



MUNKATÁRSI ELÉGEDETTSÉG-VIZSGÁLAT
2011.

Összeállította:

dr. Kuráth Gabriella marketingvezető (kurath.gabriella@pte.hu, 12403)

Héráné Tóth Andrea kutatásszervező (hera.andrea@pte.hu, 12456)

Mintavételi módszertan: dr. Herman Sándor (herman@ktk.pte.hu, 23146)

Szerkesztés, táblák: Sipos Norbert (sipos.norbert@pte.hu, 12456)

TARTALOM

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	5
1. A KUTATÁS CÉLJA, TERÜLETEI	7
2. A MEGKÉRDEZÉS MÓDSZERTANA	8
3. A MINTA ALAPADATAI	10
4. EREDMÉNYEK	13
4.1 FONTOSSÁG-ELÉGEDETTSÉG MÉRÉSE	13
4.1.1 Fontosság-elégedettség a szervezeti egység függvényében	18
4.1.2 Fontosság-elégedettség a beosztás függvényében	24
4.1.3 Fontosság-elégedettség a munkaviszony ideje függvényében	27
4.2 HR AUDIT KÉRDÉSEK	29
4.2.1 HR audit a szervezeti egység függvényében	32
4.2.2 HR audit a beosztás függvényében	33
4.2.3 HR audit a munkaviszony ideje függvényében	34
4.3 A TÖBBI KARRAL, SZERVEZETI EGYSÉGGEL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉS	35
4.4 KÖZÉRTET VÁLTOZÁSA	38
4.5 EGYETEMEK KÖZÖTTI HELYEZÉS	41
5. FŐBB KÖVETKEZTETÉSEK	45
MELLÉKLET	47
1. melléklet: PTE munkatársai, alapadatok, kiküldés, visszaérkezés arány	47
2. melléklet: A mintaelemszám meghatározása a 2011-es dolgozói elégedettség-vizsgálathoz	48
3. melléklet: Az alapsokaság és a visszaérkezett kérdőívek alapján összeállított minta a súlyokkal	51
4. melléklet: A kiküldött kérdőív	52
5. melléklet: A válaszadók megjegyzései és javaslatai	56

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Fontosság-elégedettség, 2011	15
2. ábra: Fontossági értékek, 2009-2011.....	17
3. ábra: Elégedettségi értékek, 2009-2011	17
4. ábra: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában, 2011 (n=812)	41
5. ábra: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában, 2009-2011 (n ₂₀₀₉ =429, n ₂₀₁₀ =950, n ₂₀₁₁ =771)	41
6. ábra: PTE helyezése beosztás szerinti bontásban, 2011 (n=771).....	43
7. ábra: PTE helyezése a munkaviszony ideje szerinti bontásban, 2011 (n=771)	43

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A válaszadók munkahelye (n=823)	10
2. táblázat: A válaszadók beosztása (n=823).....	11
3. táblázat: A munkaviszony hossza (n=823).....	11
4. táblázat: A válaszadók neme (n=823)	12
5. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói fontosság szerint csökkenő sorrendben	13
6. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói 2009-2011 évek függvényében a 2011. évi fontosság szerint csökkenő sorrendben	16
7. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói (Kar/egység szerint)	21
8. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói (Beosztás szerint)	25
9. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói (Munkaviszony ideje szerint)	28
10. táblázat: HR audit értékek 2011. év átlag szerint csökkenő sorrendben	29
11. táblázat: HR audit értékek a 2009-2011. évek függvényében a 2011. átlag szerint csökkenő sorrendben....	31
12. táblázat: HR audit értékek 2011 (Kar/egység szerint).....	32
13. táblázat: HR audit értékek 2011 (Beosztás szerint).....	33
14. táblázat: HR audit értékek 2011 (Munkaviszony ideje szerint).....	34
15. táblázat: A karok, szervezeti egységek egymás közötti együttműködési értékei (n=821)	35
16. táblázat: A karok, szervezeti egységek egymás közötti együttműködési megoszlása (n=821)	36
17. táblázat: A karok, szervezeti egységek egymás közötti együttműködési értékeinél mutatkozó eltérések (GAP) elemzése (n=821).....	37
18. táblázat: A közérzet a szervezeti egység függvényében	38
19. táblázat: A közérzet 2009-2011. között a szervezeti egység függvényében	39
20. táblázat: A közérzet a beosztás függvényében	40
21. táblázat: A közérzet a munkaviszony ideje függvényében.....	40
22. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – kar, szervezeti egység szerinti bontásban (n=771).....	42

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

2011. május és június hónapok folyamán a Pécsi Tudományegyetem munkatársainak körében elégedettség-vizsgálatot végeztünk a 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.
- Feltárjuk az egyes szempontok fontosságát és ezek alapján a fontosság-elégedettség eltérésmutatókat összehasonlítani.
- Felmérjük a dolgozók tájékozottságát a jellemzőségi kérdésekkel kapcsolatban.

A főbb kérdések tekintetében további célunk a 2009-es, 2010-es és 2011-es évek eredményeinek összehasonlítása, amennyiben a kérdések megfeleltethetők egymásnak.

Az elmúlt évben alkalmazott kérdőíveket a tavalyi kutatás során beérkező javaslatok alapján egyszerűsítettük, módosítottuk. Terveink szerint a továbbiakban két évente ősszel végzünk dolgozói elégedettséget mérő kutatást.

A megkérdezések online technikával, illetve hagyományos módon, papír alapú kérdőíveken zajlottak. 3 454 e-mail, illetve 1 895 postai címre küldtük ki a kérdőíveket, melyekből 438, illetve 385 érkezett vissza.

Az eredményeket a statisztikailag elfogadható válaszadási arány miatt a megfelelő súlyok alkalmazásával egységek szerint reprezentatívvá tettük.

Főbb eredmények

- A kérdőíveket kitöltők száma 26%-kal csökkent a 2010-es évhez képest, annak ellenére, hogy az online kérdőívek mellett idén is biztosítottuk a papír alapú kitöltés lehetőségét.
- A fontossági-elégedettségi értékek közötti különbség nőtt az utóbbi két év eredményeihez képest. Egyetemi szinten *legmagasabb elégedettségi szintet* a közvetlen felettesével való kapcsolata, a munkaidő beosztása, továbbá a dolgozói kapcsolatok kisebb csoport szintjén területek érték el. *Legkevésbé* a bérrendszerrel, a sportolási/rekreációs lehetőségekkel és a dicséret, elismerés területével *elégedettek* a munkatársak. A *fontosság-elégedettség mutatók* összehasonlítása alapján legkisebb eltérést a Rektori Fórum design, gyakoriság, és terjedelem vonatkozásában tapasztalhatunk.

- *A HR területek értékelése során a legproblematisabb megállapítások a javadalmazási rendszer korrektségére, az egyetemen történő munkavégzésre, az előmenetel és a teljesítmény összefüggésére vonatkoztak.*
- *A dolgozók munkahelyi közérzete egyetemi szinten megegyezik a 2010-es átlagértékkel, de legtöbb esetben a tavalyihoz képest javuló tendenciát figyelhetünk meg, és csak néhány egység az, amely alacsonyabban tartja az átlagot. Érdekes a pedagógusok esetében kapott közérzetre vonatkozó gyenge eredmény annak ismeretében, hogy a fontosság-elégedettség vizsgálat során náluk láthattuk a legmagasabb elégedettségi értékeket.*
- *A munkatársak 77%-a a PTE-t az első hat egyetem közé sorolja a magyarországi felsőoktatási intézmények rangsorában.*

Összegezve a kutatást, a dolgozói elégedettség-vizsgálat folytatását szükségesnek tartjuk, ugyanakkor javasoljuk a koncepció megújítását. A lekérdezést két évente ősszel célszerű elvégezni, rövidebb, célorientált kérdőívvel. Az eredmények hasznos információkat nyújtanak a vezetők számára, ugyanakkor fontosnak tartjuk a kutatási eredmények alapján az intézkedési tervek elkészítését, az intézkedések bevezetését és azok kommunikálását a munkatársak felé. Így a dolgozók fontosnak érzik, hogy elmondják véleményüket, és a megvalósuló jobbító intézkedések ösztönzik a későbbi válaszadási hajlandóságot is.

1. A KUTATÁS CÉLJA, TERÜLETEI

Fontosnak tartjuk a hatékony egyetemi belső és külső kommunikációhoz, valamint az emberi erőforrás-tervezéshez a dolgozók véleményének megismerését, ezért 2011 tavaszán a Pécsi Tudományegyetem munkatársainak körében a korábbi évek gyakorlatának megfelelően elégedettség-vizsgálatot bonyolítottunk le a Marketing Osztály és a Minőségfejlesztési Bizottság 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, 2010. november) anyagát, valamint a kutatások eredményeit – áttekintettük, és a 2010-re kidolgozott módszertan, illetve annak továbbfejlesztése alapján alakítottuk ki a kutatási tervet.

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 főbb kérdések tekintetében a 2009-es, 2010-es és 2011-es évek eredményeinek összehasonlítása, amennyiben a kérdések megfeleltethetőek egymásnak.

A kutatás főbb területei

- A munkavégzés körülményei
- Motivációs rendszerek
- Az egyetemen belüli kapcsolati rendszerek működése
- Belső kommunikáció
- A munkatársak jövőképe

2. A MEGKÉRDEZÉS MÓDSZERTANA

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

A megkérdezés menete

1. az egyetemi címlistákban szereplő e-mail elérhetőséggel rendelkező dolgozók számára kiküldtük az online kérdőívet, továbbá felkértük az egységek vezetőit, hogy ösztönözzék munkatársaikat a kérdőívek kitöltésére,
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 (3 454) számára küldtünk ki online kérdőívet idén májusban, illetve további 1 895 darab papír alapú kérdőívet is a karok rendelkezésére bocsátottunk (*1. melléklet*). Összesen 438 online és 385 papír alapú válasz érkezett vissza a munkatársaktól. A mintavételi módszertan leírása a *2. mellékletben* található.

A visszaérkezett kérdőívek alapján összeállított *mintá megoszlása* a jelentés *3. mellékletében* található.

Kérdőív

Az elmúlt évben alkalmazott *kérdőívet* áttekintettük, a szerkesztés során figyelembe vettük az előző évi kutatás során beérkezett dolgozói véleményeket, javaslatokat, szakértőkkel és a Minőségbiztosítási Bizottság tagjaival egyeztetünk a kérdőív tartalmáról. Az alkalmazott kérdőív az anyag *4. mellékletében* található.

Feldolgozás, eredmények

A feldolgozást matematikai-statisztikai módszerekkel, az SPSS szoftver segítségével végeztük. Az eredményeket a statisztikailag elfogadható válaszadási arány miatt a megfelelő súlyok alkalmazásával egységek szerint reprezentatívvá tettük.

A felmérésünk eredményei a következő dimenzióban értelmezhetőek:

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

Azonban bizonyos egységek mintaelem-száma igen alacsony, ezért az összegyetemi eredmények mellett alkalmazott bontások eredményei csak irányadók lehetnek.

Adatvédelem

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.

3. A MINTA ALAPADATAI

A felmérés kiterjedt az intézmény munkatársainak teljes körére. Mivel az elemzés elkészítéséhez elegendő adat érkezett az egységektől, 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 alacsonyabb létszámok miatt három összevonást végeztünk: az Egyetemi Levéltár és a Könyvtár történeti gyűjtemények munkatársait az Egyetemi Könyvtár munkatársaival összevontan kezeljük, az „egyéb” kategória alatt szerepelnek a Belső Ellenőrzés és az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat munkatársai, továbbá az ETK négy képzési központjának eredményeit is összesítettük „ETK össz.” néven.

A tanulmányban terjedelmi korlátok miatt csak a legfontosabb táblákat, ábrákat mutatjuk be, és rövid elemzést közlünk. A részletes táblákat az egységek vezetői kérése alapján átadjuk szakértőik részére, amennyiben további elemzéseket szeretnének készíteni.

1. táblázat: A válaszadók munkahelye (n=823)

Kar/egység	Válaszolók száma online (fő)	Válaszolók száma papír (fő)	Válaszolók száma összesen (fő)	Megoszlás (%)
ÁJK	19	7	26	3,16
ÁOK	87	10	97	11,79
BTK	32	12	44	5,35
ETK össz.	36	25	61	7,41
FEEK	4	15	19	2,31
IGYFK	6	13	19	2,31
KTK	32	3	35	4,25
MK	6	0	6	0,73
PMMK	68	13	81	9,84
TTK	33	3	36	4,37
Rektori Hivatal	13	16	29	3,52
Gazdasági Főigazgatóság	37	12	49	5,95
Oktatási Igazgatóság	8	1	9	1,09
Klinikai Központ	42	199	241	29,28
Egyetemi Könyvtár	3	18	21	2,55
Gyakorló iskolák	5	33	38	4,62
Idegen Nyelvi Titkárság	3	4	7	0,85
Egyéb	4	1	5	0,61
Összesen	438	385	823	100

Összesen 823 kérdőív volt értékelhető, melyből a válaszok közel 30%-át a Klinikai Központ dolgozói adták, és további 10%-ot képvisel az ÁOK. (1. táblázat)

2. táblázat: A válaszadók beosztása (n=823)

Mi az Ön beosztása?	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
Egyetemi/főiskolai oktató, kutató	261	31,71
Pedagógus	41	4,98
Adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású	249	30,26
Fizikai foglalkozású	10	1,22
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	80	9,72
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	155	18,83
Egyéb	24	2,92
Nincs adat	3	0,36
Összesen	823	100
Vezető beosztású dolgozó	113	13,73
Nem vezető beosztású dolgozó	682	82,87
Nincs adat	28	3,40
Összesen	823	100

A mintában közel azonos nagyságrendben (30% felett) szerepelnek az egyetemi/főiskolai oktató, kutató, illetve az adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású munkatársak. A válaszadók több mint 28%-a dolgozik az egészségügy területén.

A vezető beosztású dolgozók aránya közel 14%. (2. táblázat)

3. táblázat: A munkaviszony hossza (n=823)

Munkaviszony hossza	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
0-1 év	40	4,86
1-5 év	174	21,14
5-10 év	166	20,17
10-20 év	253	30,74
20-30 év	95	11,54
30 év felett	85	10,33
Nincs adat	10	1,22
Összesen	823	100

A válaszadók több mint 50%-a 5 és 20 év között dolgozik már a PTE munkatársaként. (3. táblázat)

4. táblázat: A válaszadók neme (n=823)

Nem	Válaszolók száma (fő)	Megoszlás (%)
Nő	531	64,52
Férfi	260	31,59
Nincs adat	32	3,89
Összesen	823	100

A válaszadók nemek szerinti megoszlása a 2010-es eredményekhez (65,68% nő) hasonlóan alakult. (4. táblázat)

4. EREDMÉNYEK

4.1 FONTOSSÁG-ELÉGEDETTSÉG MÉRÉSE

5. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói fontosság szerint csökkenő sorrendben

Területek	Fontosság	Elégedettség	Eltérés
Közvetlen felettesével való kapcsolata	4,78	4,04	-0,74
Bérrendszer	4,77	2,45	-2,32
Munkafeltételek	4,70	3,16	-1,54
A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport szintjén	4,69	3,81	-0,88
Szakmai fejlődés támogatása	4,69	2,94	-1,75
A munka tartalma (tudásomat hasznosíthatom)	4,69	3,80	-0,89
Továbbképzési lehetőség	4,60	2,94	-1,66
Dicséret, elismerés	4,54	2,57	-1,97
Belső kommunikáció	4,52	3,08	-1,44
Pénzügyi ügyintézés folyamata	4,51	3,04	-1,47
Karriertervezés	4,47	2,58	-1,90
Munkaidő beosztása	4,46	3,86	-0,59
Személyi ügyintézés folyamata	4,44	3,20	-1,24
Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment)	4,43	2,58	-1,85
A munka változatossága, újítási lehetőség	4,38	3,35	-1,03
Teljesítmény-értékelés (TÉR)	4,37	2,61	-1,76
A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység szintjén	4,35	3,23	-1,12
Toborzás/kiválasztás	4,25	2,63	-1,62
Cafetéria rendszer rugalmassága	4,25	3,14	-1,11
Érdekképviselők	4,24	2,64	-1,61
Ügyiratkezelés, adminisztráció	4,19	3,13	-1,06
Rektori Fórum információtartalom	3,97	3,22	-0,76
Postázási rendszer	3,97	3,36	-0,61
Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)	3,93	2,81	-1,12
Sportolási/rekreációs lehetőségek	3,92	2,51	-1,41
Rektori Fórum összességében	3,92	3,18	-0,73
Rektori Fórum terjedelem	3,69	3,23	-0,46
Rektori Fórum gyakoriság	3,65	3,22	-0,43
Rektori Fórum design	3,48	3,19	-0,29
Események: rektori látogatások a karon/egységen	3,48	2,81	-0,67

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

Legfontosabbnak a következő területeket tartották a válaszadók (> 4,70):

1. Közvetlen felettesével való kapcsolata
2. Bérrendszer
3. Munkafeltételek

A 2010-es eredményekhez képest emelkedtek a fontossági értékek, a 3. helyről 1. helyre került a *közvetlen feletttel való kapcsolat* szempontja, és a tavaly 1. helyen szereplő *munkafeltételek* ugyan a 3. helyre került, de magasabb fontossági mutatóval.

Legelégedettebbek a következő területekkel voltak a válaszadók (> 3,80):

1. Közvetlen felettesével való kapcsolata
2. Munkaidő beosztása
3. A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport szintjén

Az 1. helyen szereplő szempont megegyezik a tavalyival, de az elégedettség mértéke 4,33-ról 4,04-re csökkent. A 2. és a 3. helyen szereplő szempontok magasabb elégedettséget értek el idén, a *munkaidő beosztás* értéke 0,4-et emelkedett, a 3. helyen szereplő szempont közel 0,7-et javult. (5. táblázat)

A vizsgált fontosság-elégedettség mutatók közül a legnagyobb eltérést a következő területek mutatták ($\geq 1,50$):

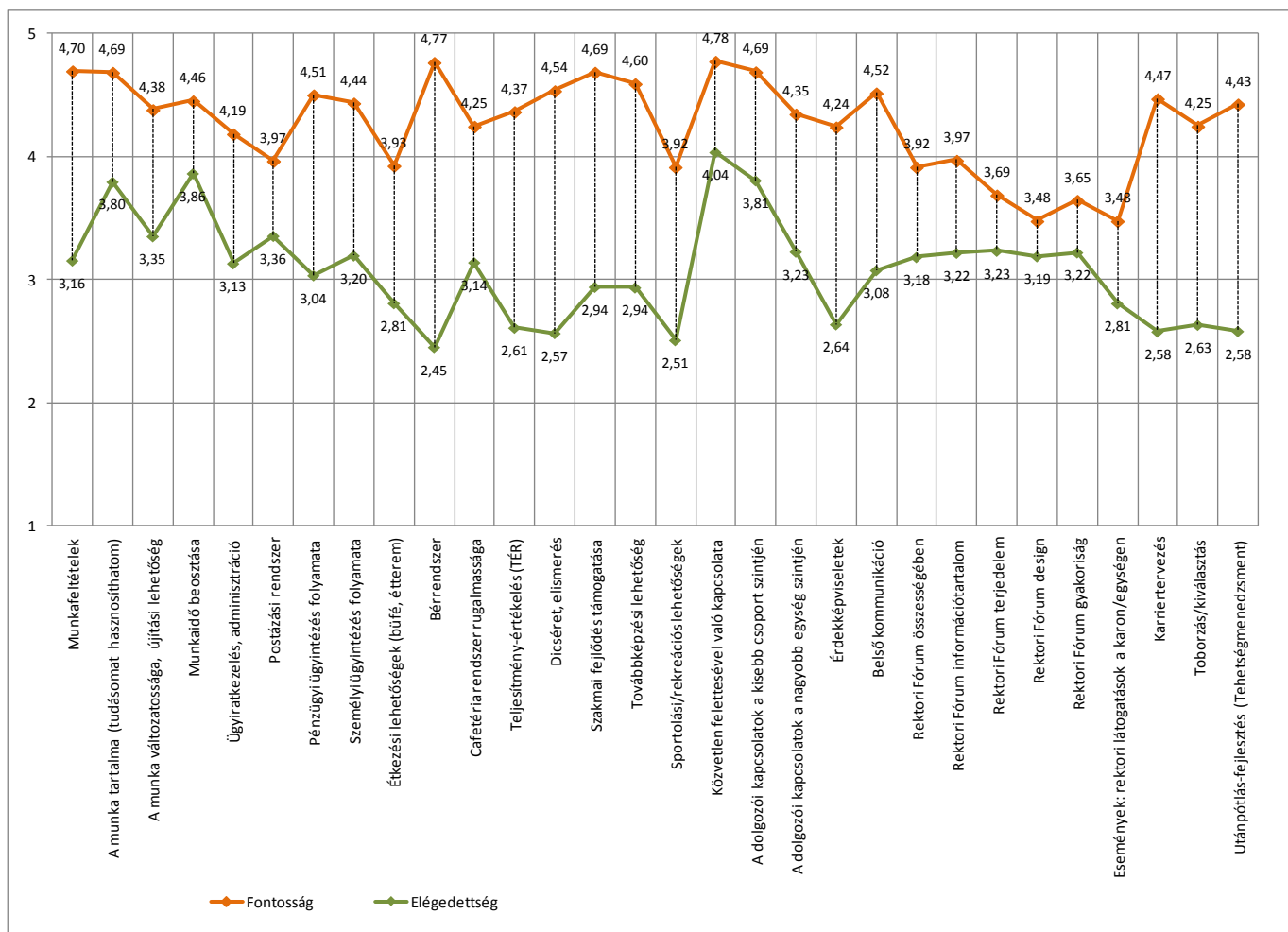
1. Bérrendszer (-2,32)
2. Dicséret, elismerés (-1,97)
3. Karriertervezés (-1,90)
4. Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment) (-1,85)
5. Teljesítmény-értékelés (TÉR) (-1,76)
6. Szakmai fejlődés támogatása (-1,75)
7. Továbbképzési lehetőség (-1,66)
8. Toborzás / kiválasztás (-1,62)
9. Érdekképviselések (-1,61)
10. Munkafeltételek (-1,54)

A kutatásunk eredményei szerint a fontosság-elégedettség mutatók a legjobban illeszkednek a következő területeken ($\leq 0,50$):

1. Rectori Fórum design (-0,29)
2. Rectori Fórum gyakoriság (-0,43)
3. Rectori Fórum terjedelem (-0,46)

Az alábbi ábrán a vizsgált szempontok idei fontosság-elégedettség értékeit foglaljuk össze.
(1. ábra)

1. ábra: Fontosság-elégedettség, 2011

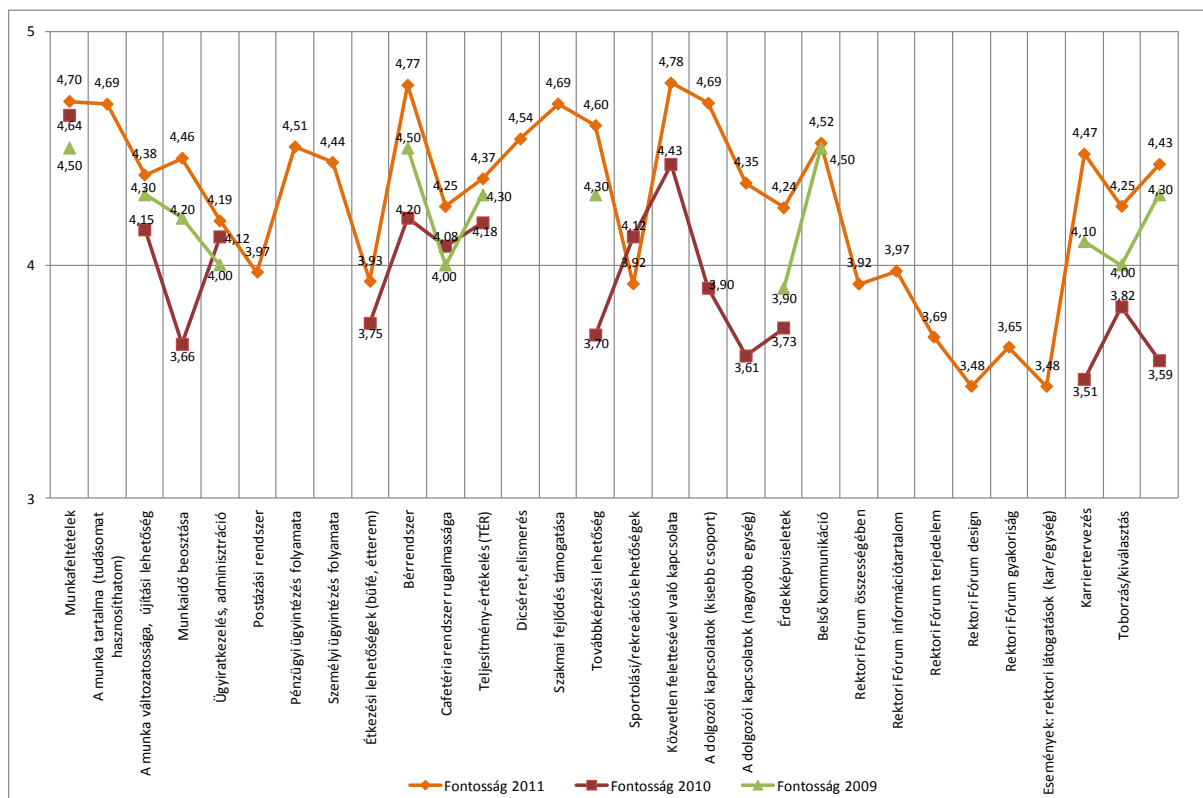


6. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói 2009-2011 évek függvényében a 2011. évi fontosság szerint csökkenő sorrendben

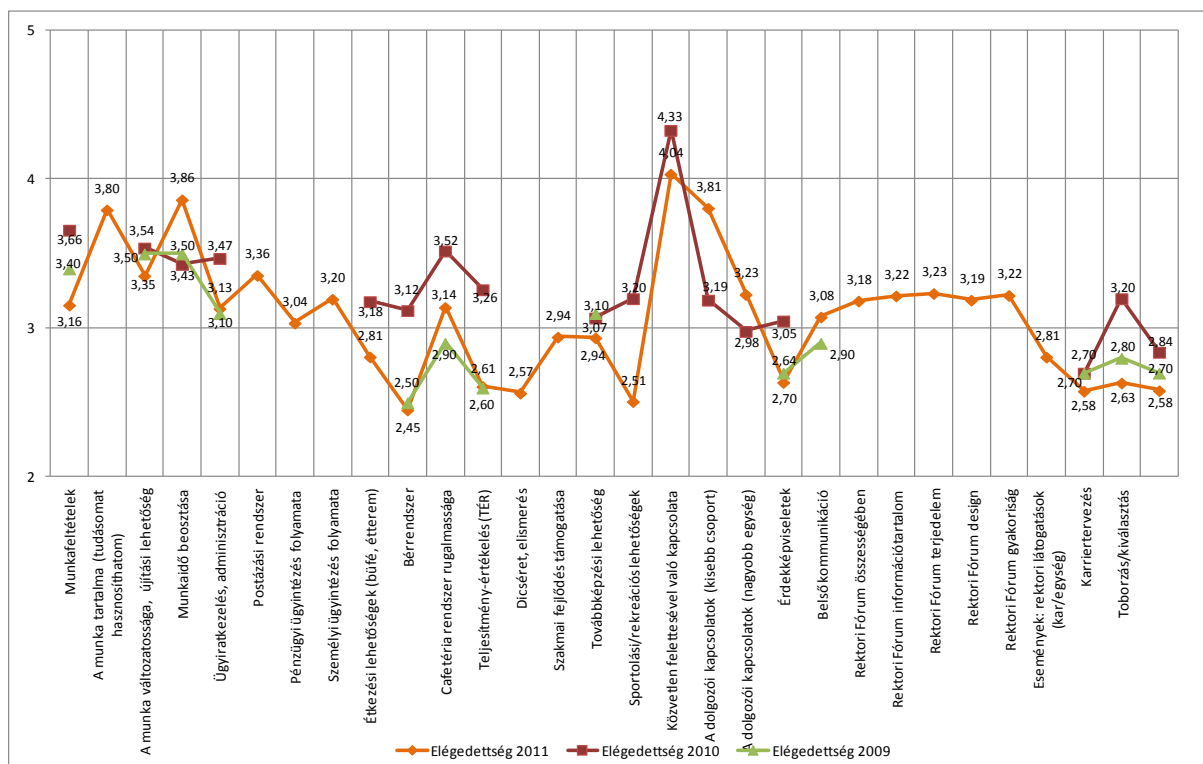
Területek	2009			2010			2011		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
Közvetlen felettesével való kapcsolata	-	-	-	4,43	4,33	-0,10	4,78	4,04	-0,74
Bérrendszer	4,50	2,50	-2,00	4,20	3,12	-1,08	4,77	2,45	-2,32
Munkafeltételek	4,50	3,40	-1,10	4,64	3,66	-0,98	4,70	3,16	-1,54
A dolgozói kapcsolatok (kisebb csoport)	-	-	-	3,90	3,19	-0,71	4,69	3,81	-0,88
Szakmai fejlődés támogatása	-	-	-	-	-	-	4,69	2,94	-1,75
A munka tartalma (tudásomat hasznosíthatom)	-	-	-	-	-	-	4,69	3,80	-0,89
Továbbképzési lehetőség	4,30	3,10	-1,20	3,70	3,07	-0,63	4,60	2,94	-1,66
Dicséret, elismerés	-	-	-	-	-	-	4,54	2,57	-1,97
Belső kommunikáció	4,50	2,90	-1,60	-	-	-	4,52	3,08	-1,44
Pénzügyi ügyintézés folyamata	-	-	-	-	-	-	4,51	3,04	-1,47
Karriertervezés	4,10	2,70	-1,40	3,51	2,70	-0,81	4,47	2,58	-1,90
Munkaidő beosztása	4,20	3,50	-0,70	3,66	3,43	-0,23	4,46	3,86	-0,59
Személyi ügyintézés folyamata	-	-	-	-	-	-	4,44	3,20	-1,24
Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment)	4,30	2,70	-1,60	3,59	2,84	-0,75	4,43	2,58	-1,85
A munka változatossága, újítási lehetőség	4,30	3,50	-0,80	4,15	3,54	-0,61	4,38	3,35	-1,03
Teljesítmény-értékelés (TÉR)	4,30	2,60	-1,70	4,18	3,26	-0,92	4,37	2,61	-1,76
A dolgozói kapcsolatok (nagyobb egység)	-	-	-	3,61	2,98	-0,63	4,35	3,23	-1,12
Toborzás/kiválasztás	4,00	2,80	-1,20	3,82	3,20	-0,62	4,25	2,63	-1,62
Cafetéria rendszer rugalmassága	4,00	2,90	-1,10	4,08	3,52	-0,56	4,25	3,14	-1,11
Érdekképviselések	3,90	2,70	-1,20	3,73	3,05	-0,68	4,24	2,64	-1,61
Ügyiratkezelés, adminisztráció	4,00	3,10	-0,90	4,12	3,47	-0,65	4,19	3,13	-1,06
Rektori Fórum információtartalom	-	-	-	-	-	-	3,97	3,22	-0,76
Postázási rendszer	-	-	-	-	-	-	3,97	3,36	-0,61
Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)	-	-	-	3,75	3,18	-0,57	3,93	2,81	-1,12
Sportolási/rekreációs lehetőségek	-	-	-	4,12	3,20	-0,92	3,92	2,51	-1,41
Rektori Fórum összességében	-	-	-	-	-	-	3,92	3,18	-0,73
Rektori Fórum terjedelem	-	-	-	-	-	-	3,69	3,23	-0,46
Rektori Fórum gyakoriság	-	-	-	-	-	-	3,65	3,22	-0,43
Rektori Fórum design	-	-	-	-	-	-	3,48	3,19	-0,29
Események: rektori látogatások (kar/egység)	-	-	-	-	-	-	3,48	2,81	-0,67

Az idei eredményeket összehasonlítottuk az elmúlt két év fontossági-elégedettségi értékeivel. A legtöbb esetben az előző évek eredményeihez képest az összehasonlítható területek fontossági értékei növekedtek, míg az elégedettségi értékek csökkentek, így az eltérések jelentősebbek. Nagy a különbség az utóbbi két év eredményei között: a 2010-es vizsgálat során a legnagyobb eltérést a javadalmazási rendszer esetében láthattuk (-1,08-as különbséggel), idén pedig a meghatározott területek több mint a felénél még jelentősebb ez az érték, mely az elégedetlenség fokozódását mutatja. (6. táblázat, 2. ábra, 3. ábra)

2. ábra: Fontossági értékek, 2009-2011



3. ábra: Elégedettségi értékek, 2009-2011



4.1.1 Fontosság-elégedettség a szervezeti egység függvényében

A továbbiakban a fontosság-elégedettség dimenzióját a szervezeti egység függvényében vizsgáljuk, a kérdőívben szereplő sorrend szerint (lásd 7. táblázat). A fontosság-elégedettség értékek globális eltérése $\Delta=1,2^1$ érték alapján páros t-próba elemzést végeztünk, és a szignifikáns különbségeket a táblázatban dupla kerettel jelöltük.

A *munkafeltételek* fontosságának megítélésében a szervezeti egységek között idén is jóval nagyobb az egységesség, mint az elégedettség tekintetében. Leginkább elégedettek az INYT munkatársai (egyedül esetükben éri el az elégedettség a fontosság mértékét), de az ÁJK, az RH és a KTK dolgozói is jónak ítélik a munkafeltételeket. A legkevésbé elégedettek köre sem változott sokat a tavalyi év óta: az MK, a KK és az ÁOK munkatársai által adott értékek a közepes szint alatt maradnak. A fontosság és elégedettség között legnagyobb eltérést a KK és az ÁOK esetében tapasztalhatunk, és meg kell említeni, hogy csökkent a különbség a fontossági, elégedettségi értékek között az MK és a gyakorló iskolák dolgozói körében.

A *munka tartalmát* minden egység igen fontosnak ítélte (4,69), és itt az elégedettségi érték is közelíti a jó eredményt (3,8). Leginkább elégedettek a gyakorló iskolák és a KTK munkatársai. Az átlagosnál is kevésbé elégedettek a TTK, a KK és az ÁOK dolgozói.

Az egyetemi dolgozók számára a *munka változatossága és az újítási lehetőségek* a korábbi évekhez hasonlóan fontos szempontként jelennek meg (4,38). Az elégedettségre adott értékek (3,35) elmaradnak a fontosság értékeitől. Ezt a szempontot a gyakorló iskolák értékelték négyes feletti átlaggal, míg a legkevésbé változatosnak a TTK és a KK munkatársai érzik munkájukat.

A *munkaidő beosztása* az a tényező, amelynél a legalacsonyabb az elégedettség és fontosság közötti különbség, és az egységek között sincs kiugró érték.

Az *ügyiratkezelés, adminisztráció* eredményei a gyakorló iskolák és az INYT esetében kimagaslóak, elégedettségi értékeik igen magasak, és túlteljesítés mutatkozik a fontossági értékekhez képest. Fontosság-elégedettség tekintetében legnagyobb különbséget az IGYFK-nál és az ÁOK-nál láthatunk.

A *postázási rendszer* fontossága a karok (kivételesen az IGYFK és a TTK), továbbá a gyakorló iskolák esetében nem kiemelkedő. Leginkább elégedetlenek a TTK, az OIG és a GFI munkatársai, és náluk legjelentősebb az eltérés a fontossághoz képest.

A korábbi években nem szerepelt külön a *pénzügyi ügyintézés folyamata*, de a 4,51-es fontossági átlageredmény miatt érdemes volt erre a szempontra is rákérdezni. A legnagyobb (2-nél nagyobb) különbséget az elégedettség és fontosság között az IGYFK, a TTK és az MK esetében láthatjuk. Még leginkább elégedettek a gyakorló iskolák (3,76), a többi egység esetében azonban 3,5 alatt marad az elégedettség értéke.

¹ Előzetes hipotézis alapján $\Delta=1$ értékhez viszonyított szignifikáns eltérést vizsgáltuk a mintán, hogy a szórásból adódó torzításokat kiszűrjük. Az elemzés során az egyetemi 1,2-es globális átlag közel esett az alaphipotézis értékéhez, ezért a statisztikai elemzés pontossága érdekében a $\Delta=1,2$ -t vettük az eltérés-vizsgálat alapjául.

Az *étkezési lehetőségek* megítélése mutatja az egyik legváltozatosabb eredményt. Szélsőséges értékeket adtak az egyes egységek: míg a gyakorló iskolák és az IGYFK igen magas elégedettséget mutat (4,38, ill. 4,23 felett), addig az INYT és a FEEK és munkatársai abszolút elégedetlenek a lehetőségekkel (1,43, ill. 1,59). Utóbbi két egység munkatársai körében legjelentősebb a kapott és elvárt értékek különbsége.

Összegytemi szinten legnagyobb elégedetlenség a *bérrendszerre vonatkozóan tapasztalható*. Az idei évben a fontosságát minden kar/egység 4,5 felett értékelte – ez a 2010-es eredményekhez képest jelentős emelkedést jelent. Az elégedettség értékeinek viszont további csökkenése figyelhető meg az idei évben (átlagértéke idén 2,45, tavaly 3,12 volt). Kari bontás szerint leginkább elégedettek az INYT, a KTK és az OIG dolgozói, a legalacsonyabb értékeket a KK, az ÁOK és az MK munkatársai adták.

A *cafetéria rendszer rugalmasságának* fontossága nőtt a korábbi évekhez képest (4,25), melytől az elégedettség mértéke még inkább (-1,11) elmarad. A fontosság és elégedettség közötti legnagyobb eltérést a KK és az IGYFK dolgozói körében találtuk, őket követik az Egyetemi Könyvtár és a gyakorló iskolák dolgozói. Egyedül az INYT munkatársai elégedettebbek a rendszerrel, mint amennyire fontosnak tartják.

A *teljesítmény-értékelés* fontosságának kérdése a GFI kivételével négyes feletti értékeket kapott. Idén egy egységnél sincs az elégedettségi mutatók között magasabb a fontosságnál, átlaga is igen alacsony (2,61). A fontosság-elégedettség mutatók alapján a gyakorló iskolák és az OIG, a karok közül pedig a KTK dolgozói körében találtuk a legnagyobb összhangot.

A *dicséret, elismerés* fontosságának átlagértéke is igen magas (4,54), az elégedettségi érték mindössze 2,57. Az elégedettség legmagasabb az OIG, az INYT és a gyakorló iskolák, illetve az ÁJK esetében, viszont az átlag alatt marad a TTK, a KK, az ÁOK és a GFI munkatársai körében.

A *szakmai fejlődés támogatására* minden egységnél magas az igény (átlag 4,69), és az elégedettség átlaga még a közepes értéket sem éri el. Leginkább elégedettek az egyéb kategória és az OIG munkatársai, a karok közül pedig az ÁJK ért el legjobb eredményt. Az elvárt és valós értékek között legnagyobb különbség (-2,04) a TTK-nál tapasztalható.

A *továbbképzési lehetőségek* jelentős különbségeket mutatnak. Legfontosabbnak az egyéb kategóriába sorolt dolgozók vélik, de a kérdésre minden egység jóval négyes feletti átlagot adott. Az elégedettség a tavalyi évhez hasonlóan szintén az egyéb kategóriában a legmagasabb. A legnagyobb különbség a GFI és az ÁOK dolgozói körében tapasztalható. A fontosságot leginkább a gyakorló iskolák munkatársainál közelíti meg az elégedettség.

A *sportolási/rekreációs lehetőségek* fontossági értéke nem túl magas (3,92), de az elégedettségi szint még alacsonyabb (2,51). A legelégedettebb egységek (RH, OIG) munkatársai által adott érték is mindössze 3,69 és 3,67. Az MK esetében azonos, ugyanakkor igen alacsony (3,17) mind a fontosság mind az elégedettség mértéke.

A *közvetlen felettséssel való kapcsolatra* vonatkozó kérdés fontossága minden egység esetében igen magas értéket kapott (átlagosan 4,78), és az elégedettség idén sehol sem

haladta meg a fontosságot. Összességében a munkatársak elégettsége alacsonyabb (4,04) a 2010-es eredményekhez képest (4,31). A legmagasabb elégettségi értéket az INYT, az OIG és az RH dolgozói adták, a karok közül pedig az ÁJK eredménye a legjobb.

A dolgozók közötti kapcsolatot kisebb csoport szintjén a 2010-es eredményekhez hasonlóan legfontosabbnak az INYT dolgozói érzik és a többi egységhez képest az idei évben is ők érték el a legmagasabb elégettségi átlagot. A karok közül erre vonatkozóan leginkább elégettek az IGYFK, a legkevésbé a TTK dolgozói.

A dolgozók közötti kapcsolatok nagyobb egység szintjén való fontosságára az egységek alacsonyabb értékeket adtak, mint az előző, kisebb egységre vonatkozó kérdésnél. A fontosság-elégettség értékek elemzésekor legalacsonyabb eltérést a gyakorló iskoláknál, az INYT-nél, illetve a KTK-nál, legnagyobb eltérést pedig a TTK, az Egyetemi Könyvtár és a KK esetében tapasztalhatunk.

Az érdekképviseltek megítélése az előző évi kutatáshoz képest változott, legfontosabbnak (4,4 feletti értékkel) az Egyetemi Könyvtár, a KK és az IGYFK dolgozói tartják. Az elégettségre vonatkozóan 3,5 feletti értéket csak a gyakorló iskolák adtak. A TTK elégettsége a legalacsonyabb, a fontosság-elégettség összehasonlításában pedig a KK-nál és az ÁOK-nál tapasztalható a legnagyobb mértékű alulteljesítés.

A belső kommunikáció kérdése viszonylag egységes eredményt mutat. A fontosság és elégettség eltérése legkisebb a gyakorló iskolák és az ÁJK esetében. Az elégettlenség legnagyobb a FEEK, a KK és a TTK dolgozói körében.

A Rectori Fórum kérdéskörében nincs jelentős eltérés, a fontossági értékek is alacsonyabbak a többi mutatónál (4-es alattiak), itt találhatjuk a legnagyobb összhangot.

A rektori látogatásokat legfontosabbnak (4-es felett) az egyéb kategóriába sorolt kollégák, az Egyetemi Könyvtár és az IGYFK dolgozói tartják.

A karriertervezést az előző évhez képest jóval fontosabbnak értékeli a munkatársak, minden kar négyes feletti átlagot adott a fontosságra, míg tavaly ezt csak az ÁJK-nál láthattuk. Az elégettségre vonatkozó legmagasabb értékeket (3,56; 3,38) az OIG, és a KTK adták (ők tavaly is a legelégettebbek között voltak). A fontosság-elégettség értékek leginkább az OIG esetében közelítenek egymáshoz, a legnagyobb eltérés (-2,21) az ÁOK-nál található.

A toborzás/kiválasztás esetében egységes az egyes egységek eredménye: egynél nagyobb a különbség a fontossági és elégettségi értékek között.

Az utánpótlás-fejlesztést legfontosabbnak (4,74) a BTK dolgozói tartják, és a GFI kivételével minden egység négyes feletti átlagot adott. Az elégettség a tavalyi eredményekhez hasonló tendenciát mutat: minden egységnél elmarad a fontosságtól, és idén is az OIG dolgozói adták a legmagasabb értéket (3,56). A fontosság és elégettség összehasonlításában a legnagyobb különbséget (-2,31) a KK esetében találjuk. (7. táblázat)

7. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói (Kar/egység szerint)

Kar, egység/elé- gedettség- fontosság	Munkafelté- telek			A munka tartalma			A munka változatossága			Munkaidő beosztása			Ügyiratkezelés, adminisztráció			Postázási rendszer			Pénzügyi ügyintézés folyamata			Személyi ügyintézés folyamata			Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)			Bérrendszer		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
ÁJK	4,65	4,54	-0,12	4,58	4,12	-0,46	4,35	3,77	-0,58	4,27	4,27	0,00	4,00	3,48	-0,52	3,35	3,19	-0,15	4,15	3,27	-0,88	4,08	3,46	-0,62	3,69	3,24	-0,45	4,46	3,23	-1,23
ÁOK	4,80	2,92	-1,88	4,71	3,72	-0,99	4,43	3,44	-0,99	4,44	3,60	-0,85	4,10	2,65	-1,45	3,86	3,35	-0,51	4,52	2,55	-1,96	4,35	2,84	-1,51	3,66	2,71	-0,95	4,81	2,29	-2,52
BTK	4,64	3,51	-1,13	4,76	4,12	-0,65	4,57	3,86	-0,71	4,41	4,14	-0,28	3,78	3,05	-0,73	3,97	3,41	-0,56	4,40	2,52	-1,88	4,45	3,67	-0,78	3,58	3,64	0,07	4,68	2,95	-1,73
ETK – össz.	4,41	3,48	-0,93	4,51	3,87	-0,64	4,30	3,60	-0,70	4,39	4,07	-0,32	3,95	3,39	-0,55	3,96	3,47	-0,50	4,29	3,41	-0,87	4,16	3,46	-0,70	3,64	2,63	-1,01	4,53	2,83	-1,70
FEEK	4,47	4,00	-0,47	4,82	4,28	-0,55	4,39	3,76	-0,62	4,47	4,33	-0,14	4,06	3,83	-0,23	3,53	3,89	0,36	4,47	3,39	-1,08	4,41	3,89	-0,52	3,82	1,59	-2,24	4,71	2,56	-2,15
IGYFK	4,47	3,46	-1,01	4,42	4,08	-0,34	4,00	3,69	-0,31	4,32	3,69	-0,62	4,64	3,00	-1,64	4,50	3,54	-0,96	4,57	2,23	-2,34	4,57	3,25	-1,32	4,58	4,23	-0,35	4,64	2,85	-1,80
KTK	4,56	4,29	-0,27	4,76	4,31	-0,45	4,21	3,91	-0,29	4,47	4,29	-0,18	3,91	3,71	-0,20	3,56	3,77	0,21	4,12	3,14	-0,97	4,15	3,94	-0,20	3,76	3,09	-0,68	4,82	3,63	-1,19
MK	4,33	2,83	-1,50	5,00	4,00	-1,00	4,67	3,67	-1,00	4,00	4,60	0,60	3,50	2,83	-0,67	3,83	2,83	-1,00	4,67	2,50	-2,17	4,00	3,33	-0,67	2,50	3,67	1,17	5,00	2,50	-2,50
PMMK	4,69	3,95	-0,74	4,81	3,80	-1,01	4,43	3,60	-0,83	4,26	4,20	-0,06	3,99	3,32	-0,67	3,75	3,78	0,03	4,46	3,11	-1,34	4,37	3,78	-0,60	3,65	3,62	-0,03	4,77	2,74	-2,02
TTK	4,58	3,00	-1,58	4,64	3,61	-1,03	4,28	3,64	-0,64	4,14	3,97	-0,17	4,11	2,83	-1,28	4,06	2,97	-1,08	4,54	2,54	-2,00	4,37	2,83	-1,54	3,26	2,75	-0,51	4,61	2,47	-2,14
RH	4,69	4,34	-0,34	4,59	4,03	-0,55	4,31	3,83	-0,48	4,52	4,34	-0,17	4,34	3,55	-0,79	4,31	3,71	-0,60	4,62	3,31	-1,31	4,52	3,62	-0,90	3,86	2,93	-0,93	4,76	2,93	-1,83
GFI	4,56	3,13	-1,44	4,56	3,75	-0,81	4,21	3,25	-0,96	4,23	4,13	-0,10	4,25	2,92	-1,33	4,02	2,79	-1,23	4,42	3,19	-1,23	4,42	3,40	-1,02	3,96	2,08	-1,88	4,73	2,60	-2,13
OIG	4,22	4,00	-0,22	4,67	4,22	-0,44	4,67	3,89	-0,78	4,11	4,33	0,22	4,00	3,44	-0,56	4,25	2,88	-1,38	4,56	3,00	-1,56	4,44	3,22	-1,22	3,89	2,89	-1,00	4,56	3,56	-1,00
INyT	4,71	4,71	0,00	5,00	4,14	-0,86	5,00	3,71	-1,29	4,71	4,71	0,00	4,29	4,43	0,14	4,00	3,71	-0,29	4,43	3,43	-1,00	4,14	4,33	0,19	4,29	1,43	-2,86	4,86	4,29	-0,57
Klin. K.	4,78	2,88	-1,90	4,70	3,68	-1,02	4,40	3,10	-1,30	4,57	3,70	-0,87	4,29	3,14	-1,14	4,02	3,40	-0,62	4,57	3,14	-1,43	4,51	3,00	-1,51	4,13	2,69	-1,45	4,82	2,18	-2,64
Egy. Könyvt.	4,74	3,26	-1,47	4,90	4,00	-0,90	4,70	3,55	-1,15	4,75	3,79	-0,96	4,30	3,50	-0,80	4,32	3,33	-0,98	4,74	3,26	-1,47	4,68	3,42	-1,26	4,10	3,10	-1,00	4,80	2,75	-2,05
Gyak. Isk.	4,73	4,01	-0,73	4,88	4,54	-0,34	4,61	4,18	-0,43	4,43	4,20	-0,23	4,16	4,27	0,11	3,42	4,09	0,67	4,22	3,76	-0,46	4,41	4,37	-0,05	3,57	4,38	0,81	4,77	2,91	-1,86
Egyéb	4,05	4,31	0,26	4,38	4,13	-0,25	4,38	4,13	-0,25	3,81	3,94	0,13	4,25	3,31	-0,94	3,63	3,75	0,13	4,06	3,13	-0,94	4,44	3,13	-1,31	3,40	3,31	-0,09	4,65	3,88	-0,78
PTE össz.	4,70	3,16	-1,54	4,69	3,80	-0,89	4,38	3,35	-1,03	4,46	3,86	-0,59	4,19	3,13	-1,06	3,97	3,36	-0,61	4,51	3,04	-1,47	4,44	3,20	-1,24	3,93	2,81	-1,12	4,77	2,45	-2,32

Kar, egység/elé- gedettség- fontosság	Cafetéria rendszer rugalmassága			Teljesítmény- értékelés (TÉR)			Dicséret, elismerés			Szakmai fejlődés támogatása			Továbbképzési lehetőség			Sportolási/ rekreációs lehetőségek			Közvetlen felettesével való kapcsolata			A dolgozói kapcsolatok (kisebb csoport)			A dolgozói kapcsolatok (nagyobb csoport)			Érdekképví- seletek		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
ÁJK	3,88	3,23	-0,65	4,23	2,85	-1,38	4,38	3,35	-1,04	4,50	3,81	-0,69	4,31	3,35	-0,96	3,42	2,73	-0,69	4,73	4,42	-0,31	4,65	4,00	-0,65	4,08	3,65	-0,42	3,60	3,12	-0,48
ÁOK	3,96	3,03	-0,93	4,35	2,34	-2,01	4,49	2,42	-2,07	4,83	2,86	-1,97	4,70	2,80	-1,90	3,97	2,25	-1,72	4,86	3,95	-0,91	4,74	3,77	-0,98	4,24	3,18	-1,07	4,15	2,43	-1,73
BTK	4,10	3,67	-0,42	4,48	2,73	-1,74	4,51	2,98	-1,54	4,66	3,28	-1,38	4,59	2,84	-1,75	3,71	3,35	-0,36	4,85	4,26	-0,60	4,83	3,91	-0,92	4,20	3,33	-0,87	4,08	3,12	-0,96
ETK – össz.	4,12	3,65	-0,48	4,20	2,93	-1,26	4,28	3,01	-1,27	4,46	3,27	-1,19	4,44	3,13	-1,31	3,70	2,63	-1,06	4,62	4,21	-0,41	4,52	3,99	-0,53	4,26	3,56	-0,71	3,84	2,79	-1,04
FE EK	4,29	3,28	-1,02	4,17	3,35	-0,81	4,56	3,12	-1,44	4,72	3,29	-1,43	4,50	3,12	-1,38	3,50	2,24	-1,26	4,67	4,24	-0,43	4,71	4,06	-0,65	4,12	3,33	-0,78	3,82	2,72	-1,10
IGYFK	4,33	3,00	-1,33	4,64	2,92	-1,73	4,41	2,85	-1,57	4,64	3,00	-1,64	4,64	2,85	-1,80	3,50	3,23	-0,27	4,61	4,31	-0,30	4,71	4,23	-0,48	4,29	3,77	-0,52	4,43	3,23	-1,20
KTK	4,38	3,74	-0,65	4,52	3,74	-0,78	4,65	3,29	-1,36	4,59	3,34	-1,25	4,18	3,34	-0,83	3,50	2,88	-0,62	4,79	4,20	-0,59	4,76	4,14	-0,62	4,41	3,69	-0,73	3,88	3,42	-0,46
MK	3,17	3,17	0,00	4,17	3,00	-1,17	4,50	2,67	-1,83	4,50	3,17	-1,33	4,33	3,33	-1,00	3,17	3,17	0,00	4,17	4,17	0,00	4,50	3,50	-1,00	4,00	3,00	-1,00	4,17	2,50	-1,67
PMMK	4,22	3,46	-0,77	4,41	2,88	-1,53	4,53	3,13	-1,40	4,78	3,28	-1,49	4,48	3,41	-1,07	3,76	3,12	-0,64	4,75	4,28	-0,48	4,70	4,09	-0,62	4,17	3,44	-0,73	3,96	2,65	-1,31
TTK	3,97	3,17	-0,80	4,29	2,34	-1,94	4,31	2,28	-2,03	4,64	2,61	-2,03	4,25	2,53	-1,72	3,89	3,03	-0,86	4,75	3,89	-0,86	4,72	3,36	-1,36	4,33	2,89	-1,44	4,06	2,35	-1,71
RH	4,17	3,31	-0,86	4,34	3,00	-1,34	4,69	3,21	-1,48	4,72	3,21	-1,52	4,59	3,00	-1,59	3,93	3,69	-0,24	4,83	4,48	-0,34	4,59	4,17	-0,41	4,31	3,55	-0,76	4,10	3,24	-0,86
GFI	4,08	3,08	-1,00	3,96	2,56	-1,40	4,48	2,52	-1,96	4,56	2,67	-1,90	4,42	2,38	-2,04	3,88	2,43	-1,45	4,67	3,92	-0,75	4,65	4,08	-0,56	4,53	3,40	-1,13	4,15	2,78	-1,37
OIG	4,00	3,89	-0,11	4,56	3,89	-0,67	4,78	4,11	-0,67	4,89	4,00	-0,89	4,63	3,88	-0,75	3,89	3,67	-0,22	4,89	4,56	-0,33	4,67	4,11	-0,56	4,11	3,44	-0,67	3,67	3,33	-0,33
INyT	4,43	4,57	0,14	4,71	3,43	-1,29	4,71	3,57	-1,14	4,14	3,43	-0,71	4,14	3,29	-0,86	3,57	1,86	-1,71	5,00	4,71	-0,29	5,00	4,57	-0,43	4,43	4,00	-0,43	3,57	3,14	-0,43
Klin. K.	4,42	3,00	-1,42	4,44	2,45	-2,00	4,58	2,31	-2,27	4,70	2,80	-1,89	4,68	2,96	-1,72	4,05	2,24	-1,82	4,80	3,95	-0,85	4,68	3,69	-1,00	4,40	3,09	-1,32	4,42	2,45	-1,97
Egy. Könyvt.	4,65	3,50	-1,15	4,74	2,89	-1,84	4,90	3,10	-1,80	4,95	3,25	-1,70	4,85	3,20	-1,65	4,10	2,56	-1,54	4,90	4,10	-0,80	4,90	3,85	-1,05	4,60	3,25	-1,35	4,45	2,90	-1,55
Gyak. Isk.	4,15	3,02	-1,13	4,24	3,66	-0,58	4,71	3,46	-1,25	4,76	3,83	-0,93	4,60	3,87	-0,73	3,74	3,31	-0,43	4,82	4,37	-0,45	4,70	3,97	-0,73	4,06	3,68	-0,38	4,25	3,62	-0,64
Egyéb	3,55	3,38	-0,18	4,44	3,63	-0,81	4,44	3,94	-0,50	5,00	4,13	-0,88	5,00	4,13	-0,88	3,63	3,63	0,00	5,00	4,63	-0,38	4,30	4,13	-0,18	4,63	3,56	-1,06	3,31	2,69	-0,63
PTE össz.	4,25	3,14	-1,11	4,37	2,61	-1,76	4,54	2,57	-1,97	4,69	2,94	-1,75	4,60	2,94	-1,66	3,92	2,51	-1,41	4,78	4,04	-0,74	4,69	3,81	-0,88	4,35	3,23	-1,12	4,24	2,64	-1,61

Kar, egység/elé- gedettség- fontosság	Belső kommunikáció			Rektori Fórum összességében			Rektori Fórum információ- tartalom			Rektori Fórum terjedelem			Rektori Fórum design			Rektori Fórum gyakoriság			Események: rektori látogatások			Karrier- tervezés			Toborzás/ kiválasztás			Utánpótlás- fejlesztés		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
ÁJK	4,52	3,96	-0,56	3,68	3,59	-0,09	3,76	3,73	-0,03	3,33	3,91	0,58	3,14	3,82	0,68	3,24	3,77	0,53	3,13	3,09	-0,04	4,19	3,04	-1,15	4,04	2,65	-1,39	4,21	2,79	-1,42
ÁOK	4,34	3,00	-1,34	3,73	3,13	-0,60	3,95	3,19	-0,76	3,54	3,18	-0,37	3,26	3,28	0,01	3,51	3,20	-0,31	3,32	2,78	-0,54	4,51	2,31	-2,21	4,22	2,24	-1,97	4,67	2,37	-2,31
BTK	4,61	3,35	-1,26	4,08	3,55	-0,53	4,37	3,65	-0,72	4,03	3,70	-0,33	3,59	3,58	-0,02	3,75	3,79	0,04	3,95	3,23	-0,72	4,68	2,95	-1,73	4,44	2,93	-1,51	4,74	2,76	-1,99
ETK – össz.	4,26	3,32	-0,94	3,83	3,46	-0,37	3,95	3,56	-0,39	3,77	3,41	-0,35	3,68	3,51	-0,16	3,79	3,61	-0,18	3,68	3,17	-0,51	4,38	3,08	-1,30	4,06	2,96	-1,10	4,22	2,89	-1,32
FE EK	4,47	2,94	-1,53	3,67	3,13	-0,54	3,87	3,19	-0,68	3,60	3,31	-0,29	3,47	3,25	-0,22	3,73	3,25	-0,48	3,24	3,13	-0,11	4,44	3,00	-1,44	4,41	2,72	-1,69	4,47	2,83	-1,64
IGYFK	4,71	3,62	-1,10	4,33	4,09	-0,24	4,25	3,64	-0,61	4,08	3,82	-0,27	3,83	3,73	-0,11	4,08	3,82	-0,27	4,00	3,70	-0,30	4,77	2,83	-1,94	4,42	3,09	-1,33	4,42	3,18	-1,23
KTK	4,68	3,66	-1,02	3,85	3,73	-0,12	3,94	3,70	-0,24	3,79	3,82	0,03	3,59	3,75	0,16	3,75	3,70	-0,05	3,19	3,09	-0,10	4,64	3,38	-1,25	4,33	3,38	-0,95	4,48	3,38	-1,10
MK	4,67	3,33	-1,33	3,83	3,50	-0,33	4,17	3,83	-0,33	3,50	4,00	0,50	3,50	3,17	-0,33	3,67	3,67	0,00	3,50	3,17	-0,33	4,67	3,00	-1,67	4,17	3,00	-1,17	4,33	3,17	-1,17
PMMK	4,46	3,35	-1,10	3,92	3,53	-0,39	4,09	3,57	-0,53	3,69	3,49	-0,20	3,56	3,43	-0,13	3,78	3,51	-0,27	3,61	3,20	-0,41	4,47	3,07	-1,40	4,28	3,00	-1,28	4,47	2,99	-1,49
TTK	4,53	2,83	-1,69	3,97	3,58	-0,39	4,10	3,60	-0,50	3,45	3,70	0,25	2,81	3,77	0,97	3,50	3,77	0,27	3,65	2,83	-0,81	4,61	2,52	-2,10	4,23	2,68	-1,55	4,50	2,35	-2,15
RH	4,83	3,72	-1,10	4,10	3,96	-0,14	4,14	3,86	-0,28	3,86	3,89	0,03	3,69	3,62	-0,07	4,00	3,71	-0,29	3,96	3,29	-0,68	4,38	3,17	-1,21	4,17	3,03	-1,14	4,38	3,10	-1,28
GFI	4,57	3,09	-1,49	3,73	3,46	-0,27	3,75	3,37	-0,38	3,55	3,34	-0,21	3,55	3,29	-0,26	3,60	3,29	-0,31	3,17	2,90	-0,27	4,11	2,25	-1,86	3,86	2,45	-1,41	3,93	2,31	-1,62
OIG	4,67	3,89	-0,78	3,75	3,50	-0,25	3,88	3,75	-0,13	3,75	3,50	-0,25	3,63	3,38	-0,25	3,57	3,43	-0,14	3,33	3,22	-0,11	4,44	3,56	-0,89	4,33	3,44	-0,89	4,22	3,56	-0,67
INyT	4,86	3,43	-1,43	3,43	3,00	-0,43	3,57	3,29	-0,29	3,29	3,14	-0,14	3,43	3,71	0,29	3,57	3,67	0,10	3,43	2,86	-0,57	4,57	3,14	-1,43	4,29	2,86	-1,43	4,00	2,71	-1,29
Klin. K.	4,53	2,86	-1,68	3,99	2,82	-1,17	3,94	2,91	-1,04	3,73	2,93	-0,80	3,51	2,86	-0,65	3,63	2,89	-0,74	3,47	2,54	-0,93	4,50	2,42	-2,08	4,32	2,53	-1,79	4,45	2,43	-2,02
Egy. Könyvt.	4,79	3,44	-1,35	4,29	3,63	-0,67	4,44	3,56	-0,87	4,25	3,56	-0,69	4,25	3,69	-0,56	4,25	3,69	-0,56	4,12	3,31	-0,81	4,65	3,10	-1,55	4,42	2,83	-1,59	4,68	3,21	-1,47
Gyak. Isk.	4,37	4,02	-0,35	3,61	3,74	0,13	3,67	3,77	0,11	3,15	3,77	0,63	3,19	3,61	0,42	3,40	3,55	0,15	3,23	2,90	-0,34	4,44	3,18	-1,26	4,36	3,35	-1,01	4,54	3,50	-1,04
Egyéb	4,75	3,75	-1,00	4,44	4,00	-0,44	4,19	3,56	-0,63	3,50	3,63	0,13	3,00	3,38	0,38	4,19	3,75	-0,44	4,38	2,81	-1,56	4,00	3,19	-0,81	3,75	2,94	-0,81	4,19	3,38	-0,81
PTE össz.	4,52	3,08	-1,44	3,92	3,18	-0,73	3,97	3,22	-0,76	3,69	3,23	-0,46	3,48	3,19	-0,29	3,65	3,22	-0,43	3,48	2,81	-0,67	4,47	2,58	-1,90	4,25	2,63	-1,62	4,43	2,58	-1,85

4.1.2 Fontosság-elégedettség a beosztás függvényében

A továbbiakban a fontosság-elégedettség dimenzióját a beosztás függvényében vizsgáljuk.

Az *egyetemi/főiskolai oktatók kutatók* fontosság szempontjából a legmagasabb átlagokat (4,8 felett) a *munka tartalmára* és a *szakmai fejlődés támogatására* adták. Az elégedettség mértéke egyetlen szempont esetében sem éri el náluk a négyes értéket, leginkább a *közvetlen felettséssel való kapcsolattal* elégedettek (3,99). Jelentős különbség jelentkezik az elvárásokhoz képest a *bérrendszer*, az *utánpótlás-fejlesztés* és a *karriertervezés* területén.

A *pedagógusok* az egyetem más beosztású dolgozóihoz képest magasabb elégedettségi értékeket adtak, és több szempont vonatkozásában láthatunk náluk a fontossági értékeknél magasabb elégedettségi értéket is.

Az *adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású* munkatársak eredményei is jobbak az átlagnál, de az egyes szempontok elégedettségi értékei nem érik el a fontossági szinteket.

A *fizikai foglalkozásúak* elégedetlensége leginkább a *szakmai fejlődés támogatásánál* jelentkezik, amely esetükben még a legalacsonyabb elégedettségi átlagot elért *bérrendszernél* is gyengébb értékelést, és nagyobb fontosságot kapott.

Az *egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású* dolgozóknál találjuk a legnagyobb különbséget a fontosság és elégedettség értékei között: -2,83 a *bérrendszer* különbségi mutatója, de a *dicséret, elismerés, a teljesítmény-értékelés* és a *munkafeltételek* is mind -2 alatt maradnak. Elégedettségi értékeik nem érik el az átlagot.

Az *egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású* munkatársak kevéssel jobb eredményt mutatnak az egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozásúaknál. Egy esetben négyes feletti elégedettségi értéket is találunk a *közvetlen felettesével való kapcsolatra* vonatkozóan, ugyanakkor az alulteljesített értékek esetükben is nagyon jellemzőek. (8. táblázat)

8. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói (Beosztás szerint)

Beosztás/elégedettség-fontosság	Munkafeltételek			A munka tartalma			A munka változatossága			Munkaidő beosztása			Ügyiratkezelés, adminisztráció			Postázási rendszer			Pénzügyi ügyintézés folyamata			Személyi ügyintézés folyamata			Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)			Bérrendszer		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
Egyetemi/főiskolai oktató, kutató	4,68	3,27	-1,41	4,84	3,93	-0,91	4,52	3,76	-0,76	4,39	3,91	-0,48	3,93	2,89	-1,03	3,78	3,39	-0,38	4,52	2,61	-1,91	4,37	3,19	-1,18	3,62	3,13	-0,49	4,74	2,59	-2,15
Pedagógus	4,77	4,08	-0,69	4,91	4,53	-0,38	4,66	4,21	-0,44	4,51	4,32	-0,20	4,23	4,34	0,11	3,61	4,17	0,56	4,31	3,78	-0,53	4,49	4,38	-0,11	3,61	4,31	0,70	4,80	3,13	-1,67
Adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású	4,53	3,52	-1,01	4,53	3,82	-0,71	4,19	3,41	-0,77	4,35	4,14	-0,20	4,27	3,30	-0,97	4,10	3,26	-0,83	4,44	3,14	-1,30	4,37	3,38	-0,99	3,86	2,75	-1,10	4,69	2,76	-1,93
Fizikai foglalkozású	4,64	3,00	-1,64	4,08	2,90	-1,18	3,66	3,31	-0,35	3,84	4,28	0,44	3,75	3,37	-0,38	3,75	4,37	0,62	4,22	4,20	-0,02	4,22	4,18	-0,04	4,68	2,47	-2,21	4,62	2,87	-1,75
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	4,71	2,50	-2,22	4,65	3,57	-1,08	4,26	2,83	-1,43	4,44	3,39	-1,06	4,15	2,90	-1,26	3,68	3,40	-0,28	4,41	2,94	-1,47	4,36	2,82	-1,54	4,14	2,75	-1,39	4,81	1,98	-2,83
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	4,87	2,98	-1,88	4,76	3,77	-1,00	4,53	3,20	-1,33	4,65	3,81	-0,84	4,36	3,20	-1,16	4,18	3,34	-0,84	4,63	3,25	-1,38	4,59	3,13	-1,46	4,14	2,55	-1,58	4,84	2,25	-2,59
Egyéb	4,58	3,10	-1,47	4,29	3,23	-1,06	4,38	2,97	-1,41	4,17	3,38	-0,79	3,82	2,63	-1,19	3,98	2,73	-1,24	4,28	2,65	-1,64	4,36	2,66	-1,70	3,86	2,27	-1,58	4,89	2,29	-2,59
PTE összesen	4,70	3,16	-1,54	4,69	3,80	-0,89	4,38	3,35	-1,03	4,46	3,86	-0,59	4,19	3,13	-1,06	3,97	3,36	-0,61	4,51	3,04	-1,47	4,44	3,20	-1,24	3,93	2,81	-1,12	4,77	2,45	-2,32

Beosztás/elégedettség-fontosság	Cafetéria rendszer rugalmassága			Teljesítmény-értékelés (TÉR)			Dicséret, elismerés			Szakmai fejlődés támogatása			Továbbképzési lehetőség			Sportolási/ rekreációs lehetőségek			Közvetlen felettesével való kapcsolata			A dolgozói kapcsolatok (kisebb csoport)			A dolgozói kapcsolatok (nagyobb csoport)			Érdekképviseletek		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
Egyetemi/főiskolai oktató, kutató	3,91	3,28	-0,63	4,43	2,72	-1,71	4,55	2,68	-1,86	4,82	3,05	-1,77	4,59	3,00	-1,59	3,84	2,89	-0,96	4,76	3,99	-0,78	4,76	3,84	-0,92	4,25	3,24	-1,01	4,06	2,63	-1,43
Pedagógus	4,20	3,24	-0,96	4,32	3,81	-0,50	4,74	3,64	-1,11	4,77	3,92	-0,85	4,62	3,94	-0,67	3,85	3,31	-0,54	4,84	4,47	-0,37	4,70	3,94	-0,76	4,13	3,72	-0,41	4,21	3,63	-0,58
Adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású	4,17	3,30	-0,87	4,14	2,79	-1,35	4,43	2,86	-1,57	4,49	3,04	-1,45	4,41	2,83	-1,58	3,79	2,66	-1,13	4,73	4,14	-0,59	4,68	4,04	-0,64	4,36	3,49	-0,88	4,10	3,00	-1,10
Fizikai foglalkozású	4,51	3,59	-0,92	4,35	2,81	-1,54	4,23	2,68	-1,55	4,81	2,81	-2,00	4,56	2,81	-1,75	3,50	2,69	-0,81	4,49	4,28	-0,21	4,81	3,37	-1,44	4,38	3,31	-1,07	4,56	2,66	-1,90
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	4,30	2,78	-1,52	4,38	2,13	-2,25	4,49	2,11	-2,38	4,67	2,64	-2,03	4,62	2,74	-1,88	3,92	2,07	-1,84	4,75	3,72	-1,02	4,61	3,55	-1,05	4,36	2,99	-1,37	4,15	2,25	-1,90
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	4,56	3,07	-1,49	4,52	2,49	-2,03	4,63	2,32	-2,31	4,76	2,86	-1,90	4,75	3,03	-1,72	4,10	2,20	-1,89	4,85	4,09	-0,76	4,69	3,72	-0,97	4,43	3,07	-1,36	4,56	2,42	-2,13
Egyéb	4,16	2,95	-1,22	4,42	2,49	-1,94	4,74	2,57	-2,17	4,78	2,57	-2,21	4,66	2,30	-2,36	4,06	2,62	-1,44	4,83	4,10	-0,74	4,74	3,49	-1,26	4,41	3,11	-1,30	4,32	2,50	-1,82
PTE összesen	4,25	3,14	-1,11	4,37	2,61	-1,76	4,54	2,57	-1,97	4,69	2,94	-1,75	4,60	2,94	-1,66	3,92	2,51	-1,41	4,78	4,04	-0,74	4,69	3,81	-0,88	4,35	3,23	-1,12	4,24	2,64	-1,61

Beosztás/elégedettség-fontosság	Belső kommunikáció			Rektori Fórum összességében			Rektori Fórum információ-tartalom			Rektori Fórum terjedelem			Rektori Fórum design			Rektori Fórum gyakoriság			Események: rektori látogatások			Karrier-tervezés			Toborzás/ kiválasztás			Utánpótlás-fejlesztés		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
Egyetemi/főiskolai oktató, kutató	4,44	3,18	-1,26	3,85	3,53	-0,32	4,06	3,52	-0,54	3,68	3,58	-0,10	3,33	3,52	0,19	3,60	3,60	0,00	3,47	3,06	-0,41	4,70	2,73	-1,96	4,39	2,68	-1,71	4,66	2,69	-1,97
Pedagógus	4,44	3,95	-0,49	3,68	3,74	0,05	3,80	3,98	0,18	3,39	3,76	0,37	3,65	3,54	-0,12	3,64	3,56	-0,08	3,36	2,88	-0,48	4,52	3,41	-1,11	4,46	3,47	-0,99	4,59	3,60	-0,99
Adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású	4,58	3,31	-1,27	3,82	3,42	-0,40	3,90	3,49	-0,40	3,65	3,48	-0,17	3,52	3,41	-0,11	3,67	3,42	-0,25	3,45	3,03	-0,42	4,23	2,75	-1,48	4,02	2,76	-1,26	4,14	2,73	-1,41
Fizikai foglalkozású	4,66	2,90	-1,75	4,11	3,62	-0,48	4,00	3,52	-0,48	4,00	3,14	-0,86	4,00	3,52	-0,48	4,00	3,14	-0,86	4,52	4,03	-0,48	4,41	3,31	-1,11	3,89	3,31	-0,59	4,41	3,31	-1,11
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	4,45	2,67	-1,78	3,87	2,87	-0,99	3,77	2,89	-0,88	3,46	2,97	-0,48	3,17	2,99	-0,17	3,38	2,97	-0,42	3,14	2,44	-0,70	4,45	2,31	-2,14	4,25	2,41	-1,85	4,40	2,27	-2,13
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	4,57	2,90	-1,67	4,09	2,69	-1,40	4,05	2,74	-1,31	3,87	2,73	-1,14	3,74	2,69	-1,06	3,81	2,74	-1,06	3,67	2,49	-1,18	4,52	2,35	-2,17	4,34	2,49	-1,85	4,51	2,37	-2,14
Egyéb	4,70	3,03	-1,67	4,45	3,34	-1,10	4,51	3,47	-1,03	3,94	3,49	-0,45	3,45	3,38	-0,07	3,82	3,31	-0,51	3,86	2,66	-1,20	4,61	2,25	-2,36	4,41	2,63	-1,78	4,52	2,78	-1,74
PTE összesen	4,52	3,08	-1,44	3,92	3,18	-0,73	3,97	3,22	-0,76	3,69	3,23	-0,46	3,48	3,19	-0,29	3,65	3,22	-0,43	3,48	2,81	-0,67	4,47	2,58	-1,90	4,25	2,63	-1,62	4,43	2,58	-1,85

4.1.3 Fontosság-elégedettség a munkaviszony ideje függvényében

A továbbiakban a fontosság-elégedettség dimenzióját a munkaviszony ideje függvényében vizsgáljuk.

Megállapíthatjuk, hogy az elégedettségi mutatók minden szempontra vonatkozóan legjobbak a 0-1 év közötti munkaviszonnyal rendelkezők körében, és náluk legkisebb az eltérés a fontossági és elégedettségi értékek között. (9. táblázat)

9. táblázat: A területek fontosság-elégedettség mutatói (Munkaviszony ideje szerint)

Munkaviszony ideje/elégedettség-fontosság	Munkafeltételek			A munka tartalma			A munka változatossága			Munkaidő beosztása			Ügyiratkezelés, adminisztráció			Postázási rendszer			Pénzügyi ügyintézés folyamata			Személyi ügyintézés folyamata			Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)			Bérrendszer		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
0-1 év	4,54	3,65	-0,89	4,81	4,12	-0,70	4,47	3,51	-0,96	4,53	4,23	-0,30	4,34	3,95	-0,39	4,01	3,87	-0,15	4,55	3,79	-0,76	4,54	3,90	-0,64	4,17	3,36	-0,82	4,68	3,10	-1,59
1-5 év	4,69	3,07	-1,62	4,69	3,69	-0,99	4,37	3,36	-1,00	4,45	3,99	-0,46	4,23	3,13	-1,09	3,89	3,53	-0,36	4,59	2,94	-1,64	4,49	3,06	-1,43	4,02	2,62	-1,40	4,84	2,40	-2,45
5-10 év	4,66	3,16	-1,50	4,70	3,84	-0,86	4,33	3,33	-1,00	4,45	3,79	-0,66	4,24	3,16	-1,08	3,96	3,23	-0,73	4,46	3,04	-1,43	4,39	3,19	-1,20	3,78	2,89	-0,89	4,72	2,44	-2,28
10-20 év	4,76	3,11	-1,65	4,66	3,79	-0,87	4,41	3,34	-1,07	4,42	3,75	-0,67	4,13	3,02	-1,11	3,95	3,33	-0,62	4,49	3,01	-1,49	4,43	3,18	-1,25	3,92	2,69	-1,22	4,81	2,45	-2,36
20-30 év	4,77	3,08	-1,68	4,71	3,79	-0,93	4,42	3,34	-1,07	4,60	3,87	-0,73	4,22	3,13	-1,09	4,11	3,28	-0,83	4,60	3,04	-1,56	4,56	3,12	-1,43	3,92	3,00	-0,92	4,76	2,35	-2,41
30 év felett	4,68	3,31	-1,37	4,72	3,79	-0,92	4,42	3,34	-1,08	4,45	3,91	-0,54	4,13	2,97	-1,16	4,14	3,18	-0,96	4,47	2,95	-1,52	4,39	3,28	-1,12	3,93	2,93	-1,00	4,69	2,33	-2,36
PTE összesen	4,70	3,16	-1,54	4,69	3,80	-0,89	4,38	3,35	-1,03	4,46	3,86	-0,59	4,19	3,13	-1,06	3,97	3,36	-0,61	4,51	3,04	-1,47	4,44	3,20	-1,24	3,93	2,81	-1,12	4,77	2,45	-2,32

Munkaviszony ideje/elégedettség-fontosság	Cafetéria rendszer rugalmassága			Teljesítmény-értékelés (TÉR)			Dicséret, elismerés			Szakmai fejlődés támogatása			Továbbképzési lehetőség			Sportolási/rekreációs lehetőségek			Közvetlen felettesével való kapcsolata			A dolgozói kapcsolatok (kisebb csoport)			A dolgozói kapcsolatok (nagyobb csoport)			Érdeklékviseletek		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
0-1 év	4,34	3,85	-0,49	4,42	3,38	-1,03	4,43	2,92	-1,51	4,68	3,37	-1,31	4,45	3,43	-1,03	3,76	2,73	-1,03	4,83	4,45	-0,38	4,55	3,96	-0,58	4,33	3,61	-0,71	4,13	3,34	-0,79
1-5 év	4,29	3,16	-1,13	4,35	2,55	-1,80	4,60	2,65	-1,94	4,77	2,78	-1,99	4,67	2,79	-1,88	4,08	2,61	-1,48	4,78	4,08	-0,70	4,70	3,80	-0,91	4,43	3,26	-1,17	4,27	2,64	-1,63
5-10 év	4,22	3,25	-0,97	4,29	2,60	-1,69	4,47	2,58	-1,89	4,62	3,02	-1,59	4,58	3,00	-1,58	3,78	2,45	-1,34	4,81	4,17	-0,65	4,74	3,84	-0,90	4,35	3,26	-1,09	4,21	2,67	-1,54
10-20 év	4,26	2,99	-1,27	4,36	2,52	-1,84	4,60	2,48	-2,12	4,64	2,88	-1,77	4,58	2,84	-1,75	3,90	2,34	-1,56	4,74	3,92	-0,82	4,69	3,80	-0,89	4,29	3,16	-1,13	4,18	2,53	-1,66
20-30 év	4,24	2,99	-1,25	4,46	2,52	-1,93	4,44	2,43	-2,00	4,79	3,06	-1,72	4,60	3,10	-1,50	3,87	2,62	-1,25	4,81	3,97	-0,84	4,67	3,62	-1,05	4,41	3,07	-1,33	4,35	2,56	-1,79
30 év felett	4,19	3,10	-1,08	4,49	2,69	-1,80	4,59	2,49	-2,11	4,76	2,93	-1,83	4,63	2,95	-1,68	4,08	2,74	-1,34	4,81	3,88	-0,93	4,75	3,89	-0,86	4,36	3,26	-1,10	4,45	2,58	-1,87
PTE összesen	4,25	3,14	-1,11	4,37	2,61	-1,76	4,54	2,57	-1,97	4,69	2,94	-1,75	4,60	2,94	-1,66	3,92	2,51	-1,41	4,78	4,04	-0,74	4,69	3,81	-0,88	4,35	3,23	-1,12	4,24	2,64	-1,61

Munkaviszony ideje/elégedettség-fontosság	Belső kommunikáció			Rektori Fórum összességében			Rektori Fórum információ-tartalom			Rektori Fórum terjedelem			Rektori Fórum design			Rektori Fórum gyakoriság			Események: rektori látogatások			Karrier-tervezés			Toborzás/kiválasztás			Utánpótlás-fejlesztés		
	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.	F	E	Kül.
0-1 év	4,57	3,53	-1,05	3,94	3,51	-0,43	3,98	3,74	-0,24	3,85	3,79	-0,06	3,57	3,60	0,03	3,80	3,64	-0,16	3,38	3,08	-0,30	4,71	3,06	-1,66	4,33	3,26	-1,07	4,47	3,03	-1,45
1-5 év	4,58	3,18	-1,40	3,96	3,32	-0,64	3,97	3,27	-0,70	3,69	3,31	-0,38	3,54	3,29	-0,25	3,74	3,27	-0,46	3,44	2,93	-0,51	4,65	2,45	-2,20	4,37	2,59	-1,78	4,44	2,53	-1,91
5-10 év	4,53	3,09	-1,44	3,93	3,16	-0,77	4,02	3,18	-0,85	3,69	3,20	-0,49	3,48	3,20	-0,28	3,61	3,22	-0,39	3,39	2,78	-0,61	4,51	2,56	-1,95	4,18	2,65	-1,53	4,53	2,56	-1,96
10-20 év	4,47	2,96	-1,51	3,81	3,05	-0,75	3,84	3,12	-0,72	3,61	3,18	-0,42	3,39	3,08	-0,31	3,51	3,12	-0,39	3,35	2,68	-0,66	4,30	2,58	-1,72	4,17	2,60	-1,57	4,36	2,55	-1,81
20-30 év	4,50	2,97	-1,52	3,89	3,04	-0,85	3,92	3,13	-0,78	3,79	3,06	-0,73	3,60	3,01	-0,60	3,76	3,03	-0,73	3,90	2,65	-1,26	4,49	2,51	-1,98	4,21	2,54	-1,68	4,40	2,47	-1,93
30 év felett	4,56	3,05	-1,50	4,24	3,34	-0,91	4,45	3,31	-1,15	3,78	3,15	-0,63	3,45	3,29	-0,16	3,75	3,44	-0,31	3,76	3,01	-0,75	4,44	2,66	-1,78	4,44	2,55	-1,89	4,49	2,73	-1,77
PTE összesen	4,52	3,08	-1,44	3,92	3,18	-0,73	3,97	3,22	-0,76	3,69	3,23	-0,46	3,48	3,19	-0,29	3,65	3,22	-0,43	3,48	2,81	-0,67	4,47	2,58	-1,90	4,25	2,63	-1,62	4,43	2,58	-1,85

4.2 HR AUDIT KÉRDÉSEK

Arra keressük a választ, hogy a különböző vizsgált HR területekre vonatkozó állításainkkal mennyire értettek egyet a válaszadók. (10. táblázat)

10. táblázat: HR audit értékek 2011. év átlag szerint csökkenő sorrendben

HR audit értékek 2011	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel	4,63	5	5	0,70
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm	4,46	5	5	0,75
Elfogadom az ésszerű változásokat	4,41	5	5	0,72
Pontosan tudom, hogy mi a feladatom	4,37	5	5	0,85
Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem	4,29	5	5	0,89
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	4,20	5	5	1,09
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	4,11	5	5	1,12
Gyakran érzem túlterheltnak magam	3,92	4	5	1,08
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat	3,87	4	5	1,24
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	3,84	4	5	1,22
Lehetőségem van arra, hogy minden nap azt csináljam, ami a szaktudásomnak és a képességeimnek megfelelő	3,78	4	5	1,12
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	3,77	4	5	1,16
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom	3,76	4	5	1,23
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal	3,71	4	4	1,15
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	3,57	4	5	1,24
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	3,56	4	5	1,29
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	3,46	4	4	1,23
A kari/egységi munkamorál jónak mondható	3,41	3	4	1,00
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	3,21	3	3	1,21
A jó minőségű munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak	3,13	3	3	1,24
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit	3,12	3	3	1,20
A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek	3,08	3	3	1,20
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez	3,02	3	3	1,31
Biztosnak érzem a munkahelyem	3,02	3	3	1,17
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	2,99	3	3	1,25
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	2,89	3	3	1,20
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	2,87	3	3	1,13
Folyamatosan informálnak az egyetem teljesítményéről	2,77	3	3	1,22
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	2,52	3	1	1,26
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	2,36	2	3	1,13
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt	2,24	2	1	1,13

A leginkább jellemzőnek ítélt megállapítások súlyozott átlag szerinti csökkenő sorrendben a következők (>4,0):

1. Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel.
2. Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm.
3. Elfogadom az ésszerű változásokat.
4. Pontosan tudom, hogy mi a feladatom.
5. Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem.
6. Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom.
7. Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem.

A legkevésbé jellemzőnek, így legproblematisabbnak tartott megállapítások csökkenő sorrendben a következők (<3,0):

1. A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt.
2. Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt.
3. Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel.
4. Folyamatosan informálnak az egyetem teljesítményéről.
5. Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit.
6. Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan.
7. Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről.

A HR audit értékek a 2010-es eredményekkel való összehasonlítás alapján többségében magasabbak, jóval több a 4-es feletti eredmény, a 2009-es vizsgálathoz képest viszont több esetben tapasztalhatunk visszaesést. Ugyanakkor a negatív tartalmú kijelentések (pszichés terhelés, túlterheltség) is magasabb értékeket mutatnak az idei vizsgálatban. (11. táblázat)

11. táblázat: HR audit értékek a 2009-2011. évek függvényében a 2011. átlag szerint
csökkenő sorrendben

HR audit értékek 2011	2009	2010	2011
	Átlag	Átlag	Átlag
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel	4,50	4,03	4,63
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm	4,20	3,84	4,46
Elfogadom az ésszerű változásokat	-	-	4,41
Pontosan tudom, hogy mi a feladatom	-	-	4,37
Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem	-	-	4,29
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	4,10	3,63	4,20
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	-	3,54	4,11
Gyakran érzem túlterheltnek magam	-	3,44	3,92
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzeléseimet és javaslataimat	4,10	3,52	3,87
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	3,30	3,32	3,84
Lehetőségem van arra, hogy minden nap azt csináljam, ami a szaktudásomnak és a képességeimnek megfelelő.	-	3,55	3,78
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	2,50	3,30	3,77
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom	3,90	3,35	3,76
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztással	3,80	3,36	3,71
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	3,90	3,61	3,57
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	-	3,18	3,56
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	3,50	3,53	3,46
A kari/egységi munkamorál jónak mondható	3,30	3,01	3,41
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	3,40	3,21	3,21
A jó minőségű munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak	-	-	3,13
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit	3,30	2,91	3,12
A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek	2,70	2,73	3,08
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez	2,60	2,66	3,02
Biztosnak érzem a munkahelyem	3,10	2,84	3,02
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	3,00	2,99	2,99
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	2,80	2,58	2,89
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	2,80	2,71	2,87
Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről	-	2,50	2,77
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	2,50	2,52	2,52
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	2,20	2,44	2,36
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt	2,50	2,08	2,24

4.2.1 HR audit a szervezeti egység függvényében

12. táblázat: HR audit értékek 2011 (Kar/egység szerint)

HR audit értékek/Kar, szervezeti egység	ÁJK	ÁOK	BTK	ETK – össz.	FE EK	IGYFK	KTK	MK	PMMK	TTK	RH	GFI	OIG	INyT	Klin. Közp.	Egy. Könyvt.	Gyak. iskolák	Egyéb	PTE összesen
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	3,38	2,75	3,52	3,12	3,33	3,21	3,17	3,50	3,05	2,94	3,52	3,04	3,67	2,86	2,65	3,00	2,69	3,30	2,87
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit	4,19	2,92	3,89	3,50	3,65	4,00	4,06	4,50	3,65	2,94	3,76	3,20	4,22	3,86	2,80	3,25	3,34	3,75	3,12
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	4,23	2,81	3,55	3,34	3,71	3,36	4,32	3,67	3,52	2,53	3,41	2,71	4,22	4,17	2,77	3,40	3,64	4,10	2,99
Folyamatosan informálnak az egyetem teljesítményéről	3,50	2,66	3,52	3,16	3,29	3,21	3,68	4,00	3,15	3,00	3,62	2,71	3,78	3,00	2,48	3,15	2,90	3,15	2,77
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	4,15	3,66	4,05	4,11	4,24	4,00	3,97	4,00	3,96	3,42	4,62	3,63	4,89	4,29	3,79	4,33	3,97	4,50	3,84
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat	4,15	3,75	4,27	4,23	4,29	3,78	4,24	4,17	4,01	3,81	4,52	3,80	4,78	4,71	3,74	3,86	4,25	4,85	3,87
Pontosan tudom, hogy mi a feladatom	4,88	4,26	4,70	4,45	4,65	4,22	4,40	4,33	4,57	4,42	4,66	4,20	5,00	4,57	4,31	4,67	4,74	4,80	4,37
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel	4,85	4,54	4,84	4,48	4,82	4,50	4,63	4,83	4,67	4,61	4,86	4,39	5,00	5,00	4,64	4,90	4,82	4,80	4,63
Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem	4,58	4,11	4,64	4,24	4,47	4,17	4,20	4,33	4,34	4,08	4,59	4,10	4,78	4,29	4,30	4,67	4,47	4,50	4,29
Lehetőségem van arra, hogy minden nap azt csináljam, ami a szaktudásomnak és a képességeimnek megfelelő	3,88	3,53	4,00	3,87	4,00	3,67	3,97	3,83	3,80	3,44	4,03	3,90	4,33	3,86	3,74	3,95	4,45	4,65	3,78
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	4,38	4,31	4,23	4,16	4,12	3,94	4,46	3,83	4,27	4,22	3,90	4,06	3,89	3,43	4,20	4,25	4,87	3,65	4,20
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődőm	4,58	4,57	4,75	4,47	4,53	4,33	4,54	4,67	4,50	4,69	4,52	4,18	4,67	4,43	4,41	4,70	4,65	4,60	4,46
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	3,96	3,39	3,75	3,87	3,88	3,56	3,54	4,00	3,90	3,33	4,07	3,20	4,11	3,57	3,33	3,65	4,10	4,30	3,46
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez	3,38	2,95	2,93	3,32	3,56	2,79	3,29	3,67	3,24	2,32	3,62	2,54	3,78	3,57	3,01	3,60	3,85	4,38	3,02
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	3,68	2,99	3,57	3,51	3,71	3,22	3,86	3,50	3,54	3,17	3,68	3,02	4,11	4,00	3,06	3,60	3,87	3,80	3,21
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	4,46	4,02	4,12	4,13	4,47	3,83	4,60	4,83	4,32	4,28	3,83	3,65	4,33	3,83	4,12	4,10	4,61	4,35	4,11
A jó minőségű munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak	4,46	2,93	3,48	3,54	3,88	3,83	4,26	3,00	3,86	2,97	4,31	3,06	4,22	4,57	2,82	3,55	3,87	4,45	3,13
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	4,31	3,39	4,41	3,96	4,53	4,50	4,51	4,33	4,18	4,00	4,38	3,55	4,11	4,43	3,17	4,10	4,33	4,35	3,57
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom	4,77	3,66	4,34	3,90	3,94	4,19	4,77	4,50	4,27	3,89	4,31	3,53	4,67	4,43	3,50	4,24	4,46	4,50	3,76
Gyakran érzem túlterheltnak magam	3,85	3,95	4,14	3,45	3,59	3,83	3,77	4,00	3,48	3,94	3,66	3,86	3,78	3,86	4,02	3,62	3,90	3,65	3,92
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	3,23	3,88	3,41	3,02	3,18	3,71	3,29	3,67	2,98	3,71	3,66	3,39	2,89	3,14	4,08	3,00	3,91	3,40	3,77
A kari/egységi munkamorál jónak mondható	3,73	3,22	3,70	3,49	3,24	3,64	4,14	3,83	3,61	3,31	4,24	3,27	4,33	4,57	3,32	3,50	3,63	3,90	3,41
Biztosnak érzem a munkahelyem	3,40	3,30	3,18	2,79	3,12	2,86	3,91	3,50	3,23	3,09	3,37	2,53	3,22	3,86	2,92	3,45	3,60	2,70	3,02
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	2,42	2,32	2,75	2,74	2,47	2,86	3,00	2,83	2,63	2,42	3,34	2,27	3,00	3,00	2,14	3,30	2,64	3,30	2,36
A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek	3,31	2,86	3,50	3,28	3,53	3,07	3,60	3,00	3,16	2,80	3,45	2,65	3,78	3,71	3,07	3,75	3,52	3,55	3,08
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt	2,73	2,09	2,73	2,76	2,53	2,86	3,43	2,83	2,57	2,29	2,90	2,00	3,56	3,57	2,00	2,80	2,73	3,30	2,24
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	3,19	2,71	3,23	3,10	3,35	3,07	3,71	3,50	2,91	2,39	3,69	2,76	4,33	4,00	2,77	3,25	3,22	4,15	2,89
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	2,81	2,33	2,58	2,89	2,94	2,79	3,20	2,67	2,65	2,26	3,00	2,23	3,33	3,57	2,48	2,80	2,59	3,30	2,52
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztással	4,04	3,45	3,95	4,01	3,88	3,44	4,29	4,17	3,91	3,83	4,21	3,88	4,11	4,14	3,58	3,95	3,96	3,80	3,71
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	3,23	3,76	3,57	3,48	3,82	3,50	3,51	2,83	3,40	4,06	3,79	3,67	3,67	4,00	3,48	3,85	3,34	3,85	3,56
Elfogadom az ésszerű változásokat	4,58	4,43	4,41	4,46	4,53	4,39	4,51	4,33	4,40	4,63	4,57	4,35	4,56	4,71	4,37	4,50	4,45	4,80	4,41

A karok/egységek közül a legtöbb átlag alatti eredményt a GFI, az ÁOK, a KK, a TTK és az IGYFK esetében találunk. (12. táblázat)

4.2.2 HR audit a beosztás függvényében

13. táblázat: HR audit értékek 2011 (Beosztás szerint)

HR audit értékek/Beosztás	Egyetemi/főiskolai oktató, kutató	Pedagógus	Admin., műszaki, egyéb szolg. végző szellemi foglalkozású	Fizikai foglalkozású	Eü.-ben dolgozó szellemi foglalkozású	Eü.-ben dolgozó fizikai foglalkozású	Egyéb	PTE összesen
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	3,14	2,86	3,10	2,56	2,55	2,57	3,19	2,87
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit	3,53	3,18	3,36	3,12	2,80	2,72	3,37	3,12
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	3,29	3,45	3,19	3,03	2,62	2,73	2,79	2,99
Folyamatosan informálnak az Egyetem teljesítményéről	3,17	2,87	3,04	2,96	2,27	2,45	2,94	2,77
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	3,68	3,90	4,03	4,31	3,46	3,96	3,84	3,84
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat	3,82	4,32	4,09	3,89	3,49	3,84	3,96	3,87
Pontosan tudom, hogy mi a feladatom	4,44	4,81	4,45	4,14	3,93	4,44	4,35	4,37
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel	4,66	4,88	4,60	4,53	4,52	4,67	4,49	4,63
Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem	4,28	4,54	4,31	4,26	4,00	4,41	4,06	4,29
Lehetőségem van arra, hogy minden nap azt csináljam, ami a szaktudásomnak és a	3,72	4,49	3,83	3,96	3,25	3,99	3,45	3,78
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	4,41	4,91	3,86	4,14	3,98	4,41	4,02	4,20
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődőm	4,71	4,71	4,32	4,04	4,40	4,42	4,21	4,46
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	3,63	4,16	3,45	4,04	3,10	3,47	3,11	3,46
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú	3,09	3,96	2,89	3,09	2,60	3,20	2,70	3,02
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	3,39	4,01	3,22	4,30	2,75	3,19	2,78	3,21
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	4,54	4,73	3,67	3,78	3,89	4,22	4,02	4,11
A jó minőségű munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak	3,24	3,94	3,48	3,74	2,35	3,01	3,01	3,13
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	4,08	4,39	3,83	4,00	2,66	3,31	3,40	3,57
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységénél dolgozom	4,10	4,56	3,90	3,77	3,16	3,61	3,43	3,76
Gyakran érzem túlterheltnak magam	4,11	3,82	3,64	2,97	4,15	4,00	3,42	3,92
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	3,68	3,59	3,32	3,90	4,04	4,12	3,70	3,77
A kari/egységi munkamorál jónak mondható	3,52	3,75	3,49	2,81	2,96	3,48	2,91	3,41
Biztosnak érzem a munkahelyem	3,32	3,71	2,98	3,40	2,88	2,86	2,30	3,02
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	2,54	2,86	2,55	2,75	1,93	2,21	2,41	2,36
A hatáskörök és a felelőségek egyértelműek	3,08	3,64	3,11	2,66	2,64	3,25	2,81	3,08
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt	2,48	2,93	2,39	2,71	1,78	2,07	2,31	2,24
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	2,85	3,40	3,08	3,03	2,45	2,89	3,02	2,89
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	2,64	2,82	2,49	2,47	2,18	2,60	2,30	2,52
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal	3,77	4,09	3,95	3,30	3,19	3,68	3,60	3,71
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	3,69	3,36	3,67	3,31	3,41	3,45	3,53	3,56
Elfogadom az ésszerű változásokat	4,54	4,43	4,41	4,33	4,26	4,39	4,41	4,41

A beosztás szerinti vizsgálat során az átlagtól elmaradó eredmény leggyakoribb az egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású dolgozók körében. Legmagasabb értékeket a pedagógusok adták, elsősorban a szakmai végzettség, a munkakör, a hivatás és a feladatok területére vonatkozóan. (13. táblázat)

4.2.3 HR audit a munkaviszony ideje függvényében

14. táblázat: HR audit értékek 2011 (Munkaviszony ideje szerint)

HR audit értékek/Munkaviszony ideje	0-1 év	1-5 év	5-10 év	10-20 év	20-30 év	30 év felett	PTE összesen
Ismerem az egyetemi stratégia legfontosabb elemeit	3,21	2,76	2,85	2,84	2,77	3,09	2,87
Ismerem a kari/egységi stratégia legfontosabb elemeit	3,28	3,13	3,12	3,04	2,97	3,37	3,12
Folyamatosan informálnak a saját karom/egységem teljesítményéről	3,16	2,96	2,92	2,94	3,09	3,10	2,99
Folyamatosan informálnak az egyetem teljesítményéről	2,90	2,59	2,85	2,77	2,74	3,01	2,77
Közvetlen felettesem tájékoztat az engem érintő dolgokról	4,13	3,78	4,03	3,72	3,76	3,92	3,84
Közvetlen felettesem meghallgatja az elképzelésemet és javaslataimat	4,12	3,98	4,00	3,69	3,77	3,92	3,87
Pontosan tudom, hogy mi a feladatom	4,42	4,26	4,45	4,31	4,48	4,60	4,37
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelőségekkel	4,63	4,50	4,74	4,58	4,65	4,87	4,63
Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem	4,18	4,23	4,33	4,30	4,24	4,48	4,29
Lehetőségem van arra, hogy minden nap azt csináljam, ami a szaktudásomnak és a képességeimnek megfelelő	3,69	3,68	3,78	3,79	3,83	4,00	3,78
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom	3,96	3,98	4,38	4,23	4,09	4,61	4,20
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnom	4,50	4,43	4,57	4,40	4,40	4,65	4,46
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez	3,74	3,34	3,64	3,34	3,48	3,64	3,46
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez	3,57	2,63	3,17	3,01	3,14	3,05	3,02
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével	3,49	2,90	3,33	3,21	3,23	3,40	3,21
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem	4,05	3,80	4,14	4,11	4,25	4,59	4,11
A jó minőségű munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak	3,69	2,96	3,20	3,06	3,12	3,25	3,13
Büszke vagyok arra, hogy ezen az egyetemen dolgozom	3,67	3,56	3,68	3,49	3,39	3,79	3,57
Büszke vagyok arra, hogy ennél a karnál/egységnél dolgozom	3,95	3,74	3,89	3,65	3,60	3,97	3,76
Gyakran érzem túlterheltnek magam	3,66	3,84	3,89	4,04	3,96	3,80	3,92
Munkavégzésem igen erős pszichés terheléssel jár	3,47	3,51	3,81	3,95	3,85	3,73	3,77
A kari/egységi munkamorál jónak mondható	3,94	3,37	3,42	3,29	3,37	3,58	3,41
Biztosnak érzem a munkahelyem	3,43	2,82	3,13	3,02	2,94	3,09	3,02
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt	2,94	2,33	2,41	2,24	2,23	2,60	2,36
A hatáskörök és a felelőségek egyértelműek	3,52	3,06	3,18	2,94	3,04	3,24	3,08
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt	2,70	2,10	2,26	2,19	2,27	2,38	2,24
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan	3,32	2,76	2,89	2,91	2,78	2,95	2,89
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel	3,18	2,38	2,52	2,50	2,42	2,65	2,52
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztással	3,77	3,72	3,80	3,57	3,81	3,82	3,71
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben	3,61	3,82	3,55	3,58	3,13	3,40	3,56
Elfogadom az ésszerű változásokat	4,40	4,34	4,49	4,39	4,32	4,61	4,41

Az átlagtól legtöbb esetben a 0-1 év közötti, illetve a 30 év feletti munkaviszonnyal rendelkező munkatársak eredményei térnek el. (14. táblázat)

4.3 A TÖBBI KARRAL, SZERVEZETI EGYSÉGGEL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉS

A kérdőív kitöltői értékelték azon karok, szervezeti egységekkel való együttműködés mértékét, amelyekkel a munkájuk során gyakran kerülnek kapcsolatba. A többi karral, szervezeti egységgel való együttműködés vizsgálata során kiszűrtük az egyéb kategóriát, mivel nem jelent meg a választható együttműködési lehetőségek között.

A 15. táblázatban a sorokban az látható, hogy az egyes szervezeti egységek milyen értéket adtak a felső sorban szereplő egységekkel való együttműködésre, míg az oszlopokban a fent szereplő karok/szervezeti egységek véleménye található meg az első oszlopban felsorolt többi szervezeti egységekkel való együttműködés értékeléséről.

15. táblázat: A karok, szervezeti egységek egymás közötti együttműködési értékei (n=821)

Kar, sz.e./ E. műk.	Együttműködés																				Kar, sz.e. összesen (fő)	
	ÁJK	ÁOK	BTK	ETK – össz.	FEEK	IGYFK	KTK	MK	PMMK	TTK	RH	GFI	Bels. Ell.	OIG	INyT	Klin. Közp.	Egy. Ktár	Egy. Lev.	Babits Gy.	Deák Gy.		1. sz. Gy.
ÁJK	4,73	3,40	3,86	3,57	3,71	4,00	4,43	3,60	4,00	3,80	4,13	3,13	3,37	3,71	3,78	2,80	4,57	4,42	4,50	4,50	n.a.	26
ÁOK	3,14	4,19	3,00	3,45	2,47	2,73	2,90	2,89	2,63	3,55	3,38	3,00	3,22	3,42	3,56	3,58	4,23	3,00	2,47	2,83	2,95	97
BTK	3,53	3,10	4,32	3,10	3,00	3,05	3,42	3,37	2,94	3,68	3,79	3,44	3,23	3,46	3,26	3,27	4,06	3,88	3,91	3,88	3,90	44
ETK – össz.	3,51	4,06	3,82	4,47	3,56	3,39	3,78	2,95	3,54	3,91	4,13	4,00	4,11	4,02	4,07	3,99	4,39	4,14	2,74	3,40	3,32	61
FEEK	3,38	3,00	3,11	3,20	4,43	2,60	3,67	3,29	3,00	3,63	4,25	4,33	4,00	4,25	3,78	2,75	4,07	3,71	3,33	3,00	2,50	18
IGYFK	2,67	3,33	3,56	3,00	2,50	4,29	3,00	2,50	2,67	4,00	3,71	3,40	3,44	3,25	3,20	2,67	3,67	3,00	3,00	3,00	5,00	19
KTK	4,32	3,33	3,75	3,33	3,64	3,14	4,91	2,80	3,77	3,56	4,00	3,25	3,63	3,25	3,75	3,33	4,54	3,50	2,67	2,67	3,40	35
MK	4,50	4,67	3,40	3,00	3,67	3,25	4,00	4,50	3,80	4,25	4,67	4,00	3,50	3,00	4,50	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	6
PMMK	3,21	2,93	2,78	2,67	3,15	2,82	3,09	3,35	4,65	3,50	3,27	3,03	3,35	3,37	2,97	2,75	3,72	2,78	2,80	2,00	2,38	81
TTK	3,67	3,87	3,73	3,10	3,33	3,00	3,54	3,83	3,56	4,42	3,30	3,13	2,87	3,67	3,17	3,43	3,76	3,40	3,83	3,64	3,64	36
RH	4,04	3,86	3,87	3,73	3,60	3,48	4,24	3,67	3,84	3,83	4,57	3,86	3,67	3,80	4,00	4,06	4,00	4,00	3,75	3,64	3,67	29
GFI	4,29	4,14	4,19	3,68	4,17	3,90	4,15	4,06	4,30	4,28	3,90	4,21	4,08	4,26	3,71	3,97	4,05	3,94	4,25	4,35	4,37	49
Bels. Ell.	4,25	4,25	4,25	4,00	4,25	3,00	4,50	4,00	4,25	4,25	4,00	4,67	3,75	4,00	4,50	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4
OIG	4,11	4,22	4,00	3,67	3,78	3,44	4,22	3,56	4,00	4,00	3,71	3,57	3,67	2,67	4,88	3,50	3,40	2,50	3,25	3,25	2,67	9
INyT	2,00	2,67	4,00	4,00	4,20	3,75	2,50	3,00	2,00	4,00	4,17	3,25	4,43	5,00	4,80	4,00	4,33	1,00	4,00	3,33	3,00	7
Klin. Közp.	3,70	3,57	3,50	3,55	3,44	3,46	3,32	3,39	3,09	3,54	3,33	3,37	3,18	3,57	3,40	3,44	3,83	3,36	3,46	3,56	3,46	241
Egy. Ktár	4,08	3,73	4,00	3,82	3,55	3,60	4,08	3,73	3,75	3,92	3,30	3,25	3,67	3,50	3,63	3,38	4,69	4,62	3,22	3,38	3,13	21
Egy. Lev.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Babits Gy.	1,50	2,40	3,65	2,50	3,20	1,50	2,33	2,25	3,00	3,36	3,13	2,80	3,11	4,44	3,86	2,00	3,92	3,25	4,73	3,75	3,75	29
Deák Gy.	3,00	1,00	3,33	3,00	n.a.	n.a.	3,00	n.a.	2,33	3,25	3,33	3,33	4,00	2,50	3,00	3,00	3,25	3,00	3,86	5,00	4,00	9
1. sz. Gy.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
PTE össz.	3,82	3,74	3,70	3,61	3,49	3,34	3,79	3,42	3,71	3,78	3,66	3,40	3,44	3,65	3,59	3,51	4,07	3,57	3,55	3,51	3,54	821

A 16. táblázat mutatja be, hogy az egyes karokon a válaszadók hány százaléka van kapcsolatban a többi karral, szervezeti egységgel, a 17. táblázatban pedig az egyes szervezeti egységek által adott és kapott vélemények különbsége szerepel. Az átlóban értelemeszerűen a 0-ás érték található, mivel az önmagára adott értékelések különbsége 0. (15-17. táblázat)

16. táblázat: A karok, szervezeti egységek egymás közötti együttműködési megoszlása
(n=821)

Kar, sz.e./ E. mük.	Együttműködés (%)																				Kar, sz.e. összesen (fő)	
	ÁJK	ÁOK	BTK	ETK – össz.	FEEK	IGYFK	KTK	MK	PMMK	TTK	RH	GFI	Bels. Ell.	OIG	INyT	Klin. Közp.	Egy- Ktár	Egy- Lev.	Babits Gy.	Deák Gy.		1. sz. Gy.
ÁJK	100	42	58	31	31	38	58	23	31	42	62	35	77	31	38	23	92	50	12	12	4	26
ÁOK	33	99	35	55	29	27	33	31	33	63	73	56	85	61	67	86	81	42	29	30	32	97
BTK	55	59	100	57	59	57	55	57	52	82	89	68	82	68	84	36	89	68	61	64	61	44
ETK – össz.	41	75	56	93	43	31	36	28	30	49	61	41	69	44	54	54	66	36	28	31	33	61
FEEK	61	44	67	44	94	50	67	56	44	61	61	56	78	67	72	44	94	56	50	44	39	18
IGYFK	58	58	89	58	53	95	53	58	58	63	79	68	89	63	68	58	74	63	53	58	63	19
KTK	83	46	57	37	51	51	91	40	49	57	83	57	80	46	66	37	86	46	29	29	29	35
MK	50	67	100	33	67	83	67	83	100	83	67	50	83	33	83	33	100	33	33	33	33	6
PMMK	35	30	40	23	28	26	40	35	93	57	68	54	79	49	52	32	68	35	25	22	22	81
TTK	42	56	56	42	31	28	50	31	58	100	78	36	78	31	50		72	28	47	44	44	36
RH	83	79	79	76	69	72	86	83	86	83	97	72	93	52	72	55	62	52	41	38	41	29
GFI	49	82	59	51	55	47	59	41	61	57	65	43	84	59	53	82	45	39	45	39	43	49
Bels. Ell.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	75	100	50	100	100	50	50	50	50	50	4
OIG	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	78	78	100	33	89	22	56	22	44	44	33	9
INyT	29	43	71	29	71	57	29	29	29	43	86	57	100	86	71	29	43	14	71	43	43	7
Klin. Közp.	38	88	39	55	40	39	39	39	39	42	66	65	75	46	53	87	63	47	38	39	38	241
Egy. Ktár	86	76	90	76	76	71	86	76	81	86	76	67	81	67	67	62	95	86	67	62	62	21
Egy. Lev.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Babits Gy.	14	24	76	21	24	17	17	21	28	45	38	28	41	38	31	17	52	21	93	76	76	29
Deák Gy.	44	44	89	44	33	33	33	33	56	78	67	67	78	56	56	44	78	56	100	100	67	9
1. sz. Gy.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0

17. táblázat: A karok, szervezeti egységek egymás közötti együttműködési értékeinél
mutatkozó eltérések (GAP) elemzése (n=821)

Kar,sz.e./E. .mük.	Együttműködés																				
	ÁJK	ÁOK	BTK	ETK – össz.	FEEK	IGYFK	KTK	MK	PMMK	TTK	RH	GFI	Bels. Ell.	OIG	INyT	Klin. Közp.	Egy. Ktár	Egy. Lev.	Babits Gy.	Deák Gy.	1. sz. Gy.
ÁJK	0,00	-0,26	-0,33	-0,06	-0,34	-1,33	-0,11	0,90	-0,79	-0,13	-0,09	1,16	0,88	0,40	-1,78	0,90	-0,49	n.a.	-3,00	-1,50	n.a.
ÁOK	0,26	0,00	0,10	0,60	0,53	0,60	0,43	1,78	0,30	0,32	0,48	1,14	1,03	0,80	-0,90	-0,01	-0,50	n.a.	-0,07	-1,83	n.a.
BTK	0,33	-0,10	0,00	0,72	0,11	0,51	0,33	0,03	-0,16	0,06	0,08	0,75	1,02	0,54	0,74	0,23	-0,06	n.a.	-0,26	-0,54	n.a.
ETK – össz.	0,06	-0,60	-0,72	0,00	-0,36	-0,39	-0,44	0,05	-0,87	-0,81	-0,40	-0,32	-0,11	-0,36	-0,07	-0,44	-0,57	n.a.	-0,24	-0,40	n.a.
FEEK	0,34	-0,53	-0,11	0,36	0,00	-0,10	-0,02	0,38	0,15	-0,29	-0,65	-0,17	0,25	-0,47	0,42	0,69	-0,53	n.a.	-0,13	n.a.	n.a.
IGYFK	1,33	-0,60	-0,51	0,39	0,10	0,00	0,14	0,75	0,15	-1,00	-0,24	0,50	-0,44	0,19	0,55	0,79	-0,07	n.a.	-1,50	n.a.	n.a.
KTK	0,11	-0,43	-0,33	0,44	0,02	-0,14	0,00	1,20	-0,68	-0,02	0,24	0,90	0,88	0,97	-1,25	-0,02	-0,46	n.a.	-0,33	0,33	n.a.
MK	-0,90	-1,78	-0,03	-0,05	-0,38	-0,75	-1,20	0,00	-0,45	-0,42	-1,00	0,06	0,50	0,56	-1,50	0,39	-1,27	n.a.	-1,75	n.a.	n.a.
PMMK	0,79	-0,30	0,16	0,87	-0,15	-0,15	0,68	0,45	0,00	0,06	0,57	1,27	0,90	0,63	-0,97	0,34	0,03	n.a.	0,20	0,33	n.a.
TTK	0,13	-0,32	-0,06	0,81	0,29	1,00	0,02	0,42	-0,06	0,00	0,53	1,16	1,38	0,33	0,83	0,11	0,16	n.a.	-0,47	-0,39	n.a.
RH	0,09	-0,48	-0,08	0,40	0,65	0,24	-0,24	1,00	-0,57	-0,53	0,00	0,04	0,33	-0,09	0,17	-0,73	-0,70	n.a.	-0,63	-0,30	n.a.
GFI	-1,16	-1,14	-0,75	0,32	0,17	-0,50	-0,90	-0,06	-1,27	-1,16	-0,04	0,00	0,59	-0,69	-0,46	-0,61	-0,80	n.a.	-1,45	-1,02	n.a.
Bels. Ell.	-0,88	-1,03	-1,02	0,11	-0,25	0,44	-0,88	-0,50	-0,90	-1,38	-0,33	-0,59	0,00	-0,33	-0,07	-0,82	-0,33	n.a.	0,11	0,00	n.a.
OIG	-0,40	-0,80	-0,54	0,36	0,47	-0,19	-0,97	-0,56	-0,63	-0,33	0,09	0,69	0,33	0,00	0,13	0,07	0,10	n.a.	1,19	-0,75	n.a.
INyT	1,78	0,90	-0,74	0,07	-0,42	-0,55	1,25	1,50	0,97	-0,83	-0,17	0,46	0,07	-0,13	0,00	-0,60	-0,71	n.a.	-0,14	-0,33	n.a.
Klin. Közp.	-0,90	0,01	-0,23	0,44	-0,69	-0,79	0,02	-0,39	-0,34	-0,11	0,73	0,61	0,82	-0,07	0,60	0,00	-0,45	n.a.	-1,46	-0,56	n.a.
Egy. Ktár	0,49	0,50	0,06	0,57	0,53	0,07	0,46	1,27	-0,03	-0,16	0,70	0,80	0,33	-0,10	0,71	0,45	0,00	n.a.	0,70	-0,13	n.a.
Egy. Lev.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Babits Gy.	3,00	0,07	0,26	0,24	0,13	1,50	0,33	1,75	-0,20	0,47	0,63	1,45	-0,11	-1,19	0,14	1,46	-0,70	n.a.	0,00	0,11	n.a.
Deák Gy.	1,50	1,83	0,54	0,40	n.a.	n.a.	-0,33	n.a.	-0,33	0,39	0,30	1,02	0,00	0,75	0,33	0,56	0,13	n.a.	-0,11	0,00	n.a.
1. sz. Gy.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

4.4 KÖZÉRZET VÁLTOZÁSA

Arra a kérdésre, hogy érzi magát a PTE munkatársaként 1-5-ig terjedő skálán válaszolhattak a munkatársak. Kar/szervezeti egység függvényében vizsgált közérzet esetében megállapítható, hogy a legjobban az ÁJK és a KTK dolgozói érzik magukat 4,1 feletti értékkel, őket követik nem sokkal (még mindig 4-es feletti átlaggal) az RH és az OIG munkatársai. Közepesnél rosszabbul a gyakorló iskolák, az Egyetemi Könyvtár, a FEEK, az IGYFK és a KK dolgozói értékelték a közérzetet. Érdekes a pedagógusok esetében kapott közérzetre vonatkozó gyenge eredmény annak ismeretében, hogy a fontosság-elégedettség vizsgálat során náluk láthattuk a legmagasabb elégedettségi értékeket. (18. ábra)

18. táblázat: A közérzet a szervezeti egység függvényében

Kar/szervezeti egység	Átlag	Válaszolók száma (fő)
ÁJK	4,19	26
ÁOK	3,23	97
BTK	3,91	44
ETK – össz.	3,79	61
FEEK	2,39	18
IGYFK	2,78	19
KTK	4,14	35
MK	3,83	6
PMMK	3,59	81
TTK	3,51	36
Rektori Hivatal	4,07	29
Gazdasági Főigazgatóság	3,06	49
Oktatási Igazgatóság	4,00	9
Idegen Nyelvi Titkárság	3,00	7
Klinikai Központ	2,83	241
Egyetemi Könyvtár	2,14	21
Gyakorló iskolák	1,85	38
Egyéb	3,20	6
Összesen	3,09	823

19. táblázat: A közérzet 2009-2011. között a szervezeti egység függvényében

Kar/szervezeti egység	2009	2010	2011
	Átlag	Átlag	Átlag
ÁJK	2,78	3,76	4,19
ÁOK	2,40	2,69	3,23
BTK	2,97	3,26	3,91
ETK – össz.	2,19	3,03	3,79
FEEK	2,83	3,27	2,39
IGYFK	2,56	3,37	2,78
KTK	3,17	3,15	4,14
MK	2,57	3,69	3,83
PMMK	3,21	3,36	3,59
TTK	2,68	3,38	3,51
Rektori Hivatal	2,88	3,34	4,07
Gazdasági Főigazgatóság	2,68	3,02	3,06
Oktatási Igazgatóság	2,75	3,83	4,00
Idegen Nyelvi Titkárság	3,13	4,38	3,00
Klinikai Központ	2,11	2,98	2,83
Egyetemi Könyvtár	2,81	3,68	2,14
Gyakorló iskolák	3,00	3,66	1,85
Egyéb	2,50	3,40	3,20
Összesen	2,66	3,09	3,09

Az átlag pontosan megegyezik a 2010-es kutatásban szereplő értékkel (3,09), de idén szélsőségesebb eredményekből adódott mindez: a jó közérzet magasabb értékeket kapott, a gyengébb eredmények pedig elmaradnak a tavalyi eredményektől. A karoknál a FEEK és az IGYFK kivételével javuló tendenciát figyelhetünk meg. A további szervezeti egységek közül a legnagyobb mértékű romlást a gyakorló iskolák és az INYT dolgozói jelezték, de gyengébb eredmény született idén a KK és az egyéb kategória munkatársai esetében is. (19. táblázat)

20. táblázat: A közérzet a beosztás függvényében

Beosztás	Átlag	Válaszolók száma (fő)
Egyetemi/főiskolai oktató, kutató	3,58	261
Pedagógus	1,89	41
Adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású	3,17	249
Fizikai foglalkozású	2,57	10
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású	2,87	80
Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású	2,81	155
Egyéb	3,58	24
Összesen	3,09	820

A beosztás szerinti elégedettség vizsgálata során megállapítható, hogy az egyetemi/főiskolai oktatók, kutatók és az egyéb kategória munkatársai a legelégedettebbek, a pedagógusok adták a legalacsonyabb értéket a közérzetre vonatkozó kérdésre (ezt alátámasztja a szervezeti egységek szerinti vizsgálat alapján a gyakorló iskolák munkatársai által a közérzetre adott gyenge értékelése). (20. táblázat)

21. táblázat: A közérzet a munkaviszony ideje függvényében

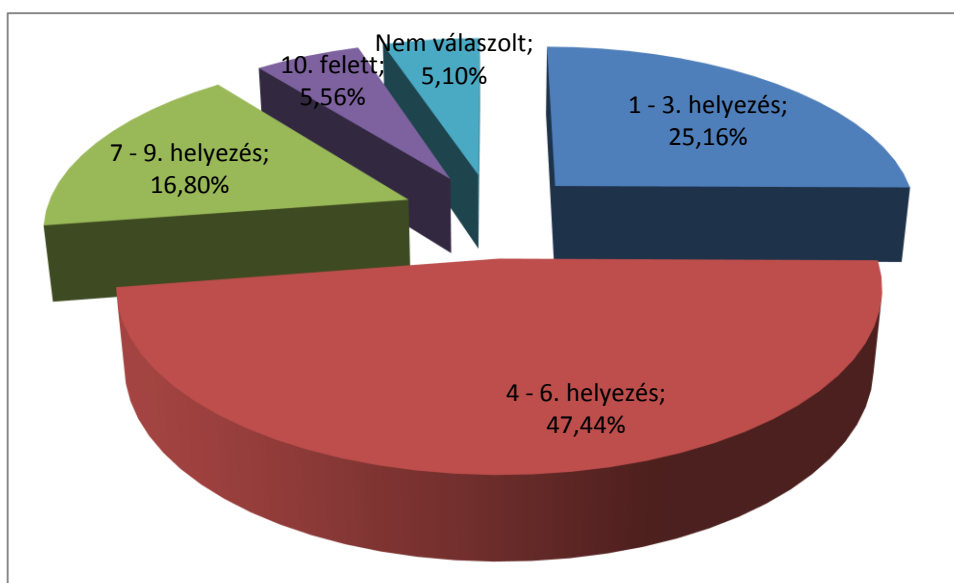
Munkaviszony ideje	Átlag	Válaszolók száma (fő)
0-1 év	2,75	40
1-5 év	3,00	174
5-10 év	3,17	166
10-20 év	3,01	253
20-30 év	3,29	95
30 év felett	3,32	85
Összesen	3,09	813

A munkaviszony idejének vizsgálatakor megállapítható, hogy az idő múlásának függvényével javul a dolgozók közérzete. Ezt a tendenciát kissé megtöri a 10-20 év közötti PTE munkaviszonnyal rendelkezők eredménye. (21. táblázat)

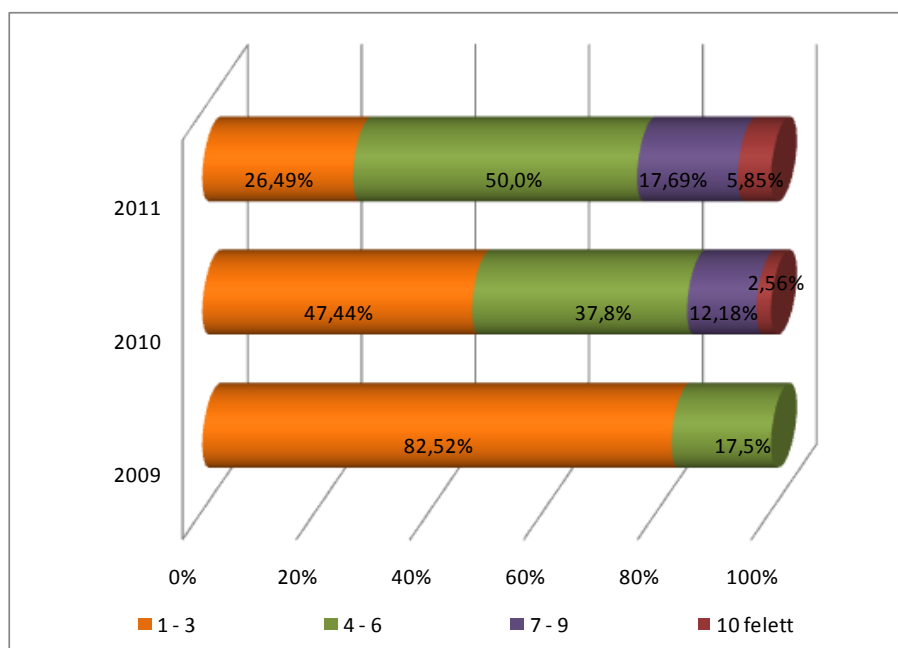
4.5 EGYETEMEK KÖZÖTTI HELYEZÉS

A Pécsi Tudományegyetem magyarországi egyetemek rangsorában való elhelyezkedése tekintetében megállapíthatjuk, hogy a dolgozók 25%-a sorolja az első három intézmény közé a PTE-t, és további 47% helyezi a 4-6. helyig a felsőoktatási intézmények között. Ennél hátrébb hozzávetőlegesen a dolgozók 22%-a sorolná intézményünket. (4. ábra)

4. ábra: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában, 2011 (n=812)



5. ábra: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában, 2009-2011 (n₂₀₀₉=429, n₂₀₁₀=950, n₂₀₁₁=771)



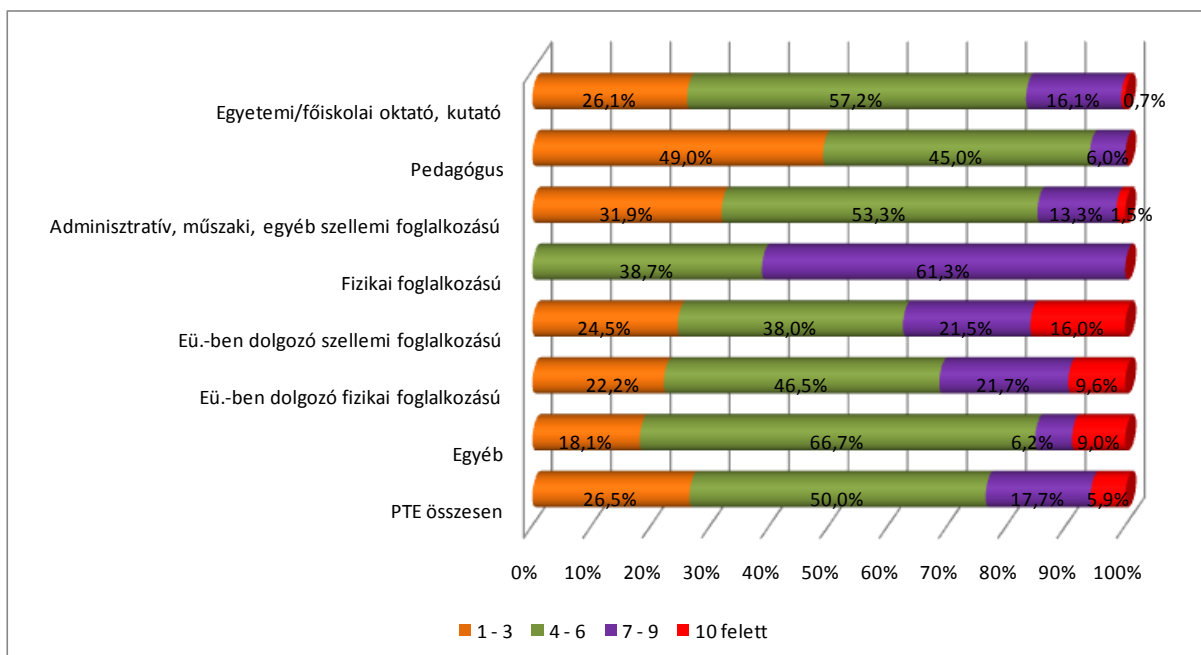
Az előző két év eredményeinek összehasonlítása során az 5. ábrán a 2011-es adatok esetében a válaszadók között nem szerepeltetjük a „nem válaszoltak” csoportját, ebből adódik a 4. és 5. ábrán látható arányok közötti eltérés. Évről évre csökkent az első három helyet megjelölők aránya, és velük fordított arányban nőtt a 4-6. helyet választók megoszlása. A korábbi évekhez viszonyítva összességében romlott a PTE helyezésének dolgozók általi megítélése a magyarországi egyetemek rangsorában.

22. táblázat: PTE helyezése a magyarországi egyetemek rangsorában – kar, szervezeti egység szerinti bontásban (n=771)

Kar, szervezeti egység	Hányadik helyre helyezné a PTE-t a magyarországi egyetemek rangsorában? (%)				Összesen (%)
	1 - 3	4 - 6	7 - 9	10 felett	
ÁJK	57,69	34,62	7,69	0	100
ÁOK	24,21	52,63	18,95	4,21	100
BTK	31,82	56,82	11,36	0	100
ETK – össz.	23,41	66,73	9,86	0	100
FEEK	16,67	61,11	16,67	5,56	100
IGYFK	35,29	35,29	23,53	5,88	100
KTK	34,29	62,86	0	2,86	100
MK	33,33	50,00	16,67	0	100
PMMK	22,22	65,43	11,11	1,23	100
TTK	5,56	58,33	33	2,78	100
Rektori Hivatal	37,93	58,62	3,45	0	100
Gazdasági Főigazgatóság	34,69	51,02	14,29	0	100
Oktatási Igazgatóság	11,11	77,78	11,11	0	100
Idegen Nyelvi Titkárság	50,00	33,33	16,67	0	100
Klinikai Központ	23,64	44,55	21,36	10,45	100
Egyetemi Könyvtár	38,10	57,14	0	4,76	100
Gyakorló iskolák	42,67	50,37	6,97	0	100
Egyéb	15,00	65,00	20,00	0	100
PTE összesen	26,49	49,96	17,69	5,85	100

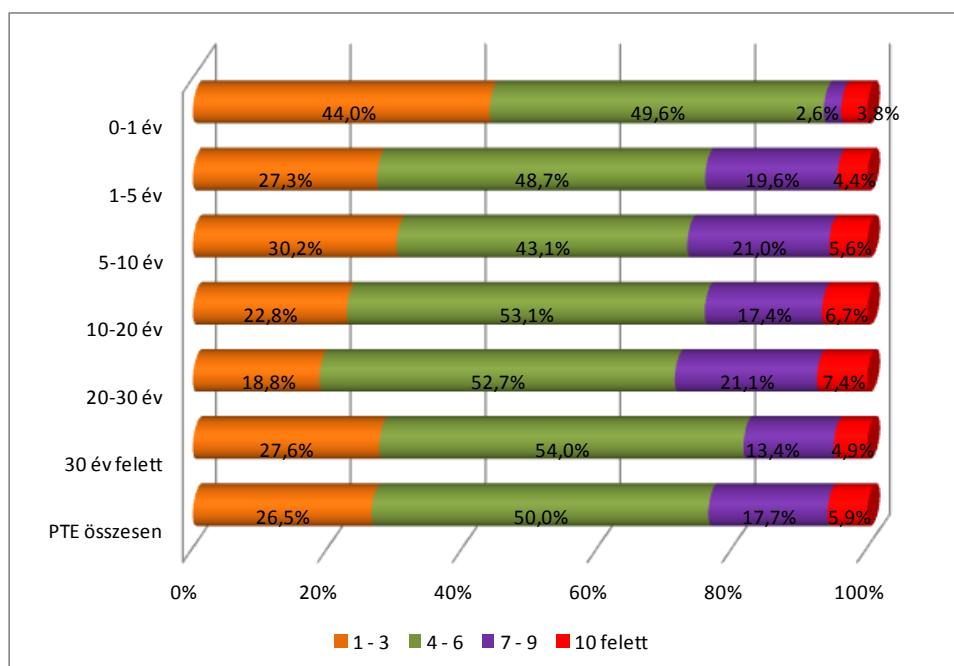
Az ÁJK és az INYT dolgozóinak többsége, az IGYFK, a KTK, az MK, az RH, a GFI, az Egyetemi Könyvtár és a gyakorló iskolák munkatársainak legalább egyharmada a PTE-t az országos rangsor 1-3. helyére tennék. A KK esetében viszont a többi egységhez képest kimagasló (10% feletti) azoknak az aránya, akik még a 10. helynél is hátrébb sorolják egyetemünket. (22. táblázat)

6. ábra: PTE helyezése beosztás szerinti bontásban, 2011 (n=771)



A pedagógusok közel fele az országos rangsor 1-3. helyén látja a PTE-t. A fizikai foglalkozásúak körében közel sem alakult ki ilyen jó vélemény, ők legtöbbször a 7-9. helyet jelölték meg. A 10-nél is gyengébb helyre az egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozásúak szavaztak, amely egyezik az egységek összehasonlítása során a KK eredményével. (6. ábra)

7. ábra: PTE helyezése a munkaviszony ideje szerinti bontásban, 2011 (n=771)



A munkaviszony ideje szerinti bontás alapján csak a 0-1 év közötti munkaviszonnyal rendelkezők véleménye emelkedik ki 44%-os aránnyal az 1-3. helyezésre vonatkozóan, és közülük sorolják legkevesebben a 7-9. helyre, illetve a 10-nél hátrébb a PTE-t. (7. ábra)

4.4. A VÁLASZADÓK JAVASLATAI

Az utolsó nyitott kérdés az egyéb javaslatokra vonatkozott a kérdőívben leírt területek fejlesztésével kapcsolatban. Összesen 63 javaslatot kaptunk nyolc jellemző területre vonatkozóan. Az alábbiakban röviden összefoglaljuk a főbb területeket és javaslatokat, a részletes válaszok a 5. mellékletben olvashatóak.

A **kérdőív-fejlesztésre** vonatkozóan új kérdésekre, a kérdések más megfogalmazására, technikai problémákra kaptunk javaslatokat, visszajelzéseket.

A **vezetés, szervezés, szabályozás** témakörében csoportosítottuk azokat az észrevételeket, amelyek az egyetemi működés hatékonyabbá tételére, a vezetés problémakörére vonatkoznak.

A **pénzügyi, postázási, adminisztrációs folyamatokkal** kapcsolatos megjegyzések főleg kritikai tartalmúak, a lassú, bürokratikus, nehézkes ügymenettel kapcsolatban.

Külön csoportban gyűjtöttük össze a **bér, juttatások, teljesítmény-értékelés**, valamint a **személyi és tárgyi feltételek** témaköreiben érkezett megjegyzéseket.

A **Klinikákra** vonatkozóan érkezett a legtöbb észrevétel és megjegyzés.

Külön csoportot képeznek a **továbbképzésekre** beérkezett javaslatok.

5. FŐBB KÖVETKEZTETÉSEK

A kapott vélemények alapján összegezve a kutatást, szükségesnek tartjuk a dolgozói elégedettség-vizsgálat folytatását, ugyanakkor javasoljuk a koncepció megújítását. A lekérdezést két évente ősszel célszerű elvégezni, rövidebb, célorientált kérdőívvel. Az adatok elemzése a jövőre vonatkozóan támpontot nyújt a vezetők számára a továbblépés irányainak meghatározásához, a hangsúlyok kidolgozásához, ugyanakkor fontosnak tartjuk, a kutatási eredmények alapján az intézkedési tervek elkészítését, az intézkedések bevezetését és azok kommunikálását a munkatársak felé. Így a dolgozók fontosnak érzik, hogy elmondják véleményüket, és a megvalósuló jobbító intézkedések ösztönzik a későbbi válaszadási hajlandóságot is. A kutatás alapján az egységek vezetői, szakértői további elemzéseket készíthetnek, illetve kérésre a Marketing Osztály további segítséget nyújt.

A kutatás legfontosabb következtetései

- *Egyetemi szinten* legkevésbé a bérrendszerrel, a sportolási/rekreációs lehetőségekkel, a dicséret, elismerés területével, a karriertervezéssel, az utánpótlás-fejlesztéssel elégedettek a munkatársak.
- A *fontosság-elégedettség mutatókat* összehasonlítva legkisebb eltérést a Rectori Fórum design, gyakoriság, illetve terjedelem vonatkozásában láthatunk. A 2010-es eredményekhez képest a legtöbb szempont esetében nőtt az eltérés nagysága: az elégedettségi értékek jelentősen csökkentek, a fontossági értékek pedig nőttek. A legnagyobb eltérések a következő területeken találhatóak: bérrendszer; dicséret, elismerés; karriertervezés.
- A *HR területek* értékelése során a legproblematisabb megállapítások a következő kijelentésekre vonatkoztak: a jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt; az egyetemen most jobb dolgozni, mint egy évvel ezelőtt; az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel; folyamatosan kommunikálnak az egyetem teljesítményéről.
- Arra a kérdésre, hogy *érik magukat a munkatársak a Pécsi Tudományegyetem dolgozójaként*, összességében a dolgozók idén a 2010-es eredménnyel azonos értéket (3,09-es átlagot) adtak, de meg kell jegyeznünk, hogy a legtöbb esetben a tavalyihoz képest javuló tendenciát figyelhetünk meg, és csak néhány egység az, amely alacsonyabban tartja az átlagot.
- A munkatársak *77%-a a PTE-t az első hat egyetem közé sorolja a magyarországi felsőoktatási intézmények rangsorában.*

Javaslatok

1. Javasoljuk, hogy a további megkérdezéseket a Diplomás Pályakövető Rendszer tavaszi lekérdezései miatt ősszel bonyolítsuk le, a visszajelzések alapján kétévente. A lekérdezés módját illetően az online kérdőívek mellett szükségesnek látjuk továbbra is az ezzel a technikával nehezen elérhető csoportoknál, egységeknél a nyomtatott kérdőívekkel történő kiegészítést.
2. Javasoljuk az eredmények beépítését a HR stratégiába, illetve a HR stratégia fejlesztését, valamint az elmúlt évek eredményei, tapasztalatai alapján az ezzel foglalkozó szervezet/szervezetek feladatainak átgondolását, kibővítését, a hatékony együttműködést.
3. Fontosnak tartjuk a belső kommunikáció erősítését: az e-mail listák bővítését, folyamatos frissítését, az egyetemi honlapon a munkatársaknak szóló oldalak fejlesztését.
4. Fontos lenne minden szervezeti egységnél figyelmet fordítani a teljesítményértékelési rendszer kidolgozására, a jutalmazási rendszer megteremtésének lehetőségére, a jó kari példák átvételére.
5. A dolgozók igényének megfelelően javasoljuk a sportolási lehetőségek biztosítását, kibővítését, a készülő sportstratégiába történő beépítését, egyetemi felelős kijelölését.
6. Javasoljuk a belső képzések strukturált keretek között történő ösztönzését, a tudásbázis lehetőségének optimális felhasználását (elsősorban saját oktatókkal) és beépítését a HR stratégiába.
7. A kutatási eredmények alapján meghozott döntések, intézkedések hatékony kommunikációja a munkatársak körében intézményi és szervezeti egység szintjén is kiemelt területe a kutatásnak, hiszen ez biztosítja a megfelelő visszacsatolást a kollégák felé.

MELLÉKLET

1. melléklet: PTE munkatársai, alapadatok, kiküldés, visszaérkezés arány

A PTE munkatársi alapadatok (Forrás: PTE HEGO, 2011. április 18.)

Karak, egységek	Dolgozói létszám (fő)	Online		Papír		Összes		Arány (%)
		Kiküldés (db)	Visszaérkezés (db)	Kiküldés (db)	Visszaérkezés (db)	Kiküldés (db)	Visszaérkezés (db)	
Állam- és Jogtudományi Kar	112	145	19	50	7	195	26	23,32
Általános Orvostudományi Kar	652	542	87	200	10	742	97	14,87
Klinikai Központ	3 039	549	42	500	199	1 049	241	7,93
Bölcsészstudományi Kar	324	414	32	100	12	514	44	13,59
Egészségtudományi Kar Pécs	115	111	16	150	11	261	27	23,56
ETK Kaposvár	33	16	7		6	16	13	39,10
ETK Zalaegerszeg	35	22	3		8	22	11	31,88
ETK Szombathely	42	34	10			34	10	23,67
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar	71	101	4	50	15	151	19	26,95
Illyés Gyula Főiskolai Kar	171	177	6	60	13	237	19	11,13
Közgazdaságtudományi Kar	111	131	32	70	3	201	35	31,46
Művészeti Kar	60	78	6	50		128	6	10,00
Pollack Mihály Műszaki Kar	221	240	68	80	13	320	81	36,61
Természettudományi Kar	240	292	33	80	3	372	36	15,01
Rectori Hivatal	82	82	13	50	16	132	29	35,21
Gazdasági Főigazgatóság	619	296	37	200	12	496	49	7,91
Egyetemi Könyvtár	124	51	3	70	18	121	21	17,00
Könyvtár történeti gyűjtemények	17		0			0	0	0,00
Egyetemi Levéltár	4	4	0			4	0	0,00
Belső Ellenőrzés	6	6	3		1	6	4	66,67
Oktatási Igazgatóság	54	64	8	20	1	84	9	16,71
Idegen Nyelvi Titkárság	16	16	3	15	4	31	7	43,75
Egyetemi Hallgatói Önkormányzat	2	4	1			4	1	50,00
Babits M. Gyakorló Gimnázium és Szkl.	87	61	4	50	25	111	29	33,20
Deák F. Gyakorló Gimnázium és Ált. I.	64	2	1	50	8	52	9	14,17
1. sz. Gyakorló Általános Iskola	57	16	0	50		66	0	0,00
Összesen	6 356	3 454	438	1 895	385	5 349	823	12,95

2. melléklet: A mintaelemszám meghatározása a 2011-es dolgozói elégedettség-vizsgálathoz

A belső kommunikációval összefüggő információgyűjtés elsődleges célja a karok/egységek véleményének megismerése, azok összehasonlító elemzése. Ebből adódóan a szükséges mintaelemszámok meghatározása e bontás mellett kell, hogy történjen, mert ez a vizsgálat fő célja.

A korábbi elemzések tapasztalatai alapján kirajzolódott, hogy egyes kis létszámú egységek esetében nem mindig biztosított a megfelelő reprezentáció. Egyes kis létszámú, de a vizsgálat szempontjai szerint homogén egységek – pl. Egyetemi Könyvtár, Könyvtár történeti gyűjtemények, Egyetemi Levéltár – összevonásával a jelzett probléma feloldható. Ilyen összevonások már történtek is, és az elemzések is ez alapján folynak majd.

Célszerű azonban nemcsak a fő rendező elv mentén elvégezni az összehasonlító elemzéseket. Ugyanis információkat nyerünk a kérdőív kapcsán a munkakör (2-es kérdés), a beosztás (3-as kérdés), a munkaviszony hossza (4-es kérdés) a nem (5-ös kérdés) bontásában is.

Vagyis össze tudjuk hasonlítani, szignifikánsan különbözik-e avagy homogén-e a nők-férfiak, a vezetők-beosztottak, régi-új dolgozók, a különböző munkakörben dolgozók értékítélete. Elképzelhető egy ilyen szempontú mintaelemszám tervezés is. Definiált azonban az elsődleges cél ezért ez a meghatározó, és ez alapján célszerű a mintavételi tervet elkészíteni. A kérdőívek beérkezése után természetesen van mód egy, ha úgy teszik post festa kontrollra is, ami természetesen nem felesleges, hiszen rávilágíthat arra, hogy például egy nem szerinti bontás esetén (mindössze két cella) a kitűzöttnél lényegesen nagyobb pontosság és/vagy megbízhatóság érhető el.

Várható, hogy az említett szempontok szerinti elemzésnek a nyert minta a szokványosan megfogalmazott elvárásoknak megfelel, hiszen ne feledjük, az egység bontás kéttucatnyi részsokaságot (cellát) – az összevonások függvényében – míg az említett szempontok 2-6-os részsokaságszámot (cellát) jelentenek.

A jelzett bontások kapcsán felmerülhet a reprezentativitás kérdése. Az alkalmazott mintagyűjtési mód nem garantálja, hogy a 2-5. kérdések esetében a minta reprezentatív legyen. Az ebből eredő esetleges torzítás azonban jelentősen tompítható. Tegyük fel, hogy például a vezető beosztásúak túlreprezentáltak a mintában, és bizonyos kérdések esetében a válaszok e szempontból heterogenitást mutatnak. Ennek számszerűsítése után a torzító hatás korrigálható.

A csoportonkénti minimálisan szükséges mintaelemszám meghatározása esetében az elemző előzetesen kiköti, kikötheti, hogy a minta milyen feltételeknek kell, hogy eleget tegyen. Meg kell határozni az elvárt megbízhatóságot. Ez szokványosan az ismert un. 2 szigmat szabálynak 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 mintaelemszámra vonatkozóigényt, amit szintén illusztrálunk.

Mért paraméter becslésénél előzetes ún. próbaminta szükséges, az aránybecslés példáján előzetes minta nélkül is meghatározható a szükséges mintanagyság. Ezt az utat választottuk, és arálynak 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 2011-ben 3.039 fő, esetünkben ez az ún. alapsokaság (N) számossága. A feladat a céloknak megfelelő mintasokaság-nagyság (n) meghatározása.

A szokványos, már említett 95%-os megbízhatóság és 3%-os hibahatár mellett a szükséges mintaelemszámra a számítások alapján 713 fő adódik, vagyis a 3.039 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 igent válaszoló 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 mintaelemszámot. (Ebben az esetben a standard normális eloszláshoz köthető 2-es szorzó – 2 szigma szabály – 1,645-re csökken) Ennek következménye, hogy a mintaelemszám 713-ról 522-re 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 713-eas mintaszámot 1.246 fős mintára növelné.

A mellékletben szereplő táblázatban az ajánlott mintaelemszámra vonatkozó értékek tehát a 95%-os megbízhatóság és 3%-os hibahatár figyelembevételével történtek. A másodlagos célrendszerként kitűzött elemzési szempontok esetében a helyenként és várhatóan jelentős hatékonyságjavulás egzakt módszerekkel kimutatható, ennek elemzése a kérdőívek beérkezése után lehetséges.

A mintaelemszám meghatározása a következő elvek alapján történt.

- 100 főnél kisebb csoport esetében módszertanilag is értelmetlen mintát venni, ld. ún. 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 becsléelméleti, szakmai szempontok alapján meghatározott minimális mintaelemszámok biztosították volna a részlegenkénti, vázolt hatékonyságú becslést. Az érintetteknek nem kötelező a válaszadás, így a részlegenkénti, adott hatékonyságú becslésekről egyes esetekben várhatóan le kell mondani. A teljes sokaságra vonatkozóan azonban nagyon hatékony becslések adhatók. A kitűzött hatékonysági elvárásoknak az egész sokaságot együtt kezelve már a 817 elemű minta is eleget tesz. 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. (Dr. Herman Sándor egyetemi docens KTK)

3. melléklet: Az alapsokaság és a visszaérkezett kérdőívek alapján összeállított minta a súlyokkal

Karok, egységek	Dolgozói létszám (fő)	Sokaság megoszlás (%)	Visszaérkezett kérdőívek (db)	Minta (%) (visszaérk./dolg. létszám)	Minta súlyozása
Állam- és Jogtudományi Kar	112	1,75	26	3,16	0,5579
Általános Orvostudományi Kar	652	10,26	97	11,79	0,8749
Klinikai Központ	3 039	47,80	241	29,28	1,6336
Bölcsészstudományi Kar	324	5,09	44	5,35	0,9572
Egészségtudományi Kar Pécs	115	1,80	27	3,28	0,5142
ETK Kaposvár	33	0,52	13	1,58	0,3328
ETK Zalaegerszeg	35	0,54	11	1,34	0,4081
ETK Szombathely	42	0,66	10	1,22	0,5497
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar	71	1,11	19	2,31	0,4828
Illyés Gyula Főiskolai Kar	171	2,69	19	2,31	1,1692
Közgazdaságtudományi Kar	111	1,75	35	4,25	0,4135
Művészeti Kar	60	0,94	6	0,73	1,3010
Pollack Mihály Műszaki Kar	221	3,48	81	9,84	0,3554
Természettudományi Kar	240	3,77	36	4,37	0,8669
Rektori Hivatal	82	1,30	29	3,52	0,3695
Gazdasági Főigazgatóság	619	9,74	49	5,95	1,6112
Egyetemi Könyvtár	124	1,94	21	2,55	0,7651
Könyvtár történeti gyűjtemények	17	0,27	0	0,00	0,0000
Egyetemi Levéltár	4	0,06	0	0,00	0,0000
Belső Ellenőrzés	6	0,09	4	0,49	0,1952
Oktatási Igazgatóság	54	0,85	9	1,09	0,7787
Idegen Nyelvi Titkárság	16	0,25	7	0,85	0,2974
Egyetemi Hallgatói Önkormányzat	2	0,03	1	0,12	0,2602
Babits M. Gyakorló Gimnázium és Szk.I.	87	1,37	29	3,52	0,3918
Deák F. Gyakorló Gimnázium és Ált. I.	64	1,00	9	1,09	0,9180
1. sz. Gyakorló Általános Iskola	57	0,90	0	0,00	0,0000
Összesen	6 356	100,00	823	100,00	1,0000

4. melléklet: A kiküldött kérdőív

DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG KÉRDŐÍV

Kedves Munkatársunk!

Kérdőívünkkel a Pécsi Tudományegyetemen folyó belső kommunikációval és humán erőforrás menedzseléssel kapcsolatos tevékenységekre vonatkozó véleményét szeretnénk feltérképezni.

Kérjük, hogy ossza meg velünk tapasztalatait az Ön szervezetére jellemző tevékenységekkel kapcsolatban! **Véleménye rendkívül nagy segítséget jelent számunkra a fenti területek jelenlegi szerepének megismerésében és a fejlesztési irányok kijelölésében.**

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

A kutatás vezetője: dr. Kuráth Gabriella marketingvezető. További információk: 12403-as mellék, kurath.gabriella@pte.hu e-mail cím.

Köszönjük segítségét!

Dr. Bódis József
rektor

Dr. Zeller Gyula
rektorhelyettes

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

ÁJK	1	Rektori Hivatal	14
ÁOK	2	Gazdasági Főigazgatóság	15
BTK	3	Belső Ellenőrzés	16
ETK - Pécs	4	Oktatási Igazgatóság	17
ETK - Kaposvár	5	Idegen Nyelvi Titkárság	18
ETK - Szombathely	6	Klinikai Központ	19
ETK - Zalaegerszeg	7	Egyetemi Könyvtár	20
FEEK	8	Egyetemi Levéltár	21
IGYFK	9	Babits M. Gyakorló Gimn. Szk.	22
KTK	10	Deák F. Gyakorló Gimn. és Ált. Isk.	23
MK	11	1. sz. Gyakorló Általános Iskola	24
PMMK	12	Egyéb	25
TTK	13		

2. Milyen munkakörben dolgozik Ön?

Egyetemi/főiskolai oktató; kutató	1	Pedagógus	2
Adminisztratív, műszaki, egyéb szolgáltatást végző szellemi foglalkozású	3	Fizikai foglalkozású	4
Egészségügyben dolgozó szellemi foglalkozású: orvos (nem oktató), gyógyszerész, adminisztratív dolgozó, egyéb szellemi foglalkozású	5	Egészségügyben dolgozó fizikai foglalkozású: ápoló, asszisztens, egyéb egészségügyi szakdolgozó, egyéb fizikai dolgozó	6
Egyéb	7		

3. Beosztása:

Vezető	1	Beosztott	2
--------	---	-----------	---

4. 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

5. Neme:

Nő	1	Férfi	2
----	---	-------	---

6. 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
Munkavégzés körülményei		
Munkafeltételek (munkahelyi körülmények, eszközök)		
A munka tartalma (tudásomat hasznosíthatom)		
A munka változatossága, újítási lehetőség		
Munkaidő beosztása		
Ügyiratkezelés, adminisztráció		
Postázási rendszer		
Pénzügyi ügyintézés folyamata		
Személyzeti ügyintézés folyamata		
Étkezési lehetőségek (büfé, étterem)		
Motivációs rendszerek		
Bérrendszer		
Cafetéria rendszer rugalmassága		
Teljesítmény-értékelés (TÉR)		
Dicséret, elismerés		
Szakmai fejlődés támogatása		
Továbbképzési lehetőségek		
Sportolási/rekreációs lehetőségek		
Kapcsolati rendszerek		
Közvetlen felettesével való kapcsolata		
A dolgozók közötti kapcsolatok a kisebb csoport (tanszék, osztály stb.) szintjén		
A dolgozók közötti kapcsolatok a nagyobb egység (kar, klinika, igazgatóság stb.) szintjén		
Érdekképviselések		

Területek	Fontosság	Elégedettség
Kommunikáció		
Belső kommunikáció (központ-kar/egység)		
Rektori Fórum összességében		
információtartalom		
terjedelem		
design		
gyakoriság		
Események: rektori látogatások a karon/egységen		
Jövőkép		
Karriertervezés		
Toborzás/kiválasztás		
Utánpótlás-fejlesztés (Tehetségmenedzsment)		

7. Tapasztalata, megfigyelése alapján mennyire jellemzőek Önre az alábbi megállapítások?

(1=egyáltalán nem jellemző és 5=nagyon jellemző)

	1	2	3	4	5
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					
Pontosan tudom, hogy mi a feladatom					
Tisztában vagyok a munkakörömmel kapcsolatos felelősségekkel					
Tudom azt, hogy pontosan mit várnak el tőlem					
Lehetőségem van arra, hogy minden nap azt csináljam, ami a szaktudásomnak és a képességeimnek megfelelő					
Szakmai végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom					
Tisztában vagyok azzal, hogy mely területeken kell fejlődnöm					
Feletteseimtől megfelelő támogatást kapok szaktudásom fejlesztéséhez					
Megfelelő továbbképzésben/tréningben részesülök a munkám magas színvonalú elvégzéséhez					
Elégedett vagyok a munkám/karrierem fejlődésével					
Jelenlegi munkakörömet hivatásomnak tekintem					
A jó minőségű munkavégzéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak					
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					
A kari/egységi munkamorál jónak mondható					
Biztosnak érzem a munkahelyem					
Úgy vélem, az egyetemen most jobb dolgozni, mint 1 évvel ezelőtt					

	1	2	3	4	5
A hatáskörök és a felelősségek egyértelműek					
A jelenlegi javadalmazási rendszer korrekt					
Megfelelő/rendszeres visszajelzést kapok a teljesítményemre vonatkozóan					
Az előmenetel egyértelműen összefügg a teljesítménnyel					
Elégedett vagyok a munkaidő-beosztásommal					
Szívesen sportolnék az egyetemi sportpályákon/sportlétesítményekben					
Elfogadom az ésszerű változásokat					

8. Kérjük, minősítse 1-5-ig, az iskolai osztályzatoknak megfelelően az alábbi táblázatban felsorolt egységekkel való együttműködést.

(1=egyáltalán nem megfelelő, 5=kiváló, 0=nincs kapcsolat).

KAR/EGYSÉG	1-5 osztályzat	0	KAR/EGYSÉG	1-5 osztályzat	0
ÁJK			Rektori Hivatal		
ÁOK			Belső Ellenőrzés		
BTK			Gazdasági Főigazgatóság		
ETK			Idegen Nyelvi Titkárság		
FE EK			Oktatási Igazgatóság		
IGYFK			Klinikai Központ		
KTK			Egyetemi Könyvtár		
MK			Egyetemi Levéltár		
PMMK			Babits M. Gyak. Gimn. Szk.		
TTK			Deák F. Gyakorló Gimn.		
			1. sz. Gyakorló Ált. Isk.		

9. Hogyan érzi magát a PTE munkatársaként

kiválóan 5 4 3 2 1 nagyon rossz

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

1.-3. 4.-6. 7.-9. 10. felett

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

Köszönjük segítségét!

5. melléklet: A válaszadók megjegyzései és javaslatai

Megjegyzések, javaslatok	Válaszok száma
Kérdőív-fejlesztés Kérdés lehetne: milyen mértékben költ felesleges dolgokra az adott kar/egység/maga az egyetem; túlmunka mértéke, bérekről több kérdés, külföldi munkavállaláson gondolkodik-e. A 7. kérdés nem egyértelmű, kire vonatkozik az együttműködés: egyénekre, tanszékre, karra. Nem értek egyet a kérdezgetéssel, mert nem történik utána se semmi. Túl rövid volt a time-out, mindenki csak egy űrlapot tölthessen ki. "nem tudom" válaszlehetőség. Megfelelőnek találtam a kérdőívet. Beazonosítható a válaszadó...	13
Vezetés, szervezés, szabályozás Korrekt a kommunikáció, a tájékoztatás. A főépülettől távolabb eső szervezeti egységek fejlesztésében nem motiváltak a vezetők. Olyan személyek is alkalmazásban állnak, akik \"semmit\" nem tesznek, tanácsadó címén vannak aktív állományban és veszik fel a komoly fizetést. Megfelelő embert a megfelelő helyre. Felsővezetői roadshow-k rendszerének kidolgozása. Javasolom a belső szabályozások, utasítások megjelenéséről egy belső tájékoztatás módszerének kidolgozását. A GH jelezzen vissza időben. A Karok önálló egységekként nem nézik az egyetemi érdekeket. A laborok optimális kihasználása érdekében a laboroknak önálló működési egységekké kellene válniuk. Nincs koherens HR stratégia, kontraszelekció működik. Nincs jövőkép, ami van, az elriasztó, nincs fejlesztési lehetőség, nincs nemzetközi kitekintés, nincs színvonal. Gazdasági Főigazgatóságot, Oktatási Igazgatóságot és számos központi egységet teljesen megszüntetni vagy jelentősen leépíteni, a feladatokat és jogköröket decentralizálni. Javasolom, hogy a letartóztatásban levő vezetők vagyonát vegyék el és jó alaposan büntessék meg őket. SZÉGYEN!!! Aki a nehéz munkát végzi, annak csökkentik a fizetését!	12
Folyamatok - pénzügy, postázás, adminisztráció Miért van az, hogy ha a Szántóról küldök levelet Deák F. Gyakorlóba, a levél elmegy a Rektoriba (!!!!!?) - eltelik kb. 2 hét (!!!!!?) mire megérkezik az eredeti címre? Hosszúak az ügyintézési vonalak, nehéz személyes kapcsolatot találni a hivatali ügyintézőkkel. Megnehezíti a munkát az év végi pénzügyi zárolás és elvonás. Nagyon hosszadalmasak az elszámolásokhoz szükséges aláírások teljesítése. Az áttanítások, pályázatok KIFIZETÉSE, adminisztrációja rettenetes! Túlbürokratizált, rendkívül lassú!	4
Bér, juttatások, teljesítmény-értékelés Korrekt teljesítményértékelési rendszer kidolgozása és bevezetése, amelynek három pillére az oktatás, kutatás, és az ezekkel járó szervezői feladatok. Az osztályunkon az azonos munkát végzők esetében nagy eltérés a bérek között. Megfelelő javadalmazás. Munkaerő megbecsülése erkölcsi és anyagi tekintetben. Egyenlő bánásmód érvényesítése minden területen (fizetés is). Továbbképzések támogatása, munkabér emelése. Teljesítmény alapú bérezés és elismerés, támogatás fejlesztése.	11
Személyi és tárgyi feltételek Ha lenne székem, asztalom, monitorom, amik - meglepő módon - fontosak a munkavégzésemhez, sokkal boldogabb lennék. A munkavégzéshez alapvetően szükséges eszközök nem állnak rendelkezésre. Igénytelen munkakörülmények, otthonról finanszírozott kényelemmel, hozzá folyamatos vezetői fenyegetettség, és követhetetlen, számonkérhetetlen HEGO támogatás. Ingyenes saját honlap biztosítása minden oktató részére. A pte-s központi levelező rendszer felhasználó-baráttá fejlesztése. Jó munkát csak egészségesen lehet végezni, ezért ezek a kérdések (sport, étkezés) sokkal fontosabbak, mint elsőre látásra tűnnek. Nyár utcai telephelyet is fel kellene újítani! Méltatlan körülmények uralkodnak! Cafeteria fizetések bővítése, informatikai infrastruktúra és eszközbővítés. Személyzeti kérdések rendezése, létszám feltöltése, munkaterhelés csökkentése. Egyetemi üdülő, nyaraló van? Kinek? Munka után szívesen sportolnék.	11

Klinikák A KK - klinikai katasztrófa. A költözés megtervezése, kommunikációja, lebonyolítása kritikán aluli. Észérvek hatástalanok, egyéni előnyök hajhászása folyik a felsővezetés aktív támogatásával. A munkavállalók érdekei, amik gyakran egybeesnek a közérdekkel, érdemben semmilyen fontossággal nem bírnak a KK-n. Az egyéni teljesítmény, valódi munka elismerése változatlanul ismeretlen fogalom. Az újíto szándék jobb esetben értetlenségre, de ált. inkább alattomos rosszindulatra talál. A hangulat - inkább le sem írom. Hogy mennyire használhatom a tudásom? Soha ilyen feleslegesnek nem éreztem magam, mint az elmúlt időszakban! Mintha egyenesen el akarnák üldözni a szakembergárdát... Csak akkor ki fog oktatni és dolgozni? És milyen színvonalon? És kitől, mit fog tanulni a jövő generáció? A PTE KK vezetői hiteltelenek - jobb esetben is dilettánsok, inkompetensek. Az egyetem jövőképe jobb esetben is homályos. A nagy nyilatkozatok mellett a valóság - siralmas. Nem jó itt. Vetetői példaadás a "becsületes, talpig ember" vonatkozásában. Vezetőinket jelenleg kizárólag megvették a gyógyszergyárak, a beszállítók és a betegek korrupciós pénzei. A fejétől búzlik a hal.	2
Továbbképzés A továbbképzés elengedhetetlen, de egyetlen megoldás az önképzés. Több csapatkovácsoló, közösségépítő program kellene. Azonos munkaköröket betöltő adminisztrációnak 2-3 évente közös tréninget lehetne tervezni valahol máshol, mint a munkahelyen. Az egyetemnek támogatnia kellene anyagilag és tanulmányi szabadsággal a továbbképzést. Oktatók idegen nyelvi továbbképzése. Oktatók publikációinak támogatása.	6
Oktatási tevékenység javítása Szabadon választható tárgykörök tekintetében biztosítani kellene a hallgatói átjárhatóságot. Nagyon fontos lenne valódi (nem a statisztikáért), működő kapcsolatokat kialakítani a régió vállalataival, cégeivel, akik a végzett hallgatókkal kapcsolatos elvárásokat pontosan megfogalmaznák, és meghatározzák, hogy milyen tudású, milyen tudásanyaggal ellátott szakemberekre van szükségük. Oktatók megismerhessék egymás publikációit (könyveit) - belső híradások révén, könyvterjesztés, könyvbemutatók révén - ez szervezés, nem pénz kérdése. Nem tartom elfogadhatónak az oktatói és nem oktatói álláson, de ugyanúgy oktatói tevékenységet végzők megkülönböztetését (pl. szabadság, vizsgáztatási jogok). Személyre szabott értékelést és karriertervet javasolnék, amelyben első három helyen az állna, hogy milyen eredményeket ér el az oktató a hallgatók körében. Továbbá anyagi forrásokat biztosítanék kutatásokra és azok publikálására, itt is azt támogatnám, aki a hallgatókat bevonja a munkába. Köszönöm a válaszadás lehetőségét.	4