

SZAKDOLGOZAT

Némethné Sziklai Kamilla

2024.



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Neveléstudományi Intézet
Óvodapedagógus Szak

Munkahelyi kiegészítés jelensége az óvodapedagógusok körében

Belső konzulens: Dr.Csimáné Dr.Pozsegovics Beáta
PhD Adjunktus

Belső konzulens

intézete/tanszéke: Neveléstudományi Intézet

Készítette: Némethné Sziklai Kamilla

Kaposvár

2024

TARTALOM

1. Bevezetés	4
2. A kiégés okozója, a stressz	6
2.1. A stressz	6
2.2. A „jótekonny” és a „kártékonny” stressz.....	6
2.3. A munkahelyi stresszorok	7
3. A burnout szindróma	11
3.1. A kiégés.....	11
3.2. A kiégéshez vezető út.....	12
3.3. A kiégés tünetei.....	15
3.4. A kiégés a pedagógusok körében.....	17
3.5. A kiégéssel szembeni prevenció és kezelésének lehetőségei	19
4. Kutatás bemutatása	21
4.1. A célcsoport bemutatása	21
4.2. A vizsgálati módszer	22
4.3. A kutatás eredményei.....	23
4.3.1. Kiégés kérdőív eredményei.....	24
4.3.2. Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság eredményei	26
4.3.3. Munkahelyi elkötelezettség kérdőív eredményei.....	27
5. A kutatási kérdésekre kapott válaszok elemzése	29
6. Kitekintés	30
7. Összefoglalás	35
8. Forrásjegyzék	36
9. Mellékletek	39
1. sz. melléklet – kérdőív	39

1. Bevezetés

Szakedolgozatom témája a munkahelyi kiégés jelensége az óvodapedagógusok körében. Azért választottam ezt a témát, mert leendő óvodapedagógusként fontosnak tartom, hogy a munkám során megtudjam őrizni a motivációm, lelkesedésemet és megfelelő testi, szellemi és lelki állapotban tudjam végezni a munkámat. Pszichológia alapszakos tanulmányaimat 2018-ban fejeztem be, négy éve dolgozom a család-és gyermekjóléti szolgálat kötelékében. Az elmúlt évek során megtapasztaltam, hogy a munkahelyi stressz és a kiégés milyen mértékben jelenik meg az emberekkel foglalkozó szakmák körében, továbbá milyen hatással van a munkahelyi légkörre, a munka hatékonyságára, a társas kapcsolatokra és az egyének magánéletére egyaránt. Manapság kiemelt jelentősége van a lelki és mentális egészségnek, kiváltképp, ha egy olyan területről van szó, ahol a legfőbb cél a kliensek „képesé tetele”, vagy a gyermekek nevelése, gondozása, fejlesztése.

A munkaerőhiány, valamint a pedagógusokra nehezedő egyre nagyobb elvárások miatt a pedagógusok leterheltek, a munkájuk során sokkal több stresszel, megoldandó feladattal találkoznak, ami felerősíti a kiégés esélyét, és csökkenti a munkavállalói jól-lét mértékét. A téma fontosságának mértékét jól mutatja a magas fluktuáció, ami évek óta jelen van az összes pedagógusi, így az óvodapedagógusi szakmában is.

A gyermek elsődleges szocializációs színtere a család a másodlagos pedig a bölcsőde és az óvoda. Az óvodapedagógusi szakma egy olyan hivatás, ahol a munkavállalónak igencsak nagy a felelőssége, hiszen a gyermekek nevelése, gondozása során példát mutatnak, értékeket közvetítenek. A pedagógusok fő munkaeszköze a személyiségük, a gyermekek pedig a legérzékenyebbek a körülöttük lévő személyek, kiváltképp gondozóik lelkiállapotára. Az óvodapedagógus érzelmi állapota kihat a gyermekre is, zavart érzelmi állapotban nem tudják kellőképpen kifejezni az érzéseket. A magas fokú stressz kihat a türelemre, empátiára, figyelemre, motiváltságra, ami negatívan befolyásolhatja a pedagógusi munkát.

A dolgozatom témája pszichológiai aspektusúnak tűnhet, ez beállítottságom szempontjából igaz, azonban kutatásom fontosságát igazolja, hogy a jelenség kezelésének, visszafordításának szempontjából kulcsfontosságú, hogy a kiégést, azaz a burnout szindrómát minél hamarabb felismerjék. Akár maga az érintett személy, akár a közvetlen munka, vagy családi környezet fedezi fel a tünetek, minél korábbi fázisban történik meg, annál nagyobb eséllyel és annál könnyebben kezelhető az állapot. A szindróma felismerésének alapvető feltétele, hogy az emberek széles körben rendelkezzenek ismeretekkel a szindrómát érintően, legfőképpen tüneteiről, ideális esetben okozóiról és kezelési lehetőségeiről is.

A szakdolgozatom célja, hogy átfogó képet kapjak a stressz és a burnout szindróma fogalmáról, kialakulása mögött húzódó lehetséges okairól. Szeretném feltárni, hogy milyen lehetséges megoldási módok vannak a kiégés visszafordítására és megelőzésére.

Hipotézisek:

H₁: A kiégés mértékét befolyásolja az egyén munkahelyi stressz szintje.

H₂: A több mint 10 éve ugyan azon a munkahelyen dolgozó óvodapedagógusokat magas munkahelyi elkötelezettség jellemzi.

H₃: A kiégés dimenziói közül legnagyobb mértékben az érzelmi kimerülés jelenik meg az óvodapedagógusok körében.

Vizsgálat eszközeként anonim, önkéntes online kérdőív csomagot használtam. A kérdőív-csomag kitöltésébe több óvodát vontam be, mely kérdéssorokat az óvodapedagógusokhoz az intézményvezetőkön és Facebook csoportokon keresztül juttattam el. A kutatásomban három kérdőívet ötvöztem: a kiégés mértékének megállapítását (Maslach Burnout Inventory, Maslach és mtsai, 1981), a szervezeti elkötelezettség vizsgálatát mérő kérdőívet (MCQ, Meyer és Allen, 1997), valamint az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság kérdőívet (ERI, Salavecz és mtsai, 2006).

2. A kiégés okozója, a stressz

2.1. A stressz

Ahogy az a cím is jól mutatja kiégés definiálásához szükséges, hogy először a legfőbb kiváltót, azaz a stresszt értelmezzük. A stressz szó, az angol „stress” magyarított változata, szó szerint nyomást, feszültséget jelent. A stressz fogalmával, stresszel kapcsolatos kutatásokkal már az 1970-es években behatóan foglalkoztak és meglepően hasonlóan jellemezték, ahogyan azt ma is tehetjük. Ez is bizonyítja a téma fontosságát, hiszen az elmúlt közel 50 év során az ember hozzáállása, stresszkezelése jelentős változást nem mutat. Annak ellenére, hogy tudjuk, és jelen dolgozatomban ennek okán részletesen tárgyalom, milyen mértékben van káros hatása a stressznek. Selye János 1976-os megközelítése szerint a stressz egy nem specifikus reakció, amelyet a szervezet megterhelés hatására produkál. Stresszornak nevezzük azokat a külső, vagy belső faktorokat, amelyekre a szervezet reagál. (Selye, 1976) Ez alapján tehát a stressz szubjektív, egyénfüggő és egyáltalán nem egzakt fogalom.

A stressz négy folyamatból áll össze:

1. A stresszor felel a folyamat megkezdéséért.
2. Ezután az értékelés komponens következik, az emberi szervezet elemzi, priorizálja és kategorizálja az adott belső, vagy külső behatást az alapján, hogy az jó, vagy rossz, illetve annak érzelmi jelentősége szerint.
3. Amennyiben rossznak, azaz distressznek minősítette a szervezet az adott tényezőt, kezelni és kontrollálni próbálja azt, azaz megküzdési folyamatok kezdődnek el, mind fizikai, mind lelki értelemben.
4. A cél, hogy a stresszforrást hatékonyan meg tudjuk szüntetni. Ez alapján születik egy eredmény, mely hat szintén mind a testre, mind a lélekre. (Bagdy, 2007)

2.2. A „jótékony” és a „kártékony” stressz

Selye vezette be a pozitív stresszre az „eustressz” és a negatív stresszre a „distressz” fogalmakat. Az eustressz kifejezetten pozitív hatásokkal társul, fejlődést szolgál. Ezek a helyzetek az embert cselekvésre készítetik, hatékonyabbá teszi és kellemes érzéseket kelt. A distressz ezzel ellentétben negatív érzésekkel társul, megterhelést jelent testi-lelki értelemben. A tartós distressz súlyos, hosszútávú következményekkel járhat társas kapcsolatainkra, mentális állapotunkra és kiégéshez vezethet. Fizikálisan pedig pszichoszomatikus tüneteket, melyek tartós jelenléte betegségek kialakulását, kimerülést okoz. (Selye, 1976)

Áttekintve ezeket az elméleteket levonható az a következtetést, hogy a stresszor mindenféleképpen stresszt okoz, hogy az az adott egyénnek pozitív, vagy negatív stresszhatást jelent, az az ő személyiségétől, megküzdési képességétől függ. Ugyanazon tényezők egyik ember számára társulhat pozitív érzellemmel, és fejlődését szolgálja, míg más számára káros hatásokkal bír.

2.3. A munkahelyi stresszorok

A dolgozatom során eddig tett megállapítások, az ember életének minden területére igazak stresszorok mindenhol jelen vannak, ugyanígy a munkahelyünkön is. Az egyéni tényezők a munkával kapcsolatos stresszhelyzetekre is hatnak, azonban az ott jelenlévő stresszorok általánosan csoportosíthatóak (Copper és Davidson, 1987. in Juhász, 2002):

- Feladattal kapcsolatos
- Munkakörnyezettel kapcsolatos
- Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos
- Szervezeten kívüli stresszorok

1. A feladattal kapcsolatos stresszorok:

- Elsőként merül fel a feladatok mennyiségi, vagy minőségi túl-, vagy alulterhelése. A túl-, vagy alulterhelés a feladatok mennyiségére vonatkozik, illetve a minőségi vonatkozásban az adott pozícióhoz, továbbá az adott egyén képességeihez mérten a feladat nehézségére értendő, mennyire nő túl, vagy múlja alul az egyén kvalitásait. A mennyiségi túlterhelés inkább fizikális következményeket von maga után, mint a szívinfarktus kockázatának növekedése. Ezzel szemben a nem megfelelő minőségű terhelés inkább pszichés következményekkel jár, mint az önértékelésre és önbizalomra gyakorolt negatív hatás.
- A munkafeltételek közé tartozó kritikus pontok, hogy mennyire biztosítják a hátteret a hatékony munkavégzéshez. Illetve az is, ha túlságosan megszabják a munkavégzés menetét. Az elmúlt évek során hangsúlyossá vált az oktatási-nevelési intézmények felújítása, felszereltségének biztosítása, azonban ez még nem terjedt ki az ország összes intézményére. Továbbá a nevelési intézmények kialakítása a gyermekek ellátása köré szerveződik, ami a felnőtt dolgozók igényeit kevésbé szolgálja. Ezen felül egyre több adminisztratív feladatot kell ellátnia az óvopedagógusoknak is, melyhez a megfelelő felszerelés, idő nem biztosított.

- A változások a munkában pont erősen érinti ezt a szférát, hiszen gyakran változó jogszabályok terén is tájékozottnak kell lenni, a gyermekvédelmi jelzőrendszer tagjaként kifejezetten. Ez rengeteg plusz terhet ró a jelzőrendszer azon tagjaira, akik nem a szociális szférában tevékenykednek, ugyanis az ő munkájuk központi része a gyermekek mindennapi ellátása és nevelése. A pedagógus életpályán nem fektetnek kellő hangsúlyt arra, hogy megkönnyítsék a pedagógusok ilyen jellegű tájékozottságát, holott ez a hatékony gyermekvédelmi rendszer biztosításához elengedhetetlen.
- Lépést tartani a gyors technológiai változással: a mai világban a technológiák napról-napra fejlődnek, ez minden munkavállaló életében fokozott stresszfaktor.

2. A munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok:

A munkavállalót körülvevő fizikális tér problémái lehetnek a rossz fényviszonyok, a nem megfelelő hőmérséklet, erős, esetleg folyamatos zaj, privát szféra kialakításának hiánya. Ezek a tényezők ugyancsak egyénenként máshogy hatnak, illetve adaptálódik is a szervezet idővel a munkakörnyezetéhez. Óvopedagógusok esetében ezek közül legjellemzőbb körülmény talán a „zaj”.

3. A szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok:

Egyéni szinten:

- Szerep kétértelműségről beszélünk, ha a munkavállaló számára nem világos mik az elvárások az irányába, valamint mi tartozik pontosan a hatáskörébe.
- Szerep konfliktusba keveredik az egyén, amennyiben munkahelyén nem egyértelműek a vele szembeni elvárások, kifejezetten, ha ellentétesek.
- Túl sok, vagy túl kevés felelősséggel tartoznak más dolgozókért.
- Karrierfejlődés terén stresszforrást jelent, amennyiben nehézkes, vagy túl gyors a szakmai előrelépés.

Csoport szinten:

- Összetartás hiánya alatt az egymás segítése, közös érdek miatt összefogás helyett ellenséges hozzáállás tanúsítását értjük.
- Jó munkatársi kapcsolatok hiánya. Az egymást támogató munkahelyi közösségek protektív tényezőként működnek a többi munkával kapcsolatos stresszforrással szemben.

- Csoporton belüli konfliktusok esetén nem, hogy a protektív, támogató légkör nem valósul meg, hanem plusz stresszt, megterhelést jelent a munkavállaló számára.
- Felettséssel/beosztottal való kapcsolat a pozícióra irányuló fenyegetettség érzetét kelti.

Szervezeti szinten:

- Szervezeti légkör témakörén belül kifejezetten problémás, amennyiben a dolgozónak nincs ráhatása, beleszólása saját feladatkörébe, azt érintő változásokba.
 - Vezetési stílusok. Amennyiben a vezetői stílus nem harmonizál a feladatkörrel, illetve a beosztottak igényeivel, feszültséget okoz.
 - Ellenőrzési rendszerek stresszt okoznak, amennyiben túl szigorúak, vagy nem transzparens az elvárások.
 - Technológiai változások gyors egymásutánjának folyamatos lekövetése kihívást jelenthet.
4. Szervezeten kívüli stresszorok is összekapcsolódnak a munkatevékenységgel, vagy konfliktusban állnak a szervezeti és az *egyéni érdekek, értékrendek*, vagy a munkahely kihatással van a magánélettel kapcsolatos helyzetekre, tényezőkre. Előfordulnak olyan munkakörök, amelyek megkívánják a munkavállalótól, hogy *gyakran változtassa lakóhelyét*, vagy azt, hogy a munkavállaló napi szinten nagy távolságot tegyen meg a *munkába járás* miatt, akár autóval, de még inkább, ha tömegközlekedéssel.

Az egyik legnagyobb problémakört talán a *munkahelyi és a magánéleti szerepek összeegyeztetése*, a *családi, baráti kapcsolatokban* való megfelelő helytállás jelenti.

Siegrist (1996) modellje szerint a munkahelyi stressz és az egészség kapcsolatában a legkárosabb tényező, ha a megtett erőfeszítések és érte a jutalom nem áll egyensúlyban. Ez az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modell. Siegrist modellje szerint, ha túl nagy megterhelés mellett az érte járó jutalmazásra kevés ráhatása van az egyénnek, akkor az egyensúlyi állapot felborul. Például, ha nincs lehetőség előre lépésre, sőt fenyegető, hogy visszalépés következik be, vagy akár veszélyben lehet maga az állás is. Megterhelést jelenthet a növekvő elvárás, felelősség, a több műszakos munkarend, teljesítménybérezés, munkakörnyezet bizonyos erősen kellemetlen tulajdonságai, mint az erőteljes zaj. Az elégséges jutalmazás formája és mértéke függ a személyes preferenciáktól. A modellben megjelenik a megküzdési komponens kétféle lehet, az egyik módon pozitív végkimenetelhez vezet a kitartó erőfeszítés, a másik

esetben ugyanez nem vezet eredményre. Továbbá, ha a túlvállalás dimenzióját elérjük, akkor az ember nem tud kikapcsolni, félretenni a munkával kapcsolatos gondolatokat, teendőket, amely hosszú idejű fennállása prediktálja a kiégés lehetőségét. (Salavecz és mtsai, 2006)

3. A burnout szindróma

3.1. A kiégés

A modern kor egyik új orvosi jelensége a kiégés szindróma, melyet csak a 20. század második felében keltette fel a szakemberek figyelmét. A kiégés fogalmát Herbert J. Freudenbergnek köszönhetjük: *„A szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, amely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s amelyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek”*. (Freudenberger, 1974) Ennek oka, hogy a kifejezett fizikális tünetek, szomatikus okok hiánya miatt nem vették komolyan az állapotot. A pszichológia területén a kutatások szintén az elmúlt évszázad második felében kaptak szárnyra, számtalan olyan tünetegyüttest tudunk azonosítani manapság, melyre akár néhány évvel ezelőtt is legyintettünk volna. Ez esetben pedig megoldást találni az emberek negatív mentális állapotára, nehézségeire is jelentősen nehezített lenne, mely nem szolgálja sem a társadalom, sem az egyén érdekét. A kiégés szempontjából leginkább veszélyeztetett foglalkozások azok, amelyek intenzív személyes kapcsolatot igényelnek a munkavállalótól, tehát az orvosok, szociális dolgozók és a pedagógusok. A kiégés háttérében leginkább a tartós munkahelyi distressz állapot. A kiégés hatására testi és pszichés kimerülés, motivátlanság alakul ki, így az érintett részben, vagy egészben képtelenné válik a munka elvégzésére. (Ónody, 2001)

A kiégés definícióját Freudenberg után többen megújították, Christina Maslach 1981-ben megalkotta a kiégés modelljét, mely három komponenst tartalmaz: az érzelmi kimerülés, a deperszonalizáció és a csökkent teljesítőképesség. A kimerülés azt jelenti, hogy a személy frusztrált, fizikális és érzelmileg is kifárad. A deperszonalizáció során a munkavállaló a munkahelyén a többi személlyel szemben negatív, cinikus hozzáállást tanúsít. A csökkent teljesítőképességet szó szerint érti, ez befolyásolja az egyén önértékelését, illetve csökkent hozzáérts érzését váltja ki. (Petróczi, 2007)

Ha a kiégésről értekezünk, minden esetben szem előtt kell tartani a szervezeti és a társas interakciók befolyását. Ahogyan azt Moreno 1994-es következtetésében is szerepel, az embernek élete alatt jó néhány szerepben kell megállnia a helyét, melyek mindegyike alakítja a személyiségünket. Ezáltal egy szerepünkben való sikertelenség, kihat a teljes személyiségre, önértékelésre, a többi szerepben való megfelelést is kritikussá teszi. A kiégés jele e helyzetekben, hogy hajlamos az ember ilyenkor elhárítással reagálni, elutasító az őt körülvevő közeggel. (Antalka, 2020)

A kiégés definíciójával szemben negatív hozzáállás alakult ki, mely nehézséget okoz a szindróma széles körű elfogadtatásával kapcsolatban, ez nehezíti a kiégés megelőzésének és kezelésének körülményeit is. Hézszer Gábor 1995-ben hazánkban elsők között tette ezt a felismerést, továbbá a szindróma összetettségéről is említést tesz, mely szerinte a kutatás szempontjából nehézséget okoz, nehezen körülhatárolhatóvá teszi. (Antalka, 2020)

A burnout szindróma a Betegségek Nemzetközi Osztályozása (International Classification of Diseases) 10. revíziójában már szerepelt, majd a 11. revíziója alapján a WHO, azaz az Egészségügyi Világszervezet (2019) kibővítette a definíciót. A BNO-11 a következőképpen definiálja a szindrómát: „A kiégés egy olyan szindróma, amelyet a krónikus munkahelyi stressz következményeként értelmeztek, amelyet nem sikerült sikeresen kezelni. Három dimenzió jellemzi: energiakimerülés vagy kimerültség érzése; a munkahelytől való megnövekedett mentális távolság, vagy a munkával kapcsolatos negativizmus vagy cinizmus érzése; és csökkent szakmai hatékonyság. A kiégés kifejezetten a foglalkozási környezetben előforduló jelenségekre vonatkozik, és nem szabad az élet más területein tapasztaltak leírására alkalmazni.” (BNO-11, 2022)

3.2. A kiégéshez vezető út

A kiégéssel kapcsolatban az eddigiekben megállapítottuk a stressz alapvető, meghatározó szerepét, továbbá azt, hogy jelentős funkciót tölt be a személyiség, az egyéni megküzdési stratégiákhoz. Számptalan kutatás született annak vizsgálatára, hogy kiderítsék, mely személyiségjegyek azok, amelyek kifejezetten hajlamosítanak, vagy éppen protektív tényezőként jelentkeznek a burnout szindróma kialakulásával kapcsolatban.

Az eddigi kutatások egyértelmű, konszenzusos eredményre nem jutottak, azonban, bizonyos jegyek mutatnak összefüggést a kiégéssel. Több kutatás során figyelték meg, hogy az extravertió összefüggésben állhat a kiégés előfordulásával. A neuroticizmus is felmerült, mint kapcsolódó jellemző, azonban ennek a hatása a különböző kutatások szerint eltér. Az extravertióval kapcsolatban vélhetően a szociális kapcsolatok keresése jelenti az okot, hiszen az intenzív személyes kontaktusok által több stresszorról és kevesebb egyéni regenerációval jár. (Iacovides és mtsai, 2003; Bakker és mtsai, 2000)

Ádám és munkatársai (2014) szerint a problémaközpontú megküzdési stratégia segíthet a kiégés elkerülésében, hiszen ebben az esetben a problémára, mint megoldandó feladatra tekint az egyén, amely így a helyzetek nem rónak a személyre akkora stresszt. Ez hozzáállás a depresszió megjelenését is csökkenti.

A segítő szakmákat választók esetében, gyakori, hogy a pályaválasztási motivációt a helper-szindróma adja. A szakember ebben az esetben vágyja, szinte függ a külső megerősítéstől, ezért a munkája során az általa segített emberekkel való kapcsolat már-már addiktívan hat rá. A helper-szindróma a benne szenvedő egyént arra készítheti, hogy magánéletében is úgy viselkedjen, mint segítő szakember, ez az állandó megterhelés könnyen a burnout szindrómához vezethet. (Fekete, 1991)

Abban minden kiégéssel foglalkozó kutató, szakember egyetért tehát, hogy az egyéni jellemzők nagy mértékben meghatározóak a stresszhelyzet megélésében és a kiégés kialakulásában. Az egyéni jellemzők közé tartozik az egyén környezeti adottságai, például párkapcsolati, vagy szülői státusz betöltése. A kiégéssel szemben protektív tényezőt jelent, ha valakinek van gyermeke, magasabb arányban fordul elő kiégés a gyermektelenek esetében. Ezen kívül a párkapcsolatban élők is nagyobb eséllyel kerülnek el a kiégést, mint az egyedülállók. Az egyedülállók körében azt az eredményt kapták, hogy azon személyek mutatnak inkább depressziós tüneteket, akik azért nem élnek párkapcsolatban, mert legutóbbi kapcsolatuk válással, vagy halálessel végződött, tehát ők nagyobb eséllyel vannak kitéve a burnout szindróma kialakulásának is. (Ádám és mtsai, 2015)

Freudenberg (1974) a kiégés fogalmának megalkotásakor kialakulásának lépéseit a következőképpen határozta meg:

- A bizonyítási akarástól a bizonyítási kényszerig: a mások által támasztott ideáknak próbál megfelelni az egyén, ahelyett, hogy a munka-magánélet egyensúlyában egy egészséges teljesítmény célt és tempót alakítana ki. Kényszerré válik a bizonyítás.
- Fokozott erőfeszítés: az egyén hajszoja a teljesítmény növekedését, félni kezd a kontrollvesztéstől, ezért elgyötörtség és rosszabb teljesítmény alakul ki.
- A személyes igények elhanyagolása: a munkát az érintett nem tudja a munkahelyen hagyni, az azon kívüli feladatok háttérbe szorulnak, elmaradoznak, az érzelmek és magánélet is háttérbe szorulnak.
- A személyes igények és konfliktusok elfojtása: megjelenik a fizikális kimerülés, azonban ezt is túlteljesítéssel igyekeznek kompenzálni, igyekeznek az őket körülvevő környezet elől eltitkolni állapotukat, és aggodalmukat saját állapotuk miatt szintjén elfojtják.
- Az értékrend megváltozása: mivel személyes igényeiket jó ideje háttérbe szorítják, így elkezd maga az értékrend is megváltozni, az emberi kapcsolataik elhalványulnak, eltűnnek.

- A fellépő problémák tagadása: beszűkül a gondolkodásmód, jelentős mértékben csökken a tolerancia szint, külvilág iránti érdeklődés.
- Visszahúzódás: az állandó túlterhelés miatt nem keresik mások társaságát, elmarad az érzelmi kapcsolódás, feltöltődés.
- Magatartás- és viselkedésváltozás: szélsőségeség jellemzi ezt az állapotot. Az egyén itt már nem képes befogadni mások véleményét, azt csak kritikaként érzékeli. Szenvedélyek megjelenése, vagy a korábbi szenvedélyek elhagyása, szeretet befogadásának képtelensége jelenik meg.
- Deperszonalizáció: idegenézés sajátmagunkkal szemben, megszűnik a belső világgal a kapcsolat, a veszélyérzet.
- Belső üresség: teljes belső kiüresedés, gyakran jelentkezik pánikbetegség, fóbia.
- Depresszió: szüntelen fáradtság, mindennapi alapvető cselekvésekre való képtelenné válás, az élet elveszíti az értelmét, kilátástalanság uralkodik el az egyénen.
- Teljes kiégettség: orvosi beavatkozást igénylő testi és mentális tünetek.

Ahogy a folyamat pontjain egyre előrébb haladunk, egyre gyakrabban és erőteljesebben jelennek meg fizikális tünetek.

Ezzel szemben Bergner (2012) három lépésben azonosítja a kiégés folyamatát:

- Az egyén beleveti magát a feladatokba, cselekvési vágya erős, állandó tetterekészség uralja.
- A teljesítőképesség csökkenése jelenik meg.
- A teljes kiégés, kimerültség.

Eme elmélet szerint a bekövetkezett kiégés is szakaszokra bontható, ezekhez a következő érzések társulnak:

- Első fázis: harag. Jellemző erre a szakaszra, hogy sokáig elhúzódik és rejtve marad az egyén előtt, hogy a kiégéshez vezető útra lépett.
- Második fázis: menekülés. Ebben a fázisban két véglet között mozog az érintett, vagy extrém módon aktívvá válik, vagy annyira lecsökken a cselekvőkészség, hogy a minimális erőfeszítéseket teszi csak meg. Az érintett személy próbálja megkímélni magát a káros hatásoktól, stressztől.
- Harmadik fázis: elszigeteltség, bénultság. A depressziós tünetek túlnyomó többségbe kerülnek, az egyén elveszíti motivációját, tetterekészségét és szinte teljesen megszűnik aktivitása.

3.3. A kiégés tünetei

Freudenberg az alábbiak szerint írja le a kiégést: „A kiégést olyan tünetek jellemzik, mint a cinizmus, a negativizmus, a gondolkodás rugalmatlan, csaknem rigid volta, amely gyakran a változás és a megújulás elutasításával jár” (Freudenberg, 1974)

A kiégés állapotában a személy - a depresszióhoz hasonlóan – indokolatlan állandó kimerültséget tapasztal, melyet nem tud kipihenni. Mérsékelt produktivitás, munkahellyel, ottani feladatokkal szembeni ellenállás, szorongás, ezek hatására csökkent önértékelés, folyamatos kudarcélmények az uralkodók az egyén életében.

Az egyik megközelítés azt taglalja, hogy a legfőbb ismertetőjege, hogy a szakember elveszíti a motivációt az ügyfeleivel való foglalkozás iránt. A toleranciaszint minimalizálódik, ezért nem képes empátiával fordulni a segítendő személyek felé. Magatartásuk dehumanizáló, cinikus és kifejezetten ellenséges lesz, így nem tudják ellátni segítő szerepüket. Ha az állapotot nem veszik észre időben, ezért elhatalmasodik, csak pszichiáter tud segíteni az érintetten. (Maslach és Pines, 1977)

A kiégés tüneteit csoportosíthatjuk négy komponens alapján: fizikális tünetek, intellektuális tünetek, szociális tünetek és pszichológiai és érzelmi tünetek.

1. Fizikális tünetek:

- Fáradtság, kimerültség
- Izomfeszültségek, testi megbetegedések
- Balesetre való hajlam
- Fizikai eltávolodás
- Alkohol- és droghasználat

2. Intellektuális tünetek:

- Döntéshozó képesség megromlása
- Hiányos információfeldolgozás
- Időtényező
- Gyötrelmes gondolatok a munkáról

3. Szociális tünetek:

- Házasságkötés a munkával
- Szociális visszavonultság
- Cinizmus
- Rosszindulatú humor, gúny
- Otthoni kapcsolatok

4. Pszichológiai és érzelmi tünetek:

- Káros asszociációk és elszigeteltség
- Düh és depresszió
- Paranoia
- Dehumanizáció
- Önbecsmerlés
- Merev attitűdök és makacs ellenállás a változásra (Petróczi, 2007)

Bergner (2012) nem csak a kiégés folyamatát osztja szakaszokra, hanem a tüneteket is csoportosítja:

1. Első fázis:

- Érzelem: nélkülözhetetlenség és időhiány, vagy türelmetlenség, alacsony önértékelés, elégedetlenség.
- Viselkedés: aktivitás, otthoni túlóra

2. Második fázis:

- Érzelem: kedvetlenség a munkában, kimerültség, üresség, apátia, túlterheltség
- Viselkedés: csökkent teljesítmény, eltávolodás az emberektől, csökkent összpontosítás, változások iránti tolerancia csökken

3. Harmadik fázis:

- Érzelem: kétely, reménytelenség, magány, érzelmi kiüresedés
- Viselkedés: érdektelenség, merev gondolkodás, munkán kívüli tevékenységek feladása, ezzel szemben vágy az üresség megtörésére, érzelmek iránti vágy

Ezekon kívül fellépnek még testi tünetek is, mint például alvászavarok, pánikrohamok, magas vérnyomás, fejfájás. (Bergner, 2012)

A kiégés különböző tüneti csoportosításai között vannak eltérések, azonban hasonlóságok is. Hasonlóak maguk a kategóriák és több elmélet szerint is vannak a kiégésnek szintjei, melyeken az érzelmi és viselkedéses jellemzők átfedésben vannak a különböző szakembereknél. Tehát összességében a kutatásom azt mutatja, hogy bár a stresszre adott reakciónk és a kiégés is egyéneenként eltérő körülmények között és eltérő mértékben jelentkezik, amennyiben az egyén számára kiváltó tényező a kiégés valamely fázisába sodorta, ott a különböző személyek hasonló érzelmi, szomatikus és viselkedéses tünetet produkálnak.

3.4. A kiégés a pedagógusok körében

A segítő szakmák mindegyikére jellemző, hogy a segített személy áll a fókuszban, a szféra sajátossága, hogy a kapcsolat egyirányú. A segített személy, pedagógusok esetében az általuk nevelt, vagy oktatott gyermekek érdekei, céljai, problémái állnak, közvetetten a szülővel való kapcsolatokat is ez az elv vezérli. A segítő szakember saját érzései, érdekei háttérbe szorulnak munkatevékenységük során, olyannyira, hogy nehézségeiket, rossz érzelmi állapotukat is akár el kell nyomni, hogy az említett érdekeket kiszolgálják. Más emberi kapcsolattal szemben így nincs meg az egyensúly, hogy amikor a másiknak van szüksége rám, számíthat rám, de én is számíthatok rá fordított helyzetben, tehát a befektetett erőforrás úgymond „megtérül”. A humán szféra dolgozói befektetik az energiát, az általuk segített emberektől általában olyan módon kapnak megerősítést, ha tudtak valóban segíteni. Ezt az aránytalanságot ellensúlyozni a támogató munkakörnyezet, innen származó nagymértékű pozitív visszacsatolások, a munka kellő mértékű anyagi honorálása tudja. Amennyiben ezek a feltételek nem valósulnak meg, a szakemberek fokozottan veszélyeztetettek a kiégés kialakulásában. (Petróczi, 2007)

Ónody (2001) értekezése szerint a mai modern társadalmakban hódít a teljesítmény orientáltság, és az önfeláldozás, mint egyik fő érték legitimálása. A kudarc, mint olyan, nem elfogadható kimenetel, ezért társadalmilag még inkább elutasítás övezi a burnout szindrómát. A pedagógusok körében kifejezetten igaz, hogy szenzitíven reagálnak a kiégés témakörére, magára az elnevezésre is, hiszen hivatásuk jellege miatt elfogadhatatlan, hogy pont a pedagógus elfáradjon a pályán töltött tevékenysége során.

Gyarmati és munkatársai (2020) kutatásában rávilágítottak, hogy a pedagógusok milyen nehézségekkel találkoznak pályájuk során, amelyek stresszt helyeznek a szakemberekre és a pozitív, támogató közeg hiányát mutatja. Mind a kollégák, mind a vezetők részéről tapasztalnak a pedagógusok negatív hozzáállást szakmai munkájukhoz, tartanak a konfliktusoktól, úgy érik, hogy sok esetben nem gyakorolnak elég kontrollt saját munkájuk felett, felső utasítást kell követniük. Az utasítások gyakran a pedagógusokra vonatkozó globális szabályozásokból, de gyakran az intézményvezetők döntése mentén érkeznek a szakemberekhez. A kutatás alapján a pedagógusok munkájuk során napi szinten élnek meg kudarcot közvetlenül a gyermekek irányából, amely káros hatással van a kompetencia érzésükre.

Szelezsánné (2016) kutatásában arra világított rá, hogy a hazai pedagógusok az elmúlt években a legnagyobb mértékben növekvő munkamennyiséget - beleértve az egyre növekvő adminisztratív feladatok mértékét - jelölte meg stresszforrásként. Általános vélekedés, hogy az adminisztrációs feladatok mennyisége olyan mértéket öltött, hogy a pedagógusok idejét és

energiáját elveszi az oktatás-neveléstől, kisebb kapacitás jut a gyermekekre való odafigyelésre, az egyéni kompetenciákhoz való alkalmazkodásra. Másodikként szerepel a stresszforrások között az anyagi és erkölcsi elismerés hiányát. A pedagógus pályát választók anyagi honoráriumuk elmarad más értelmiségi szakmákért járó fizetésektől, valamint a pedagóguspálya társadalmi és rendszer általi megítélése sem kielégítő. Az utolsó dobogós helyen pedig a pedagógusok értékelési rendszere végzett. A pedagógus életpályamodellben létrehozott minősítési rendszer terhet ró a pedagógusokra, kifejezetten a régóta pályán lévő szakemberek esetében.

Amennyiben egy pedagógust érint a burnout szindróma, az nem csak rá, vagy családi- és baráti körére hat, hanem a gyerekekre is. Ebben a szindrómában szenvedőkön eluralkodik az apátia, ezért a gyermekek felé sem tudnak megfelelően érzelmet átadni, így nem tud kellő bizalmi kapcsolat kialakulni a gyermekek és a pedagógus között. A szakember a gyermekeken kívül a szülőkkel sem tudnak megfelelő kapcsolatot létesíteni, hiszen nem tudnak sem a gyermekek, sem a felnőttek felé kellő empátiával fordulni. (Kovács és mtsai, 2008)

Megterhelő, hogy a szakembereket folyamatosan erős érzelmi impulzusok érik, mások fokozott érzelmi állapotaival találkoznak szembe minden nap során. Az érzelmi behatásokkal szembeni toleranciát segíti, hogy a legtöbb humán szférában dolgozó szakember saját magát empátikusnak, készségesnek, ember- és a pedagógus esetében gyermekközpontúnak vallja. Rizikófaktort jelenthet azonban a túlzott együttérzés, a segített személyek által átélt helyzetbe való túlzott involválódás. (Petróczi, 2007)

A pedagógus pálya sajátossága, hogy feladataikat, munkájukat nem is tudják az óvoda-iskolai falain belül hagyni, hiszen a foglalkozásokra, órákra való felkészülést nem tudják megtenni a csoportban, osztályban, míg a rájuk bízott gyerekekkel kell foglalkozni. A felkészülést a pedagógusok legtöbb esetben otthon végzik, dolgozatok összeállítását, javítását, másnapi csoportfoglalkozásra, eseményekre (farsang, karácsony, ballagás, stb.) való felkészülés, kirándulások szervezése. Valamint maguk a tanítási időn kívül eső tevékenységek, programok a pedagógusok szabadidejéből igényelnek egy nagy szeletet. Gyakran előfordul, hogy a szülők a pedagógusokhoz fordulnak gyermeküket érintő kérdésekkel és erre munkaidőn kívül van csak lehetőség. Az említett események nem járnak plusz juttatással, hiába zajlanak munkaidő után, este, hétvégén, a munkakörhöz tartoznak. Azonban a munkájukért járó fizetés nem tartalmazza az ilyen tevékenységekért járó összeget, amelyet egy másik munkakörben az ilyen időben és hosszan végzett plusz feladatokért meg kell, hogy térítsenek. A feladatokat be kell vinnie otthonába, gyakori, hogy akár tényleg folyamatosan a következő lépések körül kell, hogy járjanak a gondolatok, ez a körülmény a megismert kiégés kialakulásához vezető lépések közé tartozik. Látható, hogy az anyagi megbecsülés hiánya valóban erőteljesen érvénye-

sül, továbbá a pálya sajátossága miatt a szakember nem is teheti meg, hogy munkahelyén hagyja a feladatait, nincs lehetősége igazán elválasztani a munkát a magánélettől.

A korábbiakban megvitattuk, hogy Siegrist erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellje szerint, ha ez az egyensúly felborul és hosszútávon fennmarad az egyensúlyvesztés, az predikálja a kiegészés lehetőségét. (Salavecz és mtsai, 2006). Az fentiekből pedig egyértelműsíthető, hogy az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság a pedagógus hivatás velejárója.

A kiegészésre hajlamosító tényezők erőteljes jelenléte ellenére nem jut el minden segítő szakember, pedagógus a kiegészés állapotába, hiszen egyéni jellemzők is befolyásolják az említett körülményekkel való megküzdési képességet, valamint, hogy e körülmények egyes szakemberekre milyen hatással vannak. (Petróczi, 2007)

3.5. A kiegészéssel szembeni prevenció és kezelésének lehetőségei

A kiegészéssel kapcsolatban fontos lenne, hogy ne a kialakult szindróma kezelésére kelljen energiát fordítani, hanem inkább a megelőzésen, a prevención legyen a hangsúly, hogy a szakemberek el se jussnak a burnout állapotába. Ahogyan dolgozatomban eddig tárgyaltam, hajlamosító tényezők egyéni és környezeti szinten keresendők, ezért a megelőzés és a kezelés tényezőit is mind szervezeti, mind személyes aspektusban fontos megvizsgálni.

A felmérések azt mutatják, hogy a rendszer, amelyben a pedagógusok dolgoznak több ponton is erősen hajlamosítanak a kiegészésre, amelyre az egyének nem is tudnak befolyást gyakorolni. A pályaelhagyó pedagógusok száma magas, a dolgozók kétharmada nem kap segítséget a stresszkezelési technikák elsajátításában, nem foglalkoznak a kiegészés témakörével. (Szelezsánné, 2016)

A pedagógus pályát választók személyiségjegyei alapján az egyéni tényezőkre nyitottabbak lennének, azok könnyebben megvalósíthatóvá válnának, ha elfogadottabb lenne a kiegészés jelenléte, valamin szervezeti szinten kínálnának megoldást. A szervezeti protektív tényezők például:

- A munkakörülmények, munkamód módosítása
- A munka-magánélet egyensúly megteremtése
- Az autonómia biztosítása
- A rekreációs idő feltételeinek megteremtése
- A támogatás környezet kialakítása
- Az elismerés
- A szupervíziós lehetőség biztosítás

(Borsi, 2016)

Az egyéni technikákat a burnout szindrómával szembeni prevencióhoz Zastrow (1995) az alábbiak szerint határozta meg:

- Célok meghatározása, idővel való gazdálkodás
 - Pozitív gondolkodás
 - A kiégést okozó gondolatok megváltoztatása
 - Relaxációs technikák elsajátítása
 - Rendszeres testmozgás
 - Szabadidős tevékenységek
 - Támogató társas kapcsolatok
 - Humor
 - Distresszt okozó helyzetek megváltoztatása, hozzájuk való alkalmazkodás
- (Zastrow, 1995)

A kiégés megelőzésében tehát ugyanannyira fontosak az egyéni sajátosságok, mint a kialakulásban. Nagyon fontos tényező az önismeret gyakorlása, hogy észre-vegyük magunkon a tüneteket és szándékosan tegyünk ellene a fent említett pontokat figyelembe véve. Egyéni szinten tudunk hatni a közvetlen környezetünkre, ezáltal a szervezetünkre is.

4. Kutatás bemutatása

Szakedolgozatomban kellő betekintést nyerhettünk abba, hogy a kiégést a tartós, erőteljes stressz okozza, és arra is rálátásunk nyílt mostanra, hogy a stresszorok skálája széles és egyenként eltérő. Az életünk során elkerülhetetlen, hogy stressz érje szervezetünket, azonban, hogy az milyen jellegű és milyen kimenetelű, az személyes értékelésünktől és megküzdési képességeinktől függ. Azonban a 21. században általánosan kijelenthető, hogy a munkahelyi stressz a társadalom jelentős részét érinti, ezért a munkával kapcsolatban fordul elő és említjük leginkább a kiégés szindrómát. A kutatásom célja az óvodapedagógusok körében felmérni a kiégés mértékét a pályán eltöltött idő, a munkavállaló által megtett erőfeszítések és a szervezet iránti elkötelezettség aspektusában.

Témaválasztásom alapját képezte, hogy pszichológia alapszakos tanulmányaimat, valamint a szociális szférában szerzett tapasztalataimat követően kezdtem meg az óvodapedagógus szakos tanulmányaim.

4.1. A célcsoport bemutatása

Ahogy az dolgozatomban már említettem, kiégés szempontjából leginkább veszélyeztetett foglalkozások a segítő szakmák, tehát az orvosok, szociális dolgozók és a pedagógusok. Ezekben a munkakörökben a munkavállalók személyiségükkel dolgoznak, napi rendszerességgel involválódnak mások problémáiba, nehézségeibe, mások negatív érzelmi állapotai is sokszor ezekkel a szakemberekkel szemben éleződnek ki. A gyermekek érzelemszabályozása fejletlen, továbbá az óvodás korú gyermekek személyiségfejlődési szakaszai is kihívást jelentenek a nevelők számára, ami egy folyamatos alkalmazkodást, magas fokú toleranciát és empátiát kíván a szakemberektől. A szakma iránti elköteleződés ellenére is folyamatos stressz helyzetet okoznak az említett körülmények. Ezen felül a pedagógusokra nagy terhet helyez a teljesítményrendszer nyomása, a pedagógusok alacsony bére, a szféra alacsony társadalmi elismertsége, amelyek mind nagyban hozzájárulnak a nagyobb mértékű motivációvesztéshez, kiégéshez és pályaelhagyáshoz. E körülmények miatt is egyre kevesebb fiatal választja a pedagógus szakmákat, munkaerőhiány jelentősen érinti az oktatási-nevelési intézményeket. A pedagógusok, kifejezetten az óvodapedagógusok a legtöbb esetben több hasznos órát töltenek el a gyermekekkel, mint a szülők, ők helyezik le a gyermekek jövőjének alapjait, ezért fontos szerepet töltenek meg a társadalom alakításában. Tehát a pozitív jövőképünk érdekében fontos, hogy a maradék szakember mentális egészségét megőrizzük, amire jelenleg nem fektet hangsúlyt a rendszer. Ilyen pozitív irányú intézkedésekkel, a szakma megítélésében is változásokat lehetne eszközölni, mely népszerűbbé tehetné a pedagógus életpályát.

4.2. A vizsgálati módszer

Kutatásomhoz három kérdőívet ötvöztem, melyekből a Google kérdőív szerkesztőjével elkészítettem egy online kérdőívcsomagot. A kérdőívcsomagot intézményvezetőkön keresztül jutattam el a célcsoporthoz, továbbá szakmai közösségi média csoportokban tettem közzé. A kitöltések nehezen gyűltek össze, annak ellenére, hogy e platformokat választottam, összesen 102 válaszoló vett részt a kutatásban.

Az online felületen a kitöltés előtt a téma megjelöléssel és bemutatkozással kezdtem, hogy tájékoztatást nyújtsak kitöltőim számára, kinek és milyen céllal segítenek, továbbá biztosítottam őket, hogy az 52 kérdés megválaszolása teljesen anonim módon történik, az adatok e szerint lesznek kezelve.

A kiégés mértékének felmérésére a Maslach Burnout Inventory (MBI)-t használtam fel, amely az érzelmi kimerülés, a deperszonalizáció és a személyes hatékonyság csökkenése dimenziókat alkalmazza. Az érzelmi kimerültség mértéke befolyásolja azt, hogy más embereknek milyen mértékben tudjuk azt a támogatást, érzelmi stabilitást adni, amelyet a munkakör elvárna. A deperszonalizáció hatására az egyén kevésbé tud pozitív hozzáállást tanúsítani a körülötte lévő emberekkel szemben. A személyes hatékonyság csökkenése pedig azt jelzi, hogy az egyén teljesítménye mennyire tér el attól, amire ő a korábbiakban képes volt, illetve a saját maga által támasztott elvárásoktól. Az MBI-t a szociális szféra kiégésének vizsgálatára validálták. A 22 tételű kérdőív esetében a válaszadás hétfokú Likert-skálán történik, melynél 1 = soha, 7 = naponta. (Tandari-Kovács, 2010)

Az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság kérdőívet (Effort-Reward Imbalance Questionnaire, ERI) építettem be második helyen a vizsgálatomba. A kérdőív bázisát Siegrist munkahelyi stressz modellje képezi, ez azért is fontos, mert a munkahelyi körülmények mellett az egyéni eltéréseket is fókuszba helyezi. Az ERI-ben szintén három dimenzió jelenik meg; az erőfeszítés, jutalom és túlvállalás. A kérdőív a munkatevékenység során tapasztalható befektetéseket a nyereségekkel arányítva hivatott számszerűsíteni. Eme a két dimenzió a munkahelyi közegehez, feladatokhoz, azokból fakadó stresszt térképezi fel. A túlvállalás dimenziója az egyén munkával kapcsolatos sajátosságaira koncentrál. Egyrészt magát a túlvállalást, másrészt azt, hogy mennyire képes a munkával kapcsolatos kérdésekből kiszakadni. Az erőfeszítés skála 6 kérdést tartalmaz, melyek pontozása ötfokú Likert-skálán zajlik, ahol 1 = nem jellemző, 5 = jellemző és ez nagyon zavar. A jutalom skála 6 kérdésből áll, ahol az ötfokú Likert-skála 1-től (jellemző) 5-ig (nem jellemző és ez nagyon zavar) terjed. Az erőfeszítés dimenzió pedig négyfokú skálán mér, ahol 1 = egyáltalán nem jellemző, 4 = nagyon is jellemző. (Salavecz és mtsai, 2006)

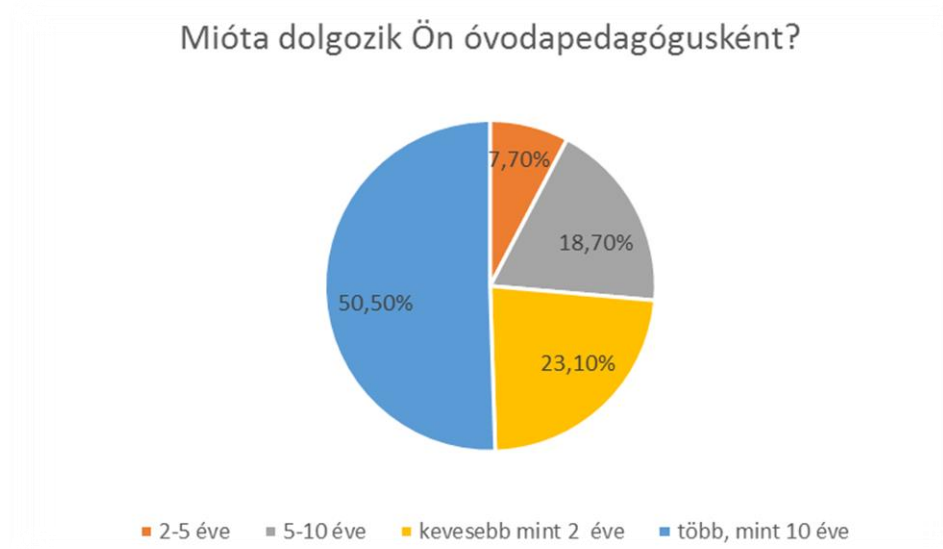
Az Organizational Commitment Questionnaire, azaz OCQ kérdőívet használtam a szervezeti elkötelezettség vizsgálatához, melyet Porter és munkatársai után Meyer és Allan 1997-ben kollektív elkötelezettség vizsgálatára dolgoztak át. A kérdőív három komponensét a szervezet céljaival és értékelésével való azonosulási képesség; a szervezetért tenni akarás megléte, a hajlandóság a cselekvésre a szervezet javára és a hosszú távú tagság iránti vágy alkotják. A kérdőív 15 kérdésére egy 1-től (egyáltalán nem értek egyet) 4-ig (teljes mértékben egyetértek) terjedő Likert-skálán tudtak válaszolni a kitöltők (Vladár, 2016)

A kérdőívcsomag kitöltéseinek kiértékelésére az Exelt és az SPSS statisztikai programot használtam.

4.3. A kutatás eredményei

A vizsgálatomban 102 kitöltő vett részt, mindegyik kitöltés értékelhető volt. Legelső kérdésem a pedagógiai pályán eltöltött évekre vonatkozott. A 102-ből 24 résztvevő, azaz a résztvevők 23,1%-a kevesebb, mint 2 éve, 8 fő (7,7%) 2-5 között, 19 fő (18,7%) 5-10 év között és 51 fő a kitöltők 50,5%-a, több, mint 10 éve tevékenykedik már a pedagógusi pályán. Az eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók fele több mint tíz éve van a szakmában, és a 102-ből 24 fő az, aki kevesebb mint két éve, tehát új a szakmában. Ezek alapján azt a következtetést vontam le, hogy most kevesebben választják ezt a pályát, mint tíz éve.

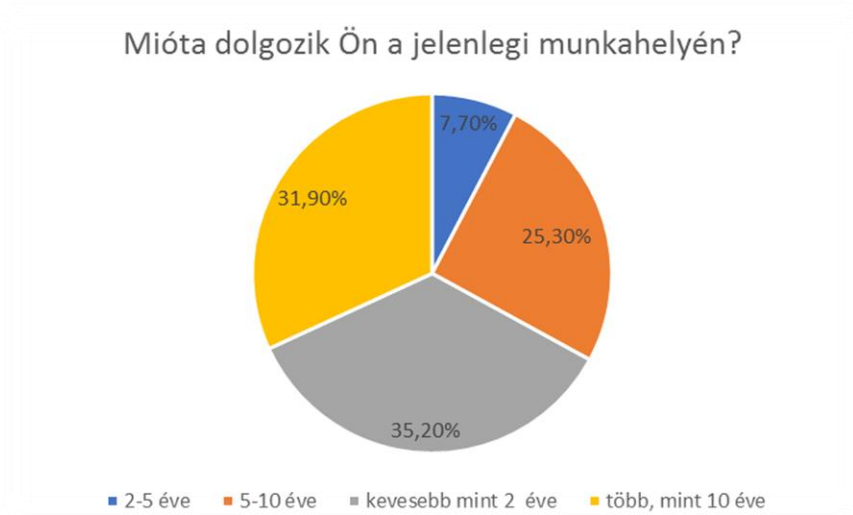
1.sz. ábra: Válaszadók aránya az óvodapedagógusi pályán eltöltött idő szerint.



Forrás: Exel táblázat, saját szerkesztés

A következő kérdésem a jelenlegi intézménynél eltöltött évek számára vonatkozott. A 102-ből 8 rövidebb ideje, mint 2 év, 26 fő 2-5 év között, 36 fő 5-10 év között és 33 fő, több, mint 10 éve dolgozik az aktuális munkahelyén.

2.sz. ábra: Válaszadók aránya a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő szerint.



Forrás: Exel táblázat, saját szerkesztés

4.3.1. Kiegészítő kérdőív eredményei

A kiégést a Maslach kérdőívvel vizsgáltam, melynek három dimenziója van: érzelmi kimerülés, deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés. (Maslach Burnout Inventory; Maslach és mtsai, 1996)

- Az első kilenc kérdés az érzelmi kimerültséget méri, melynek összpontszámai alapján a kiégés mértéke lehet alacsony (21 pont alatt), közepes (22-42 pont között) és magas (42 pont feletti érték esetén).
- A deperszonalizációra a 10-14 kérdés vonatkozik, mely esetén az összpontszámokat a következőképpen értékeljük: 5-12 pont között alacsony, 13-24 pont között közepes, 24 pont felett magas a kiégés szintje.
- A harmadik dimenzió a teljesítménycsökkenés, amit a 15-22 kijelentés mér, értékelése: 37 pont felett alacsony, 18-37 pont között közepes, 18 pont alatt magas szintű kiégésre utal.

A kérdőív kiértékelése után a következő eredményeket kaptam:

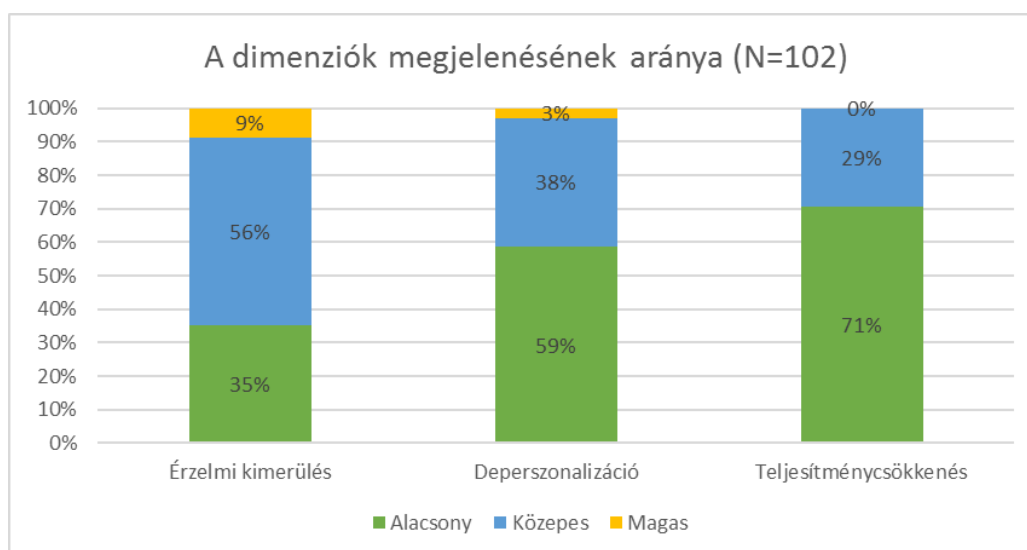
1.táblázat: Maslach Burnout Inventory eredményei (N=102)

	ÁTLAG PONT	MINIMUM PONT (lehetséges mi- nimum)	MAXIMUM PONT (lehetséges ma- ximum)
érzelmi kimerülés	26,5	11 (9)	55 (63)
deperszonalizáció	12,1	6 (5)	27 (35)
teljesítménycsökkenés	42,5	24 (8)	56 (56)

Forrás: Exel táblázat, saját szerkesztés

A teljes mintát tekintve, a válaszok alapján az érzelmi kimerülés közepes szintet mutat (22-42 pont között), a deperszonalizáció alacsony (5-12 pont között), valamint a teljesítménycsökkenés is alacsony (37 pont felett) tartományba esik. Ha a dimenziókat egyenként megvizsgáljuk az adott mintán, akkor a következő eredményt kapjuk.

3. ábra: A dimenziók megjelenésének aránya (N=102)



Forrás: Exel táblázat, saját szerkesztés

A diagrammokról azt olvashatjuk le, hogy az érzelmi kimerülés közepes vagy magas szintje a résztvevők több mint felére jellemző. A 102 főből 36-ra igaz az alacsony szintű érzelmi kimerülés. Ezek alapján tehát az érzelmi kimerülés jellemző kockázati tényezője a kiégésnek ezen a mintán. A deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés összességében közepes, illetve alacsony kockázati értéket mutat.

Érdeemes megvizsgálni, hogy az egyes dimenziók között van-e kapcsolat, ha van akkor milyen mértékű és irányú. Az eredmények kimutatásához korrelációs próbát végeztem, melyet az alábbi táblázat mutat.

2.sz. táblázat: Korrelációs vizsgálat a kiegészítő dimenziói között

	Érzelmi kimerülés és deperszonalizáció	Deperszonalizáció és teljesítménycsökkenés	Érzelmi kimerülés és teljesítménycsökkenés
korreláció	0,83399468	-0,438190524	-0,512658553
N érték	102	102	102

Forrás: Exel táblázat, saját szerkesztés

A mérés azt mutatta ki, hogy az érzelmi kimerülés és az megszemélytelenedés között pozitív, erős összefüggés található, mely szignifikáns ($r=0.833$; $p<0.001$). Ez azt jelenti, hogy ha magas az érzelmi kimerülés, akkor nagy eséllyel magas a deperszonalizáció mértéke is és fordítva. A deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés, valamint az érzelmi kimerülés és a teljesítménycsökkenés között közepesen erős, negatív irányú kapcsolat látható. A teljesítménycsökkenés dimenziójában a magas pontszám jelenti az alacsony érintettséget, ezért, ha a negatív irányú összefüggés azt jelzi, hogy ha közepesen érintett valaki az érzelmi kimerülésben a teljesítménycsökkenésben is közepes mérték lehet rá a jellemző. Ez az összefüggés igaz a deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés kapcsolatára is.

4.3.2. Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság eredményei

A munkahelyi stressz mérésére A Siegrist és munkatársai (1996, 2004) által kialakított kérdőívet használtam, mely három fő dimenzióból tevődik össze: munkahelyi erőfeszítések, jutalmak és túlvállalás. A válaszadóknak a kérdéseket egy 5 fokú Likert-skálán kell értékelnie. Az erőfeszítés skála pontszáma 3-tól 15-ig terjed, a jutalom skála pontszáma 6-tól 30-ig. Az erőfeszítés skála tekintetében minél magasabb a pontszám, annál több az észlelt erőfeszítés, a jutalom skála esetében az alacsonyabb pontszám kevesebb észlelt jutalmat mutat. A két skála hányadosa adja a Siegrist modell szerinti munkahelyi stressz mérésére alkalmas mutatót, mely értelmezésénél az 1-nél nagyobb pontszám jelenti a magas stresszt. A kérdőív túlvállalás skála 6-24 pontig terjed, ahol a magasabb pontszám, magasabb túlvállalást jelez. (Salavecz, Gy., Neculai, K., Rózsa, S., Kopp, M., 2006).

A kutatási eredmények alapján a 102 főből 8 kitöltőre volt jellemző a munkahelyi stressz magas mértéke. Az eredményeket lineáris regresszió segítségével összevettem a kiégés három dimenziójával, ahol a bemeneti, vagyis prediktív változó a munkahelyi stressz a kimeneti változók pedig a kiégés dimenziói. A következő táblázatban összefoglaltam az eredményeket.

3. sz. táblázat: Munkahelyi stressz és a kiégés kapcsolata. Lineáris regresszió. (N=102)

VÁLTOZÓK	MUNKAHELYI STRESSZ	
	β	r^2
ÉRZELMI KIMERÜLÉS	0.257	0.15
ELSZEMÉLYESEDÉS	-0.305	0.03
TELJESÍTMÉNYCSÖKKENÉS	-0.109	0.087

Forrás: saját szerkesztés, SPSS alapján

Az eredmények alapján ($p < 0.01$) az érzelmi kimerülés és stressz között szoros kapcsolat figyelhető meg ($\beta = 0.257$). Ez az érték azt mutatja meg, hogy a magas munkahelyi stressz magas érzelmi kimerülést eredményez. Az r^2 azt mutatja meg, hogy az adott változó milyen mértékben magyarázza a másik előfordulását (15%). A deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés között fordított irányú lineáris regresszió figyelhető meg, ám az r^2 alacsony értéke miatt ezeket az összefüggéseket nem érdemes figyelembe venni.

4.3.3. Munkahelyi elkötelezettség kérdőív eredményei

A szervezeti elkötelezettség mérésére a OCQ kérdőívet használtam. A 15 állításból 6 fordított állítás volt, ahol az alacsony pontszám jelöli a magas elkötelezettséget. Az értékek átváltása után az elégedettség mértékét harmadolással értékeltem. Az alacsony (0-33% között), közepes (34-66% között), és magas (67-100% között) elkötelezettségi szintet állapítottam meg az eredmények vizsgálata során. Ennek mértéke: alacsony mértékben elkötelezett a kitöltők 0 %-a, közepes mértékben a kitöltők 74 %-a, magas mértékben pedig a válaszadók 26 %-a. Az arányokat a következő ábra szemlélteti.

4.sz. ábra: Munkahelyi elkötelezettség mértéke



Forrás: Exel táblázat, saját szerkesztés

Kutatásomban a munkahelyi elkötelezettség és az egy munkahelyen eltöltött évek száma közötti összefüggésre is kíváncsi voltam. Lineáris regresszió segítségével vizsgáltam meg az értékeket. A prediktív változóként a munkahelyi elköteleződést adtam meg, kimeneti változó pedig a jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma volt. A következő táblázatban foglaltam össze az eredményeket.

4.sz. táblázat: Munkahelyi elkötelezettség és a jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma. Lineáris regresszió. (N=102)

VÁLTOZÓK	MUNKAHELYI ELKÖTELEZŐDÉS	
	β	r^2
JELENLEGI MUNKAHELYEN ELTÖLTÖTT IDŐ	0.624	0.389

Forrás: saját szerkesztés, SPSS alapján

A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a munkahelyi elköteleződés és a jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma között pozitív, erős kapcsolat található ($p < 0.001$; $\beta = 0.624$). Ha magas mértékű a munkahelyi elköteleződés, a munkahelyen eltöltött évek száma is több. Az eredmények alapján a jelenlegi munkahelyen eltöltött évek számát 38.9%-ban tudom magyarázni a munkahelyi elköteleződéssel.

5. A kutatási kérdésekre kapott válaszok elemzése

H₁: A kiégés mértékét befolyásolja a munkahelyi stressz szintje.

A kiégés három dimenziója közül az érzelmi kimerülés és a munkahelyi stressz között volt szoros összefüggés, a másik két dimenzió elhanyagolható mértékben magyarázható a stresszfaktorról. Ezek alapján ezen hipotézis nem nyert bizonyítást a kutatás során.

H₂: A több mint 10 éve ugyan azon a munkahelyen dolgozó óvodapedagógusokat magas munkahelyi elkötelezettség jellemzi.

A vizsgálati eredmények alapján, ha magas a munkahelyi elköteleződés, a jelenlegi munkahelyen eltöltött évek száma is magas lesz, így ez a hipotézis igazolást nyert.

H₃: A kiégés dimenziói közül legnagyobb mértékben az érzelmi kimerülés jelenik meg az óvodapedagógusok körében.

A közepes vagy magas szintű érzelmi kimerülés a kitöltők több, mint a felére jellemző, míg a deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés inkább alacsony mértékben jellemző az adott populációra. A hipotézist a kutatás igazolja.

KÖVETKEZTETÉSEK

A téma fontosságát tovább igazolja, hogy nehezen gyűltek össze a kitöltések, annak ellenére, hogy több fronton igyekeztem elérni az érintett személyeket. Számomra ez azt jelzi, hogy a szakterületen korántsem kapott az eddigiekben elégséges figyelmet a burnout szindróma, nem kelti fel az érdeklődést a kérdéskör említése, vagy előfordulhat, hogy a túlterheltség miatt nem volt idejük kitölteni a kérdőívet a legtöbb óvodapedagógusnak.

A kutatási eredmények alapján a leginkább az emocionális kimerültség jellemzi az adott populációt, melynek tünetei közé tartozik a fáradtság, krónikus kimerültség, álmatlanság, diffúz testi panaszok és a megbetegedési hajlam. Ezen tünetek megnehezíthetik a mindennapi munkavégzést, a pedagógus eleve fáradtan megy munkába, a gyermekekhez pedig rengetek energiára lenne szükség. A munkahelyi stresszfaktorok, mint például a támogató közeg hiánya, a túlterheltség, az anyagi és erkölcsi elismerés hiánya, az érzelmi kimerültség tüneteit erősítik. A kiégéssel szemben a leghatékonyabban úgy tudunk védekezni, hogy a megelőzését igyekszünk szem előtt tartani. A prevenció nem csak egyéni, de szervezeti szinten is fontos, hiszen a burnout szindróma kialakulásához a hajlamosító munkahelyi körülmények is hozzájárulnak. Az önismeret elengedhetetlen a hatékony pedagógusi munkához, valamint a kiégés kialakulásának a valószínűsége is csökken, amennyiben az egyén tisztában van saját korlátaival.

val, képességeivel. A stressz elleni védekezésben nagy szerepet játszanak a megküzdési stratégiák, ezen készségek fejlesztése is kiemelt fontosságú a kiégés megelőzésében. Az önismerteti tréningek jó lehetőséget biztosíthatnak önmagunk megismeréséhez, alakításához, így a kiégéssel szembeni küzdelemhez is hozzájárulhatnak.

Szervezeti szinten is érdemes beszélni a kiégéssel kapcsolatos prevencióról, hiszen az adott intézmény számára is fontos a megfelelő munkavállalói teljesítmény és a magas munkahelyi elköteleződés. Kiemelt fontosságú, hogy a munkavállalói jól-létre az intézmény vezetősége kellő figyelmet fordítson. A kellemes munkahelyi környezet, rendszeres vezetői motiválás és visszajelzés, támogató társas kapcsolatok, valamint a megfelelő kommunikáció mind-mind protektív tényezőként hatnak a burnout szindróma kialakulásának megelőzésében.

6. Kitekintés

A kiégés kezelésére tett javaslataim előtt fontosnak tartom feltárni azt, hogy a kiégés vizsgálatánál, megállapításánál kezdődnek Magyarországon a problémák. Ahogyan Tandari-Kovács (2010) is rámutat erre a kérdéskörre, míg sok más országban egységesített, hogy mit alkalmaznak a kiégés mérése. Leggyakrabban a dolgozatomhoz is használt MBI által mérik fel az egyéneket, amely egy validált kérdőív, tehát biztosítja, hogy egységes és megbízható eredményt kapjanak. Ez alapján a legfontosabb lépés szerintem, hogy országosan egységesített módszerrel kezdjük el és rendszeresen kellene mérni a burnout szindrómát.

Korábbi hazai pedagógus közönségen készült felmérések során kiderült, hogy ma, országunkban a pedagógusok az intézményüktől, illetve a működésüket biztosító rendszertől nem kapják meg a kellő támogatást a kiégés megelőzésére, az okok és tünetek, a szindróma megismerésére. (Szelezsánné, 2016; Gyarmati és mtsai, 2020) Holott a kiégés jelensége nem csak egyéni szinten, hanem a szervezet egészére is hatással van. Munkaerőhiány, a munkaerő folyamatos cserélődése, helyettesítések biztosítása, új kollégák beszkokása, ezeknek a következményeknek anyagi vonzata is van.

A munkaerő felvételének pillanatában szükséges, hogy kezdődjön a preventív környezet biztosítása. Az új munkatárs beilleszkedését - függően attól, hogy pályakezdő, vagy gyakorlott pedagógus – az összeszokott csoportba támogatni kell. Összességében bármilyen új munkatárs érkezik, fontos, hogy az intézmény vezetősége időt szakítson rá, hogy bemutassa a tantestületet, vagy nevelőtestületet, az épületet, meglegyen a helye a pedagógusok számára kialakított helyiségben. Ezen felül pedig minden tájékoztatást megkapjon, ami szükséges a házi-renddel, szokásrenddel kapcsolatban. Fontos, hogy az új kolléga azt az információt is meg-

kapja, milyen kérdéssel kihez forduljon, erre akár érdemes egy konkrét személy kijelölni. Mindezen intézkedéssel általánosan segíthetjük, hogy komfortosan érezze magát, a megfelelő információk birtokában csökken az új élethelyzet miatti stressz helyzet, szorongás és az intézmény iránti elkötelezettséget is hamar növelhetjük.

A korábbi kutatások kimutatták, hogy a pedagógusokra kifejezetten nagy terhet ró az egyre növekvő adminisztratív feladatok ellátása. (Lannert Judit, 2010) Az óvodapedagógusok esetében is a gyermekek napi óvodai jelenlétét, viselkedését, fejlődését, fejlesztését dokumentálni kell. Az adminisztratív feladatok elvégzésének megkönnyítésére jó, ha az intézmény rendelkezik egy vonalvezetővel, mely mentén hatékonyan nyomon tud követni az adminisztráció menetét. Könnyen meg is tudja tanulni a teljes folyamatot, illetve, amíg nem rögzül minden pont, nem kell egy kollégát terhelni minden kisebb kérdés felmerülése esetén.

A pályakezdő kollégák segítése még inkább fontos a kezdeti időszakban, hiszen lehetséges, hogy semmilyen munkatapasztalattal nem rendelkezik egyelőre. A fiatal kollégák mellé érdemes olyan tapasztalt pedagógust kijelölni, aki ideális példát tud mutatni mind szakmai, mind emberi értelemben. Egy elhivatott, tapasztalt kolléga kellő visszajelzéseket is tud adni, a rábízott pályakezdőnek mind az esetleges javítandó pontokról, mind a jó teljesítményről.

A pedagógusok körében az egyik leginkább megjelenő hajlamosító tényező a nem megfelelő értékelési rendszer, illetve a pozitív visszacsatolások hiánya. Az első időszakban egy új munkavállaló esetén kulcsfontosságú a megfelelő visszajelzések rendszerének kialakítása. Fontos, hogy ez egy olyan rendszer legyen, amiben mind a pozitív, mind a negatív eseményekre ki kell térni, ezt azonban olyan formában tálalva, amelyet be tud fogadni a hallgatóság és pozitívan tudja értékelni. További fontos feltétel, hogy a munkavállaló is kapjon lehetőséget a visszajelzésre, ezek a beszélgetések kétirányúak legyenek. Így ventillációs felületet is biztosítunk a munkavállalónak, továbbá úgy érzi nagyobb kontrollal rendelkezik feladatkörével, munkakörnyezetével kapcsolatban. Ezáltal csökkenthetjük a motivációvesztés, a magas stressz szint, valamint a produktivitás romlásának veszélyét. Ezen felül a vezetők is teljes képet kapnak saját vezetői stílusukról, intézményük működéséről, ami által megfontolt döntéseket hozhatnak a szükséges változtatásokkal kapcsolatban.

A megfelelő visszajelzések azonban nem csak a nevelőtestület új tagjainak, hanem a régóta ott dolgozó kollégáknak is fontosak. Az egyforma bánásmód azért is elengedhetetlen, különben az erőfeszítés- jutalom egyensúly még inkább felborul, eltolódik, hiszen a bevált kolléga évek óta fekteti be az energiát ugyanazon a munkahelyen a mindennapjaiba, mégis az új kolléga több „jutalmat” kap, hiszen őt értékelik. Az említett egyensúly fenntartása olyan aspektusból is elengedhetetlen, hiszen a kiégéssel szemben az egyik legfőbb protektív tényező a

támogató kapcsolatok, támogató környezet megléte. Amennyiben a kollégák között egyenlőtlenségek miatt fokozódik, vagy megjelenik az ellenszenv, kontraproduktívvá válik korábbi intézkedésünk. A nevelőtestületben az összetartás érzésének növelése érdekében fontos, hogy a vezetők hangsúlyt fektessenek a kollégák közti ellentétek mielőbbi rendezésére. Az óvodákban amennyiben a párok, vagy dajka személyiségükből fakadóan nem tudnak jól együttműködni a kiégés elkerülése érdekében át kell gondolni az intézmény felosztását, és újraosztani a csoportokat, intézményegységeket. A teljes kollektíva összehangolásának szempontjából fontos csapatépítő programok szervezése. Arra azonban figyelmet kell fordítani, hogy a csapatépítés olyan formában történjen meg, amely a munkatársak számára is komfortos, szórakoztató.

A pedagógusok kiégésének megelőzése szempontjából rendszerszintű változások kellenének, ezek közül az egyik legfontosabb, hogy szupervíziós lehetőséget biztosítsunk számukra. Mind a naponta őket érő behatások ventilációja, mind az elakadások megvitatása, mind pedig a magánélet és a munka egymásra hatásának könnyítése érdekében.

Továbbá a rendszer szintű változások következő fontos komponense a megfelelő munkakörülmények biztosítása lenne. Amennyiben minden intézmény megfelelő infrastrukturális feltételekkel és felszereltséggel rendelkezne, a pedagógusoknak általánosságban több energiájuk maradna a gyermekek nevelésével kapcsolatos feladatokra, mely csökkentené a stressz mértékét, valamint hozzájárulna a munka-magánélet egyensúly javításához.

A következő rendszer szintű probléma a pedagógusok erőfeszítésének jutalmazása. Mind erkölcsi, mind anyagi vonatkozásban. A pedagógus hivatás külső megítélését is javítaná, ha pénzügyi szempontból biztos háttérrel kapnának. Az anyagi biztonság jelentősen csökkentené a pedagógusok elégedetlenségét, valamint a mindennapi stresszt, amely a motiváció, szakmai önértékelés növekedésével járna, így jelentősen csökkenne a pályaelhagyók és a szakemberhiány mértéke.

Végül pedig a rendszerszintű változások sorában a megterhelő minősítési rendszer áll. A minősítési szisztéma terhet ró a pedagógusokra, kifejezetten a régóta pályán lévő szakemberek esetében. Olyan program kidolgozására lenne szükség, mely valóban felméri a pedagógusok felkészültségét, alkalmasságát. Ugyanakkor lehetőséget biztosít arra, hogy lépést tartsanak az aktuális oktatási-nevelési irányzatokkal, a iskolapszichológia hasznos újításaival, valamint, hogy egy holisztikus szemléletben tudjanak gondolkodni. A gyermeket ne csak egy feladatnak lássák, hanem egyben tudják vizsgálni és kezelni a szociális háttér, az idegrendszeri fejlettség, egészségügyi problémák és az egyéni preferenciák összességét. Leendő óvodape-

dagógusként szeretném, ha a hangsúly a gyermekek nevelésén lenne, akár egyéni igényeik szerinti foglalkozások, kiscsoportos tevékenységek, fejlesztő játékok alkalmazásával.

Az értékelési rendszerben a teljesítendő szintekhez önismereti foglalkozások teljesítését kötném. Nagyon fontos lenne, hogy a segítő szakmákban, így a pedagógusoknál is nagy hangsúlyt fektessenek az önismeretre, akár már a pályaválasztást követően. Amennyiben a szakember tisztában van saját kompetenciáival, hiányosságaival és még inkább motivációival, majd ha ezeket rendezni is tudja, hogy - esetünkben - az óvodában adekvát odafordulást tudjon biztosítani a gyermekeknek. Ne traumái, vagy elakadásai irányítsák nevelő tevékenységét. A folyamatos önismereti munka azért fontos, mert az ember életében folyamatosan jönnek megpróbáltatások mind életkori válságból, mind magánéleti nehézségből, mind szakmai elakadásból fakadóan, amelyekkel akkor aktuálisan kell megbirkóznia a szakembernek.

Egy megfelelő értékelési rendszer hangsúlyt fektetne a szakember kiegészésnek megelőzésére is, mind az említett körülmények biztosítása, mind megfelelő szakmai továbbképzések tartása, valamint burnout szindrómára irányuló protokoll kidolgozása által. Visszamenőleg a prevenció nem lehetséges, ezért a jelenleg kiégett pedagógusok segítésére is szükséges lenne kidolgozni, mely azzal kezdődik, hogy felméri az összes pedagógus kiegészési szintjét, majd az egyéni preferenciákat figyelembe véve támogatná az érintett személyeket a folyamat kezelése, visszafordítása terén.

További érdekesség, mely nem közvetlen eredeti témámhoz kapcsolódik, azonban fontosnak tartom megemlíteni, ugyanis dolgozatom megírása, valamint eddigi munkám során is azt tapasztaltam, hogy a kiegészés témaköre egyre inkább jelenlévő kérdéskör lehet már fiatal korban is. Már az iskolás korú gyerekek körében is végeztek felméréseket, melyek azt mutatták, hogy egyre nagyobb körben jelentkezik a kiegészés a gyermekkorban, mely azt gondolom, leendő óvodapedagógusként is jelentősen aggasztó tendencia. (Kunos, 2017) A gyermekek az iskolarendszerben az elmúlt évek-évtizedek során egyre leterheltebbek, maga az iskolai követelményrendszer is súlyos terheket ró rájuk, valamint a verseny egyfajta kényszerhelyzetet idéz elő, hogy túlteljesítsenek, számtalan külön foglalkozásra, korrepetálásra járjanak. Dolgozatomban azért kívántam kitérni erre, mert tapasztalataim szerint az elmúlt évek során az is tendenciává vált, hogy az óvodáskorú gyermekek minden perce is foglalkozásokkal van lekötvén. Óvodás kortól kezdve nyelvi órák, hittan foglalkozások, sportfoglalkozások, és a különórák végeláthatatlan tárháza áll rendelkezésre, melyet a szülők meg is ragadnak, hol a gyermekek idejének kitöltése, hol pusztán jó szándékból, hogy az ő gyermekük megkapja a lehetőséget ilyen készségek korai elsajátítására. Egyre kevesebb teret és időt kapnak a kisgyermekek arra, hogy szabadjátékot folytassanak, fantáziáljanak, holott ezek rendkívül fontos

szerepet játszanak ideális fejlődésükben. A túlteljesítés nyomása már ennyire fiatalon beleég a gyermekek tudatába, az hajlamosító tényező a fiatalkori és a korai felnőttkori kiégésre. Azt gondolom, hogy pedagógusként fontos, hogy megtaláljuk az egészséges határt, amivel a gyermekeket és a gyermekek érdekében a szülőket is terelgetni tudjuk a helyes úton.

Tehát összességében jelentőségteljes, hogy a pedagógusok átfogóan ismerjék a burnout szindróma kialakulásának körülményeit, tüneteit, jeleit és kezelési lehetőségeit, hogy mind a saját körükben, mind az általuk nevelt gyermekek körében meg tudják tenni a szükséges lépéseket leginkább a prevencióra.

7. Összefoglalás

Dolgozatomban az óvodapedagógusok körében tapasztalt kiégés mértékét, a munkahelyi stressz burnout szindrómára gyakorolt hatását, valamint a munkahelyi elkötelezettség és a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő összefüggéseit vizsgáltam.

Módszerek: Kutatásomhoz három kérdőívet ötvöztem, melyekből a Google kérdőív szerkesztőjével elkészítettem egy online kérdőívcsomagot. A kérdőívcsomagot intézményvezetőkön keresztül jutattam el a célcsoporthoz, továbbá szakmai közösségi média csoportokban tettem közzé. Összesen 102 válaszoló vett részt a kutatásban. A kiégés mértékének felmérésére a Maslach Burnout Inventory (MBI)-t használtam fel, amely az érzelmi kimerülés, a deperszonalizáció és a személyes hatékonyság csökkenése dimenziókat alkalmazza. Az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság kérdőívet (Effort-Reward Imbalance Questionnaire, ERI). A kérdőív bázisát Siegrist munkahelyi stressz modellje képezi. Az Organizational Commitment Questionnaire, azaz OCQ kérdőívet használtam a szervezeti elkötelezettség vizsgálatához, melyet Porter és munkatársai után Meyer és Allan 1997-ben kollektív elkötelezettség vizsgálatára dolgoztak át. Az eredményeket kiértékeléséhez korrelációt és lineáris regresszió statisztikai próbákat alkalmaztam.

Eredmények: A kiégés szindróma dimenziói közül az érzelmi kimerültség a kitöltők több mint felénél közepes vagy magas tartományba esett, tehát azt mondhatjuk, hogy az adott populáció nagy részére jellemző az emocionális kimerülés. A deperszonalizáció és a teljesítménycsökkenés magas szintje kevésbé jellemző, bár az elszemélyesedés magas mértéke a válaszadók kis részére igaznak bizonyult. A kutatás során igazolást nyert miszerint a munkahelyi stressz befolyásolja az érzelmi kimerültség mértékét. A magas munkahelyi stressz, magas emocionális kimerüléshez vezethet, mely a kiégés egyik tényezője. Az eredmények az is bizonyítják, hogy azok a kitöltők, akik lojálisak a jelenlegi munkahelyükhöz, már több, mint tíz éve dolgoznak az adott munkahelyen.

Következtetések: A kiégés elleni küzdelemben a legfontosabb a prevenciós tevékenység, az egyén és a szervezet szintjén egyaránt. Lényeges, hogy az óvodapedagógusok kellő ismerettel rendelkezzenek a burnout szindróma kialakulásának ok-okozati tényezőiről, valamint a kiégés tüneteivel tisztában legyenek, megfelelő önismerettel rendelkezzenek a megelőzés érdekében. Intézményi szinten a kellemes munkahelyi környezet, megfelelő jutalmazás és visszajelzés, hatékony kommunikáció és támogató társas kapcsolatok segíthetnek a kiégés kialakulásának megelőzésében.

kulcsszavak: kiégés, munkahelyi stressz, pedagógus, prevenció, munkahelyi elköteleződés

8. Forrásjegyzék

1. Ádám, Sz., Nistor, A., Nistor, K., Hazag, A. (2014): A megküzdési stratégiák netagív és pozitív prediktív kapcsolata a kiégés három dimenziójával orvostanhallgatók körében. *Orvosi Hetilap*, 155. évf., 32. sz., 1273-1280. o.
2. Ádám, Sz., Nistor, A., Nistor, K., Cserhádi, Z., Mészáros, V. (2015): A kiégés és a depresszió diagnosztizálásának elősegítése demográfiai és munkahelyi védő- és kockázati tényezők feltárásával egészségügyi szakdolgozók körében. *Orvosi Hetilap*, 156. évf., 32. sz., 1294-1303. o.
3. Antalka, Á (2020): *Modern világunk népbetegsége a kiégés*. Marosvásárhely, Mentor Könyvek Kiadó
4. Bagdy, E. (2007): *Pszichofitnessz. Kacagás – kocogás – lazítás*. Animula Kiadó, Budapest
5. Bakker, A.B., Killmer, C.H., Siegrist, J., Schaufeli, W.B. (2000): Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *J Adv Nurs*. 31(4):884-891.
7. Barth, A. R. (1990): *Burnout bei Lehrern - unveröffentlichte Dissertation*, Nürnberg
8. Bergner, T. (2012): *A kiégés megelőzése 12 lépésben*. Miskolc, Z-Press kiadó.
9. BNO-11 (2022): *Mentális zavarok*. Animula Kiadó, Budapest (szakmai lektor: Dr. Biró Sándor, pszichiáter)
10. Borsi, A. (2016): *A kiégés jelensége pedagógusoknál, pszichológusoknál és a segítő beavatkozás módszerei*.
<https://korhazlelkesz.hu/doc/Kieges.pdf> (letöltve: 2023.01.25.)
11. Cooper, C. L., Davidson, M. (1987): Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. In: Kalomo, R. – El-Batavi, L. A. – Cooper, C. L. (szerk.): *Psychosocial factors at work and their relation to health*. WHO, Geneva, 99-111. o.
12. Fekete, S. (1991): Segítő foglalkozások kockázatai: Hefler-szindróma és Burnout-jelenség. *Psychiátria Hungarica*, 1991. 6. évf., 1. sz., 17-29. o
13. Freudenberg, H.J. (1974): Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-175.
14. Gyarmati, Z., Müller, A., Biró, M. (2020): A kiégés problémája a pedagógusi pályán. *Gradus*, 7 évf., 3. sz., 110-116. o.
15. Horváth, M. (1979): *A pedagógusok társadalmi helyzete és szerepük a változó iskolában*. In: *Értelmiség és közművelődés : összeállítás a TIT Szegedi VIII. Művelődésméleti Nyári Egyetemén elhangzott előadásokból*, (8)., 182-202. o.

16. Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75(3), 209–221.
17. Juhász, Á. (2002): Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés. Oktatási segédanyag a Munka és Szervezetpszichológiai Szakképzéshez. BME, Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Budapest.
18. Kovács M., Kovács E. & Hegedűs K. (2008) Az érzelmek szerepe a lelki kiégés alakulásában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 9. évf., 3. sz., 199–216. o.
19. Kunos, N. (2017): 12 lépcsőfokon a teljes kiégésig. *Új Pedagógiai Szemle*, 68. évf., 11-12. sz., 59-71. o.
20. Lannert Judit (2010): A magyar pedagógusok munkaterhelése In: Kolosi, T; Tóth, IGY (szerk.): *Társadalmi riport 2010*. TÁRKI Társadalomkutatási Intézet Zrt., Budapest, 451-471.
21. Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P. (1996): Maslach Burnout Inventory Manual. (Third edition). *Consulting Psychologists Press, Inc.*, Palo Alto, California
22. Maslach, C., Pines, A. (1977): The Burnout Syndrome in the Daycare Setting. *Child Care Quarterly*, 62, 100-113.
23. Ónody, S. (2001): Kiegészi tünetek (burnout szindróma) keletkezése és megoldási lehetőségei. *Pedagógiai szemle*, 51. évf., 5. sz., 15-21. o.
24. Petróczi, E. (2007): *Kiegész-elkerülhetetlen?* Budapest, Eötvös József könyvkiadó
25. Salavecz, Gy., Neculai, K., Rózsa, S., Kopp, M. (2006): A erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság kérdőív magyar változatának megbízhatósága és érvényessége. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7. évf., 3. sz., 231-246. o.
26. Selye, J. (1976): *Stressz distressz nélkül*. Budapest Akadémiai Kiadó.
27. Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1): 27-41. o.
28. Szelezsánné, D. (2016): A pedagógusok körében megjelenő stressz, pszichoterror és kiégés jelensége; prevenciós és kezelési lehetőségek a köznevelési intézményben. *Opus et Educatio*, 3. évf., 5. sz., 590–603. o.
29. Tandari-Kovács, M. (2010): *Érzelmi megterhelődés, lelki kiégés az egészségügyi dolgozók körében*. Semmelweis Egyetem Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola, Budapest.
30. Vladár, A. (2016): A kiégés vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében. *Különleges Bánásmód*, 2. évf., 2016/3. szám, 15-29. o.

31. Zastrow, Charles (1995). Mit tegyünk hogy a szociális munka élvezetes hivatás legyen? (2. rész). *Esély*, 6. évf., 5. sz., 42-59. o.
32. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (2023.03.27.)
33. <https://icd.who.int/en> (2023.03.27.)

9. Mellékletek

1. sz. melléklet – kérdőív

Munkahelyi kiégés jelensége az óvodapedagógusok körében

Kedves Kitöltő!

Némethné Sziklai Kamilla vagyok a Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem Pedagógiai Kar Óvodapedagógus szakos végzős hallgatója. Diplomamunkámat "Munkahelyi kiégés jelensége az óvodapedagógusok körében" címmel írom, melyhez segítségét kérem az alábbi kérdőívek kitöltésével.

A kitöltés anonim és önkéntes. A benne szereplő adatokat kizárólag tudományos célokra használok fel. Minden választát bizalmasan kezelem, semmilyen hátránya nem származhat a válaszádsból.

A kérdőívek kitöltése körülbelül 10-15 percet vesz igénybe.

Köszönöm a segítségét!

* ~~Kötelező kérdés~~

1. Mióta dolgozik Ön óvodapedagógusként? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- kevesebb, mint 2 éve
 2-5 éve
 5-10 éve
 több, mint 10 éve

2. Mióta dolgozik Ön a jelenlegi munkahelyén? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- kevesebb, mint 2 éve
 2-5 éve
 5-10 éve
 több, mint 10 éve

A következő kérdések során kérem, gondolja végig, hogy milyen gyakran érzi azokat a munkája során.

A válaszopciók: 1. soha 2. évente néhányszor 3. havonta egyszer vagy kevesebbszer 4. havonta néhányszor 5. hetente egyszer 6. hetente néhányszor 7. naponta

3. A munkám során érzelmileg kiszípolyozottnak érzem magam. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
Soha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

4. Egész nap emberekkel foglalkozni igazán kimerítő és feszültségkeltő számomra. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
Soha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

5. Úgy érzem, a munkám megtör, megbetegít engem. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

6. Frusztrálódok a munkám során. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

7. Úgy érzem, hogy túlságosan is keményen dolgozom. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

8. Túl sok stresszel jár számomra az emberekkel való közvetlen munkavégzés. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

9. Úgy érzem, mintha az utolsó erő tartalékaimat élném fel. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

10. Úgy érzem, hogy munkám során már úgy kezelem az embereket, mintha személytelen tárgyak lennének. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

11. Már akkor is fáradt vagyok, amikor reggel fel kell kelnem és szembe kell néznem a rám váró mai munkával. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

12. Az az érzésem, hogy az emberek, akikkel foglalkozom a munkám során, sokszor engem tesznek felelőssé a problémájukért.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

13. A munkanap végére a türelmem végére érek, elhasznált vagyok. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

14. Valójában nem törődöm azzal, hogy mi történik azokkal az emberekkel, akikkel a munkám során foglalkozom. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

15. Mintha érzéketlenebbé váltam volna az emberekkel szemben, mióta ezen a területen dolgozom. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

16. Attól tartok, hogy ez a munka érzelmileg teljesen megkeményít. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

17. Sok értékes dologra voltam képes az eddigiekben a munkám során. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

18. Tele vagyok energiával.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4	5	6	7	
<hr/>							
Soh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naponta

19. Könnyen meg tudom érteni azoknak az embereknek az érzéseit, akikkel foglalkozom. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

20. Nagyon hatékonyan tudok foglalkozni a munkám során hozzám forduló emberek problémáival. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

21. A munkámban képes vagyok nyugodtan és higgadtan foglalkozni mások érzelmi problémáival. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

22. Úgy érzem, a munkámon keresztül pozitívan tudom befolyásolni más emberek életét. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

23. Megnyugtató légkört tudok teremteni a munkám közben magam köré. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

24. Valósággal felüdültnek érzem magam munkám után.

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5 6 7
Soh Naponta

Az alábbi állítások jelenlegi vagy legutóbbi munkakörére vonatkoznak. Kérjük, jelölje be mindegyiknél, hogy mennyire fejezi ki az Ön munkahelyi helyzetét!

1. Nem jellemző 2. Jellemző, de ez egyáltalán nem zavar 3. Jellemző, és ez kissé zavar 4. Jellemző, és ez zavar 5. Jellemző, és ez nagyon zavar

25. Állandó időzavarral küzdök a nagy munkahelyi terhelés miatt. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5
Nem Jellemző, és ez nagyon zavar

26. Munkám közben gyakran félbeszakítanak, és sok a zavaró tényező. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Nem Jellemző, és ez nagyon zavar

27. Az elmúlt években a munkám egyre több erőfeszítést követel. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Nem jellemző, és ez nagyon zavar

28. Kevés az esélyem arra, hogy munkahelyemen előléptessenek. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Nem Jellemző, és ez nagyon zavar

29. Kedvezőtlen változás történt a munkahelyi helyzetemben, vagy számíthatok erre. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Nem Jellemző, és ez nagyon zavar

30. Állásom bizonytalan. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Nem Jellemző és ez nagyon zavar

Az alábbi állítások jelenlegi vagy legutóbbi munkakörére vonatkoznak. Kérjük, jelölje be mindegyiknél, hogy mennyire fejezi ki az Ön munkahelyi helyzetét.

1. Jellemző 2. Nem jellemző, de ez egyáltalán nem zavar 3. Nem jellemző, és ez kissé zavar 4. Nem jellemző, és ez zavar 5. Nem jellemző, és ez nagyon zavar

31. Erőfeszítéseimért és teljesítményemért megkapom a megérdemelt megbecsülést és elismerést. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Jelli Nem jellemző, és ez nagyon zavar

32. Erőfeszítéseim és teljesítményem alapján jó kilátásaim vannak az előlépésre. *

Soronként csak egy oválit jelöljön be.

1 2 3 4 5
Jelli Nem jellemző, és ez nagyon zavar

32. Erőfeszítéseim és teljesítményem alapján jó kilátásaim vannak az előlépésre. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5
Jeli Nem jellemző, és ez nagyon zavar

33. Erőfeszítéseimért és teljesítményemért megfelelőfizetést/jövedelmet kapok. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5
Jeli Nem jellemző, és ez nagyon zavar

Kérjük, jelölje be, hogy mennyire ért vagy nem ért egyet az alábbi állításokkal! Köszönjük, hogy mindegyik állításra válaszol!

1. Egyáltalán nem jellemző 2. Nem jellemző 3. Jellemző 4. Nagyon is jellemző

34. Az idő szorítása miatt gyakran érzem magam túlterheltnek. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Nagyon is jellemző

35. Amint felébredek, azonnal a munkahelyi problémáimra gondolok. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Nagyon is jellemző

36. Amint hazaérek, könnyen ellazulok, és félreteszem a munkahelyi gondokat. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Nagyon is jellemző

37. A hozzám közel álló emberek szerint túl sok áldozatot hozok a munkámért. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Nagyon is jellemző

38. Nehezen hagy nyugodni a munkám, még lefekvéskor is az jár a fejemben. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Nagyon is jellemző

39. Ha a munkámat másnapra halasztom, nyugtalanul alszom. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Nagyon is jellemző

Alább különböző állításokat talál, ezek olyan érzéseket fejeznek ki, amelyet Ön a munkahelye iránt érezhet. Kérem, gondolja végig ezek milyen mértékben ért egyet az állításokkal. A válaszopciók: 1. egyáltalán nem értek egyet 2. inkább nem értek egyet 3. inkább egyetértek 4. teljes mértékig egyetértek

40. Az intézmény sikere érdekében készen állok arra, hogy a rendszeren elvártnál sokkal nagyobb erőfeszítéseket tegyek. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Teljes mértékig egyetértek

41. Barátaim előtt az intézményt dicsérem, és nagyszerű munkahelyként említem. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Teljes mértékig egyetértek

42. Kevés hűséget érzek a szervezet felé. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy teljes mértékig egyetértek

43. Szinte bármilyen munkaköri áthelyezést elfogadnék azért, hogy továbbra is ezen a munkahelyen dolgozhassak. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Teljes mértékig egyetértek

44. Úgy találom, hogy az én értékeim és az intézmény értékei nagyon hasonlóak. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Teljes mértékig egyetértek

45. Büszkén mondom másoknak, hogy része vagyok ennek az intézménynek. *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy Teljes mértékig egyetértek

46. Éppúgy dolgoznék máshol is, ha a munka típusa hasonló lenne. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékig egyetértek

47. A munkahelyem a munkateljesítményt illetően valóban a legjobbat hozza ki belőlem. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékig egyetértek

48. Jelen körülményeim egészen kis változására is elhagynám az intézményt. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékben egyetértek

49. Nagyon örülök annak, hogy annak idején, amikor ide jöttem dolgozni, más intézmények közül ezt választottam. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékben egyetértek

50. Nincs igazán sok értelme ehhez a szervezethez ragaszkodni a végtelenségig. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékben egyet értek

51. Sokszor nehezemre esik, hogy egyetértsek az alkalmazottakhoz kapcsolódó fontos kérdések céges politikájával. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékben egyetértek

52. Valóban törődök a szervezet sorsával. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4
Egy: Teljes mértékben egyetértek

53. Számomra ez a legjobb szóba jöhető szervezet. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: Teljes mértékben egyetértek

54. Amikor úgy döntöttem, hogy ennek a szervezetnek fogok dolgozni, az kétséget kizáróan hiba volt a részemről. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: Teljes mértékben egyetértek

NYILATKOZAT

szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Némethné Sziklai Kamilla
A Hallgató Neptun kódja: Y7QDP9
A dolgozat címe: Munkahelyi kiégés jelensége az óvodapedagógusok körében
A megjelenés éve: 2024.
A konzulens intézetének neve: Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem
Neveléstudományi Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Gyermeknevelési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

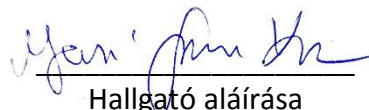
A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: 2024 év 04 hó 18 nap


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Némethné Sziklai Kamilla (név) (hallgató Neptun azonosítója: Y7QDP9) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: 2024 év 04 hó 18 nap



belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.