



BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Ergonómia és Pszichológia Tanszék

MILYEN MA PEDAGÓGUSNAK LENNI?

Készítette: Török Alida
Pszichológia MA szakos hallgató

Konzulens: Dr. Kun Ágota
Egyetemi docens

Tudományos Diákköri Konferencia
Budapest, 2023

Tartalomjegyzék

1. ABSZTRAKT	1
2. BEVEZETÉS	1
3. ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS.....	3
3.1. A humán szolgáltató szektorban dolgozók.....	3
3.2. A pedagógusi szerep	3
3.3. Kiegészítés	4
3.4. Munkaelégedettség és az azzal kapcsolatban álló tényezők	8
4. KUTATÁSI KÉRDÉS	10
5. MÓDSZERTAN.....	10
5.1. Vizsgálati személyek, vizsgálati minta bemutatása	10
5.2. Módszerek, eszközök	11
5.2.1. Munkaelégedettség	11
5.2.2. Észlelt stressz Kérdőív	11
5.2.3. Maslach Kiegészítés Leltár – Oktatási Szféra Kérdőív (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey)	12
5.2.4. Munka, Karrier, Hivatás.....	12
6. STATISZTIKAI EREDMÉNYEK.....	12
6.1. Általános eredmények - Elégedettség; Észlelt Stressz; Kiegészítés; Munka, Karrier, Hivatás.....	12
6.2. Korrelációs vizsgálatok.....	13
6.3. Összehasonlító vizsgálatok	15
6.3.1. Nem szerinti csoportok vizsgálata.....	15
6.3.2. Életkor szerint csoportok vizsgálata	16
6.3.3. Fenntartó típusa szerinti csoportok vizsgálata	19
6.3.4. Intézmény típusa szerinti csoportok vizsgálata.....	22
6.3.5. Az Állás, Karrier, Hivatás meghatározás szerinti csoportok vizsgálata	24
7. EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE.....	29
8. BEFEJEZÉS	33
8.1. Korlátok	33
8.2. Kitekintés	33
9. IRODALOMJEGYZÉK	36

1. ABSZTRAKT

Az oktatás területén dolgozó pedagógusok mentális egészsége és elégedettsége nagyban befolyásolja az oktatási rendszer megfelelő és hatékony működését, de a diákok társas-szociális és személyiségbeni fejlődését, valamint teljesítményét is. Jelen kutatás célja, hogy aktuális képet mutasson a pedagógusok mentális egészségét meghatározó és azzal összefüggésben lévő tényezőkről, így a munkahelyi elégedettségükről, az őket ért stressz hatásairól és a kiégés mértékéről. A vizsgálat célcsoportja a különböző típusú oktatási intézményekben dolgozó pedagógusok. A vizsgált konstruktumok mérésére összeállított kérdőív csomag felvétele online formában történik, hólabda módszerrel. A kapott adatok statisztikai elemzésével várhatóan átfogó képet kapunk arról, hogy milyen a pedagógusok aktuális mentális egészségi állapota, illetve, hogy a munkahelyi elégedettség, a kiégés és az észlelt stressz milyen módon és mértékben van hatással arra. Az eredmények nemcsak az oktatási rendszer számára lehetnek hasznosak, de abban is segíthetnek, hogy meghatározhassuk azokat a módszereket, intervenciók formákat és programokat, amelyek támogatják a pedagógusokat saját erősségeik fejlesztésében, a kiégés megelőzésben és a munkahelyi elégedettség növelésében. Kutatásunk eredményei hozzájárulhatnak a legégetőbb és legszükségesebb beavatkozási pontok meghatározásához annak érdekében, hogy a pedagógusokra való tudatos odafigyelés mentén, de a diákok érdekében is, a jelenlegi gyakorlatban elinduljon egy pozitív változás.

2. BEVEZETÉS

Az iskola és az ott tanító pedagógusok a gyerekek életében a második legjelentősebb környezet. Számomra is az iskolában töltött évek mai napig meghatározóak, de néhány tanárom kifejezetten nagy hatással volt rám. Volt, akinek köszönhetően megszerettem az olvasást, hiszen ő vezetett be a könyvek csodálatos világába. Volt, aki mindig arra bátorított, hogy legyen saját véleményem, ezzel tökéletesen megteremtette az alapot ahhoz, hogy ma magabiztosan tudjak megszólalni bármilyen helyzetben. Volt, aki már azzal sokat segített, hogy empátikusan fordult hozzám. Minden egyes tanár adott hozzám valamit, segített fejlődni, utólag már biztosan be tudom látni ezeket.

Az oktatási intézményekben eltöltött éveknél fontos szerepe van a személyiségfejlődésben, a társas kapcsolatok és a szociális viselkedés kialakításában és fejlődésében egyaránt (Balogh, 1995). A pedagógusok mentális egészsége, munkahelyi elégedettsége így egy olyan témakör, amely nemcsak személyes ügy a számukra, hanem társadalmi szerepe is van. Többek között azért is, mert a diákok személyiségére és teljesítményére a tanárok attitűdje hatással van (Ulug

és mtsai., 2011). Az, hogy a pedagógus, aki mintaként szolgál a gyermek életében, hogy érzi magát a jelenlegi helyzetében tehát meghatározó. Az oktatásban számomra a legalapvetőbb pillérek a tanárok, amelyhez elengedhetetlen, hogy pszichés állapotuk stabil legyen és figyelmet kapjon, hiszen Magyarországon a 2022-es adatok alapján 30 750 óvodapedagógus, 74 481 általános iskolai tanár és 35 329 középiskolai tanár dolgozik (Központi Statisztikai Hivatal {KSH}, 2022) nap mint nap azon, hogy a gyerekeket tanítsa, nevelje és formálja.

Jelen dolgozat többek között a munkahelyi elégedettség különböző dimenzióit vizsgálja. A pedagógusok általános elégedettségét, belső motivációját, vezetéssel kapcsolatos elégedettségét, karrier lehetőségeket, elköteleződést, megbecsülését (társadalmi és anyagi) és a biztonságérzetet tanulmányozza részletesen- Ezek mellett az észlelt stressz és kiégés mértékét is kutatja és foglalkozik azzal, hogy a pedagógusok munkaként, karrierként vagy hivatásként tekintenek foglalkozásukra. Összeségében a cél egy általános kép bemutatása a pedagógusok aktuális állapotáról, ezek mellett pedig az adott dimenziók, moderátor tényezők vizsgálatára, összefüggéseire is koncentrálni a jelen kutatás.

3. ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS

3.1. A humán szolgáltató szektorban dolgozók

Az emberek segítése, támogatása és gondozása a humán szolgáltató szférában dolgozók elsődleges tevékenysége. Területüket tekintve azonban számos feladatra specializálódhatnak. A szociális területeken dolgozó szakemberek, akik az emberek szociális problémáik megoldásának támogatásában segítenek, ide tartoznak a pszichológusok, a mentálhigiénés szakemberek és a szociális munkások. Az egészségügyi szakemberek az emberek egészségügyi problémáiban segítenek, ilyenek például a nővérek, az orvosok, ápolók és asszisztensek. A harmadik kategóriába az oktatási-nevelési tevékenységet végző szakemberek tartoznak, akik az emberek képzésével oktatásával foglalkoznak, vagyis a pedagógusok és tanárok. Mindhárom kategória esetében a munkájuk hatalmas felelősséggel jár, hiszen folyamatosan más embereket segítenek és támogatnak, ezenfelül munkájuk empátiát, együttműködést is igényel. A humán szférában dolgozók munkája nagy érzelmi megterheléssel jár, ezáltal pedig különösen veszélyeztetett csoport mind a stressz, mind a kiégés szempontjából (Mihálka, 2015). Viselkedésükkel és állapotukkal hatással vannak azokra az emberekre, akikkel foglalkoznak, emiatt a humán szolgáltató szektorban dolgozók mentális egészsége és jólléte nem hagyható figyelmen kívül, hiszen minden megnyilvánulásuk hatással lehet egy másik egyén testi vagy lelki állapotára. Kiemelten fontos esetükben, hogy saját maguk fizikai és lelki egészségükre is odafigyeljenek, mert ez befolyásolhatja a munkájuk eredményességét is (Mihálka, 2015).

3.2. A pedagógusi szerep

A tanárok, nevelők jelenléte már évezredek óta kulcsfontosságú, hosszú történelmi múlttal rendelkezik, azonban ez idő alatt szerepük jelentős változáson ment keresztül. Az ókori görögöknél az általános műveltség, ismeretek átadása és az egész egyéniség kialakítása volt az elsődleges feladatuk. Az ókori rómaiaknál az állami célok ellátására alkalmas személy kinevelése kapott nagyobb hangsúlyt. Az ókortól kezdve egészen a középkorig az iskolai nevelés nem járt mindenkinek, hanem csakis a kiváltságosabbak, a tehetősebbek engedhették meg maguknak, hiszen a társadalom tőlük várta el, hogy a továbbiakban vezetői szerepeket töltsenek be (Szécsi & Thirumurthy, 2005). Ebből egyértelmű, hogy a tanítók a társadalom elismert tagjai voltak, hiszen a feladatuk többek között a következő irányítók felkészítése volt az állam számára. A későbbiekben, az intézményes nevelés kialakulásával egységesebb rendszerben fejlődhettek a gyerekek, egyre szélesebb rétegek számára lett elérhető az oktatás.

A keresztény neveléssel már egyetemessé vált a tudás megszerzése, vagyis a tanulás a hitről és az akaratról mindenki számára elérhetővé válhatott az egyházatyák közvetítésével. Ezek után évszázadokon keresztül fejlődött és formálódott az oktatás és a tanítás a különböző nézetek és felfogások megjelenésével, míg végül a XIX. században kezdődött meg az egységes pedagógia kialakítása (Pukányszky, Németh, 1994). Az oktatás a mai napig központi szerepet játszik minden országban, hiszen a következő generáció szociális viselkedését, személyiségfejlődését és képességeinek fejlettségét nagy mértékben befolyásolják az iskolában töltött évek.

A pedagógusok a szülők után a második legfontosabb szereplők a gyermekek fejlődésében (Ulug, Ozden, Eryilmaz, 2011). A tanárok példaképként szolgálnak a gyermekek életében, így az ő viselkedésük és hozzáállásuk hatással lesz a személyiségfejlődésükre, hiszen a szülők után a legtöbb időt, a pedagógusokkal töltik. A pedagógusoknak pontosan ezért nagyon fontos feladatuk van a következő generáció nevelésében, ez viszont azzal a felelősséggel is jár, hogy a munkájuk során, a szünetekben, de akár hétköznapi életükben is állandóan ennek megfelelően kell viselkedniük, pontosan ezért az oktatásban való vizsgálat kiemelkedő jelentőséggel bír.

A saját és mások érzelmei is befolyásolják a viselkedésünket, hozzáállásunkat, gondolkodásunkat. Az oktatás kifejezetten érzelmi tevékenység (Hargreaves, 1998), így a pedagógusok és a diákok érzelmei között egyértelmű kapcsolat van. Az oktatók mentális egészsége így ebből a szempontból előtérbe kell, hogy kerüljön, hiszen ha a pedagógus negatív érzelmeket közvetít a diákok, gyerekek felé, akkor az negatív hatással van az osztály viselkedésére, míg az oktatók pozitív érzelmei, pozitív hatásokat váltanak ki a gyerekekből is (Pekrun, Goetz, Titz & Perren, 2002), de vannak esetek, amikor a negatív hatások (pl.: a düh) pozitív viselkedést eredményeznek és vannak, amikor a pozitív érzelmei (pl.: sajnálat, szimpátia) negatív hatásokat eredményezhetnek (Rodrigo-Ruiz, 2016). Összességében elmondható, hogy a pedagógusnak egy olyan különleges személynek kell lennie, aki képes azt az érzelmet megélni és kimutatni, ami a helyzetnek a legmegfelelőbb. Ez azonban nem egyszerű feladat, hiszen a saját, hétköznapi problémáikkal is meg kell küzdeniük, a munkahelyükön pedig állandó elvárások, kötelezettségek várják őket, amelyek közül többet is (pl.: adminisztrációs feladatok) ezen kívüli időben, otthonukban kell elvégezniük.

3.3. Kiegészítés

Maga a kiegészítés fogalma az 1970-es években jelent meg és vált gyorsan elterjedtté. A nyugati társadalmakban a globalizáció folyamatai miatt első körben a humán szolgáltató szektorban dolgozókat érintette, leginkább az orvosokat és a nővéreket (Horváth, 2014). A definíció tekintetében, az 1980-as években egyre több meghatározás született, az 1990-es években pedig

már pontosabb fogalmak születtek és elkezdődött a kiégés különböző modelljeinek kidolgozása is. Freudenberger (1980) egy szindrómaként tekintett a kiégésre, amely egy komplex, fizikai, emocionális és mentális kimerülést jelent, érzelmi megterhelések és stressz által jön létre és együtt jár a reménytelenség, a célok elvesztésével és negatív attitűdök megjelenésével (Freudenberger, 1980). Sokáig vitatott volt, hogy folyamatról vagy állapotról beszélünk a kiégés esetében, de mindkét jelleg fontos. Folyamatnak tekinthetjük abból a szempontból, hogy hosszan tartó stressz és emocionális megterhelések hatására jön létre az az állapot, amely kompetencia hiány érzésével, negatív gondolatokkal jellemezhető az egyén magánéletében és munkájában egyaránt (Horváth, 2014). A stressz maga, az élet velejárója és elkerülhetetlen, hiszen az élethez szükséges motivációt adja, sokféle pszichofiziológiai tünetből áll, de a hatása attól függ, hogy mennyire veszi igénybe az egyént az egyensúly visszaállításához (Salavecz, Pálincás-Holovits, Handa, Vig, Rusznák-Pethő & Szabó, 2020).

Maslach és Jackson (1982) a kiégést, mint egy komplex jelenséget definiálták, amely három dimenzióval rendelkezik. Az első az érzelmi kimerültség, amely az egyén érzelmi erőforrásainak kimerülését jelenti, vagyis, amikor nem képes érzelmeit megfelelően szabályozni. A második dimenzió a deperszonalizáció, amikor az egyén eltávolodik a kapcsolataitól, képtelen lesz azokat fenntartani, elfordul másoktól. A harmadik dimenzió a személyes teljesítmény és annak csökkentése, tehát az egyén azt érzi, hogy nem képes ugyanazt a színvonalat elérni a munkájában vagy más tevékenységekben, mint korábban. A három dimenzió által lehetséges azonosítani a személynél a kiégés mértékét (Maslach & Jackson, 1982).

1. táblázat

Maslach és Jackson (1982) kiégés dimenziói, azok jellemzői és megjelenései

	Érzelmi kimerültség	Deperszonalizáció	Személyes teljesítmény csökkenése
Jellemző	- Érzelmi kimerültség érzése - Érzelmi reakciók irányíthatatlanok	- Eltávolodás másoktól - Alacsonyabb empátia mások felé	- Saját teljesítmény csökkenésének érzése

			- Nehézségek a korábbi szint megtartásában
Gyakori megjelenése	- Fizikai tünetek (alvászavar) - Motiváció csökkenése	- Magasabb frusztráció - Kommunikációs nehézségek	- Koncentrációs problémák - Elégedetlenség

A kiégés létrejöttében szerepet játszó tényezők sokfélék lehetnek, azonban a hosszú távú, munkahelyi stressz első számú okként jelenik meg. Ezenfelül a nagy érzelmi bevonódást igénylő munkák (egészségügyben dolgozók, pedagógusok) esetében a kiégés megjelenése még gyakoribb. A munkában az alacsony önállóság, a konfliktusok, a szerepezavarok, a támogatás és elismerés hiánya szintén szerepet játszik, ezenfelül egyéni jellemzők (pl.: érzelmek szabályozásának képessége, reziliencia, megküzdés) mind befolyásolhatják a kiégés kialakulását (Pikó, 2003; Torma, 2013).

A humán szolgáltató szektorban a kiégés sokkal nagyobb mértékben van jelen, mint bármely más területen, így a pedagógusok kifejezetten veszélyeztetett kategóriába tartoznak ebből a szempontból. Európai viszonylatban a tanárok 60-70%-a tartós stresszben szenved, 30%-a pedig érintett a kiégés-szindrómában (Lubinszki, 2013). A kiégés rizikófaktoraival kapcsolatban azonban a korábbi évek kutatásai különböző eredményeket mutattak. Egyéni szinten a legtöbbet vizsgált tényező a kor. A magyar mintán történő vizsgálatok különféle eredményeket mutatnak. Gáspár és munkatársai (2006) kutatásában a fiatal pedagógusokat érintette leginkább a kiégés. A 24 és 40 év közötti tanárok körében magasabb a kiégés szintje és körükben magasabb a pályaelhagyás is (Horváth, 2014). Szelezsánné Egyed (2016) vizsgálatában a több mint 80 pedagógus közül a felét érintette a szellemi fáradtság és a kimerültség, amely a kiégés egyik első lépésének tekinthető, ha már hosszabb ideje áll fenn.

A pedagóguspályán dolgozókon egy folyamatos nyomás van. Munkájuk hatalmas felelősséggel jár, állandó és magas elvárásokkal kell dolgozniuk és mély érzelmi bevonódással párosul (Horváth, 2014). Feladataik nagyon széleskörűek, a probléma pedig az, hogy ezek nagyrésze nem a hivatalos munkájuk. A pedagógusoknak egy állandó ideált kell megvalósítani. A gyerekek oktatása mellett nevelniük is kell, folyamatosan jó és biztonságos légkört kell teremteniük ehhez, megértőnek kell lenniük, mind a gyerekekkel, mind a szülőkkel, magukat

képezni kell, hogy a legfrissebb és legjobb tudást adhassák át, ezek mellett pedig a munkájukhoz tartozó adminisztrációs feladatokat kell ellátniuk (Petróczi, 1999). Folyamatos túlterheléssel kell küzdeniük, az egyre több befektetett energia ellenére, pedig legtöbbjük kevesebb eredményt ér el, amely hozzájárulhat a kiégéshez (Szelezsánné Egyed, 2016). Az egyik nagy probléma az, hogy a fenntartók nem biztosítják számukra a támogatást, hogy minél több stresszkezelési módszert megismerhessenek és elsajátíthassanak (Szelezsánné Egyed, 2016).

A kiégés következtében számos negatív hatás és következmény jelenhet meg, amely biztosan kihat a pedagógusok magánéletére, de a munkájára is. Számos egészségügyi problémával jár, gyakori a depresszió megjelenése és a munkával való elégedetlenség (Mihálka & Pikó, 2018). Egy 2016 és 2017 között végzett kutatás eredményei, amely több, mint 2000 pedagógus részvételével zajlott, megmutatták, hogy a kiégés valóban létező probléma a magyar pedagógusok körében, leginkább a fiatal pedagógusok és a férfi pedagógusok érintettek (Mihálka & Pikó, 2018).

A pedagógusok körében a protektív faktorok vizsgálata kiemelt fontosságú. A kapcsolatok minősége, az elismerés és a vezetői támogatás a legjelentősebb védelem a kiégéssel szemben, még abban az esetben is, ha az anyagi elismerést nem tartalmazza (Horváth, 2014). A tanárok támogatása elengedhetetlen az egyre több követelmény kezelésében és a mentális egészségük megőrzésében, hiszen ezeknek mind hatása van a diákok tanulási teljesítményére és az iskola és a nevelés sikerességére (Flook & et al., 2013).

A megelőzésére, vagy éppen csökkentésére számos lehetőség van, legtöbbjük gyakran kutatott és szignifikáns eredményekkel rendelkezik, így a következők megismerése, akár segíthet is ebben. A meditációs, relaxációs technikák és a mindfulness elsajátítása és alkalmazása mind segíthet az egyénnek a stressz csökkentésében (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach 2004; Horváth, 2014). A mindfulness vagyis a tudatos jelenlét azonban már 8 hetes képzés után olyan agyi mintázatokkal párosul, amelyek a pozitív érzéseket és a jóllétet eredményezik (Urry & et al., 2003). A probléma az, hogy ezeknek a technikáknak a megtanulása a pedagógusok számára nem könnyen elérhető vagy éppen a leterheltségük miatt nem jut idejük arra, hogy a megfelelő szakembert felkeressék, így fontos, hogy az adott technika könnyen hozzáférhető legyen és kifejezetten releváns az oktatói szakmához (Flook, Goldberg, Pinger, Bonus & Davidson, 2013).

3.4. Munkaelégedettség és az azzal kapcsolatban álló tényezők

Az általános munka elégedettség esetében a legfontosabb megjegyezni, hogy a legtöbb esetben minden munkavállaló számára mást jelent és ezen felül munkaköri jellemzőktől is függ. Az alapdefiníció Locke (1969) nevéhez kötődik, ami szerint a munkaelégedettség egy örömteli állapotot jelent, amely a munka végzése közben jön létre. 1969 óta azonban többféle definíció is született a témakörben. Ilies és Judge (2003) szerint mind az öt nagy személyiségjegy, vagyis az extraverzió, nyitottság, lelkiismeretesség, neurocitizmus, barátságosság, valamilyen hatást gyakorol az elégedettség szintjére. Szlávicz 2010-ben a magyar dolgozók elégedettségének vizsgálata során már három meghatározó szempontot állapított meg az elégedettség mértékében. Az egyéni jellemzők, a szervezeti tényezők és a külső tényezők is fontos szerepet játszanak a magyar munkavállalók elégedettségében (Szlávicz, 2010).

Herzberg (2005) kéttényezős modelljében két csoportot határozott meg az elégedettség szempontjából. A higiénés tényezők közé tartozik a fizetés, a megfelelő munkafeltételek biztosítása, a biztonságérzet. Ezek hiányában a munkavállaló elégedetlen lesz, de ezek megléte nem eredményez elégedettséget, hiszen ezek a munkafeltételek. A másik csoport az elégedettséget növeli, ezek a motivációs tényezők. Idetartozik a felelősségvállalás lehetősége, a nagyobb teljesítmény elérésének lehetősége, a fejlődés, a karrierépítés lehetősége és az elismerés (Herzberg, 2005). Összességében elmondható, hogy a munkaelégedettség egy összetett, többszemponatos konstruktum, amely minden egyén esetében más és mást jelent, így vizsgálata során az egyéni különbségek figyelembevétele elkerülhetetlen.

A pedagógusok elégedettségi szintje különbözőképpen mérhető és egy viszonylag gyakran vizsgált témakör. A moderátor tényezőket figyelembe véve a korábbi szakirodalmak esetében általában eltérő eredmények születtek. A nem tekintetében hazai és nemzetközi tanulmányok többségében azt mutatják, hogy a nők elégedettebbek a munkájukkal, mint a férfiak (Nagy, 1998; Bogler 2002), de Harangi (2003) vizsgálata ezt nem támasztotta alá magyar mintán, hiszen nem talált szignifikáns különbséget a férfi és női pedagógusok között a munkaelégedettség szintjében. Az életkor tekintetében a korábbi eredmények az esetek többségében azt mutatják, hogy a munkaelégedettséggel nem hozható kapcsolatba (Bogler, 2002; Harangi, 2003). Természetesen, ezzel ellentétes eredmények is vannak, Johnson (2002) pozitív kapcsolatot, míg Prick (1998) negatív kapcsolatot talált. Összességében elmondható, hogy a nem és az életkor, mint moderátor tényezők, nem mutatnak egyértelmű kapcsolatot a pedagógusok általános munkaelégedettségével sem a hazai mintákon, sem nemzetközi mintákon. A férfiak esetében azonban az általános munkahelyi elégedettség csökken a kor

előrehaladtával, a nők esetében szintén csökken, azonban sokkal kisebb mértékben (Harangi, 2003).

2005-ben egy nemzetközi tanulmány hat országban vizsgálta a pedagógusok megbecsültségét, mind anyagi, mind társadalmi szinten (Szécsi & Thirumurthy, 2005). Az országok között szerepelt Guatemala, India, Hong-Kong, Mexikó, Peru és Magyarország is. A kutatásban nem vett részt sok pedagógus, azonban megdöbbentő eredmények születtek. Földrajzi hovatartozástól függetlenül a résztvevő országok mindegyikében elégedetlenek voltak a tanárok a megbecsültségükkel, se az anyagi, se a társadalmi elismerés nem tűnik elegendőnek, azonban a rájuk háruló feladatok és a felelősség mennyisége folyamatosan növekszik (Szécsi & Thirumurthy, 2005).

Harangi 2003-as tanulmányában egy részletes kérdőívvel vizsgálta, nagyrészt debreceni pedagógusok körében, az elégedettség különböző dimenzióit. Az eredmények azt mutatták, hogy a tanárok a kapcsolataikkal (diákokkal, igazgatóval, kollégáikkal), az oktatási értékelés és nevelési módszerekben a nagyfokú önállósággal elégedettebbek, azonban a társadalmi megbecsültségükkel, az anyagi megbecsültségükkel és a béren kívüli juttatásokkal a legkevésbé elégedettek (Harangi, 2003). Az általános elégedettség esetében, azonban több dimenziót is talált, amely hatással lehet rá. A sikerélmény, hogy a pedagógus szeret-e tanítani, mennyi autonómiával rendelkezik a tanításban, az iskola fenntartójának módszerei, időbeosztás, a testi épségének biztonsága volt a legnagyobb hatással a munkahelyi elégedettségre (Harangi, 2003). A fizetés esetében azonban a nemek között különbség található. A nők inkább a munkaidő beosztásra, a szabadidőre helyezik a hangsúlyt, valószínűleg az anyai feladatok ellátása miatt, a férfiaknak azonban sokkal fontosabb a fizetés mértéke az általános munkahelyi elégedettség értékében (Harangi, 2003).

A szakirodalmi áttekintés során bemutatásra kerültek a humán szolgáltató szféra és azon belül a pedagógusok munkáját érintő releváns tényezők, amelynek központjában az elégedettség és a kiegészítő különböző elméletei és ezek empirikus vizsgálatai szerepeltek. A dolgozat további részében a munkaelégedettség, a stressz mértéke és a kiegészítő vizsgálata és ezek közötti összefüggések bemutatása történik, amelyek segíthetnek a pedagógusok jelenlegi helyzetét mélyebben megérteni és akár ezzel hozzájárulhatnak a pedagógusok elégedettségének növeléséhez, mentális állapotuk, és akár az oktatás minőségének javításához is.

4. KUTATÁSI KÉRDÉS

A kutatói kérdés arra irányul, hogy a magyar pedagógusok körében az általános munkahelyi elégedettség milyen dimenziókkal van kapcsolatban és milyen összefüggései vannak az észlelt stressz szintjével, a kiégéssel és azzal, hogy állásként, karrierként vagy hivatásként tekint a munkájára az egyén. Ezenfelül a kutatás azzal is foglalkozik, hogy milyen moderátor tényezők vannak befolyással ezekre. A kitekintésben, az eredmények függvényében, kifejtésre kerülnek hatékony prevenciós intézkedések a pedagógusi hivatás veszélyeztettségének csökkentésére.

A pedagógusok mentális állapotával a szakirodalmak gyakran foglalkoznak Európában, de hasonló mértékben Magyarországon is. Jelen dolgozat célja, hogy a magyar pedagógusok aktuális helyzetét felmérje, adjon egy komplex képet, ezenfelül olyan összefüggések, korrelációk megtalálása a cél, amelyek alapján nagyobb körű megértés érhető el, ezzel pedig egy hatékony terv válhat kidolgozhatóvá a probléma megoldásának érdekében.

5. MÓDSZERTAN

5.1. Vizsgálati személyek, vizsgálati minta bemutatása

A kutatásban a köznevelésben dolgozó pedagógusok vettek részt egy online kérdőív kitöltésével. A személyek önkéntesen vettek részt, mintavételi eljárás során a hólabda mintavételi módszert alkalmaztam.

A kérdőívet 321 pedagógus töltötte ki, 298 nő (92,8%) és 23 férfi (7,2%). Az életkort tekintve a legnagyobb részben az 51-60 év közötti csoport vett részt. Az életkorok megoszlása az 1. ábrán látható a kiegészítő dokumentumok között. A résztvevők lakóhelyei szerint minden megyéből volt legalább egy résztvevő, de a legtöbben Heves vármegyéből és Budapest és térségéből töltötték ki a kérdőívet. A részletes vármegyék szerinti megoszlás a 2. ábrán látható a kiegészítő dokumentumban. A lakóhely típusát tekintve 52 fő fővárosból (16,2%), 69 fő megyeszékhelyből (21,5%), 132 fő városból (41,1%), 68 fő faluból (21,2%) származik. A résztvevők családi állapotát tekintve 37 fő élettársi kapcsolatban van (11,5%), 4 fő özvegy (1,2%), 32 fő elvált (10%), 212 fő házas (66%) és 36 fő nőtlen/hajadon/egyedülálló (11,2%). A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve 2 kitöltő középfokú végzettséggel rendelkezik (0,6%), alapfokozattal (főiskolai végzettség, BA, BsC) 194 fő (60,4%), mesterfokozattal (MA, MsC) 119 fő (37,1%) és doktori fokozattal 6 fő (1,9%) rendelkezik.

Az oktatásra vonatkozó adatokat tekintve 18 fő alapítványi, magán fenntartóval (5,6%), 35 fő egyházi fenntartóval (10,9%), 259 fő állami fenntartóval (80,7%) és 9 fő egyéb fenntartóval

(2,8%) rendelkezik. Az oktatási intézmények típusát tekintve az alapfokú intézményekben tanító pedagógusok vettek részt a legtöbben. Az intézmény típusát tekintve a részletes megoszlás a 3. ábrán látható a kiegészítő dokumentumban. A pedagógus fokozatnak öt szintje van, a legtöbben a második és harmadik fokozatból vettek részt. A fokozatok szerinti megoszlás a 4. ábrán látható a kiegészítő dokumentumban.

5.2. Módszerek, eszközök

5.2.1. Munkaelégedettség

A munkaelégedettség vizsgálatára sokféle teszt létezik már, azonban jelen dolgozat nem egy kész kérdőívvel dolgozik, hanem a szakirodalmak alapján talált összefüggésekre alapozva születtek meg a kérdések, hogy a munkahelyi elégedettség minél több dimenzióját képes legyen mérni, emellett fontos volt, hogy a pedagógusi munkához specifikus kérdésekre tudjanak válaszolni a kitöltők. A dolgozathoz az általános elégedettséget, a belső motivációt, a vezetéssel kapcsolatos elégedettséget, az elköteleződést, a biztonságot, a kapcsolatokat, az anyagi, társadalmi megbecsültséget és a jövőben való hitet vizsgáló kérdéseket használtam. A kérdések többségében a pedagógusoknak egyetértésüket kellett kifejezniük egy 4 fokú Likert-skálán.

5.2.2. Észlelt stressz Kérdőív

Az Észlelt Stressz Kérdőív (Perceived Stress Scale – PSS) az elmúlt hónapban szubjektíven megélt gondolatokra és érzésekre kérdez rá, amely megmutatja az egyén stressz szintjét és képes a krónikus stressz rizikófaktor becslésére is (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983; Stauder & Konkoly, 2006). A tételknél a kitöltőknek 5 fokú Likert-skálán kell a megélt helyzetek gyakoriságára választ adni, az ebből összeadott pontszám segítségével pedig meghatározható az egyén összesített stressz pontszámát.

Eredetileg 14 tételt tartalmaz, viszont rendelkezik rövidített változattal is, a kérdőív során a 4 tételes változatot használtam. A magyar változat validálása során a 4 tételes verzió is erősen együtt járt a 14 tételes verzióval (korrelációs együttható: 0,93; $p < 0,001$), belső megbízhatósága is megfelelő (Cronbach-alfa: 0,79). Az Észlelt Stressz Kérdőív pontszámai pozitív kapcsolatot mutatnak az ellenségességgel, a vonás-szorongással és negatív kapcsolatot mutatnak az általános jól-lét konstruktumával (Stauder & Konkoly, 2006)

5.2.3. Maslach Kiegész Leltár – Oktatási Szféra Kérdőív (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey)

A Maslach Burnout Inventory (MBI) az egyik leggyakrabban használt mérőeszköz a kiegész mérésére, amelyben az érzelmi kimerültség, a deperszonalizáció és a személyes teljesítmény dimenziói mentén lehet definiálni a kiegész mértékét. Az MBI több verzióval rendelkezik, a kérdőívben a pedagógusok számára kifejlesztett változat (MBI-ES) szerepelt. A kérdőív 22 tételből áll és a kitöltőknek a kiegészre utaló jelek gyakoriságát kell meghatározniuk egy 6 fokú Likert-skála segítségével (Maslach & Jackson, 1981; Szigeti, Balázs, Bikvalfi & Urbán, 2016).

5.2.4. Munka, Karrier, Hivatás

A Munka, Karrier, Hivatás (Job, Career, Calling) kérdéskör azt a célt szolgálja, hogy meghatározza, hogy az egyén hogyan tekint a munkájára. A Munka (Job) a megélhetés biztosítását, a Karrier (Career) a fejlődést és az előrelépést jelentette, míg a Hivatás (Calling) a saját, személyes értékek kibontakozását is jelentette. A három típus, három hozzáállást jelent a tevékenység végzése közben és mindegyik másképp befolyásolja a munkában a viselkedést, a célokat és a teljesítményt is (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997).

6. STATISZTIKAI EREDMÉNYEK

A statisztikai vizsgálatok elvégzéséhez a Jamovi programot használtam, a kutatás során a szignifikancia szintet $\alpha=0,05$ szinten határoztam meg.

6.1. Általános eredmények - Elégedettség; Észlelt Stressz; Kiegész; Munka, Karrier, Hivatás

A munkaelégedettséget kilenc különböző szempontból vizsgáltam, amelyre 0-4-ig terjedő skálán adhattak választ a pedagógusok. Az általános elégedettséget tekintve, jelen minta átlaga 3,16, a medián 3,25 a szórás értéke 0,59. A belső motiváció mérésével kapcsolatos kérdések átlaga 3,46, a medián 3,50, a szórás értéke 0,43. A vezetéssel kapcsolatos elégedettségre érkezett válaszok átlaga 2,21, a medián 2,00, a szórás értéke 0,685. Az elköteleződésre adott válaszok átlaga 2,52, a medián 2,60 és a szórás 0,80. A biztonságérzettel kapcsolatos kérdések esetében az átlag 1,74, a medián 2, a szórás 1,27. A kapcsolatokkal való elégedettség esetében az átlag 3,22, a medián 3,33 a szórás 0,62. Az anyagi megbecsültséggel kapcsolatos elégedettség esetében az átlag 1,32, a medián 1,00, a szórás 0,61. A társadalmi megbecsültséggel kapcsolatban a válaszok átlaga 2,10, a medián 2,00, a szórás 0,579. A jövővel

kapcsolatos elégedettség esetében a beérkezett válaszok átlaga kifejezetten alacsony értéket vett fel, 0,927, míg a medián 1,00, a szórás 0,912. Az eredmények a 2. táblázatban láthatóak a kiegészítő dokumentumban.

Az észlelt stressz esetében az átlag 6,60, a medián 7, a szórás 3,03, a legalacsonyabb összesített pontszám 0, míg a legmagasabb 14 (a maximálisan elérhető pontszám 16 lehetett). Alacsony stressz kategóriába 73 fő (22,7%) került, közepes stressz kategóriába 166 fő (51,7%), magas stressz kategóriába 70 fő (21,8%), a nagyon magas stressz kategóriába 12 fő (3,7%) került.

A kiegészítő tekintetében az érzelmi kimerültség dimenzió átlaga 24,6, a medián 24, a szórás 12,9, a legalacsonyabb elért pontszám a 0 volt, a legmagasabb 54 pont volt. Alacsony kategóriába tartozik 99 fő (30,8%), közepes kategóriába tartozik 91 fő (28,3%), míg magas kategóriába a válaszadók közül 131 fő (40,8%) tartozik. A deperszonalizáció tekintetében az átlag 4,97, a medián 3, a szórás 5,57, a legalacsonyabb érték a 0, míg a legmagasabb a 25 volt. A kategóriákat tekintve 230 fő (71,7%) alacsony kategóriába tartozik, 56 fő (17,4%) közepes kategóriába, 35 fő pedig magas kategóriába tartozik (10,9%). A személyes teljesítmény átlaga 33,3, a medián 34, a szórás 7,71, a legalacsonyabb érték 0, a legmagasabb érték 48 volt. A kategóriákat tekintve alacsony pontszámot ért el 117 fő (36,4%), közepes pontszámot ért el 121 fő (37,7%), magas pontszámot pedig 83 fő (25,9%). Az összesített kiegészítő mértékében az első két dimenzió szerepel és a személyes teljesítmény fordított változata. A kiegészítő mértékében a legkisebb elért pontszám 2, míg a legmagasabb 102 volt, az átlag 44,3, a medián 43, a szórás értéke 20,7. Alacsony kiegészítő összpontszámmal 114 fő (35,5%), közepes pontszámmal 158 fő (49,2%), míg magas pontszámmal 49 fő (15,3%) rendelkezik. Az adatok a 3. táblázatban láthatóak a kiegészítő dokumentumban.

Az Állás, Karrier, Hivatás esetében a válaszadók közül 52 fő állásként (16,2%), 12 fő karrierként (3,7%), 257 fő hivatásként (80,1%) tekint pedagógus munkájára.

6.2. Korrelációs vizsgálatok

A következőkben a korrelációs vizsgálatokat végeztem el. A változók többségében ordinális változók voltak, így Spearman-féle korrelációs vizsgálatokat végeztem el. Összességében az általános munkaelégedettséget, az elégedettség különböző dimenzióit, az észlelt stressz és a kiegészítő mértéke közötti összefüggéseket vizsgáltam. Az általános munkaelégedettség pozitív korrelációt mutatott az elköteleződés ($r=,643$) a jövő ($r=,432$), a biztonság ($r=,388$), az anyagi megbecsülés ($r=,280$), a társadalmi megbecsülés ($r=,349$) és a kapcsolatok ($r=,387$) értékeivel,

azonban negatív összefüggést találtam a kiégés ($r = -,636$) és az észlelt stressz kérdőívvel ($r = -,444$) is. A kiégés egyedül az észlelt stressz kérdőívvel mutatott pozitív irányú összefüggést ($r = ,578$), a többi változóval negatív irányú korrelációt találtam, vagyis a vezetéssel kapcsolatos elégedettséggel ($r = -,286$), az elköteleződéssel ($r = -,652$), a jövővel ($r = -,591$), a biztonsággal ($r = -,489$), az anyagi megbecsüléssel ($r = -,352$), a társadalmi megbecsüléssel ($r = -,489$) és a kapcsolatokkal való elégedettség esetében is ($r = -,377$). Az Észlelt Stressz kérdőív a kiégésen kívül minden változóval negatív irányú összefüggést mutatott, vagyis a vezetéssel kapcsolatos elégedettséggel ($r = -,290$), az elköteleződéssel ($r = -,343$), a jövővel ($r = -,386$), a biztonsággal ($r = -,328$), az anyagi megbecsüléssel ($r = -,208$), a társadalmi megbecsüléssel ($r = -,232$) és a kapcsolatokkal való elégedettség ($r = -,232$) esetében is. A vezetéssel kapcsolatos elégedettség csak a jövővel ($r = ,216$) és a biztonsággal ($r = ,224$) mutatott pozitív irányú összefüggést. Az elköteleződés még a jövővel ($r = ,623$) a biztonsággal ($r = ,574$), az anyagi megbecsüléssel ($r = ,470$), a társadalmi megbecsüléssel ($r = ,559$) és kapcsolatokkal ($r = ,409$) mutatott pozitív irányú összefüggést. A jövő lehetőségeivel kapcsolatos elégedettség a biztonsággal ($r = ,662$), az anyagi megbecsüléssel ($r = ,489$), a társadalmi megbecsüléssel ($r = ,505$) és a kapcsolatokkal mutatott pozitív együttjárást. A biztonság még pozitív korrelációt mutatott az anyagi megbecsüléssel ($r = ,419$), a társadalmi megbecsüléssel ($r = ,402$) és a kapcsolatokkal is ($r = ,296$). Az anyagi megbecsüléssel kapcsolatos elégedettség a társadalmi megbecsüléssel ($r = ,433$) és a kapcsolatokkal is pozitív irányú összefüggést mutatott. A társadalmi megbecsülés és a kapcsolatokkal való elégedettség esetében szintén pozitív irányú korrelációt találtam ($r = ,254$).

A rangkorrelációs együtthatók értéke a 4. táblázatban láthatóak a kiegészítő dokumentumban.

6.3. Összehasonlító vizsgálatok

6.3.1. Nem szerinti csoportok vizsgálata

A nem, mint csoportosító változó esetében először az általános elégedettséget vizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(298)=0,944$, $p<0,001$ az általános elégedettség nem mutat normál eloszlást a nők körében, míg a Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23)=0,927$, $p=0,094$ az általános elégedettség a férfiak körében normál eloszlást mutat. A csoportonkénti normalitás nem teljesült, így a vizsgálat elvégzéséhez Mann-Whitney próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a nők és a férfiak általános elégedettsége megegyezik. Ez alapján $U=2855$, $p=0,179$ elmondható, hogy a nők ($Mdn=3,25$) és a férfiak ($Mdn=3,25$) általános elégedettségében nincs különbség.

A társadalmi megbecsültséggel való elégedettséget szintén vizsgáltam a nem tekintetében. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(298)=0,971$, $p<0,001$ a társadalmi megbecsültséggel való elégedettség nem mutat normál eloszlást a nők körében, míg a Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23)=0,930$, $p=0,108$ a társadalmi megbecsültséggel való elégedettség a férfiak körében normál eloszlást mutat. A csoportonkénti normalitás nem teljesült, így a vizsgálat elvégzéséhez Mann-Whitney próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a nők és a férfiak társadalmi megbecsültséggel való elégedettsége megegyezik. Ez alapján $U=1919$, $p<0,001$ elmondható, hogy a nők ($Mdn=2,00$) és a férfiak ($Mdn=2,50$) társadalmi megbecsültséggel való elégedettségében van különbség, a nők elégedetlenebbek, mint a férfiak. A hatásmérték $r_{pb}=0,440$ alapján ez a különbség közepes mértékű.

A jövőbe vetett hitet is vizsgáltam a nem tekintetében. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(298)=0,866$, $p<0,001$ a jövőben való hit nem mutat normál eloszlást a nők körében, míg a Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23)=0,919$, $p=0,063$ a jövőben való hit a férfiak körében normál eloszlást mutat. A csoportonkénti normalitás nem teljesült, így a vizsgálat elvégzéséhez Mann-Whitney próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a nők és a férfiak jövőben való hite megegyezik. Ez alapján $U=2429$, $p=0,017$ elmondható, hogy a nők ($Mdn=0,50$) és a férfiak ($Mdn=1,50$) jövővel kapcsolatos elégedettsége esetében van különbség, a nők elégedetlenebbek, mint a férfiak. A hatásmérték $r_{pb}=0,291$ alapján ez a különbség gyenge mértékű.

Az észlelt stressz mértékét is vizsgáltam a nem tekintetében. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(298)=0,983$, $p=0,001$ az észlelt stressz nem mutat normál eloszlást a nők körében,

míg a Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23)=0,927$, $p=0,093$ az észlelt stressz a férfiak körében normál eloszlást mutat. A csoportonkénti normalitás nem teljesült, így a vizsgálat elvégzéséhez Mann-Whitney próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a nők és a férfiak észlelt stressz mértéke megegyezik. Ez alapján $U=1924$, $p<0,001$ elmondható, hogy a nők ($Mdn=7,00$) és a férfiak ($Mdn=4,00$) az észlelt stressz mértékében van különbség, a nők körében magasabb, mint a férfiak körében. A hatásmérték $r_{pb}=0,439$ alapján ez a különbség közepes mértékű.

A kiégés mértékének esetében a Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(298)=0,981$, $p<0,001$ nem mutat normál eloszlást a nők körében, míg a Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23)=0,892$, $p=0,017$ a személyes teljesítmény a férfiak körében szintén nem mutat normál eloszlást. A csoportonkénti normalitás nem teljesült, így a vizsgálat elvégzéséhez Mann-Whitney próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a nők és a férfiak kiégés értéke megegyezik. Ez alapján $U=2630$, $p=0,063$ elmondható, hogy a nők és a férfiak kiégés értékében nincs különbség.

A statisztikai próbák eredménye a 5. táblázatban található a kiegészítő dokumentumban.

A legfontosabb különbségek az alábbiak a nemek szerinti összehasonlítás esetén:

- Közepes mértékű különbség van a nők és a férfiak társadalmi megbecsültséggel való elégedettségében, a nők elégedetlenebbek, mint a férfiak.
- Alacsony mértékű különbség van a nők és a férfiak a jövőben való elégedettségében, a nők elégedetlenebbek, mint a férfiak.
- Közepes mértékű különbség van a nők és a férfiak észlelt stressz mértékében, a nők körében magasabb, mint a férfiak körében

6.3.2. Életkor szerint csoportok vizsgálata

Az „Életkor” változóba 5 csoport tartozik (20-30 év között; 31-40 év között; 41-50 év között; 51-60 év között; 61 év felett).

Az első vizsgálatot az általános munkaelégedettséggel végeztem el. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23) = 0,911$ $p = 0,042$ az általános elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a 20-30 év közöttiek esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat

következett, a Levene-teszt alapján Levene-teszt: $F(4; 316) = 1,87$; $p = 0,116$ az általános elégedettség változó szórása az öt csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az életkori csoportok általános elégedettsége megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(4) = 12,8$; $p = 0,012$ az életkori csoportok általános elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 3.9% (0,0399). A páronkénti összehasonlítás alapján a 20-30 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,009$); a 31-40 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,030$); a 41-50 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,019$); az 51-60 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,047$) van szignifikáns különbség. A 61 év felettiak esetében az általános elégedettség szignifikánsan magasabb, mint a többi korosztályban.

Az életkori csoportokat az anyagi megbecsültséggel való elégedettség esetében is megvizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23) = 0,675$ $p < 0,001$ az anyagi megbecsültséggel való elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a 20-30 év közöttiek esetében. Ezek alapján a feltételem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján Levene-teszt: $F(4; 316) = 2,98$; $p = 0,020$ az általános elégedettség változó szórása az öt csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban non-parametrikus próba a Kruskal-Wallis próba, így ezt fogom használni, a nullhipotézisem az, hogy az életkori csoportok anyagi megbecsültséggel való elégedettsége megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(4) = 19,8$; $p < 0,01$ az életkori csoportok anyagi megbecsültséggel való elégedettsége között szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 6,2% (0,0619). A páronkénti összehasonlítás alapján a 31-40 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,002$), a 41-50 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,002$) és az 51-60 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van. A 61 év felettiak esetében az anyagi megbecsültséggel való elégedettség szignifikánsan magasabb, mint a többi korosztályban.

Az életkori csoportokat a biztonsággal való elégedettség esetében is megvizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23) = 0,875$ $p = 0,008$ a biztonsággal való elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a 20-30 év közöttiek esetében. Ezek alapján a feltételem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(4; 316) = 3,61$; $p = 0,007$ a biztonság változó szórása az öt csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban non-parametrikus próba a Kruskal-

Wallis próba, így ezt fogom használni, a nullhipotézisem az, hogy az életkori csoportok biztonsággal való elégedettsége megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(4) = 11,4$; $p = 0,023$ az életkori csoportok biztonsággal való elégedettsége között szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarány értéke 3,6% (0,0356). A páronkénti összehasonlítás alapján a 41-50 év közöttiek és a 61 év felettiek között ($p = 0,005$) között szignifikáns különbség van.

Az életkori csoportokat a jövőbe vetett hit esetében is megvizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23) = 0,890$ $p = 0,016$ a jövőbe vetett hit értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a 20-30 év közöttiek esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(4; 316) = 3,61$; $p = 0,011$ a jövőbe vetett hit változó szórása az öt csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban non-parametrikus próba a Kruskal-Wallis próba, így ezt fogom használni, a nullhipotézisem az, hogy az életkori csoportok jövőbe vetett hite megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(4) = 11,9$; $p = 0,018$ az életkori csoportok jövőbe vetett hite között szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarány értéke 3,7% (0,0371). A páronkénti összehasonlítás alapján a 51-60 év közöttiek és a 61 év felettiek között ($p = 0,014$) között szignifikáns különbség van.

Az életkori csoportokat a kiegészítés egyik dimenziójával, az érzelmi kimerültséggel kapcsolatosan is vizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23) = 0,859$ $p = 0,004$ az érzelmi kimerültség eloszlása nem mutat normál eloszlást a 20-30 év közöttiek esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(4; 316) = 0,970$; $p = 0,424$ az érzelmi kimerültség változó szórása az öt csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az életkori csoportok érzelmi kimerültsége megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(4) = 10,0$; $p = 0,040$ az életkori csoportok között az érzelmi kimerültségben szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarány értéke 3,1% (0,0313). A páronkénti összehasonlítás alapján a 20-30 év közöttiek és a 61 év felettiek között ($p = 0,05$), a 31-40 év közöttiek és a 61 év felettiek között ($p = 0,040$), az 51-60 év közöttiek és a 61 év felettiek között ($p = 0,028$) szignifikáns különbség van. A 61 év felettiek az érzelmi kimerültség esetében szignifikánsan kevesebb pontot érnek el.

A kiegészítés összesített értékét szintén vizsgáltam az életkor függvényében. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(23) = 0,032$; $p = 0,032$ a 20-30 év közöttiek esetében a kiegészítés változó

eloszlása nem mutat normál eloszlást, így a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(4; 316) = 1,05$; $p = 0,381$ a kiégés változó szórása az öt csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ez alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az életkori csoportok kiégés értéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(4) = 8,66$; $p = 0,070$ az életkori csoportok személyes teljesítmény értéke között nincs szignifikáns különbség. A páronkénti összehasonlítás esetén azonban az 51-60 év közöttiek és a 61 év felettiak között ($p = 0,030$) szignifikáns különbség van, a 61 év felettiak szignifikánsan alacsonyabb kiégés pontszámmal rendelkeznek, mint az 51-60 év közöttiek.

A statisztikai próbák eredménye a 6. táblázatban található a kiegészítő dokumentumban.

A legfontosabb különbségek a következők az életkor szerinti összehasonlítás esetén:

- Az általános munkaelégedettség esetében a 61 év felettiak elégedettebbek, mint a többi korosztály.
- Az anyagi megbecsültséggel való elégedettség esetében a 61 év felettiak esetében az elégedettség magasabb, mint a többi korosztályban.
- A biztonsággal való elégedettség esetében a 61 év felettiak elégedettebbek, mint a 41-50 év közöttiek.
- A jövővel való elégedettség esetében a 61 év felettiak elégedettebbek, mint az 51-60 év közöttiek.
- Az érzelmi kimerültség esetében a 61 év felettiak kevesebb pontszámot érnek el, mint a többi korosztály.

6.3.3. Fenntartó típusa szerinti csoportok vizsgálata

A fenntartó típusába 4 különböző kategória került: állami, alapítványi/magán, egyházi, egyéb.

Az első vizsgálatot az általános munkaelégedettséggel végeztem el. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,954$; $p < 0,001$ az általános elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 1,04$; $p = 0,377$ az általános elégedettség változó szórása a négy csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok

esetében az általános elégedettség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 7,46$; $p = 0,059$ a fenntartói típusok általános elégedettségében nincs szignifikáns különbség. A páronkénti összehasonlítás alapján azonban kiderült, hogy az alapítványi/magán fenntartói típus és az állami fenntartói típus között ($p = 0,046$) szignifikáns különbség van, az alapítványi/magán fenntartói típus esetében magasabb az általános elégedettség.

A következőkben az anyagi megbecsülést vizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,544$; $p < 0,001$ az anyagi megbecsülés értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 1,04$; $p = 0,012$ az anyagi megbecsültség változó szórása a négy csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus próbaként a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok esetében az anyagi megbecsültség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 15,8$; $p < 0,001$ a fenntartói típusok anyagi megbecsültségében szignifikáns különbség van. A magyarozott varianciahányad értéke 5% (0,0495). A páronkénti összehasonlítás során kiderült, hogy az alapítványi/magán fenntartói típus és az állami fenntartói típus között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van, az alapítványi/magán fenntartói típus esetében magasabb az anyagi megbecsültséggel való elégedettség.

A biztonsággal való elégedettséget is vizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,889$; $p < 0,001$ az biztonsággal való elégedettség eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 2,07$; $p = 0,104$ a biztonsággal való elégedettség változó szórása a négy csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok esetében a biztonsággal való elégedettség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 12,7$; $p < 0,005$ a fenntartói típusok biztonsággal való elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarozott varianciahányad értéke 4% (0,0398). A páronkénti összehasonlítás során kiderült, hogy az egyházi fenntartói típus és az állami fenntartói típus között ($p = 0,032$) szignifikáns különbség van, az egyházi fenntartói típus esetében magasabb a biztonsággal való elégedettség.

A következő vizsgálat a jövőbe vetett hitet elemezte. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,857$; $p < 0,001$ a jövőbe vetett hit eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem

teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 0,389$; $p = 0,761$ a jövőbe vetett hit változó szórása a négy csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok esetében a a jövőbe vetett hit értéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 14,6$; $p = 0,002$ a fenntartói típusok a jövőbe vetett hitében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 4,6% (0,0455). A páronkénti összehasonlítás során kiderült, hogy az alapítvány/magán fenntartói típus és az állami fenntartói típus között ($p = 0,003$) szignifikáns különbség van, az alapítványi/magán fenntartói típus esetében magasabb a jövővel való elégedettség.

A kiegészítés dimenzióit is vizsgáltam. elsőként az érzelmi kimerültséget. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,982$; $p = 0,002$ az érzelmi kimerültség eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 1,67$ $p = 0,173$ az érzelmi kimerültség változó szórása a négy csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok esetében érzelmi kimerültség mértéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 8,25$; $p = 0,041$ a fenntartói típusok érzelmi kimerültség mértékében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 2,6% (0,0258). A páronkénti összehasonlítás során kiderült, hogy az alapítvány/magán fenntartói típus és az állami fenntartói típus között ($p = 0,041$) szignifikáns különbség van, az alapítványi/magán fenntartói típus esetében alacsonyabb az érzelmi kimerültség mértéke.

A kiegészítés egyik dimenziója, a személyes teljesítmény. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,969$; $p < 0,001$ a személyes teljesítmény értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 1,21$ $p = 0,307$ a személyes teljesítmény változó szórása a négy csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok esetében a személyes teljesítmény értéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 6,71$; $p = 0,082$ a fenntartói típusok személyes teljesítmény mértékében nincs szignifikáns különbség. A páronkénti összehasonlítás alapján azonban kiderült, hogy az alapítványi/magán fenntartói

típus és az állami fenntartói típus között ($p=0,05$) szignifikáns különbség van, az alapítványi/magán fenntartói típus esetében magasabb a személyes teljesítmény értéke.

A kiégés összesített értékét is vizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(259) = 0,979$; $p < 0,001$ a kiégés eloszlása nem mutat normál eloszlást az állami fenntartó típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(3; 317) = 1,97$ $p = 0,118$ a kiégés változó szórása a négy csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a fenntartó típusok esetében a kiégés értéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(3) = 11,4$; $p = 0,010$ a fenntartói típusok kiégés értékében szignifikáns különbség van. A páronkénti összehasonlítás alapján kiderült, hogy az alapítványi/magán fenntartói típus és az állami fenntartói típus között ($p=0,006$) szignifikáns különbség van, az alapítványi/magán fenntartói típus esetében alacsonyabb a kiégés értéke.

A statisztikai elemzések eredményei a 7. táblázatban láthatóak a kiegészítő dokumentumban.

A legfontosabb különbségek az alábbiak voltak a fenntartó típusa szerinti összehasonlításban:

- Az alapítványi/magán fenntartói típus esetében magasabb az anyagi megbecsültséggel való elégedettség, mint az állami fenntartói típus esetén.
- Az egyházi fenntartói típus esetében magasabb a biztonsággal való elégedettség, mint az állami fenntartói típus esetén.
- Az alapítványi/magán fenntartói típus esetében magasabb a jövővel való elégedettség, mint az állami fenntartói típus esetén.
- Az alapítványi/magán fenntartói típus esetében alacsonyabb az érzelmi kimerültség mértéke, mint az állami fenntartói típus esetén.
- Az alapítványi/magán fenntartói típus esetében alacsonyabb a kiégés értéke, mint az állami fenntartói típus esetén.

6.3.4. Intézmény típusa szerinti csoportok vizsgálata

Az intézmény típusába 3 különböző kategória került: óvoda, alapfokú intézmény és középfokú intézmény.

A kiégés egyik dimenziója a deperszonalizáció. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(208) = 0,843$; $p < 0,001$ a deperszonalizáció mértékének eloszlása nem mutat normál

eloszlást az alapfokú intézmény típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 6,45$; $p = 0,040$ a deperszonalizáció változó szórása a három csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus próba a Kruskal-Wallis-próba, így ezt használok a továbbiakban, a nullhipotézisem az, hogy az intézmény típusok esetében a deperszonalizáció mértéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 6,45$; $p = 0,040$ az intézmény típusok deperszonalizáció mértékében szignifikáns különbség van, a magyarázott varianciarányad érték 2% (0,0202). A páronkénti összehasonlítás során kiderül, hogy az alapfokú intézmény és az óvoda között szignifikáns különbség van ($p = 0,037$), az alapfokú intézményben dolgozók körében magasabb a deperszonalizáció mértéke.

A kiegészítő utolsó dimenziója a személyes teljesítmény. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(208) = 0,971$; $p < 0,001$ a személyes teljesítmény mértékének eloszlása nem mutat normál eloszlást az alapfokú intézmény típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 4,47$; $p = 0,012$ a személyes teljesítmény változó szórása a három csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus próba a Kruskal-Wallis-próba, így ezt használok a továbbiakban, a nullhipotézisem az, hogy az intézmény típusok esetében a személyes teljesítmény mértéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 12,8$; $p = 0,002$ az intézmény típusok személyes teljesítmény mértékében szignifikáns különbség van, a magyarázott varianciarányad érték 4% (0,0401). A páronkénti összehasonlítás során kiderül, hogy az alapfokú intézmény és az óvoda között ($p = 0,001$), valamint a középfokú intézmény és az óvoda között is ($p = 0,007$) szignifikáns különbség van. A személyes teljesítmény mértéke az óvodában dolgozók körében magasabb, mint az alapfokú intézményekben vagy a középfokú intézményekben.

A kiegészítő összesített pontszámát is megvizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(208) = 0,979$; $p = 0,004$ a kiegészítő eloszlása nem mutat normál eloszlást az alapfokú intézmény típus esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 1,95$; $p = 0,144$ a kiegészítő változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis-próbát használok a továbbiakban, a nullhipotézisem az, hogy az intézmény típusok esetében a kiegészítő mértéke

megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 8,95$; $p = 0,01$ az intézmény típusok kiégés mértékében szignifikáns különbség van, a magyarázott varianciarányad érték 2,8% (0,0280). A páronkénti összehasonlítás során kiderül, hogy az alapfokú intézmény és az óvoda között ($p = 0,010$), valamint a közép fokú intézmény és az óvoda között is ($p = 0,027$) szignifikáns különbség van. A kiégés mértéke az óvodában dolgozók körében alacsonyabb, mint az alapfokú intézményekben vagy a közép fokú intézményekben.

A statisztikai elemzések eredményei az 8. táblázatban találhatóak a kiegészítő dokumentumban.

Az intézmény típusa szerinti összehasonlításban az alábbiak a legfontosabb különbségek:

- Az alapfokú intézményben dolgozók körében magasabb a deperszonalizáció mértéke, mint az óvodai dolgozók körében.
- A személyes teljesítmény mértéke az óvodában dolgozók körében magasabb, mint az alapfokú intézményekben vagy a közép fokú intézményekben.
- A kiégés mértéke az óvodában dolgozók körében alacsonyabb, mint az alapfokú intézményekben vagy a közép fokú intézményekben.

6.3.5. Az Állás, Karrier, Hivatás meghatározás szerinti csoportok vizsgálata

Az Állás, Karrier, Hivatás meghatározásba 3 különböző kategória került: akik állásként tekintenek a pedagógusi munkájukra, akik karrierként tekintenek a pedagógusi munkájukra és, akik hivatásként tekintenek a pedagógusi munkájukra.

Az első vizsgálatot az általános munkaelégedettséggel kapcsolatban végeztem el. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,936$; $p < 0,001$ az általános elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 1,85$; $p = 0,160$ az általános elégedettség változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében az általános elégedettség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 60,4$; $p < 0,001$ a Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások általános elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 18,9% (0,189). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és karrierként munkájukra tekintők között ($p = 0,006$), valamint a hivatásként munkájukra tekintők és a karrierként munkájukra tekintők között ($p = 0,001$)

szignifikáns különbség van. A hivatásként munkájukra tekintők magasabb általános munkaelégedettséggel rendelkeznek, mint a munkájukra karrierként vagy állásként tekintők.

A következő vizsgálat során az anyagi megbecsültséggel való elégedettséget elemeztem. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,641$; $p < 0,001$ az anyagi megbecsültséggel való elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 13,7$; $p < 0,001$ az anyagi megbecsültséggel való elégedettség változó szórása a három csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus eljárásként a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy a Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében az anyagi megbecsültséggel való elégedettség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 13,5$; $p < 0,001$ a Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások anyagi megbecsültséggel való elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 4,2% (0,0421). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p = 0,002$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében az anyagi megbecsültséggel való elégedettség magasabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

Megvizsgáltam a biztonsággal való elégedettséggel kapcsolatban is. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,894$; $p < 0,001$ a biztonsággal való elégedettség eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 2,35$; $p = 0,097$ a biztonsággal való elégedettség változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében a biztonsággal való elégedettség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 24,1$; $p < 0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások biztonsággal való elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 7,5% (0,0752). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében a biztonsággal való elégedettséggel magasabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

A következőkben a társadalmi megbecsültséggel való elégedettséget elemeztem. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,974$; $p < 0,001$ a társadalmi megbecsültséggel való

elégedettség értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 3,72$; $p=0,025$ a társadalmi megbecsültséggel való elégedettség változó szórása a három csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus eljárásként a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében a társadalmi megbecsültséggel való elégedettség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2)=21,7$; $p<0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások társadalmi megbecsültséggel való elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 6,8% (0,0679). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p<0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében társadalmi megbecsültséggel való elégedettség magasabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

A jövőben való hitet vizsgáltam meg a következőként. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,898$; $p < 0,001$ a jövőben való hit értékének eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 7,98$; $p<0,001$ a jövőben való hit változó szórása a három csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus eljárásként a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében jövőben való hit mértéke megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2)=29,0$; $p<0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások a jövővel való elégedettségében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 9,1% (0,0907). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p<0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében a jövővel kapcsolatos elégedettség mértéke magasabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

Az észlelt stressz összesített pontszám tekintetében is megvizsgáltam a csoportokat. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,983$; $p=0,003$ az észlelt stressz összesített pontszám eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 0,912$; $p = 0,403$

az észlelt stressz összesített pontszám változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében észlelt stressz összesített pontszáma megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 9,62$; $p = 0,008$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások az észlelt stressz összesített pontszám esetében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 3% (0,0300). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p = 0,010$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében az észlelt stressz összesített pontszám alacsonyabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

A kiégés dimenzióit is vizsgáltam, először az érzelmi kimerültséget. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,982$; $p = 0,002$ az érzelmi kimerültség eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 0,366$; $p = 0,693$ az érzelmi kimerültség változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében az érzelmi kimerültség megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 44,2$; $p < 0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások az érzelmi kimerültség esetében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 1,4% (0,0138). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében az érzelmi kimerültség mértéke alacsonyabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

A kiégés második dimenziója a deperszonalizáció. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,792$; $p < 0,001$ a deperszonalizáció eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 8,02$; $p < 0,001$ a deperszonalizáció változó szórása a három csoportban nem egyezik meg, azaz nem teljesül a szóráshomogenitás feltétele. A statisztikai programban nonparametrikus próbaként a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében a deperszonalizáció megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 40,3$; $p < 0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások deperszonalizáció mértékében szignifikáns különbség van. A magyarázott

varianciarányad értéke 12,6% (0,126). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében a deperszonalizáció értéke alacsonyabb, mint az állásként munkájukra tekintők körében, emellett a karriereként és állásként munkájukra tekintők között is szignifikáns különbség van ($p = 0,039$), a karriereként munkájukra tekintők körében alacsonyabb a deperszonalizáció mértéke, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

A kiegészítés utolsó dimenziója a személyes teljesítmény. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,962$; $p < 0,001$ a személyes teljesítmény eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 1,87$; $p = 0,156$ a személyes teljesítmény változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében a személyes teljesítmény megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 30,0$; $p < 0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások a személyes teljesítmény esetében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 9,4% (0,0936). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként munkájukra tekintők esetében magasabb a személyes teljesítmény mértéke, mint az állásként munkájukra tekintők körében.

A kiegészítés összesített pontszámát is vizsgáltam. A Shapiro-Wilk próba eredménye alapján $W(257) = 0,98$; $p = 0,007$ a kiegészítés összesített pontszámának eloszlása nem mutat normál eloszlást a hivatásként munkájukra tekintők esetében. Ezek alapján a feltételelem, vagyis a csoportonkénti normalitás nem teljesül. A következő lépésben a szóráshomogenitás vizsgálat következett, a Levene-teszt alapján $F(2; 318) = 0,619$; $p = 0,539$ a kiegészítés összesített pontszám változó szórása a három csoportban megegyezik, azaz teljesül a szóráshomogenitás feltétele. Ezek alapján a Kruskal-Wallis próbát használok, a nullhipotézisem az, hogy az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások esetében kiegészítés összesített pontszám megegyezik. A Kruskal-Wallis alapján $H(2) = 58,9$; $p < 0,001$ az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározások a kiegészítés összesített pontszám esetében szignifikáns különbség van. A magyarázott varianciarányad értéke 18,4% (0,184). A páronkénti összehasonlításban a hivatásként munkájukra tekintők és állásként munkájukra tekintők között ($p < 0,001$) szignifikáns különbség van, a hivatásként

munkájukra tekintők esetében alacsonyabb a kiégés összesített pontszáma, mint az állásként munkájukra tekintők körében, emellett a karrierként és állásként munkájukra tekintők között is szignifikáns különbség van ($p=0,010$), a karrierként munkájukra tekintők körében alacsonyabb a kiégés összesített pontszáma, mint a munkájukra állásként tekintők esetében.

A statisztikai elemzések eredményei a 9. táblázatban láthatóak.

A legfontosabb eredmények az alábbiak voltak az Állás, Karrier, Hivatás szerinti meghatározás vizsgálatában:

- A hivatásként munkájukra tekintők körében magasabb az általános elégedettség, a biztonsággal, az anyagi megbecsültséggel való, a társadalmi megbecsültséggel való elégedettség, a jövőbe vetett hit és a személyes teljesítmény értéke, és alacsonyabb az észlelt stressz, az érzelmi kimerültség és a kiégés értéke, mint az állásként munkájukra tekintők körében.
- A karrierként munkájukra tekintők esetében alacsonyabb a kiégés és a deperszonalizáció mértéke, mint az állásként munkájukra tekintők esetében.

7. EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE

Az elégedettség általános vizsgálata különböző eredményeket hozott a 321 pedagógusból álló mintán. A munkaelégedettség esetében a 0-4-ig tartó skálán az átlag 3,16. A különböző dimenziók részletesen is bemutatják, hogy a pedagógusok mivel elégedettek és mivel kevésbé. A munkahelyi kapcsolataikat magasra értékelik (átlag:3,22), a belső motivációjuk pedig kifejezetten magas (átlag: 3,46). A vezetéssel kapcsolatos elégedettség (átlag:2,21) és az elköteleződésük (átlag: 2,52) is alacsonyabb pontszámot ért el. A társadalmi megbecsültséggel való elégedettség (átlag:2,10) és a biztonságérzetükkel való elégedettség (átlag:1,74) a pedagógusok körében már kifejezetten alacsony, azonban az anyagi megbecsültséggel való elégedettség (átlag:1,32) és leginkább a jövővel való elégedettséggel kapcsolatos kérdések esetében (átlag: 0,93) már rendkívül alacsony. Szécsi és Thirumurthy nemzetközi tanulmánya, már 2005-ben hat ország pedagógusaival, megmutatta, hogy mind az anyagi, mind a társadalmi megbecsülést alacsonynak érzik a pedagógusok földrajzi hovatartozástól függetlenül (Szécsi & Thirumurthy, 2005).

A dolgozatban korrelációs vizsgálatok is elvégzésre kerültek. Ezek alapján látható, hogy többek között a kiégést mérő MBI-ES változata pozitív irányú összefüggést csak az Észlelt stressz

kérdőívvel (PSS) mutatott, ami azt jelenti például, hogy magas kiégés esetében az egyén magas észlelt stresszel is rendelkezik, amely a kiégés alapvető folyamatát, vagyis a stressz jelenlétét jól megmutatja (Horváth, 2014), azonban okságot nem feltételezhetünk, nem tudjuk megmondani, hogy a magas stresszből következik a magas kiégés vagy esetleg a magas kiégésből következik egy magas stressz szint. Az MBI-ES kérdőív minden mással negatív irányú összefüggést mutatott, ahogy a PSS kérdőív is. Mindkettő esetében a magas pontszám, a többi változónál alacsony pontszámmal jár együtt. Az általános munkaelégedettség, a vezetéssel kapcsolatos elégedettség, az elköteleződés, a jövővel, a biztonsággal, az anyagi megbecsüléssel, a társadalmi megbecsüléssel és a kapcsolatokkal kapcsolat elégedettség ellentétes összefüggést mutatott mind az MBI-ES esetében, mind a PSS esetében, ami alapján elmondható, hogy ezek magas értéke az elégedettséggel kapcsolatban alacsony pontszámmal jár együtt. Freudemberger (1980) szerint a kiégés negatív attitűdökkel jár együtt, ami jelen mintában is megmutatkozik, a pedagógusok magas kiégési szintje és stressz szintje alacsonyabb elégedettséggel jár együtt. Az általános munkaelégedettség magasabb pontszáma együttjár minden elégedettséget mérő változóval, az elköteleződéssel, a jövővel a biztonsággal, az anyagi megbecsüléssel, a társadalmi megbecsüléssel és a kapcsolatokkal való elégedettséggel. Ezek alapján elmondható, hogy ezek esetében a pedagógus pontszámai közel azonos értéket vesznek fel. Az általános munkaelégedettség esetében azonban egy kivétel volt, a vezetéssel kapcsolatos elégedettséggel nem mutatott semmilyen kapcsolat. A pedagógusok esetében a vezetés és vezetők nem feltétlen egyértelműek, sajátos és különböző hierarchia rendszer van jelen, amely sok esetben különbözhet. Minden intézmény rendelkezik igazgatóval, azonban a legtöbb esetben, tankerületek vannak, akik szintén vezetőnek minősülhetnek és jelen mintában a legtöbb résztvevő állami intézményben dolgozik, így az ő esetükben maga az állam is vezetőnek számít. Maga a pedagógusi munkakör jellege is magyarázhatja, hiszen számukra az elsődleges a gyermekekkel, diákokkal való közös munka, így kisebb részben kell vagy kisebb részben tudnak a vezetéssel kapcsolatos tevékenységekkel foglalkozni. Fontos azt is látni, hogy a vezetői támogatás hiánya a pedagógusok körében, az egyik legerősebb rizikófaktor, így ennek megelőzésére nem csak a személyközpontú prevenciók fontosak, hanem a szervezatközpontú megoldások sem elhanyagolhatóak (Horváth, 2014).

Herzberg (2005) kéttényezős modellje alapján a fizetés és a biztonságérzet is a higiénés tényezők közé tartozik, ami azt jelenti, hogy ezek megléte még nem kellene, hogy elégedettséget eredményezzen, hiányuk azonban elégedetlenséghez vezet, ezenfelül a modell alapján a motivációs tényezők közé tartozik a fejlődés és a karrierépítés lehetősége, ez azt

jelenti, hogy ezek meglétének növelni kellene az elégedettséget. A pedagógusok körében azonban két fontos higiénés tényező esetében született szinte a legkevesebb átlagpontszám, de a motivációs tényezők között a karrier és a fejlődés esetében a jövővel kapcsolatos elégedettség kapta a legalacsonyabb értékelést jelen mintán, mégis az általános munkaelégedettség kifejezetten magas átlagpontszámmal rendelkezik. Ennek egyik oka lehet a pedagógusok belső motivációs átlagpontszáma, amely egy fontos egyéni jellemző lehet az elégedettség növelésében. Szlávicz (2010) vizsgálatában a munkaelégedettség három különböző szempontját határozta meg, a szervezeti tényezőket, a külső tényezőket és az egyéni jellemzőket. Ez alapján, a pedagógusok magas belső motivációja, mint egyéni jellemző, növelheti az általános elégedettségüket.

A nők és a férfiak közötti munkaelégedettség jelen mintán nem mutatott szignifikáns különbséget, hasonlóan Harangi (2003) tanulmányához, amiben a pedagógusok munkaelégedettsége megegyezett a két nem esetében. Ezzel szemben azonban Nagy (1998) és Boegler (2002) szerint a nők általában elégedettebbek a munkájukkal, azonban a dolgozatot ezt nem támasztotta alá. A munkaelégedettség különböző vizsgált dimenzióin azonban jelent meg különbség, a társadalmi megbecsültség esetében a nők elégedetlenebbek, mint férfiak, szintén úgy, mint a jövővel, karrierrel kapcsolatos kérdések esetében is, a nők kevesebb pontszámot értek el.

A korábbi szakirodalmak azt mutatták, hogy az életkor, mint moderátor tényező a munkaelégedettséget nem feltétlen határozza meg (Boegler, 2002; Harangi, 2003), azonban a vizsgálataim alapján elmondható, hogy a 61 év feletti pedagógusok jelentősebben elégedettebbek, mint bármelyik másik korcsoport. Magyarországon a nyugdíjkorhatár 65 év, a nők esetében viszont 40 év szolgálati idő esetében ez akár kevesebb is lehet, amely megmagyarázhatja, hogy a 61 év feletti korcsoport ehhez a korhatárhoz nagyon közel van, így ez növelheti az elégedettségüket. Az anyagi megbecsültséggel, a biztonsággal és a jövővel való elégedettségben ez a korcsoport szintén nagyobb elégedettséget mutatott, így a nyugdíjkorhatár közeledése és a munkával eltöltött évek végére érve a megnyugvás növelheti ezeket az értékeket.

Az észlelt stressz tekintetében a maximális elérhető pontszám 16 volt, a pedagógusok átlaga 6,60 volt, azonban a pedagógusok több, mint fele (51,7%) már közepes mértékű stresszről számol be, a magas és nagyon magas stressz szintjéről pedig 25%-uk, vagyis a magyar pedagógusok több mint 75%-a az általánosnál több stresszt él meg a mindennapjaiban. A két nem között, azonban az észlelt stressz mértékében különbség van, a nők sokkal magasabb

értéket érték el, mint a férfiak. Freudemberger (1980) szerint a kiégés egyik alapvető oka a folyamatos stressz az egyén életében, így ez a fajta magas stressz szint, a pedagógusok körében mindenképp veszélyes lehet a kiégés megjelenésének szempontjából. Jelen mintán a pedagógusok szinte felét (49,2%) érinti közepes szintű kiégés, viszont 15%-uk már magas kiégési pontszámmal rendelkezik. A kiégés szintjében sem a nem, sem az életkor esetében nem mutatkozott jelentős különbség, az intézmény típusa azonban meghatározó volt. Az óvodákban dolgozó pedagógusok számottevően alacsonyabb kiégés pontszámot értek el, mint az alapfokú és középfokú intézményben dolgozók. Vizsgálatomban külön figyelmet kapott Maslach és Jackson (1982) szerinti három dimenzió a kiégésben (érzelmi kimerültség, deperszonalizáció, személyes teljesítmény) az összesített értékek mellett. Az érzelmi kimerültség tekintetében a résztvevők 40%-a magas kategóriába került, vagyis a pedagógusok nagy részét érinti az érzelmi kimerültség a munkájukban. Az életkor tekintetében a 61 év felettiek ebben az esetben is kevesebb pontszámot értek el. A kérdőívben szerepelt az intézmény fenntartó típusa is, amely alapján elmondható, hogy az alapítványi/magán intézményekben dolgozó pedagógusok esetében az érzelmi kimerültség alacsonyabb szinten jelenik meg, mint az állami fenntartóval rendelkező intézményekben, azonban az egyházi fenntartókkal rendelkező intézményekben nem volt kimutatható különbség. A második dimenzió a deperszonalizáció, amelynek értékében az intézmény típusa esetében volt jelentős különbség, hiszen óvodákban ennek mértéke alacsonyabb, mint az alapfokú intézményekben, bár fontos megjegyezni, hogy a deperszonalizáció esetében a pedagógusok 10%-át érintette a magasabb érték. Ebben a humán szektor egyik fontos jellemzője meghatározható lehet, hiszen mindennap emberekkel kell dolgozniuk, így az alacsonyabb empátia és az eltávolodás, mint a deperszonalizáció magas értékének jellemzői, nem feltétlen megengedhető munkájukban. A személyes teljesítmény nagyobb mértékű csökkenését a pedagógusok 36%-a érzi és különbség csak az óvodai dolgozók és az alap- vagy középfokú intézményekben dolgozók között jelent meg, még pedig az utóbbiakban magasabb mértékű a személyes teljesítmény csökkenése. Az intézmény típusa összességében több szempontból is mérvadó volt, ezt elsődlegesen abban látom, hogy az iskolákban töltött idő sokkal kötöttebb, az ott tanítóknak több szabályt kell alkalmazniuk, betartatniuk és az elvárások az irányukba sokkal magasabb, mint az óvodapedagógusok esetében. Az iskolában találkoznak a gyermekek az első olyan szabályokkal, amely által már az egész napirendjük határozott keretek között működik, emiatt az ott dolgozóknak is több feladata adódik ezek betartására és magasabb bevonódást vár el tőlük is.

A kutatásomnak egy fontos különlegessége volt, a Állás, Karrier, Hivatás kérdés, amely által meghatározható volt, hogy a pedagógus állásként, karrierként vagy hivatásként tekint a munkájára. Az eredmények egyértelműen azt mutatták, hogy nemcsak az elégedettség minden dimenziójában, hanem az észlelt stressz és a kiégés mértékében is meghatározó, hiszen a hivatásként munkájukra tekintő pedagógusok az összes helyzetben elégedettebbek, alacsonyabb stresszt érzelmek és alacsonyabb kiégési szinttel rendelkeznek, mint az állásként vagy karrierként munkájukra tekintő pedagógusok.

8. BEFEJEZÉS

8.1. Korlátok

A dolgozatnak természetesen voltak bizonyos korlátai. Az egyiknek a kvantitatív eljárás használatát gondolom, hiszen a mélyebb megismeréshez elengedhetetlen a kvalitatív módszerek használata, azonban a dolgozatomban célja elsősorban egy általános kép bemutatása volt, de a későbbiekben elképzelhetőnek tartom a kibővítést kvalitatív módszerekkel. Fontos, hogy a nemi eltérésekhez kapcsolódó eredményeket fenntartással kell kezelni, hiszen a férfi résztvevők lényegesen kevesebben voltak, mint a női kitöltők. A másiknak az országos részvétel hiányosságát tartom. A kutatásban minden megyéből szerepelt legalább 1 fő, de ahhoz, hogy tényleges országos szintű következtetéseket lehessen levonni még több kitöltőre lenne szükség, mint ahogy növelni lehetne a magán/alapítványi vagy egyházi intézményekben dolgozók számát is. Az ok-okozati következtetések levonására pedig a dolgozat nem alkalmas, ahhoz hosszabb és nagyobb longitudinális vizsgálatokat látok szükségesnek. A kérdőív felvétele októberben zajlott, az iskola és óvoda kezdést követő első hónapban, fontos lehet az időbeli hatásokat is figyelembe venni és akár a tanév közepén és végén is felmérést készíteni.

8.2 Kitekintés

Jelen dolgozat elsődleges célja az volt, hogy felmérje a pedagógusok jelenlegi helyzetét és egy átfogó elemzés készüljön erről, amely kiindulást adhat az esetleges megoldások, megelőzési és kezelési lehetőségek megtalálásában.

A dolgozat eredményei azt mutatják, hogy a pedagógusok általános munkaelégedettsége több szempont mentén is növelhető. Fontos, hogy biztonságban érezhessék magukat általánosságban és a jövőjüket, karrierjüket illetően is, amely növelheti az elköteleződés mértékét is. A kapcsolatok minden ember életében fontosak, a pedagógusok sem kivételek ez alól. Az, hogy

jól érezhessék magukat összefüggésben áll a munkahelyi kapcsolataik minőségével is. Elképzelhetőnek tartom, hogy a kollégákkal való kapcsolat erősítése segítheti őket a mindennapos küzdelmekben, ezt akár csapatépítő tréningekkel, munkahelyen kívüli, közös tevékenységek elvégzésével lehet növelni. Az anyagi megbecsülés és a társadalmi megbecsülés növelésében azt gondolom, hogy szélesebb rétegek bevonása szükséges. A támogatói munkakörnyezet kialakítása, a megfelelő eszközök biztosítása és szabad felhasználása az egyik része lehet ennek növelésére, de azt gondolom, hogy a további és nagyobb döntésekbe a pedagógusok bevonása elengedhetetlen, hogy véleményüket elmondhassák és figyelembe vegyék. A társadalmi elismerést segítheti az oktatás és oktatók fontosságát és értékét hangsúlyozó kommunikáció, ami akár megvalósulhat az online felületek használatával, de a szülők és a diákok számára tartott előadásokkal is.

Állás, Karrier, Hivatás meghatározás által született eredmények alapján elmondható, hogy az a pedagógus, aki hivatásként tekint a munkájára, sokkal elégedettebb lesz és a stressz és kiégés mértéke is kevésbé veszélyes az ő számára, mintha karrierként vagy állásként tekint a munkájára. A pedagógusok képzésében akár ez már a felsőfokú képzés folyamán beépíthető, hiszen, ha hivatástudatuk erősebb, ellenállóbbak lehetnek az őket ért stressz hatásokkal szemben.

A probléma a pedagógusok kiegyensúlyozottságának esetében leginkább ott keresendő, hogy nagy részük nem kap segítséget a stresszkezelési technikák megismerésében (Szelezsánné Egyed, 2016). A megfelelő alkalmazásuk azonban nemcsak a mentális betegségek kialakulását csökkenthetik, hanem a testi betegségek előfordulását is (Salavecz et al., 2020). A technikák tekintetében sokféle közül lehet választani, legtöbbjük gyorsan elsajátítható, amelyeket Salavecz és munkatársai (2020) gyűjtöttek össze. Az egyik kategória a relaxációs módszerek alkalmazása, például az autogén tréning és a progresszív relaxáció. Az előbbi 12 hét során bárki számára elsajátítható, olyan fiziológiai folyamatok elindítására képes, amelyek az öngyógyítást indítják el a testi-lelki ellazultság megteremtésével. Az utóbbi kiindulása az, hogy az egyén, amikor feszült helyzetbe kerül, izmai szintén megfeszülnek és ezeknek az izomfeszültségeknek elernyedésével az egyén képes lesz ellazulni. A tudatos jelenlét alapú módszerek esetében a figyelem az itt és mostra koncentrálódik, ítélezésmentesen, ezzel a tudatosságot erősíti és csökkenti a stresszt. A mindfulness programok 8 hetes gyakorlással már elsajátíthatóak. A kognitív viselkedésterápia szintén egy sokat vizsgált és hatásos módszer a stresszkezelésben és a kiégés megelőzésében. Olyan megközelítés, ahol egy szakképzett terapeuta segítségével, egyéni vagy csoportos formában, az egyén felismeri a negatív és torz gondolkodási folyamatait

és megtörténik ezek adaptívvá alakítása is (Salavez et al., 2020). Összességében azt gondolom, hogy létezik többféle lehetőség is a pedagógusok számára, amelyek rendszeres használatával csökkenthető a stressz szintjük, a probléma az, hogy nem ismerik ezeket és nem kapnak elég eszközt és módszert a kezükbe. Elképzelhetőnek tartanék egy országos programot, amelyekben ezek elsajátítására kapnának lehetőséget a pedagógusok, viszont ennek részletes kifejtését jelen dolgozat keretei nem teszik lehetővé, ennek ellenére azt gondolom, hogy a későbbiekben egy ilyen részletes és országos program, különböző szakemberek bevonásával, biztosíthatná a pedagógusok mentális egészségének támogatását és egy lehetséges irány lehetne a megoldásban.

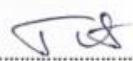
A kérdőív kitöltése hólabda mintavétellel történt, ennek következtében több pedagógus is megkeresett személyesen vagy online formában, hogy a kérdőívvel kapcsolatos véleményét megossza velem. A legtöbb esetben egy egyszerű „köszönöm, köszönjük” reakciót kaptam a részükről, hogy valaki foglalkozik velük és megosztották azt is velem, hogy szívesen töltötték ki a kérdőívet, azonban több olyan visszajelzést is kaptam, amely a köszönömnél sokkal több volt, igazából hála a kérdésekért, az időmért, amit erre szánok, és azért, hogy engem érdekel az ő mentális állapotuk. Volt több olyan pedagógus, aki elmondta, hogy elsírta magát a kitöltés közben és volt, aki szakmai segítség keresésében kért tőlem segítséget a kérdőív kitöltését követően. Ezek a megnyilvánulások és vélemények számomra mindennél többet elmondtak azzal kapcsolatosan, hogy a pedagógusok helyzetével foglalkozni kell.

NYILATKOZAT

Kijelentem, hogy mesterséges intelligencia alkalmazást/programot (pl. képalkotó, szövegalkotó) nem használtam a dolgozat készítése során.

Jelen nyilatkozat aláírásával tudomásul veszem, hogy amennyiben bizonyítható, hogy a dolgozatot nem magam készítettem, illetve mesterséges intelligencia alkalmazás/program segítségével vettem igénybe vagy a dolgozattal kapcsolatban szerzői jogi jogsértés ténye merül fel, a Szekció megtagadja a dolgozat befogadását.

Dátum: 2025. 01. 16.


.....
Aláírás
TÖRÖK ALIDA
.....
Név (olvashatóan)

9. IRODALOMJEGYZÉK

1. Szlávicz, Á. & Nemes, F. (2010). *A „Dolgozó magyarok 2006” dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése* (Doctoral dissertation, PhD-értekezés, Szent István Egyetem, Gödöllő).
2. Balogh, L. (1995). Gyerekek és iskolák. In Balogh L., Gáspár L., Mojzes J., Székely K. & Sass A. (Eds.), *Fejezetek a pedagógiai pszichológia köréből* (pp.171-187). Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola.
3. Bekéné Zelencz, K. (2012). A tanulási motiváció kialakulását segítő pedagógus attitűdök. *Új pedagógiai szemle*, 62(9-10), 141-144.
4. Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: A discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and teacher Education*, 18(6), 665-673.
5. Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396.
6. Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind, Brain, and Education*, 7(3), 182-195.
7. Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burnout*. New York: Bantam. – Hivatkozva: Horváth. Sz. (2014). Pedagógus burnout prevenciójának lehetőségei. . In J.T. Karlovitz (Szerk.), *Mozgás, környezet, egészség* (155–173). Komarno: International Research Institute s.r.o.
8. Gáspár M., Holecz A., Kiss J., Kovács J., Örkényi Á. & Simon K. (2006). *A személyiség belső feltételeinek és stabilitásának alakulása a pályaszocializáció függvényében*. OTKA pályázat, Budapest.
9. Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*, 57(1), 35-43.
10. Harangi, L. (2004). A tanári elégedettségről. Egy 2003. márciusi vizsgálat eredményei. *Iskolakultúra*, 14(1), 14-23.
11. Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and teacher education*, 14(8), 835-854.
12. Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. In J. B. Miner (Ed.) *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 61-74). New York, NY: M.E. Sharpe.
13. Horváth. Sz. (2014). Pedagógus burnout prevenciójának lehetőségei. . In J.T. Karlovitz (Szerk.), *Mozgás, környezet, egészség* (155–173). Komarno: International Research Institute s.r.o.
14. Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of applied psychology*, 88(4), 750-759.
15. Kapus, K., Tóth, G., Mák, K., Fejes, É., Bank, G. Z., Hesszenberger, D., Fehér, G. & Tibold, A. (2022). Kiegészítő vizsgálata pedagógusok körében= Burnout among Hungarian teachers. *Lege Artis Medicinae*, 32(8-9), 365-372.
16. Központi Statisztikai Hivatal (2022). Demográfiai évkönyv 2021. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
17. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

18. Lubinszki M. (2013). A kiégés komplex értelmezése és prevenció lehetőségei a pedagóguspályán. In Illésné Kovács M. (Szerk), *Jubileumkötet a Miskolci Egyetem Bölcsészettudományi Kar 20 éves jubileumára* (pp. 263–276). Miskolc: Miskolci Egyetem.
19. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
20. Maslach, C., & Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions. A social psychological analysis. In G.S. Sanders, & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness* (227–247). Hillsdale NJ.: Erlbaum"
21. Mihálka, M. (2015). A kiégésről–nemzetközi és hazai kutatási kitekintés. *Acta Sana: „Mens sana in corpore sano” Az egészségügyi és a szociális ellátás elmélete és gyakorlata*, 10(2), 7-18.
22. Mihálka, M., & Pikó, B. (2018). Pedagógusok élettel való elégedettsége és összefüggése a kiégéssel, valamint a pszichoszomatikus egészség mutatóival. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 19(2), 140-157.
23. Nagy, M. (1998). A tanári pálya választása. *Educatio*, 7(3), 527–542.
24. Ozdemir, Y. (2007). The role of classroom management efficacy in predicting teacher burnout. *International Journal of Educational and Pedagogical Sciences*, 1(11), 751-757.
25. Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist* 37, 91–105.
26. Petróczi, E. (1999). A kiégés jelensége pedagógusoknál. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 54 (3), 127-139.
27. Pikó, B. (2003). Psychosocial work environment and psychosomatic health of nurses in Hungary. *Work and Stress*, 17(1), 93–100.
28. Prick, L. G. (1989). Satisfaction and stress among teachers. *International Journal of Educational Research*, 13(4), 363-377.
29. Pukánszky, B., Németh, A. (1994). *Neveléstörténet*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
30. Rodrigo-Ruiz, D. (2016). Effect of teachers' emotions on their students: Some evidence. *Journal of Education & Social Policy*, 3(4), 73-79.
31. Salavecz, G., Pálkás-Holovits, Zs., Handa, O., Vig, K., Rusznák-Pethő, A. & Szabó, G. (2020). Stresszkezelés és kiégésmegelőzés hatékony módszereinek szakirodalmi áttekintése. *Egészségfejlesztés*, 61(2), 16-23.
32. Stauder, A., & Konkolý Thege, B. (2006). Az észlelt stressz kérdőív (PSS) magyar verziójának jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(3), 203-216.
33. Szécsi, T. & Thirumurthy, V. (2005). Mennyit ér a pedagógus? : a tanárok megbecsüléséről a világ különböző országaiban. *Módszertani közlemények*, 45(1), 3-8.
34. Szelecsáné Egyed D. (2016). A pedagógusok körében megjelenő stressz, pszichoterror és kiégés jelensége; prevenció és kezelési lehetőségek a köznevelési intézményben. *Opus et Educatio*, 3(5), 590-603. <https://doi.org/10.3311/ope.134>
35. Szigeti, R., Balázs, N., Bikvalfi, R., & Urbán, R. (2016). Burnout and depressive symptoms in teachers : Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout inventory - educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health*, 33(5), 530-539. <https://doi.org/10.1002/smi.2737>
36. Torma, B. (2013). Pedagóguspályák – Utak és lehetőségek a kiégés és szakmai kiteljesedés között. *Alkalmazott Pszichológia*, 13(3), 7–25.

37. Ulug, M., Ozden, M. S., & Eryilmaz, A. (2011). The effects of teachers' attitudes on students' personality and performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 738-742.
38. Urry, H. L., Nitschke, J. B., Dolski, I., Jackson, D. C., Dalton, K. M., Mueller, C. J., Rosenkranz, M. A., Ryff, C. D., Singer, B. H. & Davidson, R. J. (2004). Making a life worth living: Neural correlates of well-being. *Psychological science*, 15(6), 367-372.
39. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.