



MUNKATÁRSI ELÉGEDETTSÉG-VIZSGÁLAT

2010. november

Összeállította:

dr. Kuráth Gabriella marketingvezető (kurath.gabriella@pte.hu, 2403)

dr. Poór József HR tanácsadó, egyetemi tanár (poor@ktk.pte.hu, 2415)

Héráné Tóth Andrea kutatásszervező (hera.andrea@pte.hu, 2456)

Mintavételi módszertan: dr. Herman Sándor (herman@ktk.pte.hu, 3146)

Szerkesztés, táblák: Sipos Norbert (sipos.norbert@pte.hu, 2456)

Kiss Viktor (kiss.viktor@pte.hu, 2456)

TARTALOM

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	1
1. A KUTATÁS CÉLJA, TERÜLETEI	3
2. A MEGKÉRDEZÉS MÓDSZERTANA	4
3. A MINTA ALAPADATAI	6
4. EREDMÉNYEK	9
4.1 FONTOSSÁG-ELÉGEDETTSÉG MÉRÉSE	9
4.2 HR AUDIT KÉRDÉSEK	22
4.3 KÖZÉRZET VÁLTOZÁSA	41
4.4 EGYETEMEK KÖZÖTTI HELYEZÉS	44
4.5 VÁLASZADÓK JAVASLATAI	47
5. FŐBB KÖVETKEZTETÉSEK	49
MELLÉKLET	51
1. melléklet: PTE munkatársai, alapadatok	51
2. melléklet: A mintaelem-szám meghatározása a 2010-es dolgozói elégedettségvizsgálathoz	52
3. melléklet: Az alapsokaság és a visszaérkezett kérdőívek alapján összeállított minta a súlyokkal (2010. május)	54
4. melléklet: A kiküldött kérdőív	55

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Fontosság-elégedettség, 2010	10
2. ábra: Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök)	11
3. ábra: Egészség és biztonság	12
4. ábra: Közvetlen felettesével való kapcsolata	13
5. ábra: A munka változatossága, újítási lehetőség	13
6. ábra: Ügyiratkezelés, adminisztráció	14
7. ábra: Javadalmazási rendszer	14
8. ábra: Cafetéria rendszer rugalmassága	15
9. ábra: Sportolási/rekreációs lehetőségek	16
10. ábra: Teljesítmény-értékelés (TÉR)	16
11. ábra: Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)	17
12. ábra: Toborzás/kiválasztás	17
13. ábra: Karriertervezés	18
14. ábra: Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment)	19
15. ábra: Továbbképzési lehetőségek	19
16. ábra: A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport (tanszék, osztály stb.) szintjén	20
17. ábra: A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység (kar, klinika, igazgatóság stb.) szintjén	20
18. ábra: Rugalmas munkaidő	21
19. ábra: Érdekképviselések	22
20. ábra: Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	25
21. ábra: Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb kérdéseit	25
22. ábra: Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	26
23. ábra: Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről	26
24. ábra: Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	27
25. ábra: Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzeléseimet és javaslataimat	27
26. ábra: Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	28
27. ábra: Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	28
28. ábra: Komolyan gondolkodom pályaelhagyáson vagy külföldi munkavállaláson	29
29. ábra: Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	29
30. ábra: Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm	30
31. ábra: Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	31
32. ábra: A munkámban jól hasznosítom a szaktudásom és a képességeim	31
33. ábra: A karon/egységben dolgozók körében is fontos az életen át tartó tanulás	32
34. ábra: Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel	32
35. ábra: Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	33
36. ábra: Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom	33

37. ábra: Gyakran érzem túlterheltnek magam	34
38. ábra: Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	34
39. ábra: Az innováció, a megújítás fontosabb, mint a stabilitás, a rutin	35
40. ábra: A kari/egységi munkamorál jónak mondható.....	35
41. ábra: Biztosnak érzem a munkahelyem	36
42. ábra: Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	36
43. ábra: A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek	37
44. ábra: A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt.....	37
45. ábra: Világosan értem, mihez kapcsolódik a jutalmam	38
46. ábra: Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	38
47. ábra: Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	39
48. ábra: Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez	39
49. ábra: Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal	40
50. ábra: A jelenlegi válság nagy mértékben befolyásolja munkahelyi közérzetemet.....	40
51. ábra: Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	41

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A válaszadók munkahelye (n=1 116)	6
2. táblázat: A válaszadók beosztása (n=1 116).....	7
3. táblázat: A munkaviszony hossza (n=1 116).....	7
4. táblázat: A válaszadók neme (n=1 116)	8
5. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói	9
6. táblázat: HR audit értékek 2010.....	22
7. táblázat: A közérzet a szervezeti egység függvényében (n=1 116)	42
8. táblázat: A közérzet a Beosztás függvényében (n=1 111).....	43
9. táblázat: A közérzet a Munkaviszony ideje függvényében (n=1 113)	43
10. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – szervezeti egység szerinti bontásban (n=950)	45
11. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – Beosztás szerinti bontásban (n=945) ..	46
12. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – Nemek szerinti bontásban (n=935)	47
13. táblázat: Javaslatok	47

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

2010. május és június hónapok folyamán a Pécsi Tudományegyetem munkatársainak körében elégedettség-vizsgálatot végeztünk az egyetem Minőségfejlesztési Bizottság tagjainak koordinálásával. A kutatás kiterjedt a karokra, valamint a Pécsi Tudományegyetemhez tartozó további egységekre. Az előző évi tapasztalatok alapján továbbra is úgy véljük, hogy a hatékony egyetemi belső és külső kommunikáció, valamint emberi erőforrás-tervezés a dolgozók véleményének megismerése nélkül irreális és nem életszerű.

- A vizsgálat célja az volt, hogy felmérjük dolgozóink elégedettségét az információáramlással, a vezetőkkel történő kapcsolattartással, az egyetemi szolgáltatásokkal és a humán erőforrás gazdálkodással kapcsolatban.
- Az elmúlt évben alkalmazott kérdőívet szakértőink javaslatai alapján egyszerűsítettük, javítottuk, továbbá kiegészítettük a klinikák és a gyakorló iskolák speciális kérdéseivel. Terveink szerint a továbbiakban is évente egyszer, tavasszal végzünk dolgozói elégedettséget mérő kutatást.
- A megkérdezések online technikával, illetve hagyományos módon, papír alapú kérdőíveken zajlottak. Több mint 3 451 e-mail, illetve 1 835 postai címre küldtük ki a kérdőíveket, melyekből 511, illetve 605 érkezett vissza. Az eredményeket a viszonylag magas válaszadási arány miatt a megfelelő súlyok alkalmazásával egységek szerint reprezentatívvá tettük.

Főbb eredmények:

- Egyetemi szinten legkevésbé a karriertervezéssel, utánpótlás-fejlesztéssel, az érdekképviselletekkel, a dolgozók közötti kapcsolatokkal, a javadalmazási rendszerrel, valamint a továbbképzési lehetőségekkel elégedettek a munkatársak. A *fontosság-elégedettség mutatókat* összehasonlítva a legnagyobb lefedettséget a közvetlen felettséggel való kapcsolat, a rugalmas munkaidő, valamint az étkezési lehetőségek (büfé, étterem) adták. Viszont több esetben meg sem közelíti az elégedettséget a fontossági szint. Ennek tulajdonítható, hogy bár a területek közül a munkafeltételek, illetve az egészség és biztonság viszonylag magas értékeket kapott az elégedettséget tekintve, fontosságukat azonban jóval magasabbra értékelték - itt láthatjuk majdnem a legnagyobb eltéréseket a fontosság és az elégedettség között.

- A HR területek értékelése során a legproblematicusabb megállapítások a javadalmazási rendszerre, a vezetők munkájára, az egyetemen történő munkavégzésre vonatkoztak.
- A dolgozók munkahelyi közérzete idén jobb értékelést kapott, mint 2009-ben.
- A magyarországi felsőoktatási intézmények rangsorában a dolgozók közel 40%-a az első három helyre, míg további 30%-a 4-6. helyre sorolta a PTE-t.
- Összegezve a kutatást, a dolgozói elégedettség-vizsgálat folytatását szükségesnek tartjuk. Az eredmények hasznos információkat nyújtanak a vezetők számára. Az adatok elemzése a jövőre vonatkozóan támpontot ad a vezetők számára a továbblépés irányainak meghatározásához, a hangsúlyok kidolgozásához.

1. A KUTATÁS CÉLJA, TERÜLETEI

Úgy gondoljuk, hogy a hatékony egyetemi belső és külső kommunikáció, valamint emberi erőforrás-tervezés a dolgozók véleményének megismerése nélkül nem életszerű, ezért 2010 tavaszán a Pécsi Tudományegyetem munkatársainak körében elégedettség-vizsgálatot bonyolítunk le a Marketing Osztály és az egyetem Minőségfejlesztési Bizottságának tagjai koordinálásával. A vizsgálat kiterjedt a karokra, valamint a Pécsi Tudományegyetemhez tartozó további szervezeti egységekre.

Az elmúlt években alkalmazott felméréseket, a Minőségfejlesztési Bizottság által kifejlesztett munkatársi elégedettség kérdőívet (2007. december), az emberi erőforrás audit kérdőívet (2008. április), a dolgozói elégedettség mérés (2009. május) anyagát, valamint a kutatások eredményeit áttekintettük, és egy, a belső kommunikációt és a HR szempontokat is figyelembe vevő módszertant dolgoztunk ki.

A VIZSGÁLAT CÉLJAI

- Felmérni a dolgozók elégedettségét az információáramlással, a vezetőkkel történő kapcsolattartással, az egyetemi szolgáltatásokkal és a humán erőforrás gazdálkodással kapcsolatban.
- Feltárni az egyes szempontok fontosságát és ezek alapján a fontosság-elégedettség eltérésmutatókat összehasonlítani.
- Felmérni a dolgozók tájékozottságát a jellemzőségi kérdésekkel kapcsolatban.

A KUTATÁS FŐBB TERÜLETEI

- A vezetők szerepe, elérhetősége.
- A munkatársakkal kapcsolatos feladatok, kiválasztás, alkalmasság.
- Az egyetemi szolgáltatások, kényelmi szempontok.
- Teljesítmények, erőfeszítések elismerése.
- Információs rendszer.
- Dolgozók motivációja.
- Munkatársak tájékozottsága.

2. A MEGKÉRDEZÉS MÓDSZERTANA

A kutatást elsősorban online kérdőívekkel bonyolítottuk le, emellett az ezzel a technikával nehezen elérhető csoportoknál, egységeknél kiegészítettük nyomtatott kérdőívekkel is.

Technikai megvalósítás: A hivatalos felmérést elindító kutatási terv és rektori engedély szerint az online felmérés során az Informatikai Igazgatóság az adatokat nem tárolta semmilyen formában. A belső postai felmérést a Minőségfejlesztési Bizottság kari szakértői koordinálták, az adatvédelmi szempontok maximális betartásával.

A megkérdezést több lépcsőben végeztük:

1. az egyetemi címlistákban szereplő e-mail elérhetőséggel rendelkező dolgozók számára kiküldtük az online kérdőívet,
2. a nehezen elérhető csoportok számára a Minőségfejlesztési Bizottság tagjainak segítségével belső postai úton önkitöltős kérdőívet juttattunk el,
3. a visszaérkezést követően beállítottuk a mintát, súlyoztuk, illetve további kérdőíveket kérdeztünk le postai úton.

Munkánk során az egyetemi címlistákban szereplő e-mail elérhetőséggel rendelkező dolgozók (3 451) számára küldtünk ki online kérdőívet idén májusban, illetve további 1 835 darab papír alapú kérdőívet is a karok rendelkezésére bocsátottunk (1. melléklet). Összesen 511 online és 605 papír alapú válasz érkezett vissza a munkatársaktól. A mintavételi módszertan leírása a 2. *mellékletben* található.

A visszaérkezett kérdőívek alapján összeállított minta megoszlása a jelentés 3. *mellékletében* található. Az elmúlt évben alkalmazott kérdőívet áttekintettük, a kérdéseket kiegészítettük a klinikák és a gyakorló iskolák javaslatai szerint, szakértőkkel és a Minőségbiztosítási Bizottság tagjaival egyeztettünk a kérdőív tartalmáról, és a HR szempontokat figyelembe vevő, egyszerűbb kérdőívet dolgoztunk ki. A kutatás során az adott szempontokat 1-5-ig, az iskolai osztályzatoknak megfelelően értékelték a válaszadók.

Az alkalmazott kérdőív az *anyag 4. mellékletében* található.

A feldolgozást matematikai-statisztikai módszerekkel, az SPSS szoftver segítségével végeztük.

A felmérésünk eredményei több dimenzióban értelmezhetőek:

- egyetemi szintű bontásban,
- egységek szerinti bontásban,
- beosztás szerinti bontásban,
- nemek szerinti bontásban,
- munkaviszony ideje szerinti bontásban.

3. A MINTA ALAPADATAI

A felmérés kiterjedt az intézmény munkatársainak teljes körére.

Mivel az elmúlt évekhez képest jelentősen nőtt a beérkezett kérdőívek száma, így a beérkezett válaszokat a megfelelő súlyozással szervezeti egységek szerint reprezentatívvá tettük. Az 1. táblázatban az egységek által visszaküldött kérdőívek száma és ezek megoszlása olvasható.

Az Egyéb kategória alatt a továbbiakban a Belső Ellenőrzés és a Levéltár munkatársai értendők. Az ETK négy képzési központja külön szerepel az alapadatok táblázatában. Az eredményeiket összesítettük, és „ETK össz.” néven található a feldolgozási táblákban.

A tanulmányban terjedelmi korlátok miatt csak a legfontosabb táblákat, ábrákat mutatjuk be, és rövid elemzést közlünk. A részletes táblák az egységek vezetőinek megküldött CD-n találhatóak meg, ezek alapján az egységek vezetői, szakértői további elemzéseket készíthetnek, illetve kérésre az egyes területekre vonatkozó információkat kigyűjtjük, elemezzük.

1. táblázat: A válaszadók munkahelye (n=1 116)

Kar/egység	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
ÁJK	43	3,85
ÁOK	154	13,80
BTK	58	5,20
ETK össz.	106	9,50
FEEK	15	1,34
IGYFK	19	1,70
KTK	20	1,79
MK	29	2,60
PMMK	58	5,20
TTK	55	4,93
Rektori Hivatal	42	3,76
Gazdasági Főigazgatóság	62	5,56
Oktatási Igazgatóság	18	1,61
Klinikai Központ	286	25,63
Egyetemi Könyvtár	76	6,81
Gyakorló iskolák	61	5,47
Idegen Nyelvi Titkárság	8	0,72
Egyéb	5	0,45
Összesen	1 116	100

2. táblázat: A válaszadók beosztása (n=1 116)

Mi az Ön beosztása?	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
Oktatási, kutatási területen dolgozó vezető	43	3,85
Oktató	220	19,71
Kutató	24	2,15
Pedagógus	62	5,56
Igazgatásban dolgozó vezető	25	2,24
Igazgatásban dolgozó szellemi foglalkozású	171	15,32
Igazgatásban dolgozó fizikai foglalkozású	15	1,34
Egészségügyben dolgozó vezető	61	5,47
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	154	13,80
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	163	14,61
Műszaki és egyéb szolgáltatást végző dolgozó	51	4,57
Egyéb	127	11,38
Összesen	1 116	100
Vezető beosztású dolgozó	281	25,18
Nem vezető beosztású dolgozó	830	74,37
Nincs adat	5	0,45
Összesen	1 116	100

A mintában szereplők 25%-a vezető beosztású, a minta több mint 35%-át az oktatók és az igazgatásban dolgozó szellemi foglalkozásúak adták.

3. táblázat: A munkaviszony hossza (n=1 116)

Munkaviszony hossza	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
0-1 év	90	8,06
1-5 év	243	21,77
5-10 év	249	22,31
10-20 év	294	26,34
20-30 év	151	13,53
30 év felett	85	7,62
Nincs adat	4	0,36
Összesen	1 116	100

A válaszadók 48%-a 5 és 20 év között dolgozik már a PTE munkatársaként.

4. táblázat: A válaszadók neme (n=1 116)

Nem	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
Nő	733	65,68
Férfi	361	32,35
Nincs adat	22	1,97
Összesen	1 116	100

A válaszadók kétharmada a nő, ami megegyezik az alapsokaságra érvényes 67%-kal.

4. EREDMÉNYEK

A következőkben a kutatással kapcsolatos legfontosabb eredményeket mutatjuk be.

Az alaptáblák és a kapcsolódó táblák az egységek vezetői részére megküldött CD-n található Output és HTML táblák tartalmazzák a χ^2 -próbákkal együtt.

4.1 FONTOSSÁG-ELÉGEDETTSÉG MÉRÉSE

A válaszok alapján azt elemezzük, hogy mit mutatnak a vizsgált területekkel kapcsolatos fontosság-elégedettségi mutatók.

5. táblázat: A területek fontosság-elégedettségi mutatói

Területek	Fontosság	Elégedettség	Eltérés
Munkafeltételek (munkahelyi körülmények,	4,64	3,66	-0,98
Egészség és biztonság	4,66	3,81	-0,85
Közvetlen felettesével való kapcsolata	4,43	4,33	-0,10
A munka változatossága, újítási lehetőség	4,15	3,54	-0,61
Ügyiratkezelés, adminisztráció	4,12	3,47	-0,65
Javadalmazási rendszer	4,20	3,12	-1,08
Cafetéria rendszer rugalmassága	4,08	3,52	-0,56
Sportolási/rekreációs lehetőségek	4,12	3,20	-0,92
Teljesítmény-értékelés (TÉR)	4,18	3,26	-0,92
Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)	3,75	3,18	-0,57
Toborzás/kiválasztás	3,82	3,20	-0,62
Karriertervezés	3,51	2,70	-0,81
Utánpótlás-fejlesztés	3,59	2,84	-0,75
Továbbképzési lehetőség	3,70	3,07	-0,63
A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport (tanszék, osztály stb.) szintjén	3,90	3,19	-0,71
A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység (kar, klinika, igazgatóság stb.) szintjén	3,61	2,98	-0,63
Rugalmas munkaidő	3,66	3,43	-0,23
Érdeklékviseletek	3,73	3,05	-0,68

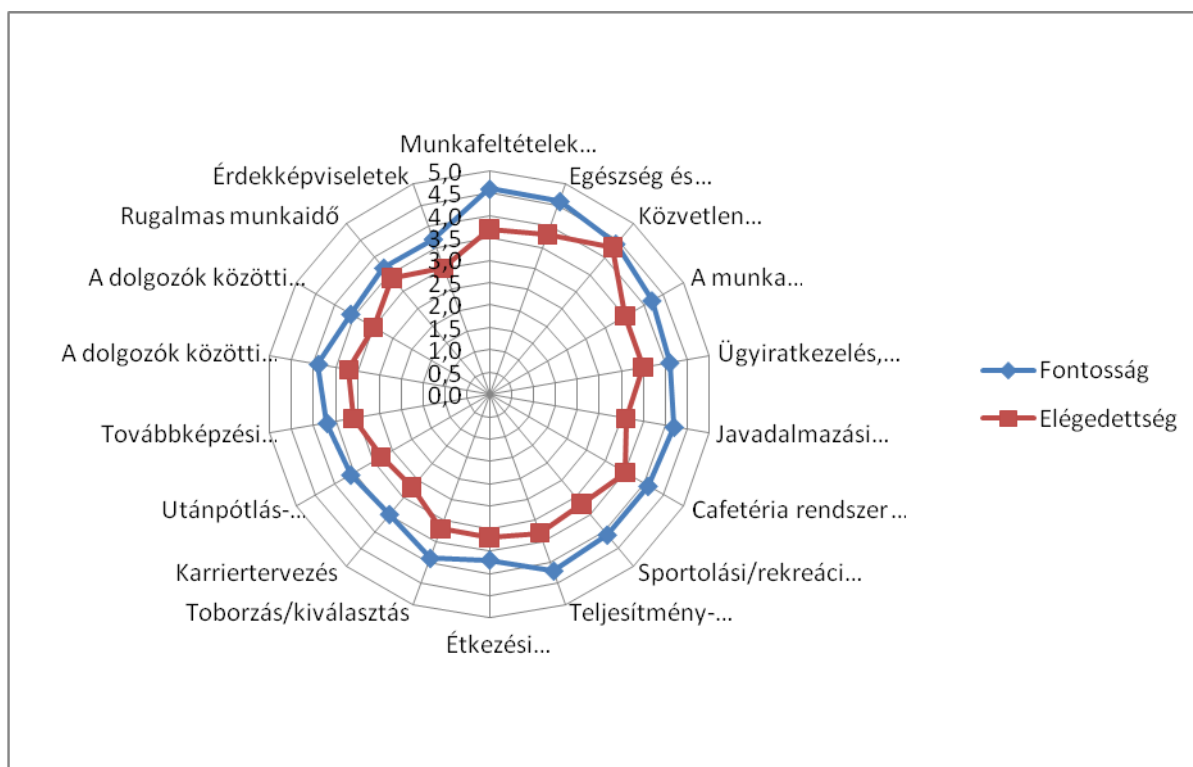
Legfontosabbnak a következő területeket tartották a válaszadók (> 4,40):

1. Munkafeltételek
2. Egészség és biztonság
3. Közvetlen felettesével való kapcsolata

Legelégedettebbek a következő területekkel voltak a válaszadók (> 3,50):

1. Közvetlen felettesével való kapcsolata
2. Egészség és biztonság
3. Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök)

1. ábra: Fontosság-elégedettség, 2010



A vizsgált fontosság-elégedettség mutatók közül a legnagyobb eltérést a következő területek mutatták ($\geq 0,90$)

1. Javadalmazási rendszer
2. Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök)
3. Teljesítmény-értékelés (TÉR)
4. Sportolási/rekreációs lehetőségek

A kutatásunk eredményei szerint a fontosság-elégedettség mutatók a legjobban illeszkednek a következő területeken ($\leq 0,30$):

1. Közvetlen felettesével való kapcsolata
2. Rugalmas munkaidő

Fontosság-elégedettség a szervezeti egység függvényében

A továbbiakban a fontosság-elégedettség dimenzióját a szervezeti egység függvényében vizsgáljuk.

Megállapítható, hogy csupán az alábbi fontosság-elégedettség mutatókkal nincs összefüggés, az összes többi esetben statisztikailag kimutatható kapcsolat van a függő és a független változók között:

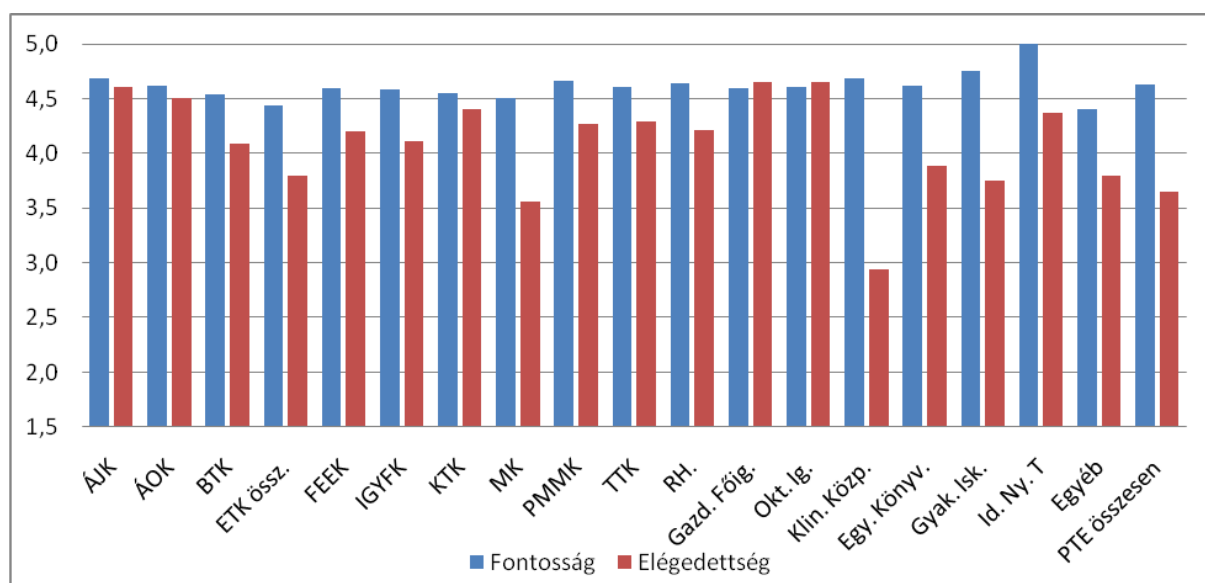
Elégedettség:

- A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport (tanszék, osztály stb.) szintjén,
- A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység (kar, klinika, igazgatóság stb.) szintjén,
- A munka változatossága, újítási lehetőség.

Fontosság:

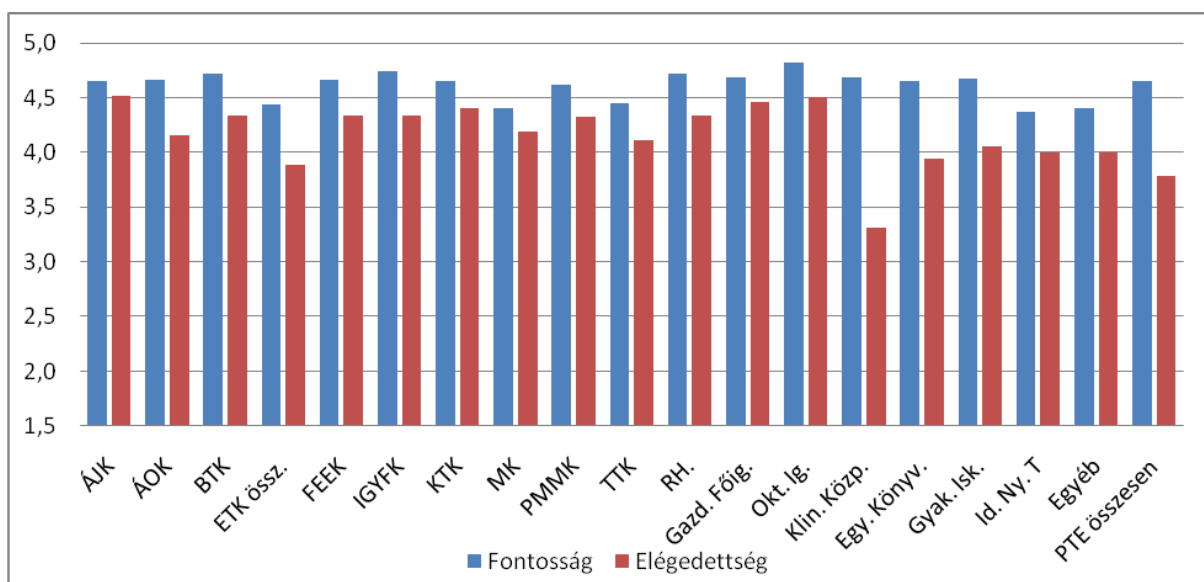
- Cafetéria rendszer rugalmassága,
- Egészség és biztonság,
- Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök),
- Teljesítmény-értékelés (TÉR),
- Ügyiratkezelés, adminisztráció.

2. ábra: Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök)



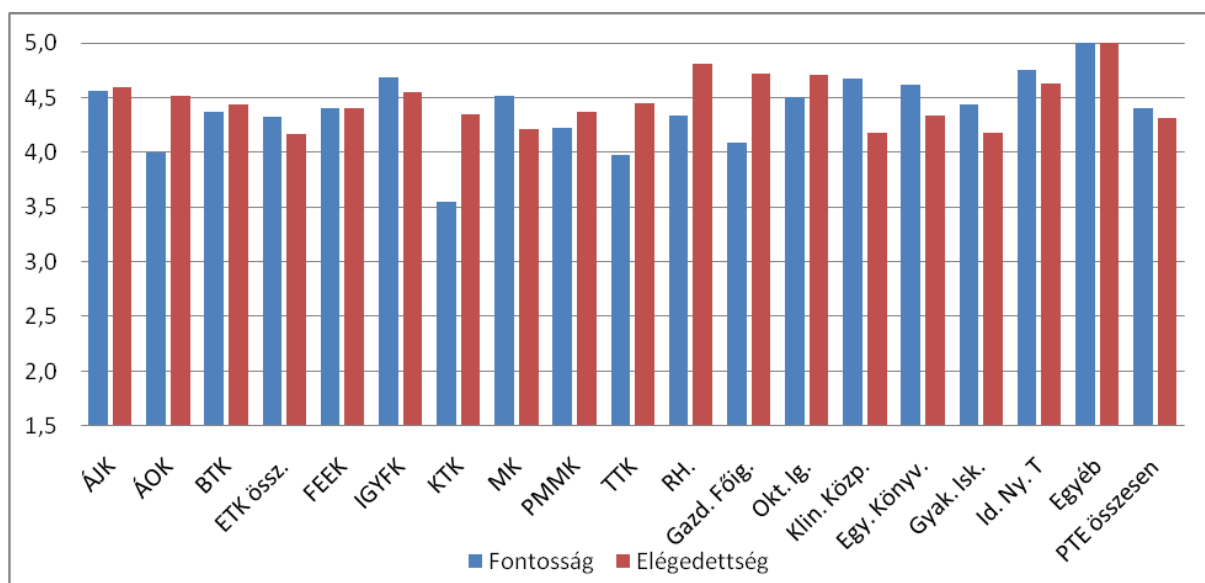
A *munkafeltételek* fontosságának megítélésében a szervezeti egységek között jóval nagyobb az egységesség, mint az elégedettség tekintetében. Leginkább elégedettek az Állam- és Jogtudományi Kar, a Gazdasági Főigazgatóság, és az Oktatási Igazgatóság dolgozói. Az utóbbi kettő esetében meghaladja az elégedettség mértéke a fontosságot. Legkevésbé elégedettek a Klinikai Központ munkatársai, az általuk adott értékek nem érték el a közepest sem. Őket a Művészeti Kar dolgozói követik, az előzőnél jelentősen magasabb értékkel (3,56). A fontosság és elégedettség között legnagyobb eltérést a Klinikai Központ, a Gyakorló Iskolák és a Művészeti Kar esetében tapasztalhatunk.

3. ábra: Egészség és biztonság



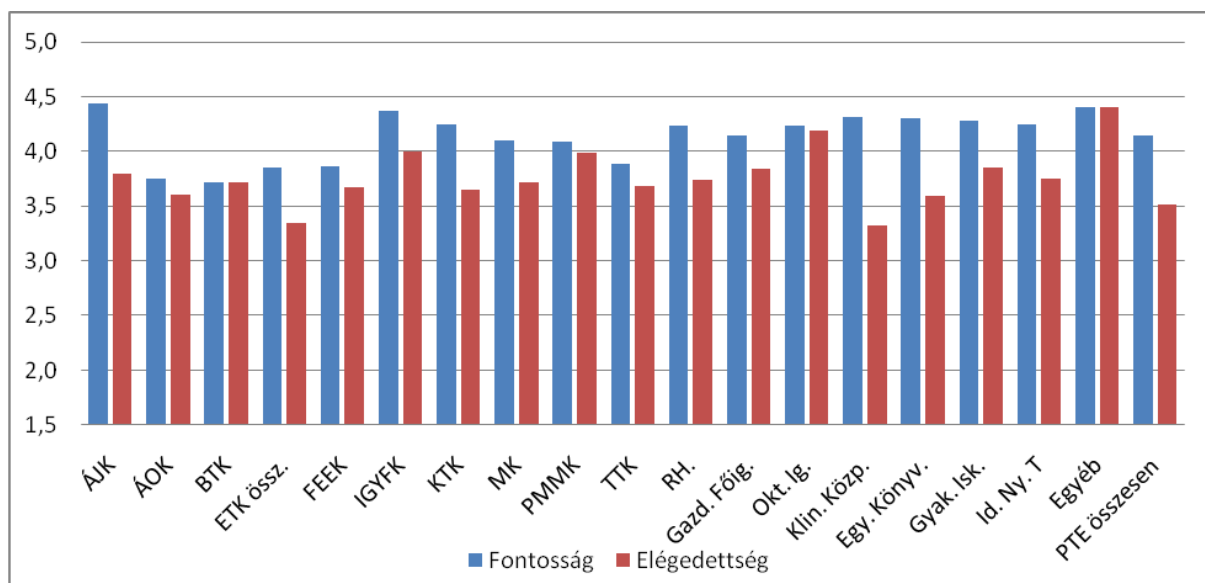
Az *egészség és biztonság* elégedettségére vonatkozóan három egység kivételével 4,00 vagy afeletti értéket adtak a dolgozók. Igen alacsony 3,31-es értéket a Klinikai Központnál láthatunk. A fontosság és elégedettség eltérése szintén a Klinikai Központ esetében jelentős.

4. ábra: Közvetlen felettesével való kapcsolata



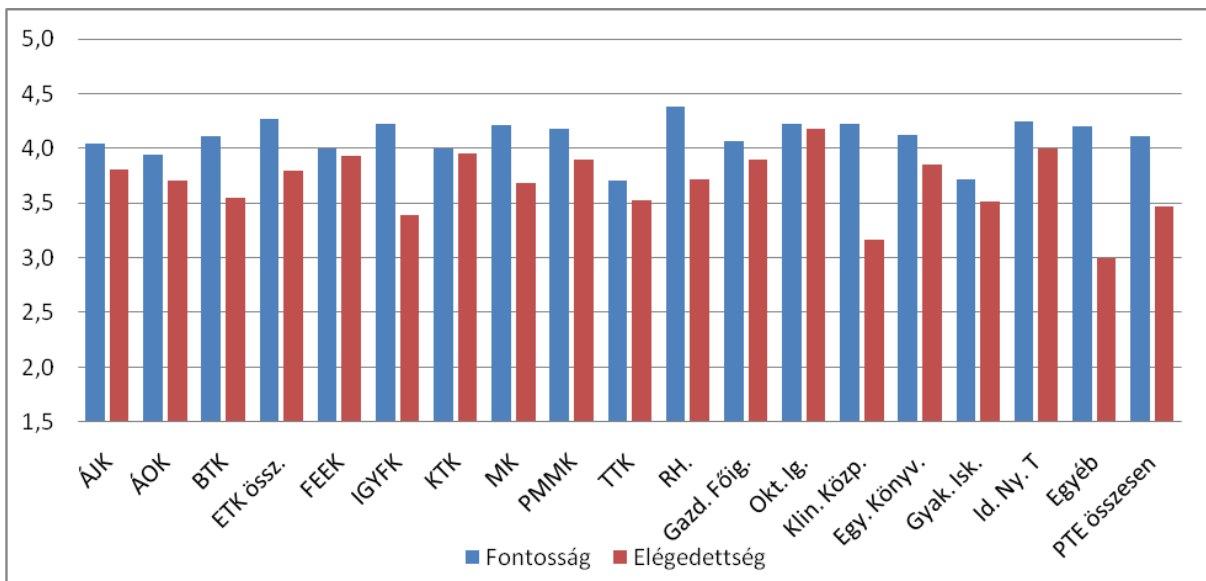
A közvetlen felettséssel való kapcsolatra vonatkozó kérdés az elégedettség szempontjából több egység esetében kapott magasabb értéket a fontossághoz képest. Összességében a munkatársak elégedettsége jónak mondható (4,31 az átlagérték).

5. ábra: A munka változatossága, újítási lehetőség



Az egyetemi dolgozók számára a munka változatossága és az újítási lehetőségek fontos szempontként jelennek meg. Az elégedettségre adott értékek elmaradnak a fontosság értékeitől. Az Oktatási Igazgatóság dolgozói érték el négyes feletti átlagot, míg a legkevésbé a Klinikai Központ és az Egészségtudományi Kar munkatársai érzik változatossá munkájukat.

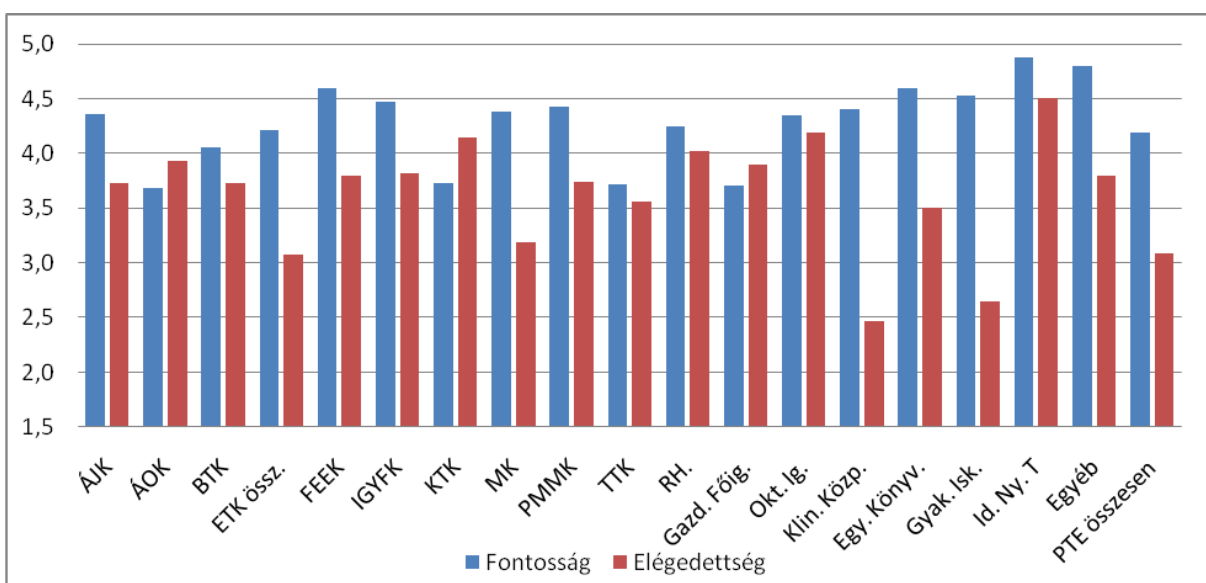
6. ábra: Ügyiratkezelés, adminisztráció



Az ügyiratkezelés, adminisztráció területét legfontosabbnak a Rektori Hivatal dolgozói tartják, a legalacsonyabb értéket az Természettudományi Karon és a Gyakorló Iskolákban adták. Az elégedettségre vonatkozóan négyes feletti átlagot csak az Oktatási Igazgatóság és az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói értékelésénél láthatunk.

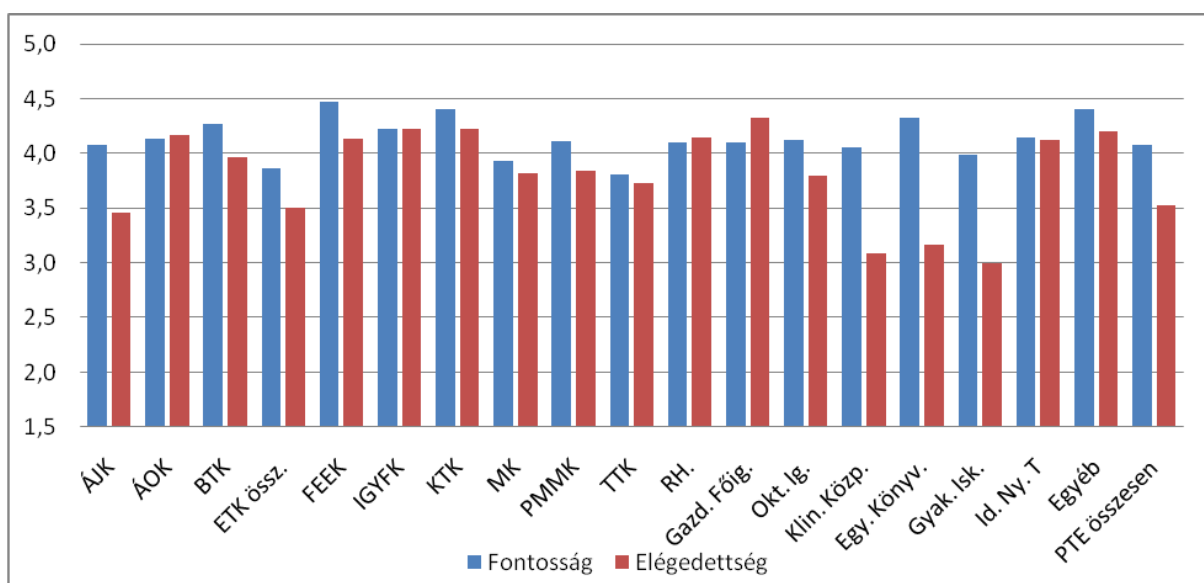
A legnagyobb mértékű alulteljesítés az Egyéb kategórián kívül a Klinikai Központ esetében tapasztalható. A Közgazdaságtudományi Karon és a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karon közelíti meg legjobban az elégedettség a fontosságot.

7. ábra: Javadalmazási rendszer



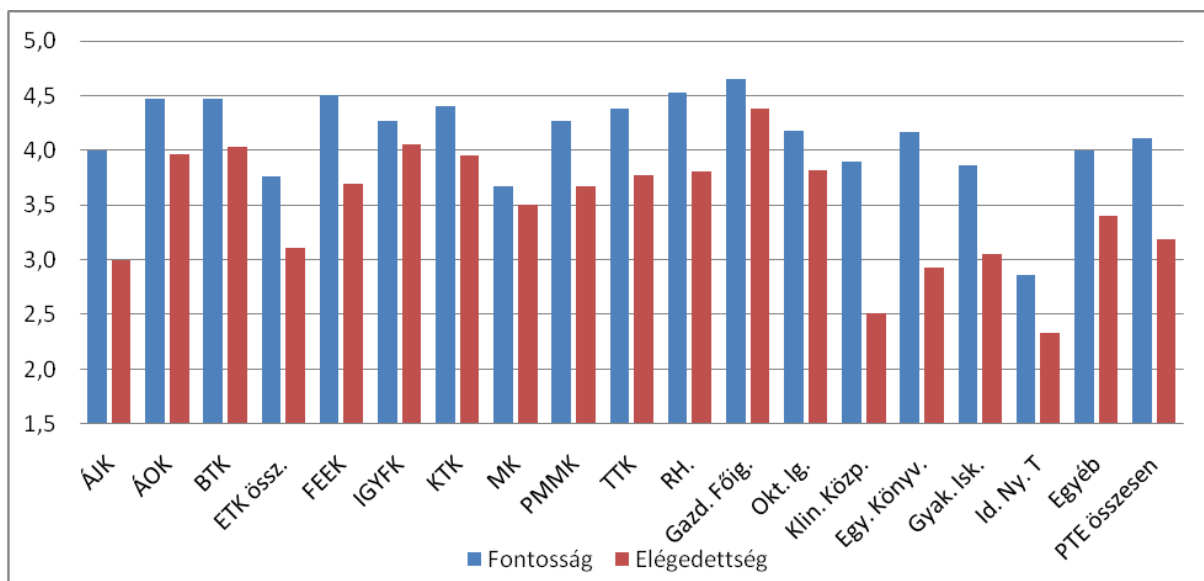
A *javadalmazási rendszer* fontosságára vonatkozóan négy (ÁOK, KTK, TTK, GF) kivételével minden egység, kar négyes felett átlagértéket adott, melyhez képest az elégedettség jelentősen gyengébb eredményeket mutat. Legkevésbé elégedettek a javadalmazási rendszerrel a Klinikai Központ és a Gyakorló Iskolák munkatársai, ők még a közepes (3) értéket sem érték el, és esetükben tapasztalható a legnagyobb eltérés is fontosság-elégedettségi értékek tekintetében. Összegytemi szinten a javadalmazási rendszer kérdésében tér el a legnagyobb mértékben az elégedettség a fontosságtól.

8. ábra: Cafetéria rendszer rugalmassága



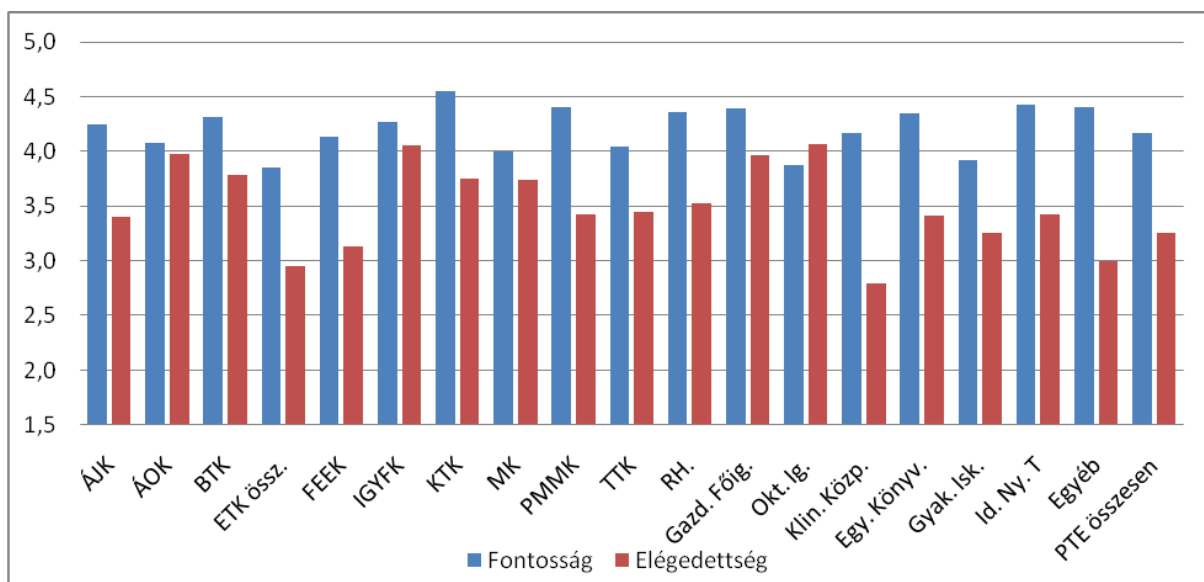
A *cafetéria rendszer rugalmasságának* fontosságát a dolgozók átlagosan négyesre értékelik, melytől az elégedettség mértéke 0,5 értékkel elmarad. A fontosság és elégedettség közötti legnagyobb eltérést az Egyetemi Könyvtár dolgozói körében találtuk, őket követik a Gyakorló Iskolák és a Klinikai Központ dolgozói. Az Illyés Gyula Főiskolai Kar munkatársai ugyanannyira elégedettek a kérdést illetően, mint amennyire fontosnak tartják.

9. ábra: Sportolási/rekreációs lehetőségek



A sportolási/rekreációs lehetőségek megítélésében nagyobb különbségeket láthatunk az egységek között, de összességében mindenhol magasabb értéket kapott a fontosság, mint az elégedettség. A legelégedettebbek (4,38) a Gazdasági Főigazgatóság munkatársai, míg az Idegen Nyelvi Titkárság és a Klinikai Központ dolgozóinak elégedettsége jelentősen elmarad az átlagtól.

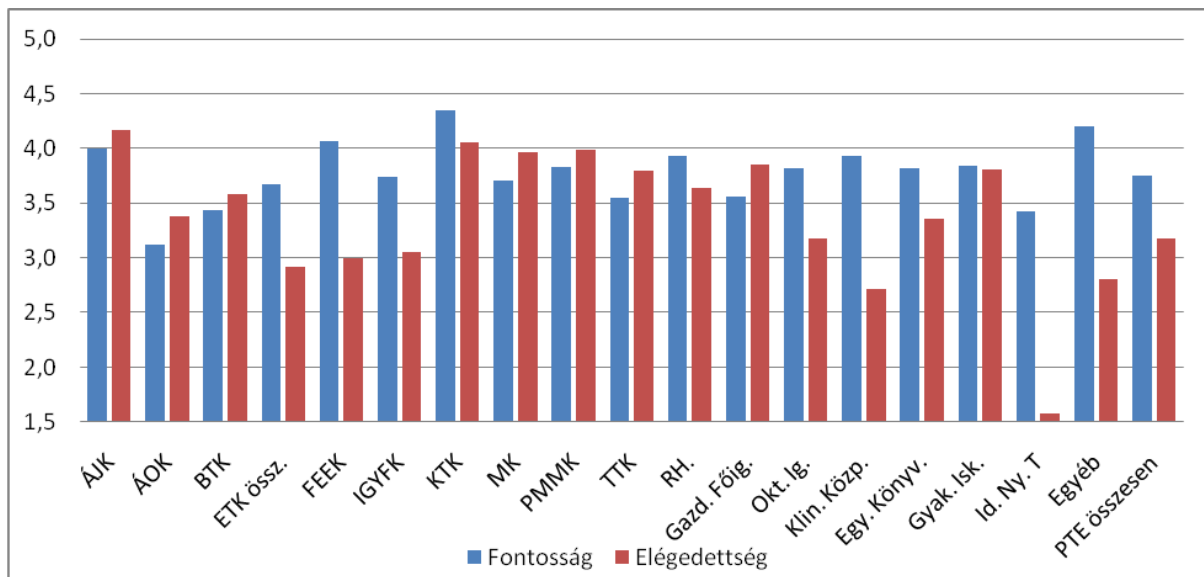
10. ábra: Teljesítmény-értékelés (TÉR)



A teljesítmény-értékelés kérdésénél a fontosságra érkezett válaszok között nem találunk jelentős különbségeket, az átlag négyes feletti az Oktatási igazgatóság és az Illyés Gyula Főiskolai Kar dolgozóinál, míg a Klinikai Központ és az Egészségtudományi Kar munkatársai körében igen alacsony átlagok születtek. Egyedül az Oktatási Igazgatóság elégedettségi mutatója magasabb a

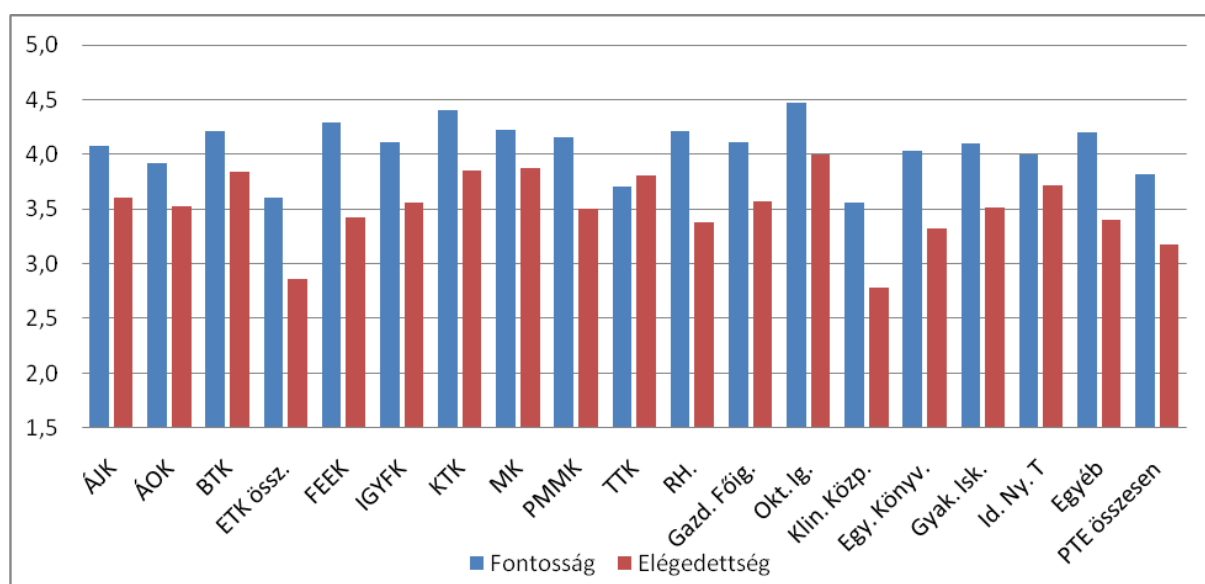
fontosságnál, de a fontosság-elégedettség mutatók alapján az Általános Orvostudományi Kar dolgozói körében találtuk a legnagyobb összhangot.

11. ábra: Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)



Az *étkezési lehetőségek* megítélése igen változó képet mutat. Az Állam- és Jogtudományi Kar, illetve a Közgazdaságtudományi Kar dolgozói adtak négyes feletti értékelést az elégedettségre, és ők fontosnak is tartják ezt a szempontot. Elégedettség-fontosság viszonyában a fontosság javára nagyobb különbséget eredményeztek az Idegen Nyelvi Titkárság, az Egyéb kategória, a Klinikai központ és a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar munkatársainak válaszai.

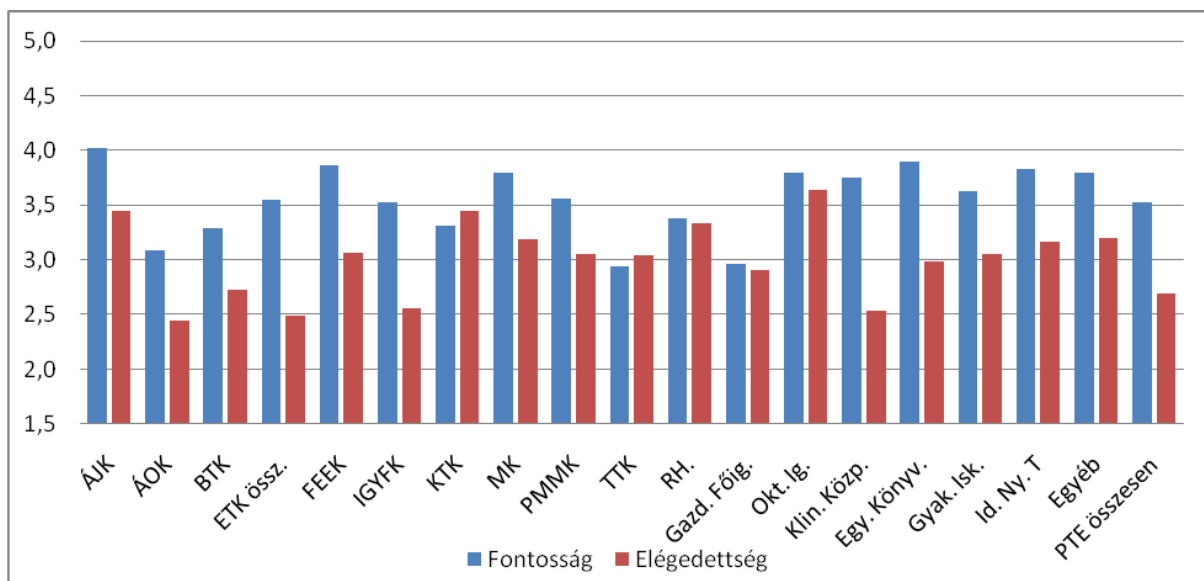
12. ábra: Toborzás/kiválasztás



A *toborzás/kiválasztás* fontos terület, a válaszok között nem találunk jelentős különbséget, kivéve a – legkevésbé elégedett – Klinikai Központot és az Egészségtudományi Kart.

A fontosság és elégedettség viszonyában a Természettudományi Kar esetében közelít leginkább a két érték, a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karnál és a Rektori Hivatalnál találjuk a legnagyobb mértékű alulteljesítést.

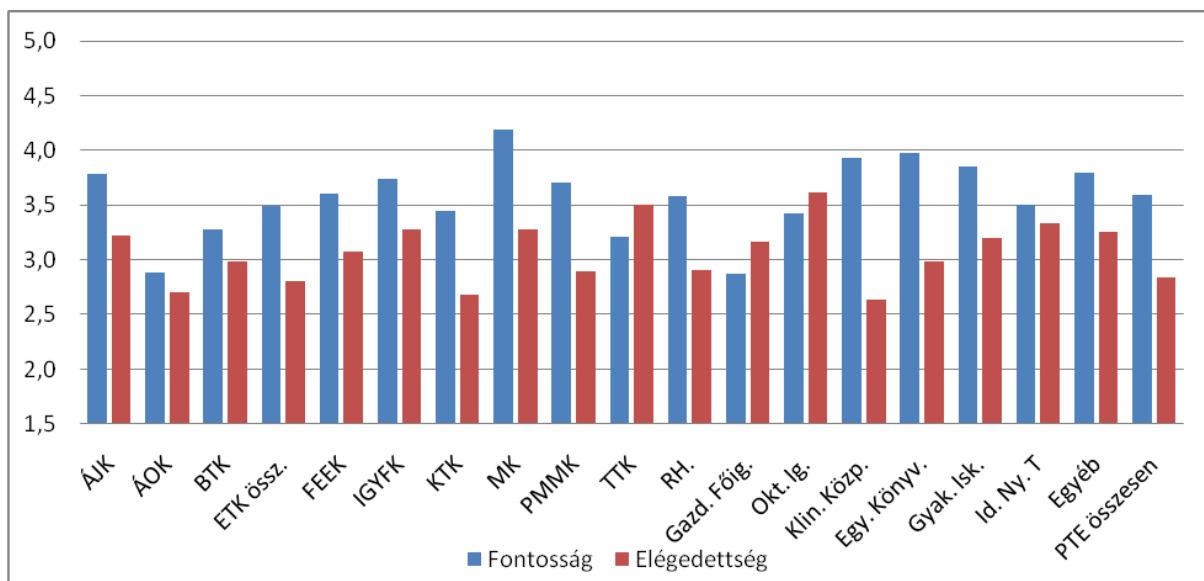
13. ábra: Karriertervezés



A *karriertervezés* fontosságát tekintve a közepes nagyságrendben mozog, egyedül az Állam- és Jogtudományi Karon kapott négyes feletti átlagot. Az elégedettségre vonatkozó legmagasabb értékeket (ezek is négyes alattiak) az Oktatási igazgatóság, az Állam- és Jogtudományi Kar és a Közgazdaságtudományi Kar dolgozói adták.

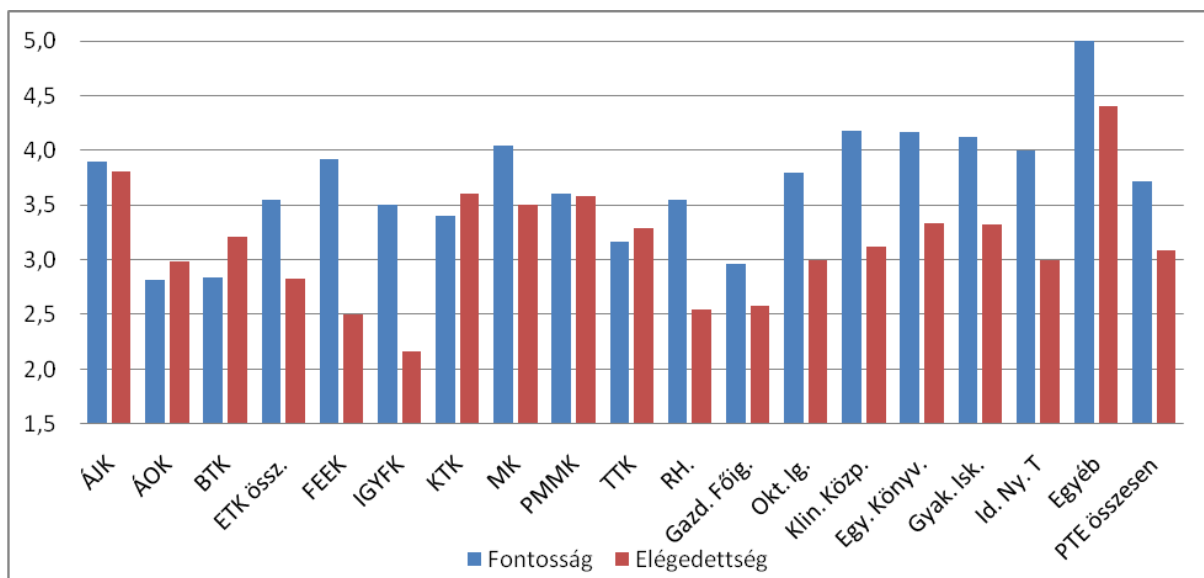
A fontosság-elégedettség értékek leginkább a Természettudományi Kar és a Közgazdaságtudományi Kar esetében közelítenek egymáshoz, a legnagyobb különbség a Klinikai Központnál (-1,22) látható.

14. ábra: Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment)



Az *utánpótlás-fejlesztés* területét legfontosabbnak (4,02) a Művészeti Kar dolgozói tartják, másoknál ez az érték nem éri el a négyes átlagot sem. Az elégedettség eredménye minden egységnél alatta marad a fontosságnak, itt az Oktatási Igazgatóság dolgozói adták a legmagasabb értéket (3,62). A fontosság és elégedettség összehasonlításában a legnagyobb különbséget a Klinikai Központ esetében találjuk.

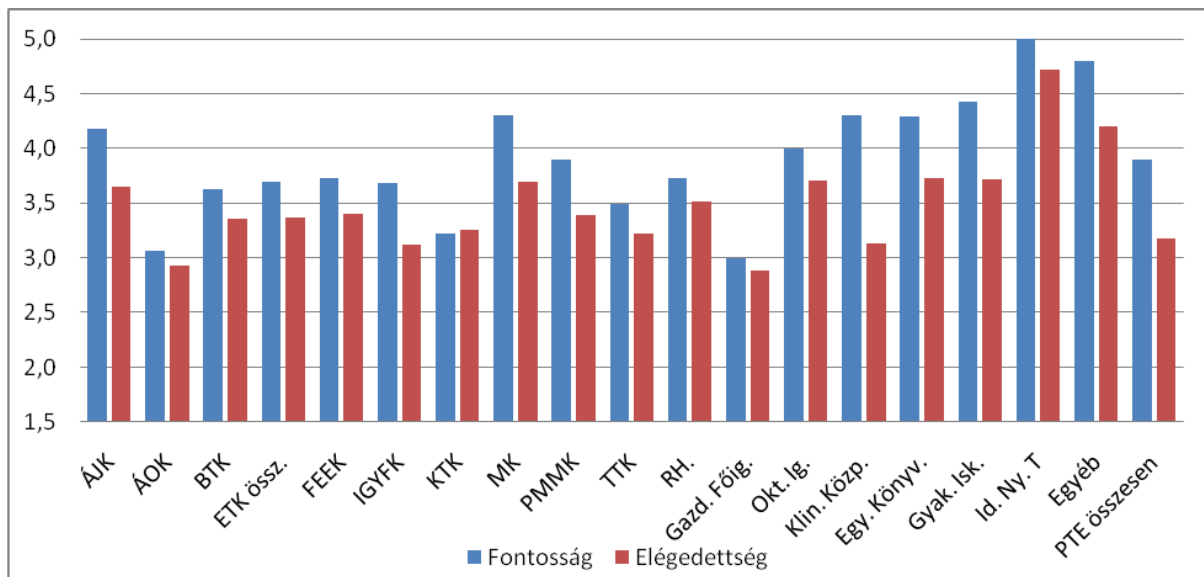
15. ábra: Továbbképzési lehetőségek



A *továbbképzési lehetőségek* jelentős különbségeket mutatnak, legfontosabbnak az Egyéb kategóriába sorolt dolgozók vélik, bár erre a kérdésre több egység is négyes feletti átlagot adott. Az elégedettség szintén az Egyéb kategóriában a legmagasabb, de a fontosság és elégedettség között esetükben nagyobb eltérést (-1) láthatunk. A legnagyobb különbség a Felnőttképzési és

Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar és az Illyés Gyula Főiskolai Kar dolgozói körében tapasztalható. A fontosságot leginkább a Pollack Mihály Műszaki Kar munkatársainál közelíti meg az elégedettség.

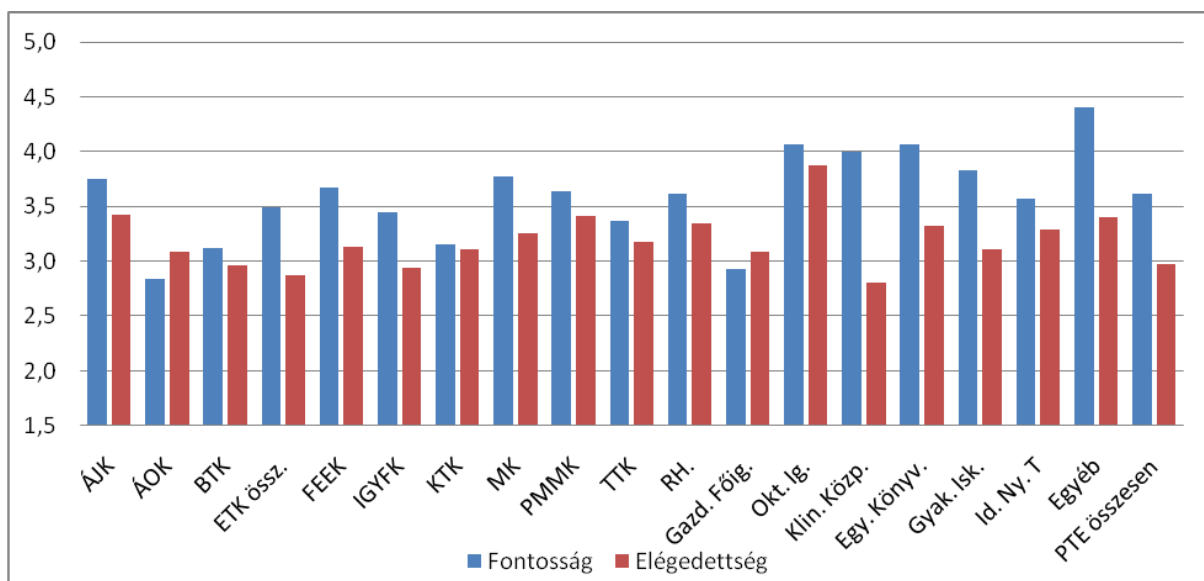
16. ábra: A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport (tanszék, osztály stb.) szintjén



A dolgozók közötti kapcsolatot kisebb csoport szintjén legfontosabbnak az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói érzik és a többi egységhez képest ők érték el a legmagasabb elégedettségi átlagot is.

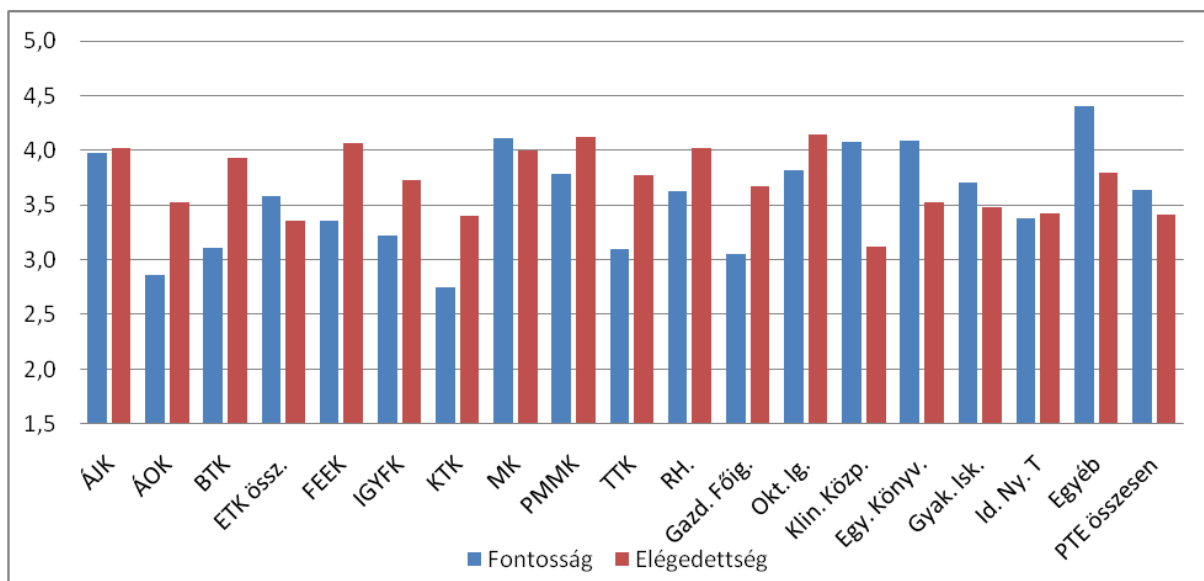
Fontosság-elégedettség összehasonlításában a legnagyobb alulteljesítést a Klinikai Központ esetében láthatjuk. A Közgazdaságtudományi Kar az egyetlen, ahol az elégedettség mértéke – ha csak kis mértékben is, de – meghaladja a fontosságot.

17. ábra: A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység (kar, klinika, igazgatóság stb.) szintjén



A *dolgozók közötti kapcsolatok nagyobb egység szintjén* való fontosságára az egységek alacsonyabb értékeket adtak, mint az előző, kisebb egységre vonatkozó kérdésnél. A dolgozók elégedettsége a hármas érték körül mozog. A fontosság-elégedettség értékek elemzésekor legalacsonyabb eltérést ismét a Közgazdaságtudományi Karnál tapasztalhatunk, legnagyobb eltérés pedig a Klinikai Központ esetében láthatunk.

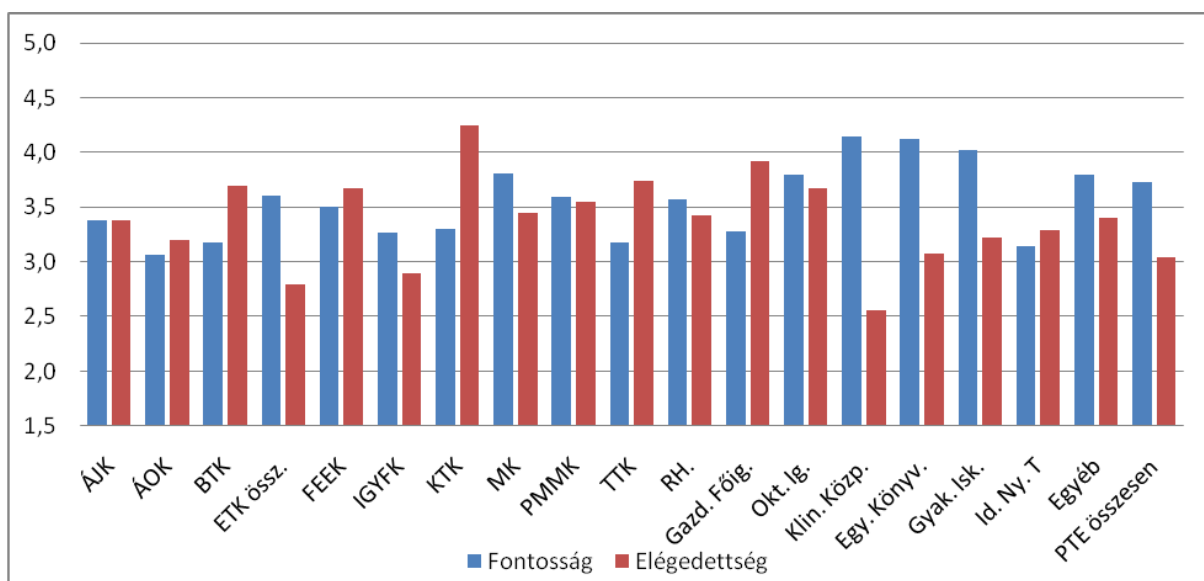
18. ábra: Rugalmas munkaidő



A *rugalmas munkaidő* fontosságára jelentős különbségeket találtunk. A legmagasabb értékeket az Egyéb kategóriát követően a Művészeti Kar, az Egyetemi Könyvtár és a Klinikai Központ dolgozói adták. Legelégedettebbek a kérdést illetően az Oktatási Igazgatóság munkatársai.

Az fontosság-elégedettség mutató összehasonlításnál az Állam- és Jogtudományi Kar, és az Idegen Nyelvi Titkárság esetében találjuk a legjobb értéket. A megadott fontossági szinthez képest az elégedettség legkevésbé a Klinikai Központ dolgozói körében tapasztalható.

19. ábra: Érdekképviselések



Az érdekképviselőket az egységek közül legfontosabbnak (négyes feletti értékkel) a Klinikai Központ, az Egyetemi Könyvtár, és a Gyakorló Iskolák dolgozói tartják. A Közgazdaságtudományi Kar munkatársai messze a legelégedettebbek a kérdéssel, egyedül ők adtak az elégedettségre vonatkozóan négyes feletti átlagot, és esetükben ez az érték jelentősen meg is haladja a fontosság nagyságát.

A Klinikai Központ elégedettségi értéke a legalacsonyabb, és a fontosság-elégedettség összehasonlításában is náluk tapasztalható a legnagyobb mértékű alulteljesítés.

4.2 HR AUDIT KÉRDÉSEK

Arra keressük a választ, hogy a különböző vizsgált HR területekre vonatkozó állításainkkal mennyire értettek egyet a válaszadók.

6. táblázat: HR audit értékek 2010

HR audit értékek 2010	Átlag
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	2,71
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit	2,91
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	2,99
Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről	2,50
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	3,32
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat	3,52

Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	3,21
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	3,54
Komolyan gondolkodom pályaelhagyáson, vagy külföldi munkavállaláson	2,68
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	3,63
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm	3,84
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	3,53
A munkámban jól hasznosítom a szaktudásom és a képességeim	3,55
A karon/egységben dolgozók körében is fontos az életen át tartó tanulás	3,68
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel	4,03
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	3,61
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom	3,35
Gyakran érzem túlterheltnek magam	3,44
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	3,30
Az innováció, a megújítás fontosabb, mint a stabilitás, a rutin	2,99
A kari/egységi munkamorál jónak mondható	3,01
Biztosnak érzem a munkahelyem	2,84
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	2,44
A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek	2,73
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt	2,08
Világosan értem, mihez kapcsolódik a jutalmam	2,84
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	2,58
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	2,52
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez	2,66
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal	3,36
A jelenlegi válság nagy mértékben befolyásolja munkahelyi közérzetemet	2,80
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	3,18

A leginkább jellemzőnek ítélt megállapítások súlyozott átlag szerinti csökkenő sorrendben a következők (>3,5):

1. Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel
2. Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm

3. A karon/egységben dolgozók körében is fontos az életen át tartó tanulás
4. Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom
5. Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom
6. A munkámban jól hasznosítom a szaktudásom és a képességeim
7. Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem
8. Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez

A legkevésbé jellemzőnek, így legproblematicusabbnak tartott megállapítások csökkenő sorrendben a következők (<2,8):

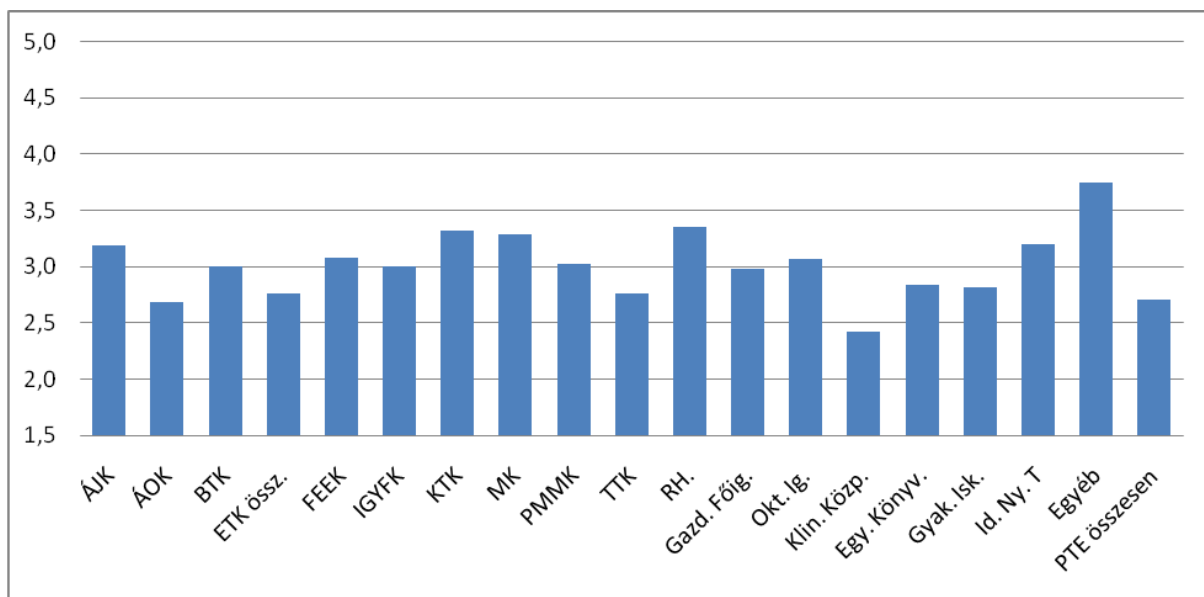
1. A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt
2. Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt
3. Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről
4. Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel
5. Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan
6. Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez
7. Komolyan gondolkodom pályaelhagyáson, vagy külföldi munkavállaláson
8. Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit
9. A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek

HR audit a szervezeti egység függvényében

A Kar, intézmény szemszögéből megállapítható, hogy mindegyik területtel szignifikáns a kapcsolat kivéve „Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel” esetében. A továbbiakban Kar, intézmény függvényében mutatjuk be a HR audit értékeket.

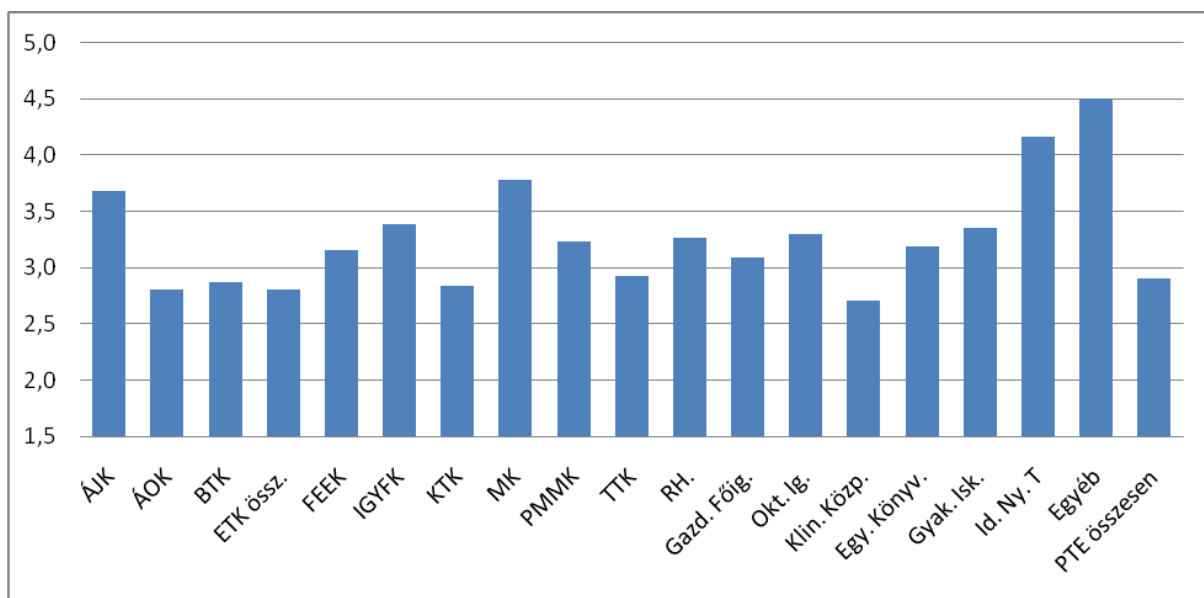
Összességében megállapítható, hogy az Egyéb kategóriákba tartozó dolgozók szinte minden tekintetben a magasabb értékeket adták, így az elemzésükkel az egyes táblák értelmezése során nem foglalkozunk. Amennyiben ezzel szemben jelentős eltérés mutatkozik, akkor azt külön kiemeljük.

20. ábra: Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit



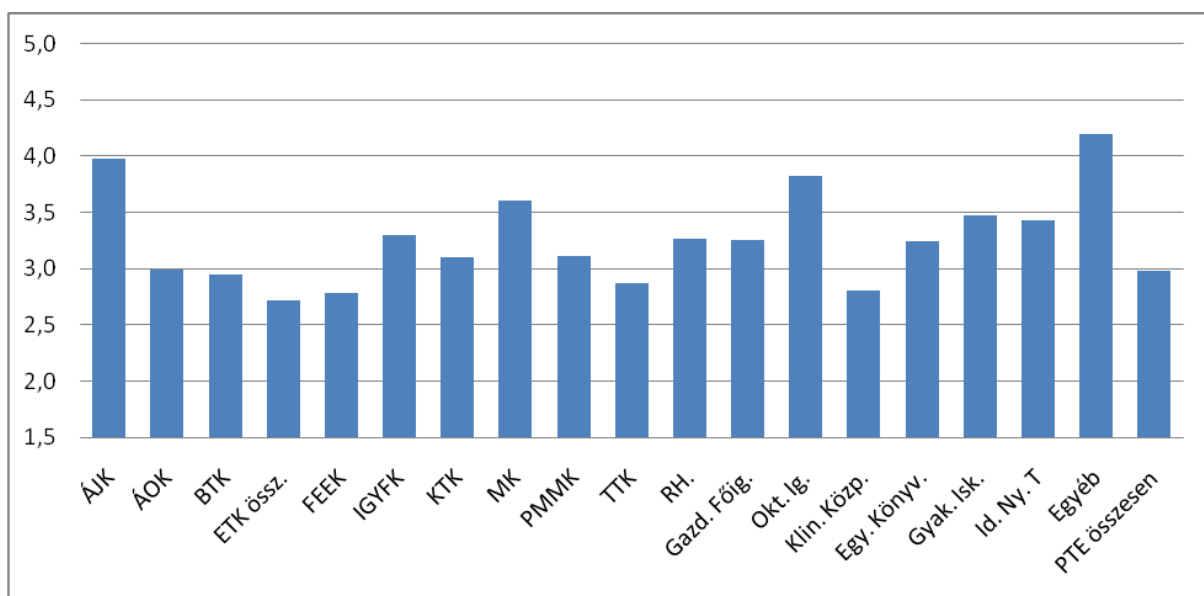
Az *egyetem stratégiáját* az átlagos érték alatt (2,71) csak a Klinikai Központ és az Általános Orvostudományi Kar munkatársai ismerik. A legjobban a Közgazdaságtudományi Kar és a Rektori Hivatal dolgozói vannak tisztában a stratégiával, viszont az ő esetükben is alig haladja meg ez a középértéket.

21. ábra: Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb kérdéseit



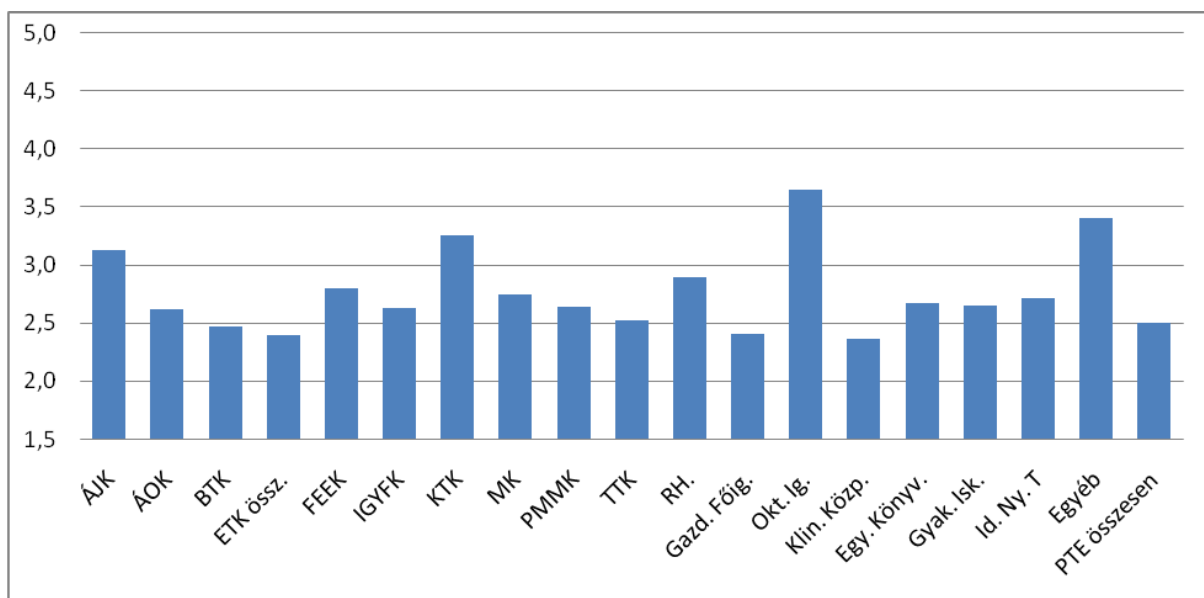
A *kari/egységi stratégia ismerete* esetében már magasabb az átlagos érték is, viszont szintén a Klinikai Központ és az Általános Orvostudományi Kar helyezkednek el a rangsor alján kiegészülve az Egészségtudományi Kar dolgozóival. A legjobb értékeket a Művészeti Kar és az Idegen Nyelvi Titkárság adták.

22. ábra: Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről



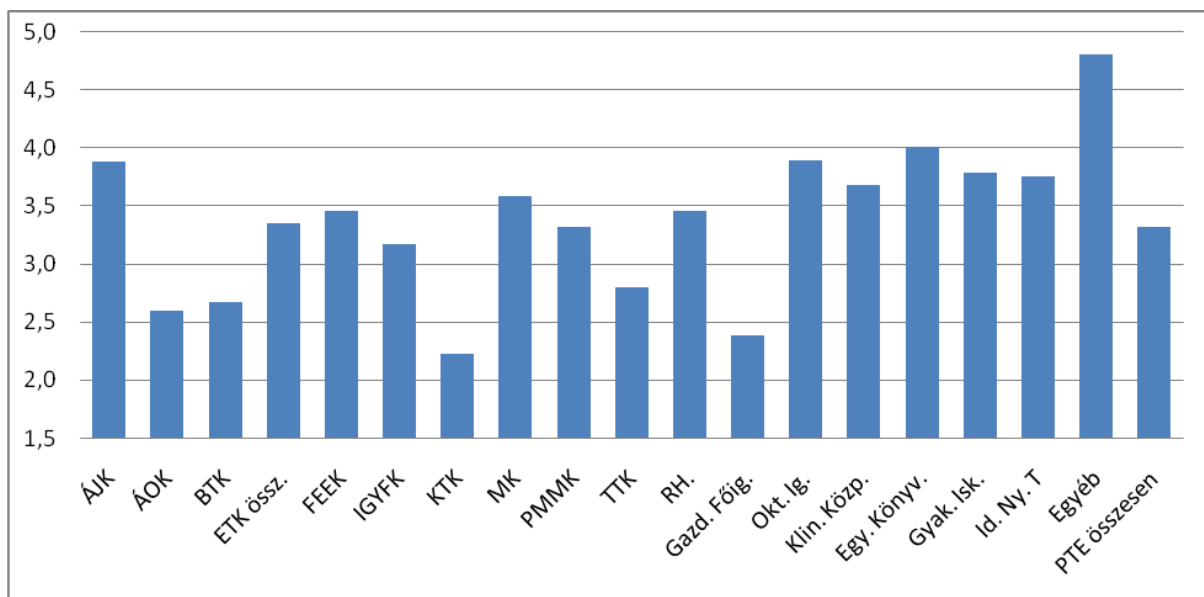
A *Kar/egység teljesítményéről* az Egészségtudományi Kar, a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, valamint a Klinikai Központ dolgozói kapnak a legkevesebb tájékoztatást. A legjobbnak 3,90-es érték körül az Oktatási Igazgatóság és az Állam- és Jogtudományi Kar munkatársai értékelik az informálást.

23. ábra: Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről



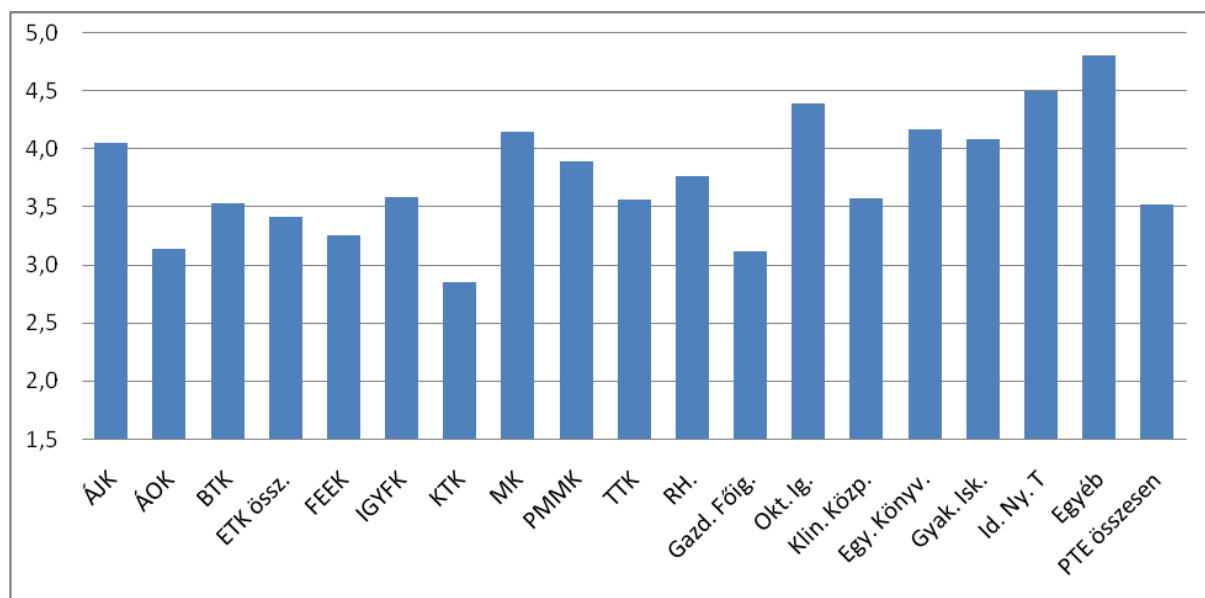
Az *Egyetem teljesítményével kapcsolatos informálódás* átlaga csupán 2,50 a kari 2,91-gyel szemben, a legalacsonyabbra a Klinikai Központ és az Egészségtudományi Kar, a legmagasabbra a Közgazdaságtudományi Kar és az Oktatási Igazgatóság munkatársai pontozták.

24. ábra: Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról



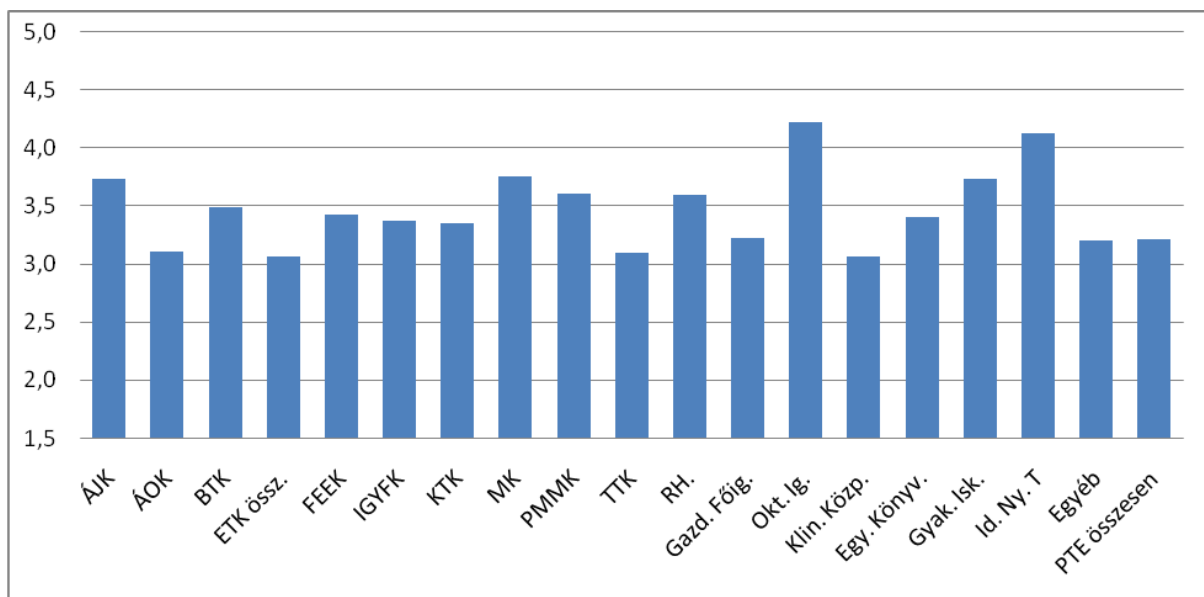
A közvetlen felettes által adott tájékoztatás egyetemi szinten az átlagos értéknél magasabb, viszont rendkívül alacsony a Közgazdaságtudományi Kar (2,22) és a Gazdasági Főigazgatóság (2,39) esetében. A legmagasabb átlagokat az Oktatási Igazgatóságon, az Egyetemi Könyvtárban és az Állam-és Jogtudományi Karon dolgozó kollégák adták.

25. ábra: Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat



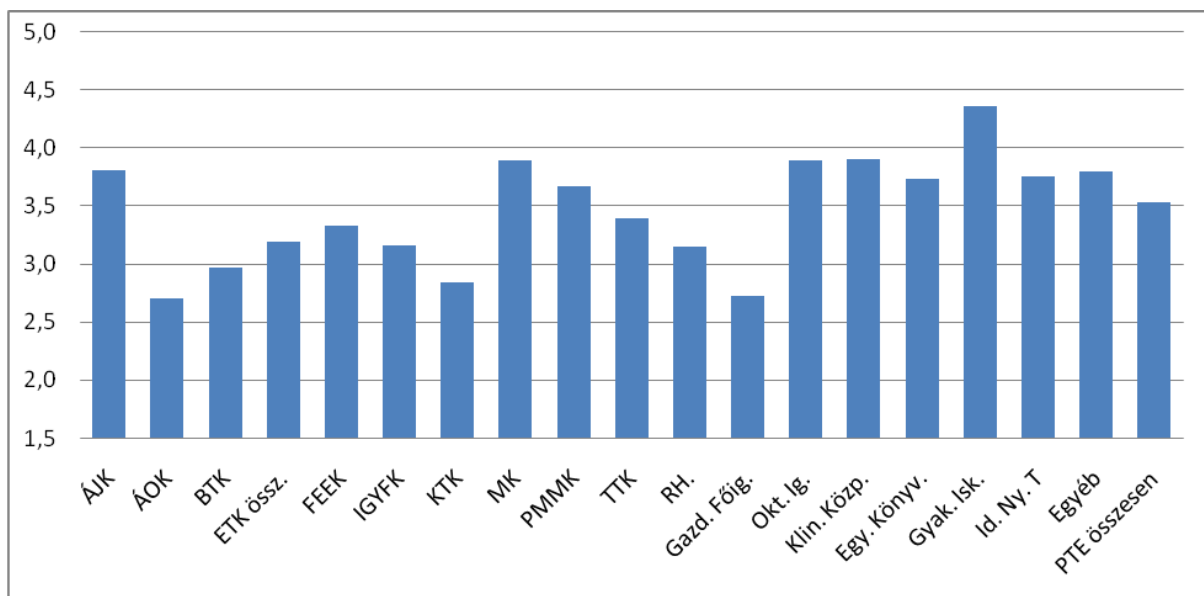
A közvetlen felettesel való kapcsolat jobb eredményt mutat, egyetemi szinten 3,52, viszont a Közgazdaságtudományi Kar dolgozói ezt is rendkívül alacsonyra értékelték. Az eredmények az Idegen Nyelvi Titkárság, az Oktatási Igazgatóság és az Egyetemi Könyvtár esetében bizonyultak a legjobbnak.

26. ábra: Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével



A munka, karrier fejlődésével kapcsolatos elégedettség minden esetben 3-as érték feletti, a legalacsonyabb az Egészségtudományi Kar és a Klinikai Központ munkatársai körében, a legmagasabb – 4-est meghaladó értékkel – az Oktatási Igazgatóságnál és az Idegen Nyelvi Titkárságnál. Kiemelendő, hogy az Egyéb kategória ebben az esetben kivételesen nem éri el az átlagot.

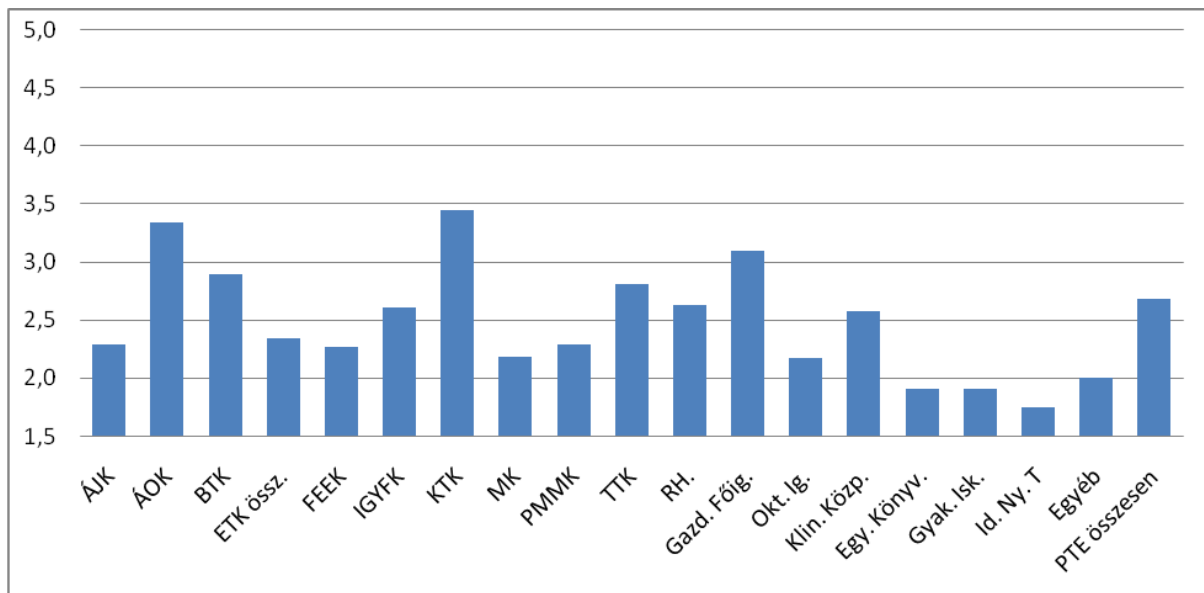
27. ábra: Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem



A dolgozók átlagosan 3,54-es értéket adtak az *aktuális munkakörnek, mint hivatásnak*. Hármast alatti értékeket az Általános Orvostudományi Kar, a Gazdasági Főigazgatóság, a Közgazdaságtudományi Kar és a Bölcsészettudományi Kar dolgozói adtak. A rangsor elejéről

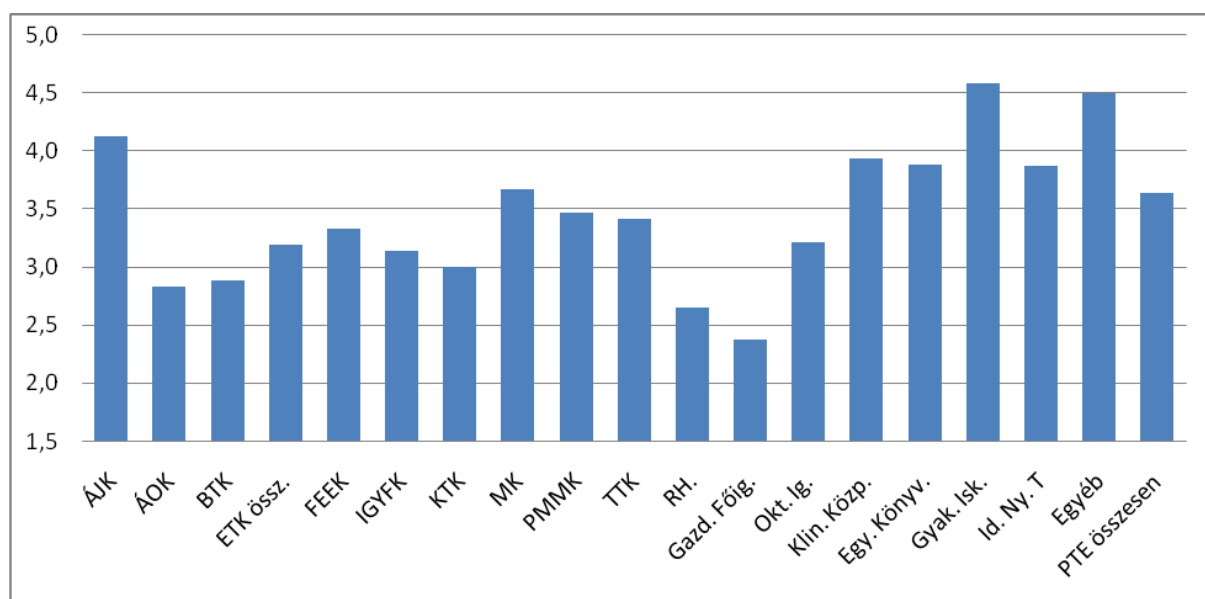
kiemelkednek a Gyakorló Iskolák dolgozói – az egyetlen négyes feletti –, utána 0,4-del lemaradva a Klinikai Központ munkatársai következnek.

28. ábra: Komolyan gondolkodom pályaelhagyáson vagy külföldi munkavállaláson



A *pályaelhagyáson, külföldi munkavállaláson gondolkodó* munkatársak leginkább a Közgazdaságtudományi Kar és az Általános Orvostudományi Kar dolgozói között találhatók. Jellemzően alacsony az átlagérték, több kar/egység kettes körül/alatt helyezkedik el, a legalacsonyabb értéket az Idegen Nyelvi Titkárságnál láthatjuk.

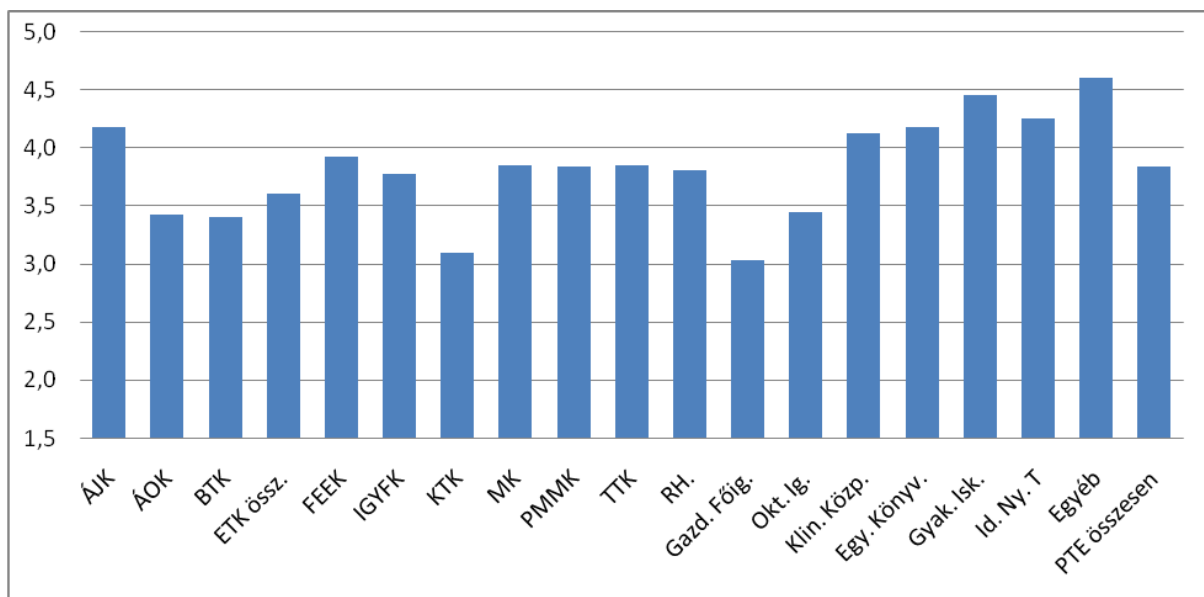
29. ábra: Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom



A *szakmai végzettségnek megfelelő munkakör betöltése* szempontjából az egyetemi átlag 3,63, bár a Gazdasági Főigazgatóság, a Rectori Hivatal, az Általános Orvostudományi Kar és a

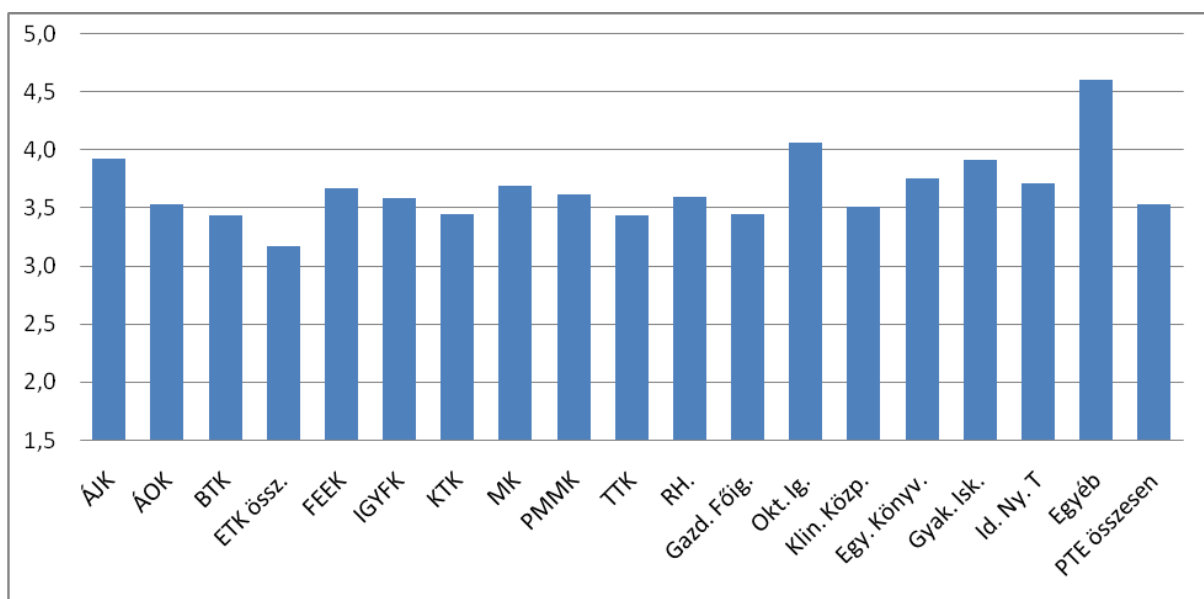
Bölcsészettudományi Kar munkatársai ezt a hármas kategória alá értékelik. A Közgazdaságtudományi Kar is csak éppen meghaladja ezt a határt. Érdekes összehasonlítani az előző ábrával, mivel mind a Közgazdaságtudományi Kar, mind az Általános Orvostudományi Kar dolgozói gondolkodnak külföldi munkavállaláson. A Gyakorló Iskolák dolgozói érzik leginkább azt, hogy szakmai végzettségüknek megfelelő munkát végeznek.

30. ábra: Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm



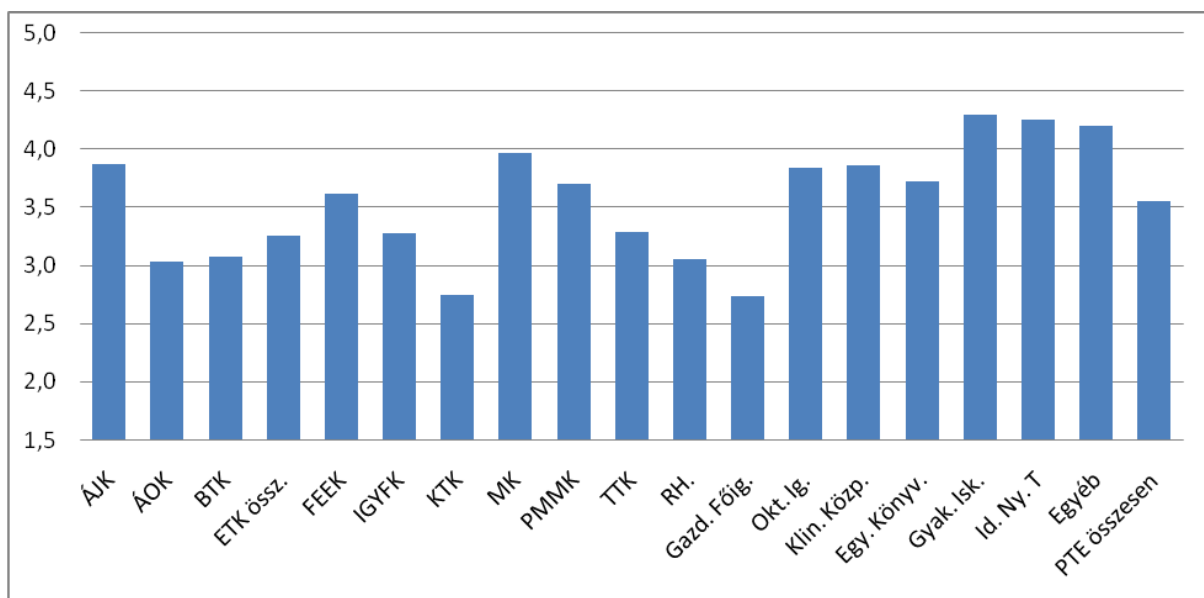
Az *egyéni fejlődés területeinek ismerete* igen erőteljes összegytemi szinten is, minden érték meghaladja a hármaszt. A legkevésbé a Gazdasági Főigazgatóság, és a Közgazdaságtudományi Kar munkatársai számára világos a kérdés, a leginkább a Gyakorló Iskolák munkatársai tudják, mely területen kell fejlődniük.

31. ábra: Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez



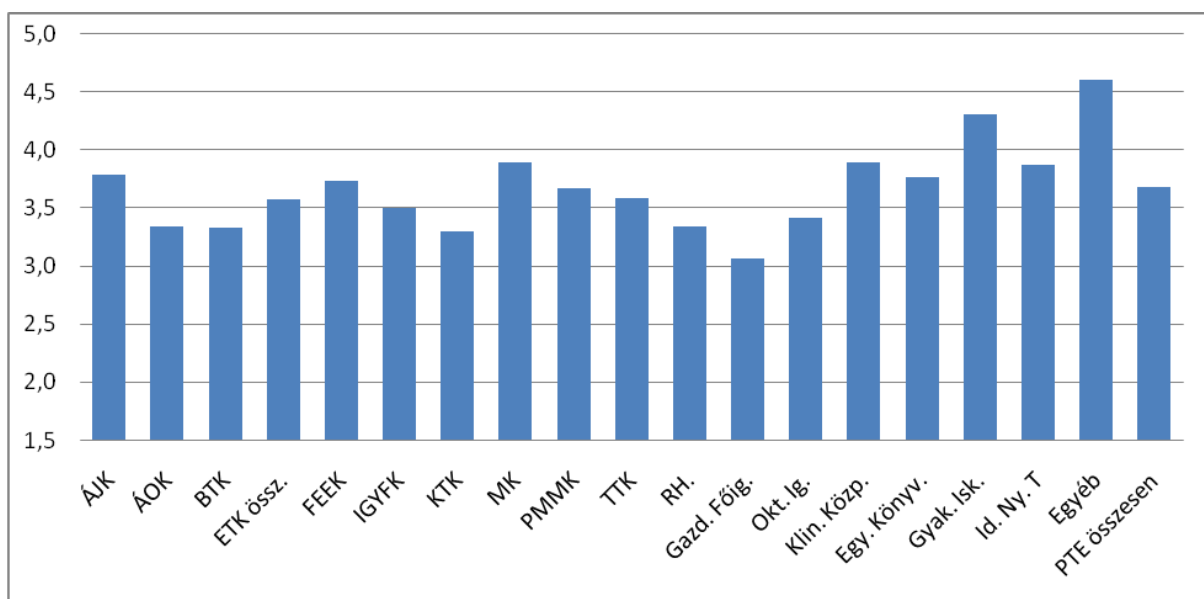
A felettestől kapott szakmai fejlődéséhez szükséges támogatás esetében is minden érték meghaladja a középezt. Legkevésbé az Egészségtudományi Kar dolgozói elégedettek, a legmagasabb – négyes feletti – értéket az Oktatási Igazgatóság munkatársai adták.

32. ábra: A munkámban jól hasznosítom a szaktudásom és a képességeim



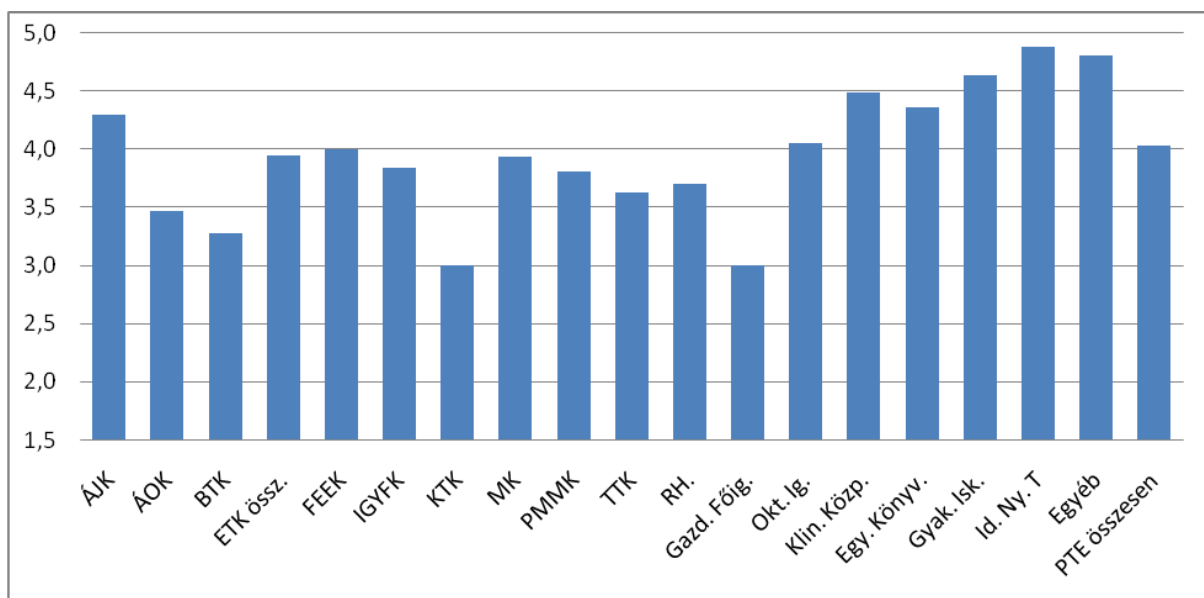
A munka során hasznosított tudás és képességek tekintetében is erős, 3,55-ös egyetemi átlagot tapasztalhatunk, azonban a Gazdasági Főigazgatóság és a Közgazdaságtudományi Kar dolgozói ezt még hármasra sem értékelik. Négyes feletti eredményt az Idegen Nyelvi Titkárság és a Gyakorló Iskolák adtak.

33. ábra: A karon/egységben dolgozók körében is fontos az életen át tartó tanulás



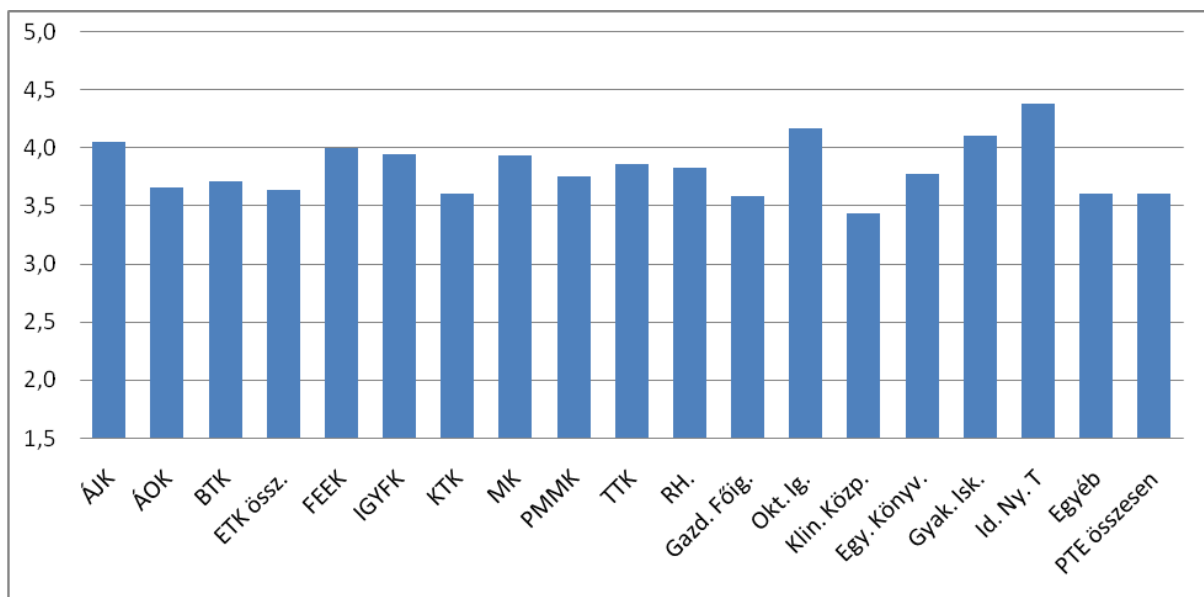
Az *egész életen át tartó tanulás fontossága* minden karnál/egységnél hármast feletti eredményt kapott. Kiemelkedően alacsony értéket a Gazdasági Főigazgatóság, kiemelkedően magas értéket a Gyakorló Iskolák adtak.

34. ábra: Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel



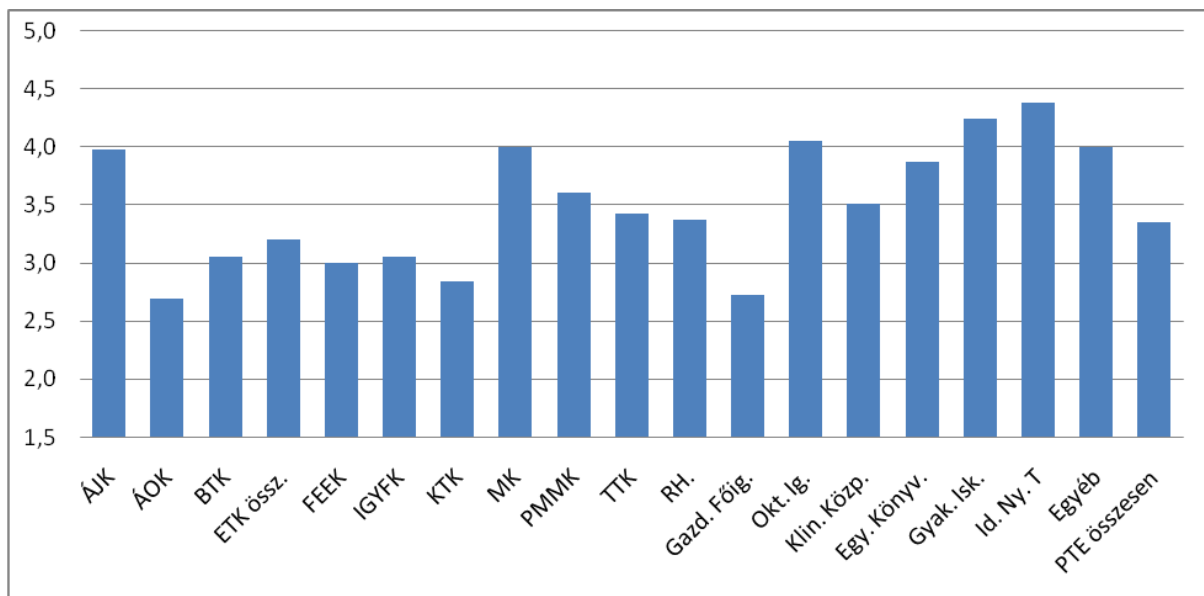
A *munkakörrel kapcsolatos felelősség* az egyetlen kérdés, amely egyetemi szinten négyest feletti értéket mutat (4,03) és minden egység esetében hármast feletti az eredmény. A Közgazdaságtudományi Kar és a Gazdasági Főigazgatóság esetében a legalacsonyabb az átlag, legmagasabb pedig az Idegen Nyelvi Titkárságnál és az Egyetemi Könyvtárnál. Kiemelendő az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozóinak 4,8-as értékelése, és az is, hogy nyolc egység esetében négyesnél magasabb az eredmény.

35. ábra: Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom



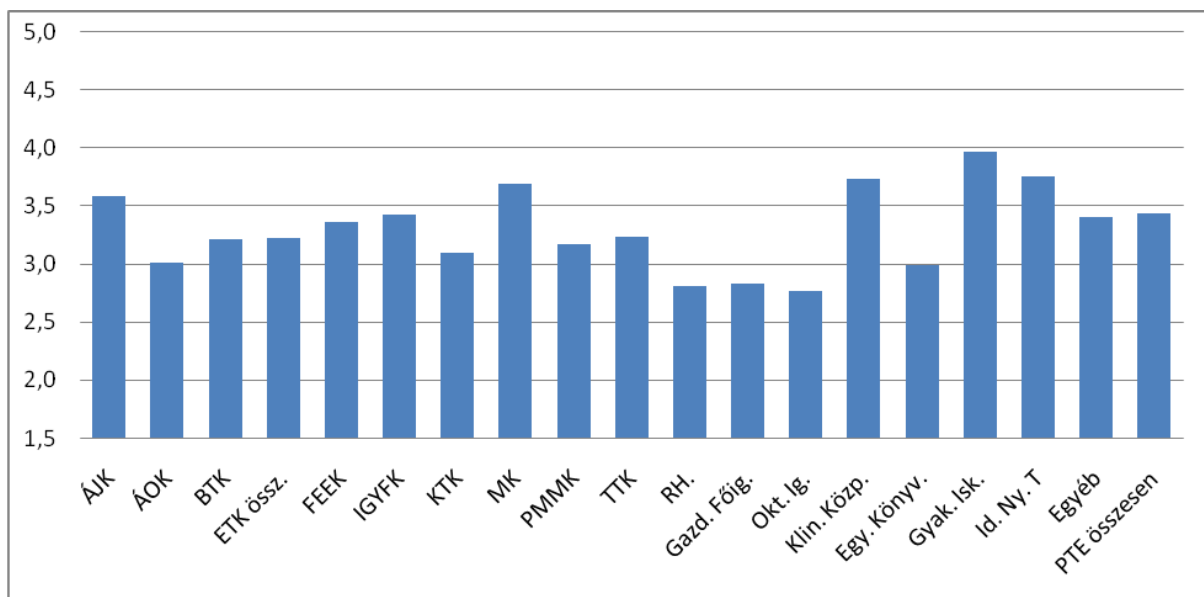
Az *egyetemi dolgozó státusra* vonatkozó kérdés kapcsán 3,61-es átlagot kaptunk, öt egység esetében is négyes feletti az értékelés, és a leggyengébb eredmény sem tekinthető rossznak (3,44). Az egyetemi dolgozói létre az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói a legbüszkébbek (4,38-as átlaggal).

36. ábra: Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom



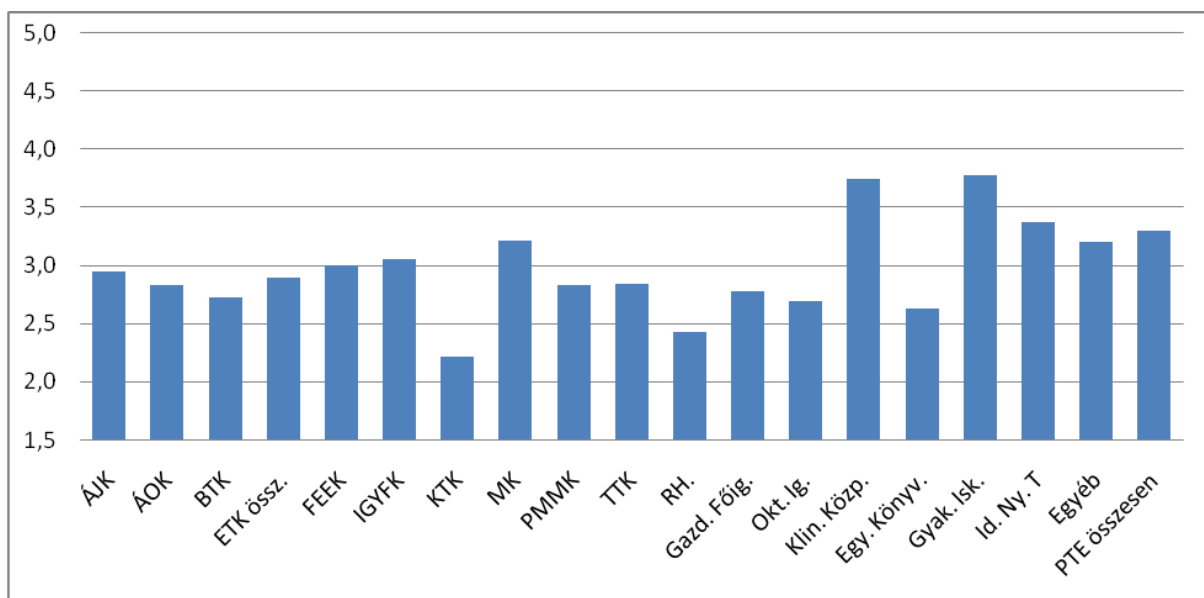
A *kari/szervezeti egység státuszra* vonatkozóan alacsonyabb átlagértéket (3,35) kaptunk, több egységnél kapott magasabb értékelést az előző, egyetemi státuszra (lásd 35. ábra) vonatkozó kérdés. Itt már előfordul hármas alatti eredmény is, a Gazdasági Főigazgatóság dolgozói a legkevésbé büszkék a saját egységükre. A legjobb eredmény itt is az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói körében született.

37. ábra: Gyakran érzem túlterheltnek magam



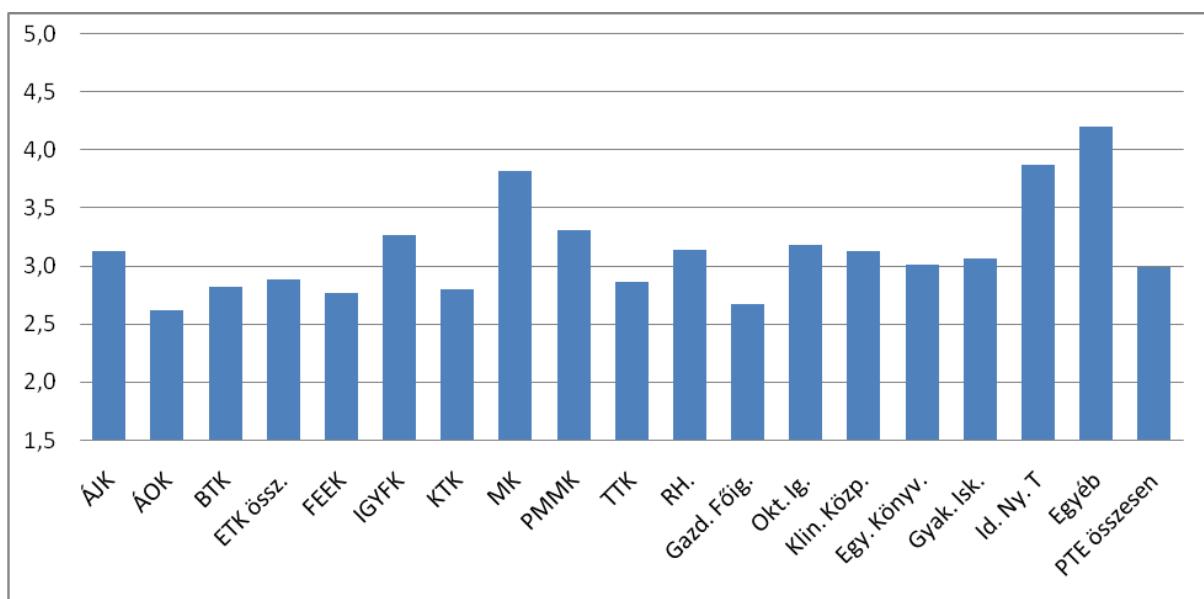
A *túlterheltség* átlagértékétől (3,44) nagyon nagy eltéréseket nem tapasztalhatunk. Leginkább túlterheltnek a Gyakorló Iskolák dolgozói érzik magukat, míg a legalacsonyabb eredmény az Oktatási Igazgatóságnál látható.

38. ábra: Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár



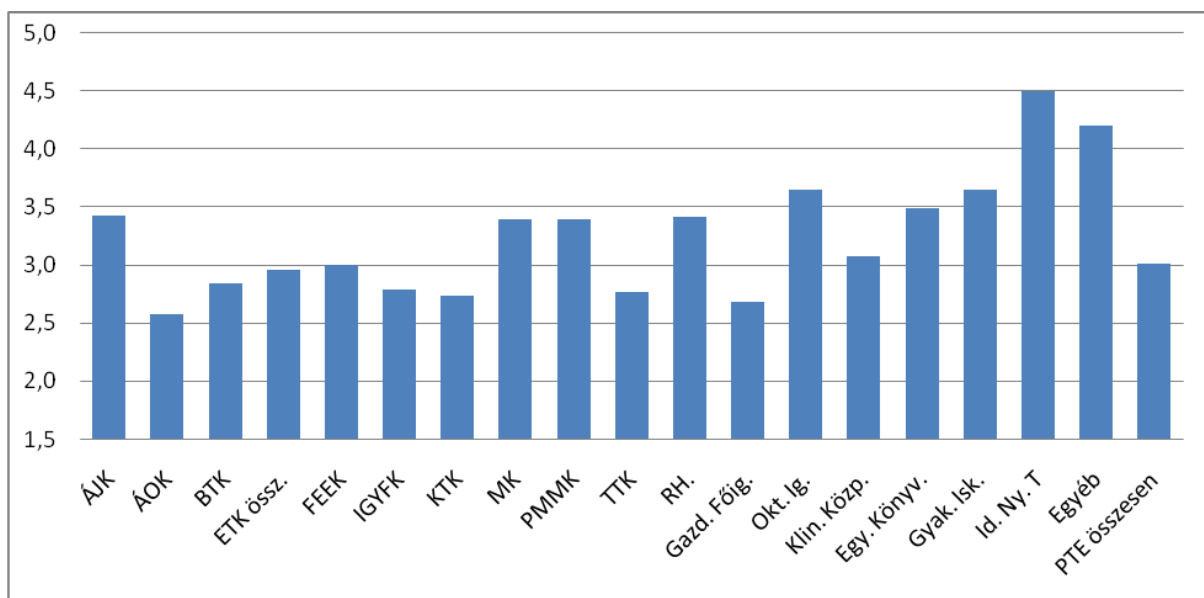
Az átlagtól (3,30) eltérő, *erősebb pszichés terhelésnek* leginkább a Klinikai Központ és a Gyakorló Iskolák dolgozói vannak kitéve. A kérdés alapján legkedvezőbb helyzetben a Közgazdaságtudományi Kar dolgozói érzik magukat, eredményük mindössze 2,21, az őket követő Rectori Hivatal 2,43-as eredménye előtt.

39. ábra: Az innováció, a megújítás fontosabb, mint a stabilitás, a rutin



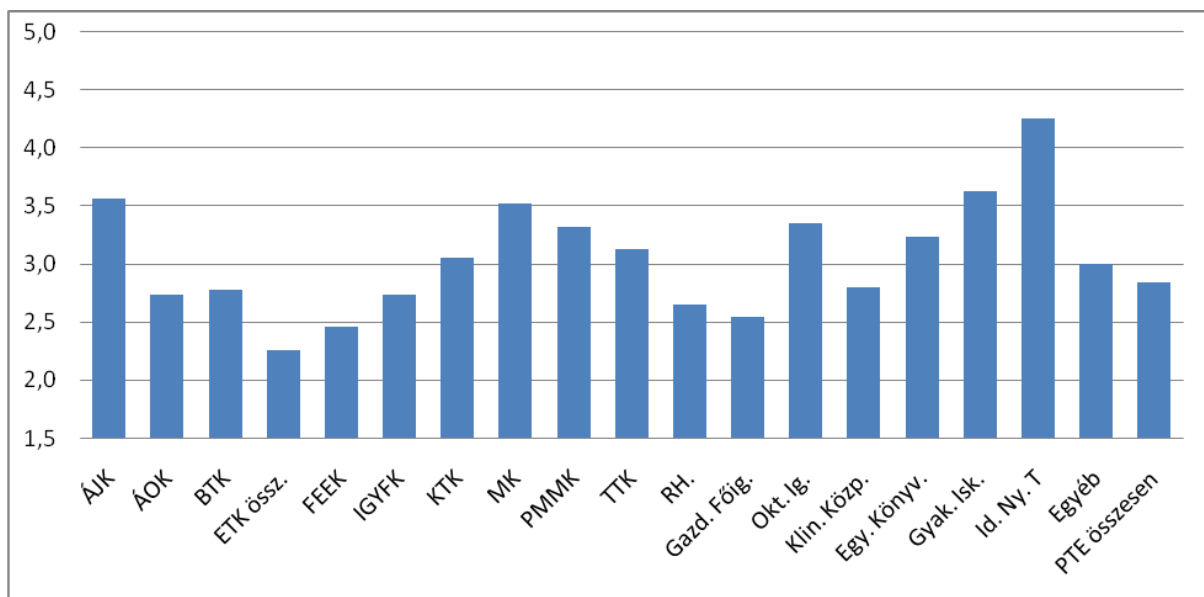
Arra a kérdésre, hogy *az innováció fontosabb, mint napin rutin* az összegyűjtött átlag 2,99-es eredményt hozott. Viszonylag magasabb értékeket az Idegen Nyelvi Titkárság, és a Művészeti Kar esetében láthatunk. A kérdést legkevésbé fontosnak az Általános Orvostudományi kar dolgozói tartják.

40. ábra: A kari/egységi munkamorál jónak mondható



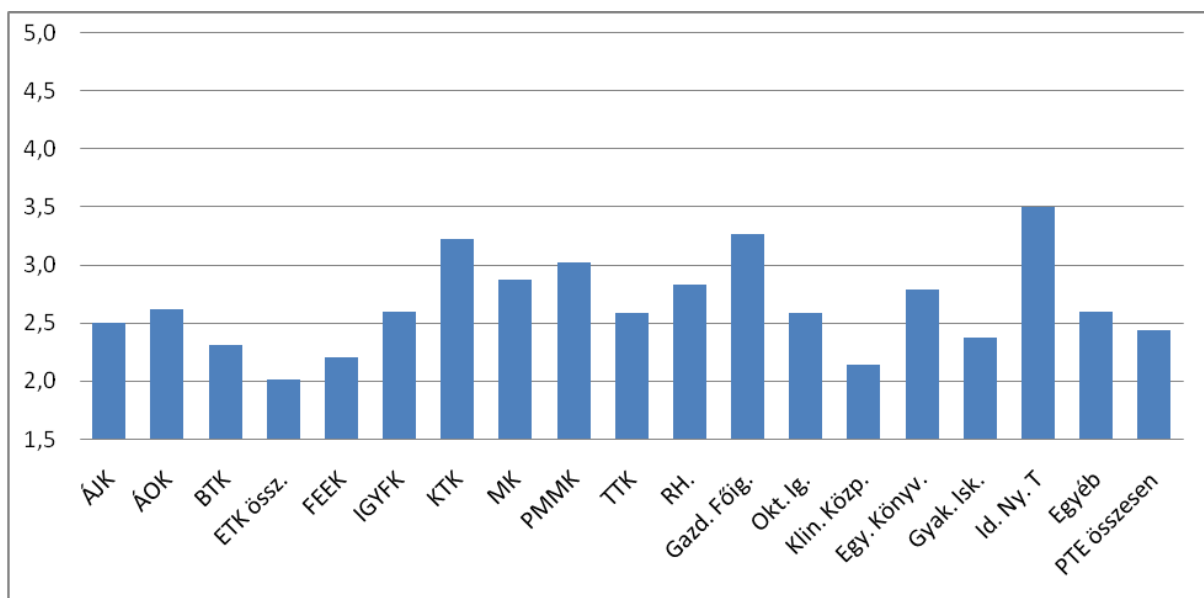
A munkamorálra vonatkozóan az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói kimagaslóan a legjobb értékelést adták (4,50), az Egyéb kategórián kívül egyedül az ő átlaguk emelkedett 4-es érték fölé, mely jelentősen magasabb az egyetemi 3,01-es átlagnál. Hét egység esetében még a hármas szintet sem éri el az eredmény.

41. ábra: Biztosnak érzem a munkahelyem



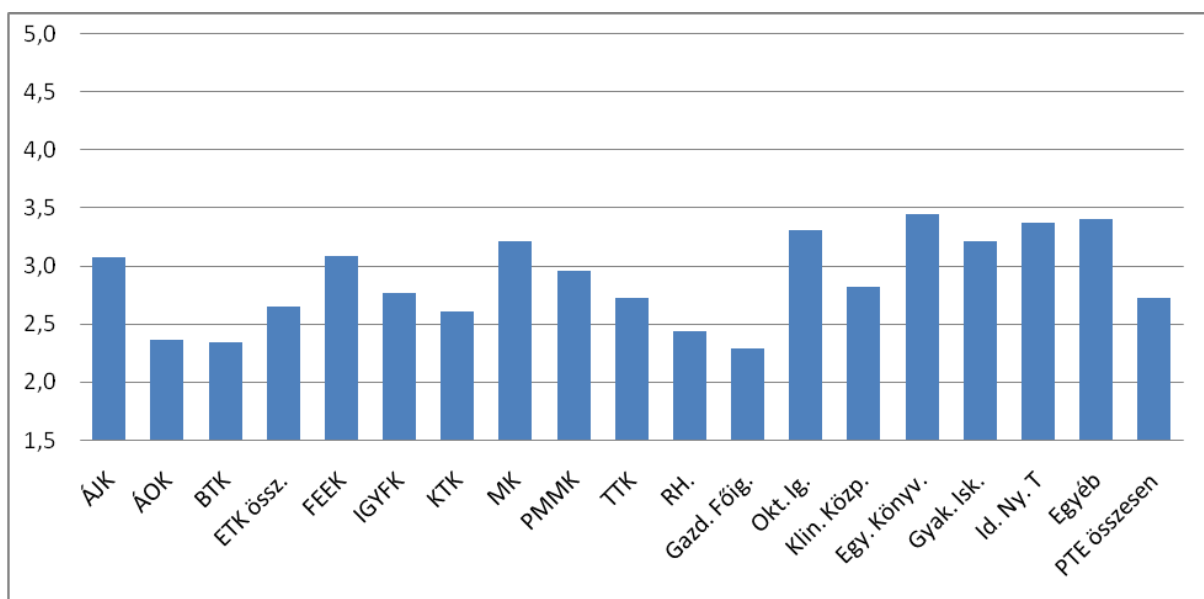
A *munkahely biztonságát* az egységek átlagosan közepes szint alatt (2,84) értékelik. Legoptimistább egység ismét az Idegen Nyelvi Titkárság, az ő eredményük ennél a kérdésnél is kimagasló (4,25), míg az Egészségtudományi Kar dolgozói érzik legbizonytalanabbnak a munkahelyüket (2,26).

42. ábra: Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt



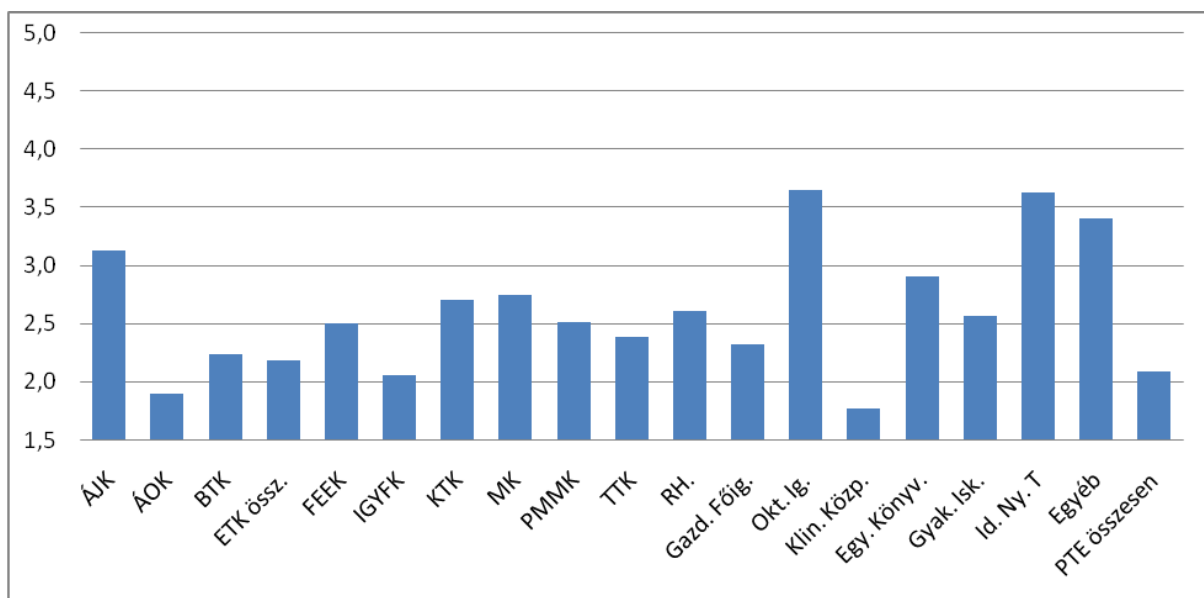
A dolgozók általában nem érzik jobbnak a *jelenlegi helyzetüket az egy évvel korábbival összehasonlítva*. A kérdésre adott értékelés nem túl magas (2,44), ezen belül is a legalacsonyabb eredményt az Egészségtudományi Karon találjuk 2,01-es átlaggal.

43. ábra: A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek



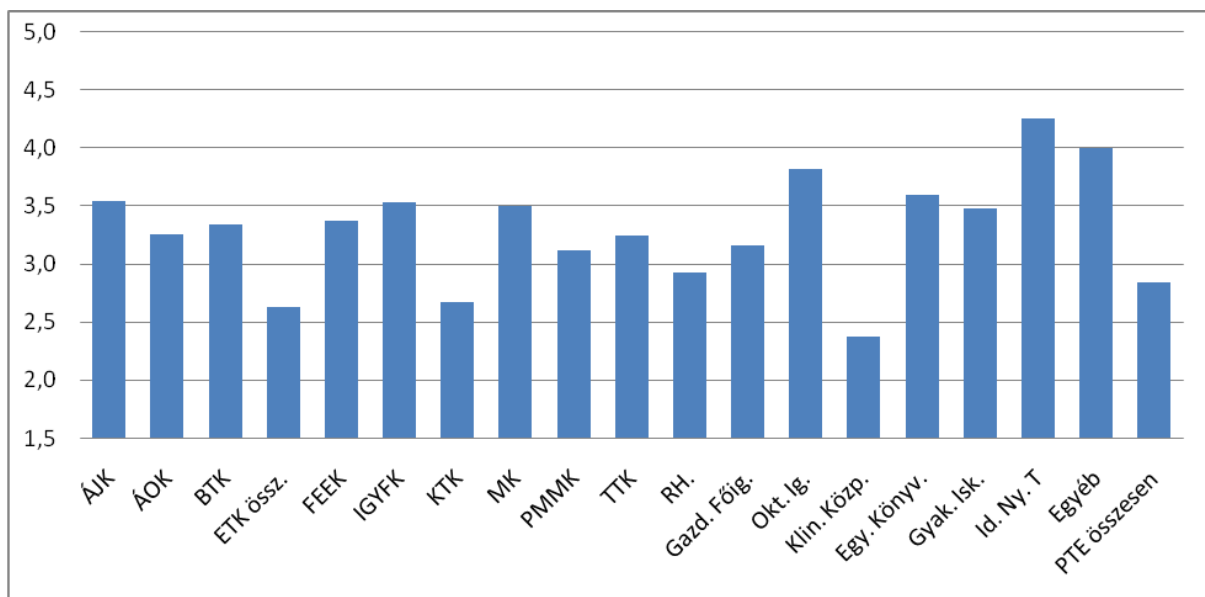
Azt, hogy a *hatáskörök és felelősségek egyértelműek*, a legpozitívabban az Egyetemi Könyvtár dolgozói érzik, míg a Gazdasági Főigazgatóság, a Bölcsészettudományi Kar, az Általános Orvostudományi Kar és a Rectori Hivatal esetében gyengébb eredményeket láthatunk.

44. ábra: A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt



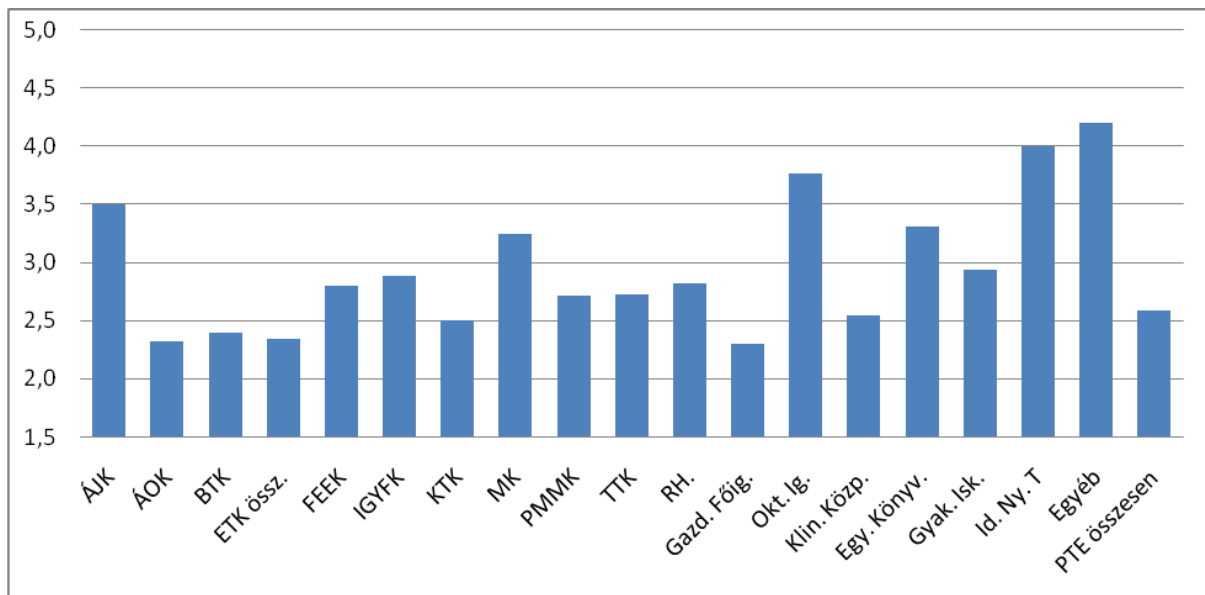
A kérdések között a legalacsonyabb átlagot (2,08) a *jelenlegi javadalmazási rendszer korrektsége* hozta. Csak az Oktatási Igazgatóság és az Idegen Nyelvi Titkárság értékelte 3,5-ös érték felett, a Klinikai Központnál és az Általános Orvostudományi Karnál dolgozók még a kettes értéket sem érték el. A HR kutatás legnegatívabb értékelését ez a kérdés tartalmazza a Klinikai Központ által adott 1,77-es eredménnyel.

45. ábra: Világosan értem, mihez kapcsolódik a jutalmam



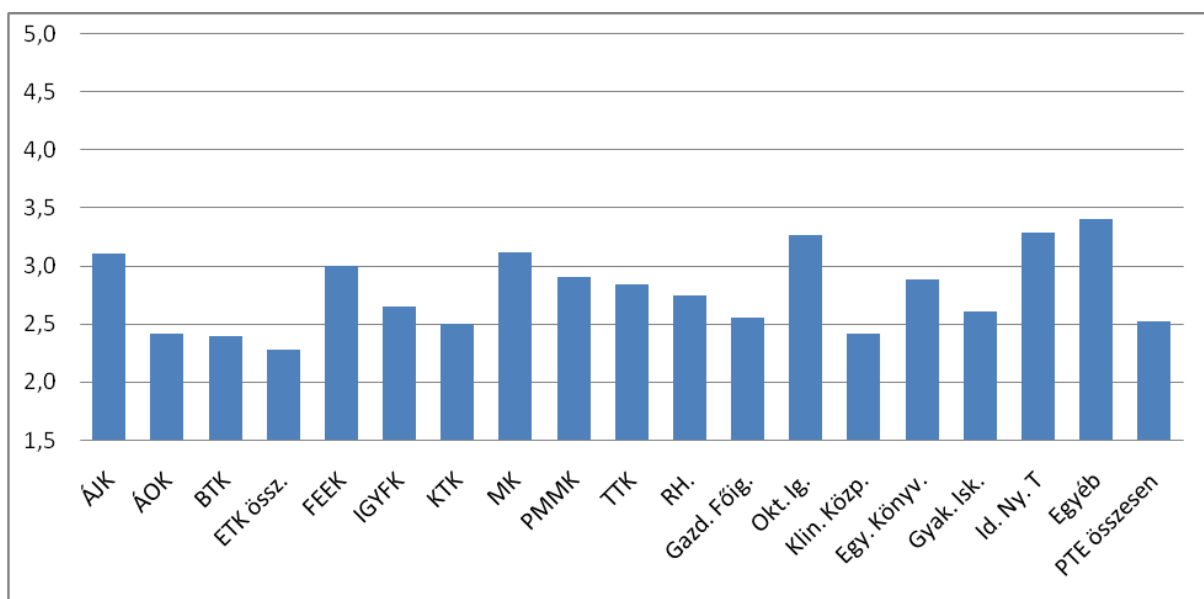
A *jutalom* kérdésére vonatkozó legjobb eredményt (4,25) az Idegen Nyelvi Titkárság munkatársai adták. Átlag (2,84) alatti értékelést kaptunk a Klinikai Központ, az Egészségtudományi Kar és a Közgazdaságtudományi Kar dolgozóitól.

46. ábra: Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan



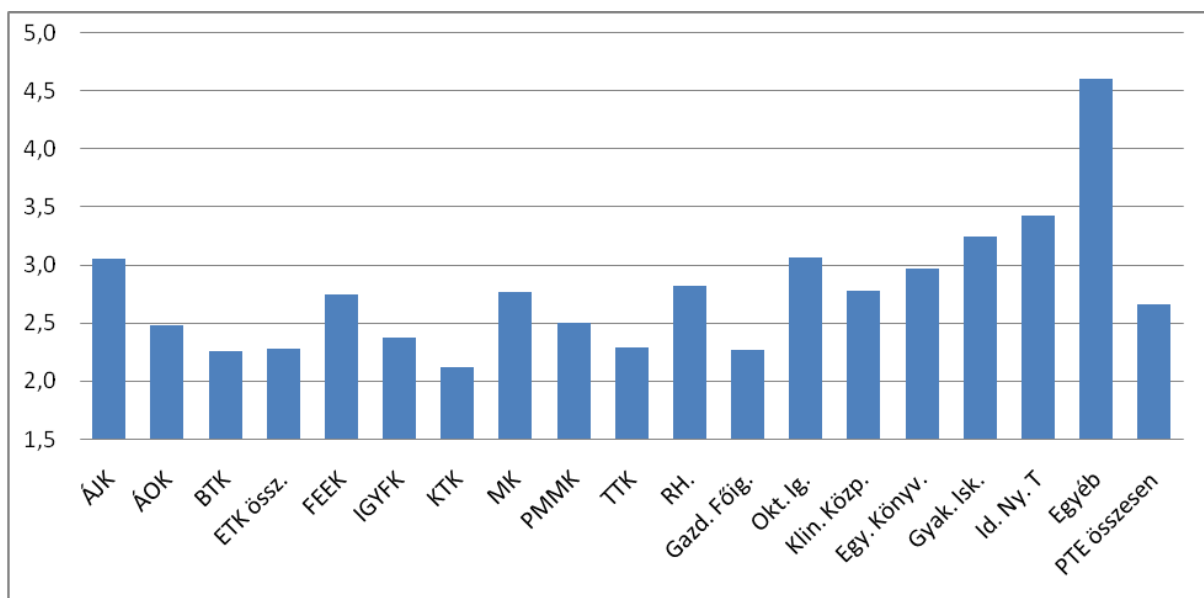
A *teljesítményre vonatkozó visszajelzéssel* a legelégedettebbek az Idegen Nyelvi Titkárság, és az Oktatási Igazgatóság dolgozói, őket követik az Állam-és Jogtudományi Kar munkatársai. A kérdésre vonatkozóan hat egység eredménye maradt el az összegyűjtött nem túl magas átlagtól (2,58).

47. ábra: Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel



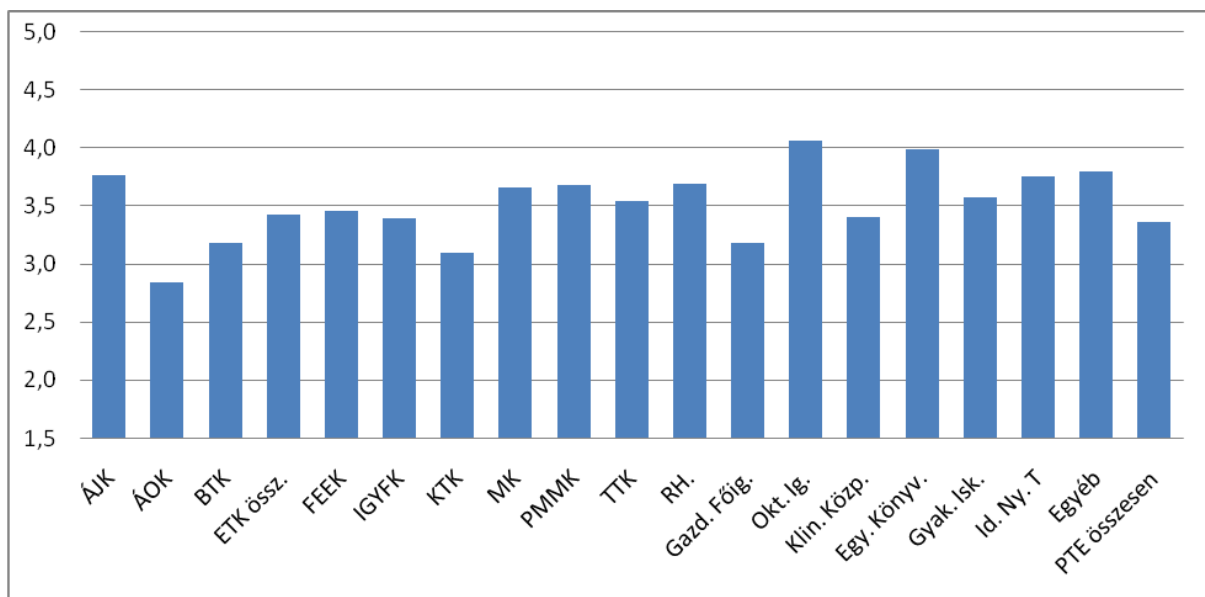
Az *előmenetel* és a *teljesítmény* összefüggésének tekintetében nincsenek kiugró eltérések. Az egyetemi átlag a közepes alatt marad (2,52), a legmagasabb értéket (3,29) az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói adták, míg a legalacsonyabb átlag (2,27) az Egészségtudományi Karnál látható.

48. ábra: Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez



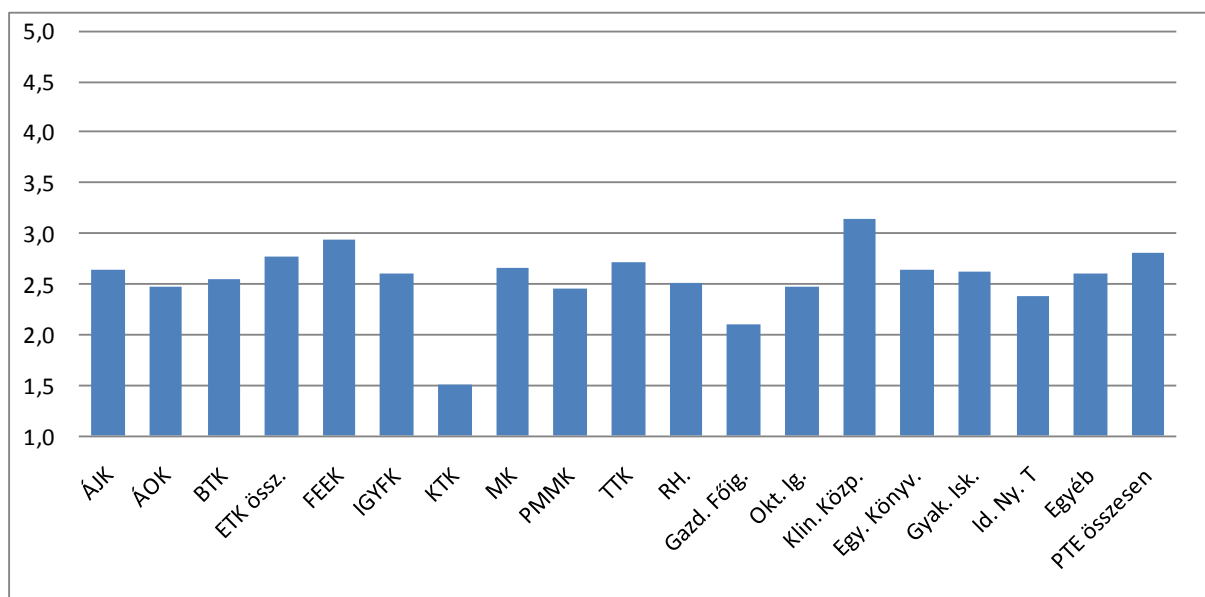
A *továbbképzés/tréning* kérésében a karok közül az Állam- és Jogtudományi Kar értékeli közepesnél magasabbra a támogatottságot, az egyéb egységek körében (és a teljes egyetemre nézve is) az Idegen Nyelvi Titkárság és az Oktatási Igazgatóság eredményei a legjobbak.

49. ábra: Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal



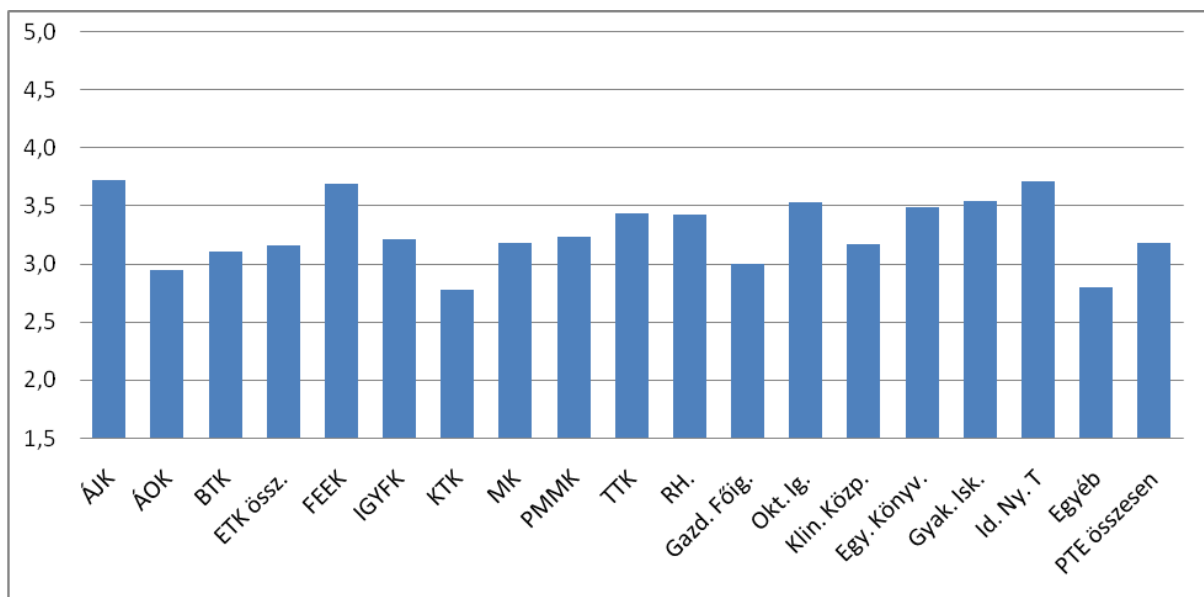
A munkaidő-beosztásra vonatkozó elégedettség összegytemi szinten kiegyenlített, az átlagtól (3,36) nagyobb eltérést nem tapasztalhatunk.

50. ábra: A jelenlegi válság nagy mértékben befolyásolja munkahelyi közérzetemet



A dolgozók munkahelyi közérzetét a jelenlegi válság a közepesnél kisebb mértékben befolyásolja. Legkevésbé a Közgazdaságtudományi Kar munkatársainak életére van hatással, ők az 1,5-ös eredményükkel jelentősen elmaradnak a többi egységtől, és a 2,8-as átlagértéktől is.

51. ábra: Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben



Az *egyetemi sportpályákon való sportolás igénye* az egységek között nem mutat kiugró különbséget. A kérdésre a legnagyobb érdeklődést az Állam- és Jogtudományi Kar részéről láthatjuk, de szorosan követi őket az Idegen Nyelvi Titkárság, és a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar is. A legalacsonyabb értéket a Közgazdaságtudományi Kar munkatársaitól kaptuk.

4.3 KÖZÉRTET VÁLTOZÁSA

Arra a kérdésre, hogyan érzi magát a PTE munkatársaként, idén kisebb javulás mutatkozott a legutóbbi nagy visszaesés után (2007: 3,59, 2009: 2,66). Összességében a dolgozók rosszabbul érzik magukat a Pécsi Tudományegyetem munkatársaként, mint 2007-ben, de jobban, mint 2009-ben. Az ideai érték 3,09.

A Kar, intézmény, a Dolgozók beosztása és a Munkaviszony ideje függvényében megvizsgált keresztátlák esetében találunk szignifikáns kapcsolatot a függő és független változók között.

7. táblázat: A közérzet a szervezeti egység függvényében (n=1 116)

Kar/intézmény	Átlag	Válaszolók száma (fő)
ÁJK	3,76	19
ÁOK	2,69	128
BTK	3,26	55
ETK össz.	3,03	49
FEEK	3,27	13
IGYFK	3,37	16
KTK	3,15	19
MK	3,69	10
PMMK	3,36	38
TTK	3,38	41
Rektori Hivatal	3,34	13
Gazdasági Főigazgatóság	3,02	110
Oktatási Igazgatóság	3,83	8
Klinikai Központ	2,98	521
Egyetemi Könyvtár	3,68	23
Gyakorló iskolák	3,66	50
Idegen Nyelvi Titkárság	4,38	3
Egyéb	3,40	1
Összesen	3,09	1 116

A Kar, intézmény függvényében vizsgált közérzet esetében megállapítható, hogy a legjobban az Idegen Nyelvi Titkárság dolgozói érzik magukat 4,38-as értékkel, utánuk jóval lemaradva az Oktatási Igazgatóság következik. Közepesnél rosszabbra csak az Általános Orvostudományi Kar és a Klinikai Központ dolgozói értékelték a közérzetet. Kiemelendő, hogy az átlag rendkívül alacsony volta a Klinikai Központ válaszadói számosságának a függvénye, amelyet a kari/egységi súlyozások sem enyhítettek.

8. táblázat: A közérzet a Beosztás függvényében (n=1 111)

Beosztás	Átlag	Válaszolók száma (fő)
Oktatási, kutatási területen dolgozó vezető	3,21	32
Oktató	3,26	154
Kutató	2,73	20
Pedagógus	3,72	49
Igazgatásban dolgozó vezető	3,40	22
Igazgatásban dolgozó szellemi foglalkozású	3,12	124
Igazgatásban dolgozó fizikai foglalkozású	3,42	7
Egészségügyben dolgozó vezető	2,72	92
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	2,87	210
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	3,05	281
Műszaki és egyéb szolgáltatást végző dolgozó	3,09	53
Egyéb	3,33	66
Összesen	3,09	1 111

A beosztás szerinti elégedettség vizsgálata során megállapítható, hogy a tanárok a legelégedettebbek, az egészségügyben dolgozók pedig a legelégedetlenebbek.

9. táblázat: A közérzet a Munkaviszony ideje függvényében (n=1 113)

Munkaviszony ideje	Átlag	Válaszolók száma (fő)
0-1 év	3,30	87
1-5 év	3,18	241
5-10 év	3,08	232
10-20 év	3,01	309
20-30 év	3,02	160
30 év felett	2,99	84
Összesen	3,09	1 113

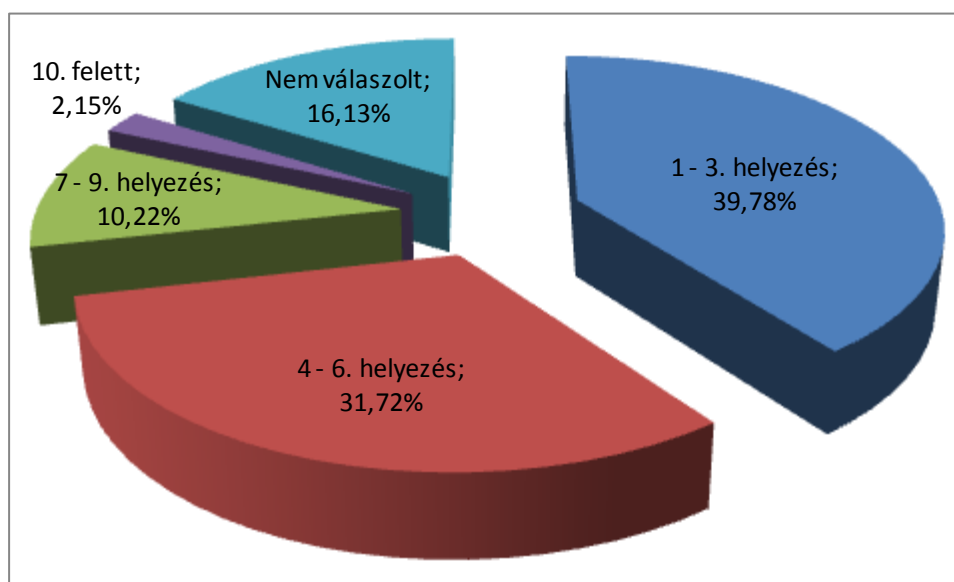
A munkaviszony idejének vizsgálatakor megállapítható, hogy az idő múlásának függvényével csökken a dolgozók közérzete. A nagyobb ugrások az első év után (-0,12), az ötödik év után (-0,10) és a tizedik év után (-0,07) tapasztalhatóak.

A régebb óta a PTE alkalmazásában állók között nincsen szignifikáns eltérés.

4.4 EGYETEMEK KÖZÖTTI HELYEZÉS

A Pécsi Tudományegyetem magyarországi egyetemek rangsorában való elhelyezkedése tekintetében megállapíthatjuk, hogy a dolgozók közel 40%-a az első három intézmény közé sorolja a PTE-t. További 30% helyezi a 4-6. helyig a felsőoktatási intézmények között. Ennél hátrébb hozzávetőlegesen a dolgozók 13%-a helyezné intézményünket.

52. ábra: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában



Az intézményi rangsor és a Kar, intézmény, a Dolgozók beosztása, valamint a Dolgozók neme között található szignifikáns kapcsolat, így ezeket mutatjuk be a továbbiakban

10. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – szervezeti egység szerinti bontásban (n=950)

Kar, intézmény	Hányadik helyre helyezné a PTE-t a magyarországi egyetemek rangsorában? (%)				Összesen (%)
	1 - 3	4 - 6	7 - 9	10 felett	
ÁJK	73,33	26,67	0	0	100
ÁOK	64,29	28,57	5,10	2,04	100
BTK	72,50	22,50	5,00	0	100
ETK össz.	27,91	51,16	18,60	2,33	100
FEEK	60,00	40,00	0	0	100
IGYFK	66,67	33,33	0	0	100
KTK	90,91	0,00	9,09	0	100
MK	60,00	40,00	0	0	100
PMMK	52,94	41,18	5,88	0	100
TTK	55,88	41,18	2,94	0	100
Rektori Hivatal	72,73	27,27	0	0	100
Gazdasági Főigazgatóság	76,81	20,29	3	0	100
Oktatási Igazgatóság	62,50	25,00	12,50	0	100
Klinikai Központ	29,11	39,29	24,12	7,48	100
Egyetemi Könyvtár	33,33	57,14	9,52	0	100
Gyakorló iskolák	32,65	55,10	12,24	0	100
Idegen Nyelvi Titkárság	50,00	50,00	0	0	100
Egyéb	50,00	50,00	0	0	100
Összesen (%)	43,47	37,05	15,37	4,11	100

Kiemelendő, hogy a Közgazdaságtudományi Kar dolgozóinak több mint 90%-a gondolja úgy, hogy az első három egyetem közé tartozik a Pécsi Tudományegyetem. Sorban utána a Gazdasági Főigazgatóság munkatársainak pozitív megítélése következik. Az első három közé a legkevesebben az Egészségtudományi Kar és a Klinikai Központ munkatársai közül sorolnák az egyetemet. Az első hat hely valamelyikére a dolgozók mintegy 80%-a helyezi az Intézményt (a plusz dimenziók nélkül vizsgált eredményhez képesti eltérés a válaszadók számának különbözetéből adódik). A 7-9. hely közé az Egészségtudományi Kar és a Klinikai Központban dolgozók magas hányada (több mint 15%) helyezi az egyetemet. Tizedik helyre, vagy annál rosszabbra egyedül az egészségügyi dolgozók rangsorolják, akik a válaszadók mintegy 4%-át teszik ki.

11. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – Beosztás szerinti bontásban (n=945)

Beosztás	Hányadik helyre helyezné a PTE-t a magyarországi egyetemek rangsorában? (%)				Összesen (%)
	1 - 3	4 - 6	7 - 9	10 felett	
Oktatási, kutatási területen dolgozó vezető	60,00	30,00	3,33	6,67	100
Oktató	65,32	30,65	4,03	0	100
Kutató	56,25	18,75	25,00	0	100
Pedagógus	35,42	54,17	10,42	0	100
Igazgatásban dolgozó vezető	87,50	12,50	0	0	100
Igazgatásban dolgozó szellemi foglalkozású	67,03	29,67	3,30	0	100
Igazgatásban dolgozó fizikai foglalkozású	16,67	50,00	33,33	0	100
Egészségügyben dolgozó vezető	33,33	38,27	19,75	8,64	100
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	39,34	32,24	22,40	6,01	100
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	28,40	43,58	21,79	6,23	100
Műszaki és egyéb szolgáltatást végző dolgozó	55,56	36,11	8,33	0,00	100
Egyéb	33,33	45,61	17,54	3,51	100
Összesen (%)	43,60	36,93	15,45	4,02	100

Az igazgatásban dolgozó vezetők közül gondolják úgy a legtöbben, hogy Magyarország első három egyetemének egyikén dolgoznak. Utánuk az oktatók és az oktatási, kutatási területen dolgozó vezetők következnek. Legkevésbé az igazgatásban dolgozó fizikai dolgozók és az egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozásúak vélik úgy, hogy a lista dobogóján helyezkedik el az egyetem. Az első hat hely valamelyikére szintén a dolgozók mintegy 80%-a teszi az intézményt. A negatívabb vélemények között ugyanaz a tendencia figyelhető meg, mint a szervezeti egység esetében, azaz nagyobb részüket az egészségügyben dolgozók teszik ki.

12. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – Nemek szerinti bontásban
(n=935)

Neme	Hányadik helyre helyezné a PTE-t a magyarországi egyetemek rangsorában?				Összesen (%)
	1 - 3	4 - 6	7 - 9	10 felett	
nő	39,30	39,94	16,16	4,60	100
férfi	50,67	32,00	14,00	3,33	100
Összesen (%)	42,96	37,38	15,47	4,19	100

A dolgozók nemének a szempontjából megvizsgálva megállapítható, hogy a férfiak több mint fele gondolja úgy, hogy az egyetem az első három hely valamelyikén található, míg a nőknél ez az arány csupán 40%. Az első két kategória (1-3. hely és 4-6. hely) helyezése között nem vehető észre lényegi különbség a nők esetében, míg a férfiaknál ez csaknem 20%. A hátrébb rangsorolás esetében nem található lényegi különbség a férfiak és a nők között. A többi dimenzió tükrében tapasztaltak itt is érvényesek: a dolgozók egyhatoda a 7-9. hely közé, a dolgozók ötöde pedig 7. helyre vagy hátrébb rangsorolja a Pécsi Tudományegyetemet.

4.5 VÁLASZADÓK JAVASLATAI

Az utolsó nyitott kérdés az egyéb javaslatokra vonatkozott a kérdőívben leírt területek fejlesztésével kapcsolatban. Az 1 116 válaszadótól 76 javaslatot kaptunk a következő tizenegy jellemző területre vonatkozóan. A részletes válaszok a vezetők részére megküldött tanulmány mellékletében olvashatóak.

13. táblázat: Javaslatok

Javaslatok	Válaszok száma
Kérdőív-fejlesztés: Átgondolandó az online verzió formátuma, az ellenőrző kód egyszerűsítése. A kategóriákat egyértelművé kell tenni. A karra és az egyetemre vonatkozó kérdések jobban különüljenek el. Javaslat új kérdésekre: az igazgatóságok, kari vezetők munkájára, stílusára vonatkozóan, továbbá a családbarát intézmény és a politikamentesség témájában.	12
Belső kommunikáció: Igény lenne a kiszolgáló egységek elérhetőségének megjelenítésére a honlapon (pl. pályázati segítségnyújtás). Támogató együttműködés, megfelelő emberi kapcsolatok kiépítése, a munkavállalók visszajelzéseinek figyelembe vétele fontos. Az egyetemi változásokról (szabályzatokról) legyen e-mailes értesítés. Javasolt a titoklása bevezetése.	6

Szervezés, szabályozás: Fontos az egyetemi szabályzatok betartása. Az oktatók túlterheltségét csökkenteni kell. Szükséges a tervezés és utánpótlás-nevelés. Fejleszteni kellene a számítógépes rendszert, csökkenteni a bürokráciát. Az új iktatási rendszer felesleges feladatokat generál. Fontos lenne a rugalmas munkaidő, és igazságos túlóra elszámolás. A beszerzések, javítások időben teljesüljenek. Javítsunk a gyakorlók perifériás helyzetén. További javaslatok: pályázati „continuous improvement” folyamat kidolgozása; legyen dohányzásmentes az egyetem.	12
Vezetőkre és a vezetői munkára vonatkozó észrevételek: Szükséges a vezetők jobb kommunikációja a dolgozók felé, továbbá az előmenetel és a valódi teljesítmény összhangjának megteremtése. Szabályozni kellene a főnök-beosztott viszonyt. Fontos a vezetők összefogásának, egységes képviselésének megteremtése.	6
Teljesítmény-értékelés, jutalmazás: Szükséges lenne a jutalmazási rendszer kialakítása, sok helyen nincs jutalom. Fontos a szakmaiság, a professzionalizmus értékelése.	9
A PTE gazdálkodásának javítása: A szűkös anyagi lehetőségek az újabb eszközök beszerzésének és a szakmai továbbképzésnek is a gátja. Szükséges a gazdasági stabilitás helyreállítása, a kari gazdasági önállóság engedélyezése.	3
Munkaerő-menedzsment, karrier: Fontos az előmenetel és a teljesítmény összehangolása. Az állásokat nyíltan pályáztassák. Növelni kellene az oktatói fizetéseket. Az adjunktusi kinevezést teljesítmény alapúvá kellene tenni.	8
Dolgozói közérzet javítása (cafetéria, sportolás, étkezés, stb.)): Igény lenne az ingyenes vagy jelképes összegű uszodahasználatra, közös összejövetelekre, több sportolási lehetőségre, egészségjavító programok kialakítására, családtámogatásra, a Botanikus kert hétfélig látogathatóságára. A cafetériát rugalmasabbá kellene tenni.	11
Továbbképzési: Könnyíteni lehetne a továbbképzésekre való jelentkezést. Keretet kellene biztosítani a konferenciákra, szakkönyvekre, támogatni a szakmai fejlődést, a számítógépes továbbképzést és elsősorban az angol nyelvi képzést. Jó lenne folytatni a kommunikációs képzést, és fontos a vezető beosztásúak továbbképzése (beosztottak motiválására).	5
Oktatási tevékenység javítása: Csökkenteni kellene a PhD hallgatók kötelező óraszámát. Fontos lenne a régi, oktatói minőség ellenőrzése – a vezetők óralátogatással, jegyzőkönyvkészítéssel kontrollálhatnák az oktatók munkáját.	2
Klinikák, gyógyítás nehézségei: A klinikai központ vezetésének kommunikációját javítani kell a dolgozók irányába. Probléma a rezidensek hiányos képzése, a külföldi munkavállalás, a személyzeti feltételek elégtelensége, a nagy leterheltség, a szakmai munka elismertségének hiánya, az egyéni érdekek dominanciája.	2

5. FŐBB KÖVETKEZTETÉSEK

A kapott vélemények alapján összegezve a kutatást, a szükségesnek tartjuk dolgozói elégedettség-vizsgálat folytatását, az eredmények hasznos információkat nyújtanak a menedzsment számára. Az adatok elemzése a jövőre vonatkozóan támpontot nyújt a vezetők számára a továbblépés irányainak meghatározásához, a hangsúlyok kidolgozásához.

A továbbiakban összefoglaljuk a kutatásunk legfontosabb következtetéseit:

- Az idei évben a válaszadási hajlandóság nőtt, ezt segítette a postai úton történt megkeresés, mellyel sikerült elérnünk a klinikai dolgozókat és a gyakorló iskolákban tanító munkatársakat is.
- *Egyetemi szinten* legkevésbé a karriertervezéssel, utánpótlás-fejlesztéssel, az érdekképviselletekkel, a dolgozók közötti kapcsolatokkal, javadalmazási, továbbképzési rendszerrel elégedettek a munkatársak.
- A *fontosság-elégedettség mutatókat* összehasonlítva a legnagyobb lefedettséget a közvetlen felettséssel való kapcsolat, a rugalmas munkaidő, valamint az étkezési lehetőségek (büfé, étterem) adták. Viszont több esetben meg sem közelíti (pár értéket kivéve) a fontossági szintet a megelégedettség.
- A *HR területek értékelése* során a legproblematisabb megállapítások a javadalmazási rendszerre és az egyetemen történő munkavégzésre vonatkoztak.
- Arra a kérdésre, hogy érzik magukat a munkatársak a Pécsi Tudományegyetem dolgozójaként, összességében a dolgozók idén jobb értékelést adtak a 2009-es évhez képest, de meg kell jegyeznünk, hogy a 2007-es évben jobb eredményt hozott ez a kérdés.
- A munkatársak közel 80 %-a a PTE-t az első hat egyetem közé sorolja a magyarországi felsőoktatási intézmények rangsorában.

Javaslatok:

1. Javasoljuk, hogy a további megkérdezéseket tavasszal, március-április hónapban bonyolítsuk le. A lekérdezés módját illetően az online kérdőívek mellett szükségesnek látjuk az ezzel a technikával nehezen elérhető csoportoknál, egységeknél továbbiakban is a nyomtatott kérdőívekkel történő kiegészítést.
2. A kutatás alapján az egységek vezetői, szakértői további elemzéseket készíthetnek, illetve kérésre a Marketing Osztály további segítséget nyújt.
3. Javasoljuk az eredmények beépítését a HR stratégiába.
4. Fontosnak tartjuk a belső kommunikáció erősítését: a belső elektronikus hírleveleken keresztüli tájékoztatás bevezetését, az e-mail listák bővítését, folyamatos frissítését, az egyetemi honlapon a munkatársi oldal menüpontjainak átgondolását, javítását.
5. A dolgozók igényének megfelelően javasoljuk a sportolási lehetőségek biztosítását, kibővítését.

6. Fontos lenne minden szervezeti egységnél figyelmet fordítani a teljesítményértékelési rendszer kidolgozására, a jutalmazási rendszer megteremtésének lehetőségére.
7. Javasoljuk a belső képzések strukturált keretek között történő ösztönzését, a tudásbázis lehetőségének optimális felhasználását (saját oktatókkal) és beépítését a HR stratégiába.
8. Fontosnak tartjuk a szervezeti egységek véleményének figyelembe vételét.

MELLÉKLET

1. melléklet: PTE munkatársai, alapadatok

A PTE munkatársi alapadatok (Forrás: PTE HEGO, 2010. április 9.)

Karok, egységek	Dolgozói létszám (fő)	E-mail elérhetőség (fő)	Lekérdezés módszere
Állam- és Jogtudományi Kar	113	113	online
Általános Orvostudományi Kar	750	511	online
Klinikai Központ	3 073	889	online és postai
Bölcsészstudományi Kar	322	322	online
Egészségtudományi Kar - Pécs	157	145	online
Egészségtudományi Kar - Kaposvár	36	36	online
Egészségtudományi Kar - Szombathely	56	38	online
Egészségtudományi Kar - Zalaegerszeg	38	30	online
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar	79	75	online
Illyés Gyula Főiskolai Kar	92	74	online
Közgazdaságtudományi Kar	111	112	online
Művészeti Kar	60	60	online
Pollack Mihály Műszaki Kar	224	225	online
Természettudományi Kar	198	198	online
TTK Szőlészeti és Borászati Kutatóintézet	41	2	postai
Rektori Hivatal	80	81	online
Gazdasági Főigazgatóság	652	286	online és postai
Belső Ellenőrzés	5	5	online
Oktatási Igazgatóság	48	36	online
Egyetemi Könyvtár	129	118	online
Egyetemi Levéltár	4	3	online
Gyakorló Iskolák	296	78	online és postai
Idegen Nyelvi Titkárság	16	14	online
Összesen:	6 580	3 460	online

2. melléklet: A mintaelem-szám meghatározása a 2010-es dolgozói elégedettségvizsgálathoz

A csoportonkénti minimálisan szükséges mintaelem-szám meghatározása esetében az elemző előzetesen kiköti, hogy a minta milyen feltételeknek kell, hogy eleget tegyen. Meg kell határozni az *elvárt megbízhatóságot*. Ez szokványosan az ismert un. 2 szigmaszabálynak megfelelően 95%-os (95.5%), ami $u=z=2$ szorzószámnak felel meg. Bemutatjuk azt is, hogy a megbízhatóság 90%-osra csökkentése milyen hatással jár.

Előzetesen meg kell határozni az *elvárt becslési pontosságot* is. Ez szokványosan 3 % körüli érték, esetünkben is ezt vesszük alapul. Ennek csökkentése jelentősen megnöveli a mintaelem-számra vonatkozóigényt, amit szintén illusztrálunk.

Mért paraméter becslésénél előzetes un próbaminta szükséges, az aránybecslés példáján előzetes minta nélkül is meghatározható a szükséges mintanagyság. Ezt az utat választottuk, és aránynak 30%-ot vettünk alapul (a mintaelem-szám a p aránytól is függ).

A vizsgálat eredményei a mellékletben találhatók. A bemutatást a Klinikum példáján illusztráljuk. A Klinikum dolgozói létszáma 3072 fő, esetünkben ez az un. alapsokaság (N) számossága. A feladat a céloknak megfelelő mintasokaság-nagyság (n) meghatározása.

A szokványos, már említett 95%-s megbízhatóság és 3%-os hibahatár mellett a szükséges mintaelem-számra a számítások alapján 717 fő adódik, vagyis a 3072 főből ennyit kell megkérdezni. Ha egy igen/nem kérdésre a válaszadók pl. 28 %-a ad igen választ, akkor 95%-os megbízhatósággal állíthatjuk, hogy a teljes sokaságban az igen válaszolók aránya legalább 25, legfeljebb 31%. Mindössze 2.5%-os az esély, hogy ez a szám 25%-nál kisebb, vagy 31%-nál nagyobb.

Amennyiben a 95%-os megbízhatóság helyett 90%-os értékkel is megelégszünk, akkor ez a körülmény csökkenti az elvárt mintaelem-számot. (Ebben az esetben a standard normális eloszláshoz köthető 2-es szorzó – 2 szigma szabály – 1.645-re csökken) Ennek következménye, hogy a mintaelem-szám 717-ről 523-ra csökken.

Ellentétes a hatása a hibahatár csökkentésének. Ha az alapul vett 3%-os hibahatár helyett 2%-os lenne az elvárás, ez a körülmény a Klinikum esetében a 717-es mintaszámot 1246 fős mintára növelné.

A mellékletben szereplő táblázatban az ajánlott mintaelem-számra vonatkozó értékek tehát a 95%-os megbízhatóság és 3%-os hibahatár figyelembevételével történtek.

A mintaelem-szám meghatározása a következő elvek alapján történt.

- 100 főnél kisebb csoport esetében módszertanilag is értelmetlen mintát venni, ld. un. nagy minta kategória, kis alapsokaság
- 100 és 200 fős csoport esetében a praktikum alapján dönthetünk a teljes kikérdezés mellett, hiszen érdemi csökkentést a mintavétel nem jelent. Ezt a zárójelben szereplő elemszám illusztrálja, ld. pl. ÁJK.

A táblázatban tehát a fenti elvek alapján a teljes körű felmérésre tett javaslatot a T. f. rövidítés jelzi.

A becslésméleti, szakmai szempontok alapján meghatározott minimális mintaelemszámok biztosították volna a részlegenkénti, vázolt hatékonyságú becslést. Az érintetteknek nem volt kötelező a válaszadás, így a részlegenkénti, adott hatékonyságú becslésekről le kellett mondani. A teljes sokaságra vonatkozóan azonban nagyon hatékony becslések adhatók. A kitűzött hatékonysági elvárásoknak az egész sokaságot együtt kezelve már a 818 elemű minta is eleget tett volna. Az elemzőknek lényegesen nagyobb, 1116 elemű mintával volt lehetőségük dolgozni. Ez azt is jelenti, hogy alapul véve a szokványos 95%-os megbízhatóságot az elvárt becslési pontosság a becsült arány függvényében közelebb van a 2%-hoz, tehát hatékonyabb, mint az eredetileg kitűzött 3%.

Mindezek nem jelentik azt, hogy az egységenkénti eredményelemzésekről le kellene mondanunk. Az eredmények pontbecslés szemléletű értékelése is hasznosítható információkat nyújt. Ezek valószínűségelméleti megalapozottsága természetesen függ a részsokaság számosságától, a megválaszolási aránytól, illetve a vizsgált paramétertől is.

Ha a döntéshozók bármely más megbízhatósági szinthez, illetve hibahatárhoz köthető elemszám-meghatározást kérnek, akkor ez a vázolt elvek alapján meghatározható. Az alkalmazott kombináció a szakirodalom alapján javasolt alapvető standard, de az ettől való eltérés is gyakori jelenség.

Pécs 2010-05-21

Dr. Herman Sándor
egyetemi docens
KTK

**3. melléklet: Az alapsokaság és a visszaérkezett kérdőívek alapján összeállított minta a súlyokkal
(2010. május)**

Karok, egységek	Dolgozói létszám (fő)	Sokaság megoszlás (%)	Vissza- érkezett kérdőívek (db)	Minta (%) (visszaérk./ dolg.lét- szám)	Minta súlyozása
Állam- és Jogtudományi Kar	113	1,72	43	38,05	0,45
Általános Orvostudományi Kar	750	11,39	154	20,53	0,83
Klinikai Központ	3 073	46,67	286	9,31	1,82
Bölcsészstudományi Kar	322	4,89	58	18,01	0,94
Egészségtudományi Kar	287	4,36	106	36,93	0,46
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar	79	1,20	15	18,99	0,89
Illyés Gyula Főiskolai Kar	92	1,40	19	20,65	0,82
Közgazdaságtudományi Kar	111	1,69	20	18,02	0,94
Művészeti Kar	60	0,91	29	48,33	0,35
Pollack Mihály Műszaki Kar	224	3,40	58	25,89	0,65
Természettudományi Kar	239	3,63	55	23,01	0,74
Rektori Hivatal	80	1,21	42	52,50	0,32
Gazdasági Főigazgatóság	652	9,90	62	9,51	1,78
Oktatási Igazgatóság	48	0,73	18	37,50	0,45
Egyetemi Könyvtár	133	2,02	76	57,14	0,30
Gyakorló Iskolák	296	4,50	61	20,61	0,82
Idegen Nyelvi Titkárság	16	0,24	8	50,00	0,34
Egyéb	10	0,15	6	60,00	0,28
Összesen:	6 585	100	1 116	16,95	1

4. melléklet: A kiküldött kérdőív**DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG KÉRDŐÍV****BEVEZETÉS**

Kérdőívünkkel a Pécsi Tudományegyetemen dolgozók munkával kapcsolatos véleményét szeretnénk megismerni.

A kérdőív tervezésekor arra törekedtünk, hogy az egyszerű és gyorsan kitölthető legyen. A kérdések felett, illetve alatt található „Tovább”, vagy „Vissza” felíratra kattintva navigálhat a lapok között.

A kérdőív kérdéseire adott válaszait bizalmasan kezeljük. A felmérésünk eredményét tartalmazó jelentésünk az egyetem honlapján elérhető lesz.

Köszönjük segítségét!

Dr. Kuráth Gabriella marketingvezető	Dr. Poór József HR tanácsadó, egyetemi tanár
---	---

1. Melyik karhoz/egységhez tartozik a munkahelye (főállása)?

ÁJK	1
ÁOK	2
BTK	3
ETK - Pécs	4
ETK - Kaposvár	5
ETK - Szombathely	6
ETK - Zalaegerszeg	7
FEEK	8
IGYFK	9
KTK	10
MK	11
PMMK	12
TTK	13
TTK Szőlészeti és Borászati Kutatóintézet	14
Rektori Hivatal	15
Gazdasági Főigazgatóság	16
Belső Ellenőrzés	17
Oktatási Igazgatóság	18
Klinikai Központ	19
Egyetemi Könyvtár	20
Egyetemi Levéltár	21
Gyakorló iskolák	22
Idegen Nyelvi Titkárság	23
Egyéb	24

2. Mi az Ön beosztása?

Oktatási, kutatási területen dolgozó vezető	1
Oktató	2
Kutató	3
Pedagógus	4
Igazgatásban dolgozó vezető	5
Igazgatásban dolgozó szellemi foglalkozású	6
Igazgatásban dolgozó fizikai foglalkozású	7
Egészségügyben dolgozó vezető	8
- orvos, gyógyszerész	8/1
- vezető szakdolgozó	8/2
- gazdasági vezető	8/3
- egyéb egészségügyben dolgozó vezető	8/4
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	9

- orvos, gyógyszerész	9/1
- adminisztratív dolgozó	9/2
- egyéb szellemi foglalkozású	9/3
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	10
- ápoló	10/1
- asszisztens	10/2
- egyéb egészségügyi szakdolgozó	10/3
- egyéb fizikai dolgozó	10/4
Műszaki és egyéb szolgáltatást végző dolgozó	11
Egyéb	12

3. Mióta dolgozik az egyetemen vagy jogelőd intézményeiben?

0-1 év	1
1-5 év	2
5-10 év	3
10-20 év	4
20-30 év	5
30 év felett	6

4. Neme:

Nő	1
Férfi	2

5. Hogyan értékeli az Ön karánál/egységénél az alábbi területeket?

Kérjük, hogy a kérdésre adott válasz értékét 1-5-ig, az iskolai osztályzatoknak megfelelően a jobb oldalon elhelyezett négyzetekbe a megfelelő szám beírásával szíveskedjen jelölni! Adott kérdésre egyetlen, a leginkább jellemző kategóriát válasszon.

Fontosság (1=egyáltalán nem fontos és 5=nagyon fontos)

Elégedettség (1= egyáltalán nem elégedett és 5= nagyon elégedett)

Területek	Fontosság	Elégedettség
Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök)		
Egészség és biztonság		
Közvetlen felettesével való kapcsolata		
A munka változatossága, újítási lehetőség		

Ügyiratkezelés, adminisztráció		
Javadalmazási rendszer		
Cafetéria rendszer rugalmassága		
Sportolási/rekreációs lehetőségek		
Teljesítmény-értékelés (TÉR)		
Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)		
Toborzás/kiválasztás		
Karriertervezés		
Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment)		
Továbbképzési lehetőségek		
A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport (tanszék, osztály stb.) szintjén		
A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység (kar, klinika, igazgatóság stb.) szintjén		
Rugalmas munkaidő		
Érdekképviselések		

**6. Tapasztalata, megfigyelése alapján mennyire jellemzőek Önre az alábbi megállapítások?
(1=egyáltalán nem jellemző és 5=nagyon jellemző)**

Megjegyzés: Amennyiben nincs információja a megadott HR területről, abban az esetben a „nem tudom” kategóriát jelölje be!

	1	2	3	4	5	Nem tudom
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit						
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit						
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről						
Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről						
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról						
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat						
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével						
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem						
Komolyan gondolkodom pályaelhagyáson, vagy külföldi munkavállaláson						

	1	2	3	4	5	Nem tudom
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom						
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm						
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez						
A munkámban jól hasznosítom a szaktudásom és a képességeim						
A karon/egységben dolgozók körében is fontos az életen át tartó tanulás						
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel						
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom						
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom						
Gyakran érzem túlterheltnek magam						
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár						
Az innováció, a megújítás fontosabb, mint a stabilitás, a rutin						
A kari/egységi munkamorál jónak mondható						
Biztosnak érzem a munkahelyem						
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt						
A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek						
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt						
Világosan értem, mihez kapcsolódik a jutalmam						
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan						
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel						
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez						
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal						
A jelenlegi válság nagy mértékben befolyásolja munkahelyi közérzetemet						
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben						

7. Hogyan érzi magát a PTE munkatársaként

kiválóan

5

4

3

2

1

nagyon rosszul

8. Hányadik helyre helyezné a PTE-t a magyarországi egyetemek rangsorában?

1.-3.

4.-6.

7.-9.

10. felett

9. Amennyiben bármilyen egyéb javaslata van a kérdőívben leírt területek fejlesztésével kapcsolatban, kérjük, írja le röviden:

Köszönjük segítségét!