

**PEDAGÓGUSOK MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉGÉNEK
VIZSGÁLATA PROTEKTÍV FAKTOROK TÜKRÉBEN.
SEGÍT-E A FLOW ÉLMÉNY ÉS AZ ERÉNYEK
BIRTOKLÁSA?**

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	4
2. Szakirodalom áttekintése.....	6
2.1. A pozitív pszichológia kialakulása.....	6
2.2. A pozitív pszichológia három szintje.....	7
2.2.1. Egyéni szint: erények és erősségek.....	8
2.2.2. Szubjektív szint: FLOW (a tökéletes, optimális vagy áramlatélmény)	10
2.2.3. Áramlat-tevékenységként megélt munka.....	12
2.2.4. Társas szint: az iskola, mint pozitív intézmény	13
2.3. Pedagógusok.....	15
2.3.1. Pedagógusok és a tökéletes élmény	16
2.3.2. Pedagógusok munkaelégedettsége.....	17
2.4. Az erények és erősségek, a tökéletes élmény, a boldogságszint és a pedagógusok munkahelyi elégedettségének viszonya, kapcsolatelemzés	18
3. Vizsgálati módszer ismertetése.....	20
3.1. Vizsgálati módszer leírása.....	20
3.1.1. A mérőeszköz	20
3.1.2. Pilot vizsgálat.....	23
3.1.3. Mintaválasztás	23
3.2. A vizsgálati személyek jellemzése.....	23
4. Előfeltevések	25
5. Vizsgálati eredmények	26
5.1. Általános boldogság a pedagógusok körében	26
5.2. A munkahelyi boldogság élménye a pedagógusok körében	27
5.3. A munkaelégedettség jellemzői a pedagógusok körében.....	30
5.4. A pedagógusok protektív faktorai: erények, erősségek és a flow élmény	35
5.4.1. Életkori hatások és a protektív faktorok	37
5.4.2. Nemi eltérések a protektív faktorokban.....	37
5.4.3. Családi állapot szerinti eltérések.....	39

5.4.4. Pedagógus pályán eltöltött évek szerinti eltérések	39
5.4.5. Munkahely szerinti eltérések	40
5.4.6. Vezetői funkció szerinti eltérések	42
5.4.7 A protektív faktorok együttjárása	42
5.5. A munkahelyi elégedettség és a protektív faktorok kapcsolata	43
5.6. A munkahelyi elégedettség egy lehetséges modellje	44
6. Összefoglalás	47
Irodalomjegyzék	50
Ábrajegyzék	53
Mellékletjegyzék	54
Mellékletek	56

1. BEVEZETÉS

„Az erényekre és erősségekre összpontosító pozitív pszichológia szerint a hatékony és boldog élet receptje az, hogy a birtokolt erősségeinket mindennapi életünk számunkra fontos területein használjuk.”

(Oláh, 2004. 45.o.)

A pozitív pszichológia mintegy évtizedes megjelenése óta központi témaként olvashatunk az irányzat kutatásaiban a jóllét feltételeiről, ahol az érzelmi, pszichológiai, szociális és spirituális dimenziókkal egyaránt foglalkoznak (Oláh és Kapitány-Fővény, 2012). Az affektív dimenzió belül a boldogság feltételeinek keresése az egyik fókuszpont, Lyubomirsky (2008) munkái alapján kirajzolódott a három fő determinánsa is. Eszerint boldogságunk 50%-a genetikai alapok által meghatározott, 10 % szerepet kapnak a körülmények, és 40%-ban azon múlik boldogságsszintünk, hogy mit teszünk érte.

Magyarországon a boldogságvizsgálatok viszonylag állandó szintet jeleznek, az 1999-es Word Value Survey szerint a magukat boldognak vallók aránya 74% volt, 2006-ban 72%-os arányt mutattak a Hungarostudy kutatások (Kopp és Skrabski, 2008).

Vajon újabb hat év elteltével változás történt-e a boldogság és elégedettség terén? A dolgozatban egy, az utóbbi években neuralgikus foglalkozási területen, a pedagógusok körében igyekszünk vizsgálatunkkal választ adni. A pozitív pszichológia szakirodalmát tanulmányozva erős hatást gyakorolt gondolkodásunkra a fenti idézet. Újszerű elgondolásnak tűnhet a mai fogyasztói társadalom életében, hogy a boldogság titka abban is rejlik, hogy ismerjük meg birtokolt erősségeinket, majd ezek tudatában olyan tevékenységek végzésére törekedjünk a mindennapjainkban, amelyek illeszkednek legfőbb erősségeinkhez. Napjainkban az egyének többsége úgy gondolja, hogy az anyagi jóllét által válhatnak csak igazán boldoggá, azonban a pozitív pszichológiai kutatások bebizonyították, hogy ez tévhit, a gazdagság nem a legfontosabb boldogságforrás. Az emberek életének fő mozgatórugója a boldogság keresése, azonban, ahogy Csíkszentmihályi (1997. 19. o.) fogalmaz „a boldogságot önmagáért keressük, összes többi célunk – legyen az egészség, szépség pénz vagy hatalom – csak azért fontos, mert feltételezzük, hogy majd boldoggá tesz minket.”

A gazdasági tényezők hangsúlyozása a pedagógus pályán végzett problémaelemzésekben is megjelenik. Alapvetően a külső körülményeket hangsúlyozzák, ezek között is dobogós az anyagi presztízs. A tanárokat kérdezve a stressz okaiban némi hangsúlyeltolódás figyelhető meg, az oktatásban nyomon követhető változások láthatóan leképeződnek a tanárok élményvilágában.

A 2000-es évek elején az anyagi megbecsültség hiánya és a túlterheltség volt a legfőbb gond, amihez az állásvesztéstől való félelem csatlakozott már az előző évtized második felében (Holecz, 2006). A szakmai elemzések is döntőnek találják a finanszírozás megújítását, a pálya társadalmi presztízsének növelését, a munkafeladatok, terhelések újragondolását (Porogi, 2009). Azonban ezek a tényezők abba a legkisebb 10%-ba tartoznak, ami a külső hatások szintje a boldogságban. Mit tehet vajon a pedagógus, hogy javítsa szubjektív jóllétét, és ne a nehezen és lassan változó externális hatások áldozatának érezze magát?

Ha a pedagógus szakmára, mint hivatásra tekintünk, akiknek kezében van a jövő generációjának formálása, fontos kérdés saját jóllétük facilitálása, nemcsak egyéni érdekükből, hanem mert mintaadóként a tanulók számára is pozitív követhető példát adhatnak.

Dolgozatunkban a munkahelyi elégedettség és boldogság élményének külső (szociodemográfiai, iskolai, környezeti) determinánsai mellett két intrapszichés serkentő tényező hatását vizsgáljuk, az erényeket (Seligman, 2008) és a flow élményt (Csíkszentmihályi, 1997). Bemutatjuk, hogy mennyiben tudják alkalmazni a pedagógiai folyamat során birtokolt erényeiket, erősségeiket, valamint, hogy az áramlatélmény megélése a munkájuk során milyen mértékben van jelen, és mindezek a változók milyen hatással vannak a munkahelyi elégedettségükre. Ezzel szeretnénk az egyéni erőforrások működőképességét is tesztelni, melyből a flow élmény erőteljesebben, azonban az erények és erősségek vizsgálata még kevésbé kutatott téma hazánkban a pedagóguspályán, a tanárok jólléte szempontjából. Napjainkban a közoktatás egyre élesedő konfliktusai miatt Magyarországon (példának okán köznevelési törvény, pedagógus életpálya-modell) még inkább aktuálissá váltak ezek a kérdések, és a vizsgálat eredményei talán hozzájárulhatnak az egyéni lehetőségek 40%-nak hangsúlyozásához, természetesen nemcsak kompenzációs lehetőségként.

2. SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉSE

A szakirodalom áttekintése során a pozitív pszichológia szemléletébe ágyazva azok a témakörök jelennek meg, melyek a vizsgálat alapját adják.

2.1. A pozitív pszichológia kialakulása

„Mínusz hatról mínusz kettőre [...] vagy plusz háromról plusz nyolcra?!”

(Seligman, 2008. 187.o.)

A fenti, Seligmantól származó idézet arra utal, hogy mennyiben különbözik a pozitív pszichológia a megszokott pszichológiai megközelítésektől. A betegségorientált pszichológia az esetek többségében a kórosat kívánja kijavítani, segíteni próbál a beteg állapotán például mínusz hatról mínusz kettőre történő elmozdulásban. Ezzel szemben a pozitív pszichológia célkitűzése, „a plusz háromról plusz nyolcra” történő egyéni fejlődés elősegítése, amikor nagymértékben saját választásunkon múlik erényeink és erősségeink fejlesztése és alkalmazása az életünkben.

Napjainkban egyre inkább teret nyer a „well – being” fogalma, miszerint nemcsak a testünket, de a lelkünket is ápolnunk kell egészségünk megőrzése érdekében. Ezzel együtt pedig a gyógyításról áthelyeződött a hangsúly a prevencióra, és ez a paradigmaváltás a pszichológia területén is megmutatkozik. A pszichológia az orvosláshoz, egészségügyhöz hasonlóan a betegségekkel foglalkozott csak, azt kereste, ami eltér a normálistól és próbálta megvalósítani ennek az állapotnak a helyreállítását, javítását.

Seligman (2002) ír arról, hogy a második világháború után a pszichológia egyre inkább a gyógyításra helyezte a hangsúlyt, a kóros magatartás felismerése és kezelése vált fontossá. Ez természetesen érthető abból a szempontból, hogy a világban történt tragikus események (második világháború) hatására kialakult negatív viselkedések, a személyek mentális betegségei sürgős, azonnali beavatkozást igényeltek. Azonban ez a betegségorientált szemlélet szinte teljesen figyelmen kívül hagyta az élethez jól alkalmazkodó személyeket, hiszen az emberek többsége a sok szenvedés és nehézség ellenére mentálisan egészséges maradt.

Miután Martin Seligmant megválasztották az Amerikai Pszichológiai Társaság elnökévé, 1998-ban, székfoglaló beszédében fejtette ki először azt a gondolatot, miszerint a pszichológia ne csak a mentális zavarok, gyengeségek tudománya legyen, hanem az emberi erények és erősségek tudománya is.

Beszédében határozta meg először azt a három témakört – pozitív érzelmek, emberi erősségek, pozitív intézmények tanulmányozása – amelyeken a pozitív pszichológia alapulhat, illetve azokat az általános célokat, mint például az emberi erősségek tudományának létrehozása, amelyeknek megvalósítása összefogásra buzdított. (Oláh, 2012) Ezzel a beszédével tehát Martin Seligman megalapozta a pozitív pszichológiát, melynek célkitűzése, hogy a szenvedés pszichológiáját váltsa fel az ember pozitív vonásait tanulmányozó pszichológia. (Oláh, 2004)

A pozitív pszichológia megjelenése tehát a betegségorientált pszichológiai szemléletet próbálja megváltoztatni. De a közhiedelemmel ellentétben nem a modern kor újabb vívmánya, hiszen mint ahogy erre Seligman (2002) utal, már jelen volt korábban is, példaként említve a humanisztikus pszichológia képviselőit, Maslow és Allport munkásságát. Oláh (2012. 7. o.) is megfogalmazza, hogy „a pozitív pszichológia befogadja a humanisztikus pszichológia emberfelfogását és az érett, egészséges emberekkel való foglalkozást, az erősségek fejlesztését, az önkiteljesedés előmozdítását központi célként fogalmazza meg.”

A pozitív pszichológia létrejöttének legfőbb oka tehát, hogy a pszichológia ne csak a kóros megszüntetésére törekedjen, hanem az átlagos, a normális személyiség fejlesztésére és erősítésére is.

2.2. A pozitív pszichológia három szintje

Seligman (2008) a pozitív pszichológia három pillérét különbözteti meg: szubjektív, egyéni és társas. A szubjektív szint az érzelmek tanulmányozását foglalja magába, a pozitív érzelmek fajtái az idő szempontjából a múltbeli eseményekkel való megelégedés, jelenbeli boldogság és flow, illetve a jövőre irányuló remény és optimizmus. Az egyéni szint a pozitív magatartások tanulmányozása, többek között az erősségeké, mint például, a kitartásé; az alapértéké és erényeké; valamint a „képességeké” is, mint például az intelligencia. A társas szint a pozitív intézmények tanulmányozását jelenti, mint például a demokrácia, a stabil család, és a szabad, szellemi érdeklődés.

Seligman (2008) által definiált három pillér mindegyike kötődik dolgozatunk témájához, így a következőkben a vizsgálat szempontjából releváns témakörök bővebb kifejtésével foglalkozunk.

2.2.1. Egyéni szint: erények és erősségek

Seligman (2008) kiindulópontja az a szándék volt, mely szerint újra szeretné élesíteni a jó karakter (jellem) fogalmát, mint a pozitív pszichológia feltételezéseinek lényegét. Neal Mayerson indított Seligmannel egy közös projektet, melynek célja a jó karakter osztályozó rendszerének és mérési eljárásának kidolgozása volt, ezért Seligman és munkatársai Christopher Peterson vezetésével munkacsoportot szerveztek „az emberi erősségek hiteles osztályozásának és mérési rendszerének” létrehozására. A jó karakterjegyek osztályozási rendszerének megalkotásakor első lépésként arra kereste a választ a munkacsoport, hogy mely erények azok, amelyek általánosan elfogadottak, tehát melyek azok a kultúrák feletti értékek, amik minden kultúrában fontosak és deklaráltak. Emiatt elemző munkába kezdtek, melynek során a nagyobb vallások és filozófiai tradíciók alapvető írásait tanulmányozták mintegy háromezer évre visszamenőleg, megközelítőleg kétszáz erénylistát, többek között „Platón, Arisztotelészt, Aquinói Szent Tamást, az Ótestamentumot és a Talmudot, Buddhát, Lao Cét, a Bushidot, a Koránt, Benjamin Franklint és az Upanisádokat.” (*Seligman*, 2008. 182. o.)

Az összes vizsgált kultúra összevetése során azt találták, hogy hat erény minden esetben átfedést mutat az egyes kultúrák között. Ezek az erények a következők: bölcsesség és tudás, bátorság, szeretet és emberség, igazságosság, mértékletesség, transzcendencia és spiritualitás. Tehát ez az a hat erény, amely mindegyik erénykatalógusban szerepel, és együtt teszik ki a jó karakter fogalmát. Erényes embernek azt nevezi Seligman, aki a fent említett hat egyetemes erény többségével rendelkezik és ez a viselkedésében is megnyilvánul. (*Seligman*, 2008)

Az erények absztrakt fogalmak, mindegyik különböző módon valósítható meg, ezeket Seligman a jellem erősségeinek nevezi, melyek mérhetők és elsajátíthatók. Az erősségeknek, mint az erényeket meghatározó pszichológiai elemeknek több kritériumát is meghatározták. (*Seligman*, 2004)

Az erősségek vonás jellegű pszichológia jellemzők, melyek különféle helyzetben jelennek meg, és időbeli stabilitást mutatnak - vagyis, ha egy alkalommal valaki gyakorol egy erősséget, az még nem bizonyítja azt, hogy birtokolja is az adott erényt. Az erősséget önmagáért értékeljük, mivel a cselekvés, amelyre késztet, önmagában jutalmazó jellegű. Az erősségek azok, amiket a szülők kívánnak az újszülötteiknek. Az erősségek tehát olyan állapotok, melyekre vágyunk és nem igényelnek további igazolást. Az erősségek gyakorlása általában pozitív élményállapotot eredményez: örömet, büszkeséget, harmóniát vagy az elégedettség érzését, illetve másokat is követésre ösztönöz.

A kultúrák szerepmodelleken, rituálékon, példabeszédeken és gyermekmeséken keresztül támogatják az erősségeket. A kultúrák szerepmoddelljei és példaképei a legfőbb meggyőző képviselői az erősségeknek és az erényeknek. (Seligman, 2008)

A hat erénycsoport viselkedésbeli megnyilvánulási formái a következők:

(Seligman, 2004: 676-690.o.)

- Az erények első csoportját a **bölcsesség és tudás** erénye alkotja, melynek megnyilvánulási formái a következők: kíváncsiság, érdeklődés a világ iránt; a tanulás szeretete; ítélőképesség, kritikus gondolkodás, nyitottság; leleményesség, eredetiség, gyakorlati intelligencia; szociális intelligencia, önismeret, érzelmi intelligencia; szemlélet (perspektíva).
- A **bátorság** erénye olyan viselkedésben valósul meg, mint a hősiesség és merészség; kitartás, buzgalom, szorgalom; integritás, hitelesség, becsületesség.
- Az **emberiség és szeretet** erénye a következő viselkedésekben jelenik meg: kedvesség és nagylelkűség; szeretet és szeretet elfogadása.
- Az **igazságosság** erényének viselkedésbeli jegyei: társadalmi elkötelezettség, kötelességtudat, csapatmunka, lojalitás; méltányosság és egyenlőség; vezetői képesség.
- A **mértékletesség** erénye olyan erősségekben ölt testet, mint: önkontroll; óvatosság, megfontoltság, körültekintés; alázatosság és szerénység.
- A **transzcendencia** erénye olyan erősségek útján jut kifejezésre, mint: a szépre és a kiválóságra való fogékonyság; hála; remény, optimizmus, előretekintés; spiritualitás, az élet értelmének felfedezése, hit, vallásosság; megbocsátás és könyörület; játékoság és humor; lelkesedés, szenvedély, rajongás.

Az erősségek hitelesített mérőeszköze a Values - In - Action (Működő Értékek) kérdőív, amely 24 erősséget azonosít mint, a hat fő erény viselkedésbeli megnyilvánulását. (Oláh, 2004) A vizsgálat mérőeszközének részét képezi a rövidített VIA erősségkérdőív is.

2.2.2. Szubjektív szint: FLOW (a tökéletes, optimális vagy áramlat élmény)

Csikszentmihályi (1997) tökéletes élmény elméletének kidolgozására irányuló kutatása során több száz szakértőt (művészeket, sportolókat, zenészeket, sakkozókat, sebészeket) kérdezett meg arról, hogy milyen érzés azzal foglalkozni, amit a legjobban szeretnek. Majd ezen beszámolók alapján alakította ki tökéletes élmény elméletét, melynek alapja a flow (áramlat), amikor az egyén teljesen feloldódik, belefeledkezik abba a tevékenységbe, amit végez, és általa örömteli állapotot él meg.

Csikszentmihályi Mihály az 1960-as években a kreatív folyamatok tanulmányozása közben jött rá arra a tényre, hogy mikor például a festő a festményén dolgozik, teljesen kizár a tudatából minden mást (éhséget, fáradtságot, kényelmetlenséget stb.). Az alkotás befejeztével azonban ezek az érzések megszűnnek, és hamar elveszíti az érdeklődését műve iránt.

Az áramlat kutatása és elmélete az intrinzik módon motivált, vagy másképp, az autotelikus tevékenység kutatásából nőtt ki magát. Az autotelikus tevékenységek körébe az önjutalmazó vagy önmagukért végzett tevékenységeket sorolják, melyek végzése független a végeredménytől, vagy bármilyen abból származó külső megerősítéstől. Az áramlat intrinzik jellegéből adódóan jutalmazó, ami az élmény megismétlésére ösztönzi az egyént. A tevékenység fenntartására vagy ismételt végzésére irányuló motiváció magából az élményből ered. A kutatások során azt találták, hogy jelentős hasonlóság mutatható ki a játék és a munkavégzés optimális élményének megtapasztalása között. (Oláh, 2005)

Az áramlat élmény kialakulásának több feltétele is van, melyek a következők: (Oláh, 2005. 6. o. alapján)

- Olyan észlelt kihívások vagy cselekvési lehetőségek, amelyek a meglévő készségekkel éppen teljesíthetők – nem túl könnyűek és nem túl bonyolultak –. Illetve annak az érzése, hogy az egyén a számára még éppen teljesíthető kihívás előtt áll.
- Egyértelmű, elérhető célok és közvetlen visszajelzés a folyamatban tett előrelépésről.

Áramlat állapotban lenni számos interjú tanúsága szerint annak a szubjektív élményét jelenti, hogy a személy a számára még éppen kezelhető, részfeladatok sorozataként teljesíthető kihívás előtt áll, folyamatosan kap visszajelzést az előrehaladásról, és tevékenységét is e visszajelzés szerint alakítja. Ilyen körülmények között észrevétlenül halad lépésről lépésre, pillanatról pillanatra. Belső állapotára a következők jellemzők:

- intenzív és fókuszált figyelem az adott pillanatban végzett tevékenységre
- a cselekvés és a tudatosság egybemosódása
- a reflektív éntudatosság elvesztése (pl. nem figyel magára, mint szociális tényezőre)

- a tevékenység kontrolljának érzése illetve annak az érzése, hogy képes megbirkózni a helyzettel, mivel minden lehetőségre tudja a megfelelő választ
- az időérzékelés eltűnése – jellemzően annak az érzése, hogy a normálisnál gyorsabban szaladt el az idő –
- a személy magát a tevékenységet jutalmazónak éli meg, a végcél csupán ennek ürügyeként szolgál.

A flow állapotában tehát a személy képességei és a környezet kihívásai összhangban vannak egymással; az egyén számára világos, hogy mit kell tennie egyik pillanatról a másikra céljának elérésének érdekében és erről közvetlen visszajelzést is kap. Áramlatban az egyén kizárólag az aktuális feladatra koncentrál, belefeledkezik a végzett tevékenységbe, ezáltal a cselekedete és a tudata összeolvad, időérzéke átalakul – az órák pillanatoknak tűnnek –, autotelikus élményt él át (maga a tevékenység jutalom számára).

Az áramlat állapot alapvető feltétele a készségeink és a kihívások közötti egyensúly megléte, ez az egyensúly azonban törekény. Abban az esetben tehát, ha az egyénnek próbára kell tennie a képességeit ahhoz, hogy megoldja a feladatot, megteremtődik az áramlat élmény és a flow-csatornába kerül. Ha azonban a kihívások felülmúlják a készségeket, akkor az ember először éberré válik, majd szorongani kezd, a szorongás uralta élménycsatornába kerül. Abban az esetben, ha a készségek múlják felül a kihívást, akkor lazít, majd unatkozik az egyén, és az unalom élménycsatornába kerül. Ha a feladatok könnyűek és megfelelő készségek sincsenek az egyén birtokában, akkor a közönyösség lesz rá a jellemző és az apátia élménycsatornába kerül. A szorongás vagy az unalom érzése arra ösztönzi a személyt, hogy készségeit és/vagy a kihívásokat jobban igazítsa egymáshoz, annak érdekében, hogy kikerüljön a nem kívánt állapotból és visszajuthasson az áramlatba. Az antiflow (szorongás, apátia, unalom) élménycsatornáiból, amikor a kihívások és készségek szintje nincs összhangban, tehát lehet kiutat találni, mely flow állapotba vihet minket. A szorongás élmény állapotából úgy kerülhetünk áramlatba, ha fejlesztjük képességeinket; az unalom állapotából pedig, ha kihívásokat keresünk önmagunk számára. A flow-csatornába kerülés sokszor fáradságos és energiaigényes tevékenységet igényel az egyéntől, azonban az eredményként megélt boldogságérzet és személyiségünk komplexebbé válása mindenért kárpótolhat bennünket. (Oláh, 1999)

Ahhoz azonban, hogy folyamatosan optimális élményeket élhessünk át, a flow tevékenységeknek állandóan meg kell újulniuk. Éppen ezért a flow modell egy fejlődési modell. (Oláh, 1999) Ahogy Csíkszentmihályi (2007. 290. o.) fogalmaz: „Minden flow élmény hozzáad valamit a személyiség fejlődéséhez.”

Az egyén tulajdonképpen bármilyen tevékenység által kerülhet flow-csatornába, például játék; szabadidős tevékenység során; vagy éppen a munkavégzés folyamán, ami dolgozatomból szempontjából lényeges, – ennek tárgyalására a későbbiek során fogok kitérni – ha a korábban részletezett áramlat élmény feltételei teljesülnek. Az áramlat élmény átélésre való képesség univerzálisnak tűnik, azonban jelentős egyéni különbségek vannak az áramlat átélésének gyakoriságában.

Oláh (2005. 12. o.) utal Csíkszentmihályira, aki „kezdetől fogva felvázolta az autotelikus (flow-képes) személyiség jellemzőit, aki hajlamos élvezni az életet vagy általánosságban sokkal inkább önmagukért végzi a dolgokat, semmint valamilyen későbbi, külső cél elérésének reményében.” Az autotelikus (flow-képes) személyiség többféle metaképességgel rendelkezik, amelyek segítik az áramlatba való belépést és az élmény fenntartását. Ilyen metaképességek az élet dolgai iránti általános kíváncsiság és érdeklődés, az állhatatosság, a kevésbé én-orientált alapállás, melyek az intrinzik motiváció kialakulását eredményezik. (Oláh, 2005)

Csíkszentmihályi (1997) kutatásai alapján úgy vélekedik, hogy az autotelikus személyiség jellegzetesen azokon a személyeken figyelhetők meg, akik képesek örömet lelteni olyan helyzetekben, amelyet mások elviselhetetlennek találnak. Ennek tipikus példája lehet a különböző munkaposztok esetén, hogy az autotelikus személyiség képes komplex tevékenységgé alakítani munkáját azáltal, hogy felismeri a cselekvési lehetőséget ott, ahol mások erre nem képesek.

2.2.3. Áramlat-tevékenységként megélt munka

Sigmund Freud szerint a boldogság receptje a „munka és a szeretet”.

(Csíkszentmihályi, 1997. 205.o.)

Óriási különbséget jelent az életünkben, hogy munkánk örömet jelent-e számunkra, vagy sem. Életünk számottevő részét a munkahelyünkön töltjük és a munkahelyhez való viszonyunk kihat az egész életünkre. Éppen ezért van jelentősége annak, hogy a dolgozók munkájuk során minél több időt töltsenek „áramlatban”.

Csikszentmihályi (1997) szerint törekedni kell arra, hogy minél többen, minél gyakrabban megtalálják a munkájukban az áramlat élményt. Kutatásai során azt találta, hogy az emberek munkaidejüknek több mint felében (54%) átlagon felüli kihívásokkal találkoznak és átlagon felüli mértékben használják képességeiket, míg szabadidejük során a kihívások és a képességek alacsony szintje jellemző. Így meglepő módon azt a következtetést vonták le, hogy az egyének számottevően több flow élményt élnek át munka közben, mint szabadidejükben, mivel nem igazán szoktuk érzékelni, de a mindennapos tevékenységeink közül a munka hasonlít a legjobban a játékhoz. (*Csikszentmihályi, 2009*)

Fontosnak tartom itt kiemelni az autotelikus személyiségű egyéneket, akik a korábban leírtaknak megfelelően munkájuk során is képesek arra, hogy környezetük behatároltsága ellenére a korlátokat szabadságuk és kreativitásuk kifejezésére használják. Az ilyen személyiséggel rendelkező egyének képesek sikeres egyensúlyt létrehozni a játék, mint érdekes elfoglaltság és a munka, mint szükséges képességek között. (*Csikszentmihályi, Rathunde és Whalen, 2010*)

Azonban *Csikszentmihályi* (1997) szerint azok számára is van megoldás, akik nem ilyen személyiséggel rendelkeznek. Úgy véli, hogy bármilyen munka örömtelivé változtatható, ha betartjuk az áramlat élmény szabályait, illetve ha megtanítjuk az egyéneknek, hogyan ismerhetik fel a cselekvési lehetőségeket, hogyan fejleszthetik képességeiket és hogyan tűzhetnek ki maguk elé elérhető célokat.

2.2.4. Társas szint: az iskola, mint pozitív intézmény

„A cél az, hogy a következő generáció fiataljai pozitív életet éljenek.”

(Seligman, 2011. 70. o.)

Napjaink iskolarendszere kevésbé ösztönöz minket arra, hogy a pozitívumokra, birtokolt erősségeinkre koncentráljunk, sokkal inkább a gyengeségek korrekcióján, javításán van a hangsúly. *Seligman* (2008) is úgy véli, hogy nem szabad túlságosan sok erőfeszítést tenni a gyengeségek korrigálására, inkább a jellemző erősségekre kell a hangsúlyt fektetni. Ugyanis amikor jellemző erősségeinket alkalmazzuk, megerősítést kapunk és a jól-lét állapotába kerülünk, hiszen a jó eredmény abból származik, amiben a legjobbak vagyunk.

A pozitív pszichológia oktatásban való megvalósulását, az iskolai jól-lét oktatásának szükségességét *Seligman* (2011) a depresszió növekedésével indokolja, továbbá azzal, hogy a nagyobb jól-lét fokozza a tanulás hatékonyságát, ami a hagyományos oktatás célja is. A pozitív hangulat nagyobb figyelmet, kreatívabb és holisztikusabb gondolkodást eredményez.

Ezzel szemben negatív hangulatban a figyelem beszűkül, a gondolkodás kritikusabb, analitikusabb. *Seligman* (2011) ezért úgy véli, hogy a jól-létet tanítani kellene az iskolában, mert a depresszió ellenszere lehet, emellett pedig fokozható lenne az étellel való elégedettség érzése, melynek segítségével a tanulás hatékonysága növelhető illetve kreatívabb gondolkodást is eredményez. A felvázolt megközelítésből tehát az következik, hogy a pozitív érzelmek alkalmasak arra is, hogy kijavítsák a negatív érzelmek mellékhatásait.

Isen (*N. Kollár és Szabó*, 2004. 107. o.) hasonló eredményekre jutott, azt találta, hogy „pozitív érzelmi állapotban a gondolkodás kreatív, integratív, nyitottabb az információkra és hatékonyabb.” *Oláh* (2004. 46. o.) kiemeli a pozitív érzelmek fontosságát a pedagógiában is, hiszen energizálja az ismeretszerzést, a képességek és kompetenciák kialakításának folyamatát, előmozdítja az énhatékonyság kialakulását illetve az énhatékonyság-érzés létrejöttét.

A fent leírtak alapján hangsúlyoznám, hogy a pedagógusoknak rendkívül fontos szerepük van a pozitív hangulat és érzelmi állapot megteremtésében. *Oláh* (2004) úgy véli, hogy a pozitív érzelmek intenzitása és minősége aszerint változhat, hogy milyen követelmények, kihívások teljesítésével teremtjük meg a pozitív élményállapotot. A pozitív pszichológia álláspontja szerint a tanulók iskolai terhelése akkor ideális, ha a követelmények teljesítését flow állapot követi. Az a pedagógus végzi eredményesen a feladatát, aki a követelmények és a terhelés szintjét növendékei erősségeinek megfelelően képes kialakítani, ezzel pedig biztosítja számukra a tartós flow élmény átélésének lehetőségét. Az „addig terhelem, ameddig flowban tudom tartani elv” alkalmazásával az oktatás pozitív élményt teremtő folyamattá alakíthatja a pedagógia folyamat egészét. „A pozitív pszichológia szerint a tudás gyökerei nem keserűek, hanem édesek”, (*Oláh*, 2004. 46. o.) különösen akkor, ha az iskola, a pedagógus képes flow élményhez juttatni a tanítványait.

Amíg rossz hangulatban inkább a „mi nem stimmel?”, addig jó hangulatban a „mi jó?” kerül figyelmünk középpontjába. Rossz hangulat esetén védekezően visszaesünk arra a szintre, amit már tudunk, és követjük az utasításokat.

„A pozitív és negatív gondolkodásmód is fontos a megfelelő szituációban, ám az iskolák nagyon gyakran a kritikus gondolkodást és az utasítások követését hangsúlyozzák a kreatív gondolkodás és az új dolgok tanulása helyett. Az eredmény az, hogy a gyerekek az iskolába járást csak egy fokkal helyezik a fogorvosi kezelés elé.” (*Seligman*, 2011. 87. o.)

Hasonló következtetésekre jutott *Oláh* (2005) a serdülők flow élmény vizsgálata esetében, a tanulók az iskolában élnek át legkevésbé flow élményt, emellett a legtöbb szorongás, unalom és apátia is az iskolához kötődik a serdülők élményvilágában.

De mi a helyzet a pedagógusokkal? A kutatások leginkább a tanulók flow-csatornában tartózkodását vizsgálják, míg a pedagógusok munkavégzés során megélt áramlatélménye kevésbé hangsúlyos, pedig a tanítványokra leginkább ők lehetnek hatással flow-teremtő képességük révén, hiszen ők azok, akik biztosítják a pedagógiai folyamat során a tartós flow élmény átélésnek lehetőségét. *Oláh* (2005) egy vizsgálatban 70 iskolai osztály flow élmény átlagát vetette össze az órát tartó tanár flow-teremtő képességével. A kapott eredmények alapján azt találta, hogy a tanár flow élményének gyakorisága a tanítás alatt szignifikánsan korrelál a tanulók által megélt flow élmény gyakoriságával. Továbbá megfogalmazta, hogy „a flow-teremtésre képes autotelikus tanár az, aki monitorozva a tanulók figyelmi teljesítményét, úgy adja át az ismereteket, hogy az számára és tanulói számára is flow-élmény számba megy.” *Oláh* (2005. 37. o.)

Csíkszentmihályi és munkatársai (2010) is kiemelt szerepet tulajdonítanak a flow-tanárok szerepének a tehetséggondozásban és a tanításban.

Az itt felvázoltak, illetve a flow élmény és a munka kapcsolatának vizsgálata során leírtaknak megfelelően, úgy véljük fontos lenne, hogy a pedagógusok a nevelő- és/vagy oktatóintézményekben, mindennapos munkájuk során minél többen és minél gyakrabban legyenek a flow-csatornába. A továbbiakban röviden ismertetem a pedagógusok szerepét vizsgálati témám vonatkozásában.

2.3. Pedagógusok

*„Vezesd őket, utat ne tévessz, s magadhoz mindig hű maradj,
mert élen állsz, és messze látszol. Sose feledd, példa vagy.”*
(*Nagy László*)

A pedagógusnak egész személyisége egyben munkaeszköze is, hiszen a pedagógiai közvetítő folyamatokban tudatosan vagy éppen akaratlanul is azonosulási mintát adnak, ezért pedagógiai munkájával szemben támasztott kritérium, hogy a pedagógus ideál megtestesítője legyen. (*Galicza és Schödl*, 1993; *Horváth*, 2004)

A pedagógiai munka ahogy *Bagdy és Telkes* (1988. 100. o.) fogalmaz „sajátos professzionális imágó fenntartását követeli meg a pedagógustól”, miszerint mosolygós, támogató, optimista hozzáállású, meleg érzelmeket tükröző személynek kell lennie.

A szakirodalomban megjelenő leírások alapján is jól érzékelhető, hogy a társadalom a pedagógusokkal szemben, szaktudását és személyiségjegyeit illetően sokszor jelentős mértékben idealisztikus, gyakran irreális és torzító elvárásokat fogalmaz meg annak okán, hogy a pedagógus megjelenésével, kommunikációjával, metakommunikációjával, viselkedésével, minden megnyilvánulásával értékeket, normákat, szándékokat reprezentál. (Bagdy és Telkes, 1988; Galicza és Schödl, 1993.; Horváth, 2004; N. Kollár és Szabó, 2004)

Természetesen ez teljes mértékben érthető abból a szempontból, hogy a pedagógusok a növendékek nevelését, személyiségük fejlődését szolgálják, eközben pedig emberi értékeket, normákat is közvetítenek a felnövekvő generáció számára, melynek során saját normáik, értékeik átadása is megvalósul, ezért valóban fontos, hogy az általuk képviselt, ezáltal közvetített értékek hitelesek és követésre méltóak legyenek. (Bagdy és Telkes, 1988; Galicza és Schödl, 1993) Az egyének többségének valószínűleg voltak olyan meghatározó pedagógus személyiségek az életében, akik emlékezetesek maradtak számukra, akikhez értékek, helyzetmegoldások, meghatározó élmények fűződnek. (Galicza és Schödl, 1993) Éppen az egyéni tapasztalatok és élmények miatt olyan nehéz megfogalmazni, és ezért jelent egyénenként mást és mást a „jó pedagógus” fogalma. Ahogy Bagdy (1996. 41. o.) fogalmaz „a jó pedagógust nem a szakismeret, s nem a módszer teszi, hanem egy sajátos lelkesedés, amellyel azt, amit megtanult, másoknak azonnal szeretné továbbadni.” A jó pedagógus számára az ismeretek átadása mellett fontos az is, hogy élményt nyújtson tanítványai számára.

2.3.1. Pedagógusok és a tökéletes élmény

Csikszentmihályi és munkatársai (2010) is véleményt formáltak a kivételes képességű tanárokkal kapcsolatban, úgy vélik, hogy ők azok, akik a tantárgyuk iránti lelkesedésükkel ösztönző hatással vannak a tanítványaikra, azáltal, hogy elmélyülten és odaadással vezetik be őket az átadni kívánt ismeretek rejtelseibe. Úgy vélik, hogy csak azok a pedagógusok képesek a tehetséges gyerekek fejlődését elősegíteni, akik saját érdeklődésükből kiindulva képesek a flow állapot átélésére. Emellett pedig a hatékony pedagógus képes olyan helyzeteket teremteni tanítványai számára, ahol képességeik fejlesztése és a feladatok közötti kölcsönhatás megvalósul, megteremtve ezzel a tökéletes élmény átélésének alapfeltételét.

A tanulók elmélyült bevonására törekvő tanítás, vagy másképp, ahogy Csikszentmihályi és munkatársai (2010. 260. o.) nevezik „autotelikus vagy önjutalmazó vagy flow-oktatás” állandó lehetőséget ad a tökéletes élmény átélésére, melyet a tanítás során a flow-tanár alakít ki. Az ilyen autotelikus pedagógusok igyekeznek, hogy tanítványaik is olyan pozitív élményeket éljenek át, amelyet ők maguk is átélnek – például munkájuk során –.

Emellett pedig az autotelikus személyiséggel rendelkező flow-tanárok nagy hangsúlyt fektetnek a belső ösztönzés hatásának nyomatékosítására, erre tanítványaikat érdekes feladatok és új dolgok megtanulása okozta örömeikkel próbálják ösztönözni. Így a fejlődésről számot adó visszajelzést preferálják, amely az éppen zajló cselekvésre való koncentrált hangsúlyozza szemben a teljesítmény ellenőrzésén alapuló visszajelzéssel, amely eredménycentrikus és élménysemleges. Az eredménycentrikusság következtében a tanuló a jutalomra vagy a büntetés elkerülésére koncentrál, ezáltal kevesebb figyelmet szentel a végzett tevékenységre, így igazán nem merül el benne. A képességek fejlődéséről számot adó visszajelzés azonban arra ösztönzi a tanítványokat, hogy az aktuális tevékenységre koncentráljanak, a pedagógus eközben segíti őket abban, hogy a feladat nehézsége és a fejlődő képességek összhangba kerüljenek egymással, így a tanuló autotelikus élményt élhet át, lehetőséget teremtve a flow-csatornába való kerülésre és maradásra.

A flow élményt eredményező pedagógiának az oktatási folyamat egészében jelentős szerepe van, hiszen a tanítási-tanulási folyamat új alapokra helyezését támogatja, melynek során a tanórai áramlat-élménynek köszönhetően mind a pedagógus, mind a tanítvány személyisége komplexebbé válhat.

2.3.2. Pedagógusok munkaelégedettsége

A tanárok tevékenységét, a tanítványaikkal való együttműködését nagymértékben befolyásolja az iskolához való kötődésük, közérzetük illetve a munkához való aktuális viszonyuk. A tanári pályával való elégedettség jelentősen befolyásolja a pedagógusok önbecsülését is. (*N. Kollár és Szabó, 2004*)

Telkes (1999) a munkahelyi közérzetet befolyásoló tényezőkön belül belső és külső tényezőket különböztetett meg. A belső tényezők vannak a legszorosabb összefüggésben a foglalkozással való elégedettséggel, ezek a tényezők közvetlenül az oktató- és nevelőmunkához kapcsolódnak, mint például a pedagógus pályával kapcsolatos beállítottság. A külső tényezők viszont az elégedetlenséggel állnak kapcsolatban, ezek összetevői lehetnek például a pedagógusoknak a vezetőikhez való viszonyuk.

Ez a megközelítés jelentős hasonlóságot mutat Herzberg kétfaktoros elméletével, melynek lényege, hogy az elégedetlenség mértéke a külső tényezők függvénye, míg az elégedettség mértékét a belső tényezők határozzák meg.

Eszerint a megközelítés szerint az optimális külső tényezők – például a munkakörülmény, bérezés – tulajdonképpen nem ösztönzik az egyént, csak csökkentik vagy megszüntetik a munkahelyi elégedetlenség érzését, ugyanakkor a belső tényezők – például elismerés, előrehaladás lehetősége –, képesek a dolgozói elégedettség elérésére, továbbá a motiváció és a teljesítmény növelésére is. (Guiot, 1984)

Tehát azt, hogy mekkora motivációval, lelkesedéssel dolgozik egy pedagógus (melynek a pedagógusok és a tökéletes élmény kapcsolatelmzésénél leírtaknak megfelelően fontos szerepe van) nemcsak a bérezés mértéke befolyásolja – ahogy azt sokan gondolják –, hanem más munkahelyi tényezők is hozzájárulhatnak, példának okán a fizikai munkakörülményektől a vezetővel és kollégákkal való kapcsolatig számos jellemző felsorolható lenne.

2.4. Az erények és erősségek, a tökéletes élmény, a boldogságszint és a pedagógusok munkahelyi elégedettségének viszonya, kapcsolatelmzés

Mindezek alapján úgy véljük, kulcsfontosságú kérdés, hogy mennyire boldogok, elégedettek napjainkban a pedagógusok munkájukkal, és ezáltal, milyen hatással lehetnek a növendékeik szubjektív jól-létére, boldogságára. Hiszen, ha a pedagógusok jól érzik magukat, elégedettek, jó hangulatban végzik a munkájukat – mentálisan és pszichésen egészségesek –, az visszahat a gyerekeknek a nevelő- és/vagy oktatóintézményhez való viszonyára, pozitív befolyással van a tanítványokra is. (N. Kollár és Szabó, 2004. 467. o.)

Az ismertetett összefüggések tekintetében fontosnak véljük, hogy a következőkben foglalkozunk a pedagógusok személyiségjellemzőivel, ezen belül erényeikkel és erősségeikkel, hiszen személyiségvonásaikon keresztül időtálló értékeket közvetíthetnek a felnövekvő generációk számára; az áramlat élmény jelenlétével munkájuk során és munkahelyi környezetükkel, elégedettségükkel illetve mindezen tényezők összefüggéseivel, kapcsolatával.

Visszaulva a bevezetőben ismerhetett Oláh (2004) idézetére, „boldogságunk receptje”, ha birtokolt erősségeinket ismerjük, fejlesztjük és alkalmazzuk mindennapos tevékenységeink során, így többek között a munkánk során is. Seligman (2011) úgy véli, hogy nagyobb elégedettséget élhetünk át abban az esetben, ha azonosítjuk karaktererősségeinket és ezt a lehető legnagyobb mértékben használjuk életünk területein. Seligman (2008) álláspontja szerint, ha jellemző erősségeinket alkalmazni tudjuk a munkában, akkor a munka hivatássá válhat és így, kiteljesedhetünk a munkavégzés során.

A munka közben jelentkező boldogság legjobban ismert aspektusa a flow jelenléte, amikor olyan kihívásokkal találkozunk a munkánk során, melyek tökéletesen illeszkednek a képességeinkhez, így érintkezésbe kerülünk erősségeinkkel, tehát erősségeink és erényeink fontos szerepet játszanak a tökéletes élmény kialakulásában. Így tehát, ha jellemző erősségeinket alkalmazni tudjuk munkánk során, nemcsak boldogabbá, de elégedettebbé is válhatunk.

Amennyiben tehát az egyének felismerik és alkalmazzák, amilyen mértékben csak tudják birtokolt erősségeiket, egyre több áramlat-élményben lehet részük. (*Csikszentmihályi és Csikszentmihályi, 2011*)

A pozitív érzelmek és hangulat jelenléte a pedagógiai folyamatban a pedagógusok és a tanítványaik munkájára kölcsönösen hatással van, *Seligman* (2011) és munkatársai bizonyították, hogy a pozitív pszichológia eredményei jól alkalmazhatóak az iskolában és nevelési/oktatási keretek között is. Úgy véljük, hogy a pozitív pszichológia megismertetése és alkalmazása a hazai oktatásban is számos pozitívummal járhatna.

A leírt szakirodalmi összefüggések tekintetében tehát kapcsolat állapítható meg a boldogság, flow élmény megélése, erősségeink ismerete illetve alkalmazása és a munkaelégedettség tekintetében, ami a pedagógusok esetében kiváltképp fontos, hiszen az ő kezükben van a jövő generációjának formálása.

De vajon melyek azok a változók, amelyek hatással vannak a pedagógusok általános és munkahelyi jól-létére, a flow élmény megélésére, a munkaelégedettségre illetve ezzel összefüggésben, mennyiben tudják birtokolt erősségeiket alkalmazni a pedagógiai folyamat során?

3. VIZSGÁLATI MÓDSZER ISMERTETÉSE

3.1. Vizsgálati módszer leírása

Vizsgálatunk kérdőíves vizsgálattal végeztük aktív pedagógusok körében, melynek során arra kerestük a választ, hogy mennyiben jelent örömforrást a pedagógusok számára munkájuk. A vizsgálatba való részvételre e-mailben és személyesen kértünk fel különböző pedagógus csoportokat. A válaszadók a kérdőívet minden esetben önállóan, felügyelet nélkül és online módon töltötték ki. Minden általunk megkeresett csoport részére eljuttattuk kérdőívünk online elérhetőségét, valamint egy csoportonként eltérő azonosítót, ezzel is biztosítva az egyes kitöltők anonimitását. A kitöltő személyeknek az e-mail címük megadásával lehetőséget biztosítottunk arra, hogy értékelésüket megkaphassák, véleményünk szerint ez a kitöltési hajlandóságot is befolyásolta, hiszen a válaszadók 60,9%-a élt ezzel a lehetőséggel. A válaszadók adatait bizalmasan kezeltük, az egyes vizsgálati személyek egyedileg nem, csak csoportszinten azonosíthatóak, eltekintve az értékelés érdekében, de nem kötelezően megadott e-mail címüktől.

3.1.1. A mérőeszköz

Az általunk készített önkitöltős kérdőív kérdései elsősorban strukturált, zárt kérdésekből álltak, ötfokozatú Likert-skálát alkalmazva, míg a kérdőív utolsó két kérdése nyitott kérdés, melyek véleményalkotásra szolgáltak. A kérdőív az instrukciókkal együtt az 1. számú mellékletben megtekinthető.

A kérdőív kérdéseit hét tematikus kérdéskörbe lehet csoportosítani, amelyek a következők:

a) Az első csoportba a szociodemográfiai kérdések sorolhatók, amelyek a válaszadóról szolgáltatnak leíró információkat.

- kitöltő neve
- életkora
- családi állapota
- lakhelye, lakhelye megye szerint
- legmagasabb iskolai végzettsége
- pedagógusként dolgozik-e (*A kérdés szerepe a nem aktív pedagógusok kiszűrése volt.*)
- pedagógus pályán eltöltött évek száma
- munkahelye
- milyen területen végzi a nevelő/oktató munkát
- jelenlegi munkahelyén eltöltött évek száma
- tölt-e be vezetői pozíciót jelenlegi munkahelyén, amennyiben igen, melyet

- b) A második csoportba egy az általános boldogságérzetre vonatkozó kérdés, és egy a munkavégzés során megélt boldogságérzetre vonatkozó kérdés szerepel.
- c) A harmadik csoportba *Oláh* (2005. 23. o.) Flow kérdőíve található. A kérdőív 26 itemet tartalmaz, melyből tíz tétel a flow élményállapotról, hét tétel a szorongás, öt tétel az unalom és négy tétel az apátia élmény megélésére vonatkozik a munkavégzés során.
- d) A negyedik csoportot a rövidített VIA (Működő Értékek) kérdőív képezi. (*Seligman*, 2004. 664–692. o. alapján) *Peterson és Seligman* (2004) által készített mérőeszköz, a 240 itemből álló VIA (Values in Action) kérdőív, mely a személyek erőnyeit méri erősségeiken keresztül. A rövidített VIA kérdőív 24 erősségen, erősségenként két itemen keresztül méri a vizsgálati személy erőnyeit. Az egyes tételeket 5 fokozatú Likert-skálán kell osztályoznia a kitöltőnek. A skálákon a magasabb pontszám mutatja az adott erősség meglétét. Az egyes erőnyekhez tartozó erősségek leírása a 2. számú mellékletben tekinthető meg.

A pedagógusok erőnyének és erősségeinek mérésére azért *Peterson* és munkatársai által készített VIA kérdőívet használtuk, mert kultúrák feletti értékek mérésére alkalmas, nem tartalmaz kultúrspecifikus vonásokat és vizsgált célcsoport tekintetében úgy véltük, hogy az erősségek vizsgálatán túl fontos annak megállapítása is, hogy milyen értékrenddel rendelkeznek és jellemző erősségeiken keresztül milyen értékeket közvetítenek a felnövekvő generációk számára. A pedagógusok értékformáló hatása miatt az is fontos, hogy melyek azok az erőnyek, amelyek jellemzik őket, és amelyeket így a fiatalok felé közvetítenek. *Peterson* is megfogalmazta tanulmányában (*Csikszentmihályi és Csikszentmihályi* 2011. 43. o., szerk.), hogy bár léteznek egyéb olyan pozitív tulajdonságok is, melyeket egy pozitív pszichológus igyekezne klienseinél kialakítani (mint például az önállóság), azonban ez az ő osztályozásukban azért nem jelenik meg, mert nem ítélték olyan mértékben egyetemesen elismertnek, mint a többi erősséget. Azonban utal arra, hogy az osztályozásukban szereplő tételek sok tekintetben megegyeznek két további, a VIA-tól jelentősen eltérő stratégiával összeállított kortársosztályozással, de ezek inkább a kultúrához kötött erősségek vizsgálatát tartják szem előtt, ám a hasonlóság szembetűnő.

- e) Az ötödik csoportba tartozó kérdéssor a VIA kérdőív által mért 24 erősségre vonatkozóan azt méri, hogy a válaszadó a felsorolt 24 erősséget mennyire tudja alkalmazni a pedagógiai közvetítő folyamat során. A válaszadónak 5 fokozatú Likert-skálán kellett jelölnie az egyes erősségekre vonatkozóan, mennyire érzi úgy, hogy azokat alkalmazni tudja a mindennapos munkája során.
- f) A hatodik csoportot az általunk összeállított, pedagógusok munkaelégedettségét vizsgáló kérdéssor képezi. A szakmai elégedettséget alapvetően Herzberg kétfaktoros elméletére alapozva (Guiot, 1984) dolgoztuk ki. Herzberg elmélete szerint a külső (higiénés) tényezők például a fizikai környezet, a munkafeltételek, a munka biztonsága, a fizetés, a személyes kapcsolatok, míg a belső (motivációs) tényezők például a munka tartalma, a felelősség, az önállóság, az elismerés, a fejlődési lehetőségek, az előrehaladás, így a pedagógusok munkahelyi elégedettségét vizsgáló faktorok ennek megfelelően kerültek kialakításra.

A vizsgálandó területek a külső faktor esetében a következők:

- munkakörülményekkel,
- interperszonális kapcsolatokkal: kollégákkal, felettes/felettesekkel, diákokkal,
- anyagi megbecsültséggel (bérezéssel) való elégedettség.

A belső faktor esetén a vizsgálandó területek a következők:

- elismeréssel: társadalmi megbecsültséggel, szakmai presztízzsel,
- önállósággal: nevelési/oktatási autonómiával,
- szakmai előmenetellel, előrehaladással,
- szakmai fejlődéssel, ambíciókkal,
- saját teljesítménnyel,
- összességében a munkával, munkatevékenységével való elégedettség.

- g) Az utolsó tematikus kérdéscsoport három kérdésből áll, melyből az első az ismételt pályaválasztásra vonatkozik: a válaszadó pedagógusnak 5 fokozatú Likert-skálán kell osztályoznia, hogy, amennyiben ismét pályaválasztási döntés előtt állna, újból a pedagóguspályát választaná-e. A két további, nyílt végű kérdés arra vonatkozik, hogy a válaszadó pedagógus munkájával való elégedettsége szempontjából mi igényelne elsősorban változást, valamint arra, hogy mi az, ami a legnagyobb elégedettséget nyújtja számára a munkája során.

3.1.2. Pilot vizsgálat

A vizsgálati minta felvételét megelőzően pilot vizsgálat keretében mintegy 40 fő bevonásával felmértük a kérdőív kitöltési körülményeinek jellemzőit. A kitöltőktől kért visszajelzések alapján arra a döntésre jutottunk, hogy az egyértelmű utasítás és a könnyen megválaszolható kérdések miatt nincs szükség vizsgálati felügyelőre, így a kérdőív online változata mellett döntöttünk, ezáltal a kitöltés körülményei megközelítőleg azonosak és az egyének komfortérzete is megmaradt. Az elővizsgálat keretében az általunk készített munkaelégedettség kérdőív esetében reliabilitást is vizsgáltunk, amelynek eredménye (munkaelégedettség – külső faktor: 0,754; munkaelégedettség – belső faktor: 0,720) alapján arra következtetésre jutottunk, hogy a kérdőív megbízhatóan mér. A kérdőív kitöltőitől kért visszajelzések alapján tartalmi módosításokra nem volt szükség. Egy kitöltőtől kapott visszajelzés: „Egy ilyen kérdőív nagyon jó lehetőséget nyújt arra, hogy átgondoljam, miért tanítok a mai napig szívesen!”

3.1.3. Mintaválasztás

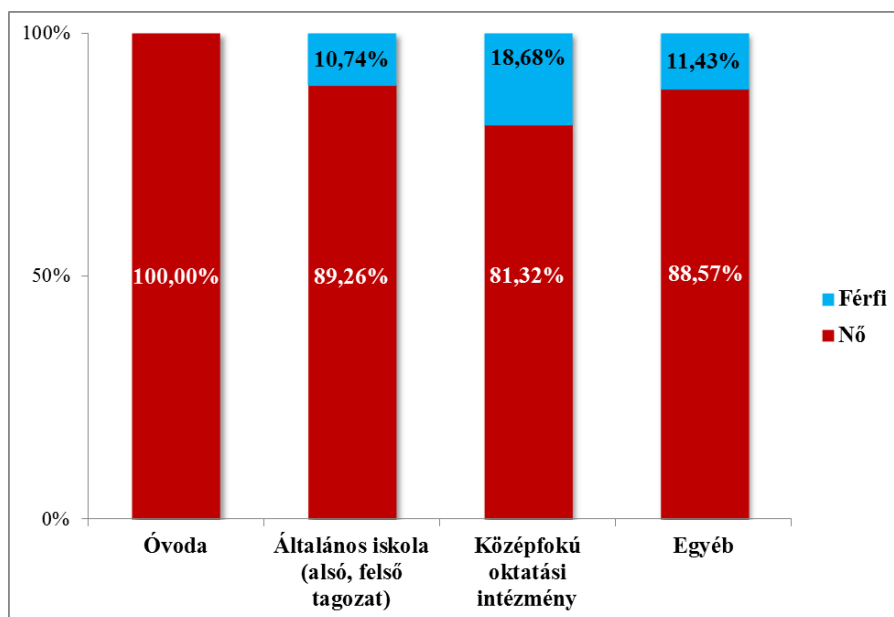
A mintagyűjtés során a pedagógusokat elsősorban személyes, e-mailes megkereséssel illetve a különböző szakmai fórumokon, közösségi oldalak és az Egyetem Öregdiák mozgalmanak segítségével értük el. Törekedtünk arra, hogy a célcsoportból minél szélesebb populációt tudjunk elérni és a vizsgálatba bevonni. Nem valószínűségi, elméleti mintavételt alkalmaztunk, amelynek során kifejezetten pedagógusokat vizsgáltunk boldogság, flow-képesség, erények, erősségek valamint munkahelyi elégedettség szempontjából. (Szokolcsy, 2004) Az említett mintavételi mód miatt a vizsgált mintánk nem tekinthető reprezentatívnak, így az értelmezéseink érvényessége is korlátozott.

3.2. A vizsgálati személyek jellemzése

Kérdőívünket összesen 477 személy töltötte ki, azonban 26 fő nem pedagógusfoglalkozású volt, így kizárásra került a vizsgálatból. A minta elemzése során csak a megbízható forrásból származó adatokat vettük figyelembe, a nem azonosíthatóakat – 16 fő – kizártuk a további vizsgálatból. A hibák többsége helytelen azonosító megadásából származott. Ennek megfelelően a tényleges statisztikai elemzést 435 kitöltött kérdőív alapján végeztük el.

A kérdőívet 37 férfi és 398 nő töltötte ki, a nemek aránya a teljes minta tekintetében 8,5% férfi és 91,5% nő, ami a vizsgált populáció tekintetében nem meglepő a pedagógus pálya elnőiesedése miatt. (Nagy – Varga, 2009)

Abban az esetben, ha a nemek szerinti megoszlást munkahely tekintetében vizsgáljuk, ez az arány módosulni látszik.



1. ábra: Nemek szerinti megoszlás munkahely szerint

A nemek szerinti megoszlásról a pedagógusok munkahelyére vonatkoztatva megállapítható, ahogy az 1. számú ábrán is látható, hogy az óvodában dolgozó pedagógusok 100%-a női kitöltő, az általános iskolai tanítók és tanárok 89,26%-a női kitöltő, míg a középfokú oktatási intézmények tanárainak 81,32%-a női kitöltő a vizsgálati minta tekintetében. Az általános iskolai pedagógusok tekintetében a nemek aránya szinte teljes mértékig leképezi a Nagy - Varga (2009) tanulmányában szereplő arányokat, amely az OM statisztikai adatai alapján készült, miszerint az alapfokú oktatásban 87%-ra nőtt a női pedagógusok aránya. Középfokú oktatási intézményben tanítók esetén ez az arány 63%, azonban vizsgálatunkban, e tekintetben magasabb a női kitöltők aránya.

A válaszadó személyek átlagéletkora 43,09 év (szórás 8,964), a legfiatalabb kitöltő 23 éves, míg a legidősebb 63 éves. A vizsgálati személyek lakhely szerinti megoszlása tekintetében többségben a városban élők vannak, a kitöltők 49,2%-a Pest, Vas és Győr-Moson-Sopron megyében él. A vizsgálatban résztvevő pedagógusok többsége, 54,48%-a főiskolai végzettséggel rendelkezik, átlagosan 20 éve vannak a pedagóguspályán (szórás 10,456), míg a jelenlegi munkahelyen eltöltött éveik átlaga 14,49 év (szórás 10,340). A válaszadó pedagógusok többsége (36,78%) óvodai nevelőként dolgozik. Vezető pozíciót a pedagógusok 22,3%-a tölt be, leginkább munkaközösség-vezetők.

A részletes szociodemográfiai adatokat bemutató táblázatok a 3. számú mellékletben megtekinthetők.

4. ELŐFELTEVÉSEK

Vizsgálatunkban a pedagógusok boldogságának, elégedettségének hátterét vizsgáljuk külső hatások (szociodemográfiai, társadalmi, gazdasági hatások, munkafeltételek sajátosságai) és két protektív faktor, az erények birtoklása és a flow képesség szempontjából. Az eredményekre vonatkozó előzetes elvárásainkat a következőkben foglaljuk össze:

- 1) A pedagógusok boldogságélménye nem különbözik a korábbi hazai vizsgálatokban megjelenő eredményektől, mivel a pozitív pszichológiai kutatások is igazolták a boldogság szint viszonylagos állandóságát (Seligman, 2008).
- 2) Mind az általános boldogság, mind a munka közben megélt boldogság esetében feltételezzük, hogy ezek mértéke és birtokolt erényeik, erősségeik kimunkáltsága, valamint a munka során megélt flow élmény gyakorisága pozitív interakcióban vannak.
- 3) A munkával való elégedettség terén várható, hogy a vizsgált tényezők mintázata nem különbözik jelentősen korábbi hazai eredményektől, mivel az elmúlt években lényegi változás a feltételrendszerben nem történt. Így az anyagi, társadalmi presztízs hiányát tekintik a pedagógusok problémának, és a kapcsolatrendszerből adódó hatások adják a pozitív élményeket, az elégedettséget.
- 4) Feltételezhető, hogy a munkaelégedettség mértékére pozitív hatással van a befektetett munkaidő és energia, az ennek hatására növekvő sikerélmény, szakmai presztízs és pozíciószerzési esély. Ezért pozitív kapcsolat várható a pedagógus pályán eltöltött idő, a munkahelyi vezető pozíció és a munkahelyi elégedettség között.
- 5) A pedagógusok erény-, és erősségleltárjában várhatóan azok a faktorok emelkednek ki, melyek gyakorlását az oktatási-nevelés környezet facilitálja, és feltehetően a pályán eltöltött idővel ezek mértéke emelkedik.
- 6) Az erények és a flow élmény gyakorisága között pozitív interakció feltételezhető, mivel ezek kölcsönösen erősíthetik egymást. Emellett a pedagógusok munkahelyi elégedettsége, munkahelyi flow képessége illetve a pedagógiai közvetítő folyamat során alkalmazott erényeik, erősségeik között összefüggés mutatható ki.

5. VIZSGÁLATI EREDMÉNYEK

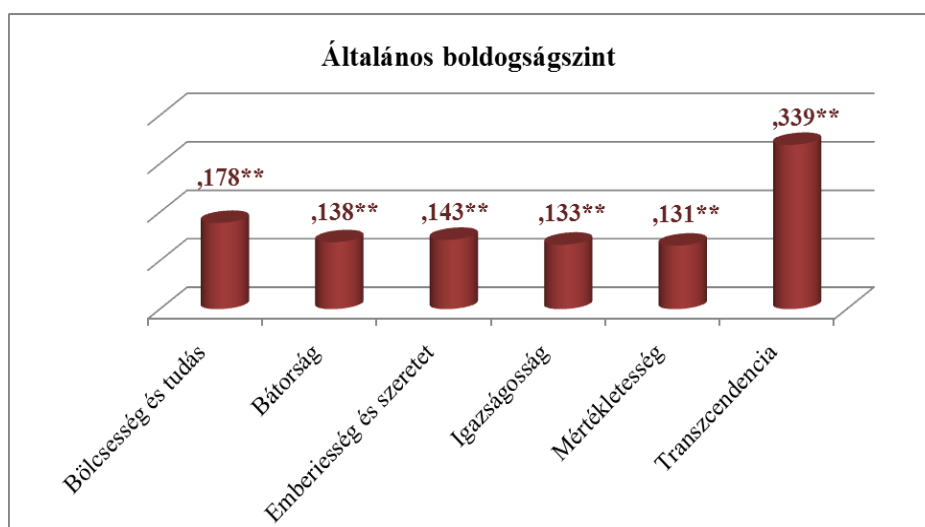
A minta statisztikai vizsgálatát az SPSS 19.0 programmal végeztük. Elemzéseink során item-analízissel vizsgáltuk a kérdőív megbízhatóságát, korrelációs számítással (parciális, lineáris) az egyes tényezők közötti kapcsolatot, valamint t-próbával és varianciaanalízissel összehasonlítottuk a különböző szempontok szerint kialakított csoportokat. Minden esetben a feltételek teljesüléséhez szükséges statisztikákat is elvégeztük.

5.1. Általános boldogság a pedagógusok körében

A bevezetőben utaltunk korábbi magyarországi vizsgálatokra a boldogságkutatás témában. Hasonló számolási logikával a pedagógusok 75,4%-a vallja magát általában boldognak, ami megfelel a 2006-os vizsgálati eredménynek (Kopp, Skrabski, 2008).

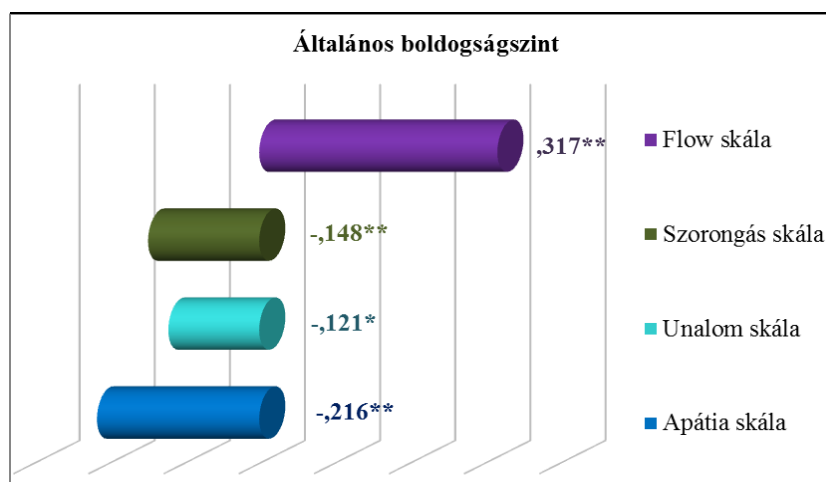
A szociodemográfiai adatok elemzése alapján egyedül a családi állapot esetében mutatkozik különbség, a kapcsolatban élők (házas, élettársi viszony) szignifikánsan boldogabbnak érzik magukat az egyedül élőkhez képest (nőtlen/hajadon, elvált, özvegy) (welch-féle d-póba: 3.024**). Ez nem meglepő eredmény, a szakirodalomban olvasottakkal összecseng, hiszen Seligman (2008. 248. o.) például azt találta, hogy „a házas emberek 40%-a tartja magát nagyon boldognak, míg az egyedülálló emberek 23%-a mondja ugyanezt”.

Kiinduló feltevésünk, miszerint az erények birtoklása és a flow élmény megélésének gyakorisága pozitív hatással lehet a pedagógusok boldogságára és elégedettségére, már az általános boldogság szubjektív megítélése során igazolódni látszik. Ugyanis a pedagógusok általános boldogság szintje és birtokolt erényeik, erősségeik között pozitív kapcsolat mutatható ki, hasonlóképp a pedagógusok munkavégzése során megélt boldogság szintje és alkalmazott erényeik, erősségeik között.



2. ábra: Általános boldogságsszint – birtokolt erények összefüggései

Gyakorlatilag mind a hat Seligman-i erénnyel szignifikáns a kapcsolat, ahogy a 2. számú ábra is szemlélteti. Az erényeket tovább bontva erősségekre, szintén sok együttjárást találtunk. A 24 erősségből 14 erősséggel áll fent pozitív kapcsolat (kíváncsiság, tanulás szeretete, perspektíva, kitartás, szeretet adás és elfogadás, korrektség, vezetői képesség, körültekintés, szépség megbecsülése, remény, spiritualitás, megbocsátás, humor, lelkesedés), 10 erősséggel azonban nem áll fent kapcsolat (ítélőképesség, leleményesség, szociális intelligencia, bátorság, őszinteség, szívéllyesség, kötelességtudat, önkontroll, alázatosság, hála), ahogy az a 4. számú mellékletben megtekinthető.



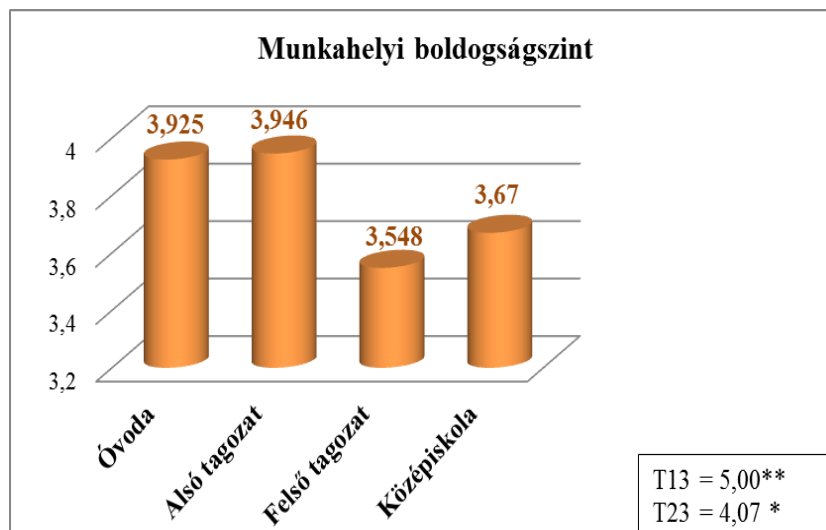
3. ábra: Általános boldogságszint és a munkavégzés során megélt áramlatélmény összefüggései

Hasonló kép rajzolódik ki az áramlatélmény terén is, melyet a 3. számú ábra szemléltet. A flow és boldogság szignifikáns pozitív, míg az antiflow élmények negatív kapcsolatban állnak.

5.2. A munkahelyi boldogság élménye a pedagógusok körében

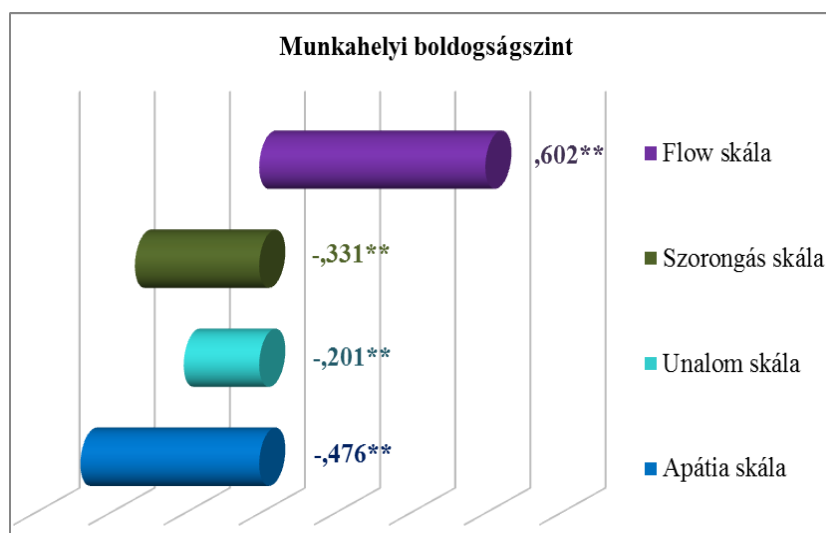
Amennyiben a munkahelyi boldogság élményét vizsgáljuk, nem mutatkozik számottevően eltérő logika az általános boldogsághoz képest. A tanárok 72,4%-a a munkahelyen is boldognak érzi magát. A vizsgált csoportosító változók közül egyedül abban találtunk különbséget, hogy milyen iskolafokon oktat a pedagógus.

A vizsgálati minta alapján munkahelyi boldogságszint tekintetében megállapítható, hogy az általános iskola alsó tagozatán tanítók és az óvodapedagógusok vallják magukat a legboldogabbnak, míg a felső tagozaton oktatóknak a legalacsonyabb a munkahelyi boldogságszintje. Az eltérés az óvodapedagógusok illetve az alsó tagozaton tanító és a felső tagozaton oktató pedagógusok között számottevő, ahogy az 4. számú ábrán is látható.



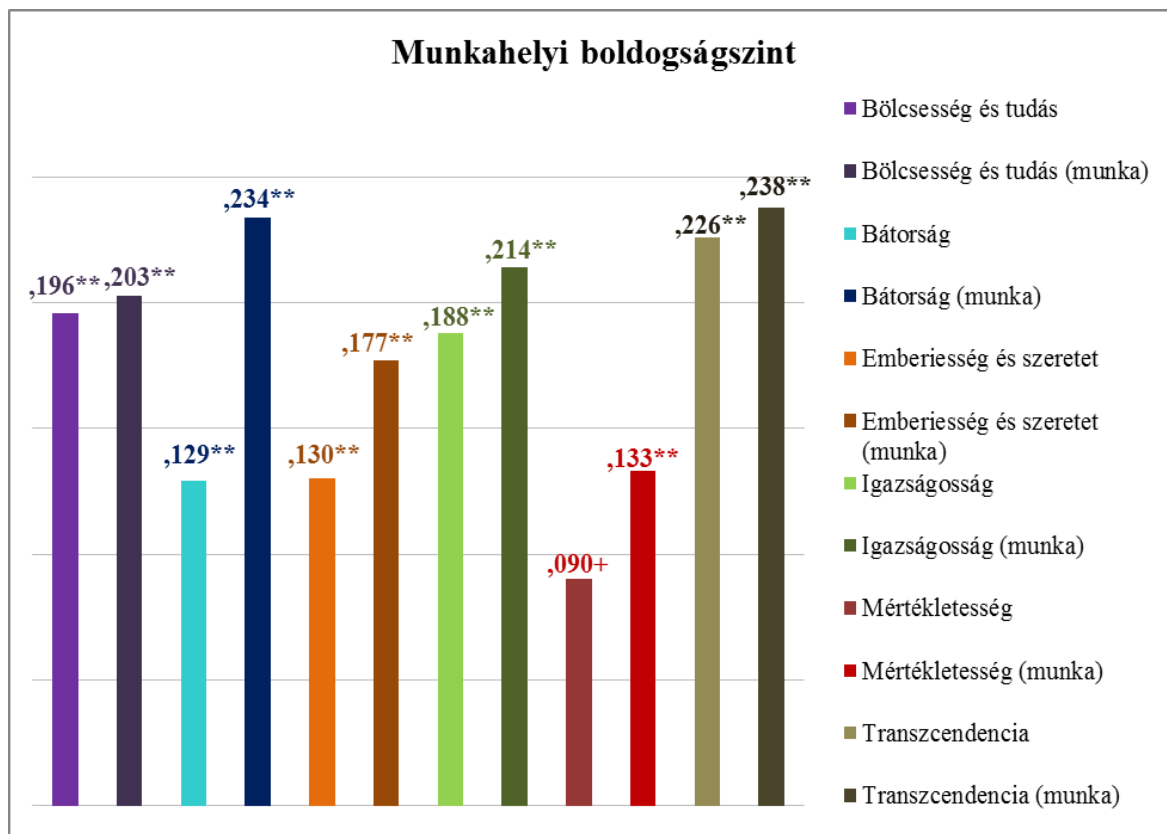
4. ábra: Munkahely – munkahelyi boldogságszint

Ahogy az általános boldogságnál, itt is szignifikáns kapcsolatokat találtunk a flow gyakoriság és az erények, valamint a munkahelyen megélt boldogság között. A munkahelyi boldogságszint és a munkavégzés során megélt flow és antiflow élmény összefüggését az 5. számú ábra szemlélteti. A pedagógiai folyamatban megélt áramlatélmény és a pedagógusok munkahelyi boldogságszintje között erős kapcsolat mutatható ki, valamint az antiflow skáláival jelentős, negatív kapcsolat figyelhető meg.



5. ábra: Munkahelyi boldogságszint - munkavégzés során megélt áramlatélmény összefüggései

A pedagógusok munkavégzés során tapasztalt boldogságszintje és a VIA teszttel mért, valamint a pedagógiai közvetítő folyamatban saját megítélésük szerint alkalmazott erényeik között, ahogy a 6. számú ábrán is látható, minden erény esetében számottevő kapcsolat mutatható ki, kivételt csupán a VIA-val mért mértékletesség erény képez, mely tendenciajellegű összefüggést mutat.



6. ábra: Munkahelyi boldogságszint – erények összefüggései

Az alkalmazott erények és a munkahelyi boldogságszint között minden erény esetében erősebb kapcsolatot tapasztalhatunk, mint a VIA által mért erényeknél, tehát valójában lényegesebb, hogy érezze a pedagógus, hogy a benne lévő erőforrásokat a mindennapokban alkalmazhatja, ezáltal erősebbnek érezheti magát.

A pedagógusok munkahelyi boldogságszintje és munkájuk során alkalmazott erősségek között, 22 erősség esetében áll fent pozitív kapcsolat, míg az ítélőképesség, kritikus gondolkodás, nyitottság illetve az önkontroll erősségek esetén nem áll fent kapcsolat, melyre vonatkozó részletes adatokat tartalmazó táblázat megtekinthető az 5. számú mellékletben.

Amennyiben a mért változók hatását elemezzük többváltozós regresszió számításal, három tényező hat legerősebben a munkaboldogságra, az iskolai munka során megélt flow élmény gyakorisága, ezzel párhuzamban az apátia élményének redukált száma, valamint a munkával való összelégedettség. A modell magyarázóereje 42,7%-os. A munkaboldogságot magyarázó tényezők és a regressziós együtthatók becslése, valamint a regressziós modell ANOVA táblája a 6. számú mellékletben található.

5.3. A munkaelégedettség jellemzői a pedagógusok körében

Az előző eredményből kiderült, hogy a munkahelyi tényezők jelentős hatást gyakorolnak a pedagógusok boldogságára. Milyen sajátosságokkal írható le a vizsgált populáció elégedettsége?

A pedagógusok munkájuk során a diákokkal (átlag: 4,26) és a kollégáikkal való kapcsolataikkal (átlag: 3,89) legelégedettebbek, míg a legelégedetlenebbek a társadalmi (átlag: 1,77) és anyagi megbecsültségükkel (átlag: 2,07). A munkahelyi elégedettség kérdőív átlagai a 7. számú mellékletben található táblázatban megtekinthetők. Nagy (1998. 537. o.) kutatása során hasonló eredményre jutott, miszerint a pedagógusok a leginkább kollégáikkal elégedettek, „ám erkölcsi, és különösképp anyagi megbecsültségükkel rendkívül elégedetlenek”. Úgy tűnik, hiába az elmúlt 14 év számtalan törekvése a pedagógusok helyzetének rendezésére, ebben valódi előrelépés nem történt a pedagógusok élményvilága alapján.

A megelégedettség más szempontú mutatójának tekinthetjük azt a kérdést is, hogy ismételt pályaválasztás esetében újfent pedagógusnak menne-e. Ebben az esetben a boldogságértékekhez hasonló eredményeket kaptunk. Ha a vizsgálatban résztvevő pedagógusok ismét pályaválasztási döntés előtt állnának 72,18%-uk egyértelműen illetve valószínűleg ismét a pedagógus pályát választaná, amely azonos képet mutat *Junghaus* (1993) a tanárok munkaelégedtségével foglalkozó tanulmányában foglaltakkal. A vizsgálatban résztvevő pedagógusok válaszainak százalékos megoszlása megtekinthető a 8. számú mellékletben.

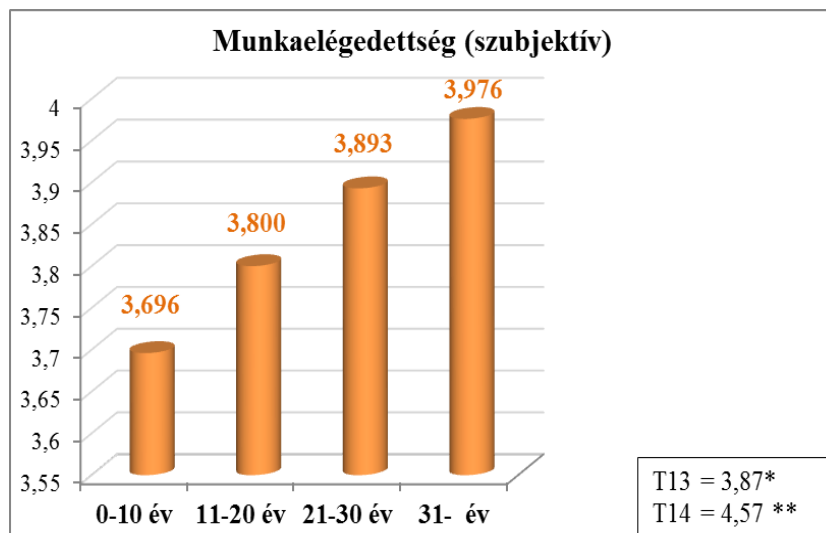
Az ambivalenciák, bizonytalanságok okozta feszültsége a pedagógusoknak abban igazán megmutatkozik, hogy milyen erőteljes válaszadási hajlandóságot mutattak a kérdőív két nyílt végű kérdésére, mely arra irányult, hogy mi okoz elégedettséget, illetve min kellene változtatni a munka-jóllét növelése érdekében. Váratlan eredmény volt számunkra, hogy a teljes mintára vonatkozóan mindössze 7 fő (1,6%) nem válaszolt egyik kérdésre sem, míg egy-egy kérdés esetében összesen 19 fő (4,4%) nem fejtette ki véleményét. A pedagógusok többsége részletes választ adott, melyeket kategorizálva a változtatásra irányuló kérdés esetén 425 pedagógus válaszolt, a válaszokban 21 különböző szempont jelent meg, amelyekre összesen 866-szor hivatkoztak. Az elégedettségre vonatkozó kérdésnél 412 válaszadó írta le véleményét, a kapott válaszokat 9 csoportba soroltuk, amelyek összesen 717-szer fordultak elő. Nagyon hasonló válaszmintázat bontakozott ki a válaszkategorizáció után, mint a tesztel mért átlagok esetében.

A válaszadó pedagógusok munkájukkal való elégedettsége szempontjából elsősorban anyagi megbecsültségük, valamint társadalmi és erkölcsi megbecsültségük igényelne változást, előbbi a 425 válaszadó 59,53%-a, utóbbit 43,76%-a említette, így ezen két szempont a leginkább meghatározó fontosságú. A pedagógusok számára további befolyásoló szempont a munkakörülmények, például tárgyi feltételek, felszereltség javítása (18,35%), a megfelelő oktatáspolitikai kialakítása (11,06%), illetve a szakmai presztízs helyreállítása (9,88%).

A legnagyobb elégedettséget a válaszadó pedagógusok számára a gyerekekkel, diákokkal való kapcsolat, a tőlük kapott szeretet, hála, valamint a velük való közös munka eredményessége, úgy, mint tehetséggondozás, szakmai sikerélmény, tanulók sikerei, fejlődés, együttműködés jelentik, előbbire a 412 válaszadó 59,95%-a, utóbbira 40,05%-a hivatkozott. Fontos szempontok a gyerekektől, jelenlegi és volt tanítványoktól (16,75%) illetve a szülőktől (15,53%) kapott pozitív visszajelzések, elismerés. Nagy (1998) vizsgálatai alapján azt találta, hogy „amikor a tanárok arról beszéltek, hogy miért szeretik a foglalkozásukat, körülbelül 85%-ban pszichikai jellegű jutalmakra utaltak – tanítványokkal való kapcsolat, a tanítványok sikerei, a kollégák vagy a szülők részéről érzékelt megbecsülés vagy maga a tanítási folyamat stb. – és nagyjából hasonló arányban (97%) hivatkoztak a kedvező időbeosztásra vagy a pályán elérhető presztízssre, mint pályaválasztás vagy a pályán maradás motívumaira.” Vizsgálatunk alapján hasonló eredményekre jutottunk, azonban lényeges eltérés Nagy (1998) tanulmányában foglaltakhoz képest, hogy a pedagógus pálya előnyeire a válaszadók mindössze 7,04%-a hivatkozott. A nyílt kérdésekre adott válaszok alapján meghatározott kategóriák és megoszlásuk a 9. számú mellékletben megtekinthetők.

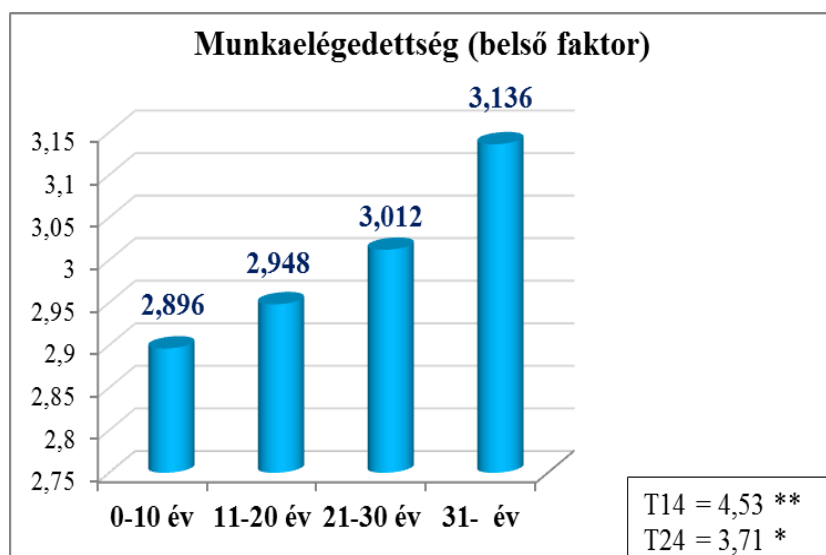
A munkaelégedettséget a szociodemográfiai adatok nem határozzák meg. Amiben szignifikáns különbségeket mutatott a varianciaanalízis a vizsgált szempontból, hogy mennyi ideje van a pedagógus a pályán, valamint az utolsó munkahelyén, milyen oktatási-nevelési területen dolgozik, továbbá a vezetői pozíciónak van még hatása.

Az adatok az előfeltevésünknek megfelelően igazolják, hogy a pályán eltöltött évek számával emelkedik a pedagógusok szubjektív módon megítélt munkaelégedettsége is. A 21-30 éve a pályán lévő pedagógusok szignifikánsan elégedettebbnek tartják magukat a munkájukkal, a kevesebb, mint 10 éve a pályán lévőknél illetve a kevesebb, mint 10 éve a pályán lévőknél szignifikánsan elégedetlenebb a munkájával, mint a több mint 30 éve a pályán lévőknél csoportja, ahogy ezt a 7. számú ábra is szemlélteti.



7. ábra: Pedagógus pályán eltöltött évek szerinti csoportosítás – munkaelégedettség (szubjektív)

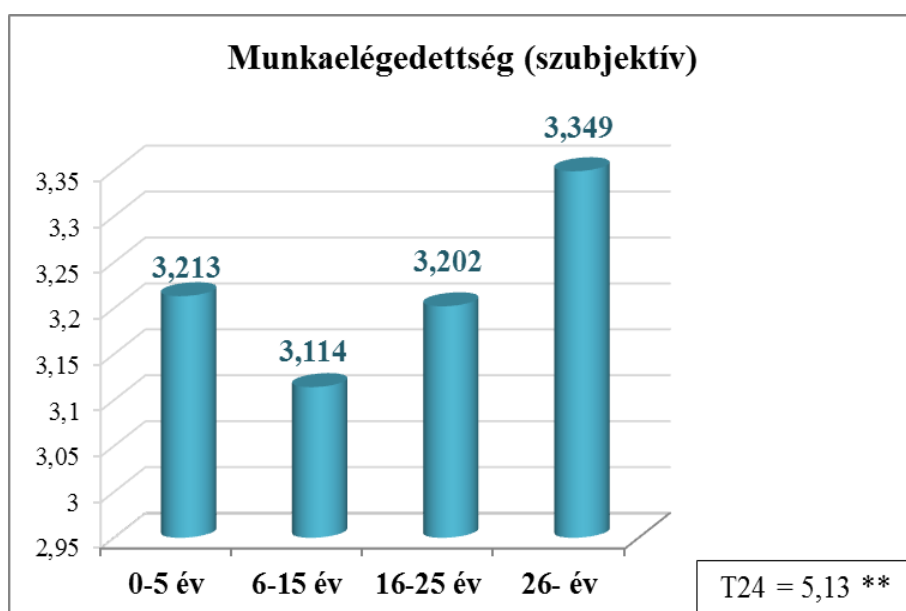
A pedagógus pályán eltöltött évek számával emelkedik a belső faktorokkal (társadalmi megbecsültséggel, szakmai presztízzsel, nevelési/oktatási autonómiával, szakmai előmenetellel, szakmai fejlődéssel, saját teljesítménnyel) való elégedettség. A 21-30 éve a pályán lévő pedagógusok szignifikánsan elégedettebbeknek tartják magukat a munkájuk belső faktorával a 11-20 éve a pályán lévőknél illetve a kevesebb, mint 10 éve a pályán lévők szignifikánsan elégedetlenebbek munkájuk belső faktorával, mint a több mint 30 éve a pályán lévők csoportja, ahogy ezt a 8. számú ábra szemlélteti. Ebben szerepet játszhat a befektetett munka beérése, a sikerek halmozódása, mint önmegerősítő hatás is.



8. ábra: Pedagógus pályán eltöltött évek szerinti csoportosítás – munkaelégedettség (belső faktor)

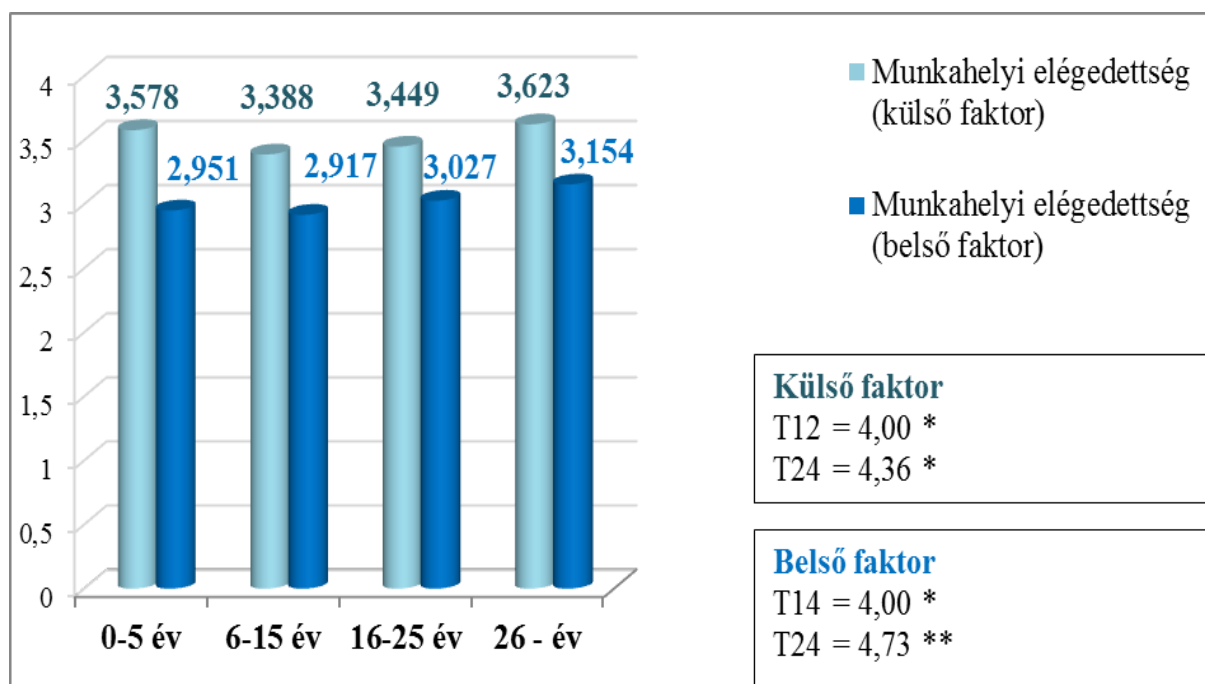
Hasonló képet mutat az utolsó munkahelyen eltöltött idő alapján történő összehasonlítás. A jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma szerinti eltérések vizsgálata során négy kategóriát alakítottunk ki, 0-5 éve, 6-15, 16-25 illetve több mint 26 éve a jelenlegi munkahelyén dolgozók csoportját.

A pedagógusok szubjektív módon megítélt munkaelégedettsége, míg a pedagógus pályán eltöltött évek tekintetében emelkedik, addig az aktuális munkahelyen eltöltött évek tekintetében nem ez a tendencia figyelhető meg. A legelégedettebbek a több mint 25 éve jelenlegi munkahelyen lévők, míg a legelégedetlenebbek a 6-15 éve a jelenlegi munkahelyükön dolgozók, mely szignifikáns eltérést mutat ezen két csoport között, ahogy a 9. számú ábrán látható.



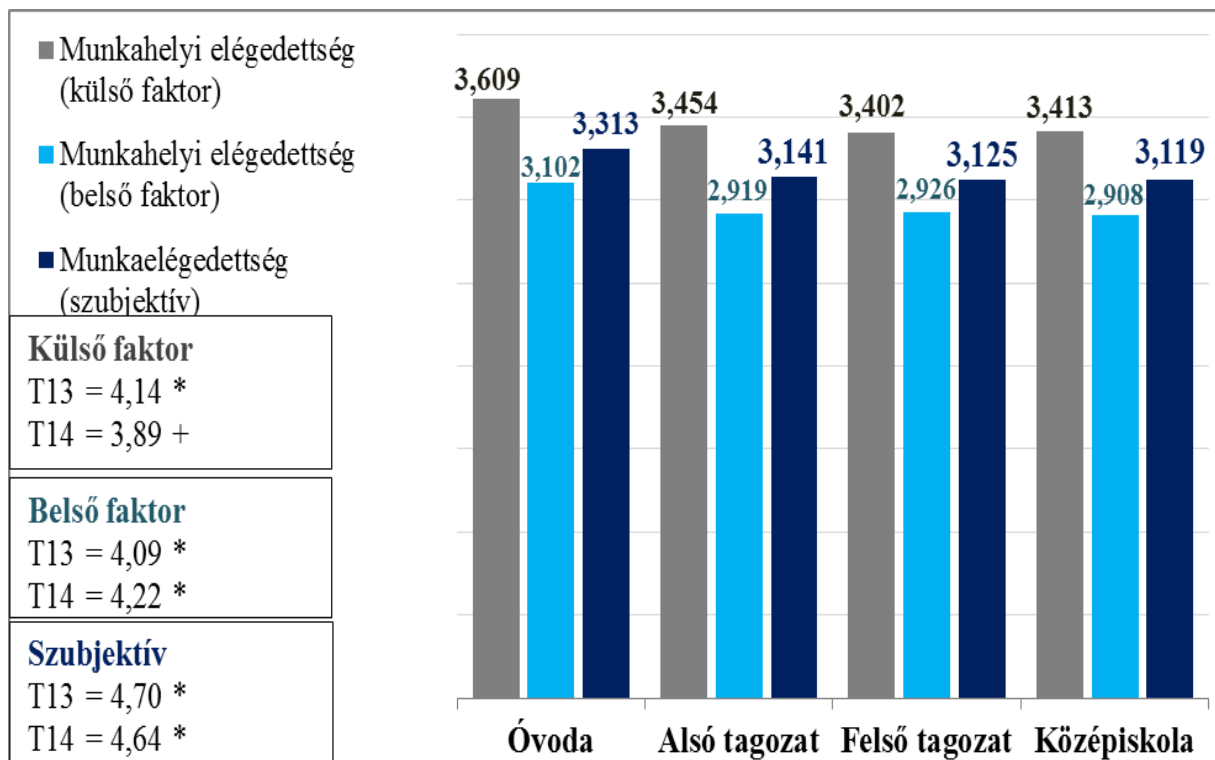
9. ábra: Jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma – munkaelégedettség (szubjektív)

A vizsgálatban résztvevő pedagógusok külső és belső faktor tekintetében vizsgált munkaelégedettsége a jelenlegi munkahelyükön eltöltött évek vonatkozásában szignifikáns eltérés mutat a 6-15 és több mint 25 éve egy munkahelyen dolgozók között, illetve külső faktor tekintetében számottevő az eltérés a 0-5 és 6-15 éve, valamint belső faktor esetében a 0-5 és több mint 25 éve a jelenlegi munkahelyükön dolgozó pedagógusok között. Így a vizsgálati minta alapján megállapítható, hogy a legkevésbé minden szempontból a 6-15 éve ugyanazon a munkahelyen dolgozók elégedettek, ahogy az a 10. számú ábrán megfigyelhető. Már nem jellemzi őket a kezdők beilleszkedési türelme, azonban még nem érett be munkájuk annyira, hogy a belső presztízst, az előrelépés esélyét közel érezhessék.



10. ábra: Jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma – munkaelégedettség (külső, belső faktor)

A munkahely szerinti csoportosításban hat csoportot alakítottunk ki, melyek a következők: óvoda, általános iskola alsó tagozat, általános iskola felső tagozat, középiskola, gyógypedagógiai intézmény illetve egyéb (pl. felső- vagy felnőttoktatási intézmény stb.). Az elemzések során azonban a gyógypedagógusok és az „egyéb” csoport eredményeit az alacsony esetszám – illetve utóbbi csoport esetén a homogenitás nem teljesülése – miatt kihagytuk. A munkahelyi elégedettség külső és belső faktorát, valamint a pedagógusok által összességében, szubjektív módon megítélt munkaelégedettséget elemezve megállapítható, hogy minden faktor tekintetében az óvodapedagógusok a legelégedettebbek, míg a külső faktorról a felső tagozaton tanítók a legelégedetlenebbek, míg a belső faktor illetve a szubjektív módon értékelt munkaelégedettség tekintetében a középiskolában oktató tanárok a legelégedetlenebbek. Ahogy azt a 11. számú ábra szemlélteti, szubjektív munkaelégedettség illetve belső faktor szempontjából vizsgálva, szignifikáns eltérés mutatkozik az óvodapedagógusok és a felső tagozaton tanító tanárok valamint a középiskolai tanárok között. Külső faktor tekintetében óvodapedagógus és a felső tagozaton tanítók között számottevő az eltérés, míg tendencijellegű eltérés mutatkozik az óvodapedagógusok és a középiskolai tanárok között.



11. ábra: Munkahely – munkaelégedettség (külső, belső faktor, szubjektív)

A vezetői pozíció alapján (jelenlegi munkahelyén tölt-e be vezetői funkciót vagy sem) jelentős eltérések mutatkoznak munkaelégedettség szempontjából a vezetői munkakört betöltők javára. A munkahelyi elégedettségre vonatkozóan megállapítható, hogy a vezető funkciót betöltő pedagógusok számottevően elégedettebbek mind a külső faktor ($t = 3,314^{**}$), mind a belső faktor ($t = 3,530^{**}$) tekintetében illetve a mért munkahelyi elégedettség ($t = 3,884^{**}$) vonatkozásában is.

5.4. A pedagógusok protektív faktorai: erények, erősségek és a flow élmény

A teljes mintára vonatkozóan ($N=435$) az általános boldogságszint átlaga 3,84 (szórás 0,770), a munkahelyi boldogságszint átlaga 3,81 (szórás 0,824). A pozitív pszichológiai kutatások az erények gyakorlását és a gyakori áramlat élmény megélését lényegesnek találják a boldogság érzésében (Seligman, 2008). A munkahelyi boldogság regresszió analízise alapján vizsgálatunkban is igazolódott az utóbbi, a flow élmény meghatározó szerepe. Milyen karakterisztikumokkal jellemezhetőek a pedagógusok-e téren részletesen?

Vizsgálatunkban az erényeket és erősségeket két szempontból is mértük. Egyrészt a VIA kérdőíven keresztül, másrészt arra is kíváncsiak voltunk, hogy a pedagógusok saját megítélésük szerint mennyire tudják kamatoztatni munkájukban a felsorolt faktorokat.

A pedagógusok erősségei tekintetében a munkavégzésre vonatkozóan értékelt erősségek átlagai magasabbak, mint a VIA kérdőívvel mért átlagok. Az öt legmagasabb átlagú erősséget emeljük ki, mivel – ahogy *Seligman* (2008) is írja – minden személy öt olyan csúcserősséggel rendelkezik, amit a leginkább magáénak érezhet.

A mért adatok alapján a pedagógusok öt legjellemzőbb erőssége a következő:

- szépre és kiválóságra való fogékonyság, szépség megbecsülése (átlag: 4,47)
- spiritualitás (átlag: 4,38)
- tanulás szeretete (átlag: 4,33)
- játékosság és humor (átlag: 4,31)
- kíváncsiság, érdeklődés a világ iránt (átlag: 4,24)

Míg a pedagógusok megítélése szerint a következő öt erősség az, amelyeket a pedagógiai közvetítő folyamat során alkalmazni tudnak:

- hitelesség és őszinteség (átlag: 4,61)
- játékosság és humor (átlag: 4,57)
- szeretet adása és elfogadása (átlag: 4,49)
- kíváncsiság, érdeklődés a világ iránt (átlag: 4,49)
- kedvesség és nagylelkűség (átlag: 4,49)

Eszerint nem mindig azokat az erősségeket tudják munkájukban leggyakrabban alkalmazni, mint amit birtokolnak, hiszen csak két esetben figyelhető meg azonosság, a játékosság és humor, illetve a kíváncsiság, érdeklődés a világ iránt erősségeknél.

A pedagógusok erősségeire vonatkozó adatainkat *Borbélyné* (2004) StrengthsFinder teszttel végzett kutatásának eredményeivel összevetve a „tanulni vágyó”, a tanulás szeretete erősség átfedést mutat. A VIA és a StrengthsFinder tesztek céljukban hasonlóak, erősségek mérésére szolgálnak, azonban míg a VIA-hoz az egyetemes, kultúrák feletti erények, erősségek kapcsolódnak, addig a StrengthsFinder a munkavégzéshez szükséges vonásokat foglalja össze és többnyire kultúrához kötött erősségek alkotják (*Csikszentmihályi és Csikszentmihályi*, 2011. szerk.).

Az erősségekből kiépülő hat erény szempontjából a munkavégzésre vonatkozó önértékelés során megadott értékeket minden erény esetében jobbnak értékelték a válaszadó pedagógusok, mint a VIA kérdőív által mért értékeket. A VIA kérdőív által mért legmagasabb átlag a transzcendencia (átlag: 4,16) erény esetében mutatkozik, míg a válaszadó pedagógusok által munkavégzés során megítélt értékeik alapján a legmagasabb átlag az emberiség és szeretet erény (átlag: 4,49) esetében tapasztalható, mely a vizsgálati minta alapján nem okozott meglepetést.

Legalacsonyabb mért átlag a mértékletesség erény (átlag: 3,50) esetén tapasztalható, míg a pedagógusok megítélése alapján az igazságosság erény (átlag: 3,99) esetén. A VIA kérdőív által mért átlagokat a 10. számú, míg az alkalmazott erények, erősségek átlagait a 11. számú melléklet tartalmazza.

Összességében az erények és erősségek birtoklása terén igazán pozitív kép rajzolódott ki. Hasonlóan kedvező értékek mutatkoznak a flow és antiflow élmények arányában is, amit az iskolai munka során megélt helyzetekre vonatkoztatva vizsgáltunk. A pedagógusok önbevallása alapján a munkavégzés során megélt áramlatélmény kiugró, 45,24% (szorongás skála 20,16%, unalom skála 18,57%, míg az apátia skála 16,03%).

5.4.1. Életkori hatások és a protektív faktorok

A szociodemográfiai tényezők terén jelentkeztek eltérések a protektív faktorok kimunkáltságában. Az életkor szoros kapcsolatban áll az erényekkel, a hatból öt egyetemes erénnyel korrelál (kivétel a transzcendencia erénye), a kapcsolat a bölcsesség és tudás erény esetén a legerősebb.

Az erények többsége az életkor előrehaladtával egyre inkább jellemzővé válik a vizsgálati személyek körében. *Seligman* (2008) szerint egy személy akkor erényes, ha a kultúrák feletti erények többsége jellemzi. Érdekes eredmény azonban, hogy a munkavégzés során alkalmazott erények és az életkor között nem találtam kapcsolatot.

Az életkor 15 erősséggel áll szignifikáns kapcsolatban, a korrelációk minden esetben pozitívak, ahogy az adatokat összefoglaló 12. számú mellékletben is látható.

Emellett még pozitív gyenge kapcsolatot mutatható ki az életkor és a munkavégzés során megélt áramlatélmény között is. ($r = 0,120^*$).

5.4.2. Nemi eltérések a protektív faktorokban

A vizsgálati minta alapján a nők számottevően erényesebbnek tűnnek, mint a férfiak a nemek szerinti összehasonlítás tekintetében. Szignifikánsan magasabb átlagokat értek el a bátorság, emberiség és szeretet, igazságosság és transzcendencia erények esetében. Ha az erősségeken keresztül vizsgáljuk a vizsgálati minta nemek szerinti eltéréseit, akkor megállapítható, hogy a női pedagógusoknak szignifikánsan magasabb a szociális intelligenciájuk, a vezetői képességük, kitartóbbak, szeretetteljesebbek, hálásabbak, reménytelibbek, spirituálisabbak és lelkesebbek, mint a férfi pedagógusok, kedvesebbek és erősebb kötelességtudat is jellemzi őket, igaz, csak tendenciaszerűen, ahogy az a 13. számú mellékletben található táblázatban látható.

Ezzel szemben a férfiak egyetlen erősség esetében sem haladták meg számottevően a nők átlagait.

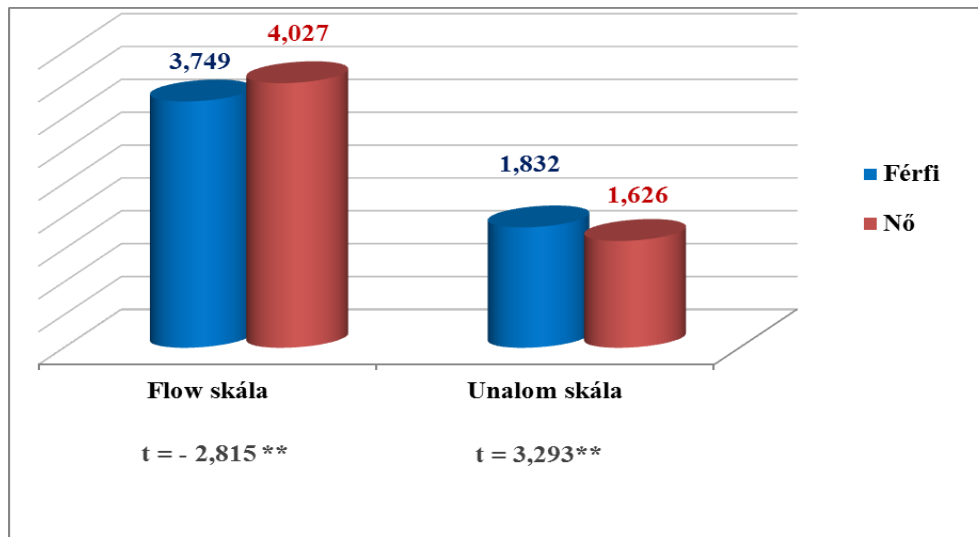
A nemek szerinti elemzésem adatait *Gáspár (2007)* vizsgálatával összehasonlítva, aki szintén a VIA kérdőívvel – igaz más aspektus szerint – vizsgálta a pedagógusok erényeit, és erősségeit, megállapítható, hogy eredményeink hasonlóságot mutatnak, miszerint a női pedagógusok erényesebbnek tűnnek, jellemzi őket az emberiesség és szeretet, valamint a transzcendencia erénye, az erősségek alapján pedig a női pedagógusok hálásabbak, humánusabbak.

Ha a pedagógiai közvetítő folyamat során alkalmazott erények tekintetében vizsgáljuk a nemek szerinti eltéréseket, akkor megállapítható, hogy a nők szignifikánsan magasabb átlagokat értek el a bölcsesség és tudás, bátorság, emberiesség és szeretet, transzcendencia erények esetében. A különbség a VIA kérdőív által mért értékekhez képest, hogy az igazságosság erény esetében már nem szignifikáns az eltérés, míg a bölcsesség és tudás erény esetén számottevő eltérés tapasztalható a női és férfi pedagógusok között.

Amennyiben a munkavégzés során alkalmazott erősségeket vizsgáljuk nemek szerinti kétféltérítési próba alapján a nők szignifikánsan magasabb átlagokat értek el szociális intelligencia, perspektíva, kitartás, kedvesség és nagylelkűség, szeretet adása és elfogadása, kötelességtudat, remény, lelkesedés erősségek esetén, illetve tendenciaszerű az eltérés a tanulás szeretete, hála, szépség megbecsülése erősségnél, ahogy az a 14. számú mellékletben található táblázatban látható.

Összefoglalva azt mondhatjuk, hogy a női pedagógusok számottevően több erősségben értek el szignifikánsan magasabb eredményt, mint a férfiak, ez alapján a vizsgálati mintára vonatkoztatva megállapítható, hogy erényesebbnek tűnnek. A női nemi szerephez inkább tartozik az igazodás, ezzel szemben a férfiak inkább divergensnek. Az eredmények a nemi szerepeknek megfelelőek, a nők egyértelműen jobban működtetik azokat az erősségeket, melyek szinkronban vannak a társadalmi, szocializációs elvárásokkal.

A flow és antiflow élmények terén érdekes eredmény, hogy a pedagógiai közvetítő folyamat során megélt áramlatélmény a nőknél gyakoribb, míg az unalom-csatornában való tartózkodás a férfiaknál jellemzőbb, ahogy az 12. számú ábrán látható.



12. ábra: Nemek szerinti megoszlás – Flow és Unalom skála

5.4.3. Családi állapot szerinti eltérések

A vizsgálati minta alapján két csoportot különítettünk el családi állapot tekintetében, egyrészt egy egyedülálló (nőtlen/hajadon, elvált, özvegy), másrészt, pedig egy párkapcsolatban élő (élettársi kapcsolat, házasság) csoportot.

Az eredmények nemek szerinti kétmintás t-próbája alapján a párkapcsolatban élők szignifikánsan magasabb átlagokat értek el az emberiség és szeretet és mértékletesség eredmények, valamint a kedvesség és nagylelkűség, szeretet adása és elfogadása, körültekintés, spiritualitás, lelkesedés erősségek esetében.

Ha a pedagógiai közvetítő folyamat során alkalmazott erősségek tekintetében vizsgáljuk a családi állapot szerinti eltéréseket, akkor megállapítható, hogy a párkapcsolatban élő pedagógusok szignifikánsan magasabb átlagokat értek el az ítélőképesség erősség esetén, míg tendenciaszerű az eltérés a kedvesség és nagylelkűség illetve spiritualitás erősségek esetében, ahogy a 15. számú mellékletben található táblázatban látható.

5.4.4. Pedagógus pályán eltöltött évek szerinti eltérések

A pedagógus pályán eltöltött évek szerinti eltérések vizsgálata során négy kategóriát alakítottunk ki, 0-10 éve, 11-20, 21-30 illetve több mint 31 éve pedagógus pályán lévők csoportját. A VIA kérdőív által mért eredmények, erősségek tekintetében megállapítható, hogy szignifikáns eltérés tapasztalható a csoportok között, a pedagógus pályán eltöltött évek számával emelkedik számos erény és erősség mértéke. A kovarianciaanalízissel kiszűrtük az életkor hatását, ami ezután is szignifikáns eltérésként megmaradt, és így a pedagógusi munka kihívásainak is tulajdonítható a fejlődése:

- Erősségek terén: kitartás, kedvesség és nagylelkűség, kötelességtudat, méltányosság és egyenlőség, vezetői képesség, remény, spiritualitás, megbocsátás;
- Erények terén: emberiség és szeretet, igazságosság, transzcendencia;
- A munkában alkalmazott erények terén: mértékletesség, transzcendencia.

A teljes adatsort a 16. számú melléklet tartalmazza.

Tartalmilag vizsgálva az erősségeket valóban azt mondhatjuk, hogy a tanári pálya feladatai jó esélyt adnak a fenti faktorok pozitív irányú változásaira, ezen keresztül a jóllét és boldogság élményének megélését is támogathatják.

A munkahelyi flow élménnyel kapcsolatban feltevésünk az volt, hogy a pedagógus pályán eltöltött évek számával számottevően emelkedik a munkahelyi áramlatélmény megélésének gyakorisága, mivel a rövidebb ideje pedagógus pályán lévők esetén megfigyelhető a szorongás, bizonytalanság, ahogy Telkes (1999. 377. o.) is megfogalmazta: „egyre több közlemény olvasható a frissen végzettek beilleszkedési nehézségeiről, az ún. átmeneti sokkról. A kezdő pedagógus nagyon bizonytalan a munkájában. Az oktatás rendkívül komplex feladatként jelenik meg számára, és sokszor érzi úgy, hogy túlzott követelmények elé állítják.” A csoportok közötti eltéréseket vizsgálva megállapítható, hogy az adatok az előfeltevést csak részben igazolják.

Az életkor hatását kovarianciaanalízissel kiszűrve azt mondhatjuk, hogy a pedagógus pályán eltöltött évek számával ugyan emelkedik az áramlatélmény megélésének gyakorisága, valamint a pályakezdőknél gyakoribb élmény a szorongás, azonban az eltérés nem szignifikáns. Ezt a faktort az életkor jobban meghatározza, mint az iskolai munka jellege. Amiben az antiflow élmények közül az unalom gyakoriságában állapítható meg szignifikáns eltérés. A munkavégzés során az unalom-csatornában való tartózkodás szignifikánsan jellemző a 11-20 éve pedagógus pályán lévőkre a több mint 30 éve a pályán lévők csoportjához mérten. A teljes adatsort a 17. számú melléklet tartalmazza. Utóbbi eredményünk összecseng azzal, hogy ez az időintervallum a munkaelégedettség szempontjából is kritikusnak bizonyult.

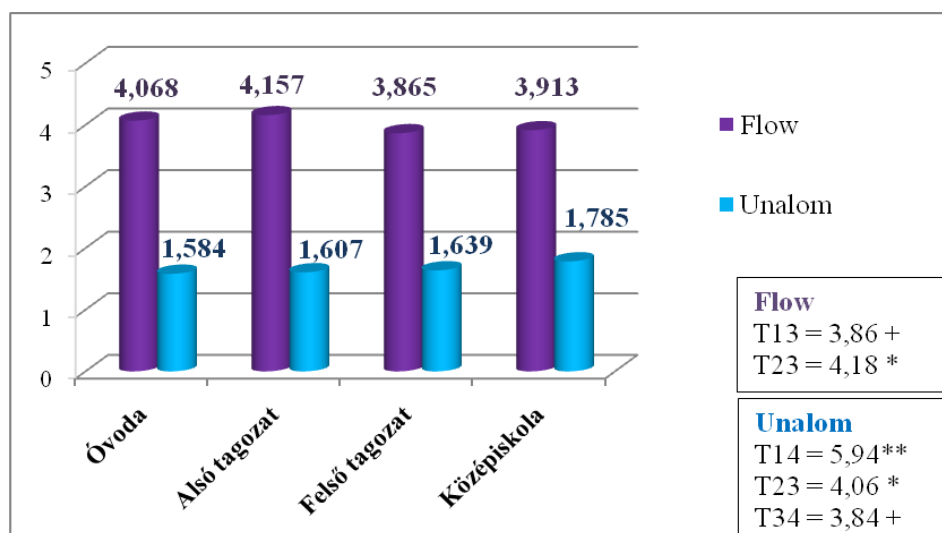
5.4.5. Munkahely szerinti eltérések

Munkahely szerint, mint már említettük négy terület összevetése valósulhat meg a minta alapján. Az óvodapedagógusok, tanítók, általános iskola felső tagozatában-, valamint a középiskolában tanító pedagógusok körében szignifikáns eltéréseket találtunk az erények és az áramlatélmény gyakorisága terén is.

A VIA kérdőív által mért erősségek tekintetében megállapítható, hogy szignifikáns eltérés tapasztalható a csoportok között a tanulás szeretete, a szeretet adás és elfogadás, játékoság és humor erősségek esetén, míg a VIA által mért és a pedagógiai közvetítő folyamatban alkalmazott erények közül az emberiség és szeretet, amely mindkét esetben szignifikáns eltérést mutat a munkahely alapján kialakított csoportokat tekintve, melyet a 18. számú melléklet tartalmaz.

Amíg a kognitív szférát érintő tanulás szeretete a középfokon oktató pedagógusok erőssége, és az óvodapedagógusokkal alkotnak szignifikáns kontrasztot, addig a humán erősségek és erények éppen fordítva, az óvodában dolgozóknál kimunkáltabb, és a középiskolai tanárok a legkevésbé kimunkáltak e téren.

A flow és antiflow elemzése esetében úgy tűnik a kisebb gyermekekkel foglalkozók élményvilága kedvezőbb.



13. ábra: Munkahely – Flow, Unalom skálák

Ahogy az a 13. számú ábrán látható, a munkavégzés során a legtöbb áramlatélmény részesei az alsó tagozaton oktató pedagógusok illetve az óvodapedagógusok, míg egyre kevesebb áramlatélmény részesei a pedagógiai folyamat során a felső tagozaton illetve középfokú oktatási intézményben oktatók, az eltérés az alsó tagozaton és felső tagozaton oktató pedagógusok között szignifikáns, míg az óvodapedagógusok és a felső tagozaton oktatók között tendencijellegű. Az unalom-csatornát vizsgálva viszont megállapítható, hogy egyre többet tartózkodnak az unalom csatornában a pedagógiai folyamat során a középfokú oktatásig bezárólag, az óvodapedagógusok és a középiskolai tanárok, valamint az alsó tagozaton és felső tagozaton oktató pedagógusok között számottevő különbség tapasztalható illetve tendencia jellegű az eltérés az általános iskola felső tagozatán oktatók és a középiskolai tanárok között.

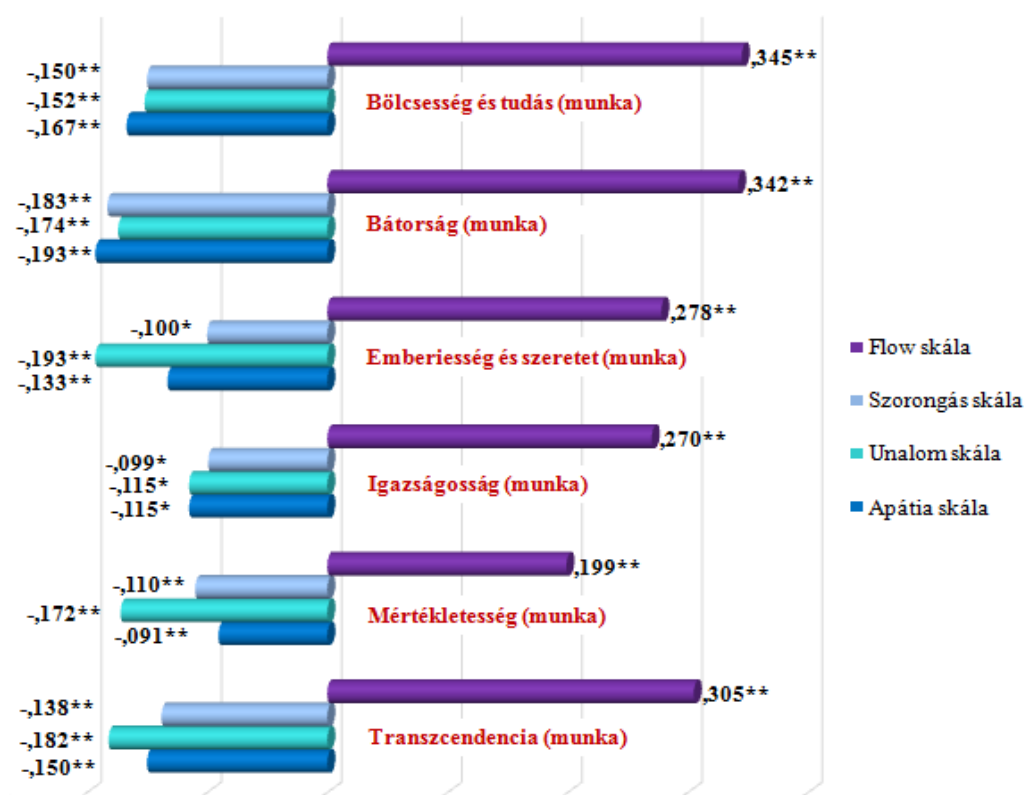
5.4.6. Vezetői funkció szerinti eltérések

Eredményeink szerint a vezető pozíciót betöltő személyek nemcsak elégedettebbek a munkájukkal, hanem a vizsgált protektív faktorok terén is előnyösebb a profiljuk. A vezető szerepet betöltő pedagógusokra (az életkori hatást kiszűrve) szignifikánsan jellemzőbb az erősségek tekintetében a kötelességtudat, méltányosság és egyenlőség, remény, megbocsátás. Az erények közül egyedül az igazságosságban kimunkáltabbak, ahogy az a 19. számú mellékletben látható.

5.4.7. A protektív faktorok együttjárása

Hipotetikusan megfogalmaztuk a pozitív pszichológiai elméletekre alapozva, hogy a mért erények és a flow élmény mintázata között pozitív kapcsolat várható, mivel, ha az egyének felismerik és alkalmazzák birtokolt erősségeiket, egyre több áramlat-élményben lehet részük. (Csíkszentmihályi és Csíkszentmihályi, 2011)

A vizsgálati minta alapján megállapítható, hogy jelentős kapcsolat mutatható ki a pedagógusok munkavégzés során alkalmazott erényei, erősségei és munkavégzés során megélt áramlatélményük között. Minden erény közepesen erős kapcsolatban áll a flow skálával, míg antiflow skálaival gyenge negatív kapcsolatok figyelhetők meg, ahogy az a 14. számú ábrán is látható.



14. ábra: Flow, antiflow skálák – munkavégzés során alkalmazott erények összefüggései

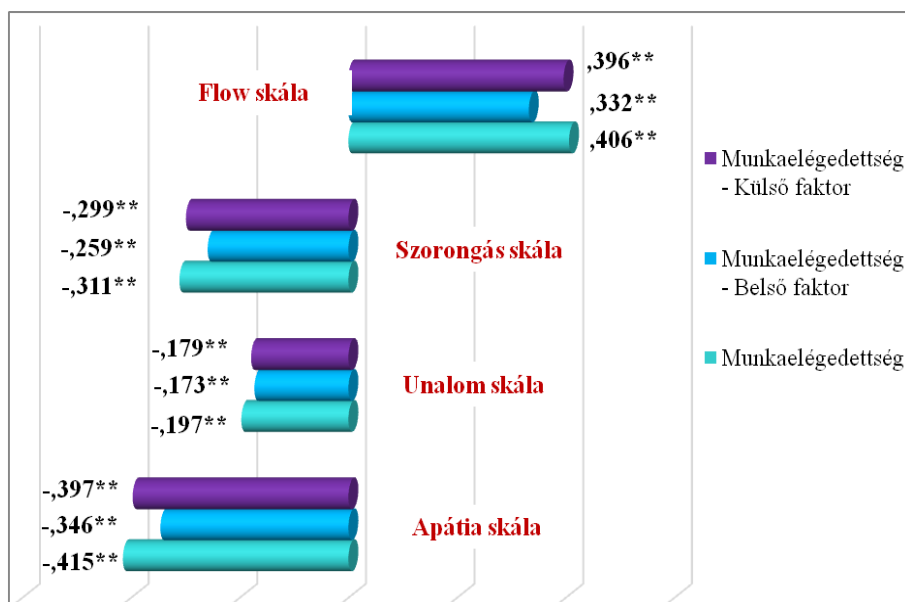
A pedagógusok munkavégzés során megélt áramlatélménye és a munkavégzés során alkalmazott erősségei közti összefüggés tekintetében megállapítható, hogy 24 erősségből 23 erősséggel áll fent pozitív kapcsolat, a spiritualitás erősség esetében nem áll fent kapcsolat. A részletes adatokat tartalmazó táblázat megtekinthető a 20. számú mellékletben.

5.5. A munkahelyi elégedettség és a protektív faktorok kapcsolata

Kiinduló feltevéseink között szerepelt, hogy a pedagógus pályán a külső hatások időnként nem igazán kedvező impulzusait segíthetik kiegyenlíteni a belső erőforrások, így javíthatják a munkahelyi elégedettség mértékét.

Eredményeink az erények és a flow esetében is alátámasztják a feltevést. A válaszadó pedagógusok munkaelégedettsége, bár nem túl erősen, de pozitívan együttjár 14 erősséggel, melyek a következők: tanulás szeretete; kitartás; őszinteség; kedvesség; szeretet adása és elfogadása; kötelességtudat; méltányosság és egyenlőség; körültekintés; alázatosság; hála; szépség megbecsülése; remény; spiritualitás; játékoság és humor. A részletes adatokat tartalmazó táblázat megtekinthető a 21. számú mellékletben.

A munkaelégedettség és a flow skáláit vizsgálva megállapítható, hogy a munkavégzés során megélt áramlatélmény és a munkaelégedettség itemei, külső illetve belső faktora, össz munkaelégedettség között közepesen erős kapcsolatok mutathatók ki, ahogy azt a 15. számú ábra is szemlélteti.

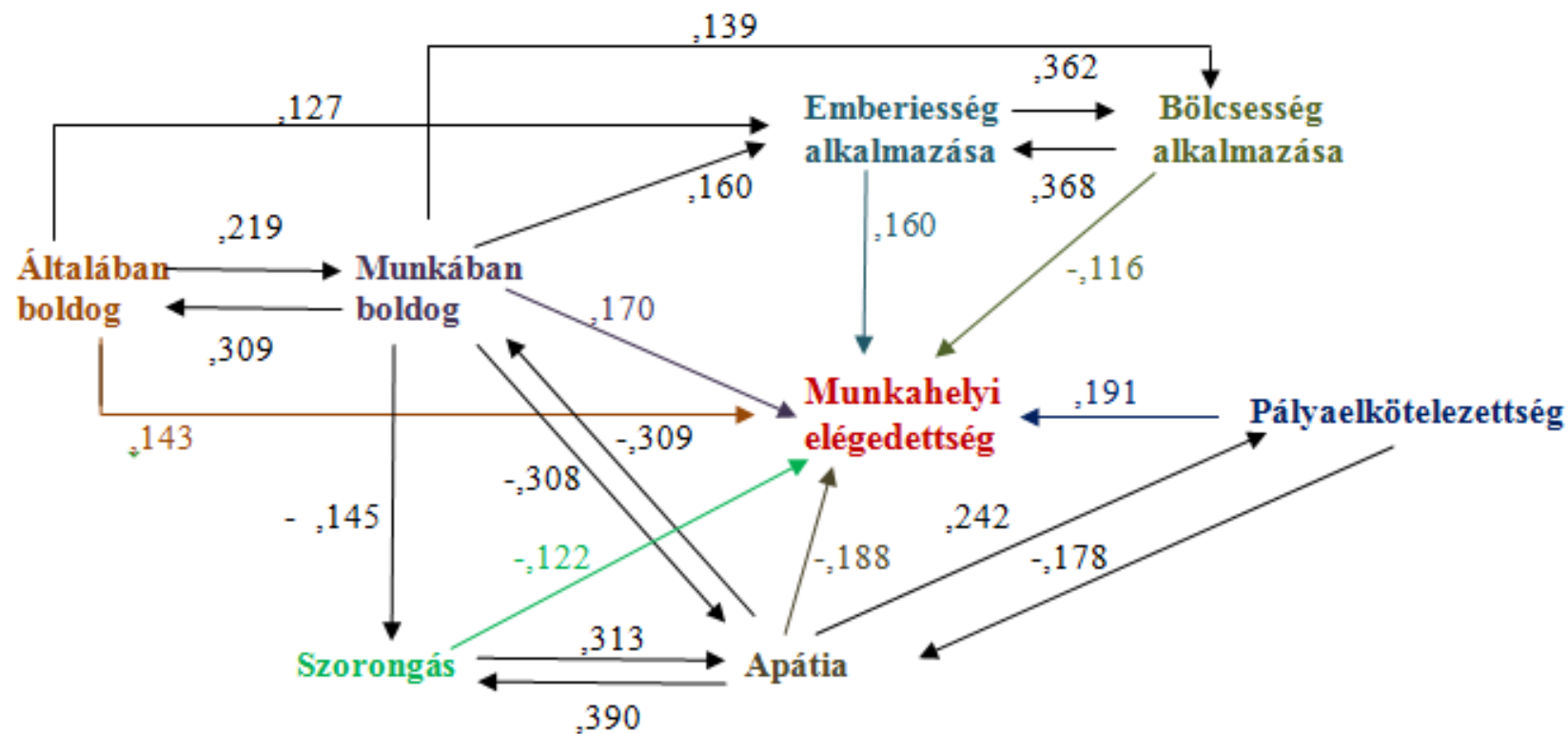


15. ábra: Munkaelégedettség – flow, antiflow skálák összefüggései

Az antiflow élmények (unalom, szorongás, apátia) negatív kapcsolatban állnak a munkaelégedettséggel, a korrelációk az apátia skála esetében a legerősebbek. A részletes adatokat tartalmazó táblázat megtekinthető a 22. számú mellékletben.

5.6. A munkahelyi elégedettség egy lehetséges modellje

Regresszió elemzéssel megkerestük a munkahelyi elégedettséget legerősebben magyarázó tényezőket és azok kapcsolatát elemeztük, melyből a 16. számú ábrán szemléltetett modell építhető fel:



16. ábra: Munkahelyi elégedettség egy lehetséges modellje

A munkahelyi elégedettséget a bevont 19 változó közül hét faktor magyarázza leginkább, melyek csoportosítva a következők:

- boldogság: az általában és a munka során érzett boldogságélmény, az utóbbinak természetesen erősebb a hatása;
- antiflow élmények: szorongás és az apátia megjelenése a munkában;
- erények alkalmazásának lehetősége a munkában: emberiesség és szeretet, bölcsesség és tudás;
- pályaelkötelezettség: vizsgálatunkban rákérdeztünk, ha újból választhatná a pedagógusi pályát, megtenné-e. Ezt értelmezzük pályára iránti elkötelezettségnek a modellben.

Ezek alapján azt mondhatjuk, hogy azok a pedagógusok a legelégedettebbek a munkájukkal, akik általában is boldogabbak, és természetesen a munkahelyen megélt boldogság élményük is erősebb. Emellett lényeges, hogy a munka során minél kevesebb szorongást és apátiát éljenek meg. Ehhez szükséges, hogy a feladatokat és a képességeiket szinkronba tudják hozni. Legyen meg bennük az igény, hogy a rutinizálódás miatt kialakuló apátia érzését ki tudják küszöbölni újabb és újabb feladatok, kihívások keresésével. A szorongás élménye ellen pedig a kompetenciák fejlesztésével lehet leginkább védekezni a flow elmélet keretein belül maradván az értelmezésben. Érdekes, hogy a birtokolt erősségeknek nincs erős magyarázó erejük, csak a pedagógiai folyamat során alkalmazni tudott erényeknek van szerepe, ezen belül az emberiesség és szeretet gyakorlásának lehetősége javítja az elégedettséget. Elgondolkodtató, hogy a bölcsesség és a tudás alkalmazása esetén negatív a hatás. Ennek az erénynek a tartalma a kíváncsiság, a tanulás szeretete, ítélőképesség, leleményesség, szociális intelligencia és perspektíva. Ez a kapcsolat arra utalhat, hogy a pedagógusok munkahelyi elégedettségét pillanatnyilag növelheti, ha nincs akkora nyomás a folyamatos megújulásra, az intellektuális nyitottságra. Elképzelhető, hogy a pályát érintő bizonytalanságok, sokszoros stressz mellett a pedagógusok, hogy versenyben maradjanak nagyobb nyomásnak vannak kitéve, például a tanfolyamok, továbbképzések elvégzése, pályázatok levezénylése okán. Azaz a kiéleződött versenyhelyzetben ahhoz, hogy talpon maradjanak, elég számukra az a kényszer a tudásmegújulás terén, ami kívülről testálódik rájuk, önindította módon a munkájukban már nem akkora az igény, hogy ezt a szférát erőteljesen működtessék.

Nem várt eredmény, hogy a pályaelkötelezettségnek is ekkora szerepe lehet az elégedettségben, bár logikus, hogy akik újfent a pedagógus pályát választanák, ők az elégedettebbek, hiszen egyéb esetben az újrakezdés vágya fogalmazódott volna meg válaszaikban.

A modell 36,5%-át magyarázza a befolyásoló tényezőknek, gyakorlatilag kevéssel több, mint harmadnyi hatásrendszert sikerült megragadni ezzel a rendszerezéssel a munkahelyi jóllét élményének alakításában.

A determináns faktorok egymásra gyakorolt hatását is elemeztük, ez alapján látható, hogy egy látszólag bonyolult, de jól értelmezhető interakciós háló rajzolódott ki. Amellett, hogy egy-egy konstruktumon belül a faktorok pozitív interakcióban vannak – azaz a két boldogságfaktor egymást facilitálja, ahogy a két antiflow élmény és a két erény is –, a konstruktumok között is megjelennek hatások. Izgalmas elkülönülés figyelhető meg az erények és a boldogságfaktorok kapcsolatában. Amíg az általános boldogság élménye az emberiség és szeretet munkában való alkalmazásának igényét fokozza, addig a munkahelyi boldogság a tudásfaktor aktív működtetését indukálja erőteljesebben. Ahhoz, hogy humánus és egyben a tudás átadására is fókuszáló pedagógusok vegyék körül a felnövekvő generációt, eszerint mindkét boldogságterület fokozásával is segíthető.

Látható még a modellből, hogy az antiflow élményeknek a munkaboldogsággal van értelmezhető interakciója, a munkában megélt pozitív érzések is védhetnek a szorongás és az apátia ellen. Fordítva az apátiának van jelentősebb hatása, azaz a közöny képes komolyabban rongálni a boldogság élményét.

Végül a pályaelkötelezettség és az apátia interakciója emelhető még ki a modellből. Azok a pedagógusok maradnának hűek a pályához, akik nem szürkültek, rutinizálódtak el élményvilágukban, munkavégzésükben. A részletes eredményeket a 23. számú melléklet tartalmazza.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

„Olyan lesz a jövő, mint amilyen a ma iskolája.”

(Szent-Györgyi Albert)

Vizsgálatunk elsősorban arra irányult, hogy választ kapjunk arra, napjainkban a pedagógusok számára hivatásuk mennyiben jelent örömforrást, megelégedettséget. Dolgozatunkban a pedagógusok boldogságának, elégedettségének hátterét vizsgáltuk külső hatások (szociodemográfiai, társadalmi, gazdasági hatások, munkafeltételek sajátosságai) és két protektív faktor, az erények birtoklása és a flow képesség szempontjából.

Előzetesen úgy véltük, hogy a pedagógusok boldogságszintje a hazai vizsgálatokkal azonos képet mutat, mely vizsgálatunk alapján be is igazolódott, a pedagógusok 75,4%-a vallja magát általában boldognak, ami megfelel a 2006-os vizsgálati eredménynek (Kopp, Skrabski, 2008). A munkahelyi boldogság élményét vizsgálva hasonló eredményre jutottunk, a pedagógusok 72,4%-a a munkahelyén is boldognak érzi magát.

Előzetesen úgy gondoltuk, hogy a pedagógusok munkahelyi boldogságszintje, munkavégzés során megélt áramlatélménye, birtokolt erényeik, erősségeik alkalmazásának lehetősége befolyásoló tényezők munkahelyi elégedettségük szempontjából. Ezen előfeltevésünket Seligman (2008) gondolatmenetére alapozva fogalmaztuk meg, miszerint ha birtokolt erősségeinket alkalmazni tudjuk a munkánk során, boldogabbá válhatunk, mivel olyan kihívásokkal találkozunk, amelyek illeszkednek képességeinkhez, jellemző erősségeinket pedig ennek okán kamatoztathatjuk, ezáltal pedig nemcsak boldogabbak, hanem elégedettebbek is lehetünk.

Jelentős eredmény, hogy a pedagógusok munkavégzés során tapasztalt boldogságszintje és a pedagógiai közvetítő folyamat során alkalmazott erősségeik között erősebb kapcsolatot találtunk, mint az általános boldogságszint és a birtokolt erősségek tekintetében – míg az előbbi esetben 22, addig utóbbinál 14 erősség esetén mutatható ki számottevő kapcsolat –. Visszautalva a bevezetőben ismertetett Oláh (2004) idézetére, úgy tűnik valóban a „boldogságunk receptje” lehet, ha jellemző erősségeinket alkalmazzuk a munkánk során is.

Előzetes elvárásainknak leginkább a pedagógusok munkahelyi boldogságszintje és munkahelyi áramlatélménye között kimutatott erős kapcsolat ($r = ,602^{**}$) felel meg. Ahogy arra többször utaltunk már, valóban úgy tűnik, hogy az erények, erősségek gyakorlása és a gyakori áramlatélmény megélése lényeges szempontok a munkahelyi boldogság érzésében.

A munkahelyi boldogság regresszió analízise szerint vizsgálati mintánk alapján megállapítható, hogy a pedagógiai közvetítő folyamat során megélt áramlatélmény, a munkával való összelégedettség, valamint az apátia élmény redukálása hat legerősebben a pedagógusok munkaboldogságára.

További előzetes elvárásunk, miszerint a pedagógusok munkavégzés során alkalmazott erényei, erősségei kapcsolatban állnak a munkahelyi áramlatélményükkel, beigazolódott, hiszen minden alkalmazott erény kapcsolatban áll a flow skáláival – az antiflow élményekkel negatív kapcsolat figyelhető meg –. Ami még ennél is hangsúlyosabb azonban, hogy a pedagógusok munkavégzés során megélt áramlatélménye és a munkavégzés során alkalmazott erősségei között 24 erősségből, 23 erősség esetén figyelhető meg együttjárás.

A munkahelyi elégedettség kapcsán már árnyaltabbak a protektív faktorok összefüggései. A válaszadó pedagógusok munkaelégedettsége, bár nem túl erősen, de pozitívan együttjár 14 erősséggel, illetve számottevő kapcsolat tapasztalható a munkavégzés során megélt áramlatélményt tekintve is. A munkavégzés során megélt áramlatélmény és a munkaelégedettség között közepesen erős kapcsolatot mutattunk ki.

A vizsgált faktorok tekintetében, vizsgálati mintánkra vonatkozóan azt mondhatjuk, hogy az a pedagógus elégedett a munkájával, akinek az általános és a munkában érzett boldogsága magasabb, akinek a képességei összhangban vannak a munkakörével, ezáltal nem válik apatikussá, vagy éppen ellenkezőleg, szorongóvá. Továbbá, aki elkötelezett a pedagógus pálya iránt, valamint az emberiesség és szeretet erényét alkalmazni tudja a munkája során – kedves és szeretni tud – mindemellett pedig nem kell megfelelnie az intellektuális kihívásoknak, az újdonságoknak, nem kell a folyamatos tanulás és megújulás élményét átélnie.

A vizsgálatban résztvevő pedagógusok az anyagi, társadalmi presztízs hiányát tekintik a leginkább problematikusnak elégedettségük szempontjából, míg elégedettséget, pozitív élményeket a kapcsolatrendszerből adódó hatások nyújtanak számukra. A vezető pozíciót betöltő pedagógusok elégedettebbek a munkájukkal, a vizsgált protektív faktorok terén is előnyösebb a profiljuk.

Vizsgálatunk eredményei alapján hangsúlyozzuk, hogy abban az esetben, ha biztosítani tudjuk a pedagógusok számára munkavégzésük során az áramlatélmény és erősségeik gyakorlásának feltételeit illetve antiflow élmények redukálását, hatással lehetünk boldogságukra, ezáltal pedig elégedettebbé válhatnak.

Kapott eredményeink tekintetében különösen fontosnak vélnénk, hogy a kevesebb, mint 10 éve, valamint a 6-15 éve aktuális munkahelyükön dolgozó pedagógusok esetén fokozottabban figyeljenek a protektív faktorok szerepére. Kulcsfontosságú továbbá, hogy a munkahelyi tényezők jelentős hatást gyakorolnak a pedagógusok boldogságára, így erre is kellő odafigyelést kellene szentelni, hiszen ahogy korábban már leírtuk, a boldogság jelentős magyarázó hatással bír a munkahelyi elégedettségre.

Mindent egybevetve, eredményeink alapján úgy véljük, hogy a pozitív pszichológia megismertetése és alkalmazása a pedagógus pályán lévők esetében közvetlenül hozzájárulhatna boldogságuk emelkedéséhez, közvetve pedig befolyással lehetne munkahelyi elégedettségükre, valamint a kiégés, pályaelhagyás kockázatának csökkentésére, ezáltal pedig a pedagógusok pozitív hatással lehetnének tanítványaikra is.

IRODALOMJEGYZÉK

1. **Bagdy Emőke [1996, szerk.]:** *A pedagógus hivatásszemélyisége. (Egy pályaszocializációs kísérlet tanulságai.)* KLTE Pszichológiai Intézet, Debrecen.
2. **Bagdy Emőke - Telkes József [1988]:** *Személyiségfejlesztő módszerek az iskolában.* Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
3. **Borbélyné Nagy Éva [2004]:** *Erősségek az iskolában.* Érzelem és minőség, Gallup Közoktatási Konferencia. Budapest, 2004. november 4-5.
http://oktatas.gallup.hu/Conf_prog/04erzelem/eload_Bnagye.htm
2012.12.12. 12:08:20
4. **Csikszentmihályi Mihály [1997]:** *Flow – az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája.* Akadémia Kiadó, Budapest.
5. **Csikszentmihályi Mihály [2007]:** *A fejlődés útjai: A harmadik évezred pszichológiája.* Nyitott Könyvműhely, Budapest.
6. **Csikszentmihályi Mihály [2009]:** *Az öröm művészete: Flow a mindennapokban.* Nyitott könyvműhely, Budapest.
7. **Csikszentmihályi Mihály – Kevin Rathunde – Samuel Whalen [2010]:** *Tehetséges gyerekek – Flow az iskolában.* Nyitott Könyvműhely, Budapest.
8. **Csikszentmihályi Mihály – Isabella Selega Csikszentmihályi [2011, szerk.]:** *Élni jó! Tanulmányok a pozitív pszichológiáról.* Akadémiai Kiadó, Budapest.
9. **Galicza János - Schödl Livia [1993]:** *A pedagógusok gubancai.* A lelki egészség megőrzésének lehetőségei a pedagóguspályán. Korona Kiadó, Budapest.
10. **Gáspár Mihály [2007]:** *A jó és a rossz karakter pszichológiai tartalma.* XI. Apáczai- napok Nemzetközi Tudományos Konferencia, Győr, 2007. október 18-20. Absztrakt: 22.
11. **Holecz Anita [2006]:** Pedagógusjelöltek és pedagógusok személyiség-és megküzdési jellemzői. *Alkalmazott pszichológia*, 8. 4. sz. 22-41.
12. **Horváth György [2004]:** *Pedagógiai pszichológia.* Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
13. **Jean M. Guiot [1984]:** *Szervezetek és magatartásuk.* Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest.

- 14. Jung haus Ibolya [1993]:** Tallózás pedagógus-közvélemény-kutatásokban. *Educatio*, 2. 4. sz. 731- 746.
<http://epa.oszk.hu/01500/01551/00006/pdf/644.pdf>
A letöltés dátuma: 2012.12.12. 10:57:23
- 15. Kopp Mária – Skrabski Árpád [2008]:** *Kik boldogok a mai magyar társadalomban?* In: Kopp Mária (szerk.): Magyar lelkiállapot 2008. Esélyerősítés és életminőség a mai magyar társadalomban. Semmelweis Kiadó, Budapest. 73-79.
- 16. Lyubomirsky, L. [2008]:** *Hogyan legyünk boldogok? Életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben.* Ursus Libris, Budapest.
- 17. Nagy Mária [1998]:** *A tanári pálya választása.* *Educatio*, 7. évf., 3. sz. 527-541.
- 18. Nagy Mária – Varga Júlia [2006]:** *A pedagógusok.* In: Halász Gábor és Lannert Judit (szerk.): Jelentés a magyar közoktatásról 2006. OKI, Budapest.
<http://www.ofi.hu/tudastar/jelentes-magyar/nagy-maria-varga-julia-7>
A letöltés dátuma: 2012.12.10. 13:23:22
- 19. N. Kollár Katalin – Szabó Éva [2004, szerk.]:** *Pszichológia pedagógusoknak.* Osiris Kiadó, Budapest.
- 20. Oláh Attila [1999]:** A tökéletes élmény megteremtését serkentő személyiségtényezők serdülőkorban. *Iskolakultúra*, 9. 11. sz. 39 - 47.
- 21. Oláh Attila [2004]:** Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának? *Iskolakultúra*, 11. 39-47.
- 22. Oláh Attila [2005]:** *Az optimális élmény mérésének lehetőségei: egy új szituáció-specifikus Flow Kérdőív tesztkönyve.* HI PRESS, Budapest.
- 23. Oláh Attila [2012]:** A pszichológia napos oldala. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67. 1. sz. 3-11.
- 24. Oláh Attila – Kapitány Fővény Máté [2012]:** A pozitív pszichológia tíz éve. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67. 1. sz. 19-45.
- 25. Porogi András [2009]:** Vázlat egy lehetséges pedagóguspolitikáról. *Új Katedra, Pedagóguspolitika különszám.* 2-13.

- 26. Seligman, M. E. P. [2002]:** *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. In: C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford Press. 3-9.
- 27. Seligman, M. E. P. [2004]:** *Az erősségek és erények újjáélesztése*. In: Pléh Csaba – Boross Ottilia (szerk.): *Bevezetés a pszichológiába*. Osiris Kiadó, Budapest. 664-692.
- 28. Seligman, M. E. P. [2008]:** *Autentikus életöröm*. Laurus kiadó, Győr.
- 29. Seligman, M. E. P. [2011]:** *Flourish - Éljen boldogan! A boldogság és jól-lét radikálisan új értelmezése*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- 30. Szokolszky Ágnes [2004]:** *Kutatómunka a pszichológiában*. Osiris Kiadó, Budapest.
- 31. Telkes József [1999]:** *Pedagógusok mentálhigiénye*. In: Fehér Irén (szerk.): *Pedagógia és pszichológia. Szöveggyűjtemény*. Comenius Bt., Pécs.

ÁBRAJEGYZÉK

1. **ábra** – Nemek szerinti megoszlás munkahely szerint
2. **ábra** – Általános boldogságszint – birtokolt erények összefüggései
3. **ábra** – Általános boldogságszint és a munkavégzés során megélt áramlatélmény összefüggései
4. **ábra** – Munkahely – munkahelyi boldogságszint
5. **ábra** – Munkahelyi boldogságszint – munkavégzés során megélt áramlatélmény összefüggései
6. **ábra** – Munkahelyi boldogságszint – erények összefüggései
7. **ábra** – Pedagógus pályán eltöltött évek szerinti csoportosítás – munkaelégedettség (szubjektív)
8. **ábra** – Pedagógus pályán eltöltött évek szerinti csoportosítás – munkaelégedettség (belső faktor)
9. **ábra** – Jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma – munkaelégedettség (szubjektív)
10. **ábra** – Jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma – munkaelégedettség (külső, belső faktor)
11. **ábra** – Munkahely – munkaelégedettség (külső, belső faktor, szubjektív)
12. **ábra** – Nemek szerinti megoszlás – Flow és Unalom skála
13. **ábra** – Munkahely – Flow, Unalom skálák
14. **ábra** – Flow, antiflow skálák – munkavégzés során alkalmazott erények összefüggései
15. **ábra** – Munkaelégedettség – flow, antiflow skálák összefüggései
16. **ábra** – Munkahelyi elégedettség egy lehetséges modellje

MELLÉKLETJEGYZÉK

1. **melléklet** – Kérdőív
2. **melléklet** – Az erények és az erősségek leírása
3. **melléklet** – Szociodemográfiai adatok
4. **melléklet** – Általános boldogságszint – VIA kérdőív erősségeinek korrelációi
5. **melléklet** – Munkahelyi boldogságszint – alkalmazott erősségek korrelációi
6. **melléklet** – A munkaboldogságot magyarázó tényezők – regressziós együtthatók becslése és a regressziós modell ANOVA táblája
7. **melléklet** – Munkahelyi elégedettség kérdőív átlagai
8. **melléklet** – Pedagógusok ismételt pályaválasztási döntésének megoszlása
9. **melléklet** – A leginkább változást igénylő szempontok a munkával való elégedettség tekintetében, valamint a munka során a legnagyobb elégedettséget nyújtó szempontok kategóriái és megoszlásuk
10. **melléklet** – VIA kérdőív átlagai
11. **melléklet** – Alkalmazott erények, erősségek átlagai
12. **melléklet** – Életkor – VIA erények, erősségek összefüggései
13. **melléklet** – Nemek szerinti eltérés – VIA erények, erősségek
14. **melléklet** – Nemek szerinti eltérés – alkalmazott erények, erősségek
15. **melléklet** – Családi állapot szerinti eltérés – VIA erények, erősségek illetve alkalmazott erősségek
16. **melléklet** – Pedagógus pályán eltöltött idő szerint képzett csoportok közötti szignifikáns különbségek az erősségek és erények terén (kovariáns: életkor)
17. **melléklet** – Pedagógus pályán eltöltött idő szerint képzett csoportok közötti szignifikáns különbségek a flow és antiflow élmények terén (kovariáns: életkor)

18. melléklet – Munkahely szerinti eltérések – VIA erények, erősségek illetve alkalmazott erény

19. melléklet – Vezetői pozíció betöltése szerint képzett csoportok közötti szignifikáns különbségek az erősségek és erények terén

20. melléklet – Flow, antiflow élmény – alkalmazott erősségek összefüggései

21. melléklet – Munkahelyi elégedettség – alkalmazott, erények erősségek összefüggései

22. melléklet – Munkahelyi elégedettség – flow, antiflow skálák összefüggései

23. melléklet – A munkaelégedettség regressziós modelljének adatai

Pedagógusok vizsgálata

*Kötelező

Tisztelt Válaszadó!

A kérdőív kitöltésével Ön hozzájárulhat a Tudományos Diákköri Konferencián való sikeres részvételéhez. A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim, az adatokat csak összesített formában fogom feldolgozni. Abban az esetben, ha érdeklí a kérdőívnek eredménye, kérem, adja meg az e-mail címet is az ennek megfelelő helyen. Kérem, ne gondolkozzon sokat egy-egy válaszon, azt jelölje be, amit a leginkább jellemzőnek tart önmagára vonatkozóan. Köszönöm, hogy a kérdőív kitöltésével segíti a munkámat!

Azonosító: *

E-mail cím:

Neme: *

☐

Férfi

☐

Nő

Életkora: *

Családi állapota: * Nőtlen/hajadon ▼

Lakhelye * Főváros ▼

Lakhelye (megye): * Bács-Kiskun ▼

Legmagasabb iskolai végzettsége: * 8 általános ▼

Jelenleg pedagógusként dolgozik? *

☐

Igen

☐

Nem

Pedagógus pályán eltöltött évek száma: *

Munkahelye: *

☐

Óvoda

☐

Általános iskola (alsó tagozat)

☐

Általános iskola (felső tagozat)

☐

Középfokú oktatási intézmény

☐

Felsőoktatási intézmény

☐

Felnőttképzési intézmény

☐

Gyógypedagógiai intézmény

☐

Egyéb:

Mely területen végez nevelő/oktató munkát? *

☐

Óvodai nevelő

☐

Tanító

☐

Humán tárgyat oktató

☐

Reál tárgyat oktató

☐

Természettudományos tárgyat oktató

☐

Művészeti tárgyat oktató

☐

Nyelvtanár

- ☐ Szakmai tárgyat oktató
- ☐ Gyógypedagógus-tanár
- ☐ Egyéb:

Jelenlegi munkahelyén eltöltött évek száma: *

Tölt be vezetői pozíciót jelenlegi munkahelyén? *

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Milyen vezetői pozíciót tölt be a munkahelyén? *

- ☐ Igazgató
- ☐ Igazgató-helyettes
- ☐ Munkaközösség-vezető
- ☐ Egyéb:

Kérem, jelölje meg egy ötfokozatú skálán általában mennyire érzi boldognak magát! * 5 – a legmagasabb boldogságszintet jelöli

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Kérem, jelölje meg egy ötfokozatú skálán általában mennyire érzi boldognak magát munkavégzése során! * 5 – a legmagasabb boldogságszintet jelöli

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Gondoljon egy átlagos napjára a munkahelyén és számoljon be arról, hogy az alább felsorolt élményeknek milyen gyakran volt részese a nap folyamán. Amikor a munkahelyemen vagyok és dolgozom az ott kapott feladatokon, akkor ÁLTALÁBAN véve azt mondhatom, hogy...

Szeretem az ilyen alkalmakat. *

- ☐ Nagyon kevéssé
- ☐ Valamennyire
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Nagyon

Belemerülök abba, amit csinálok. *

- ☐ Nagyon kevéssé
- ☐ Valamennyire
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Nagyon

Folyamatosan érzem, hogy jól mennek a dolgok. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Akkor is csinálnám, ha nem kellene. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Érdektelen számomra az egész. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Amit el kell végeznem, nem igényel tőlem erőfeszítést. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Olyan sok dolog adódik, hogy képtelen vagyok elvégezni amit el kell végeznem. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Mindazt, amit el kell végeznem nem tud lekötni. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Unalom fog el. *

- ☐ Nagyon kevésbé
- ☐ Valamennyire
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Nagyon

Erőfeszítésembbe kerül, hogy arra összpontosítsak, ami éppen történik. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Magammal foglalkozom. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

A dolgok olyan gyorsan történnek, hogy nem tudok velük lépést tartani. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Izgalmas próbatétel számomra, és élvezem, hogy tudom csinálni, amit kell. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Olyan érzésem van, hogy nem tudok megfelelni az összes elvárásnak. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Nincs semmi dolgom és ez hosszú távon kellemetlen. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Távol áll tőlem, amit csinálni kell. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Élvezem az élményt és képességeim használatát. *

- ☐ Nagyon kevésbé
- ☐ Valamennyire
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Nagyon

Nagyok a követelmények, és ez elkeserít. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Figyelmem elkalandozik. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Mivel fél kézzel is meg tudom csinálni, unalommal tölt el. *

- ☐ Majdnem soha
- ☐ Néha
- ☐ Eléggé
- ☐ Meglehetősen
- ☐ Majdnem mindig

Ideges leszek. *

- ☐ Nagyon kevésbé
☐ Valamennyire
☐ Eléggé
☐ Meglehetősen
☐ Nagyon

Világosan tudom, mit kell tennem. *

- ☐ Majdnem soha
☐ Néha
☐ Eléggé
☐ Meglehetősen
☐ Majdnem mindig

Fáraszt az egész. *

- ☐ Majdnem soha
☐ Néha
☐ Eléggé
☐ Meglehetősen
☐ Majdnem mindig

Az idő múlása *

- ☐ Nagyon lassú
☐ Inkább lassú
☐ Se nem gyors, se nem lassú
☐ Meglehetősen gyors
☐ Nagyon gyors

Úgy érzem, meg tudok felelni a helyzet követelményeinek. *

- ☐ Majdnem soha
☐ Néha
☐ Eléggé
☐ Meglehetősen
☐ Majdnem mindig

Amit a legtöbb esetben csinálnom kell, az izgalmas kihívást jelent a számomra. *

	1	2	3	4	5	
Nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

Kérem, hogy az alábbi állítások válaszlehetőségei közül válassza ki azt az egyet, amit Önre leginkább jellemzőnek tart.

Válaszlehetőségek:

- ☐ Tökéletesen illik rám
- ☐ Illik rám
- ☐ Semleges számomra
- ☐ Nem nagyon illik rám
- ☐ Egyáltalán nem illik rám

Kérdések:

- Mindig kíváncsi vagyok a világra. *
- Felvillanyoz, ha valami újat tanulok. *
- Bizonyos helyzetekben igen racionálisan tudok gondolkodni. *
- Szeretek rendhagyó megoldási módszereket alkalmazni. *
- Minden társas helyzetben feltalálom magam. *
- Mindig összefüggéseiben látom a világot. *
- Akkor is kiállok bizonyos dolgok mellett, ha sokan nem értenek egyet velem. *
- Amibe belefogok, azt mindig be is fejezem. *
- Mindig állom a szavam. *
- Saját elhatározásomból segítettem valamelyik szomszédomnak az utóbbi hónapban. *
- Vannak az életemben olyan emberek, akik legalább annyira törődnek az érzéseimmel és a *
- Mindent beleadok, amikor csoportban dolgozom. *
- Minden embert egyenlőnek tekintek, legyen bárkiről is szó. *
- Képes vagyok embereket együttműködésre bírni anélkül, hogy tehernek éreznék. *
- Képes vagyok uralkodni érzéseimen. *
- Kerülöm a testi épségemet veszélyeztető dolgokat. *
- Amikor mások dicsérni kezdenek, gyorsan témát váltok. *
- Az utóbbi hónapban előfordult, hogy végigfutott a hátamon a hideg egy rendkívüli zenei, művészi, sport-, tudományos vagy matematikai teljesítmény, egy jó film vagy színdarab láttán. *
- Még az egészen apró dolgokért is köszönetet szoktam mondani. *
- Mindig a dolgok jó oldalára figyelek. *
- Életemnek határozott célja van. *
- Általában fátylat borítok a múltra. *
- Ha tehetem, megpróbálok játékosságot vinni a munkámba. *
- Testestől-lelkestől belevetem magam abba, amit teszek. *
- Könnyen elunom magam. *
- Sohasem szakítok időt múzeumok vagy más kulturális intézmények megtekintésére. *
- Hajlamos vagyok elhamarkodottan ítéletet hozni. *
- Majdnem minden barátomnak jobb a fantáziája, mint nekem. *
- Nehezen tudok kiigazodni mások érzésein. *
- Ritkán kérnek tőlem tanácsot. *
- A fájdalom és a csalódás gyakran a legjobbat hozza ki belőlem. *
- Munka közben gyakran elkalandoznak a gondolataim. *
- Még soha nem mondták rám, hogy két lábbal a földön járok. *
- Mások sorsát nem viselem úgy a szívemen, mint a sajátomat. *
- Nem nagyon tudom elfogadni a felém irányuló szeretetet. *
- Nem szeretném saját érdekeimet csoportom céljai érdekében feláldozni. *
- Ha valakit nem kedvelek, nehezemre esik rendesnek lenni vele. *

Nem vagyok túl jó a csapatmunka megszervezésében. *

Általában nem vagyok képes egy fogyókúrát végigcsinálni. *

Előfordult már, hogy rosszul választottam meg barátaimat vagy szerelmeimet. *

Gyakran beszélek sikereimről. *

Az elmúlt egy évben semmi szépet nem hoztam létre. *

Ritkán adok hálát az istennek. *

Ritkán gondolom át alaposan, hogy mit is akarok csinálni. *

Nem érzek elhivatottságot semmi iránt. *

Mindig megpróbálok visszavágni. *

Ritkán neveltetek meg másokat. *

Sokat búslakodom. *

Mennyire érzi úgy, hogy a következő felsorolt tulajdonságokat alkalmazni tudja mindennapos munkája során?

Válaszlehetőségek:

- ☐ Teljes mértékben igen
- ☐ Többnyire igen
- ☐ Részben igen, részben nem
- ☐ Többnyire nem
- ☐ Egyáltalán nem

Kérdések:

Kíváncsiság, érdeklődés a világ iránt *

A tanulás szeretete *

Ítéloképesség, kritikus gondolkodás, nyitottság *

Leleményesség, eredetiség, gyakorlati intelligencia *

Szociális intelligencia, önismeret, érzelmi intelligencia *

Perspektíva, szemlélet * A világról alkotott felfogása mind ön maga, mind mások számára különleges értéket jelent. Az élethez szükséges jártasság.

Hősiesség és merészség *

Kitartás, buzgalom, szorgalom *

Hitelesség, őszinteség *

Kedvesség és nagylelkűség *

Szeretet adása és elfogadása *

Társadalmi elkötelezettség, kötelességtudat, csapatmunka, lojalitás *

Méltányosság és egyenlőség *

Vezetői képesség *

Önkontroll *

Óvatosság, megfontoltság, körültekintés *

Alázatosság és szerénység *

Hála *

Szépre és kiválóságra való fogékonyság, szépség megbecsülése *

Remény, optimizmus, előretekinés *

Spiritualitás, az élet értelmének felfedezése, hit, vallásosság *

Megbocsátás és könyörületesség *

Játékosság és humor *

Lelkesedés, szenvedély, rajongás *

Munkaelégedettségre vonatkozó kérdések

Válaszlehetőségek:

- ☐ Teljes mértékben elégedett
- ☐ Többnyire elégedett
- ☐ Részben elégedett, részben nem
- ☐ Elégedetlen
- ☐ Teljesen elégedetlen

Kérdések:

Mennyire elégedett Ön a munkahelyi körülményeivel, munkakörnyezetével? *

Mennyire elégedett Ön a kollégáival való kapcsolatával? *

Mennyire elégedett Ön a felettesével (feletteseivel) való kapcsolatával? *

Mennyire elégedett Ön a diákokkal való kapcsolatával? *

Mennyire elégedett Ön munkájának anyagi megbecsültségével? *

Mennyire elégedett Ön a pedagógusok társadalmi megbecsültségével? *

Mennyire elégedett Ön munkájának szakmai presztízsével? *

Mennyire elégedett Ön szakmai (nevelési/oktatási) autonómiájával? *

Mennyire elégedett Ön a szakmai előmenetel lehetőségével? *

Mennyire elégedett Ön a szakmai fejlődését támogató lehetőségekkel? *

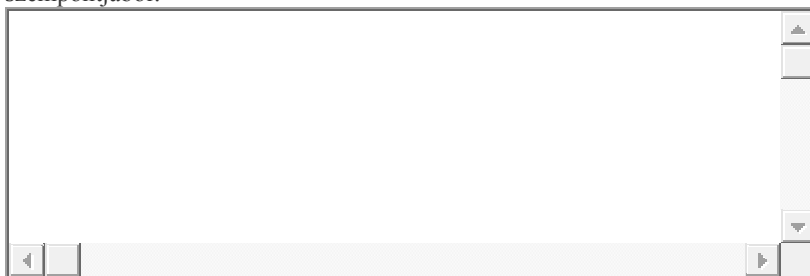
Mennyire elégedett Ön saját teljesítményével? *

Összességében mennyire elégedett Ön a munkájával? *

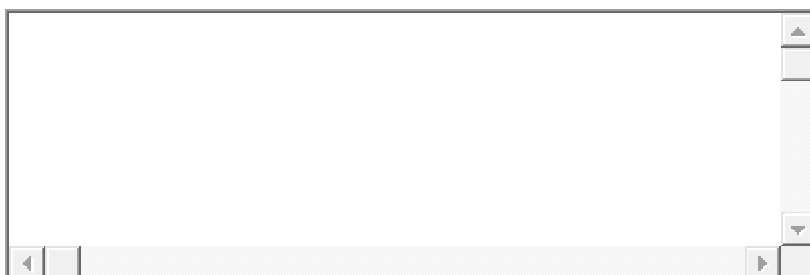
Amennyiben Ön újra pályaválasztási döntés előtt állna, akkor ismét a pedagógus pályát választaná? *

- ☐ Egyértelműen igen
- ☐ Valószínűleg igen
- ☐ Nem tudom
- ☐ Valószínűleg nem
- ☐ Biztosan nem

Kérem, fejtse ki röviden, mi az, ami a leginkább változást igényelne az Ön munkájával való elégedettsége szempontjából! *

A large, empty rectangular text box with a thin border. It has a small vertical scrollbar on the right side and a small horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a scrollable area for text input.

Kérem, fejtse ki röviden, mi az, ami a legnagyobb elégedettséget nyújtja Önnek a munkája során! * (ami miatt szívesen végzi a munkáját, ami a pedagógus pályán tartja)

A large, empty rectangular text box with a thin border. It has a small vertical scrollbar on the right side and a small horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a scrollable area for text input.

Melléklet 2.

Erények, erősségek leírása *Seligman* (2004: 664–692.) alapján:

I. Bölcsesség és tudás

„Az erények első csoportját a bölcsesség alkotja. A bölcsesség, illetve az ennek előfeltételét jelentő tudás megnyilvánulásának hat különböző formáját írhatjuk le, a fejlődés legalapvetőbb formájától a legérettebbig.

1. **Kíváncsiság / érdeklődés a világ iránt:** A világ iránti érdeklődés a különböző élmények átélésére való nyitottság és az új, az előzetes ismereteknek ellentmondó információkkal szemben mutatott rugalmasságot jelenti. A kíváncsiság lehet egy adott területre irányuló, de lehet általános, az egész világra kiterjedő nyitottság is. A kíváncsiság az újdonság aktív keresését jelenti és az információ passzív befogadása nem tartozik ide.
2. **A tanulás szeretete:** Mind az iskolában, mind az iskolán kívül igyekszik új ismeretekre szert tenni. Minden olyan helyzetet, iskolát, olvasást, múzeumokat szeret, ahol akárhogyan, akármit lehet tanulni.
3. **Ítélnőképesség / kritikus gondolkodás / nyitottság:** Fontos számára a dolgok alapos átgondolása és minél több oldalról való megvizsgálása. Nem hoz elhamarkodott ítéleteket, döntéseit alaposan megfontolja, de képes ugyanakkor módosítani is rajtuk. Az ítélnőképesség az információk mások és saját jóllétünk szempontjából való objektív és racionális elemzése. Ebben az értelemben az ítélnőképesség a kritikus gondolkodás szinonimája. Az erősség ellentéte az előzetes elvárásokhoz illeszkedő, azokat megerősítő gondolkodás. Lényeges eleme annak az egészséges vonásnak, hogy a tényeket soha nem keverjük össze a vágyainkkal és a szükségleteinkkel.
4. **Leleményesség / eredetiség / gyakorlati intelligencia / „hétköznapi tudás”:** A hagyományos megoldási módok ritkán elégítik ki. Ezt az erősséget hívja a köznyelv kreativitásnak, amely semmiképp sem korlátozódik a képzőművészetek területére. Nevezhetjük még gyakorlati intelligenciának, józanésznek vagy „hétköznapi bölcsességnek”.

5. **Szociális intelligencia / önismeret / érzelmi intelligencia:** A szociális intelligencia mások ismeretét jelenti. Tisztában van mások érzéseivel és motívumaival, és megfelelőképpen reagál rájuk. A szociális intelligencia a többiek hangulatában, temperamentumában, motivációiban és szándékaiban megnyilvánuló egyéni különbségek felismerésére és ennek megfelelő viselkedésére való képesség. Ez az erősségcsoport az alapja más erősségek – mint például a kedvesség és a vezetői képesség – kialakulásának.
6. **Perspektíva / szemlélet:** A kategória legértetesebb (a bölcsességhez legközelebb álló) erőssége. Mások segítségért és látóköruk kiszélesítése reményében fordulnak hozzá. A világról alkotott felfogása mind önmaga, mind mások számára különleges értéket jelent. A bölcs emberek ahhoz értenek leginkább, ami a legfontosabb és legnehezebb: az élethez.

II. Bátorság

A bátorságot alkotó erősségek az akaraterő széles körű gyakorlását foglalják magukban kíváncsi, ám bizonytalan kimenetelű célokkal kapcsolatban. Csupán azok a cselekvések tekinthetők a bátorság megnyilvánulásának, amelyeket nagy nehézségek árán viszünk véghez. Kivétel nélkül mindenhol erénynek tekintik, és minden kultúrának megvannak az ezt az erősségeket megtestesítő hősei.

7. **Hősiesség és merészség:** Nem riad vissza a fenyegetéstől, a kihívástól, a fájdalomtól vagy a nehézségtől. A hősiesség többet jelent, mint az életveszélyben, fizikai létünk fenyegetésekor mutatott merészség; a népszerűtlen, bonyolult vagy veszélyes intellektuális, illetve érzelmi álláspontok felvállalása is ide tartozik. A bátor ember képes szétválasztani a félelem érzelmi és viselkedés összetevőit; így a helyzet keltette szubjektív és fizikai reakciók ellenére képes legyűrni menekülési vágyát és szembenézni a félelemkeltő helyzettel. A félelem hiánya, a vakmerőség vagy az elhamarkodottság nem tekinthető bátorságnak, csakis az, amikor a veszéllyel a félelem ellenére szállunk szembe.
8. **Kitartás / buzgalom / szorgalom:** Mindig befejezi azt, amibe belekezd. A szorgalmas személy nehéz feladatokba vág bele, és azokat jókedvűen, zúgolódás nélkül fejezi be. Amit felvállal, azt mindig el is végzi, néha még többet is. A kitartás ugyanakkor nem csap át elérhetetlen célokhoz való kényszeres ragaszkodásba. Az igazán tevékeny ember rugalmas, nem maximalista, hanem realista.

- 9. *Integritás, hitelesség, őszinteség:*** Két lábbal a földön áll jár, nem akar másnak látszani, mint ami. „Valódi személy”. Az integritás és a hitelesség többet jelent pusztán igazmondásnál. Önmagunk, szándékaink és elköteleződéseink nyílt felvállalását jelenti magunk és mások előtt szavakban és tettekben egyaránt.

III. Emberiesség és szeretet

Az alábbi erősségek más személyekkel (barátokkal, ismerősökkel, családtagokkal és idegenekkel) való pozitív interakciókban mutatkoznak meg.

- 10. *Kedvesség és nagylelkűség:*** Ha a segítségét kéri, soha nem mond nemet. Még akkor is szívesen tesz jót másoknak, ha nem igazán ismeri őket. A kategória lényege egy másik ember érdekességének elismerése. A kedvesség olyan viselkedésben nyilvánul meg, amelyekben mások érdekei átmenetileg háttérbe szoríthatják saját közvetlen kívánságainkat és szükségleteinket.

- 11. *Szeretet adása és elfogadása:*** Sokra értékeli a közeli és mély kapcsolatokat.

IV. Igazságosság

Az erősségeknek ez a csoportja elsősorban társadalmi tevékenységek terén nyilvánul meg. A kétszemélyes helyzeteken túlmutatva, a nagyobb csoportokkal (család, közösség, nemzet, vagy akár az egész világ) való kapcsolatainkat befolyásolják.

- 12. *Társadalmi elkötelezettség / kötelességtudat / csapatmunka / lojalitás:*** Rendkívül jó csapattag. Lojális és elkötelezett közösségi ember, aki amellet, hogy teljesíti a rá kiszabott feladatokat, keményen dolgozik a csoport sikeréért. Noha ez az erősség nem vak és automatikus engedelmisséget jelent, Seligman ide sorolja a divatjamúltnak tartott tekintélytiszteletet is, amit oly sok szülő szeretne a gyermekénél látni.

- 13. *Méltányosság és egyenlőség:*** Nem engedi, hogy személyes érzései eltorzítsák másokkal kapcsolatos döntéseit. Mindenki számára biztosít lehetőségeket.

- 14. *Vezetői képesség:*** Jó érzéke van a különböző tevékenységek megszervezéséhez és lebonyolításához. Az emberséges vezetőnek elsősorban hatékonynak kell lennie, úgy kell gondoskodnia a feladatok elvégzéséről, hogy közben a csoporttagok közt megfelelő legyen a kapcsolat. A hatékony vezető akkor is emberséges, amikor a csoportok közötti kapcsolatokról van szó, senkivel szemben sem rosszindulatú, mindenki felé szeretettel fordul és kellő mértékben határozott.

V. Mértékletesség

A mértékletesség lényege vágyaink és kívánságaink megfelelő és visszafogott érvényesítése. A mértékletes ember nem fojtja el vágyait, hanem megvárja azt a pillanatot, amikor kielégítésük sem neki, sem másoknak nem okoz kárt.

15. Önkontroll: Szükség esetén nem okoz nehézséget, ha vissza kell fognia vágyait, szükségleteit és indulatait. Nem elég elméletben tudnunk, hogy mi a helyénvaló, viselkednünk is ennek megfelelően kell.

16. Óvatosság / megfontoltság / körütekintés: Nagyon elővigyázatos. Nem mond, vagy tesz olyan dolgokat, amelyeket később megbánhat. Az óvatosság annyit tesz, hogy csak akkor kezd bele valamibe, ha egészen biztos a dolgában. Az óvatos emberek megfontoltak, és hosszú távra terveznek. Távlati sikereik érdekében képesek rövid távú céljaikat háttérbe szorítani.

17. Alázatosság és szerénység: Nem keresi a feltűnést, szívesebben engedi át az elismerést másoknak. Nem tekinti magát különlegesnek, és ezt a többiek nagyra értékelik. Az alázatos személyek nem tekintik fontosnak személyes törekvéseiket, sikereiket és kudarcaikat, számukra a világ egészéhez képest teljesítményeik vagy szenvedéseik nem sokat számítanak. Az ebből fakadó szerénység nem álarc, hanem kulcs az önmegértéshez.

VI. Transzcendencia

A transzcendencia egy rajtunk túlmutató érzelmi erősség, mely egy nálunk nagyobb és állandóbb dologgal kapcsol össze bennünket: másokkal, a jövővel, a fejlődéssel, az istenivel és a világegyetemmel.

18. Hála: Tudatában van a vele történő pozitív dolgoknak, és nem tartja őket magától értetődőnek. Mindig fordít rá figyelmet, hogy kifejezze háláját. A hála egy másik személy erkölcsi kiválóságának csodálatát jelenti. Érzelemként egyfajta csodálat, köszönet és az élet megbecsülése. Hálásak vagyunk akkor is, ha valaki jót tesz velünk, de a tőlünk független jócselekedetek és jó emberek is válhatnak ki általánosabb hálaérzetet belőlünk.

19. Szépre és kiválóságra való fogékonyság / szépség megbecsülése: Mindenben, a természetben, a művészetben, a matematikában, a tudományban, de még a mindennapi életben is nagyra becsüli a szépséget, a kiválóságot és a hozzáértést. Olykor érzései tisztelettel vegyes csodálattá fokozódnak.

- 20. Remény / optimizmus / előretekintés:** A jövőjétől a legjobbakat reméli, és ennek megfelelően tervez és cselekszik. A reményből, optimizmusból és előretekintésből álló csoport a jövővel kapcsolatos pozitív elvárásokat képviseli.
- 21. Spiritualitás / az élet értelmének felfedezése / hit / vallásosság:** Mélyen és átgondoltan meg van győződve arról, hogy a világegyetemnek van magasabb rendű célja és jelentése. Tudja azt is, hogy hol van a helye a világban.
- 22. Megbocsátás és könyörületesség:** Megbocsát azoknak, akik ártottak neki, és mindenki számára biztosít még egy lehetőséget. Vezérelve nem a bosszúállás, hanem a könyörületesség. A megbocsátás jótékony változásokat idéz elő a megbántott, megsértett személyben. Amikor megbocsátunk, a „vétkesekkel” szembeni késztetéseink, irántuk való érzéseink pozitívabbá (jóindulat, kedvesség, nagylelkűség) válnak, és így kevesebb lesz bennük a pusztító (bosszúszomj, elkerülés) érzelem.
- 23. Játékosság és humor:** Szeret nevetni és másokat megnevettetni. Az életnek mindig a napos oldalát látja.
- 24. Lelkesedés / szenvedély / rajongás:** Tele van energiával. Testestől-lelkestől szokta belevetni magát mindenbe, amit csinál.”

Melléklet 3.

Nem	N	Percent
Férfi	37	8,51%
Nő	398	91,49%
Total	435	100,00%

Családi állapot		N	Percent
Egyedülálló	Nőtlen/hajadon	64	14,71%
	Elvált	43	9,89%
	Özvegy	11	2,53%
Párkapcsolatban élő	Házasság	277	63,68%
	Élettársi kapcsolat	40	9,20%
Total		435	100,00%

Vezetői pozíció		N	Percent
Vezető	Vezető összesen	97	22,30%
	Igazgató	20	4,60%
	Igazgató-helyettes	24	5,52%
	Munkaközösség-vezető	31	7,13%
	Egyéb	22	5,06%
Nem vezető		338	77,70%
Total		435	100,00%

Lakhely	N	Percent
Főváros	85	19,54%
Megyei jogú város	122	28,05%
Város	130	29,89%
Falu	98	22,53%
Total	435	100,00%

Lakhely (megye)	N	Percent
Bács-Kiskun	13	2,99%
Baranya	12	2,76%
Békés	10	2,30%
Borsod-Abaúj-Zemplén	11	2,53%
Csongrád	14	3,22%
Fejér	22	5,06%
Győr-Moson-Sopron	42	9,66%
Hajdú-Bihar	11	2,53%
Heves	8	1,84%
Jász-Nagykun-Szolnok	6	1,38%
Komárom-Esztergom	5	1,15%
Nógrád	2	0,46%
Pest	110	25,29%
Somogy	13	2,99%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	11	2,53%
Tolna	28	6,44%
Vas	62	14,25%
Veszprém	19	4,37%
Zala	20	4,60%
Külföld	16	3,68%
Total	435	100,00%

Végzettség	N	Percent
Főiskola	237	54,48%
Egyetem	198	45,52%
Total	435	100,00%

Munkahely	N	Percent
Óvoda	160	36,78%
Általános iskola alsó tagozat	56	12,87%
Általános iskola felső tagozat	93	21,38%
Középfokú oktatási intézmény	91	20,92%
Gyógypedagógiai intézmény	13	2,99%
Egyéb	22	5,06%
Total	435	100,00%

Pedagógus pályán eltöltött évek száma	N	Percent
0-10	92	21,15%
11-20	110	25,29%
21-30	149	34,25%
31-	83	19,08%
Nincs adat	1	0,23%
Total	435	100,00%

Jelenlegi munkahelyén eltöltött évek száma	N	Percent
0-5	120	27,59%
6-15	130	29,89%
16-25	107	24,60%
26-	78	17,93%
Total	435	100,00%

Melléklet 4.

VIA erősségek	Általános boldogságszint
Kíváncsiság	,193**
A tanulás szeretete	,176**
Ítézőképesség	,052
Leleményesség	,091
Szociális intelligencia	,078
Perspektíva	,122*
Hősiesség és merészség	,024
Kitartás	,184**
Hitelesség, őszinteség	,077
Kedvesség és nagylelkűség	,040
Szeretet adása és elfogadása	,193**
Kötelességtudat	,084
Méltányosság és egyenlőség	,114*
Vezetői képesség	,096*
Önkontroll	,082
Körültekintés	,228**
Alázatosság	-,049
Hála	,091
Szépség megbecsülése	,223**
Remény	,254**
Spiritualitás	,224**
Megbocsátás	,136**
Játékosság és humor	,184**
Lelkesedés	,395**

Melléklet 5.

Alkalmazott erősségek	Munkahelyi boldogságszint
Kíváncsiság	,121*
A tanulás szeretete	,226**
Ítézőképesség	,067
Leleményesség	,145**
Szociális intelligencia	,103*
Perspektíva	,179**
Hősiesség és merészség	,117*
Kitartás	,201**
Hitelesség, őszinteség	,202**
Kedvesség és nagylelkűség	,152**
Szeretet adása és elfogadása	,173**
Kötelességtudat	,187**
Méltányosság és egyenlőség	,160**
Vezetői képesség	,140**
Önkontroll	,053
Körültekintés	,142**
Alázatosság	,112*
Hála	,170**
Szépség megbecsülése	,160**
Remény	,181**
Spiritualitás	,126**
Megbocsátás	,110*
Játékosság és humor	,205**
Lelkesedés	,159**

Melléklet 6.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,734	,400		1,836	,009
Flow	,619	,063	,436	9,855	,000
Munkaelégedettség	,350	,074	,195	4,716	,000
Apátia	-,372	,099	-,166	-3,737	,000

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	125,776	3	41,925	107,166	,000
Residual	168,615	431	,391		
Total	294,391	434			

Melléklet 7.

Munkahelyi elégedettség	N	Mean	Std. Deviation
Munkaelégedettség - Külső faktor	435	3,497	,539
Munkahelyi körülményeivel, munkakörnyezetével	435	3,520	,835
Kollégáival való kapcsolatával	435	3,892	,718
Felettesével (feletteseivel) való kapcsolatával	435	3,743	,999
Diákokkal való kapcsolatával	435	4,264	,638
Munkájának anyagi megbecsültségével	435	2,069	,911
Munkaelégedettség - Belső faktor	435	2,996	,499
Pedagógusok társadalmi megbecsültségével	435	1,766	,795
Munkájának szakmai presztízsével	435	2,395	,991
Szakmai (nevelési/oktatási) autonómiájával	435	3,343	,859
Szakmai előmenetel lehetőségével	435	2,986	,984
Szakmai fejlődését támogató lehetőségekkel	435	2,809	1,017
Saját teljesítményével	435	3,830	,550
Munkájával összességében	435	3,844	,516
Munkaelégedettség	435	3,205	,458

Melléklet 8.

Pályaválasztási döntés esetén ismét a pedagógus pályát választaná	N	Percent
Biztosan nem	16	3,68%
Valószínűleg nem	46	10,57%
Nem tudom	59	13,56%
Valószínűleg igen	156	35,86%
Egyértelműen igen	158	36,32%
Total	435	100,00%

Melléklet 9.

A leginkább változást igénylő szempontok a munkával való elégedettség tekintetében	Frequency	Percent (N = 425)
Anyagi megbecsülés, fizetésemelés	253	59,53%
Társadalmi, erkölcsi megbecsülés	186	43,76%
Munkakörülmények, tárgyi feltételek javítása, felszereltség, eszközfejlesztés, korszerűsítés	78	18,35%
Oktatáspolitikai (pedagógus életpályamodell, finanszírozás, jogszabályok)	47	11,06%
Szakmai presztízs	42	9,88%
Szülői együttműködés, szülői elismerés, szülői hozzáállás	36	8,47%
Képzés, továbbképzés támogatása, szakmai fejlődési lehetőség	31	7,29%
Adminisztráció csökkentése	27	6,35%
Munkahelyi légkör (stresszmentes légkör), kollégákkal való viszony, személyi feltételek	27	6,35%
Személyes, magánéleti indok	19	4,47%
Vezetői elismerés, dicséret (visszajelzés a munkáról)	16	3,76%
Gyermekcsoport javítása (fejlettebb, tisztellettudóbb, motivált, jobb képességű)	15	3,53%
Alacsonyabb óraszám	14	3,29%
Nagyobb szakmai szabadság, autonómia	13	3,06%
Munkahelyi és társadalmi biztonság	13	3,06%
Kisebbségi csoportlétszám	13	3,06%
Vezetőség váltás	11	2,59%
Lehetőség pihenésre, feltöltődésre	11	2,59%
Szakmai előmenetel	7	1,65%
Munkaterhek csökkentése	4	0,94%
Elégedett	3	0,71%

A munka során a legnagyobb elégedettséget nyújtó szempontok	Frequency	Percent (N = 412)
Kapcsolat a gyerekekkel, diákokkal (kapott szeretet, hála)	247	59,95%
Közös munka eredményessége, pl.: tehetséggondozás, sikerélmény, együttműködés	165	40,05%
Gyerekektől, jelenlegi és volt tanítványoktól kapott pozitív visszajelzések, elismerés	69	16,75%
Szülői elismerés, szülőkkel való kapcsolat	64	15,53%
Jó munkahelyi légkör: jó kapcsolat a kollégákkal, vezetőkkel, (vezetői) elismerés	57	13,83%
Tanítás szeretete, ismeret, tudás, értékek átadása, értékrend közvetítése	49	11,89%
Pedagógus foglalkozás előnyei, pl.: nyári szabadság, módszertani szabadság	29	7,04%
Elhivatottság	22	5,34%
Szakmai megújulás lehetősége (továbbképzés, fejlődés...)	15	3,64%

Melléklet 10.

VIA erények és erősségek	N	Mean	Std. Deviation
Bölcsesség és tudás	435	4,027	,397
Kíváncsiság	435	4,245	,532
A tanulás szeretete	435	4,331	,586
Ítézőképesség	435	3,834	,642
Leleményesség	435	3,895	,644
Szociális intelligencia	435	3,814	,700
Perspektíva	435	4,044	,577
Bátorság	435	3,961	,424
Hősiesség és merészség	435	3,575	,673
Kitartás	435	4,194	,591
Hitelesség, őszinteség	435	4,115	,667
Emberiesség és szeretet	435	4,113	,539
Kedvesség és nagylelkűség	435	4,060	,687
Szeretet adása és elfogadása	435	4,167	,655
Igazságosság	435	3,881	,528
Kötelességtudat	435	3,908	,655
Méltányosság és egyenlőség	435	3,787	,748
Vezetői képesség	435	3,949	,727
Mértékletesség	435	3,504	,507
Önkontroll	435	3,316	,838
Körültekintés	435	3,478	,742
Alázatosság	435	3,717	,771
Transzcendencia	435	4,157	,397
Hála	435	4,105	,817
Szépség megbecsülése	435	4,472	,571
Remény	435	4,130	,603
Spiritualitás	435	4,390	,550
Megbocsátás	435	3,501	,783
Játékosság és humor	435	4,311	,587
Lelkesedés	435	4,191	,633

Melléklet 11.

Alkalmazott erények és erősségek	N	Mean	Std. Deviation
Bölcsesség és tudás	435	4,383	,462
Kíváncsiság	435	4,494	,601
A tanulás szeretete	435	4,363	,716
Ítézőképesség	435	4,384	,609
Leleményesség	435	4,349	,690
Szociális intelligencia	435	4,460	,651
Perspektíva	435	4,248	,674
Bátorság	435	4,051	,498
Hősiesség és merészség	435	3,253	,798
Kitartás	435	4,287	,717
Hitelesség, őszinteség	435	4,611	,554
Emberiesség és szeretet	435	4,493	,606
Kedvesség és nagylelkűség	435	4,492	,624
Szeretet adása és elfogadása	435	4,494	,697
Igazságosság	435	3,989	,581
Kötelességtudat	435	4,186	,699
Méltányosság és egyenlőség	435	4,218	,672
Vezetői képesség	435	3,563	,954
Mértékletesség	435	3,996	,597
Önkontroll	435	4,154	,687
Körültekintés	435	3,977	,749
Alázatosság	435	3,857	,849
Transzcendencia	435	4,066	,534
Hála	435	3,943	,874
Szépség megbecsülése	435	4,391	,701
Remény	435	4,184	,796
Spiritualitás	435	3,257	1,242
Megbocsátás	435	3,926	,836
Játékosság és humor	435	4,570	,593
Lelkesedés	435	4,191	,723

Melléklet 12.

VIA erények és erősségek	Életkor
Bölcsesség és tudás	,257**
Kíváncsiság	,186**
A tanulás szeretete	,119*
Ítézőképesség	,235**
Leleményesség	,115*
Szociális intelligencia	,176**
Perspektíva	,166**
Bátorság	,169**
Hősiesség és merészség	,102*
Kitartás	,119*
Hitelesség, őszinteség	,114*
Emberiesség és szeretet	,140**
Kedvesség és nagylelkűség	,156**
Szeretet adása és elfogadása	,067
Igazságosság	,147**
Kötelességtudat	,127**
Méltányosság és egyenlőség	,047
Vezetői képesség	,157**
Mértékletesség	,138**
Önkontroll	-,002
Körültekintés	,127**
Alázatosság	,153**
Transzcendencia	,043
Hála	-,066
Szépség megbecsülése	-,034
Remény	,030
Spiritualitás	,069
Megbocsátás	,139**
Játékosság és humor	-,040
Lelkesedés	,080

Melléklet 13.

Nemek szerint	Nem	N	Mean	Std. Deviation	t	Welch d	Sig.
VIA erények							
Bátorság	Férfi Nő	37 398	3,802 3,976	,381 ,426	-2,402*		,017
Emberiesség és szeretet	Férfi Nő	37 398	3,811 4,141	,696 ,515	-3,615**		,000
Igazságosság	Férfi Nő	37 398	3,671 3,901	,552 ,522	-2,554*		,011
Transzcendencia	Férfi Nő	37 398	3,990 4,173	,408 ,393	-2,693**		,007
VIA erősségek							
Szociális intelligencia	Férfi Nő	37 398	3,514 3,842	,837 ,681		-2,314*	,026
Kitartás	Férfi Nő	37 398	3,905 4,221	,633 ,580	-3,142**		,002
Kedvesség és nagylelkűség	Férfi Nő	37 398	3,865 4,078	,779 ,676	-1,808+		,071
Szeretet adása és elfogadása	Férfi Nő	37 398	3,757 4,205	,822 ,625	-4,050**		,000
Kötelességtudat	Férfi Nő	37 398	3,716 3,926	,683 ,651	-1,867+		,063
Vezetői képesség	Férfi Nő	37 398	3,662 3,976	,782 ,717	-2,528*		,012
Hála	Férfi Nő	37 398	3,824 4,131	,930 ,803	-2,190*		,029
Remény	Férfi Nő	37 398	3,824 4,158	,738 ,582		-2,676*	,011
Spiritualitás	Férfi Nő	37 398	4,176 4,410	,603 ,541	-2,490*		,013
Lelkesedés	Férfi Nő	37 398	3,986 4,210	,607 ,633	-2,059*		,040

Melléklet 14.

Nemek szerint	Nem	N	Mean	Std. Deviation	t	Welch d	Sig.
Alkalmazott erények							
Bölcsesség és tudás	Férfi Nő	37 398	4,212 4,399	,578 ,447	-2,374*		,018
Bátorság	Férfi Nő	37 398	3,865 4,068	,547 ,491	-2,383*		,018
Emberiesség és szeretet	Férfi Nő	37 398	4,135 4,526	,751 ,581	-3,813**		,000
Transzcendencia	Férfi Nő	37 398	3,880 4,083	,674 ,516	-2,223*		,027
Alkalmazott erősségek							
A tanulás szeretete	Férfi Nő	37 398	4,162 4,382	,898 ,695	-1,790+		,074
Szociális intelligencia	Férfi Nő	37 398	4,000 4,503	,816 ,618	-4,593**		,000
Perspektíva	Férfi Nő	37 398	4,027 4,269	,833 ,655	-2,095*		,037
Kitartás	Férfi Nő	37 398	3,892 4,324	,875 ,690	-3,554**		,000
Kedvesség és nagylelkűség	Férfi Nő	37 398	4,243 4,515	,723 ,609	-2,553*		,011
Szeretet adása és elfogadása	Férfi Nő	37 398	4,027 4,538	,928 ,656		-3,274**	,002
Kötelességtudat	Férfi Nő	37 398	3,919 4,211	,862 ,678	-2,446*		,015
Hála	Férfi Nő	37 398	3,649 3,970	1,033 ,854		-1,834+	,074
Szépre és kiválóságra való fogékonyság, szépség megbecsülése	Férfi Nő	37 398	4,189 4,410	,811 ,689	-1,833+		,068
Remény	Férfi Nő	37 398	3,838 4,216	,898 ,780	-2,785**		,006
Lelkesedés	Férfi Nő	37 398	3,838 4,224	,800 ,708	-3,134**		,002

Melléklet 15.

Családi állapot szerint	Családi állapot	N	Mean	Std. Deviation	t	Welch d	Sig.
VIA erények							
Emberiesség és szeretet	Egyedülálló	118	3,947	,613		-3,623**	,000
	Párkapcsolatban élő	317	4,175	,496			
Mértékletesség	Egyedülálló	118	3,405	,465	-2,487*		,013
	Párkapcsolatban élő	317	3,540	,518			
VIA erősségek							
Kedvesség és nagylelkűség	Egyedülálló	118	3,924	,767		-2,349*	,020
	Párkapcsolatban élő	317	4,110	,649			
Szeretet adása és elfogadása	Egyedülálló	118	3,970	,780		-3,411**	,001
	Párkapcsolatban élő	317	4,240	,587			
Körülteknítés	Egyedülálló	118	3,233	,721	-4,286**		,000
	Párkapcsolatban élő	317	3,569	,730			
Spiritualitás	Egyedülálló	118	4,305	,535	-1,964*		,050
	Párkapcsolatban élő	317	4,421	,553			
Lelkesedés	Egyedülálló	118	4,051	,687	-2,834**		,005
	Párkapcsolatban élő	317	4,243	,605			
Alkalmazott erősségek							
Remény	Egyedülálló	118	4,483	,581	2,080*		,038
	Párkapcsolatban élő	317	4,347	,616			
Spiritualitás	Egyedülálló	118	4,407	,644	-1,742+		,082
	Párkapcsolatban élő	317	4,524	,614			
Lelkesedés	Egyedülálló	118	3,076	1,255	-1,862+		,063
	Párkapcsolatban élő	317	3,325	1,232			

Melléklet 16.

VIA Erősségek	Korrigált átlag				Korrigált mintaátlag összehasonlítása	Games-Howell
Pedagógus pályán eltöltött idő	0-10 év	11-20 év	21-30 év	31- év	F	
Kitartás	3.849	4.068	4.334	4.499	5.720**	T13 = 8.34** T14 = 10.46** T23 = 5.00** T24 = 7.49**
Kedvesség és nagylelkűség	3.966	3.921	4.078	4.315	2.726*	T14 = 5.09* T34 = 4.17*
Kötelességtudat	3.871	3.766	3.914	4.128	2.995*	T14 = 3.72* T24 = 5.46*
Méltányosság és egyenlőség	3.834	3.602	3.810	3.941	3.088*	T24 = 4.43*
Vezetői képesség	3.839	3.760	3.988	4.257	3.985**	T14 = 6.40** T24 = 7.02** T34 = 4.41*
Remény	4.041	3.970	4.153	4.401	4.338**	T14 = 5.65** T24 = 7.05** T34 = 4.30*
Spiritualitás	4.331	4.259	4.411	4.583	3.035*	T14 = 4.31* T24 = 5.79*
Megbocsátás	3.315	3.229	3.568	3.967	7.363**	T14 = 8.03** T23 = 5.03** T24 = 9.45** T34 = 5.42**

VIA erények	Korrigált átlag				Korrigált mintaátlag összehasonlítása	Games-Howell
Pedagógus pályán eltöltött idő	0-10 év	11-20 év	21-30 év	31- év		
Emberiesség és szeretet	3.947	4.001	4.169	4.348	3.026*	T13 = 4.27* T14 = 7.31* T24 = 6.61* T34 = 4.01*
Igazságosság	3.847	3.709	3.904	3.904	5.899**	T14 = 4.75** T23 = 4.27* T24 = 7.56** T34 = 4.11*
Transzcendencia	4.091	4.029	4.196	4.334	5.072**	T14 = 6.07** T23 = 4.67** T24 = 8.35** T34 = 4.02*

Alkalmazott erények	Korrigált átlag				Korrigált mintaátlag összehasonlítása	Games-Howell
Pedagógus pályán eltöltött idő	0-10 év	11-20 év	21-30 év	31- év		
Mértékletesség alkalmazása	3.797	3.856	4.111	4.193	3.192*	T13 = 5.67* T14 = 6.26* T23 = 4.85* T24 = 5.54*
Transzcendencia alkalmazása	3.997	3.922	4.102	4.275	3.748*	T14 = 4.91* T23 = 3.84* T24 = 6.49*

Melléklet 17.

Flow és antiflow	Korrigált átlag				Korrigált mintaátlag összehasonlítása	Games-Howell
Pedagógus pályán eltöltött idő	0-10 év	11-20 év	21-30 év	31- év		
Flow	3.827	3.949	4.084	4.114	1.465	
Szorongás	1.918	1.788	1.745	1.705	0.943	
Unalom	1.761	1.750	1.589	1.477	4.285**	T13= 5.04** T14= 7.30** T23= 5.00** T24= 7.32**
Apátia	1.530	1.463	1.339	1.376	2.593+	T13= 5.59+ T14= 3.95+ T23= 3.82+

Melléklet 18.

A tanulás szeretete						
Index	Munkahely	N	Mean	Std. Deviation	ANOVA	Tukey-Kramer
1.	Óvoda	160	4,178	,613	3,671**	T14 = 5,57**
2.	Általános iskola alsó tagozat	56	4,366	,518		
3.	Általános iskola felső tagozat	93	4,376	,519		
4.	Középfokú oktatási intézmény	91	4,478	,591		

Szeretet adása és elfogadása						
Index	Munkahely	N	Mean	Std. Deviation	ANOVA	Tukey-Kramer
1.	Óvoda	160	4,259	,580	2,505*	T14 = 4,39*
2.	Általános iskola alsó tagozat	56	4,134	,697		
3.	Általános iskola felső tagozat	93	4,156	,603		
4.	Középfokú oktatási intézmény	91	3,995	,780		

Játékosság és humor						
Index	Munkahely	N	Mean	Std. Deviation	ANOVA	Tukey-Kramer
1.	Óvoda	160	4,384	,547	3,152**	T14 = 4,63*
2.	Általános iskola alsó tagozat	56	4,313	,592		
3.	Általános iskola felső tagozat	93	4,317	,560		
4.	Középfokú oktatási intézmény	91	4,137	,633		

Emberiesség és szeretet						
Index	Munkahely	N	Mean	Std. Deviation	ANOVA	Tukey-Kramer
1.	Óvoda	160	4,189	,472	3,513**	T14 = 4,97**
2.	Általános iskola alsó tagozat	56	4,147	,537		
3.	Általános iskola felső tagozat	93	4,102	,522		
4.	Középfokú oktatási intézmény	91	3,942	,646		

Alkalmazott emberiesség és szeretet						
Index	Munkahely	N	Mean	Std. Deviation	Welch	Tukey-Kramer
1.	Óvoda	160	4,647	,503	4,342**	T14 = 6,48**
2.	Általános iskola alsó tagozat	56	4,411	,640		
3.	Általános iskola felső tagozat	93	4,457	,611		
4.	Középfokú oktatási intézmény	91	4,286	,712		

Melléklet 19.

Vezetői pozíció	Korrigált átlag		Korrigált mintaátlag összehasonlítása
	Vezető	Nem vezető	
Erények, erősségek			F
Kötelességtudat	4.028	3.872	4.118*
Méltányosság és egyenlőség	4.018	3.723	11.174**
Remény	4.249	4.094	4.677*
Megbocsátás	3.726	3.439	9.869**
Igazságosság	4.019	3.842	8.216**
Igazságosság alkalmazása	4.276	3.909	30.240**

Melléklet 20.

Alkalmazott erősségek	Flow skála	Szorongás skála	Unalom skála	Apátia skála
Kíváncsiság	,196**	-,043	-,098*	-,121*
A tanulás szeretete	,339**	-,203**	-,195**	-,236**
Ítézőképesség	,165**	-,082	-,067	-,061
Leleményesség	,267**	-,144**	-,082	-,079
Szociális intelligencia	,194**	-,059	-,105*	-,118*
Perspektíva	,274**	-,082	-,085	-,077
Hősiesség és merészség	,198**	-,098*	-,066	-,036
Kitartás	,309**	-,170**	-,229**	-,215**
Hitelesség, őszinteség	,238**	-,132**	-,079	-,192**
Kedvesség és nagylelkűség	,229**	-,079	-,168**	-,105*
Szeretet adása és elfogadása	,278**	-,102*	-,185**	-,138**
Kötelességtudat	,251**	-,092	-,194**	-,165**
Méltányosság és egyenlőség	,218**	-,055	-,072	-,110*
Vezetői képesség	,156**	-,075	-,018	-,011
Önkontroll	,207**	-,083	-,107*	-,051
Körültekintés	,145**	-,118*	-,173**	-,103*
Alázatosság	,124**	-,061	-,124**	-,059
Hála	,161**	-,054	-,140**	-,077
Szépség megbecsülése	,254**	-,077	-,141**	-,120*
Remény	,356**	-,206**	-,137**	-,187**
Spiritualitás	,060	-,006	-,105*	-,055
Megbocsátás	,127**	-,041	-,072	-,074
Játékosság és humor	,257**	-,140**	-,091	-,094*
Lelkesedés	,284**	-,173**	-,145**	-,100*

Melléklet 21.

Alkalmazott erények és erősségek	Munkaelégedettség - Külső faktor	Munkaelégedettség - Belső faktor	Munkaelégedettség
Bölcsesség és tudás	,096*	,066	,089
Kíváncsiság	,039	,069	,063
A tanulás szeretete	,155**	,099*	,139**
Ítézőképesség	,035	,001	,018
Leleményesség	,065	,010	,038
Szociális intelligencia	,056	,037	,051
Perspektíva	,042	,058	,057
Bátorság	,209**	,120*	,179**
Hősiesség és merészség	,081	,053	,073
Kitartás	,217**	,126**	,186**
Hitelesség, őszinteség	,167**	,086	,137**
Emberiesség és szeretet	,222**	,181**	,224**
Kedvesség és nagylelkűség	,224**	,129**	,192**
Szeretet adása és elfogadása	,185**	,199**	,217**
Igazságosság	,197**	,162**	,199**
Kötelességtudat	,216**	,173**	,216**
Méltányosság és egyenlőség	,185**	,126**	,171**
Vezetői képesség	,071	,080	,086
Mértékletesség	,115*	,132**	,141**
Önkontroll	,044	,068	,065
Körültekintés	,115*	,134**	,142**
Alázatosság	,106*	,106*	,119*
Transzcendencia	,170**	,186**	,202**
Hála	,172**	,188**	,204**
Szépség megbecsülése	,131**	,143**	,155**
Remény	,210**	,173**	,213**
Spiritualitás	,023	,140**	,100*
Megbocsátás	,072	,068	,079
Játékosság és humor	,136**	,061	,105*
Lelkesedés	,077	,038	,062

Melléklet 22.

Flow skála - munkaelégedettség	Flow skála	Szorongás skála	Unalom skála	Apátia skála
Munkaelégedettség - Külső faktor	,396**	-,299**	-,179**	-,397**
Munkahelyi körülményeivel, munkakörnyezetével	,319**	-,243**	-,191**	-,309**
Kollégáival való kapcsolatával	,257**	-,205**	-,142**	-,286**
Felettesével (feletteseivel) való kapcsolatával	,206**	-,209**	-,093	-,331**
Diákokkal való kapcsolatával	,355**	-,231**	-,071	-,193**
Munkájának anyagi megbecsültségével	,204**	-,108*	-,090	-,169**
Munkaelégedettség - Belső faktor	,332**	-,259**	-,173**	-,346**
Pedagógusok társadalmi megbecsültségével	,133**	-,118*	-,086	-,197**
Munkájának szakmai presztízsével	,218**	-,143**	-,143**	-,252**
Szakmai (nevelési/oktatási) autonómiájával	,250**	-,171**	-,146**	-,258**
Szakmai előmenetel lehetőségével	,110*	-,080	-,132**	-,181**
Szakmai fejlődését támogató lehetőségekkel	,115*	-,103*	-,045	-,123*
Saját teljesítményével	,307**	-,294**	-,011	-,205**
Munkájával összességében	,447**	-,346**	-,163**	-,316**
Munkaelégedettség	,406**	-,311**	-,197**	-,415**

Melléklet 23.

A munkaelégedettség regressziós modelljének adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,604	,365	,353	,382	1,986

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35,671	8	4,459	30,541	,000
Residual	62,048	425	,146		
Total	97,719	433			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,127	,289		10,830	,000
Munkaboldogság	,098	,027	,170	3,593	,000
Pályaalkötelezettség	,081	,018	,191	4,406	,000
Apátia	-,242	,062	-,188	-3,881	,000
Általános boldogság	,088	,026	,143	3,438	,001
Emberiesség alkalmazása	,125	,033	,160	3,746	,000
Szorongás	-,115	,042	-,122	-2,741	,003
Bölcsesség alkalmazása	-,119	,044	-,116	-2,713	,004

A munkaboldogság regressziós modelljének adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,531	,282	,278	,700	1,945

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	82,926	2	41,463	84,704	,000
Residual	211,465	432	,490		
Total	294,391	434			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,172	,241		17,340	,000
Apátia	-,951	,094	-,309	-10,174	,000
Munkaboldogság	,256	,045	,219	5,734	,000

Az apátia regressziós modelljének adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,596	,356	,351	,296	1,940

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20,886	3	6,962	79,340	,000
Residual	37,820	431	,088		
Total	58,706	434			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,762	,109		16,154	,000
Munkaboldogság	-,138	,019	-,308	-7,158	,000
Szorongás	,230	,030	,313	7,570	,000
Pályaelkötelezettség	-,059	,014	-,178	-4,249	,000

Az általános boldogság regressziós modelljének adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,331	,110	,108	,728	1,960

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28,207	1	28,207	53,288	,000
Residual	229,204	433	,529		
Total	257,411	434			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,659	,165		16,110	,000
Munkaboldogság	,310	,042	,309	7,300	,000

Az emberiség és szeretet erény alkalmazásának regressziós modell adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,407	,165	,161	,555	2,027

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26,366	2	13,183	42,783	,000
Residual	133,114	432	,308		
Total	159,479	434			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,990	,272		7,311	,000
Bölcsesség alkalmazása	,484	,058	,368	8,292	,000
Általános boldogság	,100	,035	,127	2,854	,005

A szorongás regressziós modelljének adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,476	,226	,223	,442	1,984

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24,717	2	12,358	63,227	,000
Residual	84,440	432	,195		
Total	109,157	434			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,366	,177		7,701	,000
Apátia	,531	,066	,390	8,093	,000
Munkaboldogság	-,088	,029	-,145	-3,008	,003

A bölcsesség és tudás erény alkalmazásának regressziós modell adatai

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,410	,168	,164	,422	1,978

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15,577	2	7,789	43,724	,000
Residual	76,954	432	,178		
Total	92,532	434			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,847	,166		17,141	,000
Emberiesség alkalmazása	,276	,034	,362	8,122	,000
Munkaboldogság	,078	,025	,139	3,122	,002