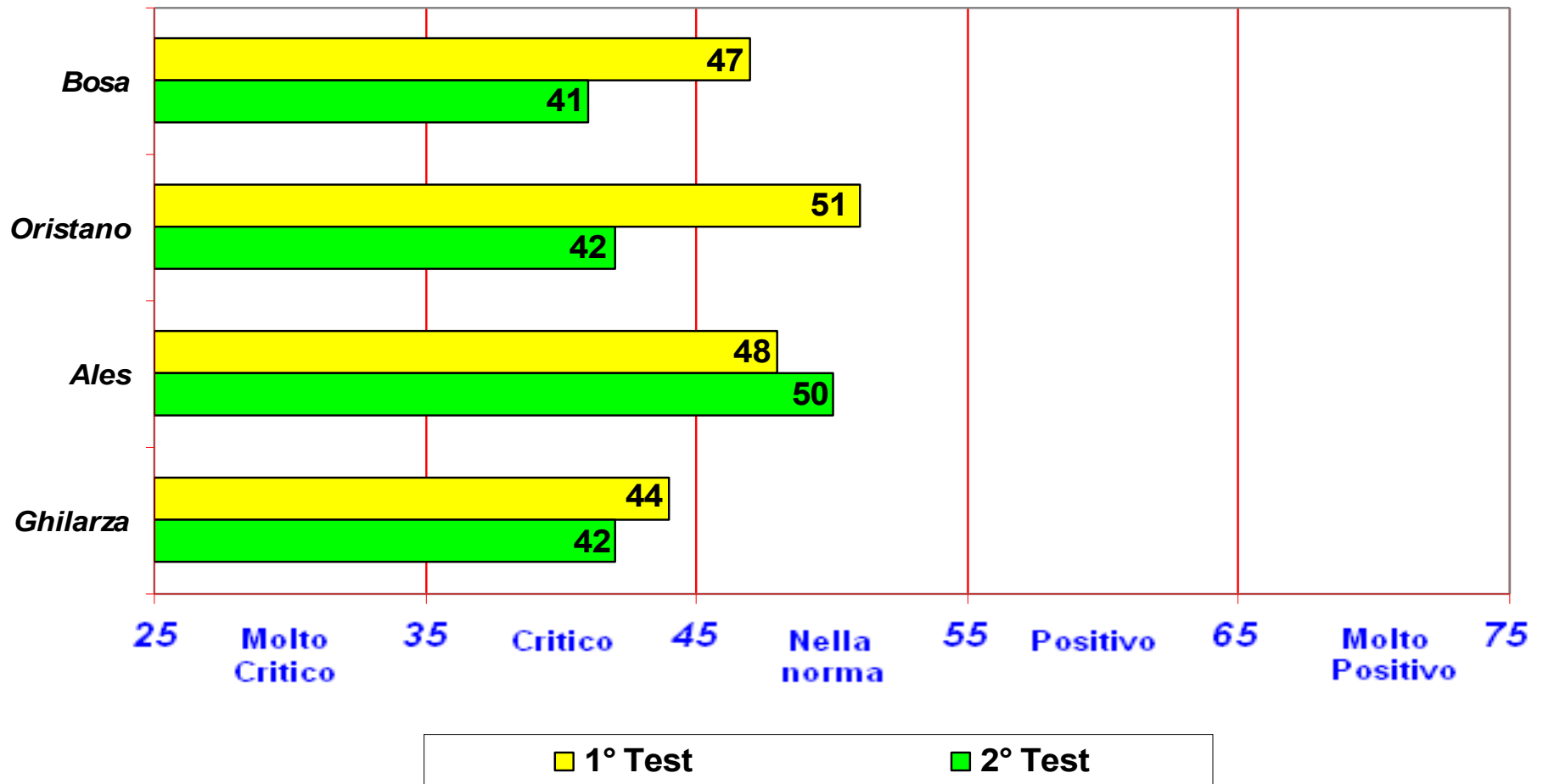
Leadership

Analizza le percezioni rispetto al comando dei superiori. Alti punteggi nella scala indicano che i responsabili mostrano una leadership di tipo democratico.



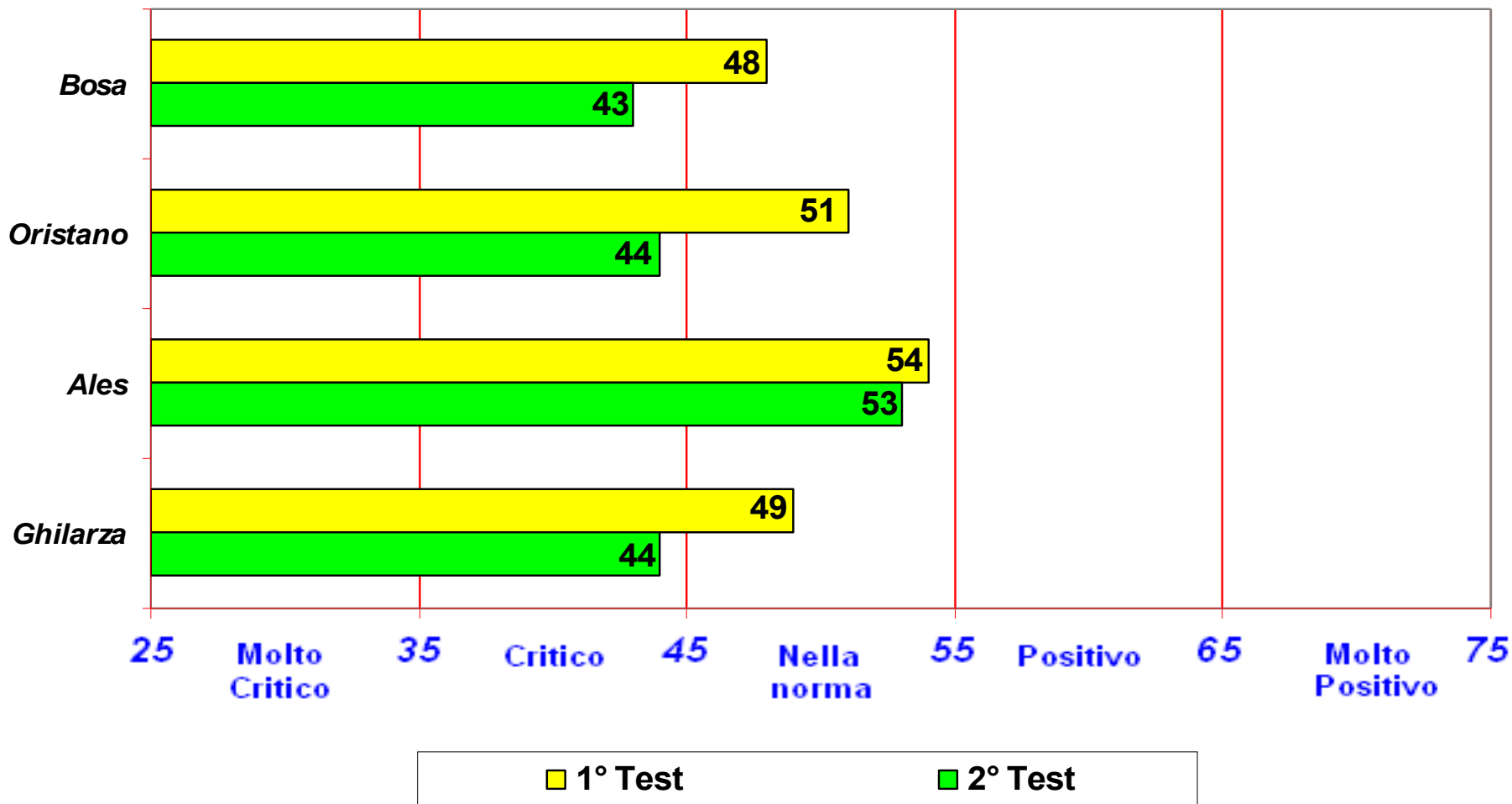
Innovatività – Vitalità organizzativa e propensione all'incentivazione dell'innovazione

E' visto come l'incoraggiamento di programmi inconsueti e stimolanti e come un orientamento alla sfida ed al rischio, vale a dire come l'insieme delle pratiche delle politiche organizzative che incoraggiano, tra i dipendenti, alti standard di prestazione e l'accertamento di rischi ragionevoli



Dinamismo e sviluppo

Indaga le percezioni degli individui circa l'atteggiamento e le azioni che l'azienda mette in atto per favorire il progresso personale e lo sviluppo organizzativo, le realtà organizzative che ottengono punteggi elevati risultano pertanto essere percepite dai propri dipendenti come socialmente avanzate, aperte allo sviluppo dei singoli e/o del sociale, e sono incentrate sull'attenzione al dipendente ed all'importanza del percorso di socializzazione ed orgoglio di far parte della propria organizzazione.



Dati generali sull'U.O. 118

