



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE
"GIOVANNI MARIA BERTIN"



LABORATORIO FIASO

Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie

BENESSERE ORGANIZZATIVO PERCEPITO (BOP)

**Azienda USL
Bologna
31 Ottobre 2011**

Indice

Introduzione.....	3
Metodo	3
Procedura.....	3
Strumento.....	3
Partecipanti	5
Risultati	8
Differenze in base alle variabili socio-demografiche.....	10
Differenze di genere.....	10
Differenze legate all'età.....	11
Differenze legate all'anzianità lavorativa.....	12
Differenze legate al titolo di studio	14
Differenze legate al tipo di contratto.....	18
Differenze legate al ruolo	20
Riferimenti bibliografici.....	23
Appendice. Questionario BOP	24

Il presente Report viene inviato a FIASO, per la trasmissione all'Azienda di competenza.
 Bruna Zani

Introduzione

Nel presente rapporto sono riportati i risultati dell'indagine "Benessere Organizzativo Percepito — Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie" relativamente ai dati raccolti presso l'Azienda Sanitaria Locale di Bologna. Nella prima parte del report verranno presentati gli aspetti metodologici dello studio, comuni a tutte le Asl coinvolte, e nella seconda parte i risultati della specifica Azienda sanitaria.

Metodo

Procedura

Per la realizzazione di questo studio ci si è avvalsi del questionario Benessere Organizzativo Percepito (BOP) messo a punto dall'équipe dell'Università degli Studi di Bologna, coordinata dalla Prof.ssa Bruna Zani, in collaborazione con il Gruppo Tecnico di Lavoro FIASO. La compilazione del questionario, accessibile dal sito FIASO (www.fiaso.it) è stata effettuata on line, in modalità anonima, da parte dei dipendenti delle aziende coinvolte, nel periodo compreso fra maggio e agosto 2011. La raccolta dei dati è stata effettuata dal Gruppo Tesi S.p.A., Ente terzo con cui FIASO ha predisposto una convenzione al fine di garantire il rispetto delle normative sulla privacy. La rilevazione, in collaborazione con la Direzione Generale e il Gruppo di Lavoro Aziendale, sentite le Organizzazioni Sindacali e gli RLS, è stata preceduta dalla comunicazione degli obiettivi della ricerca e delle modalità di compilazione in un primo momento ai Direttori e Coordinatori delle SS.OO.CC. attraverso un incontro dedicato e poi a tutto il personale tramite e-mail o lettera unita al cedolino. Inoltre, è stato dedicato uno spazio sul sito internet aziendale. Ogni dipendente poteva accedere al questionario utilizzando il proprio numero di matricola, a cui erano già collegati i propri dati socio-demografici, nel rispetto delle normative sulla privacy, come garantito dalla collaborazione con l'Ente terzo che ha raccolto i dati. L'elaborazione dei dati è stata effettuata dall'équipe di Bologna (dott. Gabriele Prati, dott. Gaetano Martorano, prof. Bruna Zani).

Strumento

Il questionario è suddiviso in cinque sezioni (si veda in appendice il questionario completo).

Nella prima sezione sono inclusi quattro strumenti per misurare l'Identificazione organizzativa, il Senso di comunità organizzativo, la Condivisione degli obiettivi e l'Empowerment psicologico nel contesto lavorativo.

L'intera sezione è preceduta dalla frase: "Le seguenti affermazioni riguardano il rapporto con il suo ambiente di lavoro (Azienda, Struttura, ex Unità Operativa, UO, suo gruppo di lavoro). Le chiediamo di valutare il Suo grado di accordo, utilizzando la seguente scala: da 1 (fortemente in disaccordo) a 5 (fortemente d'accordo)".

Qui di seguito vengono riportate le informazioni specifiche sui quattro strumenti.

Identificazione organizzativa

Sono state utilizzate sei affermazioni (item 1-6) tratte dalla scala dell'Identificazione Organizzativa di Mael e Ashfort (1992), adattata alla realtà dell'Azienda. Esse riguardano il grado di identificazione personale con l'azienda (es.: "Quando qualcuno critica l'Azienda in cui lavoro, lo sento come un'offesa personale"). L'Identificazione organizzativa è stata concettualizzata come una misura unidimensionale.

Senso di comunità organizzativo.

È stato indagato attraverso dieci affermazioni (item 7-16) tratte da un adattamento italiano della Psychological Sense of Community at Work Scale (Burroughs e Eby, 1998). La scala è originariamente composta da sei dimensioni. Nel presente studio è stata impiegata una selezione di dieci item appartenenti a quattro dimensioni: il sentimento di far parte di una struttura stabile e

affidabile (Emotional safety, tre item), la percezione di collaborazione e sostegno (Coworker support, due item), il senso di interdipendenza con gli altri (Team orientation, tre item) e il senso di appartenenza all'organizzazione (Sense of belonging, due item).

Condivisione degli obiettivi.

Questa dimensione è stata indagata attraverso tre affermazioni (item 17-19), tratte dal Team Climate Inventory di Anderson e West (1994, val.it. di Regazzoni et al. 2002), che indagano il significato attribuito e la valutazione rispetto agli obiettivi del gruppo di lavoro (es.: “Gli obiettivi del mio gruppo di lavoro sono per me importanti”; “Penso che gli obiettivi del mio gruppo di lavoro siano realmente raggiungibili”). La Condivisione degli obiettivi può essere concettualizzata come una misura unidimensionale.

Empowerment psicologico nel lavoro.

Indagato attraverso otto affermazioni (item 20-27) tratte dalla scala di Spreitzer (1995; validazione italiana di Pietrantonio e Prati, 2008). Le affermazioni riguardano l'empowerment psicologico nel contesto lavorativo, inteso come l'acquisizione di potere, ovvero il grado in cui una persona riesce a controllare attivamente la propria vita lavorativa (es.: “Ho possibilità di controllare quanto accade nel mio ambiente di lavoro”). La scala dell'Empowerment psicologico include quattro fattori. Nel presente studio sono stati selezionati due item per ciascun fattore considerato, ovvero Autodeterminazione, Abilità, Significatività e Influenza.

La seconda sezione del questionario è dedicata all'intenzione di turnover (item 28 e 29), ossia l'intenzione di cambiare sede o lavoro, e alla soddisfazione lavorativa (item 30). In questa sezione, per ciascuno degli item è stato richiesto di indicare il proprio grado di accordo in una scala da 1 (no, assolutamente) a 5 (sì, decisamente).

La terza sezione ha come oggetto di indagine il benessere psicosociale, per misurare il quale si sono utilizzati i sei item della sottoscala del benessere psicologico del Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF) (Keyes, Wissing, Potgieter, Temane, Kruger, & van Rooy, 2008; Lamers, Westerhof, Bohlmeijer, ten Klooster, Keyes, 2011). Ai partecipanti è stata posta la seguente domanda: “Nell'ultimo mese, quanto spesso Lei si è sentito ...” a cui seguivano frasi del tipo: “contento/a di molti aspetti della sua personalità”. Il formato di risposta va da 1 (mai) a 6 (ogni giorno).

La quarta sezione riguarda le strategie di coping ed è composta da nove item tratti dallo strumento Coping Strategy Indicator di Amirkhan (1990). Nello specifico vengono misurate tre strategie di coping (tre item ciascuna): attivo, ricerca di sostegno ed evitamento. Per misurare le strategie di coping la scala è preceduta dalla seguente domanda: “Le chiediamo ora di pensare a un problema che le è accaduto negli ultimi 6 mesi (sul lavoro, a casa, nello svago): come ha reagito?”. Il formato di risposta va da 1 (per niente) a 5 (moltissimo).

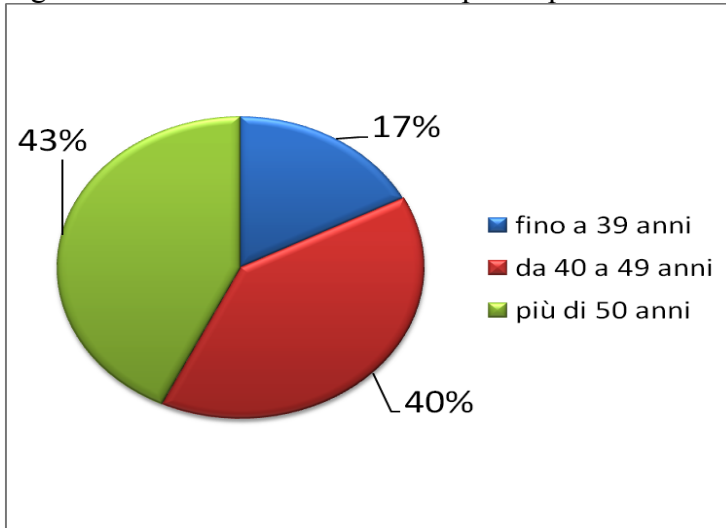
Infine, l'ultima sezione è dedicata alla misura delle condizioni lavorative, dei Problemi di conciliazione lavoro-famiglia e del carico di lavoro. Quest'ultimo costrutto è stato misurato tramite quattro affermazioni (item 1-4-5-9, es.: “Il lavoro mi richiede di fare le cose velocemente”). I problemi di conciliazione lavoro-famiglia sono stati misurati tramite tre item (item 11-12-13, es.: “Il mio lavoro riduce il tempo che posso passare con la mia famiglia”). Le condizioni lavorative comprendono due dimensioni, Chiarezza di ruolo (item 3-6, es.: so esattamente quello che gli altri si aspettano da me), e Riconoscimento professionale (item 2-7-8-10, es.: Nel mio lavoro ricevo il riconoscimento che merito). Il formato di risposta va da 1 (falso) a 5 (vero).

Nella presente indagine, sono state indagate anche le seguenti informazioni socio-demografiche: genere, età, anzianità lavorativa, livello di istruzione, ruolo (dirigente o comparto), struttura di appartenenza, area di appartenenza (sanitaria, amministrativa o tecnico-professionale).

Partecipanti

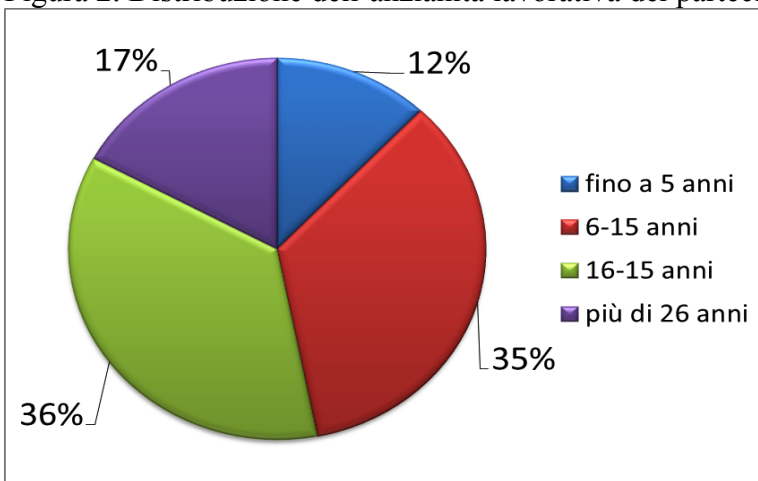
Il totale delle persone che hanno risposto al questionario è di 1092 su un totale di 8481 (tasso di risposta 12,88%). La loro età è compresa tra i 24 e i 66 anni. L'età media è di 47,19 con una deviazione standard¹ di 7,81. L'età dei partecipanti è stata ricodificata in tre gruppi: fino a 39 anni ($n = 190$; 17,4%), da 40 a 49 anni ($n = 433$; 39,7%), e più di 50 anni ($n = 469$; 42,9%).

Figura 1. Distribuzione dell'età dei partecipanti



L'anzianità lavorativa del campione va da un anno a 43, con una media di 16,66 (DS = 9,71). L'anzianità lavorativa è stata suddivisa in quattro gruppi: fino a cinque anni ($n = 132$, 12,0%), dai sei ai 15 anni ($n = 380$, 35,0%), dai 16 ai 25 anni ($n = 393$, 36,0%), e più di 26 anni ($n = 187$, 17,0%).

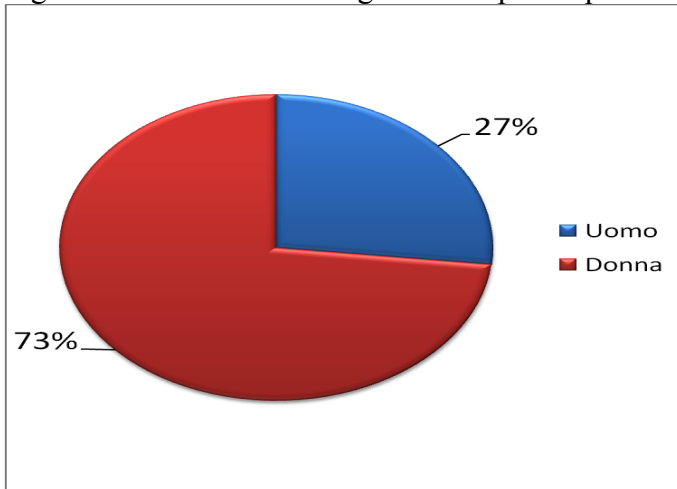
Figura 2. Distribuzione dell'anzianità lavorativa dei partecipanti



¹ Deviazione standard: indica l'indice di dispersione, cioè l'intervallo entro il quale si distribuiscono le varie risposte attorno alla media calcolata

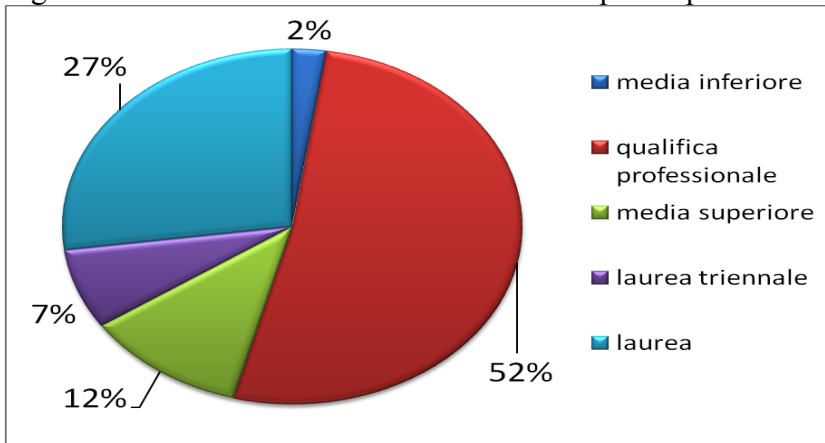
Le partecipanti di sesso femminile sono 800 (73,3%), quelli di sesso maschile 292 (26,7%).

Figura 3. Distribuzione del genere dei partecipanti



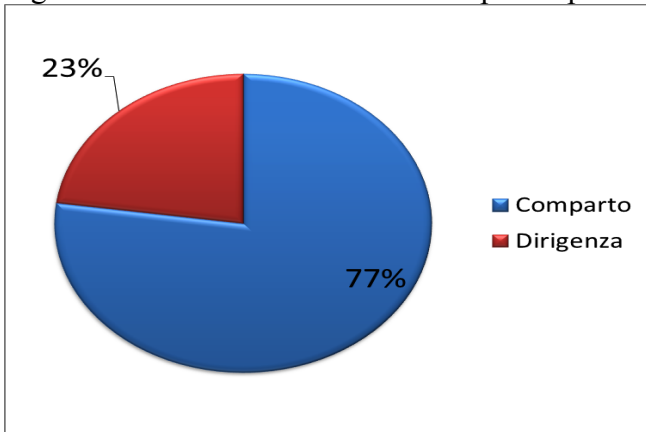
Il titolo di studio conseguito dai partecipanti è scuola media inferiore o scuola elementare ($n = 26$, 2,4%), qualifica professionale ($n = 565$, 51,7%), diploma di maturità ($n = 125$, 11,4%), Laurea triennale ($n = 80$, 7,3%) o laurea magistrale o equivalente ($n = 296$, 27,2%).

Figura 4. Distribuzione del titolo di studio dei partecipanti



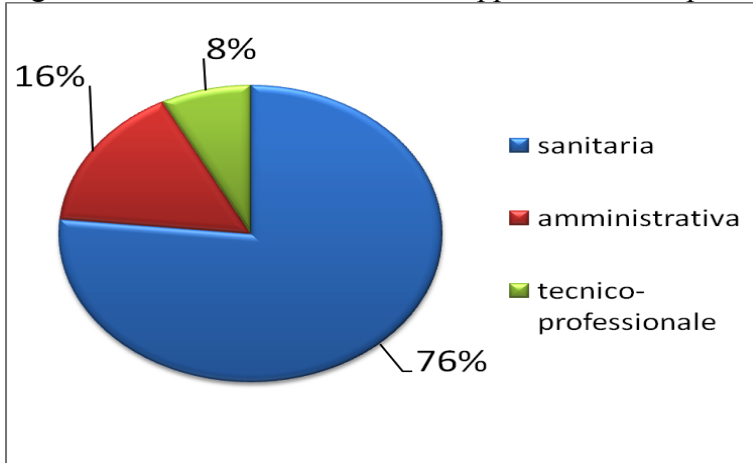
Tra i partecipanti, 249 (22,8%) rivestono il ruolo di dirigente, mentre i restanti 843 (77,2%) sono impiegati nel comparto.

Figura 4. Distribuzione del ruolo dei partecipanti



L'area di appartenenza è quella sanitaria per la maggior parte dei partecipanti ($n = 836$, 76,6%). I restanti prestano servizio nell'area amministrativa ($n = 173$, 15,8%) o tecnico-professionale ($n = 83$, 7,6%).

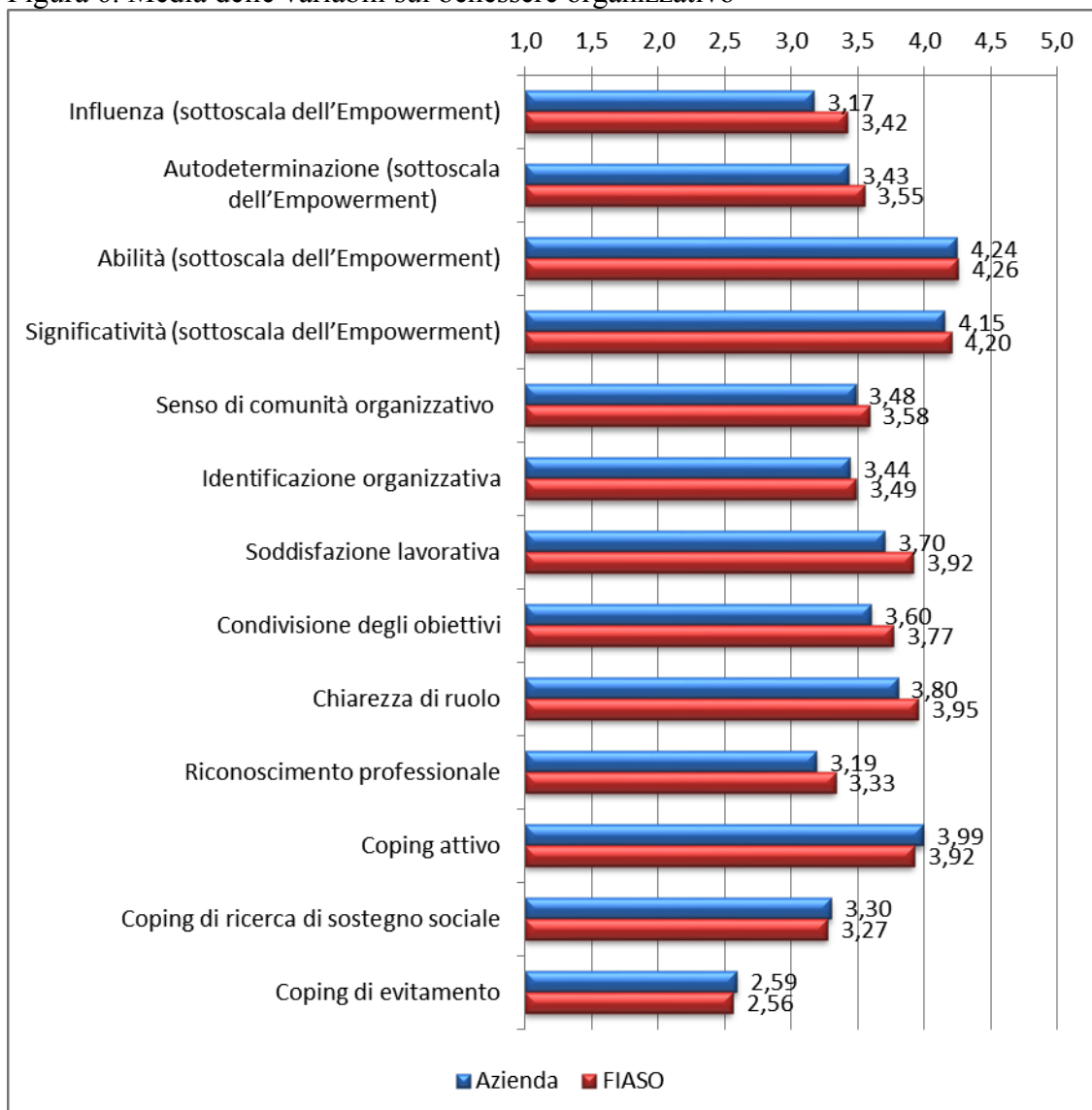
Figura 5. Distribuzione dell'area di appartenenza dei partecipanti



Risultati

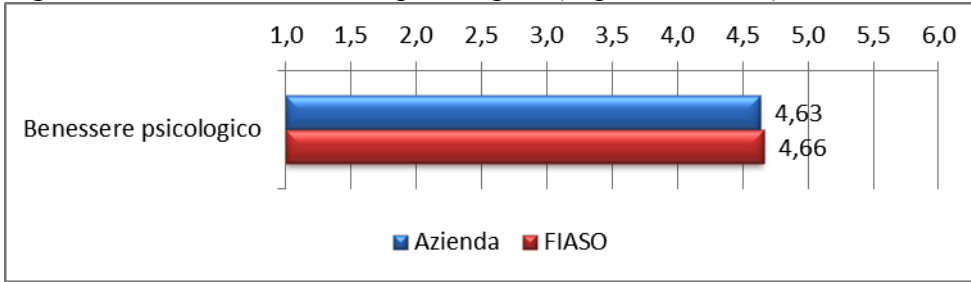
Nelle figure 6, 7 e 8 sono rappresentati i valori medi delle variabili indagate (si veda anche tabella 1 per consultare medie e deviazioni standard) nella specifica Azienda. Tali valori sono posti a confronto con quelli ottenuti globalmente dalle Aziende che hanno partecipato al Laboratorio Fiaso (indicato con la dicitura FIASO). Le tre figure rappresentano, rispettivamente, le medie delle variabili sul benessere organizzativo, del benessere psicologico e del disagio lavorativo. Le variabili che hanno *la media più alta* sono in ordine: **Benessere psicologico** (il cui range va da 1 a 6 a differenza delle altre variabili che vanno da 1 a 5), **Abilità**, **Significatività**, **Coping attivo**. Al contrario, le variabili con la *media più bassa* sono l'**Intenzione di turnover**, **Coping di evitamento**, **Problemi di conciliazione lavoro-famiglia**, **Influenza (dimensione dell'empowerment)**.

Figura 6. Media delle variabili sul benessere organizzativo



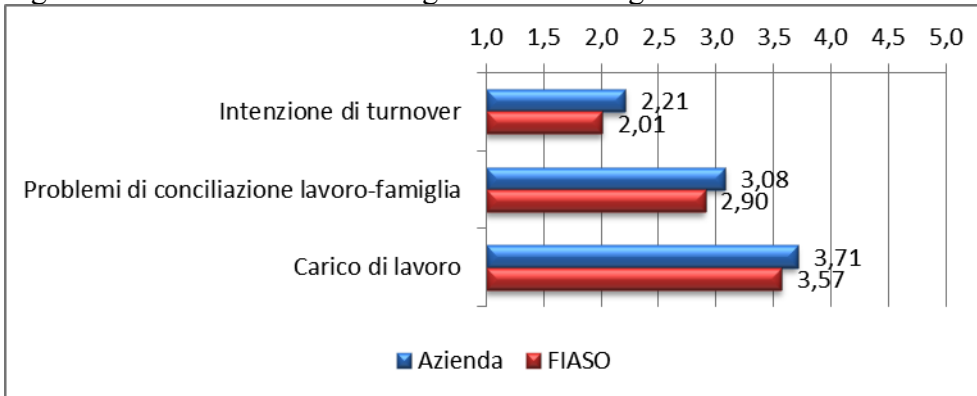
Nota. Ogni item prevede risposte da 1 a 5, in cui: 1=percezione molto negativa e 5=percezione molto positiva.

Figura 7. Media del benessere psicologico (risposte da 1 a 6)



Nota. Ogni item prevede risposte da 1 a 6, in cui: 1=basso benessere e 6=alto benessere.

Figura 8. Media delle variabili riguardanti il disagio lavorativo



Nota. Ogni item prevede risposte da 1 a 5, in cui: 1=bassi valori della variabile e 5=alti valori della variabile.

Tabella 1. Medie e deviazioni standard delle variabili considerate dell'Azienda e del gruppo Fiaso

Variabile indagata	Azienda		FIASO	
	Media	DS	Media	DS
Influenza (sottoscala dell'Empowerment)	3,17	1,02	3,42	0,94
Autodeterminazione (sottoscala dell'Empowerment)	3,43	1,10	3,55	1,02
Abilità (sottoscala dell'Empowerment)	4,24	0,60	4,26	0,64
Significatività (sottoscala dell'Empowerment)	4,15	0,88	4,20	0,82
Senso di comunità organizzativo	3,48	0,85	3,58	0,79
Identificazione organizzativa	3,44	0,77	3,49	0,76
Soddisfazione lavorativa	3,70	1,25	3,92	1,16
Condivisione degli obiettivi	3,60	0,97	3,77	0,90
Chiarezza di ruolo	3,80	0,99	3,95	0,95
Riconoscimento professionale	3,19	1,06	3,33	1,04
Coping attivo	3,99	0,73	3,92	0,82
Coping di ricerca di sostegno sociale	3,30	1,10	3,27	1,07
Coping di evitamento	2,59	0,96	2,56	0,93
Benessere psicologico	4,63	0,90	4,66	0,95
Intenzione di turnover	2,21	1,38	2,01	1,28
Conciliazione lavoro-famiglia	3,08	1,17	2,90	1,18
Carico di lavoro	3,71	0,96	3,57	0,98

Nota. Ogni item prevede risposte da 1 a 5, ad eccezione degli item del Benessere psicologico che vanno da 1 a 6.

Differenze in base alle variabili socio-demografiche

Per investigare eventuali differenze socio-demografiche nelle variabili considerate, è stato impiegato il test dell'Analisi della varianza.

Differenze di genere

Si sono osservate **differenze di genere** significative nelle seguenti variabili: Carico di lavoro, Coping di ricerca di sostegno sociale e Problemi di conciliazione lavoro-famiglia. Le donne riportano maggiori punteggi di Problemi di conciliazione lavoro-famiglia ($p = .005$), Coping di ricerca di sostegno sociale ($p = .014$), Carico di lavoro ($p = .043$).

Figura 9. Differenze di genere sulle variabili Problemi di conciliazione lavoro-famiglia e Coping di ricerca di sostegno sociale

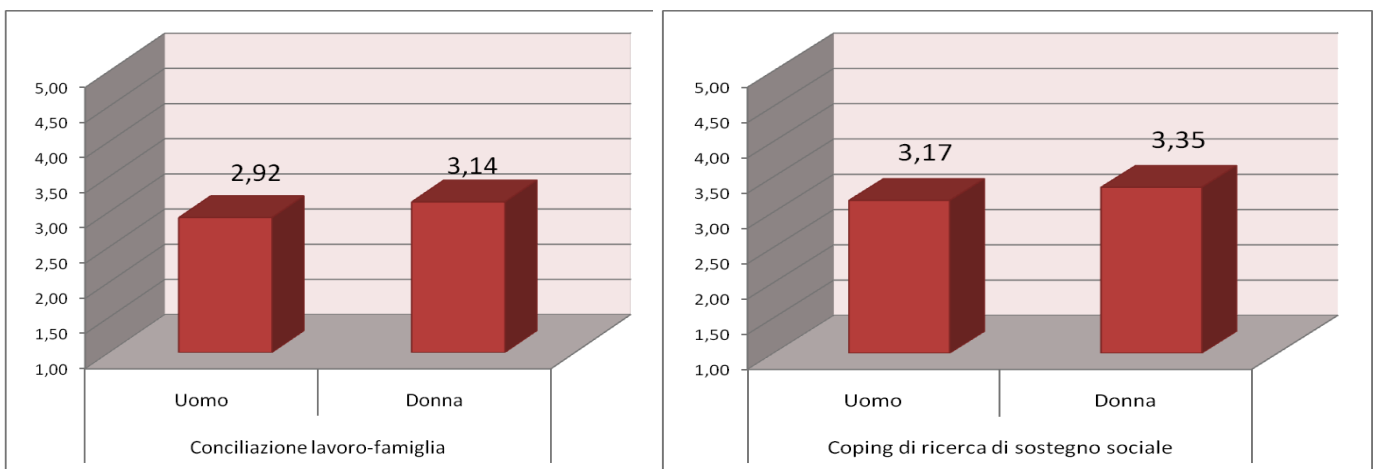
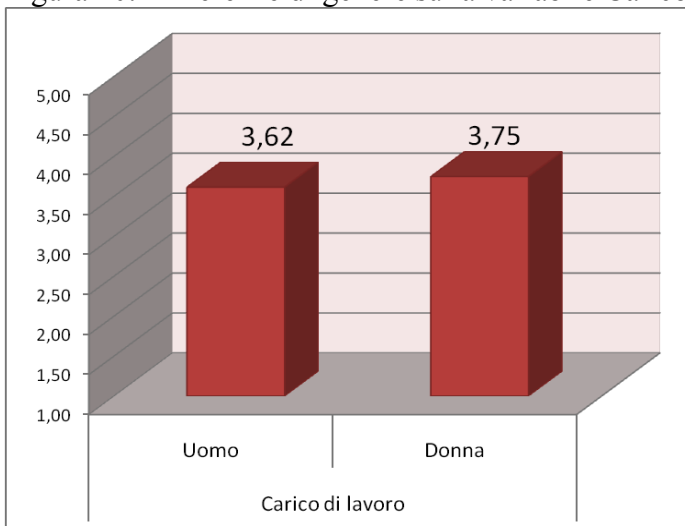


Figura 10. Differenze di genere sulla variabile Carico di lavoro

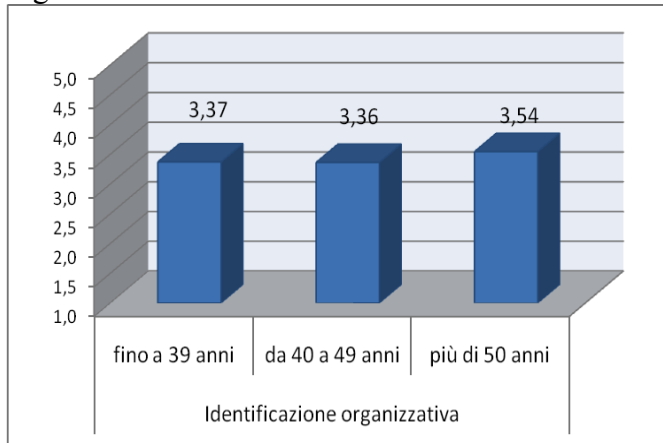


Differenze legate all'età

Rispetto all'età, si sono trovate differenze significative nella Identificazione organizzativa Coping attivo, e Coping di ricerca di sostegno sociale.

Coloro che hanno più di 50 anni riportano maggiori punteggi di Identificazione organizzativa ($p = .001$).

Figura 11. Differenze di età sulla variabile Identificazione organizzativa



Coloro che hanno più di 50 anni riportano minori punteggi di Intenzione di turnover ($p = .010$) e di Coping di ricerca di sostegno sociale ($p = .002$) e maggiori punteggi di Coping attivo ($p = .032$) rispetto a coloro che hanno meno di 39 anni.

Figura 12. Differenze di età sulle variabili Intenzione di turnover e Coping di ricerca di sostegno sociale

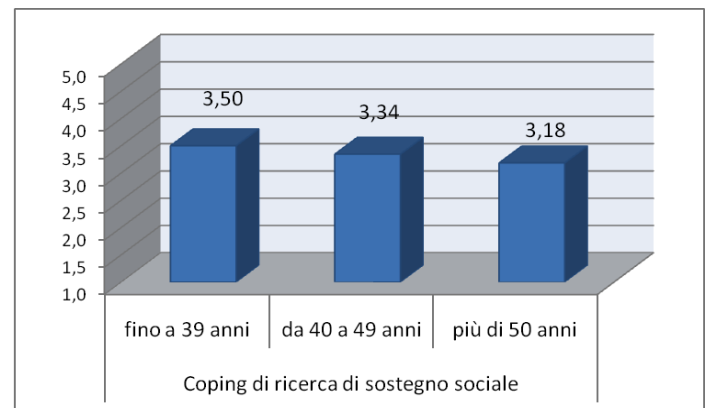
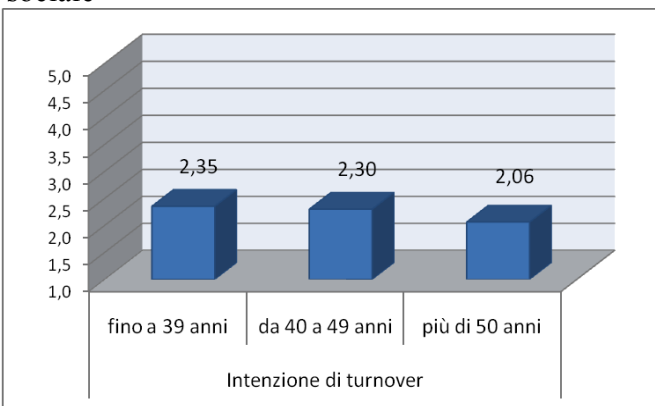
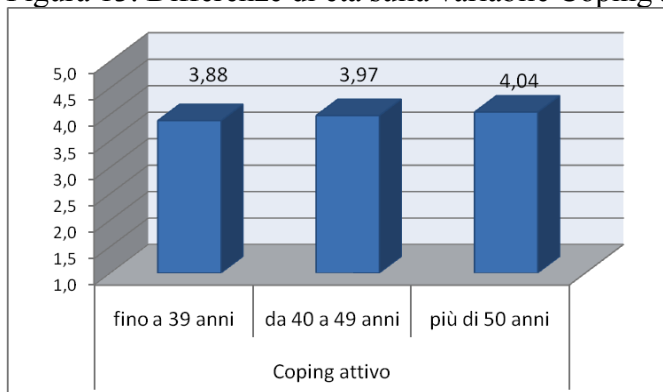


Figura 13. Differenze di età sulla variabile Coping attivo

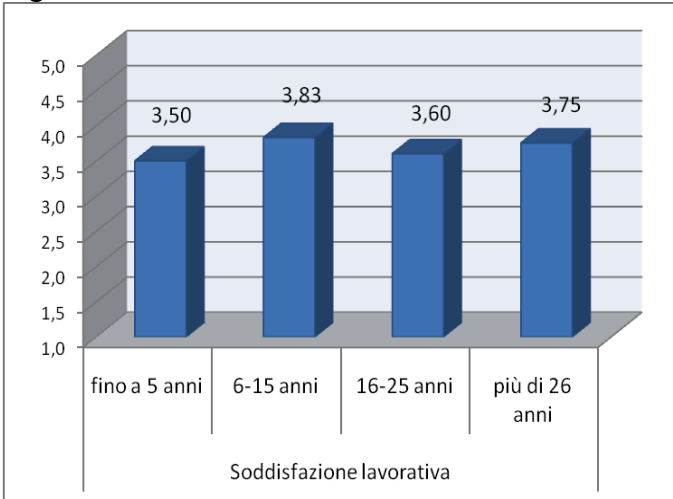


Differenze legate all'anzianità lavorativa

Rispetto all'anzianità lavorativa, le variabili in cui sono emerse differenze sono: Soddisfazione lavorativa, Significatività (sottoscala dell'Empowerment), Influenza (sottoscala dell'Empowerment), Coping di ricerca di sostegno sociale e Chiarezza di ruolo.

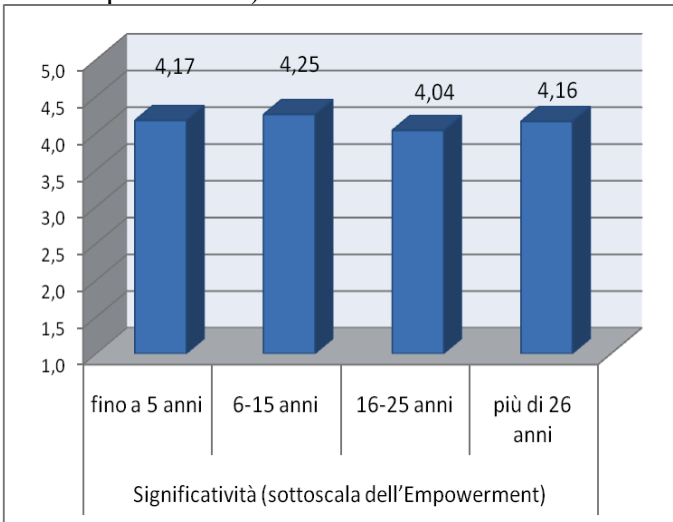
La Soddisfazione lavorativa è maggiore in chi ha dai sei ai 25 anni di anzianità lavorativa rispetto a chi ne ha fino a cinque ($p = .015$).

Figura 14. Differenze di anzianità lavorativa sulla variabile Soddisfazione lavorativa



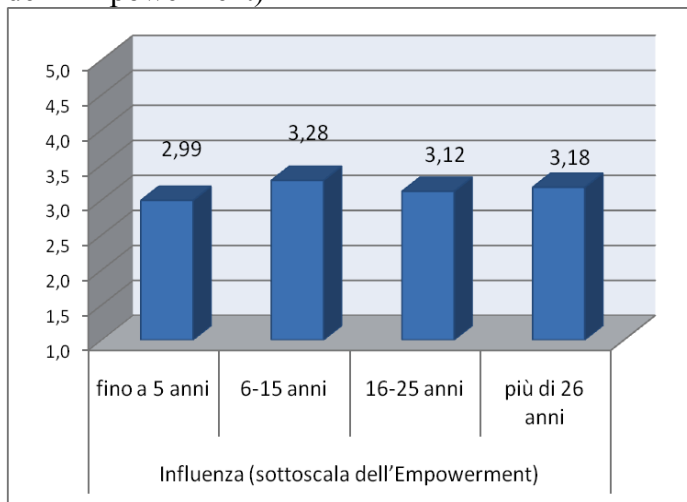
I punteggi di Significatività (sottoscala dell'Empowerment) sono maggiori in chi ha dai 6 ai 15 anni di anzianità lavorativa rispetto a chi ne ha dai 16 ai 25 ($p = .008$).

Figura 15. Differenze di anzianità lavorativa sulla variabile Significatività (sottoscala dell'Empowerment)



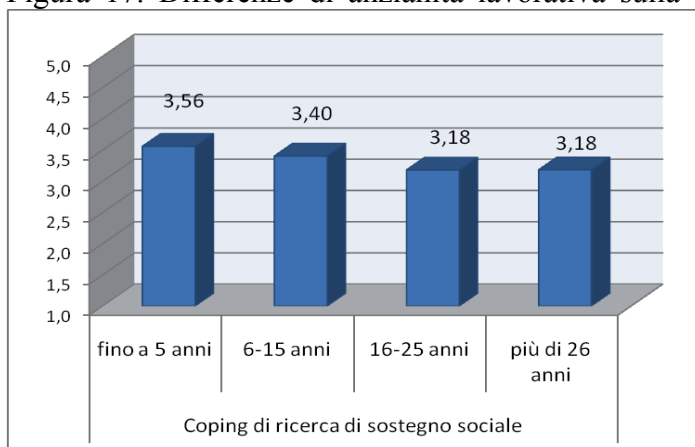
I punteggi della variabile Influenza (sottoscala dell'Empowerment) sono minori in chi ha meno di cinque anni di anzianità lavorativa rispetto a chi ne ha dai 6 ai 25 ($p = .019$).

Figura 16. Differenze di anzianità lavorativa sulla variabile Influenza (sottoscala dell'Empowerment)



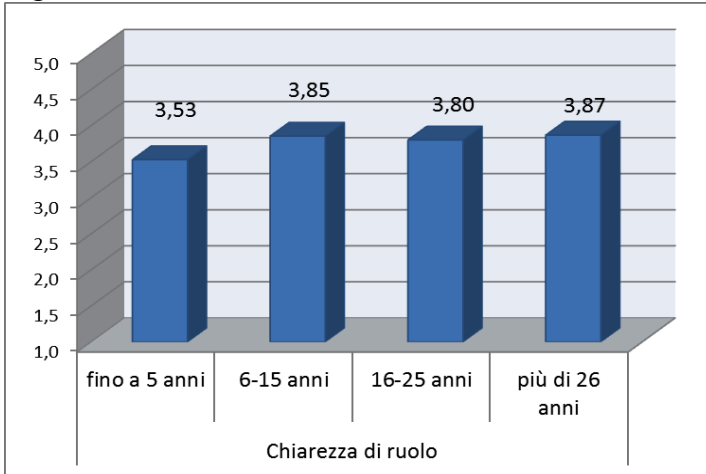
I punteggi della variabile Coping di ricerca di sostegno sociale sono maggiori in chi ha meno di cinque anni di anzianità lavorativa rispetto a chi ne ha più di 16 ($p = .001$).

Figura 17. Differenze di anzianità lavorativa sulla variabile Coping di ricerca sostegno sociale.



I punteggi della variabile Chiarezza di ruolo sono minori in chi ha meno di cinque anni di anzianità lavorativa rispetto a chi ne ha più di cinque ($p = .007$).

Figura 18. Differenze di anzianità lavorativa sulla variabile Chiarezza di ruolo

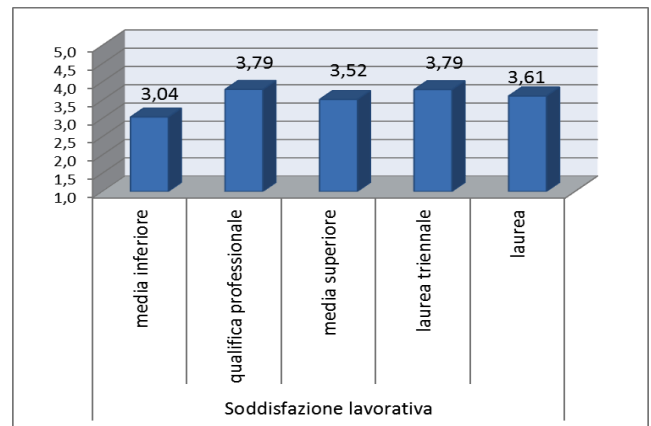
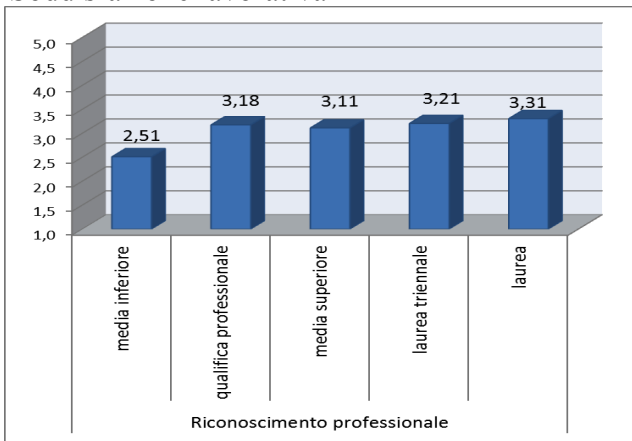


Differenze legate al titolo di studio

Per ciò che concerne il **titolo di studio**, sono state riscontrate differenze nelle seguenti variabili: Senso di comunità organizzativo, Soddisfazione lavorativa, Autodeterminazione (sottoscala dell'Empowerment), Influenza (sottoscala dell'Empowerment), Benessere psicologico, Coping di ricerca di sostegno sociale, Riconoscimento professionale, e Conciliazione lavoro-famiglia.

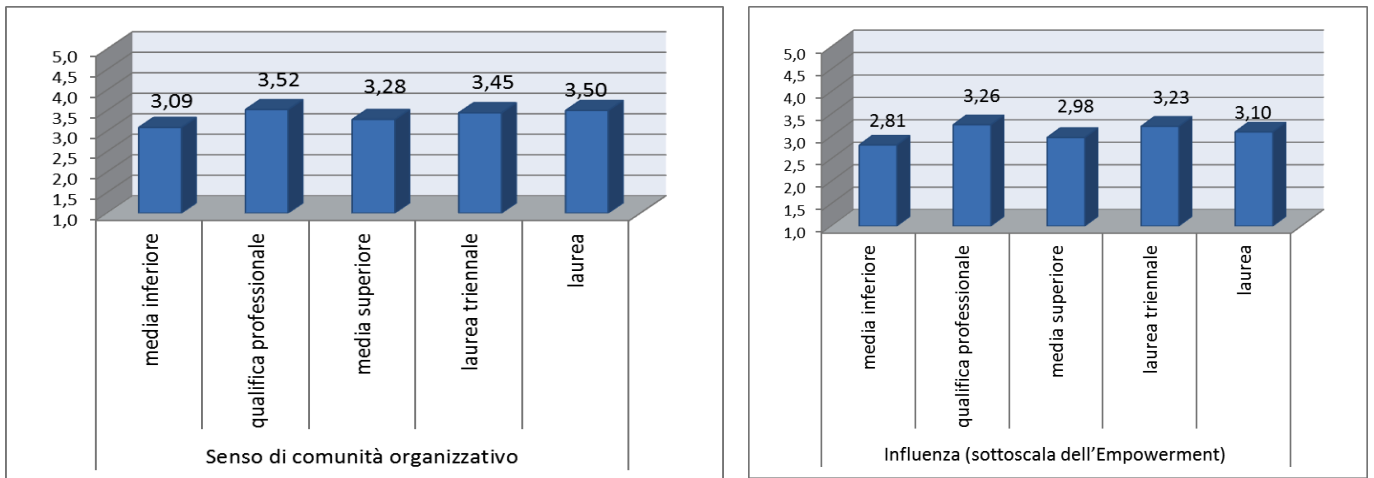
Chi ha conseguito un diploma di scuola media inferiore (o di scuola elementare) riporta minori punteggi di Riconoscimento professionale ($p = .004$) e Soddisfazione lavorativa ($p = .005$) rispetto agli altri partecipanti.

Figura 19. Differenze legate al titolo di studio sulle variabili Riconoscimento professionale e Soddisfazione lavorativa



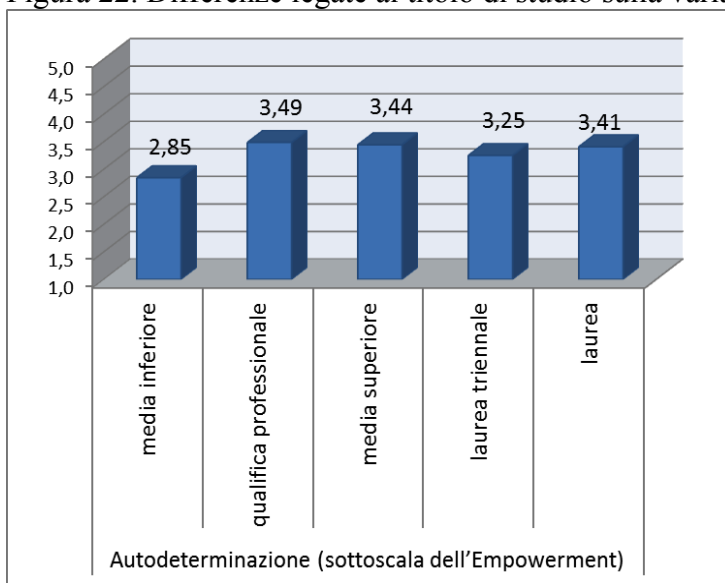
Chi ha conseguito un diploma di scuola media inferiore (o di scuola elementare) riporta minori punteggi di Senso di comunità organizzativo ($p = .007$) e Influenza (Empowerment) ($p = .007$) rispetto chi ha conseguito una qualifica professionale.

Figura 21. Differenze legate al titolo di studio sulle variabili Senso di comunità organizzativo e Influenza (Empowerment)



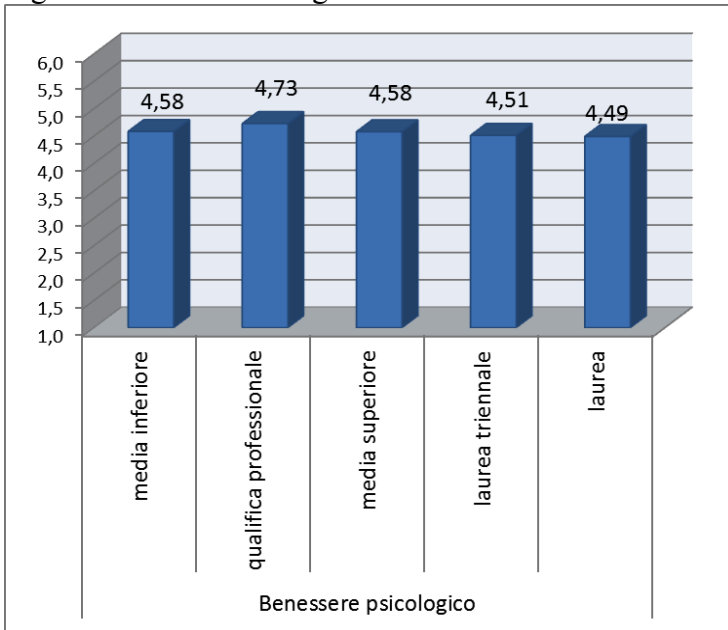
Chi ha conseguito un diploma di scuola media inferiore (o di scuola elementare) riporta minori punteggi di Autodeterminazione (Empowerment) rispetto chi ha conseguito una qualifica professionale, un diploma di scuola media superiore o una laurea magistrale ($p = .027$).

Figura 22. Differenze legate al titolo di studio sulla variabile Autodeterminazione (Empowerment)



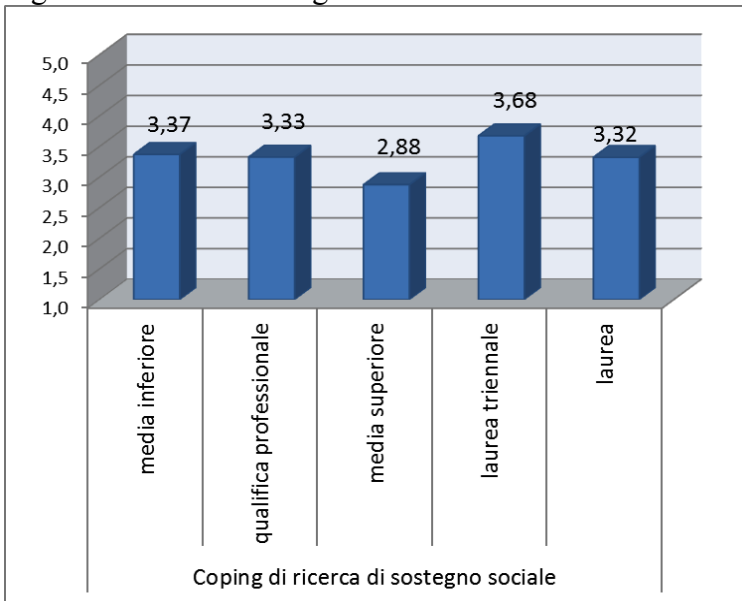
Chi ha conseguito una qualifica professionale riporta maggiori punteggi di Benessere psicologico rispetto a chi ha conseguito una laurea magistrale ($p = .004$).

Figura 23. Differenze legate al titolo di studio sulla variabile Benessere psicologico



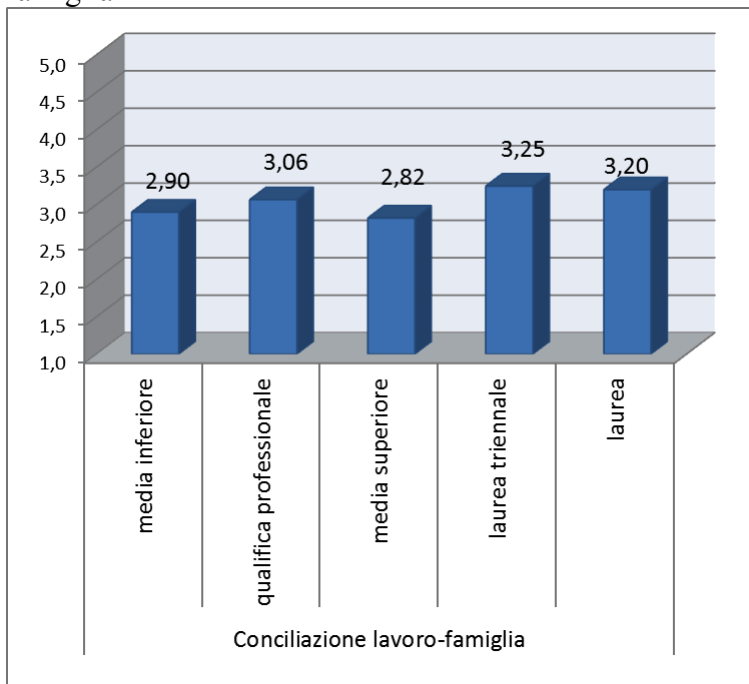
Chi ha conseguito un diploma di scuola media superiore riporta minori punteggi di Coping di ricerca di sostegno sociale rispetto agli altri partecipanti ($p = .000$).

Figura 23. Differenze legate al titolo di studio sulla variabile Coping di ricerca di sostegno sociale



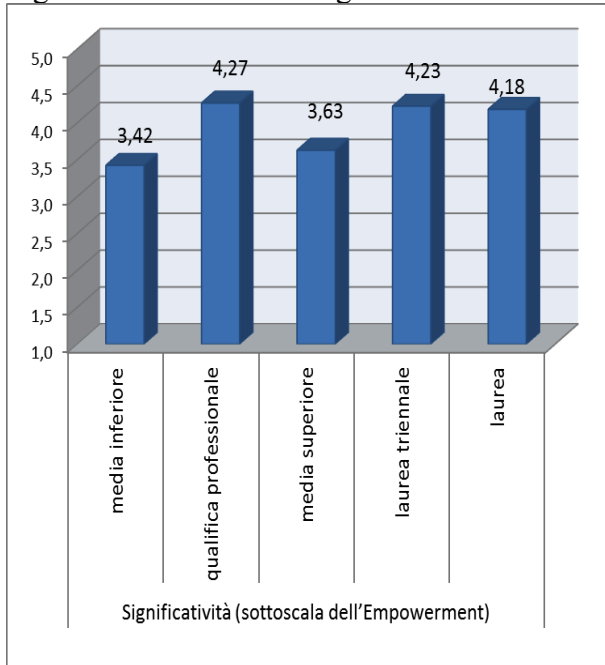
Chi ha conseguito un diploma di scuola media superiore riporta minori punteggi di Problemi di conciliazione lavoro-famiglia rispetto a chi ha conseguito una laurea magistrale ($p = .020$).

Figura 24. Differenze legate al titolo di studio sulla variabile Problemi di conciliazione lavoro-famiglia



Chi ha conseguito un diploma di scuola media superiore o inferiore riporta minori punteggi di Significatività (Empowerment) rispetto agli altri partecipanti ($p = .000$).

Figura 25 Differenze legate al titolo di studio sulla variabile Significatività (Empowerment)



Differenze legate al tipo di contratto

Rispetto al **tipo di contratto** (comparto vs. dirigenza), chi ha un contratto da dirigente riporta maggiori punteggi nelle seguenti variabili: Identificazione organizzativa ($p = .013$), Significatività (sottoscala dell'Empowerment) ($p = .006$), Riconoscimento professionale ($p = .020$), e Problemi di conciliazione lavoro-famiglia ($p = .003$). Chi ha un contratto da dirigente, tuttavia, mostra minori punteggi di Benessere psicologico ($p = .020$).

Figura 26. Differenze legate al tipo di contratto sulle variabili Identificazione organizzativa e Significatività (sottoscala dell'Empowerment)

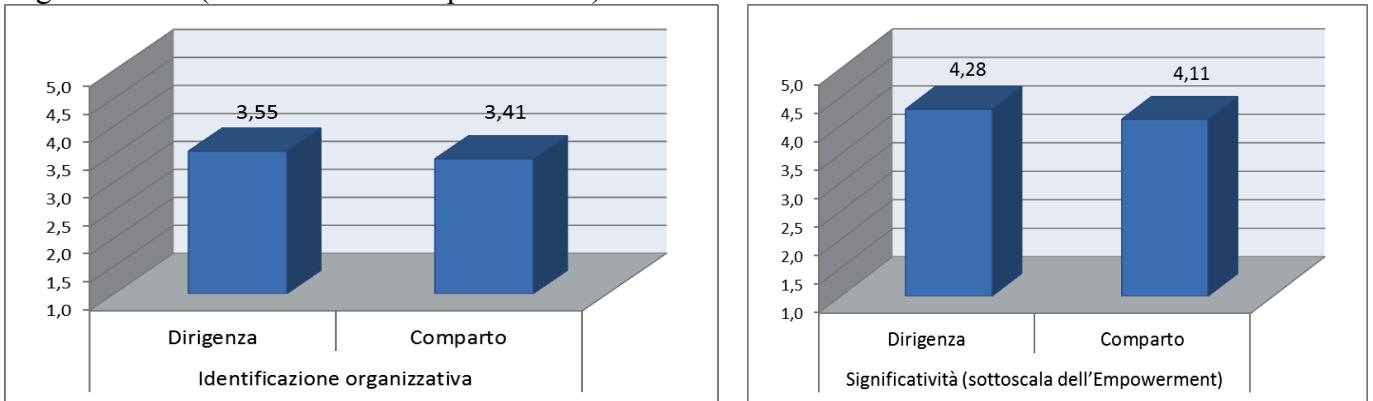


Figura 27. Differenze legate al tipo di contratto sulle variabili Riconoscimento professionale e Problemi di conciliazione lavoro-famiglia

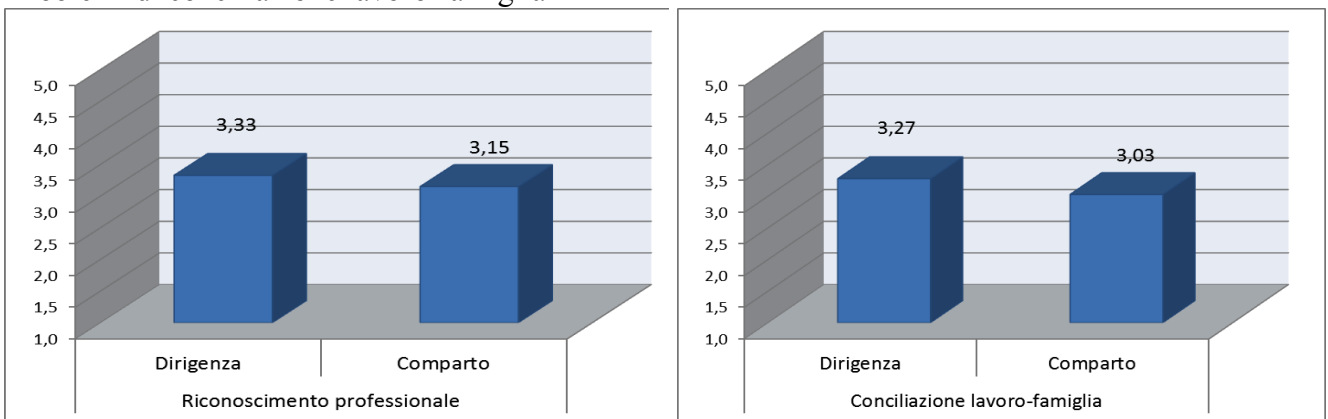
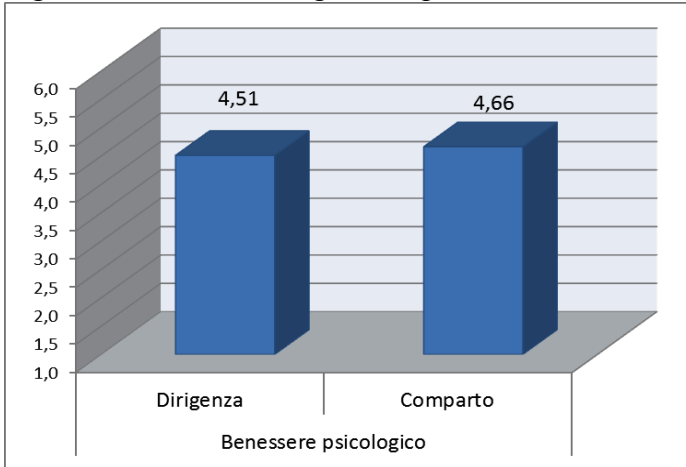


Figura 28. Differenze legate al tipo di contratto sulla variabile Benessere psicologico



Differenze legate al ruolo

Per ciò che concerne il **ruolo**, sia esso di tipo sanitario, amministrativo o tecnico-professionale, differenze significative sono state riscontrate nelle seguenti variabili: Senso di comunità organizzativo, Condivisione degli obiettivi, Soddisfazione lavorativa, Abilità (sottoscala dell'Empowerment), Significatività (sottoscala dell'Empowerment), Influenza (sottoscala dell'Empowerment), Coping attivo, Coping di ricerca di sostegno sociale, e Problemi di conciliazione lavoro-famiglia.

Chi lavora nell'area tecnico-professionale riporta minori punteggi di Senso di comunità organizzativo ($p = .000$), Condivisione degli obiettivi ($p = .006$) e Influenza (Empowerment) ($p = .002$) rispetto a chi lavora nell'area sanitaria.

Figura 29. Differenze legate al ruolo sulle variabili Senso di comunità organizzativo e Condivisione degli obiettivi

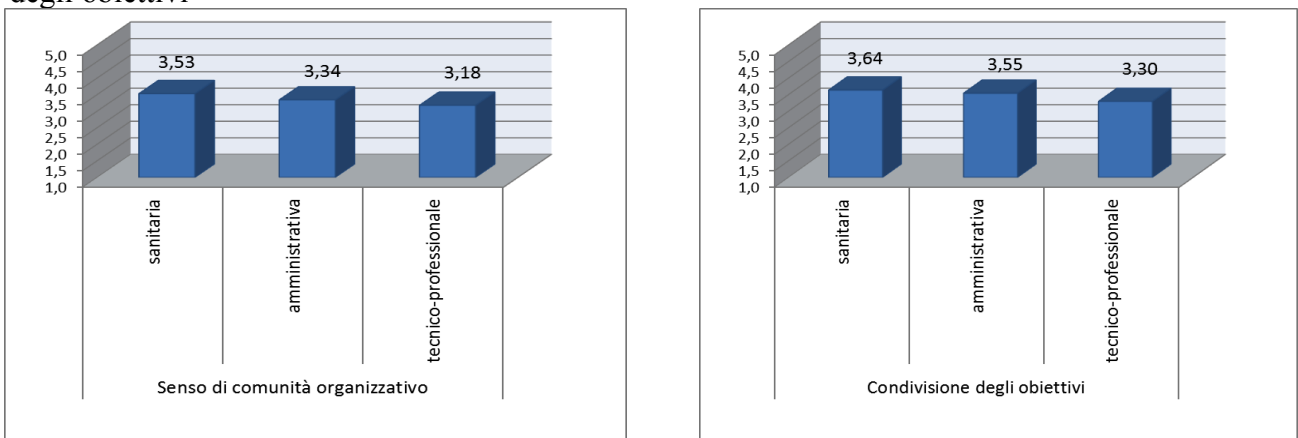
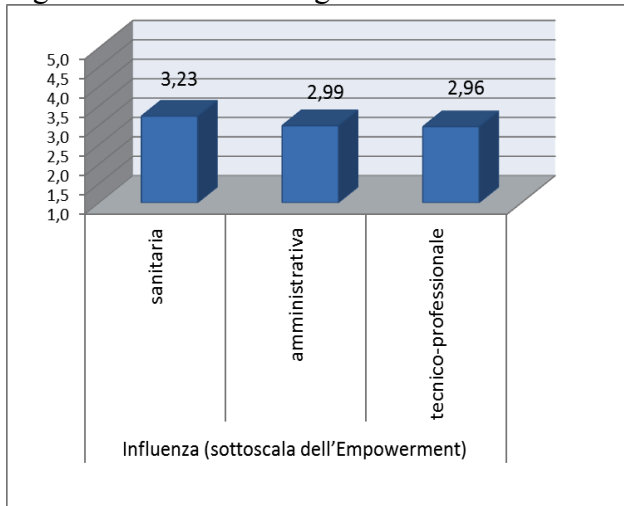


Figura 30. Differenze legate al ruolo sulla variabile Influenza (Empowerment)



Chi lavora nell'area amministrativa riporta minori punteggi di Coping attivo ($p = .047$), Coping di ricerca di sostegno sociale ($p = .000$), Soddisfazione lavorativa ($p = .006$) e Problemi di conciliazione lavoro-famiglia ($p = .008$) rispetto a chi lavora nell'area sanitaria.

Figura 31. Differenze legate al ruolo sulle variabili Coping attivo e Coping di ricerca di sostegno sociale.

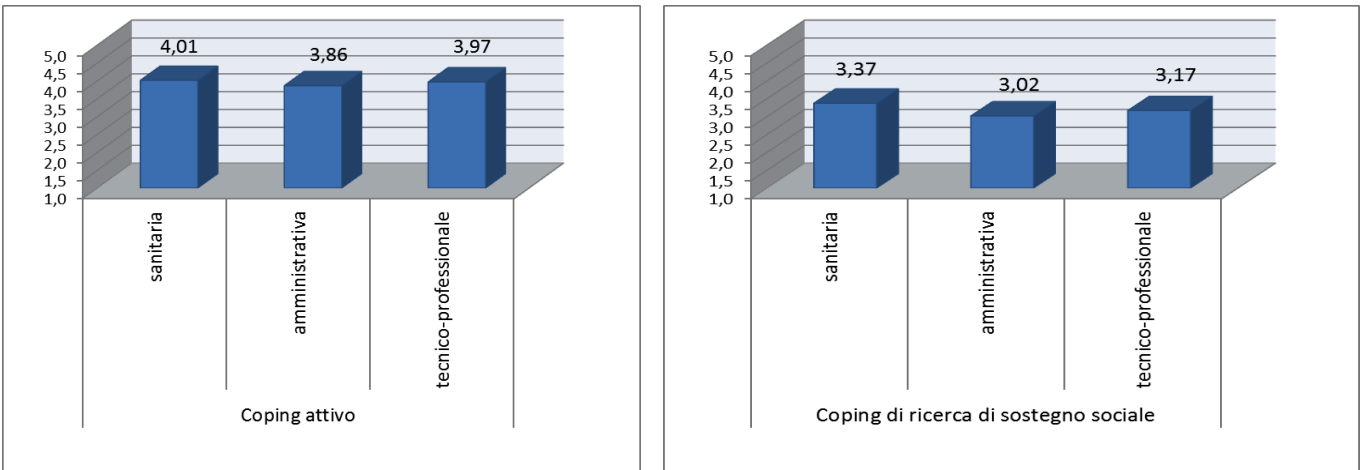
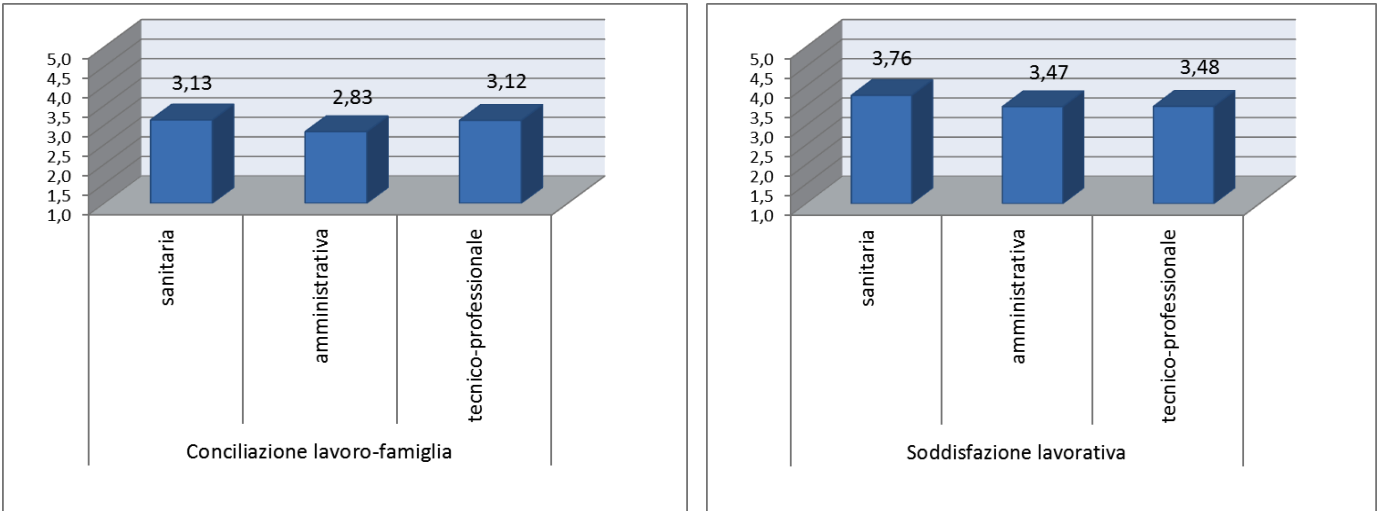
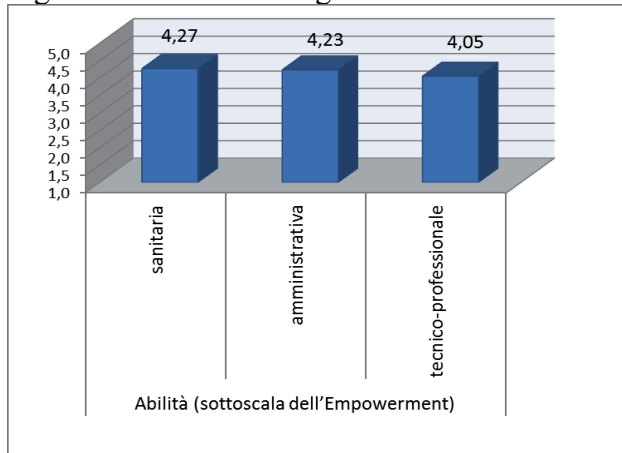


Figura 32. Differenze legate al ruolo sulle variabili Problemi di conciliazione lavoro-famiglia e Soddisfazione lavorativa.



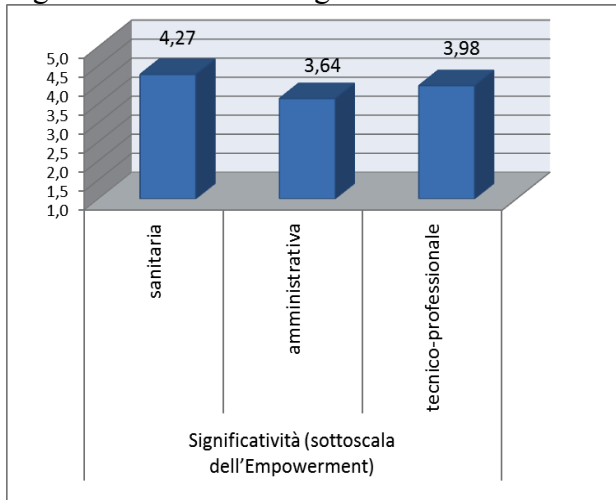
Chi lavora nell'area tecnico-professionale riporta minori punteggi di Abilità (sottoscala dell'Empowerment) rispetto agli altri partecipanti ($p = .007$).

Figura 33. Differenze legate al ruolo sulla variabile Abilità (Empowerment)



Chi lavora nell'area tecnico-professionale riporta minori punteggi di Significatività (sottoscala dell'Empowerment) rispetto a chi lavora nell'area sanitaria e maggiori punteggi rispetto a chi è impiegato nell'area amministrativa ($p = .000$).

Figura 34. Differenze legate al ruolo sulla variabile Significatività (sottoscala dell'Empowerment)



Riferimenti bibliografici

- Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1066-1074.
- Anderson, N. R. & West, M. A. (1994). *The Team Climate Inventory. Manual and Users' Guide*, Assessment Services for Employment, NFER-Nelson, Windsor, U.K.
- Burroughs, S. M. & Eby, L. T. (1998), Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology*, 26: 509–532.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4, 272-299.
- Keyes, C.L.M., Wissing, M., Potgieter, J.P., Temane, M., Kruger, A., & van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum-short form (MHC-SF) in Setswana-speaking South Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 15(3), 181–192.
- Lamers, S.M.A., Westerhof, G.J., Bohlmeijer, E.T., ten Klooster, P.M., Keyes C.L.M. (2011). Evaluating the psychometric properties of the Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF). *Journal of Clinical Psychology*, 67, 99-110.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992), Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Pietrantoni, L., & Prati, G. (2008). Empowerment psicologico: contributo alla validazione italiana della scala di Spreitzer. *Risorsa Uomo*, 14(3), 325-338.
- Ragazzoni P, Baiardi P, Zotti AM, Anderson N, West M. (2002). Italian validation of the Team Climate Inventory: a measure of team climate for innovation. *Journal of Managerial Psychology*; 17: 325-336.
- Spreitzer, G. H. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465.

Appendice. Questionario BOP

Le seguenti affermazioni riguardano **il rapporto con il suo ambiente di lavoro (Azienda, la Struttura, ex Unità Operativa, UO, il suo gruppo di lavoro)**. Le chiediamo di valutare il Suo grado di accordo, utilizzando la seguente scala:

1	2	3	4	5
Fortemente in disaccordo	Abbastanza in disaccordo	Né d'accordo né in disaccordo	Abbastanza d'accordo	Fortemente d'accordo
1.	Quando qualcuno critica l'Azienda in cui lavoro , lo sento come un'offesa personale			1 2 3 4 5
2.	Sono molto interessato a quello che la gente pensa dell'azienda in cui lavoro.			1 2 3 4 5
3.	Quando parlo dell'azienda in cui lavoro, di solito dico "noi" piuttosto che "l'Azienda"			1 2 3 4 5
4.	I successi dell'Azienda in cui lavoro, sono i miei successi			1 2 3 4 5
5.	Quando qualcuno parla bene dell'Azienda in cui lavoro, lo sento come un complimento personale			1 2 3 4 5
6.	Quando i media criticano l'Azienda in cui lavoro, mi sento imbarazzato/a			1 2 3 4 5
7.	In questa Struttura/U.O. mi sento abbastanza tranquillo/a da condividere con gli altri le mie capacità e i miei successi			1 2 3 4 5
8.	In questa Struttura/U.O. di solito mi intrattengo e chiacchiero con i colleghi			1 2 3 4 5
9.	In questa Struttura/U.O. si discute e si riflette sul modo in cui i membri della nostra gruppo lavorano insieme			1 2 3 4 5
10.	In questa Struttura/U.O. mi sento abbastanza tranquillo/a da confidare ad altri i miei limiti (per esempio, non essere capace di svolgere alcuni compiti)			1 2 3 4 5
11.	Sono legato/a ai miei colleghi, anche a quelli che mi sono meno simpatici			1 2 3 4 5
12.	In questa Struttura/U.O. si fa attenzione non solo alle prestazioni individuali, ma anche a quelle di gruppo			1 2 3 4 5
13.	Mi sta a cuore il futuro di questa Struttura/U.O.			1 2 3 4 5
14.	Le persone che lavorano in questa Struttura /U.O. hanno scopi comuni e una visione condivisa			1 2 3 4 5
15.	Far parte di questa Struttura/U.O. per me è significativo e importante			1 2 3 4 5

16. In questa Struttura/U.O. mi sento abbastanza tranquillo/a nel chiedere aiuto ad altri 1 2 3 4 5
17. Gli obiettivi del mio **gruppo di lavoro** mi sono chiari 1 2 3 4 5
18. Penso che gli obiettivi del mio gruppo di lavoro siano realmente raggiungibili 1 2 3 4 5
19. Gli obiettivi del mio gruppo di lavoro per me sono importanti 1 2 3 4 5
20. Il lavoro che faccio è molto importante per me 1 2 3 4 5
21. Riesco ad incidere in modo significativo su quanto accade nel mio ambiente di lavoro 1 2 3 4 5
22. Mi sento sicuro delle mie abilità quando svolgo il mio lavoro 1 2 3 4 5
23. Ho possibilità di controllare quanto accade nel mio ambiente di lavoro 1 2 3 4 5
24. Posso scegliere come svolgere il mio lavoro 1 2 3 4 5
25. Ho autonomia nel decidere come svolgere il mio lavoro 1 2 3 4 5
26. Ho fiducia nelle mie capacità professionali 1 2 3 4 5
27. Il mio lavoro è interessante e stimolante 1 2 3 4 5
28. Nei prossimi 12 mesi mi piacerebbe cambiare ambito di lavoro 1= assolutamente NO 2 3 4 5= SI decisamente
29. Nei prossimi 12 mesi penso di fare domanda di trasferimento 1 2 3 4 5
30. Complessivamente sono soddisfatto del lavoro che svolgo 1 2 3 4 5

Nell'ultimo mese, quanto spesso Lei si è sentito ...	1 MAI	2	3	4	5	6 OGNI GIORNO
1. contento/a di molti aspetti della sua personalità						
2. capace di gestire le responsabilità della sua vita quotidiana						
3. di avere relazioni calorose e di fiducia con gli altri						
4. di aver avuto delle esperienze che l' hanno sfidato a crescere e diventare una persona migliore						
5. di poter pensare o esprimere le sue idee e opinioni						

6. che la sua vita ha uno scopo e un significato						
--	--	--	--	--	--	--

Le chiediamo ora di pensare ad un problema che le è accaduto negli ultimi 6 mesi (sul lavoro, a casa, nello svago): come ha reagito?	1 Per niente	2	3	4	5 moltissimo
1. Ho esaminato con cura tutte le possibilità per risolvere e superare il problema					
2. Ho parlato con un amico o un parente delle mie preoccupazioni					
3. Ho cercato di pensare ad altro					
4. Ho resistito e lottato per ciò che volevo in quella situazione					
5. Ho apprezzato molto la comprensione e la simpatia di amici/parenti					
6. Ho cercato di evitare che gli altri vedessero che avevo problemi					
7. Ho tentato di pianificare con cura un modo di agire, invece di agire istintivamente					
8. Ho accettato l'aiuto di un amico o di esperto					
9. Desideravo essere lasciato in pace					

Le chiediamo ora di pensare alle condizioni lavorative all'interno dell'Azienda	1 falso	2	3	4	5 vero
1. Il lavoro mi richiede di fare le cose velocemente					
2. I colleghi danno valore al mio lavoro					
3. So esattamente quello che gli altri si aspettano da me					
4. Non mi è richiesto un carico eccessivo					
5. Ho tempo sufficiente per fare il mio lavoro					
6. So esattamente quello che mi spetta fare					
7. Nel mio lavoro ricevo il riconoscimento che merito					
8. Il mio superiore dà valore al mio lavoro					
9. Il lavoro mi richiede un impegno molto intenso					
10. Sono trattato/a in modo ingiusto					
11. Il mio lavoro riduce il tempo che posso passare con la mia famiglia					
12. I problemi sul lavoro mi rendono irritabile a casa					
13. Sono così stanco quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari					