

שם הכלי: שאלון אקלים תעסוקתי

פותח בשנת: 2009, על ידי: דובדבני ולוריא (2009), על בסיס: טכניקה של ראיונות עם עובדים, ועל

בסיס שאלונים מנושאים אחרים כגון אקלים שרות (Schneider et al, 1998).

1	מטרת הכלי	מוקד השאלון הוא במדידת החשיבות היחסית של שיקום תעסוקתי יחסית למטרות אחרות בארגון (תפוקה, חברה, כסף וכו').
2	סוג כלי המחקר	שאלון
3	אוכלוסיית היעד	עובדים בעלי פיגור שכלי במסגרות תעסוקתיות מוגנות
4	אופי הדיווח	דיווח עצמי
5	מבנה הכלי	חד-מימדי
6	סוג סולם המדידה	סולם ליקרט הנע בין 1 (מסכים במידה מועטה מאוד) לבין 5 (מסכים במידה רבה מאוד).
7	סוג הפריטים בכלי	דירוג
8	אורך הכלי	29 פריטים.
9	מהימנות	מהימנות (אלפא קרונבר) הסולם שהתקבלה במחקר של דובדבני ולוריא (2009) הייתה 0.904.
10	תקיפות	דובדבני ולוריא (2009): "לאחר ביצוע ניתוח גורמים, התקבלו 7 גורמים, כאשר 21 מתוך 29 הפריטים נכנסו לגורם הראשון. 7 הפריטים האחרים נכנסו לגורמים האחרים. אי לכך הוחלט להשתמש ב-21 הפריטים אשר נכנסו לגורם אחד בלבד. קיומו של גורם אחד גלובלי אשר מתאר את החשיבות של הנושא, תואם את התיאוריה של אקלים הלקוחה מתיאורית הגישטאלט, ודומה לתוצאות שאלוני אקלים אחרים (ראה לדוגמא (Zohar and Luria, 2005))"

רשימת מחקרי קרן של"ם אשר עשו שימוש בכלי:

מק"ט	שם המחקר
29	ד"ר דובדבני אילנה וד"ר לוריא גיל (2009). אפיוני הקשר בין סגנון מנהיגות, אקלים תעסוקתי, ערכי עבודה ותחושת חוללות עצמית בקרב עובדים בעלי פיגור שכלי במסגרות תעסוקתיות מוגנות. אונ' חיפה.

שאלון אקלים תעסוקתי

דובדבני ולוריא (2009)

שאלון לאנשי צוות

מע"ש

שלום,
במסגרת מחקר העוסק באיכות העבודה במע"ש, אנו בודקים פרטים על מקום עבודתך.
המחקר נערך בשיתוף עם הנהלת המע"ש. אין כאן תשובות נכונות או לא נכונות, קרוב לוודאי שעם חלק מהמשפטים תסכים במידה רבה ועם חלקם אינך תסכים.
חשוב לציין שהשאלון חמו אנונימי- אין צורך להזדהות ולרשום את שמך.

תודה על שיתוף הפעולה!

1. שאלון אקלים תעסוקתי
השאלות הבאות מתייחסות לתפיסתך את המע"ש.

אנא, ציין לגבי כל שאלה באיזו מידה התשובה תואמת את תפיסתך לגבי המע"ש בו אתה עובד/ת:

במידה במידה רבה
רבה בינונית מעט
מאד

1	2	3	4	5	1. במע"ש מבקשים מהחניכים להעריך את איכות הטיפול בתום
1	2	3	4	5	2. אנו שמים דגש במע"ש יותר על התפוקות של החניכים מאשר על
1	2	3	4	5	3. תצוות מקבל הדרכת נאותה על מנת לקדם את החניכים
1	2	3	4	5	4. במע"ש חשוב יותר שהחניך יהיה שבע רצון מאשר התפוקה שלו
1	2	3	4	5	5. התוצאות של המע"ש משקפה משאבים בשיפור ובשימור אופות
1	2	3	4	5	6. המדיניות והנהלים במע"ש מכוונים לפיתוח יכולות תעסוקתיות
1	2	3	4	5	7. החניכים יכולים לשנות את הצוות בכל נושא שהם רוצים (גם
1	2	3	4	5	8. להנהלת המע"ש חשוב למלא את המטלות גם על חשבון תוכנית
1	2	3	4	5	9. הנהלת המע"ש מעדיפה מדרך המשק את החניכים גם אם
1	2	3	4	5	10. הנהלת המע"ש מטפלת בגורמים המונעים מאיתנו מלספק
1	2	3	4	5	11. יש לנו סטנדרטים ברורים להערכת השיקום התעסוקתי של
1	2	3	4	5	12. למקום העבודה יש הרבה פעילויות חברתיות גם על חשבון שעות
1	2	3	4	5	13. יש לנו מספיק כוח אדם במע"ש כדי לשקם תעסוקתיות את
1	2	3	4	5	14. יש לנו מספיק משאבים (למשל זמן) במע"ש כדי לקדם את
1	2	3	4	5	15. איכות הטיפול בחניך במע"ש נמדדת על פי השיקום והקידום של
1	2	3	4	5	16. אנו אוספים מידע במע"ש לגבי תלונות ובקשות של החניכים

ומשפחותיהם

- | מספר | רמת | בדיקה | מדידת | מדידת | מדידת | מדידת |
|------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | רמת | רמת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | רמת | רמת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | מדידת | מדידת |

2. שאילון דפוס מנהיגות
 לאנשים שונים יש דפוס מנהיגות שונים. השאלות הבאות עוסקות בדפוס עסקית עוסקת של מנהל המע"ש אצל מנכ"ל עובדי. אנו הער"י את הדיקות השימוש של מנהל המע"ש בכל אחת מן ההתנהגויות המנוגרות כפי שצוות ליד בלטי כלפי אנשי הצוות במע"ש.

- הוא:
1. מסייע לכפופים בתמורה למאמץ מצדם
 2. בוחן מחדש הנחות מרכזיות בכדי לבדוק אם הן עדיין מתאימות
 3. נמנע מלהתערב עד שהבעיות הופכות חמורות
 4. מתמקד בדברים יוצאי דופן, טעויות, חריגים וסטיית מן הדרך
 5. נמנע מלהתערב גם כאשר עולים נושאים חשובים
 6. מדבר על האמונות והערכים החשובים ביותר
 7. לא נמצא כשגש צורך בכך
 8. מחפש נקודות מבט שונות, בעת פתרון בעיות