“团队温度计”之组织氛围调研报告

**（北京维修基地）**

**一、调研实施概况**

本次调研主要是研究组织氛围与员工满意度、舒心度等的关系，问卷采取匿名的形式，调查数据仅用于此次调研。

本次组织氛围调研，北京维修基地共有25人参加，有效问卷23份，无效问卷2份。有效问卷数占北京维修基地总人数的35.38%，高于最低20%的要求，调研有效。

调研结果取平均分，按照分数分成四个等级，通过不同颜色来体现组织氛围状况。

绿色：和谐区，平均分大于等于4.5分。

蓝色：安全区，平均分大于等于4分小于4.5分。

黄色：紧张区，平均分大于等于3.5分小于4分。

红色：危机区，平均分小于3.5分。

**二、北京维修基地整体分析**

**1、整体分析**

北京维修基地组织氛围综合成绩为3.92分，处于黄色紧张区。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **组织氛围分析** | | | | | |
| **序号** | **调查内容** | **平均分** | **工龄3年以下** | **工龄4-7年** | **工龄7年以上** |
| 1 | 我清楚部门（基地）对我的工作要求，岗位职责明确 | 4.48 | 4.38 | 4.58 | 4.33 |
| 2 | 部门（基地）工作中流程顺畅，职责清晰 | 4.09 | 4.13 | 4.17 | 3.67 |
| 3 | 部门（基地）内部工作分工合理，同事间工作饱和度相当 | 4.13 | 4.13 | 4.17 | 4.00 |
| 4 | 日常工作中，在部门（基地）内横向沟通顺畅，协同效率高 | 4.04 | 3.88 | 4.08 | 4.33 |
| **维度1：基本需求** | | 4.18 | 4.13 | 4.25 | 4.08 |
| 5 | 部门（基地）内部管理公平公正，能够激发员工工作热情 | 3.65 | 3.63 | 3.67 | 3.67 |
| 6 | 我工作业绩好时，能够及时得到绩效兑现或口头表扬 | 3.95 | 4.14 | 3.92 | 3.67 |
| 7 | 我觉得部门（基地）工作气氛很紧张与活泼适度 | 3.87 | 4.13 | 3.58 | 4.33 |
| 8 | 在工作中有机会发挥我的优势，有学习和成长的机会 | 4.00 | 4.13 | 3.83 | 4.33 |
| **维度2：团队气氛** | | 3.87 | 4.00 | 3.75 | 4.00 |
| 9 | 在工作中，我觉得我的意见受到重视 | 3.52 | 3.50 | 3.50 | 3.67 |
| 10 | 我的创新性工作或想法，能得到大家的肯定和同意 | 3.83 | 3.75 | 3.75 | 4.33 |
| 11 | 我的工作中对部门（基地）或单元业绩提升有重要意义 | 3.74 | 3.63 | 3.58 | 4.67 |
| 12 | 我在这个部门（基地）工作中，能够获得成就感和职业尊严 | 3.77 | 3.88 | 3.55 | 4.33 |
| **维度3：职业尊严** | | 3.71 | 3.69 | 3.59 | 4.25 |
| **综合成绩** | | **3.92** | **3.94** | **3.86** | **4.11** |

**2.按维度分析**

图：组织氛围三大维度分析

从基本需求、团队气氛、职业尊严三个维度来讲，涉及岗位职责、内部分工、协同合作的基本需求维度成绩最高，为4.18分。团队气氛和职业尊严分别为3.87分和3.71分，在团队氛围、活跃程度、职业尊严等方面需要关注和提升。

**3、按工龄分析**

图：组织氛围按照不同工龄分析

从此次调研可以看出，总体得分3.92分。工龄超过7年的人员得分最高为4.11分；其次为工龄在3年以下的人员得分为3.94分；工龄在4-7年的人员得分最低，为3.86分。

工作3年以下人员，得分为3.94分，介于其他两个工龄的得分之间。“Q9在工作中，我觉得我的意见受到重视”一项得分最低为3.5分。

工龄4-7年人员，得分3.86分，从工龄来看，得分最低。表现最为突出的问题为“Q9在工作中，我觉得我的意见受到重视”，同样出现在了工龄在3年以下人员中。北京维修基地应该注重此方面的问题。

工龄7年以上人员，得分4.11分，相比较而言，对组织氛围的感受较为满意。普遍感觉到自己在工作中的重要性，“Q11我的工作中对部门（基地）或单元业绩提升有重要意义”得分最高为4.67分。

**三、得分较为突出的几个问题**

**（一）得分较高的问题**

Q1：我清楚部门（基地）对我的工作要求，岗位职责明确。

**（二）得分较低的2个问题提醒**

Q9：在工作中，我觉得我的意见受到重视。

Q5：部门（基地）内部管理公平公正，能够激发员工工作热情。

**四、反应较为集中的意见建议（手写建议）**

1.倒班制度不合理。

2.领导需要听到员工的声音，关注员工心声，纵向沟通困难。

**五、结论与建议**

1.管理人员对员工的激励、认可和关怀不够，建议北京维修基地负责人及时与员工沟通，在下属员工取得成绩或受到委屈时，及时进行沟通，关注员工心理。

2.北京维修基地有效问卷23份，其中5人反映倒班制度不合理。建议北京维修基地领导干部充分调研倒班制度，制定一套合理的、大家易于接受的倒班制度。

3.建议维修基地领导干部多与下属沟通，结合“书记交流日”日常交班等机会，了解大家近期的工作状态、生活情况，了解大家的需求并帮其解决实际问题。