

שם הכלי: שאלון ערכי ניהול חדשים

פותח בשנת: 2008, על ידי: מאירי וויגודה-גדות (Meiri & Vigoda-Gadot, 2008).

1	מטרת הכלי	מטרת השאלון הייתה לבחון את נושא החדשנות, הישגיות והשקיפות בניהול הארגון.
2	סוג כלי המחקר	שאלון
3	אוכלוסיית היעד	מנהלי מוסדות או עובדים
4	אופי הדיווח	דיווח עצמי של מנהלים/עובדים
5	מבנה הכלי	השאלון מתחלק לשני חלקים (כל חלק 19 פריטים) הבוחנים את המשתנים ברמת הארגון וברמת העובד (ראה נספח א') לפי הפירוט הבא: חדשנות בארגון – 9 פריטים (ראה נספח א' פריטים 1-9), הישגיות בארגון – 5 פריטים (ראה נספח א' פריטים 1-5), שקיפות בארגון – 5 פריטים (ראה נספח א' פריטים 1-5). חדשנות העובד – 9 פריטים (ראה נספח ב' פריטים 1-9), הישגיות העובד – 5 פריטים (ראה נספח ב' פריטים 1-5), שקיפות העובד – 5 פריטים. כל שאלון היווה משתנה מנובא במסגרת הניתוחים הסטטיסטיים. השאלונים הללו חולקו ל-2 רמות, הארגון והעובד. במסגרת כל רמה נערך ממוצע של תוצאות המחקר ונוצרו 2 משתנים נוספים: ערכי ניהול חדשים ברמת הארגון ( $\alpha=0.92$ ), וערכי ניהול חדשים ברמת העובד ( $\alpha=0.87$ ). סך הכול הניתוחים הסטטיסטיים כללו 8 משתנים תלויים.
6	סוג סולם המדידה	הפריטים מדורגים על סולם ליקרט (1-5). הפריטים נוסחו בצורת היגדים והמשתתפים השיבו את רמת הסכמתם לגבי כל היגד.
7	סוג הפריטים בכלי	דירוג
8	אורך הכלי	השאלון כולל 38 פריטים
9	מהימנות	חדשנות בארגון ( $\alpha=0.92$ ) – 9 פריטים, הישגיות בארגון ( $\alpha=0.82$ ) – 5 פריטים, שקיפות בארגון ( $\alpha=0.81$ ) – 5 פריטים, חדשנות העובד ( $\alpha=0.88$ ) – 9 פריטים, הישגיות העובד ( $\alpha=0.77$ ) – 5 פריטים, שקיפות העובד ( $\alpha=0.82$ )
10	תקיפות	לא צויינה

רשימת מחקרי קרן של"ם אשר עשו שימוש בכלי:

מק"ט	שם המחקר
592	אמיר אזולאי (2012). הקשר בין תחרות ופוליטיקה ארגונית לבין אימוץ ערכי ניהול חדשים בארגונים המספקים שירותי דיור בקהילה לאנשים עם פיגור שכלי, פגועי נפש וקשישים. מנחה: פרופ' אמנון בהם. אוניברסיטת חיפה.

# שאלון ערכי ניהול חדשים

מאירי וויגודה-גדות (Meiri & Vigoda-Gadot, 2008)

נספח ב' – שאלון חדשנות, הישגיות ושקיפות הארגון

המשפטים הבאים מתייחסים לתכונות הארגון בו את/ה עובד/ת הקף בעיגול מספר מ-1 עד 5 המציין את מידת הסכמתך עם כל היגד בסולם 1 (כלל לא מסכים), 2 (די לא מסכים), 3 (נייטרלי), 4 (די מסכים), 5 (מסכים מאוד).

היגד	כלל לא מסכים	די לא מסכים	נייטרלי	די מסכים	מסכים מאוד
1. הארגון יוצר רעיונות חדשים לשיפור תפקודו	1	2	3	4	5
2. הארגון מחפש שיטות עבודה חדשות טכניקות ואמצעים חדשניים	1	2	3	4	5
3. הארגון ממציא פתרונות מקוריים לפתרון בעיות	1	2	3	4	5
4. הארגון תומך ברעיונות חדשניים	1	2	3	4	5
5. הארגון משיג הסכמה לרעיונות חדשניים	1	2	3	4	5
6. הארגון יוצר התלהבות בקרב חבריו בנוגע לרעיונות חדשניים	1	2	3	4	5
7. הארגון הופך רעיונות חדשניים ליישומיים	1	2	3	4	5
8. הארגון דוגל באופן שיטתי בהעלאת רעיונות חדשים	1	2	3	4	5
9. הארגון מעריך את יעילותם של רעיונות חדשים	1	2	3	4	5
10. הארגון מתגמל את עובדיו על בסיס ביצועיהם	1	2	3	4	5
11. הארגון מקדם את עובדיו בעיקר על פי ביצועיהם	1	2	3	4	5
12. הארגון מעודד תחרות בין העובדים	1	2	3	4	5
13. האדם בארגון זה עובד קשה בכדי לעמוד	1	2	3	4	5

					בדרישות העבודה	
5	4	3	2	1	לארגון זה יש תוכנית קידום מואצת לעובדים מצטיינים	.14
5	4	3	2	1	ארגון זה מוכן לחשוף את עצמו יותר מבעבר לציבור ולתקשורת	.15
5	4	3	2	1	הארגון רואה בביקורת כלי חשוב להתייעלות ושיפור השירות	.16
5	4	3	2	1	הארגון מנסה לתקן ליקויים העולים בביקורת המדינה	.17
5	4	3	2	1	הארגון מנסה לחנך אותי לקבל ביקורת	.18
5	4	3	2	1	הארגון פתוח לביקורת ולהצעות הציבור	.19

**נספח ג' – שאלון חדשנות, הישגיות ושקיפות העובד**

המשפטים הבאים מייצגים תחושות ביחס לעבודתך הנוכחית. הקף בעיגול מספר מ-1 עד 5 המציין את מידת הסכמתך עם כל היגד בסולם 1 (כלל לא מסכים), 2 (די לא מסכים), 3 (נייטרלי), 4 (די מסכים), 5 (מסכים מאוד).

היגד	כלל לא מסכים	די לא מסכים	נייטרלי	די מסכים	מאוד מסכים
.20 חשוב לי להעלות רעיונות חדשים לשיפור התפקוד בעבודה	1	2	3	4	5
.21 אני משתדל למצוא שיטות עבודה חדשות, טכניקות ואמצעים חדשניים	1	2	3	4	5
.22 אני ממציא פתרונות מקוריים לפתרון בעיות	1	2	3	4	5
.23 אני תומך ברעיונות חדשניים	1	2	3	4	5
.24 חשוב לי להשיג הסכמה לרעיונות חדשניים	1	2	3	4	5
.25 חשוב לי ליצור התלהבות בקרב חברי הארגון בנוגע לרעיונות חדשניים	1	2	3	4	5
.26 אני הופך רעיונות חדשניים ליישומיים	1	2	3	4	5

5	4	3	2	1	.27 אני דוגל באופן שיטתי בהעלאת רעיונות חדשים
5	4	3	2	1	.28 אני מעריך את יעילותם של רעיונות חדשים
5	4	3	2	1	.29 אני מאמין שיש לשלם לעובדים על בסיס ביצועיהם
5	4	3	2	1	.30 אני מאמין שקידום צריך להיעשות על בסיס ביצועי העובד
5	4	3	2	1	.31 אני מאמין שתחרות בין העובדים יוצרת סביבת עבודה בריאה
5	4	3	2	1	.32 אני עובד מאוד קשה בכדי להיענות לדרישות העבודה
5	4	3	2	1	.33 אני חושב שראוי שלארגונים תהיה תוכנית קידום מואצת לעובדים מצטיינים
5	4	3	2	1	.34 לדעתי חשוב שהארגון יהיה מוכן לחשוף את עצמו יותר מבעבר לציבור ולתקשורת
5	4	3	2	1	.35 אני מאמין בחשיבותה של הביקורת ככלי חשוב להתייעלות ושיפור השירות
5	4	3	2	1	.36 לדעתי חשוב לתקן ליקויים העולים בביקורת המדינה
5	4	3	2	1	.37 אני מאוד מעריך ביקורת
5	4	3	2	1	.38 חשוב לי להיות פתוח לביקורת ולהצעות מהציבור