

1. számú melléklet: Oktató dolgozók 2021. évi elégedettség mérésének eredménye



A Károli Gáspár Református Egyetem oktatói beosztású munkavállalói körében készített elégedettségmérés eredményei

2020/2021-es tanévre vonatkozóan az egyetemi összesített adatok alapján

Készítette: T. Nagy Judit

Tartalom

1	Bevezetés.....	3
2	Jövőbeli irányvonalak	3
3	Külső-belső kommunikáció.....	5
4	Intézmény általi támogatás megvalósulása	8
5	Munkahelyi körülményekkel kapcsolatos vélemények.....	12
6	Változás és változtatás	14
7	Összefoglalás.....	15

Bevezetés

A Károli Gáspár Református Egyetem a minőségfejlesztési tevékenység céljából évente végez elégedettségmérést munkavállalói körében. Az adatfelvétel online megkérdezés formájában, az UniPoll rendszerben, zárt kérdőívekkel történik. A kérdőív érinti az intézmény céljait, irányvonalait, belső- és külső kommunikációját, a szakmai kiteljesedés és egyéb infrastrukturális körülményekkel való elégedettséget is.

Jelen dokumentum a **2020/2021. tanévre** vonatkozóan mutatja be, a kérdőív eredményei alapján, az egyetem **oktatói státuszban** lévő munkavállalóinak véleményét.

A kiértékelés folyamán az eredmények az érvényes válaszok arányában – a nem válaszolások és a 'nem tudom megítélni' válaszok torzító hatásának kiszűrésével – kerülnek bemutatásra, így a diagramokon a megoszlások %-os értékei az újrabázisolás után érvényes elemszámra értendők. A "non response" arányok külön kerülnek elemzésre.

2020/2021. tanévben összesen 208 oktatói elégedettség kérdőívet töltöttek ki az egyetemen, melyből

- 29 (13,9%) az Állam- és Jogtudományi Kar (a továbbiakban: ÁJK),
- 125 (60,1%) a Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar (a továbbiakban: BTK),
- 11 (5,3%) a Hittudományi Kar (a továbbiakban: HTK),
- 40 (19,2%) a Pedagógiai Kar (a továbbiakban: TFK),
- 3 (1,4%) a Szociális és Egészségtudományi Kar (a továbbiakban: SZEK) oktatóinak véleményét tükrözi.

Az eredmények teljeskörű megismerése okán az adatokat kétféleképpen mutatjuk be: (1) a válaszlehetőségek százalékos megoszlásának ismertetésével, amivel egy átfogóbb képet kapunk a hallgatók véleményéről,

(2) valamint egy átlag érték meghatározásával.

A SZEK alacsony kari létszáma és oktatóinak alacsony válaszadási aránya olyan alacsony kitöltésszámot eredményezett, ami miatt az eredmények kari bontásban nem kerülnek bemutatásra, csak a teljes egyetem összesített eredményeit közöljük.

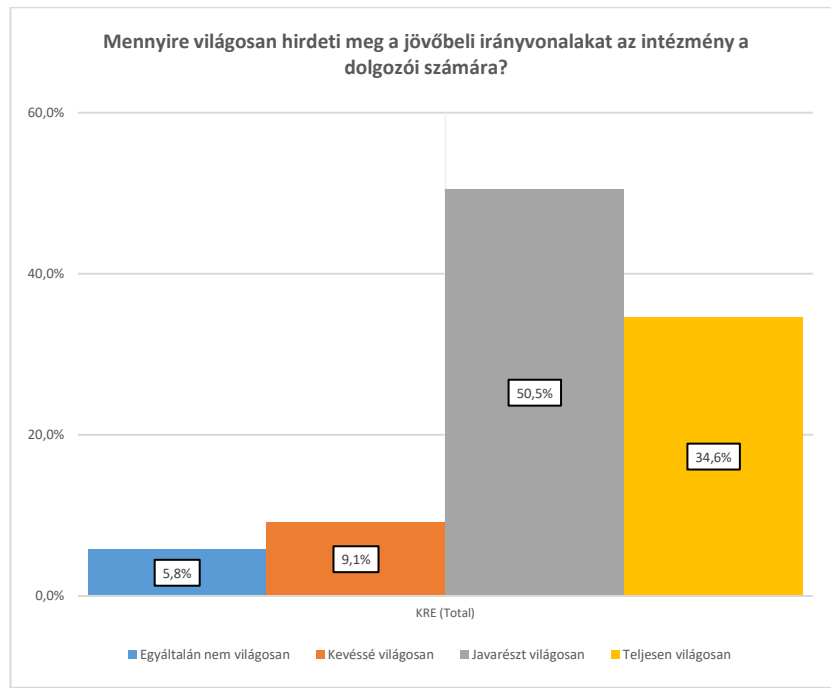
Az összegyűjtött eredmények vizsgálatakor azonban kiemelten fontos szem előtt tartani, hogy mivel a Bölcsészettudományi Kar messzemenően a legnagyobb létszámú kar, így az összegyűjtött eredményeket leginkább a BTK dolgozóinak véleménye határozza meg.

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.

A jövőbeli irányvonalak egyértelműsége esetén nem volt válaszolni nem kívánó, míg az jövőbeli irányvonalakkal való azonosulás esetén 3,8% volt a válaszolni nem kívánók aránya

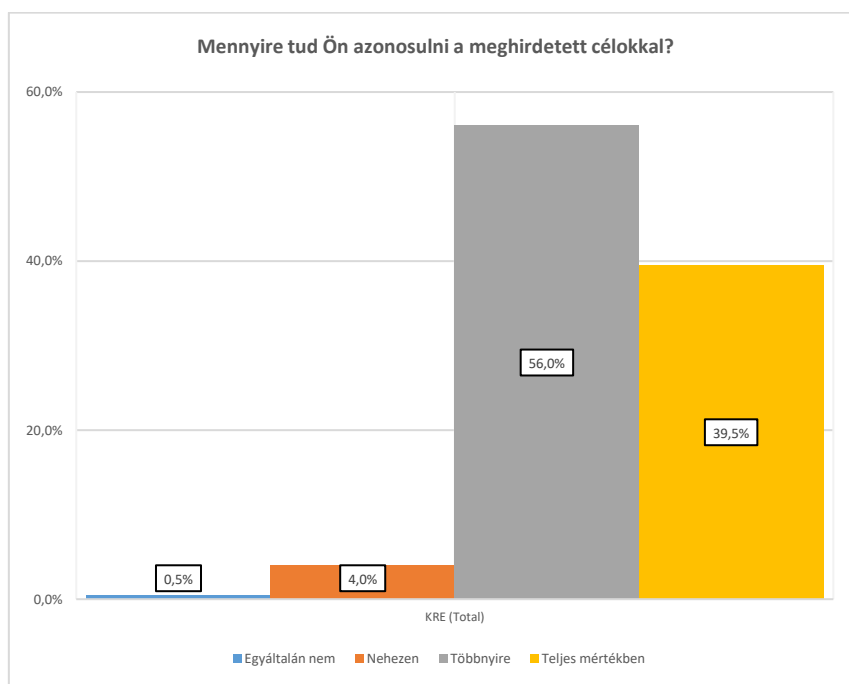
Az 1. ábrán látható, hogy azon válaszadók vannak többségben (50,5%), akik számára 'javarészt világosak' a jövőbeli irányvonalak, míg a válaszadók 34,6%-a szerint az intézmény 'teljesen világosan' hirdeti meg a jövőbeli irányvonalakat a dolgozók számára. Az 'egyáltalán nem világos' és 'kevésbé világos' válaszok aránya együttesen 15% alatt maradt. A kérdés egyes válaszlehetőségeinek pontszámát (1 - egyáltalán nem világosan, 2 - kevésbé világosan, 3 - javarészt világosan, 4 - teljesen világosan) átlagolva 3,14 adódott.



1. ábra: Jövőbeli irányvonalak egyértelműsége

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

A 2. ábrán látható, hogy ennél a kérdésnél lényegesen nagyobb az eltolódás: az előző kérdéshez képest lényegesen kevesebb (5% alatt maradt) azon válaszadók aránya, akik 'egyáltalán nem', vagy csak 'nehezen' tudnak azonosulni a meghirdetett célokkal. Ez az átlageredményben is megmutatkozik, ami e kérdésnél 3,35.



2. ábra: Meghirdetett célokkal való azonosulás

Külső-belső kommunikáció

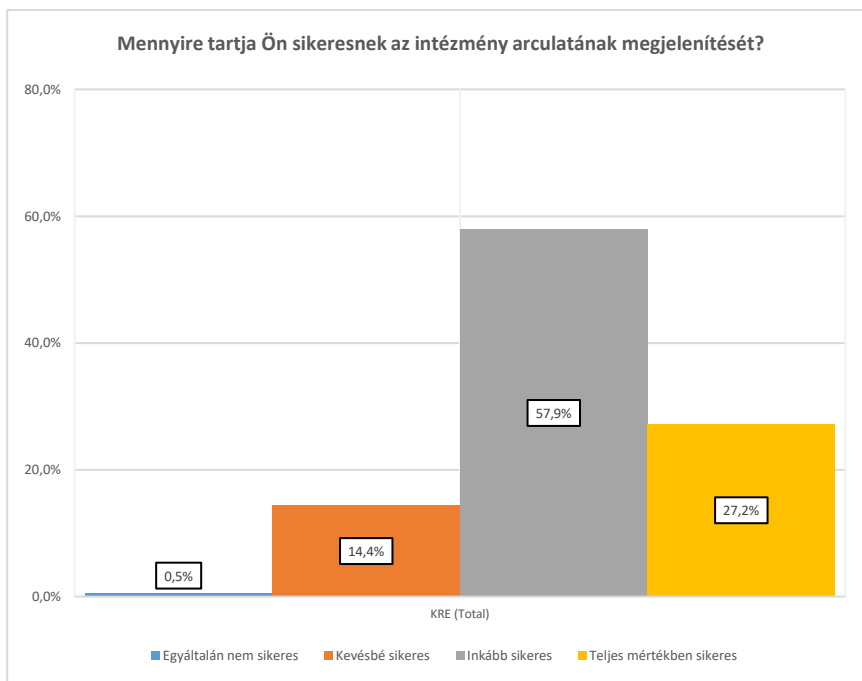
A világos irányvonalak és célok mellett nagyon fontos az is, hogyan jelennek meg ezek a külvilág, és az intézmény belső világa felé, lényeges szempont továbbá, hogy hogyan érzékelik a dolgozók a belső kommunikáció eredményességét.

Az ebben a fejezetben vizsgált kérdések

- Mennyire tartja Ön sikeresnek az intézmény arculatának megjelenítését?
- Mennyire tud azonosulni az intézmény külső kommunikációjával?
- Mennyire elégedett az intézményen belüli információáramlással?

esetén a válaszolni nem kívánók aránya rendre 2,9%; 5,8%; 1,0%. A válaszmegtagadók aránya a külső kommunikációval való azonosulás esetében volt a legmagasabb, azonban ez sem tekinthető jelentősnek.

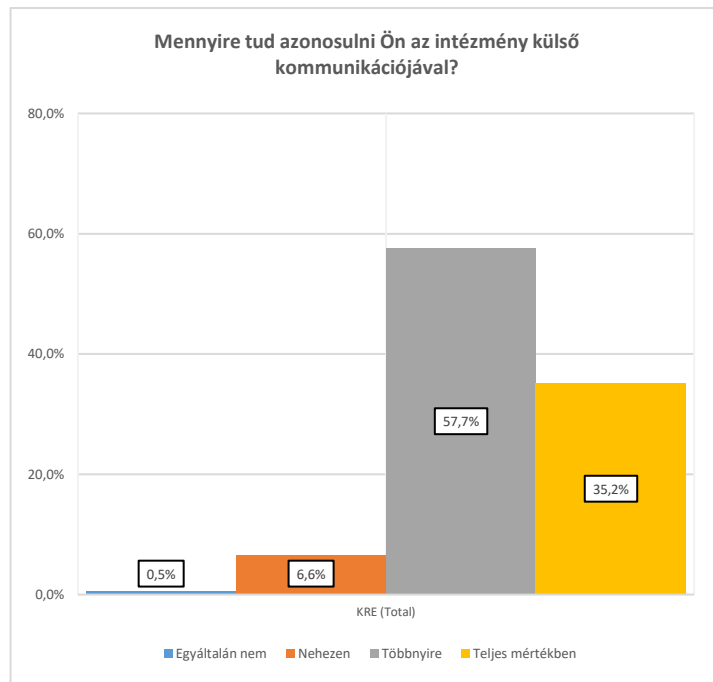
A 3. ábrán látható, hogy az arculat megjelenítés megítélésében az 'inkább sikeres' válaszok dominálnak (57,9%), tehát a válaszadók többsége inkább sikeresnek ítéli az intézmény arculatának megjelenítését, míg 27,2%-uk 'teljes mértékben sikeres'-nek, 14,4%-uk kevésbé sikeresnek látja azt (az 'egyáltalán nem sikeres' válaszok elhanyagolható arányban - 0,5% - jelentek meg).



3. ábra: Intézmény arculatának sikeressége

Az arculat részét képezi az intézményen kívüli kommunikáció is.

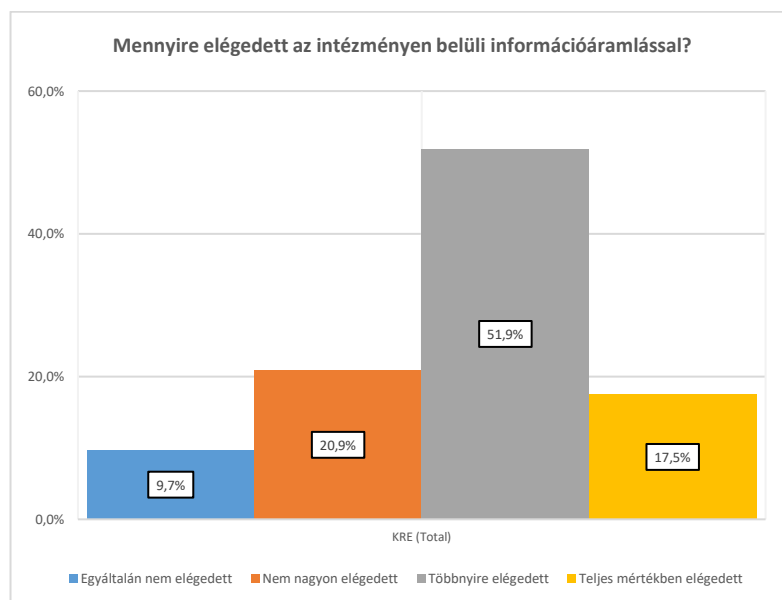
Az intézmény külső kommunikációjával való azonosulás az előző kérdéshez (az arculat megjelenítés sikerességének megítéléséhez) hasonló képet mutat: a 'többnyire' válaszok dominálnak (57,7%), tehát a válaszadók többsége többnyire azonosulni tud az intézmény külső kommunikációjával. A második leggyakoribb válasz (mely az előző kérdésnél nagyobb arányú volt) alapján elmondható, hogy a válaszadó oktatók 35,2%-a 'teljes mértékben tud azonosulni az intézmény külső kommunikációjával, míg 6,6%-uk (ami az előző kérdésnél alacsonyabb arány) 'nehezen' tud azonosulni az intézmény külső kommunikációjával (az 'egyáltalán nem' válaszok itt is elhanyagolható arányban - 0,5% - jelentek meg). (4. ábra)



4. ábra: Külső kommunikáció

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

A belső információáramlás megítélésében viszonylag nagy arányú (9,7%) az 'egyáltalán nem elégedett' válaszadók aránya, de itt is a 'többnyire elégedett'-ek (51,9%) vannak túlsúlyban. A 'teljes mértékben elégedett'-ek aránya csupán 17,5%, a 'nem nagyon elégedettek'-é 20,9%. (5. ábra)



5. ábra: Belső információáramlás

A fejezetben vizsgált három kérdés esetén az egyes válaszlehetőségek pontszámainak átlagolása után megállapítható, hogy a legalacsonyabb válaszadási aránnyal rendelkező külső kommunikáció megítélése a legkedvezőbb (átlageredmény 3,28), ezt követi a sorban az arcukat (átlageredmény 3,12),

végül a legnagyobb válaszadási aránnyal rendelkező belső információáramlás, mellyel az átlageredménye alapján (2,77) a legkevésbé elégedettek a válaszadó oktatók.

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.

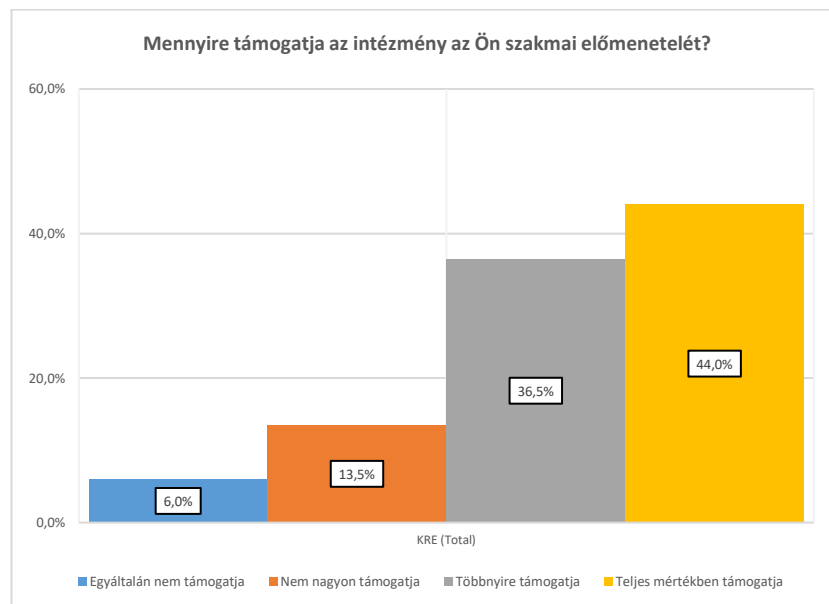
Az alábbi kérdések

- Mennyire támogatja az intézmény az Ön szakmai előmenetelét?
- Mennyire támogatja az intézmény az Ön szakmai fejlődését?
- Megvalósul-e a teljesítmények differenciált értékelése?
- Mennyire pontosan körülírtak a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások?

során a válaszolni nem kívánók aránya rendre 3,8%; 2,4%; 11,1%; 0,5%, mely igen változó képet mutat. A legtöbben a teljesítményértékelés kérdésénél tagadták meg a válaszadást, a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások kérdésnél pedig a választ megtagadók száma elhanyagolható.

A szakmai előmenetel támogatásának megítélésében legnagyobb azon válaszadók aránya, akik szerint az intézmény 'teljes mértékben támogatja' a szakmai előmenetelt (44,0%).

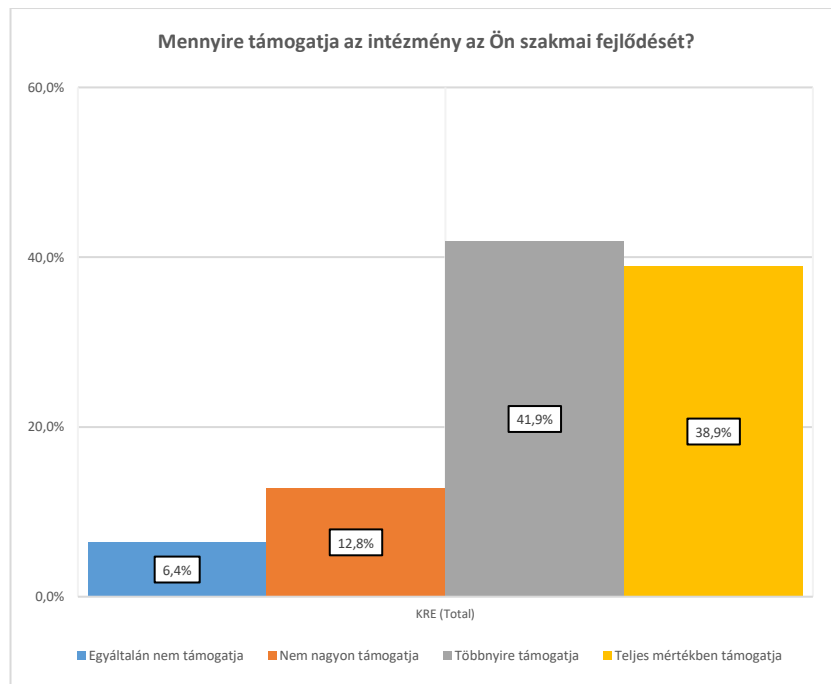
Megállapítható az is, hogy a válaszadók 80,5%-a szerint az intézmény támogatja ('teljes mértékben', vagy 'többnyire') a szakmai előmenetelt és csupán 19,5% szerint nem támogatja ('nem nagyon támogatja', vagy 'egyáltalán nem támogatja') azt. (6. ábra)



6. ábra: Szakmai előmenetel támogatottsága

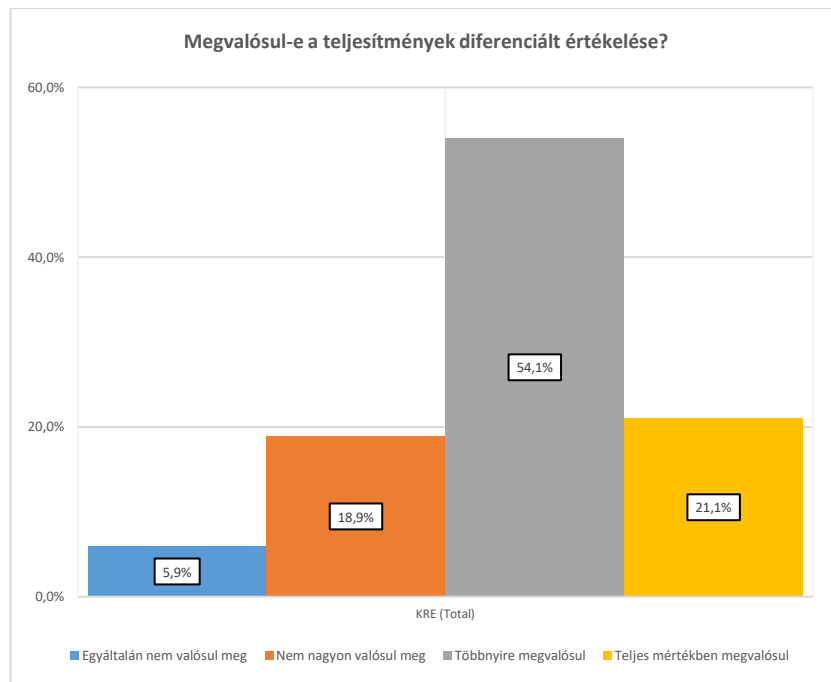
A következő kérdés, a szakmai fejlődés támogatottságának megítélése a szakmai előmeneteltől kicsit eltérő képet mutat: itt azon válaszadók aránya a legmagasabb (41,9%), akik szerint az intézmény 'többnyire támogatja' a szakmai fejlődést és azok aránya, akik szerint az intézmény 'teljes mértékben támogatja' a szakmai fejlődést kicsit alacsonyabb (38,9%).

Itt is megállapítható viszont az, hogy a válaszadók 80,8%-a szerint az intézmény támogatja ('teljes mértékben', vagy 'többnyire') a szakmai fejlődést és csupán 19,2% szerint nem támogatja ('nem nagyon támogatja', vagy 'egyáltalán nem támogatja') azt. (7. ábra)



7. ábra: Szakmai fejlődés támogatottsága

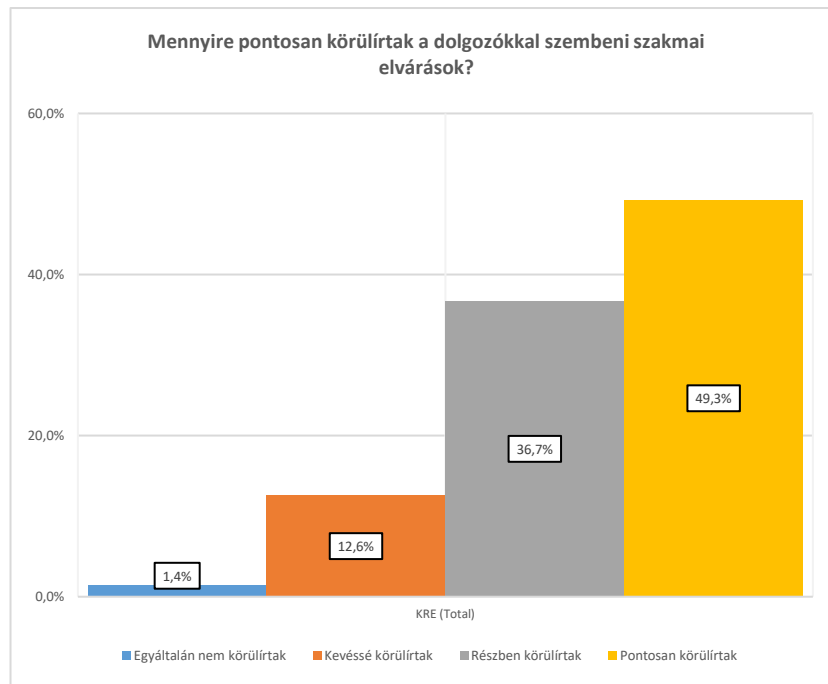
A teljesítmény differenciált értékelése tekintetében az egyes válaszlehetőségek közül a magasan a 'többnyire megvalósul' válaszok dominálnak (54,1%). A válaszadók 75,2%-a szerint megvalósul ('többnyire megvalósul', 'teljes mértékben megvalósul') a differenciált teljesítményértékelés, míg csupán 19,2% szerint nem valósul meg ('nem nagyon valósul meg, vagy 'egyáltalán nem valósul meg'). (8. ábra)



7. ábra: Differenciált teljesítményértékelések megvalósulása

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

A dolgozókkal szembeni szakmai elvárások kérdését szemlélve azt mondhatjuk, hogy igen pozitív a kép. A legnagyobb (49,3%) azon válaszadók aránya, akik szerint 'pontosan körülírtak' a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások. Sőt elmondható az is, hogy a válaszadók 86,0%-a szerint körülírtak ('részben körülírtak', 'pontosan körülírtak'), míg csupán 14,0%-uk szerint nem körülírtak (kevésbé körülírtak', vagy 'egyáltalán nem körülírtak') a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások. (9. ábra)



8. ábra: Pontosán körülírt szakmai elvárások

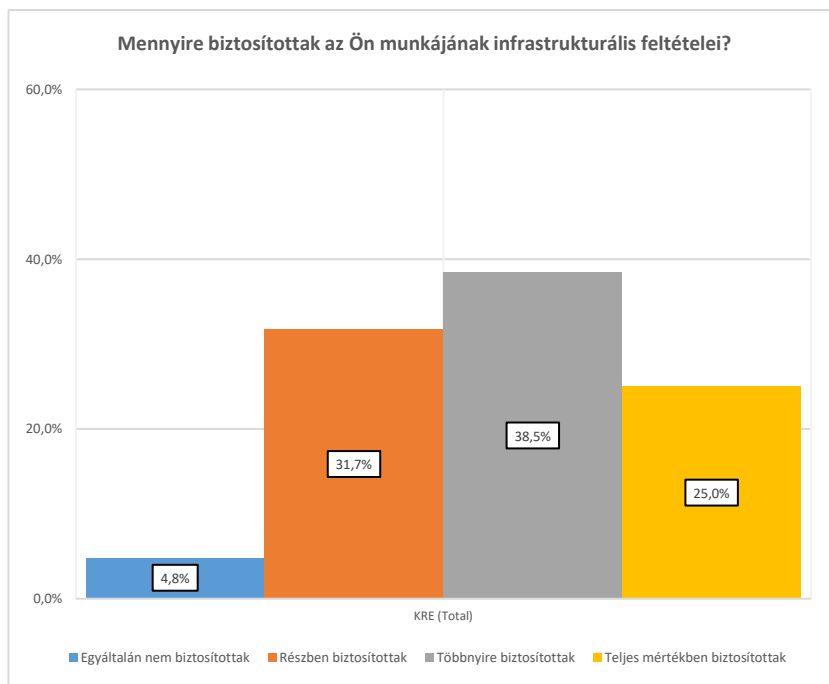
A fejezetben vizsgált négy kérdés esetén az egyes válaszlehetőségek pontszámainak átlagolása után megállapítható, hogy a legmagasabb (99,5%-os) válaszadási aránnyal rendelkező körülírt szakmai elvárások megítélése a legkedvezőbb (átlageredmény 3,34), ezt követi a sorban a szakmai előmenetel támogatása (átlageredmény 3,19), és a szakmai fejlődés támogatása (átlageredmény 3,13), végül a legalacsonyabb válaszadási aránnyal rendelkező differenciált teljesítményértékelés megvalósulása, mellyel az átlageredménye alapján (2,90) a legkevésbé elégedettek a válaszadó oktatók.

Munkahelyi körülményekkel kapcsolatos vélemények

A munkahelyi infrastrukturális környezet jelentősen meghatározza a munkavégzés minőségét, ám a materiális ellátottság mellett lényeges szempont a munkahelyi légkör is. Ezt feltehetőleg a válaszadók is így érzik, mivel legfeljebb az 1%-ot érte el azok aránya, akik az alábbiak közül valamely kérdésre nem kívántak válaszolni:

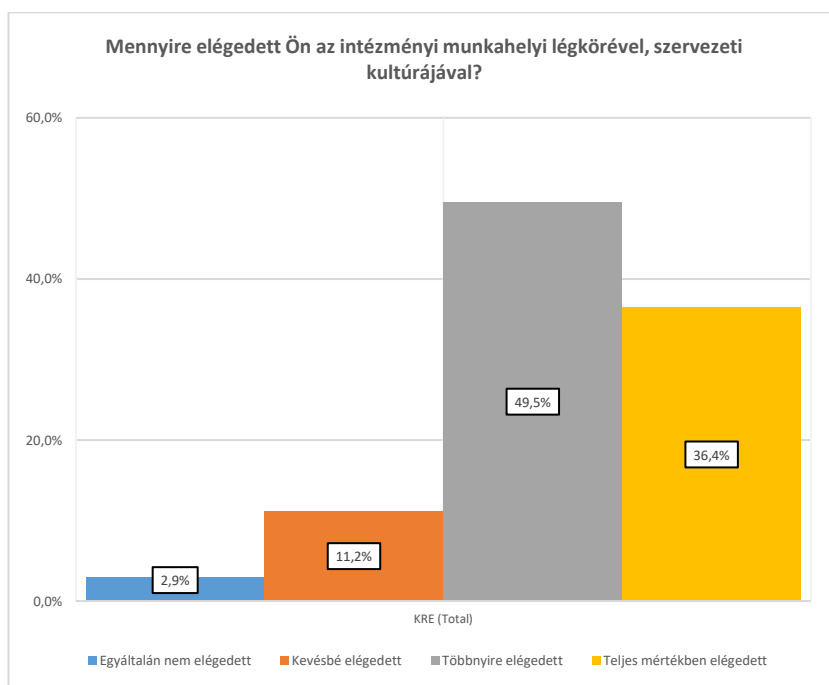
- Mennyire biztosítottak az Ön munkájának infrastrukturális feltételei?
- Mennyire elégedett Ön az intézmény munkahelyi légkörével, szervezeti kultúrájával?

A legtöbb válaszadó (38,5%) úgy ítéli meg, hogy az infrastrukturális feltételek 'többnyire biztosítottak'. A második leggyakoribb válasz, hogy 'részben biztosítottak' az infrastrukturális feltételek (31,7%). A válaszadó oktatók 25,0%-a szerint 'teljes mértékben biztosítottak' az infrastrukturális feltételek és mindössze 4,8%-uk szerint 'egyáltalán nem biztosítottak'. (10. ábra)



9. ábra: Biztosított munkahelyi infrastrukturális feltételek

A munkahelyi légkörről és a szervezeti kultúráról a válaszadók kimondottan jó véleménnyel vannak. A válaszadók 85,9%-a elégedett ('többnyire elégedett', 'teljes mértékben elégedett') a munkahelyi légkörrel és a szervezeti kultúrával, míg 14,1%-uk inkább nem elégedett ('kevésbé elégedett', vagy 'egyáltalán nem elégedett'). (11. ábra)



10. ábra: Munkahelyi légkör, szervezeti kultúra

A fejezetben vizsgált két kérdés esetén az egyes válaszlehetőségek pontszámainak átlagolása után megállapítható, hogy a munkahelyi légkörrel, szervezeti kultúrával való elégedettség megítélése pozitívabb (átlageredmény 3,19), míg az infrastrukturális feltételek biztosítása negatívabb (átlageredménye 2,84) megítélésű.

Változás és változtatás

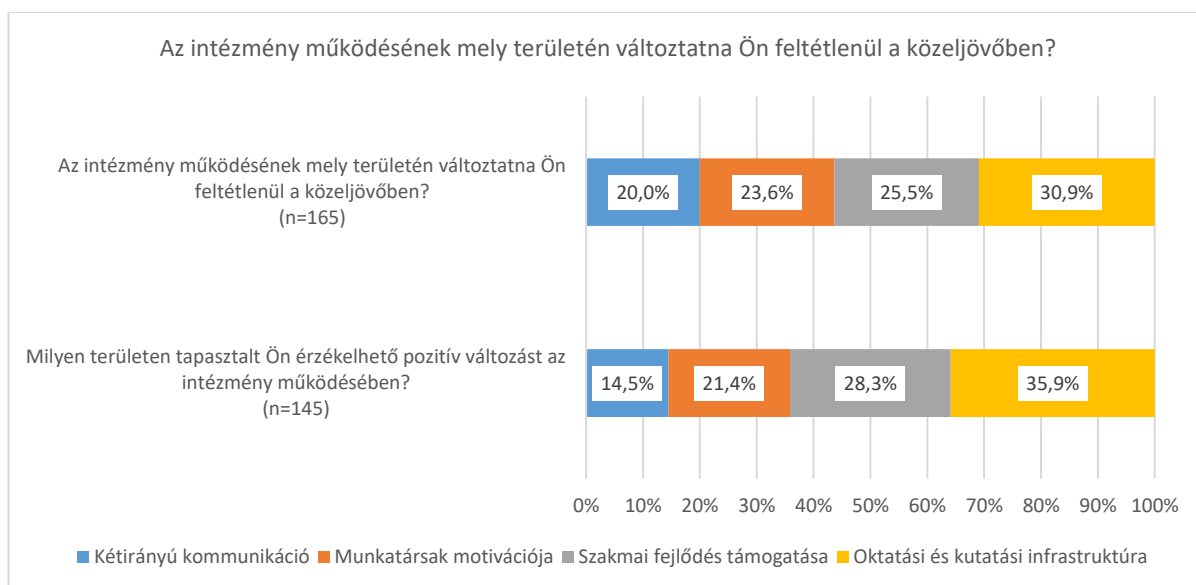
Ezeknél a kérdéseknél fontos kiemelni, hogy a válaszadóknak mindössze egy opciót lehetett bejelölni az alábbi kérdések esetén:

- Milyen területen tapasztalt Ön érzékelhető pozitív változást az intézmény működésében?
- Az intézmény működésének mely területén változtatna Ön feltétlenül a közeljövőben?

Így minden esetben azt a területet választhatták, ahol a legnagyobb mértékű változást tapasztalták / változtatást várják, ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy más terület szerintük nem fejlődött / más területen nem kívánnak változtatást.

A már bekövetkezett pozitív változások kérdésénél kiemelkedően magas, akár a 30,3% a válaszmegtagadók aránya, míg a változtatandó terület kérdésénél 20,7%. Mivel volt lehetőség egyéni válasz megadására, nincs okunk azt feltételezni, hogy olyan területet kívántak volna megjelölni, ami nem szerepelt a felsorolásban, így vélhetően nem voltak releváns ismereteik a kérdésben.

A 12. ábrán látható, hogy a már tapasztalt pozitív változások, valamint az áhított változtatások területeinek a válaszgyakoriságok alapján felállított sorrendje megegyezik: legnagyobb arányban az oktatási és kutatási infrastruktúra területét jelölték meg a válaszadó oktatók, ezt követte a szakmai fejlődés támogatása, majd a munkatársak motivációja és végül a kétirányú kommunikáció.



11. ábra: Érzékelt pozitív változások és változtatásra szoruló területek

Az egyéni válaszlehetőséget a már bekövetkezett pozitív változások kérdésénél 25 oktató vette igénybe. Voltak olyanok, akik több opciót is meg kívántak volna jelölni, illetve olyanok is akadtak, akik a felsorolt területek semelyikén nem tapasztaltak pozitív változást és ezt fejezték ki írásban. Emellett a kutatói munka pályázatokkal történő támogatása volt, amit többen is kiemeltek, illetve fontos megjegyezni, hogy az online oktatásra való átállás a válaszadók véleménye szerint több pozitív változást is hozott, mint például az otthoni munkavégzés lehetősége, a digitális eszközök, platformok, valamint az IT fejlődése és az információcsere hatékonyságának növekedése az online csatornáknak köszönhetően és nem utolsósorban a lelkipásztori szolgálat aktivitásának növekedése.

A változtatandó terület kérdésnél 21 fő élt. Többségében elmondható, hogy a kommunikáció javítását, az adminisztrációs terhek csökkentését / anyagi juttatások emelését, valamint az informatikai háttér fejlesztését szeretnék az oktatók.

Összefoglalás

A Károli Gáspár Református egyetem oktatói beosztásban lévő munkavállalóinak elégedettségmérései alapján megállapítható, hogy a 2020/2021. tanévben az oktatók a legtöbb értékelt területről kifejezetten pozitív véleménnyel voltak. Kiemelhetők az intézmény által meghirdetett célok, a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások, az intézmény külső kommunikációja a munkahelyi légkör és a szakmai előmenetel támogatása mint a válaszadók által legpozitívabban értékelt területek.