



Károli Gáspár Református Egyetem  
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar

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

A 2017/2018, 2018/2019-es és 2019/2020-as  
tanévek

## Tartalom

1	A KUTATÁS MENETE.....	3
2	JÖVŐBELI IRÁNYVONALAK .....	3
3	KÜLSŐ-BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ.....	5
4	INTÉZMÉNY ÁLTALI TÁMOGATÁS MEGVALÓSULÁSA.....	8
5	MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNYEKEL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK .....	10
6	VÁLTOZÁS ÉS VÁLTOZTATÁS .....	12

## 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 .....	9
9.	ÁBRA: PONTOSAN KÖRÜLÍRT SZAKMAI ELVÁRÁSOK .....	10
10.	ÁBRA: BIZTOSÍTOTT MUNKAHELYI INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK .....	11
11.	ÁBRA: MUNKAHELYI LÉGKÖR, SZERVEZETI KULTÚRA .....	12
12.	ÁBRA: ÉRZÉKELT POZITÍV VÁLTOZÁSOK AZ INTÉZMÉNY MŰKÖDÉSÉBEN .....	13
13.	ÁBRA: VÁLTOZTATÁSRA SZORULÓ TERÜLETEK .....	13

## Táblázat

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

## 1 A kutatás menete

Az alábbi összefoglaló a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar 2017/2018, 2018/2019 és 2019/2020 I. féléves oktatói, és nem oktatói státuszban lévő munkavállalónak elégedettségméréssel kapcsolatos adatait mutatja be, fókuszban helyezve a 3 év változásaira, trendjeire.

A 2017/2018-as évben a válaszok 2017. november 17. és november 22. között, 2018/2019-es periódusban 2018. november 26. és december 17. között érkeztek be, míg a 2019/2020-as tanév során 2019. november 28. és december 12. 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.

Az Állam- és Jogtudományi Kar kitöltői a vizsgált 3 időszakban az alábbi megoszlást követik:

		Tanév			Összesen
		2017/2018	2018/2019	2019/2020	
Kar	ÁJK	17 (31%)	18 (33%)	19 (36%)	<b>54 (100%)</b>

\*jelen táblázatba magába foglalja a nem válaszolókat, tehát a „nem tudja megítélni választ” adó kitöltőket is

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. Fontos kiemelni azonban, hogy érdemes fenntartásokkal kezelni az eredményeket, mivel ilyen alacsony mintán az eredmények nem feltétlenül reprezentálják a teljes sokaságot.

A TOTAL eredményeit főként az oktatói vélemények határozzák meg, mivel jelentősen nagyobb létszámban vannak jelen a mintában.

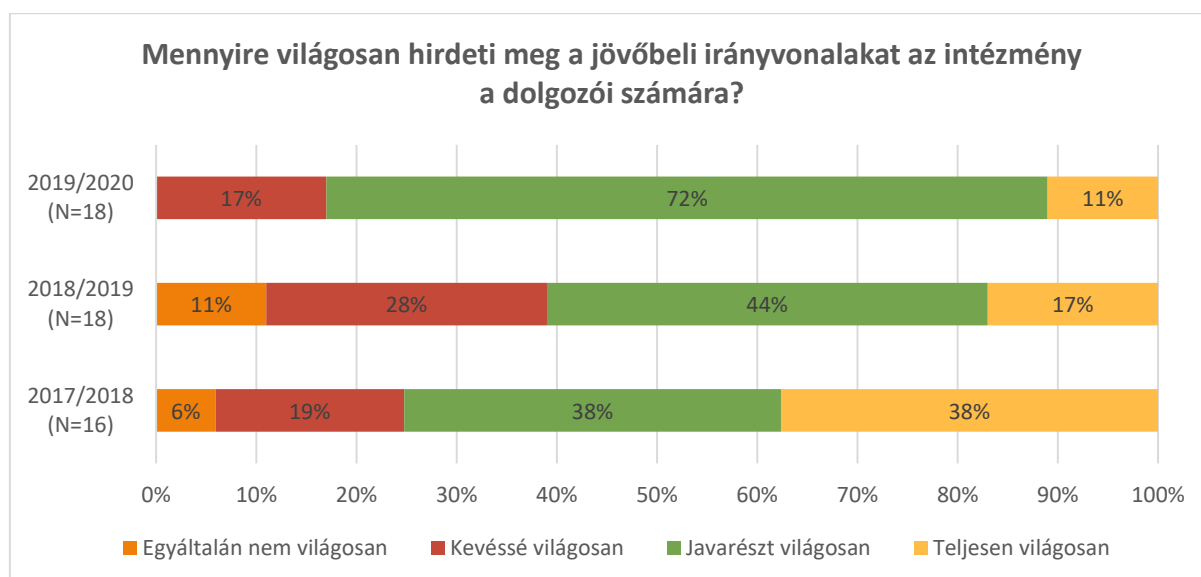
Minden kérdés esetében lehetőség volt saját válasz megadására is, melyek azonban a legtöbb esetben nem járulnak hozzá a vélemények árnyaltabb megismeréséhez, így azok nem minden kérdésnél kerülnek önálló bemutatásra.

## 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 és az azokkal való azonosulásra vonatkozó kérdésekre 0%-5%, illetve 5%-11% között ingadozott a válaszolni nem kívánók aránya. Utóbbinál a magasabb értéket magyarázza, hogy az aki számára nem világosak a célok, az azokkal való azonosulás kérdésében nem tud véleményt formálni. Emiatt a 2018/2019-es elemszám alacsony értéke miatt nem került ábrázolásra.

1. ábra: Jövőbeli irányvonalak egyértelműsége



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás 3
Total Topbox	38%	17%	11%	-21%	-6%	-27%

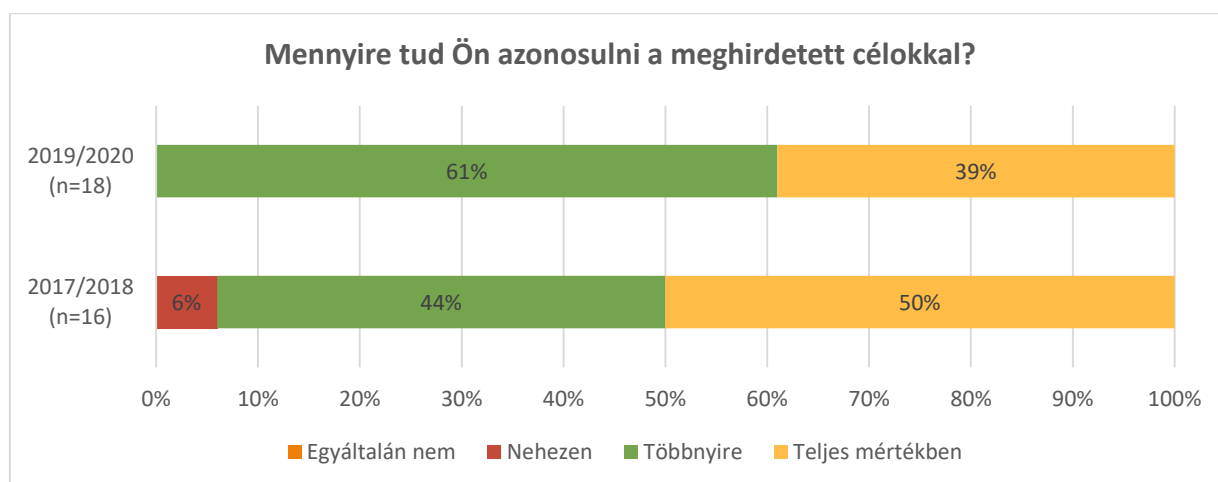
\*Változás 1: 2017/2018-as és 2018/2019-es tanév közötti eltérés

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Jól látható tendencia, hogy a 2017/2018-as tanévhez képest a 2019/2020-as tanévre folyamatosan csökkent azok aránya, akik számára teljesen világosak a jövőbeli irányvonalak (38%-ról 11%-ra). Mindemellett csökkent azok aránya is, akik számára kevésbé világosak a célok, az utolsó vizsgált időszakban pedig senki nem volt aki úgy vélte volna hogy egyáltalán nem világosak azok. Összességében egyébként pozitív változás figyelhető meg, a 2019/2020-as időszakra 80% felett volt a pozitívan nyilatkozók aránya.

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

2. ábra: Meghirdetett célokkal való azonosulás



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

	2017/2018	2019/2020	Változás 1
Total Topbox	50%	39%	-11%

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

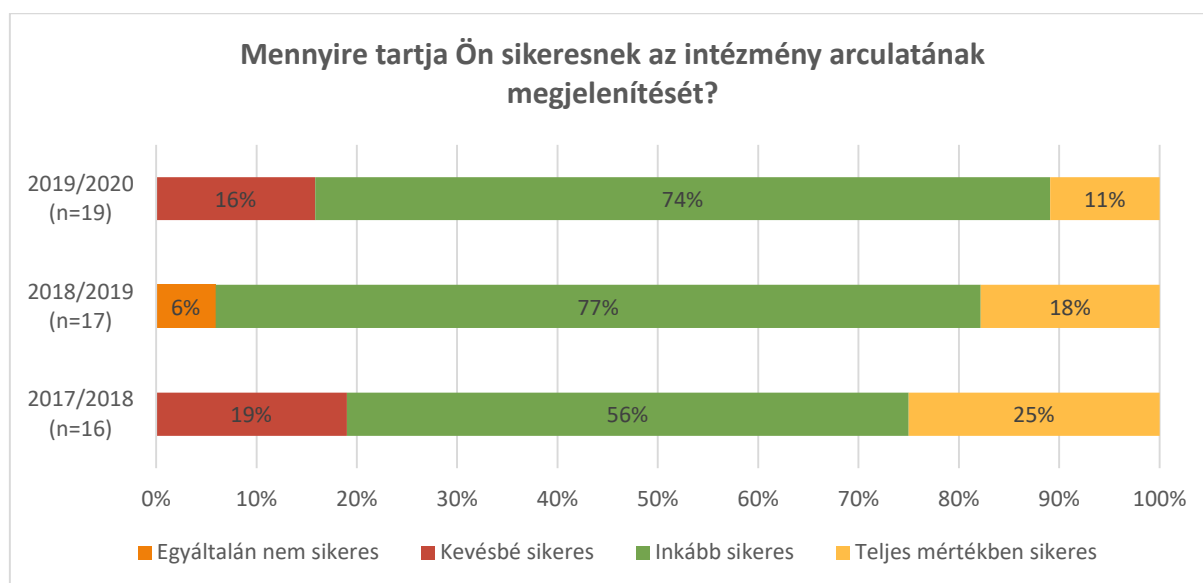
Míg a 2017/2018-as tanévben 6% volt aki nehezen tudott azonosulni a meghirdetett célokkal, a 2019/2020-as tanévben senki nem jelölte ezt a válaszlehetőséget. Emellett a legutóbbi felmérés során egyetlen negatív említés sem született, vagyis annak ellenére, hogy azok aránya, akik teljes mértékben azonosulni tudnak a meghirdetett célokkal csökkent (50%-ról 39%-ra), összességében pozitív irányú változásként értékelhető.

### 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%-6% között ingadozott, amely nem tekinthető jelentős válaszmegtadásnak.

3. ábra: Intézmény arculatának sikeressége



táblázat 3: Intézmény arculatának megjelenítésének sikeressége (Topbox: Teljes mértékben)

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	25%	18%	11%	-7%	-7%	-14%

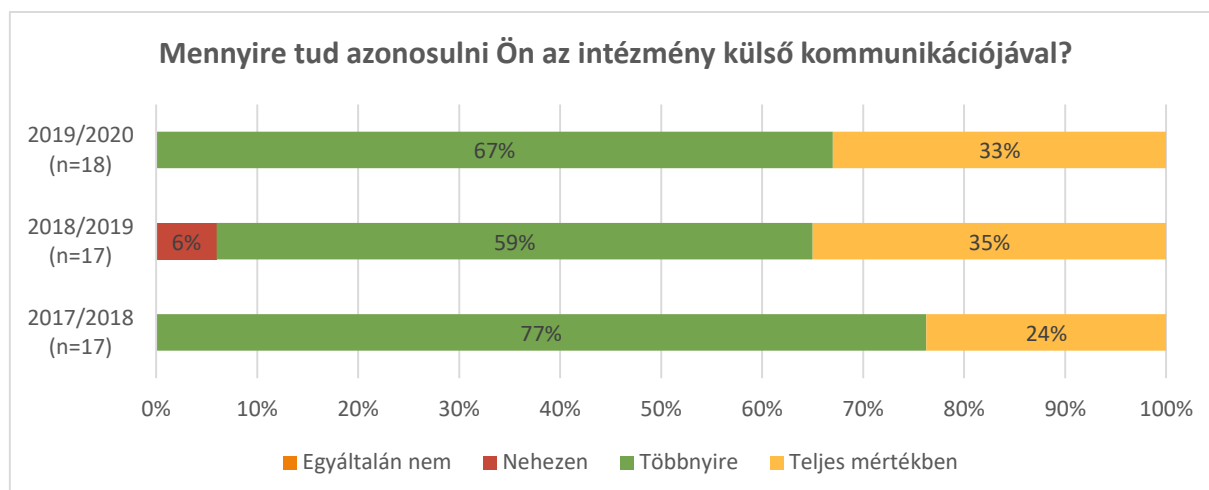
\*Változás 1: 2017/2018-as és 2018/2019-es tanév közötti eltérés

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Az intézmény arculatának megjelenítésével kapcsolatban a 2018/2019-es évben kiugróan pozitívan nyilatkoztak a válaszadók. Ugyanakkor folyamatos csökkenés figyelhető meg (25%-ról 11%-ra) azok körében akik teljes mértékben sikeresnek tartják a megjelenítést. A 2019/2020-as évben kevesebben nyilatkoztak pozitívan (85%) mint az azt megelőző évben (95%), ugyanakkor továbbra is elmondható, hogy többnyire sikeresnek tartják az arculat megjelenítését az ÁJK-n.

Az arculat részét képezi az intézményen kívüli kommunikáció is.

4. ábra: Külső kommunikáció



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	24%	35%	33%	11%	-2%	9%

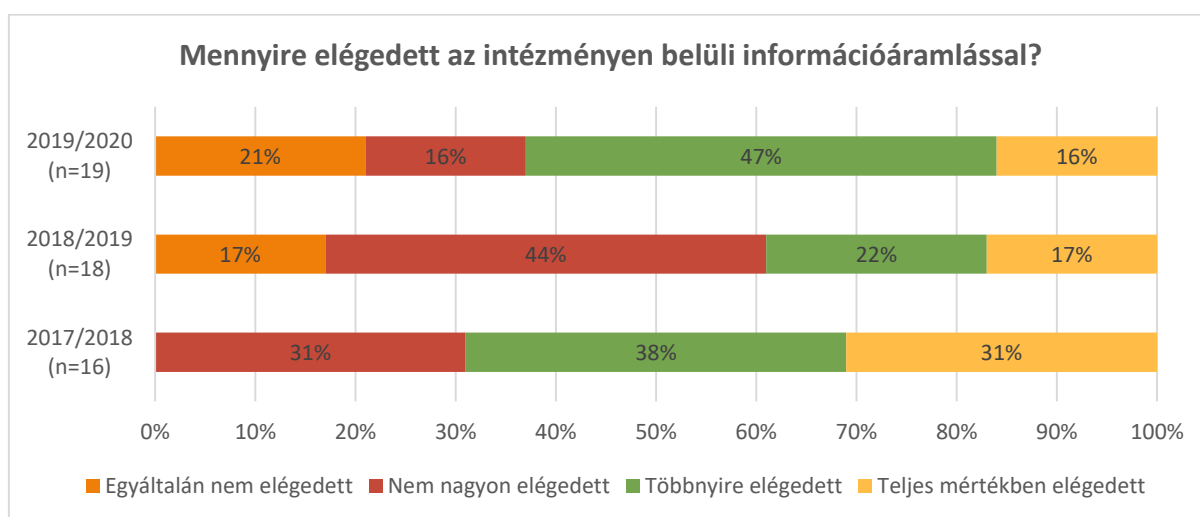
\*Változás 1: 2017/2018-as és 2018/2019-es tanév közötti eltérés

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Az intézmény külső kommunikációjával való azonosulásnál pozitív tendenciát látunk. A 2018/2019-es évre jelentősen nőtt azok aránya, akik teljes mértékben képesek azonosulni, és bár 2%-ot csökkent ez a következő felmérés idejére, de a 2019/2020-as felmérésben nem született negatív válasz erre a kérdésre.

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

5. ábra: Belső információáramlás



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	31%	17%	16%	-16%	-1%	-17%

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

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

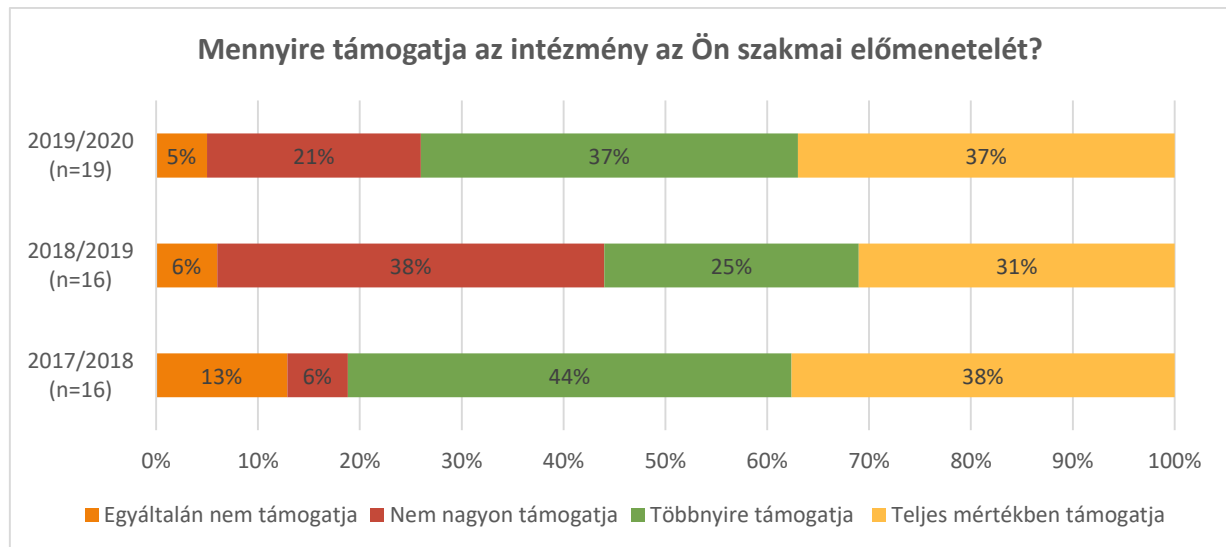
Amellett, hogy az utolsó két mérési időszakban minden megkérdezett válaszolt a kérdésre, a két szélső érték arányai, vagyis az egyáltalán nem elégedett és a teljes mértékben elégedett változásai negatív tendenciát írnak le. Míg a legjobb értéket adók aránya 31%-ról 16%-ra csökkent, addig a skála negatív vége 0%-ról 21%-ra nőtt. Fontos hozzátenni azonban, hogy összességében a legutóbbi mérés során a válaszadók több mint fele továbbra is volt az intézményen belüli információáramlással.

## 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 11% között ingadozott. A legtöbben a szakmai előmenetel intézményi támogatottsága kérdésnél tagadták meg a válaszadást.

6. ábra: Szakmai előmenetel támogatottsága



táblázat 6: Szakmai előmenetel támogatottsága (Topbox: Teljes mértékben)

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	38%	31%	37%	-7%	6%	-1%

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

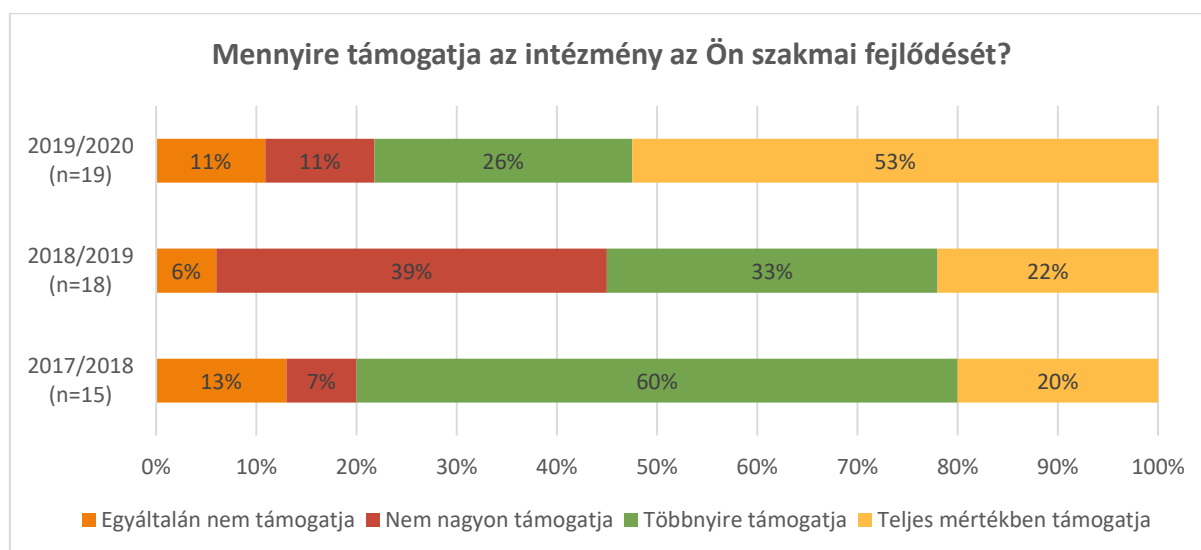
\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Azok aránya, akik pozitívan ítélik meg az intézmény részéről nyújtott szakmai támogatást a 2017/2018-as tanévben volt a legmagasabb, 82%. Ez az arány egy évvel később mindössze 56%-ra csökkent, majd a legutóbbi felmérés során 74%-ra nőtt. Pozitívként lehet kiemelni továbbá, hogy azok aránya, akik szerint az intézmény egyáltalán nem támogatja szakmai fejlődésüket fokozatosan lecsökkent a 3 vizsgált év alatt, 13%-ról 5%-ra.

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



7. ábra: Szakmai fejlődés támogatottsága



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

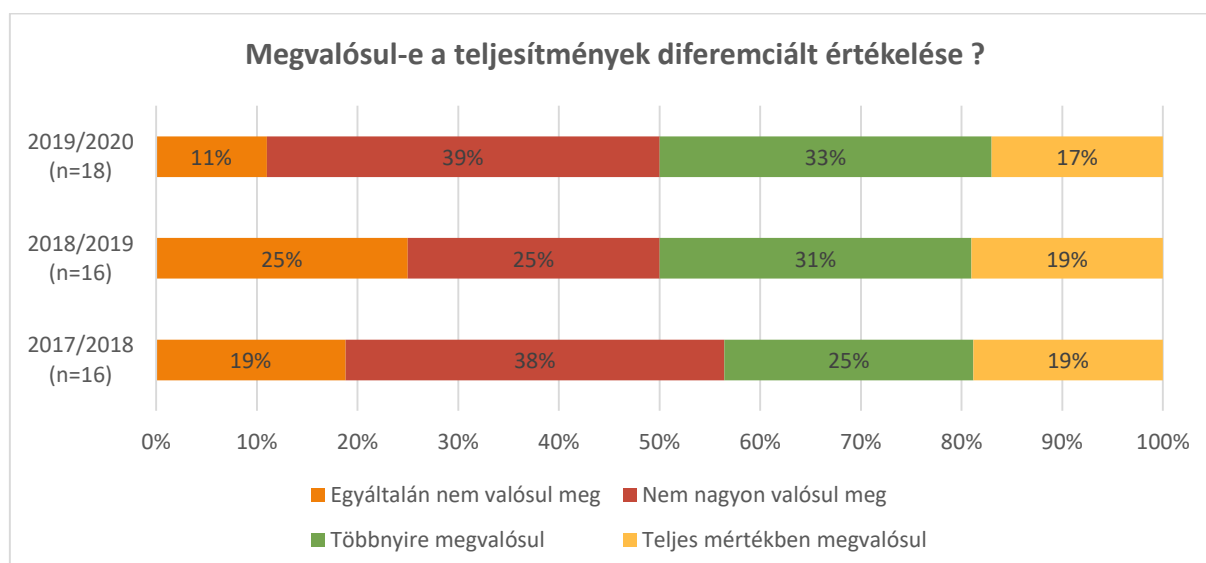
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	20%	22%	53%	2%	31%	23%

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

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A vizsgált 3 időszakot nézve egyértelműen kijelenthető, hogy a szakmai fejlődéshez nyújtott intézményi támogatások a 2019/2020-as tanévre kiugróan javultak. A 2018/2019-ben látott negatív kiugrás, vagyis azok 7%-ról 39%-ra való növekedése, akik úgy vélték nem nagyon kapnak támogatást a 2019/2020-as évre jelentősen visszaesett, 11%-ra, emellett drasztikusan megugrott azok aránya, akik úgy érzik, teljes mértékben támogatja az intézmény a szakmai fejlődésüket (a 3 vizsgált időszak alatt 20%-ról 53%-ra).

8. ábra: Differenciált teljesítményértékelések megvalósulása



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	19%	19%	17%	0%	-2%	-2%

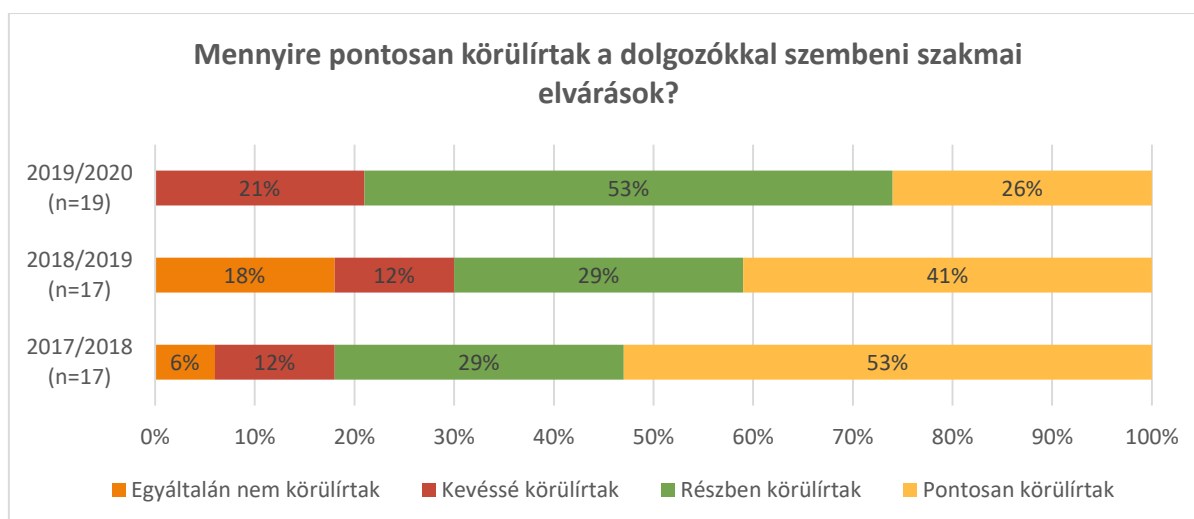
\*Változás 1: 2017/2018-as és 2018/2019-es tanév közötti eltérés

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A teljesítmény differenciált értékelését nézve nem látunk lényeges különbséget a 3 felmérés vizsgálatakor. A 2017/2018-as eredményekhez képest a 2018/2019-es évben pozitív elmozdulást látunk, amit a 2019/2020-as évben sikerült megtartani. Összességében az mondható el, hogy a teljesítményértékelések a válaszadók fele szerint többnyire vagy teljes mértékben megvalósulnak, azonban a másik fele szerint nem nagyon, vagy egyáltalán nem, így ebben a kérdésben az ÁJK munkavállalói megosztottak.

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



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	53%	41%	26%	-12%	-15%	-27%

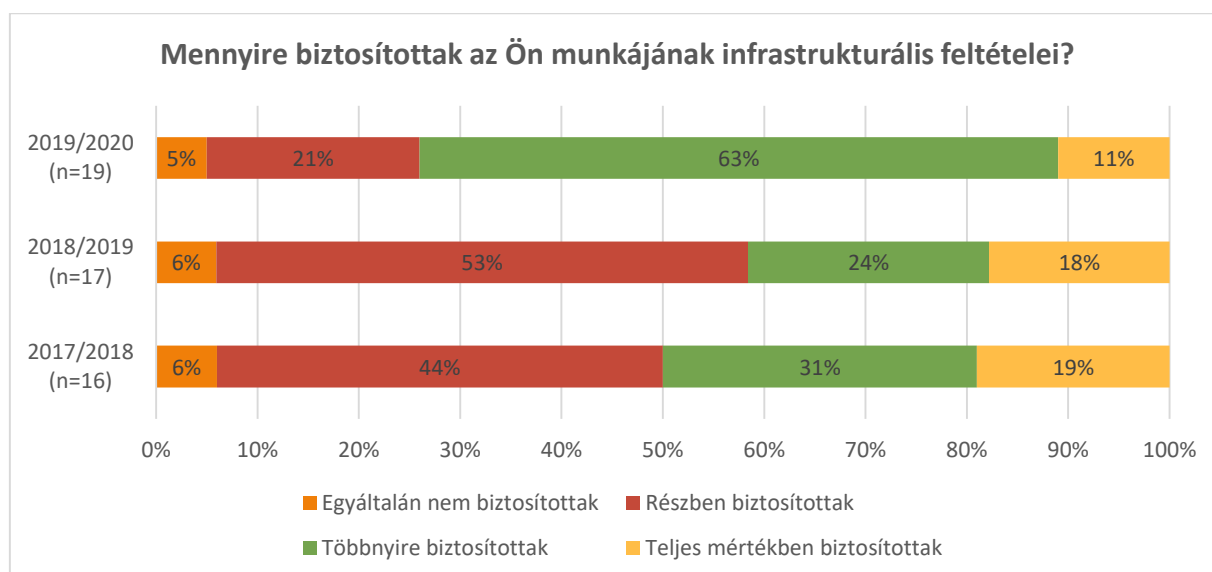
\*Változás 1: 2017/2018-as és 2018/2019-es tanév közötti eltérés

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

## 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, 1%-6% között ingadozott azok aránya akik valamely kérdésre nem kívántak válaszolni.

10. ábra: Biztosított munkahelyi infrastrukturális feltételek



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

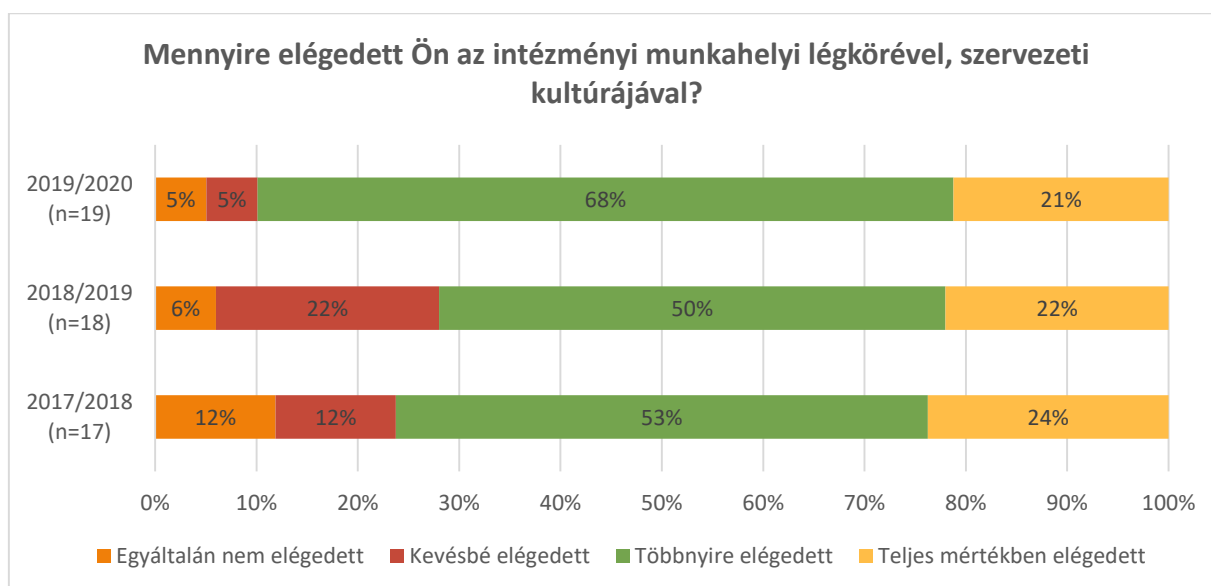
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	19%	18%	11%	-1%	-7%	-8%

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

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Az infrastrukturális feltételek tekintetében első ránézésre az Állam- és Jogtudományi Kar romló tendenciát mutat. Míg azonban azok aránya, akik teljes mértékben biztosítottak érzik az infrastrukturális feltételeket folyamatosan csökkent (19%-ról 11%-ra), addig összességében nézve a 2019/2020-as időszakban a válaszadók háromnegyede (74%) pozitívan ítélte meg a kérdést, továbbá azok aránya is csökkenést mutat (6%-ról 5%-ra), akik egyáltalán nem érzik biztosítottak az infrastrukturális feltételeket.

11. ábra: Munkahelyi légkör, szervezeti kultúra



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	24%	22%	21%	-2%	-1%	-3%

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

\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

A munkahelyi légkör, szervezeti kultúra tekintetében hasonló folyamatokat látunk, mint az infrastrukturális feltételek esetében. A két szélső skálaérték, vagyis az egyáltalán nem elégedett és a teljes mértékben elégedettek aránya is folyamatosan csökken (előbbi 12%-ról 5%-ra, utóbbi 24%-ról 21%-ra). Emellett azonban jól láthatóan a pozitív említések aránya nő, a 2019/2020-as felmérés során már 10-ből 9 ember többnyire, vagy teljes mértékben elégedett a munkahelyi légkörrel, szervezeti kultúrájával.

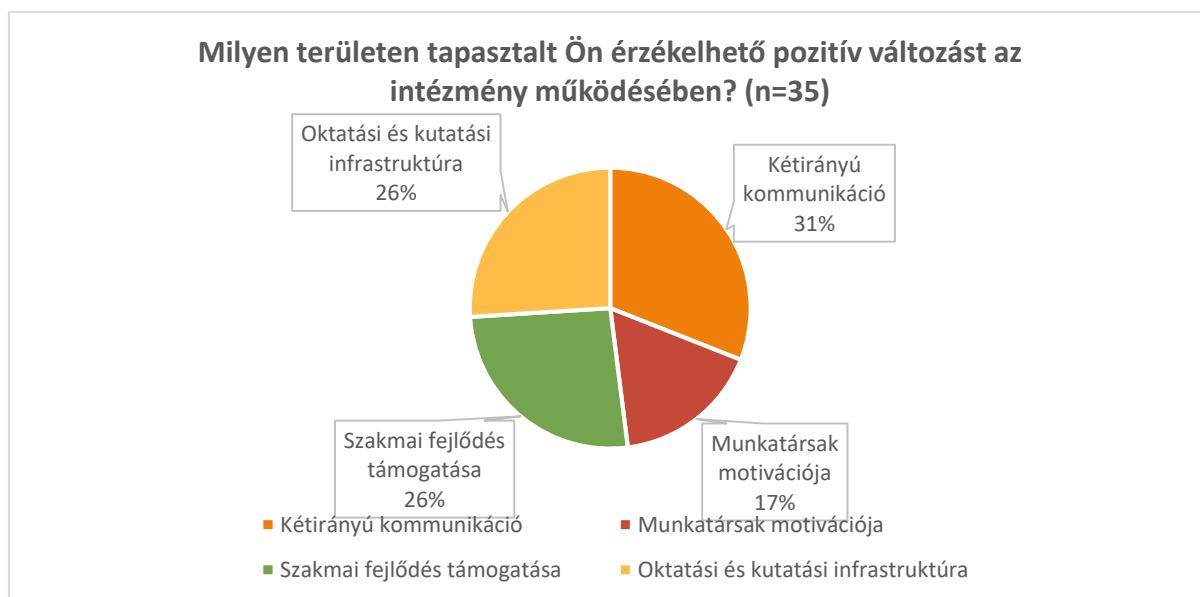
## 6 Változás és változtatás

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, 18%-38% 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 három évet egybevonva értékeljük.**

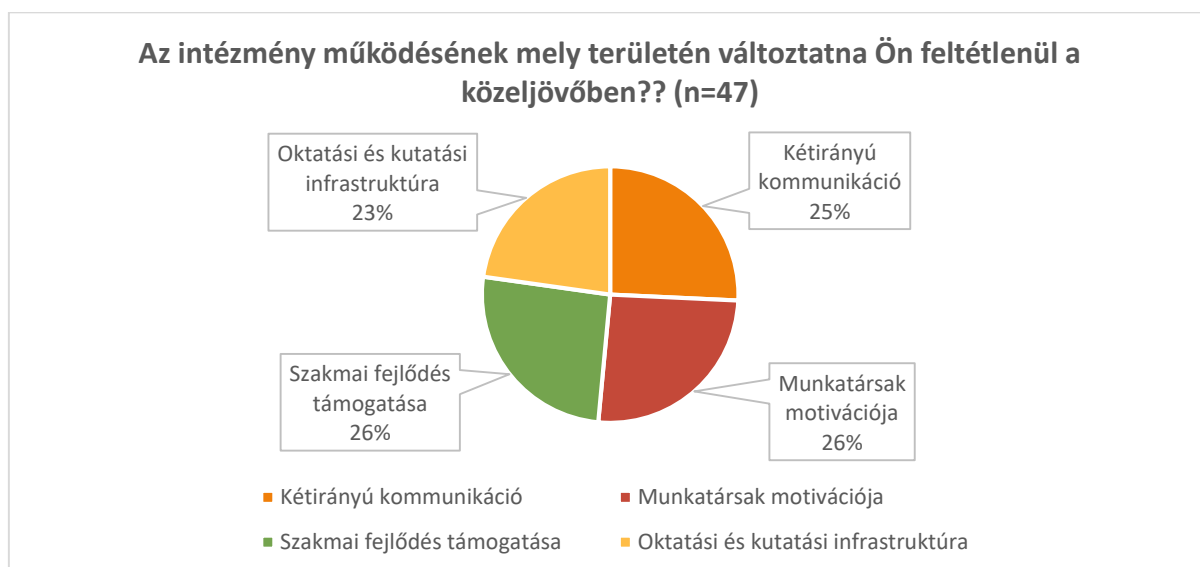
12. ábra: Érzékelt pozitív változások az intézmény működésében



A három időszak együttes eredményei azt mutatják, hogy a válaszadók leginkább a kétirányú kommunikáció területén éreztek pozitív változást (31%). Az oktatási és kutatási infrastruktúra és a szakmai fejlődés támogatása hasonló megítélés alá esik, 26-26% ezt emelte ki. A munkatársak motivációjában bekövetkező pozitív változást a kitöltők 17%-a választotta.

Az egyéni válaszlehetőséget ennél a kérdésnél összesen 7 fő vette igénybe a vizsgált időszakokban, ám válaszaik nem segítik a helyzet mélyebb megismerését, így azokkal jelen jelentés nem foglalkozik.

13. ábra: Változtatásra szoruló területek



Közel azonos arányban jelölték mind a 4 előre meghatározott területet, mint következő fejlesztendő pont. A munkatársak motivációja, amely az előző kérdésben a legkevesebb említést kapta, most a kitöltők negyede szerint feltétlenül változtatásra szorul a közeljövőben, és szintén negyedük szerint ugyanez igaz a szakmai fejlődés támogatására, illetve a kétirányú kommunikációra is. Az oktatási és kutatási infrastruktúra, mindössze 2-3%-kal marad el ezektől a területektől.

Ennél a kérdésnél a saját válasz megadásával a három éves periódusban 5 fő élt. Közülük hárman mind a 4 területet fejlesztenék a közeljövőben.