

## Munkatársi\_BTK

Válaszadók száma = 124



## Felmérés eredmények

## Jelmagyarázat

Kérdésszöveg



## 1. Általános kérdések

1.1) Válaszadó neme:

férfi	<input type="text"/>	32.2%	n=121
nő	<input type="text"/>	67.8%	

1.2) Az intézmény melyik karán/szervezeti egységében dolgozik?

Bölcsészettudományi Kar	<input type="text"/>	100%	n=124
-------------------------	----------------------	------	-------

1.3) Mi az Ön státusza?

oktató	<input type="text"/>	73%	n=122
nem oktató	<input type="text"/>	27%	
kutató	<input type="text"/>	0%	

1.4) Mi az Ön beosztása:

tanársegéd	<input type="text"/>	10.6%	n=123
adjunktus	<input type="text"/>	31.7%	
főiskolai docens	<input type="text"/>	1.6%	
egyetemi docens	<input type="text"/>	18.7%	
egyetemi tanár	<input type="text"/>	7.3%	
nyelvtanár	<input type="text"/>	5.7%	
egyéb	<input type="text"/>	4.9%	
ügyvivő-szakértő	<input type="text"/>	19.5%	

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

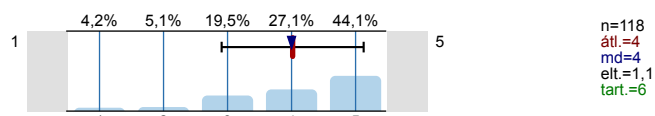
PhD (DLA)	<input type="text"/>	89.5%	n=76
kandidátus	<input type="text"/>	3.9%	
tudományok doktora, MTA doktora	<input type="text"/>	6.6%	
akadémikus	<input type="text"/>	0%	

2.

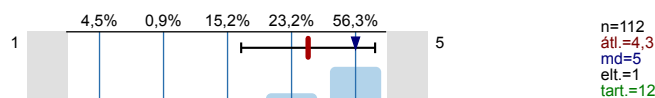
Ez az elem a vezetői csoportok és valamennyi vezető (dékán, tanszékvezető, egységvezető, igazgató stb.) magatartását és tevékenységét értékeli név nélkül. A modul azt vizsgálja, hogy a vezetői beosztásban lévők milyen módon támogatják, inspirálják és segítik elő a kar/szervezet célkitűzéseinek elérésének 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, 0=nem kíván válaszolni, nem tudja

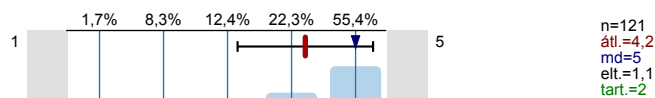
- 2.1) A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg az oktatói állomány számára a munkavégzés minőségének fejlesztése érdekében?



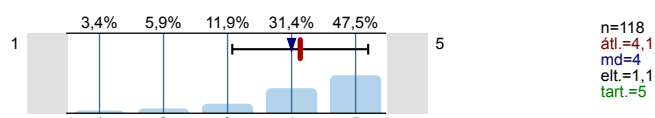
- 2.2) A vezetők példát mutatnak-e az oktatás specifikus erkölcsi elemei érvényesülésében?



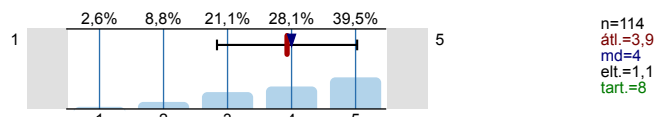
- 2.3) A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?



- 2.4) A vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar érdekeit?

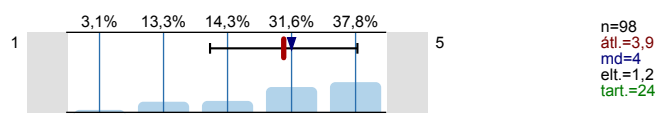


- 2.5) A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és értékrendjét?

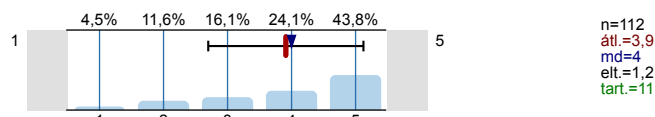


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezeti egység hogyan fogalmazza meg a saját stratégiáját, hogyan alkalmazza a kar/szervezet egyes szintjein.

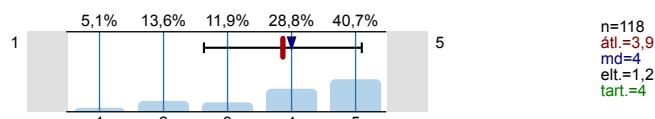
- 2.6) Létezik-e a karon/szervezetben stratégiaalkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési rendszer, akár informális stratégiaalkotás)?



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

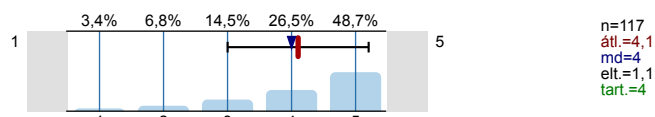


- 2.8) A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?

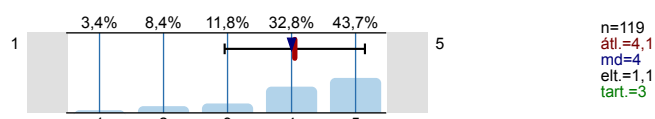


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet hogyan hasznosítja a személyi állomány, a humán erőforrás képességeit, ismereteit, adottságait.

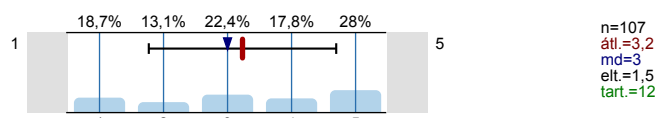
- 2.9) A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?



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

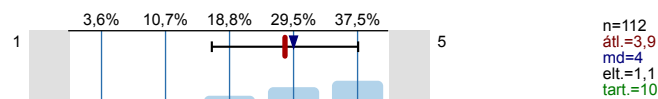


- 2.11) Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebontott karriertervezést?

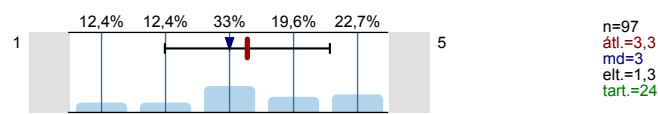


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet mennyire tartja kézben a szervezet erőforrásait a hatékony és hatásos működés érdekében. Milyen intézkedések biztosítják, hogy a szervezet felhasználja és fejleszti a kulcsfontosságú kapcsolatait, hogy teljes körűen hasznosuljon a szervezetben rendelkezésre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

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

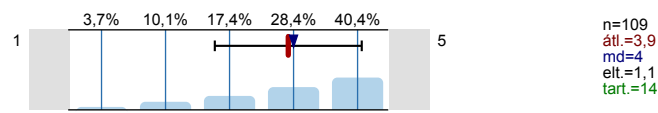


2.13) A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai célkitűzések megvalósítását?

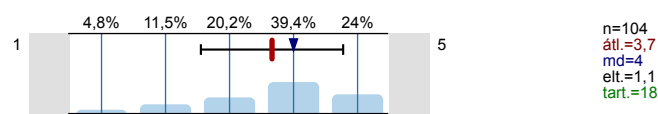


Az elem azt vizsgálja, hogy a kar/szervezet hogyan szabályozza a változások folyamatait, és hogyan tartják kézben a működés folyamatit.

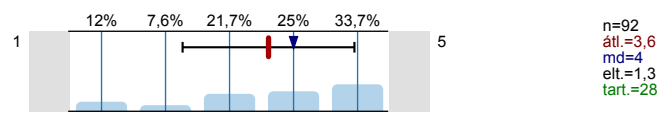
2.14) Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás, ...) tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatai?



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

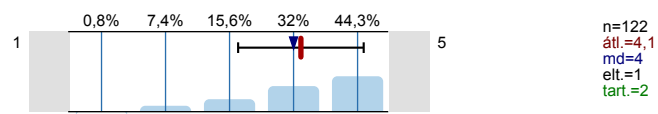


2.16) Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?

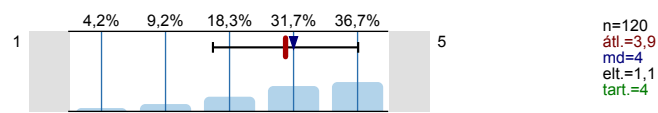


Az elem azt vizsgálja, hogy milyen eredményeket ért el a szervezet a munkatársak elégedettsége és motivációja tekintetében.

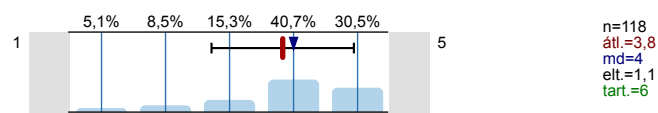
2.17) Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?



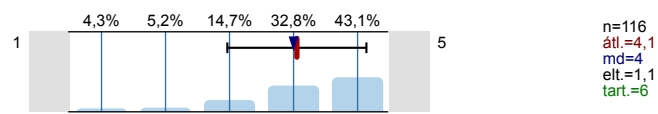
2.18) Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?



2.19) Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?

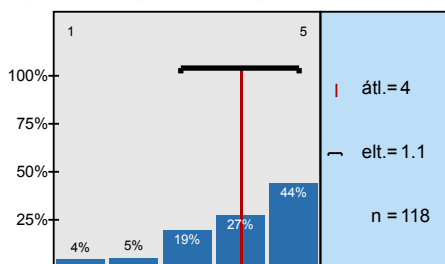


2.20) Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?

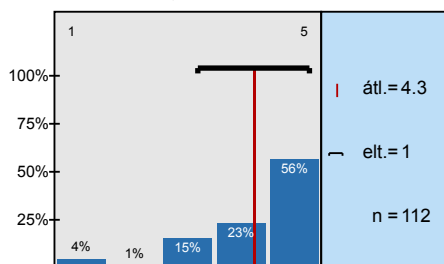


# Hisztogram skálázott kérdésekhez

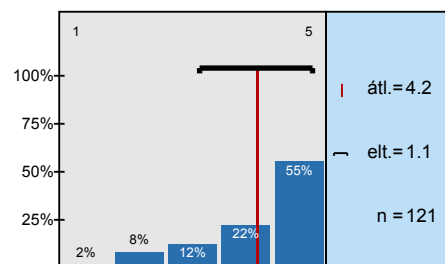
A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg az oktatói állomány



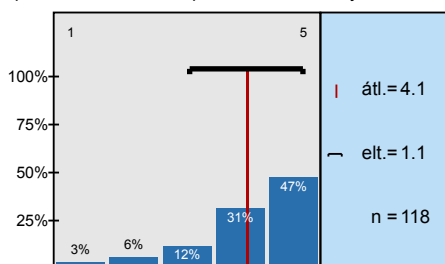
A vezetők példát mutatnak-e az oktatás specifikus erkölcsi elemei érvényesülésében?



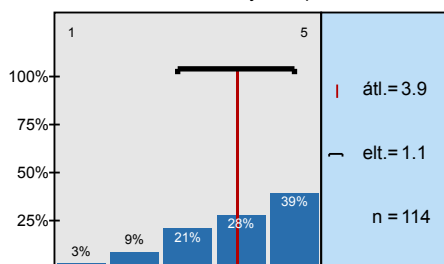
A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?



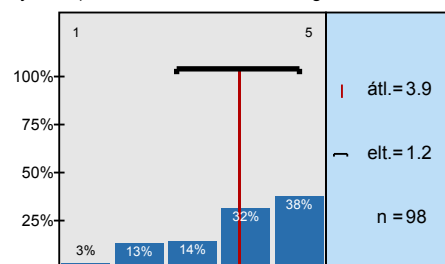
A vezetés megfelelően működötti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar



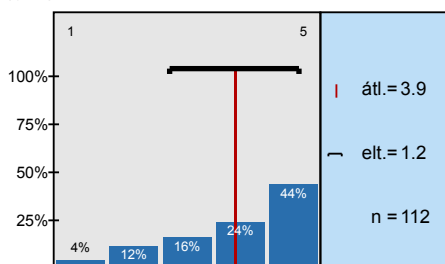
A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és



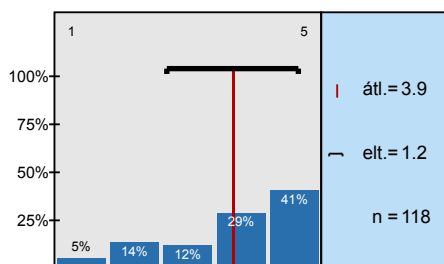
Létezik-e a karon/szervezetben stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési



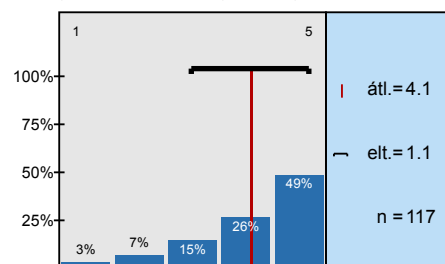
A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet,



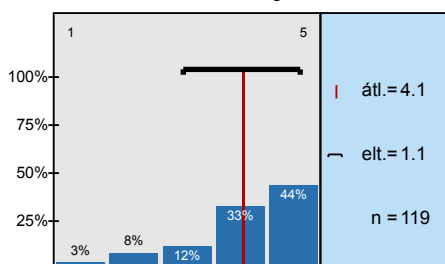
A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?



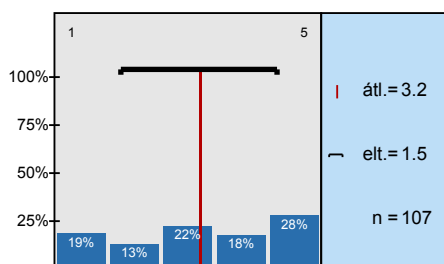
A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?



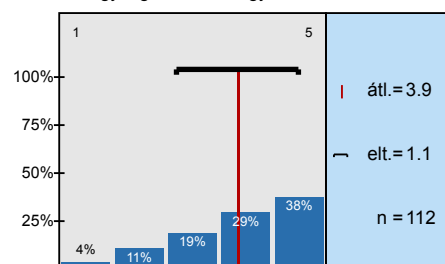
A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?



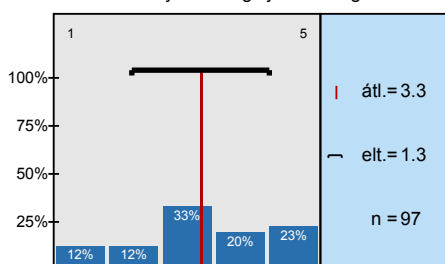
Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebonított karriertervezést?



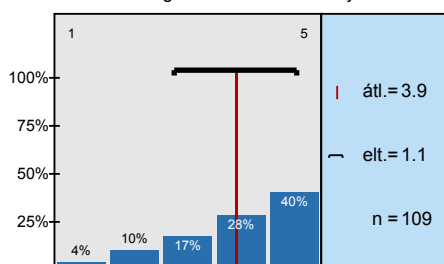
Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/ szervezeti egységekkel való együttműködés?



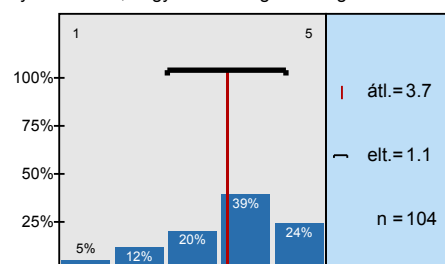
A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai



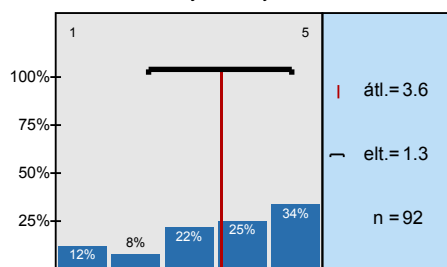
Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás, ...) tervezésének és megvalósításának szabályozott



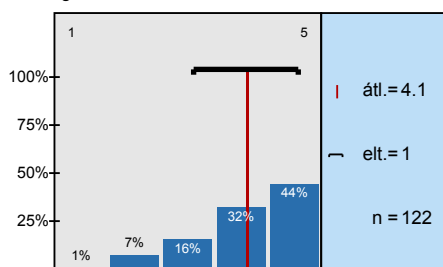
A szervezet az erőforrásokat úgy rendeli-e a folyamatokhoz, hogy azok kielégítően segítik a



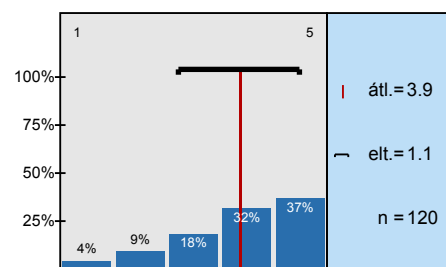
Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?



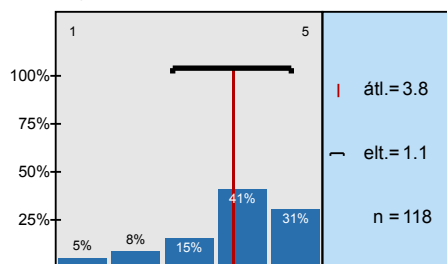
Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?



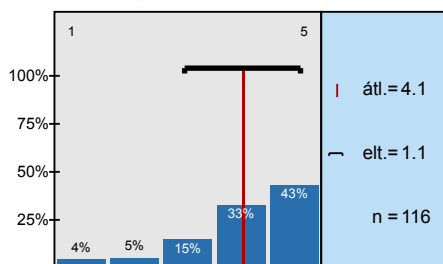
Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének



Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?



Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?



# Profil

Alcsoport: Munkatársi\_BTK

A profilvonalban használt értékek Átlag

2.

2.1)	A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli irányvonalakat fogalmaznak meg az oktatói állomány számára a munkavégzés	1	5	n=118	átl.=4,0	md=4,0	elt.=1,1
2.2)	A vezetők példát mutatnak-e az oktatás specifikus erkölcsi elemei érvényesülésében?	1	5	n=112	átl.=4,3	md=5,0	elt.=1,0
2.3)	A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?	1	5	n=121	átl.=4,2	md=5,0	elt.=1,1
2.4)	A vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar érdekeit?	1	5	n=118	átl.=4,1	md=4,0	elt.=1,1
2.5)	A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szervezet jövőképét és értékrendjét?	1	5	n=114	átl.=3,9	md=4,0	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=98	átl.=3,9	md=4,0	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=112	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,2
2.8)	A vezetők biztosítják-e a megfelelő informáltságot?	1	5	n=118	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,2
2.9)	A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?	1	5	n=117	átl.=4,1	md=4,0	elt.=1,1
2.10)	A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?	1	5	n=119	átl.=4,1	md=4,0	elt.=1,1
2.11)	Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebontott karriertervezési?	1	5	n=107	átl.=3,2	md=3,0	elt.=1,5
2.12)	Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal/szervezeti egységekkel való együttműködés?	1	5	n=112	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,1
2.13)	A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e stratégiai célkitűzések megvalósítását?	1	5	n=97	átl.=3,3	md=3,0	elt.=1,3
2.14)	Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás, ...) tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatai?	1	5	n=109	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,1
2.15)	A szervezet az erőforrásokat úgy rendeli-e a folyamatokhoz, hogy azok kielégítően segítik a szervezet stratégiai céljainak elérését?	1	5	n=104	átl.=3,7	md=4,0	elt.=1,1
2.16)	Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?	1	5	n=92	átl.=3,6	md=4,0	elt.=1,3
2.17)	Milyennek értékeli a teljesítményét a szervezetnek, ahol dolgozik?	1	5	n=122	átl.=4,1	md=4,0	elt.=1,0
2.18)	Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?	1	5	n=120	átl.=3,9	md=4,0	elt.=1,1
2.19)	Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?	1	5	n=118	átl.=3,8	md=4,0	elt.=1,1
2.20)	Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?	1	5	n=116	átl.=4,1	md=4,0	elt.=1,1