

Neumann János Egyetem
Dolgozói elégedettségi felmérés
beszámoló
2025

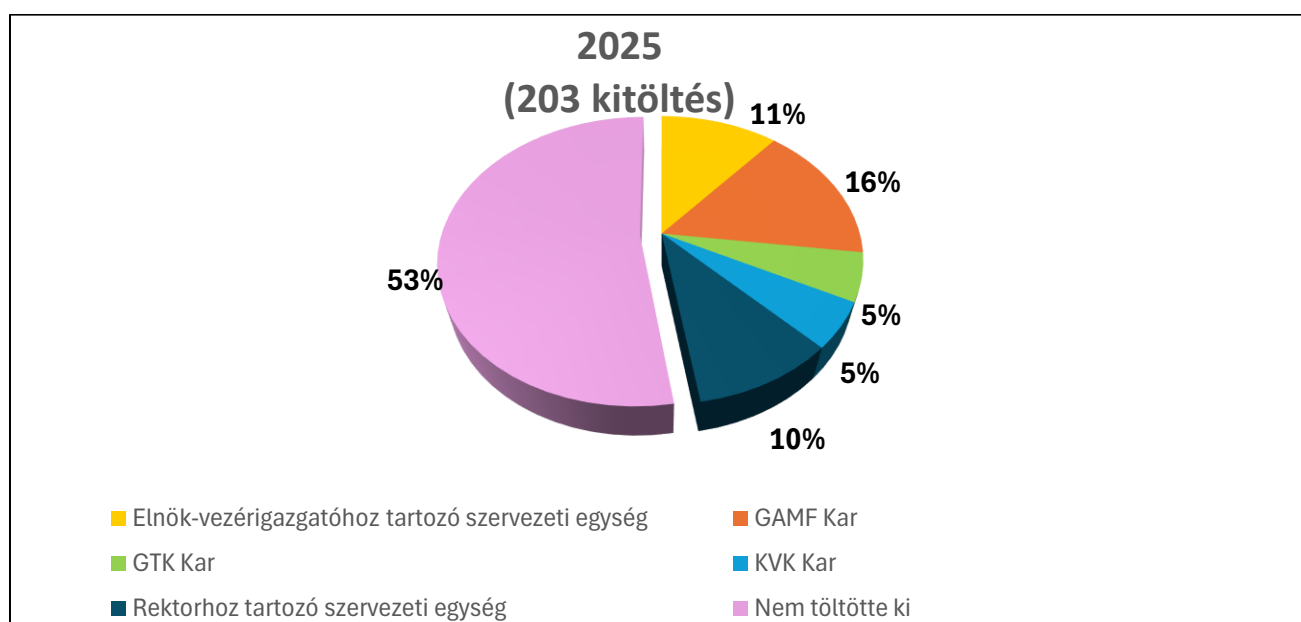
A 2025-es dolgozói elégedettségmérésre júniusban került sor. A szellemi munkát végző munkatársak egy online kérdőívben, míg a fizikai dolgozók papíralapú kérdőív segítségével oszthatták meg véleményüket anonim módon az alábbi témakörökben:

- munkavégzés körülményei,
- bérrendszer,
- a munka tartalma és a munkakör,
- vezetés,
- kommunikáció és informáltság,
- légkör.

A következőkben az egyes kérdéseket témakörönként összegző módon értékeljük, a bemutatott eredmények pedig a témakörön belüli válaszok átlagértékein alapulnak.

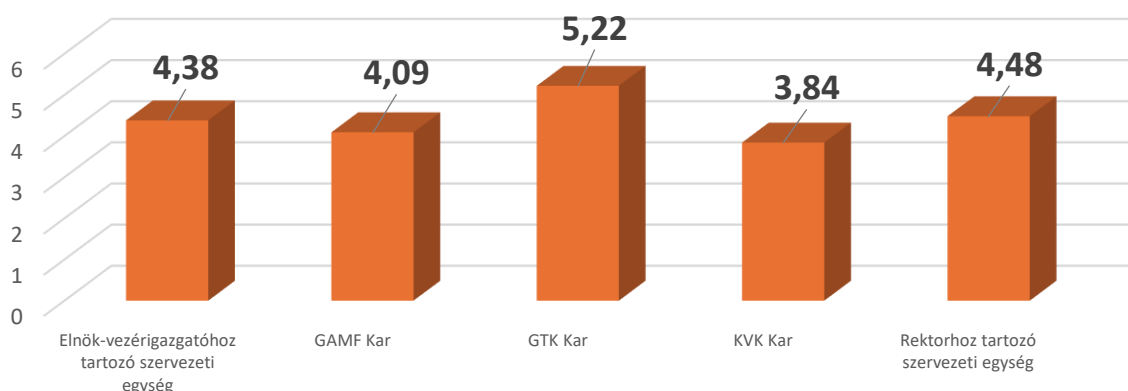
A kérdések esetében a válaszadás 1–6 skálán történt, ahol az 1 a teljes elégedetlenséget, a 6 pedig a legnagyobb elégedettséget jelölte egy adott kérdés vizsgálatánál.

Kitöltési arány



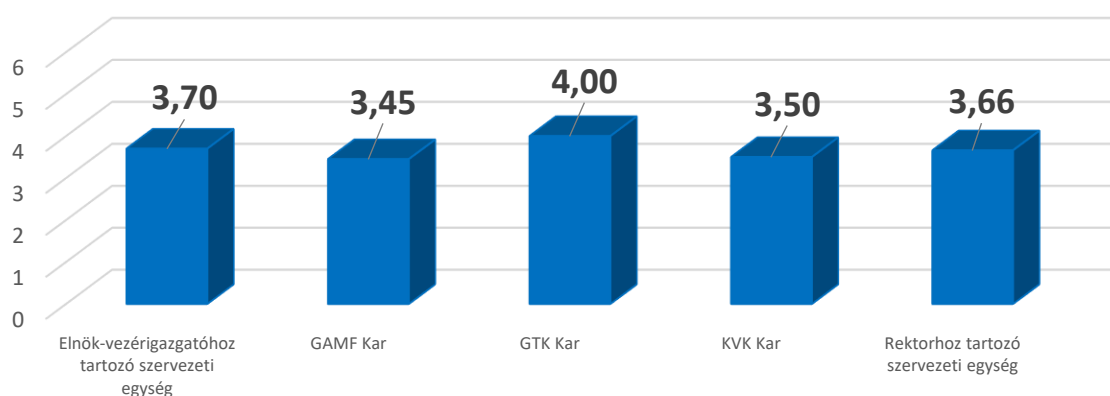
Az Egyetem dolgozóinak 47%-a vett részt a kérdőív kitöltésében. A részvétel szervezeti egységenként a következőképpen alakult: az Elnök-vezérigazgatóhoz tartozó szervezeti egységek közül 48 fő, a GAMF Karról 68 fő, a GTK Karról 23 fő, a KVK Karról 22 fő, míg a Rektorhoz tartozó szervezeti egységek közül 42 fő töltötte ki a kérdőívet. A teljes állományi létszám a felmérés időszakában 435 fő volt és a 2024-es évhez képest kevesebben töltötték ki a kérdőívet.

I. Munkavégzés körülményei



A munkavégzés körülményeivel kapcsolatos elégedettség a tavalyi évhez képest minden szervezeti egységnél növekedett, kivéve a GAMF Kart (-0,14). A legjelentősebb javulás a GTK Karon volt tapasztalható (+0,84).

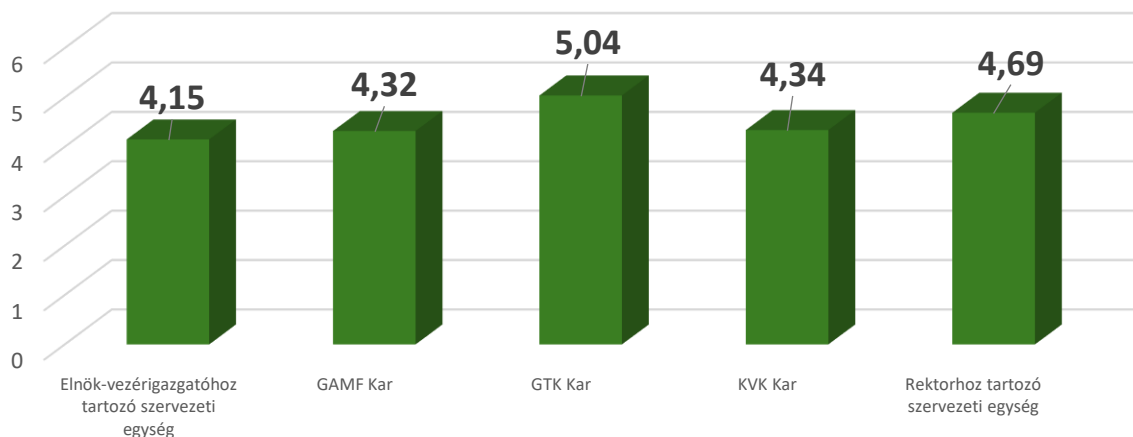
II. Bérrendszer



A bérrendszer értékelése összességében javult a 2024-es eredményekhez képest, egyedül a GAMF Karon regisztrálható csökkenés (-0,49). Jelentős növekedés tapasztalható az elnök-vezérigazgatói irányítás alá tartozó szervezeti egységeknél (+0,76), míg a KVK Karon és a

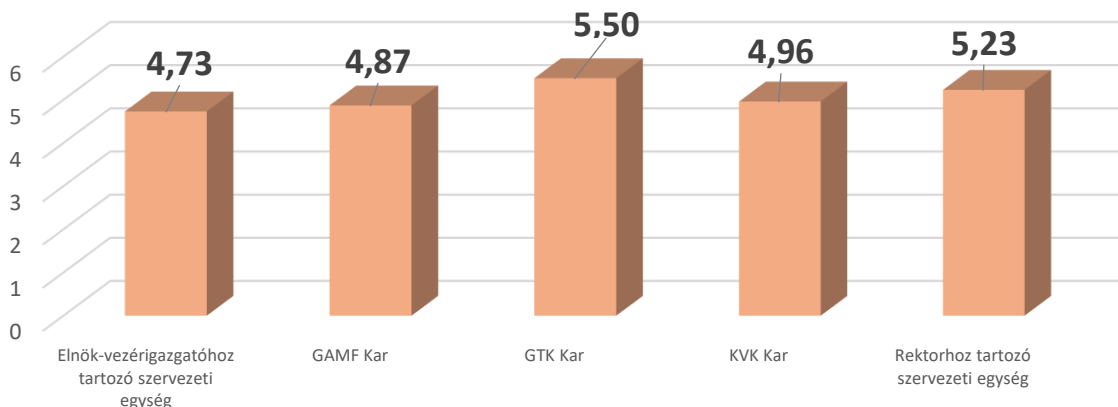
rektor irányítása alá tartozó szervezeti egységeknél az elégedettség azonos mértékben (+0,55) emelkedett.

III. A munka tartalma és a munkakör



A munka tartalma és munkakör területén a tavalyi évhez képest jelentős javulás tapasztalható, az eredmények pedig a 2022–2023-as trendet követik. A legmagasabb pontszámot a GTK Kar (5,04) érte el a legalacsonyabbat pedig az Elnök-vezérigazgatóhoz tartozó szervezeti egységek (4,15).

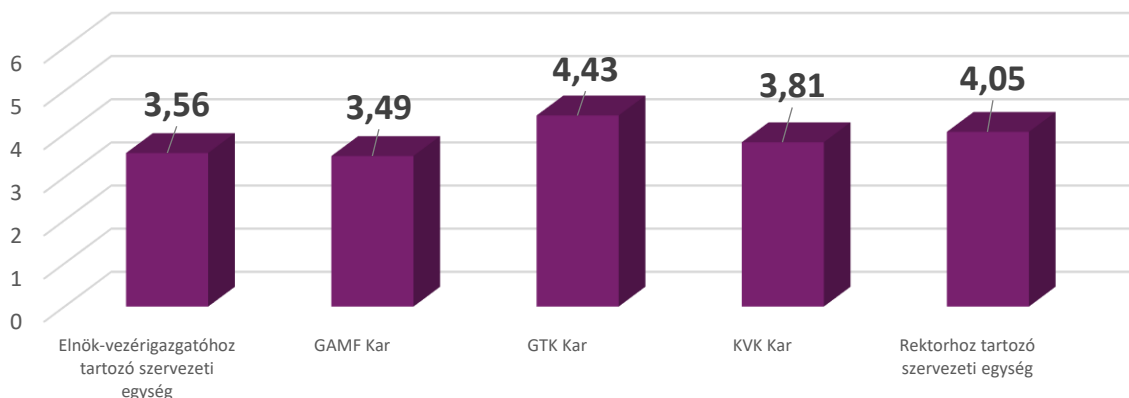
IV. Vezetés



A vezetés megítélésében szintén kiváló eredmények születtek, minden szervezeti egységnél jelentős javulás figyelhető meg. A legnagyobb növekedés a rektori irányítás alá tartozó szervezeti egységek elégedettségében volt tapasztalható, 0,99 ponttal. Kiemelkedő eredményt ért el a GTK Kar is, ahol az elégedettségi pontszám 5,50, ami kiemelkedőnek számít, és jól

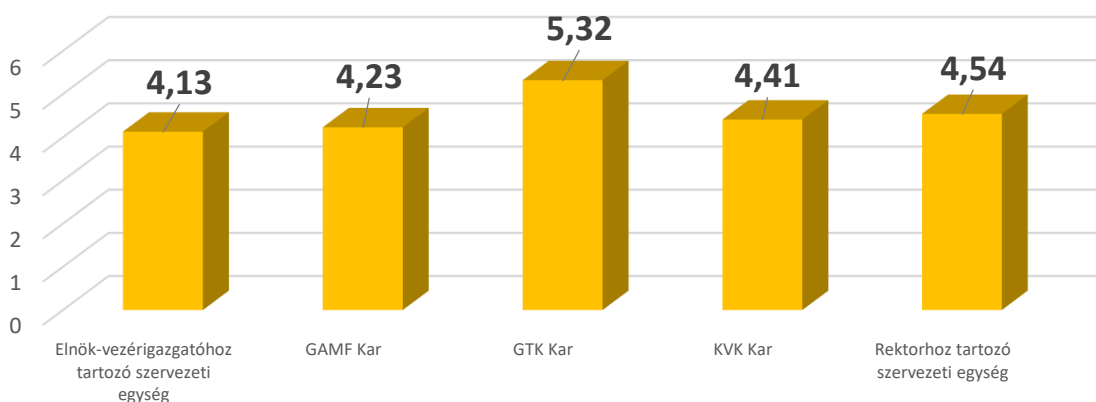
mutatja a karon belüli vezetési gyakorlat hatékonyságát. Összességében elmondható, hogy a vezetés területén tapasztalt javulás minden szervezeti egységnél erősíti az elégedettséget, hozzájárulva a munkavállalói motiváció és elkötelezettség növekedéséhez.

V. Kommunikáció és informáltság



A kommunikáció és informáltság területén csupán a GAMF Karon (-0,17) tapasztalható csökkenés, míg minden más szervezeti egységnél javulás figyelhető meg. A legnagyobb javulást a KVK Kar érte el (+0,97). Ennek oka, hogy a 2024-es elégedettségi kérdőív eredményeinek áttekintése után a terület vezetője havi rendszerességgű értekezleteket vezetett be, amelyen a Kollégák részt vehettek, elmondhatták véleményüket, és naprakész információt kaphattak a munkájukat érintő változásokról.

VI. Léghő



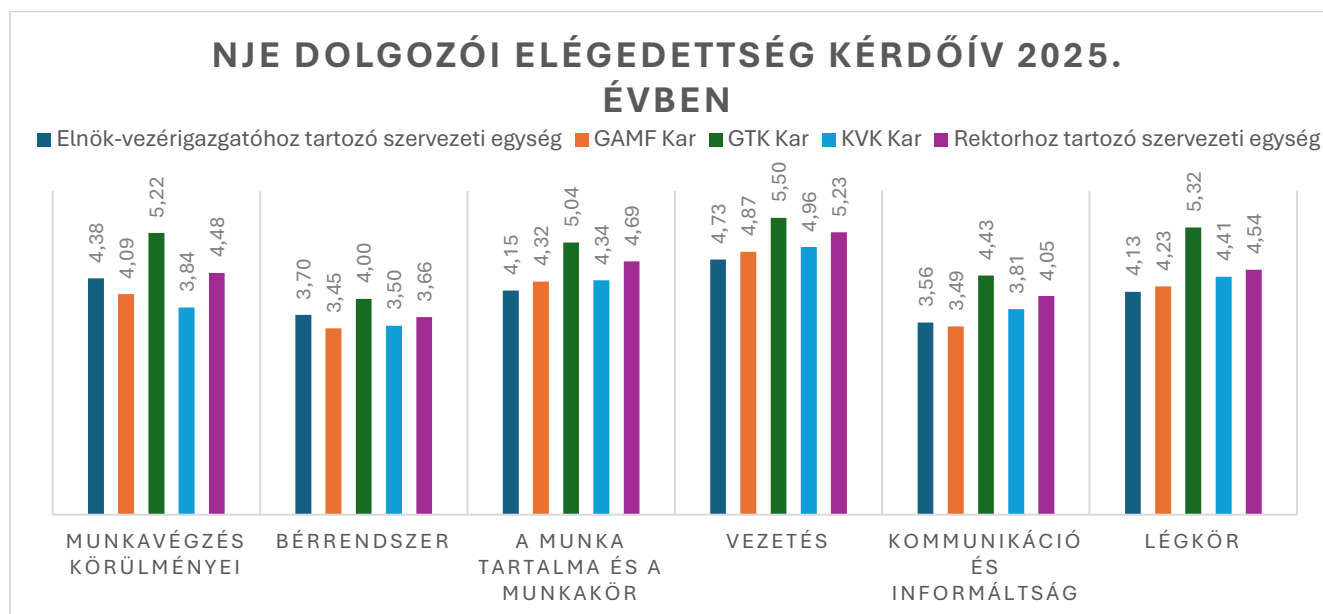
A légkör is javult a tavalyi évhez képest minden szervezeti egységnél, amelyre az volt hatással, hogy a munkakörnyezet változása és az egyes szervezeti egységek közötti együttműködés pozitív irányba változott. Ezek a fejlődések növelték a munkavállalók elégedettségét, jólétét.

Összegzés

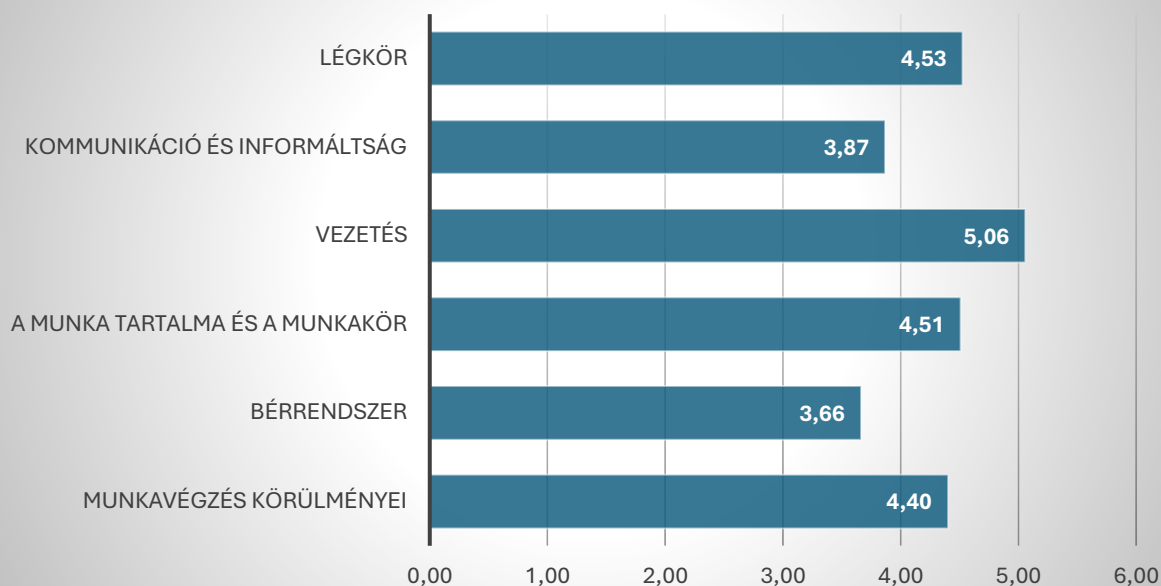
A 2024-es év végére kitűzött célunkat sikeresen elértük: a vezetőség jelentős növekedést kívánt látni a dolgozói elégedettség terén, és ez az elvárás teljesült. A vizsgált témakörökben csupán néhány szervezeti egység mutatott az előző évhez képest kisebb csökkenést, ami azt jelzi, hogy a legtöbb területen hatékonyan sikerült javítani a dolgozói elégedettséget.

A cselekvési tervben meghatározott feladatok és a felelősök munkája várakozásainknak megfelelően hozta a kívánt eredményeket, és hozzájárult a szervezeti célok megvalósításához. A 2024-es év jó gyakorlatát követve idén is összehívtunk megbeszéléseket az egyes területek vezetőivel, ahol részletesen áttekintettük a felmerült fejlesztési javaslatokat, felmértük a prioritásokat, és továbbítottuk azokat az illetékes szervezeti egységek vezetői felé.

Ezek a konzultációk lehetőséget biztosítottak arra, hogy a javaslatok gyakorlati megvalósítását a szervezeti egységek saját specifikus környezetéhez és igényeihez igazítsuk. A folyamat hozzájárult a nyitott párbeszéd erősítéséhez, a visszajelzések gyűjtéséhez, és a dolgozók elköteleződésének növeléséhez. Összességében elmondható, hogy a 2025-ös évre való felkészülés szempontjából a tapasztalatok megalapozták a további fejlesztéseket, és biztosították, hogy a vezetőség és a munkavállalók közötti kommunikáció, valamint a munkakörülmények folyamatos javítása továbbra is prioritást élvezzen.



NJE Dolgozók átlagos elégedettsége 2025. évben



NJE Kar/Terület átlagos dolgozói elégedettség 2025. évben

