

Szerkesztette:

PUSZTAI GABRIELLA
ENGLER ÁGNES
HRABÉCZY ANETT
BENCZE ÁDÁM

MESTERSÉG ÉS INTELLIGENCIA AZ OKTATÁS- KUTATÁSBAN

OKTATÁSKUTATÓK
KÖNYVTÁRA 18.

Center for Higher Education
CHERD
Research & Development - Hungary

PUSZTAI GABRIELLA – ENGLER ÁGNES –
HRABÉCZY ANETT – BENCZE ÁDÁM
(SZERK.)

**MESTERSÉG ÉS INTELLIGENCIA
AZ OKTATÁSKUTATÁSBAN**

Tanulmányok Kozma Tamás tiszteletére

OKTATÁSKUTATÓK KÖNYVTÁRA 18.

SOROZATSZERKESZTŐ:

PROF. DR. PUSZTAI GABRIELLA

Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar
Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet, egyetemi tanár

Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar
Nevelés- és Művelődéstudományi Doktori Program, programvezető

Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ
(CHERD-H), vezető kutató

© SZERZŐK, 2024
© CHERD-HUNGARY, 2024

PUSZTAI GABRIELLA – ENGLER ÁGNES –
HRABÉCZY ANETT – BENCZE ÁDÁM
(SZERK.)

MESTERSÉG ÉS INTELLIGENCIA AZ OKTATÁSKUTATÁSBAN

Tanulmányok Kozma Tamás tiszteletére



DEBRECEN, 2024

Szakmai lektorok:

Benke Magdolna, Bíró István, Cserti-Csapó Tibor, Dani Erzsébet,
Fényes Hajnalka, Fónai Mihály, Gönczi Ibolya, Györgyi Zoltán,
Hegedűs Roland, Herczegh Judit, Imre Anna, Imre Nóra, Inántsý-Pap Ágnes,
Kerülő Judit, Kováts Gergely, Kun András István, Papp Z. Attila,
Pusztai Gabriella, Rónay Zoltán, Stark Gabriella, Szabó József,
Takács-Miklósi Márta, Ugrai János, Vincze Tamás

ISSN 2064-9312 (nyomtatott)

ISSN 2732-1800 (online)

ISBN 978-615-6012-22-7 (papír alapú kiadás)

ISBN 978-615-6012-23-4 (elektronikus kiadás)

Borítóterv, tördelés: Juhászné Marosi Edit
Nyomdai munkák: Kapitális Nyomdaipari Kft.

Tartalomjegyzék

Hat évtized az oktatáskutatásban	7
KÖZOKTATÁSPOLITIKA ÉS TANULÓI EREDMÉNYESSÉG	
RÉBAY MAGDOLNA: A „kitartottság” állapotában? A Tiszáninnen Református Egyházkerület reakciója a hómani oktatáspolitikára	13
OROSZ ILDIKÓ – PALLAY KATALIN: Úton az európai oktatáshoz. A kárpátaljai magyar tannyelvű közoktatási intézmények számára kialakított innovációs oktatási modell létrejötte és első tapasztalatai.....	27
FEHÉRVÁRI ANIKÓ – SZÉLL KRISZTIÁN: Kik vannak hátrányos helyzetben?	47
VARGA ARANKA – HÍVES TAMÁS: Hátrányos helyzetű általános iskolások a társadalmi térben. Fenntartói, területi és tanulói változások a statisztikák tükrében 2014–2022	55
BACSKAI KATINKA – Ceglédi Tímea: Reziliens tanulók a református iskolákban. Az országos kompetenciamérés tanulságai	68
JÓZSA KRISZTIÁN – PODRÁ CZKY JUDIT: Az óvoda-iskola átmenet segítése	77
FELSŐOKTATÁS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS	
HRUBOS ILDIKÓ: Tiranai kilátások. Új hangsúlyok az európai felsőoktatási térképben	93
KOVÁCS KLÁRA – HIDEG GABRIELLA – MORAVECZ MARIANNA: A munkajellemzők és a fizikai aktivitás szerepe a Kárpát-medencei oktatók jóllétében, eredményességében	98
POLÓNYI ISTVÁN: Egyre hátrébb vagy mindig hátul? A neveléstudományról	113
BREZSNYÁNSZKY LÁSZLÓ: Ké a kilencvenes évek. Neveléstudományi Tanszéke a KLTE-n?	121
TEPERICS KÁROLY – MÁRTON SÁNDOR – CZIMRE KLÁRA: A magyar felsőoktatásban megjelenő külföldi hallgatók néhány jellemzője	129
DUSA ÁGNES RÉKA – DABNEY-FEKETE ILONA DÓRA: Nemzetközi hallgatók magyar kultúrához való viszonyulása egy kelet-magyarországi egyetemen	146
PUSZTAI GABRIELLA – HRABÉ CZY ANETT – CSÓK CINTIA: A lemorzsolódási rizikó hallgatói percepciója. Az önmagukat átlagnál rizikósabbnak érző hallgatók háttértényezői	161
MOLNÁR ERNŐ: Egy kisvárosi főiskola hozadéka a helyi gazdaság szemszögéből	176
MÁRKUS EDINA: Oktatástól a tanulásig. A felnőttképzés elméleti irányai	184
ERDEI GÁBOR: A tudásvezéreltől a tanulásvezéreltig – a munkahelyi tanulás fontossága	194

KÖZÖSSÉG, TANULÁS, MŰVELŐDÉS

KÉRI KATALIN: Azték nevelésügy a Firenzei Kódexben	213
ENGLER ÁGNES – MARKOS VALÉRIA – BENCZE ÁDÁM: A gyermekvállalási hajlandóság a magyar identitás tükrében	230
BARABÁSI TÜNDE – STARK GABRIELLA: A család és óvoda járványhelyzet alatti együttműködésének jellemzői	244
JANCSÁK CSABA: Képviselőt, érdekképviselőt, buliszervezés középfolon (?) A tanulók vélekedései a diákönkormányzat feladatairól	255
BUDA ANDRÁS: Tanulási környezetek a XXI. század elején	268
BOCSI VERONIKA: Az olvasás mint szabadidős tevékenység. Trendek és magyarázatok ifjúsági mintákban	275
VÁRADI JUDIT – SZŰCS TÍMEA – KERÉKES RITA – KISS JULIANNA – RADÓCZ JÓZSEF MIKLÓS: A zenén is túl. Szakirodalom áttekintés a zenei nevelés érzelmi dimenzióiról	288
JUHÁSZ ERIKA – FINTOR GÁBOR: Kultúrafogyasztási és szabadidő-eltöltési szokások vizsgálata Magyarországon	300
Abstracts	315
Szerzőink	327

A munkajellemzők és a fizikai aktivitás szerepe a Kárpát-medencei oktatók jóllétében, eredményességében

ABSZTRAKT

Tanulmányunkban öt Kárpát-medencei ország oktatói körében vizsgáltuk a munkával kapcsolatos jellemzők, a munkahelyi stresszforrások és erőforrások, valamint a demográfiai tényezők és az oktatói teljesítmény közötti kapcsolatot. Tanulmányunk elméleti háttérét a JD-R elmélet adta, amellyel a munkával összefüggő stresszforrások és erőforrások összefüggéseit vizsgáljuk a jólléttel és a produktivitással mint munkaeredményességi mutatókkal. Emellett a szervezeti és egyéni fizikai aktivitás mint megküzdési stratégiák szerepét is tárgyaltuk. Elemzéseinkhez a CEETHE 2023 adatbázist használtuk (N=821). Az adatfelvétel során Magyarország két hátrányos helyzetű régiójának, az Észak-alföldi régió és a Dél-dunántúli régió felsőoktatási intézményeit vizsgáltuk meg, míg a határon túli szlovákiai, ukrainai, romániai és szerbiai intézmények esetében a kisebbségi magyar intézményeket céloztuk meg. Meghatározó eredményként említhetjük, hogy a teljesítményértékelés okozta stressz az oktatói teljesítmény negatív prediktora, valamint azt, hogy az intézményi sportolási lehetőségek az infrastruktúra biztosításával közvetlenül hozzájárulnak ehhez. Kutatásunk másik fontos üzenete, hogy a magas munkaóraszám bár segíti a produktivitást, hosszú távon komoly negatív következményekkel járhat az alkalmazottak jóllétére nézve.

Kulcsszavak: oktatók, jóllét, munkahelyi erőforrások, fizikai aktivitás, Kárpát-medence

Bevezetés

A munkához kapcsolódó kimenetek két fő csoportját különböztetjük meg: jólét és teljesítmény. A produktivitás nem más, mint a munkavállaló azon magatartása, amellyel hozzájárul az intézményi célok eléréséhez (Utami & Viozea, 2021). Tanulmányunkban azokat a munkához és fizikai aktivitáshoz kapcsolódó tényezőket vizsgáljuk, amelyek befolyásolhatják a közép- és kelet-európai tanárok jóllétét és teljesítményét. Kutatásunkban a munkahelyi teljesítményt a produktivitás azon részének tekintjük, amellyel az oktató hozzájárul a felsőoktatási intézmények hatékonyságához, elsősorban nemzetközi kontextusban mérve. Az egyre inkább versenyorientációjú felsőoktatási környezetben egyre nagyobb hangsúlyt kap az intézmények kutatási sikere, ami az oktatók szintjén a publikációkra és a kutatási projektekben való részvételre vonatkozó magas követelményekben nyilvánul meg. Tanulmányunkban eredményességnek, oktatói teljesítménynek vagy produktivitásnak nevezzük a fenti, elsősorban tudományos kutatáshoz kapcsolódó tevékenységeket.

Fő kérdésünk az, hogy melyek azok az intézményi és egyéni szintű stressz-, illetve erőforrások, amelyek csökkentik vagy éppen hozzájárulnak az oktatók jól-

létéhez és eredményességéhez. Azt is megvizsgáltuk, hogy a fizikai aktivitás – mind egyénileg, mind az intézményeik által biztosított sport- és szabadidős tevékenységek révén – milyen szerepet játszik az alkalmazottak (oktatók) jóllétében és teljesítményében. A kérdés vizsgálatához elméleti keretként a munkakövetelmények és erőforrások (JD-R) elméletet (Bakker & Demerouti, 2014) használtuk. A JD-R-elmélet egy olyan elméleti keret, amely segít megmagyarázni és megérteni a munkahelyi jellemzők, a munkavállalói teljesítmény, illetve jóllét közötti kapcsolatot. A munkahelyi jellemzőket két kategóriába sorolja, amelyek negatívan korrelálnak egymással: a (negatív) munkahelyi követelmények és a munkával kapcsolatos erőforrások, amelyek közvetlen hatással vannak a munkavállalók stressz-szintjére, motivációjára, egészségügyi problémáira és egy sor szervezeti kimenetre (Bakker & Demerouti, 2014; Szigeti & Kovács, 2022; Mudrak et al., 2018).

A korábbi tanulmányok elsősorban a stressz- és az erőforrások összefüggéseit vizsgálták pszichológiai szempontból, és kimutatták ezek kapcsolatát a munkateljesítménnyel, a munkahelyi, pszichológiai jólléttel és a kiégéssel (Alquarni, 2021; Han et al., 2020; Iyaji, Eyam & Agashi, 2020; Gyarmati, Müller & Bíró, 2020). Feltáró tanulmányunkban az eredményességgel való összefüggésüket vizsgáljuk a felsőoktatás-kutatás szemszögéből és a jóllétet közvetítő tényezőként bevonva. A JD-R-elmélet abban különbözik az alapul szolgáló JD-R-modelltől, hogy a munkahelyi nehézségek és erőforrások elemzésén túlmutatva olyan egyéni tényezőkre is kiterjed, amelyek segíthetnek megbirkózni a munkahelyi stresszel, és hozzájárulnak a munkával való elégedettséghez, a jólléthez és más munkahelyi eredményekhez is (Bakker & Demerouti, 2014). Tanulmányunkban ezért a fizikai aktivitás egyéni tényezője mellett az intézményi sport- és szabadidős tevékenységekben való részvételt is bevontuk a modellbe, így kerestünk választ arra a kérdésre, hogy intézményi szinten mely tényezők járulhatnak hozzá az oktatók jóllétéhez és teljesítményéhez.

Az oktatói produktivitás makro-, mezo- és mikroszintű meghatározói – nemzetközi perspektívában

A menedzserizmus előretörésével előbb Nyugat-, majd némileg megkésve Közép- és Kelet-Európában is, különböző teljesítményértékelési rendszereket dolgoztak ki az oktatók munkájának értékelésére, mely jelentős mértékben meghatározza munkájukat, eredményességüket és jóllétüket. Egy brit, holland és svéd oktatók körében végzett longitudinális vizsgálat megállapította, hogy mindhárom országban maga a teljesítményértékelés nem igazán befolyásolja az oktatók produktivitását, a svéd válaszadók csupán adminisztratív gyakorlatnak tekintik, míg a holland oktatók az értékelés távoli módja miatt kételkednek az eredmények érvényességében. A brit oktatók elfogadják és megértik a teljesítményértékelés fontosságát az intézmény hatékonysága szempontjából, a méltányosság, az átláthatóság és a jobb oktatási minőség biztosítása érdekében, de azt is kétségbe vonják, hogy ez bármilyen kapcsolatban állna az oktatás minőségével és annak javításával. Három tényező

áll e kétely hátterében: egyrészt az értékelések hatóköre továbbra is korlátozott, másrészt a teljesítménymérés hátrányai, harmadrészt a legfontosabb szempontok mérhetetlenek (Teelken, 2018), ahogyan azt az oktatók korábbi kvalitatív kutatásunkban is említették (Kovács et al., 2024a).

A kelet-közép-európai országok némi lemaradással követték a folyamatot, hatékonyságuk elmaradt a nyugat-európai társaik átlagától (Goncharuk & Cirella, 2022), de a 2000-es években a menedzserizmus folyamata itt is megjelent. Ennek egyik fő alkotóeleme a minőségbiztosítás, ami az oktatókra nézve eleinte nem jelentett mást, mint munkájuk folyamatos adminisztratív jellegű ellenőrzését (Kozma, 2011). Ukrajnában és Romániában sajátos teljesítményértékelési rendszereket dolgoztak ki a tanárok munkájának értékelésére, míg Magyarországon öt egyetem kivételével az összes állami egyetemet magán (alapítványi) státuszúvá alakították át, és a tanárok fizetésének egy részét az újonnan kidolgozott teljesítményértékelési rendszer eredményei határozzák meg (Rodrigues Pimenta et al., 2021). A Cseh Köztársaság más kelet-európai országokhoz hasonlóan alulfinanszírozott felsőoktatási rendszerrel lépett be a nemzetközi verseny színterére, így egyre nagyobb nyomás nehezedik az oktatókra, hogy növeljék termelékenységüket, és megfeleljenek a nemzetközi verseny mutatóinak. Bár a publikációs nyomást, a támogatásalapú finanszírozást, a teljesítménymérést és az intézményi hatékonyság növelését célzó egyéb reformokat az oktatók szükségesnek látták, ugyanakkor fontosnak tartják az egyetemi autonómiájuk és befolyásuk megőrzését is (Mudrak et al., 2006). Tekintettel a teljesítményértékelés megjelenésére és növekvő szerepére a tudományos életben, kutatásunk is az oktatók teljesítményét vizsgálja számszerűsíthető értékelési mutatók alapján, elsősorban a kutatómunkához kapcsolódóan. Ezek a mérési eszközök ugyanis általában nagy hangsúlyt fektetnek az oktatói munkának erre a dimenziójára.

A magas munkaterhelés és egyéb stresszforrások, mint például az intézményi szerepek tisztázásának hiánya, a vezetői támogatás hiánya, a személyközi, szerep- és munka-családi konfliktusok, az alacsony hallgatói motiváció (mint munkakövetelmények) negatívan befolyásolják a munkavállalók jóllétét, munkával való elégedettségét és teljesítményét (Bell et al., 2012; Fetherston et al., 2021; Iyaji et al., 2020; Kinman et al., 2006). A fiziológiai és pszichológiai stressz fontos előre jelzője a munkatelsítménynek (Ismail et al., 2015), de meg kell jegyezni, hogy a stressz bizonyos formái (eustressz) növelik a teljesítményt, míg például a munkaterhelés miatti distressz csökkenti azt, tehát a stressz típusa a mennyiségén túl meghatározó (Usoro & Etuk, 2016).

A fizikai, sport- és rekreációs tevékenységek hatása a munkavállalók munkateljesítményére¹

A menedzsment-szakirodalom áttekintése számos példát hoz a fizikai aktivitás által generált erőforrásokra, amelyek elsősorban fizikai (pl. alacsonyabb nyugalmi pulzusszám [Sliter & Sliter, 2014]), affektív (pl. pozitív érzelmek [Bakker et al., 2013]) és kognitív (pl. fokozott figyelem [Wollseiffen et al., 2016]) mutatókban érhető tetten. A szakirodalmi áttekintés alapján elmondhatjuk, hogy a munkavállalók fizikai aktivitása megváltoztathatja a fizikai, affektív és kognitív erőforrásokat, ami hatással lehet a hatékony munkavégzésre. Hosszú távon az egészségesebb munkavállalók csökkenthetik a hiányzások és a fluktuáció arányát, valamint növelhetik a munka iránti elkötelezettséget és a termelékenységet (Lennefer et al., 2019).

Ginoux és munkatársai (2019) 140 egyetemi alkalmazottat vontak be a vizsgálatukba. Arra a következtetésre jutottak, hogy a fizikai aktivitás jó módja a kiégés megelőzésének. A vizsgálat eredményei szerint szignifikáns pozitív korreláció van a fizetés összege és a munkavállaló elégedettsége között. Ezért az egyetemi oktatók fizetésének növelése a munkahelyi elégedettségüket is emeli. Ugyanilyen összefüggést találtak az elismerés és az elégedettség között is. A munkavállaló és munkájának elismerése, fejlesztése szintén növeli az elégedettséget (Sahibzada & Khawrin, 2023).

A korábbi elméletek és kutatási eredmények alapján a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

1. Szignifikáns különbségeket találunk a produktivásban nem, kor, ország, pozíció és tudományterület szerint.
2. A munkahelyi követelmények csökkentik az oktatók jóllétét és eredményességét, míg az erőforrások hozzájárulnak ezekhez.
3. Az intézményi sportban, szabadidős tevékenységekben való részvétel és a magasabb fizikai aktivitás növeli a jóllétet, illetve a teljesítményt.

Módszertan

Adatok és minta

Kutatási kérdéseink megválaszolásához a CEETHE 2023 adatbázist használtuk (N = 821). Az mintába Magyarország két hátrányos helyzetű régiójának, az Észak-Alföld régió (Debreceni Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem és Nyíregyházi Egyetem) és a Dél-Dunántúl régió (Pécsi Tudományegyetem) felsőoktatási intézményei kerültek, míg a határon túli szlovákiai, ukrainai, romániai és szerbiai intézmények esetében a kisebbségi magyar intézményeket céloztuk meg, a kérdőívet a többségi nyelveken is kiküldtük. A kérdőívet minden oktatónak két-

¹ A fejezetet Hideg Gabriella és Moravec Marianna írta, a tanulmány többi része Kovács Klára akadémiai értekezésének részét képezi.

három alkalommal juttattuk el az online tanulmányi rendszeren keresztül, így biztosítva a valószínűségi mintát. Intézményenként és karonként, ahol ismert volt az oktatók összlétszáma, 10%-os mintát vettünk, míg a kisebb, elsősorban kisebbségi magyar egyetemeken és főiskolán nagyobbat.

Változók és elemzés

Mivel az elmúlt években a vizsgált régióban a felsőoktatásban a menedzserizmus megjelenése és előretörése miatt egyre nagyobb szerepet kapott a tudományos teljesítmény értékelése, beleértve a tudományos produktivitás számszerűsítését is, kutatásunkban az oktatók tudományos teljesítményét is önbevallás alapján mértük. Megkérdeztük, hogy az előző négy évben hány különböző publikációt, konferencia-előadást tartottak, pályázatban vettek részt kutatóként vagy vezetőként. Azért választottuk ezt az időszakot, mert Magyarországon és Ukrajnában is az elmúlt négy évet vesszük figyelembe a tudományos teljesítmény értékelésénél, és ezek a tudományos kutatással kapcsolatos mutatók dominálnak. Bár az önbevallás torzító lehet, és problémát jelenthet a pontatlan visszaemlékezés, mivel a kérdőívet saját maguk töltötték ki, a teljesítményértékelésükben és az önéletrajzukban pontosan dokumentálták, az adatokat pedig útmutatóként használhatták a helyes válasz kategória bejelöléséhez. A válaszlehetőségek numerikus intervallumok voltak, ahol a válaszadók 0-tól 100+-ig terjedő kategóriában jelölhették meg saját teljesítményüket. A kilenc tételből álló skála megbízhatónak bizonyult (Cronbach $\alpha = ,825$), és a főkomponens-elemzéssel egy összetett teljesítménymutatót hoztunk létre (KMO = ,802, $p < 0,001$, magyarázott variancia 62,561%), amelyet 0–100 pontos skálává alakítottunk át. Itt a 0 a teljesítmény legalacsonyabb, a 100 pedig a legmagasabb szintjét jelentette ($M = 22,66$, $SD = 15,59$).

Kinman és munkatársai (2006) munkája alapján vizsgáltuk a munkahelyi stresszt és erőforrásokat, valamint ezek megítélését (Cronbach $\alpha = ,869$, maximális valószínűség módszer, varimax rotáció, KMO = ,856, $p = 0,000$, magyarázott variancia 53,045%). A faktorelemzés három stresszforrást és egy erőforrást azonosított: a munkaterhelés, a teljesítményértékelés és a tanári szerepek sokfélesége, mint stresszforrások és a vezetői támogatás, mint erőforrás. Ezeket a faktorokat kiegészítették a jó munkakörülmények (5 item, Cronbach $\alpha = ,739$, KMO = ,753, $p = 0,000$, magyarázott variancia 50,510%), a társak támogatása (4 item, Cronbach $\alpha = ,867$, KMO = ,827, $p = 0,000$, magyarázott variancia 71,610%) és a fejlődési lehetőségek (5 item, Cronbach $\alpha = ,832$, KMO = ,808, $p = 0,000$, magyarázott variancia 60,101%) mint erőforrások (Malik et al., 2017). Ezenkívül megvizsgáltuk a munkateljesítményt és a jóllétet befolyásoló egyéb tényezőket is, amelyek szintén stresszorokként és erőforrásként szolgálhatnak. Mivel vizsgálatunk fő célja a munkával kapcsolatos nehézségek feltárása volt, ezért a munka és magánélet konfliktusának Hayman (2005) dimenzióit vizsgáltuk, amikor a munka zavarja a magánéletet (6 item Cronbach $\alpha = ,948$, KMO = 905, $p = 0,000$, magyarázott variancia 79,545%).

A jóllétet befolyásoló tényezők közül a munkahelyi érzelmi kimerültség területét (5 item Cronbach $\alpha = ,911$, KMO = ,852, $p = 0,000$, magyarázott variancia 73,894%) és a munkahelyi elkötelezettséget vizsgáltuk az Utrecht Work Engagement-9 skálával (9 item, Cronbach $\alpha = ,931$, KMO = ,900, $p = 0,000$, magyarázott variancia 65,441%) (Han et al., 2020). A munkahelyi zaklatást a Malik et al. (2017) skálájával (7 tétel, Cronbach $\alpha = ,873$, KMO = ,890, $p = 0,000$, magyarázott variancia 59,590%) mértük. A jóllét mérésére a Warr (1992) skáláját használtuk, az oktatókat arról kérdeztük, hogy milyen gyakran éreztek különböző pozitív és negatív érzelmeket az elmúlt hetekben (12 item, Cronbach $\alpha = ,879$, KMO = ,908, $p = 0,000$, magyarázott variancia 75). 0–100 fokú skálává alakítottunk minden főkomponenst, ahol 0 azt jelezte, hogy a főkomponens egyáltalán nem jellemző a válaszadóra, 100 pedig azt, hogy teljesen jellemző a válaszadóra (a további elemzéshez ezeket dummy változókká kódoltuk át: 0 átlag alatti, 1 átlag feletti). A munkaterhelés, a teljesítményértékelés, a tanári szerepek sokfélesége, a munka és magánélet közötti konfliktus, az érzelmi kimerültség, a munkahelyi zaklatás, a heti munkaidő, a munkahelyi bizonytalanság, a munkahelyi követelmények, míg a vezetői támogatás és a munkahelyi elkötelezettség a munkahelyi erőforrások közé tartozik.

Vizsgálatunkban a fizikai aktivitást az IPAQ-skála segítségével mértük, amely a heti erőteljes és mérsékelt fizikai aktivitás sokrétű mérését teszi lehetővé, napi szinten percenként mérve, beleértve az ülve töltött időt (pihenés céljából). Ezek összevetésével megíósolható az átlagos héten végzett napi fizikai aktivitás mennyisége, és a válaszadókat alacsony (heti 150 percnél kevesebb mérsékelt vagy 75 percnél több erőteljes fizikai aktivitás, 36,8%), mérsékelt (32,6%) és magas (30,6%) fizikai aktivitású csoportba lehetett sorolni. A felmérésünk azt is mérte, hogy az oktatók milyen gyakran használták az egyetemi sportinfrastruktúrát, és milyen gyakran vettek részt az intézményük által szervezett sport- és szabadidős programokon. A válaszadók 75%-a soha nem használja az egyetemi sportinfrastruktúrát, 12,1% évente egyszer vagy kétszer, közel 7% legalább havonta, 6% legalább hetente. 69,6% soha nem vett részt az intézménye által szervezett sportprogramon, 25,7% évente 1-2 alkalommal, 36,3% évente 1-2 alkalommal, 6,3% legalább havonta egyszer, 56,3% pedig soha nem vett részt az intézménye által szervezett fizikai, szellemi, rekreációs szabadidős programon.

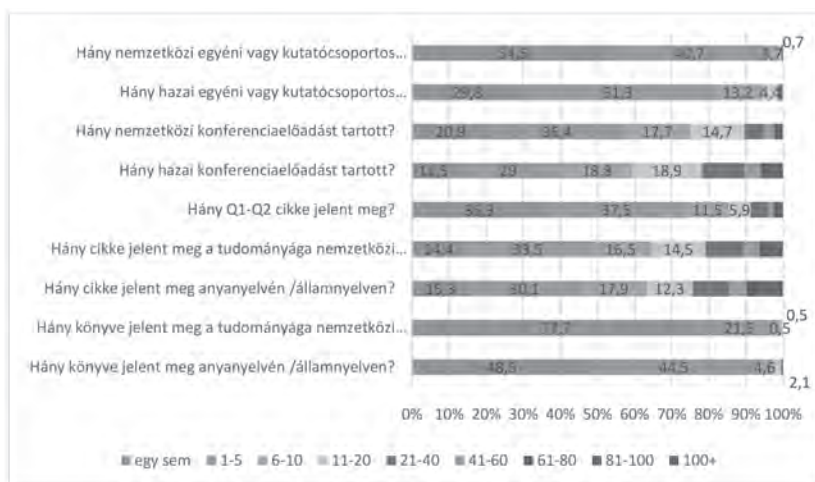
A kvantitatív kutatást megelőző fókuszcsoporthozos interjúk² tapasztalatai alapján felsoroltuk a tanárok feladatait, és megkértük a válaszadókat, hogy egy 1–4-ig terjedő skálán értékeljék, hogy az adott feladatokat mennyire tartják a munkájuk részének. A válaszok alapján először faktorelemzést, majd klaszterelemzést végeztünk, négy különböző tanártípust különítve el: klasszikus tanár (33,4%), szervező tanár (19,7%), kutató tanár (20,3%) és vezető tanár (26,6%).

² A kvalitatív feltáró kutatás megelőzte a kérdőíves vizsgálatunkat, s célja az volt, hogy megismerjük az oktatói munka jellemzőit, hátterét, stressz- és erőforrásait a Kárpát-medencei felsőoktatási intézményekben (7 interjú készült összesen 41 fővel), ezek alapján pedig valid kérdőívet összeállítani. Az eredményeket egy korábbi tanulmányunkban közzöltük (Kovács et al., 2024a).

A vizsgált demográfiai háttérváltozók az életkor, a nem és a származási ország voltak, a munkajellemzők pedig a tudományos fokozat, a beosztás, a vezetői pozíció, a tudományterület és a tanári típus. Elemzéseinket az SPSS29 programmal végeztük Kruskal–Wallis-teszt, Mann–Whitney-teszt és a lineáris regresszió segítségével, a normalitást pedig a Kolgomorov–Smirnov-teszttel ellenőriztük.

Eredmények

A válaszadók majd felének nem jelent meg könyve sem anyanyelven/államnyelven, sem valamilyen nemzetközi nyelven (48,5 és 77,7%), 1–5 db anyanyelven 44,5%-uknak, angolul vagy más idegen nyelven 21,5%-nak. Az anyanyelven/államnyelven megjelenő cikket tekintve 30,1%-nak 1–5 db jelent meg, 6–10 db 17,9%-nak, 11–20 12,3%-nak, 21–40 között pedig majd 10 százaléknak. 100 db-nál több 44 főnek, míg idegen nyelven 23 főnek, 33,5%-nak 1–5 db, 16,5%-nak 6–10, 14,5%-nak pedig 21–40 idegen nyelvű cikke jelent meg az elmúlt négy évben. Ezek közül 37,5%-nak 1–5 Q1-Q2-es cikke jelent meg, 11,5%-nak 6–10, 36,3%-nak pedig egy sem. Itt is volt hat fő, aki a több mint 100 válaszlehetőséget választotta, amit azért nem vetettünk el, mert bizonyos tudományterületeken (pl. orvos-, természettudomány) jellemző, hogy kutatócsoportokban végzik a kutatásokat, és nagyon magas szerzőszámmal írják a cikkeket. A válaszadók többsége 6–10, illetve 11–20 hazai konferencia-előadást tartott (~19%), kb. 11% egyet sem vagy 21–40-et. Az oktatók egyötöde nem volt nemzetközi konferencián előadó, 36,4%-uk 1–5 előadást tartott, 17,7% 6–10, 14,7% 21–40-et. Kb. egyharmaduk nem volt tagja hazai kutatócsoportnak, több mint fele pedig nemzetközinek, a hazai kutatásokat tekintve 51,3% 1–5 kutatásnak volt résztvevője vagy vezetője, 13,2% pedig 6–10-nek, nemzetközi viszonylatban 40,7% volt 1–5 kutatásnak tagja, 3,7% 6–10-nek.



1. ábra. Az oktatók kutatói teljesítménye az elmúlt négy évben önbevallásuk alapján.

Forrás: CEETHE 2023

A demográfiai, a munka- és a fizikai aktivitáshoz kapcsolódó változók, valamint az oktatói teljesítmény közötti összefüggések

Kruskal–Wallis-tesztet használtunk az oktatói teljesítményben mutatkozó különbségek vizsgálatára a demográfiai és a munkastatusz-változók mentén (1. táblázat). Az ország kivételével minden változó esetében szignifikáns különbségeket találtunk. Eredményeink azt mutatják, hogy a férfiak (MR = 409,39), a társadalom- és gazdaságtudományok kutatói (MR = 419,42), a fokozattal rendelkezők (MR = 433,54), a legalább docensként dolgozók (MR = 485,75) és a vezetők (MR = 460,29 és 468,30) mutatják a legmagasabb teljesítményt. Az eredményesség az életkorral is nő, és a legidősebbek körében a legmagasabb (MR = 508,82). A legalacsonyabb teljesítményt a legfiatalabbak (MR = 191,60), valamint a szervező tanárok (MR = 244,83) és az orvos-, egészségügy és sporttudomány területén dolgozók (MR = 350,24) körében találjuk.

1. táblázat. A tanári teljesítményben mutatkozó különbségek a demográfiai és a munkaügyi háttérváltozók mentén (rangátlagok). Forrás: CEETHE 2023

		Átlagos rangsor	Kruskal–Wallis H	N	Sig.
Gender	férfiak	409,39	15,734	747	<0,001
	nők	346,29			
Korcsoport	≤29	191,60	621,494	738	<0,001
	30–39	320,16			
	40–49	375,99			
	50–59	401,13			
	60–69	470,77			
	≥70	508,82			
Tudományterület	bölcsészettudományok és művészetek	364,30	10,393	754	0,016
	STEM és mezőgazdaság	397,55			
	orvos, egészség és sport	350,24			
	társadalom és gazdaság	419,42			
Oktatói típusok	szervező tanár	244,83	87,553	760	<0,001
	klasszikus tanár	404,29			
	vezető tanár	460,29			
	kutató tanár	372,63			
Tudományos fokozat	igen	433,54	166,353	760	<0,001
	nincs	181,60			
Munkakör	adjunktus vagy alacsonyabb	308,39	119,688	760	<0,001
	docens vagy magasabb	485,75			
Vezetői pozíció	van	468,30	52,103	760	<0,001
	nincs	342,87			

A munkahelyi stressz- és az erőforrások összehasonlításakor az egyetlen olyan tényező, amely nem meglepő módon szignifikánsan összefügg a tanári teljesítménnyel, a teljesítményértékelés: azok az oktatók, akiknél ez a stresszor átlagon felüli mértékben jelen van, rosszabbul teljesítenek (MR = 341,40). A munkaidő növekedésével a heti 60 óránál többet dolgozók érik el a legmagasabb teljesítményt (MR = 547,3), míg a heti 51–55, 56–60 órát dolgozók nagyjából ugyanannyit (MR = 424,95 és 425,81). A munkahely biztonsága vagy bizonytalansága mindkét esetben magasabb teljesítményhez társul: azok érték el a legmagasabb pontszámot, akik szerint egyáltalán nincs esélyük arra, hogy elbocsátják őket (MR = 345,48), míg azok, akik szerint nagyon nagy az esélye annak, hogy elbocsátják őket, 326,85 pontot értek el. A sportinfrastruktúra használata szignifikánsan összefügg a tanárok teljesítményével: azok, akik az elmúlt évben legalább egyszer használták az intézményük sportinfrastruktúráját, jobban teljesítenek (MR = 418,65) (2. táblázat).

2. táblázat. A munkahelyi stresszorok és az intézményi sportolási lehetőségek összefüggései a tanári teljesítménnyel (rangátlagok). Forrás: CEETHE 2023

		Rangátlag	Mann–Whitney U/ Kruskal–Wallis H	N	Sig.
Teljesítményértékelés	Az átlag alatt	382,40	57 155	720	0,008
	Az átlag felett	341,01			
Heti munkaórák száma	36–40	314,60	55,107	753	< 0,001
	41–45	349,64			
	46–50	385,61			
	51–55	424,95			
	56–60	425,81			
	> 60	547,3			
Munkahelyi bizonytalanság	Egyáltalán nincs esélye	345,48	8,385	636	0,039
	Nem igazán van esélye	311,31			
	Van rá esély	278,53			
	Nagyon nagy az esélye	326,85			
Az intézményi sportinfrastruktúra használata	nem használták	367,87	46 750	760	0,006
	használták	418,65			

Az oktatók jóllétét és teljesítményét befolyásoló tényezők

Lineáris regressziót alkalmaztunk az oktatói teljesítmény és jóllét előre jelzőinek vizsgálatára. A multikollinearitást minden regresszióban ellenőriztük, és a VIF és a tolerancia értékei minden esetben azt mutatták, hogy a magyarázó változók között nincs multikollinearitás. Az oktatói teljesítményre vonatkozó modellünk szignifikáns ($F(36,485) = 8,7$, $p < 0,001$), magyarázó ereje $R^2 = 0,347$. A munkával kapcsolatos stressz- és erőforrások közül csak a teljesítményértékelés van negatív

kapcsolatban a teljesítménnyel ($\beta = -0,148$, $p < 0,001$, CI $[-0,201; -0,066]$). Az életkor ($\beta = 0,239$, $p < 0,001$, CI $[0,226; 0,489]$), a PhD ($\beta = 0,142$, $p = 0,001$, CI $[2,141; 8,881]$), a pozíció ($\beta = 0,172$, $p < 0,001$, CI $[2,602; 8,424]$), a klasszikus ($\beta = 0,234$, $p < 0,001$, CI $[4,535; 11,327]$), vezető ($\beta = 0,222$, $p < 0,001$, CI $[4,106; 11,612]$) vagy kutató ($\beta = 0,171$, $p < 0,001$, CI $[2,810; 10,182]$) tanári csoporthoz tartozás növeli a teljesítményt. A túl kevés, 40 óránál kevesebb órában végzett munka csökkenti ($\beta = -0,132$, $p = 0,025$, CI $[-8,741; -0,591]$), míg a túl sok óra (60 óránál több, $\beta = 0,126$, $p = 0,003$, CI $[-2,832; 14,146]$) növeli a teljesítményt. A fizikai aktivitás formái közül csak az intézményi sportinfrastruktúra használata járul hozzá a teljesítményhez ($\beta = 0,129$, $p = 0,003$, CI $[1,584; 7,737]$).

A jóllétet a bevont változók 61,4%-ban magyarázzák ($F(35,520) = 26,195$, $p < 0,001$). A munkaterhelés ($\beta = -0,062$, $p = 0,029$, CI $[-0,119; -0,006]$), a munkahelyi zaklatás ($\beta = -0,123$, $p < 0,001$, CI $[-0,254; -0,076]$), a munka-magánélet konfliktusok ($\beta = -0,104$, $p = 0,013$, CI $[-0,130; -0,015]$), a munkahelyi érzelmi kimerültség ($\beta = -0,346$, $p < 0,001$, CI $[-0,328; -0,203]$) mint munkahelyi követelmények és a vezetői pozíció ($\beta = -0,072$, $p = 0,024$, CI $[-5,6; -0,406]$) a jóllét negatív előrejelzői. A munkahelyi bizonytalanság ($\beta = -0,073$, $p = 0,014$, CI $[-7,236; -0,836]$) és a heti 51–60 órás munkaidő ($\beta = -0,071$, $p = 0,033$, CI $[-9,296; -0,386]$) szintén csökkent a jóllétet, míg ha az oktató romániai ($\beta = 0,133$, $p = 0,001$, CI $[3,093; 12,229]$), az hozzájárul a jóllétéhez.

Megbeszélés

Tanulmányunkban öt kelet-közép-európai ország oktatói körében vizsgáltuk a munkával kapcsolatos jellemzők, a munkahelyi stressztényezők és erőforrások, valamint a demográfiai tényezők és a teljesítményük közötti kapcsolatot. Tanulmányunk elméleti hátterét a JD-R-elmélet adta, amellyel a munkával összefüggő stresszorok és erőforrások hatását vizsgáljuk a jóllétre és a produktivitásra (mint munkaeredmény-mutatók). Emellett a szervezeti és egyéni fizikai aktivitás mint megküzdési stratégiák szerepét is tárgyaltuk.

Első hipotézisünkben jelentős különbségeket feltételeztünk a produktivitásban nem, életkor, ország, munkakör és tudományterület szerint. Hipotézisünk beigazolódott: az idősebbek, a magasabb beosztású férfiak, a diplomával rendelkezők, a társadalom- és gazdaságtudományi területen dolgozók, valamint a vezető oktatók eredményesebbek voltak. Az életkor, a beosztás és az egyetemi végzettség többé-kevésbé kiegészítik egymást, de egyénileg is hozzájárulnak a teljesítmény növekedéséhez, ami magyarázható a kutatói pályán szerzett rutinnal az évek során. A hatékony tanítás és ennek egyéb területei (mentorálás, tehetséggondozás stb.) több időt és energiát igényelnek a fiatalabb oktatóktól. Csehországban és Franciaországban fiatal tanárok is beszámoltak ezekről a nehézségekről (Goncharuk & Cirella, 2022; Mudrak et al., 2018), és korábbi interjú vizsgálatunkban is rámutattunk arra, hogy a fiatal oktatók pályájuk kezdetén nehezen tudnak megbirkózni több szerepkörrel,

különösen a tanári munkával. Az esetek jelentős részében a doktori tanulmányok is hátráltató tényezőként vannak jelen (Kovács et al., 2024a). Emellett a régióban több kutató is kiemelte a nők hátrányos helyzetét a tudományos életben (Engler, 2015; Engler, 2020). A vertikális szegregáció mellett a nők alulreprezentáltak a vezető pozíciókban, és a horizontális szegregáció miatt pedig a STEM-területeken is, ahol a magas szintű nemzetközi kutatás és az ehhez kapcsolódó sikerek hangsúlyosabbak. Ezen túlmenően, a gyermekvállalást követő többéves távollét is inkább őket érinti, ami további hátrányokat jelent a karrierjükben (Engler et al., 2021a; Engler et al., 2021b). A női kutatók felülreprezentáltak a bölcsészettudományi és művészeti területeken (Fényes, 2018), amelyek elemzésünk szerint a legalacsonyabb tudományos produktivitással rendelkeznek. A vezető oktatók magasabb eredményessége azzal magyarázható, hogy a felsőoktatásban a vezetői pozíciókat elsősorban a tudományos, nem pedig a vezetői teljesítmény alapján határozzák meg, így ezt valójában elsősorban a magas oktatói produktivitásuknak köszönhetik (Mudrak et al., 2018). További magyarázat még a vezető/idősebb/magasabb beosztásban dolgozók esetében, akik doktori témavezetői tevékenységet is folytatnak, hogy bizonyos esetekben produktivitásuk közvetett vagy nem igényel akkora energiabefektetést (pl. doktorandusszal együtt publikáló témavezető).

Második kutatási kérdésként a munkahelyi igények és erőforrások szerepét vizsgáltuk az oktatói teljesítményben a JD-R-elmélet kontextusában. Második hipotézisünkben negatív kapcsolatot feltételeztünk a munkahelyi igények között, valamint pozitívat az erőforrások, a jóllét és a teljesítmény között, részben beigazolódott, mivel csak a teljesítményértékelés által okozott stressz volt negatív tényező, más tényezők között nem találtunk összefüggést. Ez összhangban van Teelken (2018) brit, holland és svéd oktatók körében végzett longitudinális vizsgálatával, amely rávilágított arra, hogy bár az oktatók munkájának értékelése fontos lehet az intézményi hatékonyság monitorozása szempontjából, ez nem járul hozzá ténylegesen teljesítményükhöz. A teljesítményértékeléssel kapcsolatos szorongás csökkentheti a produktivitást (Usoro & Etuk, 2016). A jóllétet befolyásoló tényezőket vizsgálva azonban azt is megállapítottuk, hogy a heti 50–60 órás munkavégzés negatívan befolyásolja ezt, így azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a túl sok munkaóra hozzájárul a teljesítmény javításához, de csökkenti a jóllétet.

A munkahelyi bizonytalanság, a munka-magánélet összeegyeztetése, az érzelmi kimerültség, a túl nagy munkaterhelés, valamint a munkahelyi zaklatás negatív hatással van a jóllétre, ami egybevág a korábbi kutatásokkal. Egy cseh kutatók körében végzett vizsgálatban a munkahelyi bizonytalanság, ezenkívül a munka-magánélet konfliktushelyzeteket a stresszel hozták összefüggésbe (Mudrak et al., 2018; Gebregergis et al., 2023), míg ausztrál oktatók körében a munkahelyi bizonytalanságot a jólléttel kapcsolatos negatív tényezőként azonosították (Gillespie et al., 2001). A magas munkaterhelés negatív hatásait több cikk is kimutatta egyetemi oktatók körében (Faisal et al., 2019; Fetherston et al., 2021; Usoro & Etuk, 2016).

A JD-R-elmélet alapján vizsgáltuk meg az egyéni, intézményi fizikai aktivitás és egyéb egyetem által szervezett szabadidős tevékenységek szerepét. Az eredmények alapján az intézményi sportos és rekreációs tevékenységek pozitívan kapcsolódnak a produktivitáshoz és a jólléthez. Hipotézisünk csak részben nyert igazolást: a teljesítményt csak az intézményi sportinfrastruktúrához való hozzáférés segíti elő, de a vizsgált tényezők egyike sem kapcsolódik közvetlenül a jólléthez. Meg kell azonban említeni, hogy a mérsékelt és magas szintű fizikai aktivitás közvetett módon, pozitívan kapcsolódnak a jólléthez, különösen ahhoz, hogy az oktatók meg tudjanak küzdeni a munka-magánéleti konfliktusokkal (Kovács et al., 2024b). A sportinfrastruktúrának döntő szerepe van abban, hogy az oktatók úgy érezzék, az intézményi vezetés támogatja őket, és törődik alkalmazottaik jóllétével. Ez az oktatókat is segíti abban, hogy eredményesebbek legyenek. A fizikai aktivitás tekintetében korábbi vizsgálatunkban nemenként, országonként találtunk szignifikáns különbségeket, illetve a habilitált doktorok bizonyultak a legaktívabbnak (Kovács et al., 2024b). Az intézményi sportolást befolyásoló tényezők feltárása további kutatási irányokat jelöl ki.

Az optimális életszakaszban az egészségbe való megfelelő befektetés és a hatékony megközelítések alkalmazása nemcsak egyéni szinten, hanem tágabb gazdasági léptékben is megtérülhet. Ha az egyén megőrzi fizikai és mentális jóllétét, javul a munkahelyi teljesítménye, ami lehetővé teszi számára, hogy többet teljesítsen, és végül magasabb bevételre tegyen szert. Ez a megnövekedett pénzügyi kapacitás nagyobb fogyasztást tesz lehetővé, hiszen a jó egészség elengedhetetlen a szabadidős tevékenységek élvezetéhez (Moravec, 2019). Kutatásaink azt mutatják, hogy a sportinfrastruktúrába való befektetés és a szabadidős lehetőségek biztosítása értékes befektetés az alkalmazottak egészsége érdekében, ami viszont javítja általános jóllétüket, produktivitásukat és a felsőoktatási intézmények általános hatékonyságát.

Következtetések

A kutatásunk során megfogalmazható legfontosabb következtetés, hogy a teljesítményértékelés okozta stressz negatív hatást jelent az oktatói eredményességre nézve. Egy másik fontos megállapítás, hogy az intézményi sportolási lehetőségek az infrastruktúra biztosításával közvetlenül hozzájárulnak a teljesítmény javításához. Míg a magas munkaórák száma pozitív hozzáadott értéket képviselhet az oktatói teljesítmény vonatkozásában, addig negatív kontribúciót jelenthet a jóllétre nézve. Eredményeink felhívják a felsőoktatási vezetők figyelmét az intézményi fizikai aktivitás és közösségépítő rekreációs programok fontosságára, amelynek köszönhetően a munkavállalók elégedettek lehetnek munkakörülményeikkel, érezhetik a vezetés támogatását, és elkötelezettebbek lehetnek munkájuk iránt.

Megjegyzés

A publikáció megjelenését „A munkaképesség, a munka- és életminőség egyéni és társadalmi fenntarthatóságában szerepet játszó sport és testedzés kérdéseinek vizsgálata az egészséges és biztonságos társadalomért (multidiszciplináris kutatási ernyőprogram)” projekt és az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíja támogatta.

Hivatkozott irodalom

- BAKKER, A. B. & DEMEROUTI, E. (2014). Job demands–resources theory. In *Work and Wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide: Vol. III.* 1–28. John Wiley & Sons, Ltd. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., OERLEMANS, W. & SONNENTAG, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87–107. <https://doi.org/10.1002/job.1796>
- 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. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- ENGLER, Á. (2015). The effect of student's commitment on career. In PUSZTAI, G. & Ceglédi, T. (eds.). *Professional Calling in Higher Education: Challenges of Teacher Education in the Carpathian Basin*. Debrecen, Új Mandátum Kiadó. 165–175.
- ENGLER, Á. (2020). *Career Path and Family Life*. Editorial Verbum.
- ENGLER Á., PAKSI V. & TARDOS K. (2021a). Tudományos fokozattal rendelkezők munka–magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák. In TARDOS K., PAKSI V. & FÁBRI GY. (szerk.). *Tudományos karrier a 21. század elején*. Szeged, Belvedere Meridionale. 127–142.
- ENGLER Á., TAKÁCS-MIKLÓSI M. & TORNAY ZS. ZS. (2021b). Munka–magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. In TARDOS K., PAKSI V. & FÁBRI GY. (szerk.). *Tudományos karrier a 21. század elején*. Szeged, Belvedere Meridionale. 83–95.
- FAISAL, F., NOOR, N. & KHAIR, A. (2019). Causes and Consequences of Workplace Stress among Pakistan University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(3), 45–60.
- FÉNYES H. (2018). Mennyit ér egy tudományos fokozat – különös tekintettel a tudományos eredményesség és előmenetel nemi különbségeire. *Szociológiai Szemle*, 28(1), 60–82.
- FETHERSTON, C., FETHERSTON, A., BATT, S., SULLY, M. & WEI, R. (2021). Wellbeing and work-life merge in Australian and UK academics. *Studies in Higher Education*, 46(12), 2774–2788. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1828326>

- GEBREGERGIS, W. T., KOVACS, K. E. & CSUKONYI, CS. (2023). Fostering Psychological Wellbeing and Student Engagement in Higher Education Students through Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Academic Stress. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 7(4), 14–33.
- GILLESPIE, N. A., WALSH, M., WINEFIELD, A. H., DUA, J. & STOUGH, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53–72.
- 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. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6598-3>
- GONCHARUK, A. G. & CIRELLA, G. T. (2022). Effectiveness of academic institutional models in Europe: University instructor perception case research from Bosnia and Herzegovina and France. *IJEM*, 36, 5.
- HAN, J., YIN, H. & WANG, J. (2020). Examining the Relationships Between Job Characteristics, Emotional Regulation and University Teachers’ Well-Being: The Mediation of Emotional Regulation. *Frontiers in Psychology*, 11, 1727. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01727>
- ISMAIL, A., SAUDIN, N., ISMAIL, Y., SAMAH, A. J. A., BAKAR, R. A. & AMINUDIN, N. N. (2015). Effect of Workplace Stress on Job Performance. *Economic Review: Journal of Economics and Business*, 13(1), 45–57.
- IYAJI, T. O., EYAM, S. O. & AGASHI, V. A. (2020). An Assessment of Some Stress Factors in Academic Profession and Their Health Implications Among Academics in Tertiary Institutions in Cross River State Nigeria. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 7(12), 53–59.
- KINMAN, G., JONES, F. & KINMAN, R. (2006). The Well-being of the UK Academy, 1998–2004. *Quality in Higher Education*, 12(1), 15–27. <https://doi.org/10.1080/13538320600685081>
- KOVÁCS, K., BORBÉLY, SZ., DOBAY, B., HALASI, SZ., VAJDA, I. & HIDEG, G. (2024b). Factors Influencing the Well-being of Central and Eastern European Teachers: The Role of Physical Activity and Other Sources of Stress and Resources in the Workplace. *Multidisciplinary Journal of Educational Research* (beküldve).
- KOVÁCS, K., DOBAY, B., HALASI, S., PINCZÉS, T. & TÓDOR, I. (2024a). Demands, resources and institutional factors in the work of academic staff in Central and Eastern Europe: Results of a qualitative research among university teachers in five countries. *Frontiers in Education*, 8. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2023.1326515>
- KOZMA T. (2011). „Egyetemvállalat” és menedzserizmus. *Educatio*, 20(4), 461–471.
- LENNEFER, T., LOPPER, E., WIEDEMANN, A. U., HESS, U. & HOPPE, A. (2020). Improving employees’ work-related well-being and physical health through a technology-based physical activity intervention: A randomized intervention-

- control group study. *Journal of occupational health psychology*, 25(2), 143–158. <https://www.ursulakhess.com/resources/LLWHH19.pdf>
- MALIK, N. A. A., BJÖRKQVIST, K. & ÖSTERMAN, K. (2017). Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(2), 1–14.
- MORAVECZ, M. (2019). Levels of Public and Higher Education in Health Promotion in the Light of Focus Group Studies. *GeoSport for Society*, 11(2), 76–85.
- MUDRAK, J., ZABRODSKA, K., KVETON, P., JELINEK, M., BLATNY, M., SOLCOVA, I. & MACHOVCOVA, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59, 325–348. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- RODRIGUES PIMENTA, C. L., RÓNAY, Z. & NÉMETH, A. (2021). Centralisation and Decentralisation in Higher Education: A Comparative Study of Hungary and Germany. *Pedagogy*, 93(8), 1119–1135.
- SAHIBZADA, A. & KHAWRIN, M. (2023). The relationship between salary and recognition on job satisfaction: a study of Paktia university lecturers. *Vidya-A Journal of Gujarat University*, 2(1), 74–78. <https://doi.org/10.47413/vidya.v2i1.132>
- SLITER, K. A. & SLITER, M. T. (2014). The Concise Physical Activity Questionnaire (CPAQ): Its development, validation, and application to firefighter occupational health. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 283–305. <https://doi.org/10.1037/a0035638>
- TEELKEN, C. (2018). Teaching assessment and perceived quality of teaching: A longitudinal study among academics in three European countries. *European Journal of Higher Education*, 8(4), 382–399. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1490661>
- USORO, A. A. & ETUK, G. R. (2016). Workload related stress and job effectiveness of university lecturers in Cross River and Akwa Ibom States, Nigeria. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 34–41.
- UTAMI, P. P. & VIOREZA, N. (2021). Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction*, 14(1), 599–614.
- WOLLSEIFFEN, P., GHADIRI, A., SCHOLZ, A., STRÜDER, H. K., HERPERS, R., PETERS, T. & SCHNEIDER, S. (2016). Short Bouts of Intensive Exercise During the Workday Have a Positive Effect on Neuro-cognitive Performance. *Stress and Health*, 32(5), 514–523. <https://doi.org/10.1002/smi.2654>