

A pedagógiai szakszolgálatban dolgozó gyógypedagógusok és pszichológusok munkahelyi leterheltségének vizsgálata

Összefoglalás: A pedagógusok mentálhigiénés jólléte és kiégésük szintje jelentős hatást gyakorol a munkahelyi teljesítményükre, és ezáltal a tanítványaik fejlődésére is. A munkahelyi erőforrások és követelmények egyensúlya kulcsfontosságú szerepet játszik a kiégés megelőzésében, hiszen a magas munkahelyi követelmények és alacsony erőforrások növelhetik a kiégés kockázatát [1, 2].

A Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálatban 2023 decembere és 2024 januárja végzett vizsgálatunk célja az volt, hogy feltárja a munkatársak által észlelt munkahelyi követelmények és erőforrások egyensúlyát. A „Munkahelyi követelmények és erőforrások kérdőívet” (Jagodics és Szabó, 2014) alkalmazva 101 szakember válaszait elemeztük. A kitöltők között, illeszkedve a pedagógiai szakszolgálati intézményrendszer profiljához, továbbá az intézmény működését meghatározó 15/2013. EMMI rendelethez [3] különböző szakirányon végzett gyógypedagógusokat és pszichológusokat találhattunk a legnagyobb számban. Az eredmények alapján azt mondhatjuk, hogy a válaszadók 89,1%-a több erőforrást észlelt, mint amennyi követelményt, a vizsgálati mintában a leterheltségi mutató átlagértéke pedig -1,03 volt. Mindezek hozzájárulnak az intézményben a szakemberek kiégésének prevenciójához. Ugyanakkor a leterheltségi mutató életkori bontása azt jelzi, hogy az 51–55 év közötti munkatársak körében tapasztalható a legnagyobb leterheltség, amit a korosztályukat érintő külföldre kihívások (pl. COVID utáni kifáradás, az egyre inkább digitálissá váló adminisztráció terhei) is befolyásolhatnak.

Eredményeink megerősítik a pozitív munkahelyi klíma jelenlétét, ugyanakkor hangsúlyozzák a középkorú és idősebb kollégák célzott támogatásának szükségességét a szervezeti jóllét fenntartása érdekében.

Kulcsszavak: Munkahelyi munkahelyi leterheltség, kiégés, munkahelyi követelmények és erőforrások, pedagógiai szakszolgálat.

* Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem, Kaposvári Campus, Neveléstudományi Intézet Pécsi Tudományegyetem, BTK, Oktatás és Társadalom Neveléstudományi Doktori Iskola Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálat
E-mail: szigetimonika02@gmail.com

[1] Demerouti, E.–Bakker, A. B.–Nachreiner, F.–Schaufeli, W. (2001): The Job Demands–Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*, 86., (3.) pp. 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

[2] Jagodics B.–Nagy K.–Szénási Sz.–Varga R.–Szabó É. (2020): Az iskolai leterheltség és kiégés vizsgálata a Követelmény–Erőforrás Modell segítségével magyar általános iskolások körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 20., (1.), pp. 57–81. <http://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2020.1.57>

[3] 15/2013. (II.26.) EMMI-rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről. *Magyar Közlöny*, 2013. 02. 26., 32., pp. 2672–2726.

[1] Demerouti, E.–Bakker, A. B.–Nachreiner, F.–Schaufeli, W. (2001): The Job Demands–Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*, 86., (3.) pp. 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

[2] Jagodics B.–Nagy K.–Szénási Sz.–Varga R.–Szabó É. (2020): Az iskolai leterheltség és kiegészítő vizsgálata a Követelmény-Erőforrás Modell segítségével magyar általános iskolások körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 20., (1.), pp. 57–81. <http://doi.org/10.17627/ALK-PSZICH.2020.1.57>

[3] 15/2013. (II.26.) EMMI-rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről. *Magyar Közlöny*, 2013.02.26., 32., pp. 2672–2726.

Abstract: The mental well-being and burnout levels of teachers exert a substantial influence on their professional performance and, consequently, on the development of their students. Maintaining a balance between job demands and available resources is a key factor in preventing burnout, as high demands coupled with insufficient resources are known to increase burnout risk[1, 2].

This study, conducted at the Somogy County Pedagogical Service between December 2023 and January 2024, aimed to assess employees' perceptions of workplace demands and resources. The "Workplace Demands and Resources Questionnaire" [2] was administered to 101 professionals. Consistent with the institution's profile and aligned with the regulatory framework defined by Decree 15/2013 of the Hungarian Ministry of Human Resources [3], the majority of participants were special education teachers and psychologists from various specializations.

The findings reveal that 89.1% of respondents perceived more workplace resources than demands, with a mean workload index of -1.03. This suggests a favorable institutional climate that may contribute to burnout prevention. However, analysis by age group indicated that employees aged 51–55 reported the highest perceived workload. This may be attributed to age-related challenges such as post-COVID fatigue and the increasing burden of digital administrative tasks.

Overall, the results support the presence of a positive workplace climate while underscoring the need for targeted support for middle-aged and older professionals to ensure sustainable organizational well-being.

Keywords: Occupational workload, burnout, job demands and resources, pedagogical support services.

Bevezetés

Intézményvezetőként fontosnak tartom megragadni a szervezetfejlesztés lehetőségét, ezért törekszem arra, hogy felmérjem a kollégáim mentálhigiénés állapotát. A bemutatásra kerülő vizsgálat lebonyolítására a Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálatban került sor. Az intézmény szakalkalmazottainak kiégettségi szintjét korábban két alkalommal is megvizsgáltuk, melyet egy 2023 decemberében és 2024 januárjában zajló vizsgálattal a munkahelyi jóllét szintjére vonatkozó adatfelvétellel egészítettünk ki. A vizsgálat során a „Munkahelyi követelmények és erőforrások”-kérdőív kitöltését kértük a pedagógusoktól.

A Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálat 245 településen, a vármegyei szakértői bizottsági székhelyintézményben, valamint 8 tagintézményben és 5 telephelyen biztosítja a Nemzeti Köznevelési Törvényben [4] meghatározott kilenc területen a szakszolgálati feladatellátást, a születéstől a középfokú oktatás végéig, sőt, különleges esetekben azt követően is. A célpopulációt a gyermekek, tanulók és családjaik mellett a köznevelési és szakképzési intézmények, valamint egyéb szociális-, egészségügyi és oktatási területen megtalálható partnerintézmények szakemberei adják.

A szakfeladatok többsége valamennyi tagintézményben elérhető, annak biztosítása érdekében, hogy minden ellátást igénylő gyermek, tanuló a lakhelyéhez közel jusson hozzá a megfelelő segítséghez.

Az intézményben dolgozó kollégák végzettsége széleskörű, így részt vesz a feladatellátásban gyógypedagógus (logopédus, tanulásban akadályozottak pedagógiája-, értelmileg akadályozottak pedagógiája-, oligofrén pedagógia-, szurdo-, tiflo- és pszichopedagógia szakiránnyal), pszichológus (pedagógiai-, tanácsadói és klinikai szakpszichológus szakvizsgával), gyógytestnevelő, gyógytornász, konduktor, fejlesztő pedagógus, óvodapedagógus, tanító, többféle szakos tanár végzettséggel rendelkező szakember is.

A vizsgálat menetének bemutatása

A *Munkahelyi követelmények és erőforrások*-kérdőív [5] a követelményeket négy területen vizsgálja (munkamód, mentális követelmények, emocionális követelmények,

[4] 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. *Magyar Közlöny*, 2011. 12. 19., 162., pp. 39622–39694.

[5] Jagodics, B.–Szabó, É. (2014): Job demands versus resources: workplace factors related to teacher burnout. *Theory and Research in Education*, 9., (4.), pp. 377–390. https://www.researchgate.net/publication/274066844_Job_demands_versus_resources_workplace_factors_related_to_teacher_burnout (2024. 02. 22.)

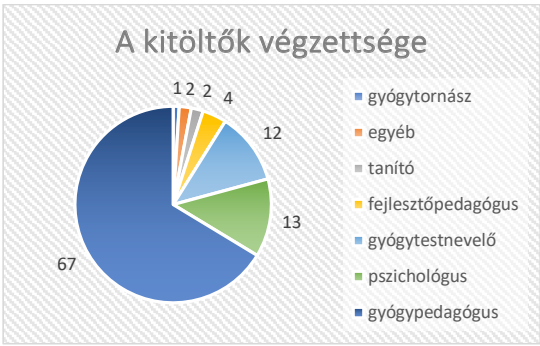
[5] Jagodics, B.–Szabó, É. (2014): Job demands versus resources: workplace factors related to teacher burnout. *Theory and Research in Education*, 9., (4.), pp. 377–390. https://www.researchgate.net/publication/274066844_Job_demands_versus_resources_workplace_factors_related_to_teacher_burnout (2024. 02. 22.)

interperszonális konfliktusok), ahogy az erőforrásokat is (személyes fejlődés, információ, kontroll, felettől érkező segítség). Valamennyi item esetében egy öt-fokozatú Likert-skálán szükséges jelölni a válaszokat, ahol az 1=egyáltalán nem értek egyet, az 5=teljesen egyet értek.

A kérdőív eredményeihez kapcsolódó elemzésben meghatározhatjuk a leterheltségi mutatókat, melyet a követelmények és erőforrások pontszámainak különbségéből számíthatunk ki, és megmutatja, hogy a követelmények vagy az erőforrások túlsúlyát érzik a dolgozók a munkahelyükön. Pozitív előjel esetén a követelmények, negatív előjel esetén az erőforrások irányába tolódik el az egyensúly [5]. Szabó–Jagodics (2016) – kutatási eredményeik alapján – a leterheltségi mutató és a kiégés szintje között összefüggést találtak.

Vizsgálatunkban a Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálat pedagógus munkakörben dolgozó szakemberi töltötték ki a kérdőívet, 2023 decemberében és 2024 januárjában, összesen N=101 fő. Az adatok rögzítését és elemzését Microsoft Excel táblázatban végeztük. A kitöltők között 97 nő és 4 férfi volt, életkoruk 23 és 63 év közé esett, az átlagéletkor 47 év. A válaszadó végzettség szerinti megoszlását tekintve a gyógypedagógusok voltak többségben (67 fő), rajtuk kívül 13 fő pszichológus, 12 fő gyógytestnevelő, 4 fő fejlesztőpedagógus, 2 fő tanító és 2 fő egyéb végzettségű, 1 fő gyógytornász töltötte ki a kérdőívet (1. ábra).

1. ábra. A Munkahelyi követelmények és erőforrások-kérdőívet kitöltők végzettsége (SVPSZ, N=101)



Forrás: Saját szerkesztés.

Eredmények

A követelmények, erőforrások és a leterheltségi mutató vizsgálati mintában számított átlagértékeit és szórásait az 1. táblázatban láthatjuk.

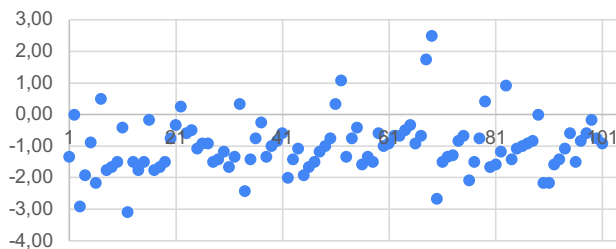
1. táblázat. A Munkahelyi követelmények és erőforrások kérdőív skáláinak átlagai és szórásai (SVPSZ)

	Átlag	Szórás
Munkahelyi követelmények	3,2	0,48
Munkahelyi erőforrások	4,21	0,60
Leterheltségi mutató	-1,03	0,87

Forrás: Saját szerkesztés.

A leterheltségi mutatót vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a kitöltők közül csupán 9 fő (8,9%) véli úgy, hogy magasabb a követelmények szintje, mint az erőforrásoké, két fő (2%) szerint kiegyenlített, és 90 fő (89,1%) pedig úgy érzi, hogy több erőforrásra támaszkodhat a munkahelyén, mint amennyi követelményt észlel (2. ábra). A leterheltség összefügg a kiegészítő tünetekkel, hiszen előrevetíti az érzelmi kimerülést, ami végső soron cinikus attitűdhöz és hatékonyságcsökkenéshez vezet (Greenglass–Burke–Fiksenbaum 2001; Jagodics 2021). Az alacsonyabb leterheltségi mutató a szakszolgálati dolgozóknál magyarázhatja a pilot-vizsgálatban kapott alacsonyabb kiegészítő értékeket is.

2. ábra A leterheltségi mutató eloszlása a vizsgálati mintában
(SVPSZ, N=101)



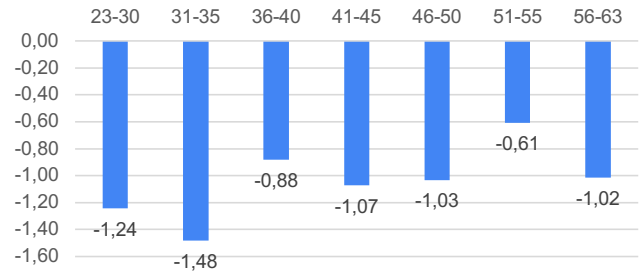
Forrás: Saját szerkesztés.

[6] Petróczi E. (2007): *Amit a hallgatóknak tudni illik a kiégésről.* Szeged: SZTE JGYPK–Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó.

[7] Vladár A. (2016): A kiégés vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében. *Különleges Bánásmód*, 2., (3.), pp. 15–29.

A leterheltségi mutatót a különböző életkori szakaszokban vizsgálva azt láthatjuk, hogy – bár minden korosztály több erőforrást vél felfedezni, mint amennyi követelményt –, az 51–55 év közöttiek élik át a mintában a legmagasabb leterheltséget (-0,61). Őket követik a 36–40 év (-0,88), valamint az 56–63 év (-1,02) és a 46–53 év (-1,03) közé esők, a legalacsonyabb leterheltséget pedig a 31–35 év közötti életkorú szakemberek élik át (3. ábra). A leterheltségi mutató életkori jellegzetességeihez kapcsolódó szakirodalom nem áll rendelkezésre, így az eredmények vonatkozásában összehasonlításra nincs lehetőségünk. Amennyiben elfogadjuk, hogy a leterheltség a kiégés előre jelzője lehet, és áttekintjük a kiégés szintjének életkori jellegzetességeit, megállapíthatjuk, hogy a korábbi vizsgálatok eredményei nem egységesek. Petróczi [6] úgy véli, hogy az egyik kiemelten veszélyeztetett korosztály a középkorúaké, hiszen ebben az életszakaszban, 40–50 éves életkorban zajlik az életközepi válság, mely a családi, szakmai életünk, és önmagunk újraértékelését is jelenti, továbbá az öregedéssel járó testi, lelki és emocionális változás elfogadásának normatív krízisét is magába foglalja. Vladár [7] eredményei alapján a kiégés mértéke, mindhárom tényezőjét tekintve, csökken az életkor előrehaladtával. Adataink szerint a leterheltség éppen az idősebb korosztályban növekedett, melyben véleményünk szerint szerepet játszhat a COVID utáni kifáradás, az idős szülőkről való gondoskodás fokozott terhe, és az a folyamat, hogy a pedagógiai munka adminisztrációja szinte teljesen digitális formában valósul meg, és a 45 év feletti korosztály számára – személyes beszámolójuk alapján – ez kiemelt megterhelést jelent.

3. ábra. A leterheltségi mutató életkoronkénti átlaga (SVPSZ, N=101)



Forrás: Saját szerkesztés.

Összegzés

A *Munkahelyi követelmények és erőforrások*-kérdőív eredményei alapján a Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálat szakemberei – megítélésük szerint – több támogatásban részesülnek munkahelyükön, mint amennyi elvárással terhelődnek, ami jó prognózist jelent a kiégés elkerülésének vonatkozásában, és megerősíti a pozitív munkahelyi klímára vonatkozó intézményvezetői feltételezést. Ugyanakkor kiemelten szükséges figyelni és támogatni a középkorú és idősebb kollégákat, hiszen a leterheltségi mutató ezekben az életkori szakaszokban jelzi a legnagyobb leterheltséget.