



**A Károli Gáspár Református Egyetem
Tanítóképző Főiskolai 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	4
3	KÜLSŐ-BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ.....	5
4	INTÉZMÉNY ÁLTALI TÁMOGATÁS MEGVALÓSULÁSA.....	7
5	MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNYEKEL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK	11
6	VÁLTOZÁS ÉS VÁLTOZTATÁS	13

Ábrajegyzék

1.	ÁBRA: JÖVŐBELI IRÁNYVONALAK EGYÉRTELMŰSÉGE	4
2.	ÁBRA: MEGHIRDETETT CÉLOKKAL VALÓ AZONOSULÁS.....	5
3.	ÁBRA: INTÉZMÉNY ARCULATÁNAK SIKERESSÉGE.....	6
4.	ÁBRA: KÜLSŐ KOMMUNIKÁCIÓ	6
5.	ÁBRA: BELSŐ INFORMÁCIÓÁRAMLÁS	7
6.	ÁBRA: SZAKMAI ELŐMENETEL TÁMOGATOTTSÁGA	8
7.	ÁBRA: SZAKMAI FEJLŐDÉS TÁMOGATOTTSÁGA.....	9
8.	ÁBRA: DIFFERENCIÁLT TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSEK MEGVALÓSULÁSA	10
9.	ÁBRA: PONTOSAN KÖRÜLÍRT SZAKMAI ELVÁRÁSOK	11
10.	ÁBRA: BIZTOSÍTOTT MUNKAHELYI INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK.....	12
11.	ÁBRA: MUNKAHELYI LÉGKÖR, SZERVEZETI KULTÚRA	13
12.	ÁBRA: ÉRZÉKELT POZITÍV VÁLTOZÁSOK AZ INTÉZMÉNY MŰKÖDÉSÉBEN	14
13.	ÁBRA: VÁLTOZTATÁSRA SZORULÓ TERÜLETEK	14

Táblázat

1.	TÁBLÁZAT: KITÖLTŐI MEGOSZLÁS	3
2.	TÁBLÁZAT: IRÁNYVONALAK EGYÉRTELMŰSÉGÉNEK VÁLTOZÁSA (TOPBOX: TELJESEN VILÁGOS)	4
3.	TÁBLÁZAT: MEGHIRDETETT CÉLOKKAL VALÓ AZONOSULÁS VÁLTOZÁSAI (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN)	5
4.	TÁBLÁZAT: INTÉZMÉNY ARCULATÁNAK MEGJELÉNÍTÉSÉNEK SIKERESSÉGE (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN)	6
5.	TÁBLÁZAT: KÜLSŐ KOMMUNIKÁCIÓVAL VALÓ AZONOSULÁS (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	6
6.	TÁBLÁZAT: BELSŐ INFORMÁCIÓÁRAMLÁSSAL VALÓ ELÉGEDETTség (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	7
7.	TÁBLÁZAT: SZAKMAI ELŐMENETEL TÁMOGATOTTSÁGA (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	8
8.	TÁBLÁZAT: SZAKMAI FEJLŐDÉS TÁMOGATOTTSÁGA (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	9
9.	TÁBLÁZAT: DIFFERENCIÁLT TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSEK MEGVALÓSULÁSA (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	10
10.	TÁBLÁZAT: PONTOSAN KÖRÜLÍRT SZAKMAI ELVÁRÁSOK (TOPBOX: PONTOSAN KÖRÜLÍRTAK).....	11
11.	TÁBLÁZAT: INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK BIZTOSÍTOTTSÁGÁNAK VÁLTOZÁSAI (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	12
12.	TÁBLÁZAT: MUNKAHELYI LÉGKÖR VÁLTOZÁSAI (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN ELÉGEDETT)	13



1 A kutatás menete

Az alábbi összefoglaló a Károli Gáspár Református Egyetem Tanítóképző Főiskolai Kar 2018/2019 és 2019/2020 I. féléves oktatói, és nem oktatói státuszban lévő munkavállalónak elégedettségméréssel kapcsolatos adatait mutatja be, fókuszot helyezve a két év összehasonlítására.

A 2018/2019-es periódusban a válaszok 2018. november 26. és december 5. között érkeztek be, míg a 2019/2020-as tanév során 2019. november 28. és 2019. december 11. 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 Tanítóképző Főiskolai Kar munkavállalói közül összesen 48-an töltötték ki a két felmérés során, az alábbi megoszlás szerint:

1. Táblázat: Kitöltői megoszlás

		Tanév		Összesen
		2018/2019	2019/2020	
Kar	TFK	20 (42%)	28 (58%)	48 (100%)

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. Érdeemes azonban szem előtt tartani az eredmények vizsgálatakor, hogy az egy évre eső kitöltő számok alacsonyak, nem feltétlenül reprezentálják teljes sokaságukat.

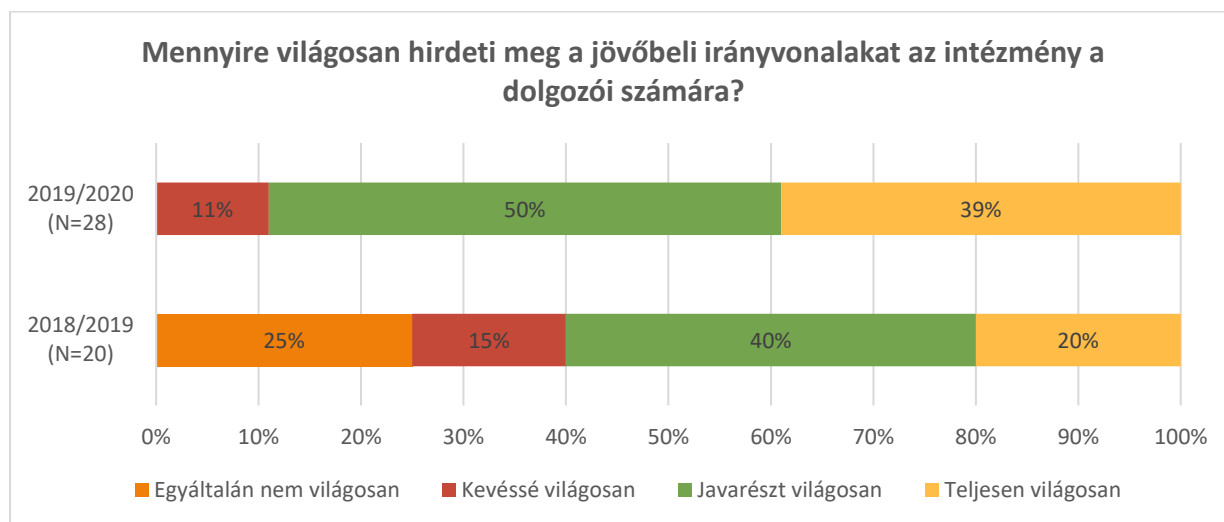
Minden kérdés esetében lehetőség volt saját válasz megadására is, melyek azonban a legtöbb esetben nem járulnak hozzá a vélemények árnyaltabb megismeréséhez, így azok nem minden kérdésnél kerülnek önálló bemutatásra.

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.

A jövőbeli irányvonalak egyértelműségére minden kitöltő válaszolt, az azokkal való azonosulásra vonatkozó kérdésre azonban vannak válaszolni nem kívánók. Ezt magyarázza, hogy az aki számára nem világosak a célok, az azokkal való azonosulás kérdésében nem tud véleményt formálni.

1. ábra: Jövőbeli irányvonalak egyértelműsége



2. Táblázat: Irányvonalak egyértelműségének változása (Topbox: Teljesen világos)

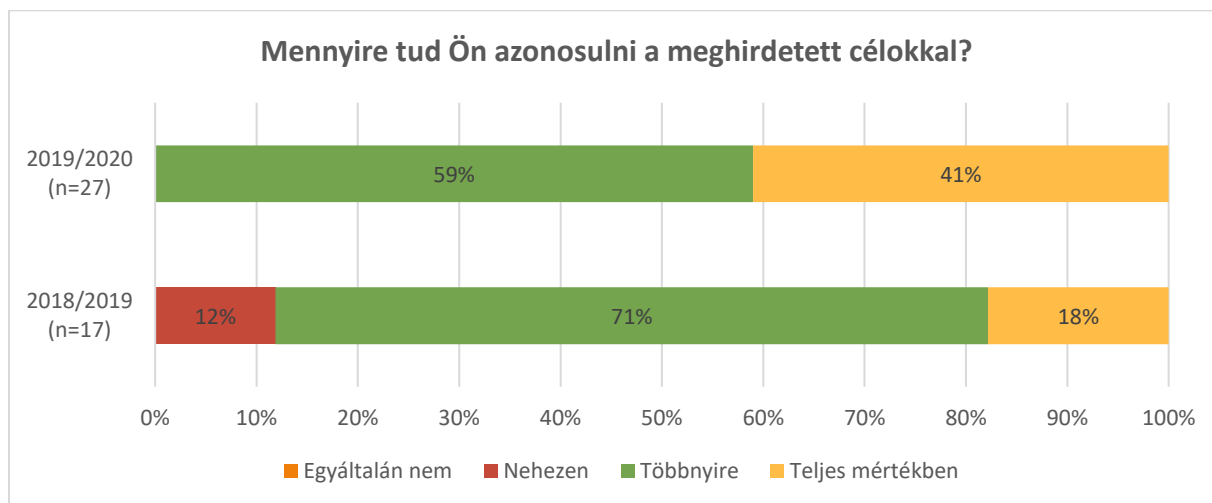
	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	20%	39%	19%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A két vizsgált időszakot nézve egyértelműen kijelenthető, hogy pozitív változás figyelhető meg a jövőbeli irányvonalak egyértelműségével kapcsolatban. Míg a 2018/2019-es tanévben 20% volt azok aránya, akik számára teljesen világosak a célok, egy évvel később ez majdnem a duplája, 39%. Emellett a 2019/2020 évre senki nem választotta az egyáltalán nem világos lehetőséget, és a kevésbé világosan kategória is 4%-kal csökkent (15%-ról 11%-ra). Összességében a legutóbbi vizsgálatkor a válaszadók majdnem 90%-a számára javarészt vagy teljesen világosak voltak a jövőbeli irányvonalak.

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

2. ábra: Meghirdetett célokkal való azonosulás



3. Táblázat: Meghirdetett célokkal való azonosulás változásai (Topbox: Teljes mértékben)

	2017/2018	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	18%	41%	23%

*Változás 1: 2017/2018-as és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

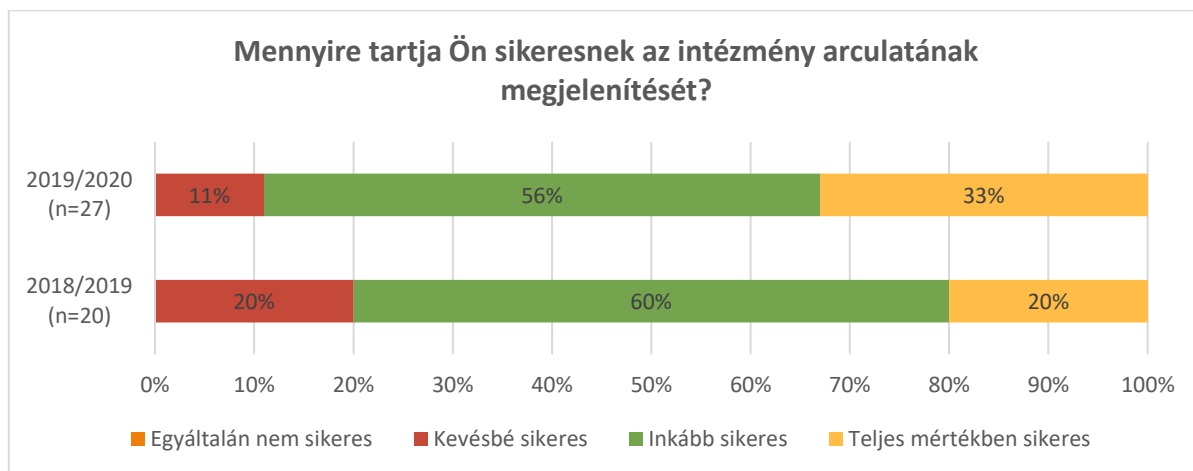
Nagyon hasonló folyamatot látunk az azonosulás kapcsán, mint az előző kérdésnél. Azok aránya, akik teljes mértékben tudnak azonosulni a meghirdetett célokkal 23%-kal emelkedett, emellett a 2019/2020-as felmérés során már senki nem érezte úgy hogy csak nehezen képes azonosulni ezekkel. Szembetűnő, hogy aki világosabban látja az irányvonalakat, erősebben is tud azonosulni velük.

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.

Az ebben a fejezetben vizsgált kérdések esetén a válaszolni nem kívánók aránya 0%-11% között ingadozott, amely nem tekinthető jelentős válaszmegtagadásnak.

3. ábra: Intézmény arculatának sikeressége



4. Táblázat: Intézmény arculatának megjelenítésének sikeressége (Topbox: Teljes mértékben)

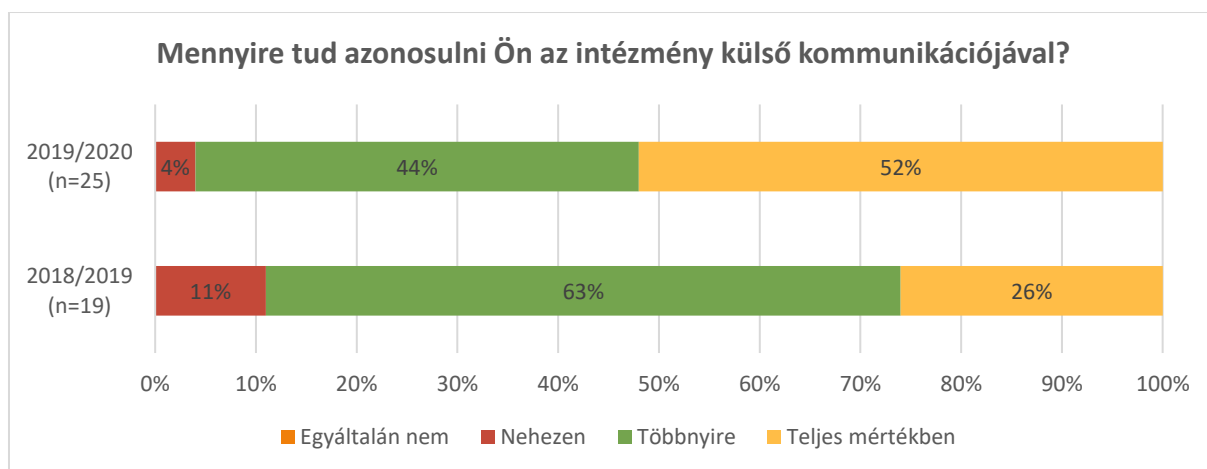
	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	20%	33%	13%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Az intézmény arculatának megjelenítésével kapcsolatban már a 2018/2019-es évben is igen pozitívan nyilatkoztak a válaszadók. Egy évvel később 20%-ról 33%-ra nőtt azok aránya akik teljes mértékben sikeresnek vélik, és 20%-ról 11%-ra csökkent azok aránya, akik kevésbé sikeresnek látják az intézmény arculatának megjelenítését. Összességében a pozitív említések aránya is növekedett, 80%-ról 89%-ra.

Az arculat részét képezi az intézményen kívüli kommunikáció is.

4. ábra: Külső kommunikáció



5. Táblázat: Külső kommunikációval való azonosulás (Topbox: Teljes mértékben)

	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	26%	52%	26%



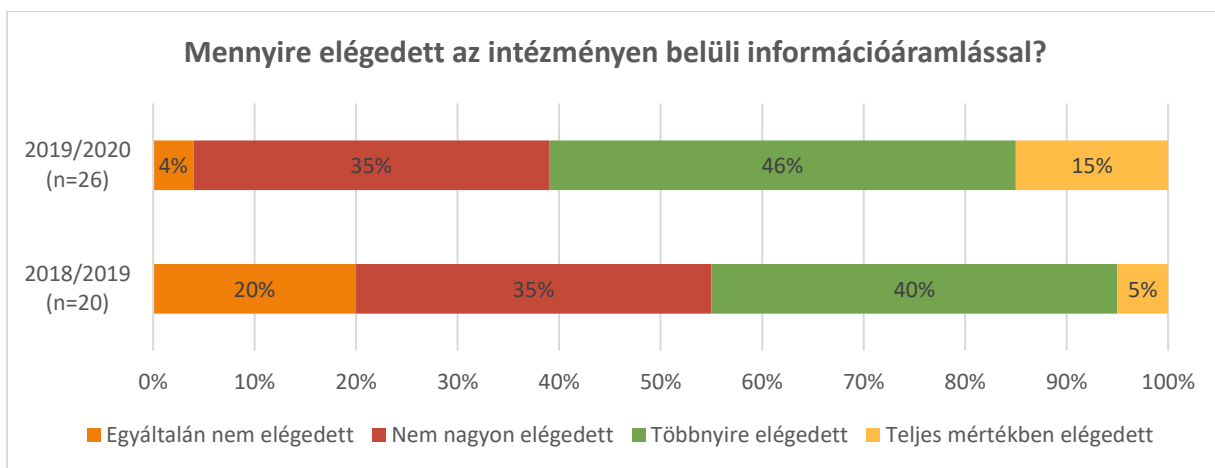
Total Topbox	26%	52%	26%
--------------	-----	-----	-----

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A külső kommunikációval való azonosulás esetében is nagyon biztatóak az eredmények. Míg a 2018/2019-es felméréskor 26% volt az, aki teljes mértékben képes volt azonosulni ezzel, addig egy évvel később ez megduplázódott (52%). Emellett azok aránya akik csak nehezen tudnak azonosulni 11%-ról 4%-ra csökkent, ezzel pedig elmondható, hogy a válaszadók 96%-a legalább többnyire azonosulni tud az intézmény külső kommunikációjával.

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

5. ábra: Belső információáramlás



6. Táblázat: Belső információáramlással való elégedettség (Topbox: Teljes mértékben)

	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	5%	15%	10%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Jelentős pozitív változást látunk a belső információáramlás tekintetében is. Bár a korábbi adatfelvétel során a válaszadók többsége nem volt elégedettnek mondható (35% nem nagyon, 20% pedig egyáltalán nem volt elégedett), addig egy évvel később az egyáltalán nem elégedettek aránya 4%-ra csökkent. Emellett mindkét pozitív említés, a többnyire elégedett és a teljes mértékben elégedettek aránya is növekedett (előbbi 6%-ot, utóbbi 10%-ot).

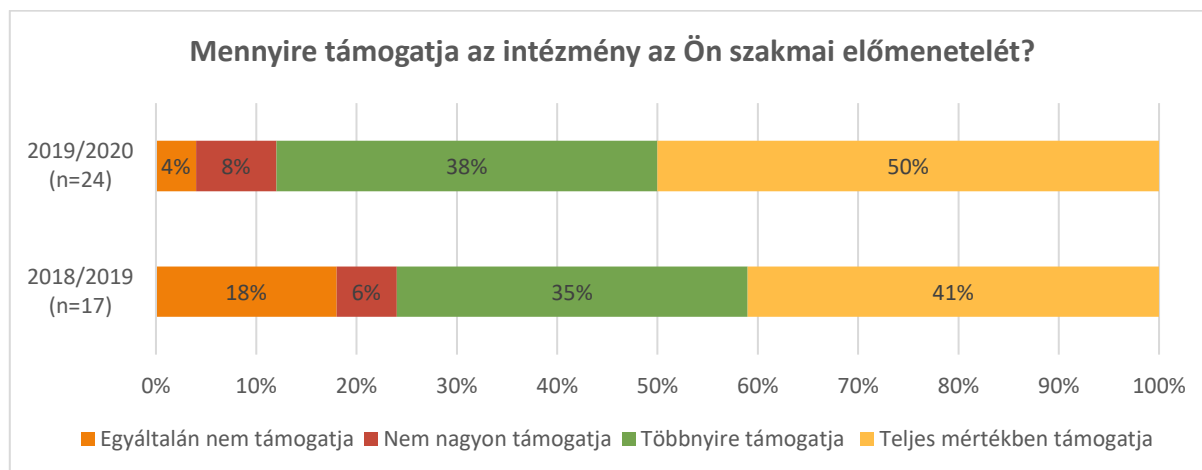
4 Intézmény általi támogatás megvalósulása

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.



Az alábbi kérdések során a válaszolni nem kívánók aránya 0% és 35% között ingadozott. A legtöbben a differenciált teljesítményértékelés kérdésnél tagadták meg a válaszadást.

6. ábra: Szakmai előmenetel támogatottsága



7. Táblázat: Szakmai előmenetel támogatottsága (Topbox: Teljes mértékben)

	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	41%	50%	9%

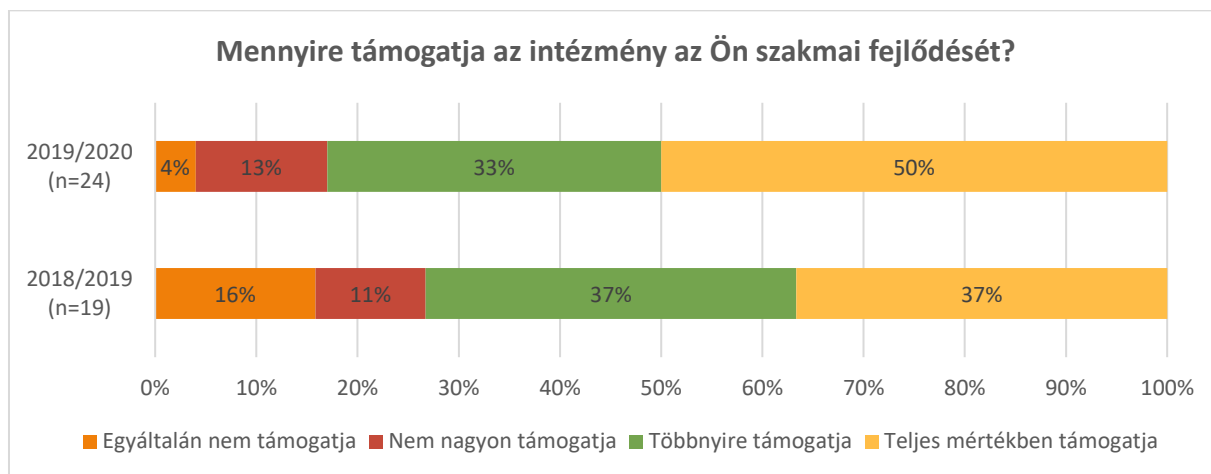
*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Azok aránya, akik pozitívan ítélik meg az intézmény részéről nyújtott szakmai támogatást a 2018/2019-es felmérés során összesen 76% volt, ez az arány egy évvel később 88%. Mind azok aránya, akik úgy érzik az intézmény teljes mértékben támogatja a szakmai előmenetelüket (41%-ról 50%-ra), mind azok aránya akik többnyire támogatónak ítélik meg ugyanezt (35%-ról 38%-ra) nőtt a 2019/2020-as adatfelvétel idejére. Emellett jelentősen lecsökkent azok aránya, akik egyáltalán nem gondolják úgy hogy támogatnák őket szakmai előmenetelükben (18%-ról 4%-ra).

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



7. ábra: Szakmai fejlődés támogatottsága



8. Táblázat: Szakmai fejlődés támogatottsága (Topbox: Teljes mértékben)

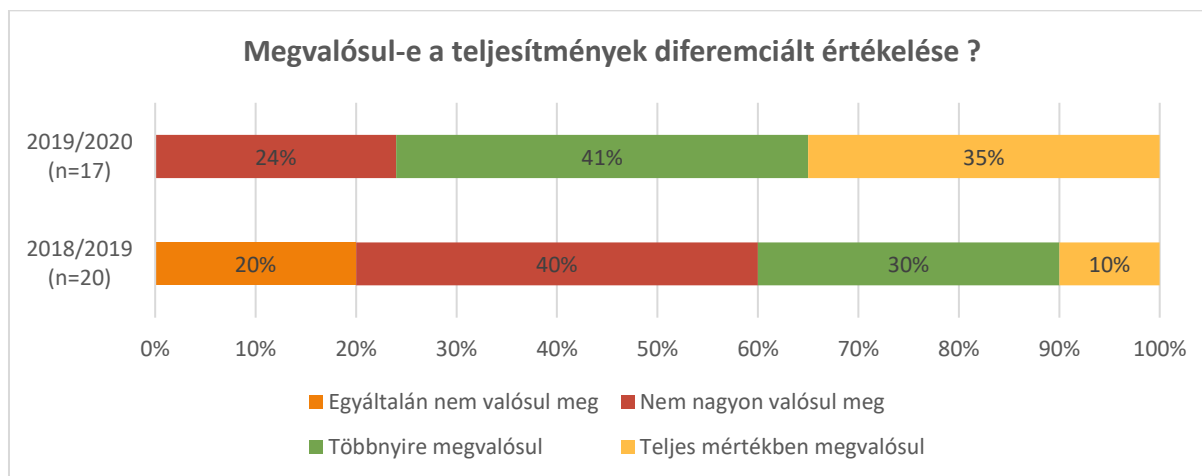
	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	37%	50%	13%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A vizsgált két időszakot nézve egyértelműen kijelenthető, hogy a szakmai fejlődéshez nyújtott intézményi támogatások a 2019/2020-as tanévre jelentősen javultak. Míg a korábbi felméréskor a válaszadók valamivel több mint harmada (37%) érezte úgy, hogy az intézmény teljes mértékben támogatja szakmai fejlődését, addig egy évvel később ugyanez az arány már 50%. Emellett negyedére (16%-ról 4%-ra) csökkent azok aránya, akik szerint egyáltalán nem támogatják a szakmai fejlődését, és összességében elmondható hogy a pozitív említések aránya 74%-ról 88%-ra emelkedett.

A teljesítmény differenciált értékelése kérdésnél a 2019/2020-as évben jelentős volt a válaszolni nem kívánók aránya. Bár az okokat nem tudjuk, érdemes elgondolkodni milyen okok állhatnak a válaszmegtagadás ilyen magas mértéke mögött, és az eredményeket ennek tükrében érdemes értelmezni.

8. ábra: Differenciált teljesítményértékelések megvalósulása



9. Táblázat: Differenciált teljesítményértékelések megvalósulása (Topbox: Teljes mértékben)

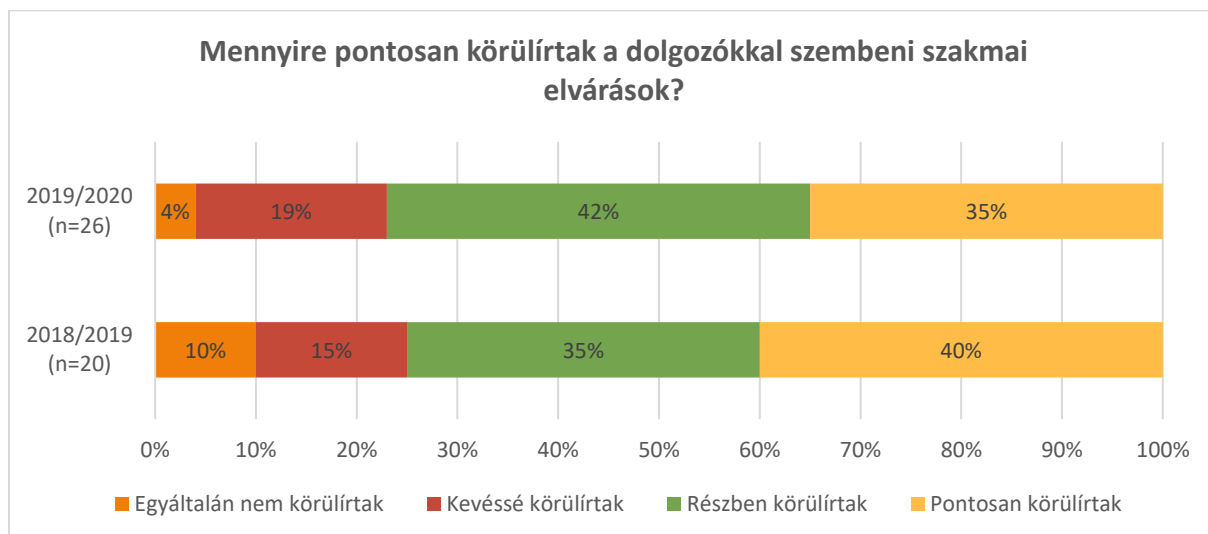
	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	10%	35%	25%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A teljesítmények differenciált értékelésének megvalósulása a válaszadók szerint kiugróan megnőtt a 2019/2020-as tanévre. Míg a korábbi adatfelvételkor 10% gondolta úgy, hogy teljes mértékben megvalósulnak ezek, addig egy évvel később 35%-ra emelkedett ez az arány, továbbá a többnyire megvalósul opciót jelölők aránya is 30%-ról 41%-ra nőtt. Azok aránya, akik szerint egyáltalán nem valósul meg a differenciált teljesítményértékelés 20%-ról 0%-ra, azok aránya pedig akik szerint nem nagyon valósul meg 40%-ról 24%-ra csökkent.

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



10. Táblázat: Pontosan körülírt szakmai elvárások (Topbox: Pontosan körülírtak)

	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	40%	35%	-5%

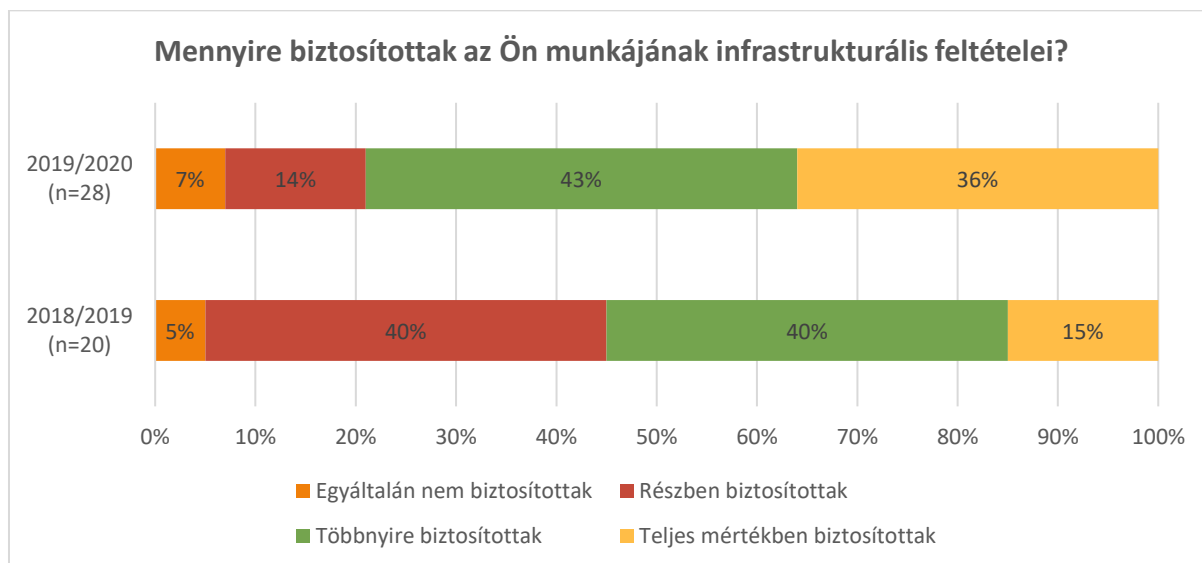
*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A dolgozókkal kapcsolatos pontosan körülírt szakmai elvárások az első tényező, aminél nem jelenthető ki egyértelmű pozitív változás. A 2019/2020-as felmérés során 35% gondolta hogy pontosan körülírtak a szakmai elvárások, ami az előző évhez képest 5%-os csökkenést jelez. És bár azok aránya is csökkent (10%-ról 4%-ra), akik szerint egyáltalán nem körülírtak ezek, a csökkenés mértékével közel azonos mértékben nőtt azok aránya, akik szerint kevésbé körülírtak a dolgozókkal szembeni szakmai elvárások (15%-ról 19%-ra). Összességében a pozitív említések aránya nőtt, (75%-ról 77%-ra), azonban ez az alacsony elemszám miatt nem tekinthető valódi változásnak.

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. Ezt feltehetőleg a válaszadók is így érzik, mivel viszonylag alacsony, 0%-7% között ingadozott azok aránya, akik valamely kérdésre nem kívántak válaszolni.

10. ábra: Biztosított munkahelyi infrastruktúrális feltételek



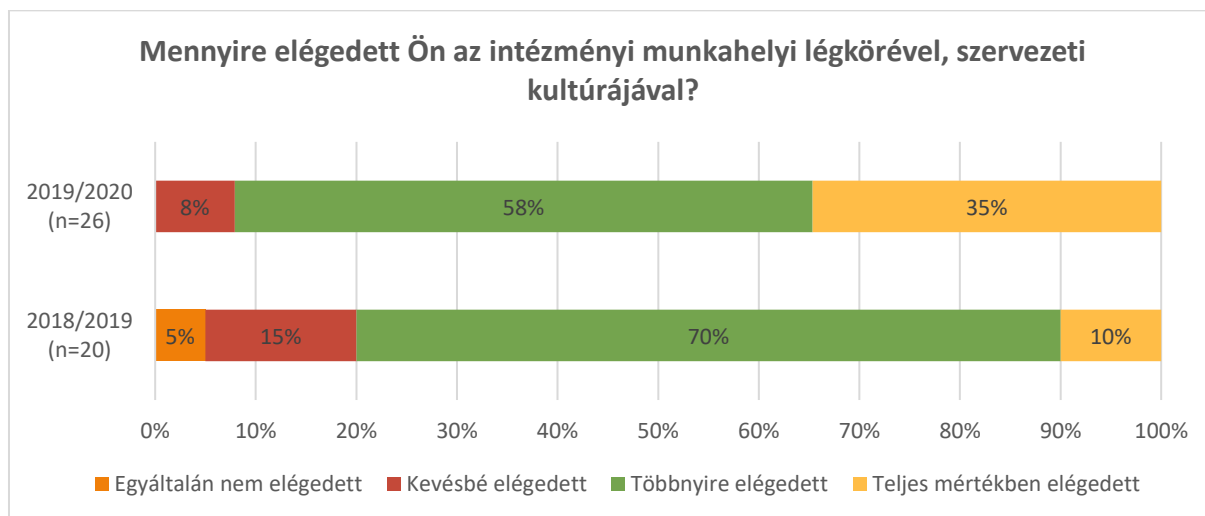
11. Táblázat: Infrastrukturális feltételek biztosítottságának változásai (Topbox: Teljes mértékben)

	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	15%	36%	21%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Az infrastruktúrális feltételek tekintetében első ránézésre is látszik a pozitív változás. Azok aránya, akik úgy érzik teljes mértékben biztosítottak számukra az infrastruktúrális feltételek kiugróan megemelkedett, 15%-ról 36%-ra nőtt a 2019/2020-as felmérésre. Emellett azok aránya is nőtt 3%-kal (40%-ról 43%-ra) akik úgy érzik többnyire biztosítottak ezek. A negatívan vélekedők aránya is jelentősen csökkent (össességében 45%-ról 21%-ra), érdemes azonban hosszú távon figyelemmel kísérni, hogy azok aránya, akik szerint egyáltalán nem biztosítottak számukra az infrastruktúrális feltételek tovább emelkedik, vagy ez pusztán az alacsony elemszámok okozta eltérések eredménye.

11. ábra: Munkahelyi légkör, szervezeti kultúra



12. Táblázat: Munkahelyi légkör változásai (Topbox: Teljes mértékben elégedett)

	2018/2019	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	10%	35%	25%

*Változás 1: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A munkahelyi légkör, szervezeti kultúra tekintetében a felső skálaértéknél hasonló változást látunk, mint az infrastrukturális feltételek esetében. Míg a 2018/2019-es felmérés során a teljes mértékben elégedettek aránya mindössze 10% volt, addig ugyanez egy évvel később 35%-ra emelkedett. Bár azok aránya, akik többnyire elégedettek a munkahelyi légkörrel csökkent (70%-ról 58%-ra), ugyanez elmondható mindkét negatív említésről is: a kevésbé elégedettek 15%-ról 8%-ra, az egyáltalán nem elégedettek aránya pedig 5%-ról 0%-ra csökkent.

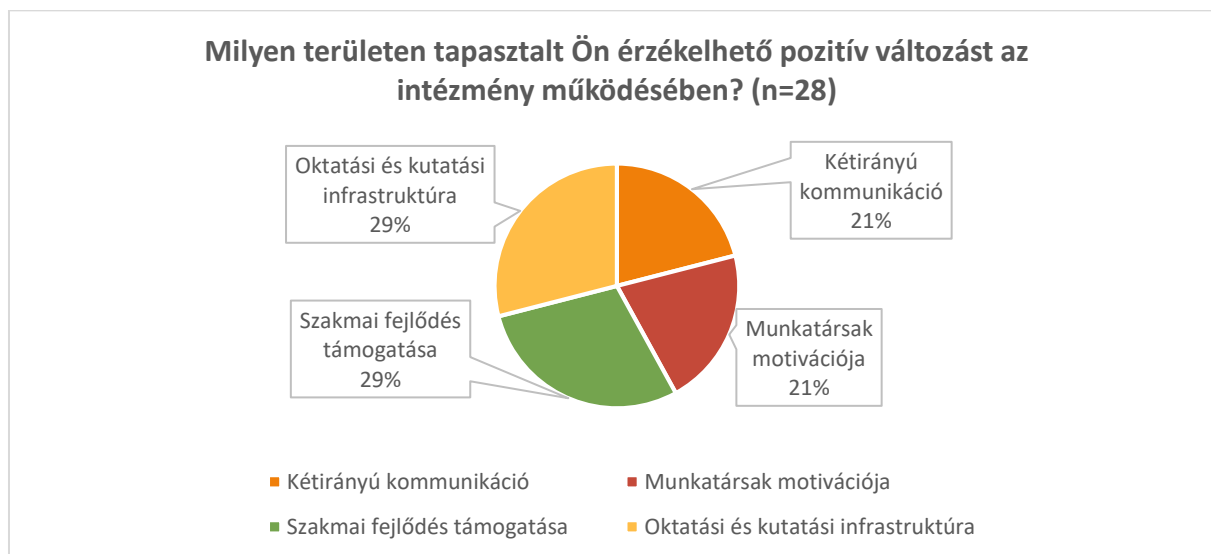
6 Változás és változtatás

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, ugyanekkor ez nem jelenti azt, hogy más terület szerintük nem fejlődött.

A már bekövetkezett pozitív változások kérdésénél kiemelkedően magas, 36%-50% a válaszmegtagadók arány. Mivel volt lehetőség egyéni válasz megadására, nincs okunk azt feltételezni, hogy olyan területet kívántak volna megjelölni ami nem szerepelt a felsorolásban, így feltételezhetően nem voltak releváns ismereteik a kérdésben.

Mivel alapvetően alacsony a válaszadói bázis, így ennél, és az ezt követő kérdésnél a 2 évet egybevonva értékeljük.

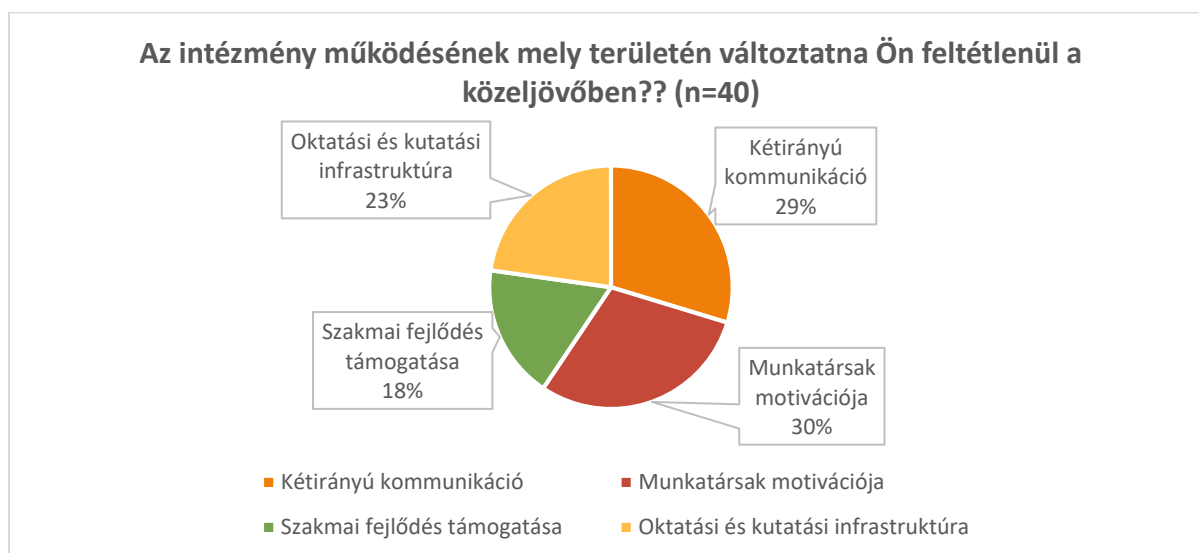
12. ábra: Érzékelt pozitív változások az intézmény működésében



A két időszak együttes eredményei azt mutatják, hogy a válaszadók közel harmada (29%) tapasztalt pozitív változást az oktatási és kutatási infrastruktúra területén, és szintén ugyanennyien (29%) a szakmai fejlődés támogatása területén látták ugyanezt. A kétirányú kommunikáció terén, és a munkatársak motivációja terén tapasztalt változást egyaránt 21-21% említette.

Az egyéni válaszlehetőség megadásával ennél a kérdésnél a két év során senki nem élt.

13. ábra: Változtatásra szoruló területek



A válaszadók a két éves összesítés alapján leginkább a munkatársak motivációja terén eszközölnének változtatásokat a közeljövőben, 30%-uk jelölte ezt a lehetőséget. Ezt szorosan követi a kétirányú kommunikáció fejlesztése (29%). Az oktatási és kutatási infrastruktúrát 23%,



K R E

Károli Gáspár Református Egyetem

Károli Gáspár University of the Reformed Church in Hungary
Tanítóképző Főiskolai Kar | Faculty of Teacher Training

a szakmai fejlődés támogatását pedig 18% jelölte. Ezek az eredmények párhuzamba állíthatók az előző kérdés eredményeivel: azokon a területeken ahol nagyobb arányban tapasztaltak már pozitív változást (szakmai fejlődés támogatása, oktatási és kutatási infrastruktúra), kevésbé érzik a fejlesztés szükségességét a közeljövőben, míg azokat a területeken (kétirányú kommunikáció, munkatársak motivációja) többen változtatnának, fejlesztenének mielőbb.

Ennél a kérdésnél a saját válasz megadásával a 2 éves periódusban 4 fő élt, azonban válaszaik nem segítik a mélyebb megértést, így ebben a jelentésben nem részletezzük őket.