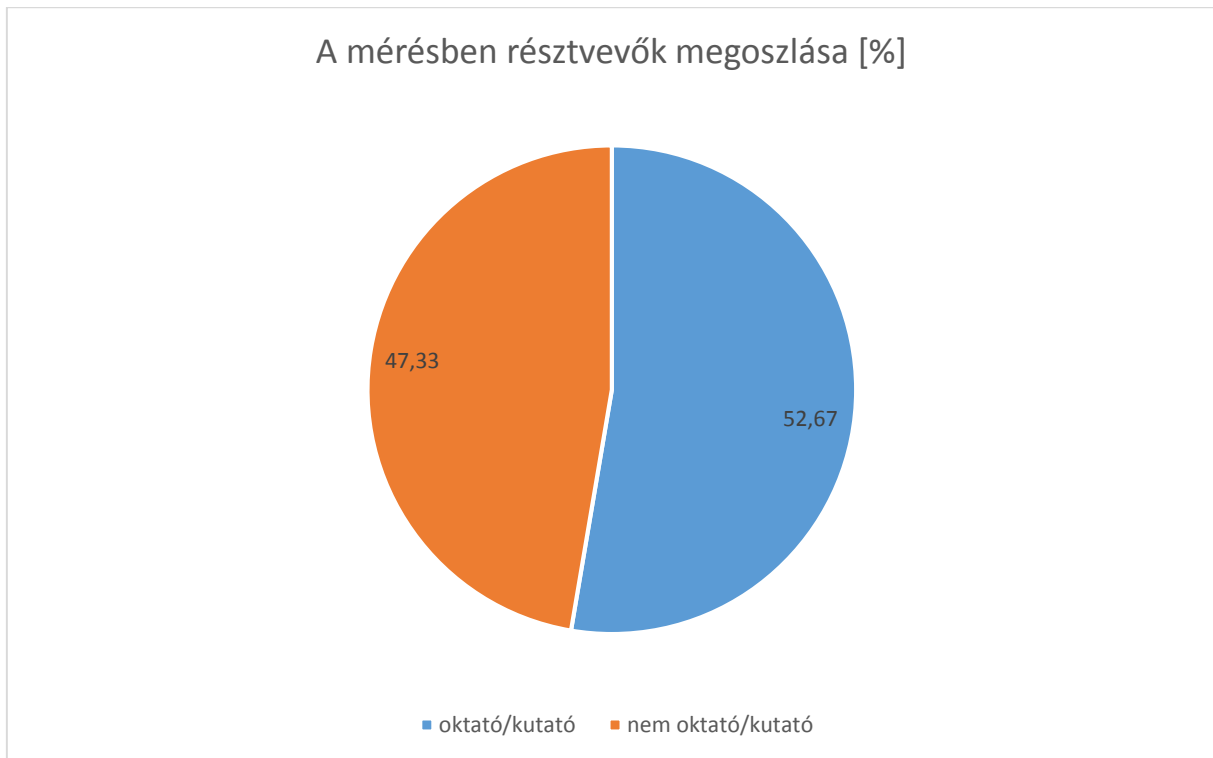


Nemzeti Közszolgálati Egyetem

Dolgozói elégedettségmérés – 2018. február 13. - 2018. február 28.

1. A mérésben résztvevők betöltött státusz megoszlása

A mérés során az alábbi kategóriákba soroltuk a megkérdezetteket: oktató/kutató munkakörben és nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedő kollégák, megoszlásukat az alábbi ábra mutatja be.



1. diagram A mérésben résztvevők százalékos megoszlás

Ez az arány elhanyagolható különbséggel megegyezik a 2015. évi (58% - 42%) és a 2016. évi (58,25% - 41,75%) felmérések során tapasztalt megoszlással.

2. A mérésben résztvevők szervezeti egység szerinti megoszlása

A 2017-ben bekövetkezett szervezeti átalakulásokból következően (Vítudományi Kar megalakulása, a Vezető- és Továbbképzési Intézet Központtá alakulása, valamint beolvadása az Államtudományi és Közigazgatási Karba) a válaszadók szervezeti egység szerinti megoszlása változott a korábbi évekhez képest. A szervezeti egység megjelölése során idén a válaszadók 1,55%-a a szervezeti egységére vonatkozóan nem adott választ, így az ő véleményüket csak az Egyetemi összesített eredményekbe számítottuk bele.

A résztvevők megoszlása szervezeti egységenként az alábbiak szerint alakult:

Szervezeti egységek	2015	2016	2018
NKE Központ	28,3%	25,33%	12,96%
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	20,5%	22,04%	26,89%
Államtudományi és Közigazgatási Kar	12,4%	11,18%	17,02%
Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar	8,8%	5,25%	10,83%
Rendészettudományi Kar	17,9%	16,45%	11,61%
Víztudományi Kar			8,51%
Államkutatási és Fejlesztési Intézet	0,3%	2,3%	6,19%
Katasztrófavédelmi Intézet	3,6%	1,64%	2,51%
Nemzetbiztonsági Intézet	1,6%	2,3%	1,93%
Vezető- és Továbbképzési Intézet	6,5%	13,49%	
Nem jelölte meg			1,55%

1. táblázat Kitöltők aránya szervezeti egységek szerinti bontásban a korábbi évi eredményekhez viszonyítva

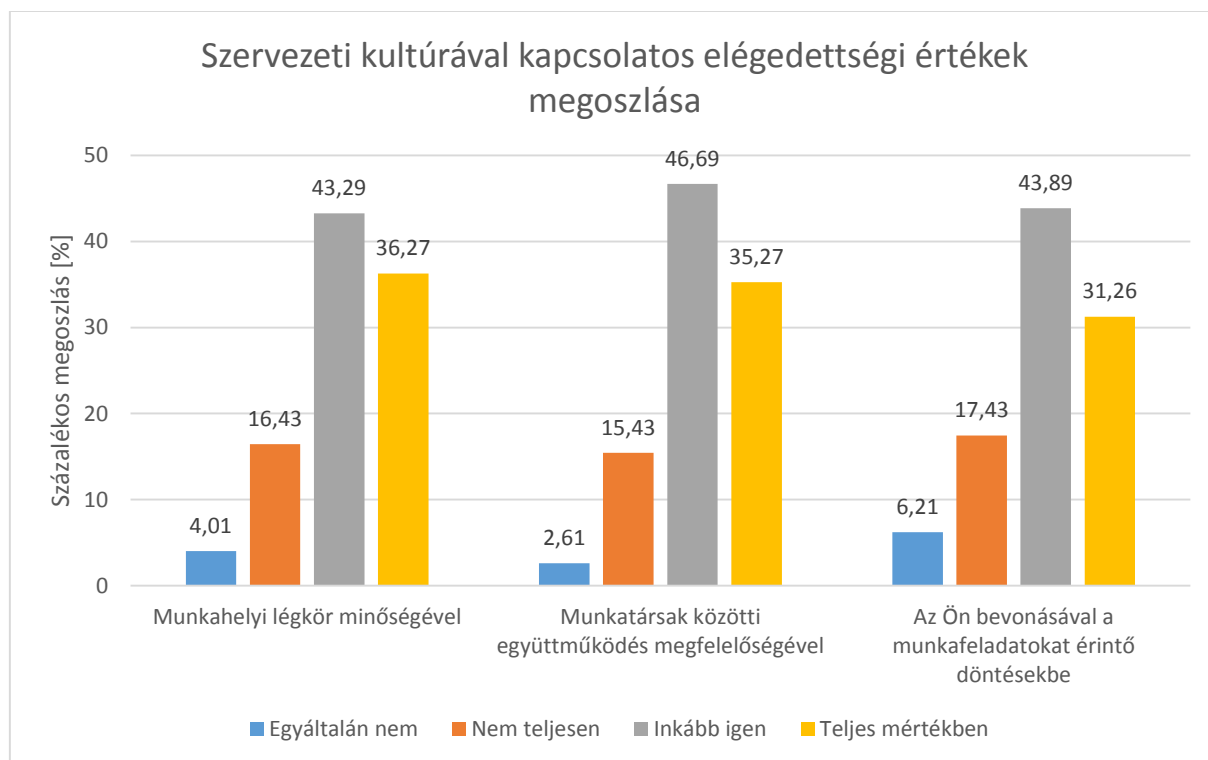
3. Összesített vélemények az egyes értékelt területek szerint

A korábbi évek kérdőíveire érkezett visszajelzések eredményeképp 2018-ban a válaszadók egy - a 2016. évhez képest - továbbfejlesztett kérdőívet tölthettek ki. A fejlesztés során a korábban kizárólag nyitott kérdéseket tartalmazó kérdőívet átalakítottuk több, skálán értékelhető kérdéssé, ezzel csökkentve a kitöltéshez szükséges időt, és segítve az egyes témakörökre irányuló szöveges értékelések területeinek kijelölését.

Az értékeléshez 1-től (egyáltalán nem elégedett) – 4-ig (teljes mértékben elégedett) terjedő skálát alkalmaztunk, a válaszadóknak tartózkodási lehetőséget biztosítva. Kiegészítve a korábban vizsgált 4 területet, idén a válaszadókat megkértük, hogy értékeljék az Egyetem belső működését, valamint külső megítélését is.

A következőkben a válaszadók által az egyes területekre vonatkozó értékeléseket tekintjük át.

1.1. Szervezeti kultúra



2. diagram Szervezeti kultúrával kapcsolatos elégedettségi értékek megoszlása

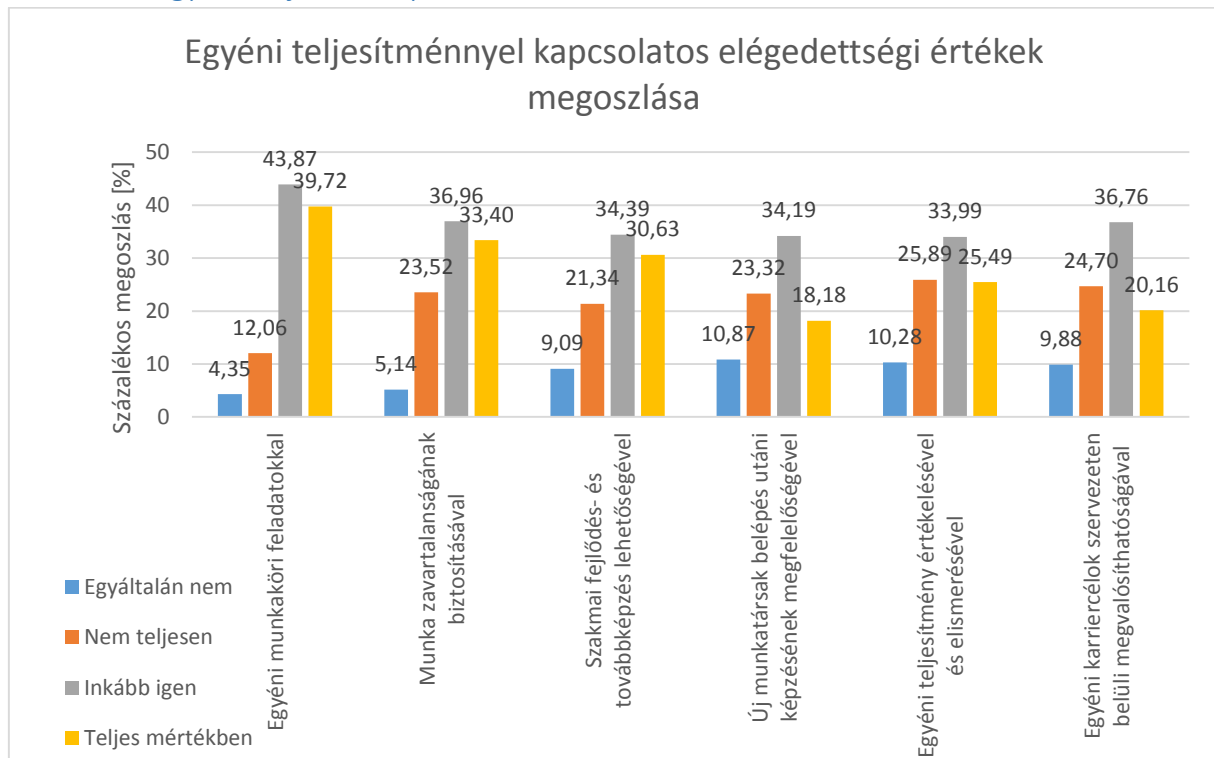
A szervezeti kultúra témakörben 3 kérdést tettünk fel:

- mennyire elégedett a **munkahelyi légkör minőségével**?
- mennyire elégedett a munkatársak közötti **együttműködés megfelelőségével**?
- mennyire elégedett az Ön **bevonásával a munkafeladatát érintő döntésekben**?

A témakörben nem tapasztalható jelentősebb különbség az oktató/kutató és nem oktató/kutatók véleménye között. A válaszadók a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével a legelégedettebbek, átlagosan 78,7%-ban, legkevésbé pedig a személyek bevonásával a munkafeladatokat érintő döntésekbe, ez utóbbival átlagosan 75,4%-ban elégedettek. Általánosságban véve a válaszadók megfelelőnek ítélik a szervezeti kultúrát.

Jelen területet 2016-ban a válaszadók lehetőséget hordozónak, vagyis olyan területnek ítélték, amellyel már elégedettek, azonban további fejlesztések végrehajtásával tovább lehet növelni a szervezet dolgozóinak elégedettségét. A 2018. évi elégedettségmérés során a válaszadók szintén jónak, a korábbi évi mérésekhez hasonlóan lehetőséget hordozónak ítélték meg a területet.

1.2. Egyéni teljesítmény



3. diagram Egyéni teljesítménnyel kapcsolatos elégedettségi értékek megoszlása

Az egyéni teljesítmény témakörben 6 kérdést tettünk fel:

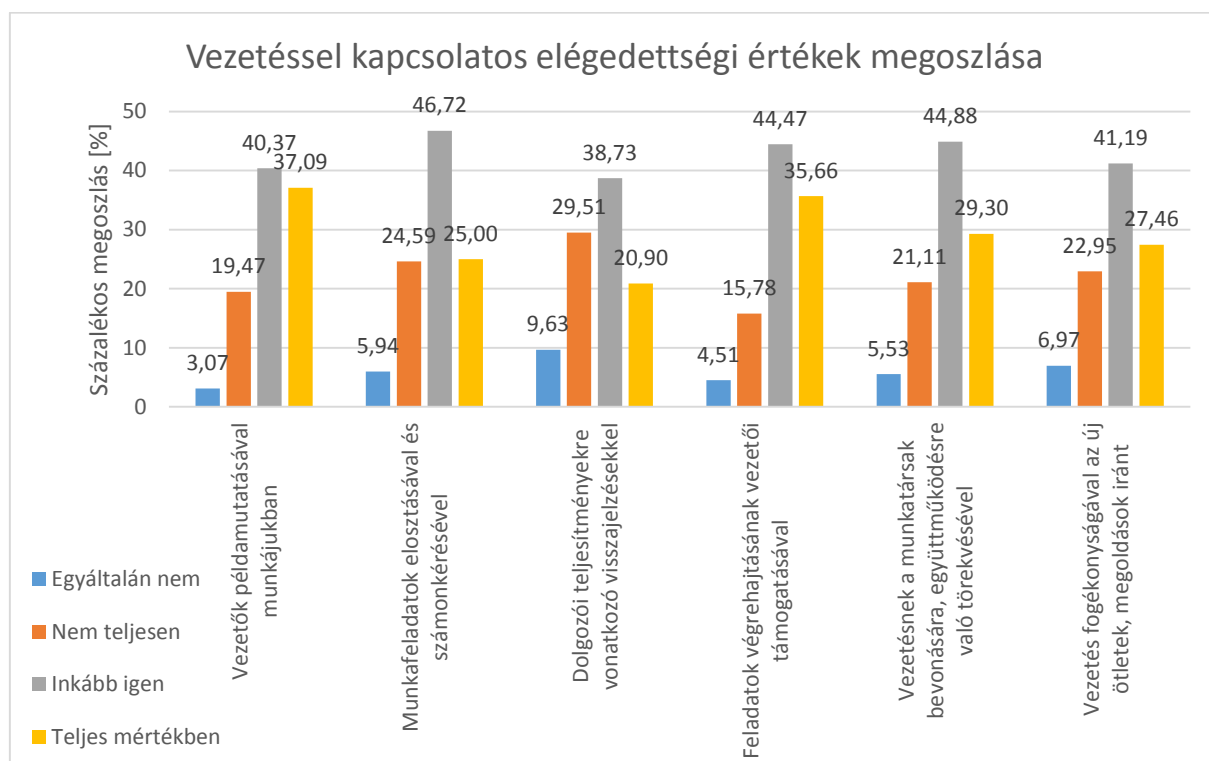
- mennyire elégedett az egyéni **munkaköri feladatokkal**?
- mennyire elégedett a **munka zavartalanságának biztosításával**?
- mennyire elégedett a **szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével**?
- mennyire elégedett az **új munkatársak belépése utáni képzésének megfelelőségével**?
- mennyire elégedett az **egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével**?
- mennyire elégedett az **egyéni karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával**?

A válaszadók az első kérdésre adták a legpozitívabb visszajelzéseket: az oktató/kutató csoportban átlagosan 82,9%-ban, míg a másik csoportban 76,4%-ban elégedettek az egyéni munkaköri

feladataikkal. Ezt követi a munka zavartalanságának biztosításával kapcsolatos elégedettség, amely átlagosan 74,9% (oktató/kutató: 77,6%, nem oktató/kutató: 72,3%), a szakma fejlődés- és továbbképzés lehetőségével kapcsolatos átlagosan 72,7-os elégedettség (oktató/kutató: 79,4%, nem oktató/kutató: 64,8%), ill. az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével kapcsolatos átlagosan 69,5%-os elégedettség (oktató/kutató: 73,2%, nem oktató/kutató: 65,6%). Az egyéni teljesítmény témakörén belül a két leggyengébbre értékelt terület az új munkatársak belépése utáni képzés megfelelőségével, valamint a karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával kapcsolatos elégedettség, melyekre a korábbiaknál valamivel gyengébb átlagosan 67,8%-os a megelégedettség.

A korábbi év felmérésével megegyezően - ahol a válaszadók 58,9%-a jelölte az egyéni teljesítmény területét lehetőséget hordozónak - ez a terület idén is jónak, de fejlesztendőnek értékelendő.

1.3. Vezetés



4. diagram Vezetéssel kapcsolatos elégedettségi értékek megoszlása

A vezetés témakörben 6 kérdést tettünk fel:

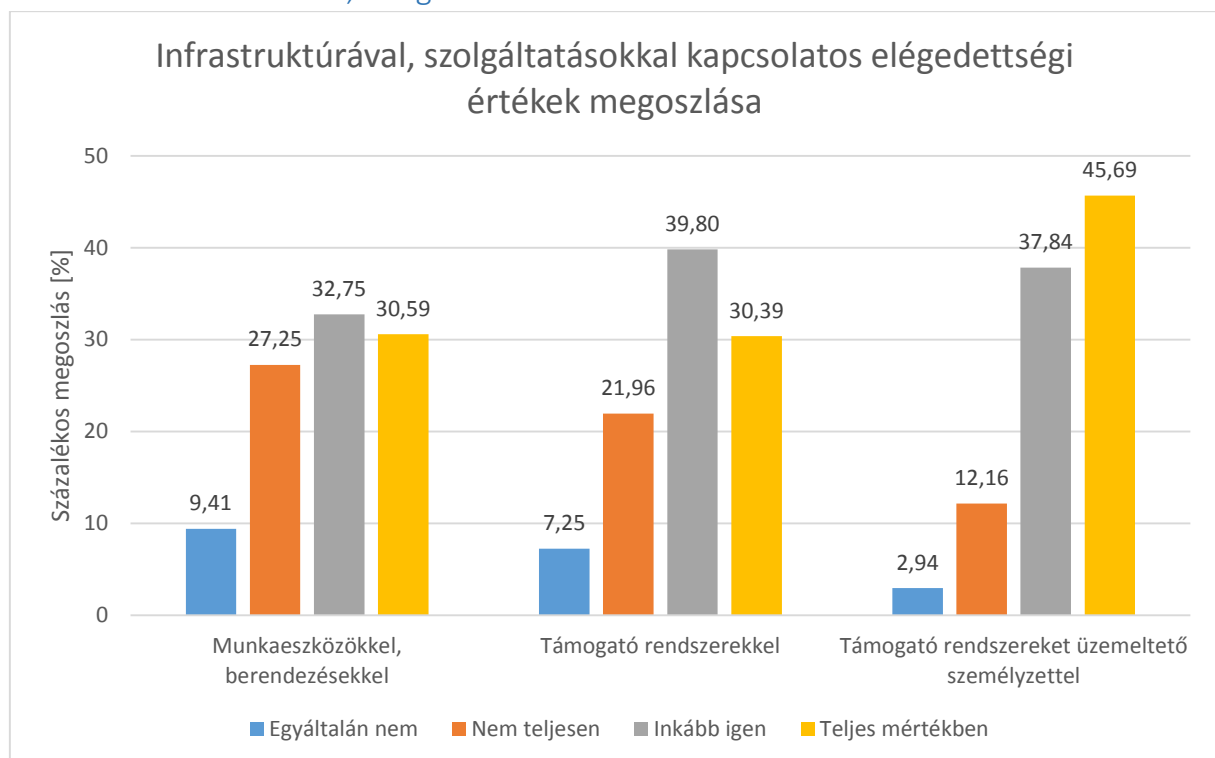
- mennyire elégedett a **vezetők példamutatásával** munkájukban?
- mennyire elégedett a **munkafeladatok elosztásával és számonkérésével**?
- mennyire elégedett a **dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzésekkel**?
- mennyire elégedett a **feladatok végrehajtásának vezetői támogatásával**?
- mennyire elégedett a vezetésnek a **munkatársak bevonására, együttműködésére való törekvésével**?
- mennyire elégedett a **vezetés fogékonyságával az új ötletek, megoldások iránt**?

A vizsgált területen a válaszadók leginkább a vezetők munkájukban való példamutatásával voltak megelégedve. A válaszadó oktatók/kutatók esetében átlagosan 78,2%-os, a másik csoportban 77,7%-os az elégedettség. Ettől alig marad el a vezetők támogatására vonatkozó kérdésre adott válaszok alapján az elégedettség (oktatók/kutatók: 78,8%-os, a másik csoportban: 76,7%). A vezetés

munkatársak bevonására, együttműködésre való törekvésének tekintetében az elégedettség oktató/kutatók esetében 75,2%, nem oktatók/kutatók esetében: 73,3%. A vezetés új ötletekkel, megoldásokkal való fogékonyságával, azaz a szervezet innovációs potenciáljával a válaszadók 72,6%-a elégedett, ettől alig marad el a munkafeladatok elosztásával és számonkérésével kapcsolatos 72,2%-os, illetve a teljesítményekre vonatkozó visszajelzésekkel való 67,9%-os átlagos elégedettség.

A válaszadók a kitöltés során jellemzően az inkább elégedett választ jelölték, egy kérdést leszámítva mindenhol 40% felett szerepelt a kapott válaszok között ez az érték. Az elmúlt két év elégedettségmérése során a vizsgált témakörök közül ez a témakör bizonyult az egyik legerősebb területnek.

1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások



5. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettségi értékek megoszlása

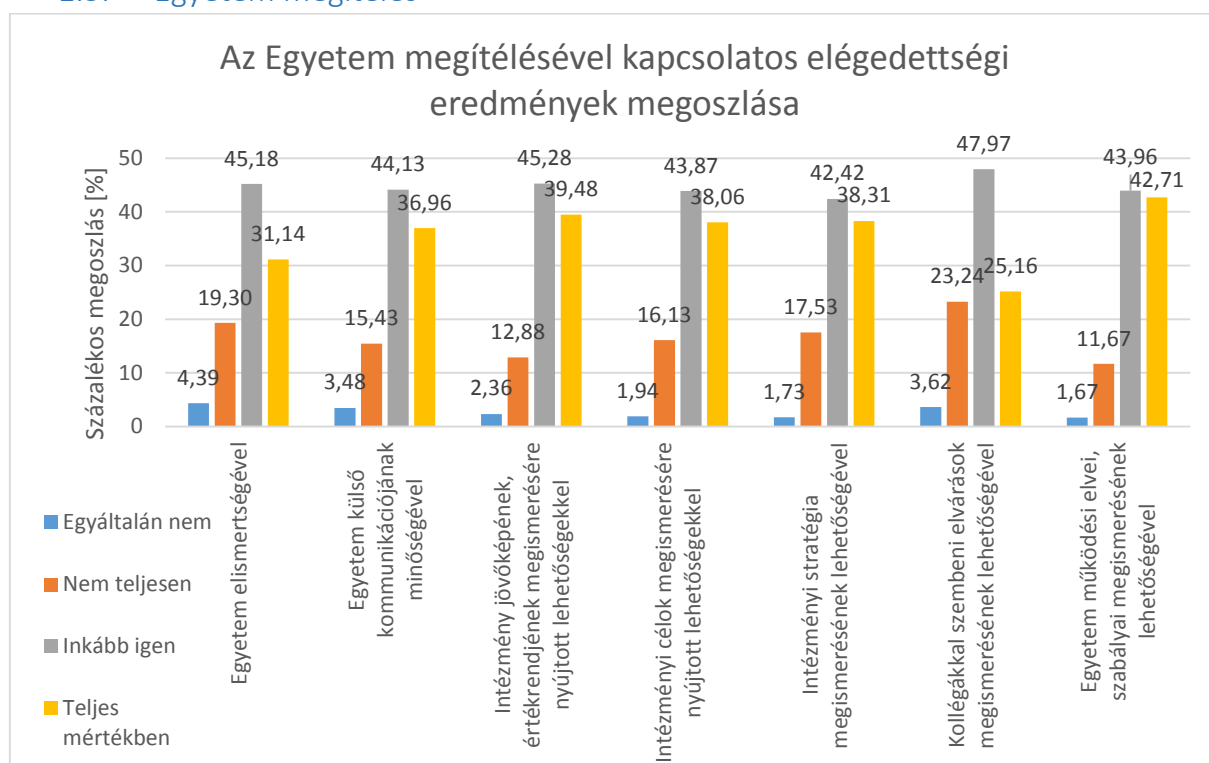
Az infrastruktúrával, valamint a szolgáltatásokkal kapcsolatos témában 3 kérdést tettünk fel:

- mennyire elégedett a **munkaeszközökkel, berendezésekkel**?
- mennyire elégedett a **támogató rendszerekkel** (számítógép-hálózat, stb.)?
- mennyire elégedett a **támogató rendszereket üzemeltető személyzettel**?

Az infrastruktúrával, valamint a szolgáltatásokkal foglalkozó területen a válaszadók a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel a leginkább elégedettek (átlagosan 82%-ban). Ennél a kérdésnél a teljes mértékben elégedett értéket jelölték a legtöbben, a válaszadók mintegy 45,69%-a, amely az összes egyéb válasz közül is kimagasló érték. A munkaeszközökkel, berendezésekkel, valamint a támogató rendszerekkel kapcsolatos kérdésnél a leggyakrabban előforduló érték az inkább elégedett volt. Mind a két kérdés esetében a válaszadók több, mint 30%-a nyilatkozott pozitívan. A munkaeszközökkel, berendezésekkel kapcsolatos átlagos elégedettség 71,1%, ettől kis mértékben jobb a támogató rendszerekkel kapcsolatos elégedettség (73,5%).

A 2016. évi vizsgálat során a leggyengébbre értékelt terület az Infrastruktúra volt, erre érkezett a legtöbb negatív visszajelzés. Az idei mérés során megállapítható, hogy a területtel kapcsolatos elégedettség átlagosnak mondható, azonban a két év mérése során alkalmazott, a fejlesztés okán eltérő mérőeszközök miatt nem megállapítható, hogy a korábbi méréshez képest történt-e fejlődés, noha jelentős infrastrukturális beruházások zajlottak és zajlanak jelenleg is. Az idei évi vizsgálat során, a területen a legtöbb negatív vélemény a munkaeszközökkel, berendezésekkel kapcsolatosan érkezett, a válaszadók mintegy 9,41%-ától.

1.5. Egyetem megítélés



6. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettségi eredmények megoszlása

Az Egyetem megítélésével kapcsolatos témakörben 7 kérdést tettünk fel:

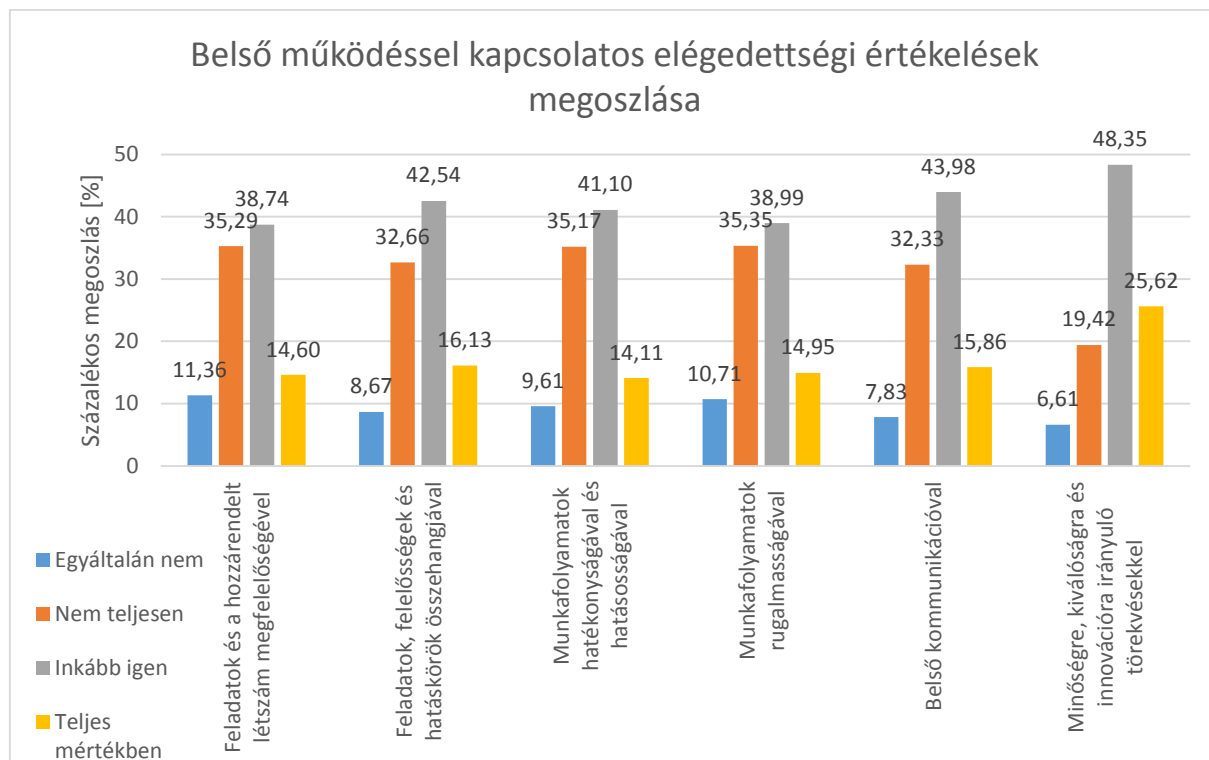
- mennyire elégedett az **Egyetem elismertségével**?
- mennyire elégedett az **Egyetem külső kommunikációjának minőségével**?
- mennyire elégedett az **intézmény jövőképe, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel**?
- mennyire elégedett az **intézményi célok megismerésére nyújtott lehetőségekkel**?
- mennyire elégedett az **intézményi stratégia megismerésének lehetőségével**?
- mennyire elégedett a **kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségével**?
- mennyire elégedett az **Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségével**?

Megállapítható, hogy az Egyetem megítélése az Egyetem munkavállalóinak körében jónak mondható. A válaszadók minden kérdés esetében az inkább elégedett választ adták leggyakrabban az értékelés során.

Megállapítható továbbá, hogy a fenti kérdésekre kapott válaszok alapján kiszámított elégedettség minden esetben 73% fölötti. A válaszadók az Egyetem működési elveinek, szabályainak megismerési lehetőségeivel elégedettebbek a leginkább átlagosan 81,9%-ban (oktatók/kutatók: 84,1%, más státuszú dolgozók: 79,1%), ezzel közel azonos mértékben pedig az intézmény jövőképe és

értékrendjének-, intézményi célok-, stratégia megismerésére nyújtott lehetőségekkel (átlagos elégedettség 80,5%). Az Egyetem külső kommunikációjával való elégedettség - mind az oktatók/kutatók, mind pedig az egyéb munkakörökben dolgozók esetében - átlagosan közel 78,6%-os. A kitöltők által a területen a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségét értékelték a leggyengébbre, ezzel a kérdéssel kapcsolatban összességében 73,7%-os az átlagos elégedettség.

1.6. Belső működés



7. diagram Belső működéssel kapcsolatos elégedettségi értékelések megoszlása

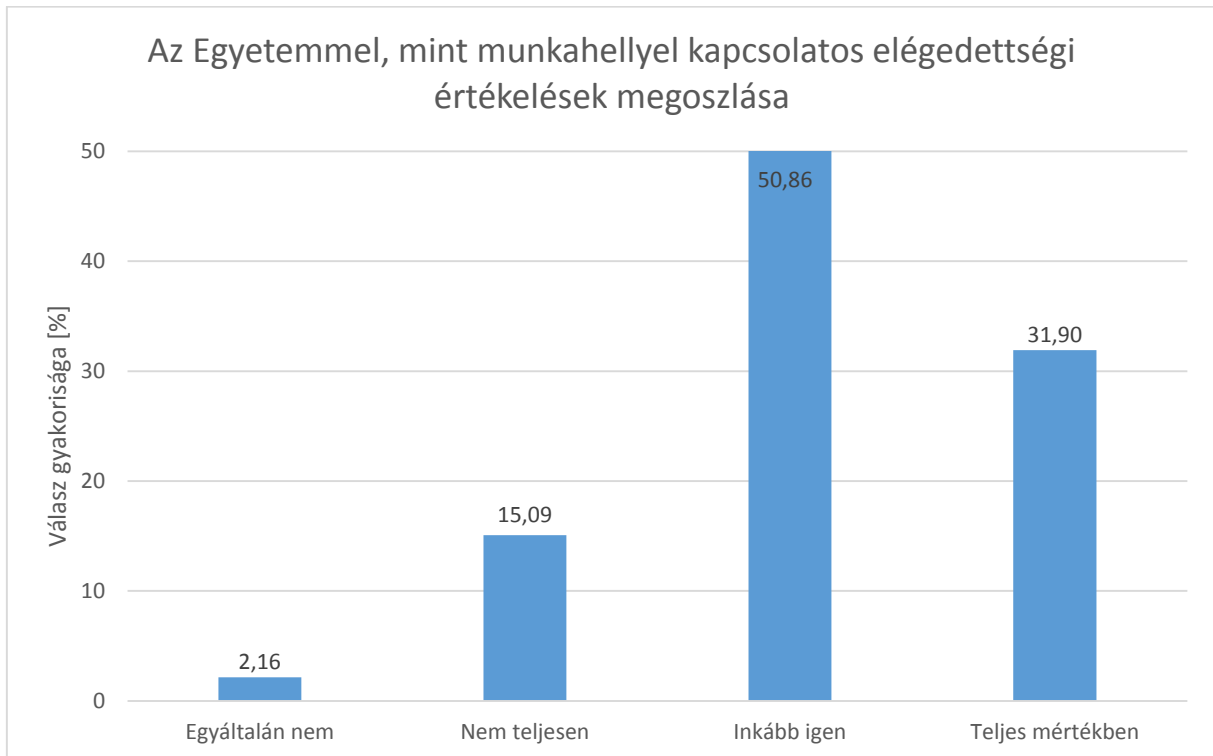
Az Egyetem belső működésével kapcsolatos témakörben 6 kérdést tettünk fel:

- mennyire elégedett a **feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelőségével**?
- mennyire elégedett a **feladatok, felelőségek és hatáskörök összhangjával**?
- mennyire elégedett a **munkafolyamatok hatékonyságával és hatásosságával**?
- mennyire elégedett a **munkafolyamatok rugalmasságával**?
- mennyire elégedett a **belső kommunikációval**?
- mennyire elégedett a **minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel**?

Az Egyetem belső működésére vonatkozóan érkezett a legtöbb negatív értékelés. Az összes kérdésre vonatkozóan a válaszadók több, mint 7%-a értékelt az adott kérdéssel kapcsolatos elégedettségét egyáltalán nem elégedettre, valamint a nem teljesen elégedett értékelés is igen gyakori volt - 5 kérdés esetében 32%-on felüli, egy esetben pedig 19,42%-os a válaszok közti gyakorisága.

A terület értékelése során az Egyetem minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvéseit értékelték a legjobbra, a válaszadók átlagosan 73,2%-ban elégedettek a törekvésekkel. Ezt követi 67%-kal a kommunikáció, illetve a feladatok, felelőségek és hatáskörök összhangja 66,5%-os átlagos elégedettséggel. A válaszadók a feladatok és a feladatokhoz rendelt létszám megfelelőségét, a munkafolyamatok hatékonyságát, hatásosságát és rugalmasságát közel azonosan értékelték, az érintett témákkal kapcsolatos átlagos elégedettség 64,1-64,9% között alakul.

1.7. Általános elégedettség



8. diagram Az Egyetemmel, mint munkahellyel kapcsolatos elégedettségi értékelések megoszlása

A kérdőív utolsó, skálán értékelendő kérdése az Egyetemmel, mint munkahellyel való általános elégedettség alakulására kérdezett rá. Erre a kérdésre a válaszadók több, mint 82%-a pozitív választ adott, vagyis az Egyetemmel, mint munkahellyel kapcsolatos átlagos elégedettség értéke oktatók/kutatók esetében 82,7%, más munkakörben dolgozók esetén 81,3%.

4. Nyitott válaszok elemzése

A dolgozók esetében két nyitott kérdés megválaszolására volt lehetőség, az egyik arra irányult, milyenek a dolgozók munkakörülményei, míg a másikban a dolgozók a szervezeti egységükre vonatkozóan tehettek javaslatokat.

4.1. Kérjük, fogalmazza meg néhány mondatban, hogy a hétköznapi életben milyen - az Egyetemmel kapcsolatos - tényezők befolyásolják munkakedvét!

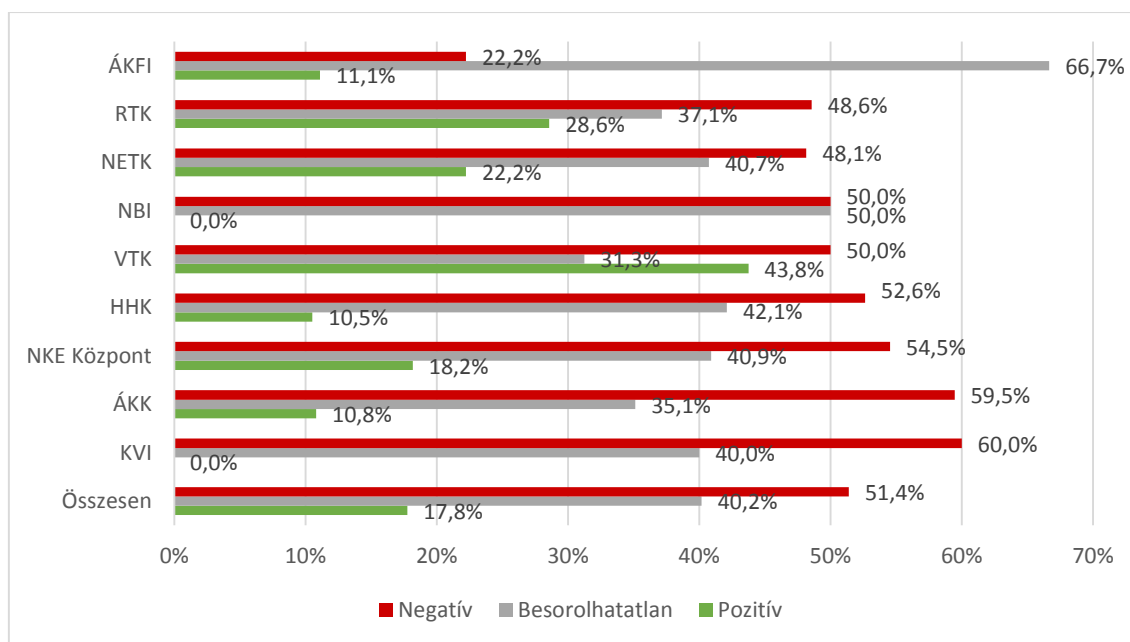
Az elemzésben csak olyan személyek szerepelnek, akiknél egyértelmű volt, hogy melyik szervezeti egységhez tartoztak. Jelen kérdésnél nyolc olyan személy volt, aki nem adott választ arra vonatkozóan, melyik egységhez tartozik, így összesen 214 munkavállaló nyitott kérdésre adott válaszait elemezzük. Ez az arány a kérdőívet kitöltők (és szervezeti egységbe sorolható) 44,6 százalékát jelenti.

Az egyes egységeken belül a nyitott kérdésre válaszoló aránya jelentősen eltér, a kérdőívet kitöltő VTK és NBI dolgozók válaszoltak legnagyobb arányban erre a kérdésre, míg az NKE Központban és ÁKFI-ban dolgozó, kérdőívet kitöltő munkatársak legkisebb arányban - mindkét szervezeti egységben a válaszadók közel harmada válaszolt erre a kérdésre.

Szervezeti egység	Kitöltők száma	Kérdésre válaszolók száma	Kérdésre válaszolók aránya
VTK	17	16	94,1%
NBI	10	6	60,0%
RTK	60	35	58,3%
NETK	55	27	49,1%
ÁKK	88	37	42,0%
HHK	138	57	41,3%
KVI	13	5	38,5%
NKE Központ	67	22	32,8%
ÁKFI	32	9	28,1%
Összesen	480	214	44,6%

2. táblázat Kérdőívet kitöltők és a kérdésre válaszolók száma és aránya szervezeti egységenként

A kapott válaszok esetén rendelkezésünkre áll információ arról, hogy az adott válasz pozitív vagy negatív hangvételű, vagy nem lehet egyik kategóriába sem besorolni. Az alábbi ábra mutatja be a vélemények hangvételének megoszlását az egyes szervezeti egységeken belül, valamint az összes válasz tekintetében. Egy válaszon belül lehetett egyszerre pozitív és negatív vélemény is, ezért a szervezeti egységeken belüli arányok nem minden esetben adnak ki 100 százalékot.



9. diagram Különböző hangvételű válaszok eloszlása szervezeti egységenként és összesen – munkakörülmények

A diagramon látható, hogy majdnem mindegyik szervezeti egységnél a negatív vélemények voltak többségben az ÁKFI és az NBI kivételével. Előbbinél az általános, besorolhatatlan vélemények aránya messze meghaladta a többit, utóbbi esetében pedig a negatívakkal azonos arányban fordult elő. A VTK munkatársai a legelégedettebbek a munkájukat befolyásoló körülményekkel, ebben az egységben a válaszadók 43,8 százaléka írt pozitív véleményt. Az összes válaszolóhoz képest még az RTK (28,6%) és a NETK (22,2%) dolgozók közül vélekedtek nagyobb arányban pozitívabban a munkakörülményekről. Legnagyobb arányban a KVI és az ÁKK munkatársai fogalmaztak meg negatív véleményt a munkakörülményekkel kapcsolatban. De itt mindenképpen meg kell említeni, hogy a KVI-ben dolgozók közül csak öt ember válaszolt a kérdésre. A legtöbb szervezeti egységnél az összes

válaszadó arányához hasonló a negatív véleményt írók aránya, a válaszadók jelentős része a kérdés megválaszolásakor sérelmeiről, nehézségeiről számolt be.

A munkakörülményeket befolyásoló tényezőkre vonatkozó válaszokat 10 kategóriába lehetett besorolni, melyek a következők:

1. Infrastruktúra, eszközök
2. Karrier
3. Kommunikáció, légkör
4. Feladat- és időmenedzsment
5. Feladatkiadás és vezetői stílus
6. Motiváció, elismerés
7. Szakmai hozzáértés
8. Rendezvények, programok
9. Az NKE megítélése
10. Teljesítményértékelés

4.1.1. A munkakörülményeket negatívan befolyásoló tényezők

A legtöbb válaszadó a feladatkiadásról, a vezetői stílusról (összesen 36), a feladat- és időmenedzsmentről (összesen 35) és az infrastruktúráról, eszközökről (összesen 35) nyilatkozott negatívan, vagyis ezek vannak a legtöbb dolgozó munkakörülményére negatív hatással. Ezt követték a motivációban és elismerésben tapasztalt hiányosságok, amelyet 22-en említettek. 9 dolgozó a szakmai hozzáértésről, 7-7 dolgozó a karierről és az NKE megítéléséről írt negatív véleményt. Végül legkevésbé a rendezvényekkel, programokkal (összesen 4) és a teljesítményértékeléssel (összesen 3) kapcsolatban fogalmaztak meg negatív állításokat. Az egyes szervezetekre jellemzőnek tekintettünk egy-egy körülményt, ha azt a válaszadók 10 százaléka megemlítette. Három szervezeti egység volt, ahol a negatív véleményt írók száma 10 alatt volt (ÁKFI, KVI, NBI), ezeknél nem számoltunk arányokat.

Ennek megfelelően a legtöbb válaszadó által negatív körülményként az ÁKK-n a feladatkiosztás és vezetői stílus, a kommunikáció és légkör, a motiváció és elismerés fordult elő. A HHK-n az infrastruktúra, eszközök, a feladat- és időmenedzsment, a feladatkiadás, vezetői stílus és a kommunikáció, valamint légkör került negatív kontextusba. Az RTK-n az infrastruktúra és eszközök, a feladat- és időmenedzsment, a feladatkiadás és vezetői stílus, a motiváció, elismerés és a kommunikáció, légkör témáit említették nagy arányban. A NETK-n legtöbben az infrastruktúrát és eszközöket majd a feladatkiadást és vezetői stílust és a kommunikációt, légkört említették. A VTK-n dolgozók legnagyobb arányban negatív hatásként írták a kommunikációt és légkört, majd a feladatkiadást és vezetői stílust, a szakmai hozzáértést, a feladat- és időmenedzsmentet és a motivációt, elismerést. Végül az NKE központban dolgozók a feladat- és időmenedzsmentet, a kommunikációt és légkört, az infrastruktúrát és eszközöket és a motivációt, elismerést említették.

Összességében tehát a legtöbb szervezeti egységben a feladatkiadást és vezetői stílust, a feladat- és időmenedzsmentet és az infrastruktúrát, eszközöket nevezték meg olyan tényezőként, amely munkakörülményeiket negatívan befolyásolja.

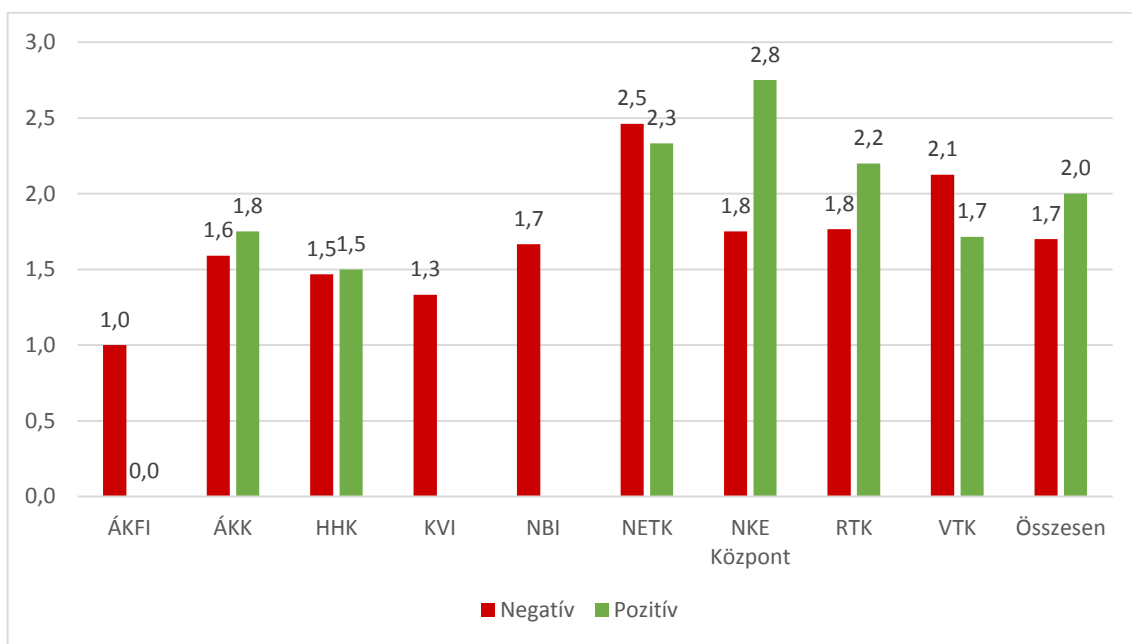
4.1.2. A munkakörülményeket pozitívan befolyásoló tényezők

A kommunikáció és a légkör az Egyetemen szervezeti egységenként nagyon eltérő, legalábbis erre enged következtetni, hogy a legtöbben (21 fő) ezt említették olyan tényezőnek, amely pozitívan hat munkakörülményeikre. Hasonló mértékben (19 fő) említették az infrastruktúrát és eszközöket. Továbbá 12 dolgozó a feladatkiadásra és vezetői stílusra, 8 a feladat- és időmenedzsmentre, 7 pedig a

motivációra és elismerésre vonatkozó választ adott. A többi tényezőt legfeljebb három fő említette, az Egyetem megítélését senki sem.

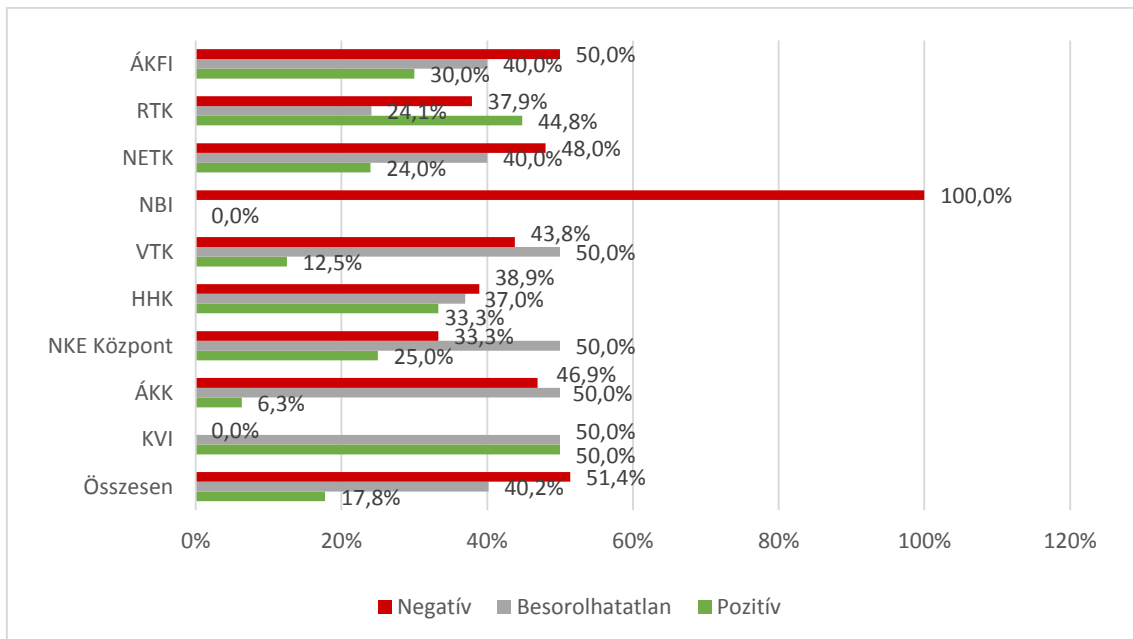
Az NETK-n jellemzően a kommunikációt és légkört, az infrastruktúrát és eszközöket, a feladatkiadást és vezetői stílust, a motivációt és elismerést említették, az NKE Központban a kommunikációt és légkört, az infrastruktúrát és eszközöket és a feladat- és időmenedzsmentet. Az RTK-ban dolgozók számára szintén fontos volt az infrastruktúra és eszközök, a kommunikáció és légkör, valamint a feladatkiadás és vezetői stílus. A VTK-n legnagyobb arányban a kommunikációt, a légkört és a feladatkiadást, vezetői stílust írták pozitívan befolyásoló tényezőként, ezeket követően a motivációt és elismerést. Az ÁFKI, ÁKK, HHK, KVI, NBI egységein belül nem volt 10 válaszadó, aki pozitív állítást fogalmazott volna meg, ezért százalékos arányokat nem számoltunk.

Egy válaszadó választ több területre is be lehetett sorolni. Az alábbi diagram azt mutatja, hogy szervezeti egységenként és összesen átlagosan hány területet említettek a válaszadók:



10. diagram Említett területek átlaga - munkakörülmények

Ez alapján átlagosan 1,7 db olyan terület van, amely negatívan hat a munkakörülményekre, és 2 db olyan, amely javítja a munkakörülményeket. Átlagosan a legtöbb pozitív területet az NKE központban dolgozók említették, míg a legtöbb negatív területet a NETK-n dolgozók jelölték. Utóbbinál második legmagasabb volt a pozitív tényezők átlagos száma. Az átlagosnál több negatív területet neveztek meg a VTK, RTK, NETK és NKE Központban dolgozók, az átlagosnál több pozitív területet említettek az RTK, NETK és NKE Központban dolgozók.



11. diagram Különböző hangvételű válaszok eloszlása szervezeti egységenként és összesen – javaslatok

A diagramon látható, hogy a legtöbb szervezeti egységnél a pozitív hangvételű javaslatok aránya volt alacsonyabb. Kivétel ez alól az RTK, ahol a pozitív vélemények aránya volt a magasabb. A KVI-ban nem volt negatív vélemény, a pozitív és besorolhatatlan válaszok aránya megegyező volt, de fontos itt is kiemelni, hogy itt mindösszesen 2 fő válaszadó volt. Az NBI dolgozói kizárólag negatív hangvételű válaszokat adtak, de itt is fontos figyelembe venni, hogy mindössze öten válaszoltak a kérdésre. Összességében a válaszadók fele adott negatív, 40 százaléka besorolhatatlan és közel 20 százaléka pozitív hangvételű választ.

A munkakörülményekhez hasonlóan ennél a kérdésnél is több témacsoportot lehetett meghatározni a válaszok alapján, ezek egy kivételével ugyanazok, mint a munkakörülményekre vonatkozó kérdés esetén – az egy kivétel az NKE megítélése volt.

4.2.1. A szervezeti egységre vonatkozó javaslatok negatív megfogalmazásban

A legtöbb válaszban negatív hangvételben említett terület volt az összes dolgozót figyelembe véve az infrastruktúra és eszközök (46 válaszban), a kommunikáció és a légkör (25 válaszban). Ezeket követte a feladat- és időmenedzsment (18 válaszban), a feladatkiadás és vezetői stílus (13 válaszban), a karrier (11 válaszban), a szakmai hozzáértés (5 válaszban). A rendezvények, programok csak 3, a teljesítményértékelést pedig csak 2 válaszban merült fel.

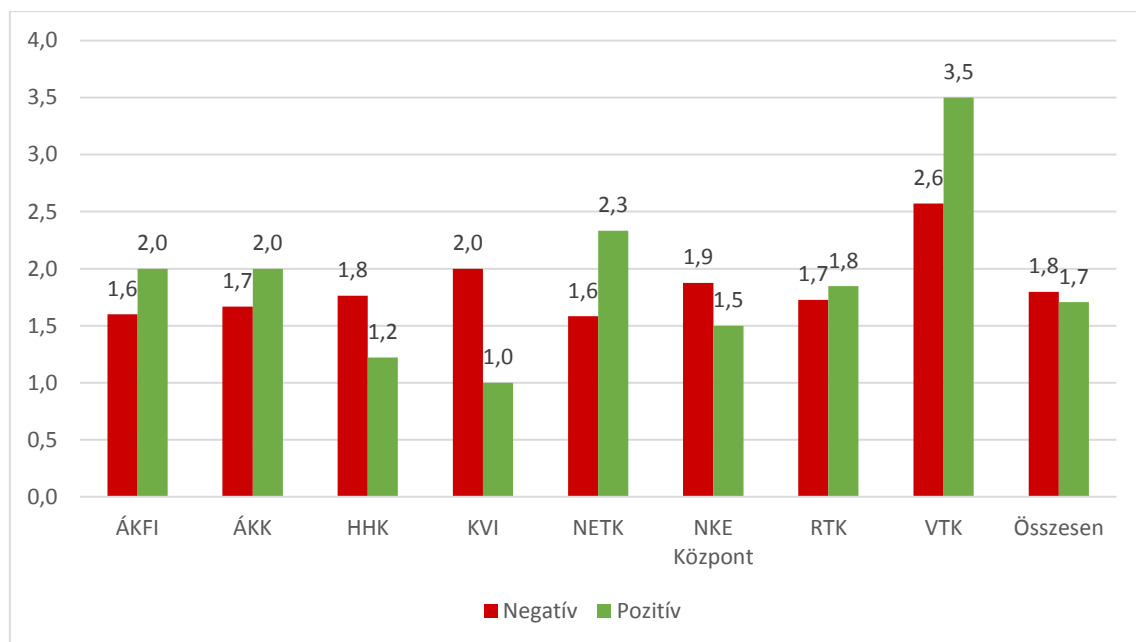
Ennél a kérdésnél is azt a szabályt alkalmaztuk, hogy akkor tekintünk egy szervezetre jellemzőnek egy-egy témát, ha azt a válaszadók 10 százaléka megemlítette. Ez alapján jellemzően negatív hangvételben jelenik meg az ÁKK-n a kommunikáció, az infrastruktúra, eszközök, a karrier, a feladat- és időmenedzsment, a feladatkiadás és vezetői stílus és a szakmai hozzáértés. A HHK-n a legfontosabb az infrastruktúra és eszközök voltak, ezután pedig a kommunikáció, légkör és a feladat- és időmenedzsment. Az RTK és a NETK esetében hasonló a válaszok megoszlása, mindkét esetben fontos volt az infrastruktúra és eszközök, a karrier, a feladat- és időmenedzsment. A NETK-n ezeken kívül még a feladatkiadás és vezetői stílust, az RTK-n a kommunikációt és légkört említették 10 százalék felett. Az NKE Központban és a VTK-n fontos volt az infrastruktúra és eszközök, a motiváció és elismerés. Ezekon kívül nagy arányban említették még az NKE Központnál a kommunikációt és légkört, a VTK-nál pedig a feladatkiadást és vezetői stílust. A KVI dolgozók körében nem született

negatív megfogalmazású javaslat, az ÁKFI és az NBI esetében pedig 10 fő alatt volt a negatívan válaszolók száma, ezért százalékos arányt nem számoltunk.

4.2.2. A szervezeti egységekre vonatkozó javaslatok pozitív megfogalmazásban

A pozitív hangvételű javaslatok között a kommunikáció, légkör és az infrastruktúra és eszközök fejlesztése jelenik meg legerőteljesebben, ahogyan a negatív vélemények esetében is – tehát azt mondhatjuk, hogy valóban ezek azok a területek, amelyek a leginkább fejlesztendőek a dolgozók véleménye szerint.

Az egyes szervezeti egységekre legjellemzőbb, pozitívan megfogalmazott javaslatok a következők voltak: A HHK-n, a NETK-n, az NKE Központban és az RTK-n az infrastruktúra és eszközök, a VTK-n pedig a feladatkiadás és vezetői stílus, illetve a motiváció és elismerés.



12. diagram Említett területek átlaga – javaslatok

A szervezeti egységekre vonatkozóan a válaszadók átlagosan 1,8 területet említettek negatív, és 1,7 területet pozitív kontextusban. A legtöbb negatív és pozitív hangvételű javaslat is a VTK-ban merült fel (átlagosan 2,6 és 3,5). Ezen kívül az átlagnál több negatív javaslat csak az NKE Központban és a KVI-ben született. Az átlagnál több pozitív javaslatot írtak viszont a VTK-n kívül az RTK, a NETK, az ÁKK és az ÁKFI munkatársai (átlagosan 1,8-2,3). A munkakedvet befolyásoló tényezőknél ez esetben egy tizeddel alacsonyabb volt az negatív vélemények és három tizeddel a pozitív vélemények aránya, viszont a javaslatok kapcsán egyik szervezeti egységnél sem tapasztaltuk az, hogy csak negatív hangvételű válasz született volna.

bemutatja, egyúttal mutasson rá a kiválóság érdekében végzendő legfontosabb orientáló elemekre, különösen az oktatói és kutatói állományt tartva a fókuszban.

4. **Javaslat:** a Központ a Főtitkárral együttműködve **alakítsa ki** a Foglalkoztatási Szabályzat 47.§.-a értelmében, **a karriertervezés módszertanát és eszközét**. Az Egyetem rendelje el a teljesítmény értékelés keretében, a vezetők és a vezetettek közötti karrier célokat tisztázó és a célok elérését biztosító feladatok meghatározása érdekében az **egyéni karriertervező beszélgetéseket**.

A „Vezetés” területén a válaszadók a feladatok végrehajtása során nyújtott vezetői támogatással (77,7%), illetve a vezetők példamutatásával (77,87%), voltak a legelégedettebbek, és a teljesítményekre vonatkozó visszajelzésekkel (67,95%) voltak a legkevésbé elégedettek. (lásd: 1. sz. melléklet: 4. oldal).

5. **Javaslat:** ezen a területen elért eredmény javítása érdekében a Központ által előterjesztett vezetői kompetenciák célzott fejlesztését előirányozó **képzési program megvalósításának** mielőbbi elkezdése.

Az előző vizsgálat során a leggyengébbre értékelt terület az „Infrastruktúra” volt. Az idei mérés során megállapítható, hogy a területtel kapcsolatos elégedettség jónak mondható, azonban a két év mérése során alkalmazott, a fejlesztés okán eltérő mérőeszközök miatt nem megállapítható, hogy a tavalyi évi méréshez képest történt-e fejlődés, noha jelentős infrastrukturális beruházások zajlottak és zajlanak jelenleg is. Az idei évi vizsgálat során, e területen a legtöbb negatív vélemény a munkaeszközökkel, berendezésekkel kapcsolatosan érkezett, a válaszadók mintegy 9,41%-ától, de a nem teljesen elégedettek aránya is 27,25%. A támogató rendszereket üzemeltető személyzettel a leginkább elégedettek a kollégák (átlagosan 82,01%)

6. **Javaslat:** az erőforrások keretei között az **eszközökhöz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés javítása**, a Főtitkár és a Gazdasági Főigazgató vizsgálja meg ennek lehetőségét, és tegyen javaslatot a feltárt területek javítására.

Az „Egyetem megítélése” az Egyetem munkavállalóinak körében jónak mondható, a terület kérdéseire kapott válaszok alapján kiszámított elégedettség minden esetben 73% fölötti. A kitöltők az Egyetem jövőképe, értékrendjének megismerésének lehetőségével elégedettebbek a leginkább (80,47%), a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségét értékelték a leggyengébbre azonban e kérdéssel kapcsolatban is összességében 73,67%-os az átlagos elégedettség.

7. **Javaslat:** a Központ a Főtitkársággal együttműködve a megkezdett szabályzat-átvilágítási és megújítási program keretében készítse el az **Egyetem feladatkataszterét**, amely tartalmazza az alábbiakat:

- feladatok és a hozzájuk rendelt teljesítménymutatók,
- erőforrások,
- feladatok megvalósításához szükséges szakmai kompetenciák.

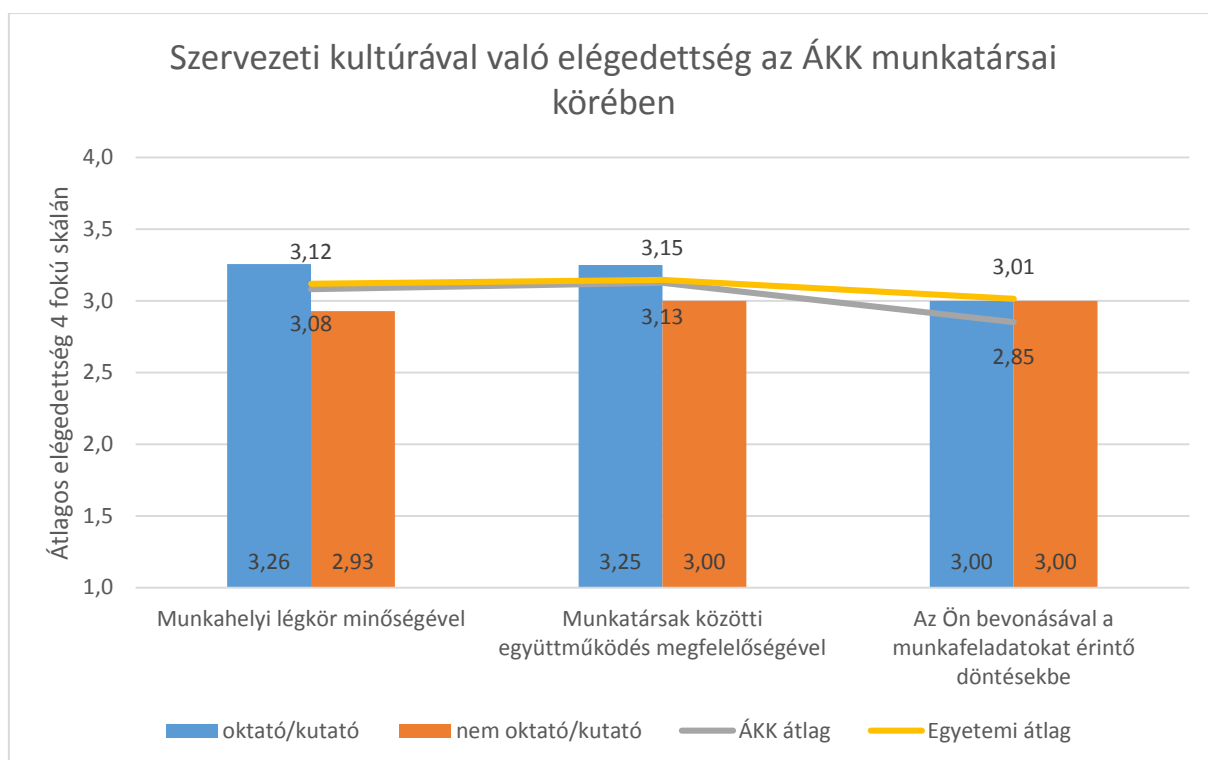
A feladatkataszter mellékletként jelenjen meg a Szervezeti és Működési Szabályzatban, valamint Ügyrendekben mellékletként, és a munkaköri leírásokban.

Államtudományi és Közigazgatási Kar

Az Államtudományi és Közigazgatási Karról a dolgozói elégedettségmérési kérdőívet összesen 122 fő töltötte ki, amely az összes visszaérkezett válasz 25%-át teszi ki. A válaszadók 38,5%-a oktató/kutató státuszban, 61,5%-a egyéb státuszban tevékenykedik az Karon.

1. Összesített vélemények az egyes értékelt területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra

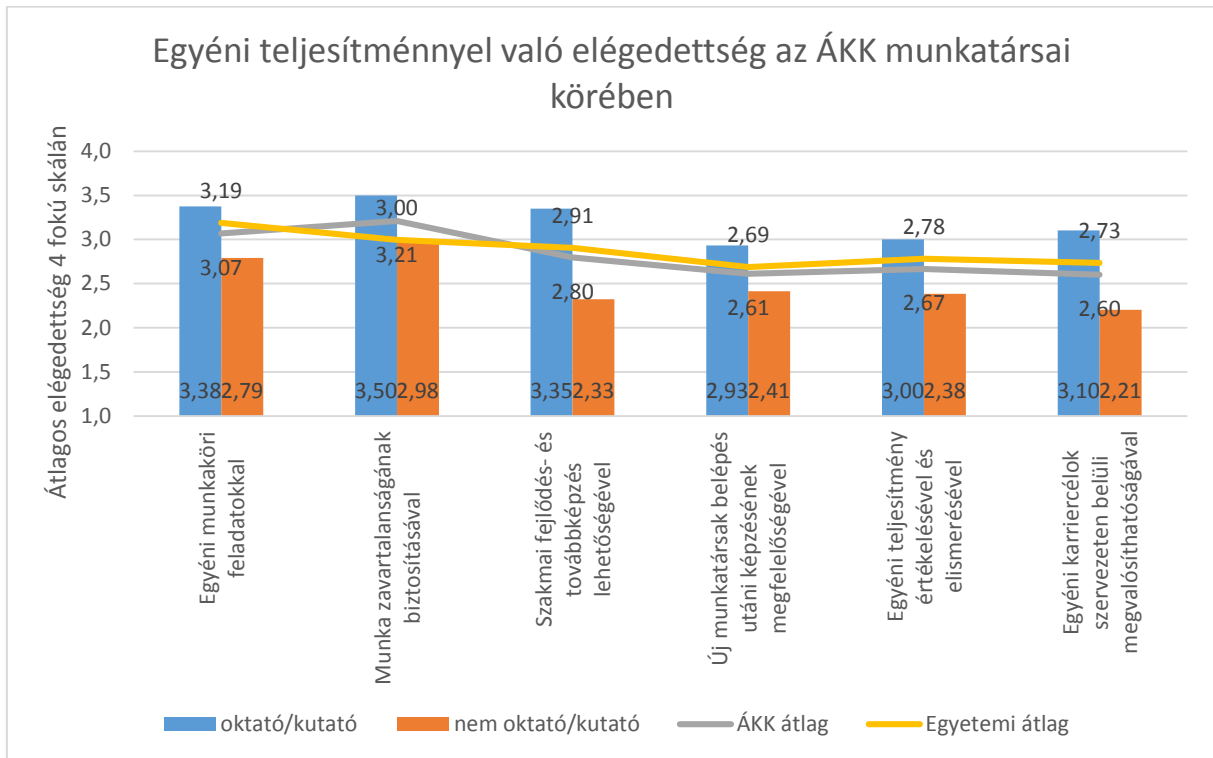


13. diagram Szervezeti kultúrával való elégedettség az ÁKK munkatársai körében

A szervezeti kultúra témakörön belül vizsgált 3 kérdés alapján 1-től 4-ig terjedő skálán a válaszadók közül az oktatók/kutatók a munkahelyi légkör minőségével (81,4%), ettől hajszálnyival kevésbé a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével (81,3%) a legelégedettebbek a személyek bevonásával a munkafeladatokat érintő döntésekkel pedig a legkevésbé (75%). A nem oktató/kutató munkatársak ez utóbbi területtel és a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével a legelégedettebbek (75-75%), legkevésbé pedig a munkahelyi légkör minőségével (71,3%).

A 2016. évi felmérés során az oktatók/kutatók a szervezeti kultúrát, mint területet többségben gyengének és fejlesztendőnek ítélték, a nem oktatók/kutatók viszont leginkább lehetőséget hordozónak. A 2018. évi felmérésben a szervezeti kultúra témakörben a válaszadók értékelése alapján eltérés ugyan tapasztalható, de jelentősebb különbség nincs az oktató/kutató, valamint a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedő válaszadók elégedettségével kapcsolatban. Az értékelésekből következtetve megállapítható, hogy a válaszadók általánosan megfelelőnek ítélik a szervezeti kultúrát.

1.2. Egyéni teljesítmény

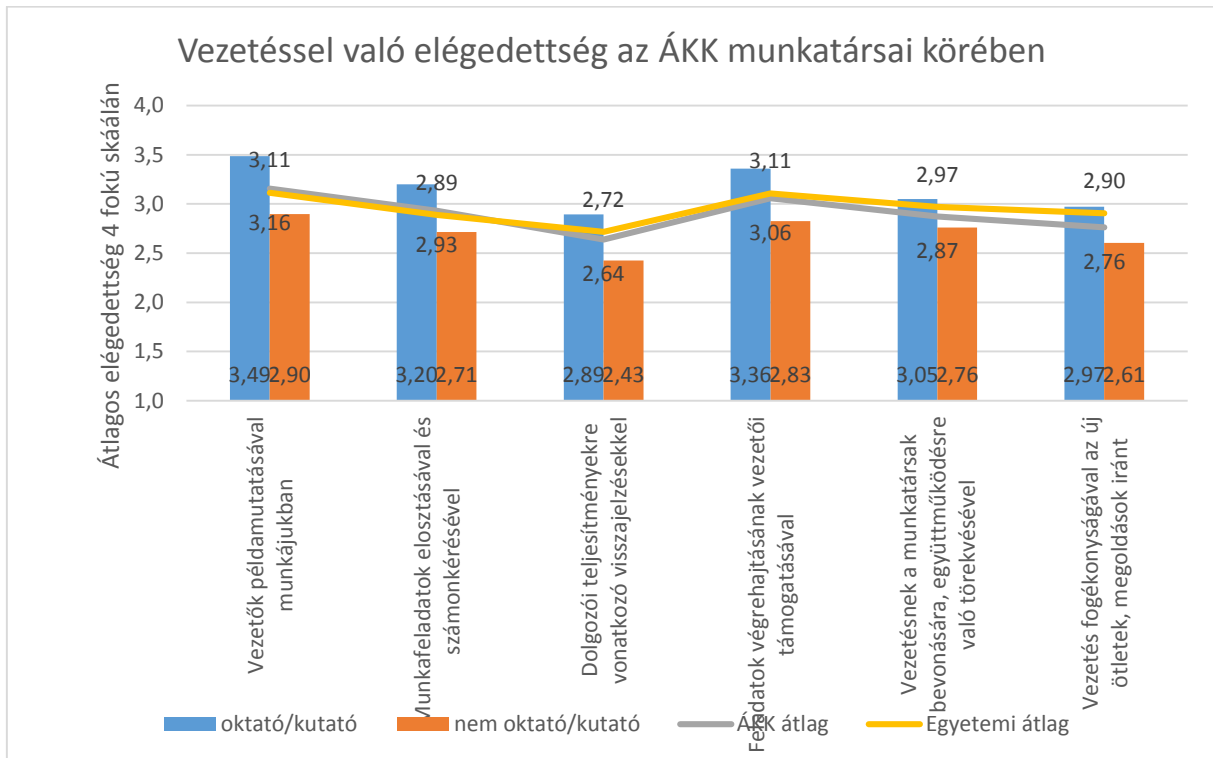


14. diagram Egyéni teljesítménnyel való elégedettség az ÁKK munkatársai körében

A vizsgált témakörben, 1-től 4-ig számozott skálán, a válaszadók a munka zavartalanságának biztosításával és az egyéni munkaköri feladatokkal a legelégedettebbek. Az oktató/kutató munkakörben dolgozók legkevésbé az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelőségével, illetve az egyéni karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával elégedettek. Ez utóbbi megegyezik a nem oktató/kutató munkakörben dolgozók értékelésével, így ez utóbbi terület kapta, az ÁKK összes dolgozóinak véleménye alapján a legrosszabb átlagos értékelést. A legnagyobb véleménykülönbség az oktató/kutató és nem oktató/kutató munkakörben dolgozók között a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével (83,8%/58,1%), valamint az egyéni karriercélok szervezeten belüli megvalósításával (77,6%/55,1%) kapcsolatban látható.

A 2016. évi felmérés során az egyéni teljesítményt, mint témakört mind az oktatók/kutatók és a más státuszban dolgozók is többségben lehetőséget hordozónak találták. A 2018. évi felmérés értékeléseiből következtetve megállapítható, hogy a válaszadók az egyéni teljesítmény témakört többnyire jónak ítélik.

1.3. Vezetés

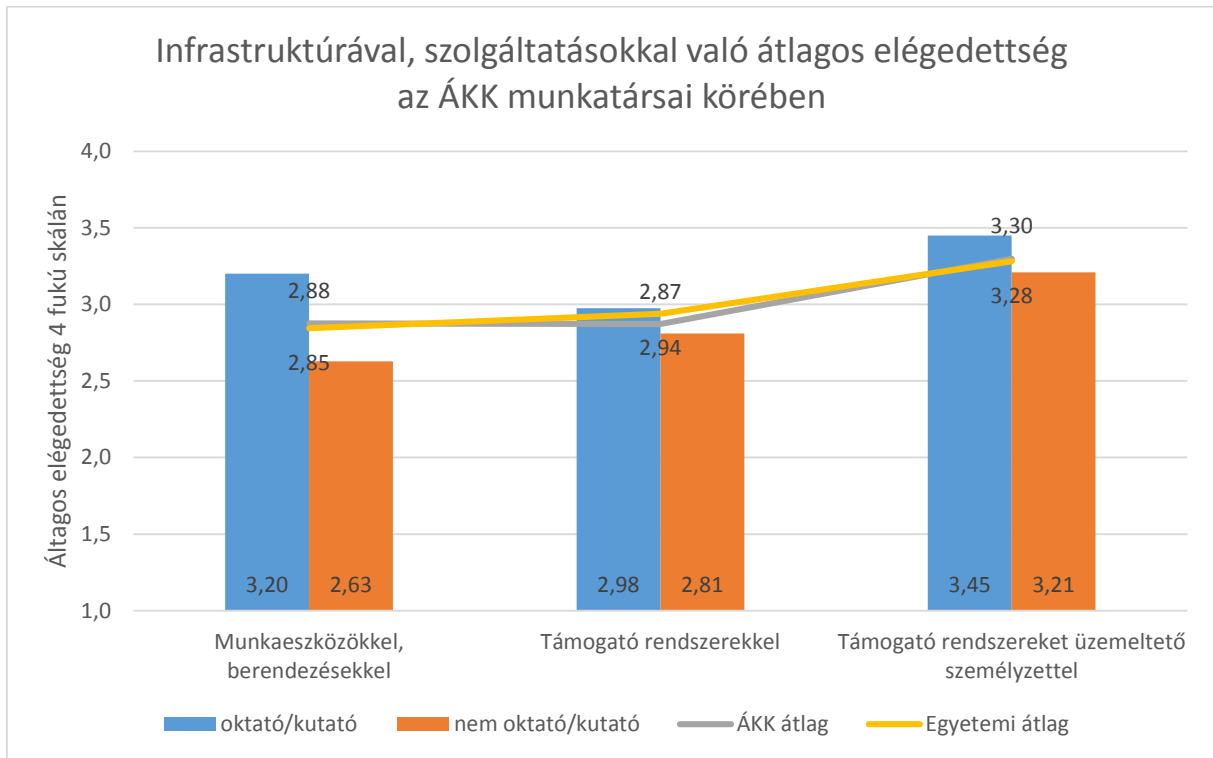


15. diagram Vezetéssel való elégedettség az ÁKK munkatársai körében

A témakörben a vizsgált 6 kérdésen belül - 1-től 4-ig számozott skálán értékelve - az oktató/kutató és a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedők egyaránt a vezetők példamutatásával munkájukban (87,2%/72,4%) és a feladatok végrehajtásának vezetői támogatásával (84%/70,6%) a legelégedettebbek. Összességében - valamint külön-külön is - az oktató/kutatók, ill. nem oktató/kutatók legkevésbé a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzésekkel elégedettek (66% átlagos elégedettség).

A 2016. évi felmérés során a vezetést, mint témakört az oktatók/kutatók kiválónak és erősnek, a nem oktatók/kutatók lehetőséget hordozónak értékelték. A 2018. évi felmérés értékeléseiből következtetve megállapítható, hogy a válaszadók a vezetés témakört általánosságban véve megfelelőnek találják.

1.4. Infrastruktúra

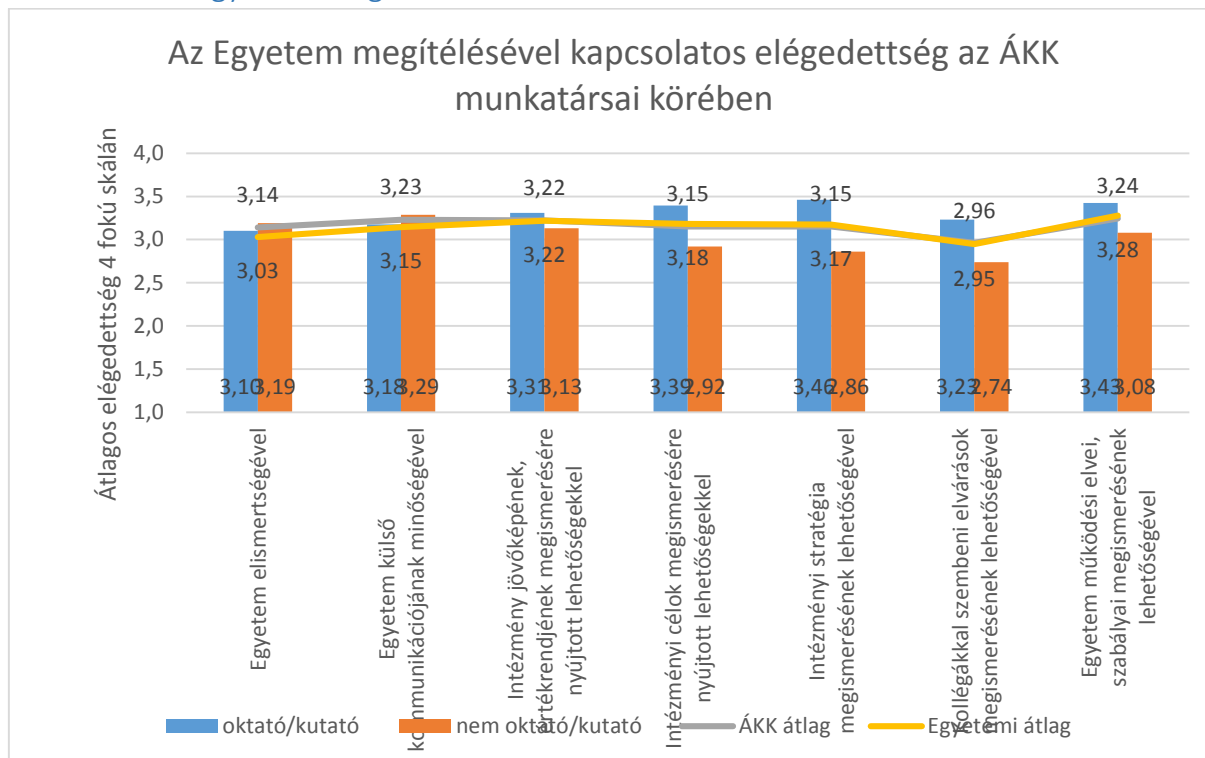


16. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való elégedettség az ÁKK munkatársai körében

A vizsgált témakörben az 1-től 4-ig számozott skálán történt értékelés alapján nincs szignifikáns eltérés az oktató/kutató és nem oktató/kutató munkakörben dolgozók elégedettségével kapcsolatban. A vizsgált 3 kérdésen belül az oktató/kutató és nem oktató/kutató munkakörben dolgozók a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel a legelégedettebbek (oktatók/kutatók: 86,3%/ nem oktatók/kutatók: 80,2%), legkevésbé az oktatók/kutatók a támogató rendszerekkel (74,4%), a nem oktatók/kutatók pedig a munkaeszközökkel és berendezésekkel elégedettek (65,7%).

A 2016. évi felmérés során az infrastruktúrát és szolgáltatásokat, mint témakört a válaszadók összessége gyengének és fejlesztendőnek ítélték. A 2018. évi felmérés értékeléseiből következtetve megállapítható, hogy a válaszadók ezt a témakört általánosságban véve megfelelőnek találják.

1.5. Az Egyetem megítélése

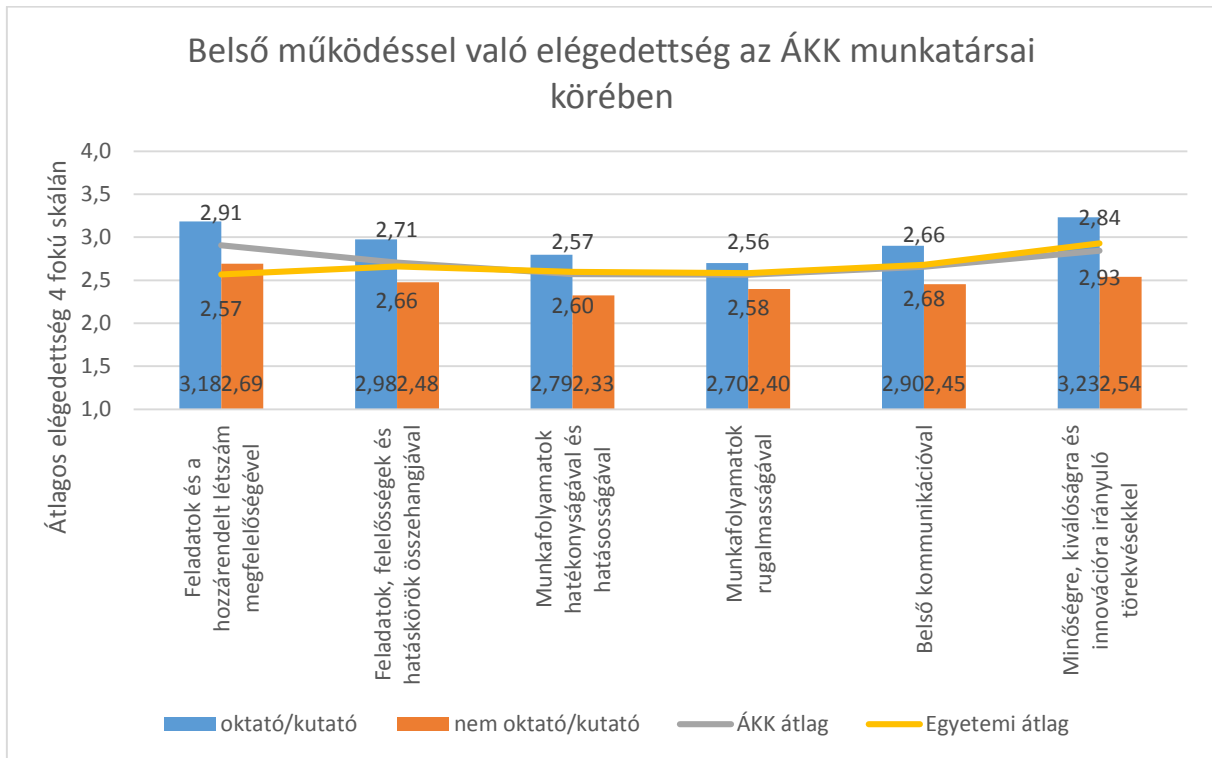


17. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség az ÁKK munkatársai körében

A 2016. évi kérdőív témái a 2018. évi felmérésben kiegészítésre kerültek 2 új témakörrel, ezért ezek nem hasonlítható össze korábbi értékeléssel. Az egyik ilyen témakör az Egyetem megítélése.

A vizsgált témakörben az 1-től 4-ig számozott skálán történő értékelés alapján nincs szignifikáns eltérés az oktató/kutató és a más státuszban dolgozók elégedettségével kapcsolatban. A vizsgált 7 kérdés közül az oktatók/kutatók az Egyetem elismertségével, (77,6%), míg a nem oktatók/kutatók a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének a lehetőségével (68,4%), valamint az intézményi stratégia megismerésének lehetőségével (71,5%) és az intézményi célok megismerésére nyújtott lehetőségekkel (73%) a legkevésbé elégedettek. A nem oktatók/kutatók az intézmény külső kommunikációjának minőségével (82,1%), az oktató/kutató munkatársak pedig az intézményi célok megismerésére nyújtott lehetőségekkel (84,9%), valamint az intézményi stratégia megismerésének lehetőségével (86,5%) a legelégedettebbek. Az összes válaszoló átlagos értékelését tekintve a legrosszabb értékelést a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetősége (74,1%), a legjobb értékelést pedig az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetősége (81,1%) kapta. A diagramról leolvasható értékek alapján az Egyetem megítélésével való átlagos elégedettség az ÁKK munkatársai körében megfelelőnek tekinthető.

1.6. Belső működés

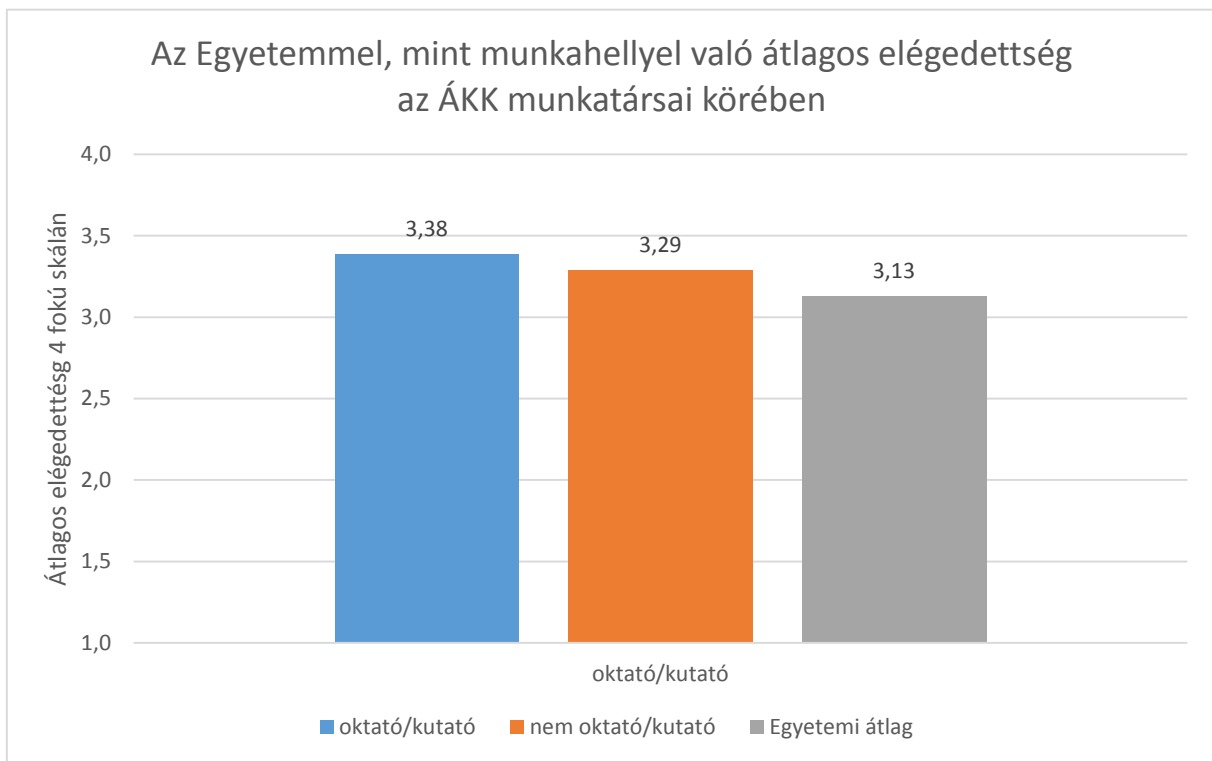


18. diagram Belső működéssel való elégedettség az ÁKK munkatársai körében

A vizsgált témakörben nincs szignifikáns eltérés az oktató/kutató és nem oktató/kutató munkakörben dolgozók elégedettségével kapcsolatban. Az ÁKK-n dolgozók összességében az 1-től 4-ig számozott skálán értékelve a leginkább a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelésével (72,6%), ill. a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel (71,1%), legkevésbé pedig a munkafolyamatok rugalmasságával (64,1%), illetve ezek hatékonyságával, hatásosságával (64,3%) elégedettek, így ezek jelölhetőek meg a legfőbb fejlesztendő területekként.

Mivel a belső működés témakör sem szerepelt a korábbi, 2016. évi felmérésben, így az értékek azzal való összehasonlítása nem kivitelezhető, de a 2018. évi felmérés írásos értékeléseiből következtetve megállapítható, hogy a válaszadók ezt a témakört általánosságban véve gyengébbnek találják az előzőeknél (3, azaz 75% feletti értéket nem kapott a kitöltőktől egy vizsgált kérdés sem a témakörön belül).

1.7. Általános elégedettség



19. diagram Az Egyetemmel, mint munkahellyel való átlagos elégedettség az ÁKK munkatársai körében

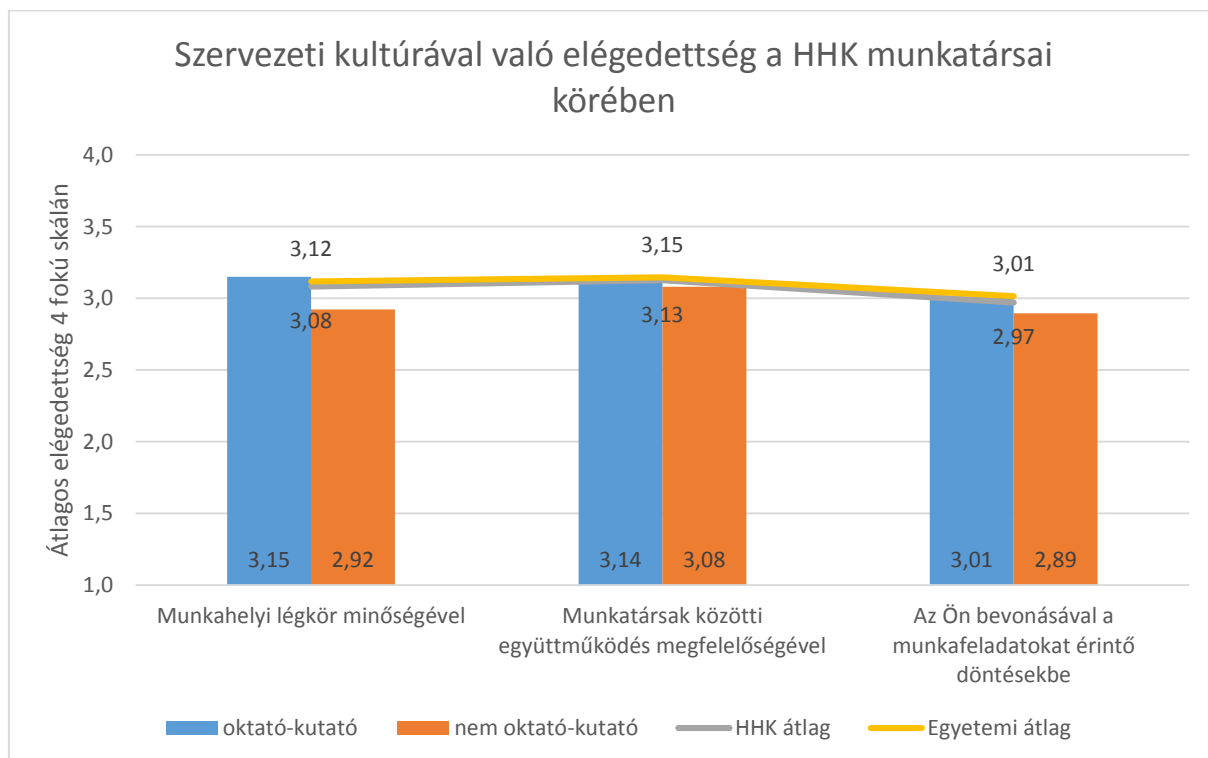
A fenti diagramról leolvasható értékek alapján megállapítható, hogy általánosan az Egyetemmel, mint munkahellyel kapcsolatban az ÁKK-n az oktató/kutató munkakörben tevékenykedők a legelégedettebbek, átlagosan 83,5%-ban.

Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar

A Hadtudományi és Honvédtisztképző Karról a dolgozói elégedettségmérést összesen 139-en töltötték ki, amely az összes visszaérkezett válasz 27%-át teszi ki. A válaszadók 70%-a oktató/kutató, 30%-a egyéb státuszban tevékenykedik a Karon.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra

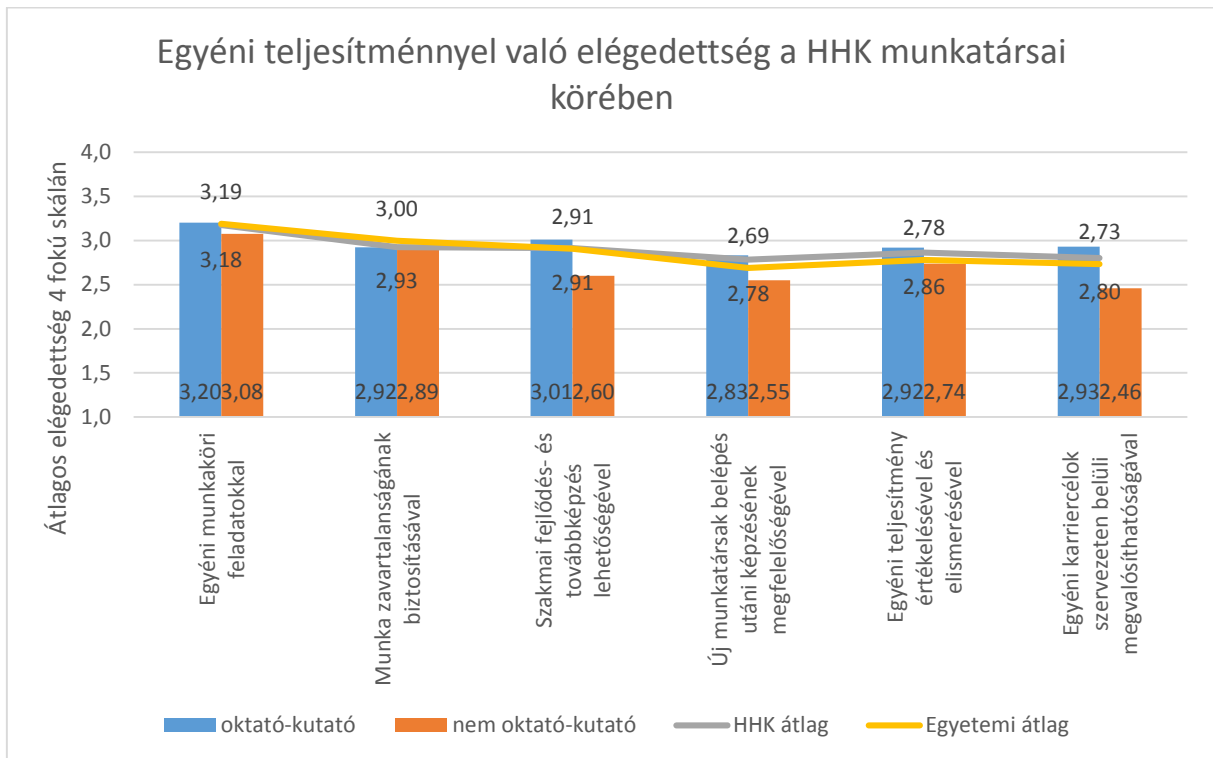


20. diagram Szervezeti kultúrával való elégedettség a HHK munkatársai körében

A vizsgált témakörben a válaszadók értékelése alapján nem tapasztalható jelentősebb különbség az oktató/kutató, valamint a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedő válaszadók témával kapcsolatos elégedettsége között. A vizsgált 3 kérdés alapján a válaszadók a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével a legelégedettebbek (78,3%), a személyek bevonásával a munkafeladatokat érintő döntésekbe pedig a legkevésbé (74,3%); azonban jelentős elégedettségi különbség a két kategória között nem mérhető. Általánosságban véve a válaszadók 76,5%-ra értékelve, megfelelőnek ítélik a szervezeti kultúrát.

A korábbi évek során jelen témakört a válaszadók lehetőséget hordozónak, vagyis olyan területnek jelölték, amellyel már elégedettek, azonban további fejlesztések végrehajtásával tovább lehet növelni a dolgozók elégedettségét. A 2018. évi elégedettségmérés során a szöveges válaszokból következőleg a kitöltők szintén jónak, a korábbi évi méréseknek megfelelően, lehetőséget hordozónak ítélték meg a szervezeti kultúrát. Összehasonlítva a HHK-n a szervezeti kultúrával kapcsolatos elégedettségi eredményeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a HHK munkatársainak átlagos elégedettsége kissé elmarad az egyetemi átlagtól.

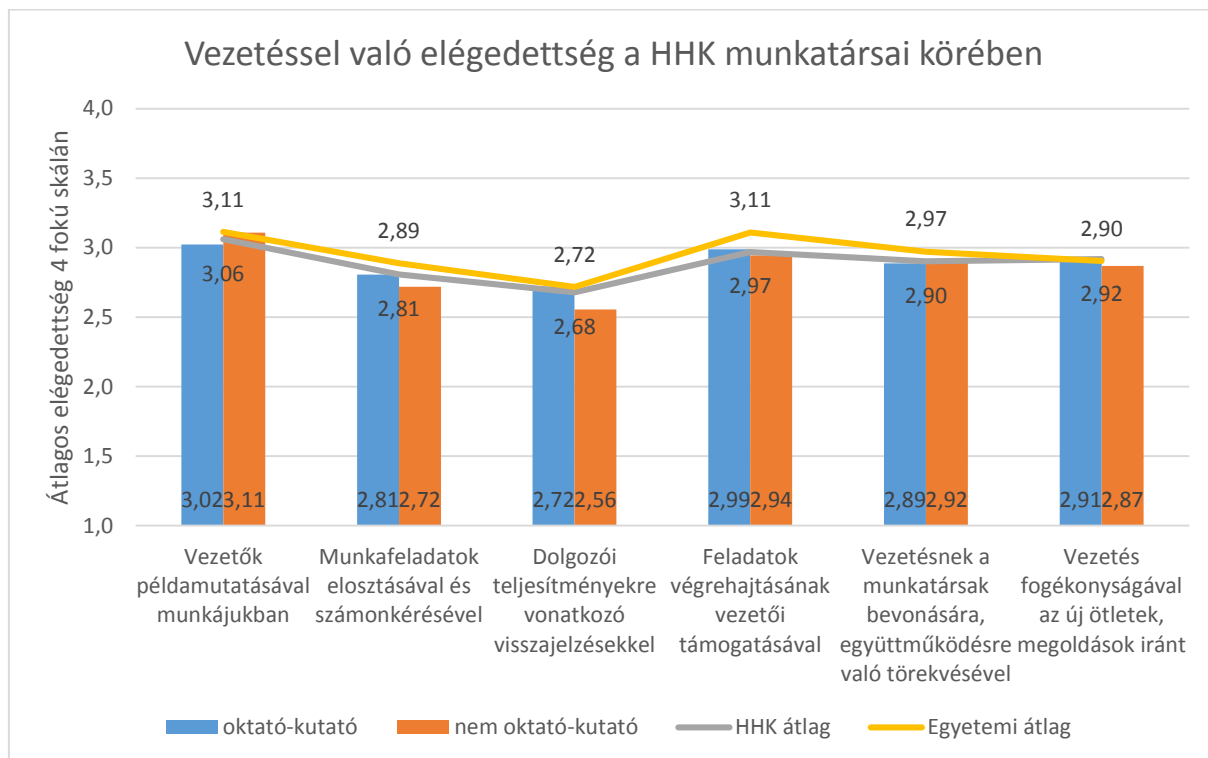
1.2. Egyéni teljesítmény



21. diagram Egyéni teljesítménnyel való elégedettség a HHK munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók a témakör első kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók átlagosan 80%-ban, míg a más munkakörben tevékenykedő munkatársak 77%-ban elégedet az egyéni munkaköri feladatokkal. Ezt követi a munka zavartalanságának biztosításával kapcsolatos elégedettség (oktatók/kutatók: 73%, más munkakör: 72,3%), a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével kapcsolatos elégedettség (oktatók/kutatók: 75,3%, más munkakör: 65%). Ezekről alig elmaradva pedig az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével kapcsolatos elégedettség (oktatók/kutatók: 73%, más munkakör: 68,5%). Az egyéni teljesítmény témakörén belül a két leggyengébbre értékelt terület az új munkatársak belépése utáni képzés megfelelése, valamint a karriercélok szervesen belüli megvalósíthatósága, melyekre a korábbiaknál valamivel gyengébb, együttesen átlagosan 69,8%-os a megelégedettség.

1.3. Vezetés

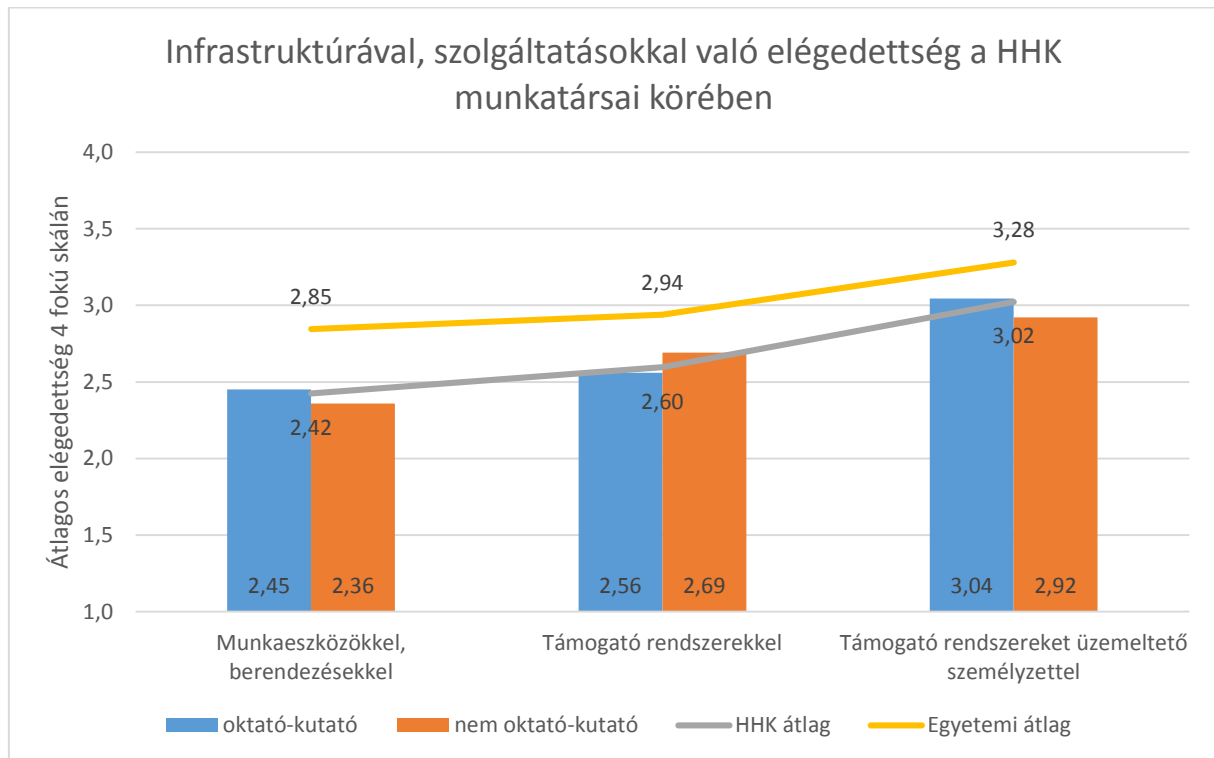


22. diagram Vezetéssel kapcsolatos elégedettség a HHK munkatársai körében

A vizsgált témakörön belül a kitöltők legjobbra a vezetői példamutatást (76,5%) és a vezetői támogatást (74,3%), továbbá a vezetés új ötletek, megoldások iránti fogékonyságát (73%) értékelték. Legkevésbé a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzésekkel (67%) és a munkafeladatok elosztásával és számonkérésével (70,3%) elégedettek, ebből következtetve megállapítható, hogy e két utóbbi területen kell fejlődni. Az oktató/kutató munkakörben dolgozók elégedettsége az összes vizsgált kérdés esetén némileg magasabb, mint a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedőké.

A Vezetés témakörét 2016-ban a legtöbben kiválónak és erősnek (37,9%), illetve lehetőséget hordozónak (36,4%) ítélték. A 2018. évi elégedettségmérés során a válaszadók szöveges értékeléseiből ítélve, szintén jónak minősítették a vezetést. Összehasonlítva a HHK-n a vezetéssel kapcsolatos elégedettségi eredményeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a HHK munkatársainak átlagos elégedettsége kissé elmarad az egyetemi átlagtól.

1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások

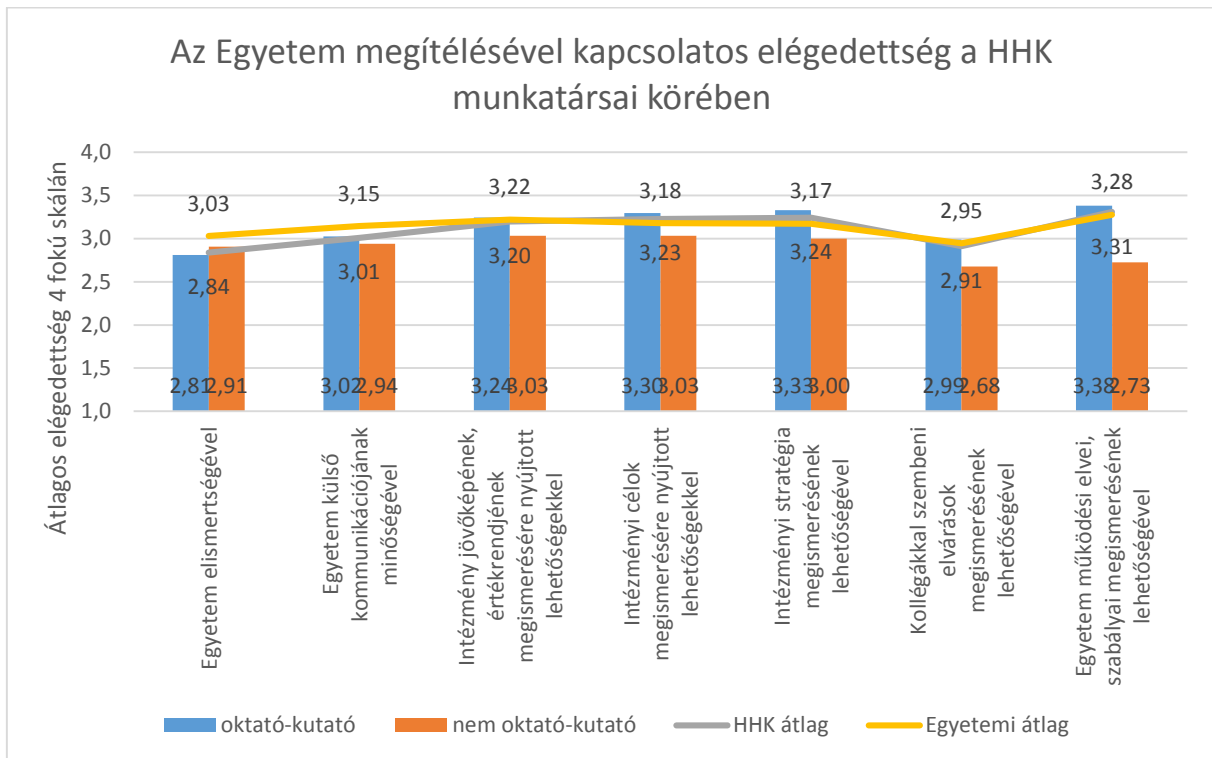


23. diagram Infrastrukturával, szolgáltatásokkal való elégedettség a HHK munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók a témakör harmadik kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók átlagosan 76%-ban, míg a más munkakörben tevékenykedő munkatársak 73%-ban elégedet a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel. A Hadtudományi és Honvédtisztképző Karról felmérésben részt vevő kitöltők legkevésbé a munkaeszközökkel és berendezésekkel elégedettek átlagosan 60,5%-ban (oktató/kutató: 61,3%, nem oktató/kutató: 59%).

A korábbi felmérések ezt a területet lehetőséget hordozónak (2016-ban a válaszadók 41%-ának értékelése alapján), illetve gyengének és fejlesztendőnek (2016-ban a válaszadók 41%-ának értékelése alapján 36,3%) ítélték a karon, jelen felmérés alapján továbbra is fejlesztések lennének szükségesek ezen a területen. Összehasonlítva a HHK-n az Infrastrukturával, szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a HHK munkatársainak elégedettsége az egyetemi átlagtól jelentős mértékben eltér negatív értelemben, átlagosan 9%-kal.

1.5. Egyetem megítélés



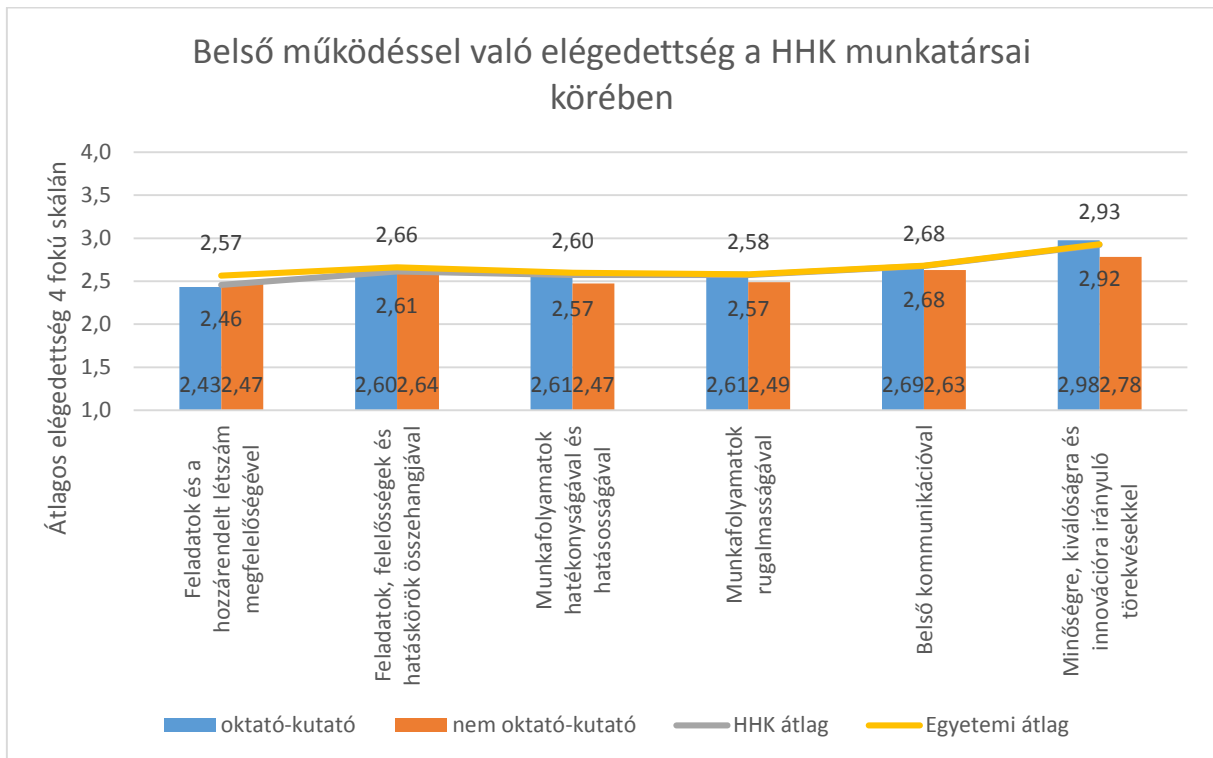
24. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség a HHK munkatársai körében

A 2016. évi kérdőív témái a 2018. évi felmérésben kiegészítésre kerültek 2 új témakörrel, melyek közül az egyik az Egyetem megítélése, ezért ez nem hasonlítható össze korábbi értékeléssel.

A vizsgált témakörben az 1-től 4-ig számozott skálán történő értékelés alapján a 7. kérdéssel kivül, nincs szignifikáns eltérés az oktató/kutató és a más státuszban dolgozók elégedettségével kapcsolatban. A vizsgált 7 kérdés közül az oktatók/kutatók legjobban az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségével (84,5%) elégedettek, míg az egyéb munkakörben dolgozók leginkább az intézményi célok, valamint az intézmény jövőképének, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel (75,8%). Legkevésbé az oktatók/kutatók az Egyetem elismertségével (70,3%), a nem oktató/kutató munkakörben dolgozók pedig a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségével (67%) elégedettek.

A vizsgált kérdésekkel kapcsolatos átlagos elégedettséget tekintve a legrosszabb értékelést az Egyetem elismertségével (71%) kapcsolatban, a legjobb értékelést pedig az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségét (82,8%) illetően adták a kitöltők. A diagramról leolvasható értékek alapján az Egyetem megítélésével való átlagos elégedettség az ÁKK munkatársai körében az egyetemi átlag körüli, megfelelőnek tekinthető.

1.6. Belső működés

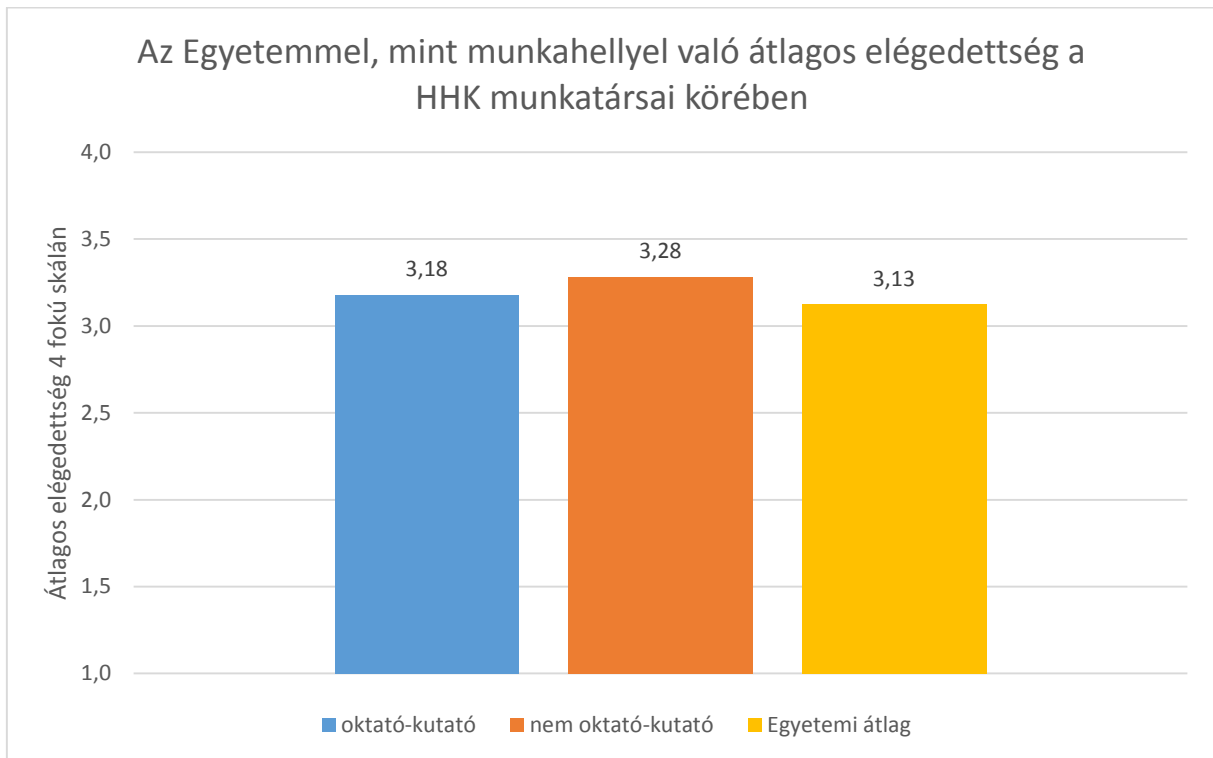


25. diagram Belső működéssel való elégedettség a HHK munkatársai körében

A vizsgált témakörön belül, a munkatársak leginkább a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel (73%), legkevésbé a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelőségével (61,5%), a munkafolyamatok rugalmasságával, illetve a munkafolyamatok hatékonyságával és hatásosságával (64,3%) elégedettek. Az oktatók/kutatók a minőségre, kiválóságra, innovációra irányuló törekvéseket (74,5%), a munkafolyamatok hatékonyságát és hatásosságát, valamint a munkafolyamatok rugalmasságát (65,3%) a nem oktatók/kutatókkal szemben pozitívabbnak értékelték.

A belső működés témaköre nem szerepelt a korábbi felmérésekben, így a korábbi értékekkel történő korrekt összehasonlítás nem lenne kivitelezhető. Viszont a jelen felmérés erre vonatkozó eredményeiből kitűnik, hogy a válaszadók átlagos elégedettsége ebben a témakörben – épp úgy, mint az infrastruktúrára vonatkozó kérdések esetén – igen alacsony, az átlagos érték – az egyetemi átlaghoz hasonlóan - egyik kérdésnél sem éri el a 3-as skálaértéket, azaz a 75%-ot.

1.7. Általános elégedettség



26. diagram Az Egyetemmel, mint munkahellyel való átlagos elégedettség a HHK munkatársai körében

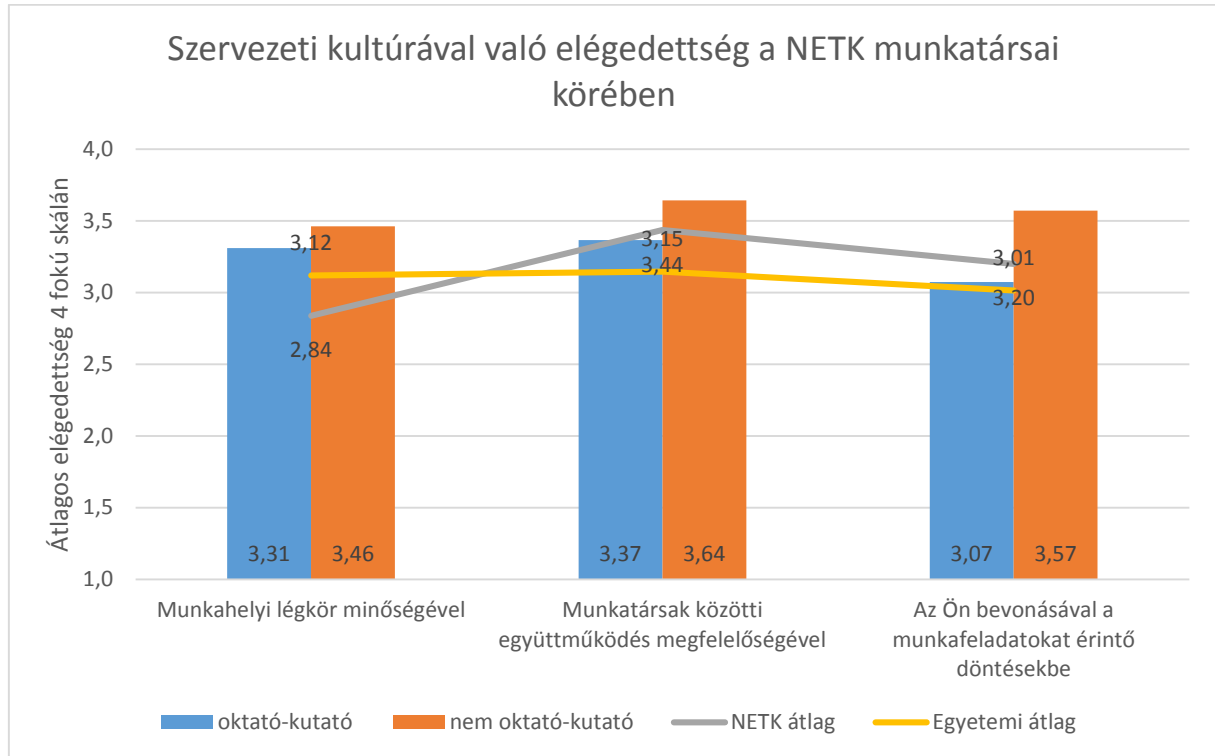
A fenti diagramról leolvasható értékek alapján megállapítható, hogy az Egyetemmel, mint munkahellyel kapcsolatban a HHK munkatársai elégedettsége magasabb az egyetemi átlagnál, kiemelendő, hogy a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedők a legelégedettebbek, átlagosan 82%-ban.

Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar

A Nemzetközi és Európai Tanulmányok Karról a dolgozói elégedettségmérést összesen 56-an töltötték ki, amely az összes visszaérkezett válasz 10,8%-át teszi ki. A válaszadók 75%-a oktató/kutató státuszban, 25%-a egyéb státuszban tevékenykedik az Egyetemen.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra



27. diagram Szervezeti kultúrával való elégedettség a NETK munkatársai körében

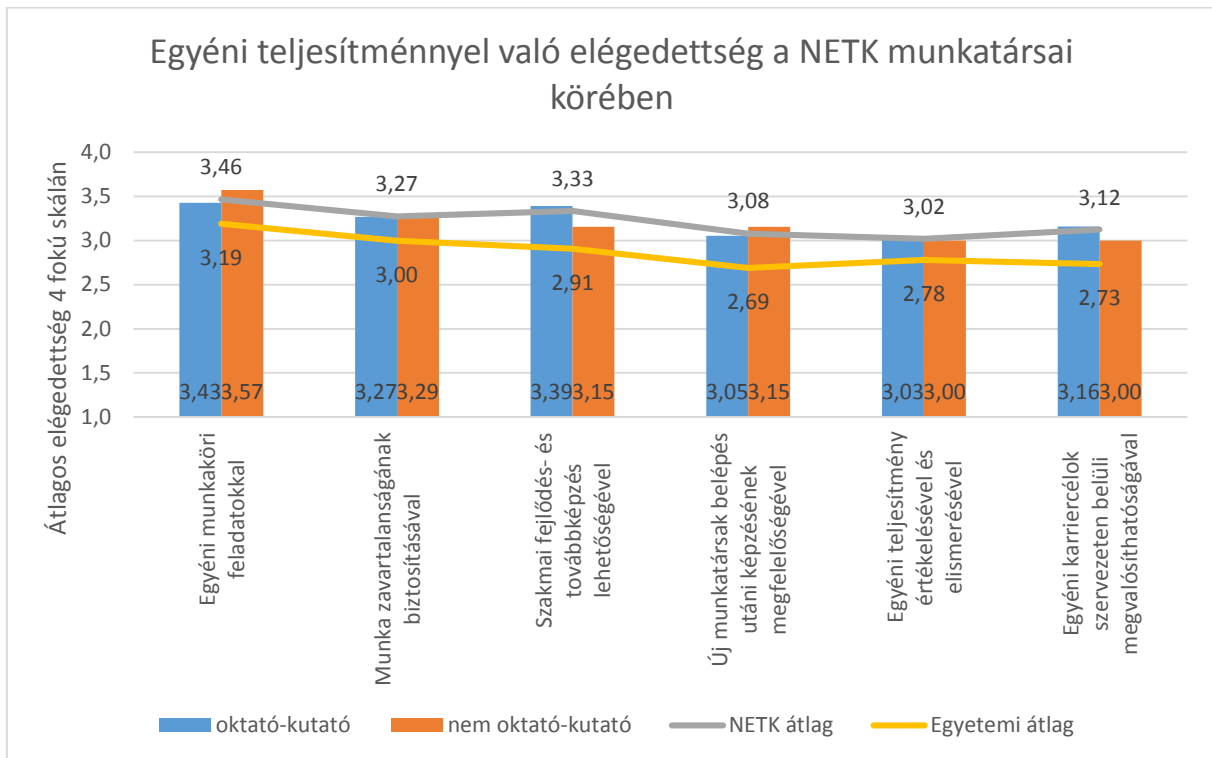
A vizsgált témakörben a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedő válaszadók elégedettsége minden kérdésnél magasabb volt. A vizsgált 3 kérdés alapján a válaszadók a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével a legelégedettebbek (86%), legkevésbé pedig a munkahelyi légkör minőségével (71%).

A témakörrel kapcsolatban a nem oktató/kutató státuszban dolgozók elégedettsége magasabb az oktatók/kutatókénál. A vizsgált 3 kérdés közül az oktatók/kutatók és az egyéb munkakörben dolgozók legjobban munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével (oktató/kutató: 84,3%, más munkakör: 91%) elégedettek. Legkevésbé az oktatók/kutatók a személyek bevonásával a munkafeladatokba (76,8%), a nem oktató/kutató munkakörben dolgozók pedig a munkahelyi légkör minőségével (86,5%) elégedettek.

Általánosságban véve a NETK-n a válaszadók 79%-ra értékelve, megfelelőnek ítélik a szervezeti kultúrát.

A korábbi évek során jelen területet a válaszadók gyengének és lehetőséget hordozónak, vagyis olyan területnek jelölték, ahol további fejlesztések végrehajtásával növelni lehet a dolgozók elégedettségét. A 2018. évi elégedettségmérés során a válaszadók szöveges értékeléseiből következtetve, jónak - a korábbi évi méréseknek megfelelően - továbbra is lehetőséget hordozónak ítélték meg a területet.

1.2. Egyéni teljesítmény

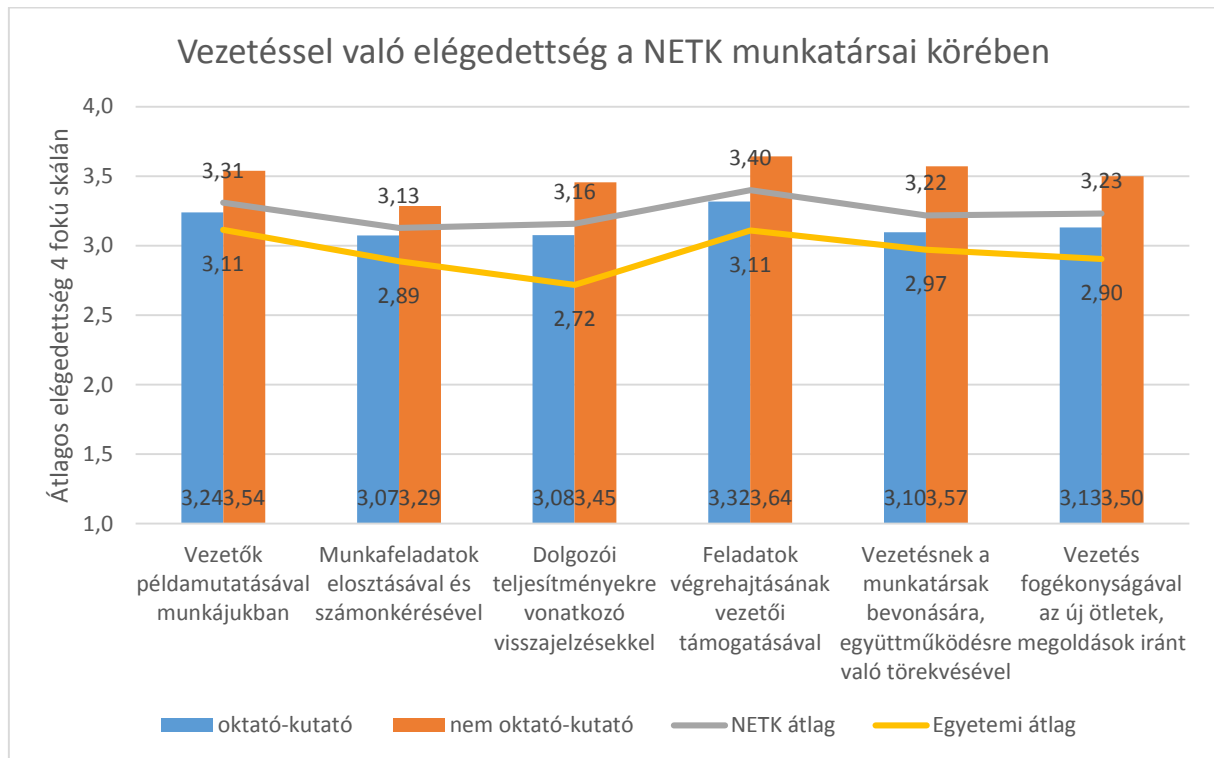


28. diagram Egyéni teljesítménnyel való elégedettség a NETK munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók a témakör 1. kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók 85,8%-os, míg más munkakörben tevékenykedő válaszadók 89,3%-os átlagban elégedettek az egyéni munkaköri feladataikkal. Ezt követi a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével (oktató/kutató: 84,8%, más munkakör: 78,8%) és a munka zavartalanságának biztosításával kapcsolatos (oktató/kutató: 81,8%, más munkakör: 82,3%) elégedettség. Az egyéni teljesítmény témakörén belül a két leggyengébbre értékelt terület az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével (75,5%), valamint az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelőségével kapcsolatos elégedettség (77%).

A korábbi évek felméréseivel megegyezően - ahol a válaszadók 50%-a jelölte ezt a területet lehetőséget hordozónak - ez a terület idén is jónak, de továbbra is fejlesztendőnek értékelendő. Összehasonlítva a NETK-n az egyéni teljesítmény témakörben mért elégedettségi eredményeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy minden esetben magasabb az átlagos elégedettség, mint egyetemi szinten. A legnagyobb különbség az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelőségével kapcsolatban merült fel, itt 9,8% a különbség az egyetemi és a Karon mért átlagos elégedettség között.

1.3. Vezetés



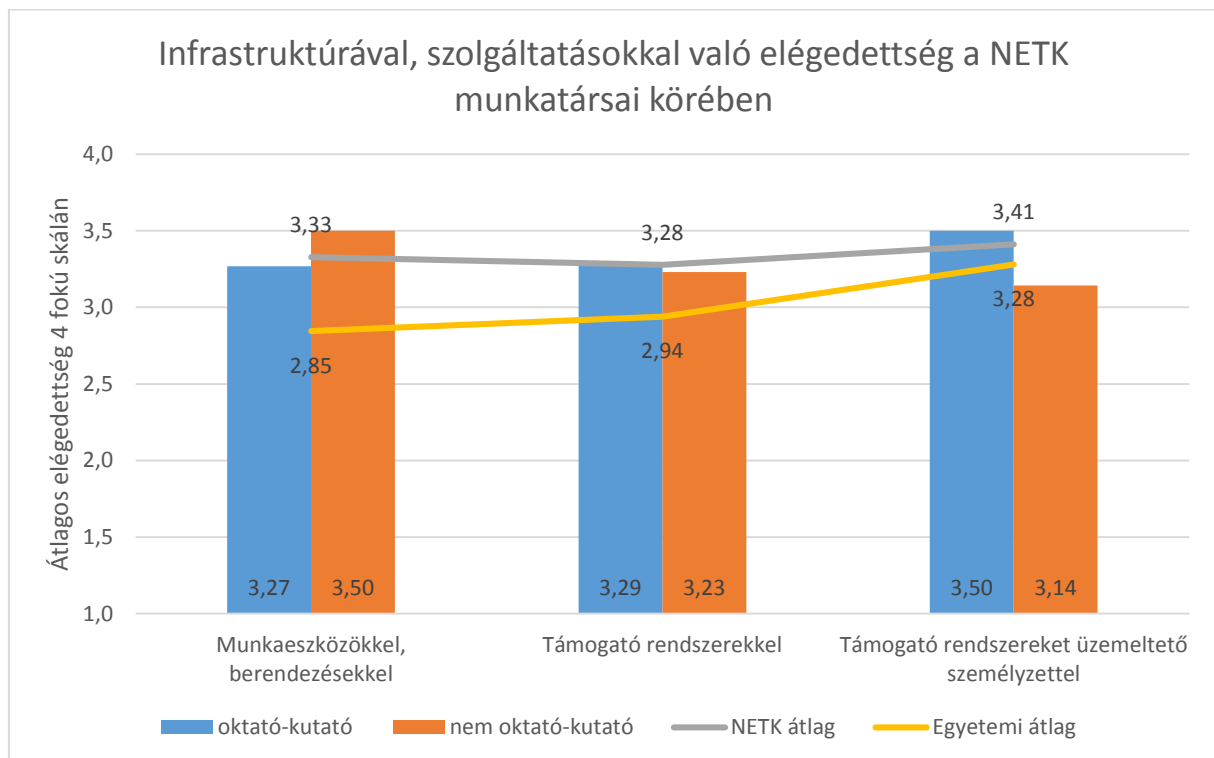
29. diagram Vezetéssel való elégedettség a NETK munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók a témakör 1. és 4. kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók 81%-os, míg más munkakörben tevékenykedő válaszadók 88,5%-os átlagban elégedettek a vezetők példamutatásával. Ezt követi a vezetők támogatásával kapcsolatos elégedettség (oktató/kutató: 80,8%, más munkakör: 91%). A vezetés témakörén belül a két leggyengébbre értékelt terület az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével (68%), valamint a munkafeladatok elosztásával és számonkérésével kapcsolatos elégedettség (72,3%).

A Vezetés területe, csakúgy, mint az előző felmérés alkalmával, a szöveges válaszokból következtetve most is a legerősebb területnek bizonyult, 2016-ban a legtöbben lehetőséget hordozónak, illetve kiválónak és erősnek ítélték.

Összehasonlítva a NETK-n a vezetés témakörben mért elégedettségi eredményeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy minden esetben magasabb a karon az átlagos elégedettség, mint egyetemi szinten. A legnagyobb különbség a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzéssel kapcsolatban merült fel, itt 11% a különbség az egyetemi és a Karon mért átlag között.

1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások



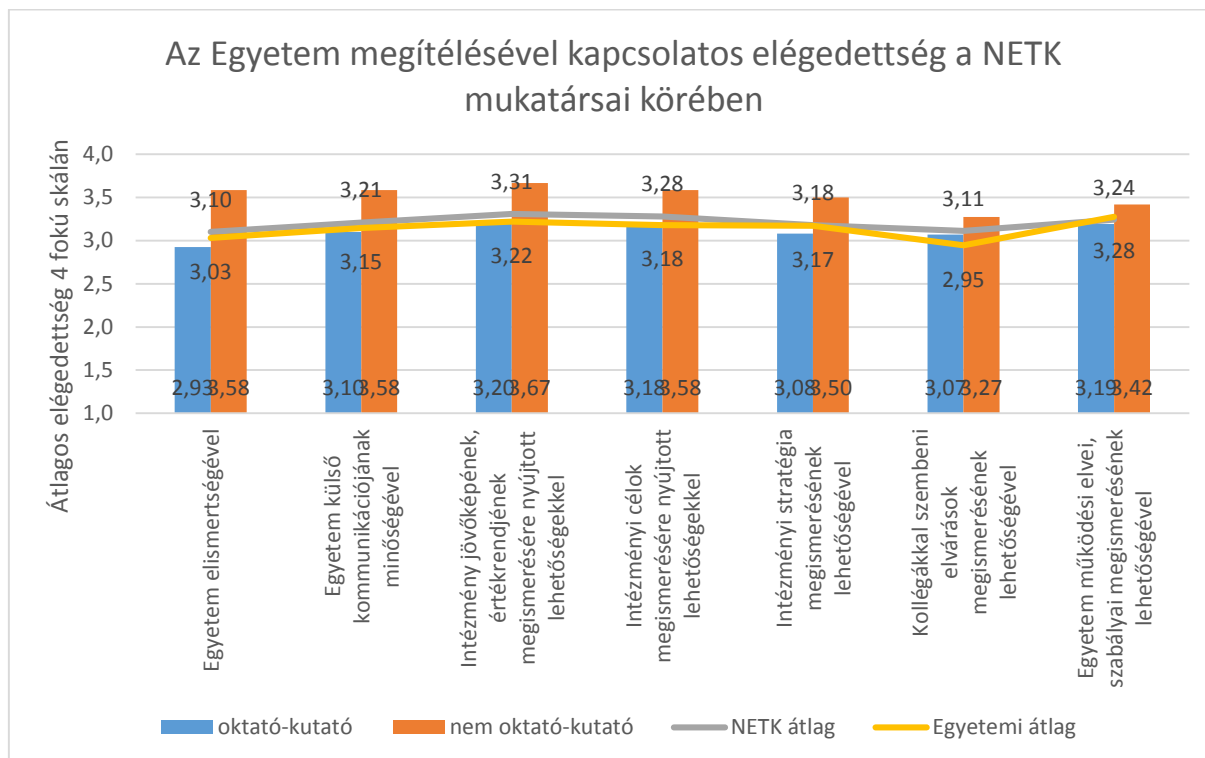
30. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való elégedettség a NETK munkatársai körében

Az Infrastruktúra területén lényeges fejlődés történt. Az előző felmérés során a válaszadók 37,5%-a vélte a témakört lehetőséget hordozónak, viszont az oktató/kutató munkakörben dolgozók (31,2%) többsége kiválónak és erősnek ítélte. A felmérés során a válaszadók a témakör 3. kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók 87,5%-os, míg más munkakörben tevékenykedő válaszadók 78,5%-os átlagban elégedettek támogató rendszereket üzemeltető személyzettel.

Az oktató/kutató munkakörben dolgozók legkevésbé a munkaeszközökkel és berendezésekkel elégedettek (81,8%), a más munkakörben dolgozók pedig a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel (78,5%).

A korábbi felmérésekhez képest jelentős javulás következett be, ami abból is adódik, hogy a 3 éve alakult Kar belépő dolgozóit már korszerűbb infrastrukturális környezet fogadta. Összehasonlítva a NETK-n az Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért értékek minden esetben jobb eredményt mutatnak az egyetemi átlagnál.

1.5. Egyetem megítélés

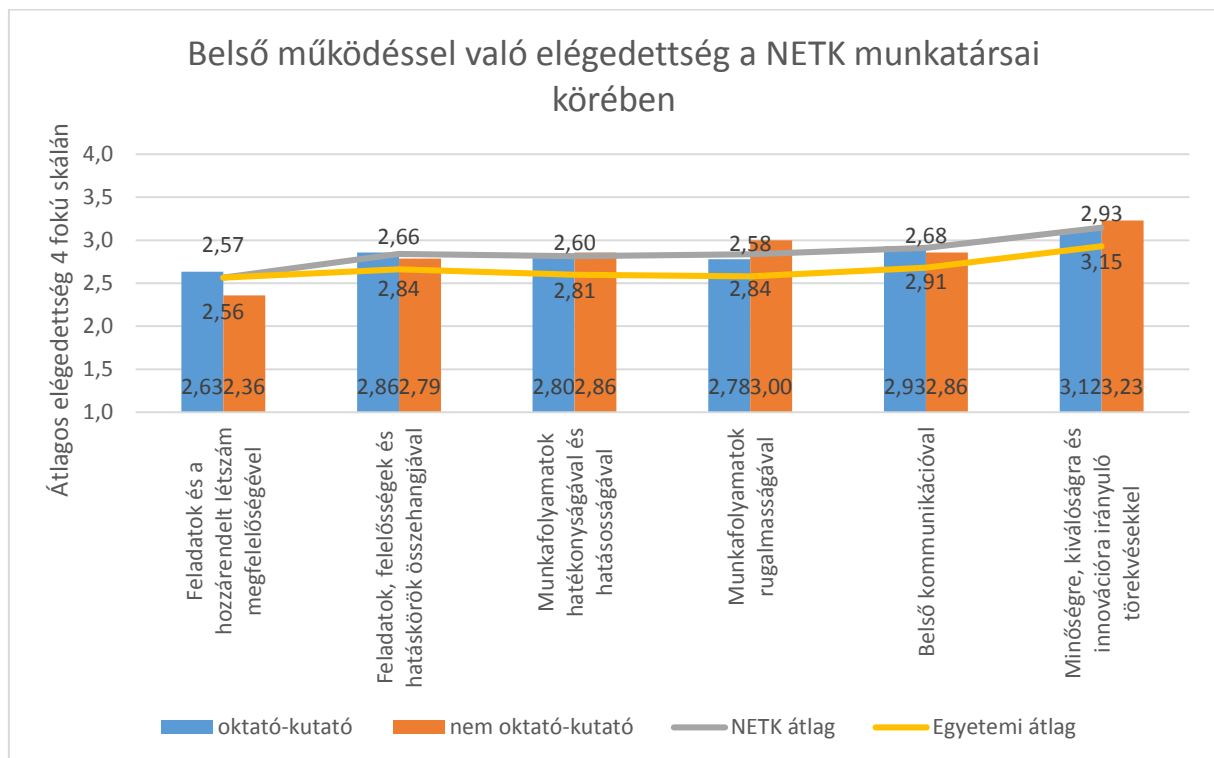


31. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség a NETK munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók a témakör 3. kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók 80%-os, míg más munkakörben tevékenykedő válaszadók 91,8%-os átlagban elégedettek az intézmény jövőképének, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel. Ezt követi az intézményi célok megismerésére nyújtott lehetőségekkel kapcsolatos elégedettség (oktató/kutató: 79,5%, más munkakör: 89,5%). A vizsgált témakörön belül a két leggyengébbre értékelt terület az Egyetem elismertségével (77,5%), valamint kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetősége (77,8%). Az Egyetem elismertségét a nem oktató/kutató dolgozók (89,5%) az oktató/kutatókénál (73,3%) lényegesen pozitívabbnak értékelték. A nem oktató/kutató munkakörben dolgozók átlagos elégedettsége magasabb minden vizsgált területen.

Az Egyetem megítélés témakör nem szerepelt a korábbi felmérésekben, így a korábbi értékekkel történő korrekt összehasonlítás nem lenne kivitelezhető. Viszont a jelen felmérés erre vonatkozó eredményeiből kitűnik, hogy összehasonlítva a NETK-n az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlagoselégedettségi szinttel, megállapítható, hogy a karon mért értékek közel egyező eredményt mutatnak az egyetemi átlaggal.

1.6. Belső működés

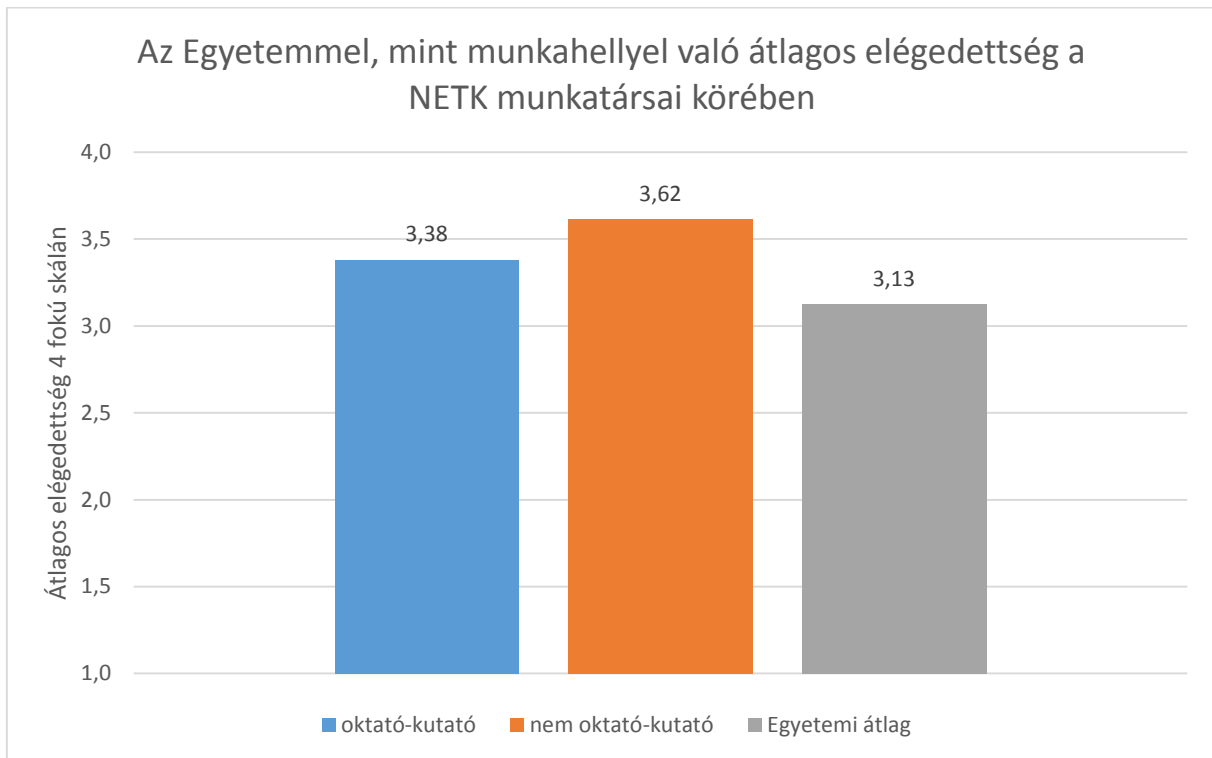


32. diagram Belső működéssel való elégedettség a NETK munkatársai körében

Ebben a témakörben a munkatársak leginkább a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel (78,8%), legkevésbé a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelésével (64%) elégedettek. Az oktató/kutató és más státuszban dolgozók elégedettsége minden vizsgált kérdésben közel azonos, nagyobb különbség a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelése, valamint a munkafolyamatok rugalmassága között van, előbbinél az oktató/kutatói elégedettség 6,8%-kal magasabb, utóbbinál a más státuszban dolgozók elégedettsége a magasabb 5,5%-kal.

A belső működés témaköre nem szerepelt a korábbi felmérésekben, így a korábbi értékekkel történő korrekt összehasonlítás nem kivitelezhető. Viszont a jelen felmérés erre vonatkozó eredményeiből kitévnik, hogy a válaszadók átlagos elégedettsége ebben a témakörben magasabb az egyetemi átlagnál, azonban egyik érték sem éri el a 3-as (75%-os) szintet, tehát e területen fejlődés szükséges.

1.7. Általános elégedettség



33. diagram Az Egyetemmel, mint munkahellyel való átlagos elégedettség a NETK munkatársai körében

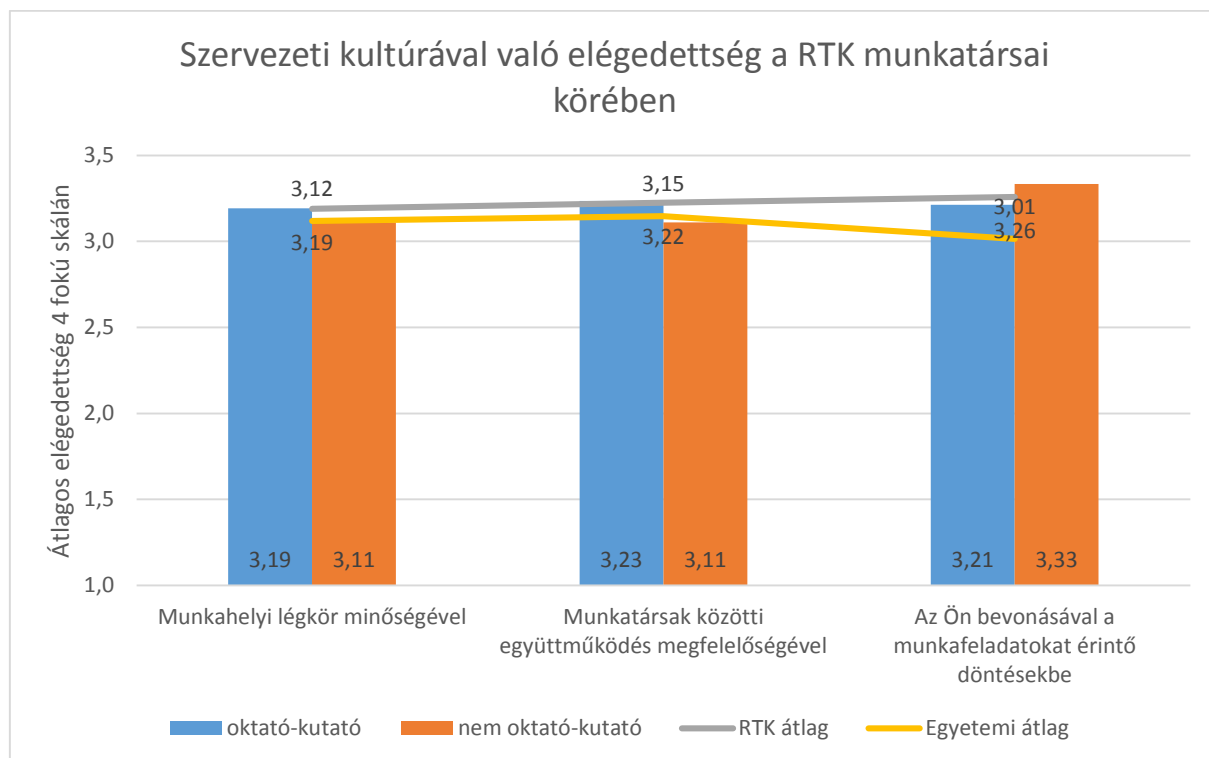
A fenti diagramról leolvasható értékek alapján megállapítható, hogy az Egyetemmel, mint munkahellyel kapcsolatban a Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar munkatársainak elégedettsége magasabb az egyetemi átlagnál (87,5%), a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedők a legelégedettebbek, átlagosan 90,5%-ban.

Rendészettudományi Kar

A Rendészettudományi Karról a dolgozói elégedettségmérést az ott dolgozók 33%-a, összesen 60 fő töltötte ki, illetve küldte vissza, ami a beérkezett összes válasz 11,61%-a. A válaszadók közül 48 fő oktató/kutató, 10 fő nem oktató/kutató, 2 fő pedig nem jelölte meg egyetemi munkakörét.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra



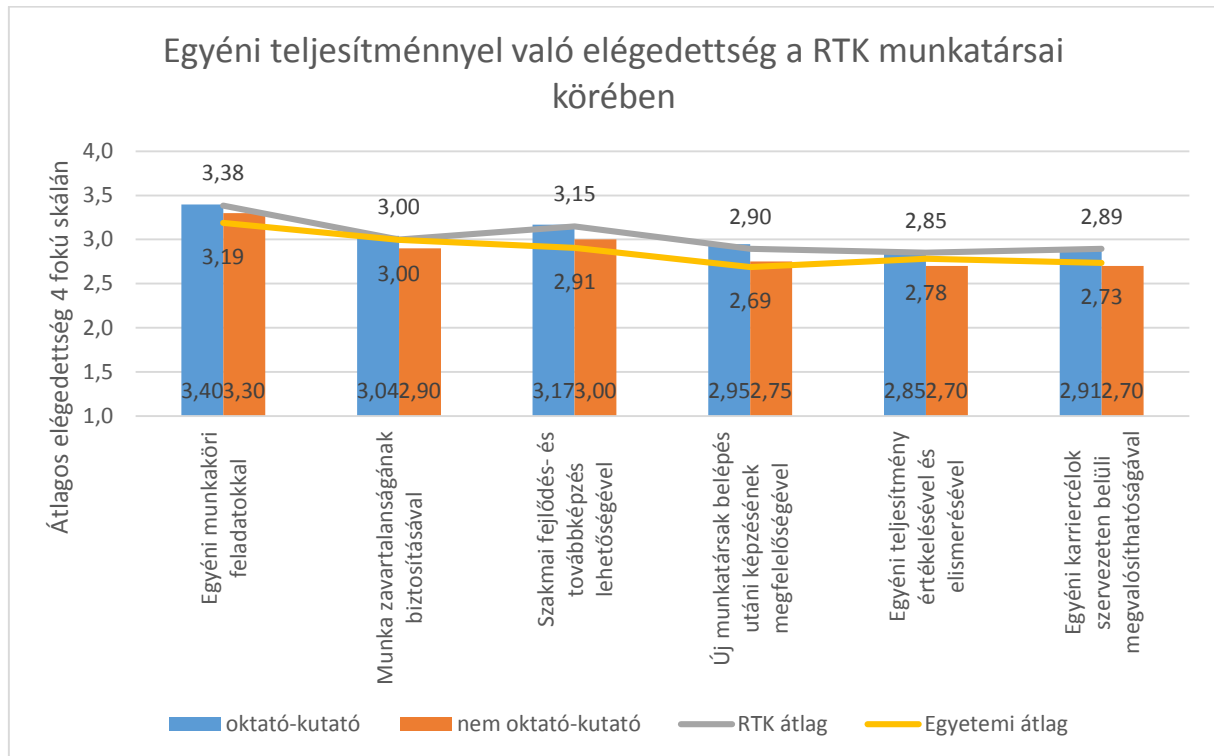
34. diagram Szervezeti kultúrával való elégedettség az RTK munkatársai körében

A szervezeti kultúra témakörön belül vizsgált 3 kérdés alapján 1-től (egyáltalán nem) 4-ig (teljes mértékben) terjedő elégedettségmérő skálán a válaszadók közül az első két kérdésre vonatkozóan az oktató/kutató státuszú válaszadók elégedettsége bizonyult magasabbnak, azonban az összes érték jóknak mondható. A válaszadó oktatók/kutatók közül a hely légkörével 79,8%-os, illetve a személyes bevonással a munkafeladatokat érintő döntésekbe 80,3%-os az átlagos elégedettség, míg a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével 80,9%.

Az egyéb státuszban tevékenykedő válaszadók a munkahely légkörével, illetve a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével kapcsolatban átlagosan 77,8%-ban-, míg a személyes bevonással a munkafeladatokat érintő döntésekbe kapcsolatos területtel átlagosan 83,3%-ban elégedettek.

2016-ban a témakörrel kapcsolatban a válaszadók többen jelezték, hogy a szervezeti kultúra egy lényeges aspektusa, a közösségteremtés és a kapcsolattartás normarendszere kevésbé jelenik meg. Ez a két terület idén az első két kérdésben jelenik meg, melyekkel kapcsolatban az elégedettség jóknak mondható. Összehasonlítva az RTK-n a szervezeti kultúrával kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében jobbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

1.2. Egyéni teljesítmény



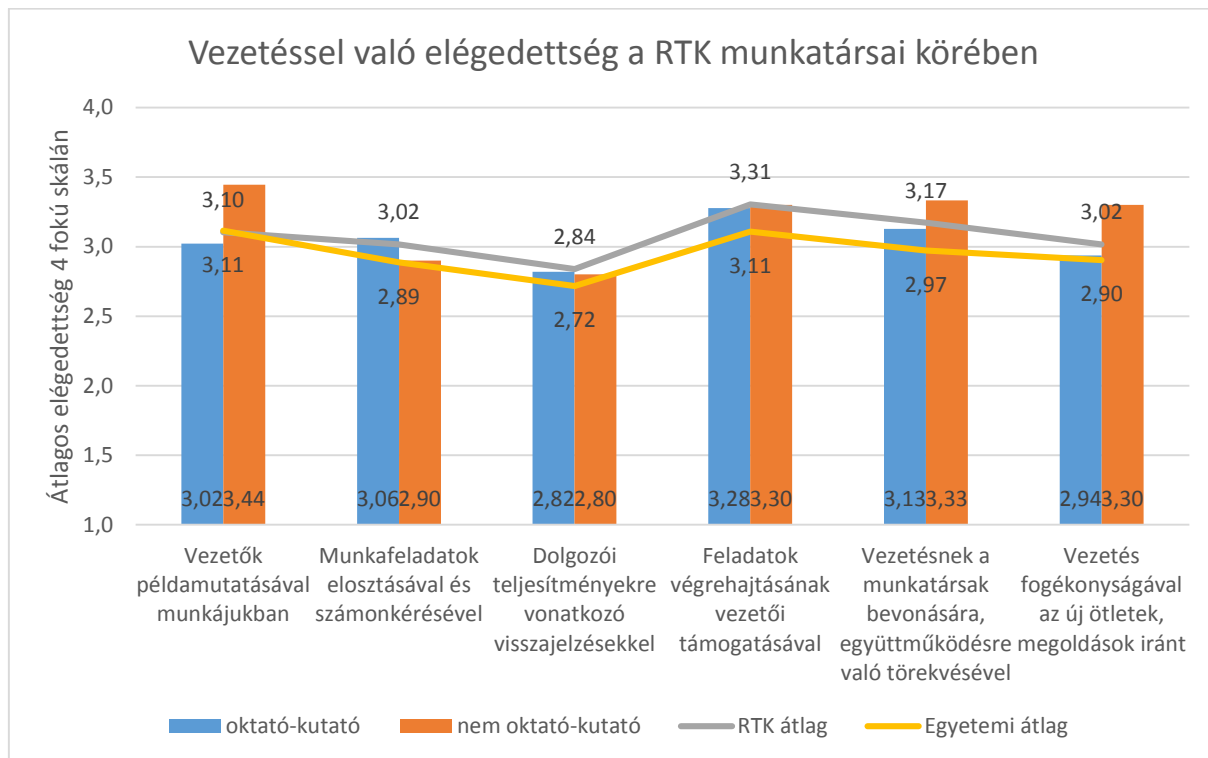
35. diagram Egyéni teljesítménnyel való elégedettség az RTK munkatársai körében

Az egyéni teljesítmény témakörben értékelt 6 kérdésre az oktató/kutató, valamint egyéb státuszban dolgozó válaszadók véleménye jelentősen eltérő volt a különböző kérdések esetében – az oktató/kutató munkakörben dolgozók az összes kérdés esetén elégedettebbek, mint az egyéb státuszban dolgozó munkatársak.

Mind a két csoport válaszadói által az egyéni munkaköri feladatokkal való elégedettség volt a legmagasabb (oktatók/kutató: 85%; más státusz: 82,5%). Az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével, illetve a karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával kapcsolatosan volt a legalacsonyabb az elégedettség (oktatók/kutatók: 71,4%/72,8%; más státusz: 67,5%/67,5%).

A 2016. évi értékelés során a Rendészettudományi Kar válaszadói közül a válaszadók 72%-a tartotta az egyéni teljesítmény témakört lehetőséget hordozónak és senki sem jelölte veszélyt, kudarcot hordozónak. A kérdőív fejlesztéséből adódóan az idej mérés eredményei alapján nem lehet kijelenteni, hogy bizonyos kérdések esetében az egyéni teljesítmény témakörön belüli egyes kérdések területeivel való elégedettség romlott vagy javult-e, azonban kijelenthetjük, hogy a munkaköri feladatokkal való elégedettség jónak mondható, míg a két, gyengébb elégedettséget mutató területtel - esetleg még az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelőségével - a jövőben a Karon foglalkozni szükséges.

1.3. Vezetés



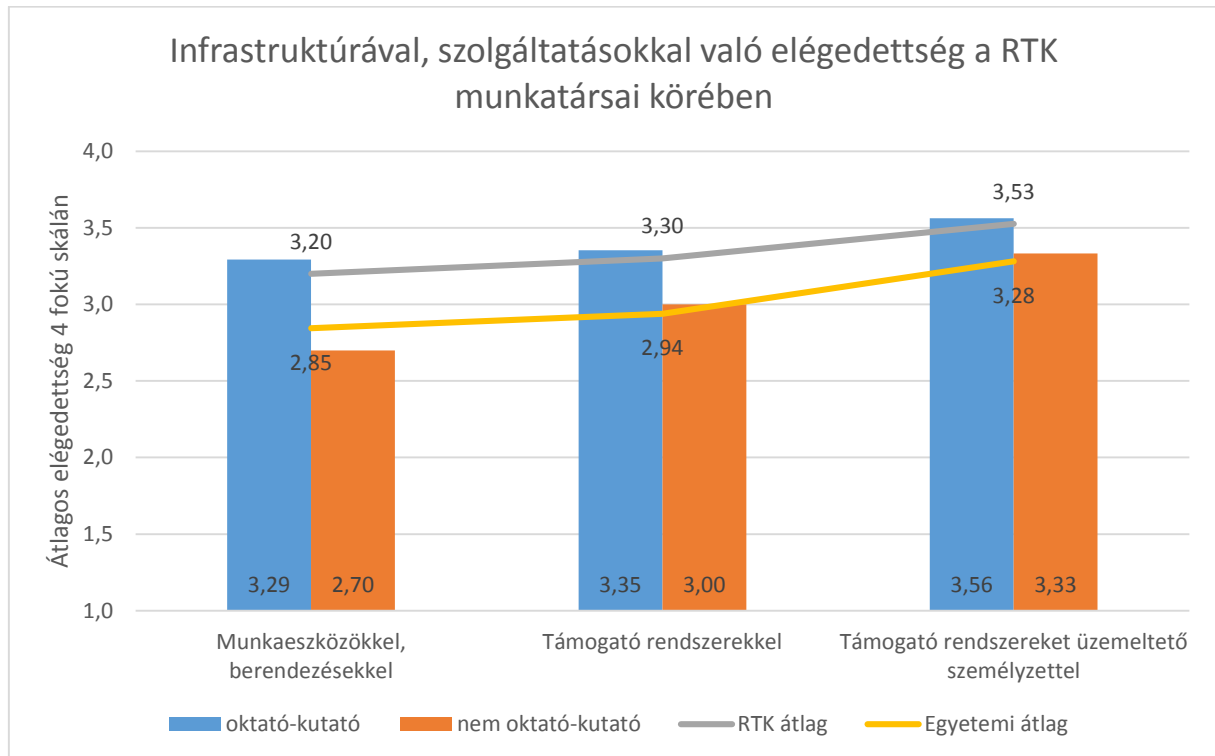
36. diagram Vezetéssel való elégedettség az RTK munkatársai körében

A vezetéssel való elégedettség a válaszadók körében jónak mondható: az oktató/kutató munkakörben tevékenykedő kollégák átlagos elégedettsége a 2. és 3. kérdés esetén volt némileg magasabb. A más státuszban dolgozó kollégák esetében ez a különbség – különösen az első és az utolsó kérdés esetén már magasabb. Az RTK-n összességében leginkább a feladatok végrehajtásának vezetői támogatásával (82,6%) és a vezetésnek a munkatársak bevonására, együttműködésre való törekvésével (79,3%), míg a legkevésbé a dolgozói teljesítményre vonatkozó visszajelzésekkel vannak megelégedve (oktatók/kutatók: 70,5, más státusz: 70%).

Jelentős különbség figyelhető meg az oktató/kutató és az egyéb munkakörben dolgozó kollégák elégedettsége között két kérdés esetében: a vezetők példamutatásával, illetve az új ötletek iránti fogékonyságával kapcsolatosan. Előbbi kérdés esetében a különbség 10,6%, utóbbi esetén 9%.

A vezetés témakörrel kapcsolatban 2016-ban pozitív szöveges visszajelzések érkeztek, ezek tükröződnek az idei eredményeken is. Összehasonlítva az RTK-n a vezetéssel kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében jobbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

1.4. Infrastruktúra

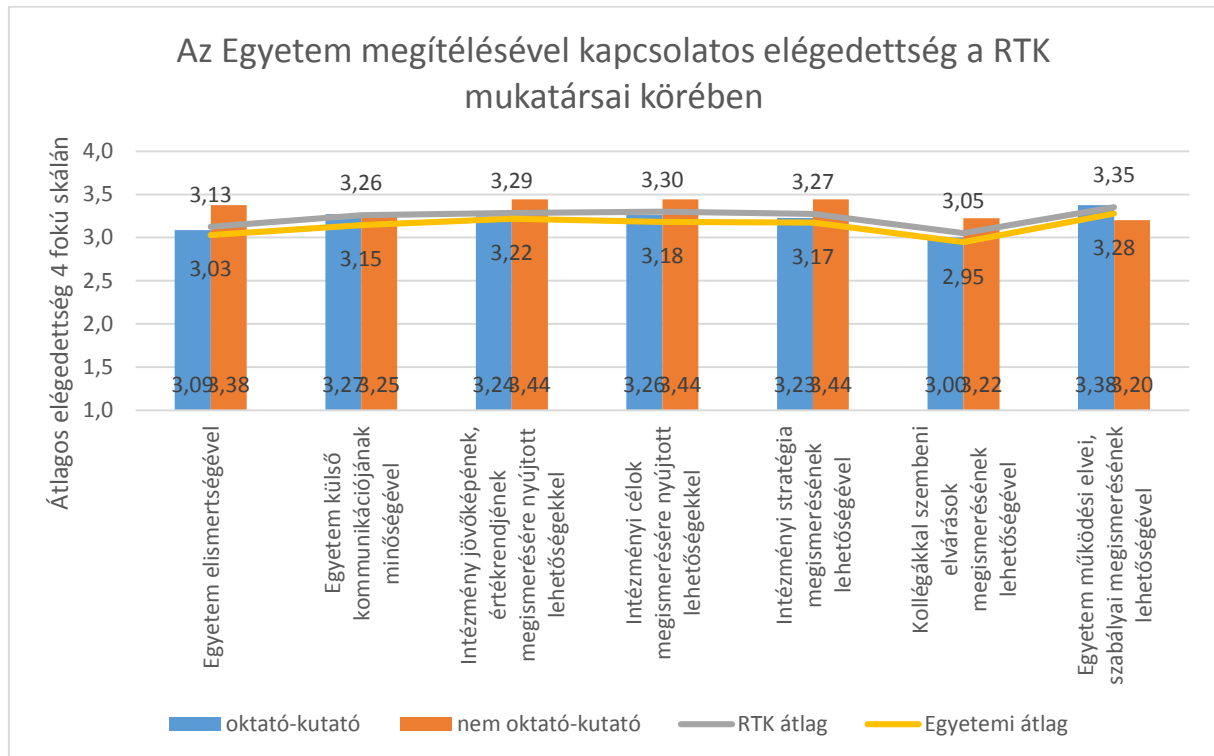


37. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való elégedettség az RTK munkatársi körében

2016-ban a felmérés négy területe közül az infrastruktúra területét értékelték a válaszadók a leggyengébbnek. Idén a témakörrel kapcsolatosan a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel való elégedettség volt a legmagasabb, (89%/83,3%), míg a munkaeszközökkel, berendezésekkel kapcsolatos a leggyengébb (82,3%/67,5%). Ez utóbbi terület esetén volt az elégedettség értéke leginkább eltérő a különböző státuszú válaszadók között: ahogy az összes kérdés esetén, itt is az oktatók/kutatók elégedettsége magasabb.

Összehasonlítva az RTK-n az infrastruktúrával, szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében jobbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

1.5. Egyetem megítélés



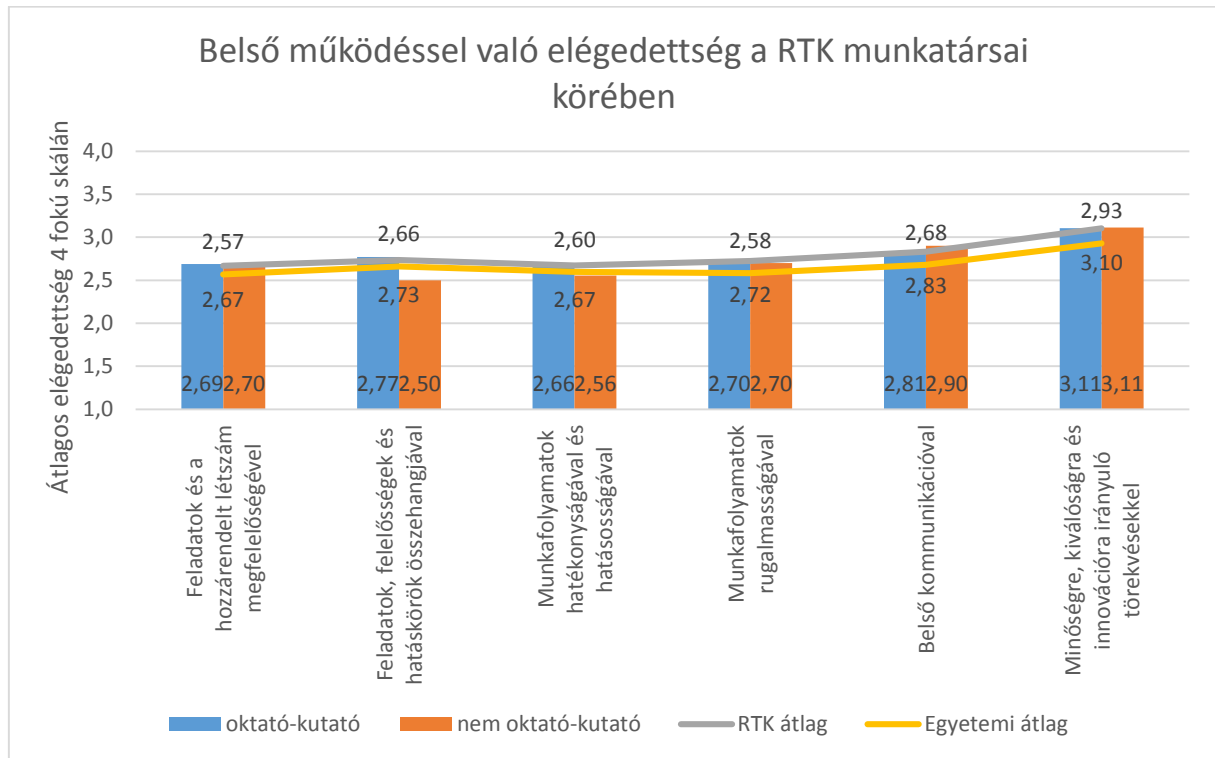
38. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség az RTK munkatársai körében

A 2018-ban új értékelendő témaként felvetett Egyetem megítélése területén a karról érkezett válaszok alapján az Egyetem megítélése jónak mondható. A 3 leginkább pozitív visszajelzéseket nyert terület:

- az intézmény jövőképe, értékrendjének megismerhetősége (oktatók/kutatók: 81%, más státusz: 86%),
- az intézményi célok (oktatók/kutatók: 81,5%, más státusz: 86%),
- a stratégiai célok (oktatók/kutatók: 81,5%, más státusz: 86%).

Ahogy az a diagramról is látszik, a legtöbb kérdés esetén nincs jelentős különbség a kitöltők értékelései között, ha státusz szerint vizsgáljuk őket, az oktató/kutató státuszban dolgozó kollégák két témakör esetén – 2. és 7. kérdés – elégedettebbek az egyéb státuszban tevékenykedő kollégáknál. A területtel kapcsolatos elégedettséget azonban jónak ítélnéljük, a leggyengébbre értékelt, kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségével való elégedettséget vizsgáló kérdés is 75%-os elégedettséget ért el a gyengébb értékelést adó - oktató/kutató státuszú - válaszadóktól. Összehasonlítva az RTK-n az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében jobbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

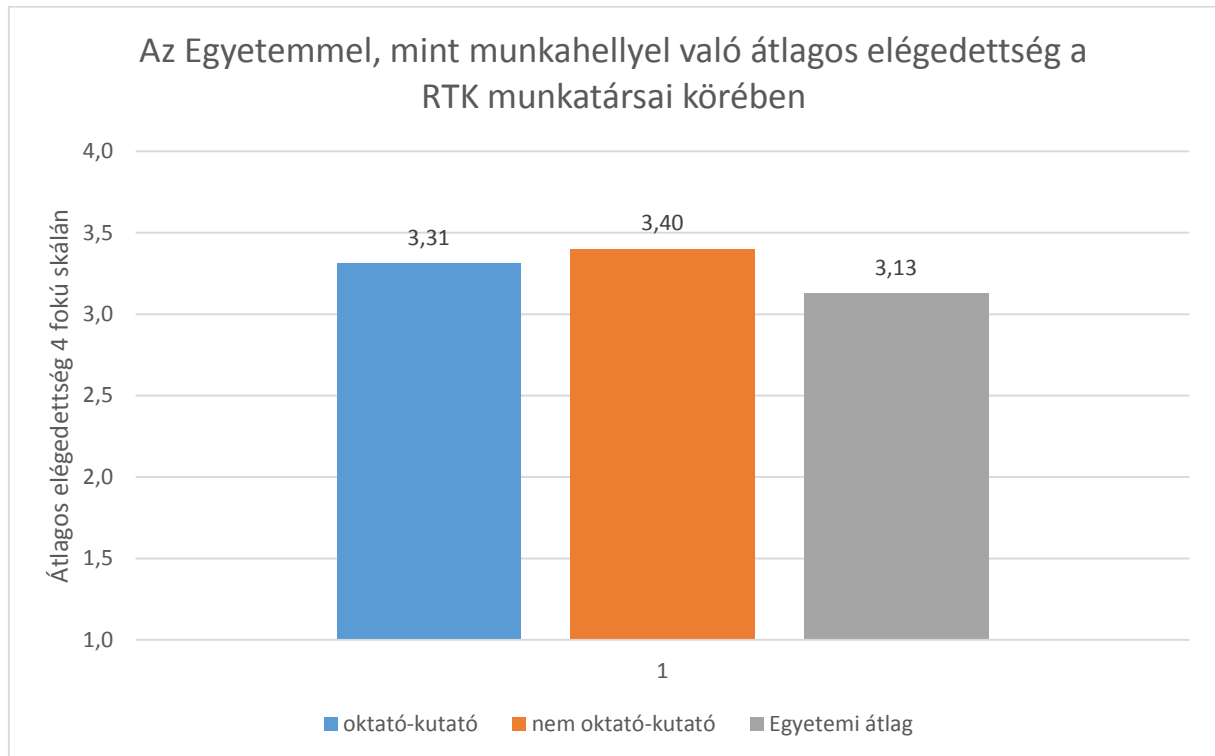
1.6. Belső működés



39. diagram Belső működéssel való elégedettség az RTK munkatársai körében

A Rendészettudományi Kar válaszadói a vizsgált 6 terület közül a belső működéssel kapcsolatban adták a legtöbb gyenge értékelést. A terület 6 kérdése közül a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelésével foglalkozó kérdés 66,7%-os elégedettséget mutat. A témakörben két kérdés – az 1. és az 5. - esetén adtak a nem oktató/kutató válaszadók minimálisan pozitívabb visszajelzést. A legjobbra értékelt - a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel való - elégedettség mindkét státuszba tartozó csoport esetén 77,6%.

1.7. Általános elégedettség



40. diagram Az Egyetemmel, mint munkahellyel való átlagos elégedettség az RTK munkatársai körében

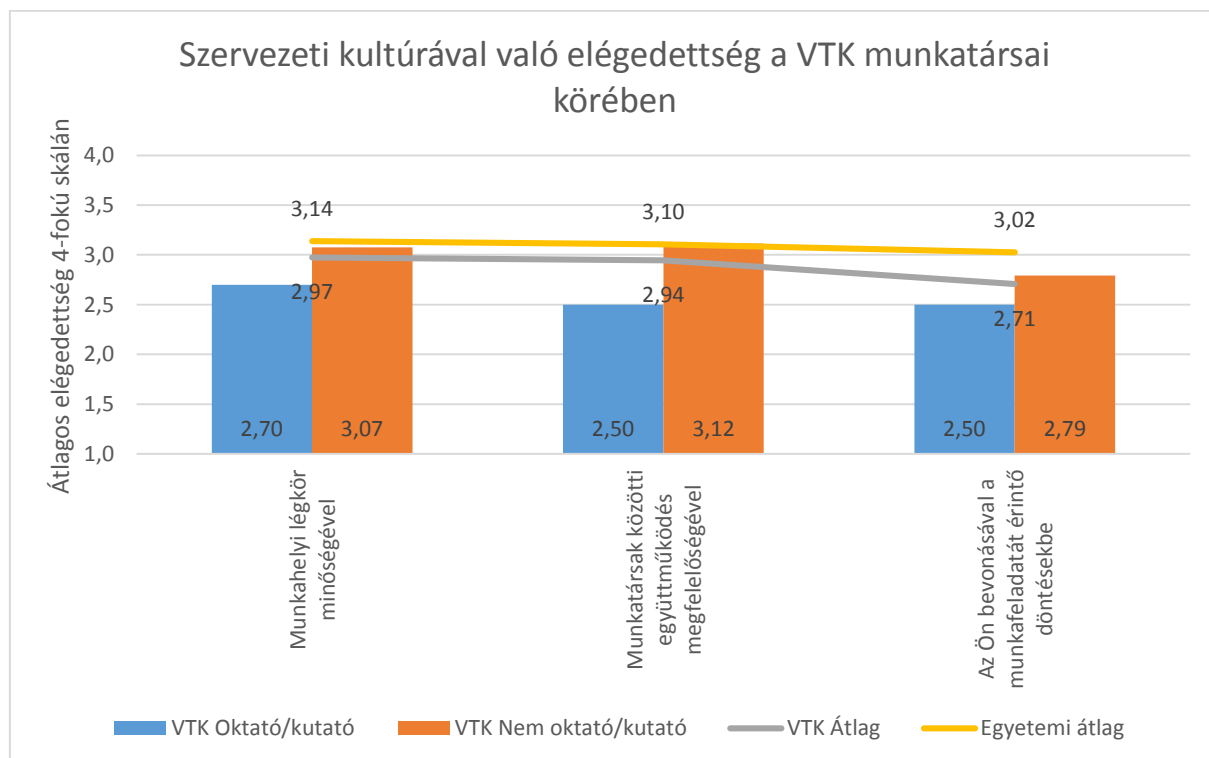
A Rendészettudományi Karral való átlagos dolgozói elégedettség átlagosan oktatók/kutatók esetén 4,7%-kal, nem oktató/kutató esetén 6,9%-kal haladja meg az egyetemi átlagot (78,1%).

Víztudományi Kar

A Víztudományi Karról a dolgozói elégedettségmérést összesen 44-en töltötték ki, amely az összes visszaérkezett válasz 8,51%-át teszi ki. A válaszadók 29%-a oktató/kutató státuszban, 71%-a egyéb státuszban tevékenykedik a Karon.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra

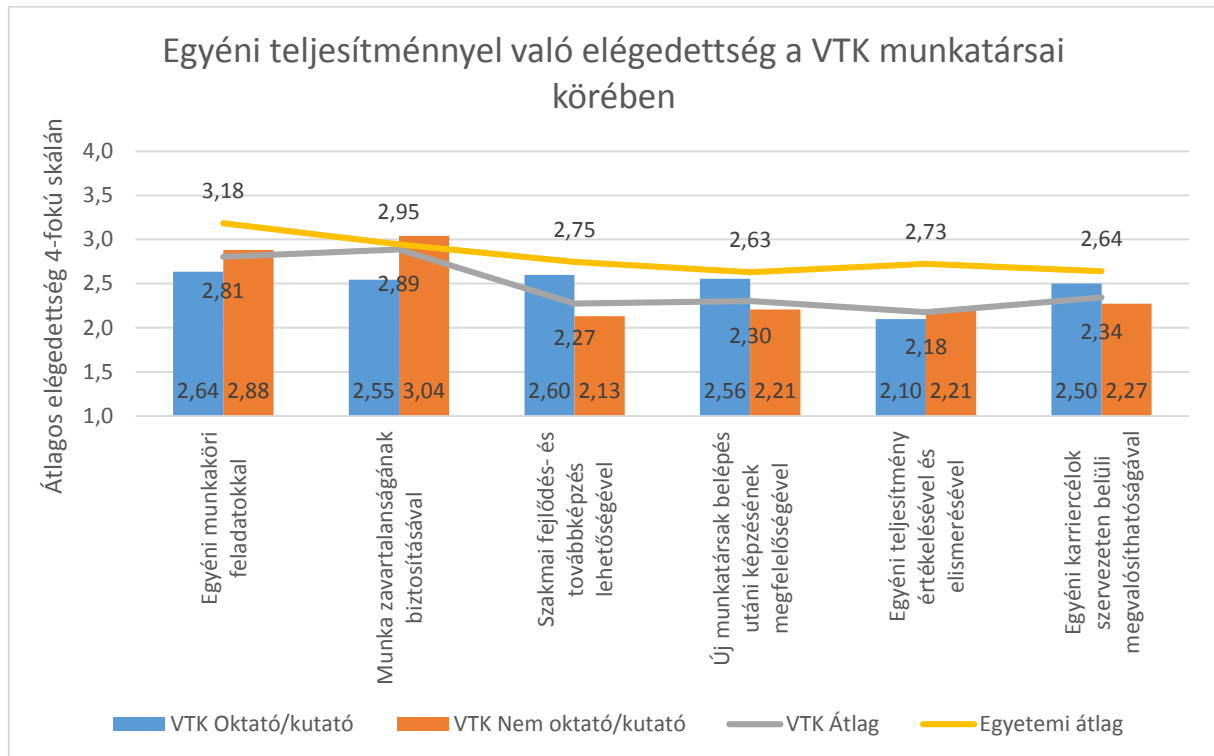


41. diagram Szervezeti kultúrával való elégedettség a VTK munkatársai körében

A vizsgált témakörben a válaszadók értékelése alapján a nem oktató/kutató munkakörben tevékenykedő válaszadók elégedettsége minden kérdésnél nagyobb volt. A vizsgált 3 kérdés alapján a válaszadók a munkahelyi légkör minőségével (73%), és a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével (72%) a legelégedettebbek a személyek bevonásával a munkafeladatokat érintő döntésekbe pedig a legkevésbé (67%). Általánosságban véve a válaszadók megfelelőnek ítélik a szervezeti kultúrát.

A Víztudományi Kar egy éves működésre tekinthet vissza, így ez alkalommal történt először elégedettségi felmérés a karon. Összehasonlítva az VTK-n a szervezeti kultúrával kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében alacsonyabbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

1.2. Egyéni teljesítmény

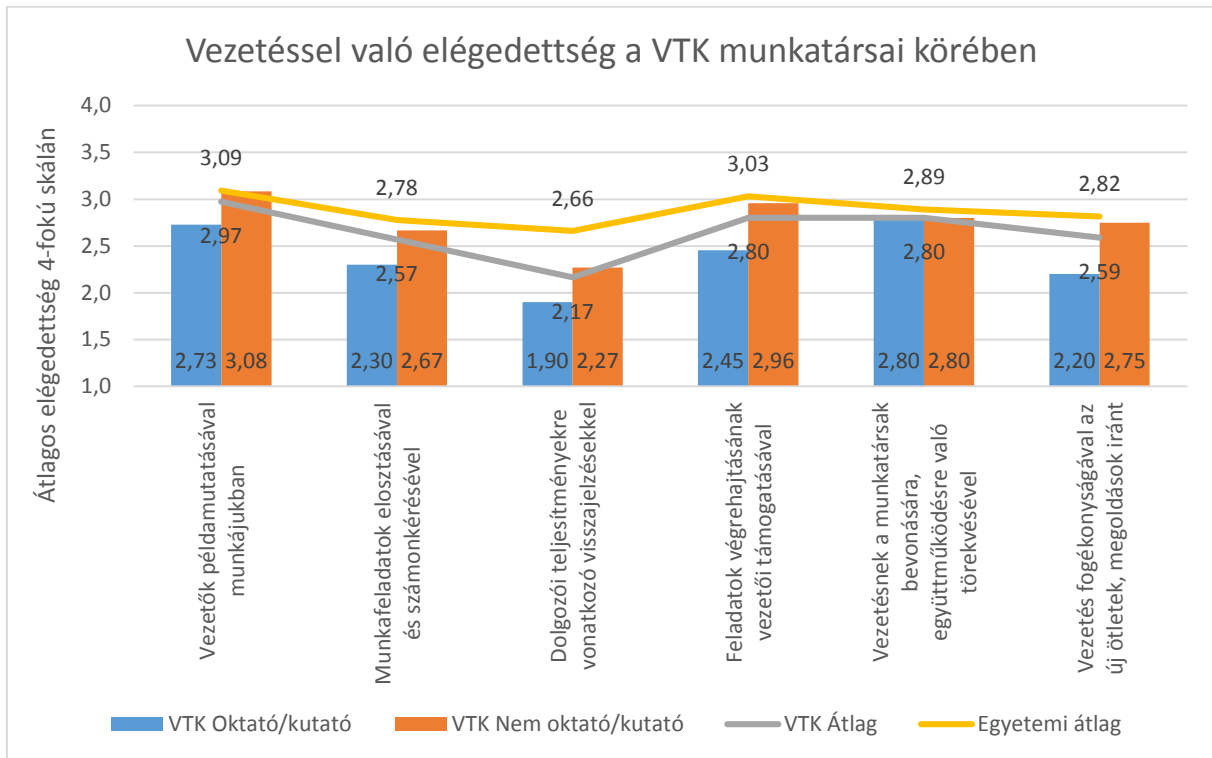


42. diagram Egyéni teljesítménnyel való elégedettség a VTK munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók a témakör 2. kérdésére adták a legjobb eredményeket: az oktató/kutató munkakörű válaszadók átlag 66%-ban, míg más munkakörben tevékenykedő válaszadók átlag 72%-ban elégedettek a munka zavartalanságának biztosításával, ami jónak mondható. Ezt követi az egyéni munkaköri feladatokkal kapcsolatos elégedettség (oktatók/kutatók: 66%, más munkakör: 72%), a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével kapcsolatos elégedettség (oktatók/kutatók: 65%, más munkakör: 53%), az új munkatársak belépése utáni képzésének megfelelőségével kapcsolatos elégedettség (oktatók/kutatók: 64%, más munkakör: 53%). Az egyéni teljesítmény témakörén belül a két leggyengébbre értékelt terület az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével (55%), valamint a karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával kapcsolatos elégedettség (57%). Az oktató/kutató kollégák a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével, az új munkatársak belépése utáni képzésének megfelelőségével és az egyéni karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával elégedettebbek nem oktató/kutató kollégáiknál, akik a másik 3 területre vonatkozóan adtak pozitívabb választ. Ez a területet fejlesztendőnek értékelendő.

Összehasonlítva az VTK-n az egyéni teljesítménnyel kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében alacsonyabbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

1.3. Vezetés

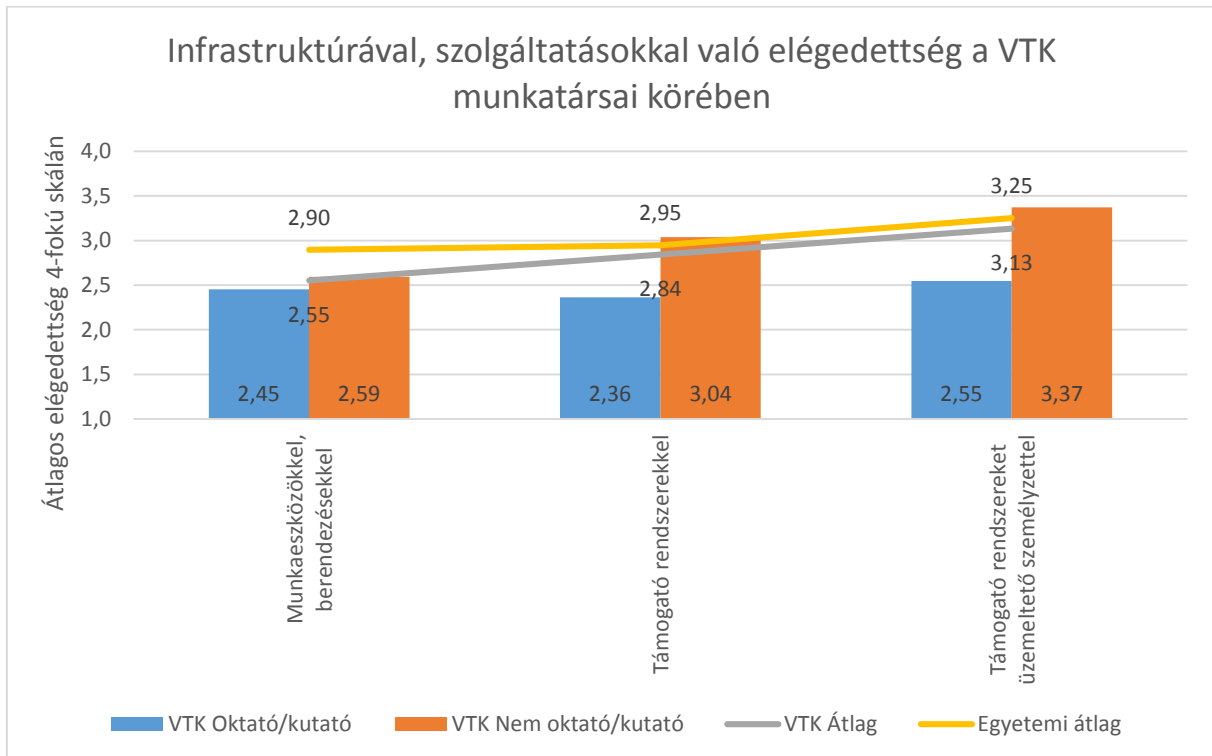


43. diagram Vezetéssel való elégedettség a VTK munkatársai körében

Legjobbnek a vezetői példamutatást (73%), a feladatok végrehajtásának vezetői támogatását és a vezetésnek a munkatársak bevonására, együttműködésére való törekvését (70 – 70%), illetve a vezetés fogékonyságát az új ötletek, megoldások iránt (75%) ítélték meg a kitöltők. Leggyengébbnek a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzéseket (54%), illetve a munkafeladatok elosztását és számonkérését (64%) és a vezetés fogékonyságával az új ötletek, megoldások iránt (65%) értékelték a kar polgárai. E három utóbbi területen tehát mindenképpen fejlődni kell. A nem oktató/kutató munkakörben dolgozók általában elégedettebbek voltak kollégáikénál.

Összehasonlítva az VTK-n a vezetéssel kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében alacsonyabbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

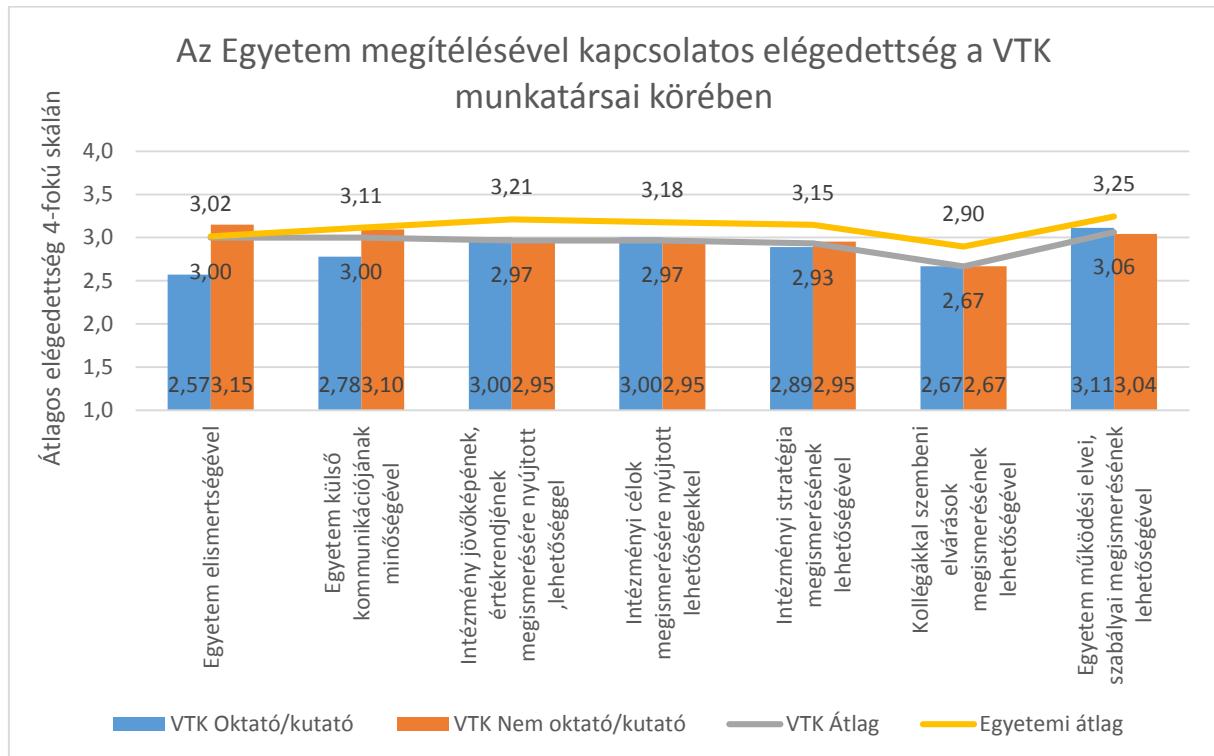
1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások



44. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való elégedettség a VTK munkatársai körében

A nem oktató/kutató munkakörben dolgozók elégedettsége lényegesen jobb volt más beosztásban dolgozó kollégáikénál. Általánosságban jellemző, hogy a munkaeszközökkel, berendezésekkel (65%), támogató rendszerekkel (72%) kapcsolatos elégedettség nem túl jó. A támogató rendszereket üzemeltető személyzettel a leginkább elégedettek a kar polgárai (79%) ezen a területen, de itt a legnagyobb az eltérés az oktató/kutató (64%) és a nem oktató/kutató (84%) munkatársak elégedettsége között. Összehasonlítva az VTK-n az infrastruktúrával, szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében alacsonyabbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

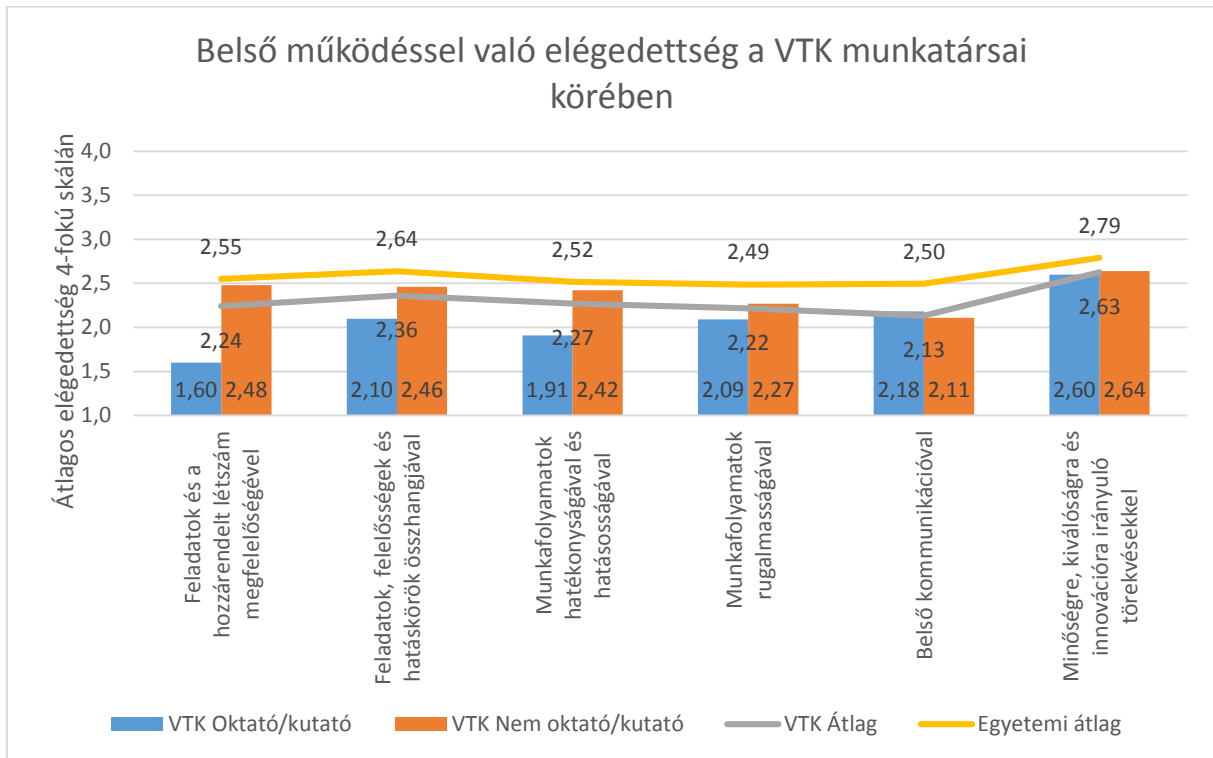
1.5. Egyetem megítélés



45. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség a VTK munkatársai körében

A munkatársak leginkább az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségével (78%), illetve az Egyetem külső kommunikációjának minőségével (77%), és az intézmény jövőképének, értékrendjének megismerésére nyújtott (75%) lehetőségekkel, legkevésbé a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségével (67%) elégedettek. Az Egyetem elismertségét a nem oktató/kutató dolgozók (79%) az oktató/kutatókénál (64%) lényegesen pozitívabbnak értékelték, hasonlóképpen az Egyetem külső kommunikációjának minőségére vonatkozóan. A nem oktató/kutató munkakörben dolgozók elégedettsége a többi területen hasonló az oktató/kutató kollégákéhoz. Összehasonlítva az VTK-n az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében alacsonyabbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

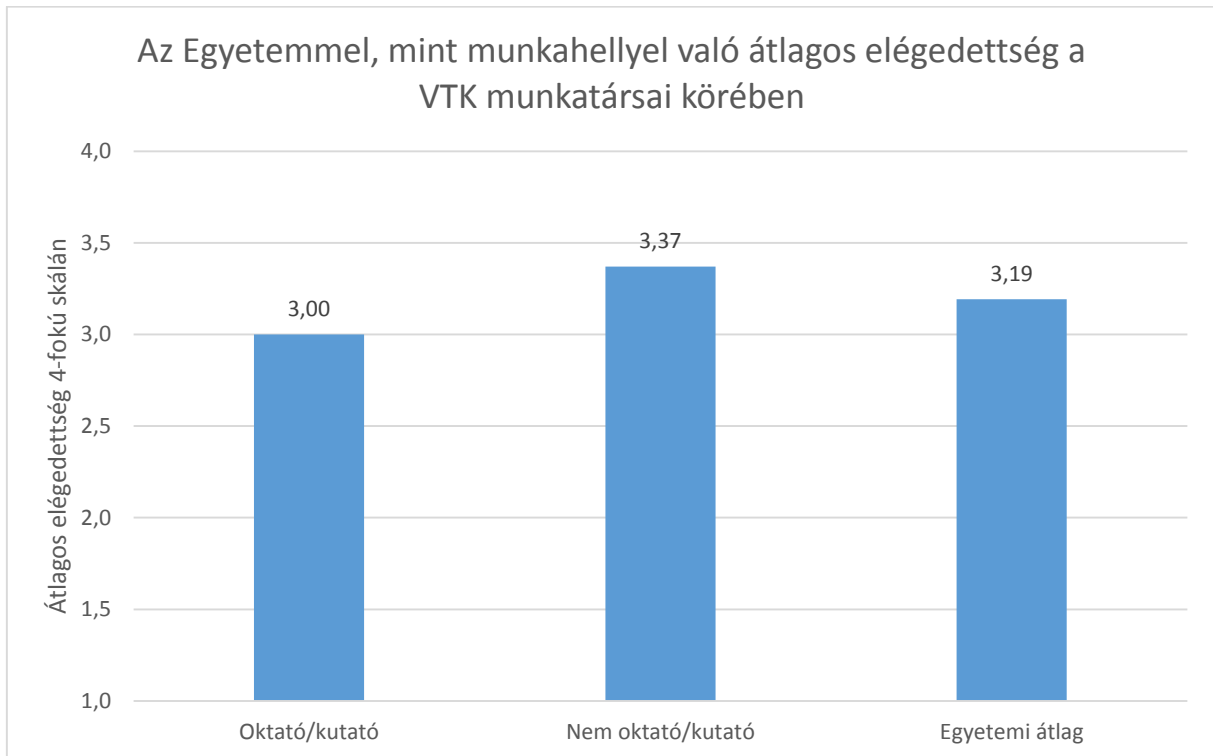
1.6. Belső működés



46. diagram Belső működéssel való elégedettség a VTK munkatársai körében

Ezen a területen a munkatársak leginkább a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel (65%), legkevésbé a belső kommunikációval (54%) elégedettek. A nem oktató munkatársak elégedettsége a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelésével, a feladatok, felelőségek és hatáskörök összhangja, a munkafolyamatok hatékonysága és hatásossága esetén lényegesen pozitívabb kollégáiknál. Az átlagos elégedettség alacsony szintje miatt ezen a területen mindenképpen fejlesztésre lesz szükség. Összehasonlítva az VTK-n az belső működéssel kapcsolatos elégedettség mértékét az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a Karon mért eredmények minden kérdés tekintetében alacsonyabbnak mondhatók, mint az egyetemi átlag.

1.7. Általános elégedettség



47. diagram Az Egyetemmel, mint munkahellyel való átlagos elégedettség a VTK munkatársai körében

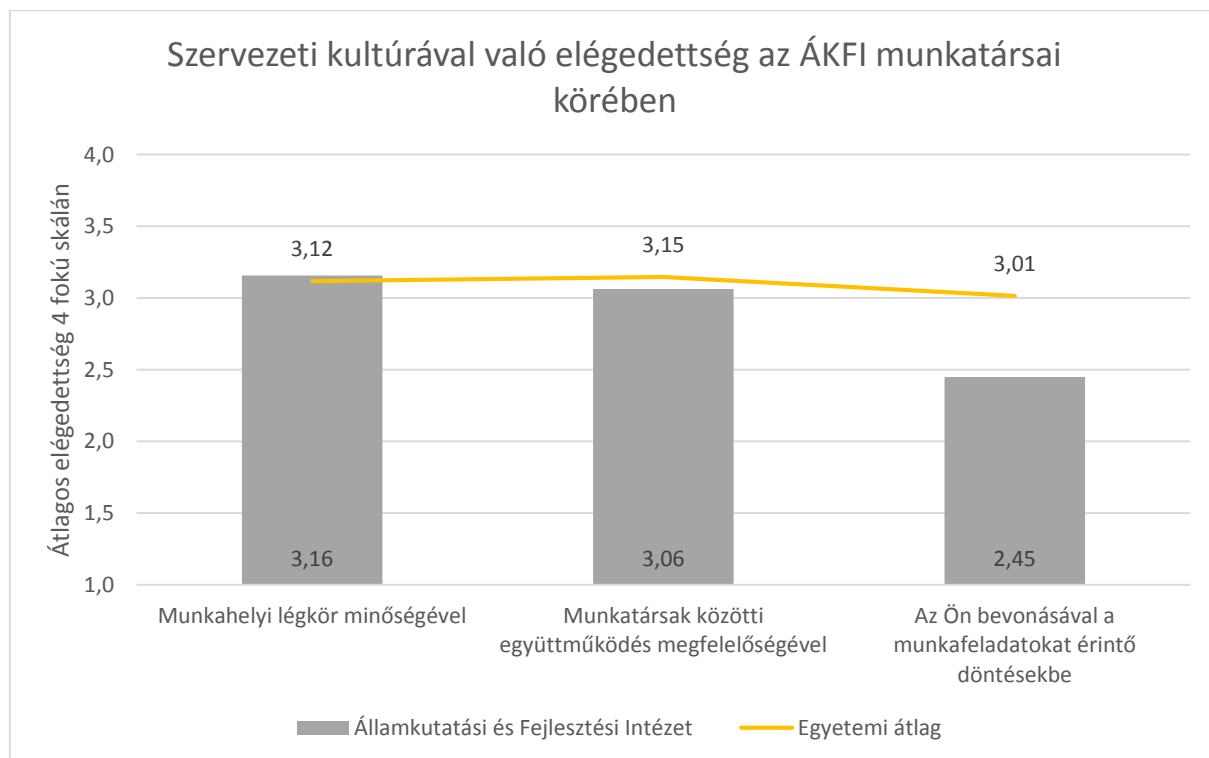
Az Víztudományi Kar válaszadóinak elégedettsége átlagosan 82%-os, mely a karok közötti összehasonlításban a második legjobb érték.

Államkutatási és Fejlesztési Intézet

Az Államkutatási és Fejlesztési Intézet dolgozói az elégedettségmérést összesen 32-en töltötték ki, amely az összes visszaérkezett válasz 6,2%-át teszi ki, amely a 2016-ban kitöltő 6 fő válaszadóhoz képest több mint ötszörös érték. Mivel a válaszadók jelentős többsége azonos státuszban tevékenykedik az Egyetemen, az anonimitás garantálásának okán az alábbi kiértékelés során státusz szerinti bontásban nem fogjuk vizsgálni a beérkezett adatokat.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra

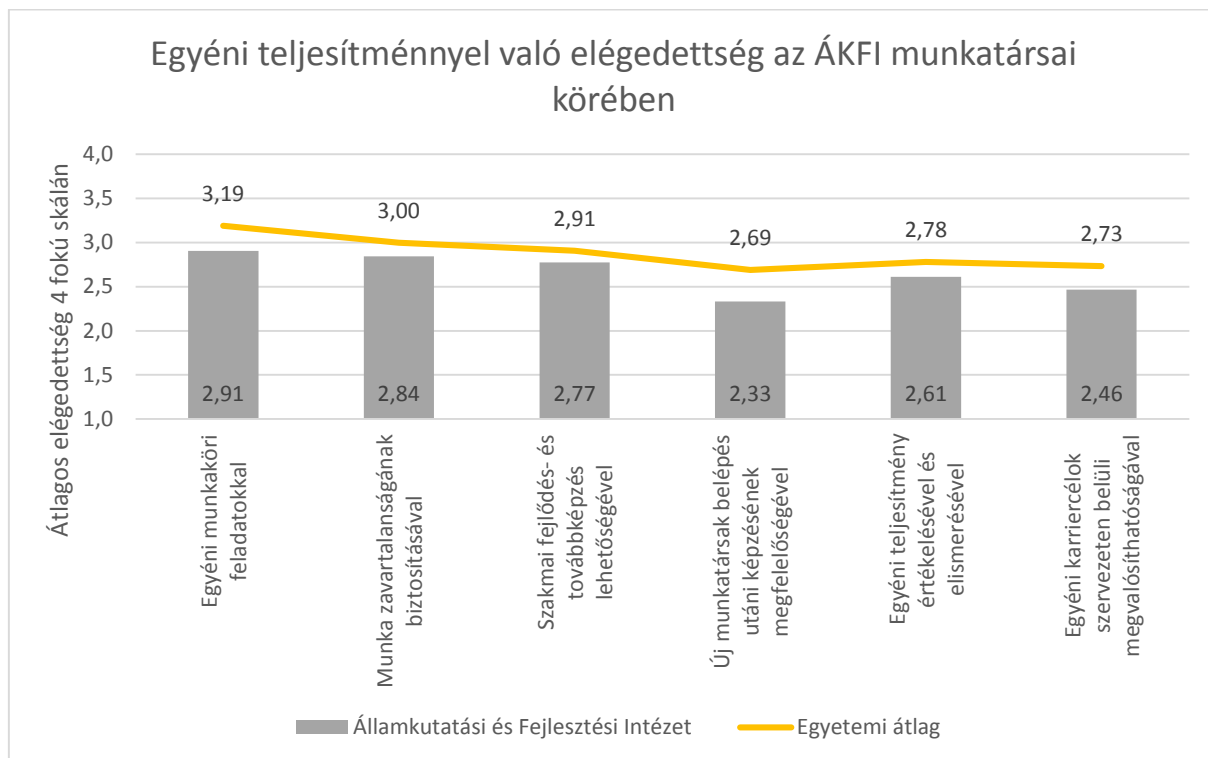


48. diagram Szervezeti kultúrával való elégedettség az ÁKFI munkatársai körében

A szervezeti kultúra témakörön belül vizsgált 3 kérdés alapján 1-4-ig terjedő skálán a válaszadók közül mind a 3 kérdés esetében 75%-nál elégedettebbek a válaszadók. A legjobb értéket a munkahelyi légkör minőségére, míg a leggyengébbet a személyes bevonásra a munkafeladatokat érintő döntésekre adták.

2016-ban az értékelés során ugyan ezt a kategóriát lehetőséget hordozónak ítélték az Intézet kitöltői, amely kijelentés az idej értékelés során is igaznak bizonyul. Összehasonlítva az ÁKFI-n a szervezeti kultúrával való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az Intézetben mért értékek némileg elmaradnak az egyetemi átlagtól.

1.2. Egyéni teljesítmény

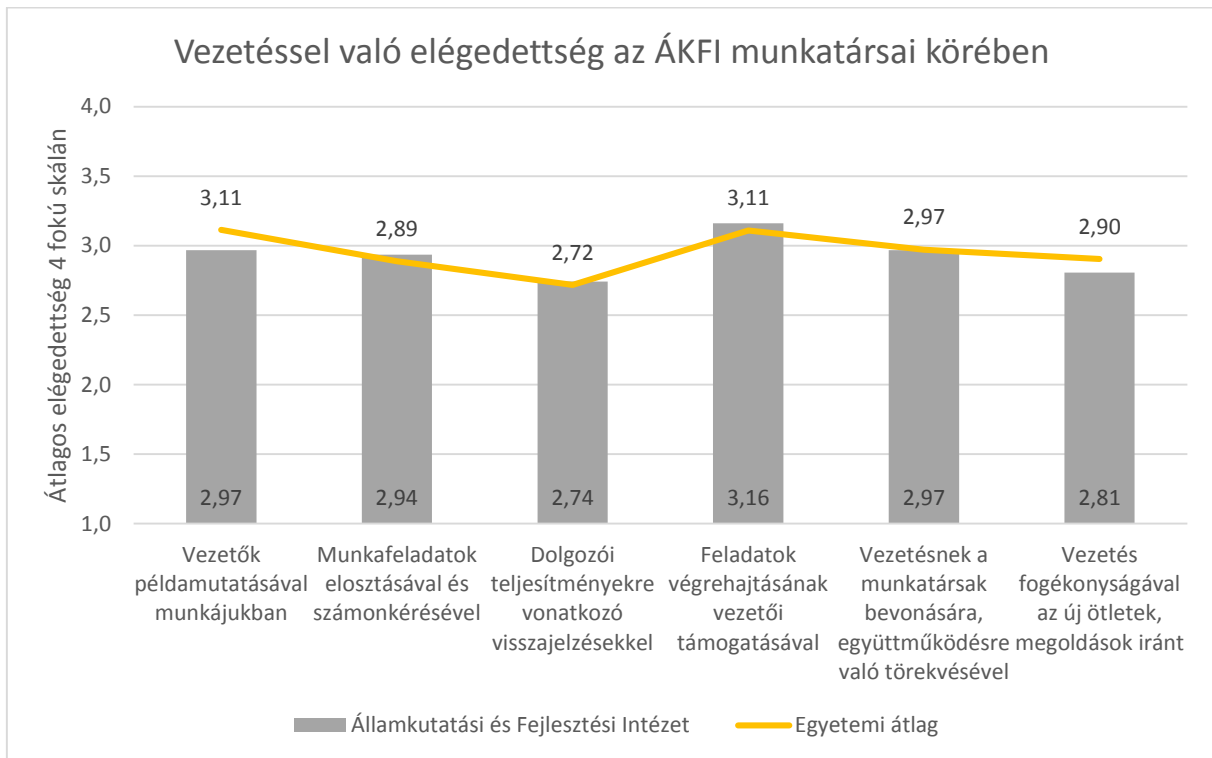


49. diagram Egyéni teljesítménnyel való átlagos elégedettség az ÁKFI munkatársai körében

Az egyéni teljesítmény témakörben értékelt 6 kérdés többségére az Intézet válaszadói 75%-nál gyengébb elégedettséget jelöltek. A területen a legjobb értékelést az egyéni munkaköri feladatokkal való elégedettség kapta (átlag 72,8%), ezt követte a munka zavartalanságának biztosításával kapcsolatos elégedettség (átlag 71%), valamint a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével kapcsolatos elégedettség (átlag 69,3%). A terület leggyengébb értékelését az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelőségével kapcsolatos elégedettség érte el, a válaszadók átlagosan 58,3%-ban elégedettek ezzel.

Összehasonlítva az ÁKFI-n az egyéni teljesítménnyel való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az Intézetben mért értékek elmaradnak az egyetemi átlagtól.

1.3. Vezetés

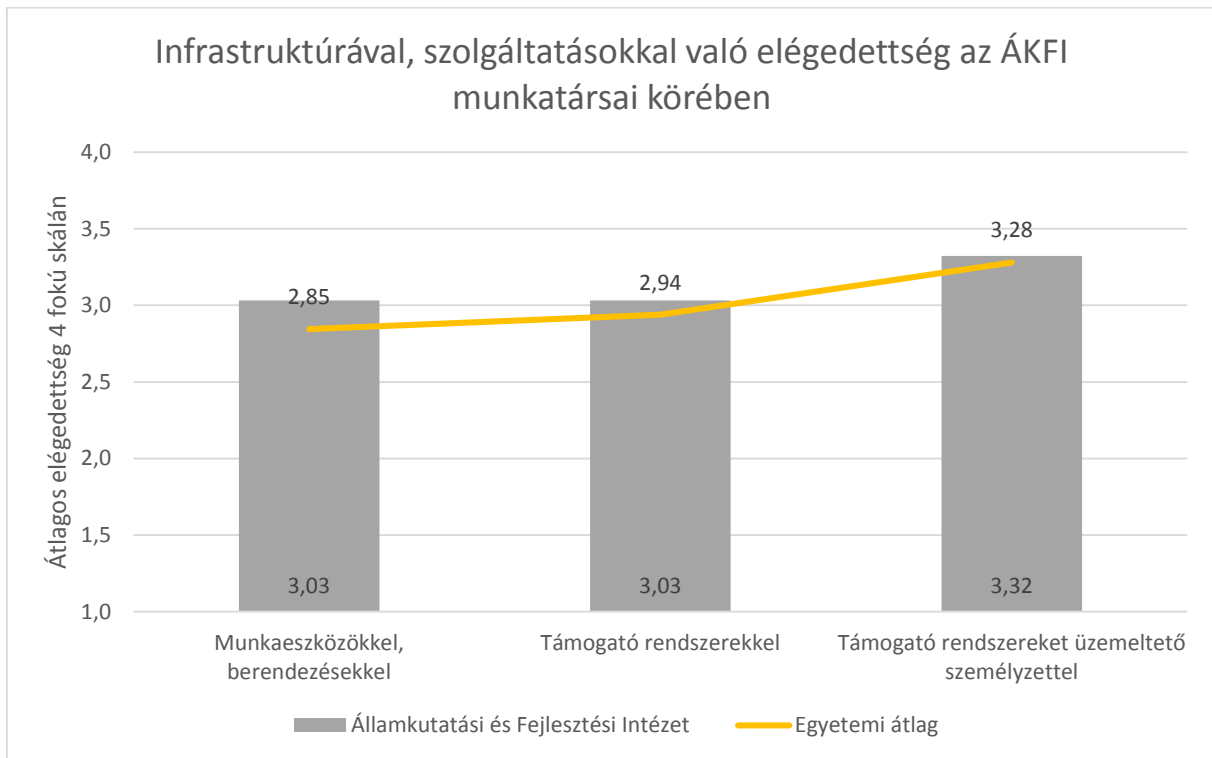


50. diagram Vezetéssel való elégedettség az ÁKFI munkatársai körében

A vezetés területén a válaszadók leginkább a feladatok végrehajtásának vezetői támogatásával elégedettek (79%). A kitöltők azonos mértékben elégedettek a további két erősebbre értékelt területtel: a vezetők példamutatásával a munkájuk során, valamint a vezetésnek a munkatársak bevonására, együttműködésre való törekvésével (74,3%). Ezt követi a munkafeladatok elosztásával és számonkérésével kapcsolatos elégedettség (73,5%). A válaszadók legrosszabbra a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzéseket értékelték, ezzel kapcsolatban az átlagos elégedettség 68,5%-os.

Összehasonlítva az ÁKFI-n a vezetéssel való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az Intézetben mért értékek közel megegyeznek az egyetemi átlaggal.

1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások

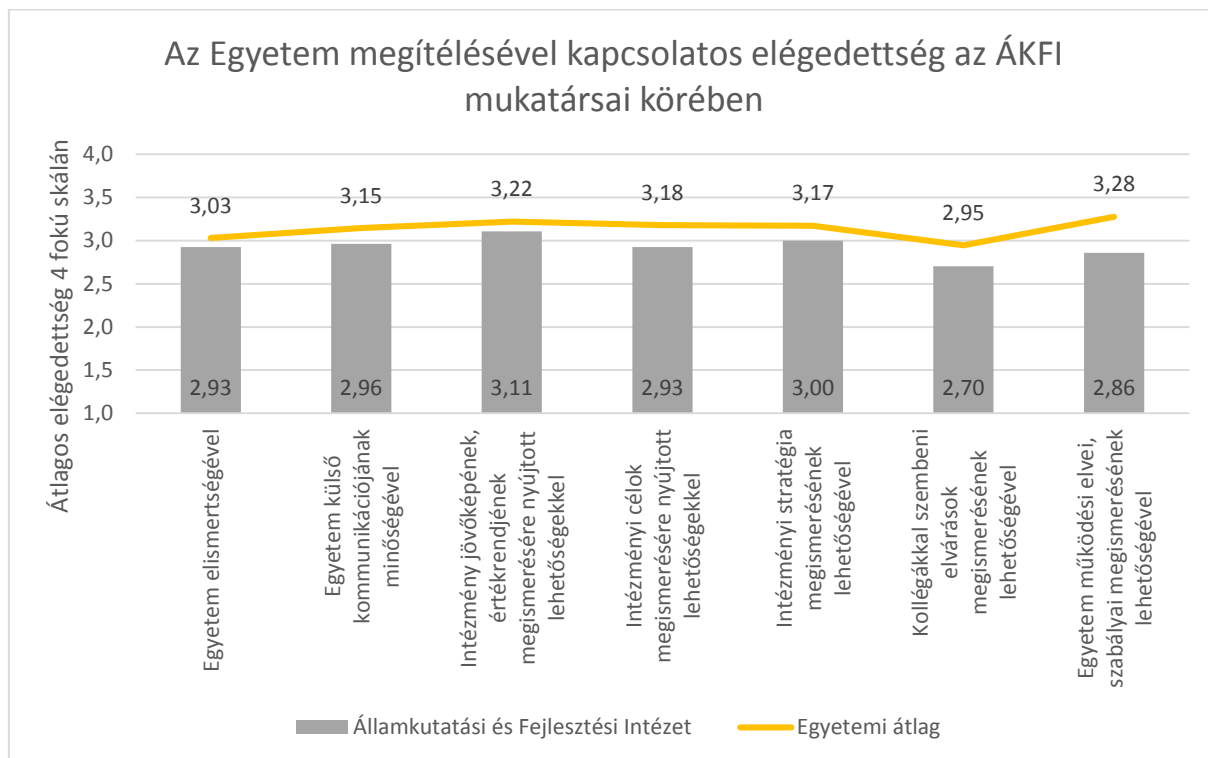


51. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való átlagos elégedettség az ÁKFI munkatársai körében

A válaszadók az infrastruktúra, szolgáltatások témakörben a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel kapcsolatban adták a legpozitívabb visszajelzéseket (83%). A munkaeszközökkel berendezésekkel, valamint a támogató rendszerekkel kapcsolatos elégedettség egyező mértékű, átlagosan 75,8%-os.

A 2016. évi értékelés során az Intézet kitöltői ezt a területet gyengének és fejlesztendőnek ítélték, amely az idei évi válaszok alapján javulást mutat. Minden vizsgált kérdés esetén elérte az ÁKFI munkatársainak átlagos elégedettsége a 75%-ot, ebből adódóan az infrastruktúra, szolgáltatások terület inkább megfelelőnek ítéltető.

1.5. Egyetem megítélés



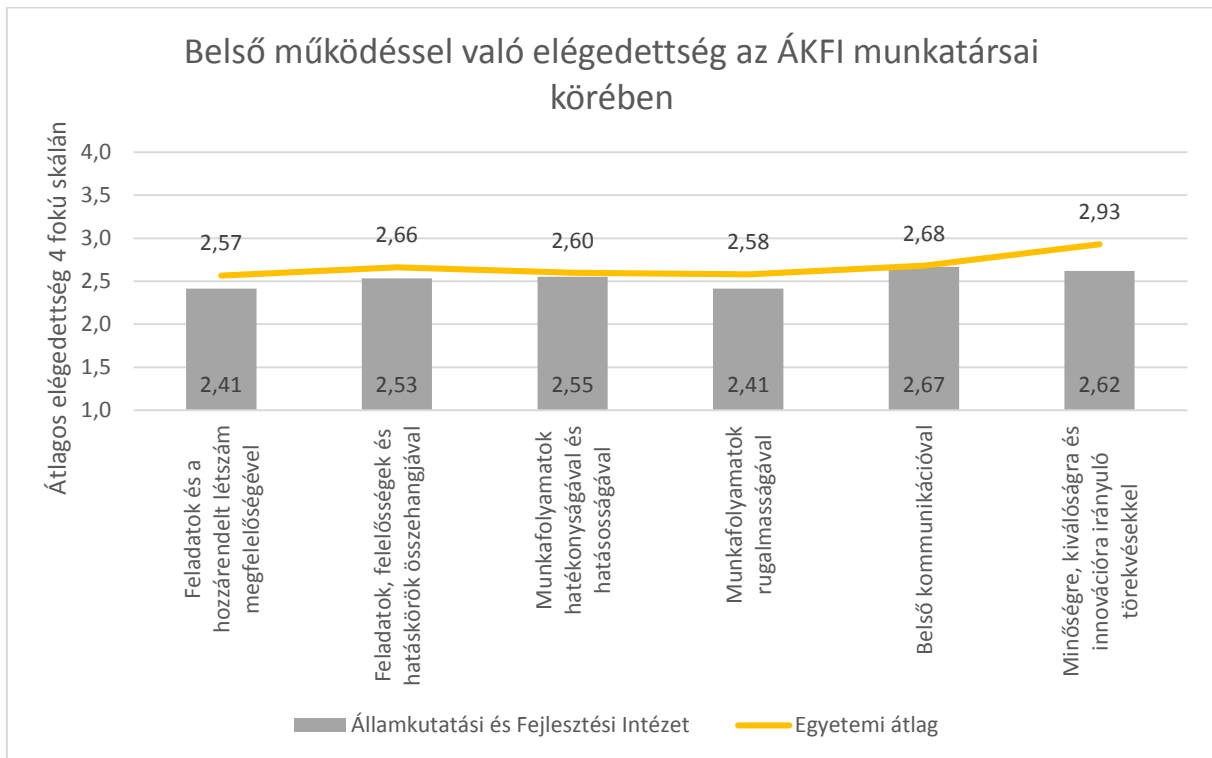
52. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos átlagos elégedettség az ÁKFI munkatársai körében

A 2016. évi kérdőív témái a 2018. évi felmérésben kiegészítésre kerültek 2 új témakörrel, melyek közül az egyik az Egyetem megítélése, ezért ez nem hasonlítható össze korábbi értékeléssel.

Az Egyetem megítélését vizsgáló 7 kérdés közül az utolsóra érkezett a legtöbb pozitív visszajelzés, azaz az Intézmény jövőképe, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel a leginkább elégedettek a válaszadók, átlagosan 77,8%-ban. Ettől alig maradnak el az intézményi stratégia megismerésére nyújtott lehetőségekkel kapcsolatos elégedettség, amellyel kapcsolatban átlagosan 75%-ban elégedettek a válaszadók. A válaszadók legrosszabbra a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségét értékelték, ezzel kapcsolatban az átlagos elégedettség 67,5%-os.

Összehasonlítva az Intézeten az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettségi eredményeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy az ÁKFI munkatársainak átlagos elégedettsége e témakörben elmarad az egyetemi átlagtól.

1.6. Belső működés



53. diagram Belső működéssel való átlagos elégedettség az ÁKFI munkatársai körében

Az Egyetem belső működésének értékelésére a kérdőív 6 kérdésen keresztül vizsgálta a válaszadók véleményét. A témában adott kérdésekkel kapcsolatban az Államkutatási és Fejlesztési Intézetről a válaszadók leginkább átlagosan 66,8%-ban a belső kommunikációval, valamint a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel elégedettek, átlagosan 65,5%-os mértékben. A válaszadók a feladatok és a hozzárendelt létszám megfeleléssel, valamint a munkafolyamatok rugalmasságával a legkevésbé elégedettek, átlagosan mindössze 60,3%-ban.

Összehasonlítva az Intézeten a belső működéssel kapcsolatos elégedettségi eredményeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy az ÁKFI munkatársainak átlagos elégedettsége e témakörben elmarad az egyetemi átlagtól.

1.7. Általános elégedettség

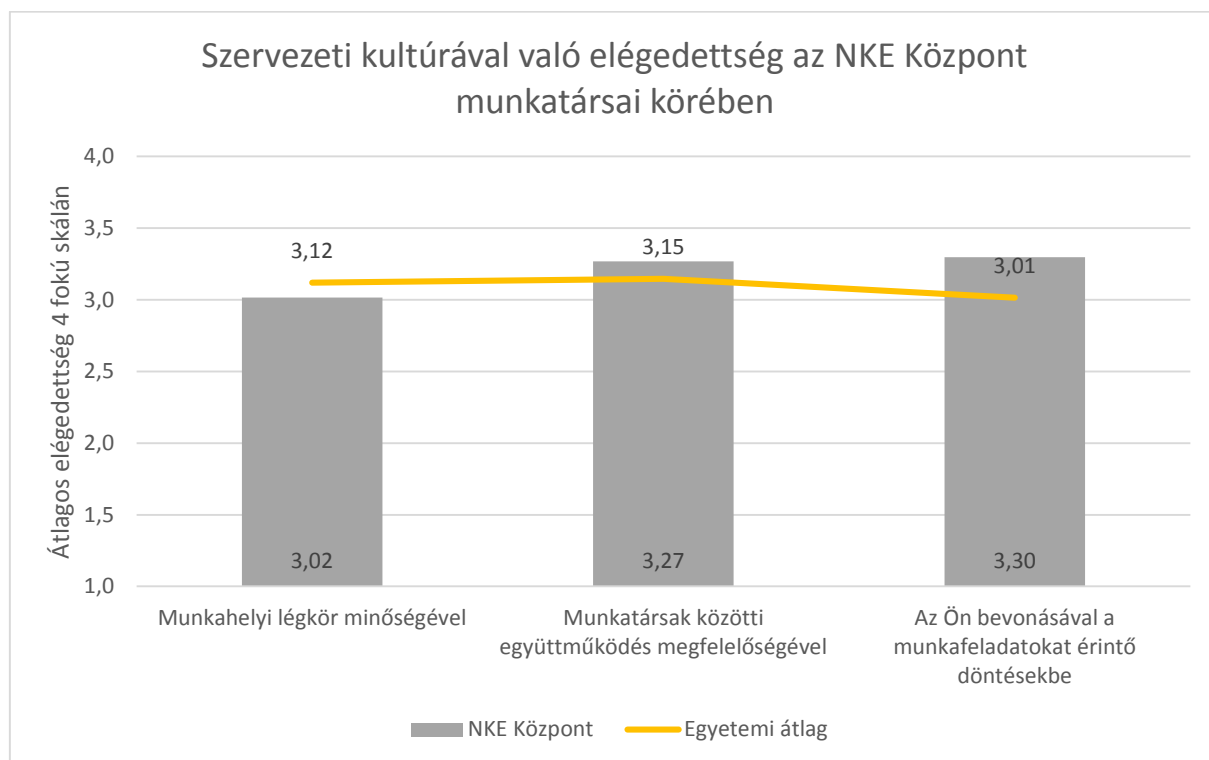
Az Államkutatási és Fejlesztési Intézet válaszadó kollégáinak az Egyetemen, mint munkahellyel való elégedettsége átlagosan 79%.

NKE Központ

Az NKE Központ dolgozói közül az elégedettségmérő kérdőívet összesen 67-en töltötték ki, amely az összes visszaérkezett válasz 13%-át teszi ki. A válaszadók 3%-a oktató/kutató státuszban, 97%-a egyéb státuszban tevékenykedik az Egyetemen. Mivel a válaszadók jelentős többsége azonos státuszt tölt be, az anonimitás garantálásának okán az alábbi kiértékelés során státusz szerinti bontásban nem fogjuk vizsgálni a beérkezett adatokat.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra



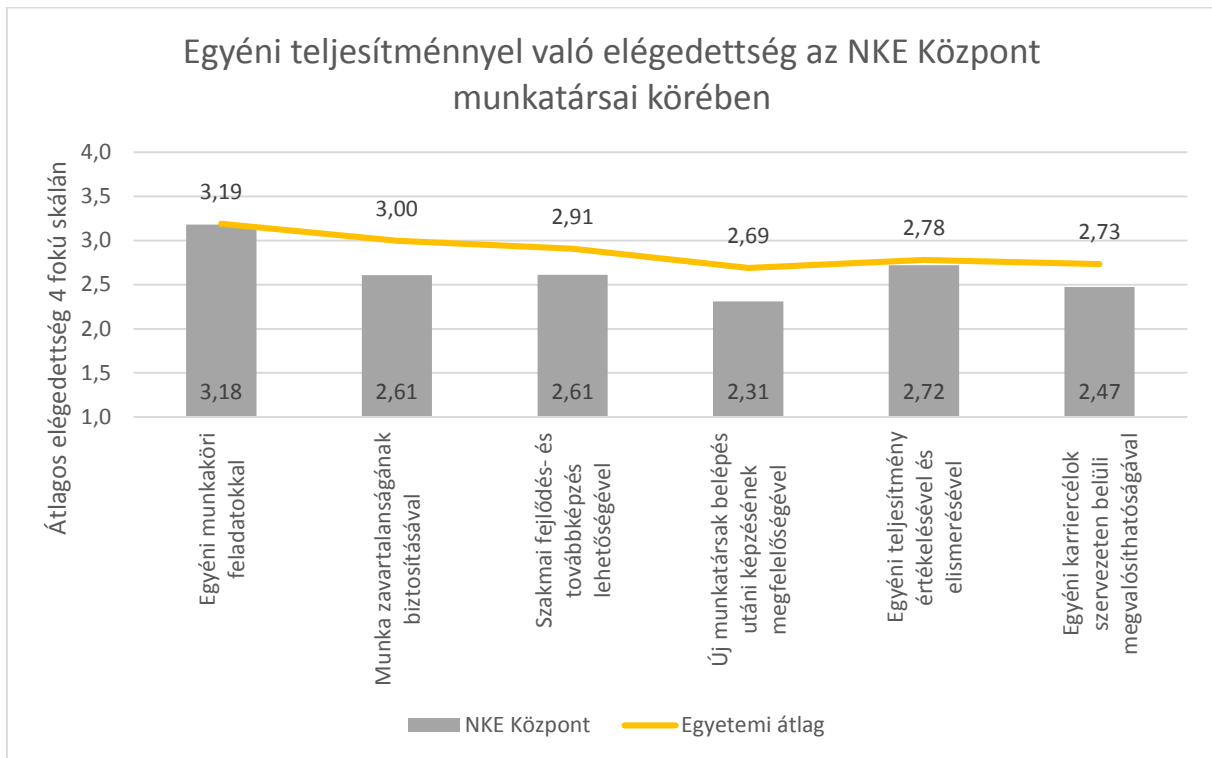
54. diagram Szervezeti kultúrával való átlagos elégedettség az NKE Központ munkatársai körében

A szervezeti kultúra témakörön belül vizsgált 3 kérdés alapján a válaszadók leginkább a személyek döntésekbe való bevonásával elégedettek, átlagosan 82,5%-os mértékben. Legkevésbé a munkahelyi légkör minőségével elégedettek, átlagosan 75,5%-ban, ez elmarad az egyetemi átlagos elégedettségtől.

A 2016. évi elégedettség felmérés során a szervezeti kultúra témakört lehetőséget hordozónak ítélték a kitöltők. A 2018. évi felmérés során minden vizsgált kérdés esetén az átlagos elégedettség meghaladja a 75%-ot, ebből megállapítható, hogy a szervezeti kultúra idén is a lehetőséget hordozó kategóriába sorolható.

Összehasonlítva az NKE központban a szervezeti kultúrával való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az első kérdésem kívül, a mért elégedettség némileg magasabb az egyetemi átlagnál.

1.2. Egyéni teljesítmény

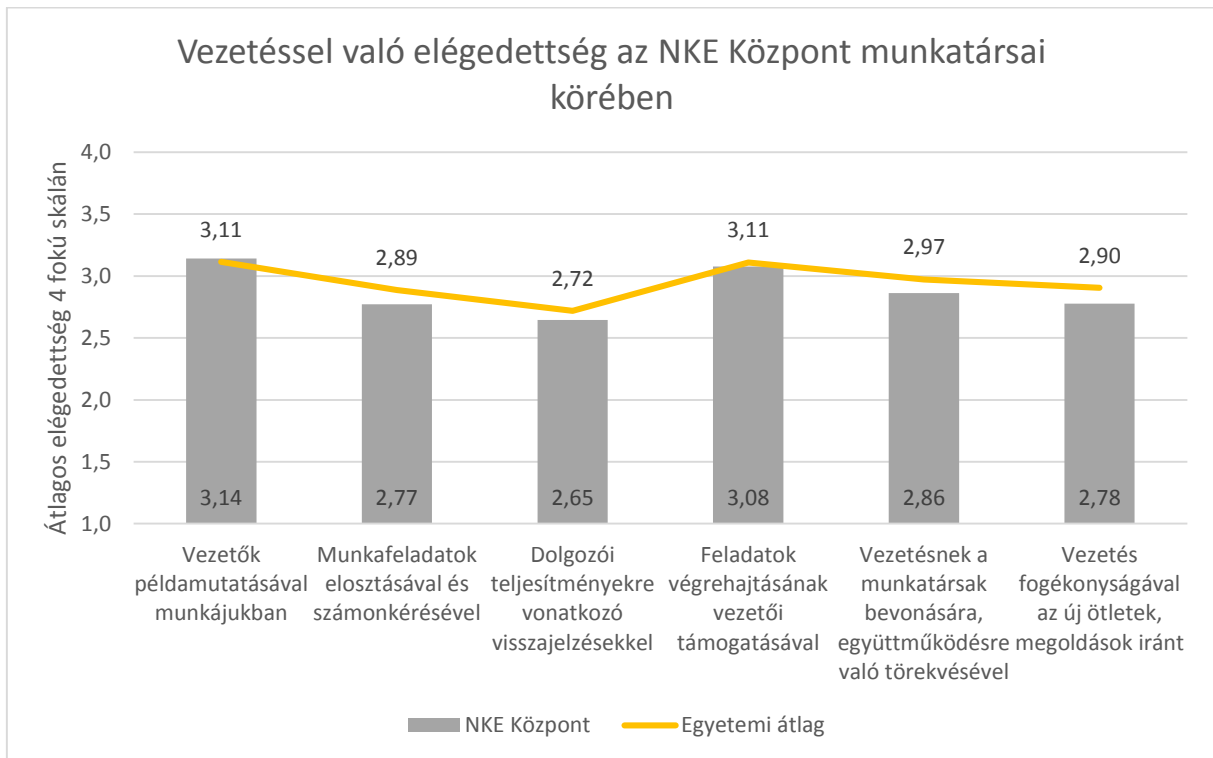


55. diagram Egyéni teljesítménnyel való átlagos elégedettség az NKE Központ munkatársai körében

Az egyéni teljesítmény témakörön belül vizsgált 6 kérdés közül a kitöltők a legjobb értékelést az egyéni munkaköri feladatokkal (79,5%) és az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével kapcsolatban adták (68%), míg a leggyengébbet az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelésére vonatkozó kérdésre, melyet átlagosan mindössze 57,8%-ra értékelték.

A 2016. évi elégedettség felmérés során az egyéni teljesítmény témakört lehetőséget hordozónak ítélték a kitöltők. A 2018-ban összehasonlítva az Központnál az egyéni teljesítménnyel kapcsolatos elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában a Központtól mért minden érték alacsonyabb, mint az egyetemi átlag.

1.3. Vezetés

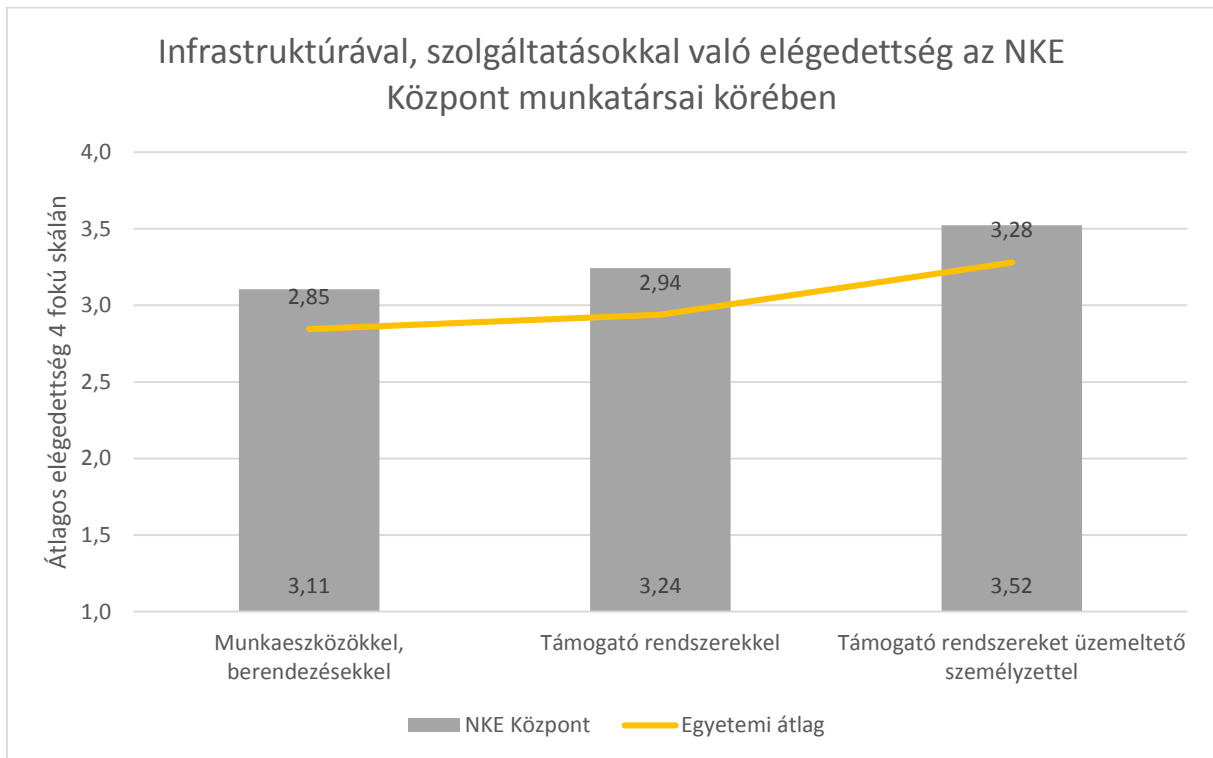


56. diagram Vezetéssel való átlagos elégedettség az NKE Központ munkatársai körében

A vezetés témakörrel kapcsolatban vizsgált kérdések közül a kitöltők a legjobb értékelést a vezetői példamutatásra (átlag 78,5%), illetve a feladatok végrehajtásának vezetői támogatására adták (átlag 77%). Leggyengébbnek a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzéseket (átlag 66,3%), illetve a munkafeladatok elosztását és számonkérését (átlag 69,3%) értékelték a központban dolgozó válaszadók. Nincs nagy különbség az egyes értékek között, de az utóbbi területeken mindenképpen fejlődni kell.

A korábbi értékelés során a válaszadók ezt a területet egyaránt kiválónak és erősnek, illetve lehetőséget hordozónak minősítették. A 2018-ban összehasonlítva az Központnál a vezetéssel kapcsolatos elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az első és 4. kérdésem kívül, a Központból mért értékek alacsonyabbak, mint az egyetemi átlag.

1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások

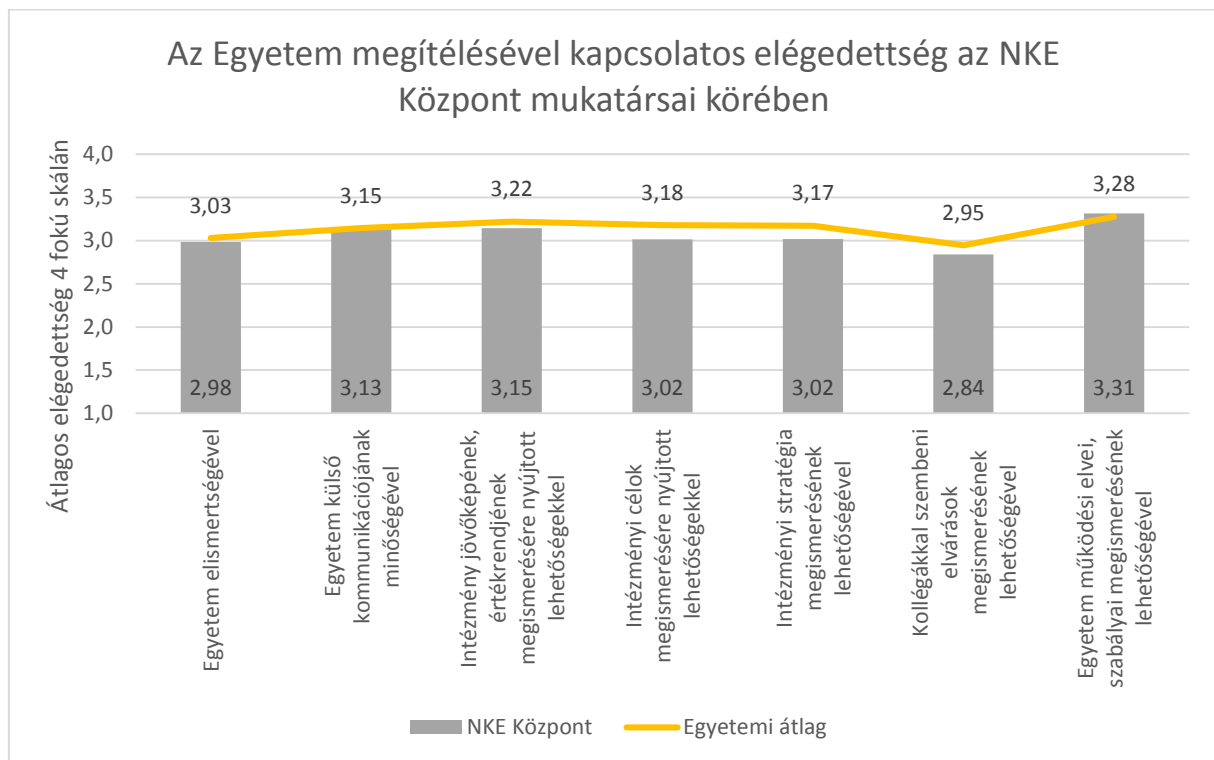


57. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való átlagos elégedettség az NKE Központ munkatársai körében

Az infrastruktúra témakörrel kapcsolatban vizsgált kérdések közül a kitöltők a legjobb értékelést a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel kapcsolatban adták, amellyel átlagosan 88%-ban elégedettek. A válaszadók legkevésbé a munkaeszközökkel, berendezésekkel elégedettek, átlagosan 77,8%-ban.

A korábbi értékelés során a válaszadók e témakört egyaránt gyengének és fejlesztendőnek, illetve lehetőséget hordozónak minősítették. A 2018-ban összehasonlítva az Központnál az infrastruktúrával és szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában a Központtól mért értékek meghaladják az egyetemi átlagos elégedettségi szintet.

1.5. Egyetem megítélése



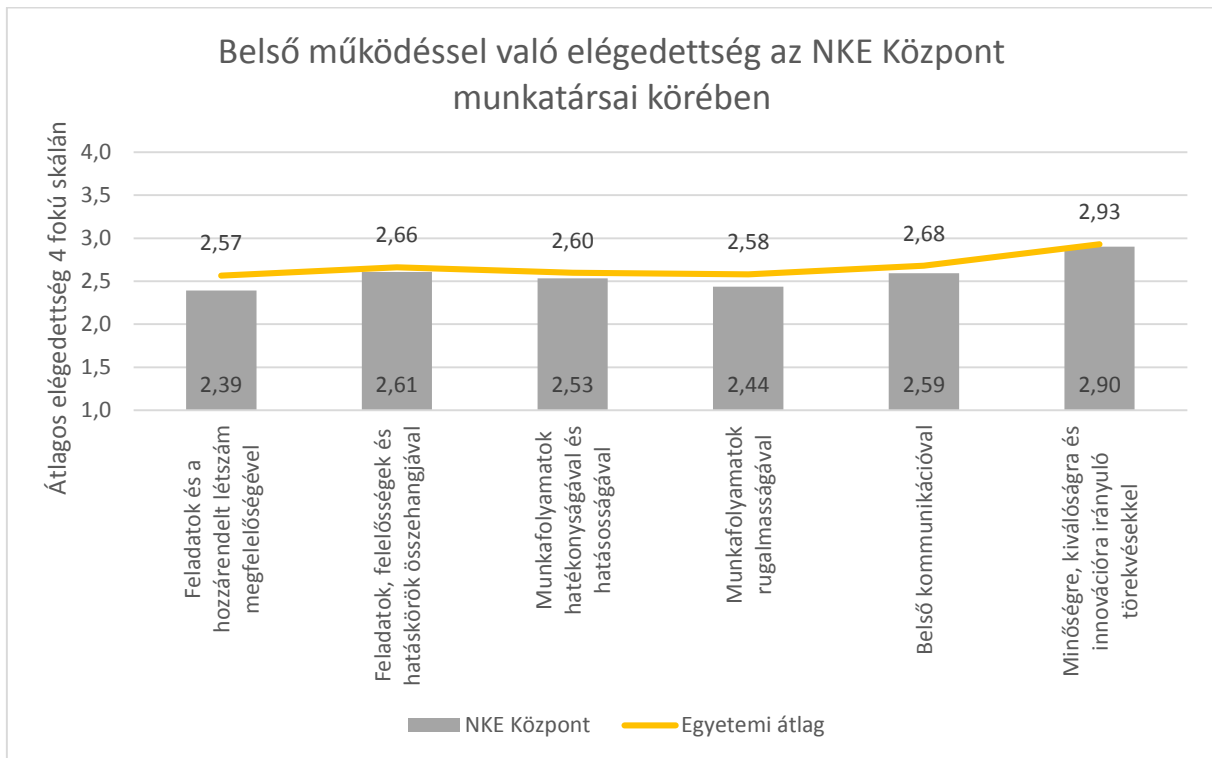
58. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos átlagos elégedettség az NKE Központ munkatársai körében

A 2016. évi kérdőív témái a 2018. évi felmérésben kiegészítésre kerültek 2 új témakörrel, melyek közül az egyik az Egyetem megítélése, ezért ez nem hasonlítható össze korábbi értékeléssel.

Az Egyetem megítélése témakörön belül vizsgált 7 kérdés alapján a válaszadók leginkább az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségével (82,8%), az intézmény jövőképének, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel (78,8%), valamint az Egyetem külső kommunikációjának minőségével átlagosan 78,3%-ban elégedettek. A válaszadók legkevésbé a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségével átlagosan 71%-ban, valamint az Egyetem elismertségével elégedettek átlagosan 74,5%-ban.

Összehasonlítva az Központnál az Egyetem megítélésével kapcsolatos elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában a Központtól mért értékek a 7. kérdés kivételével, alulmaradnak az egyetemi átlagos elégedettségi szinthez képest.

1.6. Belső működés



59. diagram Belső működéssel való átlagos elégedettség az NKE Központ munkatársai körében

A belső működés témakörön belül vizsgált 6 kérdés alapján a válaszadók leginkább az minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel (72,5%), a feladatok, felelőségek és hatáskörök összhangjával (65,3%), valamint a belső kommunikációval átlagosan 64,8%-ban elégedettek. A válaszadók legkevésbé a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelőségével átlagosan 59,8%-ban, valamint a munkafolyamatok rugalmasságával elégedettek átlagosan 61%-ban.

Összehasonlítva az Központnál a belső működéssel kapcsolatos elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában a Központtól mért értékek minden vizsgált kérdés esetén alulmaradnak az egyetemi átlagos elégedettségi szinthez képest.

1.7. Általános elégedettség

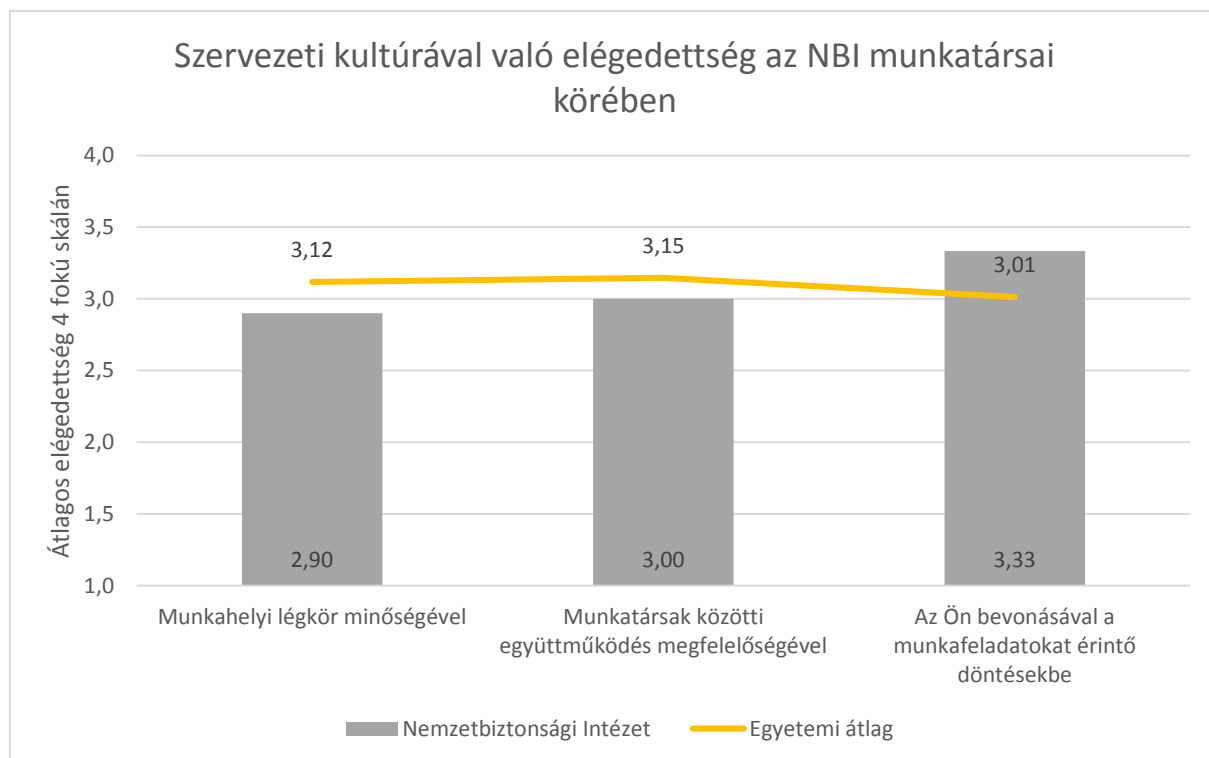
Az Egyetemmel, mint munkahellyel való átlagos elégedettség az NKE Központ dolgozóinak véleménye alapján 76,8%-os.

Nemzetbiztonsági Intézet

A Nemzetbiztonsági Intézet dolgozói közül 10-en töltötték ki az elégedettségmérési kérdőívet, amely az összes visszaérkezett válasz 1,9 %-át teszi ki. A válaszadók 75%-a oktató/kutató státuszban, 25%-a egyéb státuszban tevékenykedik az Egyetemen. Mivel a válaszadók jelentős többsége azonos státuszt tölt be az Intézeten, az anonimitás garantálásának okán az alábbi kiértékelés során státusz szerinti bontásban nem fogjuk vizsgálni a beérkezett adatokat.

1. Összesített vélemények az egyes értékelte területek szerint

1.1. Szervezeti kultúra

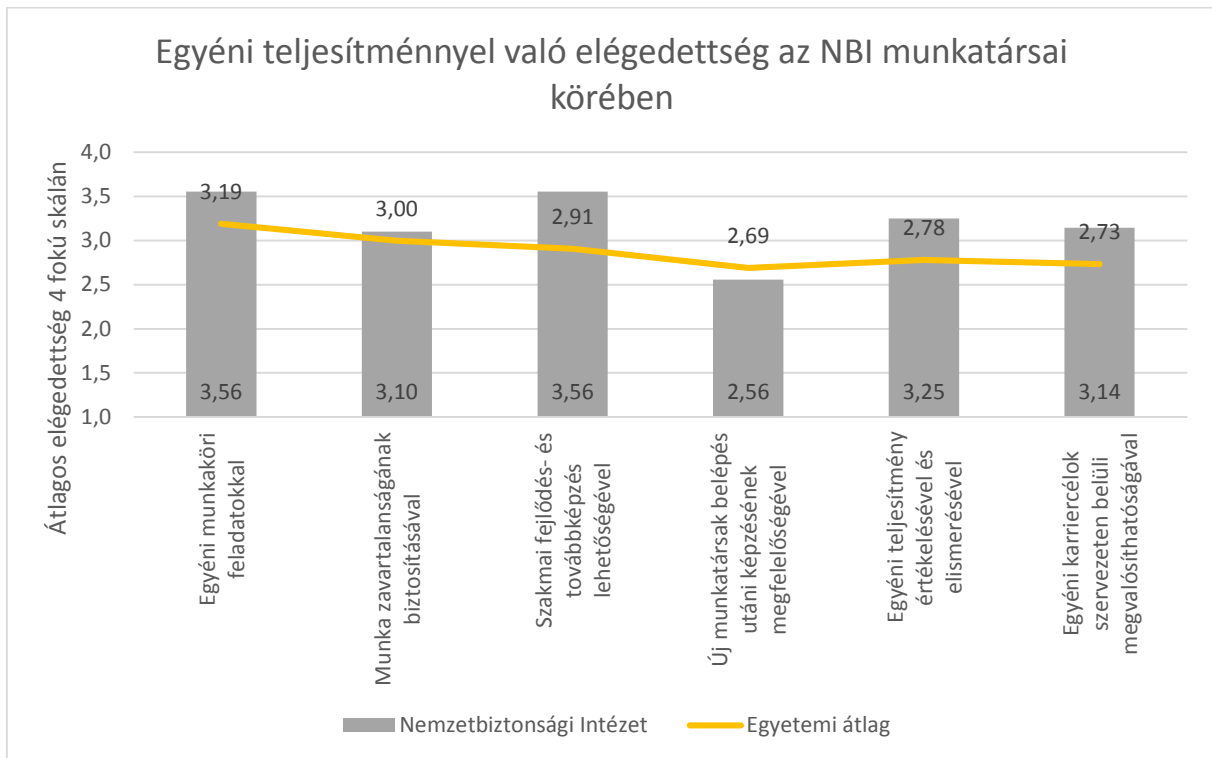


60. diagram Szervezeti kultúrával való átlagos elégedettség az NBI munkatársai körében

A szervezeti kultúra témakörön belül vizsgált 3 kérdés alapján a válaszadók leginkább a személyek döntésekbe való bevonásával elégedettek, átlagosan 83,3%-os mértékben. 2016-ban az értékelés során ugyanezt a kategóriát lehetőséget hordozónak ítélték a kitöltők, amely kijelentés az idei értékelés során is igaznak bizonyul.

Összehasonlítva az NBI-n a szervezeti kultúrával való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az 3. kérdésen kívül, az Intézeten mért elégedettség némileg elmarad az egyetemi átlagtól.

1.2. Egyéni teljesítmény



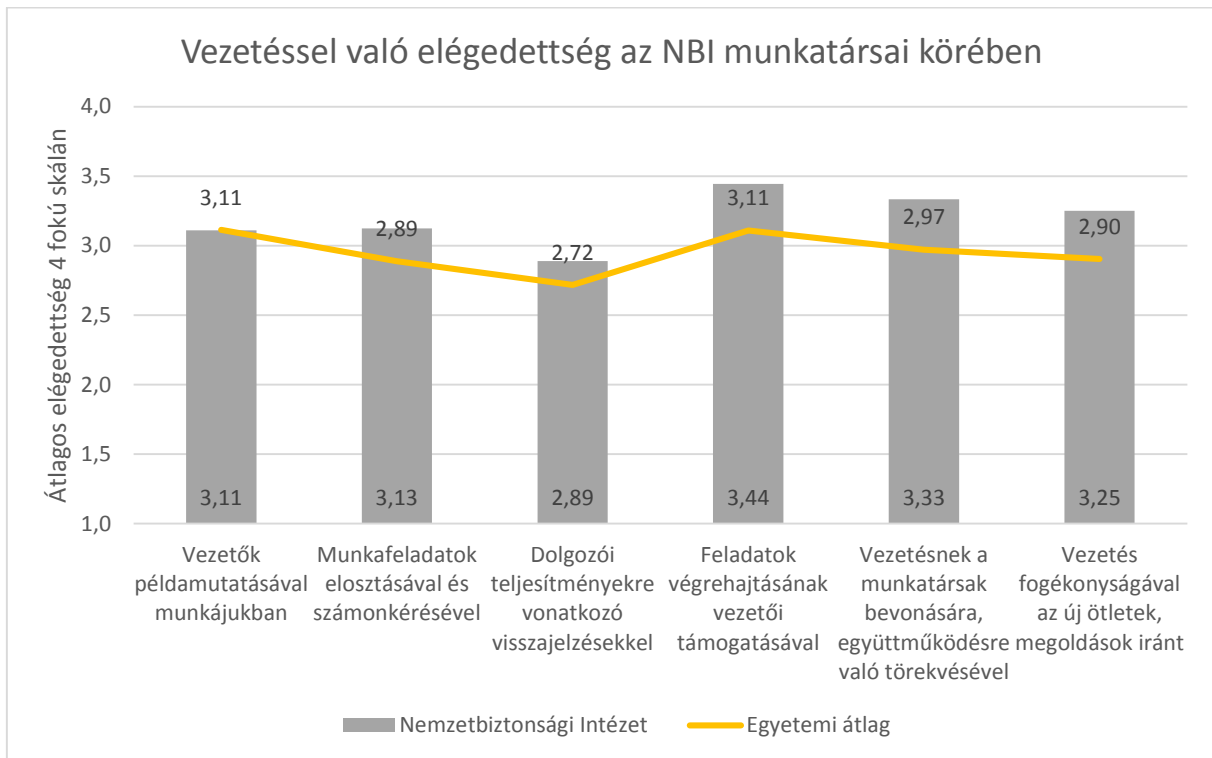
61. diagram Egyéni teljesítménnyel való átlagos elégedettség az NBI munkatársai körében

Az egyéni teljesítmény témakörön belül vizsgált 6 kérdés többségével átlag 75%-nál elégedettebbek a válaszadók. A kitöltők a legjobb értéket az egyéni munkaköri feladatokkal és a szakmai fejlődés- és továbbképzés lehetőségével kapcsolatban adták (89%), míg a leggyengébbet az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelésére vonatkozó kérdésre, melyet átlagosan mindössze 64%-ra értékelték.

2016-ban az értékelés során ugyanezt a témakört lehetőséget hordozónak ítélték a kitöltők, ehhez képest az egyéni teljesítmény területe 2017-ben határozott javulást mutat a korábbiakhoz képest.

Összehasonlítva az Nemzetbiztonsági Intézetben az egyéni teljesítménnyel való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az 1, 3, 5. kérdések esetén, az Intézetben mért elégedettség jóval meghaladja az egyetemi átlagos elégedettséget.

1.3. Vezetés



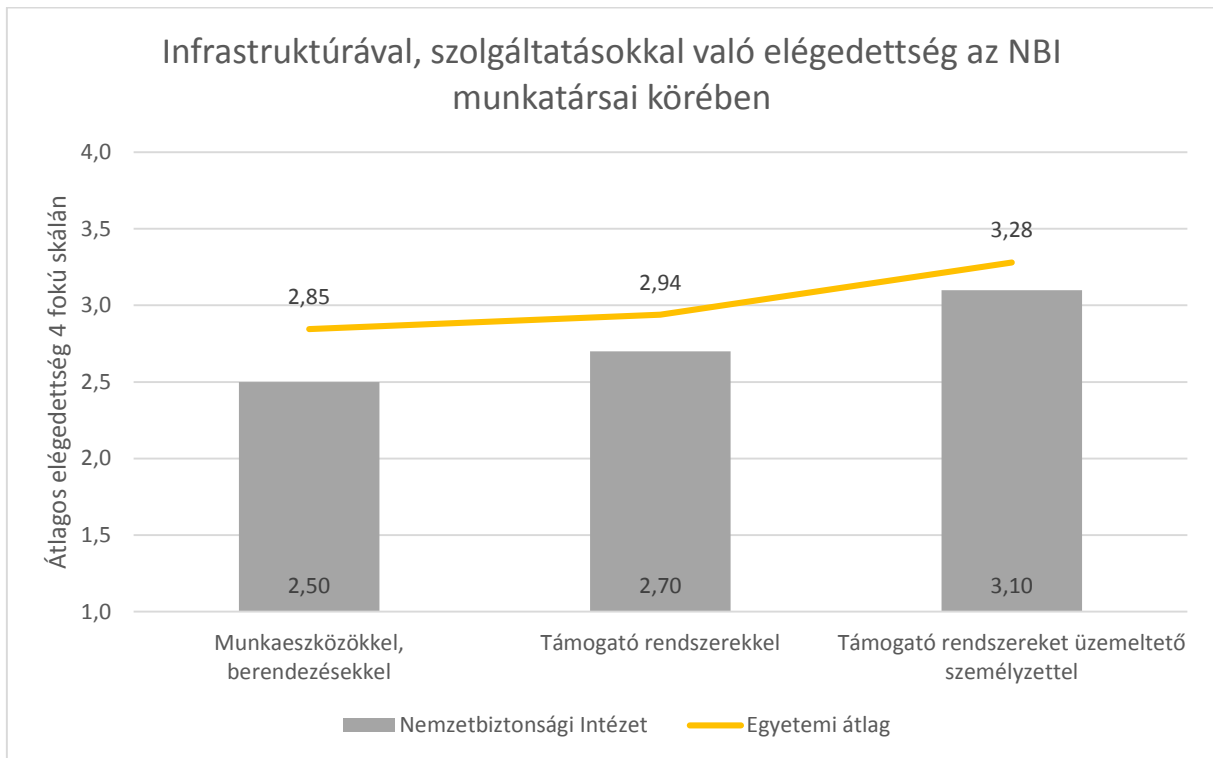
62. diagram Vezetéssel való átlagos elégedettség az NBI munkatársai körében

A vezetés témakörön belül vizsgált 6 kérdéssel kapcsolatban átlagosan 75%-nál elégedettebbek a válaszadók. A kitöltők a legjobb értéket a feladatok végrehajtásának vezetői támogatásával (86%), a vezetés együttműködésre való törekvésével (83,3%) és az új ötletek, megoldások iránti fogékonyságukkal kapcsolatban adták, átlagosan 81,3%-ra értékelve. A válaszadók az NBI-n legkevésbé a dolgozói teljesítményekre való visszajelzésekkel (72,3%) és a vezetők példamutatásával (77,8%) elégedettek.

2016-ban az értékelés során ugyan ezt a kategóriát lehetőséget hordozónak ítélték a kitöltők, amely kijelentés az ideai értékelés során is igaznak bizonyul, ugyanakkor a vezetés terület 2017-ben határozott javulást mutat a korábbiakhoz képest.

Összehasonlítva az Nemzetbiztonsági Intézeten a vezetéssel való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témán belül vizsgált kérdések többsége esetén, az Intézeten mért elégedettség meghaladja az egyetemi átlagos elégedettséget.

1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások



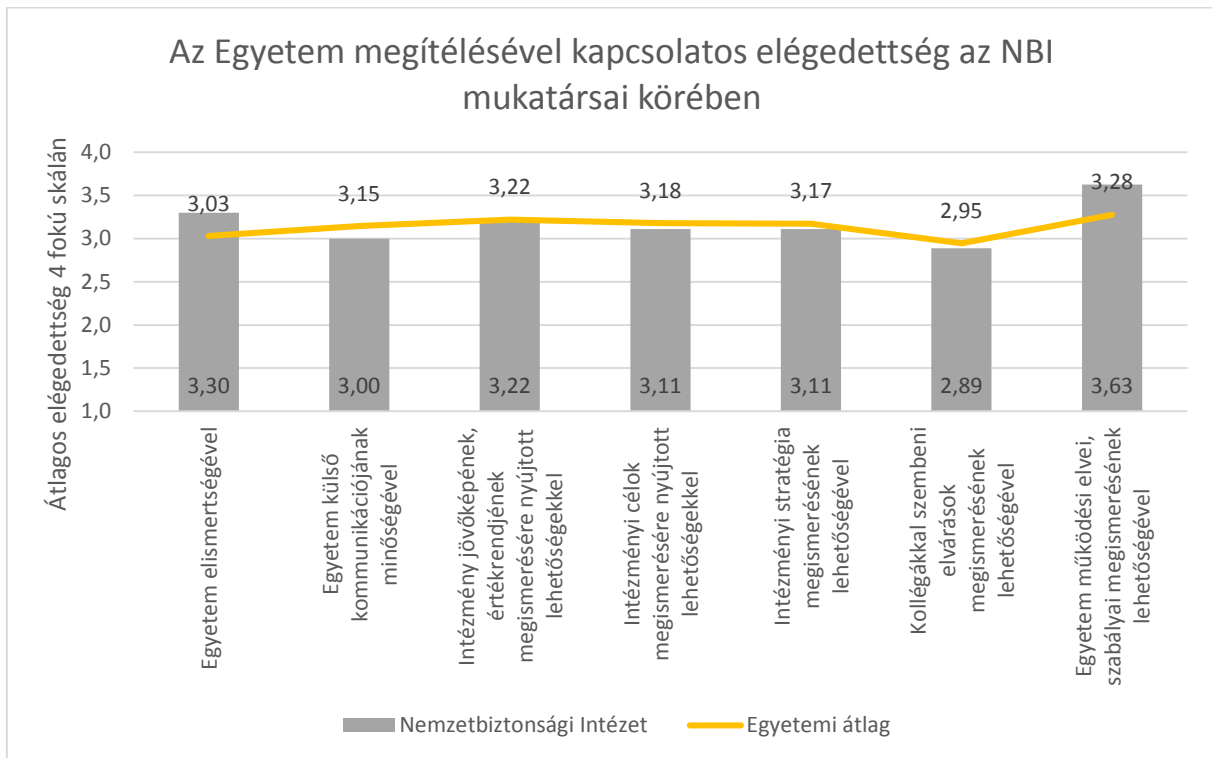
63. diagram Infrastruktúrával, szolgáltatásokkal való átlagos elégedettség az NBI munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók az infrastruktúra témakör harmadik kérdésére adták a legjobb eredményeket: az Nemzetbiztonsági Intézet válaszadói átlagosan 77,5%-ban elégedettek a támogató rendszereket üzemeltető személyzettel. A kitöltők a legrosszabb értékelést a munkaeszközökkel, berendezésekkel és a támogató rendszerekkel kapcsolatban adták, előbbivel 62,5%-ban, utóbbival 67,5%-ban elégedettek, amely jóval az egyetemi átlag alatt van.

2016-ban az értékelés során ugyanezt a kategóriát lehetőséget hordozónak ítélték a kitöltők, amely kijelentés az idej értékelés során inkább fejlesztendőnek bizonyul.

Összehasonlítva az Nemzetbiztonsági Intézetben az infrastruktúrával való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy e témában az Intézetben mért elégedettség elmarad az egyetemi átlagos elégedettségtől.

1.5. Egyetem megítélés



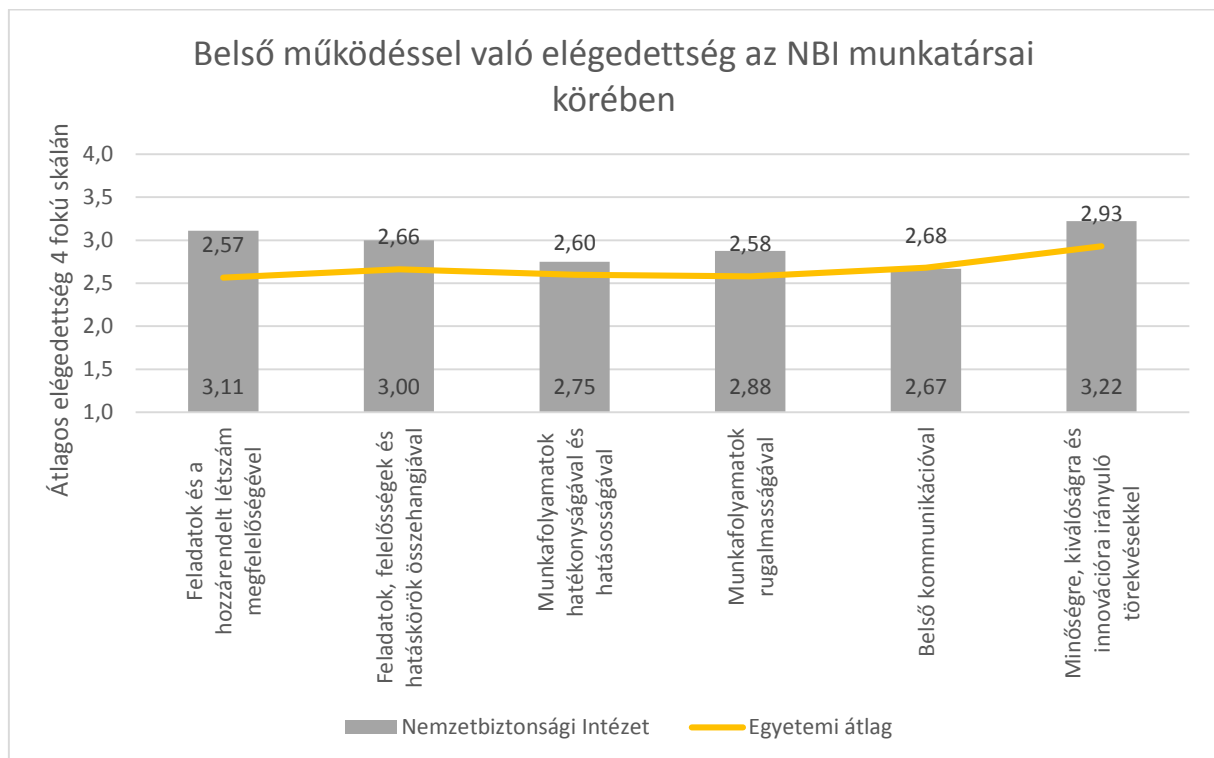
64. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos átlagos elégedettség az NBI munkatársai körében

A 2016. évi kérdőív témái a 2018. évi felmérésben kiegészítésre kerültek 2 új témakörrel, melyek közül az egyik az Egyetem megítélése, ezért ez nem hasonlítható össze korábbi értékeléssel.

Az Egyetem megítélésével kapcsolatban az téma vizsgálatával 7 kérdés foglalkozott, melyek közül legjobban az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségével (90,8%), valamint az Egyetem elismertségével elégedettek a válaszadók, átlagosan 82,5%-ban, amely jóval meghaladja az egyetemi átlagos elégedettséget. Ettől alig marad el az intézményi jövőképe, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel kapcsolatos elégedettség, amellyel átlagosan 80,5%-ban elégedettek a válaszadók. A kitöltők a legkevésbé a kollégákkal szembeni elvárások megismerésének lehetőségével kapcsolatban elégedettek, amely az egyetlen 75% elégedettség alá értékelt kategória.

Összehasonlítva az Nemzetbiztonsági Intézetben az Egyetem megítélésével való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy e témában az Intézetben mért elégedettség az első és utolsó kérdést kivéve, közel megegyezik az egyetemi átlagos elégedettséggel.

1.6. Belső működés



65. diagram Belső működéssel való átlagos elégedettség az NBI munkatársai körében

Az Egyetem belső működésének értékelésére a kérdőív 6 kérdésen keresztül vizsgálta a válaszadók véleményét. A témában adott kérdésekkel kapcsolatban a válaszadók leginkább a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel elégedettek (átlagosan 80,5%), ennél nem sokkal kevésbé a feladatok és a hozzárendelt létszám megfeleléssel (átlagosan 77,8%), valamint a feladatok, felelősök és hatáskörök összhangjával (átlagosan 75%). A válaszadók a belső kommunikációval, illetve a munkafolyamatok hatékonyságával és hatásosságával kapcsolatban voltak a legkevésbé elégedettek, átlagosan mindössze 67,8%-ban.

Összehasonlítva az Nemzetbiztonsági Intézetben a belső működéssel való elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy e témában az Intézetben mért elégedettség az ötödik kérdést kivéve, meghaladja az egyetemi átlagos elégedettséget.

1.7. Általános elégedettség

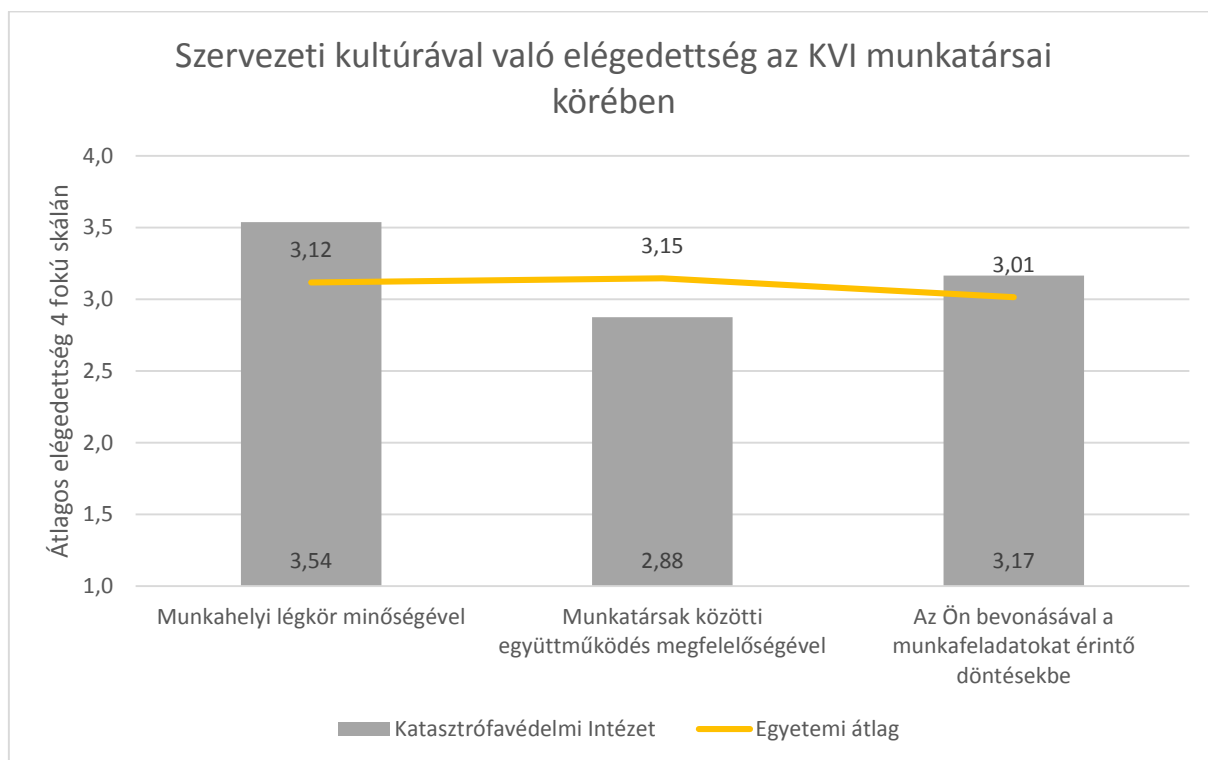
A Nemzetbiztonsági Intézet válaszadó kollégái az Egyetemmél, mint munkahellyel átlagosan 86%-ban elégedettek.

Katasztrófavédelmi Intézet

A Katasztrófavédelmi Intézet dolgozói az elégedettségmérést 8-an (ebből 1 fő oktató/kutató) töltötték ki. Az anonimitás garantálásának okán az alábbi kiértékelés során státusz szerinti bontásban nem fogjuk vizsgálni a beérkezett adatokat.

1. Összesített vélemények az egyes értékelt területek szerint

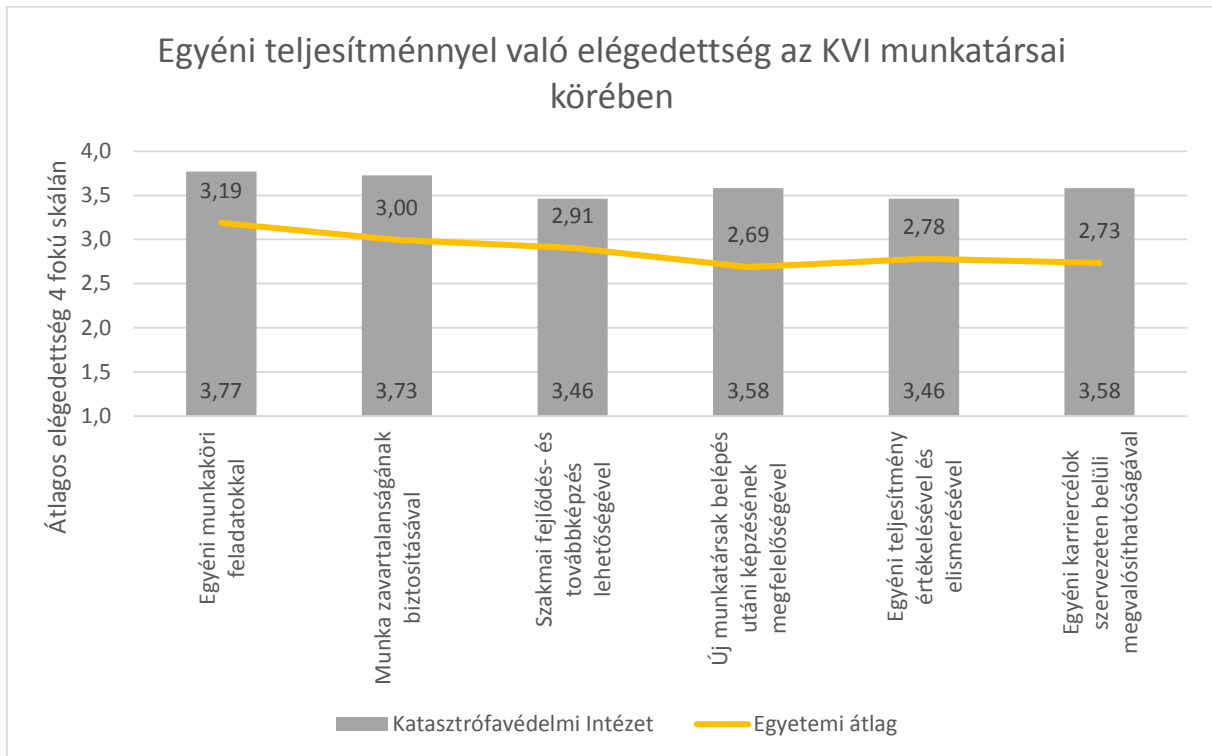
1.1. Szervezeti kultúra



66. diagram Szervezeti kultúrával való átlagos elégedettség a KVI munkatársai körében

A vizsgált 3 kérdés alapján a válaszadók a munkahelyi légkör minőségével (átlagosan 88,5%-ban) a személyek bevonásával a munkafeladatokat érintő döntésekbe (átlagosan 79,2%-ban), és a munkatársak közötti együttműködés megfelelőségével (átlagosan 72%-ban) elégedettek. A korábbi felmérések során ezt a területet a válaszadók 50,7%-a lehetőséget hordozónak minősítette. A középső kérdésre adott válaszok alapján a munkatársak közötti együttműködés lehetősége az egyetemi átlag alatt van, érdemes megfontolni e terület fejlesztését.

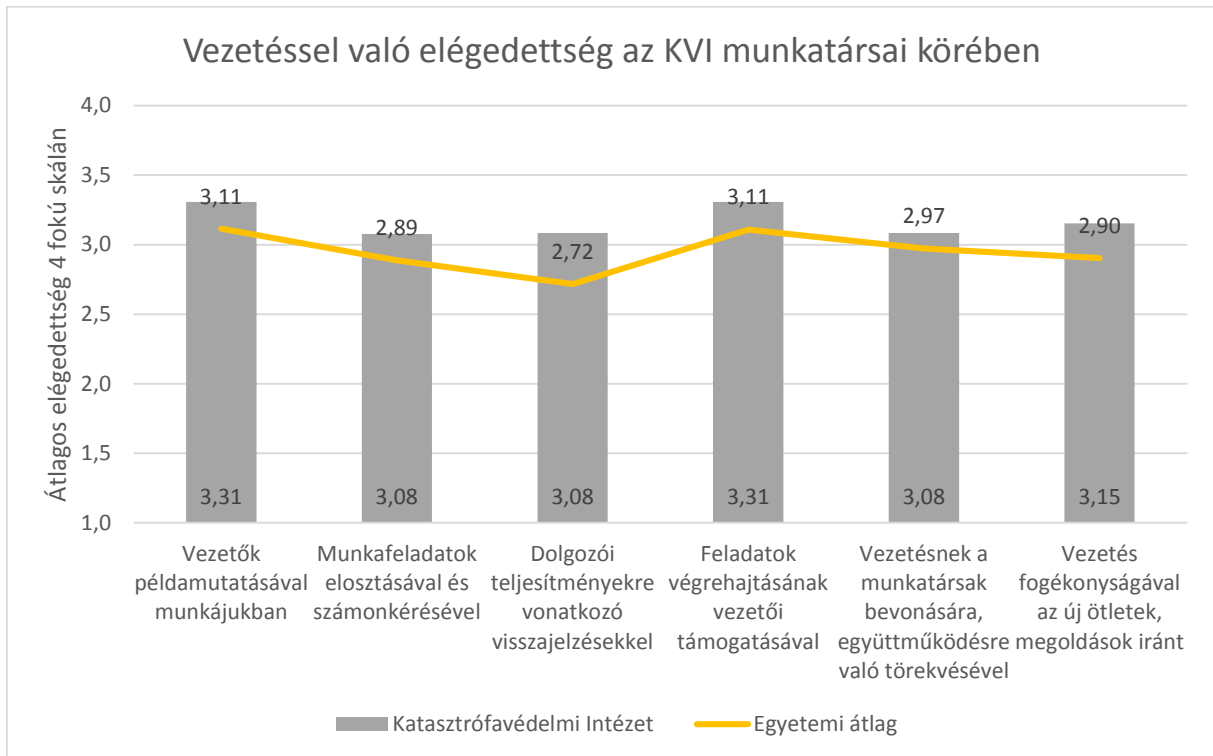
1.2. Egyéni teljesítmény



67. diagram Egyéni teljesítménnyel való átlagos elégedettség a KVI munkatársai körében

A felmérés során a válaszadók az egyéni munkaköri feladatokkal (átlagosan 94,2%-ban), és a munka zavartalanságának biztosításával (átlagosan 93,2%-ban) voltak a legelégedettebbek. Egyformán elégedettek (átlagosan 89,6%) az új munkatársak belépés utáni képzésének megfelelésével, továbbá az egyéni karriercélok szervezeten belüli megvalósíthatóságával. Legkevésbé pedig a szakmai fejlődés és továbbképzés lehetőségével, továbbá az egyéni teljesítmény értékelésével és elismerésével voltak elégedettek (mindkét érték 86,5%), de még ez az érték is kiemelkedően jónak mondható. A korábbi értékelések szerint is a válaszadók 100%-a lehetőséget hordozónak minősítette ezt a területet. Összehasonlítva az Intézetnél az egyéni teljesítménnyel kapcsolatban mért elégedettségi értékeket az egyetemi átlaggal, megállapítható, hogy a témában az Intézetnél mért minden érték szignifikánsan magasabb, mint az egyetemi átlag.

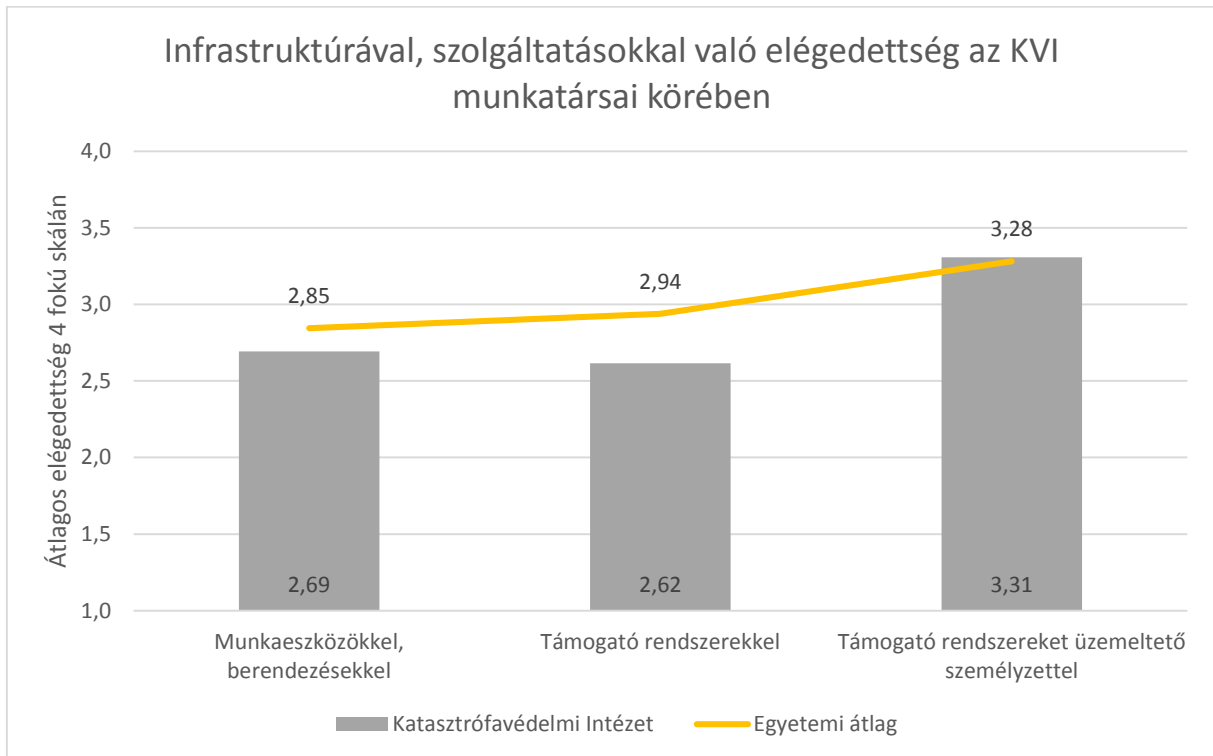
1.3. Vezetés



68. diagram Vezetéssel való átlagos elégedettség a KVI munkatársai körében

A válaszadók legjobbnak a vezetői példamutatást (átlagosan 82,7%) és a feladatok végrehajtásának vezetői támogatását (átlagosan 82,7%) minősítették. A vezetés fogékonyságával az új ötletek megoldások iránt 78,8%-ban voltak elégedettek. Legkevésbé három területtel, a dolgozói teljesítményekre vonatkozó visszajelzésekkel, a munkafeladatok elosztásával és számonkérésével és a vezetésnek a munkatársak bevonására, együttműködésre törekvésével egyformán (átlag 77%), elégedettek. Ez utóbbi területeken lenne érdemes fejlődni, bár ezen értékek is az egyetemi átlag feletti. A munkatársak negyede a vezetés területét a korábbi felmérés során kiválónak és erősnek, háromnegyede pedig lehetőséget hordozónak találta.

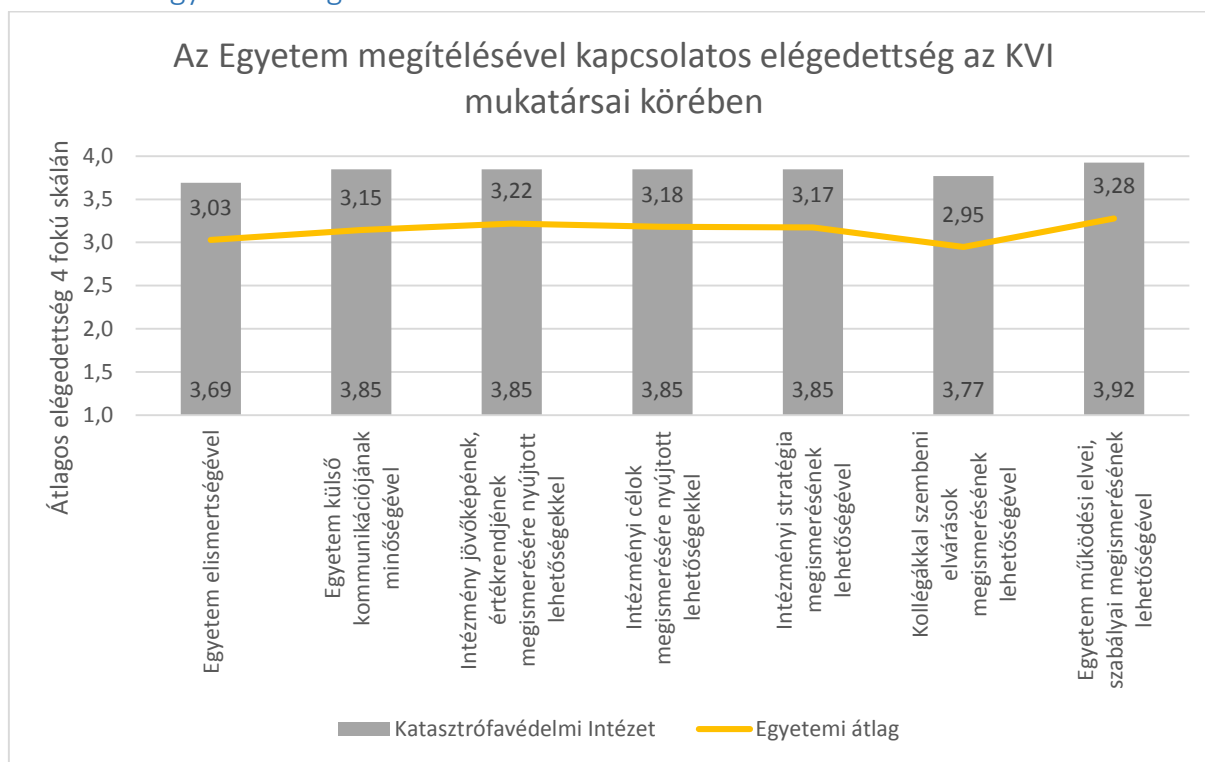
1.4. Infrastruktúra, szolgáltatások



69. diagram Infrastrukturával, szolgáltatásokkal való átlagos elégedettség a KVI munkatársai körében

Általánosságban jellemző, hogy a munkaeszközökkel, berendezésekkel (átlag 67,2%), támogató rendszerekkel (átlag 65,5%) kapcsolatos elégedettség jó. A támogató rendszereket üzemeltető személyzettel a leginkább elégedettek a KVI munkatársai (átlag 82,7%). Az értékek jónak mondhatók, amit megerősít, hogy a korábbi értékelés során is nagy számban minősítették kiválónak és erősnek a területet. A munkatársak háromnegyede ezt a területet lehetőséget hordozónak találta. A munkaeszközökkel, berendezésekkel, illetve a támogató rendszerekkel kapcsolatos elégedettséget – ezek korszerűsítésével – mindenképpen növelni érdemes.

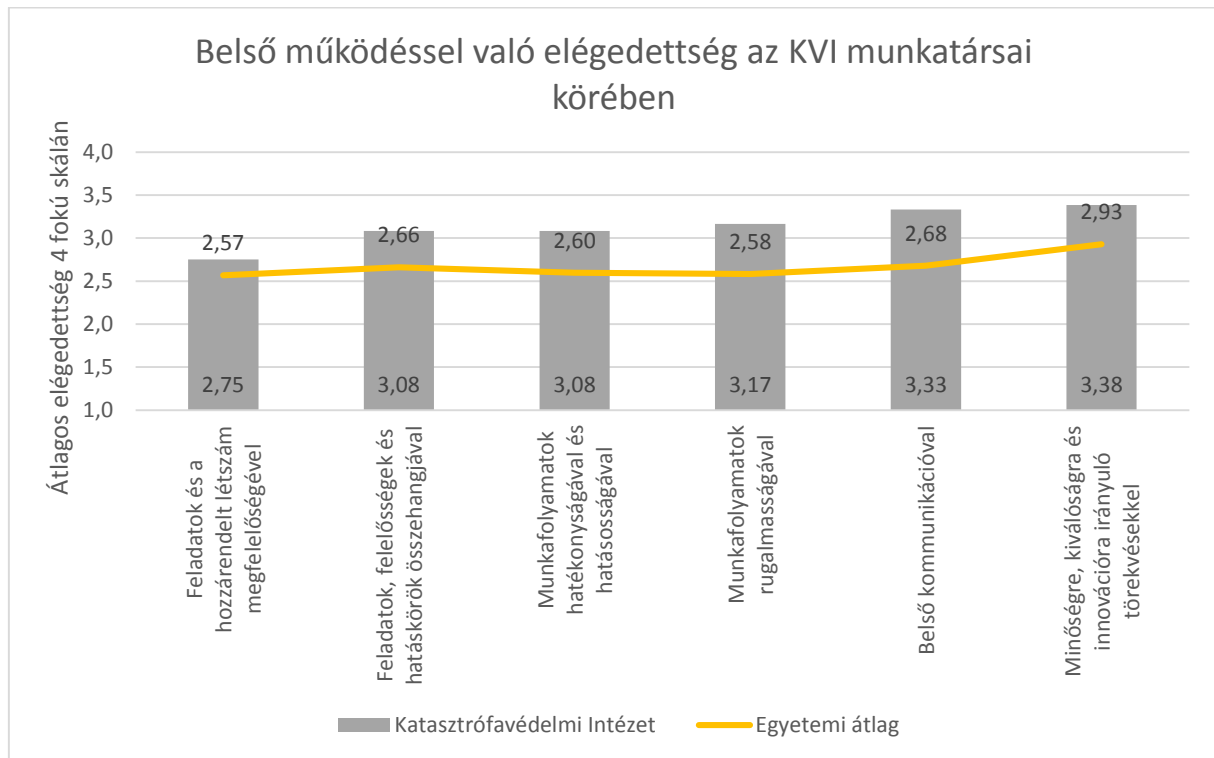
1.5. Egyetem megítélése



70. diagram Az Egyetem megítélésével kapcsolatos átlagos elégedettség a KVI munkatársai körében

A munkatársak leginkább az Egyetem működési elvei, szabályai megismerésének lehetőségével (98%) és ettől csak kissé lemaradva – egyforma mértékben (96,2%) – négy területtel elégedettek: az Egyetem külső kommunikációjának minőségével, az intézmény jövőképének, értékrendjének megismerésére nyújtott lehetőségekkel, az intézményi célok és az intézményi stratégia megismerésére nyújtott lehetőségekkel elégedettek. Legkevésbé a kollégákkal szembeni elvárások megismerhetőségének lehetőségeivel (94,2%) és az Egyetem elismertségével (92,2%) elégedettek, de még ezen értékek is szignifikánsan jobbak az egyetemi átlagnál.

1.6. Belső működés



71. diagram Belső működéssel való átlagos elégedettség a KVI munkatársai körében

Ezen a területen a munkatársak leginkább a minőségre, kiválóságra és innovációra irányuló törekvésekkel (átlag 84,6%), és a belső kommunikációval (átlag 83,3%) és a munkafolyamatok rugalmasságával (átlag 79,2%), legkevésbé pedig a feladatok és a hozzárendelt létszám megfelelésével (átlag 68,8%) és a feladatok, felelőségek és hatáskörök összhangjával, továbbá a munkafolyamatok hatékonyságával és hatásosságával (átlagosan 77%-ban) elégedettek. Az átlagos elégedettség alacsony szintje miatt a feladatok és a hozzárendelt létszám területét mindenképpen érdemes lehet fejleszteni.

1.7. Általános elégedettség

Az Katasztrófavédelmi Intézet Egyetemmel, mint munkahellyel való elégedettsége 93,75%.