

QUESTIONARIO DI CLIMA ORGANIZZATIVO

Il "cuore" del nostro lavoro è la didattica. Tutti noi che lavoriamo al 3° crediamo che la "mission" specifica che unisce tutti noi sia legata "all'aver cura" delle nostre alunne e dei nostri alunni, ognuno con il proprio ruolo e compito. Necessariamente per arrivare al "cuore e alla mission" dobbiamo interagire tra noi adulti creando delle dinamiche che continuamente si modificano. Nessuno ci ha insegnato a lavorare in gruppo, relazionare, negoziare, collocare in una giusta dimensione i conflitti, condividere speranze. Anche se nessuno ci ha insegnato come sviluppare belle relazioni, ognuno di noi ha sviluppato, grazie all'esperienza, dei modi di fare, delle reazioni, delle risposte. Con il presente strumento offerto a tutti i lavoratori del Circolo s'intende conoscere lo "stato delle relazioni" per poterle migliorare. Tale strumento sarà somministrato a tutti i lavoratori del Circolo tra settembre e ottobre.

Il questionario è anonimo, utilizziamo internet per due motivi:

- Risparmiare carta
- Rendere più familiare l'uso dello strumento

Modalità di compilazione:

- Ogni lavoratore, quando vuole si scarica da internet il questionario
- Dopo averlo salvato sul proprio computer o quello di plesso lo compila
- Quando è completato lo inviate al seguente indirizzo di posta : dstognon@libero.it
- In caso di difficoltà con lo strumento elettronico si può anche stamparlo e segnare le risposte a penna in tal caso sarà cura del DSGA allestire una scatola chiusa dove accogliere i questionari.
- Il questionario va compilato singolarmente
- Non si deve saltare nessun item
- I capi-gruppo sono a vostra disposizione per suggerimenti o aiuto nell'invviare il questionario
- Deve essere assicurata in tutti i modi l'anonimato
- Occorrono, per la compilazione non più di 15 minuti
- Quando, nel testo, si stenderanno dei suggerimenti per la compilazione questi saranno evidenziati in giallo
- I capitoli saranno segnati in rosso
- Le domande o item in verde

PREMESSA

Il questionario di rilevazione del clima organizzativo ha come supporto e base alcuni lavori realizzati dal gruppo di ricerca del prof. Enzo Spaltro, padre della psicologia del lavoro in Italia. Siamo gli unici in Italia che hanno creato questo strumento di rilevazione sul clima tarato sull'Organizzazione scolastica. Spero che ciò sia un motivo per impegnarsi seriamente nel compilare il presente lavoro

Per analizzare il clima organizzativo occorre tener presente le seguenti variabili:

- 1) Gli stili di comando
- 2) La comunicazione interna
- 3) La speranza dei lavoratori di poter "stare bene" se non oggi ma sicuramente "domani" nella propria organizzazione
- 4) La credibilità dei vari "attori dell'organizzazione"
- 5) Il "sentimento di potere", o meglio "quanto sentiamo di contare" all'interno dell'organizzazione
- 6) Lo stress organizzativo
- 7) La scala di motivazioni verso l'organizzazione
- 8) La giustizia valutativa
- 9) La concretezza

Sono in pratica i capitoli di questo questionario e saranno evidenziati in rosso

Il presente questionario è stato elaborato da:

(barrare il simbolo con una crocetta)

un docente



un operatore amministrativo



un operatore scolastico



SCALA DEGLI STILI DI COMANDO

Vi invito a dare risposte immediate, non "incartatevi" pensandoci troppo, esprimete la vostra prima sensazione.

Vi invito a rispondere tenendo presenti i due livelli:

Come perceivate il problema "ieri" (significa qualche anno fa)

Come lo percepite oggi o meglio: pensando al prossimo anno scolastico

L'obiettivo è di vedere se c'è miglioramento nell'organizzazione. Alcuni di voi sono più di 20 anni che lavorano con me: si tratta di vedere se lo scrivente, l'ambiente, l'organizzazione sono cambiati o no; se siamo andati in meglio o in peggio. Qualcuno è arrivato da poco al 3° allora deve chiedersi com'era nel precedente posto dove aveva lavorato e come percepisce oggi il 3°

1° come il Dirigente utilizza l'opinione del personale per prendere le decisioni.

(ricordarsi di scegliere e barrare il simbolino per una sola voce del passato e per una sola del presente)

in passato

al presente

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | non gli interessa conoscerle | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | la conosce ma non ne tiene conto | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | ne tiene conto quando le fa comodo | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | ne tiene conto e la considera utile | <input type="checkbox"/> |

1°B Come il D.S.G.A utilizza l'opinione del personale per prendere le decisioni?

(ricordarsi di scegliere e barrare il simbolino per una sola voce del passato e per una sola del presente)

in passato

al presente

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | non gli interessa conoscerle | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | la conosce ma non ne tiene conto | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | ne tiene conto quando le fa comodo | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | ne tiene conto e la considera utile | <input type="checkbox"/> |

1°C Come il Capogruppo utilizza l'opinione del personale per prendere le decisioni?

(ricordarsi di scegliere e barrare il simbolino per una sola voce del passato e per una sola del presente)

in passato

al presente

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | non gli interessa conoscerle | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | la conosce ma non ne tiene conto | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | ne tiene conto quando le fa comodo | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | ne tiene conto e la considera utile | <input type="checkbox"/> |

2° chi si sente responsabile affinché il Circolo funzioni bene e cioè in modo efficace ed efficiente?

passato

presente

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | solo il Dirigente scolastico | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | solo il DSGA | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | solo i capigruppo | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | solo coloro che sono amici del Dirigente o del DSGA | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | solo i collaboratori del DS e i capigruppo | <input type="checkbox"/> |



gran parte del personale



3° la "voglia di emergere" (date un senso positivo al termine: significa "tenerci", "amare", essere fieri del proprio lavoro) e di migliorare se stessi, come è sentita?

Passato

presente



Molto poco perché non si sa come agire



Come qualcosa che hanno i più "obbedienti"



Come qualcosa che gli altri percepiscono come strano



Come risultato di bravura e d' impegno personale



Come mezzo per migliorare se stessi e l' organizzazione



È valorizzata



4 le comunicazioni e le informazioni riguardanti il nostro lavoro hanno questa situazione:

in passato

al presente



non esiste circolazione di notizie e informazione



le comunicazioni vanno dall' alto verso il basso



le comunicazioni circolano ma informalmente attraverso chiacchiere di corridoio



esiste un sistema conosciuto e formalizzato di comunicazione



5° il personale parla del proprio lavoro con il dirigente

passato

presente



molto poco e con una certa paura



abbastanza



regolarmente, secondo una procedura definita (es: su appuntamento)



spesso, e quando ce ne è bisogno, senza complimenti



6° il personale partecipa alle decisioni che riguardano il proprio lavoro

◇	molto poco e e subiscono le decisioni altrui	◇
◇	solo occasionalmente e su problemi specifici	◇
◇	frequentemente	◇
◇	spesso e regolarmente su tutti i problemi	◇

7° le vostre conoscenze tecniche e le qualità personali sono utilizzate dallo staff di Direzione

Passato

presente

◇	Quasi niente	◇
◇	Solo quelle possedute dal personale laureato o anziano	◇
◇	Solo quelle tecniche molto specifiche	◇
◇	Spesso o assai spesso per tutti e senza pregiudizio	◇

SCALA DI SPERANZA PER LA SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Non possiamo star bene in un' organizzazione dove non ci sia la speranza che le persone possono modificare, cambiare, annullare ciò che non va o che va male.

Se si fa un po' d' attenzione non ci sono grosse difficoltà nel compilare la presente sezione del questionario.

Dovete farvi sempre due domande e mettere una crocetta sul numero : a sinistra (riferito ad oggi, alla situazione presente) con una numerazione che ha un preciso significato riportato più sotto; a destra (riferito a domani, al futuro – entro comunque un breve periodo- che ha una sua numerazione con un suo preciso significato)

Significato dei numeri, da segnare con una crocetta, della colonna a sinistra (OGGI)

1 = SONO PROBLEMI MOLTO PRESENTI E SENTITI

- 2 = ABBASTANZA PRESENTI E SENTITI
- 3 = NON LO SO
- 4 = POCO SENTITI E PRESENTI
- 5 = NON CI SONO

- significato dei numeri che dovete scegliere uno e mettere una crocette per ogni voce, della colonna a destra (DOMANI)

- 1 = DECISAMENTE NO
- 2 = PROBABILMENTE NO
- 3 = NON SO COSA DIRE
- 4 = PENSO DI SI
- 5 = SI, AL PIÙ PRESTO

OGGI		DOMANI
1 2 3 4 5	Le capacità personali e professionali non sono tenute in Considerazione	1 2 3 4 5
OGGI		DOMANI
1 2 3 4 5	tra il personale non c'è solidarietà e fiducia reciproca, ma sospetto e rivalità	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	il lavoro provoca fatica fisica e mentale tale da danneggiare La vita personale fuori dalla scuola	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	non esiste attaccamento al Circolo e ai suoi obiettivi che Cerca di realizzare	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	i ruoli del personale che lavorano al 3° non sono ben definiti E questo provoca confusione e incoerenza	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	si ha sempre paura di sbagliare e di essere capiti male	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	il dirigente scolastico non informa	1 2 3 4 5

L'ufficio di segreteria(nel suo insieme) e: Il D.S.G.A. e:

Sicuri	0 0 0 0 0	pericolosi	sicuro	0 0 0 0 0	pericoloso
Amici	0 0 0 0 0	nemici	amico	0 0 0 0 0	nemico
Giusti	0 0 0 0 0	ingiusti	giusto	0 0 0 0 0	ingiusto
Onesti	0 0 0 0 0	disonesti	onesto	0 0 0 0 0	disonesto
Esperti	0 0 0 0 0	inesperti	esperto	0 0 0 0 0	inesperto
Competenti	0 0 0 0 0	incompetenti	competente	0 0 0 0	incompetente

I genitori del circolo sono: Il Circolo (In generale) e:

Sicuri	0 0 0 0 0	pericolosi	sicuro	0 0 0 0 0	pericoloso
Amici	0 0 0 0 0	nemici	amico	0 0 0 0 0	nemico
Giusti	0 0 0 0 0	ingiusti	giusto	0 0 0 0 0	ingiusto
Onesti	0 0 0 0 0	disonesti	onesto	0 0 0 0 0	disonesto
Esperti	0 0 0 0 0	inesperti	esperto	0 0 0 0 0	inesperto
Competenti	0 0 0 0 0	incompetenti	competente	0 0 0 0	incompetente

SCALA DEL SENTIMENTO DEL POTERE

A volte in psicologia , come per altre discipline, si usano dei termini con un "senso" diverso dal modo d' intendere comune. In psicologia del lavoro si parte dal presupposto che il potere non sia una cosa negativa(come lo è nell' immaginario collettivo. Il potere è dei ricchi e dei politici). Ogni mattina, quando ci alziamo facciamo un' operazione di "potere" : decidiamo di vivere la giornata e in un certo senso , con un buon "sentimento del potere" decidiamo come interpretarla. Il potere è negativo quando toglie potere agli altri è positivo quando sviluppa , incentiva, fa emergere le potenzialità e il potere degli altri.

Alla domanda che seguirà mettete una crocetta o verso il molto o verso il poco per ogni singola voce.

Quanto potere ho nel mio lavoro?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Quanto potere potrei avere?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Quanto potere ho nella mia organizzazione (Plesso, Circolo, segreteria)?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Quanto potere vorrei avere nella mia organizzazione?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Quanto potere il mio lavoro esercita su di me?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Quanto potere la dirigenza del Circolo (dirigente, DSGA, collaboratori, capogruppo) esercita su di me?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Quanto io sono soddisfatto di questa situazione?

Molto 1 2 3 4 5 poco

Sento di avere potenzialità e nessuno mi offre la possibilità di esprimerle?

Molto 1 2 3 4 5 poco

SCALA DI STRESS ORGANIZZATIVO

Si tratta, con questa parte del questionario di capire come vengono percepite le richieste derivanti da lavoro rispetto alle proprie capacità ed aspirazioni. La letteratura di settore e soprattutto le ricerche del mio maestro ed amico Enzo Spaltro evidenziano che nei lavoratori di un' organizzazione si possono manifestare due tipi di stress:

- ǒ Di super lavoro dove le richieste di lavoro sono esagerate sia rispetto alle nostre forze fisiche , sia a quelle mentali o di capacità
- ǒ Di sotto stress che produce, scusate il bisticcio di parole, stress, causato dal fatto che il lavoro che ci è richiesto non ci coinvolge, ci richiede minori capacità di quelle che potremmo dare, oppure è al di sotto delle nostre potenzialità.

Ora si tratta di farvi un' ulteriore domanda:

Le operazioni lavorative che più sotto vi saranno chieste mi sono chieste in modo insufficiente, adeguato o eccessivo dal mio ambiente di lavoro.

I valori delle frequenze numeriche sono riportati qui sotto , voi per ogni domanda dovete mettere una crocetta sul numero che più si avvicina alla percezione che voi avete.

1. (significa) molto superiori le richieste che mi sono fatte dal mio ambiente di lavoro rispetto alle mie capacità ed aspirazioni
2. Abbastanza superiori

3. Richieste adeguate
4. Abbastanza inferiori sono le richieste rispetto alle mie capacità ed aspirazioni
5. Molto inferiori

ECCO LE DOMANDE

- a) Le tecniche e le conoscenze professionali che mi sono richieste sono 1 2 3 4 5
- b) Le buone maniere e le capacità relazionali che mi sono richieste sono 1 2 3 4 5
- c) I ruoli attribuiti e gli incarichi svolti che mi sono richiesti sono 1 2 3 4 5
- d) La formazione e l'aggiornamento che mi è richiesto è 1 2 3 4 5
- e) Le decisioni che prendo e l'autorità che esercito e che mi sono richieste sono 1 2 3 4 5
- f) La qualità del lavoro che svolgo e che mi è richiesta è 1 2 3 4 5
- g) Il mio mansionario è 1 2 3 4 5
- h) Le relazioni con i genitori (o con il pubblico) e che mi sono richieste sono 1 2 3 4 5

SCALA DI MOTIVAZIONE VERSO L' ORGANIZZAZIONE

Si tratta di una misura dell' atteggiamento che voi avete verso il 3° circolo. Vi si chiede di mettere una sola crocetta per ogni domanda

1° se qualcuno intendesse cambiare posto di lavoro e mi chiedesse se il 3° Circolo è un buon ambiente di lavoro, risponderai

- raccomandandolo fortemente
- raccomandandolo con qualche riserva. In tal caso vorrebbe specificare la riserva o le riserve?
- con qualche indecisione
- sconsigliandolo un po'
- sconsigliandolo fortemente

2° Quanto penso, in generale, che il personale del 3° circolo (o del plesso) sia soddisfatto del mio lavoro

- molto soddisfatto
- abbastanza soddisfatto

- ð non so proprio
- ð abbastanza soddisfatto
- ð molto insoddisfatto

3° quanto penso che i genitori della mia classe, o del mio Plesso, o del Circolo(a seconda della vostra funzione) siano soddisfatti del mio lavoro:

- ð molto soddisfatti
- ð abbastanza soddisfatti
- ð non so proprio
- ð un po' insoddisfatti
- ð molto insoddisfatti

4° quale delle delle seguenti espressioni descrive meglio i rapporti che esistono tra le varie componenti scolastiche(insegnanti, personale ausiliario, personale segreteria):

(ecco la legenda delle sigle che trovate sotto a destra:

dir = dirigente scolastico

ins. = insegnante

segr = segreteria

coll.sc. = collaboratore scolastico

dsga = la segretaria

	dir./ins.	Dir./ segr	ins/ segr	coll. Sc / dir	coll.sc./ dsga	coll. Sc./ ins.
Eccellenti e leali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buoni e soddisfacenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alternanti e instabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difficili e burrascosi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scadenti e insufficienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SCALA DI GIUSTIZIA VALUTATIVA

Vi chiedo ora delle cose che potrebbero sembrare strane. Non lo sono. Per esempio vi chiedo di descrivere una domenica passata con il dirigente scolastico, magari non la passerete mai insieme ma vi chiedo di immedesimarvi nella situazione e di rispondere "di pancia" cioè secondo la vostra sensazione. **Abbiate fiducia e lanciatevi, tutto il presente lavoro è realizzato per capire meglio come migliorare le relazioni tra di noi.**

I numeri sotto riportati hanno un preciso significato: servono per descrivere con quale atteggiamento voi giudicate delle precise operazioni o situazioni che potrebbero capitare nel nostro vivere quotidiano.

(mettere una crocetta su un numero per ogni voce)

- 1 = sento un po' paura e di timore: non mi sento libera/o di dire quello che voglio
- 2 = provo un po' d'imbarazzo: devo stare attento a ciò che dico senza però aver paura
- 3 = sono abbastanza indifferente alla cosa: nel senso che mi sento molto distaccata
- 4 = ci metto attenzione e provo un certo interesse a farlo
- 5 Trovo la cosa gradevole e, in senso professionale, di soddisfazione

Discutere con il Direttore di argomenti generali	1	2	3	4	5
Descrivere al direttore come ho passato la domenica	1	2	3	4	5
Riferire al Direttore come sta andando il lavoro	1	2	3	4	5
Discutere con il DSGA di argomenti generali	1	2	3	4	5
Discutere con il capogruppo di argomenti generali	1	2	3	4	5
Descrivere al DSGA come ho passato la domenica	1	2	3	4	5
Descrivere al capogruppo come ho passato la domenica	1	2	3	4	5
Riferire al DSGA come sta andando il lavoro	1	2	3	4	5
Riferire al capogruppo come sta andando il lavoro	1	2	3	4	5
Ricevere una visita personale sul luogo di lavoro	1	2	3	4	5
Partecipare ad una riunione con colleghi di altre scuole	1	2	3	4	5

Discutere del mio Circolo, plesso o segreteria di come vorrei migliorarlo

1 2 3 4 5

Discutere con i miei colleghi del mio futuro professionale e di come vorrei migliorarlo

1 2 3 4 5

SCALA DI CONCRETEZZA

SIAMO FINALMENTE GIUNTI VERSO LA FINE DI QUESTO IMPEGNATIVO QUESTIONARIO. Per fortuna che sarà somministrato ogni due anni altrimenti sarebbe una fatica per voi che lo compilate e altrettanto per chi lo dovrà tabulare e commentare.

Tra le cinque possibili risposte, alle sette domande riportate più sotto, scegliete quella che maggiormente esprime le vostre idee (mi raccomando una sola crocetta per ogni domanda)

1° nel lavoro la cosa che preferisco di più è:

- Il gusto di aver completato un lavoro
- La sensazione di aver fatto un buon lavoro
- Il piacere di aver lavorato con gente simpatica
- Il riconoscimento dei miei sforzi
- La prova che sono stimato e apprezzato

2° i migliori colleghi di lavoro sono soprattutto:

- Persone che sono professionalmente valide
- Persone che hanno una cultura superiore alla mia
- Persone con cui è facile andare d'accordo
- Persone leali nei miei confronti
- Persone che mi vogliono bene

3° mi piacerebbe essere riconosciuto come una persona:

- Competente ed efficiente
- Concreta e pratica

- ð Amichevole e cordiale
- ð Di successo ed iniziativa
- ð Riservata e fidata

4° il difetto più grande di un'organizzazione scolastica è:

- ð Non riuscire a capire dove si vuol arrivare
- ð Non poter far nulla senza "fare" tante carte
- ð L'impossibilità di potersi fidare
- ð La distruzione dell'individuo
- ð L'impossibilità di essere amici

5° mi sembra di rendere di più quando:

- ð In determinati obiettivi mi lasciano libera/o di fare
- ð Mi stimolano a lavorare stuzzicando la mia curiosità
- ð Posso discutere liberamente dei vari problemi
- ð Mi sento oggetto di particolare attenzione
- ð Mi propongono un premio o un vantaggio concreto

6° preferisco lavorare con un dirigente che sia soprattutto:

- ð Creativo
- ð Concreto
- ð Comprensivo
- ð Amico
- ð Sicuro

7° preferisco lavorare con un DSGA che sia soprattutto:

- ð Creativo
- ð Concreto
- ð Comprensivo
- ð Amico

Sicuro

8° preferisco lavorare con un CAPOGRUPPO che sia soprattutto:

Creativo

Concreto

Comprensivo

Amico

Sicuro

9° Nella mia organizzazione scolastica preferirei fare le seguenti attività:

Ciò che faccio ora mi va bene

Organizzare le persone

Convincere e stimolare le persone

Realizzare concretamente e chiaramente i programmi/obiettivi

Operazioni chiare e facilmente valutabili

Abbiamo finito. Vi ringrazio per l'impegno spero serva a migliorare il vostro benessere futuro al 3° Circolo.

Aladino Tognon

Estate 2008

NON COPIARE