



Debreceni Egyetem

4010 Debrecen

Egyetem tér 1.

Debreceni Egyetem

Tisztelt *NK felmérés Úr!
(személyes és bizalmas)

Jelentés a kiértékelésről az előadóknak

Tisztelt *NK felmérés Úr!

Ez az email tartalmazza a MUNKATÁRSI ELÉGEDETTSÉG / MUN_2015 kiértékelés eredményeit:

Először az általános indikátorok kerülnek felsorolásra, azt követik az egyéni átlagértékek, melyek az alábbi skálákból tevődnek össze:

A analízis második részben az egyéni kérdések átlagértékei találhatóak.

Megjegyzés: az Adobe Acrobat Reader programnak telepítve kell lennie a számítógépen a fájlok megtekintéséhez.

Üdvözlettel:

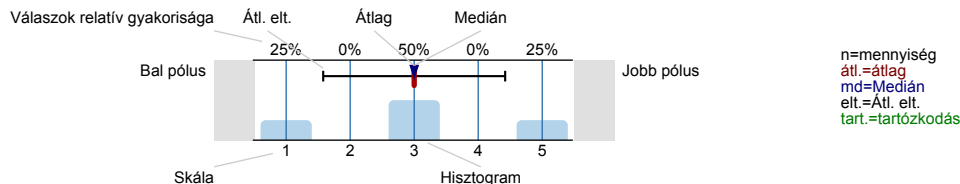
Az Ön EvaSys Adminisztrátora

***NK felmérés**MUNKATÁRSI ELÉGEDETTSÉG (MUNKATÁRSI)
Válaszadók száma = 29

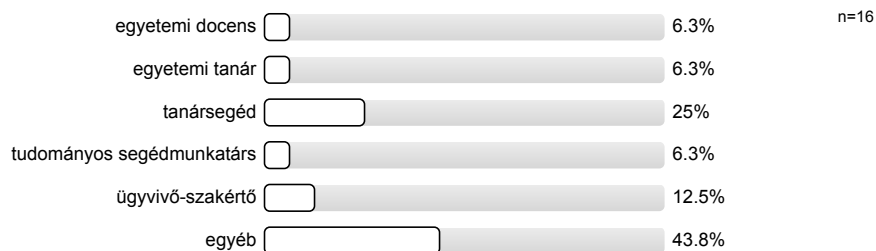
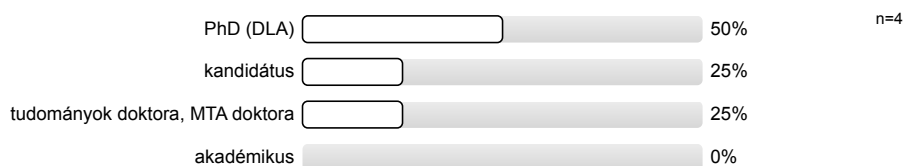
Felmérés eredmények

Jelmagyarázat

Kérdésszöveg



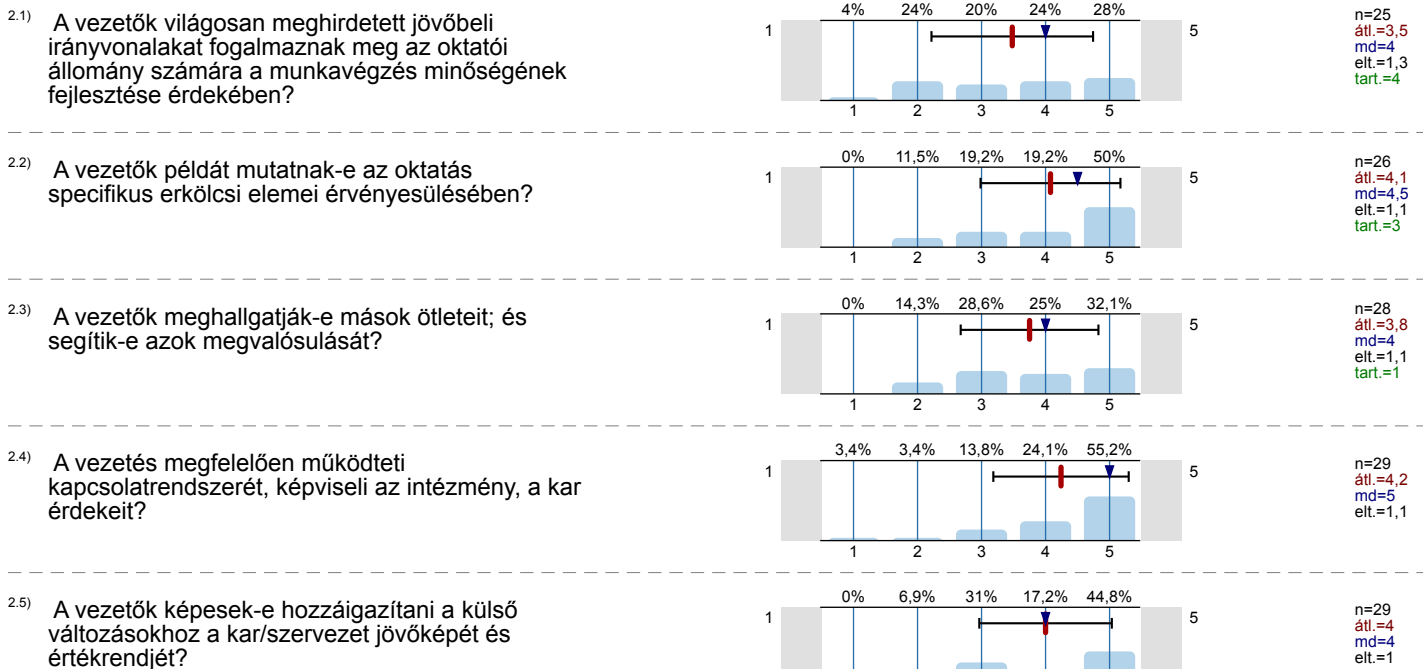
1. Általános kérdések

1.1) Válaszadó neme: *(nem kötelező válaszolni)*1.2) A Népegészségügyi Karon belül melyik intézetben dolgozik? *(kötelezően kitöltendő)*1.3) Mi az Ön státusza? *(nem kötelező válaszolni)*1.4) Mi az Ön beosztása: *(nem kötelező válaszolni)*1.5) Amennyiben rendelkezik tudományos fokozattal, kérjük az alábbi listából válassza ki! *(nem kötelező válaszolni)*

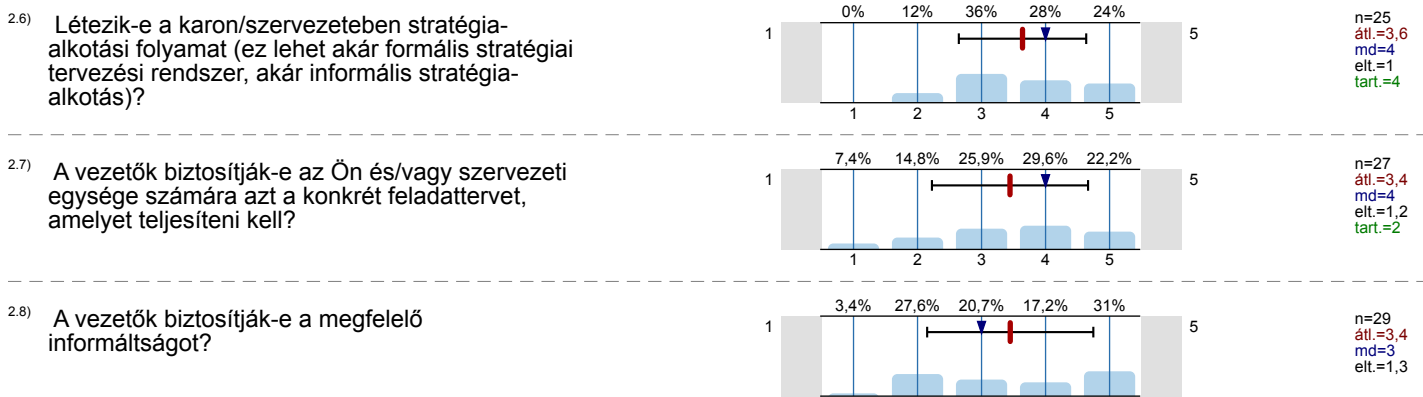
2. A vezetői csoportok

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.

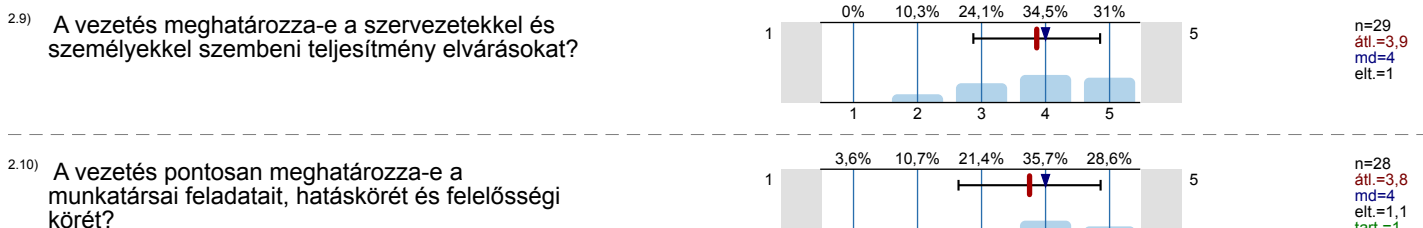
Skála magyarázat: 1=egyáltalán nem, 5= nagy mértékben, 0=nem kíván válaszolni, nem tudja



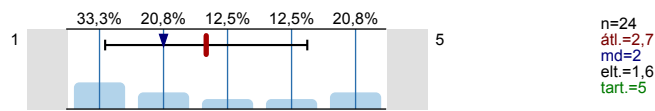
Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezeti egység hogyan fogalmazza meg a saját stratégiáját, hogyan alkalmazza a kar/szervezet egyes szintjein.



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

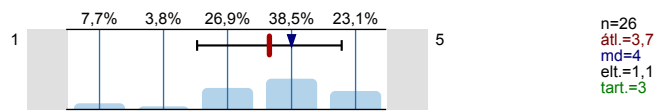


- 2.11) Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebontott karriertervezést?

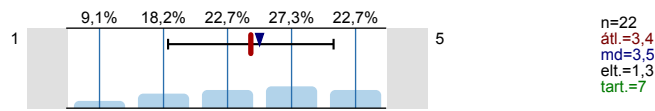


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet mennyire tartja kézben a szervezet erőforrásait a hatékony és hatásos működés érdekében. Milyen intézkedések biztosítják, hogy a szervezet felhasználja és fejleszti a kulcsfontosságú kapcsolatait, hogy teljes körűen hasznosuljon a szervezetben rendelkezésre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

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

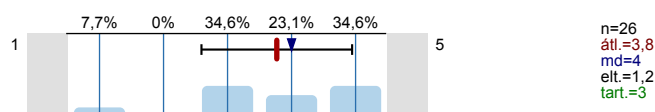


- 2.13) A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai célkitűzések megvalósítását?

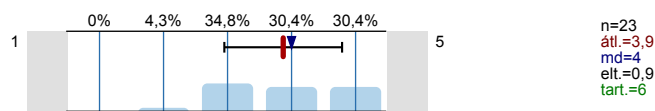


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet hogyan szabályozza a változások folyamatait, és hogyan tartják kézben a működés folyamatit.

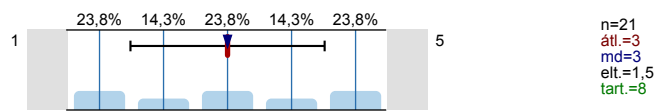
- 2.14) Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás, ...) tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatai?



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

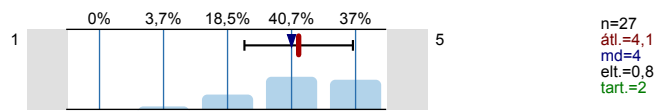


- 2.16) Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?

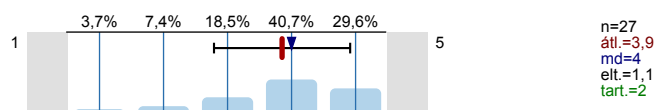


Az elem azt vizsgálja, hogy milyen eredményeket ért el a szervezet a munkatársak elégedettsége és motivációja tekintetében.

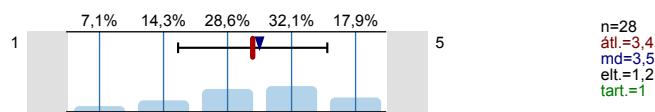
- 2.17) Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?



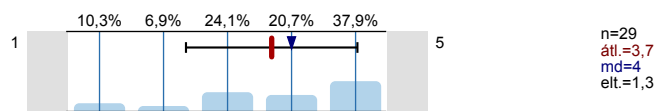
- 2.18) Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?



- 2.19) Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?



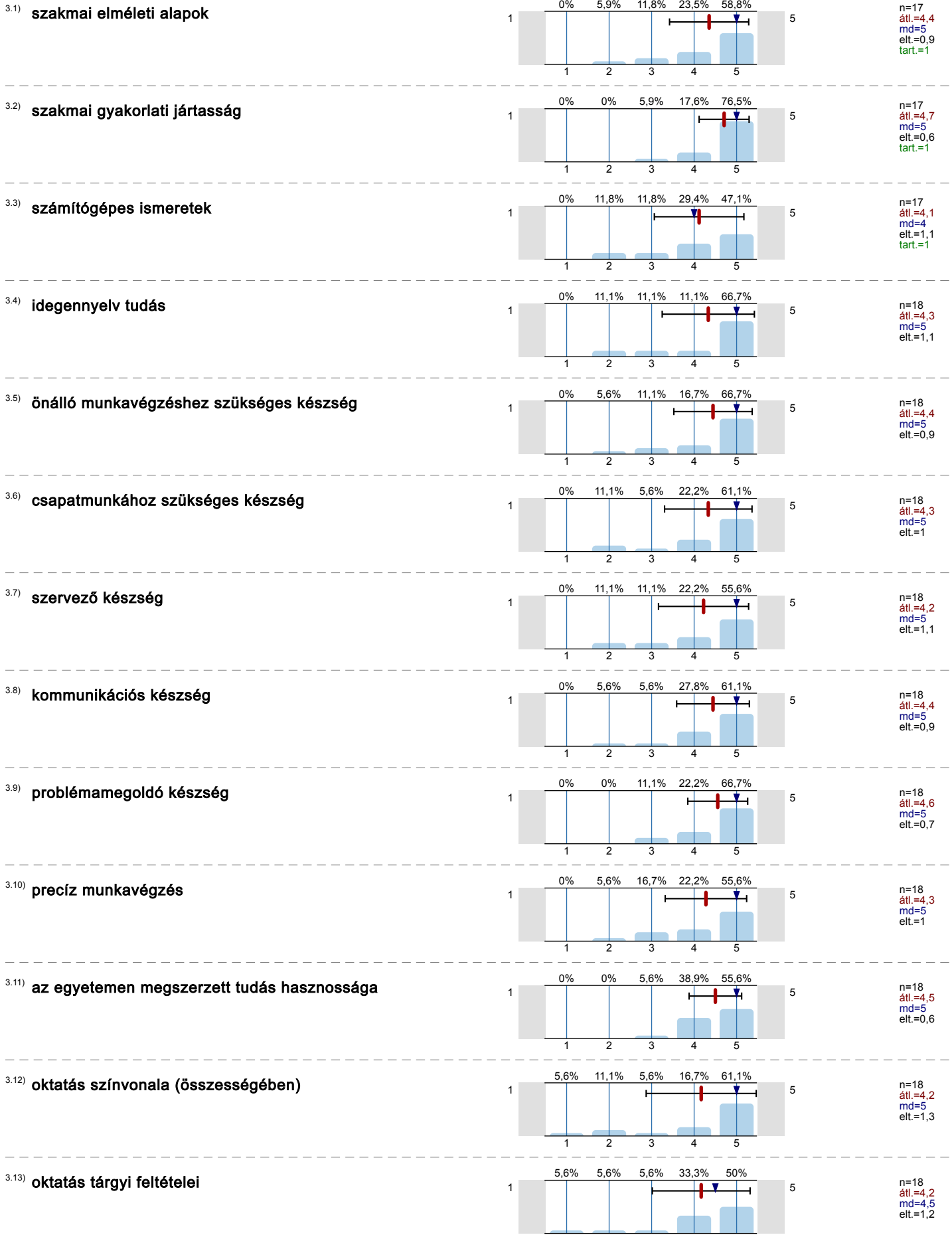
- 2.20) Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?



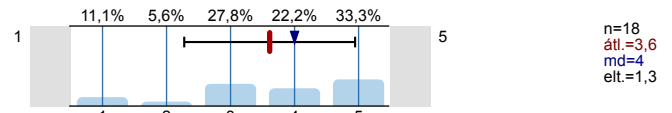
3. Ismeretek, készségek fejlesztésével való elégedettség

Kérjük mérlegelje, hogy Ön szerint mennyire fontos, hogy a kar fejlessze az alábbiakat.

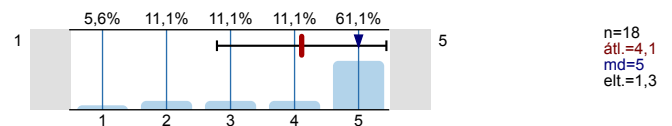
(1=egyáltalán nem fontos; 2=nem fontos; 3=közepesen fontos; 4=fontos; 5=nagyon fontos; 0=nincs véleménye)



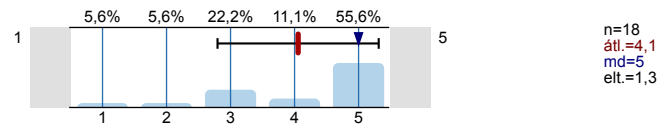
3.14) épületek állapota külleme



3.15) határidők betartása



3.16) az előadások és gyakorlatok összhangja

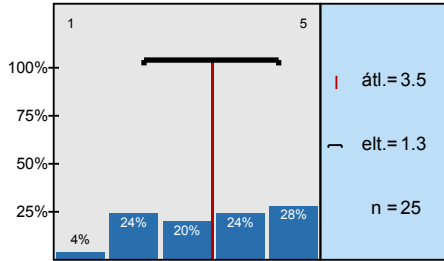


4. Köszönet

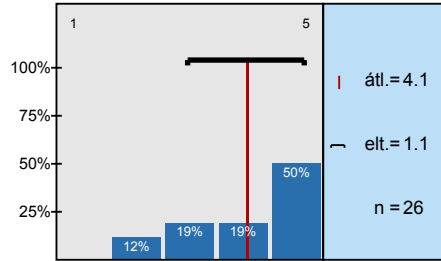
Köszönjük, hogy kitöltötte kérdőívünket! Válaszait az "Elküld" gombra kattintva rögzítheti adatbázisunkban. Az adatok elmentése az internet sebességétől függően néhány másodpercig is eltarthat. Kérjük, várja meg az adatmentés végét jelző üzenet megjelenését!

Hisztogram skálázott kérdésekhez

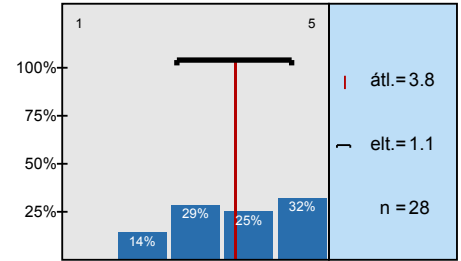
A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg az oktatói állomány



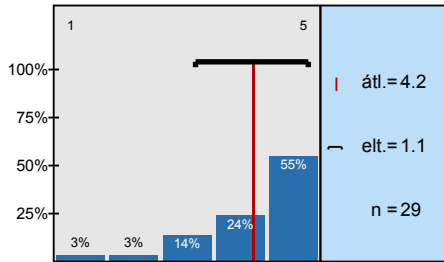
A vezetők példát mutatnak-e az oktatás specifikus erkölcsi elemei érvényesülésében?



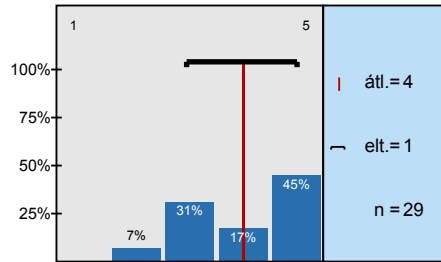
A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?



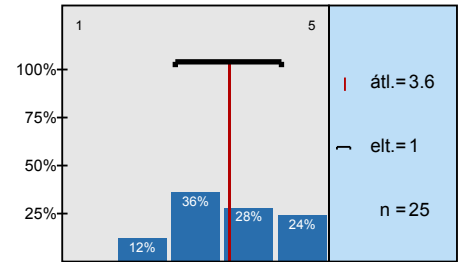
A vezetés megfelelően működötti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar



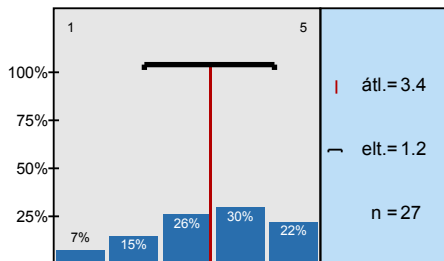
A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és



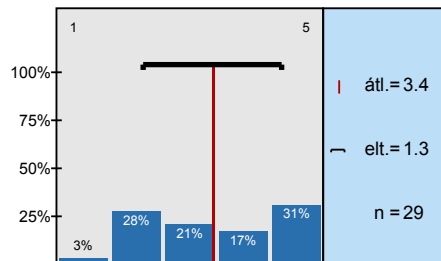
Létezik-e a karon/szervezetben stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési



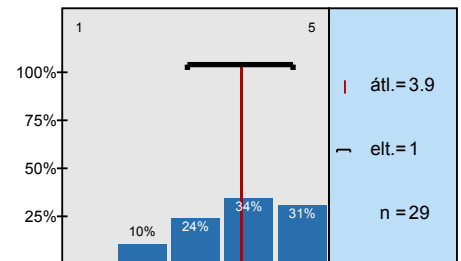
A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet,



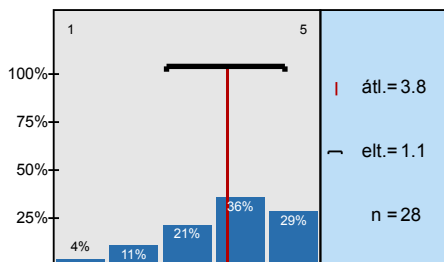
A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?



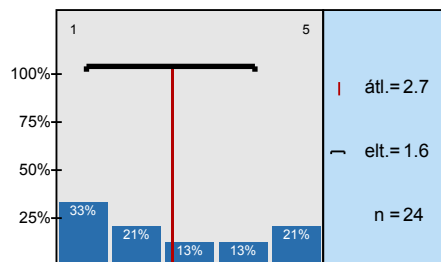
A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?



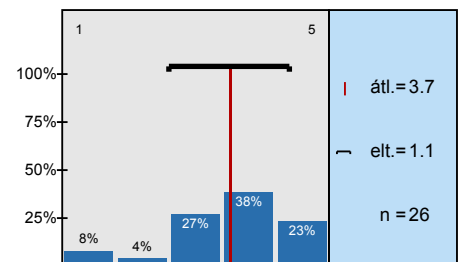
A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?



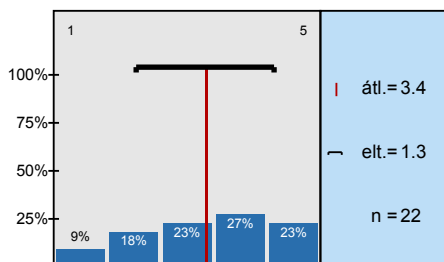
Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebonított karriertervezést?



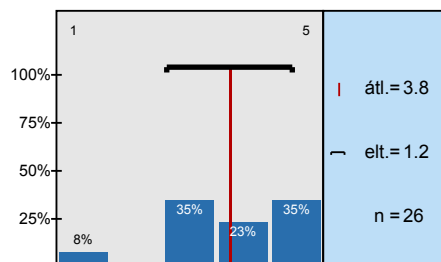
Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/ szervezeti egységekkel való együttműködés?



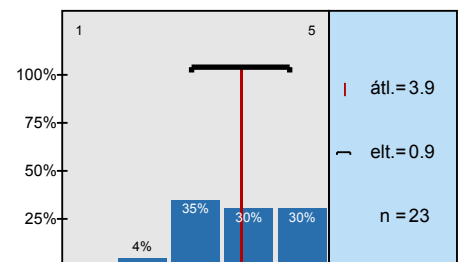
A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai



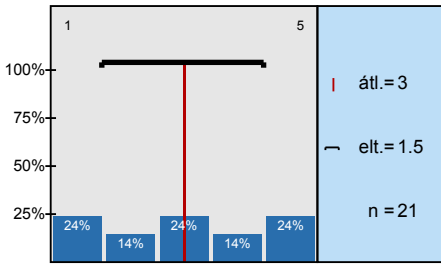
Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás, ...) tervezésének és megvalósításának szabályozott



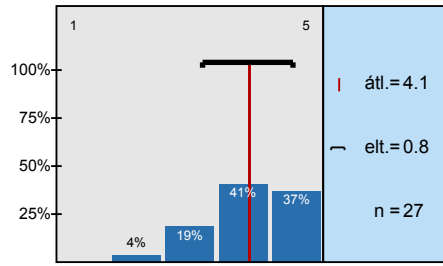
A szervezet az erőforrásokat úgy rendeli-e a folyamatokhoz, hogy azok kielégítően segítik a



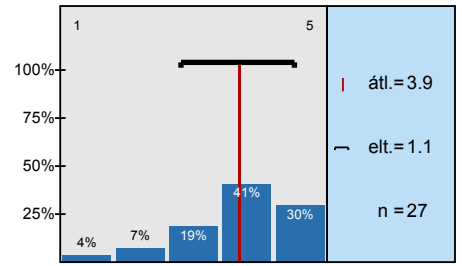
Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?



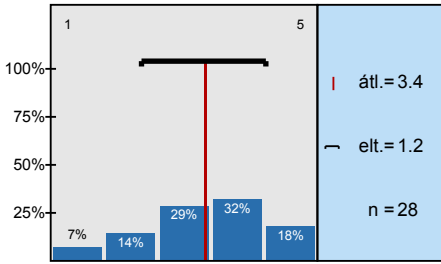
Milyennek értékelik a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?



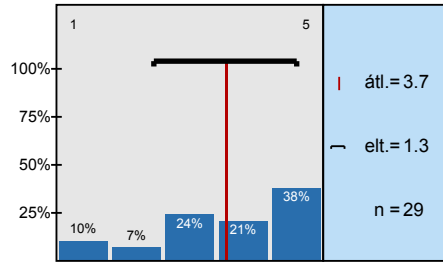
Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének



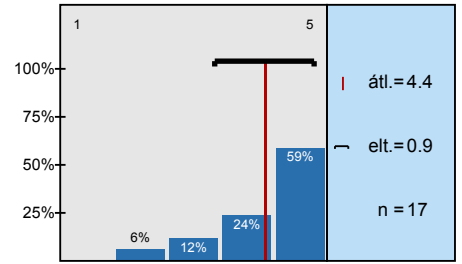
Hogyan értékelik a szervezeténél a feladatok összehangolását?



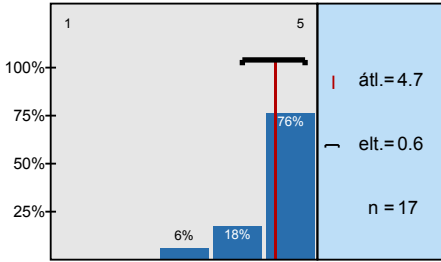
Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?



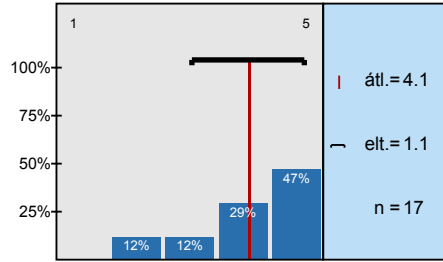
szakmai elméleti alapok



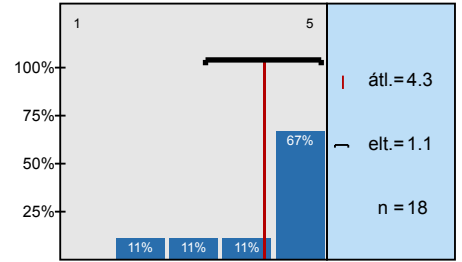
szakmai gyakorlati jártasság



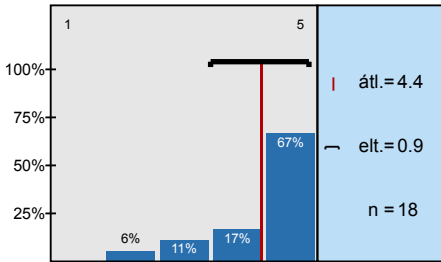
számítógépes ismeretek



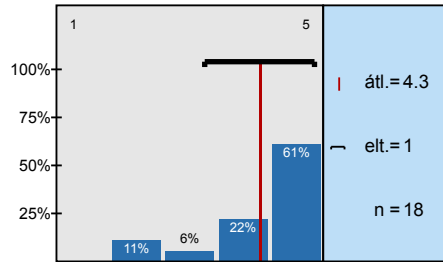
idegennyelv tudás



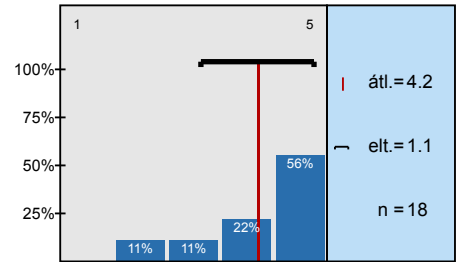
önálló munkavégzéshez szükséges készség



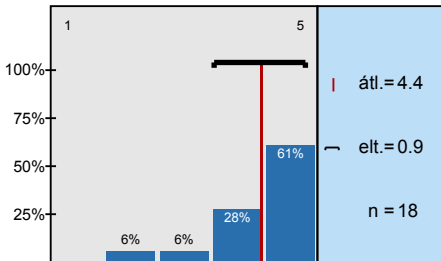
csapatmunkához szükséges készség



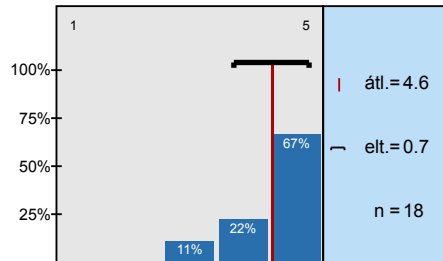
szervező készség



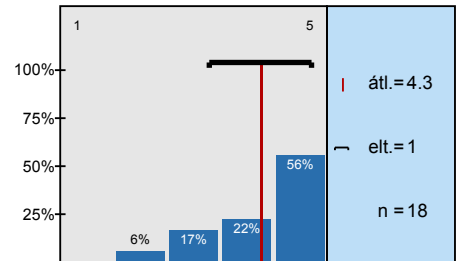
kommunikációs készség



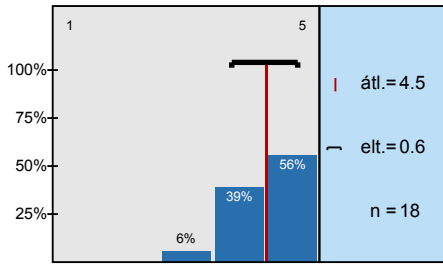
problémamegoldó készség



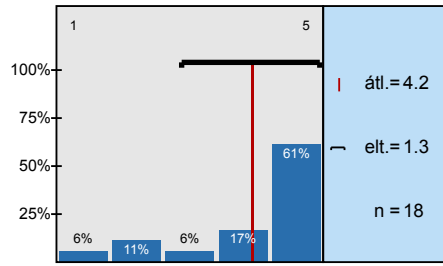
precíz munkavégzés



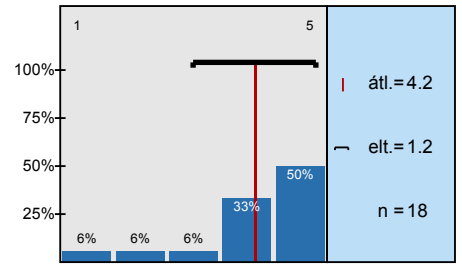
az egyetemen megszerzett tudás hasznossága



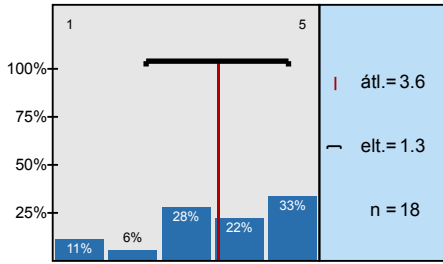
oktatás színvonala (összességében)



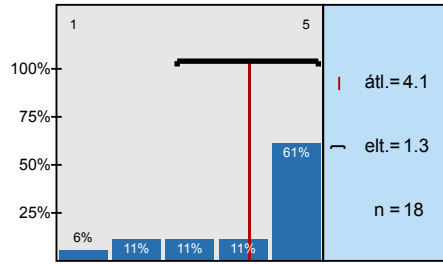
oktatás tárgyi feltételei



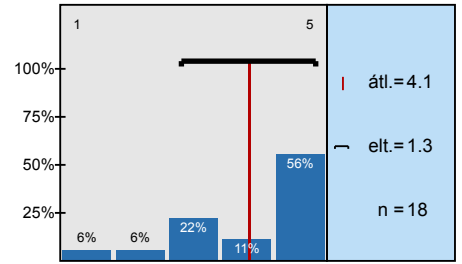
épületek állapota külleme



határidők betartása



az előadások és gyakorlatok összhangja



Profil

Alegység: Népegészségügyi Kar
 Tanár neve: *NK felmérés
 Kurzus neve: MUNKATÁRSI ELÉGEDETTSÉG
 (A felmérés neve)

A profilvonalban használt értékek Átlag

2. A vezetői csoportok

2.1)	A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg az oktatói állomány számára a munkavégzés	1	5	n=25	átl.=3,5	md=4,0	elt.=1,3
2.2)	A vezetők példát mutatnak-e az oktatás specifikus erkölcsi elemei érvényesülésében?	1	5	n=26	átl.=4,1	md=4,5	elt.=1,1
2.3)	A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?	1	5	n=28	átl.=3,8	md=4,0	elt.=1,1
2.4)	A vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar érdekeit?	1	5	n=29	átl.=4,2	md=5,0	elt.=1,1
2.5)	A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és értékrendjét?	1	5	n=29	átl.=4,0	md=4,0	elt.=1,0
2.6)	Létezik-e a karon/szervezetben stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési rendszer, akár informális	1	5	n=25	átl.=3,6	md=4,0	elt.=1,0
2.7)	A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet, amelyet teljesíteni kell?	1	5	n=27	átl.=3,4	md=4,0	elt.=1,2
2.8)	A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?	1	5	n=29	átl.=3,4	md=3,0	elt.=1,3
2.9)	A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?	1	5	n=29	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,0
2.10)	A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?	1	5	n=28	átl.=3,8	md=4,0	elt.=1,1
2.11)	Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebontott karriertervezést?	1	5	n=24	átl.=2,7	md=2,0	elt.=1,6
2.12)	Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/szervezeti egységekkel való együttműködés?	1	5	n=26	átl.=3,7	md=4,0	elt.=1,1
2.13)	A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai célkitűzések megvalósítását?	1	5	n=22	átl.=3,4	md=3,5	elt.=1,3
2.14)	Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás, ...) tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatait?	1	5	n=26	átl.=3,8	md=4,0	elt.=1,2
2.15)	A szervezet az erőforrásokat úgy rendeli-e a folyamatokhoz, hogy azok kielégítően segítik a szervezet stratégiai céljainak elérését?	1	5	n=23	átl.=3,9	md=4,0	elt.=0,9
2.16)	Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?	1	5	n=21	átl.=3,0	md=3,0	elt.=1,5
2.17)	Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?	1	5	n=27	átl.=4,1	md=4,0	elt.=0,8
2.18)	Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?	1	5	n=27	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,1
2.19)	Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?	1	5	n=28	átl.=3,4	md=3,5	elt.=1,2
2.20)	Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?	1	5	n=29	átl.=3,7	md=4,0	elt.=1,3

3. Ismeretek, készségek fejlesztésével való elégedettség

3.1)	szakmai elméleti alapok	1	5	n=17	átl.=4,4	md=5,0	elt.=0,9
3.2)	szakmai gyakorlati jártasság	1	5	n=17	átl.=4,7	md=5,0	elt.=0,6

