

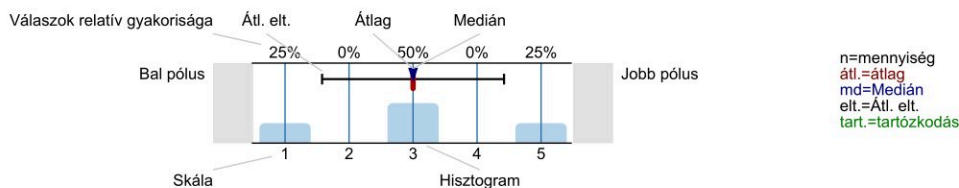
Munkatársi elégedettség

Munkatársi elégedettség_2024-25 ()
Válaszadók száma = 1338

Felmérés eredmények

Jelmagyarázat

Kérdésszöveg

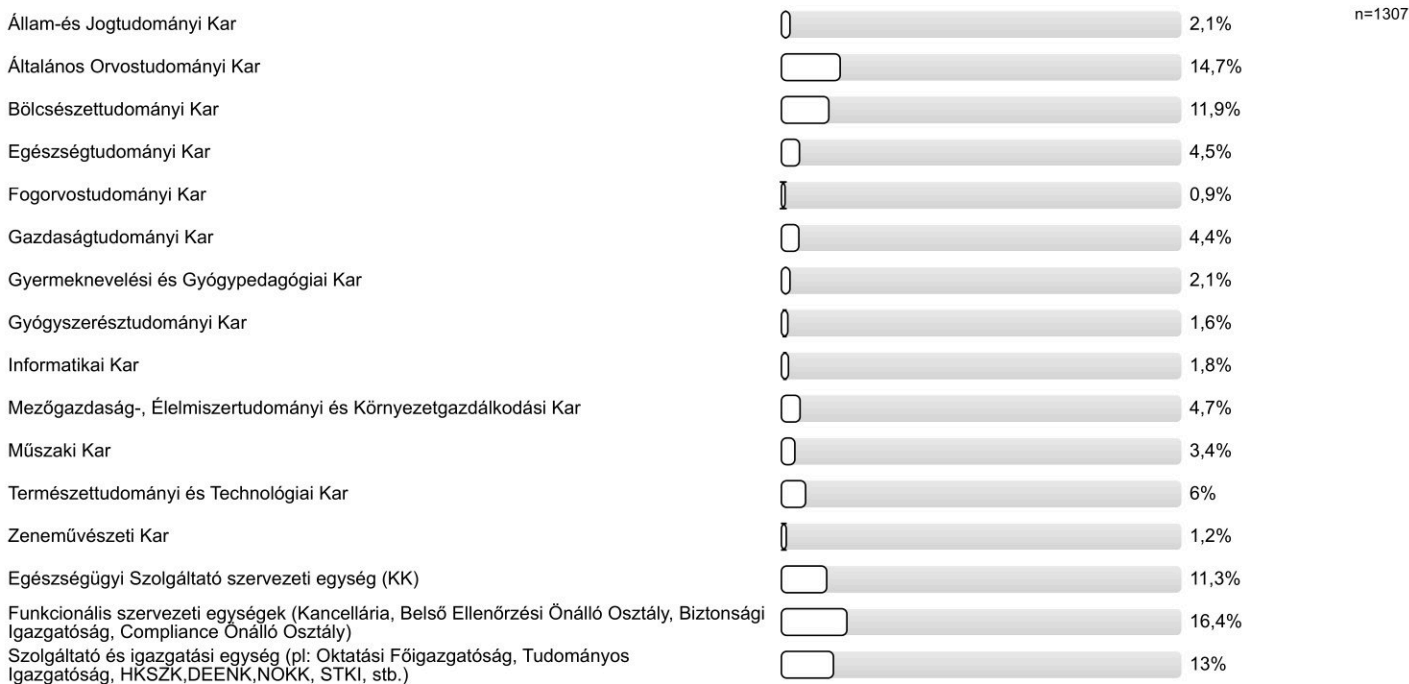


1. Általános kérdések

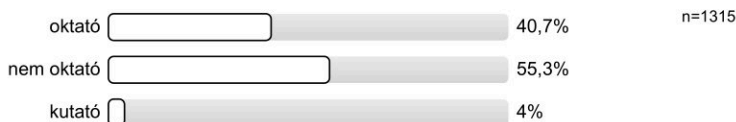
1.1) Válaszadó neme:



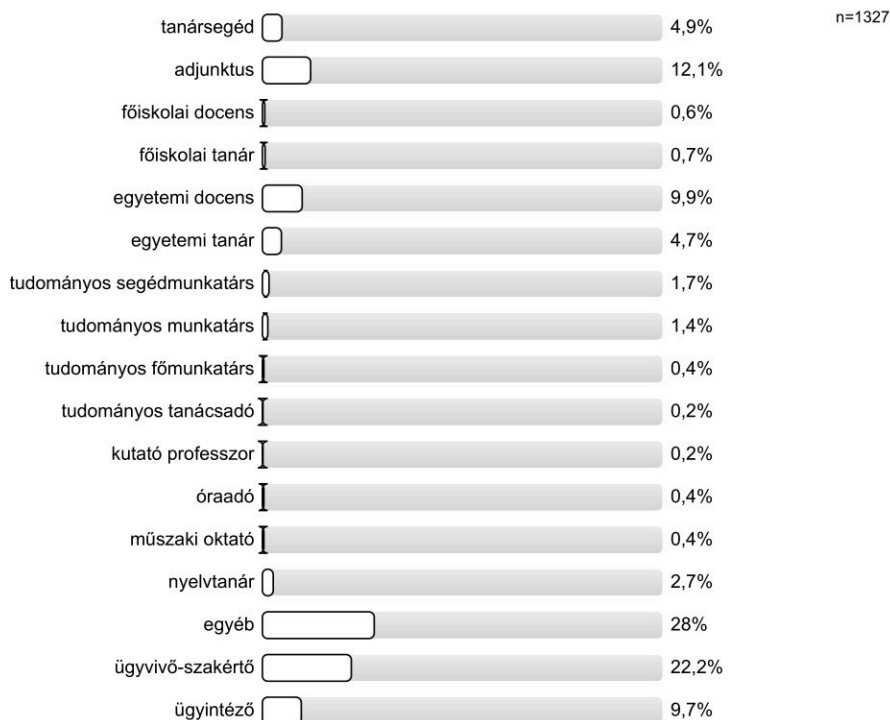
1.2) Az intézmény melyik karán/szervezeti egységében dolgozik?



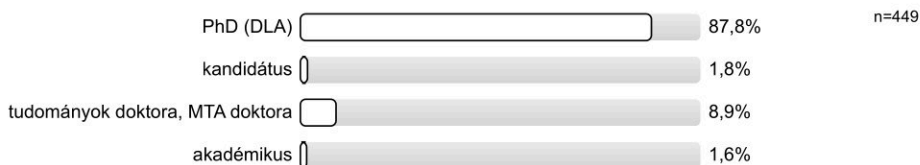
1.3) Mi az Ön státusza?



1.4) Mi az Ön munkaköre:



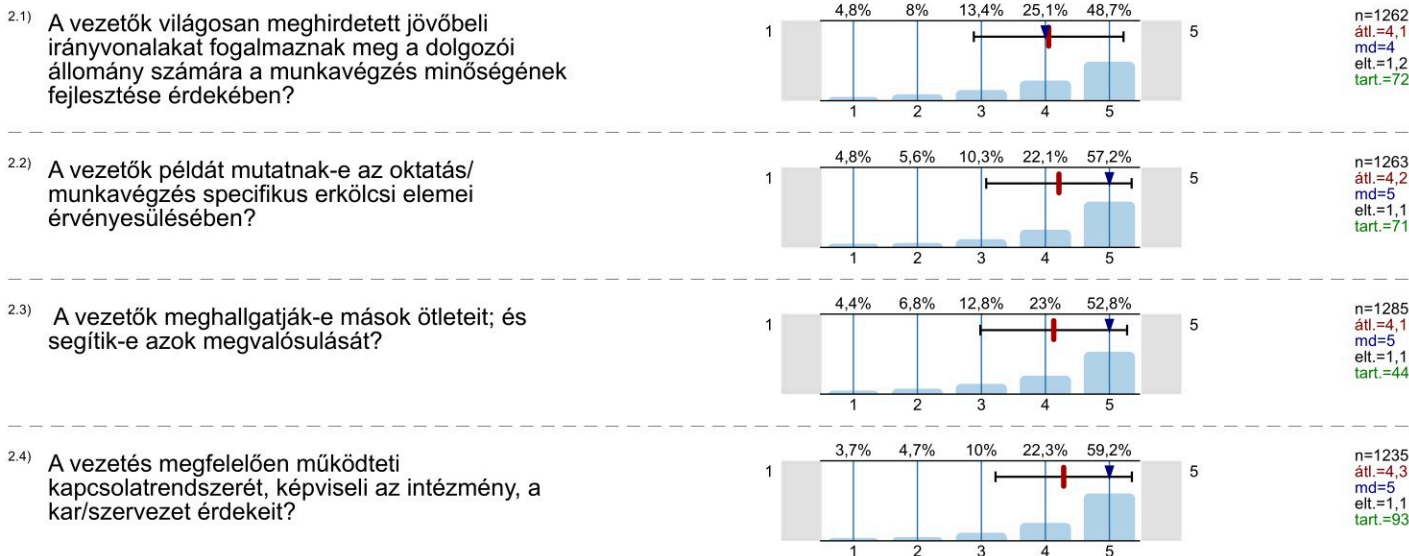
1.5) Amennyiben rendelkezik tudományos fokozattal, kérjük az alábbi listából válassza ki!



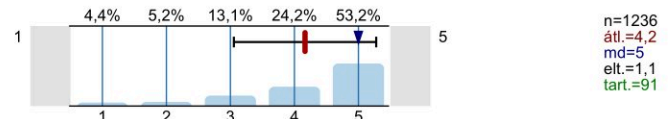
2.

Ez az elem a vezetői csoportok és valamennyi vezető (dékán, tanszékvezető, egységvezető, igazgató stb.) magatartását és tevékenységét értékeli név nélkül. A modul azt vizsgálja, hogy a vezetői beosztásban lévők milyen módon támogatják, inspirálják és segítik elő a kar/szervezet célkitűzéseinek elérésének módját. Kitöltéskor a kitöltést végző személy a közvetlen vezetőjét értékeli. Pl.: oktató a tanszékvezetőjét, tanszékvezető a dékánját, ügyvivő szakértő az egységvezetőjét stb.

Skála magyarázat: 1=egyáltalán nem, 5= nagy mértékben, X=nem kíván válaszolni, nem tudja

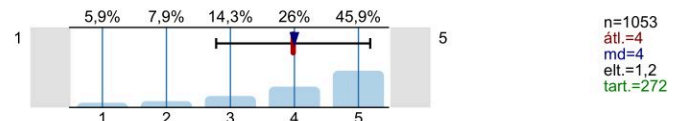


- 2.5) A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és értékrendjét?

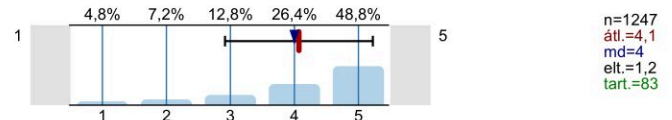


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezeti egység hogyan fogalmazza meg a saját stratégiáját, hogyan alkalmazza a kar/szervezet egyes szintjein.

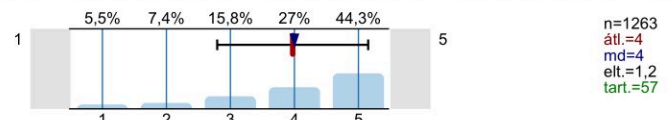
- 2.6) Létezik-e a karon/szervezetben stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési rendszer, akár informális stratégia-alkotás)?



- 2.7) A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet, amelyet teljesíteni kell?

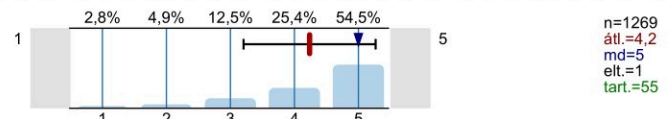


- 2.8) A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?

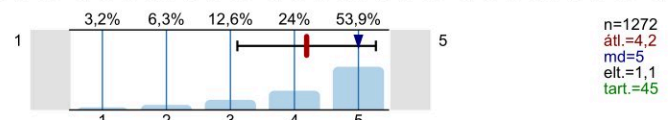


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet hogyan hasznosítja a személyi állomány, a humán erőforrás képességeit, ismereteit, adottságait.

- 2.9) A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?



- 2.10) A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?

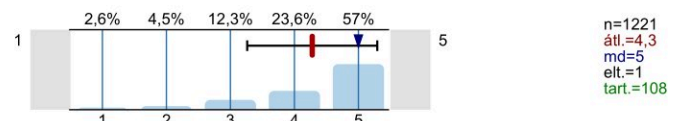


- 2.11) Az Ön szervezeténél végeznek-e teljesítményértékelést?

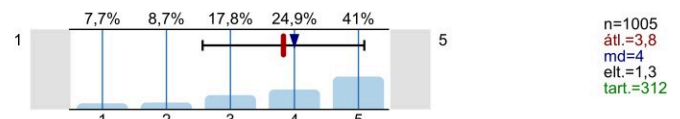


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet mennyire tartja kézben a szervezet erőforrásait a hatékony és hatásos működés érdekében. Milyen intézkedések biztosítják, hogy a szervezet felhasználja és fejleszti a kulcsfontosságú kapcsolatait, hogy teljes körűen hasznosuljon a szervezetben rendelkezésre álló tudásanyag.

- 2.12) Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/szervezeti egységekkel való együttműködés?



- 2.13) A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai célkitűzések megvalósítását?

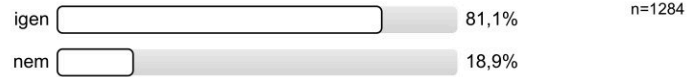


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet hogyan szabályozza a változások folyamatait, és hogyan tartják kézben a működés folyamatit.

- 2.14) Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás/ szervezeti egység ügyviteli feladatai) tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatait?



2.15) A szervezet az erőforrásokat úgy rendeli-e a folyamatokhoz, hogy azok kielégítően segítik a szervezet stratégiai céljainak elérését?

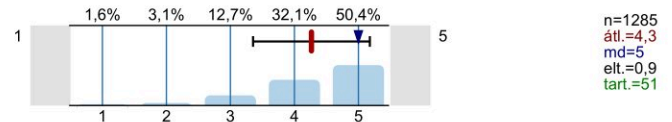


2.16) Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?

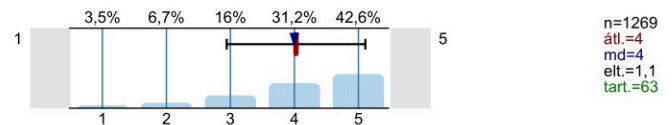


Az elem azt vizsgálja, hogy milyen eredményeket ért el a szervezet a munkatársak elégedettsége és motivációja tekintetében.

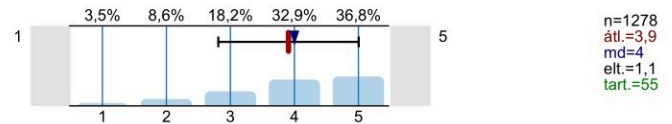
2.17) Milyenek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?



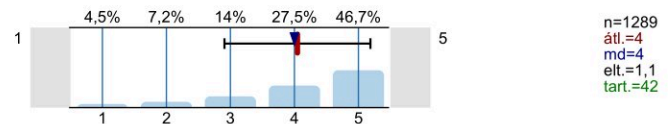
2.18) Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?



2.19) Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?

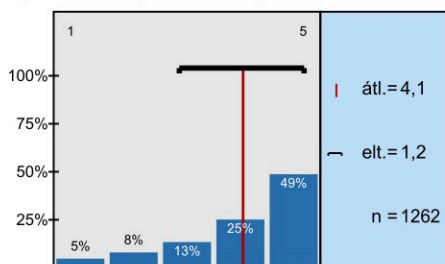


2.20) Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?

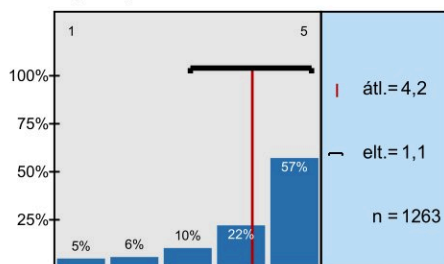


Hisztogram skálázott kérdésekhez

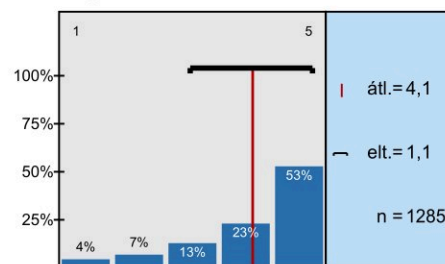
A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg a dolgozóí



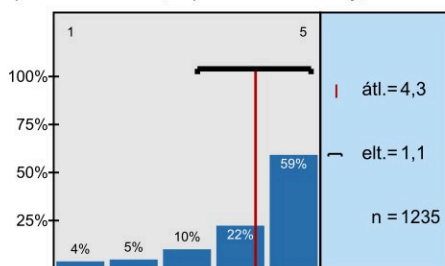
A vezetők példát mutatnak-e az oktatás/munkavégzés specifikus erkölcsi elemei



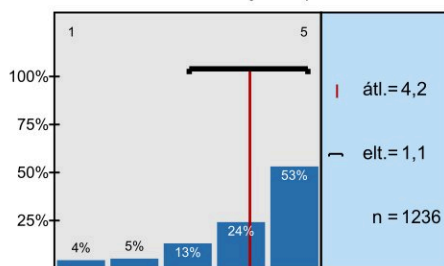
A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?



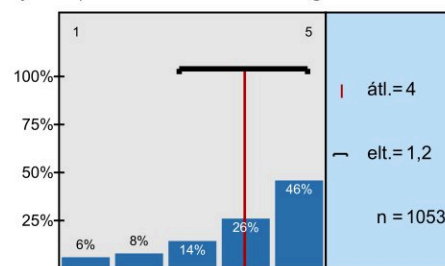
A vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar/



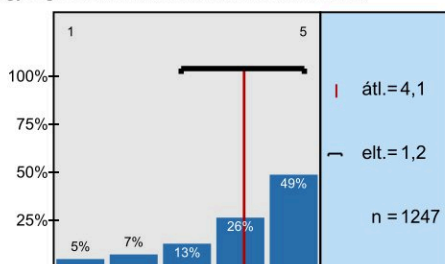
A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és



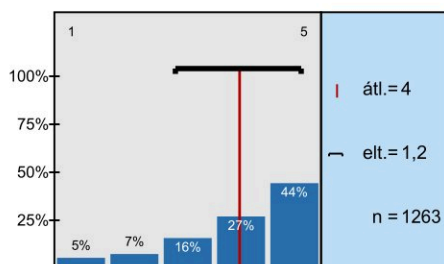
Létezik-e a karon/szervezetben stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési



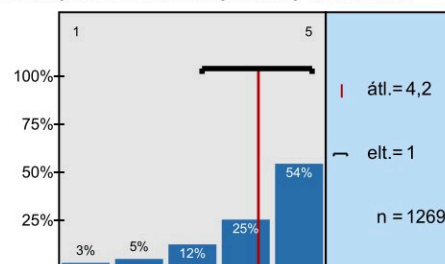
A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet,



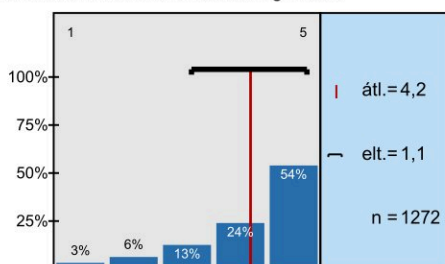
A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?



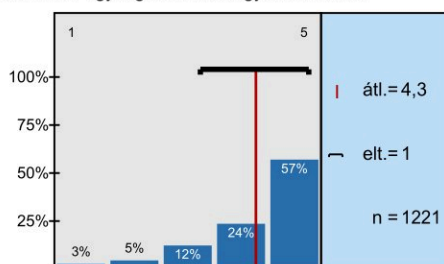
A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?



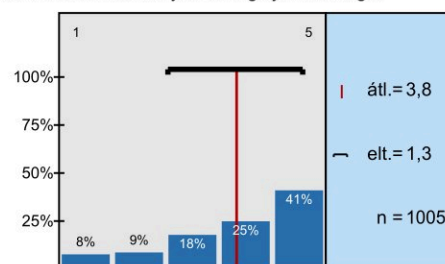
A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?



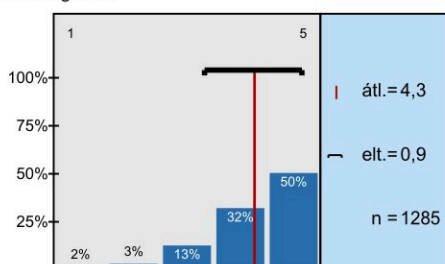
Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/szervezeti egységekkel való együttműködés?



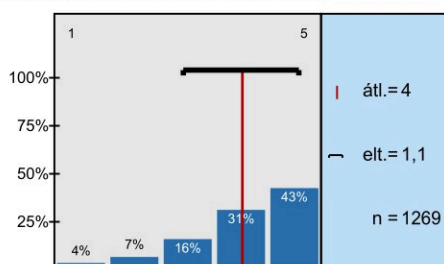
A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiái



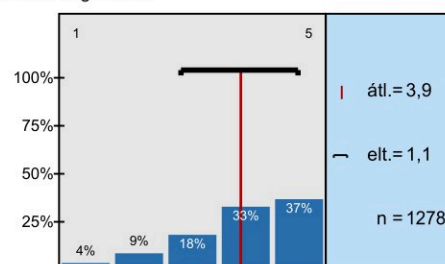
Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?



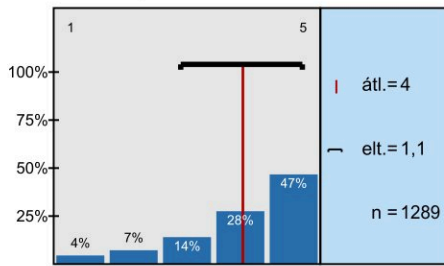
Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésébe?



Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?



Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?



Profil

Alegység: DPR - mérések
 Tanár neve: Munkatársi elégedettség
 Kurzus neve: Munkatársi_ elégedettség_2024-25
 (A felmérés neve)

A profilvonalban használt értékek Átlag

2.

2.1) A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg a dolgozói állomány számára a munkavégzés	1					5	n=1262	átl.=4,1	md=4	elt.=1,2
2.2) A vezetők példát mutatnak-e az oktatás/ munkavégzés specifikus erkölcsi elemei érvényesülésében?	1					5	n=1263	átl.=4,2	md=5	elt.=1,1
2.3) A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?	1					5	n=1285	átl.=4,1	md=5	elt.=1,1
2.4) A vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar/szervezet érdekeit?	1					5	n=1235	átl.=4,3	md=5	elt.=1,1
2.5) A vezetés képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és értékrendjét?	1					5	n=1236	átl.=4,2	md=5	elt.=1,1
2.6) Létezik-e a karon/szervezetben stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési rendszer, akár informális	1					5	n=1053	átl.=4	md=4	elt.=1,2
2.7) A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet, amelyet teljesíteni kell?	1					5	n=1247	átl.=4,1	md=4	elt.=1,2
2.8) A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?	1					5	n=1263	átl.=4	md=4	elt.=1,2
2.9) A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?	1					5	n=1269	átl.=4,2	md=5	elt.=1
2.10) A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?	1					5	n=1272	átl.=4,2	md=5	elt.=1,1
2.12) Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/szervezeti egységekkel való együttműködés?	1					5	n=1221	átl.=4,3	md=5	elt.=1
2.13) A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai célkitűzések megvalósítását?	1					5	n=1005	átl.=3,8	md=4	elt.=1,3
2.17) Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?	1					5	n=1285	átl.=4,3	md=5	elt.=0,9
2.18) Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?	1					5	n=1269	átl.=4	md=4	elt.=1,1
2.19) Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?	1					5	n=1278	átl.=3,9	md=4	elt.=1,1
2.20) Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?	1					5	n=1289	átl.=4	md=4	elt.=1,1