

KÉRDŐÍV
A SZERVEZETI MŰKÖDÉST BLOKKOLÓ ÉS GÁTLÓ TÉNYEZŐK
FELMÉRÉSÉRE

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ

A hatékonyabb szervezeti működés elérése érdekében Ócsa Város Önkormányzata célul tűzte ki a Hivatala szervezetfejlesztését. A szervezeti működés átalakítása előtt a folyamatok felmérésére kerül sor. A felmérés része a szervezet hatékony működését gátló tényezők azonosítása. Ehhez kérjük az Ön segítségét, jelen kérdőív 2009. május 15-ig történő kitöltését és visszajuttatását a Titkárságra.

Kérjük, gondosan olvassa el az alábbi állításokat, és ha véleménye szerint az állítás teljesen, vagy nagy mértékben jellemzi az Ön szervezetét, úgy a sor végén található értékelő mezőbe tegyen "X" jelet. Ha úgy véli, hogy az állítás csekély mértékben, vagy egyáltalán nem jellemzi szervezetét, akkor az értékelő mezőt hagyja üresen.

Összinte válaszait és segítségét előre is köszönjük.

Nr	Állítás	Értékelés ↓
1.	A felelősségi körök tisztázatlanok.	
2.	Senki sem érti pontosan, hogy mi okozza a szervezeti problémákat.	
3.	Vannak képzett embereink, de nem arra, amire szükségünk volna.	
4.	Ha ez embereket a munka jobban érdekelné, több eredményt érnének el.	
5.	A jó javaslatokat nem veszik komolyan.	
6.	Minden szervezeti egység úgy működik, mint egy külön kis birodalom.	
7.	A vezetők azt hiszik, hogy az emberek csak a pénzért jönnek be dolgozni.	
8.	Az emberek keveset foglalkoznak jövőjük megtervezésével.	
9.	Sok az egyet nem értés a munkabérek alakulása körül.	
10.	A munkakörök nem pontosan meghatározottak.	
11.	A vezetők nem osztanak le elég feladatot a munkatársaiknak.	
12.	A vezetőknek nincs elég idejük arra, hogy a képzéseket komolyan vegyék.	
13.	Nincs megfelelő ösztönzési rendszer a teljesítmény fokozására. Így az emberek közömbösek.	
14.	A szokatlan ötleteket sohasem hallgatják meg.	
15.	A csoportok sohasem jönnek össze és sohasem dolgoznak együtt a közös problémákon.	
16.	A vezetők azt hiszik, hogy a szigorúbb ellenőrzés hozza meg a jobb eredményeket.	
17.	Az egyik legfontosabb problémám, hogy nem tudom mit várnak el tőlem.	
18.	Az emberek gyakran hagyják el a szervezetet magasabb fizetésért.	

19.	A szervezetnél meglévő követelmények idejét múltak, frissítésre lenne szükség.	
20.	Csak a felsővezetők vesznek részt a fontos döntések meghozatalában.	
21.	A szervezeti egységek eltérően viszonyulnak a képzésekhez - van ahol komolyan veszik, van ahol nem.	
22.	Sokkal gyakrabban büntetnek, mint dicsérnek.	
23.	Nagyobb sikereket érnénk el, ha többet kockáztatnánk.	
24.	Az emberek nincsenek felkészülve arra, hogy kimondják, amit valóban gondolnak.	
25.	A vezetők azt gondolják, hogy az emberek eredendően lusták.	
26.	Az embereknek mást mondanak, mint ami alapján értékeli őket.	
27.	Úgy tűnik, hogy a feltétel nélküli alkalmazkodás hozza meg a legnagyobb elismerést.	
28.	A szervezet bizonyos egységei különböző irányokba húznak.	
29.	A meglévő képességeket rosszul hasznosítják.	
30.	A szakismereteket mindenki inkább maga szerzi meg, és nem szisztematikus módon tanítják meg ezekre.	
31.	Az embereket kihasználják - nem jutalmazták őket megfelelően erőfeszítéseikért.	
32.	Az újítást gyakran nem ismerik el.	
33.	A szervezetnél mindenki a maga bőrét menti, ha komolyra fordul a dolog.	
34.	A vezetők visszasírják azokat az időket, amikor mindenek fölött a fegyelem uralkodott.	
35.	A személyes célok kevésbé állnak összhangban a szervezet céljaival.	
36.	A fizetési rendszer megakadályozza a munka leghatékonyabb megszervezését.	
37.	A felső vezetők annyira elfoglaltak, hogy nem képesek mindennel foglalkozni.	
38.	A döntések meghozatalához szükséges pontos információ nem áll mindig rendelkezésre.	
39.	A vezetőknek sok mindent maguknak kellett megtapasztalniuk, és úgy gondolják, hogy másoknak is ezt kell tenniük.	
40.	Az emberek nem kapnak kielégítő magyarázatot arról, hogy hogyan értékeli teljesítményüket.	
41.	Úgy tűnik, hogy a velünk hasonló szervezeteknél jobb ötletek születnek.	
42.	A vezetők nem szeretik, ha mások beleavatkoznak az általuk vezetett terület ügyeibe.	
43.	Csak azért dolgozunk, hogy a munka le legyen tudva.	
44.	Az embereket inkább tulajdonságaik alapján ítélik meg, mint egyéni teljesítményük szerint.	
45.	Nincs megfelelő intézményesített módszer a kivételes erőfeszítések elismerésére.	
46.	Néhány szervezeti egységnek több embere van, mint amennyi a munkájához szükséges lenne.	
47.	Szívesebben alkalmaznak régi ötleteket a napi munkában, mint újakat.	
48.	A vezetők nem képesek mások képzésére, nevelésére.	
49.	Kritikus döntési helyzetben a vezetők nem lennének képesek a szervezeti célokat	

	teljes mértékben képviselni.	
50.	Ha valami megszokott gyakorlattá vált, akkor azt ritkán kérdőjelezzük meg.	
51.	Az értekezletek nem nagyon népszerűek, mivel általában eredménytelenek.	
52.	A vezetőket nem érdekli, hogy az emberek örömet lelnek-e munkájukban.	
53.	A szervezet jövőjére vonatkozó tervek gyenge minőségűek.	
54.	A szervezet nem fizet eleget ahhoz, hogy elegendő jó képességű embert tudjon magához vonzani.	
55.	Nagyon gyakran fontos dolgokat vagy egyáltalán nem hajtanak végre, vagy kétszer végeznek el.	
56.	A dolgozói létszám ingadozásával nem foglalkoznak.	
57.	Növekedhetne a termelékenység, ha a megfelelő képességű emberekkel rendelkeznének.	
58.	Úgy érzem, nem kapok megfelelő támogatást ahhoz, amit tenni próbálok.	
59.	Dinamikus világban élünk, és a szervezet nem változik elég gyorsan.	
60.	Az egyik szervezeti egység által megszerzett tapasztalat nem jut el más egységekhez.	
61.	Kevés erőfeszítés történik a munka érdekességének és hasznosságának növelésére.	
62.	A célokat homályosan fogalmazzák meg.	
63.	Az embereknek sokat kell dolgozniuk, hogy megfelelő jövedelemre tegyenek szert.	
64.	Egyes vezetők túlterheltek, mások egyáltalán nem.	
65.	Az emberek nem tudják, bérük mennyire versenyképes, mivel nincs összehasonlítható információjuk.	
66.	Az embereket nem bátorítják arra, hogy fejlesszék képességeiket.	
67.	Az emberek nem kapnak lehetőséget, hogy jobban hozzájáruljanak a szervezet sikereihez, ezért nem is elkötelezettek.	
68.	Az emberek nem szeretik a rendhagyó, a korábbi megszokástól eltérő dolgokat.	
69.	A szervezeten belüli erős versengés már hátráltatja a működést.	
70.	A vezetők azt gondolják, hogy az embereket nem érdekli a "munkahelyi életük" minősége.	
71.	A prioritások nem egyértelműen meghatározottak.	
72.	Az emberek úgy érzik, hogy egy "másodosztályú" szervezetben dolgoznak.	
73.	Nincs értelme átszervezésről beszélni, annyira megkövesedett a szemlélet.	
74.	A vezetéshez szükséges információk nem állnak rendelkezésre ott, ahol szükség lenne rájuk.	
75.	A minőség javulna, ha a munkatársak képzetesebbek lennének.	
76.	A jutalmazási rendszer nem megfelelő és az emberek elégedetlenek.	
77.	A vezetők nem eléggé fogékonyak a külső környezetben végbemenő változások iránt.	
78.	Az emberek többet segíthetnének egymásnak, de úgy tűnik nem törődnek egymással.	
79.	A vezetőket nem a keresztnevükön szólítják meg.	

80.	A kitűzött célok, tervek nem tűnnek reálisnak.	
81.	A szervezet által nyújtott juttatások kedvezőtlenebbek más, hasonló szervezetekkel való összehasonlításban.	
82.	A szervezeti egységek nem tisztelik mások munkáját.	
83.	A vezetők nincsenek tisztában az elégedetlen munkatársak költségeivel.	
84.	Nem meglepő, hogy az újonnan felvettek néha rossz benyomást szereznek a szervezetről az első néhány nap tapasztalatai alapján.	
85.	Az emberek szeretnék több kihívást munkájukban.	
86.	Az emberek a problémákkal nem nyitottan és nem őszintén néznek szembe.	
87.	A teamek nem tudatosan fejlesztik munkájuk hatékonyságát.	
88.	A vezetők között sok "felszín alatti" küzdelem folyik.	
89.	Olyan döntések születnek, amelyeket hónapokkal korábban kellett volna meghozni.	
90.	Én alulfizetettnek érzem magam.	