

Arenenud riikide juhtivfirmades on kindlalt juurdunud psühholoogiline teenistus. Seal on töötajad juba harjunud ohverdama osa oma ajast küsitlustele ja testidele. Arusaam sellise suuna vajalikkusest hakkab kinnistuma ka meil. Mõistagi on psühholoogi tegevus mõeldav üksnes tihedas koostöös ettevõtte spetsialistidega. Seetõttu pidasime vajalikuks paluda ka Teid avaldada oma arvamust.

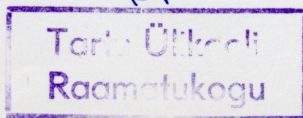
Rõhutame, et käesoleva meie poolt läbiviidava küsitluse eesmärgiks ei ole töötajate kompetentsuse või sobivuse väljaselgitamine. Seekord huvitab meid ettevõtte töökorraldus ja Teie nägemus sellest. Kõik küsimused on koostatud nii, et neile ei saa vastata "õgemiini" või "valemini" - selles mõttes on kõik vastused võrdselt head. Ühtlasi rõhutame, et ilma vastuseta ei tohiks jätta ühtegi küsimust. Kinnitame, et keegi peale andmeid töötleva psühholoogi Teie poolt kirja pandut teada ei saa. Sellepärast palume Teilt võimalikult avameelseid vastuseid.

Juba ette tänades soovime jõudu tööle!

1. Teie ees- ja perekonnanimi.....
2. Teie töökoht.....
3. Milline on Teie haridus.....

Nüüd vaadake palun järgnevaid küsimusi ja tõmmake Teie arvamust kõige täpsemini kajastava variandi järjekorranumbrile ring ümber!

4. Kas Te arvate, et Teie töökoht on Teie jaoks:
  1. väga hea
  2. enam-vähem sobiv
  3. viletsapoolne
  4. kõlbmatu, vajab kiiresti vahetamist



5. Võrreldes kolleegide omaga tundub Teie palk olevat:
1. parem
  2. samaväärne
  3. pisut kehvem
  4. oluliselt väiksem
6. Kuidas Te hindaksite oma töö pingelisust?
1. liiga pingeline
  2. üle keskmise
  3. võiks pisut pingelisem olla
  4. pole mingit pinget
7. Kas Teie kolleegid kaebavad tegevusvabaduse puudumise üle:
1. väga sageli
  2. üsna tihti
  3. väga harva
  4. üldse mitte
8. Kas Te arvate, et mõnede lisatingimuste olemasolu korral võiksite teha rohkem kui praegu?
1. muidugi
  2. tõenäoliselt
  3. vaevalt küll
  4. kindlasti mitte
9. Kas Teie arvates on ettevõtte tulemused säästlikkuse ja kokkuhoiu alal:
1. väga head
  2. pole viga
  3. viletsavõitu
  4. täiesti halvad
10. Kui võrd mõjutab Teie töösine püüdlikkus ettevõtte ( osakonna ) üldist edu?
1. oluliselt
  2. küllaltki tuntavalt
  3. vaevumärgatavalt
  4. üldse mitte

11. Kui võrd suured on Teie ettevõtte mured seoses kaadri-  
probleemiga?
1. väga suured
  2. küllaltki tuntavad
  3. mitte eriti olulised
  4. tühised
12. Kas Teie isiklikus käsutuses olevad töövahendid on  
olemasolevate võimaluste piires:
1. parimad
  2. head
  3. võiksid pisut paremad olla
  4. allpool igasugust taset
13. Ettevõtte töökeskkond on Teie arvates:
1. kõrgelt esteetiline
  2. küllaltki meeldiv
  3. mitte just ilus
  4. kaugel esteetilisusest
14. Kas Te töötingimuste paranedes eelistaksite:
1. teha rohkem tööd ja saada suuremat tasu
  2. tööd lihtsustada ja sama palk kätte  
saada
15. Teie firma maine vabariigis on:
1. väga kõrge
  2. üle keskmise
  3. alla keskmist
  4. väga madal
16. Kas seda, et keegi saab kiita (laita) tegelikult  
teiste poolt tehtud töö(vigade) eest, juhtub Teie  
ettevõttes:
1. tihti
  2. aeg-ajalt
  3. harva
  4. praktiliselt mitte kunagi

17. Kuivõrd Te olete rahul teabe hulgega ja info kättesaadavusega oma ettevõttes?
1. täielikult
  2. osaliselt
  3. mitte eriti
  4. üldse mitte
18. Tervise kahjustamatus on Teie asutuses töötamisel kindlustatud:
1. täielikult
  2. suhteliselt hästi
  3. halvemini kui mitmel pool mujal
  4. täiesti ebapiisavalt
19. Kas Teie poolt läbi lastud tööalane eksimused mõjutab terve kollektiivi töötulemust:
1. eriti tugevalt
  2. märgatavalt
  3. vähe
  4. üldse mitte
20. Kuivõrd Te olete rahul võimalustega, mida ettevõtte pakub Teie olmevajaduste rahuldamiseks ja vaba aja sisustamiseks?
1. täiesti
  2. need on enam-vähem piisavad
  3. võiksid paremad olla
  4. pean neid täiesti ebapiisavateks
21. Kas olukordi, kus Teil on valikusituatsioonid raske otsustada, esineb Teie töös:
1. tihti
  2. aeg-ajalt
  3. üsna harva
  4. üldse mitte

Järgnevatele küsimustele vastake palun Teile endale sobivas vormis, kasutades selleks jäetud vaba ruumi.

1. Millist laadi teabest oma ettevõtte ja seda puudutavate sündmuste kohta Te edaspidi rohkem huvitatud oleksite?

2. Milliste küsimuste lahendamisel võiks Teiega samal tasemel olevate spetsialistide sõnaõigus suurem olla?

3. Milles Te näete oma ettevõtte missiooni?

4. Kas Te lepiksite mõnda aega väiksema palgaga, kui oleksite kindel, et aravõetav summa läheb ettevõtte või osakonna tegevuse edendamiseks ( näit. töötingimused, sotsiaalsfäär jne.)?.....

Kui jah, siis mis oleks Teile jaoks kõige tähtsam?

5. Millega Te seletate oma ettevõtte töötajate vahelisi tüüpilisemaid arusaamatusi?

6. Loetlege palun tähtsuse järjekorras kolm Teie ettevõtte jaoks olulisemat eesmärki, mis tuleks saavutada lähema poolteise aasta jooksul!

7. Millistes olukordades oleks Teil olnud abi psühholoogiaalaste eriteadmiste rakendamisest?

8. Millised peaksid Teie arvates olema firma psühholoogiateenistuse töösuunad? Andke omapoolsed soovitusel!

Nüüd palun järjestage alljärgnevalt väljapakutud vastusevariandid nii, et Teie arvates kõige õigema ette kirjutage number "1", tähtsusest järgmise ette "2" jne. Teile üldse mitte sobivate variantide ette tõmmake kriips. Juhul, kui mõni Teie arvates oluline võimalus on meil märkimata jäänud, kirjutage see punktiirjoonele.

1. Millise Teie asutust puudutava valdkonnaga Te enda arvates kõige paremini kursis olete?
  - a) suhted majanduspartnerite ja teiste ettevõtetega
  - b) töövälised üritused (näit. isetegevus ja sport)
  - c) majanduslik- ja finantstegevus
  - d) tootmis- ja ehitustegevus
  - e) tööjõuprobleemid
  - f) .....

2. Kas Teie põhiliseks teabeallikaks ettevõtet ( selle töötajaid) puudutavate probleemide kohta on:
- a) juhtkonna teadaanded ja käskkirjad
  - b) juhuslikud kõnelused kolleegidega
  - c) infoleht
  - d) regulaarsed nõupidamised
  - e) tööalane suhtlemine
  - f) .....
3. Kas Teie seisukohtadega arvestatakse:
- a) Teie otseste tööülesannete määramisel
  - b) osakonna tööd puudutavate küsimuste lahendamisel
  - c) ettevõtte üldprobleemide lahendamisel.
  - d) kaastöötajate tööpanuse hindamisel
  - e) tüliküsimuste lahendamisel
  - f) .....
4. Millised eeldused on need situatsioonid, kus Teie kaastöötajad iseseisvalt toime ei suuda tulla?
- a) perekondlikud
  - b) konfliktid töökaaslastega
  - c) ülemuse jäikus oma seisukoha läbiviimisel
  - d) tööalaste probleemide lahendamine
  - e) suhted vastassugupoolega
  - f) .....
5. Mida peaks juhtkond kaadri valiku juures rohkem arvestama?
- a) nooruslikku ettevõtlikkust
  - b) töötajate minevikku, nende elukäiku
  - c) rahvuslikku kuuluvust
  - d) suurest staažist tulenevat vilumust
  - e) tööoskust
  - f) intellektuaalseid võimeid
  - g) iseloomomadusi
  - h) suhtlemisoskust
  - i) .....

6. Mida oleks Teie arvates eelkõige vaja, et Te võiksite rohkem (tulemuslikumalt) tööd teha?
- a) suuremat tasu
  - b) palga otsesest sõltuvust tehtud töö hulgast
  - c) paremat kindlustatust töövahenditega
  - d) ebavajalike ülesannete ärajätmist
  - e) paremaid võimalusi vajaliku info hankimiseks
  - f) perspektiivi töusta ametiredelil
  - g) muutusi allüksuse koosseisus
  - h) muudatusi juhtkonna hulgas
  - i) .....
7. Millises valdkonnas Teil probleemid kõige sagedamini tekivad?
- a) eraelus
  - b) töösituatsioonides
  - c) (päeva)poliitilistes küsimustes
  - d) rahvuslikul pinnal
  - e) .....
8. Kellega Teil konflikte kõige sagedamini ette tuleb?
- a) ülemus(t)ega
  - b) alluvatega
  - c) partneritega muudest ettevõtetest
  - d) kodustega
  - e) .....
9. Kas Te lahendate konfliktolukorrad:
- a) ise
  - b) küsite nõu töökaaslastelt
  - c) - " - perekonnaliikmetelt
  - d) - " - tuttavatelt või sõpradelt
  - e) konsulteerite psühholoogiga
  - f) .....

TÄNAME TEID!