



Károli Gáspár Református Egyetem  
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar

# **A Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsészeti- és Társadalomtudományi Kar oktatói és nem oktatói beosztású munkavállalói körében készített elégedettségmérés eredményei**

A 2017/2018, 2018/2019-es és 2019/2020-as  
tanévre vonatkozóan

## Tartalom

1	A KUTATÁS MENETE.....	3
2	JÖVŐBELI IRÁNYVONALAK .....	3
3	KÜLSŐ-BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ.....	6
4	INTÉZMÉNY ÁLTALI TÁMOGATÁS MEGVALÓSULÁSA.....	8
5	MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNYEKEL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK .....	12
6	VÁLTOZÁS ÉS VÁLTOZTATÁS .....	14

## Ábrajegyzék

1.	ÁBRA: JÖVŐBELI IRÁNYVONALAK EGYÉRTELMŰSÉGE .....	4
2.	ÁBRA: MEGHIRDETETT CÉLOKKAL VALÓ AZONOSULÁS.....	5
3.	ÁBRA: INTÉZMÉNY ARCULATÁNAK SIKERESSÉGE.....	6
4.	ÁBRA: KÜLSŐ KOMMUNIKÁCIÓ .....	7
5.	ÁBRA: BELSŐ INFORMÁCIÓÁRAMLÁS .....	8
6.	ÁBRA: SZAKMAI ELŐMENETEL TÁMOGATOTTSÁGA .....	9
7.	ÁBRA: SZAKMAI FEJLŐDÉS TÁMOGATOTTSÁGA.....	10
8.	ÁBRA: DIFFERENCIÁLT TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSEK MEGVALÓSULÁSA .....	11
9.	ÁBRA: PONTOSAN KÖRÜLÍRT SZAKMAI ELVÁRÁSOK .....	12
10.	ÁBRA: BIZTOSÍTOTT MUNKAHELYI INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK.....	13
11.	ÁBRA: MUNKAHELYI LÉGKÖR, SZERVEZETI KULTÚRA .....	14
12.	ÁBRA: ÉRZÉKELT POZITÍV VÁLTOZÁSOK AZ INTÉZMÉNY MŰKÖDÉSÉBEN .....	15
13.	ÁBRA: VÁLTOZTATÁSRA SZORULÓ TERÜLETEK .....	16

## Tartalom

1.	TÁBLÁZAT: BTK OKTATÓI ÉS NEM OKTATÓI MUNKAVÁLLALÓINAK MEGOSZLÁSA .....	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) .....	7
6.	TÁBLÁZAT: BELSŐ INFORMÁCIÓÁRAMLÁSSAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	8
7.	TÁBLÁZAT: SZAKMAI ELŐMENETEL TÁMOGATOTTSÁGA (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	9
8.	TÁBLÁZAT: SZAKMAI FEJLŐDÉS TÁMOGATOTTSÁGA (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	10
9.	TÁBLÁZAT: DIFFERENCIÁLT TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSEK MEGVALÓSULÁSA (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN) .....	11
10.	TÁBLÁZAT: PONTOSAN KÖRÜLÍRT SZAKMAI ELVÁRÁSOK (TOPBOX: PONTOSAN KÖRÜLÍRTAK).....	12
11.	TÁBLÁZAT: INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK BIZTOSÍTOTTSÁGÁNAK VÁLTOZÁSAI (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN).....	13
12.	TÁBLÁZAT: MUNKAHELYI LÉGKÖR VÁLTOZÁSAI (TOPBOX: TELJES MÉRTÉKBEN ELÉGEDETT) .....	14

## 1 A kutatás menete

Az alábbi összefoglaló a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar 2017/2018, 2018/2019 és 2019/2020 I. féléves oktatói, és nem oktatói státuszban lévő munkavállalónak elégedettségméréssel kapcsolatos adatait mutatja be, a fókusz a három év változásaira, trendjeire helyezi, illetve ahol az elemszámok lehetővé teszik a két eltérő munkatípusú válaszadók elégedettségének összehasonlítására.

**Amely időszagnál nem szerepel diagram, ott nem volt elegendő elemszám a megbízható elemzés elvégzéséhez.**

A 2017/2018-as évben a válaszok 2017. november 17. és november 26. között, 2018/2019-es periódusban 2018. november 23. és december 9. között érkeztek be, míg a 2019/2020-as tanév során 2019. november 29. 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.

A Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar oktatói és nem oktatói státuszban lévő, a kérdőívet kitöltő munkavállalói a vizsgált három időszakban az alábbi megoszlást követik:

*1. Táblázat: BTK oktatói és nem oktatói munkavállalóinak megoszlása*

Év	Oktató	Nem oktató	Total
2017/2018	72 (81%)	17 (19%)	89 (100%)
2018/2019	83 (75%)	28 (25%)	111 (100%)
2019/2020	83 (73%)	31 (27%)	114 (100%)
Total	238 (76%)	76 (24%)	314 (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.

A TOTAL eredményeit főként az oktatói vélemények határozzák meg, mivel jelentősen nagyobb létszámban vannak jelen a mintában. A nem oktató beosztásúak eredményeit érdemes annak figyelembe vételével kezelni, hogy alacsony számuk mennyire reprezentálhatja teljes sokaságukat.

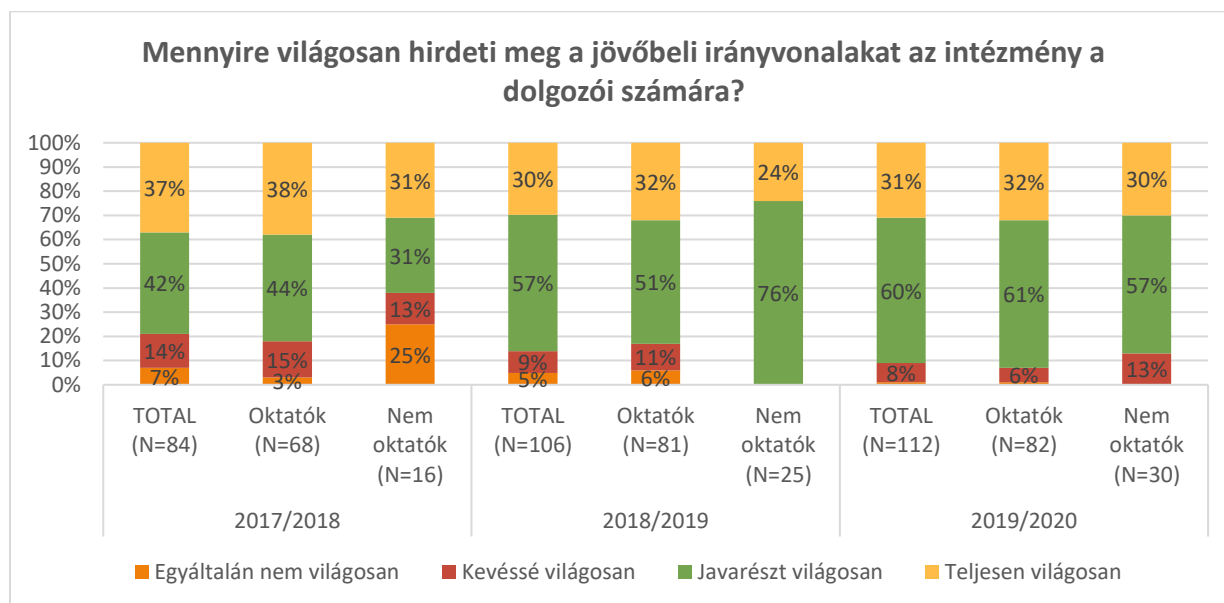
Minden kérdés esetében lehetőség volt saját válasz megadására is, melyek azonban a legtöbb esetben nem járulnak hozzá a vélemények árnyaltabb megismeréséhez, így azok nem minden kérdésnél kerülnek önálló bemutatásra.

## 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 és az azokkal való azonosulásra vonatkozó kérdéseknél 1%-3%, illetve 1%-9% 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.

1. ábra: Jövőbeli irányvonalak egyértelműsége



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	37%	30%	31%	-7%	1%	6%

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

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

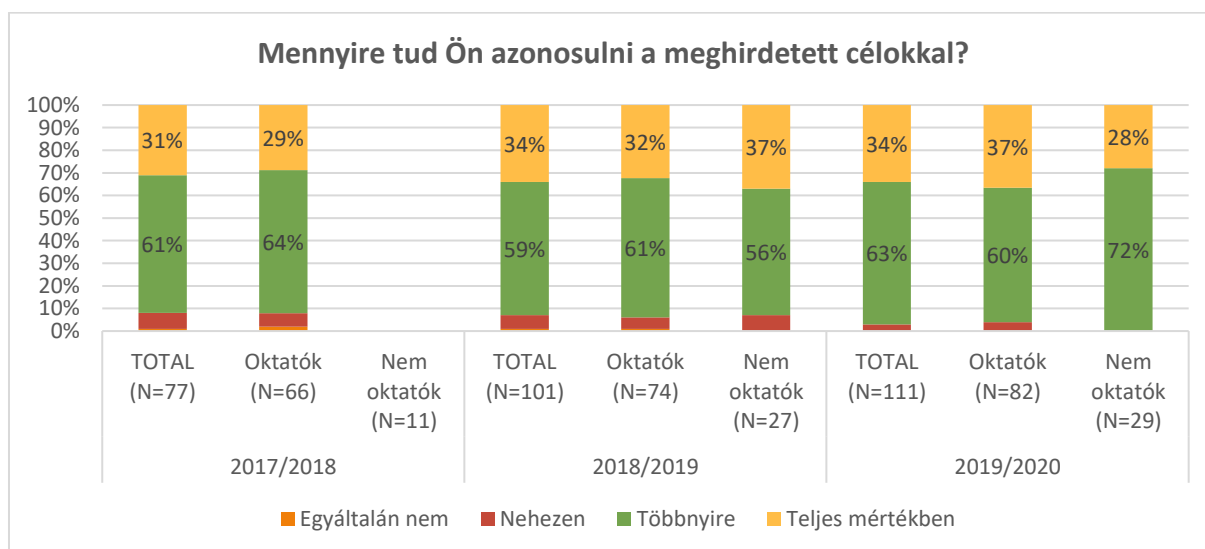
Jól látható tendencia, hogy a 2017/2018-as tanévhez képest a 2019/2020-as tanévre folyamatosan csökkent azok aránya, akik számára egyáltalán nem világosak a jövőbeli irányvonalak (7%-ról 1%-ra). Bár a 18/19-es tanévben 7%-kal csökkent azok aránya, akik számára egyértelműek a célok, összességében mégis az mondható el, hogy a legutóbbi vizsgált időszakban már 90% fölötti azok aránya, akik szerint javarészt (60%) vagy teljesen világosak (31%) ezek.

Az oktató és nem oktató beosztásúak között a 17/18 és 18/19-es tanévben jelentős eltérés látszik, ugyanakkor utóbbiak esetében önmagukhoz képest is jelentősen eltérő eredményeket látunk. Míg a legkorábbi mért időszakban negyedük számára egyáltalán nem voltak világosak a célok, egy évvel később minden válaszadó pozitívan értékelte ezt a kérdést. Ennek a változásnak nagy valószínűséggel az az oka, hogy a nem oktató munkavállalókra vonatkozó adatokat látva a Dékán a 2018 tavaszán megrendezett Károli Közösségi Napokon (Tréninghéten) ismét részletesen ismertette a 2015-2020-ra vonatkozó intézményi és kari stratégiát az összes nem oktató munkavállaló számára, hogy a 2015 óta belépők is tisztában

legyenek az összes célkitűzéssel. A két alminta közötti a különbségek a 19/20-as tanévre jelentősen enyhültek; amellet hogy a nem oktatók körében 13% számára kevésbé világossá váltak a célok, a két csoporton belül nagyon hasonló azok aránya, akik javarészt vagy teljesen átlátják ezeket.

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	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	31%	34%	34%	3%	0%	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

Míg a 2017/2018-as tanévben 7% volt, aki nehezen, és 1% aki egyáltalán nem tudott azonosulni a meghirdetett célokkal, a 2019/2020-as tanévben 3%-ra és 0%-ra csökkent ez az arány. A 18/19-es felmérés során a válaszadók harmada tudott teljesen azonosulni a meghirdetett célokkal, és ezt az arányt sikerült megtartani a 19/20-as tanévben is. Szembetűnő, hogy aki világosabban látja az irányvonalakat, erősebben is tud azonosulni velük.

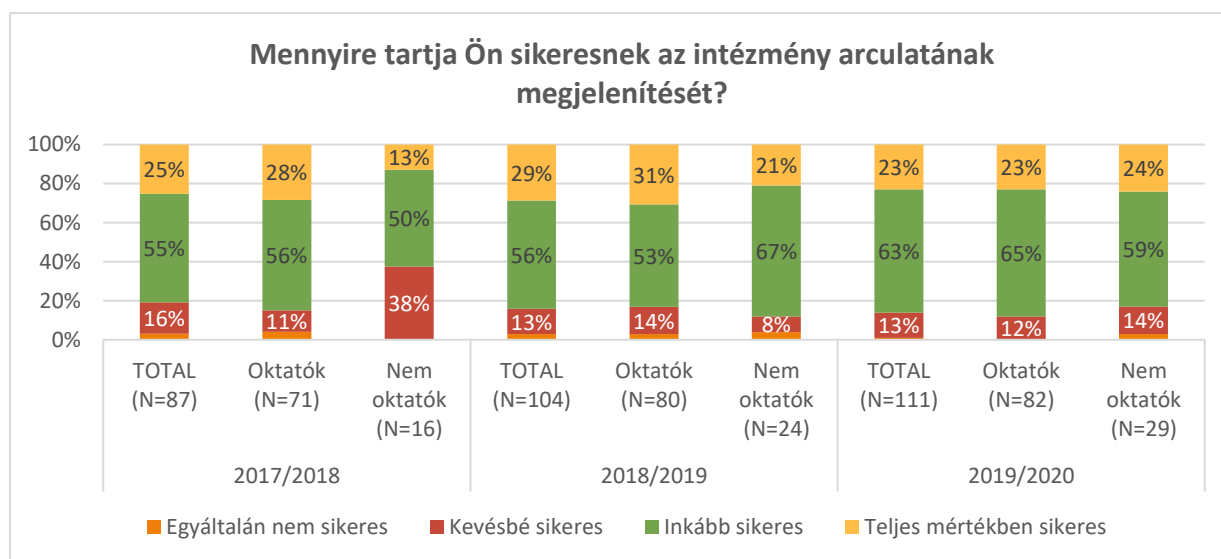
A két vizsgált alcsoport esetében nincs lehetőség összehasonlításra a 17/18-as periódusban, a nem oktatói beosztásuk alacsony bázisa miatt. A 18/19-es időszakban nincsenek olyan kiemelkedő eltérések, mint az előző kérdésnél, ugyanakkor a 19/20-as periódusban az oktatók körében nagyobb arányban vannak azok, akik teljes mértékben tudnak azonosulni a meghirdetett célokkal. Fontos hozzátenni, hogy az ő körükben jelen lévő 4%, aki csak nehezen képesek ugyanerre, a teljes képet alig árnyalják.

### 3 Külső-belső kommunikáció

A világos irányvonalak és célok mellett nagyon fontos az is, hogyan jelennek meg ezek a kívülvilág, 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 1%-8% között ingadozott, utóbbi érték az eddigiek tükrében egy magasabb értéknek, de nem kiugrónak tekinthető.

3. ábra: Intézmény arculatának sikeressége



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	25%	29%	23%	4%	-6%	-2%

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

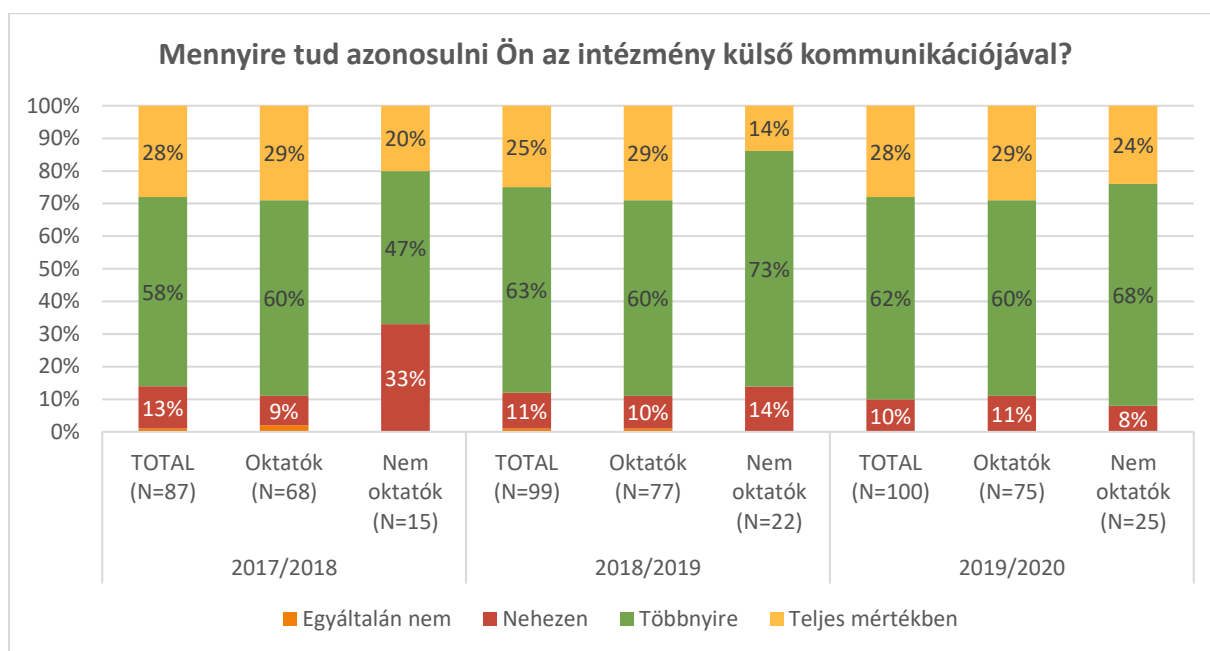
\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Míg azok aránya, akik egyáltalán nem gondolták sikeresnek a BTK arculatának megjelenítését a 2019/2020-as évben csökkent (3%-ról 1%-ra), addig azok aránya is csökkent (25%-ról 23%-ra), akik teljes mértékben sikeresnek találták (bár a 18/19-es időszakban 29%-ra nőtt, ezt az arányt nem sikerült megtartani). Ezzel párhuzamosan azok aránya nőtt jelentősen, akik inkább sikeresnek gondolják az arculat megjelenítését.

A nem oktatók körében a vizsgált 3 periódus alatt folyamatosan nőtt azok aránya, akik teljes mértékben sikeresnek találják az arculat megjelenítését (13%-ról 24%-ra), továbbá összességében jelentősen csökkent azok aránya is, akik kevésbé tartják ezt sikeresnek (38%-ról 14%-ra). Az oktatók esetében ugyanazokat a trendeket látjuk, mint a teljes mintánál.

Az arculat részét képezi az intézményen kívüli kommunikáció is.

4. ábra: Külső kommunikáció



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	28%	25%	28%	-3%	3%	0%

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

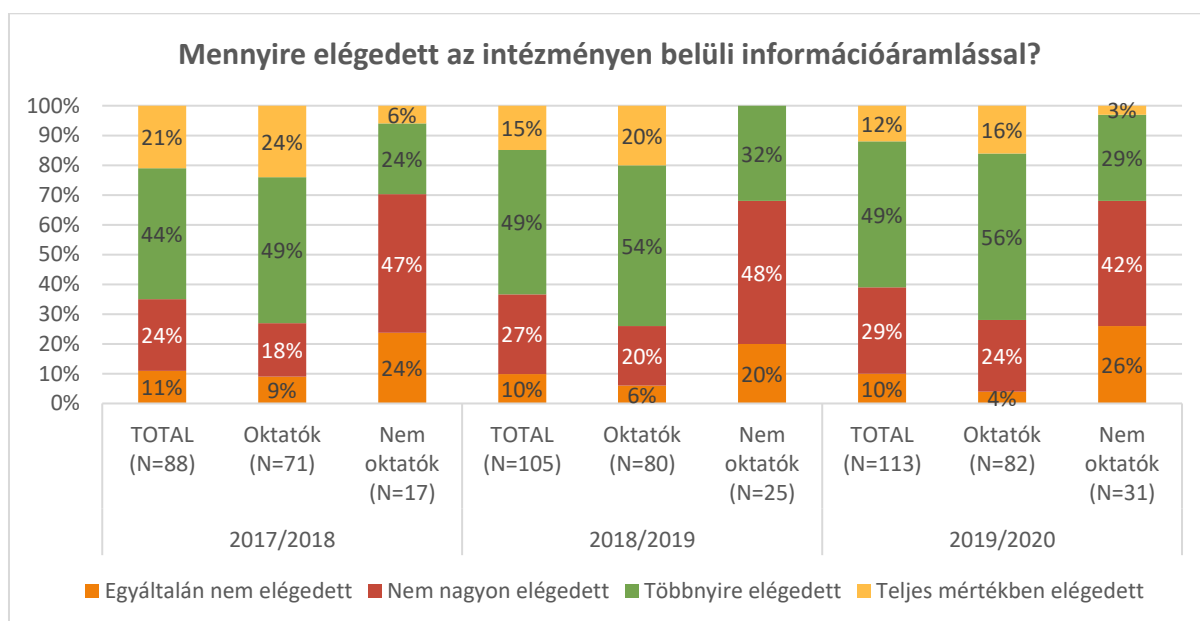
\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Az intézmény külső kommunikációjával való azonosulás a vizsgált időszakokban nem mutat jelentős eltérést; a 19/20-as felmérés során a teljes mértékben azonosulni tudók aránya visszatért a 17/18-as felmérés során mért értékhez (28%), emellett az azonosulni nehezen tudók aránya 3%-ot (13%-ról 10%-ra) csökkent.

Az ingadozás ennél a kérdésnél inkább a nem oktatói beosztásban lévő válaszadók véleményváltozásából ered. Míg az oktatók esetében a pozitív említések arányai teljesen megegyeznek a 3 vizsgált időszakban, addig az ő esetükben a nehezen azonosulni tudók arányának folyamatos csökkenése (33%-ról 8%-ra) mellett a teljes mértékben azonosulni tudók aránya a 18/19-es időszakban csökkent (20%-ról 14%-ra), majd az azt követőre jelentősen megnőtt (14%-ról 24%-ra).

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)

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	21%	15%	12%	-6%	-3%	-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

Amellett, hogy a tavalyi tanévben minden megkérdezett válaszolt a kérdésre, tisztán látható az is, hogy bár nem jelentős mértékben, de nagyobb arányban vannak azok, akik nem annyira elégedettek. Míg a 2017/2018-as vizsgált időszakban 21% teljes mértékben elégedett volt, addig a 2018/2019-es időszakban már csak 15%, és a 2019/2020-as időszakban csak 12%. Emellett a nem nagyon elégedettek aránya 5%-ot (24%-ról 27%-ra, majd 29%-ra) emelkedett. A korábbiakkal ellentétben a belső információ áramlással való elégedettségbeli különbségek a két alminta esetében nem csökkentek a 19/20-as időszakra. Míg az oktatók közel háromnegyede mindhárom felmérés során elégedettnek mondható, addig a nem oktató beosztásúak között ez mindössze körülbelül harmadukról mondható el.

Fontos hozzátenni azonban, hogy összességében a válaszadók több mint fele továbbra is elégedettnek mondható az intézményen belüli információáramlással.

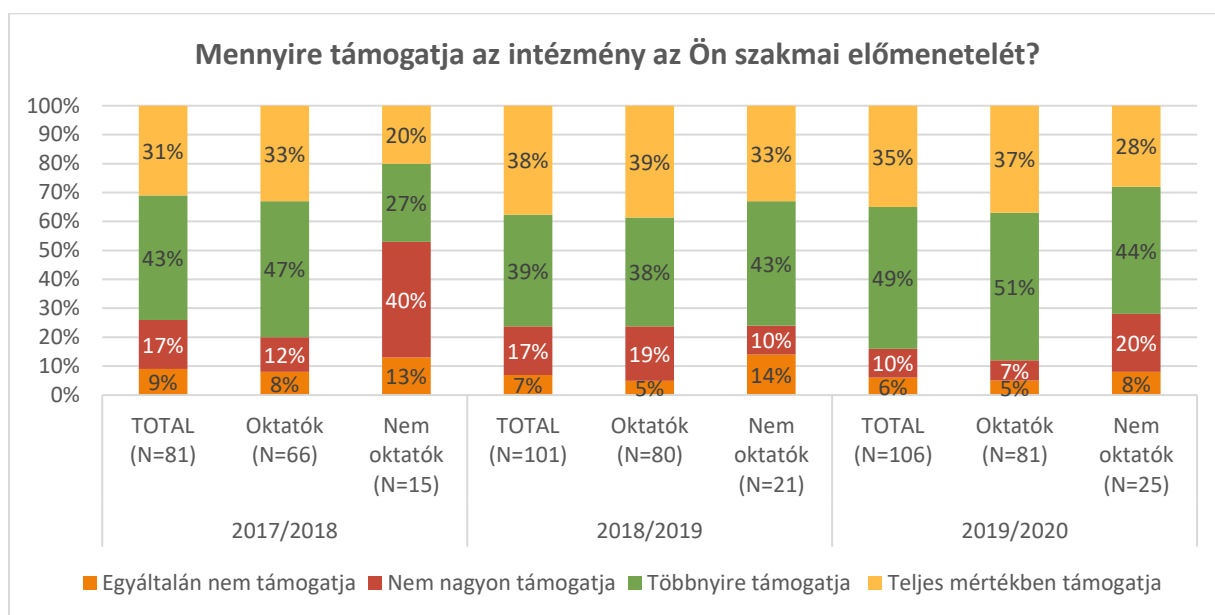
## 4 Intézmény általi támogatás megvalósulása

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 10% között ingadozott. A legtöbben a teljesítményértékelés kérdésénél tagadták meg a válaszadást.



6. ábra: Szakmai előmenetel támogatottsága



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	31%	38%	35%	7%	-3%	4%

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

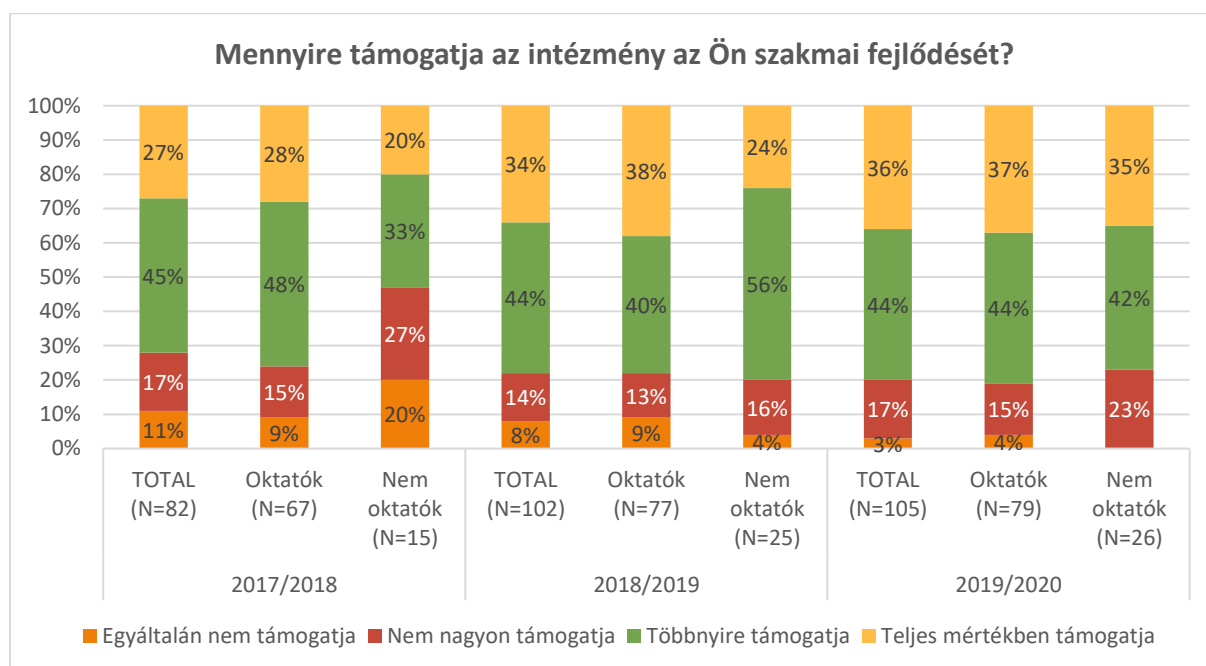
\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

Bár azok aránya, akik úgy vélik, hogy az intézmény teljes mértékben támogatja a szakmai előmenetelüket a 19/20-as időszakban csökkent az azt megelőzőhöz képest, összességében elmondható, hogy stabilan csökken azok aránya, akik szerint nem nagyon (17%-ról 10%-ra), vagy egyáltalán nem támogatják (9%-ról 6%-ra) munkáltatói részről a szakmai előmenetelüket.

Az oktatók körében hasonló tendenciát látunk, mint a teljes minta esetében, a nem oktatók körében pedig a 2017/2018-as mért időszakhoz képest a 2019/2020-as időszak sokkal biztatóbb képet mutat: közel háromnegyedük úgy érzi többnyire (44%) vagy teljes mértékben (28%) támogatják őket e tekintetben.

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



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

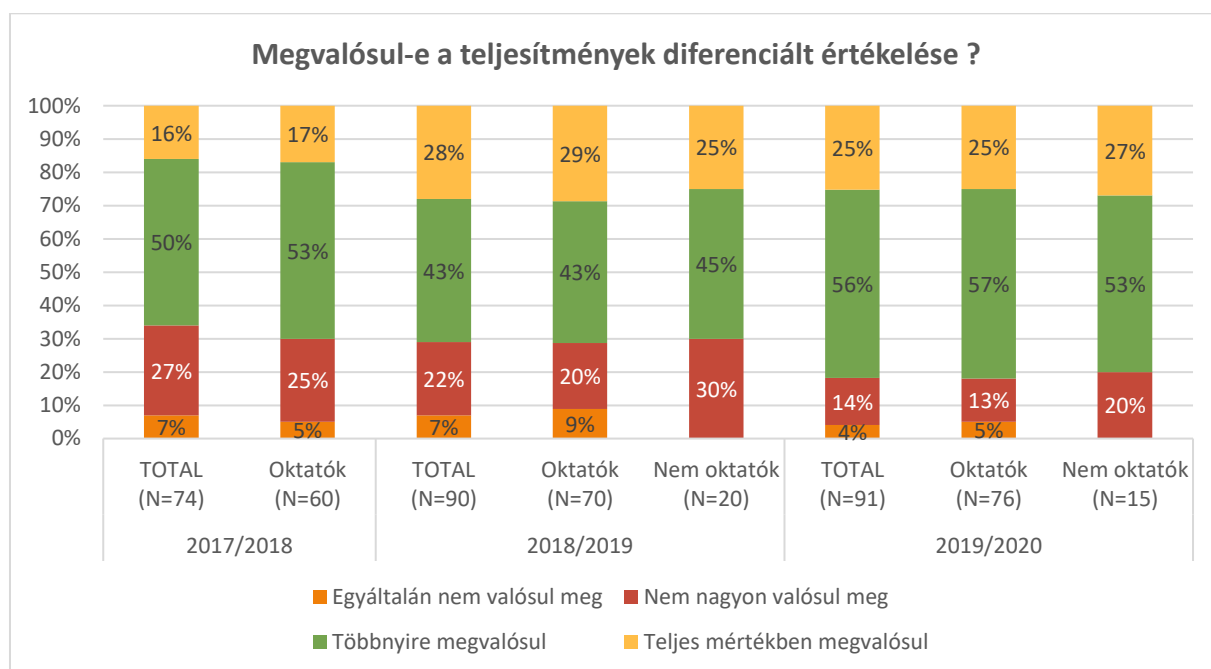
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	27%	34%	36%	7%	2%	9%

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

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

A vizsgált 3 időszakot nézve egyértelműen kijelenthető, hogy a szakmai fejlődéshez nyújtott intézményi támogatások folyamatosan javultak az évek során. Mind a teljes mintát, mind a két alcsoportot vizsgálva a 2019/2020-as évre a válaszadók több mint harmada úgy érezte, teljes mértékben támogatják szakmai fejlődését (a két év alatt összesen 9%-os a növekedés), és jelentősen csökkent azok aránya is, akik egyáltalán nem így látják (a teljes mintában 11%-ról 3%-ra). E kedvező trend valószínűleg annak is betudható, hogy a korábbi elégedettségmérések eredményeit és az Egyetem anyagi lehetőségeit figyelembe véve 2018 júniusában elindultak a kari kutatási pályázatok egyének és kutatócsoportok számára.

8. ábra: Differenciált teljesítményértékelések megvalósulása



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	16%	28%	25%	12%	-3%	9%

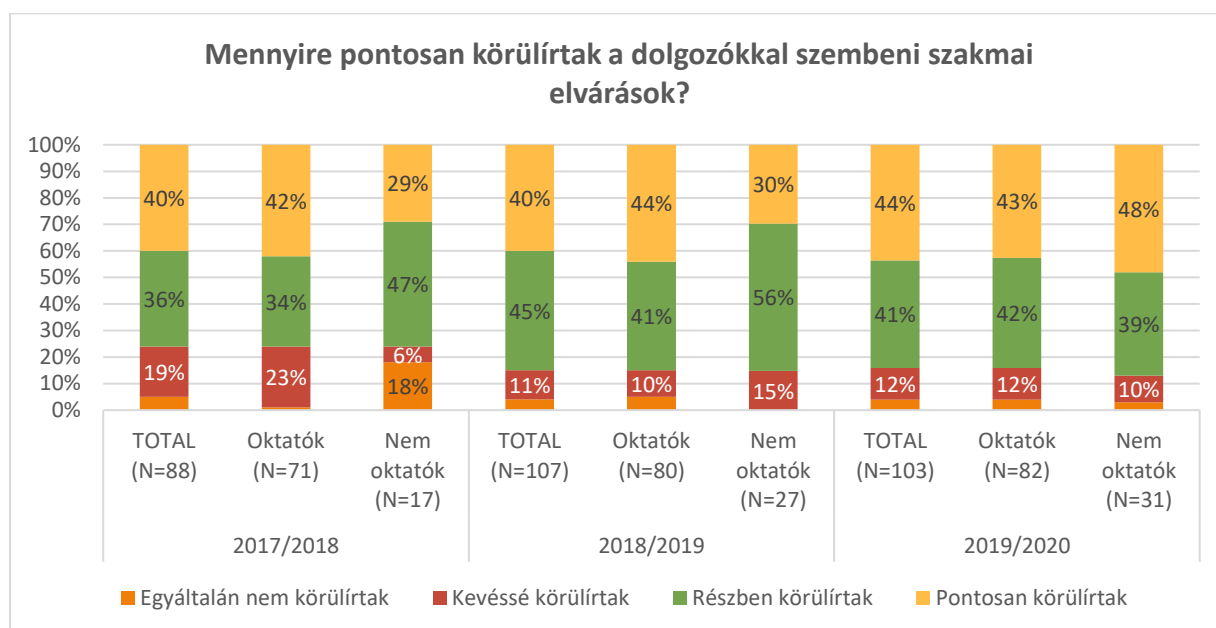
\*Változás 1: 2017/2018-as és 2018/2019-es tanév közötti eltérés

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

A teljesítmény differenciált értékelését nézve szintén pozitív tendenciát figyelhetünk meg. Bár a teljes mértékű megvalósulást jelölők aránya a 19/20-as évben visszaesést mutat az azt megelőzőhöz képest (29%-ról 25%-ra csökkent), ugyanakkor a pozitívan vélekedők aránya folyamatosan nőtt a vizsgált időszakokban. Emellett azok aránya, akik szerint nem nagyon vagy egyáltalán nem valósul meg folyamatosan csökkent: míg a 17/18-as időszakban a válaszadók harmada gondolta így, addig a 19/20-as felmérés során már kevesebb, mint ötödük (18%). A kedvező tendencia annak is betudható lehet, hogy figyelemmel kísérve az elégedettségmérések adatait, utóbbi években a kari vezetés nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy a teljesítményértékelés szempontjait minél jobban megismerhessék a munkavállalók (szempontok ismertetése minden évben ösztönzői és nem oktató munkavállalói értekezleteken).

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)

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	40%	40%	44%	0%	4%	4%

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

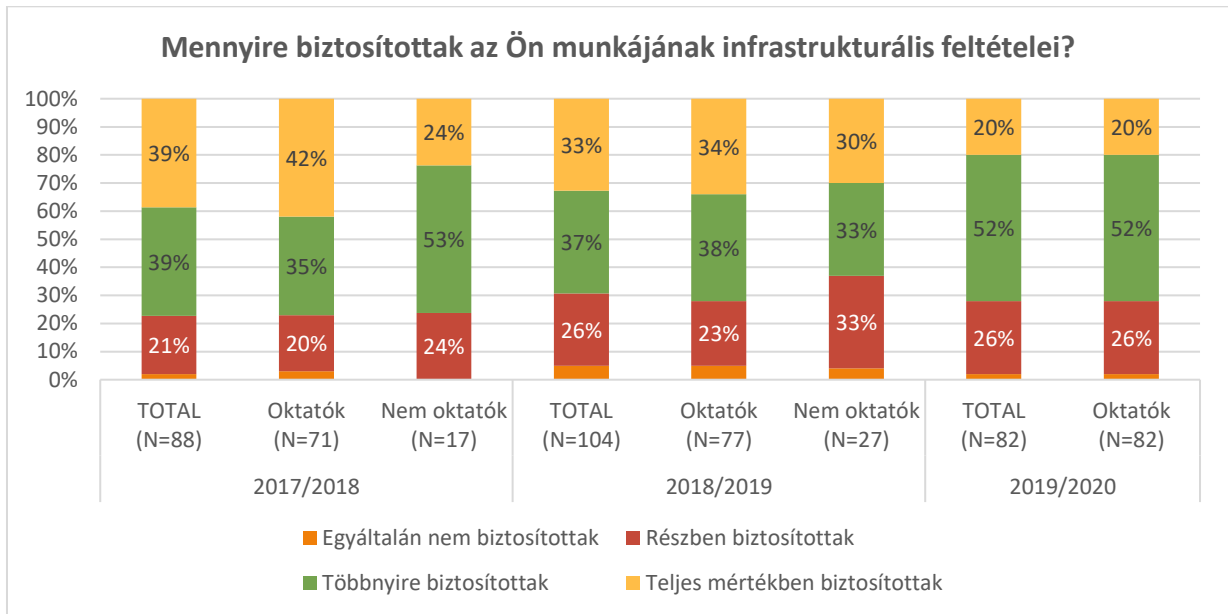
\*Változás 2: 2018/2019-es és 2019/2020-as tanév közötti eltérés

E tekintetben a BTK-n pozitív trend figyelhető meg a 3 év távlatában. A 2019/2020-as tanévre mind a teljes válaszadói mintán (40%-ról 44%-ra), mind a két alcsoportban (oktatók esetében 42%-ról 43%-ra, nem oktatók esetében 29%-ról 48%-ra) növekedett azok aránya, akik számára a szakmai elvárásaik pontosan körülírtak voltak. Emellett jól látszik az is, hogy csökken azon válaszadók aránya, akik számára nem, vagy csak kevéssé körülírtak szakmai feladataik.

## 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



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

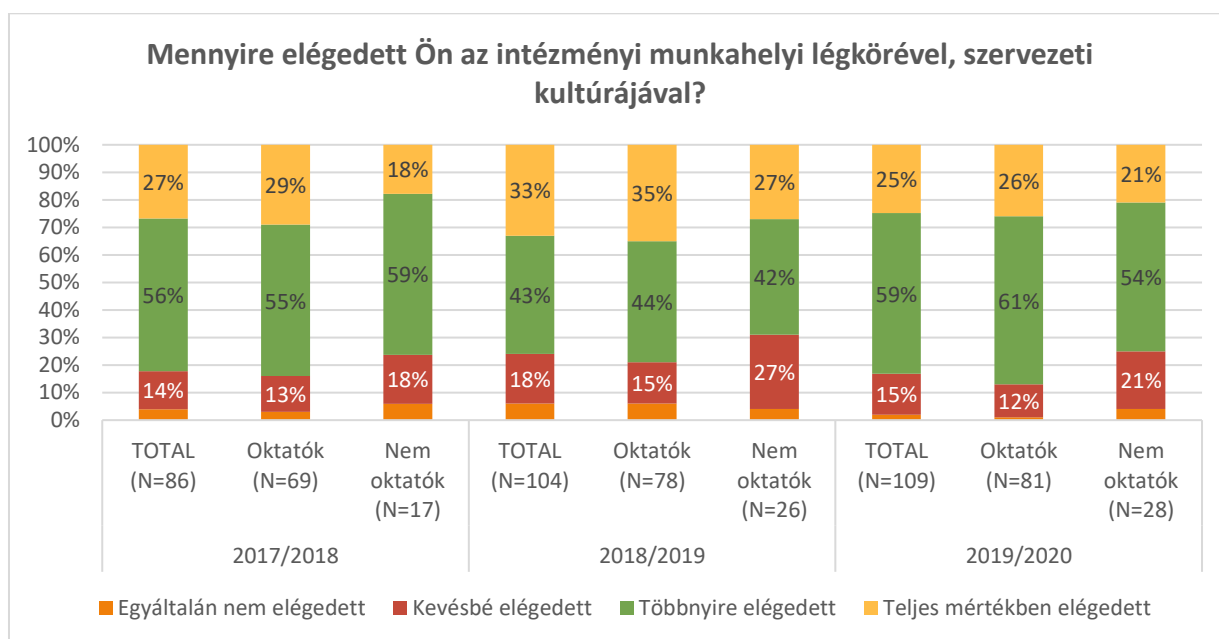
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	39%	33%	30%	-6%	-3%	-9%

\*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 infrastrukturális feltételek tekintetében első ránézésre a Bölcsészeti és Társadalomtudományi Kar romló tendenciát mutat. Míg a 2017/2018-as felméréskor 10-ből 4 válaszadó teljes mértékben biztosítottnak érezte a munkájához szükséges feltételeket, ugyanez az arány 2019/2020-ban a felére, 20%-ra esett vissza. Emellett nőtt azok aránya is, akik csupán részben érzik biztosítottnak ezeket (21%-ról 26%-ra). A nem oktatók körében élesebben jelenik meg ez a tendencia, ugyanakkor a legutolsó méréskor egy válasz sem érkezett részükről. Mindezek mellett fontos azonban kiemelni azt is, hogy összességében még mindig jelentős többségben vannak azok, akik inkább pozitívan ítélik meg ezt a kérdést, a legutóbbi mérés során 72% többnyire vagy teljesen biztosítottnak érezte az infrastrukturális feltételeket.

11. ábra: Munkahelyi légkör, szervezeti kultúra



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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Változás 1	Változás 2	Változás összesen
Total Topbox	27%	33%	25%	6%	-8%	-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

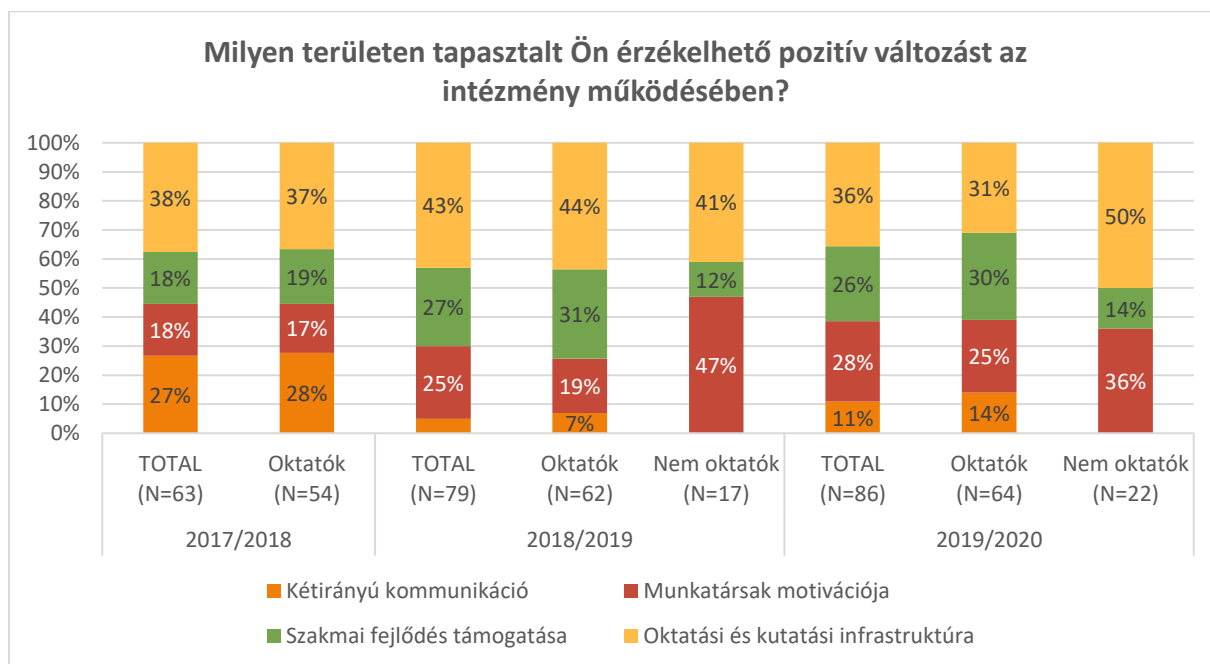
A munkahelyi légkör, szervezeti kultúra tekintetében nem állapítható meg egyértelmű trend. A 2018/2019-es felmérés során a legpozitívabb, és mindkét negatív említés arányai is nőttek, vagyis ebben az évben a válaszadói bázis sokkal megosztottabb volt, mint az ezt megelőző évben. Ez azonban a 2019/2020-as évre gyakorlatilag visszaállt a legkorábbi mérésnél látott értékekre, vagyis a válaszadók negyede teljes mértékben elégedett a légkörrel, további 59%-uk pedig többnyire elégedett, vagyis összességében pozitívan ítélt meg a BTK munkahelyi légköre. A nem oktatói státuszúak körében ez az arány kicsit rosszabb, körükben a válaszadók negyede kevésbé vagy egyáltalán nem elégedett a szervezeti kultúrával.

## 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.

A már bekövetkezett pozitív változások kérdésénél kiemelkedően magas, 19%-25% 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.

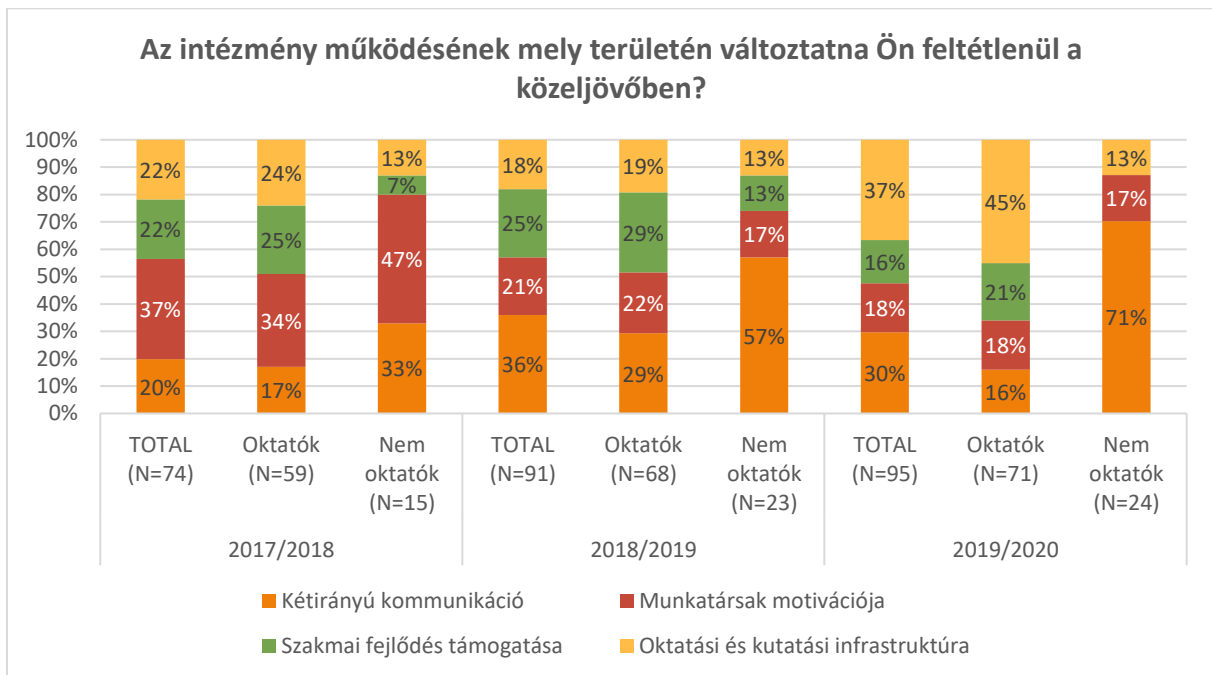
12. ábra: Érzékelt pozitív változások az intézmény működésében



A kétirányú kommunikáció fejlődését legnagyobb arányban a 2017/2018-as időszakban emelték ki, ennek jelentősége egy évvel később jelentősen csökkent, tavaly pedig emelkedésnek indult. A munkatársak motivációjának pozitív változásában pozitív trend figyelhető meg: az első méréskor 18% emelte ki, a legutóbbinál azonban már 28%. Hasonló tendenciát mutat a szakmai fejlődés támogatása is (ezt korábban már bemutattuk, hogy pozitív tendenciát figyelhetünk meg), 18%-ról 30%-ra nőtt az említések aránya. A legjelentősebb terület ugyanakkor az oktatási és kutatási infrastruktúra területén érzékelhető pozitív változások: itt a 3 év alatt minden esetben ez volt a legtöbbet jelölt válaszopció. Ez utóbbi két kedvező trend valószínűleg annak is betudható, hogy ahogyan már korábban is említettük, a korábbi elégedettségmérések eredményeit és az Egyetem anyagi lehetőségeit figyelembe véve 2018 júniusában elindultak a kari kutatási pályázatok egyének és kutatócsoportok számára.

Az egyéni válaszlehetőséget ennél a kérdésnél összesen 20 fő vette igénybe a vizsgált időszakokban, ami a 3 év alatt 6%-ot jelent. Voltak olyanok, akik több opciót is meg kívántak volna jelölni, illetve olyanok is akadtak, akik nem tapasztaltak pozitív változást. Emellett volt több olyan válaszadó, aki a válaszadás évében kezdte meg a munkáját az intézményben, így nem tudott releváns válasszal szolgálni.

13. ábra: Változtatásra szoruló területek



Az oktatási és kutatási infrastruktúra bár a már bekövetkezett pozitív változtatások terén jól teljesített, az áhított változtatások kapcsán is kiemelkedő arányban szerepel: míg 2017/2018-ban 22% változtatott volna a közeljövőben rajta, addig 2019/2020-ban ez az arány már 37%. Szintén emelkedett azok aránya, akik a kétirányú kommunikációban kívánnak változtatni, a 3 év alatt 20%-ról előbb 36%-ra, majd 30%-ra. Ez az ingadozás teljesen párhuzamos az előző kérdésnél látott említésekkel. A munkatársak motivációja és a szakmai fejlődés támogatásának említése a 2019/2020-as felméréskor alacsonyabb (16% és 18%), ugyanakkor ezeken a területeken is fejlődés volt tapasztalható a korábbi évekhez képest.

Ennél a kérdésnél a saját válasz megadásával a 3 éves periódusban 39 fő élt. Többségében elmondható, hogy az adminisztrációs terhek csökkentését szeretnék, mind oktatói, mind az egyéb munkavállalói területeken. Emellett volt olyan is, aki mindegyik területen találna fejleszteni valót, és olyan is, aki mindegyik megnevezett és meg nem nevezett területtel elégedett.