

ŠIAULIŲ KULTŪROS CENTRAS

**ŠIAULIŲ KULTŪROS CENTRO  
DARBUOTOJŲ PASITENKINIMO DARBU  
TYRIMAS**

2018

## IVADAS

Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi nuostatas darbo, karjeros bei organizacijos atžvilgiu. Jų pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu daro tiesioginę įtaką darbo rezultatams, produktyvumui, įstaigos mikroklimatui.

Šiaulių kultūros centras, siekdamas išsiaiškinti stipriąsias bei silpnąsias bendro darbo puses, identifikuoti darbuotojų pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu sukeliančius veiksnius ir nubrėžti gaires įstaigos vidinės veiklos tobulinimui, atliko Šiaulių kultūros centro darbuotojų pasitenkinimo darbo tyrimą.

Šiaulių kultūros centre iki šiol nebuvo atlikta išsamių darbuotojų pasitenkinimo darbu tyrimų, todėl šis tyrimas aktualus ir svarbus kultūros paslaugas teikiančio institucijos veiklos tobulinimui.

**Tyrimo metodai.** Tyrimas atliktas taikant anketinės apklausos, statistinės duomenų analizės, turinio analizės metodus. Anketinės apklausos metodu siekta išryškinti Šiaulių kultūros centro darbuotojų pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu sukeliančius veiksnius, išsiaiškinti darbo silpnąsias bei stipriąsias puses. Statistinė tyrimo duomenų analizė taikyta apdorojant anketinės apklausos duomenis ir skaičiuojant respondentų atsakymų procentinius dažnius. Turinio analizė taikyta nagrinėjant anketose pateiktus respondentų atsakymus į atviro tipo klausimus.

Tyrimo dalyvavo Šiaulių kultūros centro darbuotojai, dirbantys ne trumpiau kaip 1 mėnesį. Iš viso apklausoje dalyvavo 58 žmonės (tyrimo vykdymo laikotarpiu Šiaulių kultūros centre dirbo 62 žmonės).

Ataskaitą sudaro įvadas, anketinės apklausos tyrimo analizės skyrius ir išvados.

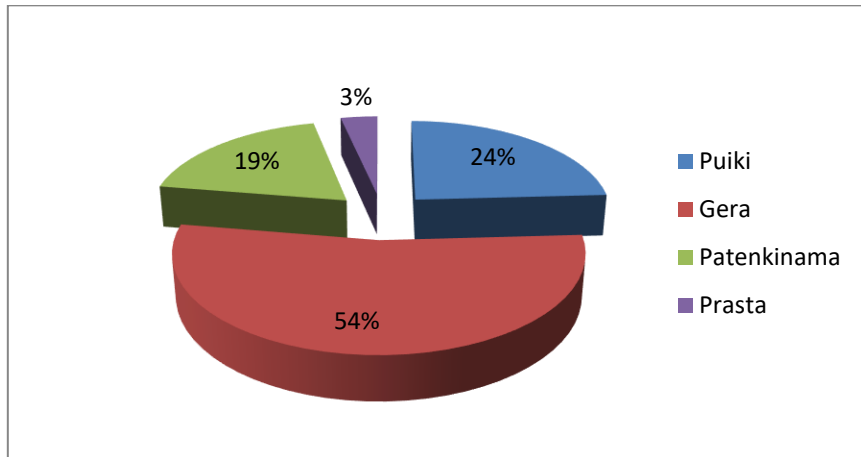
**Tyrimo metodika.** Tyrimo klausimyną sudaro trumpas kreipimasis į respondentus paaiškinant vykdomo tyrimo tikslą ir paskirtį, pareiškiant padėką už išsakytą nuomonę.

Klausimynas sudarytas iš 26 klausimų, suskirstytų į 5 stambius teminius blokus:

1. Darbo aplinka (2 klausimai)
2. Vidinė įstaigos veikla (9 klausimai)
3. Santykiai su kolegomis (7 klausimai)
4. Santykiai su vadovais (5 klausimai)
5. Motyvacija darbe (3 klausimai)

## ANKETINĖS APKLAUSOS TYRIMO ANALIZĖ

Pirmuoju klausimu *Kaip vertinate savo darbo vietą?* siekta išsiaiškinti respondentų nuomonę apie Šiaulių kultūros centro pastato erdvių temperatūrą, oro judėjimą, drėgmės lygį, apšvietimo kokybę ir pan. Daugiau nei pusė respondentų (54 %), remdamiesi nurodytais kriterijais, tvirtina, kad jų darbo vieta yra gera. Atsakymų pasiskirstymą žr. 1 pav.



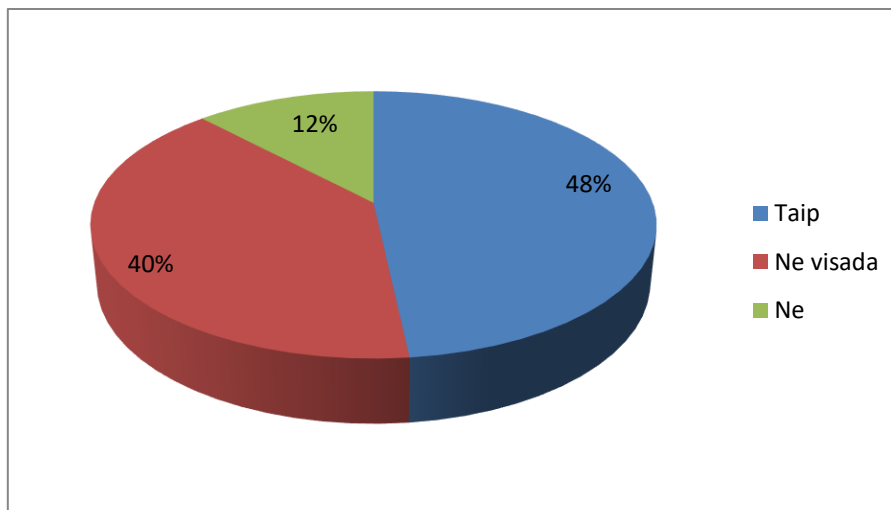
1 pav. Darbo vietos vertinimas (%)

Pasirinkti atsakymai komentuojami įvairiai. Akylesni respondentai pastebi, kad atsakyti į klausimą gana sudėtinga, mat vyksta Šiaulių kultūros centro pastato renovacijos darbai, o administracijos darbuotojai, kolektyvų vadovai ir kiti darbuotojai išsikėlę į skirtingas patalpas Šiaulių miesto ribose. Respondentai viliasi, kad atnaujintame pastate priekaištų darbo vietai nebeturės.

Esama respondentų, kurie pateikė ir kitokių pastabų: „Dirbu fizinį darbą, daug judu, tad nėra šalta. Tačiau, manau, valytojoms reikia šiuolaikiškesnių valymo priemonių, plaunamų siurblių ir t. t.“; „Darbo vieta kinta, kai dirbama lauko sąlygomis, jos toli gražu ne visada patogios“; „Šiuo metu darbo vieta tikrai yra gera, trūksta tik vieno dalyko - bendros virtuvėlės-poilsio kambario. Visgi kai buvome renovuojamame pastate, statybų metu sąlygos tikrai nebuvo geros (triukšmas, dulkės, net atjungtas šildymas). Džiugu, kad buvo pasirūpinta šildytuvais. Visgi buvo galima pagalvoti ir suteikti pasirinkimo teisę ar dirbti tokiomis sąlygomis darbe ar dirbti iš namų“;

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai savo darbo vieta patenkinti, bet su didele viltimi laukia renovuoto pastato atidarymo.

Antruoju klausimu siekta išaiškinti, ar darbuotojai jaučiasi aprūpinti visomis jiems reikalingomis darbo priemonėmis: kompiuteriais, spausdintuvais, kopijavimo aparatais, ryšio, kanceliarinėmis priemonėmis, kita organizacine technika, automobiliais ir pan. Respondentų atsakymai pasiskirstė nevienodai: 48 % apklaustųjų įsitikinę, kad jie visada aprūpinti, 40 % – kad ne visada. Atsakymų pasiskirstymą žr. 2 pav.



2 pav. Darbuotojų aprūpinimas darbo priemonėmis (%)

Didelė dalis komentuojančiųjų tvirtina, kad darbo priemonėmis yra aprūpinti puikiai, džiaugiasi galimybe pasinaudoti vairuotojo paslaugomis.

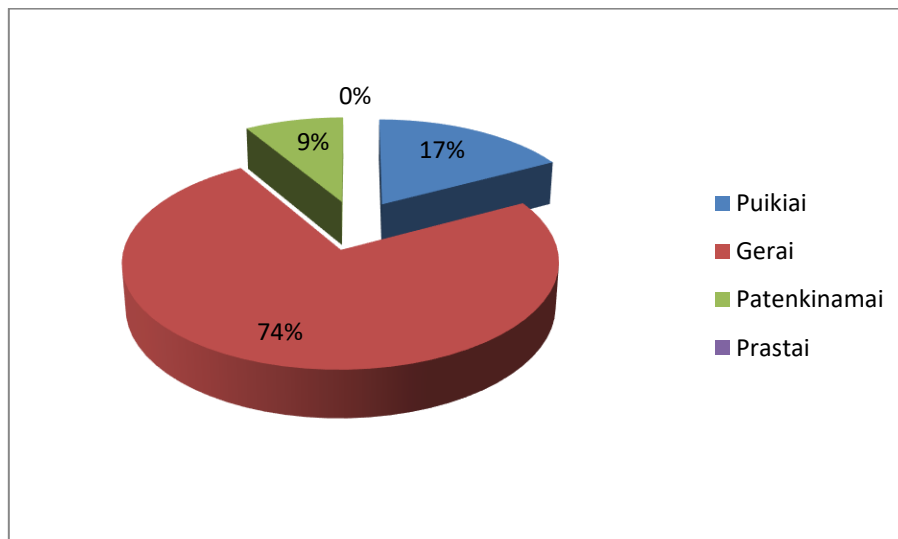
Visgi komentuodami atsakymus, darbuotojai buvo ir kategoriškesni: „Mano darbo priemonė – fortepijonas (pianinas), deja, jis nėra labai geros būklės...“; „Daug praeina laiko, kol jos, priemonės, įgyjamos“; „Yra tam tikros garso technikos trūkumas“; „nėra fortepijono, kuris reikalingas kokybiškoms repeticijoms užtikrinti“; „Automobiliu pasinaudoti galimybę turime retai. Dažnai einame pėsčiomis. Arba naudojames viešuoju transportu“; „Nieko neturiu ir nieko negaunu“; „Nėra kopijavimo aparato, spausdintuvo ir popieriaus“.

Esama respondentų, kurie tvirtina išvis nežinantys, kad turi galimybę pasinaudoti darbo priemonėmis: „Nesinaudoju jokia darbo priemone, nežinau, ar būtų galimybė ja pasinaudoti (kopijavimas, spausdintuvas) kultūros centro bazėje“.

Taigi apklausos rezultatai rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai darbo priemonėmis jaučiasi aprūpinti, tačiau geba pasakyti jiems būtinų, bet trūkstamų prekių, poreikį.

Trečiuoju klausimu aiškintasi, kaip darbuotojai vertina darbų pasiskirstymo bei jų organizavimo būdus. 74 % Šiaulių kultūros centro darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, tvirtina,

kad gerai vertina darbų pasiskirstymą bei jų organizavimo darbus. Respondentai įsitikinę, kad darbai skirstomi atsižvelgiant į nustatytus kriterijus. Apklausos rezultatai rodo, kad nėra nė vieno respondento, tvirtinančio, kad darbai būtų skirstomi prastai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 3 pav.



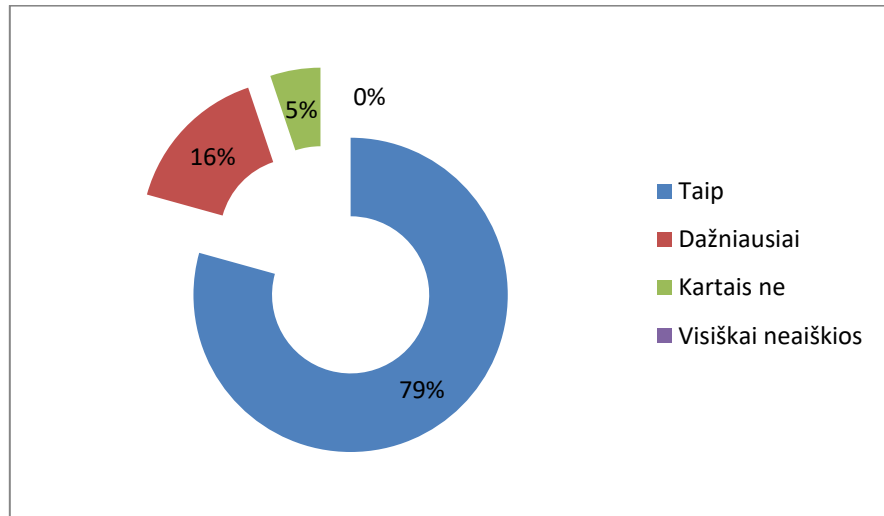
3 pav. Darbų paskirstymas bei organizavimo būdai (%)

Visgi komentaruose respondentai vienos nuomonės nesilaiko. Vieni darbuotojai džiaugiasi puikiu bendradarbiavimu ir tvirtina: „Paskirtos užduotys suprantamos. Jų išpildymo planavimas taip pat aiškus. Mūsų darbe aplinkybės ir žmogiškasis faktorius labai daug lemia“; „Bendrajai prasme darbai gana aiškiai paskirstyti tarp skyrių. Skyriaus viduje mes taip pat išsiskirstome darbus. Visgi pasiskirstyme ir darbo organizavime vis dar vyksta mokymosi procesas, nes kolektyvas vis dar šlifuoja ir ieško geriausių būdų“.

Kiti respondentai įsitikinę, kad darbai skirstomi pagal asmenines kompetencijas ar kitus neaiškius faktorius: „Manau, kad darbai ne visada paskirstomi vienodai. Jau vien žiūrint į darbų grafikus“; „Kartais darbų paskirstymą nulemia asmenybės, o ne vienodos pareigos“; „Darbai paskirstomi pagal kompetencijas, todėl, žinoma, kas moka daugiau, tas ir dirba daugiau“; „Ne visada aiškus darbų paskirstymas skyriaus viduje, asmeninė atsakomybė, darbų atlikimo terminai. Kartais trūksta veiksmų koordinavimo su komunikacijos skyriumi“; „Tai pati opiausia KC vieta“.

Visgi apibendrinant rezultatus galima tvirtina, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai gerai vertina darbų pasiskirstymą bei jų organizavimo darbus.

Į klausimą *Ar Jums yra aiškios Jūsų atsakomybės ribos?* didžioji dauguma respondentų (79 %) atsakė teigiamai. Respondentų, tvirtinančių, kad nežino, kur prasideda ir kur baigiasi jų darbinė atsakomybė, neatsirado. Atsakymų pasiskirstymą žr. 4 pav.



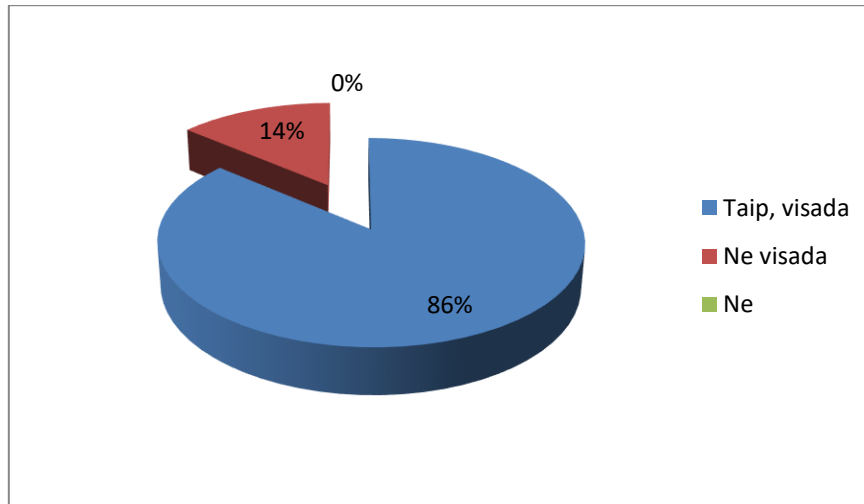
4 pav. Šiaulių kultūros centro darbuotojų atsakomybės ribos (%)

Komentuodami respondentai tvirtina, kad aiškiai jų atsakomybės ribas apibrėžia darbuotojo pareigybės aprašas, darbo vidaus taisyklės ir pan.: „Pareiginės funkcijos ir vidaus darbo taisyklė išdėstytos labai aiškiai“; „Viskas aiškiai apibrėžta pareigybės aprašyme ir aptarta“.

Visgi esama komentarų, kuriuose pažymima, kad pasitaiko nesusipratimų: „Dirbu jau 30 metų toje srityje ir daugelis atsakomybės strėlių griūna ant ansamblio vadovo pečių“; „Kai esi projekto vadovas, atsakomybės ribos yra labai aiškios. Kitais atvejais, kai tik prisidedi prie projekto, kartais atsakomybes sužinai jau prieš pat renginį“; „Jos yra po truputį mažinamos ir ribojamos. Einama į totalitarinį valdymą“; „Ne visada aiškios asmeninės atsakomybės ribos, ypač didesniuose projektuose. Nelabai aiškūs direktorės ir skyriaus vadovės lūkesčiai mano atžvilgiu“.

Apibendrinant galima tvirtinti, kad darbuotojai, dalyvavę apklausoje, žino savo asmeninės atsakomybės ribas darbo vietoje.

Penktuoju klausimu siekta išsiaiškinti, ar darbuotojai patenkinti savo užimamomis pareigomis. Apklausos rezultatai rodo, kad dauguma respondentų (86 %) džiaugiasi savo pareigomis Šiaulių kultūros centre. Nė vienas respondentas nenurodė, kad yra nepatenkintas. Atsakymų pasiskirstymą žr. 5 pav.

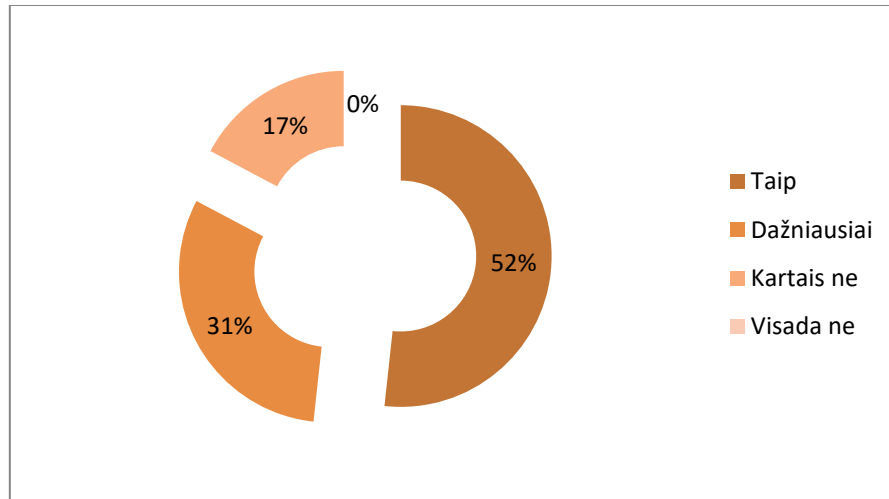


5 pav. Darbuotojų pasitenkinimas užimamomis pareigomis (%)

Pastabose respondentai tvirtina žinantys, kada, kur ir ką jiems reikia dirbti, džiaugiasi, kad darbas jiems mielas ir įdomus, patinka tai, ką daro. Vienas respondentas tvirtina, jog nemato galimybės daryti karjerą ir kilti pareigose.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai džiaugiasi savo užimamomis pareigomis ir jaučia pasitenkinimą savo darbu.

Šeštoju klausimu siekta išsiaiškinti, ar visada aiškiai darbuotojams suformuluojamos užduotys. Daugiau nei pusė (52 %) respondentų tvirtina, kad jie visada supranta formuluojamų užduočių atlikimo priemones, laiką ir pan. 31 % respondentų įsitikinęs, kad užduotys dažniausiai suformuluojamos aiškiai ir suprantamai. Apklauso rezultatai rodo, kad neatsirado respondentų, tvirtinančių, kad užduotys visada formuluojamos neaiškiai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 6 pav.



6 pav. Formuluojamų užduočių aiškumas (%)

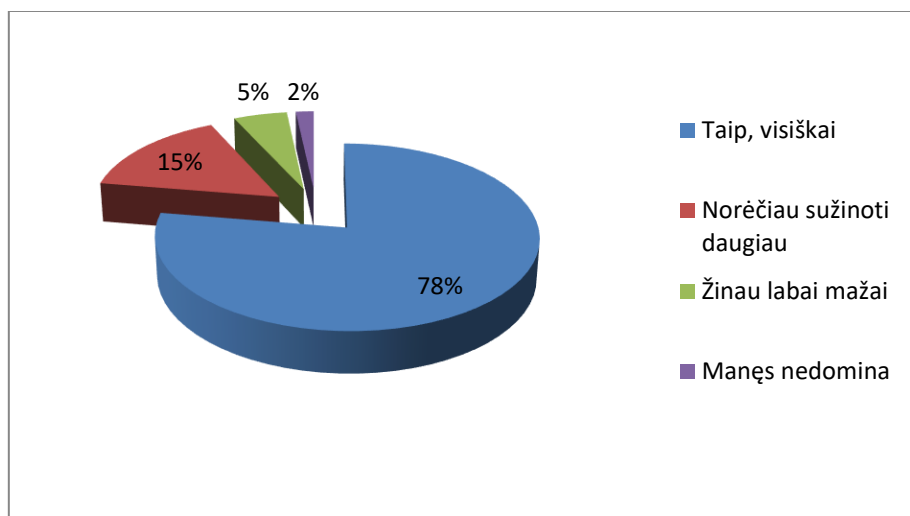
Komentaruose dauguma apklausos dalyvių tvirtina, kad jiems formuluojamos užduotys yra aiškios. Kilus neaiškumams, lengvai pasitikslinama: „Man visada viskas aišku“; „Jei būna neaišku, išsiaiškinu“; „Paprastai užduotys suformuojamos aiškiai. Visgi pastebėjimas direktorei – kartais užduoties pateikimas būna su per daug šalutinės informacijos ir pameti pagrindinę mintį. todėl atsiranda nesusipratimų arba tenka tikslintis po kelis kartus“; „Skyriuje aiškiai suformuojamos užduotys visada, kartais nelabai aiškiai suformuotos būna tos užduotys, kurios ateina iš kitų skyrių ar asmenų, bet tai nutinka retai“; „Kartais ne viskas būna aptariama iki detalių, tačiau darbo eigoje viską išsiaiškiname“.

Kai kurie apklausos dalyviai tvirtina, kad formuluoti užduotis vertėtų atidžiau: „Trūksta vieningos informacijos“; „Tikrosios užduoties aplinkybės pradeda aiškėti tik atvykus į darbo vietą“; „Per daug kalbų. Trūkstame kartais konkretumo“; „Padažnėjo raštinių užduočių, tai dar nėra įprasta“.

Apklausos analizė atskleidė, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojams užduotys formuluojamos aiškiai. Kilus neaiškumams, darbuotojai greitai pasitikslina.

Septintuoju apklausos anketos klausimu siekta išsiaiškinti, ar respondentus tenkina juos pasiekianti informacija apie bendrą įstaigos veiklą. 78 % apklausoje dalyvavusių Šiaulių kultūros centro darbuotojų tvirtina, kad yra visiškai patenkinti pasiekiančia informacija, tvirtina sužiną svarbiausias žinias, kurios jiems leidžia jaustis bendruomenės dalimi. Atsakymų pasiskirstymą žr. 7 pav.





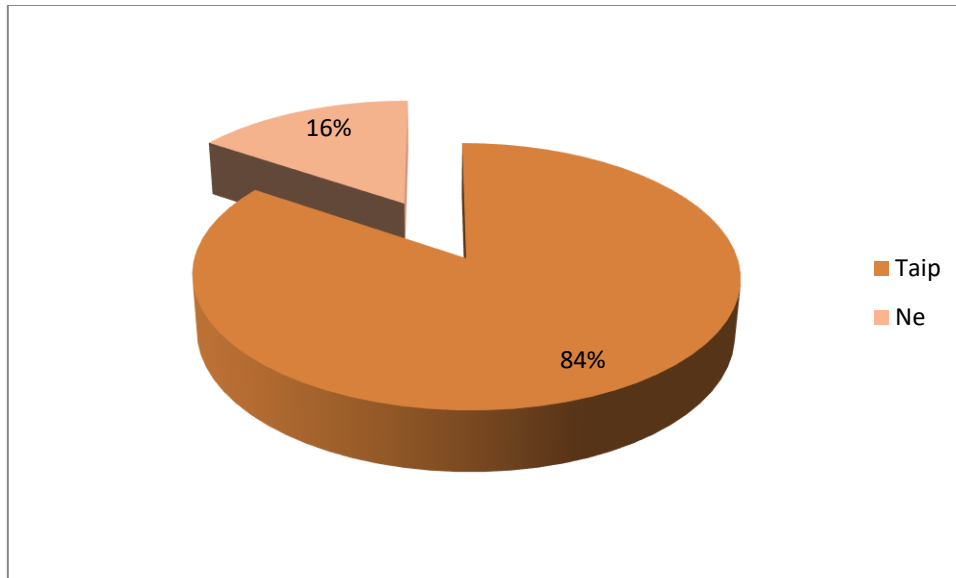
7 pav. Pasitenkinimas pasiekiančia informacija apie įstaigos veiklą (%)

Pastabose respondentai taip pat tvirtina, kad žino tiek, kiek aktualu: „Manau, kad žinau pakankamai“; „Visą informaciją pateikia skyriaus vedėjas“; „Puikiai tvarkomas ŠKC tinklapis ir info feisbuko puslapiuose“; „Informaciją dažniausiai sužinau iš kolegų ar feisbuke. Tinklapi pamiřtu. Galbūt ateityje būtų galima pagalvoti apie kažkokią bendrą elektroninę platformą informacijos dalinimuisi tarpusavyje, tačiau tikrai reikia įsivertinti, ar pasieks visus ir ar bus efektyviau nei elektroninis paštas“; „Dirbu antraeilėse, tad gal ir dėl to mažiau žinau“.

Vienas respondentas teigia, kad norint žinoti viską, reikia labiau domėtis: „Manau, kad pasiektą informacija patys turime domėtis aktyviau“.

Apibendrinant galima teikti, kad informacijos dalijimasis apie Šiaulių kultūros centrą veiklą vyksta sklandžiai, o darbuotojai gauna ir turi galimybę susipažinti su svarbiausiais dalykais.

Aštuntuoju klausimu siekta išsiaiškinti respondentų nuomonę apie darbinių susirinkimų poreikį. 84 % apklaustųjų yra įsitikinę, kad darbiniai susirinkimai reikalingi, juose apsikeičiama ne tik svarbiausia informacija, bet ir darbiniais rūpesčiais, pasiekimais. Atsakymų pasiskirstymą žr. 8 pav.



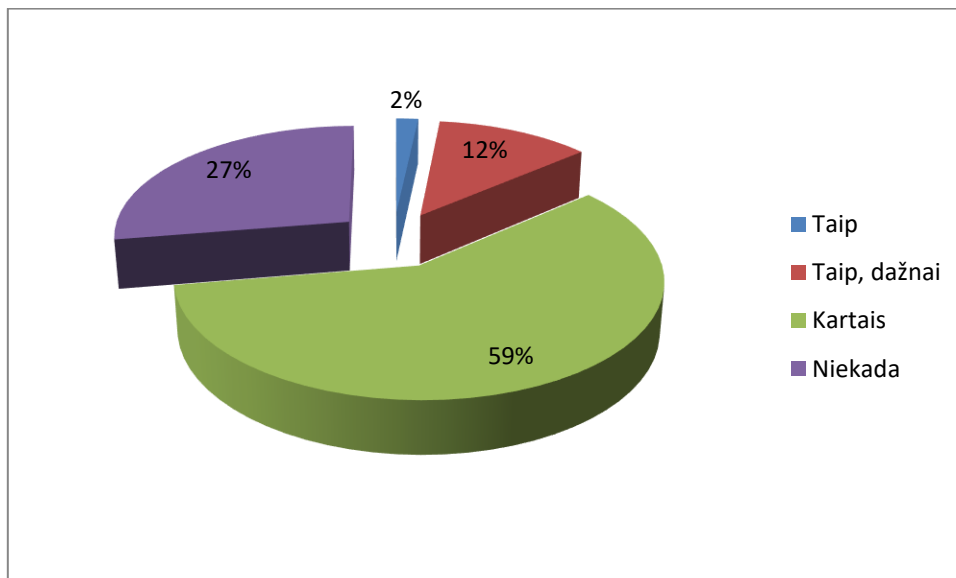
8 pav. Darbinių susirinkimų poreikis (%)

Dauguma respondentų sutinka, kad susirinkimai reikalingi, tačiau tvirtina, kad didesnio jų poreikio nemato. Atsakymus komentuoja taip: „Susirinkimų metu sužinai apie įstaigos bendrą veiklą ir atskirų asmenų bei komandų veiklą“; „Būtinai reikia žinoti, ką daro kiti skyriai“; „Reikalingi. Darbo aptarimui, idėjų generavimui, kokybiškesnio produkto kūrimui“; „Taip, kartais jie yra reikalingi, nes susipažįsti su kolegomis, aptari bendras veiklas, pajunti įstaigos ritmą. Tačiau jų dažnai tikrai nereikia. O skyriuje darbiniai susirinkimai vyksta ir taip. Lygiai taip pat, kaip ir projekto metu dėl renginių susirinkimai visada vyksta“; „Super, nes jie produktyvūs ir trumpi (kai turi su kuo palyginti)“;

Tačiau esama ir kritiškesnių įžvalgų: „Kartais susirenkama tik dėl „varnelės“ pasidėjimo“; „Man netinka susirinkimų laikas 10 val. Tuo metu dirbu kitame darbe, turiu muzikos pamokas iki 12 val. Todėl ne visada galiu dalyvauti susirinkimuose ir gauti tiesiogiai visą informaciją“; „Tačiau neturėtų būti trukdomi žmonės, kurių susirinkimo temos neliečia“; „Užtenka tiek, kiek yra“.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai sutinka, jog darbiniai susirinkimai naudingi darbo našumui didinti, idėjoms generuoti ir bendrai veiklai organizuoti. Respondentai tvirtina, kad susirinkimai reikalingi, tačiau dažnesnio susirinkimų skaičiaus nepageidautų.

Devintuoju klausimu *Ar jaučiate įtampą darbe?* norėta išsiaiškinti, ar respondentai jaučia emocinį diskomfortą darbe. 59 % respondentų pripažįsta, kad kartais įtampa darbe jaučiama, 27 % apklausos dalyvių tvirtina įtampos niekada nepajutę. Atsakymų pasiskirstymą žr. 9 pav.



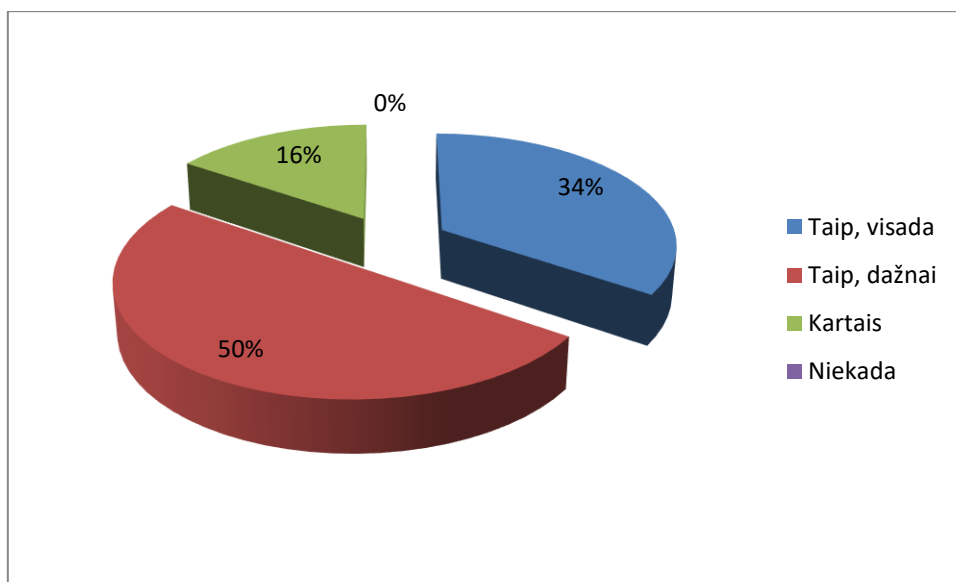
9 pav. Įtampos darbe jutimas (%)

Komentaruose respondentai tvirtina, kad dažniausiai įtampą jaučia ne dėl bendravimo su kolegomis, o dėl darbo krūvio: „Kai prisikaupia daug darbų, atsiranda ir įtampos“; „Įtampą darbe kartais jaučiu dėl darbų intensyvumo, tikrai ne dėl kolegų“; „Organizuojant renginius dirbame ir su kitų įstaigų bei ne Kultūros centro žmonėmis. Kai esi atsakingas už vienokios ar kitokios kultūrinės veiklos koordinavimą visada jauti mažesnę ar didesnę įtampą“; „Priklausomai nuo paskirtų užduočių sudėtingumo šis įtampos faktorius svyruoja. Kai kurios (sudėtingesnės, daug pastangų reikalaujančios) užduotys kelia įtampą ir stresą, nes nuolat apie jas galvoji, galvoji ką pagerinti, abejoji, kaip čia bus priimtas tas tavo produktas, o įprastesnės užduotys, su kuriomis tenka susidurti dažniau, didelės įtampos ir streso dažniausiai nekelia“.

Visgi esama ir kitokios nuomonės: „Noriu nuoširdžiai atsakyti, kaip aš jaučiuosi. Psichologiškai įtampą jaučiu dėl Vadovės vadovavimo stiliaus – mano manymu – jos siekimas emociškai betarpiškai ir šiltai bendrauti su kolektyvu ir iš kitos pusės – jos kietas ir pakankamai autoritariškas darbinių sprendimų pobūdis. Esant tokiam neatitikimui, man yra psichologiškai sunku pasirinkti bendravimo stilių ir būtent dėl to jaučiu įtampą“.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai kartais patiria įtampą ir stresą. Tai susiję su jiems keliamais uždaviniais, darbo gausa.

Dešimtuoju klausimu siekta išsiaiškinti, ar respondentai jaučia pasitenkinimą savo darbu. 50% visų atsakiusiųjų tvirtina, kad pasitenkinimą jaučia dažnai, 34 % įsitikinę, kad jaučiasi patenkinti visada, o 16 % – kad kartais. Respondentų, teigiančių, kad niekada nejaučia pasitenkinimo savo darbu, nėra. Atsakymų pasiskirstymą žr. 10 pav.



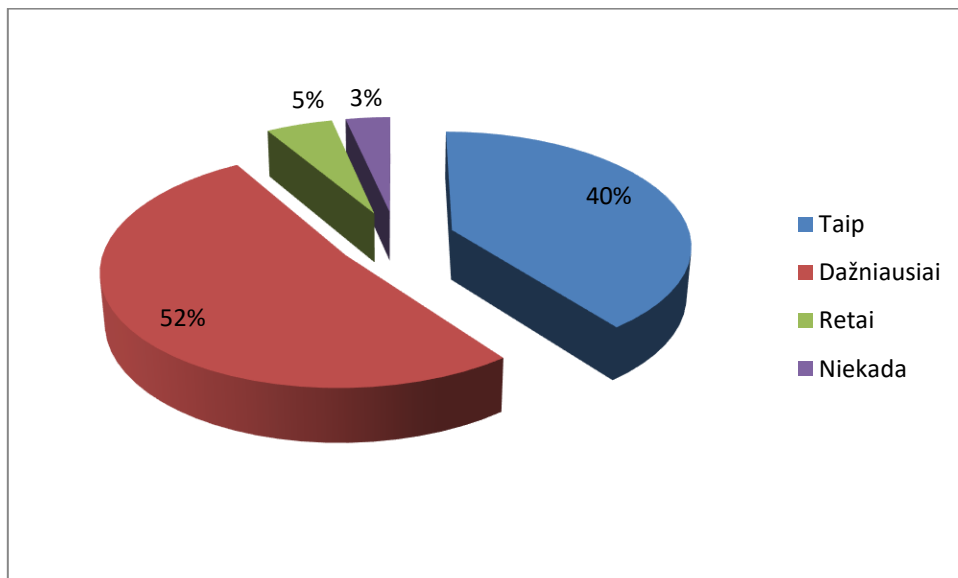
10 pav. Darbuotojų pasitenkinimas darbu (%)

Komentuodami atsakymus respondentai tvirtina, kad džiaugsmas ir pasitenkinimas aplando pasibaigus renginiui: „Pavykę koncertai, žiūrovų padėka, organizatorių padėka – tai suteikia stiprybės, naujų jėgų ruošiant repertuarą, rengiant renginius“; „Visada džiaugiesi pasisekusių renginiu“; „Dirbu mėgstamą darbą, patinka tai ką darau“; „Pasitenkinimas jaučiamas kai nėra akivaizdžių didelių klaidų ir viskas pavyksta sklandžiai“; „Kai įsisuku į rutiną, nėra laiko džiaugtis, tačiau jaučiu pasitenkinimą po kiekvieno renginio“.

Vienas respondentas atvirauja, kad nepasitenkinimo jausmas aplando tuomet, kai nesiseka atliekami darbai.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai jaučia pasitenkinimą savo atliekamu darbu.

Vienuoliktuoju klausimu siekta išsiaiškinti, ar respondentai jaučiasi saugūs dėl savo darbo vietos. 52 % respondentų tvirtina, kad dažniausiai pagrindo nerimauti nemato, o 40 % respondentų įsitikinę, kad visada jaučiasi saugūs. Atsakymų pasiskirstymą žr. 11 pav.

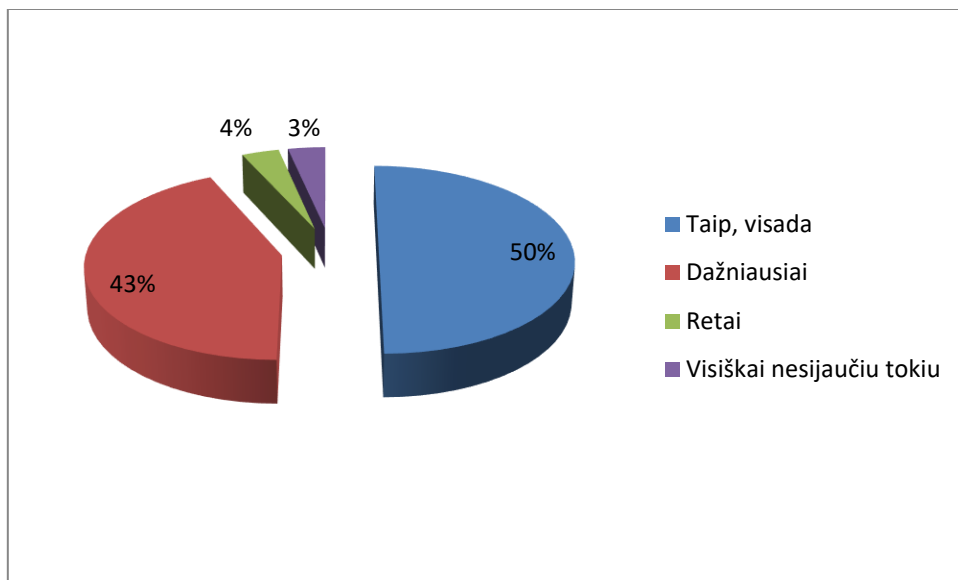


11 pav. Darbuotojų saugumo dėl darbo vietos jausmas (%)

Komentaruose respondentai atvirauja: „Matau direktorės tvirtą poziciją, palaikymą ir gebėjimą apginti mus visuose susitikimuose su valdžia. Taip pat jaučiu valdžios pasitikėjimą mumis, todėl, manau, kad esame saugūs dėl savo darbo vietos“; „Nežinai, kokius sprendimus gali priimti Savivaldybės taryba“; „Jei reikės, tai ir atleis“; „Nesijaučiu“.

Visgi tyrimo rezultatai atskleidžia, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai jaučiasi saugūs dėl savo darbo vietų.

Klausimu *Ar jaučiatės pilnaverčiu kolektyvo nariu?* siekta išsiaiškinti, ar respondentai nori ir geba įsilieti į bendrą kolektyvo veiklą. Rezultatai atskleidė, kad visada pilnaverčiais Šiaulių kultūros centro kolektyvo nariais jaučiasi 50 % apklausos dalyvių, dažniausiai – 43 % respondentų. Retai kolektyvo nariu jaučiasi 4 %, o visiškai nesijaučia kolektyvo nariu 3 % apklaustųjų. Atsakymų pasiskirstymą žr. 12 pav.

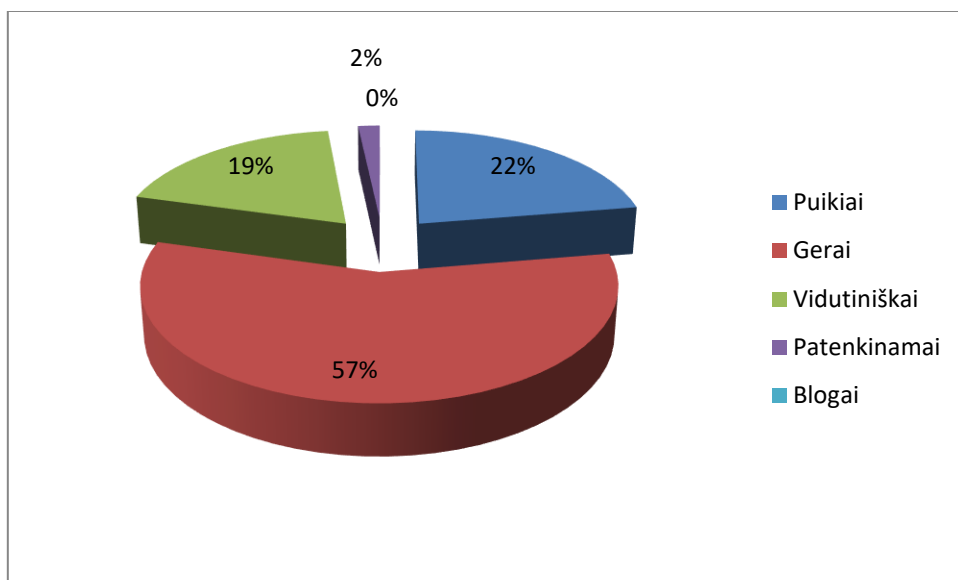


12 pav. Darbuotojų jutimasis pilnaverčiu kolektyvo nariu (%)

Respondentai pastabose tvirtina, kad jaučia bendruomenės palaikymą: „Jaučiu ir žinau, kad mano nuomonės klauso, ją girdi ir nebūtinai, kad tai, ką pasakau, vykdo. Svarbu, kad leidžia kalbėti ir išsakyti, ką manai“; „Visada maloniai bendrauju su kolegomis, kaip su draugais“; „Esu komandos narys“; „Kolegos visada mane kviečia dalyvauti visur“; „Visada maloniai bendrauju su kolegomis, kaip su draugais“.

Apibendrinus tyrimus rezultatus, matyti, kad Šiaulių kultūros centro kolektyvas yra bendruomeniškas, kolegų santykiai draugiški, bendruomenės nariai geba įsilieti į kolektyvą.

Tryliktoju klausimu siekta išsiaiškinti, kaip Šiaulių kultūros centro kolektyvas vertina bendravimą ir bendradarbiavimą su kolegomis. Apklausos rezultatai rodo, kad 57 % apklausos dalyvių gerai vertina kolegų bendradarbiavimą, tikina, kad pakanka informacijos, supratimo, operatyvumo ir pagalbos. 22 % apklaustųjų tvirtina, kad bendradarbiaujama puikiai, 19 % – gerai. Respondentų, tvirtinančių, kad bendravimas ir bendradarbiavimas yra blogas, neatsirado. Atsakymų pasiskirstymą žr. 13 pav.



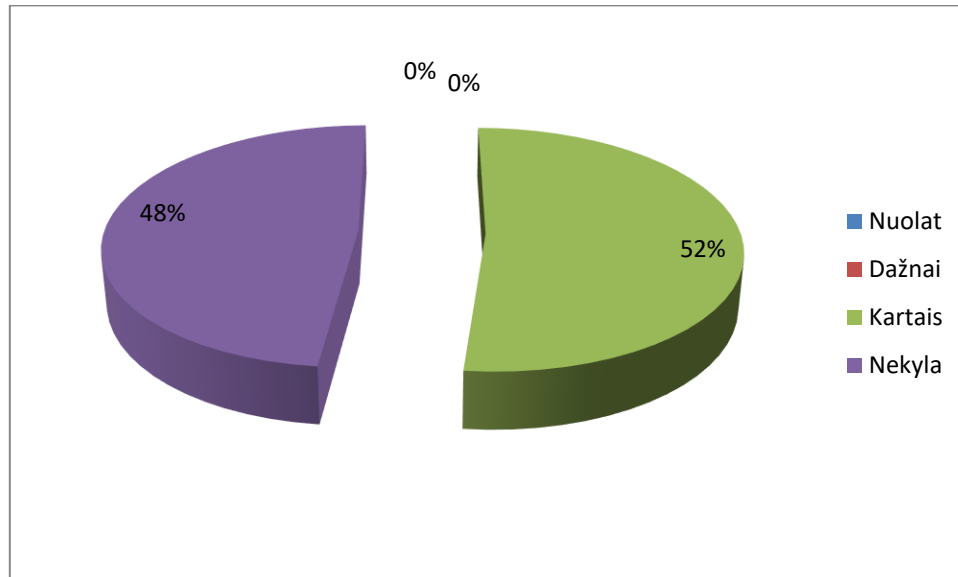
13 pav. Bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis (%)

Pastabose vieni respondentai išskiria atotrūkį išsikrausčius iš pagrindinio Šiaulių kultūros centro pastato, kiti tvirtina, kad kilę nesklaidumai greitai išsprendžiami: „Dabar, kai repetuojame mokykloje, labai jaučiasi atotrūkis nuo viso kultūros centro kolektyvo“; „Vidinė komunikacija pas mus kartais stringa, tai yra silpnoji mūsų kolektyvo dalis. Manau, taip įvyksta iš užmiršimo per darbus, arba nepagalvojimo, kad ir kitam tai yra svarbu. Net ir aš pati kartais praleidžiu informaciją ir ne visada laiku pasidalinu. Iš tikrųjų kuo daugiau pasidalinsime informacija, tuo efektyviau dirbsime“; „Visada ir visur yra žmogiškasis faktorius – gali būti ne ta diena, ne ta nuotaika ir t. t.“; „Pagyrimas viešųjų pirkimų specialistei, buhalterėms bei administratori už geranoriškumą, palaikymą ir pagalbą. Labai dalykiškai ir konstruktyviai darbą organizuoja, koordinuoja ir kolegoms padeda A. Vaitkienė. Trūksta komunikacijos ir geranoriškumo iš komunikacijos skyriaus pusės“; „Viskas gerai manau su tuo bendravimu ir bendradarbiavimu“; „Pagalbos pasigendu dažniausiai. Yra kolegų, kurie labiau nori nuleisti darbus nei padėti. Tačiau dauguma žmonių – geranoriški“; „Žinoma, visada pasitaiko smulkių nesusipratimų. Kas nedirba, tas neklysta. Man patinka, kad galime pasikalbėti, juos išspręsti ir patobulėti“.

Apibendrinus tyrimo rezultatus matyti, kad Šiaulių kultūros centro kolektyvas teigiamai vertina tarpusavio bendravimą ir bendradarbiavimą.

Keturioliktojo klausimu norėta išsiaiškinti, kaip dažnai kolektyve kyla darbiniai konfliktai. Apžvelgus rezultatus matyti, kad atsakymai pasiskirstė nevienodai. 52 % respondentų

tvirtina, kad darbiniai konfliktai kyla kartais, 48 % – kad nekyla niekada. Atsakymų pasiskirstymą žr. 14 pav.



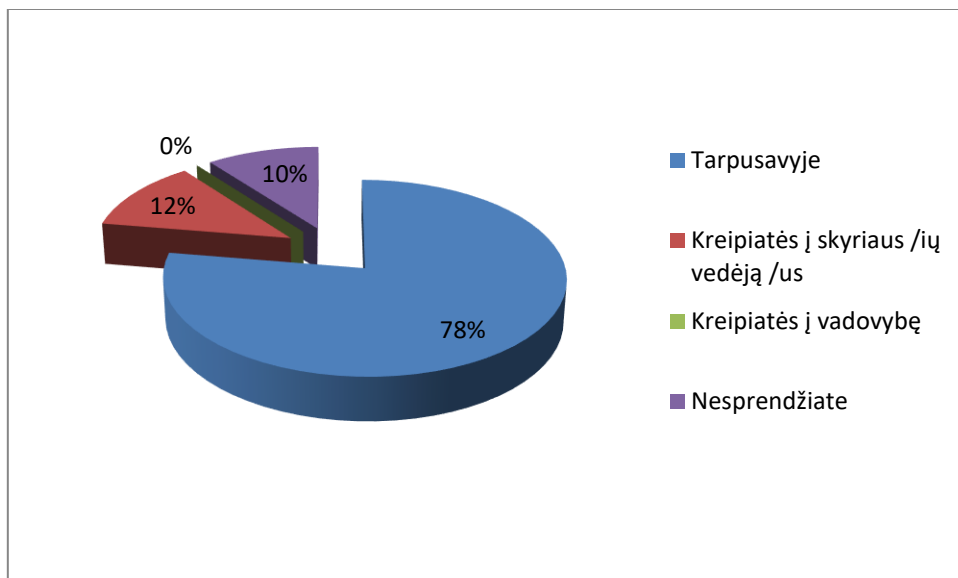
14 pav. Darbinių konfliktų dažnumas (%)

Pastabose apklausos dalyviai tikslina, kad darbinius konfliktus verčiau reikėtų vadinti nesusikalbėjimais, atsiradusiais dėl informacijos stokos ar netikslaus jos perdavimo: „Nesakyčiau, kad konfliktai, greičiau nesusipratimai iš nesusikalbėjimo, kuriuos greitai ir išsprendžiame“; „Darbiniame procese visada yra kelios nuomonės. Skirstant renginio darbus ne visada iki galo išsišnekama“; „Dažniausiai konfliktai kyla dėl nesusikalbėjimo, todėl reikia visiems išsikalbėti aiškiai, kad kiekvienas viską suprastų vienodai. Tam darome schemas, brėžinius, daiktų sąrašus ir tikimės, kad visi viską teisingai suprastų“; „Pasitaiko tik smulkių nesusipratimų, nevertų vadinti konfliktais“.

Apibendrinant galima tvirtinti, kad retkarčiais kylantys darbiniai konfliktai atsiranda dėl kolegų nesusikalbėjimo, neaiškaus informacijos perdavimo, pasidalijimo.

Penkioliktoju klausimu siekta išsiaiškinti, kaip respondentai sprendžia iškilusius konfliktus. 78 % respondentų tvirtina, kad konfliktus sprendžia tarpusavyje, 12 % kreipiasi į skyriaus vedėją, o 10 % nesprendžia visai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 15 pav.



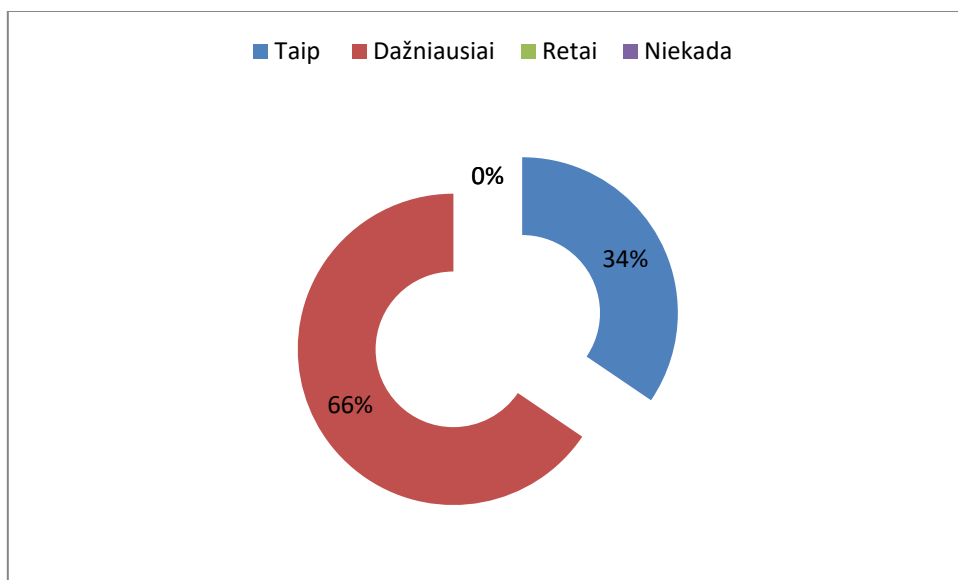


15 pav. Darbinių konfliktų sprendimo būdai (%)

Pastabose respondentai pastebi, kad dažniausiai konfliktus sprendžia tarpusavyje, o jei prireikia, kreipiasi į skyriaus vadovą: „Stengiuosi išspręsti tarpusavyje. Jei nepavyksta – kreipiuosi į vadovus“; „Kaip ir minėjau, tai ne konfliktai, o nesusipratimai, juos išsprendžiame tarpusavyje arba su skyrių vedėjų pagalba“; „Kaip ir šeimoje – visada reikia kalbėtis“; „Jei nepavyksta išsiaiškinti pasikalbėjus, tada kreipiuosi į vadovybę“; „Visi nesusipratimai geranoriškai išsprendžiami skyriaus viduje“.

Apibendrinant galima tvirtinti, kad Šiaulių kultūros centro kolektyvas iškilusius nesusipratimus sprendžia tarpusavyje, o, esant būtinybei, kreipiasi į skyriaus vadovus.

Šešioliktoju klausimu aiškintasi, ar Šiaulių kultūros centro darbuotojus visada pasiekia su darbu susijusi informacija. Apklaustos dalyviai tvirtina, kad jie gauna visą svarbiausią informaciją: 34 % respondentų įsitikinę, kad visada gauna, o 66 % – kad dažniausiai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 16 pav.

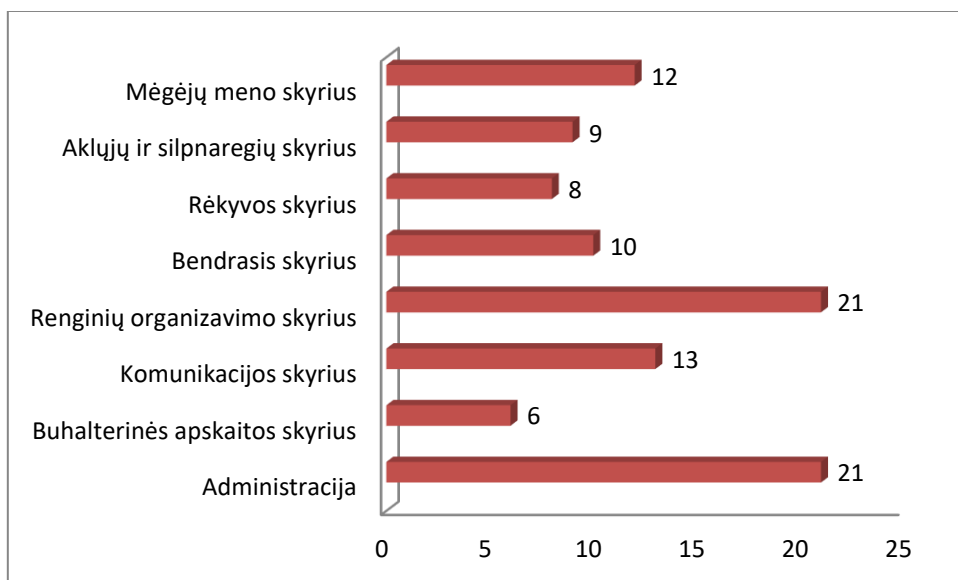


16 pav. Darbuotojus pasiekianti darbinė informacija (%)

Pastabose respondentai atsakymus komentuoja taip: „Trūksta vieningos informacijos apie renginius“; „Būna, kad aktualią informaciją sužinai iš trečių asmenų“; „Pasitaiko, kad kas nors pamiršta ką nors pasakyti, vengia išsakyti kritiką, arba ją išsako ne tiems darbuotojams kam reikia žinoti“; „Visada būnu informuota apie svarbias naujienas, pakeitimus, dalykus, kurie susiję su mano atliekamomis užduotimis“.

Išanalizavus duomenis galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai laiku susipažįsta su svarbiausia informacija.

Septynioliktuoju klausimu siekta sužinoti, koks, respondentų nuomone, skyrius turėtų pateikti daugiau informacijos, kad darbas Šiaulių kultūros centre vyktų sklandžiau. Rezultatai atskleidžia, kad visų skyrių darbuotojai turėtų komunikuoti daugiau ir tiksliau, bet žymiai daugiau informacijos turėtų pateikti ir komunikaciją su kolegomis sustiprinti Renginių organizavimo skyrius (21 %) bei Administracija (21 %). Atsakymų pasiskirstymą žr. 17 pav.

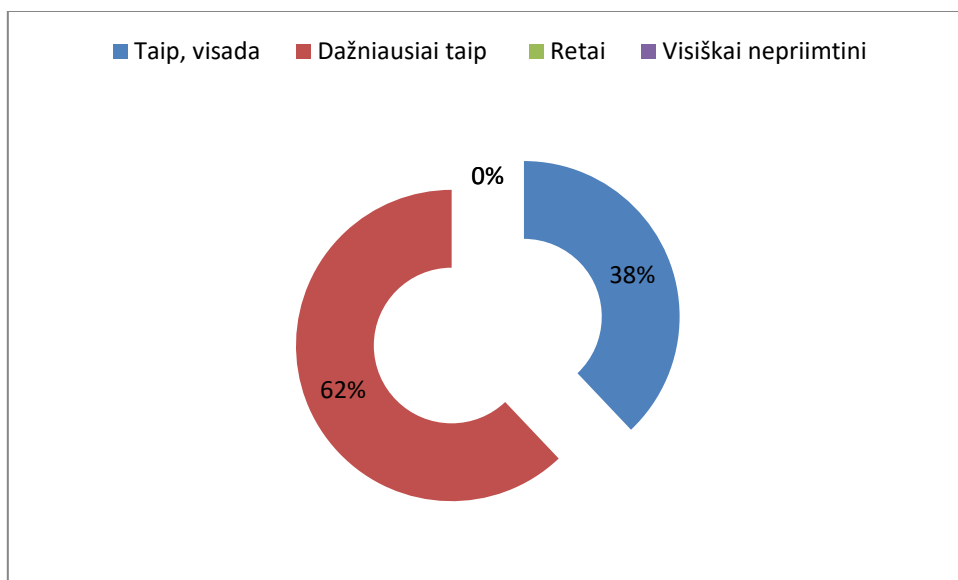


17 pav. Duomenys dėl informacijos pateikimo veiksmingai komunikacijai užtikrinti (%)

Pastabose vieni respondentai tvirtina, kad visi Šiaulių kultūros centro skyriai turėtų stengtis labiau komunikuoti, nes tik tada bus galima pasiekti puikių rezultatų, kiti tvirtina, kad informacijos pateikiama pakankamai: „Manau visi skyriai turi lygiaverčiai pateikti aktualią su jų darbu susijusią informaciją, kuri turi būti žinoma kitiems kolegoms“; „Manau, visi skyriai turi kalbėtis tarp savęs. Vienas skyrius komunikuodamas nieko nepadarys, jei nebus atsako ir kitų skyrių“; „Manau, visi turime kur pasitempti“; „Užtenka man informacijos, kad galėčiau komunikuoti su centro kolegomis ir užtikrintų efektyvų darbą“; „Jau minėjau, kad informacijos pakanka. Ir manau, kad darbo efektyvumas pakankamas. Jis net per daug efektyvus. Norėtuši, kad akcentai būtų sudėti kitur. Pats žodis „efektyvumas“ yra nuasmeninantis. Žmogus čia tampa tik funkcija“.

Taigi respondentai įsitikinę, kad komunikuoti turėtų visi skyriai tarpusavyje, tačiau daugiau informacijos lauktų iš Renginių organizavimo skyriaus ir Administracijos.

Respondentų klausta, ar jiems priimtini informacijos pateikimo būdai. 38 % apklausoje dalyvavusių Šiaulių kultūros centro darbuotojų tvirtina, kad juos visada tenkina, o 62 % – kad dažniausiai tenkina informacijos pateikimo būdai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 18 pav.

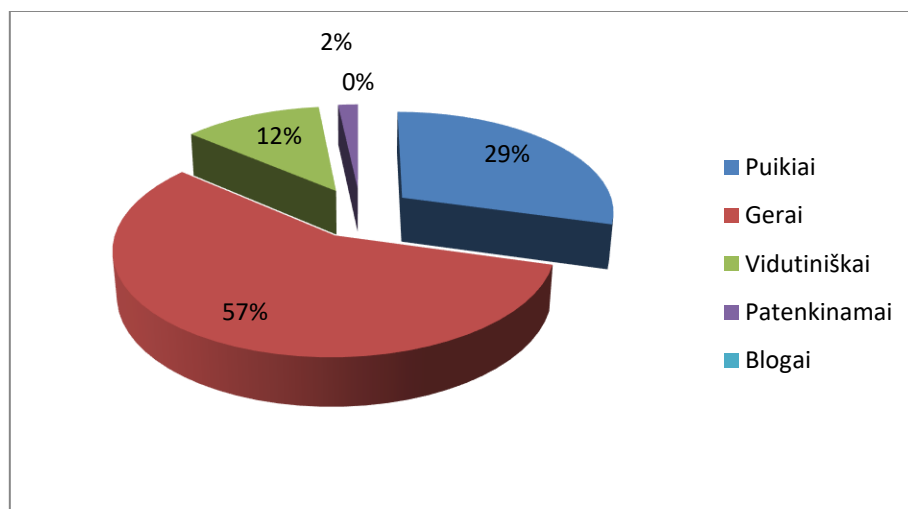


18 pav. Informacijos pateikimo būdų priimtumas (%)

Beveik pastabų neturėję respondentai rašo: „Būna, kad aktualią informaciją sužinai iš trečių asmenų“; „Informacija pateikiama raštu ir žodžiu, el. paštu ir skambučiais, priimtini, nemanau, kad yra kitokių informacijos pateikimo būdų“.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai teigiamai vertina informacijos pateikimo būdus.

Į klausimą *Kaip vertinate bendravimą ir bendradarbiavimą su vadovybe?* daugiau nei pusė respondentų (57 %) atsakė, kad vertina gerai. 29 % respondentų tvirtina, kad bendravimui ir bendradarbiavimui priekaištų neturi ir mano, kad komunikacija vykdoma puikiai, 12 % respondentų įsitikinę, kad darbas vyksta vidutiniškai, o 2 % – patenkinamai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 19 pav.

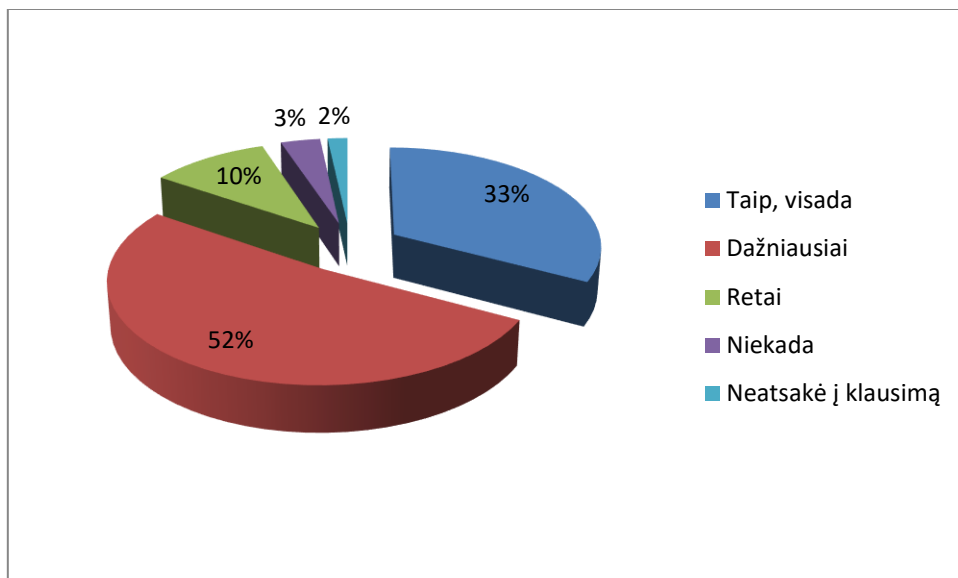


19 pav. Šiaulių kultūros centro darbuotojų bendravimas ir bendradarbiavimas su vadovybe (%)

Komentuodami atsakymus respondentai laikosi dviejų pozicijų: viena vertus, tvirtina, kad nusiskundimų neturi, kita vertus, teigia, kad norėtų šiltesnio santykio: „Neturiu jokių nusiskundimų. Mūsų vadovybė visuomet prieinama, niekada nebuvo atsakyta, kad negalima užeiti“; „Gaunu atsakymus į visus man rūpimus klausimus“; „Su vadovybe netenka bendrauti, nes visus rūpesčius dėl kolektyvo veiklos tenka spręsti su renginių organizatoriais“; „Norėtusi atrasti tinkamą bendravimo stilių, kad nebejausčiau įtampos. Galbūt reikėtų dažniau kalbėtis, bendrauti, išsakyti savo lūkesčius. Kartais norėtusi žmogiškesnės, ne tokios biurokratiškos retorikos“.

Apibendrinant galima teigti, kad bendravimą ir bendradarbiavimą su vadovybe Šiaulių kultūros centro darbuotojai vertina teigiamai.

Dvidešimtoju klausimu norėta sužinoti, ar Šiaulių kultūros centro darbuotojai jaučia vadovybės pripažinimą ir jaučiasi įvertinami. 33 % respondentų tvirtina, kad visada pastebi ir jaučia teigiamą jų vertinimą, o 52 % respondentų tvirtina, kad juos ne visada, bet dažniausiai įvertina. Retai vadovybės pripažinimą jaučia 10 % respondentų, niekada – 2 %. Atsakymų pasiskirstymą žr. 20 pav.

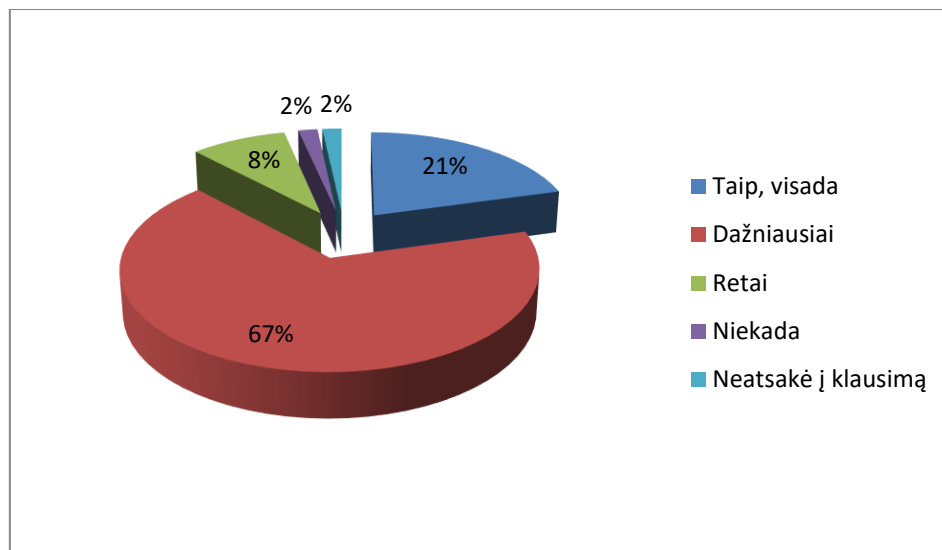


20 pav. Šiaulių kultūros centro darbuotojų pripažinimas (%)

Pavieniuose komentaruose respondentai išskiria, kad vadovybės vertinimą paprastai jaučia per finansinį ir žodinį skatinimą, arba nejaučia visai: „Vertinimas jaučiasi per finansinį ir žodinį skatinimą“; „Gali ir dažniau pripažinti“; „Nejaučiu“.

Rezultatai atskleidė, kad didžioji dauguma darbuotojų jaučia vadovybės pripažinimą ir jų vertinimą.

Dvidešimt pirmuoju klausimu siekta sužinoti, ar respondentai mano, kad vadovybė atsižvelgia į jų pasiūlymus ir pageidavimus. 67 % respondentų mano, kad vadovybė atkreipia dėmesį į jų išsakytas pastabas bei pasiūlymus ir stengiasi į juos atsižvelgti, 21 % respondentų tvirtina, kad į išsakytus komentarus atsižvelgiama visada, 8 % mano, kad retai, o 2 % – kad niekada. Atsakymų pasiskirstymą žr. 21 pav.

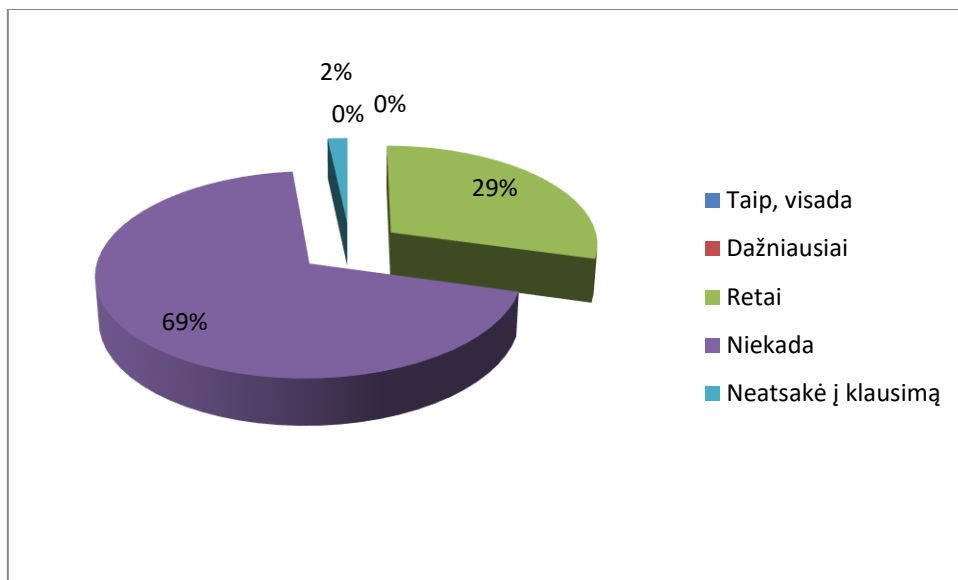


21 pav. Duomenys apie atsižvelgimą į darbuotojų pateiktus pasiūlymus (%)

Komentaruose respondentai pastebi, kad į darbuotojų nuomones atsižvelgiama, tačiau visada kritiškai įvertinama: „Į mano pageidavimus dėl atliekamų mūsų organizuojamų kolektyvo programų, vadovybė visuomet atsižvelgia ir palaiko, ir tai aš labai vertinu. O apie dalyvavimą sprendimų priėmimo – tai nebuvo tokios progos, kad mano pasiūlymai ir pageidavimai būtų išklusomi ir į juos būtų atsižvelgta“; „Dažniausiai jie atitinką bendrą Kultūros centro koncepciją“; „Žinoma, kad ne visada. Tai visiškai normalu“; „Dažnai direktorė turi savo nuomonę, tačiau priima ir kitą argumentuotą nuomonę. Pasitariam, padiskutuojam ir priimam sprendimą“.

Apibendrinant galima teigti, kad vadovybė atsižvelgia į Šiaulių kultūros centro darbuotojų pasiūlymus ir pageidavimus, atkreipia dėmesį į jų išsakytas pastabas ir stengiasi į jas atsižvelgti.

Dvidešimt antruoju klausimu *Ar jaučiate, kad yra varžomos Jūsų teisės?* siekta sužinoti respondentų nuomonę apie jų teisių Šiaulių kultūros centre varžymą. 69 % apklaustųjų įsitikinę, kad jų teisės ir laisvės niekada nevaržomos, todėl darbuotojai gali laisvai reikšti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus. 29 % apklaustųjų tvirtina, kad jų teisės varžomos retai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 22 pav.



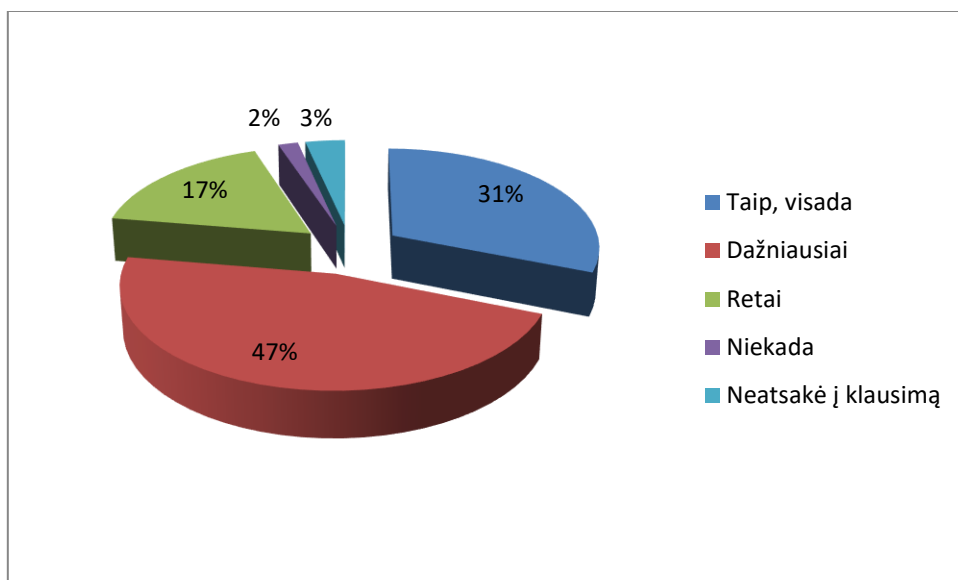
22 pav. Darbuotojų teisių varžymas (%)

Pastabose vienas kitas respondentas komentuoja: „Jaučiu, kad yra varžomas kūrybiškumas ir iniciatyvos“; „Niekada nesusimąsčiau apie tai, vadinasi, nevaržomos“.

Rezultatai rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojų teisės ir laisvės nėra varžomos, darbuotojai gali laisvai reikšti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus.

Dvidešimt trečiuoju klausimu siekta išsiaiškinti, ar darbuotojai jaučia, kad vadovybė pastebi jų potencialą dirbti. 47 % apklaustųjų mano, kad vadovybė dažniausiai pastebi jų gebėjimą puikiai dirbti, 31 % apklaustųjų mano, kad potencialas visada pastebimas. 17 % apklaustųjų mano, kad vadovybė retai į atkreipia dėmesį, o 2 % įsitikinę, kad to niekada nemato. Atsakymų pasiskirstymą žr. 23 pav.



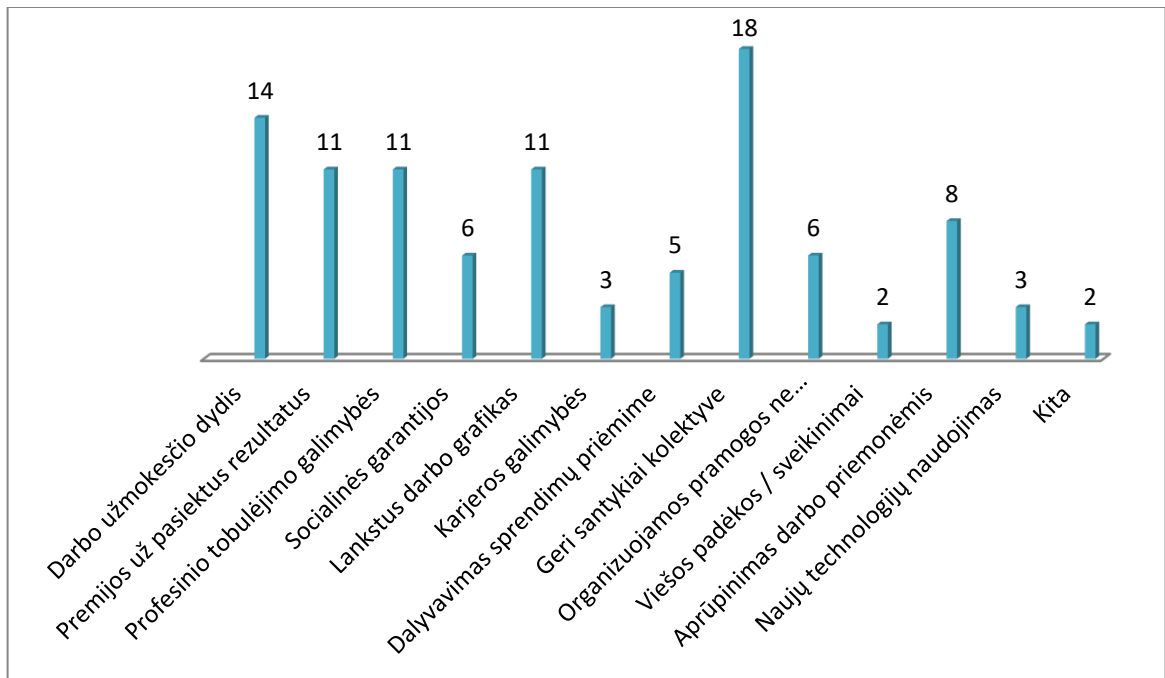


23 pav. Darbuotojų potencialo pastebėjimas ir įvertinimas (%)

Komentaruose nuomonės įvairuoja: „Sunku atsakyti į šitą klausimą, nes netenka tiesiogiai bendrauti“; „Visada smagu, kai tave vertina“; „Gaunu vis daugiau darbų ir jie niekada nesibaigia“; „Jaučiu, nes patikimi atsakingi darbai. Už gerus darbus pagiriama“; „Nelabai suprantu, koku būdu vadovybė gali įvertinti mano kūrybinį potencialą (premijos? pagyrimo raštai? kiti skatinimo būdai?).

Apibendrinant rezultatus matyti, kad didžioji dauguma respondentų tvirtina, kad vadovybė dažniausiai pastebi jų gebėjimą puikiai dirbti ir koordinuoti savo darbų sferą.

Apklausoje dalyvių klausta, kokie veiksniai juos skatina dirbti labiausiai. Respondentai tvirtina, kad geri santykiai kolektyve (18 %) yra tas veiksnys, kuris juos labiausiai motyvuoja. Taip pat respondentai teigia, kad darbo užmokesčio dydis (14 %), premijos už pasiektus rezultatus (11 %), profesinio tobulėjimo galimybės (11%) bei lankstus darbo grafikus (11 %) juos paskatina gerai dirbti Šiaulių kultūros centre. Atsakymų pasiskirstymą žr. 24 pav.

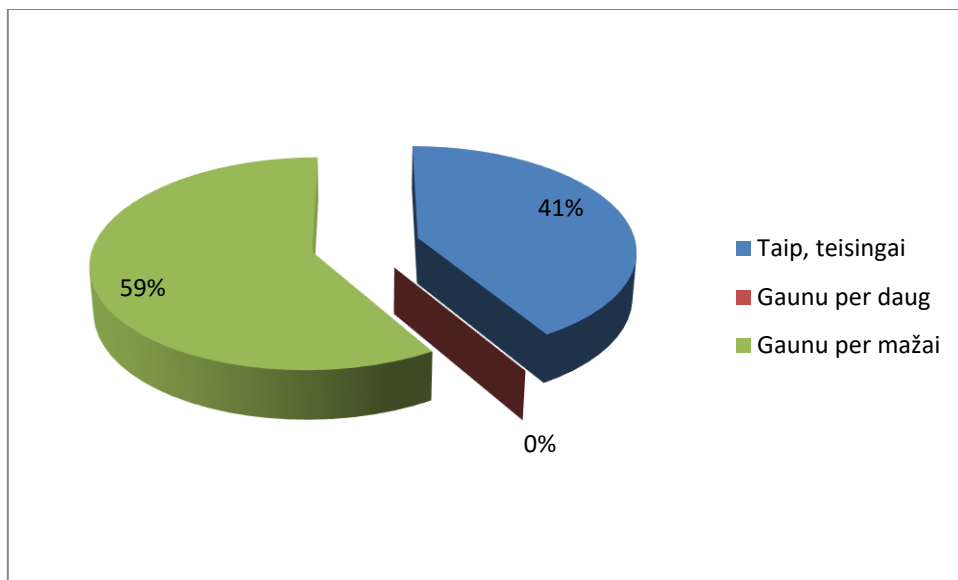


24 pav. Darbuotojus skatinantys veiksniai (%)

Pastabose respondentai rašo: „Galimybė dirbti kūrybiškai, kuri po truputėlį mažėja“; „Aprūpinimas priemonėmis ir socialinės garantijos turėtų būti suvoktas kaip savaime suprantamas dalykas“; „Mažesnė kontrolė skatina būti atsakingesniais“; „Tolerancija“.

Apibendrinant tyrimo rezultatus ir išsakytas mintis matyti, kad respondentams emocinis klimatas darbe itin reikšmingas, todėl svarbiausias veiksnys, skatinantis dirbti, yra geri santyčiai kolektyve, kiek mažiau kolektyvo nariams svarbus ir gaunamas užmokesčio dydis.

Į klausimą, ar apklausos dalyvių darbas pinigine išraiška yra vertinamas teisingai, vienareikšmiško atsakymo nebuvo. 59 % respondentų mano, kad jiems mokama per mažai, tačiau 41 % respondentų tvirtina, kad jiems mokama teisingai, t. y. pakankamai. Atsakymų pasiskirstymą žr. 25 pav.

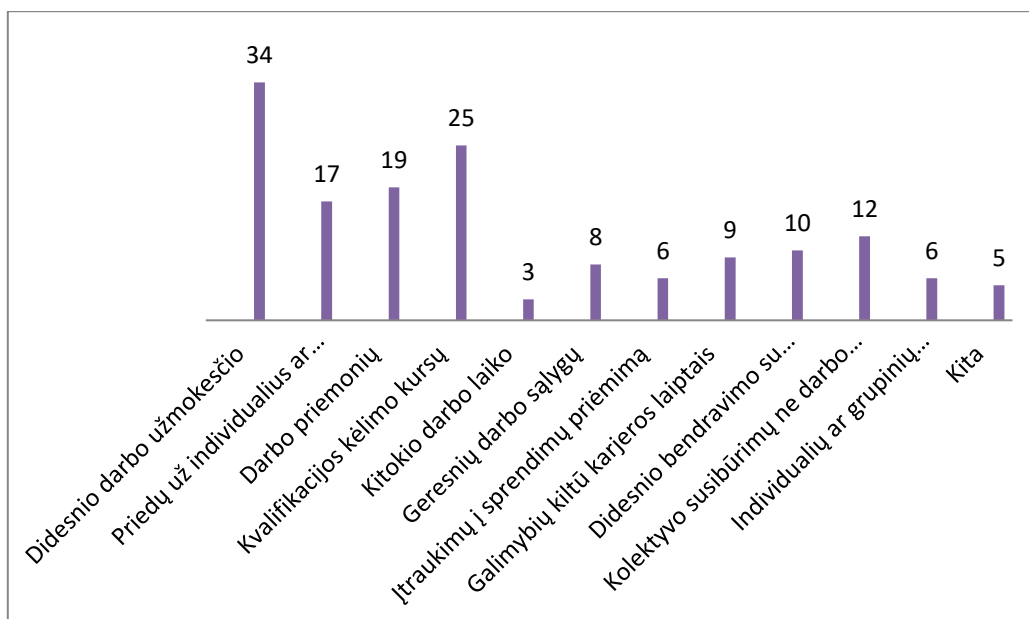


25 pav. Duomenys apie pasitenkinimą atlyginimu (%)

Pastabose respondentai tvirtina: „Atlyginimas per mažas, tačiau mes jau jaučiame nuoširdžias vadovybės pastangas pakelti atlyginimus, todėl tikėtina, kad po truputį situacija gerės“; „Darbo krūvis svyruoja, o atlyginimas dažniausiai nesikeičia, bet po paskutinių darbų gavus priedus, manau, jis buvo teisingas“; „Visų biudžetinių įstaigų atlyginimai yra maži. Manau, kad vidutinis atlyginimas turėtų būti mažiausiai du kartus didesnis už minimumą“; „Moka, kiek gali“; „Gaunu tiek, kiek gaunu. Viskas gerai“; „Pasiiektas rezultatas yra toks pat kaip kolektyvų vadovų, dirbančių pilnu etatu, o kiti tokio pat dydžio kolektyvai turi net du ar pusantro etato. Spektaklio sukūrimo procesas yra vienas sudėtingiausių meninėje veikloje, todėl labai reikalingas asistentas. Šiuo metu šią pagalbą atlieka neatlygintinai mano žmona Dalė Dargienė“.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai suvokia savo darbo vertę, įvertina, kad atlyginimas yra per mažas, tačiau supranta, kad atlyginimas mokamas pagal galimybes.

Dvidešimt šeštoju anketos klausimu siekta sužinoti, ko Šiaulių kultūros centro darbuotojai labiausiai pageidautų, kad būtų patenkinti jų darbo poreikiai. Analizė atskleidžia, kad 34 % respondentų norėtų didesnio darbo užmokesčio, 25 % pageidautų daugiau kvalifikacijos kėlimo kursų, 19 % norėtų darbo priemonių, 17 % – priedų už individualius ar grupinius pasiekimus. Atsakymų pasiskirstymus žr. 26 pav.



26 pav. Respondentų lūkesčiai ir pageidavimai (%)

Komentaruose respondentai tiksliau išdėsto savo lūkesčius: „Norisi didesnio ir dažnesnio neformalaus bendravimo“; „Aišku didesnio atlyginimo norisi visada. Džiaugiuosi, kad jis kyla, nors ir ne dažnai. Suprantu, kad atlyginimo dydis priklauso ne vien nuo vadovybės norų“; „Tautinio kostiumo“; „Mažiau biurokratizmo – daugiau demokratijos ir betarpiško bendravimo, mažiau popierių! Ar tikrai jų reikia tiek daug?“; „Pageidavimas išsakytas jau prieš 3 metus. Labai reikia naujo tautinio kostiumo, nes senasis stipriai susidėvėjęs ir dydis per mažas – tai ir paskata, ir prezentacija. Tenka koncertuoti 2 kartus per mėnesį atstovaujant liaudies meną. Dirbu pusę etato, tad pačiai pirktis neišeina“; „Manau, kad mūsų kultūros centro kolektyvas yra puikus. Tiek mūsų Vadovė, tiek visas kolektyvas turi didžiulį potencialą, ir aš turiu labai daug vilčių, kad mūsų bendradarbiavimas taps geresnis, šiltesnis, atviresnis ir kūrybiškesnis“.

Apibendrinant galima teigti, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai tikisi ne tik didesnių atlyginimų, bet nori ir kvalifikacijos kėlimo kursų, reikalingiausių darbo priemonių, viliasi, kad daugiau laiko bus skiriama kolegų bendravimui neformalioje aplinkoje.

## IŠVADOS

1. Atlikta apklausos analizė atskleidė, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai savo darbo vietą vertina gerai, darbo priemonėmis jaučiasi aprūpinti, tačiau geba įvardyti jiems būtinų, bet trūkstamų prekių, poreikį. Kultūros centro darbuotojai su didele viltimi laukia renovuoto pastato atidarymo, kur darbo sąlygos bus stipriai pagerintos.

2. Apibendrinti rezultatai rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai gerai vertina darbų pasiskirstymą bei jų organizavimo darbus, puikiai žino savo asmeninės atsakomybės ribas darbo vietoje.

3. Išryškėjo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai yra patenkinti užimamomis pareigomis ir jaučia pasitenkinimą savo darbu, džiaugiasi aiškiai formuluojamomis užduotimis, o, kilus neaiškumams, greitai pasitikslina.

4. Nustatyta, kad informacijos dalijimasis apie Šiaulių kultūros centrą veiklą vyksta sklandžiai, o darbuotojai turi galimybę susipažinti su svarbiausiais dalykais.

5. Analizė atskleidė, kad darbiniai susirinkimai naudingi darbo našumui didinti, idėjoms generuoti ir bendrai veiklai organizuoti, tačiau dažnesnio susirinkimų skaičiaus Šiaulių kultūros centro darbuotojai nenorėtų.

6. Analizė rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai kartais patiria įtampą ir stresą, o tai susiję su jiems keliamais uždaviniais ir darbo gausa. Nepaisant to, darbuotojai jaučia pasitenkinimą savo atliekamu darbu.

7. Tyrimas atskleidė, kad darbuotojai jaučiasi saugūs dėl savo darbo vietų.

8. Išryškėjo, kad Šiaulių kultūros centro kolektyvas yra bendruomeniškas, kolegų santykiai draugiški, tad tarpusavio bendravimas ir bendradarbiavimas yra vertinamas teigiamai. Retkarčiais kylantys darbiniai konfliktai atsiranda dėl nesusikalbėjimo, neaiškaus informacijos perdavimo ar pasidalijimo greitai išsprendžiami tarpusavyje, o, esant būtinybei, kreipiamasi į skyrių vadovus.

9. Duomenys rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojai laiku susipažįsta su svarbiausia informacija, teigiamai vertina informacijos pateikimo būdus, tačiau daugiau informacijos tikisi sulaukti iš Renginių organizavimo skyriaus ir Administracijos.

10. Šiaulių kultūros centro darbuotojai bendravimą ir bendradarbiavimą su vadovybe vertina teigiamai, o didžioji dauguma darbuotojų jaučia vadovybės pripažinimą ir jų vertinimą.

Pasak respondentų, vadovybė vertina jų išsakytus pasiūlymus ir pageidavimus, stengiasi pagal galimybes atsižvelgti.

11. Rezultatai rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojų teisės ir laisvės nėra varžomos, darbuotojai gali laisvai reikšti savo nuomonę, teikti pasiūlymus, saugiai jaustis darbo aplinkoje.

12. Apklauso analizė rodo, kad Šiaulių kultūros centro darbuotojams emocinis klimatas darbe itin reikšmingas, todėl svarbiausias veiksnys, skatinantis dirbti, yra geri santykiai kolektyve. Darbuotojams svarbus ir gaunamas užmokesčio dydis.

13. Šiaulių kultūros centro darbuotojai suvokia savo darbo vertę, įvertina, kad darbo užmokestis yra per mažas, tačiau supranta, kad atlyginimas mokamas pagal galimybes. Darbuotojai tikisi ne tik didesnių atlyginimų, bet nori ir kvalifikacijos kėlimo kursų, reikalingiausių darbo priemonių, viliasi, kad daugiau laiko bus skiriama kolegų bendravimui neformalioje aplinkoje.