



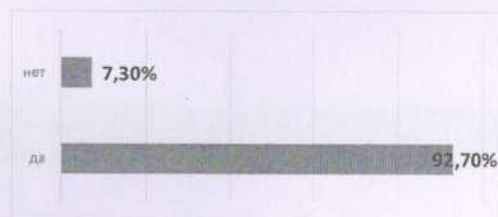
«Басшысы журналисты бағалау»

Зерттеудің мақсаты - қызметкерлердің (оқытушылардың) сіздің тікелей басшыңызға (кафедра менгерушісіне) адалдығын бағалауды талдау. Бұл сауалнама бағалаулар мен ашық түсініктемелер негізінде қызметкерлердің басшымен қаншалықты ыңғайлы жұмыс

Респонденттерді құрылымдық бөлімшелер бойынша бөлу былайша көрінеді:

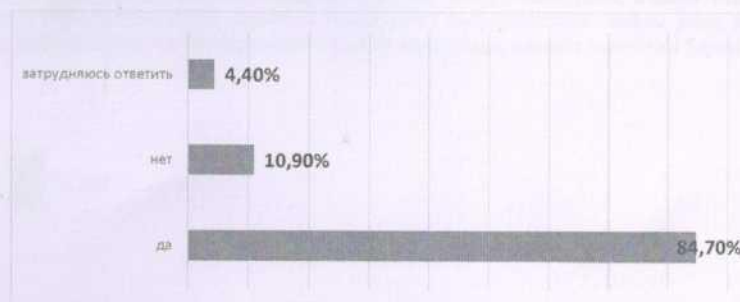
2 сурет «Сіз өзіңдін тікелей басшыңызға сенесіз бе??»

Қызметкерлердің адалдығын қалыптастыру үшін ұйым мен оның бөлімшелерінің басшылары мен қызметкерлері арасында сенімді қарым-қатынас орнату ғана емес. Бірақ қызметкерлердің ұйымның негізгі мақсаттарына қатыстылығын пысықтау. Респонденттердің жауаптары олардың 90% -дан астамы өз бөлімшелерінің негізгі мақсаттарын білетінін көрсетеді.



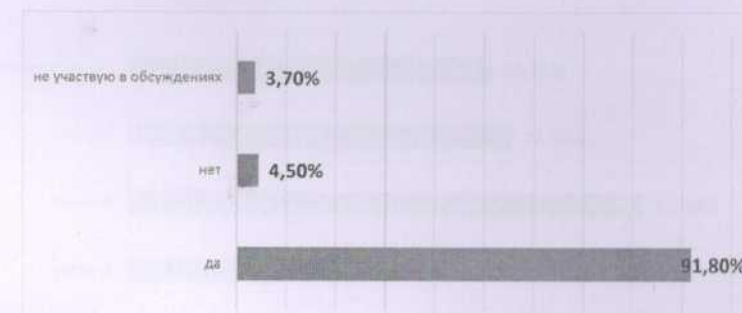
3 сурет «Сіз бөлімшенің алдағы жылға арналған негізгі мақсаттарын білесіз бе?»

«Жақсы жұмысы үшін мақтау қабыл алынды ма?» деген сұраққа жауаптар 84,7% респонденттер жауап нұсқасын таңдады: «иә», бірақ 10,9% «жоқ», ал 4,4% осы сұраққа жауап бере алмады.



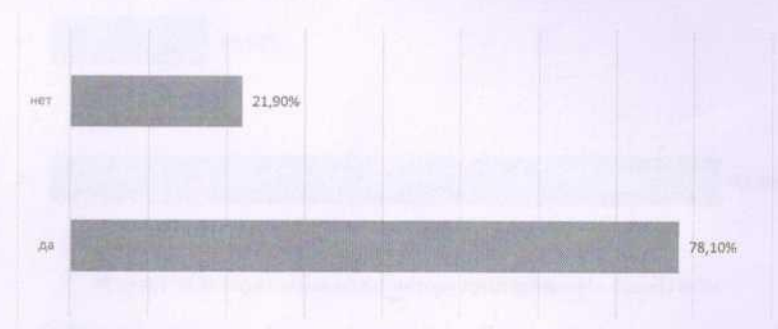
4 сурет «Жақсы жұмысы үшін мақтау дәстүрге айналды ма?»

Қызметкерлердің адалдығы көбінесе олардың ұйымдарындағы коммуникацияларға байланысты. Олардың жұмысында туындайтын жұмыс және адам проблемалары туралы қалай айта алатындығынан. «Басшы жұмыс нәтижелерін талқылау кезінде сөз сөйлеуге мүмкіндік бере ме?» деген сұраққа респонденттердің жауаптары 91,8% «иә» нұсқасын белгілегенін көрсетті.



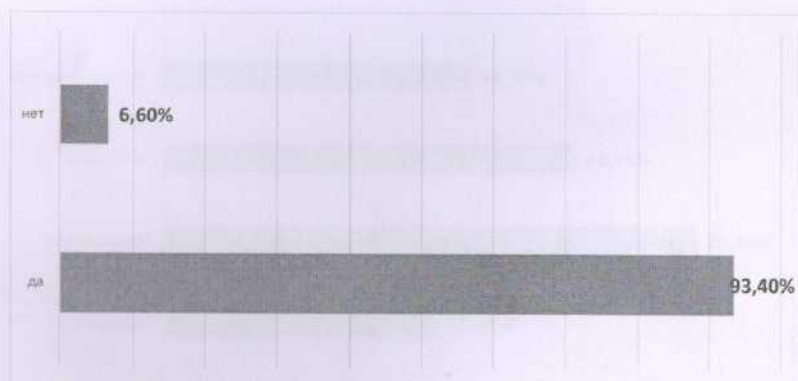
5 сурет «Басшы жұмыс нәтижелерін талқылау кезінде сөз сөйлеуге мүмкіндік бере ме?»

Сондай-ақ ұйымдағы адалдық шешуші түрде менеджмент пен қызметкерлер арасындағы дұрыс қарым-қатынас арқылы құрылған жұмыс атмосферасына байланысты. Ұйымда мұндай қарым-қатынас болмаса, қызметкерлер сапалы жұмысқа ұмтылмайды. Қолда бар ресурстарды толыққанды пайдалануға, оның үстіне өз жұмысының тиімділігін арттыру үшін жана мүмкіндіктерді іздеуге және табуға ұмтылмайды. Жұмыс ресурстары туралы сұраққа - 78,1% респонденттер университетте күнделікті жұмысты орындауға жеткілікті ресурстар бар деп жауап берді.



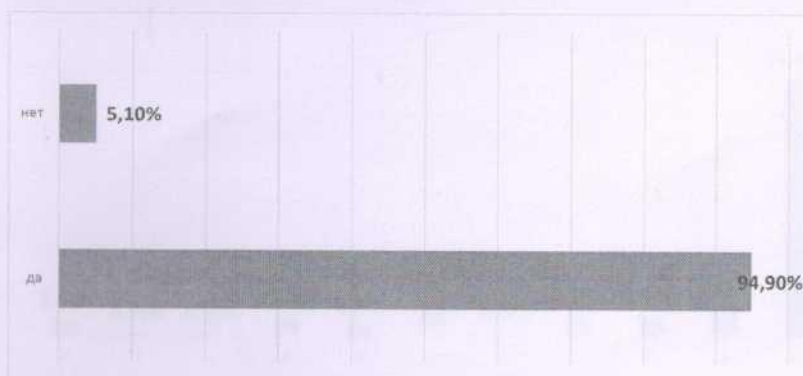
6 сурет «Күнделікті жұмысты тиімді орындауға жеткілікті ресурстарыңыз бар ма?»

Кез келген маңызды жоба (іс-шара және т.б.) аяқталғаннан кейін проблемаларды қалағалау үшін бөлімше (кафедра, университет) басшылығы жасалған жұмыстың артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтау үшін талдау жүргізеді. Келесі сұрақ қызметкерлердің «Маңызды жобаларды аяқтағаннан кейін сәтсіздіктердің себептеріне талдау жүргізесіз бе?»



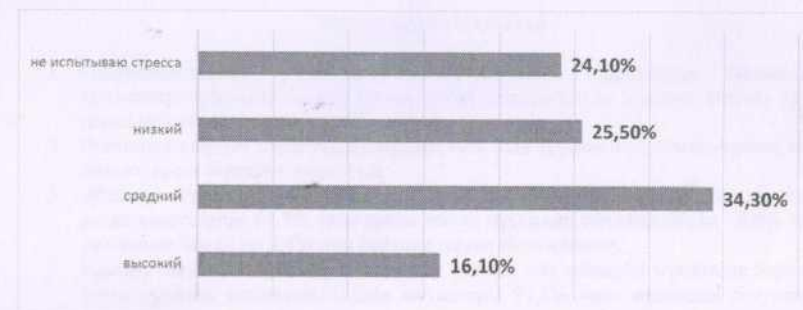
7 сурет «Маңызды жобалар аяқталғаннан кейін сәтсіздіктердің себептеріне талдау жүргізесіз бе?»

Әрбір үлкен ұйымда, жалпы атмосфералардан басқа, нақты қызметкерлер жұмыс істейтін оның жеке бөлімшесінде микроклимат өте маңызды. Сондықтан факультеттің, кафедраның және бөлімнің әрбір басшысы олардың микроклиматына қамқорлық жасауы тиіс. Бұл сұраққа берілген жауаптың нәтижесі университет бөлімшелерінде жайлы және достық ахуал үшін қолайлы жағдайлар жасалған деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.



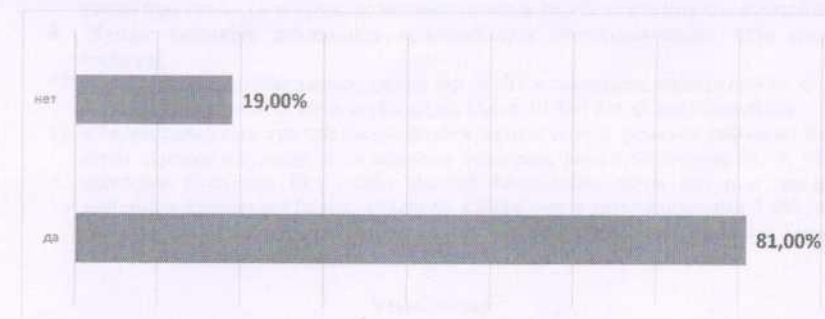
8 сурет «Әріптестеріңізбен жұмыс істеу ыңғайлы ма?»

Стресстер жұмыс сапасы мен еңбек өнімділігіне нашар әсер етіп қана қоймай, адамдар мен ұйымдар үшін ұзақ мерзімді теріс психологиялық салдарға ие. Сондықтан стресстің алдын алу оның жұмысқа және жалпы адамдардың өміріне тигізетін зардаптарымен күресуден гөрі жақсы. Университет бөлімшелеріндегі стресс деңгейін анықтау мақсатында қойылған сұрақ мынадай нәтижелер берді:



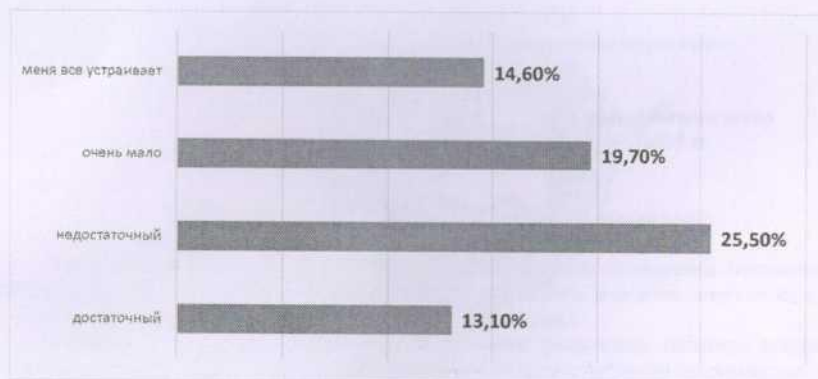
9 сурет «Жұмыс орнындағы күйзеліс деңгейін қалай бағалайсыз?»

Адалдыққа әртүрлі құралдардың үйлесімімен қол жеткізіледі. Солардың бірі еңбекақы төлеу және қызметкерлер әділ деп қабылдайтын лауазымда жоғарылату мүмкіндігі болып табылады. Қызметкерлердің лауазымын жоғарылату критерийлері туралы түсінігі болуы қажет және сауалнаманың келесі «Сіз лауазымын жоғарылату критерийлерін білесіз бе?» сұрағы сауалнамаға қатысқандардың 81% -ы олар туралы түсінігі бар екенін анықтауға мүмкіндік берді.



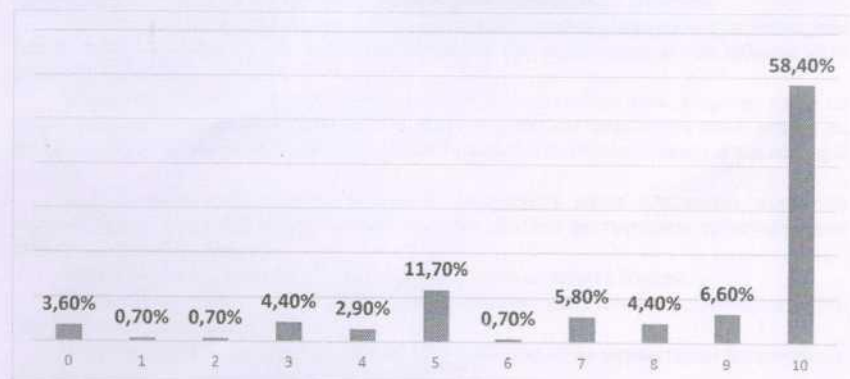
10 сурет «Сіз лауазымыңызды көтеру критерийлерін білесіз бе?»

Еңбекақы төлеуге келер болсақ, мұнда пікірлер былайша бөлінді:



11 сурет «Сіз өз лауазымыңыз үшін еңбекақы деңгейін қалай бағалайсыз?»

«Сіз достарыңызға тікелей басшыңызбен жұмыс істеуді ұсынуға дайынсыз ба?» сауалнамасының 11-сұрақна берілген жауаптар 0-10 шкаласы бойынша 58,4% -ы «10» нұсқасын белгілегенін көрсетті, бұл өз басшысына деген жоғары сенімнің көрсеткіші болып табылады. Сауалнамаға қатысқандардың 3,6% ғана «0» нұсқасын атап өтті. Дегенмен, нөлден бес баллға дейінгі нұсқаларды таңдау 20% -ға жуық соманы құрады.



12 сурет «Сіз достарыңызға тікелей басшыңызбен жұмыс істеуді ұсынуға дайынсыз ба?»

Негізгі қорытындылар

1. Респонденттердің жауаптары Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті қызметкерлерінің өз басшыларына деген адалдығының жоғары деңгейі туралы қорытындыға келуге мүмкіндік береді.
2. Респонденттердің жауаптары олардың 90% -дан астамы өз бөлімшелерінің негізгі мақсаттарын білетінін көрсетеді.
3. «Жаксы жұмысы үшін мактау керек пе?» деген сұраққа жауап берген респонденттердің 84,7% «иә» деген жауап нұсқасын тандады, бірақ 10,9% «жоқ» деп жауап берді, ал 4,4% осы сұраққа жауап бере алмады.
4. «Басшы жұмыс нәтижелерін талқылау кезінде сөз сөйлеуге мүмкіндік бере ме?» деген сұраққа респонденттердің жауаптары 91,8% «иә» нұсқасын белгілегенін көрсетті.
5. Жұмыс ресурстары туралы сұраққа - 78,1% респонденттер университетте күнделікті жұмысты орындауға жеткілікті ресурстар бар деп жауап берді.
6. Респонденттердің 90% пікірі бойынша олардың бөлімшелерінде жобалармен жұмыс талдау жүргізіледі.
7. Респонденттердің 95% пікірі бойынша олардың бөлімшелерінде қолайлы микроклимат бар
8. Жұмыстағы күйзеліске қатысты респонденттердің жартысы оны сезінбейді немесе оның деңгейі төмен деп есептейді. Бірақ бұл ретте сауалнамаға қатысқандардың үштен бірі жұмыстағы күйзеліс деңгейін орташа, 16,1% -ы жоғары деп есептеймін.
9. Жұмыс бойынша жоғарылату критерийлерін респонденттердің 81% айқын білдіреді.
10. Сауалнамаға қатысқандардың үштен бір бөлігі жалақысына қанағаттануда. Оған респонденттердің 45% қанағаттанбайды. Оның 19,7-сі өте аз деп есептеймін.
11. «Сіз достарыңызға тікелей басшыңызбен жұмыс істеуді ұсынуға дайынсыз ба?» деген сұраққа жауаптар, 0-10 шкаласы бойынша, респонденттердің 58,4% «10» нұсқасын белгіледі, бұл өзінің тікелей басшысына деген сенімнің жоғары деңгейінің көрсеткіші болып табылады. Сауалнамаға қатысқандардың 3,6% ғана «0» нұсқасын атап өтті. Дегенмен, нөлден бес баллға дейінгі нұсқаларды таңдау 20% -ға жуық соманы құрады.

Ұсынымдар

1. Жұмыстағы күйзеліс деңгейіне назар аудару. Оның деңгейі жалпы алғанда төмен болғанымен, сауалнамаға қатысқандардың үштен бірі жұмыстағы стресс деңгейін орташа, 16,1% -ы жоғары деп санайды.