

Szigeti Mónika Veronika

A munkahelyi jóllét vizsgálata egy pedagógiai szakszolgálati intézményben

*Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem, Kaposvári Campus,
Neveléstudományi Intézet*

Pécsi Tudományegyetem, BTK, Oktatás és Társadalom Neveléstudományi Iskola

*Somogy Vármegyei Pedagógiai Szakszolgálat
szigetimonika02@gmail.com*

Kulcsszavak: Munkahelyi jóllét, kiegész, munkahelyi követelmények és erőforrások, pedagógiai szakszolgálat.

Absztrakt:

A munkahelyi folyamatok és az alkalmazottak mentálhigiénés jólléte közötti összefüggések megismerése hatással van a szervezetfejlesztési szempontokra. Hangsúlyosan igaz ez egy olyan köznevelési intézmény esetében, mint a pedagógiai szakszolgálat, ahol a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek, tanulók diagnosztikáját és terápiás ellátását, továbbá szüleik és pedagógusaik támogatását végzik a szakemberek, így nagymértékben kitettek a kiegésznek. Az előadásban egy vármegyei pedagógiai szakszolgálat pedagógus munkakörben dolgozó szakemberei által kitöltött *Munkahelyi követelmények és erőforrások kérdőívvel* végzett vizsgálat eredményeinek bemutatására kerül sor, mely kérdőív lehetővé teszi a dolgozók leterheltségének megismerését. A kérdőívet 2023 decembere és 2024 januárja között összesen N=101 fő töltötte ki.

A leterheltségi mutató alapján megállapíthatjuk, hogy a kitöltők közül 9 fő (8,9%) véli úgy, hogy magasabb a követelmények szintje, mint az erőforrásoké, két fő (2%) szerint kiegyenlítettek, 90 fő (89,1%) több erőforrásra támaszkodhat a munkahelyén, mint amennyi követelményt észlel. Mindez jó prognózist jelent a kiegész elkerülésének vonatkozásában.

Abstract:

Understanding the connections between workplace processes and employees' mental health well-being is of particular importance from the point of view of organizational development. This is emphatically important in the case of an institution that occupies a special place in the public education system, such as the pedagogic service, where professionals provide professional support to children and students who require special attention, as well as their parents and teachers, in nine task performance areas (special pedagogic counseling, early development and care; expert counseling; further education and career counseling; physical education; school psychology, preschool psychology; care for gifted children and students; 15/2013. EMMI rendelet 2013). The Workplace Requirements and Resources questionnaire makes it possible to examine the workload of employees, since the concept of „workplace requirements” summarizes the physical, social or organizational factors that increase stress, make it difficult to perform tasks effectively, and in the long term exhaust the coping potential, the „and workplace resources” help to achieve goals and participate in reducing physical and psychological fatigue. In the study, the results of the Workplace requirements and resources questionnaire filled out by professionals working in the teaching profession of the Somogy County Pedagogical Service will be presented. A total of N=101 people filled out the questionnaire between December 2023 and January 2024. Examining the workload indicator, we can determine that only 9 people (8.9%) of the respondents believe that the level of requirements is higher than the level of resources, according to two people (2%), it is balanced, and 90 people (89.1%) and feeling that you can rely on more resources at work than you perceive the demands, all this is a good prognosis for avoiding burnout. [Demerouti et al. 2001; Jagodics et al. 2020).

Keywords: Workplace well-being, burnout, workplace requirements and resources, pedagogical service center.

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 (2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről, 2011) 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-, oligofrénpedagógia-, szurdo-, tiflo- és pszichopedagógia szakiránnyal), pszichológus (pedagógiai-, tanácsadó- és klinikai szakpszichológus szakvizsgával), gyógytestnevelő, gyógytornász, konduktor, fejlesztő pedagógus, óvodapedagógus, tanító, többféle szakos tanár végzettséggel rendelkező szakember is.

A vizsgálat menetének bemutatása

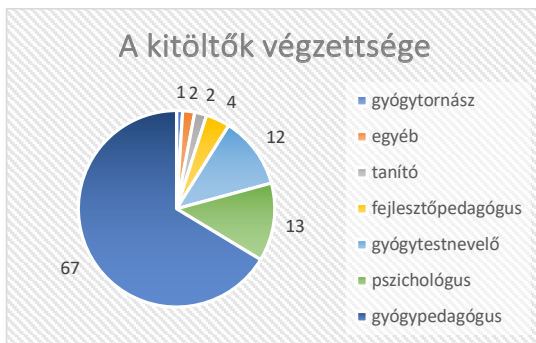
A Munkahelyi követelmények és erőforrások kérdőív (Jagodics–Szabó 2014) a követelményeket négy területen vizsgálja (munkamód, mentális követelmények, emocionális követelmények, interperszonális konfliktusok), ahogy az erőforrásokat is (személyes fejlődés, információ, kontroll, felettől érkező segítség). Valamennyi item esetében egy ötfokozatú 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 (Szabó–Jagodics 2016). Szabó–Jagodics (2016) – kutatási eredményeik alapján – a leterheltségi mutató és a kiegészítő 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.

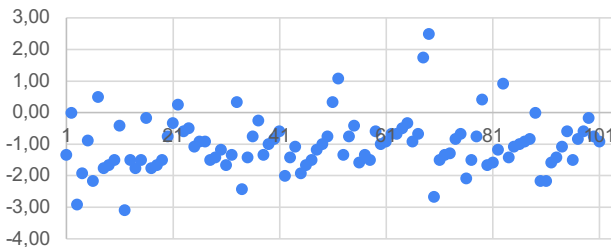
1. táblázat. A Munkahelyi követelmények és erőforrások kérdőív skáláinak átlagai és szórásai (SVPSZ)

	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 kiégés tüneteivel, hiszen előrevetíti az érzelmi kimerülést, ami végső soron cinikus attitűdhez és hatékonyságcsökkenéshez vezet (Greenglass–Burke–Fiksenbaum 2001; Jagodics 2021). Az alacsonyabb leterheltségi mutató a szakszolgálati dolgozóknál magyarázhatja a pilot-vizsgálatban kapott alacsonyabb kiégési értékeket is.

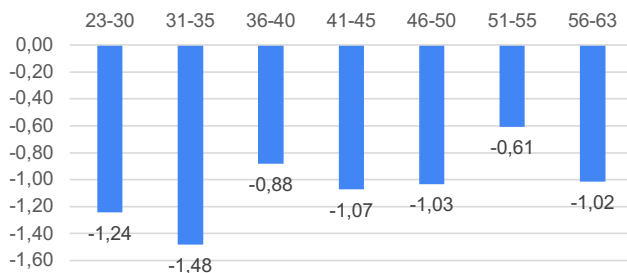
2. ábra A leterheltségi mutató eloszlása a vizsgálati mintában (SVPSZ, N=101)



Forrás: Saját szerkesztés.

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 (2007) 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 (2016) 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 kiegészélkerülésének 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.

Felhasznált irodalom

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

- 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>
2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. *Magyar Közlöny*, 2011. 12. 19., 162., pp. 39622–39694.
- 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.)
- Szabó É.–Jagodics B. (2016): Erőforrások és követelmények. A tanári kiégés munkahelyi tényezőinek komplex vizsgálata. *Iskolakultúra*, 26., (11.), pp. 3–15. <http://dx.doi.org/10.17543/ISKKULT.2016.11.3>
- Greenglass, E. R.–Burke, R. J.–Fiksenbaum, L. (2001): Workload and burnout in nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11., (3.), pp. 211–215. <https://doi.org/10.1002/casp.614>
- Jagodics B. (2021): *A diák kiégés összefüggései a követelmény-erőforrás modellel és a tanulmányi motivációval*. Doktori (PhD) értekezés. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, BTK, Pszichológiai Doktori Iskola.
- Petróczi E. (2007): *Amit a hallgatóknak tudni illik a: kiégésről*. Szeged: SZTE JGYPK–Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó.
- 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.