

Įmonės X darbuotojų pasitenkinimo darbu analizė

Vilnius, 2023

INF **STAT**

Turinys

Įvadas	3
Įmonės apžvalga	4
Tyrimo metodika	5
Administracijos skyrius.....	7
Rinkodaros skyrius	8
Logistikos skyrius.....	9
Gamybos skyrius	10
Apibendrinimas, palyginimas su normomis.....	11
Išvados.....	15

Priedai:

1. Pasitenkinimo darbu klausimynas

Ivadas

Šioje tyrimo analizėje pristatysime Job Satisfaction Survey (JSS) pasitenkinimo darbu tyrimą, atliktą įmonėje X. Šis tyrimas skirtas išsiaiškinti darbuotojų pasitenkinimo lygį ir identifikuoti pagrindines problemas, su kuriomis susiduria darbuotojai įmonėje X.

Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra esminis veiksnys, įtakojantis jų darbo našumą, motyvaciją ir bendrą darbo vietoje patiriamą gerovę. Suprasti darbuotojų pasitenkinimo lygį ir identifikuoti esmines problemas gali padėti įmonėms kurti sveiką ir produktyvią darbo aplinką bei skatinti darbuotojų ilgalaikį įsipareigojimą organizacijai.

Šioje tyrimo analizėje apžvelgsime Job Satisfaction Survey (JSS) klausimyno rezultatus, įvertinsime pasitenkinimo lygį skirtingose darbo srityse ir pateiksime rekomendacijas, kaip galima gerinti darbuotojų pasitenkinimą įmonėje X.

Tyrimo metu buvo apklausti 67 įmonės X darbuotojai iš skirtingų skyrių ir pareigų lygių. Surinkti duomenys buvo analizuojami, siekiant gauti išsamų vaizdą apie darbuotojų požiūrį į darbą, bendrą pasitenkinimą ir esmines problemas, su kuriomis jie susiduria.

Tikimės, kad šis tyrimas suteiks įmonės X vadovams ir personalo departamentui naudingos informacijos, kuria remiantis galės būti priimti veiksmingi sprendimai ir įgyvendinti pokyčiai, siekiant gerinti darbuotojų pasitenkinimą ir bendrą darbo aplinką.

Toliau pristatysime tyrimo rezultatus, išanalizuosime esmines problemas ir pateiksime konkrečias rekomendacijas, kaip galima spręsti šias problemas ir gerinti darbuotojų pasitenkinimą įmonėje X.

**Pastaba: Ši ataskaita yra tik pavyzdys ir visi duomenys buvo pakeisti laikantis konfidencialumo.*

Įmonės apžvalga

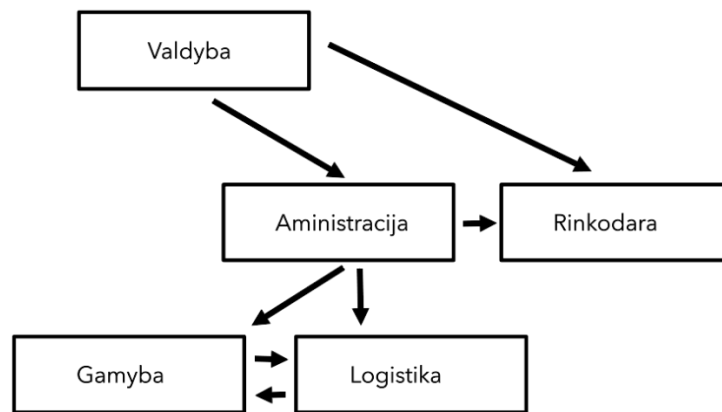
Įmonė X yra veiklą vykdanči nuo 2002 metų ir yra įsikūrusi Lietuvoje. Jų veikla yra orientuota į klientų poreikių tenkinimą ir suteikia įvairias paslaugas bei produktus. Įmonės X tikslas yra užtikrinti, kad jų klientai būtų patenkinti ir pasitenkinti teikiamomis paslaugomis.

Įmonė X turi kelis pagrindinius skyrius, kurie yra svarbūs jų veiklai. Administracijos skyrius atsakingas už įmonės valdymą, personalo valdymą ir bendrą koordinavimą. Rinkodaros skyrius užsiima rinkodaros strategijų kūrimu, prekių ir paslaugų pardavimu, klientų aptarnavimu bei plėtra. Logistikos skyrius užtikrina efektyvų medžiagų tiekimą, prekių sandėliavimą ir pristatymą. Gamybos skyrius yra atsakingas už produkto gamybą ir kokybės kontrolę.

Įmonėje X dirba 67 darbuotojai, kurie užima įvairias pareigas ir prisideda prie įmonės augimo bei sėkmės. Bendradarbiavimas, inovacijos ir aukšti profesiniai standartai yra vertinami šioje įmonėje, siekiant užtikrinti klientams aukštos kokybės paslaugas ir produktus.

Įmonės X tikslas yra ilgalaikė sėkmė, o tai pasiekiami užtikrinant aukštą klientų aptarnavimo lygį, plėsdami rinką ir nuolat tobulindami veiklą. Jie siekia būti inovatyvia ir konkurencinga įmone, kuriančia vertę rinkai ir atsižvelgianti į klientų kintančius poreikius.

Įmonės struktūra:



Tyrimo metodika

JSS klausimynas

JSS (Job Satisfaction Survey) yra pasitenkinimo darbu klausimynas, kuris naudojamas vertinti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Šis klausimynas apima įvairias sritis, kurios gali turėti įtakos darbuotojų pasitenkinimui ir bendrai darbo patirčiai.

JSS pasitenkinimo darbu klausimynas susideda iš 9 subskalių, kurios yra:

Darbo užmokestis: Šioje subskalėje vertinamas darbuotojų pasitenkinimas atlyginimu, atlygio sąžiningumu ir pakankamumu.

Paaukštinimo galimybės: Vertinama ar darbuotojai jaučia, kad turi galimybių karjeros plėtrai ir paaukštinimui organizacijoje.

Vadovavimas: Šioje subskalėje įvertinama, kaip darbuotojai suvokia vadovų veiklą, vadovavimo stilių ir vadovo palaikymą.

Privilegijos/lengvatos: Vertinama, ar darbuotojai jaučia, kad organizacija teikia jiems tam tikras privilegijas, lengvatas arba papildomas socialines išmokas.

Pripažinimas: Šioje subskalėje vertinama, ar darbuotojai jaučia, kad jų indėlis ir pastangos yra pripažintos ir įvertintos organizacijoje.

Darbo organizavimas: Vertinama, kaip darbuotojai suvokia darbo procesą, darbo tvarką ir organizavimą.

Bendradarbiai: Šioje subskalėje įvertinamas darbuotojų pasitenkinimas bendradarbiais, komandinio darbo efektyvumas ir tarpusavio santykiai.

Darbo pobūdis: Vertinama, ar darbuotojai jaučia, kad jų darbo pobūdis ir pareigos atitinka jų interesus, gebėjimus ir viltis.

Komunikacija: Šioje subskalėje vertinamas darbuotojų pasitenkinimas organizacijos vidine komunikacija, informacijos gavimu ir bendravimo veiksmingumu.

Kiekviena subskalė suteikia informaciją apie skirtingus darbo aspektus, kurie gali turėti įtakos darbuotojų pasitenkinimui ir bendrai darbo aplinkai. Šios subskalės gali padėti identifikuoti problemas ir sritis, kurias reikia tobulinti siekiant gerinti darbuotojų pasitenkinimą ir darbo efektyvumą.

Vertinimas JSS (Job Satisfaction Survey) klausimyno atveju yra atliekamas įvertinant kiekvienos subskalės balų sumą. Kiekvienas klausimas JSS klausimyne vertinamas naudojant 1–6 balų skalę, kur 1 reiškia "visiškai nesutinku" ir 6 - "visiškai sutinku".

Kiekvienos subskalės balų suma yra apskaičiuojama sudedant visus atitinkamos subskalės klausimų balus. Taigi, jei subskalėje yra 4 klausimai, tai subskalės balų suma gali svyruoti nuo 4 iki 24 balų (jei kiekvienas klausimas įvertinamas maksimaliu balu).

Bendras skalės balas JSS klausimyne yra apskaičiuojamas sudedant visas subskalės balų sumas ir tiesiog padalinant jas iš 9.

JSS klausimyno balų interpretacija yra tokia, kad kuo aukštesnis bendras skalės balas, tuo didesnis pasitenkinimas darbu. Taigi, didesnis bendras skalės balas rodo, kad darbuotojai yra labiau patenkinti darbu ir turi teigiamą požiūrį į savo darbo aplinką.

Šie balai ir jų interpretacija gali būti naudingi analizuojant JSS tyrimo rezultatus ir identifikuojant sritis, kuriose reikia imtis veiksmų siekiant gerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Norint užtikrinti respondentų anonimiškumą, visų darbuotojų tapatybės ir asmeninė informacija buvo konfidencialiai apdorojamos. Anketos formos buvo parengtos taip, kad neleistų identifikuoti individualių atsakymų, o surinkti duomenys buvo apdorojami tik grupinės analizės tikslais. Tai padėjo užtikrinti, kad darbuotojai jautėsi saugūs atsakydami į klausimus ir galėjo atvirai išreikšti savo nuomonę.

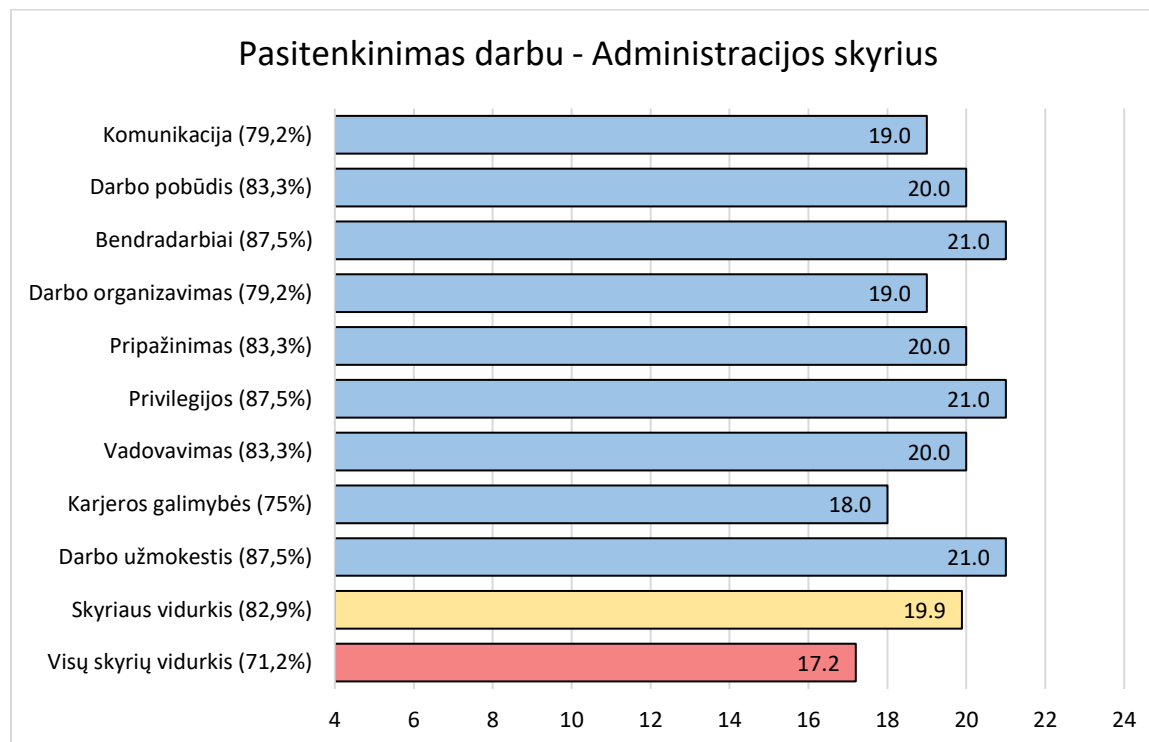
Tyrimas buvo vykdomas visuotinės apklausos formatu. Visi 67 įmonės X darbuotojai buvo pakviesti dalyvauti tyrimo procese. Tai suteikė galimybę gauti išsamią ir įvairiapusę informaciją apie darbuotojų pasitenkinimą darbu ir suvokimą apie skirtingas darbo sritis.

Tyrimui buvo naudojamos popierinės anketos, kurias kiekvienas darbuotojas gavo ir užpildė savarankiškai. Popierinės anketos buvo pasirinktos dėl paprastumo ir patogumo, leidžiančio darbuotojams atsakyti į klausimus patogioje aplinkoje ir savo tempo ribose. Tai taip pat palengvino duomenų rinkimo procesą.

Po to, kai visi darbuotojai užpildė anketas, jų atsakymai buvo surinkti, apdoroti ir analizuoti. Grupinė analizė padėjo gauti bendrą vaizdą apie darbuotojų pasitenkinimą darbu ir suteikė informacijos apie pagrindines problemas ar sritis, kurias reikia tobulinti organizacijoje.

Administracijos skyrius

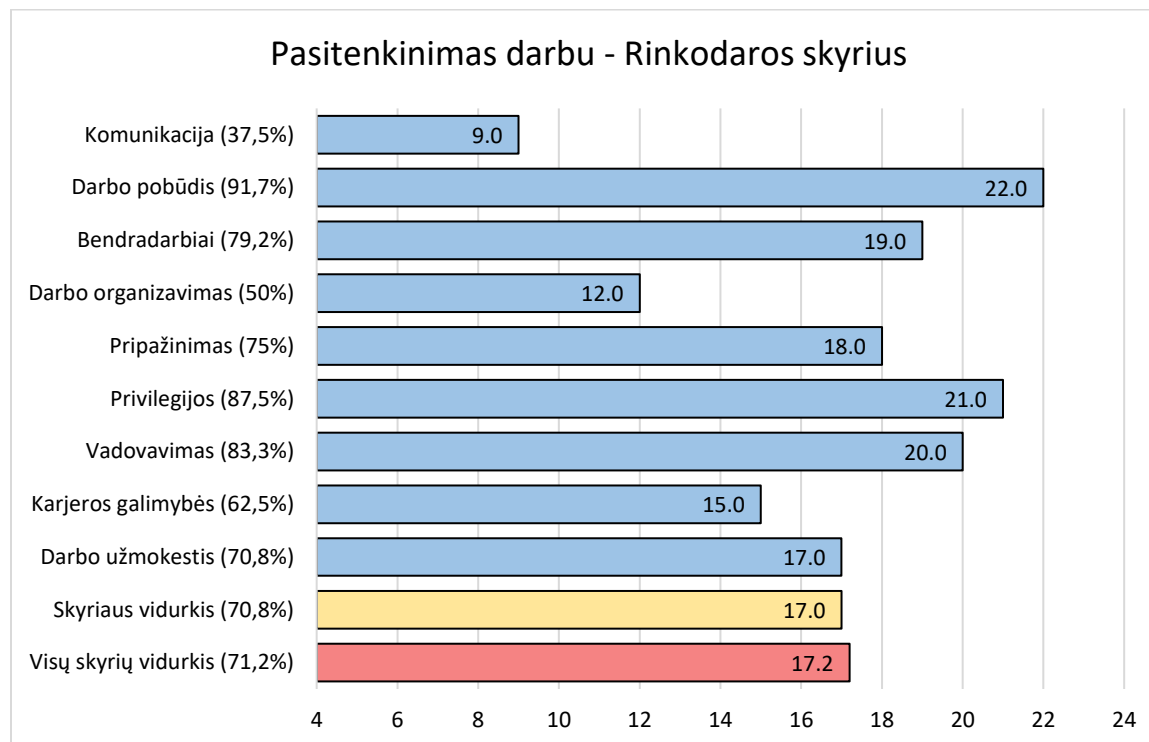
Administracijos skyriaus pasitenkinimas darbu yra vertinamas kiekvienos subskalės įvertinimais. Kiekviena subskalė gali gauti iki 24 balų, o kuo aukštesnis balas, tuo didesnis pasitenkinimas tam tikra sritimi. Naudojant JSS (Job Satisfaction Survey) klausimyną, kurioje yra 6 balų skalė (nuo 1 iki 6), sveikieji skaičiai rodo iš viso surinktus balus, o procentinės išraiškos (skliausteliuose) atspindi procentą iš maksimalių galimų balų kiekvienoje subskalėje.



Taigi, administracijos skyriaus pasitenkinimas darbu vidutiniškai sudaro apie 82,9%, o tai rodo, kad šis skyrius yra gerai įvertintas ir darbuotojai jaučia didelį pasitenkinimą beveik visomis sritimis, kurios buvo įvertintos.

Rinkodaros skyrius

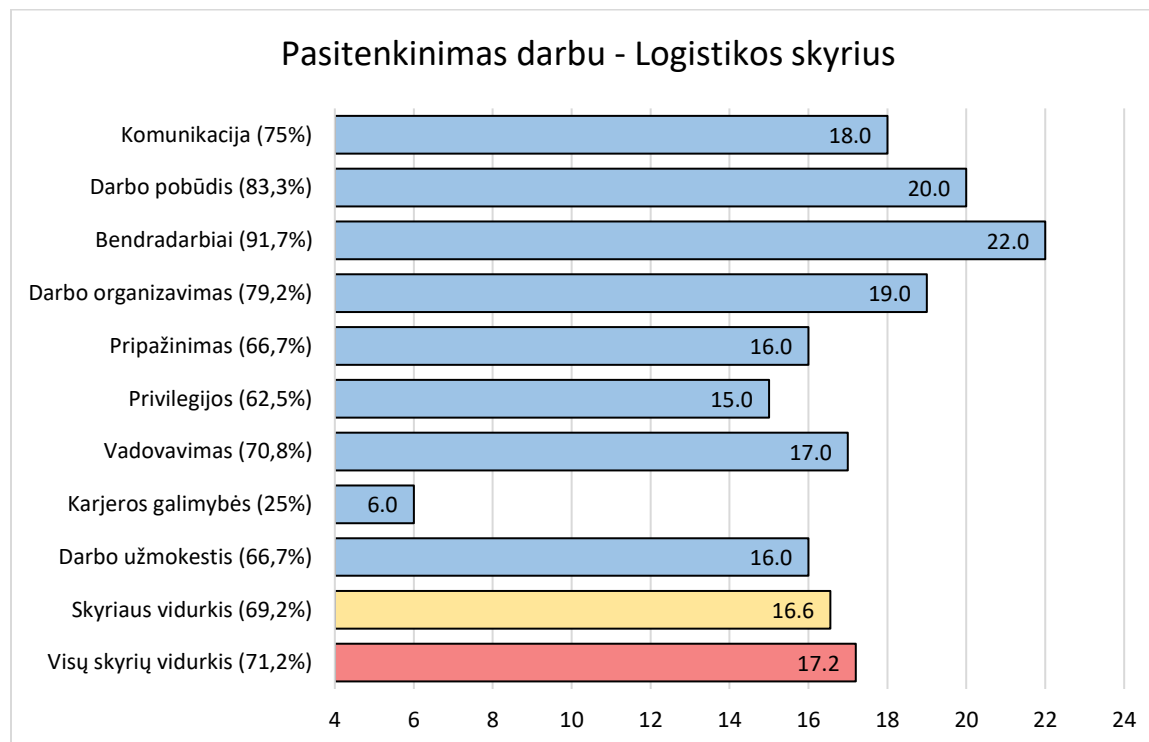
Rinkodaros skyriaus pasitenkinimas darbu yra vertinamas kiekvienos subskalės įvertinimais. Kiekviena subskalė gali gauti iki 24 balų, o kuo aukštesnis balas, tuo didesnis pasitenkinimas tam tikra sritimi. Naudojant JSS (Job Satisfaction Survey) klausimyną, kurioje yra 6 balų skalė (nuo 1 iki 6), sveikieji skaičiai rodo iš viso surinktus balus, o procentinės išraiškos (skliausteliuose) atspindi procentą iš maksimalių galimų balų kiekvienoje subskalėje.



Taigi, rinkodaros skyriaus pasitenkinimas darbu vidutiniškai sudaro apie 70,8%, bet akcentuojame, kad mažiausią pasitenkinimą darbu rinkodaros skyriuje rodo "Karjeros galimybės", "Darbo organizavimas" ir "Komunikacija". Šios sritys gali būti laikomos prioritetais, kur reikia imtis veiksmų siekiant pagerinti darbuotojų pasitenkinimą ir gerinti darbo aplinką.

Logistikos skyrius

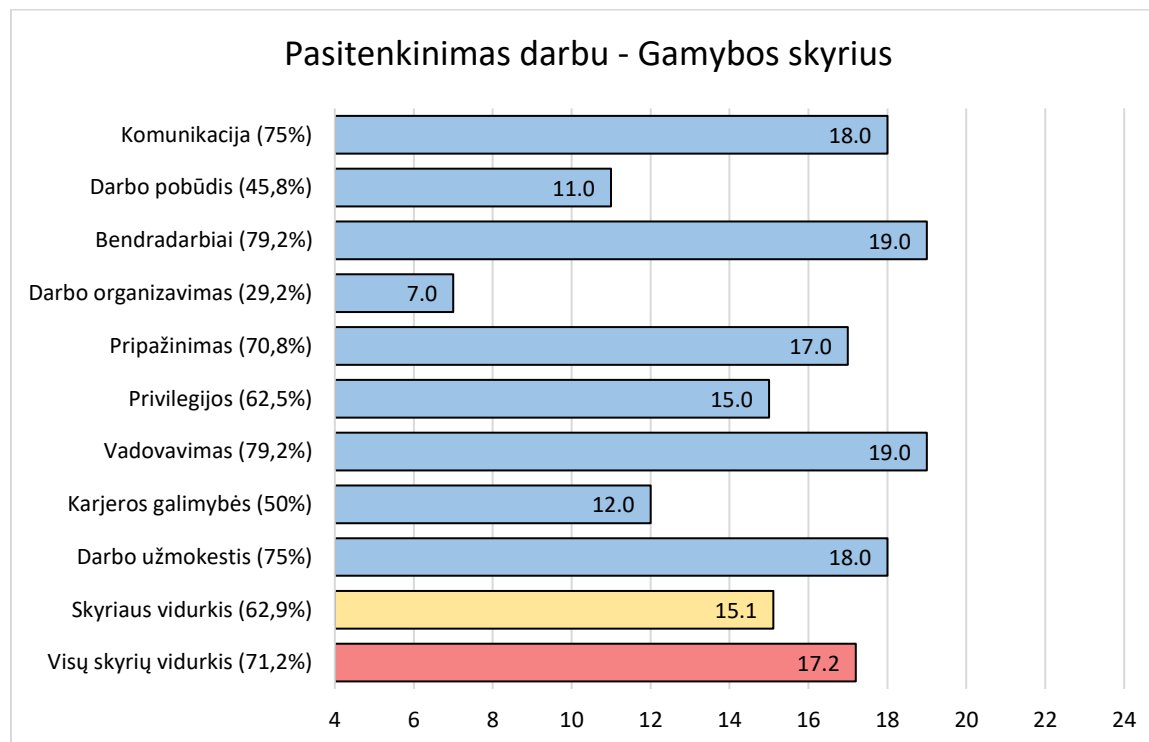
Logistikos skyriaus pasitenkinimas darbu yra vertinamas kiekvienos subskalės įvertinimais. Kiekviena subskalė gali gauti iki 24 balų, o kuo aukštesnis balas, tuo didesnis pasitenkinimas tam tikra sritimi. Naudojant JSS (Job Satisfaction Survey) klausimyną, kurioje yra 6 balų skalė (nuo 1 iki 6), sveikieji skaičiai rodo iš viso surinktus balus, o procentinės išraiškos (skliausteliuose) atspindi procentą iš maksimalių galimų balų kiekvienoje subskalėje.



Taigi, logistikos skyriaus pasitenkinimas darbu vidutiniškai sudaro apie 69,2%. Akcentuojame, kad mažiausią pasitenkinimą darbu logistikos skyriuje rodo "Karjeros galimybės" ir "Privilegijos". Šios sritys gali būti vertinamos kaip prioritetinės ir turėtų būti aptariamose su darbuotojais siekiant suprasti jų lūkesčius ir pasitenkinimo lygį. Detalios diskusijos ir veiksmų planas gali padėti pagerinti pasitenkinimą šiose srityse ir stiprinti darbuotojų pasiryžimą ir įsipareigojimą organizacijai

Gamybos skyrius

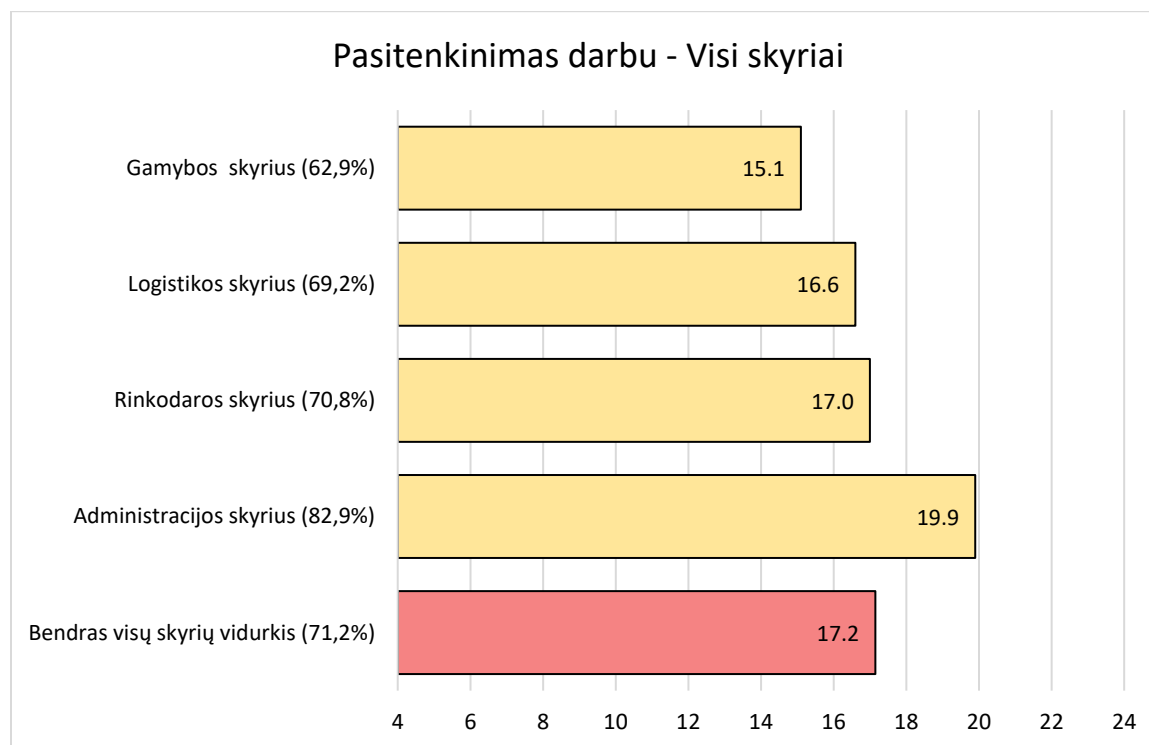
Gamybos skyriaus pasitenkinimas darbu yra vertinamas kiekvienos subskalės įvertinimais. Kiekviena subskalė gali gauti iki 24 balų, o kuo aukštesnis balas, tuo didesnis pasitenkinimas tam tikra sritimi. Naudojant JSS (Job Satisfaction Survey) klausimyną, kurioje yra 6 balų skalė (nuo 1 iki 6), sveikieji skaičiai rodo iš viso surinktus balus, o procentinės išraiškos (skliausteliuose) atspindi procentą iš maksimalių galimų balų kiekvienoje subskalėje.



Akcentuojame, kad mažiausią pasitenkinimą darbu gamybos skyriuje rodo "Karjeros galimybės", "Privilegijos", "Darbo organizavimas" ir "Darbo pobūdis". Šios sritys gali būti vertinamos kaip prioritetinės, ir siekiant pagerinti darbuotojų pasitenkinimą, būtina detaliai išanalizuoti problemas, kurių jie patiria šiose srityse, ir imtis veiksmų, kad pagerintų darbo aplinką, suteiktų daugiau karjeros galimybių ir užtikrintų tinkamą darbo organizavimą ir komunikaciją.

Apibendrinimas, palyginimas su normomis

Bendra įmonės pasitenkinimo darbu įvertinimų apžvalga:

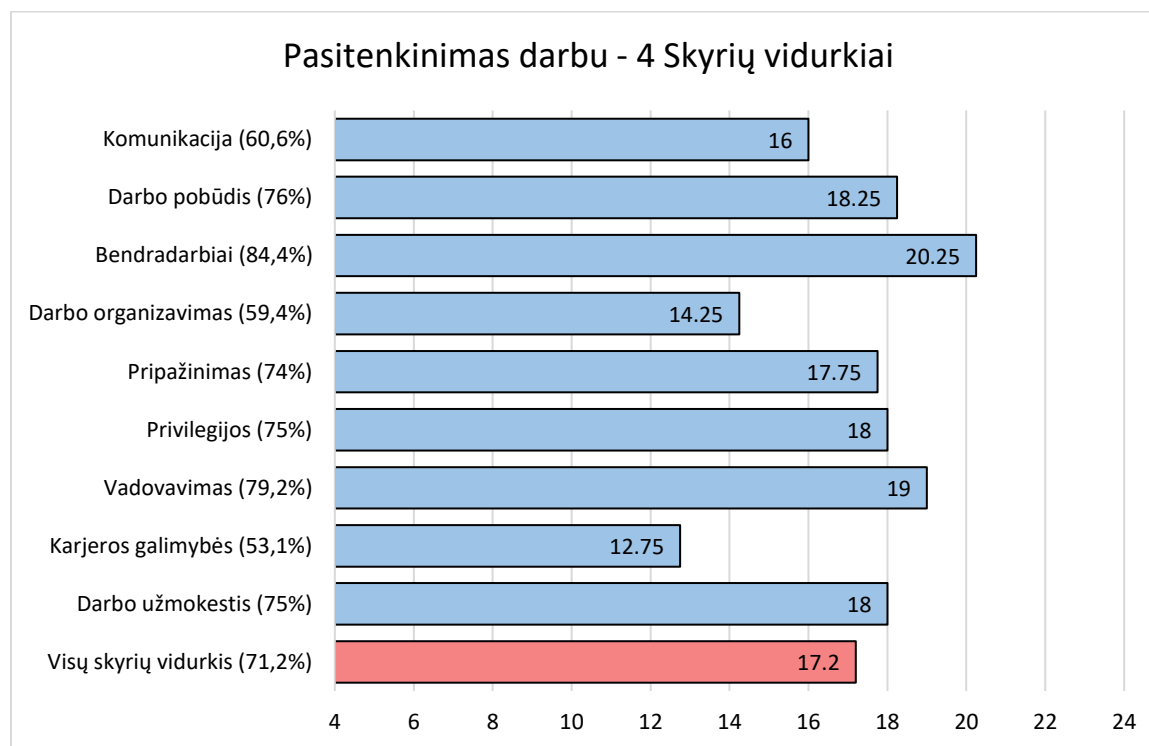


Iš visų skyrių, mažiausią pasitenkinimą darbu jautė "Gamybos skyrius", kuris surinko tik 62,9% balų iš maksimalių galimų. Taip pat probleminės sritys buvo Logistikos ir Rinkodaros skyriuje, kurie surinko atitinkamai 69,2% ir 70,8% balų.

Įmonės pasitenkinimo darbu vidurkis buvo 71,9%, ir nors jis yra šiek tiek aukštesnis nei "Logistikos skyriaus" ir "Rinkodaros skyriaus" vidurkiai, vis tiek yra vietos tobulinimui visuose skyriuose.

Atsižvelgiant į šiuos įvertinimus, įmonės vadovai turėtų skirti ypatingą dėmesį "Gamybos skyriui", siekdami identifikuoti problemas ir imtis veiksmų, kad pagerintų darbuotojų pasitenkinimą šioje srityje. Taip pat būtina dirbti su Logistikos ir Rinkodaros skyriais, kad rastų sprendimus, kurie pagerintų darbo aplinką ir skatintų darbuotojų gerovę šiose svarbiose įmonės dalyse. Visa tai turėtų prisidėti prie bendro įmonės pasitenkinimo darbu ir stiprinti jos konkurencingumą ir veiklos efektyvumą. Tačiau verta pridurti jog dažnai administraciniai skyriai turi aukštesnius rezultatus nes tai yra patogesnis, švaresnis ofisinis darbas su patogumais.

Bendra įmonės X visų skyrių statistika.



Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, galima pastebėti, kad dauguma darbuotojų jaučia didžiausią nepasitenkinimą dėl karjeros galimybių ir darbo organizavimo. Tai gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų motyvacijai, produktyvumui ir bendram darbuotojų gerovės lygiui.

Remiantis pasitenkinimo darbu didinimo teorija norint pagerinti pasitenkinimą darbu šiose srityse, įmonė X gali imtis šių priemonių:

Karjeros plėtra: Organizuoti karjeros plėtros programą, suteikiant darbuotojams galimybę dalyvauti mokymuose, seminaruose, mentorystėje ir vidiniame darbo perėjime į kitas pareigas.

Aiškesnės karjeros perspektyvos: Skatinti skaidrų karjeros kelią, kad darbuotojai galėtų matyti, kaip pasiekti karjeros tikslus ir pažangą.

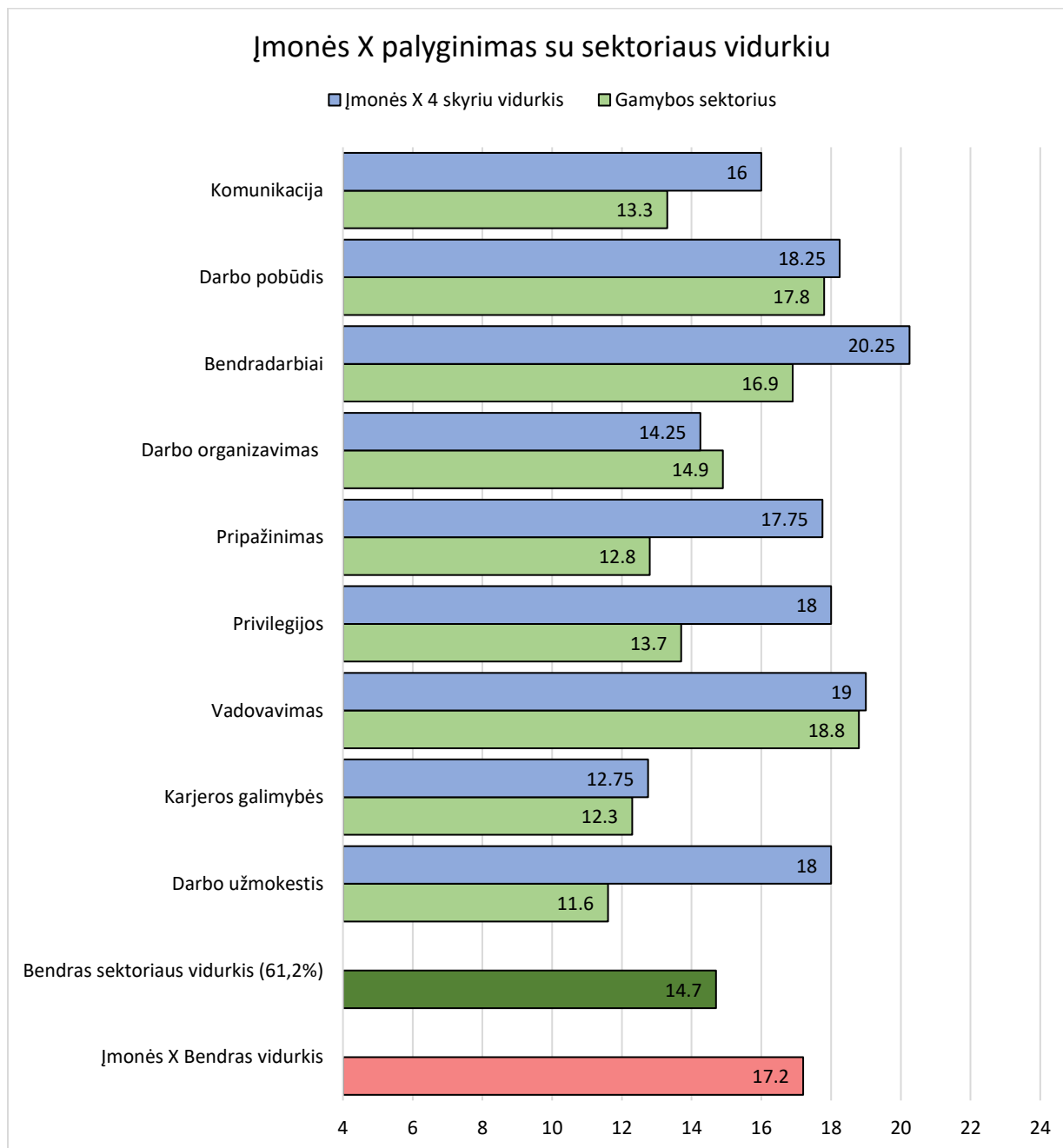
Atsakingesnis darbo organizavimas: Skatinti geresnį darbo planavimą, sąveiką tarp skyrių ir įgyvendinti geriausias praktikas, siekiant padidinti efektyvumą ir optimizuoti darbo procesus.

Sklandesnių ryšių užtikrinimas: Užtikrinti sklandų ir veiksmingą komunikacijos srautą tarp vadovų ir darbuotojų, taip pat tarp skyrių, kad būtų išvengta informacijos stokos ir nesusipratimų.

Konsultacijos su darbuotojais: Klausti darbuotojų nuomonės ir pasiūlymų, siekiant suprasti jų lūkesčius ir poreikius bei įgyvendinti tobulinimo priemones.

Įgyvendinus šias priemones, įmonė X gali pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, didinti motyvaciją ir skatinti ilgalaikį darbuotojų lojalumą bei produktyvumą.

Toliau bus pateiktas įmonės X pasitenkinimo darbu rezultatų palyginimas su sektoriaus vidurkiu:



*Palyginimas su panašaus tipo gamybinių įmonių pasitenkinimo darbu rezultatais

*Duomenys paimti iš: Payscale.com

Lyginant su sektoriaus vidurkiu bendras pasitenkinimas darbu įmonės X darbuotojų buvo įvertintas statistiškai reikšmingai aukščiau nei tikėtinos normos - tai rodo, kad įmonė X turi konkurencinį pranašumą pasitenkinimo darbu srityje savo sektoriuje.

Pripažinimas, privilegijos ir darbo užmokestis turėjo didžiausią įtaką aukštam bendro pasitenkinimo darbu įvertinimui. Šios sritys išsiskiria kaip aukščiausiai vertinamos, tai yra darbuotojų palaikymas, atlyginimas ir suteiktos privilegijos vertinamos teigiamai ir yra didesnės nei tikėtinos normos. Tai rodo, kad įmonė X teikia pakankamai dėmesio darbuotojų apdovanojimui ir jų darbo vertinimui.

Karjeros galimybės ir darbo organizavimas: šios sritys buvo vertinamos žemiausiai, tačiau nėra statistiškai reikšmingų išskirčių lyginant su sektoriaus vidurkiu. Svarbu paminėti, jog tai gali reikšti, kad darbuotojai nėra labai patenkinti savo galimybėmis pasiekti karjeros tikslus ir darbuotojų manymu darbo organizavime yra problemų.

Bendrai vertinant palyginimą su sektoriaus vidurkiu, Įmonė X turi aukštesnį pasitenkinimą darbu, ypač pripažinimo, privilegijų ir darbo užmokesčio srityse. Tačiau, norint palaikyti ir toliau didinti darbuotojų pasitenkinimą, svarbu skirti daugiau dėmesio karjeros galimybėms ir darbo organizavimui. Galimos tobulinimo sritys apima skaidresnį karjeros kelią, mokymų ir mokymų siūlymą, taip pat geriausios praktikos diegimą, siekiant efektyviau organizuoti darbą ir gerinti darbuotojų patirtį darbo vietoje.

Išvados

Administracijos skyrius:

Administracijos skyriaus darbuotojai išreiškė didžiausią darbo pasitenkinimą. Jie jautė, kad jų darbas yra vertinamas ir pripažįstamas. Administracijos skyrius veikia efektyviai, o darbuotojai puikiai sutaria tarpusavyje. Jie vertina glaudų bendradarbiavimą ir gerą komunikaciją su kolegomis ir vadovais. Administracijos darbuotojai yra pasitenkinę savo darbo sąlygomis ir jaučia didelę darbo saugą.

Logistikos skyrius:

Logistikos skyriaus darbuotojai pasakojo apie mažą pasitenkinimą karjeros galimybėmis. Jie jaučiasi, kad trūksta aiškios karjeros raidos kelių ir progų tobulintis. Tai gali paveikti jų darbo pasitenkinimą ir motyvaciją. Tačiau logistikos darbuotojai vertina bendrą darbo atmosferą ir gerą santykį su bendradarbiais. Jie puikiai dirba komandoje, siekdami pasiekti bendrus tikslus.

Rinkodaros skyrius:

Rinkodaros skyriaus darbuotojai išreiškia didelį nepasitenkinimą komunikacija. Jie jaučia trūkumą aiškioje ir veiksmingai informacijos srauto kryptimi, kas gali trukdyti jų darbo rezultatams. Nepaisant šios problemos, rinkodaros skyriaus darbuotojai vertina kūrybinį aspektą ir iššūkius, susijusius su jų darbu. Jie jaučia, kad gali įnešti vertę į įmonės veiklą ir yra motyvuoti savo darbui.

Gamybos skyrius:

Gamybos skyriaus darbuotojai yra labiausiai nepatenkinti iš visų skyrių. Jie jaučia didelį nepasitenkinimą savo darbu. Problemos gali apimti darbo sąlygas, nepakankamą darbo saugą, per didelį darbo krūvį arba trūkumą organizacijoje. Gamybos darbuotojai gali jaustis nesuprasti ar nepakankamai vertinami. Tai gali turėti įtakos jų darbo pasitenkinimui ir motyvacijai. Svarbu atkreipti dėmesį į šias problemas ir imtis veiksmų, kad pagerintų darbo sąlygas ir bendrą atmosferą gamybos skyriuje.

Ataskaitą parengė:

Vardenis Pavardenis

info@infostat.lt

Tel: +37099999999

Rekvizitai:

SMJ Projektai, MB

Kalniečių g. 150B, LT-50143 Kaunas

Įmonės kodas: 306052811

Atsiskaitomoji įmonės sąskaita:

Swedbank

LT00000000000000000000

1. Priedas: Pasitenkinimo darbu klausimynas

Tyrimė buvo naudojamas JAV Fiziologijos profesoriaus Paul E. Spector pasitenkinimo darbu klausimynas (JSS), kurį sudaro 36 klausimai susiję su darbo sąlygomis. Prie kiekvieno klausimo respondentai turėjo pažymėti šiuos atsakymus likerto skalėje:

- 1 - Visiškai nesutinku
- 2 - Nesutinku
- 3 - Linkęs nesutikti
- 4 - Linkęs sutikti
- 5 - Sutinku
- 6 - Visiškai sutinku

1. Atlygis// Įvertinimai

- 1. Darbe aš gaunu tokį atlygį, kokio nusipelnau
- 10. Retai kas gali tikėtis, kad jo įvertinimai darbo eigoje pagerės
- 19. Manau, kad už darbą man nėra deramai atlyginama
- 28. Mane patenkina tai, kokių įvertinimų galiu susilaukti už gerai atliktą darbą

2. Paaukštinimo galimybės

- 2. Darbe aš neturiu realių galimybių gauti aukštesnes pareigas
- 11. Tie, kurie gerai atlieka darbą, užsitikrina paaukštinimą pareigose
- 20. Padaryti karjerą mūsų darbovietėje žmonės turi tokias pat galimybes kaip ir kitur
- 33. Esu patenkintas savo paaukštinimo darbe galimybėmis

3. Tiesioginis vadovavimas/supervizija

- 3. Mano tiesioginis vadovas savo pareigas atlieka kompetentingai
- 12. Tiesioginis vadovas mano atžvilgiu yra neobjektyvus
- 21. Mano tiesioginis vadovas per mažai domisi pavaldinių žmogiškais išgyvenimais
- 30. Mūsų tiesioginis vadovas vadas man patinka

4. Papildomi paskatinimai

- 4. Tos naudos, kurios tikėjau, darbas man neduoda
- 13. Jokių lengvatų, kurių negalėtum gauti kitur, mano darbe nėra
- 22. Darbe taikoma teisinga lengvatų suteikimo tvarka
- 29. Mes darbe negauname kai kurių mums priklausančių lengvatų

5. Pripažinimas komandoje/ grupėje

- 5. Kai gerai atlieku darbą, susilaukiu tinkamo pripažinimo
- 14. Nejaučiu, kad mano darbas kam nors būtų svarbus
- 23. Per mažai dėmesio mūsų darbe skiriama darbuotojų paskatinimui
- 32. Man atrodo, kad mano pastangos darbe nėra deramai įvertinamos

6. Veiklos sąlygos

- 6. Gerai atlikti darbą sunku, nes reikia laikytis daugelio taisyklių ir reikalavimų
- 15. Gerai atlikti darbą biurokratizmas man netrukdo
- 24. Darbe aš esu per daug apkrautas

31. Darbe mane perdaug apkrauna popierizmu

7. Kolegos / bendradarbiai

7. Žmones, su kuriais susiduriu darbe, man patinka

16. Kadangi bendradarbiai daug ko nesugeba, man darbe tenka didesnis krūvis

25. Savo bendradarbiais aš esu patenkintas

34. Darbe yra perdaug tarpusavio trinties ir konkurencijos

8. Veiklos priimtumas

8. Kartais tai, ką aš darau darbe, man atrodo beprasmiška

17. Apskritai dabartinis darbas man patinka

27. Aš didžiuojuosi savo darbu

35. Darbas man yra malonus užsiėmimas.

9. Bendravimas

9. Tarpusavio santykiai mūsų darbovietėje yra geri

18. Organizacijos, kurioje dirbu, tikslai man neaiškūs.

26. Man dažnai atrodo, jog aš nežinau, kas iš tikrųjų vyksta mūsų darbovietėje

36. Darbe paskiriamos užduotys išaiškinamos nepakankamai.

Bendras pasitenkinimas

1-36. Visi klausimai