**סקר עמדות ארגוני**

 **תבנית בסיסית לשימוש גנרי**

עובד/ת יקר/ה,

הארגון בחר לפעול לשיפור וקידום העשייה שלו ורואה צורך ללמוד ממך על עמדותיך כלפי סוגיות שונות ומשמעותיות לארגון.

לפיכך, נשמח אם תואיל/י להקדיש מזמנך ולמלא את השאלון הבא באופן מלא ומפורט. השאלון הוא אנונימי ונועד אך ורק לסייע לנו בתהליכי למידה, שיפור וצמיחה של הארגון.

**נא הקף בעיגול את המשבצת המשקפת את עמדתך:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **שאלות** | **במידה מועטה מאוד** | **במידה מועטה** | **במידה בינונית** | **במידה רבה** | **במידה רבה מאוד** | **לא רלוונטי** |
| **1** | באיזו מידה ברור לך מה מצופה ממך במקום העבודה? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **2** | באיזו מידה הארגון מספק לך הזדמנויות ללמידה? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **3** | באיזו מידה את/ה מקבל/ת יחס מהסובב אותך שהוא מעבר להיותך עובד/ת? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **4** | באיזו מידה אתה חש/ה גאווה להיות עובד/ת בארגון?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **5** | באיזו מידה אתה מרגיש שבנית חברויות משמעותיות במקום העבודה?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **6** | באיזו מידה את/ה מרגיש/ה נוח לתת ביטוי לדעותייך במפגשים כאלו ואחרים בארגון? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **7** | באיזו מידה הארגון הוא מרחב המאפשר לך לעשות מדי יום את מה שאתה עושה הכי טוב?פרט / הסבר: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **8** | באיזו מידה את/ה מקבל/ת את המשאבים הנדרשים לביצוע המשימות שלך בארגון?פרט / הסבר: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **שאלות** | **במידה מועטה מאוד** | **במידה מועטה** | **במידה בינונית** | **במידה רבה** | **במידה רבה מאוד** | **לא** **רלוונטי** |
| **9** | באיזו מידה את/ה חש/ה כי החזון של הארגון והמשימה שלו גורמים לך להרגיש כי את/ה מבצע/ת עבודה בעלת ערך? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **10** | באיזו מידה את/ה מעריך/ה את התפקוד הניהולי של מובילי הארגון?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **11** | באיזו מידה אתה מעריך את איכות העבודה של הארגון?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **12** | באיזו מידה המנהל הישיר שלך נותן הנחיות לביצוע ? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **13** | באיזו מידה את/ה מעריך/ה את רמת המקצועיות של הארגון?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **14** | באיזו מידה נעשים רמת השיתוף בידע ובתהליכי קבלת החלטות ?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **15** | באיזו מידה אתה מעריך את תפקודו של המנכ"ל? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **16** | באיזו מידה הארגון פועל באופן אפקטיבי ומשיג את מטרתו?  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **17** | מה מידת רמת שביעות הרצון שלך הכללית מהעבודה בארגון? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| **18** | באיזו מידה היית ממליץ/ה לחבר לעבוד בארגון? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |

הערות/הארות לשיפור או לשימור : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

**נספח עבור מעבד השאלון**

**לא לחלוקה לעובדים**

**שלב א' - בניית הסקר**  - השאלון מבוסס על חשיבה מקדימה להשערות לגבי עמדות העובדים באופן כללי ובנושאי ליבה שקריטיים לארגון.

על מתכנני השאלון להגדיר :

1. **נושאי הליבה** - שחשוב להם לבחון באמצעות השאלון כגון: שימור כישרונות, מחויבות לארגון, תחושת שייכות, רמת מקצועיות, איכות ניהולית וכיו"ב. לכל נושא ליבה נבחר, יש לבנות סל של שאלות בין 2-5 שאלות שביחד מייצרות את האשכול של הנושא.
2. **הקשרים שרוצים לברר** - לדוגמא: ארגון שמאמין שרמת התחלופה הגבוהה נובעת מחוסר מקצועיות של הארגון צריך לייצר שאלות הרלוונטיות לתחלופה מול שאלות הרלוונטיות על מקצועיות ולבחון את המתאם בין ממוצע התשובות סביב כל נושא. במידה והמתאם גבוה יש יותר תימוכין להשערה של קשר בין המשתנים.
3. **מה הארגון מעוניין לעשות בעקבות הסקר** - מאד חשוב לייצר תהליך שהופך את הסקר לאמצעי בלבד להשגת מטרת השיפור, הצמיחה, הלמידה וההתפתחות של הארגון. כלומר שלעובד/ת תהיה חוויה שיש ערך למידע שרשם/ה בשאלון והארגון מגיב לכך ויוצר פעולות מתקנות בעקבות כך. זה מגביר את תחושת האמון והאמינות של המערכת.

**שלב ב' - עיבוד הנתונים**:

לאחר בניית והעברת הסקר מגיע שלב עיבוד הנתונים שמורכב משני שלבים:

* איסוף מידע - רישום על ידי גורם חיצוני (גורם חיצוני מאפשר שמירה על אנונימיות ) של המידע של כל התכנים בקובץ Excel כך שלכל שאלה יש את כל התשובות שענו עליה בגיליון אחד.
* עיבוד המידע -
בתהליך העיבוד כדאי לעבד את המידע ב - Excel על פי הפורמט הבא:
	+ 1. טבלת ממוצעים ושכיחים של כל השאלות.
		2. ממוצע ושכיח של סך כל התשובות
		3. ממוצע ושכיח של כל נושא ליבה שנבחן
		4. סדר עולה של ממוצע התשובות : מהשאלה עם הממוצע תשובות הגבוה ביותר לנמוך ביותר.
		5. אוסף של הרשמים הכתובים.
		6. מתאמים להשערות של קשרים בין שאלות שהוגדרו מראש

**שלב ג' - תובנות ומסקנות  :**

על פי אוסף המידע המעובד ניתן לערוך תהליך חשיבה משותף ועיבוד המסקנות. תהליך זה הוא חשוב ומשמעותי עבור הארגון- צוות ניהולי שיושב יחד ומייצר תובנות מתוך הנתונים, המסקנות על עמדות העובדים, תפיסת העובדים את הצוות, הארגון וכו' יכול להניב הרבה פרי עבור הארגון ועבור דרכי הניהול שלו.

**שלב ד' - תכנית פעולה:**

קיימת חשיבות גבוהה לשלב זה – עובדים מילאו את הסקר וכעת מצפים לפעולה, הם נותנים אמונם שהארגון עכשיו ישנה דרכיו וישתפר כי הם שיקפו לארגון מה טוב ומה פחות טוב. לכן הצוות הניהולי נדרש לעשות מאמצים גדולים לייצר מהלכים משמעותיים של שיפור הארגון ולנוע מסקנות לגזירת דרכי פעולה בטווח המיידי ובטווח הארוך.

**שלב ה' – תקשור:**

העברת מסרים לעובדים אילו הבנות נוצרו בקרב הצוות הניהולי/ מובילי הארגון בעקבות הסקר ומה הפעולות שנבחרו לעשות. הרבה פעמים מנהלים מתאכזבים שהעובדים לא רואים ולא מרגישים שינוי אחרי הרבה עבודה ניהולית . יש חשיבות גדולה שזה גם ייעשה וגם ייראה – הסברה, הצגת הדברים ושקיפות של השיפורים רק יועילו לארגון ולהרגשת העובד בו.

בהצלחה !!