



Károli Gáspár Református Egyetem
Hittudományi Kar

**A Károli Gáspár Református Egyetem
Hittudományi Kar oktatói és nem oktatói
beosztású munkavállalói körében készített
elégedettségmérés eredményei**

A 2018/2019-es és 2019/2020-as tanévre
vonatkozóan

Tartalom

1	A KUTATÁS MENETE.....	3
2	JÖVŐBELI IRÁNYVONALAK	3
3	KÜLSŐ-BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ.....	5
4	INTÉZMÉNY ÁLTALI TÁMOGATÁS MEGVALÓSULÁSA.....	6
5	MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNYEKEL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK	9
6	VÁLTOZÁS ÉS VÁLTOZTATÁS	10

Ábrajegyzék

1.	ÁBRA: JÖVŐBELI IRÁNYVONALAK EGYÉRTELMŰSÉGE	4
2.	ÁBRA: MEGHIRDETETT CÉLOKKAL VALÓ AZONOSULÁS.....	4
3.	ÁBRA: INTÉZMÉNY ARCULATÁNAK SIKERESSÉGE.....	5
4.	ÁBRA: KÜLSŐ KOMMUNIKÁCIÓ	5
5.	ÁBRA: BELSŐ INFORMÁCIÓÁRAMLÁS	6
6.	ÁBRA: SZAKMAI ELŐMENETEL TÁMOGATOTTSÁGA	7
7.	ÁBRA: SZAKMAI FEJLŐDÉS TÁMOGATOTTSÁGA.....	7
8.	ÁBRA: DIFFERENCIÁLT TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSEK MEGVALÓSULÁSA	8
9.	ÁBRA: PONTOSAN KÖRÜLÍRT SZAKMAI ELVÁRÁSOK	8
10.	ÁBRA: BIZTOSÍTOTT MUNKAHELYI INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK.....	9
11.	ÁBRA: MUNKAHELYI LÉGGÖR, SZERVEZETI KULTÚRA	9
12.	ÁBRA: ÉRZÉKELT POZITÍV VÁLTOZÁSOK AZ INTÉZMÉNY MŰKÖDÉSÉBEN	10
13.	ÁBRA: VÁLTOZTATÁSRA SZORULÓ TERÜLETEK	11

1 A kutatás menete

Az alábbi összefoglaló a Károli Gáspár Református Egyetem Hittudományi Kar 2018/2019 és 2019/2020 I. féléves oktatói, és nem oktatói státuszban lévő munkavállalónak elégedettségméréssel kapcsolatos adatait mutatja be, fókuszot helyezve a 2 év összehasonlítására, illetve a két eltérő munkatípusú válaszadók elégedettségének összehasonlítására.

A 2018/2019-es periódusban a válaszok 2018. november 26. és november 30. között érkeztek be, míg a 2019/2020-as tanév során 2019. december 4. és 2020. január 23. között. Mindegyik adatfelvétel a tanév első felében, online formában, az UniPoll rendszerének zárt kérdőívei segítségével zajlott. A kérdőív érinti az intézmény céljait, irányvonalait, belső- és külső kommunikációját, a szakmai kiteljesedés és egyéb infrastrukturális körülményekkel való elégedettséget is.

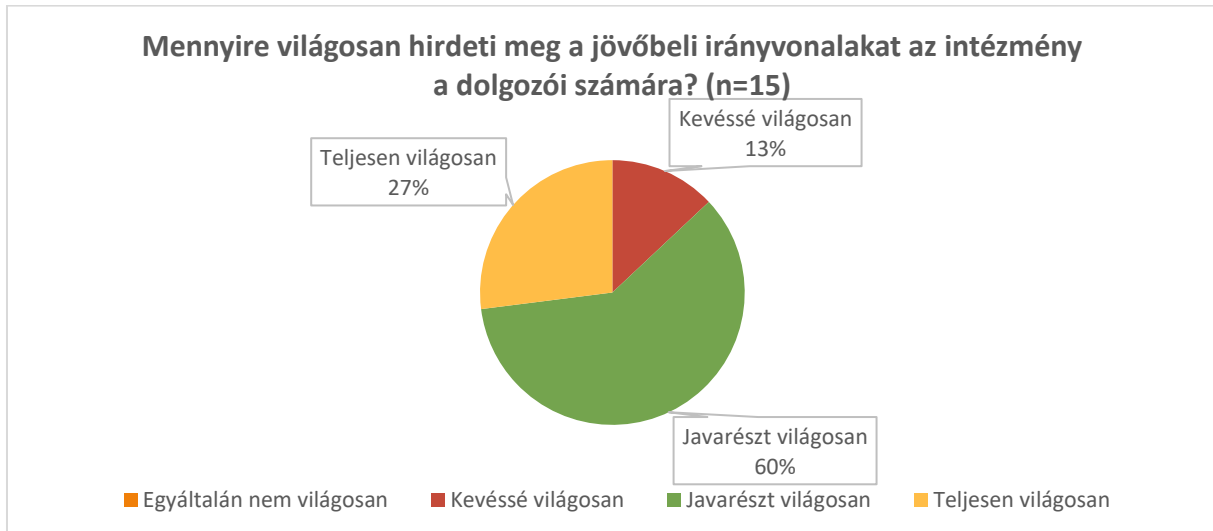
A kérdőívet a Hittudományi Kar munkavállalói közül összesen 17-en töltötték ki a két felmérés során, így az elemezhetőség érdekében a válaszokat összevonva kezeltük. Ennek ellenére továbbra is érdemes fenntartásokkal kezelni az eredményeket, mivel ilyen alacsony mintán az eredmények nem reprezentálják a sokaságot.

Az elemzés IBM SPSS Statistics 25.0 programmal készült. A kiértékelés folyamán az eredmények az érvényes válaszok arányában – a nem válaszolások torzító hatásának kiszűrésével – kerülnek bemutatásra, így a diagramon a megoszlások %-os értékei az újrabázisolás után érvényes elemszámra értendők. A válaszmegtagadási arány kérdésenként eltérő, ugyanakkor a 2 főt egy kérdés esetén sem haladja meg.

2 Jövőbeli irányvonalak

Ahhoz hogy egy egyetem eredményesen és sikeresen működhessen, kiemelten fontos a világos és egyértelmű célok meghatározása olyan módon, hogy ezzel az intézmény minden munkavállalója a lehető legnagyobb mértékben azonosulni tudjon.

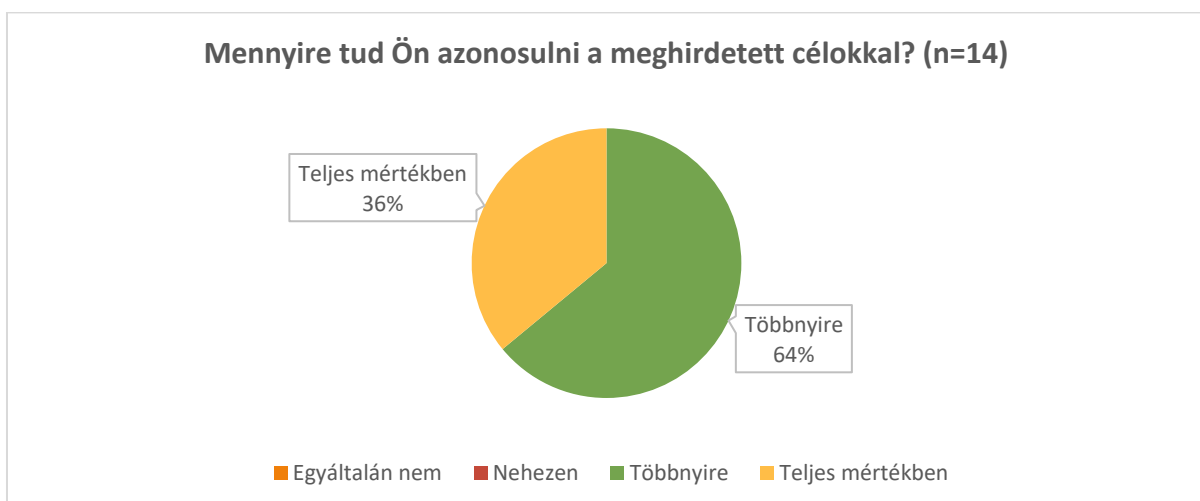
1. ábra: Jövőbeli irányvonalak egyértelműsége



A jövőbeli irányvonalak a Hittudományi Kar munkavállalói számára általánosságban a vizsgált két évben javarásszt (60%), vagy teljesen (27%) világosak voltak. Mindössze 13% (2 fő) nyilatkozott úgy, hogy kevésbé ismertek számára a meghirdetett célok.

Az irányvonalak egyértelműségéhez kapcsolódóan fontos azt is vizsgálni, hogy mennyire tudnak azonosulni a meghirdetett célokkal.

2. ábra: Meghirdetett célokkal való azonosulás



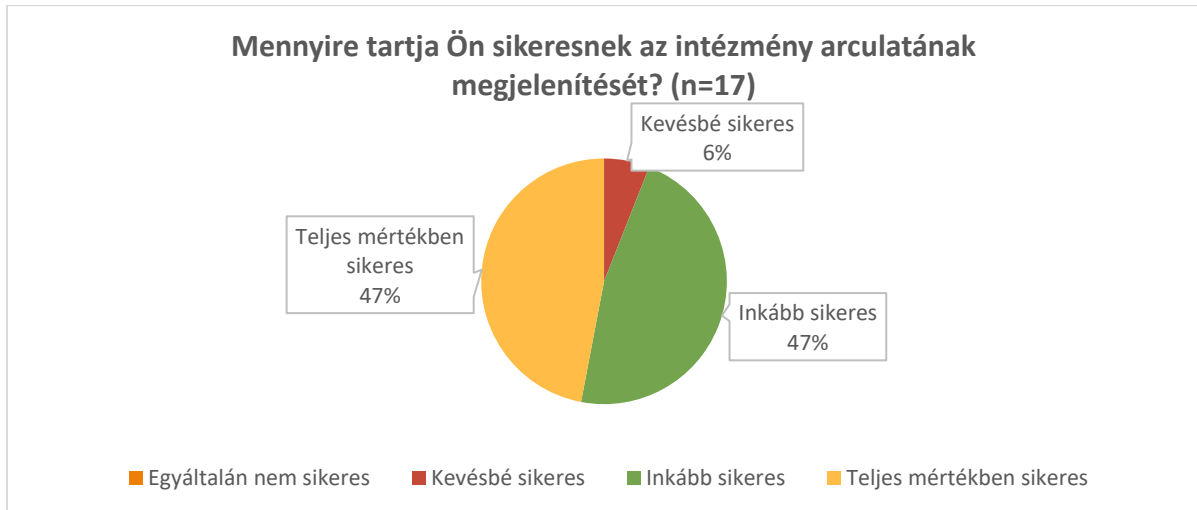
Abszolút pozitív eredmény látszik, a válaszadók 36%-a (6 fő) teljes mértékben, a maradék 64%-uk (11 fő) pedig többnyire képes azonosulni az intézmény által meghatározott

irányvonalakkal, vagyis általánosságban elmondható, hogy az intézményi célkitűzések nagymértékben képviselik a Hittudományi Karon dolgozókat.

3 Külső-belső kommunikáció

A világos irányvonalak és célok mellett nagyon fontos az is, hogyan jelennek meg ezek a külvilág, és az intézmény belső világa felé, emellett lényeges szempont az is, hogyan érzékelik a dolgozók a belső kommunikáció eredményességét.

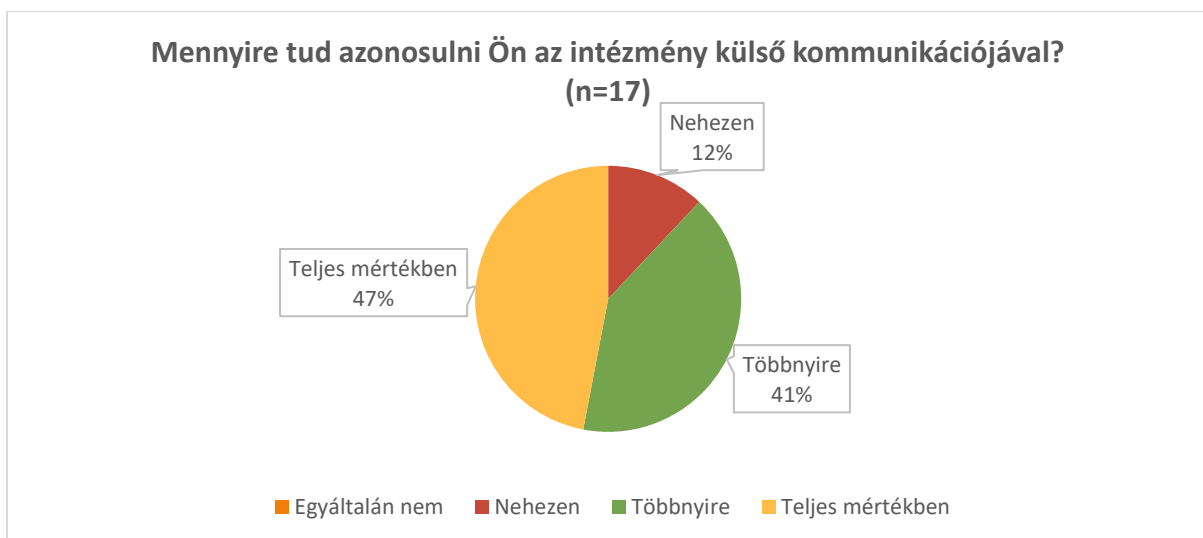
3. ábra: Intézmény arculatának sikeressége



A HTK arculatmegjelenítésének sikerességének megítélése a válaszadók körében hasonlóan egységes képet mutat, mint a jövőbeli irányvonalak egyértelműsége esetén. A kitöltők 47%-a (8 fő) teljes mértékben, másik 47%-uk (8 fő) pedig inkább sikeresnek gondolja. Mindössze 6% vagyis 1 ember az, aki kevésbé tartja sikeresnek az arculat megjelenítését.

Az arculat részét képezi az intézményen kívüli kommunikáció is.

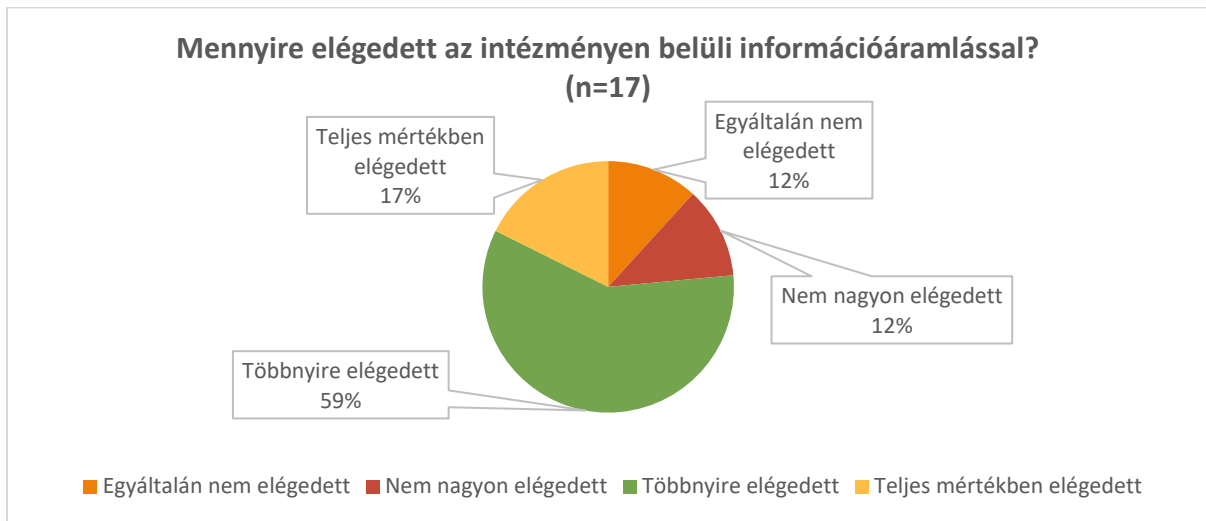
4. ábra: Külső kommunikáció



A korábbiakhoz hasonlóan a külső kommunikációval való azonosulás is nagyon pozitív képet mutat. Közel felük, 47% (8 fő) teljes mértékben, 41%-uk (7 fő) pedig többnyire tud azonosulni vele, míg összesen 12% (2 fő) érzi úgy, hogy csak nehezen képes erre.

A külső kommunikáció mellett egy intézmény sikerességét és eredményességét nagyban meghatározza annak belső kommunikációja is.

5. ábra: Belső információáramlás

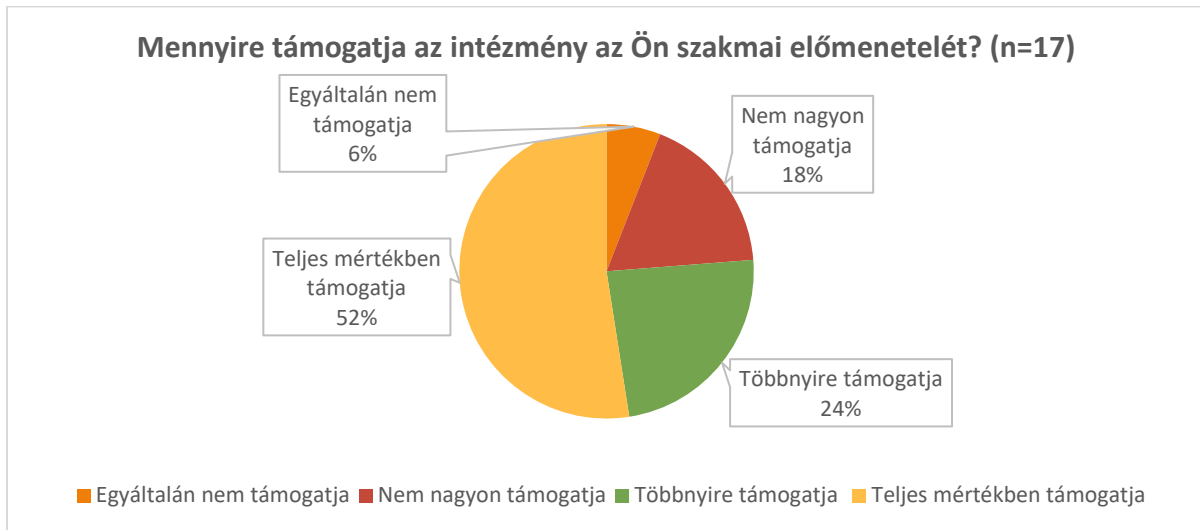


Az intézményen belüli információáramlással való elégedettség az eddigiekkel összehasonlítva nem teljesít olyan jól. A válaszadók majdnem negyede (12%+12%,) nem nagyon, vagy egyáltalán nem elégedett ezzel, habár fontos kiemelni hogy a szűk bázis miatt ez mindössze 4 ember. A válaszadók háromnegyede (13 fő) azonban elégedettnek tekinthető e kérdés tekintetében.

4 Intézmény általi támogatás megvalósulása

Az oktatók jelentős része nem csupán tanári munkát végez, hanem saját szakterületének eredményes képviselője is. A szakmai előmenetel és fejlődés lényeges feltétele az oktató és az intézmény stabil, és gyümölcsöző kapcsolatának fenntartásához.

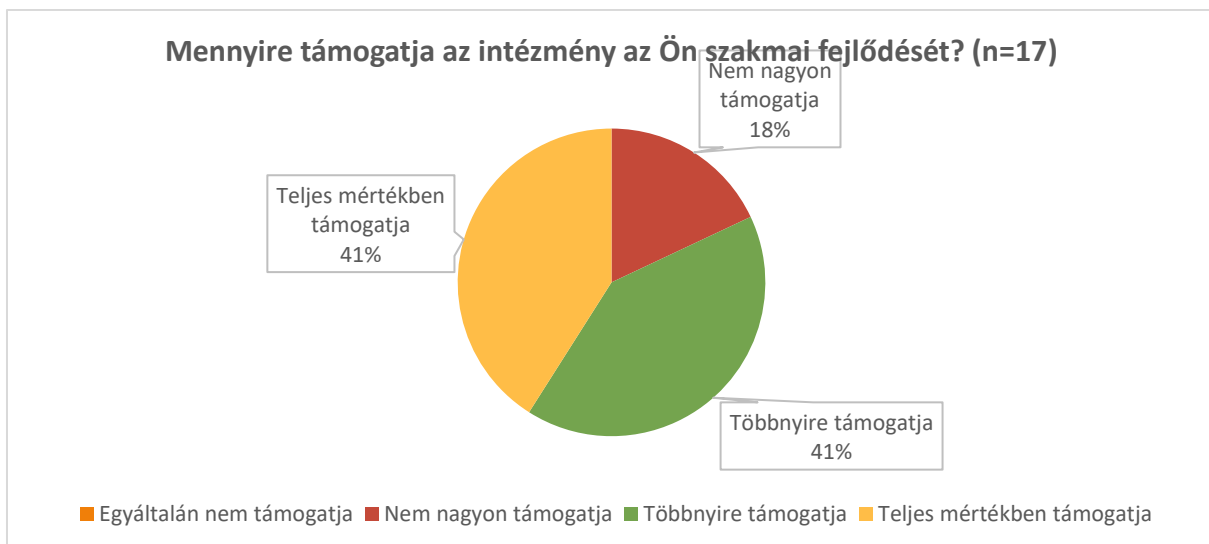
6. ábra: Szakmai előmenetel támogatottsága



A szakmai előmenetellel kapcsolatos támogatottság érzés jelentősen magas, a válaszadók 52%-a (9 fő) úgy érzi, hogy az intézmény teljes mértékben támogatja őket ebben, további 24% (4 fő) pedig úgy, hogy többnyire megkapja a szükséges támogatást. Egy ember (6%) érzi csak úgy, hogy egyáltalán nem kapja meg a szükséges támogatást.

A szakmai előmenetelhez elengedhetetlen a szakmai fejlődés is. Az alábbi diagramon látjuk annak eredményét, hogy a BTK oktatói és más munkavállalói szerint az intézmény mennyire támogatja őket ezen a téren.

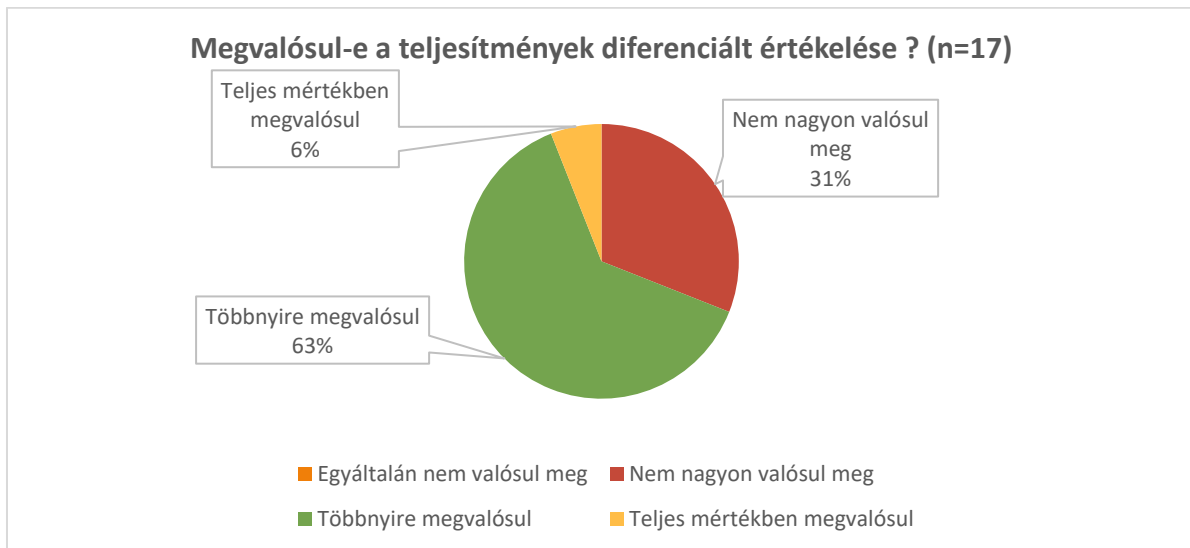
7. ábra: Szakmai fejlődés támogatottsága



A szakmai fejlődés tekintetében a válaszadók 41%-a (7 fő) érzi úgy, hogy az intézmény teljes mértékben támogatja őket, míg további 41% (7 fő) nyilatkozta hogy többnyire megkapja ezt. 18% (3 fő) szerint nem nagyon támogatja a szakmai fejlődését az intézmény. Ez a szakmai

előmenetel kérdéséhez hasonlítva elsőre rosszabb képnek tűnhet, ugyanakkor jobban megnézve a pozitív válaszok nagyobb arányban vannak jelen ennél a kérdésnél.

8. ábra: Differenciált teljesítményértékelések megvalósulása



A negatív említések a differenciált teljesítményértékelések megvalósulásának kérdésénél fordultak a legnagyobb arányban elő. A válaszadók közel harmada, 31% (5 fő) szerint nem nagyon valósul meg. Emellett azok aránya, akik teljes mértékben megvalósultnak tekintik jelentősen alacsony, 6%, ami 1 embert jelent. Összességében azonban ennek a megítélése is pozitív képet fest.

A pontos szakmai elvárások ismerete elengedhetetlen ahhoz, hogy egy ember maximálisan el tudja látni a feladatait, és hogy ebben való sikeressége további fejlődésre ösztönözze.

9. ábra: Pontosan körülírt szakmai elvárások

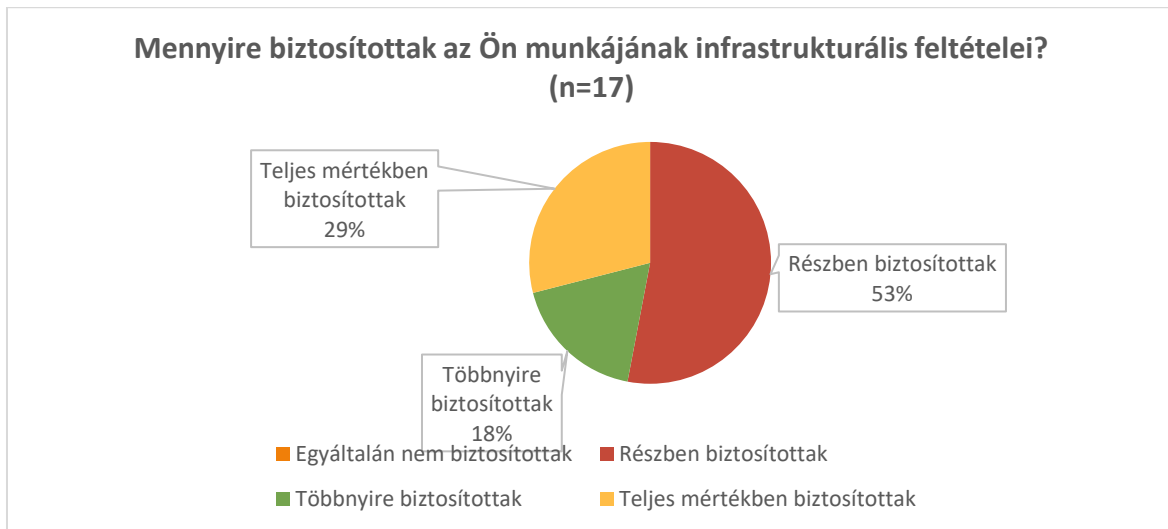


Kiemelkedő arányban, 53%-a (9 fő) a válaszadóknak véli úgy, hogy a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások pontosan körülírtak, illetve közel harmaduk, 29% (5 fő) részben körülírtak véli. 18% (3 fő) azonban úgy nyilatkozott, hogy kevéssé körülírtak tartja ezeket.

5 Munkahelyi körülményekkel kapcsolatos vélemények

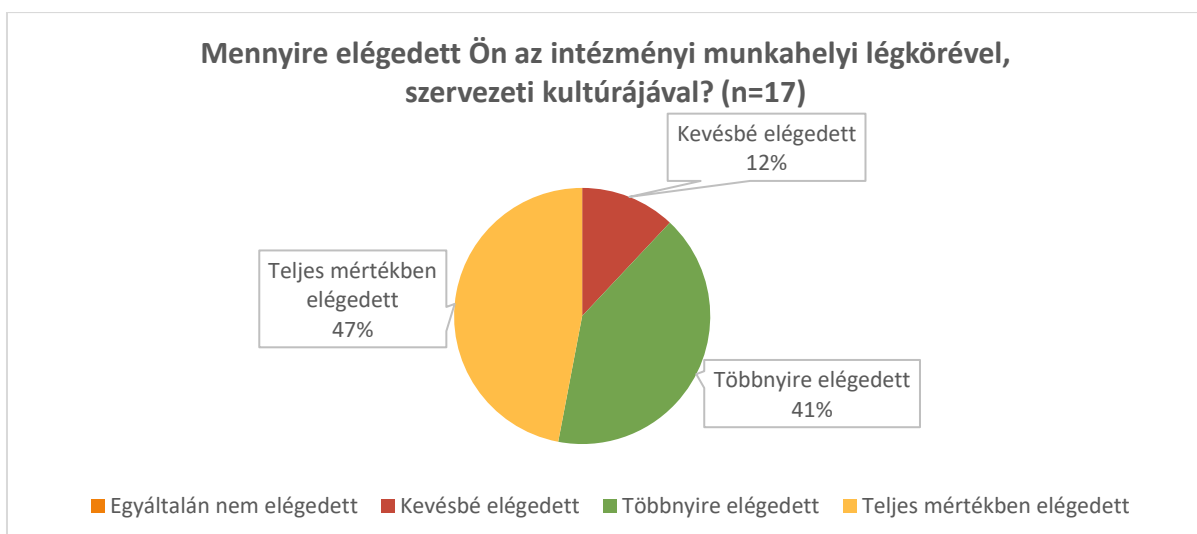
A munkahelyi infrastrukturális környezet jelentősen meghatározza a munkavégzés minőségét, ám a materiális ellátottság mellett lényeges szempont a munkahelyi légkör is.

10. ábra: Biztosított munkahelyi infrastrukturális feltételek



Az infrastrukturális feltételek biztosítottságával a Hittudományi Kar válaszadói nem igazán elégedettek. Több mint felük, 53% (9 fő) úgy érzi, a munkájához szükséges eszközök részben biztosítottak. Közel harmaduk, 29% (5 fő) azonban úgy érzi, teljes mértékben megvan minden, amire szüksége van, és 18% (3 fő) többnyire biztosítottnak érzi ezeket.

11. ábra: Munkahelyi légkör, szervezeti kultúra

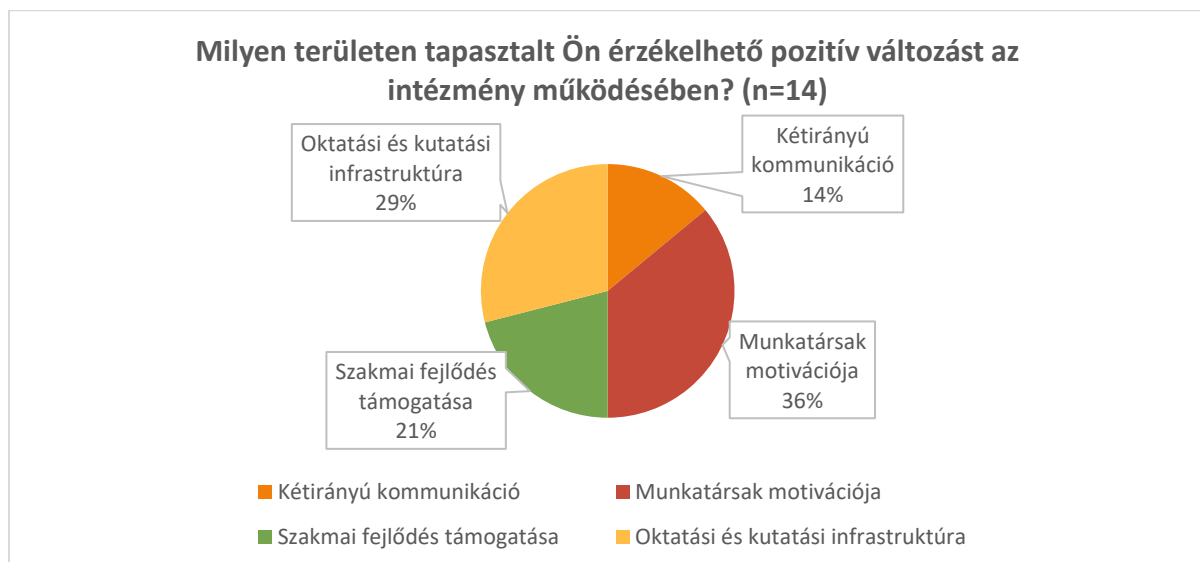


A munkahelyi légkör, szervezeti kultúra tekintetében A Hittudományi kar oktatói és nem oktatói beosztású munkavállalói elégedettnek mondhatók. Közel felük, 47% (8 fő) teljesen elégedett, 41%-uk (7 fő) pedig többnyire elégedett. Mindössze 12% (2 fő) nyilatkozott úgy, hogy kevésbé elégedett.

6 Változás és változtatás

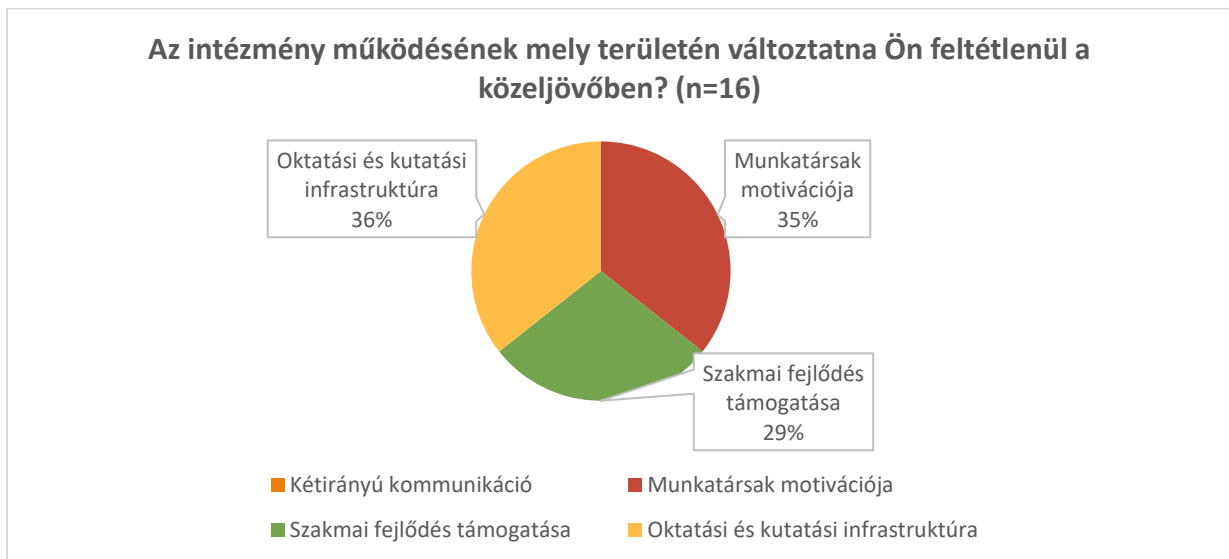
Ezeknél a kérdéseknél fontos kiemelni, hogy a válaszadóknak mindössze egy opciót lehetett bejelölni, így minden esetben azt a területet választhatták, ahol a legnagyobb mértékű pozitív változást tapasztalták, ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy más terület szerintük nem fejlődött.

12. ábra: Érzékelt pozitív változások az intézmény működésében



Az előre meghatározott 4 terület közül a válaszadók úgy ítélték meg, hogy leginkább a munkatársak motivációja változott pozitív irányban (36%, 6 fő). Ezt követi az oktatási és kutatási infrastruktúra (29%, 5 fő), majd a szakmai fejlődés támogatása (21%, 4 fő), és végül a kétirányú kommunikáció (14%, 2 fő).

13. ábra: Változtatásra szoruló területek



Érdekesség, hogy bár a kétirányú kommunikációban tapasztalt pozitív változást említették a legkevesebben, egyáltalán nem gondolják úgy, hogy a közeljövőben ezt a terület fejlesztésre szorulna. Közel azonos arányban oszlik el a másik 3 válaszlehetőség között: 6 fő jelölte az oktatási és kutatási infrastruktúrát, szintén 6 fő a munkatársak motivációját, és 5 fő a szakmai fejlődés támogatását. Egy ember adott meg saját választ, ő a szakgazdák autonómiáját fejlesztené.