

**ÉRTELMES MUNKA ESETÉN KISEBB MÉRTÉKŰ A
KIÉGÉS?**

**SEGÍTŐK KIÉGÉSE ÉS MUNKÁJUK
ÉRTELMESSÉGE**

Szerző: Magyary Ágnes Katalin¹

Témavezető: Csordás Georgina²

Tudományos Diákköri Kutatómunka

Pázmány Péter Katolikus Egyetem¹

Eszterházy Károly Katolikus Egyetem²

ÖSSZEFOGLALÓ

Elméleti háttér: A kiégés állapota elsősorban az emberekkel foglalkozó, segítő foglalkozású egyének körében kerül felszínre. Számos tanulmány vizsgálja ennek a populációnak a kiégését, de idáig egy sem mérte a munka értelmességének szubjektív megtapasztalásával összefüggésében.

Cél: Jelen kutatás célja, hogy megvizsgálja a kiégés mértékét, valamint a kiégés és a munka értelmességének megtapasztalásának összefüggését a kiégés veszélyének feltehetően kitett segítő szakmában dolgozó csoportoknál.

Módszer: A vizsgálati populációt $N=406$ segítő szakmában dolgozó nő alkotta (pl. egészségügyi dolgozók, pedagógusok, idősellátásban dolgozók, valamint szociális dolgozók). A kiégés vizsgálata a COPSOQ-II kérdőív Kiégés skálájával történt, a munka értelmessége pedig a WAMI magyar adaptációjával került felmérésre.

Eredmények: A kiégés és a munka értelmességének megtapasztalása között szignifikáns, negatív, gyenge összefüggés mutatkozik $r_s = -.318, p < .001$. A legmagasabb iskolai végzettség nagyon gyenge szignifikáns összefüggést mutatott a munka értelmessége összpontszámmal $r_s = .168, p < .001$; valamint szignifikáns gyenge, negatív összefüggést a kiégés összpontszámával $r_s = -.203, p < .001$. Mediációanalízis során bebizonyosodott, hogy az iskolai végzettség a munka értelmességének megtapasztalásán keresztül szignifikánsan negatívan hat a kiégésre. ANOVA elemzésben a szféra szerinti felosztás esetén nincs, míg a munkakör szerinti felosztás szerint szignifikáns $p = 0.022$ az idősek otthonában dolgozók csoportja a mentális segítséget nyújtó dolgozóktól szignifikánsan nagyobb mértékben mutattak kiégést. Egymintás T-próba eredménye rámutat, hogy a jelen populációban vizsgált segítő foglalkozású nők és a COPSOQ-II validáló tanulmányban vizsgált nők kiégésének mértéke között szignifikáns, erős különbség van $t(405) = 22.948, p < .001, r = .752$.

Következtetések: Az eredmények alapján elmondható, hogy minél inkább megtapasztalják a segítők a munkájuk értelmességét, az csökkentheti náluk a kiégés mértékét. Miután a vizsgált foglalkozások magas iskolai végzettséget kívánnak meg, így az iskolai végzettség a munka értelmességének megtapasztalásán keresztül hat a kiégésre. A segítők az átlagnál jelentősen magasabb kiégést mutatnak, ami indokoltá teszi prevenciós és intervenciós lehetőségek biztosítását számukra.

Kulcsszavak: *munka értelmessége, kiégés, segítő foglalkozás*

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Köszönetemet fejezem ki Csordás GeorGINának a témavezetésért, valamint Soltész-Várhelyi Klárának a statisztika konzultációért. További köszönet mindazon kitöltőknek, akik részt vettek a kutatásban.

1. ELMÉLETI BEVEZETŐ

1.1. Az értelmesség koncepciója

Az élet értelmének, alapvető értékeinek központba helyezése a pszichológiában Viktor E. Frankl holokauszt túlélő pszichiáter nevéhez fűződik. Szerinte az értelembeteljesítésnek három módja lehetséges. Az első mód, a cselekvéses út, amely során az egyén úgy ad értelmet életének, hogy tesz vagy alkot valamit. A második, átéléses út esetén egy művészeti alkotás megélésén vagy a természettel való kapcsolódáson keresztül tapasztalhatja meg élete értelmességét. A harmadik út az értelemalkotásra az élet, a sors iránti viszonyulás. Ez esetben azáltal válik értelmessé az egyén élete, hogy úgy tekint rá (Frankl, 2020).

Az értelmesség tudományos definiálása korántsem egyszerű feladat, azonban a szerzők meghatározásai között akadnak hasonlóságok (King és Hicks, 2021). King és munkatársai (2006) szerint az élet értelmességének megtapasztalása akkor megy végbe, ha az egyén a hétköznapi dolgokon vagy pillanatnyi dolgokon túl jelentéstelien érzi életét, illetve, ha az életének célja van, vagy olyan koherenciával jellemezhető, amely meghaladja a káoszt. Ehhez hasonlóan Steger (2012) szerint az értelmesség a az összefüggések, megértések és felismerések hálózata, amely segít megérteni a tapasztalatainkat, jövőre vonatkozó terveket formálni, valamint energiát csatornázni egy vágyott jövő eléréséhez. Az értelmesség azt az érzést adja, hogy életünk számít, van értelme és többet jelent másodpercek, napok, évek összességénél. Mindkét meghatározás tükrözi az aktuálisan érvényes tudományos konszenzust, miszerint a megértés (vagy koherencia), a szándékosság/tervszerűség, valamint az egzisztenciális fontosság/jelentésseliség alkotja az értelmesség három fő összetevőjét (pl. Heintzelman és King 2014a, Martela és Steger 2016, Steger 2012 In: King és Hicks, 2021).

A megértés vagy koherencia percepciója ragadja meg az élet értelmességének kognitív komponensét (Heintzelman és King 2014b In: King és Hicks, 2021). A koherencia egyfajta "aha" élményt nyújt az egyén számára, az élmények megértésének eredményeképpen jön létre (Hicks és mtsai 2010 In: King és Hicks, 2021). Az élet megértésének megtapasztalása az a felfogás, hogy a személy képes értelmet adni a múltjának, jelenének, valamint elképzelt jövőjének, és élettörténetét

egy koherens egésszé integrálja (George & Park 2016, McAdams & Olson 2010 In: King és Hicks, 2021).

A szándékosság vagy tervszerűség azt az érzést foglalja magában, amikor az egyén viselkedését értékalapú döntések és célok vezérlik (Klinger, 1977; McKnight és Kashdan, 2009). A szándékolt célkövetés gyakran összhangban van az identitás alapvető aspektusaival és hozzájárulhat az önismeret fejlődéséhez (Bronk, 2011). A szándékosság egy centrális, szelf-szervező életcél, amely ösztönzi és szervezi a célokat, vezérli a viselkedést és az élet értelmességének megtapasztalását nyújtja az egyén számára (McKnight és Kashdan, 2009 In: King és Hicks, 2021).

Az egzisztenciális fontosság vagy jelentésteliség fogalma arra utal, hogy egy személy milyen mértékben tartja úgy, hogy élete számít, vagyis létezésének maradandó hatása van és lesz a világra. Tehát a jelentésteliség erősen kapcsolódik az abba vetett hithez, hogy az egyén élete térben és időben átívelően hatást gyakorolhat mások életére (King és Hicks, 2021).

1.2. A munka értelmessége

Tekintettel arra, hogy életünk jelentős részét munkával töltjük, indokolttá válik annak mélyebb megértése, hogy a munka hogyan járul hozzá az élet értelmességének megtapasztalásához (Ward és King 2017). A munkahelyek számos lehetőséget kínálnak, amelyeken keresztül megtapasztalhatjuk a munkánk, valamint általánosságban az életünk értelmességét (pl. Berg, Dutton, Wrzesniewski, Dik, Byrne és Steger, 2013). A munkahelyi nehézségek leküzdése és a jutalmak megszerzése segíthet felkelteni az abba vetett bizalmat, hogy tetteink értékesek és fontosak mások számára. A munkahely továbbá világos célokat tud elénk tárni, amelyeket időnként magasabb szintű célokhoz kapcsolhatunk (pl. segítünk a nagyobb jó javára; lásd: King és Hicks, 2021; Steger és Dik, 2010).

May, Gilson és Harter (2004) szerint a munka értelmessége “a munka céljának vagy szándékának értéke, az egyén saját eszményei vagy standardjai szerint megítélve”. A munka viszonylatában a szakirodalomban (Steger, Frazier, Oishi és Kaler, 2006) az értelmességet úgy definiálják, mint a létezéshez és a létezés természetéhez társított

értelme és jelentőség. Így, amikor egy egyén értelmesnek éli meg a munkáját, az az egyéni szubjektív tapasztalata az egzisztenciális fontosságnak vagy szándékosságnak a munkában (Lips-Wiersma és Wright, 2012).

Sokakban megfogalmazódik a vágy, hogy munkájuk többet jelentsen, mint pusztán fizetésük szolgáltatójánál vagy hétköznapijaik unaloműző elfoglaltságánál. Mindezek helyett arra törekszenek, hogy munkájuk jelentésteli legyen, ami egy felsőbb jót szolgál (Šverko és Vizek-Vidović, 1995; idézi: Steger, Dik és Duffy, 2012). A munka értelmessége mellett, hogy a munkavállaló számára pszichológiai rugalmasságot nyújt, egyéb olyan tulajdonságokat is magával von, amelyek a szervezet számára is rendkívül hasznosak lehetnek (Steger, Dik és Duffy, 2012). Azok a munkavállalók ugyanis, akik a munkájukat értelmesnek tapasztalják meg, nagyobb mentális jóllétről számolnak be (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, és McKee, 2007, idézi: Steger, Dik és Duffy, 2012); a munkájukra az életük központibb, lényegibb elemeként tekintenek (Harpaz és Fu, 2002, idézi: Steger, Dik és Duffy, 2012), munkájuknak több értéket tulajdonítanak (Nord, Brief, Atieh, és Doherty, 1990, idézi: Steger, Dik és Duffy, 2012), valamint magasabb a munkával való elégedettségük (Kamdron, 2005, idézi: Steger, Dik és Duffy, 2012). Mindemellett azok, akik úgy tartják, a munkájuk egy felsőbb célt szolgál, mellett, hogy jellemzően fokozott mentális jóllétnek örvendenek, munka-egység kohézióról is tanúskodnak (Sparks & Schenk, 2001, idézi: Steger, Dik és Duffy, 2012).

Steger és munkatársai (2012) a szakirodalom összefoglalásával arra a következtetésre jutott, hogy az értelmes munka számos tényezőt foglal magában. Változatos készségeket kíván. Magában hordozza annak a lehetőségét, hogy egy befejezett, jól látható eredménnyel járó feladatot az elejétől a végéig elvégezhesen a munkavállaló (Task Identity), nem csupán részfeladatok összességét. Ezenfelül olyan feladatokat is magában foglal, amelyek mások számára jelentést hordoznak. Mindemellett a személy szolgálatából fakadó büszkeség érzését adja meg. Továbbá felölel elkötelezettséget, elhivatottságot, kihívást, munka szerep-identitást, munkaközpontúságot, munkával kapcsolatos értékeket, belső munkaorientációt, jó fizetést és akár hírnevet is. Végül, az értelmes munka magában hordozza a munkahelyi spiritualitás (Workplace Spirituality) élményét is, amely az arra irányuló

erőfeszítés, hogy az illető megtalálja élete végső célját, erős kapcsolatot alakítson ki munkatársaival és más, munkával kapcsolatban álló személyekkel, valamint hogy következetes legyen (vagy összhangba kerüljön) az ember alapvető értékeivel és szervezetük értékeivel is (Miltroff és Denton, 1999 idézi: Rathee és Rajain, 2020).

Az értelmes munka számos változóval összefüggésben lehet, ilyen például a munkavállaló teljesítménye. Kutatók (van Wingerden és van der Stoep, 2018) egy globálisan működő egészség-technológiai vállalat 459 dolgozói (amelyből 85% férfi) alkotta a mintájukat és kérdőíves eljárással azt vizsgálták, hogy milyen kapcsolat van a munka értelmessége és a teljesítmény között. Eredményeikben kirajzolódott, hogy a munka értelmessége az erősségek használatán és a munka iránti elkötelezettségen keresztül, továbbá az erősségek használatának munka elkötelezettségre kifejtett hatásán keresztül is függ össze a teljesítménnyel.

A munka értelmességének megtapasztalására irányuló vágy független a szocioökonómiai státusztól, azonban annak megtapasztalása a magas szocioökonómiai státuszú csoportokra jellemző (Autin és Allan, 2020). A szocioökonómiai státuszt együttesen a jövedelem, a foglalkozás presztízse, valamint a legmagasabb iskolai végzettség alkotja (Autin és Allan, 2020). A munka pszichológiájának elmélete (PWT – Psychology of Work Theory, Duffy, Blustein, Diemer, és Autin, 2016) szerint a legtöbb ember világszerte korlátozott lehetőséggel bír a szakmájuk megválasztása kapcsán, ennél fogva mérsékelt lehetőségük van egy értelmes hivatás választására (Autin és Allan, 2020). Ezenkívül a PWT makro szintű tényezőkre is kiterjeszti a karrierválasztás lélektanának kérdéskörét (például: globalizáció, gazdasági feltételek, stb., Blustein, 2006 idézi: Autin és Allan, 2020). Tehát a PWT elméleti kerete szerint az elsődleges feltétele a munka értelmességének megtapasztalásának a “tisztességes” munka, vagyis az a munka, amely adekvát módon viszonyozza az egyén számára a munkára fordított idejét és energiáját. Mindez megnyilvánul az egészségügyi hozzáférés biztosításában, megfelelő szabadidő és pihenés nyújtásában, a lelki és testi sérülésektől való védelemben, valamint olyan értékek kifejezésében, amelyek illeszkednek a társadalmi, illetve családi értékekhez (Duffy, Blustein, Diemer és Autin, 2016, idézi: Autin és Allan, 2020).

Helms Jørgensen (2004) három fontos tényező kölcsönhatását hangsúlyozza az iskolai végzettség és munkavégzés kapcsán. Az első tényező az iskolai tényező, amely az elméleti tudás alkalmazására vonatkozik. A második az alkotás dimenziója, amely azokon a hasznos készségeken alapszik, amelyet a munkakör megkíván. A harmadik pedig az egyén szubjektív megítélésére koncentrál, hogy az egyén mit tart jelentéssel teli (értelmesnek) vagy érdekesnek.

1.3. Kiegészítés

A kiegészítést nem sorolják betegségek közé, a BNO-10 (2006) diagnosztikai kritériumrendszerének részeként a z73-as kategóriában szerepel. Ebben a kategóriában az életirányítással és az önmenedzsment problémáival kapcsolatos problémák találhatók, mint amilyen például a stressz (BNO 10, 2006). A modern tanulmányok is egyre gyakrabban foglalkoznak a kiegészítés klinikai diagnózisként való regisztrálásának kérdéskörén (Nadon, de Beer és Morin, 2022; van Dam, 2021). A WHO (2019) definíciója szerint a kiegészítés egy olyan szindróma, amelyet a krónikus, sikertelenül kezelt munkahelyi stressz eredményeként értelmeznek. Három dimenzió jellemzi: a) érzelmi kimerülés vagy kifáradtság érzése, b) a munkahelytől való eltávolodás, a munkával kapcsolatos negativizmus vagy cinizmus érzése, valamint c) csökkentett szakmai hatékonyság (WHO, 2019).

Az érzelmi kimerültség dimenziója a kiegészítés alapvető egyéni stresszkomponensét jelenti (Maslach, 2006). A túlterheltségre, valamint az érzelmi és fizikai erőforrások kimerülésére vonatkozik. Az alkalmazottak elhasználtnak és kiszípolozva érzik magukat. Ennek a kimerültségnek a fő forrásai a munkahelyi túlterheltség, valamint a munkával kapcsolatos személyes konfliktusok lehetnek (Maslach, 2006).

A cinizmus dimenziója a kiegészítés interperszonális kontextusára irányul. Az egyén rendkívül közönyös, érzéketlen és negatív módon reagál a munkája számos aspektusára. Általában a túlterhelt érzelmi kimerülésre adott válaszként, egyfajta önvédelmi mechanizmus eredményeként alakul ki. A közönyösség kockázata, hogy az egyén nem pusztán védelmi zóna kialakítására használja, hanem kifejleszt egy általános negatív választ a munkájára és kollégáira. A cinizmusban előrehaladott személyek jelentős mértékben lecsökkentik a munkára fordított energiájukat és

idejüket. Teljesítményük gyakran nem haladja meg az abszolút minimumot (Maslach, 2006).

A csökkent szakmai hatékonyság dimenziója a kiégés önértékelésre irányuló komponensét reprezentálja. Ez a dimenzió a csökkentértékűség, valamint inkompetencia érzésére irányul, és a csökkent munkahelyi eredményekre, továbbá csökkent produktivitásra vonatkozik. Az alacsony énhatékonyság érzését súlyosbítja a munkahelyi erőforrások deficitje, az alacsony társas támogatottság, valamint a szakmai fejlődés lehetőségének hiánya (Maslach, 2006). A csökkent hatékonyság érzése a kiégett munkavállalókban azt az érzést kelti, hogy rossz karrierutat választottak, valamint megutáltatja velük azt a személyt, akivé váltak a munkájuk által (Maslach, 2006).

A kiégés állapota elsőként az emberekkel foglalkozó, segítő szakmáknál kerül felszínre úgy, mint a egészségügyi és mentálhigiénés szakembereknél, szociális támogatást nyújtó szervezetek dolgozóinál, a büntető igazságszolgáltatás rendszerében dolgozóknál, egyházi személyeknél, tanácsadóknál, valamint oktatásban dolgozóknál (Maslach, 1986; 2003). Ezen foglalkozások mindegyikének az alapja a szolgáltatást nyújtó, valamint a szolgáltatást fogadó közötti kapcsolatban rejlik. Az ilyen jellegű kapcsolat megkíván egy folyamatos, intenzív és magas szintű személyes és érzelmi köteléket. Amellett, hogy ez lehet jutalmazó is, gyakran stresszt kelthet az érintettekben. Maslach (2006) szerint az ilyen jellegű szakembereknél rendszeresen előforduló sajátság, hogy az egyén önmaga helyett a másikat helyezze előtérbe, és saját igényeit elnyomva hosszú órákat dolgozzon azért, hogy segítsen a kliens, páciens vagy éppen a diák helyzetén.

Egy magyar kutatásban (Szabó és Jagodics, 2016) arra a kérdésre keresték a választ, hogy a szervezeti tényezők mely elemei kapcsolódnak legerősebben a kiégés jelenségéhez pedagógusok körében. Azt találták, hogy az erőforrások statisztikailag szignifikáns mértékű negatív, míg a követelmények pozitív együttjárást mutatnak a kiégés pontszámokkal. Tehát minél kevesebb erőforrás állt rendelkezésükre, annál inkább volt jelen a kiégés, illetve a több elvárás nagyobb mértékű kiégést vont maga után. Egy másik magyar tanulmány (Szelezsánné, 2016) azt térképezte fel, hogy

milyen prevenciók illetve kezelési lehetőségei vannak a köznevelési intézményben dolgozó pedagógusok körében megjelenő negatív stressz, munkahelyi pszichológiai terror és kiégés jelenségének. A válaszadó pedagógusok ($N=83$ fő) felére jellemző az érzelmi és szellemi fáradtság, kimerültség. Ennek legfőbb oka az egyre növekvő munkamennyiség és a változások kezelésének nehézsége. Lehetséges prevenciók és kezelési lehetőségként az autogén tréninget, a szupervíziót, meditációt, valamint a mindfulness-t javasolta a szerző.

1.4. A vizsgált csoportok mentális jólléte a munkájukkal összefüggésben

Az általam vizsgált, emberekkel foglalkozó dolgozókat mind a hazai, valamint a külföldi tudományos világban vizsgálták munkájuk és jóllétük összefüggésében. Egy német kutatócsoport (Backhaus, Hampel és Dadaczynski, 2018) azt vizsgálta, hogy milyen a német óvodapedagógusok helyzete kiégés szempontjából az erőfeszítés-jutalom egyensúlyhiány és a túlzott elkötelezettség tükrében. Keresztmetszeti vizsgálatukat $N=1933$ fő bevonásával végezték. Az eredmények felhívják a figyelmet erőfeszítés-jutalom egyensúlyhiány koncepciójára az óvodapedagógusok egészségi állapota szempontjából.

Peng és kollégái (2019) 335 kínai óvodapedagógus alkotta mintán vizsgálták, hogy az érzelmi munkának és a pszichológiai tőkének milyen kapcsolata van a kiégéssel. Az eredmények azt mutatták, hogy az óvodapedagógusok esetében két érzelmi munka stratégia (mély cselekvés és a természetes érzelem kifejezése) negatív összefüggést mutatott a pszichológiai tőkével, és pozitívan korrelált a munkahelyi kiégéssel. A felszíni cselekvés ("Surface Acting") azonban pozitív korrelációt mutatott a pszichológiai tőkével, és negatív a munkahelyi kiégéssel. A pszichológiai tőke részben közvetítette a három érzelmi munka stratégia hatásait a munkahelyi kiégésre. Ezenkívül a pszichológiai tőke jelentősen mérsékelte a felszíni és a mély hatású munka (Surface Acting és Deep Acting) kiégésre gyakorolt hatását.

Egy török kutató (Kabadayi, 2015) vizsgálatában arra volt kíváncsi, hogy megmutatkozik-e különbség a kiégés szintjein belül a török magán- és állami szektorban dolgozó óvodapedagógusok körében. A kutatásba 29 állami és 13 magánóvodát vontak be és a Maslach-kiégés skála (MBS - Maslach Burnout Scale)

kérdőívet használták. Az eredmények által világossá vált, hogy a vizsgált csoportok között szignifikáns eltérés mutatkozott az MBI (Maslach Burnout Inventory) *Érzelmi kifáradtság* (Emotional Exhaustion) skáláján. Az állami dolgozók ugyanis magasabb eredményt értek el, mint a magánszférában dolgozók.

Egy másik friss kutatásban (Li és mtsai, 2020) azt térképezték fel, hogy milyen magas a kiégés előfordulása az óvodapedagógusok körében a kínai Tianjan városában, továbbá, hogy mivel hozható a kiégés összefüggésbe. Vizsgálatukba $N=1795$ kínai óvodapedagógust vontak be. A 15 tételes MBI validált kínai verzióját használták arra, hogy megvizsgálják a kiégés mértékét. A szociodemográfiai tényezőket is felmérték. Az egyéb pszichológiai faktorokat a 20 tételes Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D) gyűjtötte be, továbbá a Perceived Stress Scale-14 (Cohen, Kamarck, és Mermelstein, 1983) segítségével az észlelt stresszt is felmérték a vizsgálati személyek körében. A kínai óvodai dolgozók között a kiégés előfordulása 53.2% (95% CI:51%–56%). Érdekes, hogy a túlsúlyos óvodai dolgozók körében szignifikánsan kevesebb mértékű kiégést mértek, mint a normális testsúlyú személyeknél. Az intézmény típusa, a jövedelemmel való elégedettség, a depresszió és az észlelt stressz szignifikánsan összefüggött a kiégéssel.

Buyukbayraktar és Temiz (2015) az óvodapedagógusok perfekcionizmusa és kiégése közötti kapcsolatot mérték. Mintájukat $N=82$ a törökországi Konya térségében dolgozó óvodapedagógus alkotta. A kiégés vizsgálatára a Maslach Burnout Inventory, a perfekcionizmus felderítéséhez pedig a Multidimensional Perfectionism Scale szolgált mérőeszközzel. Azt találták, hogy a vizsgált populációjukban a kiégés szintje mérsékelt, a perfekcionizmus szintje magas. A minta többsége nő volt, akiknél egyébként is magasabb a perfekcionizmus, mint a férfiaknál. Eredményeikben nem találtak szignifikáns kapcsolatot a perfekcionizmus és a kiégés között.

Egy friss tanulmány vezetői (Laavy és Naama-Ghanayim, 2020) 675 15-17 éves észak-izraeli diák és 33 osztályfőnök önbeszámolóit mentén vizsgálták, hogy milyen hatással bír a tanár-diák kapcsolatra a tanári jóllét, a diákokkal való törődés és a diákok tanulmányi elkötelezettsége. Eredményeikben kibontakozott, hogy a tanár-diák kapcsolat minősége segíti a diákok tanulmányi elkötelezettségét, a jóllétet

és az önértékelést is. Továbbá kimutatták, hogy a tanárok munkájának értelmessége összefüggésben áll a diákokkal való törődéssel.

Egy friss finn kutatásban (Minkkinen, Auvinen és Mauno, 2020) azt vizsgálták, hogy a munka értelmessége javítja-e azt, hogy milyennek ítélik a tanárok az egészségüket a kihívásokkal teli munkahelyi környezetben a figyelemelterelő tényezők, a szükségtelen és ésszerűtlen feladatok stresszhatása alatt. Kutatásuk során 1958 finn tanár válaszait elemezték. Az, hogy a kitöltő milyenre értékeli az egészségét, egy egy tétel kérdésével mérték fel, amelyet a válaszadó egy ötfokú skálán határozhatott meg. A munka értelmessége a The Work and Meaning Inventory-val (Steger és mtsai, 2012) és a pozitív értelmesség alszállával lett felmérve. A figyelemelterelő dolgokat 5 tétel mérte fel az Interruption Scale-ből (Fletcher és mtsai, 2017). A Szüségtelen és ésszerűtlen feladatokat 8 tétel gyűjtötte be a Bern Illegitimate Tasks Scale-ből (Semmer, Tschan, Meier, Facchin, és Jacobshagen, 2010). Az eredményeiből tisztán kivehető, hogy a munka értelmessége pozitív irányban hozzájárul ahhoz, hogy milyenre értékelik a tanárok az egészségüket. Ez a pozitív kapcsolat még a figyelemelterelő tényezők, a szükségtelen és az ésszerűtlen feladatok stressz hatása alatt is megmaradt. A figyelemelterelő tényezők egy gyakori stresszor volt a vizsgált személyek körében. Az ésszerűtlen feladatokra, mint stresszorokra, a munka értelmességének érzése protektív hatást fejtett ki.

Egy afrikai kutatás során (Janik és Rothmann, 2015) $N=502$ namíbiai középiskolai tanár vizsgálatával kerestek kapcsolatot a középiskolai tanárok munkakörhöz való illeszkedése, munkagazdagodása, a szupervizorral való kapcsolataik, a munkájuk pszichológiai értelmessége és a pályaelhagyási szándékuk között. A Work-role Fit Scale (May, Gilson és Harter, 2004), Job Diagnostic Survey (Hackman és Oldham, 1975), Job Enrichment Scale, Co-worker Relationships Scale (May, Gilson és Harter, 2004), Psychological Meaningfulness Scale (Spreitzer, 1995), valamint a Turnover Intention Scale (Saks, 2006) kérdőíveket használták. A kutatás során azt találták, hogy az alacsony "Work-role Fit" (a munkavállaló pszichológiai illeszkedése az általa betöltött munkakörhöz) és az alacsony pszichológiai értelmességnek közvetlen hatása van a tanárok pályaelhagyási szándékára. A munkakörhöz való igazodás és a munkagazdagítás ("Job Enrichment" – vagyis az a folyamat, amikor a munkához

különböző dimenziókat illesztenek, hogy fenntartsa/növelje a munkavállaló motivációját) közvetlen pozitív hatással bír a tapasztalatokra a munka pszichológiai értelmességének tekintetében.

Egy dél-afrikai kutatás (Fouché, Rothman és van der Vyver, 2017) pedig arra irányult, hogy feltérképezze a középiskolai tanárok “értelmes munkájának” előzményeit és eredményeit. A kérdőíves vizsgálatot 513 dél-afrikai tanárral vették fel. A tanulmány eredményeiben megmutatkozott, hogy a hívó irányultság (Calling Orientation), a munkatervezés és a munkatársi kapcsolatok összefüggésben álltak az értelmes munkával. Az alacsony hívó orientáció és a rossz munkatársi kapcsolatok kiégést jeleztek. A hivatás, a jól megtervezett munka (Well-designed Job), a jó munkatársi kapcsolatok és az értelmes munka előre jelezte a munka iránti elkötelezettséget. A munkatervezést mérsékelten társították a saját teljesítmény értékeléséhez. A hívó irányultság hiánya bejósolta a tanárok azon szándékát, hogy elhagyják a szervezetet.

Egy másik dél-afrikai kutatásban (Williemse és Deacon, 2015) a küldetéstudat, a munkához való hozzáállás és a munka értelmessége között kerestek összefüggést. Vizsgálati személyeket 270 dél-afrikai tanár alkotta. A küldetéstudat (Sens of Calling) mérését Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) kérdőívvel végezték (Dik, Eldridge, Steger és Duffy, 2012), míg a munka iránti attitűd méréséhez a Work Preference Inventory (WPI) kérdőívet használták (Amabile, Hill, Hennessey, és Tighe, 1994). A munka értelmességét pedig a Work and Meaning Inventory (WAMI) kérdőívvel mérték (Steger és mtsai, 2012). Eredményeikben szignifikáns pozitív kapcsolatot találtak a küldetéstudat (Sense of Calling) és a munka attitűd között. A munka értelmessége összekötő kapocsként szolgált a küldetéstudat és a pozitív munka iránti attitűd között.

Egy vizsgálatban kutatók (Brunzell, Stokes és Waters, 2018) 18 olyan általános és középiskolai tanárt vizsgáltak a munka értelmességének megtapasztalása szempontjából, akik traumát átélt diákokat tanítanak, 2 különböző ausztrál állami iskolából. A tanév elején kezdődő, 2 hónapig tartó vizsgálat során a tanároknak naplót kellett vezetni és olyan kérdésekre válaszolni, mint: *“Miért választotta ezt a munkát?”* *“Mit jelent az ön számára tanárnak lenni ebben a közösségben?”* *“A*

legjobb napjain mit jelent az ön számára tanítani?” A továbbiakban félig strukturált csoportos interjúkban beszélgettek a tanárokkal. A kutatók értelmezése szerint a munka értelmességének közös forrásai olyan pedagógiai gyakorlatokból származtak, amelyek sikerrel támogatták a diákok viselkedését és a tanulmányi elkötelezettségüket. A munka értelmességének más forrásai, pl. a tanárok megtanulták jobban szabályozni saját reakciójukat, tartós munkahelyi kapcsolatokat hoztak létre kollegáikkal, továbbá reflektáltak a közösséghez való hozzájárulásukra.

Ahogy a többi segítő foglalkozás esetében, a gyógypedagógusok munkájának is az a sajátossága, hogy munkájuk alapját a humán szolgáltatást nyújtó és a szolgáltatást elfogadó közötti kapcsolat képezi. Ahogy a fentiekben bemutatásra került, az ilyen jellegű foglalkozásoknál gyakran előforduló norma, hogy az egyén önmaga helyett a klienst helyezze előtérbe, és saját igényeit háttérbe szorítsa (Maslach, 2006). Ezek alapján a gyógypedagógusi foglalkozás is veszélyeztetett a kiégés szindrómának.

A jelenlegi egészségügyi rendszer működése kihívássá teheti az egészségügyi dolgozók számára, hogy továbbra is fenntartsák munkájuk érdemi elvégzését, amely a kiégés megelőzése szempontjából problematikus lehet. Noha az orvostudomány magától értetődően nem csupán a magasan célvezérelt egyéneket vonzza, hanem azokat, akik számára fontos, hogy munkájuk pozitív változásokat eredményezzen a világban (Restauri, Nyberg és Clark, 2018). Egy kvalitatív kutatás során (Atkinson, Gathright, Clardy, Thrush és Messias, 2018) a kiégés magas szintjén álló egészségügyi dolgozókat arra kérték, hogy 10 vagy annál kevesebb szóban írják le, mitől érzékelik jelentéstelének a munkájukat. A nővérek a betegekkel kialakított szoros kapcsolatot emelték ki, emellett a számukra biztosított szakszerű törődés eredményeként megélt pozitív érzelmeket, miszerint “jól végezték a munkájukat”. A megkérdezett orvosok beteg fókuszú válaszokat adtak. A megtapasztalt értelmességet abban ragadták meg, hogy pozitív változást hoznak a világban, és hogy tudásukat mások segítésére használják fel.

Ahogy az imént említett kutatás eredményeiben kiválóan kirajzolódik, mások életére vonatkozó pozitív hatás gyakorlása tipikusan egy olyan aspektusa lehet a munkának, amely által az egyén értelmesnek tapasztalja meg azt. Ugyanakkor vannak olyan

esetek, amikor a munkavállaló csak csekély mértékben, vagy egyáltalán nem szembesül munkája pozitív hatásával. Müller, Huber és Messner (2018) ilyen kórházi laboratóriumi dolgozókkal vettek fel interjúkat abból a célból, hogy mélyebben megértsék, hogyan tudnak a vizsgálati alanyok értelmes egészsként tekinteni a munkájukra, hiszen ők nem találkoznak a páciensekkel, akik életére pozitív hatást gyakorolnak munkájukkal. Az interjúalanyok rendre azt emelték ki, hogy a betegek jelentik a legnagyobb motivációt a munkavégzésre. Annak ellenére, hogy nem kerülnek kontaktusba vele, mindig szem előtt tartják, hogy ők miattuk cselekszenek. Fontos jelentéstudajdonító gyakorlatuk, hogy megpróbálják magukat a beteg helyébe képzelni, és ezáltal egy képzelő közelséget teremtenek a betegekhez.

Stephenson és Bell (2018) szerint az egészségügyi szervezetek javításának az orvosok munkájának megélésén többek között azáltal, hogy csökkentik a redundáns bürokratikus feladatokat, valamint “felélesztik” az orvosok szemében a munkájuk értelmességét.

1.4.1. Témaválasztás indoklása, a kutatás relevanciája

Lévén, hogy segítő szakmában dolgoznak, a vizsgálati populáció (egészségügyi dolgozók, mentális segítséget nyújtó szakemberek, gyermekvédelem, valamint gyermek- és családjólét szakemberek, pedagógusok, idősellátásban dolgozók, valamint szociális dolgozók) nagy mértékű fizikai és érzelmi leterheltségnek van kitéve. Társadalmi fontosságuk vitathatatlan, azonban a gyakorlat azt mutatja, hogy nincsenek annyira megbecsülve – státuszinkonzisztencia jellemző rájuk. Tekintve, hogy a kutatás 2021. júniusától 2022. decemberéig tartott, az aktuálisan zajló pedagógus sztrájkok még inkább fokozták a pedagógus vizsgálati alcsoport vizsgálatának relevanciáját. Szintén ebben az időszakban fontos változások érték az egészségügyi szektort is Magyarországon, például a 2021-es évben életbe léptetett, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (2020) által. Az otthonápolók kiegészének állapotát felmérő vizsgálat is kiemelten kurrensnek bizonyul, hiszen a kórházi ápolási osztályok (elfekvők) bezárásáról szóló 1/2000. (I.7.) törvényjavaslat (2022) esetlegesen mérsékelt terhet helyezhet rájuk. Megemlítendő továbbá a világjárvány is, hiszen a kutatás során vizsgált csoportok közül többnek átkerült a munkája az online

térbe (például: pedagógusok), mások munkájára a pandémia jelentős terhet rótt (például: egészségügyi dolgozók, Németh és Irinyi, 2021).

2. A VIZSGÁLAT CÉLKITŰZÉSE, HIPOTÉZIS

A dolgozat egy összfeltáró tanszéki kutatásba ágyazódik bele, amely az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Pszichológia Intézetében, valamint a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Személyiség- és Klinikai Pszichológia Tanszékén zajlott. Az eredeti kutatás a pedagógusok kiégését, a munka-család konfliktusát, valamint a munka értelmességét és egyéb pszichoszociális tényezőket vizsgálta. Jelen dolgozat célkitűzése, hogy magyar mintán is megvizsgálja a kiégés és munka értelmességének összefüggését speciális mintán, a pedagógusok mellett idősellátásban dolgozók, otthonápolók, család- és gyermekvédelemben, valamint család- és gyermekjóléti dolgozók, továbbá egészségügyi dolgozók körében is. Emellett az exploratív jellegű kutatás további célkitűzése, hogy megmérje, milyen szintű kiégést mutatnak a vizsgált csoportok. Ezzel összefüggésben az alábbi hipotézist, valamint kutatói kérdést állítottam fel.

H1: Minél magasabb a kitöltők munka értelmessége pontszáma, annál alacsonyabb a kiégés pontszáma. Tehát a munka értelmessége és a kiégés között negatív összefüggés van.

K1: Milyen mértéket ölt a vizsgált csoportok körében a kiégés?

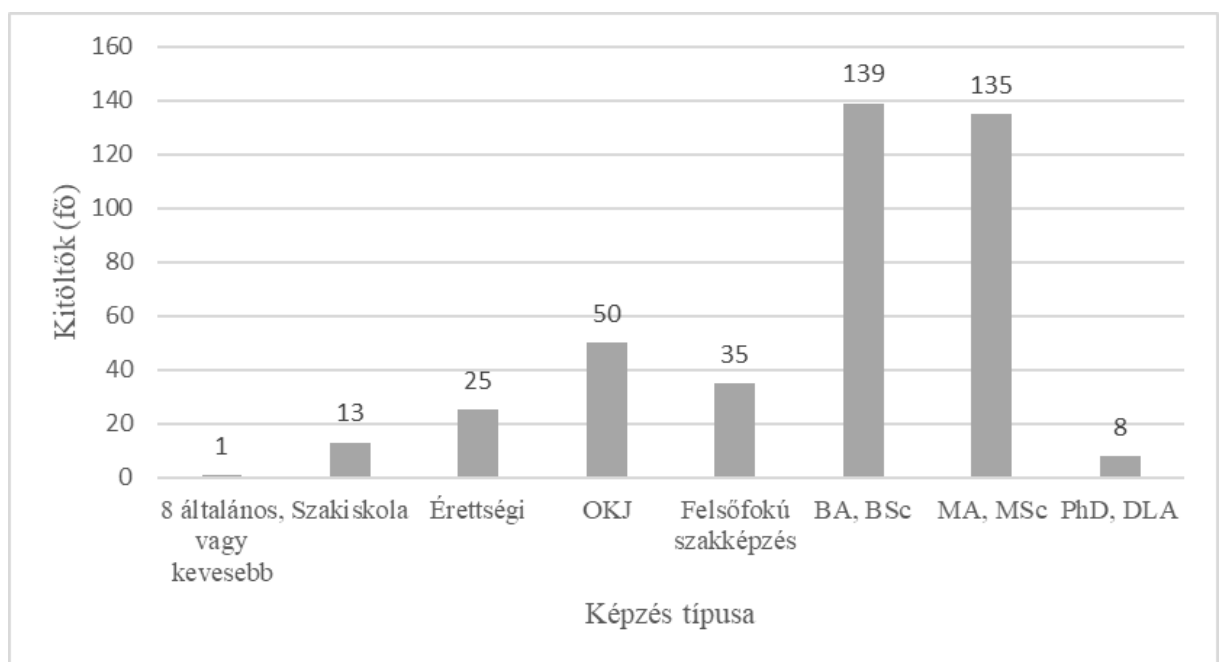
3. KUTATÁS ISMERTETÉSE, MÓDSZEREK

3.1. Vizsgálati személyek

A vizsgálati személyeket egy $N=441$ fős minta alkotta, amelyek közül minden résztvevő betöltötte a 18. életévét és a legnagyobb részük ($N=407$; 92.29%) nő. Mivel a minta csupán 7.49%-a férfi ($N=33$), valamint 1 személy “egyéb” megnevezést jelölt a nemre, így ezeket a kitöltőket kivettem a mintából, ugyanis a nemi arány nem reprezentatív a vizsgálni kívánt populációra nézve, mivel a KSH 2021-es adatai alapján a Humán-egészségügyi, szociális ellátásban dolgozók 19.

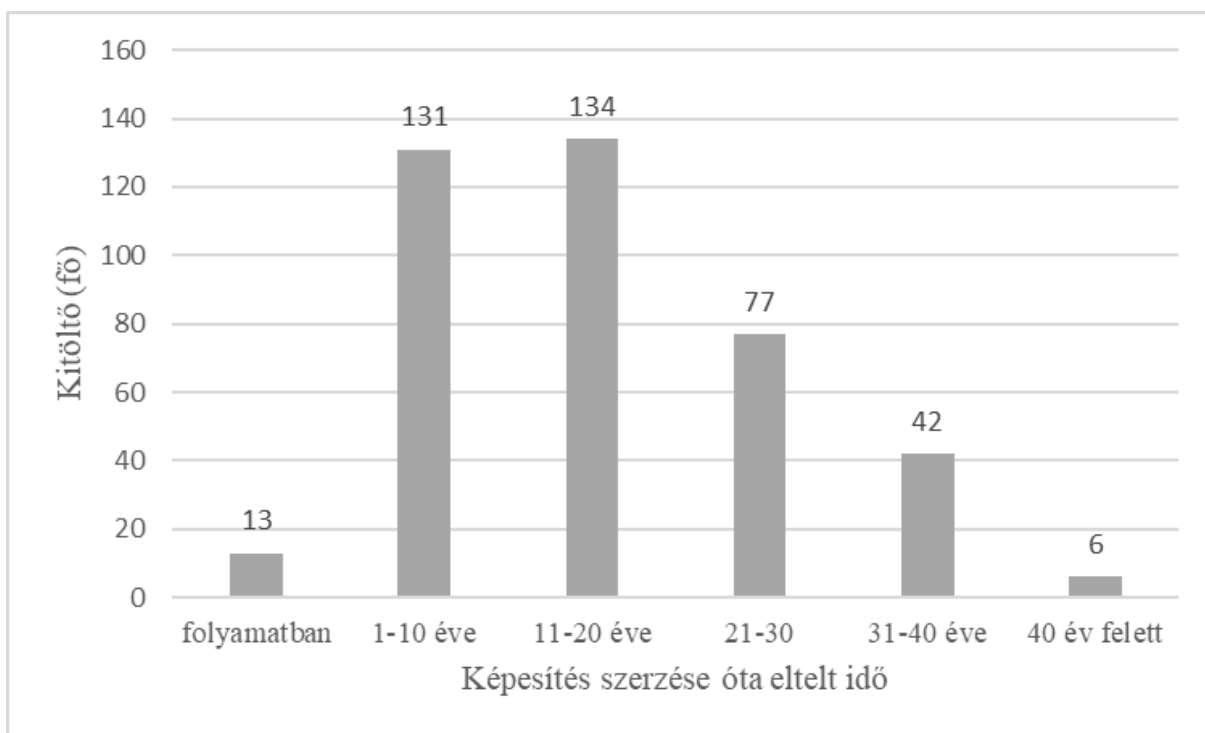
78%-a férfi; az oktatásban dolgozók 22.95%-a férfi (KSH, 2021). A legfiatalabb kitöltő 23 éves, amíg a legidősebb 75 éves. Az átlag életkor $M=45.961$ év ($SD=10.065$ év).

A vizsgálati alanyokról általánosságban elmondható, hogy mindenkinek magas az iskolai végzettsége, és elhanyagolható az érettségi alatti vizsgálati résztvevő. Azonban fontos kiemelni, hogy ez a speciális minta (segítők) velejárója, hiszen az általam vizsgált szakmák általában felsőfokú végzettséget követelnek meg. (lásd: 1. sz. táblázat).



1. sz. diagram - A kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége

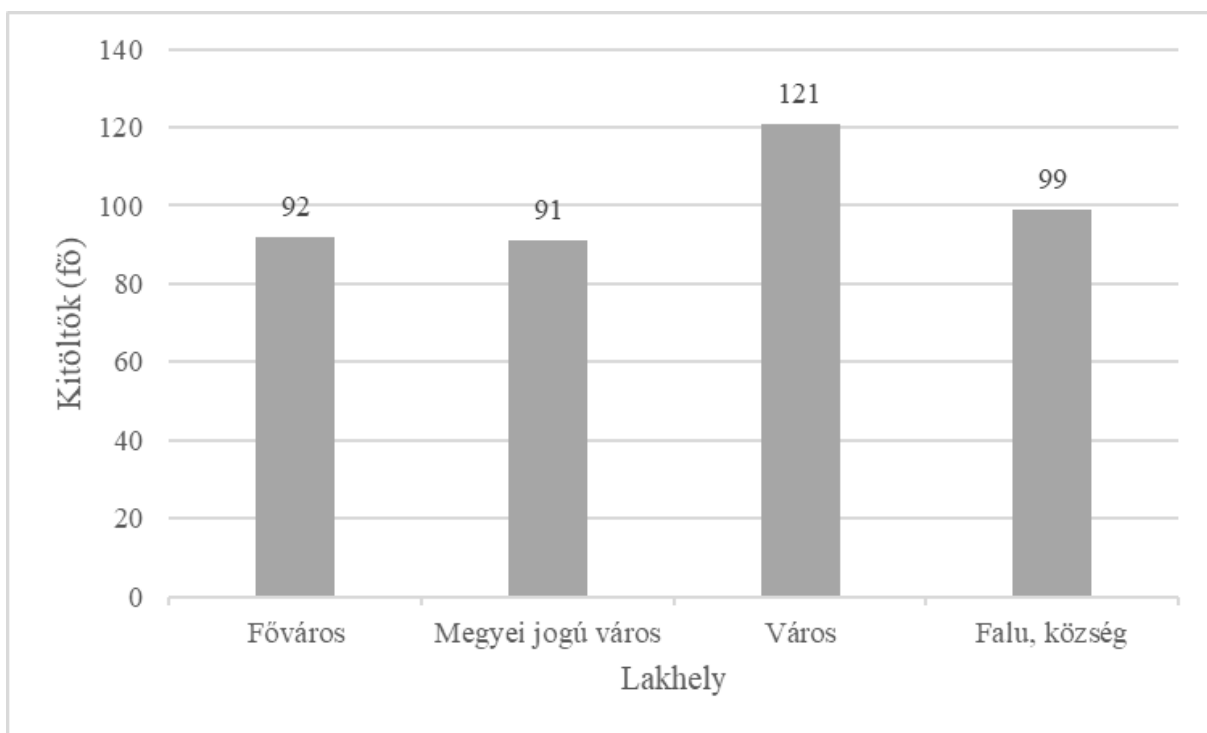
A végzettség óta eltelt időt tekintve a vizsgálati populációban a legrégebben 42 éve szerezte képesítését, a legújabbban pedig a kutatás évében, azaz 2022-ben szerezték képesítésüket (lásd: 2. sz. diagram). Vannak azonban kitöltők, akik képesítésének megszerzése a kérdőívek kitöltésének időpontjában folyamatban volt, így az ő válaszukat nullás értékkel kódoltam. Mivel azonban ők is dolgoznak a vizsgálat szempontjából releváns szakmában, így az ő válaszaikat is bent maradtak az adatbázisban. A képesítés megszerzése óta eltelt évek száma átlagosan $M=16.691$ év ($SD=10.052$ év).



2. sz. diagram – A kitöltők képesítésének megszerzése óta eltelt évek

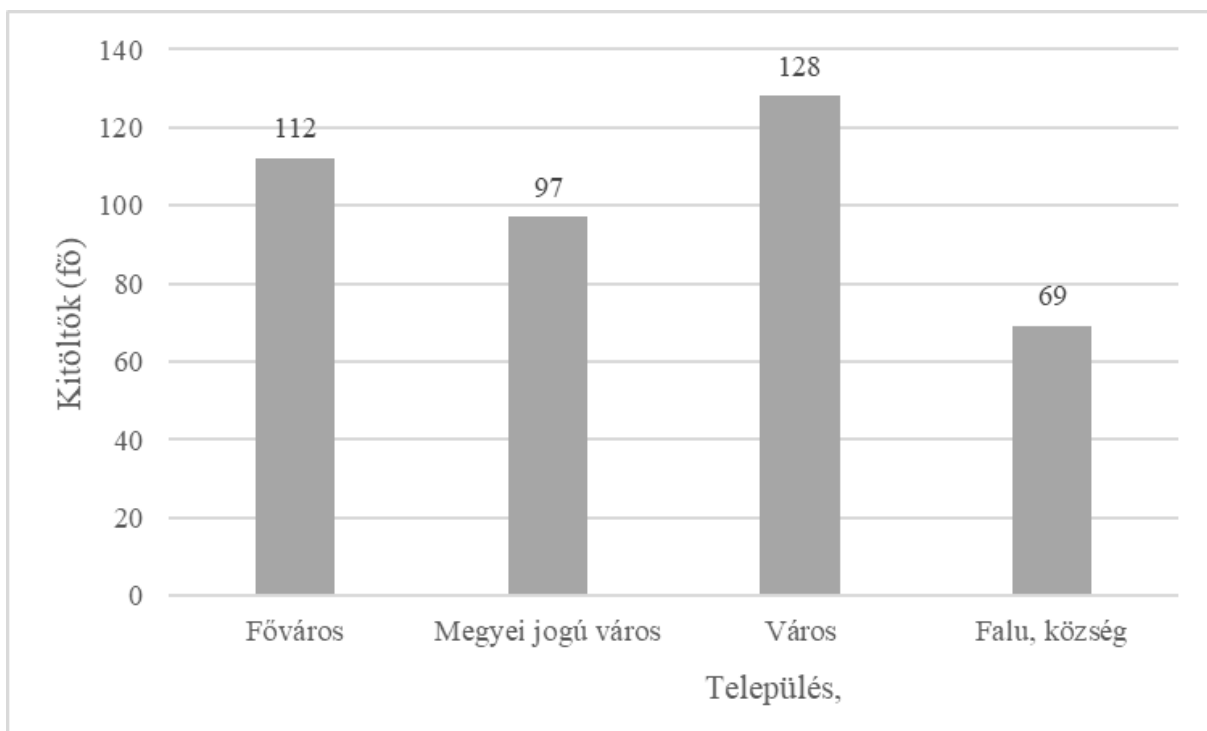
A kitöltők jelenlegi munkahelyén eltöltött éveik száma minimum kevesebb, mint egy év, maximum 40 év. Az átlagosan jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma $M=10.052$ év ($SD=9.631$). A kitöltők körében a gyermekek átlagos száma $M=1.654$ ($SD=1.205$, min =1 max =6).

A vizsgálati résztvevők körében a legtöbb fővárosban élnek (lásd: 4. sz. diagram).

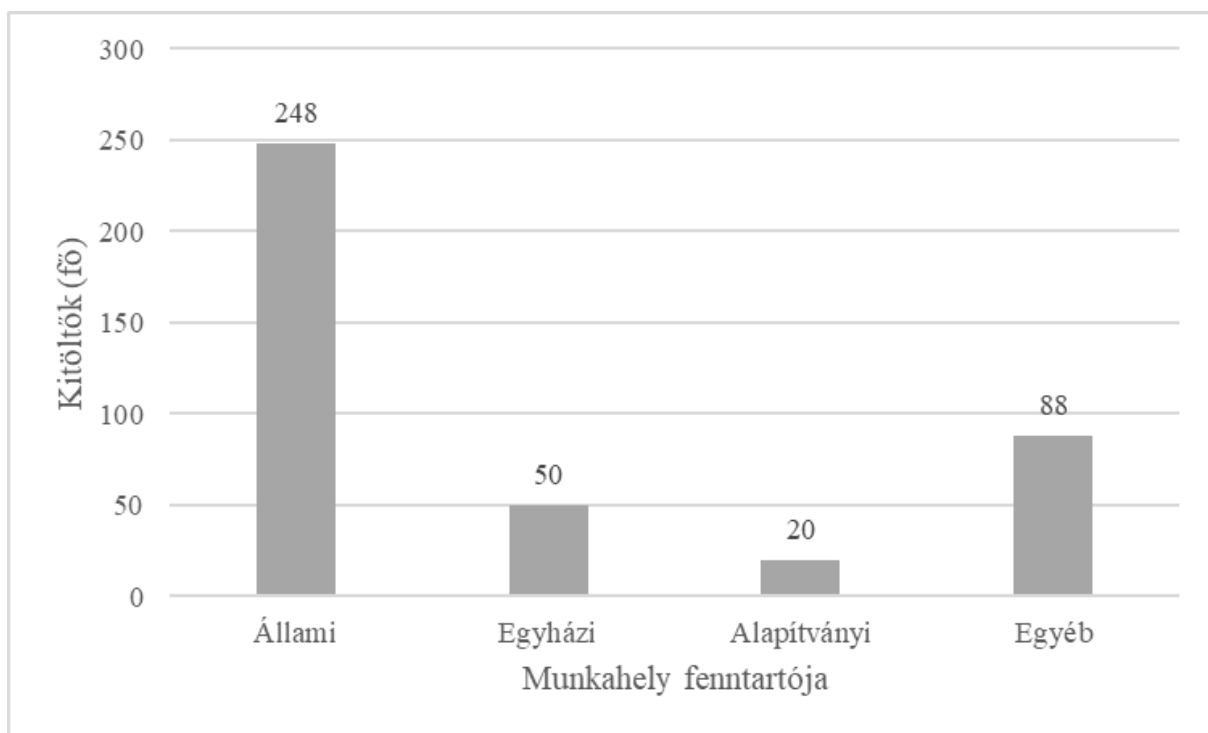


3. sz. diagram – A kitöltők eloszlása lakhely szerint

A kitöltők legnagyobb részének a munkahelye városban vagy fővárosban található (Lásd: 3. sz. diagram).

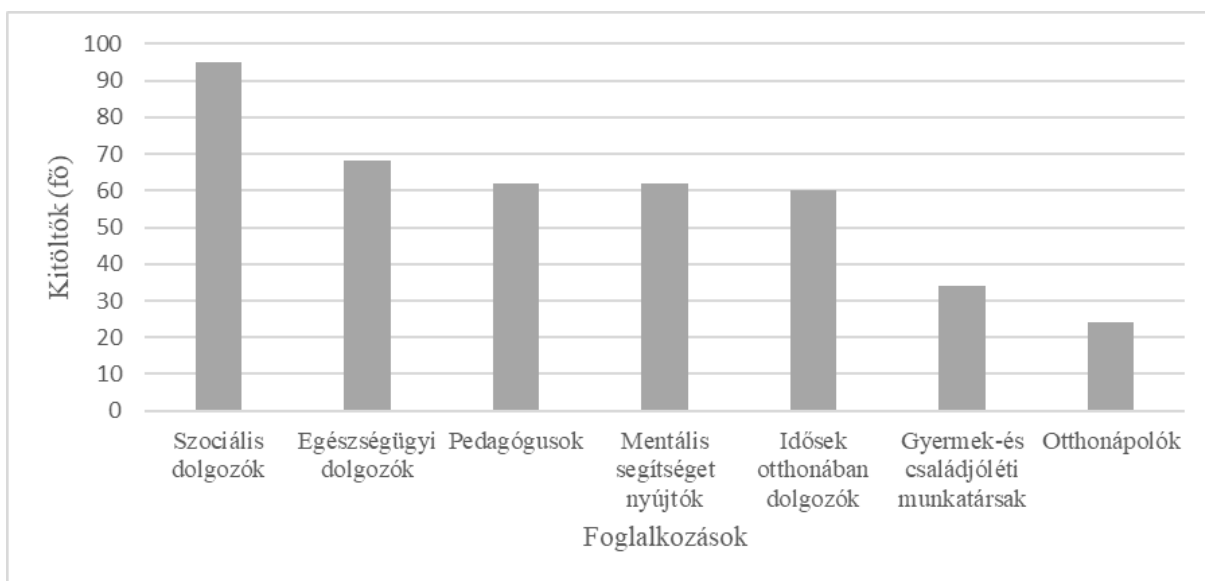


4. sz. diagram – Település, ahol a kitöltők munkahelye található



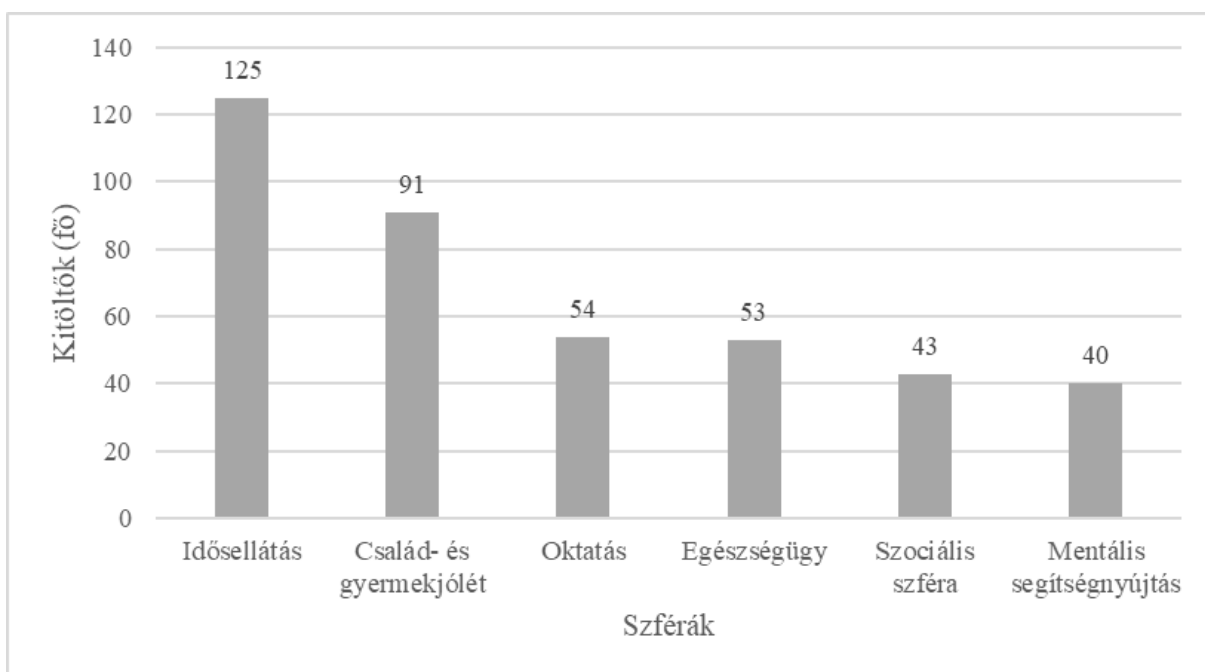
5. sz. diagram – A munkahely fenntartója

A vizsgálati személyek kétféle módon kerültek csoportosításra. Az első differenciálás a foglalkozás szerint történt. E szerint 7 csoportra oszlik a vizsgálati populáció (lásd: 5 sz. diagram). Az otthonápolók, a szociális dolgozók, továbbá az idősök otthonában dolgozók egy-egy önálló csoportot alkottak. Az egészségügyi dolgozók csoportjába orvosok, védőnők, szakápolók, nővérek tartoznak. A gyermek- és család jóléti, valamint gyermek- és családvédelmi munkatársak (a továbbiakban: gyermek- és család jóléti munkatárs) csoportja a következő munkaköröket foglalta magában: növendékügyi előadó, gyermekfelügyelő, családsegítő, esetmenedzser, nevelő, nevelőszülői tanácsadó, örökbefogadási tanácsadó, gyermekvédelmi asszisztens. A Pedagógusok csoportba bölcsődei, óvodai, általános és középiskolai pedagógusok kerültek. A mentális segítségnyújtó csoportba pszichológus, pszichiáter, pszichiátriai gondozó, mentálhigiénikus, pszichiátriai szakápoló kitöltőket soroltam be.



6. sz. diagram – A csoportok mintaelemszáma foglalkozás szerint

Ugyanakkor a munka világában előfordulhat, hogy az eltérő foglalkozású személyek más szférában dolgoznak, mint ami a foglalkozásukhoz logikusan párosítandó lenne. Így például egy pszichológus gyakran dolgozhat iskolában, és pedagógusi státuszt visel. Illetve egy szociális dolgozó munkahelye tartozhat az idősellátás szférába, de a gyermekvédelem szférába is. Így indokoltta vált egy másik szempont szerinti felosztás is. A szféra szerint hat csoportra oszlik a minta, amit a 4. számú diagram szemléltet.



7. sz. diagram – A csoportok mintaelemszáma szféra szerint

Az időselátás szférájába tartoznak olyan dolgozók, akik idősök klubjában, idősök otthonában, hospice-ban, vagy nappali ellátórendszerben dolgoznak, továbbá olyan kitöltők is ide tartoznak, akik házi segítségnyújtásban, idősgondozásban vesznek részt vagy más gondozási központ a munkahelyük.

A család- és gyermekjólét, valamint család- és gyermekvédelem csoportba mindazon kitöltőket soroltam, akik javítóintézetekben, gyermekotthonokban, családsegítőkből, nevelői hálózatban, pedagógiai szakszolgálatban, korai fejlesztés központban, gyermekjogi alapítványban, egységes gyógypedagógiai módszertani intézményekben (EGYMI), valamint területi gyermekvédelmi szakszolgálatban (TEGYESZ) dolgoznak.

Az oktatás szférába a bölcsődei, általános, valamint középiskolában, illetve felsőoktatási intézményben dolgozók kerültek beosztásra.

Az egészségügy csoport magában foglalja mindazon kitöltőket, akik kórházban, gyógyszerárban, szakrendelőben, háziorvosi rendelőben, alapellátásban, védőnői szolgálatban, valamint magán egészségügyi rendelőben folytatnak egészségügyi munkát.

A szociális szférába sorolt személyek szociális intézményekben, szolgáltatóknál, civil szervezeteknél, közösségi házban, hajléktalanszállón, szociális lakóotthonban, fogyatékosokat foglalkoztató intézetben, autisták lakóotthonában dolgoznak.

A mentális segítségnyújtás egy összevont csoport, amely tartalmazza a pszichológiai rendelő/ magánpraxisban dolgozó mentálhigiénés szakembereket, pszichológusokat, pszichiátereket, de ide soroltam a pszichiátriai ellátásban dolgozókat, a szenvedélybetegek rehabilitációján dolgozó pszichológusokat, továbbá a szervezetszociológusi segítségnyújtással foglalkozókat.

A pszichiátriai ellátásban dolgozók azért nem kerültek egyik szempontrendszer szerint sem az egészségügyi csoportokba, mert munkájuk (gyógyszerfelírás mellett mentális státusz készítése, beszédterápia, stb.) során a pácienssel kialakított kapcsolatuk jellege hasonlóbb a pszichológusokéhoz vagy mentálhigiénés

szakemberekéhez képest, szemben az egyéb, egészségügyi végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozókéval.

3.2. Eszközök

3.2.1. Általános demográfiai és szocioökonómiai kérdőív

Az első kérdés panel a kitöltők általános demográfiai adatait térképezi fel. Ezzel összefüggésben a kérdések a vizsgálati résztvevő korára, nemére, lakóhelyére, legmagasabb iskolai végzettségére, végzettsége megszerzésének idejére, családi állapotára, gyermekek számára. Továbbá bizonyos kérdések a vizsgálati személy munkahelyére irányulnak: fenntartó (egyházi, állami, alapítványi), pozíció, munkahely jellege, helyszíne, munkével töltött idő. Továbbá kiderül a munkahely jellege és a település, ahol a munkahely található.

3.2.2. Koppenhágai kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ-II)

Az eredeti kérdőív (COPSOQ-I), a Dán Nemzeti Foglalkozásegészségügyi Intézetben fejlesztette ki Kristensen és kollégái (Kristensen és Borg, 2000; Kristensen, Hannerz, Hogh, és Borg, 2005). Ezt követően Pejtersen és mtsai (2010) fejlesztették tovább. A kérdőív hazai adaptációját Nistor és munkatársai (2015) végezték. A COPSOQ II kérdőív 28 skálából és 7 dimenzióból áll és a munkahelyi pszichoszociális kockázatokat, valamint a az egészségügyi állapot egyes mutatóit (kiégés, stressz, alvászavar, önbecsült egészségi állapot) hivatott mérni (Nistor, Ádám, Cserhádi, Szabó, Zakor és Stauder, 2015). Az *Egészségi állapot, jóllét* dimenzió *Kiégés* alskálát alkalmaztam a kiégés felmérésére. A mérőeszköz megfelelő megbízhatóságot mutatott a mintán (Cronbach alfa = .894). Az alskála kimerültségre vonatkozó kérdéseket tartalmazott, amelyekre a kitöltő ötfokú Likert-skálán válaszolhatott a szerint, hogy mennyire találja jellemzőnek magára vonatkozóan az állítást.

3.2.3. A munka értelmessége - (Csordás, Matuszka, Sallay és Martos, 2022)

A kérdőív kidolgozása Steger és munkatársai (2012) nevéhez kötődik. A kérdőív magyar adaptációját Csordás, Matuszka, Sallay és Martos (2022) valósították meg. Az eredeti kérdőív három alskálára bontható. A Munka Pozitív Jelentése

(Positive Meaning – PM) megfelelő megbízhatóságot mutatott: Cronbach alfa=.834. Az alskála egy példatétele a következő: *“Tisztában vagyok azzal, hogy a munkám miképp járul hozzá az életem értelmessé tételéhez.”*

A Munka, mint az értelem átadás eszköze (Meaning Making –MM) Cronbach alfa mutatója a vizsgálati populáción megfelelően mért =.853. Példáim: *“Úgy érzem, hogy a munkám hozzájárul a személyes fejlődésemhez.”*

A harmadik alskálát a Nagyobb jóhoz való hozzájárulás alkotja (Greater Good motivations – GG), amely Cronbach alfa-jelen dolgozat statisztikájában =.817. Példáim: *“Tudom, hogy a munkám pozitív változásokat eredményez a világban.”*

Ezek alapján a kérdőív megfelelő megbízhatósággal rendelkezik. A kérdőív tételei egy ötfokú likert-típusú skálán pontozandók aszerint, hogy a kitöltő mennyire találja igaznak magára nézve az adott állításokat. A harmadik tétel, amely a *Nagyobb jóhoz való hozzájárulás* skálához tartozik, fordítottan pontozandó.

A kérdőívek leíró statisztikája a Mellékletekben került részletes bemutatásra (lásd: Mellékletek 1. sz. táblázat).

3.3. Eljárás és etikai szempontok

Jelen dolgozat egy összefutó kutatásba ágyazódik be, amely az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Pszichológia Intézetében és a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Személyiség és Klinikai Pszichológia Tanszékén zajlik. A vizsgálat rendelkezik etikai engedéllyel, amelyet az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Kutatásetikai Bizottsága állított ki (engedély száma: RK/1336/2021). Az eredeti vizsgálat pedagógusokra fókuszált, a további speciális minta választása, valamint a hipotézis és a kutatói kérdésfelvetés saját szellemi termék. Ezzel összefüggésben egy már meglévő adatbázishoz gyűjtöttem további adatokat. A vizsgálati személyekhez a kérdőívcsomagot online jutattam el, kétféle úton. Az egyik út a magyarországi család- és gyermekvédelmi intézmények, idősgondozói intézmények célzott felkeresése és elektronikus levélben történő felhívása a kutatásban való részvételre. A másik út a kérdőív megosztása közösségi médián (Facebook.com), ezen belül is főként olyan tematikus csoportokban, ahol számos potenciális kitöltő lehet csoporttag (például:

Egészségügyi dolgozók, Szociális ágazatban dolgozók csoport). Az adatgyűjtés után az adatok megtisztításra kerültek, a szöveges mezőket Microsoft Excelben átkódoltam számokká, ezt követően a JASP statisztikai program (JASP Team, 2019) segítségével, a hipotéziseknek megfelelő statisztikai módszerekkel elemeztem.

Az adatok felvétele érvényes etikai szabályok mentén zajlott. A résztvevők a kitöltést megelőzően teljes körű tájékoztatást kaptak arról, hogy mi a vizsgálat menete és célja, továbbá arról is informálódtak, hogy a kérdőív kitöltése mennyi időt vesz igénybe, valamint, hogy teljesen anonim módon zajlik és az adatokat bizalmasan kezeljük, így nincs mód egyéni visszajelzésre. A vizsgálati személyek tájékoztatást kaptak arról, hogy a kitöltés bármikor, indoklás nélkül megszakítható. Mivel a kitöltők a kérdőív megkezdése előtt kijelentették, hogy elmúltak 18 évesek, így szülői beleegyező nyilatkozatra nem volt szükség. Ezek alapján az adatfelvétel a résztvevők informált beleegyezését követően történt. Az adatok felvétele után nem léptem kapcsolatba a kitöltőkkel, egyéni kiértékelést nem nyújtottam számukra.

4. STATISZTIKAI MÓDSZEREK ÉS ELEMZÉS

A statisztikai elemzéshez a JASP statisztikai programot használtam (JASP Team, 2021). Az adattisztítást követően a kérdőívek reliabilitás vizsgálata következett. Mindkét releváns kérdőív megfelelő megbízhatóságot mutatott. A hipotézis teszteléséhez Spearman-féle korrelációs eljárást alkalmaztam. A csoportok közötti kiégés szint különbségének vizsgálatát többszemponos ANOVA-val végeztem. Ezt követően Spearman-féle korrelációanalízissel összevettem, hogy mely demográfiai tényezők mutatnak kiugróan szignifikáns összefüggést a kiégés szintjével, valamint a munka értelmességének megtapasztalásával. Miután az iskolai végzettség bizonyult szignifikáns értéknek, így mediációelemzéssel megvizsgáltam, hogy az iskolai végzettség a munka értelmességének megtapasztalásán keresztül hat-e a kiégésre. Szakmai megfontolásból az ösztanszéki kutatásban a COPSQ-II kiégés skáláján négyfokú likert skálát alkalmaztunk a középértékek elkerülése végett, azonban ahhoz, hogy a COPSQ-II validáló tanulmányban közölt ötfokú likertskálák átlagértékéhez tudjam hasonlítani, átkonvertáltam (Giannoulis, 2022) az eredeti értéket. Ezt követően egymintás T-próbát alkalmaztam az értékek összehasonlítására.

5. EREDMÉNYEK

5.1. Összefüggés vizsgálatok

Miután a minta nem mutatott normáeloszlást (lásd: Mellékletek 1. és 2. sz. ábra), így a hipotézis teszteléséhez Spearman-féle korrelációt használva szignifikáns, negatív, gyenge összefüggés mutatkozik a kiégés és a munka értelmessége között $r_s = -.318$, $p < .001$ (two-tailed). Tehát, minél magasabb a munka értelmességének szubjektív megtapasztalása, annál alacsonyabb a kiégés mértéke.

Összfeltáró jelleggel valamennyi vizsgálat során felvett demográfiai tényező közül a legmagasabb iskolai végzettség mutatott nagyon gyenge szignifikáns összefüggést a munka értelmessége összpontszámmal $r_s = .168$ $p < .001$ (two-tailed); valamint szignifikáns gyenge, negatív összefüggést a kiégés összpontszámával $r_s = -.203$ $p < .001$ (two-tailed).

5.2. Varianciaanalízis

A vizsgált csoportok kiégésének összehasonlításához mindkét csoportosítás szerint egyszempontos varianciaanalízist futtattam. A kiégésre vonatkozó adatok itt a kiégés skála összpontszámából számolt átlagok és szórások.

A szféra szerinti felosztás esetén nem mutatkozott szignifikáns különbség a csoportok között (lásd: 8. táblázat).

A vizsgált szférák kiégésének leíró adatai			
Szférák	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
Idősellátás	12.408	3.019	125
Gyermek- és családvédelem	11.407	3.363	91
Egészségügy	12.528	3.160	53
Oktatás	11.981	2.962	54
Pszichológiai segítségnyújtás	11.725	2.926	40
Szociális szféra	12.233	2.885	43
ANOVA			

	Négyzetek összege	df	Négyzetek átlaga	F	p	η^2
Szérák	71.711	5	14.342	1.503	0.188	0.018

7. Táblázat – Az egyes szférák kiégése közötti különbség

A munkakörök szerinti felosztás esetén azonban az idősök otthonában dolgozók csoportja a mentális segítséget nyújtó dolgozóktól eltérő mértékben mutattak kiégést, a főhatás szignifikáns (lásd: 9. táblázat, továbbá mellékletek: 2. sz. táblázat).

A vizsgált munkakörök kiégésének leíró adatai						
Munkakörök	<i>M</i>		<i>SD</i>		<i>N</i>	
Otthonápolók	12.542		2.828		24	
Gyermekek- és családvédelemben dolgozók	11.912		3.485		34	
Egészségügyi dolgozók	12.632		3.209		68	
Pedagógusok	11.823		3.414		62	
Mentális segítséget nyújtók	11.177		2.743		62	
Szociális dolgozók	11.695		2.961		95	
Idősellátásban dolgozók	12.950		2.801		60	
ANOVA						
	Négyzetek összege	df	Négyzetek átlaga	F	p	η^2
Munkakör	140.512	6	23.419	2.498	0.022	0.036

8. táblázat – Az egyes munkakörök kiégése közötti különbség

5.3. Egymintás t próba

Annak megállapítására, hogy a jelen kutatásban vizsgált segítők kiégésnek mértékét összehasonlítsam a COPSOQ-II kérdőív magyar adaptációjának validáló tanulmánya során

vizsgált populáció női részével, egymintás t próbát alkalmaztam. Az eredmények rámutatnak, hogy a jelen populációban vizsgált segítő foglalkozású nők és az eredeti tanulmányban vizsgált nők kiégésének mértéke között szignifikáns, erős különbség van $t(405)=22.948$ $p<.001$ (two-tailed) $r=.752$ (lásd: 9. táblázat).

	Jelen kutatás populációja		COPSOQ-II validáló tanulmány populációja		Összehasonlítás	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	t(df)	Cohen-féle delta
Kiégés	3.014	0.775	2.132	0.9824	22.948 (405)***	1.139

9. Táblázat – A vizsgált populáció kiégésének összehasonlítása a validáló tanulmányban vizsgált nőkből álló populációjának kiégésével

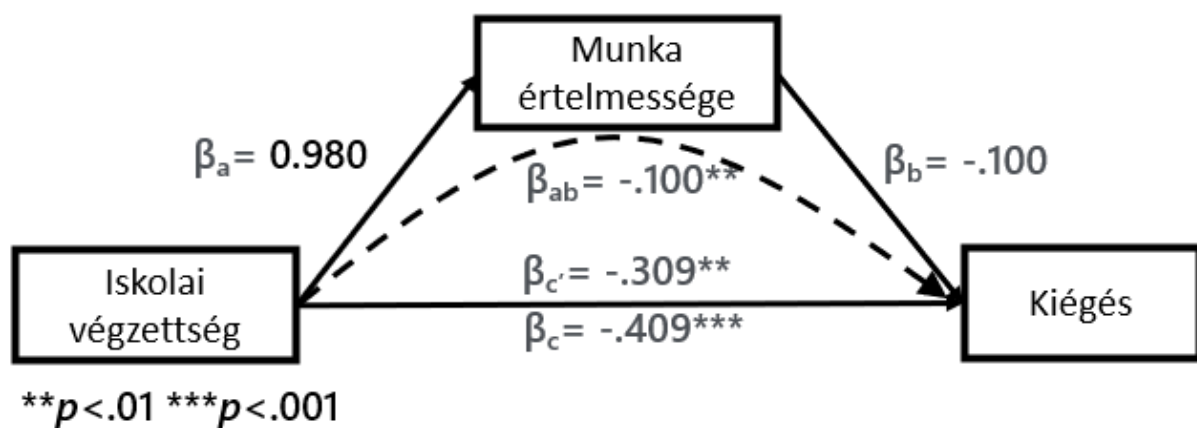
*** $p < .001$

5.4. Mediációanalízis

Mivel az iskolai végzettség szignifikáns összefüggést mutatott a munka értelmessége összpontszámmal, így indokoltnak találtam mediációs elemzésben vizsgálni az iskolai végzettség hatását a kiégésre a munka értelmességének megtapasztalásán keresztül (lásd: 10. táblázat, 1. ábra).

Mediációanalízis			
	Indirekt hatás	Direkt hatás	Teljes hatás
β	-0.100	-0.309	-0.409
SE	0.034	0.103	0.106
p	0.003	0.003	<.001

10. táblázat – Az iskolai végzettség hatása a kiégésre a munka értelmességén keresztül



1. ábra – A mediációanalízis útvonala

6. MEGVITATÁS

6.1. Eredmények értelmezése

Jelen dolgozat célja megvizsgálni, hogy a magyarországi segítő foglalkozású egyének körében összefüggést mutat-e kiégés a munka értelmességének megtapasztalásával, továbbá exploratív jelleggel felmérni, hogy milyen mértékű a kiégés a vizsgált csoportok között. Az első hipotézis, amely szerint a munka értelmessége és a kiégés között negatív összefüggés van, helytállónak bizonyult. Ez azt jelenti, hogy a minél inkább megtapasztalja valaki munkájának értelmességét, annál jobban lecsökken nála a kiégés állapota.

A demográfiai tényezők közül az iskolai végzettség szignifikánsan korrelál a munka értelmessége összpontszámmal $r_s = .168$ $p < .001$ (two-tailed); valamint szignifikáns a kiégés összpontszámával is $r_s = -.203$ $p < .001$ (two-tailed). Ez felvetette a munka értelmességének potenciális mediátor szerepének lehetőségét. Mediációanalízisben bebizonyosodott a munka értelmességének mediátor szerepe. Minél magasabb az egyénnek az iskolai végzettsége, annál inkább megtapasztalja munkájának értelmességét, valamint annál kevésbé mutatkozik meg nála a kiégés állapota. Továbbá, az iskolai végzettség a munka értelmességének megtapasztalásán keresztül negatívan hat a kiégésre.

A kutatói kérdés alapján a vizsgált csoportok kiégése közötti különbséget elemeztem. A szférák szerint nem jött ki szignifikáns különbség a csoportok kiégése tekintetében,

azonban munkakör szerinti felosztás esetén az idősök otthonában dolgozók csoportja a mentális segítséget nyújtó dolgozóktól szignifikánsan nagyobb mértékben mutattak kiegészítést. Ez magyarázható azzal, hogy a gyakorlat azt mutatja, az idősök otthonában nem működnek jól a szupervíziós lehetőségek. Továbbá, mivel a mentális segítséget nyújtó dolgozók jelentős része magánszférában dolgozik, az ebből adódó előnyök (saját munkájuk anyagi értékét ők határozzák meg, időbeosztásuk feletti uralom, stb.) lehetséges, hogy védőfaktort jelenthetnek a kiegészítéssel szemben, azonban jelen vizsgálat ezen aspektusra nem tért ki.

A vizsgált csoportok kiegészítésének feltérképezése céljából egymintás T próbával összehasonlítottam jelen kutatás során vizsgált populációt a COPSQ-II validáló tanulmány során vizsgált populációval kiegészítés szempontjából. Jelen kutatás résztvevői körében jelentősen fokozott volt a kiegészítés szintje, ami felhívja a figyelmet a vizsgált csoportok mentális állapotára.

6.2. Korlátok, limitációk

A speciális minta ellenére magas ($N=406$) mintaelemszámú a vizsgálati populáció, azonban a kutatásban vizsgált személyek nem reprezentatívak a populációra nézve, mivel az összes kitöltő nő. Mindemellett nehézséget jelenthet, hogy a kutatás a Covid-19 világjárvány különböző stádiumai alatt zajlott, amely az online-offline munkakörülmények miatt torzíthatja a kitöltők válaszadásán, hiszen a járványügyi korlátozások jelentős változást gyakorolnak a segítő szakmákban dolgozók munkájára, például az online térben történő munkavégzés esetén.

6.3. Kitekintés, eredmények gyakorlati alkalmazhatósága

A segítő foglalkozású személyek társadalmi fontossága vitathatlan, ezért ennek a populációjának vizsgálata kiegészítés tekintetében kiemelt jelentőségű. A kutatás eredményeire alapozva érdemes megvizsgálni a munka értelmességének potenciális szerepét védőfaktorként a kiegészítéssel szemben. Jelen vizsgálatban a két változó közötti szignifikáns, negatív összefüggés mutatkozott meg. Egy olyan kutatási elrendezésben, ahol van kontroll csoport, vagy egy longitudinális kutatás során vizsgálat tárgyává javasolt tenni, hogy a munka értelmességének megtapasztalása jelenthet-e védőfaktort a kiegészítéssel szemben. Ajánlatos lehet továbbá olyan vizsgálati elrendezésben mérni a

kiégés és a munka értelmességének megtapasztalása közti összefüggést, amelyben a kiégést feltérképező mérőeszköz további dimenziókat ragad meg, ugyanis a COPSOQ-II főleg a kimerültségre fókuszál.

A kiégésre vonatkozó eredmények indokolttá teszik a segítők számára intervenció, továbbá prevenció csoportokon való részvétel biztosítását. A kutatási eredmény potenciális klinikai alkalmazhatósága, hogy a terápiás folyamatba beemelhető a munka értelmesnek észlelése, mint pszichológiai erőforrás, mozgósítása.

7. FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról. (2020). net.jogtar.hu. Letöltve: 2023. január 10., innen: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000100.tv>

Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A., & Tighe, E.M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950–967. [hp://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950](http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950), PMID: 8014837

Autin, K. L., & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241–256. <https://doi.org/10.1177/1069072719856307>

Atkinson, T., Gathright, M., Clardy, J., Thrush, C., & Messias, E. (2018). Perspectives of meaningful work in a high-burnout academic medical center: a discourse analysis. *Qualitative Research in Medicine and Healthcare*, 2(2).

Backhaus, O., Hampel, P., & Dadaczynski, K. (2018). Effort-Reward Imbalance and Burnout in German Kindergarten Educators. *European Journal of Health Psychology*, 25(3), 73–82. <https://doi.org/10.1027/2512-8442/a000012>

Berg, J. M., Dutton, J. E., Wrzesniewski, A., Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). Purpose and meaning in the workplace. *Washington, DC: American Psychological Association*.

BNO-10 (2006): *Betegségek Nemzetközi Osztályozása: gyakori kódok betűrendes mutatója. 10. revízió*. Animula, Budapest

Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2018). Why Do You Work with Struggling Students? Teacher Perceptions of Meaningful Work in Trauma-Impacted Classrooms. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(2), 116–142. <https://doi.org/10.14221/ajte.2018v43n2.7>

Buyukbayraktar, C.G., & Temiz, G. (2015). The Relationship Between Perfectionism and Burn-out in Pre-school Teachers. *The Online Journal of New Horizons in Education*, (5)1.

Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983): A global measure of perceived stress.

Csordás, G., Matuszka, B., Sallay, V. & Martos, T. (2022) The meaning of work among Hungarian employees: testing the psychometric properties of Work and Meaning Inventory in employee subgroups. *BMC Psychology*, 10(1), 56. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00749-0>

Dik, B.J., Eldridge, B.M., Steger, M.F., & Duy, R.D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711434410>

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148. Retrieved from <https://doi-org.ezproxy.lib.uwm.edu/10.1037/cou0000140>

Egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról. (2022, November 15). parlament.hu. Letöltve: Január 10, 2023, innen: https://www.parlament.hu/irom42/02031/02031.pdf?fbclid=IwAR1kvgEgxGp0NxtBF_TNJRR458RclYxkgdtN-At82hoRT8X-Kcov7QEr_AKs

Fletcher, K. A., Potter, S. M., & Telford, B. N. (2018). Stress outcomes of four types of perceived interruptions. *Human Factors*, 60(2), 222–235

Fouché, E., Rothmann, S., & van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>

Fouché, E., Rothmann, S., & van der Vyver, C. (2017b). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>

Frankl, V. E. (2020). *Az élet értelméről*. Budapest: Libri.

Ghasemi, A., & Zahedi-Asl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486.

Giannoulis, C. (2022, October 13). *Rescaling Sets of Variables to Be on the Same Scale*. The Analysis Factor. Retrieved December 19, 2022, from <https://www.theanalysisfactor.com/rescaling-variables-to-be-same/>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). Life is pretty meaningful. *American psychologist*, 69(6), 561.

Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). (The feeling of) meaning-as-information. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 153-167.

Helms Jørgensen, C. (2004). Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful? *Journal of Workplace Learning*, 16(8), 455–465. <https://doi.org/10.1108/13665620410566423>

Janik, M., & Rothmann, S. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1–13. <https://doi.org/10.15700/saje.v35n2a1008> *Journal of Health and Social Behaviour*, 24: 385396.

JASP Team (2019). JASP (Version 0.14.1.0). Letöltve: <https://jasp-stats.org/>

Kabadayi, A. (2015). Investigating the Burn-Out Levels of Turkish Preschool Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197, 156–160. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.073>

King, L. A., & Hicks, J. A. (2021). The Science of Meaning in Life. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 561–584. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-072420-122921>

Központi Statisztikai Hivatal. (2021). A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként. Letöltve: 2022. november 02. Internetes elérhetőség: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0009.html

Kristensen, T.S., & Borg, V. (2000). *AMI's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø*. København: Arbejds miljøinstituttet

Kristensen, T.S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 31(6), 438—449.

Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. E. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 120. <https://doi.org/10.17583/ijep.2017.2126>

Lavy, S., & Naama-Ghanayim, E. (2020). Why care about caring? Linking teachers' caring and sense of meaning at work with students' self-esteem, well-being, and school engagement. *Teaching and Teacher Education*, 91, 103046. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103046>

Lewinsohn, P.M., Seeley, J.R., Roberts, R.E., & Allen, N.B. (1997). Center for Epidemiological Studies-Depression Scale (CES-D) as a screening instrument for depression among community-residing older adults. *Psychology and Aging*, 12, 277- 287

Li, S., Li, Y., Lv, H., Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8287-7>

Lips-Wiersma, Marjolein & Wright, Sarah. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*. 37. 655-685. 10.1177/1059601112461578.

Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (Original work published: 1982).

- Maslach, C. (2006). Understanding Job Burnout. In Rossi, A. M., Perrewé, P. L., & Sauter, S. L. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. Information Age Publishing.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Schwab, R. L. (1996). Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37. doi:10.1348/096317904322915892
- Minkkinen, J., Auvinen, E. ., & Mauno, S. . (2020). Meaningful Work Protects Teachers' Self-Rated Health under Stressors. *Journal of Positive School Psychology*, 4(2), 140–152. <https://doi.org/10.47602/jpsp.v4i2.209>
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. Jossey-Bass.
- Müller, M., Huber, C., & Messner, M. (2019). Meaningful work at a distance: A case study in a hospital. *European Management Journal*, 37(6), 719-729.
- Nadon, L., de Beer, L. T., & Morin, A. J. S. (2022). Should Burnout Be Conceptualized as a Mental Disorder? *Behavioral Sciences*, 12(3), 82. <https://doi.org/10.3390/bs12030082>
- Németh, A., & Irinyi, T. (2021). Egészségügyi dolgozók kiégettségének összefüggése a COVID-19 pandémia alatt észlelt stresszfaktorokkal. *NŐVÉR*, 34(2), 3-9.
- Nistor, K., Ádám, S., Cserháti, Z., Szabó, A., Zakor, T., & Stauder, A. (2015). A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 16(2), 179–207. <https://doi.org/10.1556/0406.16.2015.2.3>

Pejtersen, J.H., Kristensen, T.S., Borg, V., & Bjorner, J.B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 Suppl), 8—24.

Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y., & Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. *Work*, 63(3), 335–345. <https://doi.org/10.3233/wor-192939>

Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/2278682120908554>

Restauri, N., Nyberg, E., & Clark, T. (2019). Cultivating meaningful work in healthcare: a paradigm and practice. *Current Problems in Diagnostic Radiology*, 48(3), 193-195.

Rózsa, S., Purebl, G., Susánszky, É., Kő, N., Szádóczy, E., Réthelyi, J., Danis, I., Skrabski, Á., & Kopp, M. (2008). A Megküzdés Dimenziói: A Konfliktusmegoldó Kérdőív Hazai Adaptációja. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 9(3), 217–241. <https://doi.org/10.1556/Mentál.9.2008.3.3>

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 59, 70–96.

Steger M. F., Dik B. J. 2010. Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, ed. PA Linley, S Harrington, N Garcea, pp. 131–42. New York: Oxford Univ. Press

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence and search for meaning in life. *Journal of Counselling Psychology*, 53(1), 80-93

Stephenson, A. L., & Bell, N. (2019). Finding meaningful work in difficult circumstances: A study of prison healthcare workers. *Health Services Management Research*, 32(2), 69-77.

Szabó, V., & Jagodics, B. (2016). Erőforrások és követelmények. *Iskolakultúra*, 26(11). <https://doi.org/10.17543/iskkult.2016.11.3>

Szelezsánné Egyed, D. (2016). A pedagógusok körében megjelenő stressz, pszichoterror és kiégés jelensége; prevenció és kezelési lehetőségek a köznevelési intézményben. *Opus et Educatio*, 3(5). <https://doi.org/10.3311/oep.134>

van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 732–741. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1948400>

van Wingerden, J., & van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLOS ONE*, 13(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>

WHO (2019). Burn-out an „occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Letöltve: 2021.11.11-én: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers’ work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274>