

ASSUNTI SUL RAPPORTO UOMO-LAVORO

Questionario - Forma IO/OR

DIA-LOGOS - Questionario riadattato a cura di Massimo Ferrario da: M. Scott Meyers, Every Employee a Manager, Mc Graw-Hill, 1981, contenuto in: D.A. Kolb, I.M. Rubin and J.M. McIntyre, Organizational Psychology: An Experiential Approach to Organizational Behavior, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1984. Da usare in aula come base per la discussione.

PRESENTAZIONE DEL QUESTIONARIO

Vi vengono proposte 10 coppie di affermazioni riguardanti possibili modi diversi di pensare sia le persone che il lavoro.

Per ogni coppia (1.a-1.b; 2.a-2.b; ecc.), avete a disposizione un punteggio totale di 10: distribuite il vostro punteggio fra le due affermazioni (es.: 6-4; 3-7; 5-5; ecc.), controllando che il totale sia esattamente 10.

Per ogni coppia, esprimete 2 valutazioni:

(IO): **il vostro pensiero.**

Si intende la vostra personale preferenza;

(OR): **il pensiero della vostra organizzazione**

Si intende ciò che, nella vostra percezione, pensa l'organizzazione cui voi apparteneate.

Per questa seconda valutazione, fate riferimento in particolare a quello che ritenete essere il punto di vista effettivo del management di alto livello della vostra organizzazione.

Al termine, compilate il foglio di tabulazione e riportate i risultati sul foglio finale, da consegnare anonimo per la tabulazione di gruppo.

1.a Gli uomini per natura tendono a lavorare il meno possibile.
1.b Quando le persone evitano il lavoro, di solito e perché il loro lavoro è stato privato di significato.

IO 1.a _____ 1.b _____ totale = 10
OR 1.a _____ 1.b _____ totale = 10

2.a Se le persone possono accedere a tutte le informazioni che desiderano, tendono ad avere atteggiamenti migliori e a comportarsi in modo più responsabile.
2.b Se le persone hanno più informazioni di quanto sia strettamente necessario per svolgere le loro attività immediate, di solito le usano in maniera sbagliata.

IO 2.a _____ 2.b _____ totale = 10
OR 2.a _____ 2.b _____ totale = 10

3.a Un problema nel chiedere ai collaboratori di esprimere le proprie idee e dato dal fatto che la loro prospettiva è limitata, per cui i loro suggerimenti risultano di scarso valore pratico.
3.b Chiedere ai collaboratori le loro opinioni allarga la loro visuale e permette lo sviluppo di suggerimenti utili.

IO 3.a _____ 3.b _____ totale = 10
OR 3.a _____ 3.b _____ totale = 10

4.a Se le persone non fanno uso di molta immaginazione e ingegnosa nello svolgere le loro attività, probabilmente dipende dal fatto che poche persone ne hanno molta di entrambe.
4.b La maggior parte delle persone ha immaginazione e creatività ma non le può esprimere a causa di condizionamenti imposti dai capi e dal lavoro in se stesso.

IO 4.a _____ 4.b _____ totale = 10
OR 4.a _____ 4.b _____ totale = 10

5.a Le persone tendono ad alzare i propri standard se sono responsabilizzate nel proprio comportamento e possono correggere da se i propri errori.

5.b Le persone tendono ad abbassare i propri standard se non sono penalizzate per i comportamenti scorretti e per gli errori.

IO 5.a _____
 5.b _____
 totale = 10

OR 5.a _____
 5.b _____
 totale = 10

6.a E' meglio comunicare alle persone sia il bello che il brutto di una notizia, perchè la maggior parte delle persone vuole sapere tutto di una cosa, anche le parti più spiacevoli.

6.b E' meglio trattenere le notizie di lavoro negative, perchè la maggior parte delle persone preferisce ascoltare solo le cose positive.

IO 6.a _____
 6.b _____
 totale = 10

OR 6.a _____
 6.b _____
 totale = 10

7.a A un capo e dovuto più rispetto che a un collaboratore. Perciò un capo perde di prestigio se ammette che un suo collaboratore aveva ragione e lui aveva torto.

7.b Le persone, ad ogni livello, hanno diritto ad eguale rispetto. Perciò un capo vede aumentato il proprio prestigio quando sostiene questo principio ammettendo che un collaboratore aveva ragione e lui aveva torto.

IO 7.a _____
 7.b _____
 totale = 10

OR 7.a _____
 7.b _____
 totale = 10

8.a Se le pagate abbastanza, le persone probabilmente si preoccuperanno meno di cose immateriali come la responsabilità e il riconoscimento.

8.b Dategli un lavoro interessante e sfidante e le persone si preoccuperanno meno di soldi e benefici aggiuntivi.

IO 8.a _____
 8.b _____
 totale = 10

OR 8.a _____
 8.b _____
 totale = 10

9.a Se alle persone si consente di fissare i propri traguardi e i propri livelli di prestazione, queste tenderanno a fissarli più alti di quanto non farebbe il capo.

9.b Se alle persone si consente di fissare i propri traguardi e i propri livelli di prestazione, queste tenderanno a fissarli più bassi di quanto non farebbe il loro capo.

IO 9.a _____
9.b _____
totale = 10

OR 9.a _____
9.b _____
totale = 10

10.a Maggiore e la conoscenza e la libertà di azione di una persona rispetto al proprio lavoro, maggiori sono i controlli richiesti per tenerla in riga.

10.b Maggiore e la conoscenza e la libertà di azione di una persona rispetto al proprio lavoro, minori sono i controlli richiesti per assicurare una prestazione soddisfacente.

IO 10.a _____
10.b _____
totale = 10

OR 10.a _____
10.b _____
totale = 10

NOTA PER LA TABULAZIONE

TOTALE (X)	
1.a	IO _____
2.b	IO _____
3.a	IO _____
4.a	IO _____
5.b	IO _____
6.b	IO _____
7.a	IO _____
8.a	IO _____
9.b	IO _____
10.a	IO _____
	OR _____

1.b	IO _____	OR _____
2.a	IO _____	OR _____
3.b	IO _____	OR _____
4.b	IO _____	OR _____
5.a	IO _____	OR _____
6.a	IO _____	OR _____
7.b	IO _____	OR _____
8.b	IO _____	OR _____
9.a	IO _____	OR _____
10.b	IO _____	OR _____
TOTALE (Y)		OR _____

La somma di (X)+(Y) per IO deve essere uguale a 100

La somma di (X)+(Y) per OR deve essere uguale a 100

Assunti sul rapporto uomo-lavoro / Questionario

LETTURA DEI RISULTATI

LE TEORIE X E Y

Esistono due teorie (D. Mc Gregor, 1960) sull'"uomo lavoratore", chiamate *Teoria X e Teoria Y*.

Le riassumiamo brevemente.

TEORIA X

1. Le persone in genere amano poco il lavoro: se potessero, ne farebbero volentieri a meno.

2. Per questo, se si vuole che gli obiettivi di lavoro vengano raggiunti, bisogna stare addosso alle persone: costringerle, controllarle, far loro intravedere la possibilità di penalizzarle.

3. Le persone tendono a sottrarsi alle proprie responsabilità e cercano appena possono una guida formale.

4. La maggior parte delle persone pone la sicurezza prima di ogni altro fattore legato al lavoro e mostra una scarsa voglia di svilupparsi.

TEORIA Y

1. Le persone verso il lavoro hanno lo stesso atteggiamento che hanno verso il riposo o il gioco.

2. Le persone sono in grado di governarsi e di controllarsi da se, se sono state coinvolte e responsabilizzate sugli obiettivi che devono raggiungere.

3. In genere le persone possono imparare ad accettare, e perfino a ricercare, la responsabilità.

4. La capacità di prendere decisioni creative e ampiamente diffusa fra le persone e non appartiene in esclusiva a coloro che occupano posizioni manageriali.

INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI

Alla luce di quanto sopra, interpretate i punteggi vostri personali (IO) e da voi attribuiti all'organizzazione di appartenenza (OR).

IO (X) = _____ (Y) = _____ (totale = 100)

OR (X) = _____ (Y) = _____ (totale = 100)

□ Per la valutazione IO:

Quanto migliore e la differenza, in valore assoluto, fra i due punteggi di (X) e (Y), tanto più convinta e radicata appare essere la vostra personale ideologia in fatto di risorse umane.

□ Per la valutazione OR:

Quanto migliore e la differenza, in valore assoluto, fra i due punteggi di (X) e (Y) tanto più convinta e radicata appare essere l'ideologia organizzativa dell'organizzazione cui appartenete.