

MAGYAR SPORTTUDOMÁNYI SZEMLE

Hungarian Review of Sport Science



Mozgásgyógyszer

**Egyetemi oktatók jólléte
– fókuszban a fizikai aktivitás**



Sportpszichológia

**Testnevelő tanárok tanítási
motivációi a Kárpát-
medencében**



Sporttörténet

Munkásolimpiák



Sportpolitika

**Sportstratégiák,
sportfinanszírozás
és eredményesség**



Sporttáplálkozás

A hidratáció fontossága

Magyar Sporttudományi Társaság

Hungarian Society of Sport Science

www.sporttudomany.hu

Felhívás!

XXII. Országos Sporttudományi Kongresszus

Zalaegerszeg, 2025. május 28-30.



A magyar repülősport története a rendszerváltásig

Támogatók:



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA



HONVÉDELMI
MINISZTERIUM

Tanulmány

Borbély Szilvia, Hideg Gabriella, Kovács Klára Egyetemi oktatók jóllétét meghatározó tényezők – fókuszban a fizikai aktivitás <i>Factors determining well-being among university teachers –</i> <i>Focus on the role of physical activity</i>	3
Csordás-Makszin Ágnes, Hamar Pál, Berki Tamás, Soós István Testnevelő tanárok tanítási motivációjának összehasonlító elemzése a Kárpát-medencében <i>Comparative analysis of teaching motivation of physical education</i> <i>teachers in the Carpathian basin</i>	11
Kormány Ákos Ellenolimpiák vagy reformolimpiák? Munkásolimpiák a háborúk árnyékában <i>Anti-Olympics or reform Olympics? Workers' Olympiads</i> <i>in the shadow of wars</i>	20
Sipos-Onyestyák Nikoletta, Sisa Krisztina, Szabó Péter, Fateme Zare Sportstratégiák, sportfinanszírozás és eredményesség A magyar, lengyel, szlovák és román állami szerepvállalás összehasonlító elemzése <i>Sport strategies, sport funding and effectiveness</i> <i>Comparative analysis of Hungary, Poland,</i> <i>Slovakia and Romania</i>	29
Várhegyi Ferenc A magyar repülősport, azon belül a motoros műrepülés története a kezdetektől a rendszerváltásig <i>The history of Hungarian aviation, specifically motor aerobatics,</i> <i>from the beginnings to the change of regime</i>	38

Műhely

Erdősi Zoltán Az Ultimate frisbi testnevelésórai oktatásában rejlő pedagógiai és módszertani lehetőségek <i>Pedagogical and methodological possibilities of Ultimate frisbee</i> <i>in physical education</i>	47
Kastal Orsolya, Géczi Gábor, Szmodis Márta Mérkőzések alatti hidratációs paraméterek összefüggése és a hidratáció fontossága profi jégkorongozóknál <i>Hydration parameters and their importance</i> <i>in professional ice hockey players</i>	55

Referátum

Apor Péter rovata	64
--------------------------------	----

Magyar Sporttudományi Szemle
Hungarian Review of Sport Science
26. évfolyam 113. szám – 2025/1
Megjelenik negyedévenként

Főszerkesztő Editor-in-Chief

Bartusné Szmodis Márta

Alapító szerkesztő Founding editor

Mónus András †

Felelős szerkesztő Editor-in-Charge

Szóts Gábor

Szerkesztő Editor

Bendiner Nóra

Tanácsadó testület Advisory Board

Apor Péter (elnök)

Ács Pongrácz

Bánhidi Miklós

Dóczi Tamás

Farkas Anna

Felszeghy Klára

Gáldiné Gál Andrea

Gombocz János

Hédi Csaba

Ihász Ferenc

Keresztesi Katalin

Pavlik Gábor

Pucsok József

Radák Zsolt

Rétsági Erzsébet

Sterbenz Tamás

Stocker Miklós

Szabó S. András

Szabó Tamás

Tihanyi József

Vajda Ildikó

Műszaki szerkesztő

Czetőné Deák Tünde

Kiadja a

Magyar Sporttudományi Társaság

Published by the

Hungarian Society of Sport Science

Elnök

President

Tóth Miklós

Tiszteletbeli elnökök

Honorary Presidents

Nádori László †

Frenkl Róbert †

Pucsok József

Szerkesztőség

Editorial Office

1146 Budapest, Istvánmezei út 1-3.

Tel./Fax: (36-1) 460-6980

E-mail: bendinora@hotmail.com

Internet: www.sporttudomany.hu

Hirdetésfelvétel

a szerkesztőség címen

Advertising

in the Editorial Office

Nyomdai munkálatok

HVG Kiadó Zrt.

ISSN 1586-5428



Egyetemi oktatók jóllétét meghatározó tényezők – fókuszban a fizikai aktivitás

Factors determining well-being among university teachers –
Focus on the role of physical activity

Borbély Szilvia¹, Hideg Gabriella², Kovács Klára³

¹Nyíregyházi Egyetem, Testnevelés és Sporttudományi
Intézet, Nyíregyháza

²Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar,
Fizioterápiás és Sporttudományi Intézet, Pécs

³Debreceni Egyetem, Nevelés- és Művelődéstudományi
Intézet, Debrecen

E-mail: borbely.szilvia@nye.hu, gabriella.hideg@etk.pte.hu,
kovacs.klara@arts.unideb.hu

Összefoglaló

Az egyetemi az oktatási intézmények működése és hosszú távú hatékonysága szempontjából. Az oktatók életminősége, fizikai és mentális egészsége jelentősen befolyásolja az oktatás minőségét és az intézményi kultúrát. Az elmúlt években egyre növekvő figyelem irányul az oktatók jóllétére, különösen a növekvő munkahelyi stressz és az egyre változó munkakörülmények miatt. A jelen tanulmány célja, hogy átfogóan vizsgálja az egyetemi oktatók jóllétét, figyelembe véve az intézményi stressz- és erőforrásokat, valamint a fizikai aktivitás szerepét ebben a kontextusban.

Elemzéseinket Kovács és Pally (2024, CEETHE kutatás) adatainak felhasználásával végeztük, melyben Magyarország, Szlovákia, Ukrajna, Románia és Szerbia felsőoktatási intézményeinek oktatói vettek részt (N=821). A tanulmány kimutatta, hogy jelentős negatív hatást gyakorol az érzelmi kimerültség az oktatók jóllétére, és ennek megléte az oktatók munkához való elkötelezettségének a legerősebb pozitív előrejelzője. A magasabb beosztás és tudományos fokozat pozitív együttjárást mutat a jólléttel, miközben a fizikai aktivitás csökkenti a stresszt.

Megállapítható, hogy a fizikai aktivitás támogatása, a munkahelyi stressz csökkentése, valamint a menedzsment támogató hozzáállása központi szerepet játszhatnak az oktatók jóllété-

nek és teljesítményének javításában, hiszen a fizikai aktivitás és a munkahelyi erőforrások kritikus szerepet játszanak az egyetemi oktatók munkahelyi jóllétében.

Kulcsszavak: munkahelyi stressz- és erőforrások, fizikai aktivitás, oktatók, Közép-Kelet-Európa

Abstract

The role and well-being of academics is essential to the functioning and long-term effectiveness of educational institutions. The quality of life, physical and mental health of academics has a significant impact on the quality of teaching and the institutional culture. In recent years, there has been increasing attention to the well-being of teachers, particularly in the light of increasing work stress and changing working conditions. The aim of the present study is to comprehensively investigate the well-being of university lecturers, taking into account institutional stress, resilience, and the role of physical activity in this context.

Our analyses were conducted on data from the Kovács and Pally (2024 – CEETHE survey), of lecturers from higher education institutions in Hungary, Slovakia, Ukraine, Romania, and Serbia (N=821). The study showed that emotional exhaustion has the most significant negative impact on lecturers' well-being, but that lecturers' engagement in their work is the strongest posi-

tive predictor. Higher tenure and academic degree show a positive correlation with well-being, while physical activity reduces stress.

It can be concluded that the promotion of physical activity, the reduction of workplace stress, and a supportive attitude of management can play a central role in improving the well-being and performance of academics, as physical activity and workplace resources play a critical role in the well-being of academics at work.

Keywords: workplace stress and resources, physical activity, instructors, Central and Eastern Europe

Bevezetés

Az oktatók egészsége, jólléte és elégedettsége nemcsak egyéni, hanem intézményi szinten is fontos annak hatékony működéséhez (Bell és mtsai, 2012). Az egyetemi oktatók jóllétének megértése kiemelt jelentőséggel bír az oktatási intézmények számára, mivel az oktatók jólléte közvetlen hatással lehet az oktatás minőségére, a hallgatók teljesítményére és az intézményi kultúrára. Ezenkívül az oktatók jólléte befolyásolhatja az oktatás és kutatás területén végzett munkájuk hatékonyságát és produktivitását is (Converso és mtsai, 2019).

A jóllét fogalmának meghatározásához a JD-R (Job Demands-Resources Theory) elméleti modellt vettük alapul, amely a munkával kapcsolatos követelmények és források egyensúlyát elemzi, hiszen ezek azok a tényezők, amelyek kritikus szerepet játszanak a munkavállalók jóllétében és teljesítményében. Az elmélet szerint a munkahelyi környezet két fő kategóriába sorolható: munkakövetelmények és munkahelyi források. A munkahelyi források olyan elemek, amelyek segítik a munkavállalót a munkakövetelmények kezelésében, és hozzájárulnak a jóllétük fenntartásához, illetve növelik a motivációt. A munkahelyi források lehetnek belsők (például: önbizalom, személyes erőforrások) vagy külsők (például: támogatás a munkatársaktól, világos szerepkövetelmények, rugalmasság a munkavégzésben), amelyek segíthetik a munkavállalót a követelmények kezelésében, elősegítik fejlődésüket és hozzájárulnak a motivációjukhoz. A megfelelő források jelenléte mérsékelheti a stresszhatásokat és növelheti az elkötelezettséget, valamint a munkahelyi elégedettséget. A JD-R modell egyik fő állítása, hogy a munkakövetelmények és források közötti egyensúly, illetve ezek interakciója befolyásolja a dolgozók stressz-szintjét, mo-

tivációját és teljesítményét. Az elmélet szerint a munkakövetelmények túlterheltséghez és kiegészítéshez vezethetnek, ha nincsenek megfelelő források, míg a munkahelyi források elősegíthetik a belső motiváció növekedését, javítva ezzel a teljesítményt és az általános munkahelyi elégedettséget. Fontos jellemzője a modellnek a rugalmasság, hiszen a modell különböző típusú munkakörnyezetekben alkalmazható és adaptálható az adott szervezeti struktúrára. Alkalmazásának előnye, hogy segít azonosítani, mely területeken lehet beavatkozással javítani a dolgozók jóllétét és csökkenteni a kiégést (Demerouti és mtsai, 2011).

A szubjektív jóllét alapfeltétele a szakmai önkiteljesedésből fakadó elégedettségi érzés, amelynek kialakulását számos tényező befolyásolja. A kutatások pozitív összefüggéseket mutatnak a hatékonyság és a szubjektív jóllét támogató tényezői között (Jármai, 2018). Azok a tényezők, amelyek a tanárok és oktatók szubjektív jóllétét táplálják, változók voltak a XX. század során. Kezdetben az intellektuális munka és a közösségi szellem volt vonzó, később a munka-magánélet egyensúlya és az ismeretek átadásában való öröm is kiemelkedett. A kutatások a szakmai jóllét többdimenziós jellegét hangsúlyozzák (Coste, 2014). Az elmúlt években a nemzetközi tudományos kutatások kiemelt figyelmet szenteltek az egyetemi oktatók munkahelyi elégedettségének és elkötelezettségének vizsgálatára. Ez a kutatási terület különböző szempontokat vesz figyelembe az elégedettség indikátoraként, például a fizetést, a munkakörülményeket, az elismerést, valamint a munkahelyi stresszt és a fizikai aktivitást. Több tanulmány is kimutatta, hogy az oktatók elégedettségét pozitívan befolyásolja a munkájuk elismerése és az elkötelezettségük növelése (Sahibzada és Khawrin, 2023). Az oktatói jóllét javításához az egyik legfontosabb feladat az értékteremtő információk tudatosítása, amelyek között a szemléletformálás, a sikertényezők alkalmazása (az erőforrások biztosításával) is megtalálható, hiszen a munkahelyi egészségfejlesztés egy jól meghatározható üzleti érdek, az oktatói jóllét alapeleme (Szabó, 2014; Tancos és Bognár, 2020). Ennek egyik szegmense a rendszeres sport, amely pozitívan hat a mentális egészségre (Morvay és mtsai, 2021, Keceli, 2020). Azt is tudhatjuk, hogy az általános elképzelés szerint a rendszeres fizikai aktivitás pozitív hatással van az egyénekre, segíti a stresszkezelését, elősegíti a mentális egészséget és javítja a munkavégző-képességet (Ginoux és mtsai, 2019;

Chon és mtsai, 2010; Kim és mtsai, 2012; Salmon, 2001; Fodor és mtsai, 2020). Kutatások fiatal felnőttek csoportján azt mutatják, hogy az aktívabb napokon az egyének magasabb szubjektív jóllétet tapasztalnak (Ruissen és mtsai, 2022). A testmozgásnak védő hatása van a depresszió ellen, függetlenül a kortól vagy földrajzi régiótól, és akár akut depressziós tünetek kezelésére is alkalmas lehet (Schuch és mtsai, 2018). A heti rendszeres fizikai aktivitás (LTPA) pozitív hatással van az elégedettségre, és így az egészségre is, de ezt a hatást a munkahelyi stressz jelentősen mérsékli (Dallmeyer és mtsai, 2023).

Kameruni oktatók körében végzett kutatások erős pozitív kapcsolatot találtak az inaktív életmód és a kiégés között. Ugyanakkor vannak olyan vizsgálatok, amelyek összetett módon mérték a fizikai aktivitást, a munkahelyi erőfeszítéseket, a stressz hatásait a mentális egészségre és ezek összefüggéseit. A stressz és a heti fizikai aktivitás közötti kölcsönhatás a munkahelyi erőnlét szempontjából volt jelentős (Cortés-Denia és mtsai, 2022; Chekroud és mtsai, 2018). A fizikai aktivitás és a munkahelyi stressz közötti pozitív kapcsolat a szervezeti rendszer alsó szintjén is megfigyelhető, ami a szervezeten belüli konfliktusokra és a racionális kommunikációra utal (Yook, 2020).

Elemzésünkben arra voltunk kíváncsiak, hogy milyen különbségeket találunk a munkahelyi stressz- és erőforrásokban, a munka iránti elkötelezettségben, kimerültségben és a jóllétben a különböző szintű fizikai aktivitással és munkajellemzőkkel bíró egyetemi oktatói csoportok között. Ezáltal célunk volt, hogy megvizsgáljuk, milyen összefüggéseket találunk a fizikai aktivitás, stressz- és erőforrások, érzelmi kimerültség, munka iránti elkötelezettség, valamint a jóllét között.

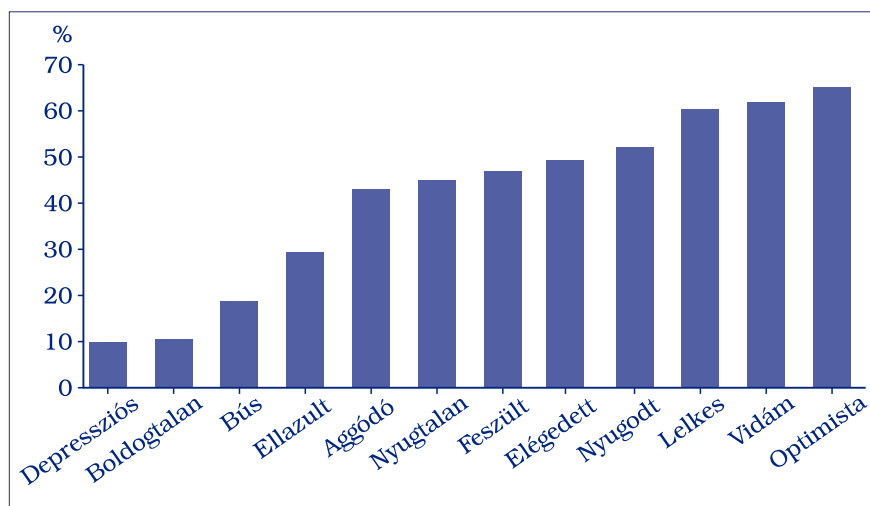
Anyag és módszerek

A kutatásunk alapját képező kérdőívet, melyet angol, szerb, szlovák, ukrán és román nyelvre fordítottuk le, online formában küldtük ki 2-3 alkalommal a vizsgált intézmények minden oktatója számára 2023 tavaszán. Magyarországon két hátrányos helyzetű régió, az Észak-Alföldi Régió és a Dél-Dunántúli Régió felsőoktatási intézményeit vizsgáltuk (Debreceni Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem, Nyíregyházi Egyetem és Pécsi Tudományegyetem), míg a határon túli intézmények esetében elsősorban kisebbségi magyar intézményeket céloztunk meg,

de itt is elküldtük minden oktátónak a kérdőívet többségi nyelven is. A vizsgált intézmények Szerbiában az Újvidéki Egyetem, Szlovákiában a Selye János Egyetem, az Eperjesi Egyetem és a Nagyszombati Egyetem, Romániában a Partiumi Keresztény Egyetem, a Nagyvárad Állami Egyetem, az Emanuel Egyetem, a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem és a Babes-Bolyai Tudományegyetem (és kihelyezett tagozataik). Ukrajnában a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola és az Ungvári Nemzeti Egyetem, illetve olyan intézményekben dolgozó oktatók is kitöltötték a kérdőívet, akik a háborús térségben, vagy annak közvetlen közelében működő egyetemeken tanítanak. Az adatbázisnak a Középkelet-európai oktatók a felsőoktatásban (Central and Eastern European Teachers in Higher Education, CEETHE) nevet adtuk (Kovács és Pallay, 2024).

A kitöltők közül 514 fő magyarországi (61,8%), 115 ukrain (14,1%), 113 fő romániai (13,8%), 40 fő szerbiai (4,9%) és 36 fő szlovákiai (4,4%) intézményben dolgozó oktató, három fő esetében nem azonosítható be az intézménye és annak országa sem. A válaszadók 43,7%-a férfi, 56,3%-a nő, az átlagéletkor $46,0 \pm 10,71$ év volt, és a válaszadók átlagosan 17 ± 11 éve dolgoznak a felsőoktatásban. A hagyományos oktatói beosztások közül a legtöbben adjunktusok (29,6%) és docensek a mintánkban (26,8%), 11,3% főiskolai, egyetemi tanárok, illetve majdnem ugyanennyi a tanársegédek (11,2%) aránya, 2,6% mesteroktatóként, 4% pedig tanárként dolgozik (nyelv, testnevelés, szakmai tárgyakat tanítók). Jólal kevesebben vannak a kutatói státuszokban dolgozók: 2,3% tudományos segédmunkatárs, 1,8% tudományos munkatárs, 1% főmunkatárs és 1,2% kutatóprofesszor. 6% az egyéb kategóriát jelölte be, ők nagyrészt óraadók. A válaszadók 69,3%-a nem tölt be vezető funkciót, 1,8% intézményi, 3,7% kari, 16,6% intézeti, tanszéki, 3,9% pedig valamilyen központot vezető funkcióval rendelkezik, 5,1% itt is az egyéb kategóriát jelölte be.

Kutatásunkban a fizikai aktivitás méréséhez az IPAQ (International Physical Activity Questionnaire) skálát használtuk, ami sokrétűen méri a legalább heti gyakorisággal végzett és napi percekben mért intenzív, mérsékelt fizikai aktivitásokat, valamint az üléssel töltött időt. A mérőeszköz célja, hogy megbízható és összehasonlítható adatokat biztosítson a különböző népességek fizikai aktivitási szintjéről. A skála pontozási rendszere a MET (Metabolic Equivalent of Task) értékek alapján történik, amelyben a fizikai ak-



1. ábra. Foglalkozási jóllét skála eloszlásai (N=821)

Figure 1. Occupational Well-being Scale distribution (N=821)

tivítás idejét (percben) megszorozzák az adott tevékenység MET-értékével és a gyakoriságával (napok száma). Az összesített MET-perc pontszám alapján sorolják be a válaszadókat az alacsony, közepes vagy magas aktivitási szint kategóriába. Ennek alapján a válaszadók 30,6%-a magas, 32,6%-a közepes és 36,8%-a az alacsony aktivitású csoportba tartozik. A demográfia háttérváltozók a kor, a nem és az ország változói voltak, a munkajellemzők közül pedig a tudományos fokozatot, vezető beosztást, tudományterületet és az oktatótípusok csoportjait néztük meg.

Az oktatói szubjektív jóllét méréséhez, Warr (1992) Foglalkozási Jóllét skáláját használtuk és megkérdeztük az oktatókat, hogy az elmúlt pár hétben milyen gyakran éreztek különböző pozitív és negatív érzelmeket (12 item, 1-5 fokú skála, Cronbach- α =0,879; KMO=0,908; $p=000$, magyarázott variancia 75,77%).

Kinman és munkatársai (2006) munkája alapján megvizsgáltuk a munkahelyi stressz és erőforrásokat, valamint ezek percepcióit (15 item, 1-5 fokú skála, Cronbach- α =0,869; Maximum likelihood módszer, Varimax rotáció, KMO=0,856; $p=000$, magyarázott variancia=53,045%). Faktorelemzéssel három stressz- és egy erőforrást azonosítottunk: a munkaterhelés, a teljesítményértékelés és az oktatói szerepkörök sokfélesége, mint stresszforrások, valamint a menedzsment támogatása, mint erőforrás. Elemzéseinket SPSS22 programcsomaggal végeztük, alapstatisztika, összefüggés- és különbözőségvizsgálatok, valamint lineáris regresszió alkalmazásával.

Eredmények

Kutatásunk első kérdéskörében az oktatói jóllét változóit vizsgáltuk (1. ábra) a foglalkozási jóllét skála eredményeinek elemzésével. A változók között a pozitív érzelmekek dominálnak, magasabb arányokat mutatnak, mint a negatív érzelmekek. A legmagasabb arányt az optimista érzelmekek mutatnak. A megkérdezett oktatóknak 64,9%-a az, akiket gyakran vagy mindig jellemez ez az érzelmi állapot. A depressziós, negatív érzelmek esetében ez az előfordulási gyakoriság csak 9,7%-ot jelent. A mintában gyak-

ran vagy mindig nyugtalanoknak 45%, feszültnek 46,8%-uk vallja magát. A lelkesedés (60,3%) és vidámság (62,0%) is magas gyakori vagy éppen mindennapos előfordulással van jelen. A demográfiai változók vizsgálatánál azt tapasztaltuk, hogy a foglalkozási jóllét-skála értékei az országok ($Kh^2=10,248$; $p=0,036$) esetében a tudományos fokozatok ($Kh^2=12,492$; $p=0,014$) és a beosztás ($Kh^2=6,060$; $p=0,014$) alapján mutatnak szignifikáns különbséget. Romániában a legmagasabb (Mean rank: 457,08) és Szlovákiában a legalacsonyabb (Mean rank: 349,33), akinek nincs tudományos fokozata annak legalacsonyabb (Mean rank: 376,56) a DSc-vel rendelkezőké a legmagasabb (Mean rank: 457,98). Ha beosztás szerint vizsgáljuk az eredményeket, aki legfeljebb adjunktus (Mean rank: 382,13) alacsonyabb értéket mutat, mint a legalább docensi beosztással rendelkezők (Mean rank: 422,88).

Vizsgáltuk, hogy milyen eltérések tapasztalhatók a napi fizikai aktivitás és az aktivitás típusa alapján kialakított csoportok között kor, nem, oktatók beosztása, tudományterület, fokozat és típus szerint. A Kruskal-Wallis teszt eredményei alapján a habilitált doktorok mutatták a legmagasabb aktivitást a napi fizikai aktivitás tekintetében (Mean rank: 464,42), ezeket követték a fokozattal nem rendelkezők (Mean rank: 439,47), míg a PhD/DLA és CSc fokozattal rendelkezők aktivitása hasonló volt (Mean rank: 387,45 és 388,55).

A DSc fokozattal rendelkezők voltak a legkevésbé aktívak (Mean rank: 368,16, $Kh^2=16,798$; $p=0,002$, $N=818$). A szerbiai és a szlovákiai oktatók mutatták a legmagasabb aktivitást (Mean rank: 473,53 és 469,69), míg a magyarországiak

1. táblázat. A különböző országok oktatóinak aránya a fizikai aktivitás mentén kialakított csoportokban (%)
Table 1. Proportion of trainers from different countries in physical activity groups (%)

	Magyarország	Ukrajna	Románia	Szerbia	Szlovákia	Kh ²	p	N
Alacsony	36,0	40,0	44,2	35,0	16,7	19,629	0,012	818
Közepes	33,3	37,4	26,5	17,5	44,4			
Magas	30,7	22,6	29,3	47,5	38,9			
Total	100%	100%	100%	100%	100%			

Az aláhúzva szereplő, vastagított értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

2. táblázat. A stressz és erőforrások összefüggései a jólléttel

Table 2. The relationship between stress and resources with well-being

Tényező	Korrelációs együttható (r)	Szignifikancia (p)
Érzelmi kimerültség	-0,656	p=0,000
Munka-magánéleti konfliktusok	-0,538	p=0,000
Menedzsment támogatása	0,358	p<0,050
Munka iránti elkötelezettség	0,560	p=0,000
Munkaterhelés	-0,103	p<0,050
Oktatói szerepkörök sokfélesége	-0,385	p=0,000
Teljesítményértékelés	-0,147	p<0,050

voltak a következők (Mean rank: 423,51). Az ukrainaiak és romániaiak voltak a legkevésbé aktívak (Mean rank: 358,85 és 355,47, Kh²=18,340; p=0,001, N=818).

Gyenge, de szignifikáns összefüggéseket észleltünk a fizikai aktivitás és a nem, valamint az ország között (Cramer's V=0,112 és 0,155). A férfiak felülreprezentáltak a magas aktivitású csoportba tartozó oktatók között, míg a nők a közepes aktivitású csoporttagok körében (36,2 és 36,5%), a férfiak aránya az inaktívok körében 36,9%, míg a nőké 38,1% (Kh²=12,254; p=0,002, N=803).

A szerbiai oktatók között a magas aktivitásúak voltak túlsúlyban (47,5%), míg kevesebb volt közöttük a közepes aktivitású (17,5%). Az ukrainai oktatók között alacsonyabb arányban voltak a magas aktivitásúak (22,6%), míg a szlovákiaiak között alacsony aktivitásúak 16,7%-ot tesznek ki. A romániaiak döntő többsége (44,2%) és a magyarországiak legnagyobb része (36%) az alacsony aktivitású csoportba tartozott (**1. táblázat**). Más változók között nem találtunk szignifikáns összefüggést.

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy milyen különbségeket tapasztalhatunk a különböző fizikai aktivitású csoportok között a munkahelyi stresszfaktorokban, erőforrásokban, munka-magánélet konfliktusokban, érzelmi kimerültségben, munkához való elkötelezettségben és jóllétben. Ehhez először megvizsgáltuk,

hogy a stressz- és erőforrások közül a jólléttel milyen korrelációs kapcsolatok mutathatók ki (**2. táblázat**)

A stressz- és erőforrások, valamint a jóllét összefüggéseit vizsgálva, a legerősebb negatív korreláció a munkahelyi érzelmi kimerültség (r=-0,656; p=0,000) és a munka-magánéleti konfliktusok (r=-0,538) között figyelhető meg, míg pozitív összefüggést mutat a menedzsment támogatása (r=0,358) és a munkaelkötelezettség (r=0,560). Gyenge, de szignifikáns a korreláció a munkaterhelés (r=-0,103), az oktatók szerepköreinek sokfélesége (r=-0,385) és a teljesítményértékelés (r=-0,147) között a jóllét szempontjából.

Ezek után megnéztük az oktatók fizikai aktivitása szerinti csoportok közötti különbségeket. A negatív stresszfaktorok, mint például az oktatói szerepek sokfélesége, a munka-magánélet konfliktusok és az érzelmi kimerültség terén, az alacsony fizikai aktivitású oktatók mutatták a legmagasabb értékeket (Mean rank: 415,97, 459,48 és 447,02), míg a legaktívabb oktatóké volt a legalacsonyabb érték. A jóllét esetében éppen ellenkező összefüggést figyeltünk meg: a magas fizikai aktivitású csoportban volt a legmagasabb a jóllét szintje (Mean rank: 433,87), őket pedig a közepesen aktívok és az inaktív csoport követte (Mean rank: 406,53 és 363,90).

A romániai és szerbiai oktatók rendelkeznek a legmagasabb jólléti szinttel (Mean rank: 457,08

3. táblázat. A jóllétet befolyásoló prediktorok összefüggései
Table 3. The correlation of predictors of well-being

Jóllétet befolyásoló tényezők		β	p	CI
Érzelmi kimerültség	munka-magánélet konfliktus	0,468	0,000	[0,3570;0,474]
	munkaterhelés	0,088	0,001	[0,0490;0,181]
	oktatói szerepkörök sokfélesége	0,144	0,000	[0,1170;0,281]
Munka iránti elköteleződés	intézményi menedzsment támogatása	0,273	0,000	[0,2180;0,357]
	érzelmi kimerültség	-0,459	0,000	[-0,426-0,290]
	teljesítményértékelés	-0,083	0,010	[-0,168-0,023]
Intézményi menedzsment támogatása	életkor	0,072	0,050	[0,0000;0,253]
	munkaterhelés nagysága	-0,117	0,001	[-0,339-0,082]
Munkaterhelés nagysága	magas fizikai aktivitás	-0,110	0,007	[-7,897-1,246]
Munka-magánélet konfliktus	életkor	-0,199	0,000	[-0,694-0,339]
	magas fizikai aktivitás	0,182	0,000	[-15,702-6,369]

és 403,88), míg a szlovákiaiak a legalacsonyabbal (Mean rank: 349,33).

A magasabb tudományos fokozattal rendelkezők (DSc, habilitált doktor) nagyobb jóllétel rendelkeznek (Mean rank: 457,98 és 422,41), míg a PhD fokozattal rendelkezők követik őket, és a legalacsonyabb jólléti szintet a CSc fokozattal rendelkezők mutatják (Mean rank: 389,37 és 343,50). A legalább docensi beosztásban dolgozók magasabb jólléti szinttel rendelkeznek, mint az adjunktusok vagy alacsonyabb beosztásban dolgozók (Mean rank: 422,88 és 382,13). Más demográfiai, munkahelyi tényezők és oktatói jellemzők között nem találtunk szignifikáns összefüggést.

Az oktatói jóllétet befolyásoló tényezők vizsgálatához egy lineáris regressziós modellt alkotunk, melyben megvizsgáltuk a magas és közepes fizikai aktivitással jellemezhető oktatói csoportba való tartozás, a munkahelyi stresszfaktorok és erőforrás, a munka-magánéleti konfliktusok, az érzelmi kimerültség és a munka iránti elkötelezettség szerepét a jóllétben kontrollálva a demográfiai változókkal. A modell szignifikánsnak bizonyult ($F(14,673)=61,829$, $p=0,000$; $R^2=0,563$), a magyarázó változók közötti korreláció minden esetben kisebb, mint 0,7, a Tolerance és VIF értékei sem mutattak multikollinearitást a változók között (3. táblázat).

Az intézményi menedzsment támogatása pozitív hatással van a munkához való elkötelezettségre, miközben csökkenti az érzelmi kimerültséget ($\beta=-0,459$; $p=0,000$, $CI[-0,426;-0,290]$) és a teljesítményértékelést ($\beta=-0,083$; $p=0,010$, $CI[-0,168;-0,023]$). A támogatás a korral növekszik ($\beta=0,072$; $p=0,050$, $CI[0,000;0,253]$), míg a munkaterhelés csökken ($\beta=-0,117$;

$p=0,001$, $CI[-0,339;-0,082]$). A stresszforrás negatívan korrelál a korral ($\beta=-0,108$; $p=0,003$, $CI[-0,305;-0,062]$). Ugyanakkor védőfaktoroként működik, ha az oktató magas ($\beta=-0,092$; $p=0,025$, $CI[-6,749;-0,465]$) vagy közepes fizikai aktivitással rendelkezik ($\beta=-0,101$; $p=0,013$, $CI[-6,960;-0,811]$). A munka-magánéleti konfliktusok egyre kevésbé jellemzők a korral, a közepes vagy magas fizikai aktivitású csoportba tartozás esetén ($\beta=-0,182$; $p=0,000$, $CI[-15,702;-6,369]$), míg a női nem esetén pozitív együtt járás tapasztalható ($\beta=0,082$; $p=0,023$, $CI[0,644;8,599]$). A teljesítményértékelésben pozitív szerepet játszik, ha a válaszadó nő ($\beta=0,115$; $p=0,002$, $CI[1,404;6,528]$).

Megbeszélés és következtetések

Kutatásunk célja közép-kelet-európai egyetemi oktatók fizikai aktivitásának, munkahelyi stresszforrásainak, munkahelyi jóllétének és azok meghatározó tényezőinek feltárása volt (Demerouti és mtsai, 2011). Az eredmények alapján egyértelműen látható, hogy a fizikai aktivitás és a munkahelyi jóllét között szoros kapcsolat van (Schuch és mtsai, 2018), továbbá különböző demográfiai és munkajellemzők is jelentős hatással vannak az oktatók szubjektív jóllétére. A fizikai aktivitás és munkahelyi jóllét kapcsolata alapján megállapítható, hogy a rendszeres fizikai aktivitás szignifikánsan hozzájárul az oktatók magasabb jóllétéhez, különösen a pozitív érzelmek gyakoriságának növeléséhez és a negatív érzelmek csökkentéséhez (Fodor és mtsai, 2020). A Morvay és munkatársai (2021) által végzett kutatások szintén alátámasztották, hogy a rendszeres testmozgás javítja az egyének

mentális ellenálló képességét és a munkahelyi teljesítményt. A kutatásban részt vevő oktatóknál azok, akik magasabb szintű fizikai aktivitást mutattak, alacsonyabb szintű érzelmi kimerültséget és munka-magánélet konfliktust tapasztaltak, míg a jóllétüket és elkötelezettségüket magasabb szinten értékelték, hasonlóan Tancos és Bognár (2020) eredményeivel. A munkahelyi stressz- és erőforrások vizsgálata alapján megállapítható, hogy az oktatók esetében a munkahelyi stressz legfőbb forrásai a munkaterhelés, a teljesítmény-értékelés és az oktatói szerepkörök sokfélesége, amelyek mind növelik a kiegészítő kockázatát. Ugyanakkor az intézményi menedzsment támogatása jelentős védőfaktoroként működik, amely csökkenti az érzelmi kimerültséget és növeli a munkához való elkötelezettséget. Azok az oktatók, akik magasabb munkaterhelésről és teljesítményelvárásokról számoltak be, alacsonyabb jólléti szintet mutattak, ami megerősíti a munkahelyi stressz és a jóllét közötti negatív kapcsolatot. Az eredmények azt sugallják, hogy az intézményi vezetés támogató hozzáállása nemcsak csökkenti a stresszforrásokat, hanem hozzájárul a munkahelyi elégedettség és a munkahelyi elkötelezettség növeléséhez is. Ennek alapján a vezetés szerepe kulcsfontosságú lehet a munkahelyi környezet javításában és a dolgozók jóllétének fenntartásában. Az idősebb oktatók és a magasabb tudományos fokozattal rendelkezők (DSc és habilitált doktorok) jobb jólléti szintet mutattak, mint a fiatalabb, alacsonyabb fokozattal rendelkezők (Jármai, 2018). Ennek lehetséges oka, hogy a magasabb beosztásban dolgozók több munkahelyi erőforráshoz férnek hozzá, és nagyobb kontrollal rendelkeznek a munkájuk felett, ami csökkenti a stressz mértékét. Érdekes eredmény volt, hogy a női oktatók körében nagyobb arányban jelentek meg a munka-magánélet konfliktusok, ami arra utalhat, hogy a nők esetében a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása nagyobb kihívást jelent. Ez összhangban áll a nemzetközi kutatásokkal, amelyek szerint a nők általában nagyobb stresszt élnek meg a munkahelyi és családi szerepek összehangolása miatt. Kutatásunk rávilágított arra, hogy a fizikai aktivitás és a munkahelyi erőforrások kritikus szerepet játszanak az egyetemi oktatók munkahelyi jóllétében. A magasabb fizikai aktivitás, a menedzsment támogatása, valamint a stresszforrások csökkentése jelentős mértékben hozzájárulhat az oktatók elkötelezettségéhez és elégedettségéhez, ezáltal hosszú távon a felsőoktatási intézmények eredményességéhez is.

A kutatást a „A sport és a testmozgás szerepének vizsgálata az egészséges és biztonságos társadalomban a munkaképesség, a munka- és életminőség egyéni és társadalmi fenntarthatóságában (multidiszciplináris kutatási ernyőprogram)” és a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíja támogatta.

Felhasznált irodalom

- Bell, A.S., Rajendran, D., Theiler, S. (2012): Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, **8**: 1. 25-37.
- Chekroud, S.R., Gueorguieva, R., Zheutlin, A.B., Paulus, M., Krumholz, H.M., Krystal, J.H., Chekroud, A.M. (2018): Association between physical exercise and mental health in 1.2 million individuals in the USA between 2011 and 2015: A cross-sectional study. *The Lancet Psychiatry*, **5**: 9. 739-746.
- Chon, S.H., Kim, J.Y., Cho, J.J., Ryoo, J.G. (2010): Job characteristics and occupational stress on health behavior in Korean workers. *Korean Journal of Family Medicine*, **31**: 6. 444.
- Converso, D., Sottimano, I., Molinengo, G., Loera, B. (2019): The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of Italian university professors and researchers. *Sustainability*, **11**: 8. 2439.
- Cortés-Denia, D., Isoard-Gautheur, S., Lopez-Zafra, E., Pulido-Martos, M. (2022): Effects of vigor at work and weekly physical activity on job stress and mental health. *Scientific Reports*, **12**: 1. 16025.
- Coste, S. (2014): S'épanouir dans le travail enseignant – Réalité, normes, stratégies. Chaire UNESCO „Former les enseignants au XXI^e siècle” Conférence de consensus-dissensus 25 mars 2014. *Laboratoire Éducation, Cultures, Politiques Université Lumière Lyon 2, ENS Lyon, Université Jean Monnet Saint-Étienne*. 36.
- Dallmeyer, S., Wicker, P., Breuer, C. (2023): The relationship between leisure-time physical activity and job satisfaction: A dynamic panel data approach. *Journal of Occupational Health*, **65**: 1. e12382.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001): The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, **86**: 3. 499-512.
- Fodor, D.P., Pohrt, A., Gekeler, B.S., Knoll, N., Heuse, S. (2020): Intensity matters: The role of physical activity in the job demands-resources model. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, **36**: 3. 223-229.
- Ginoux, C., Isoard-Gautheur, S., Sarrazin, P. (2019): "Workplace Physical Activity Program" (Wopap) study protocol: A four-arm randomized controlled trial on preventing burnout and promoting vigor. *BMC Public Health*, **19**: 1. 289.
- Jármai E. (2018): Menedzserszerep-kihívások a felsőoktatásban – Az oktatói munka (de)motiváló tényezői. (Manager Role – Challenges in Higher Education – de(motivating) Factors of the Teaching Profession.) *Taylor*, **10**: 1. 115-129.
- Keczeli D. (2020): A sport hatása a mentális egészségre sportolók és nem sportolók összehasonlító vizsgálata alapján. *Magyar Sporttudományi Szemle*, **83**: 31-39.
- Kim, Y.S., Park, Y.S., Allegrante, J.P., Marks, R., Ok, H., Ok Cho, K., Garber, C.E. (2012): Relationship between physical activity and general mental health. *Preventive Medicine*, **55**: 5. 458-463.
- Kinman, G., Jones, F., Kinman, R. (2006): The well-being of the UK Academy, 1998-2004. *Quality in Higher Education*, **12**: 1. 15-27.
- Kovács K., Pallay K. (2024): *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban – Munkajellemzők, jóllét, eredményesség*. Debrecen, Magyarország: Center for Higher Education Research and Development, University of Debrecen.
- Morvay-Sey K., Pálvölgyi Á., Kisfalvi P., Ács P., Rétsági E. (2021): A rendszeres sporttevékenység, valamint a nem összefüggésének vizsgálata a szorongással, a depresszióval és az életminőséggel. *Magyar Sporttudományi Szemle*, **22**: 92. 31-40.
- Moueleu Ngalagou, P. T., Assomo-Ndemba, P. B., Owona Manga, L. J., Owoundi Ebolo, H., Ayina Ayina, C. N., Lobe Tanga, M.-Y., Gueso, W. R., Mekoulou Ndong, J., Temfemo, A., & Mandengue, S. H. (2019). Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: Effect of the practice of sport and physical activities and leisures. *L'Encéphale*, **45**: 2. 101-106.
- Naidoo-Chetty, M., du Plessis, M. (2021): Job demands and job resources of academics in higher education. *Frontiers in Psychology*, **12**: 631171.
- Ruissen, G.R., Beauchamp, M.R., Puterman, E., Zumbo, B.D., Rhodes, R.E., Hives, B.A., Sharpe, B.M., Vega, J., Low, C.A., Wright, A.G.C. (2022): Continuous-time modeling of the bidirectional relationship between incidental affect and physical activity. *Annals of Behavioral Medicine*, **56**: 12. 1284-1299.
- Sahibzada, A., Khawrin, M. (2023): The relationship between salary and recognition on job satisfaction: A study of paktia university lecturers. *Viday – A Journal of Gujarat University* **2**: 1. 74-78.
- Salmon, P. (2001): Effects of physical exercise on anxiety, depression, and sensitivity to stress: A unifying theory. *Clinical Psychology Review*, **21**: 1. 33-61.
- Schuch, F.B., Vancampfort, D., Firth, J., Rosenbaum, S., Ward, P.B., Silva, E.S., Hallgren, M., Ponce De Leon, A., Dunn, A.L., Deslandes, A.C., Fleck, M.P., Carvalho, A.F., Stubbs, B. (2018): Physical activity and incident depression: A meta-analysis of prospective cohort studies. *American Journal of Psychiatry*, **175**: 7. 631-648.
- Szabó Á. (2014): Munkahelyi egészségfejlesztés, munkahelyi sport a gyakorlatban (II.). *Magyar Sporttudományi Szemle*, **57**: 46-54.
- Táncos Z., Bognár J. (2020): A munkahelyi egészségfejlesztés és az egészségtudatos magatartás: fókuszban az egyházi iskolákba járó gyermekek szülei. *Magyar Sporttudományi Szemle*, **84**: 53-60.
- Warr, P. (1992): Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, **7**: 1. 37-45.
- Yook, Y.-S. (2020): Relationship between physical activity and job stress among public office workers. *Journal of Physical Therapy Science*, **32**: 12. 839-843.