

KOVÁCS KLÁRA – PALLAY KATALIN

OKTATÓK A KÁRPÁT-MEDENCEI FELSŐOKTATÁSBAN

Munkajellemzők, jóllét és eredményesség

OKTATÁSKUTATÓK KÖNYVTÁRA 20.

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

© KOVÁCS KLÁRA – PALLAY KATALIN, 2024

© CHERD-HUNGARY, 2024

KOVÁCS KLÁRA – PALLAY KATALIN

OKTATÓK A KÁRPÁT-MEDENCEI FELSŐOKTATÁSBAN

Munkajellemzők, jóllét és eredményesség



DEBRECEN, 2024

A kutatási jelentés a „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 Ösztöndíj támogatásával valósult meg.

Szakmai lektorok:

BENEDEK ANDRÁS

DORNER HELGA

FÉNYES HAJNALKA

KÁLMÁN ORSOLYA

KOLTÓI LILLA

KOVÁTS GERGELY

RÓNAY ZOLTÁN

SZEMERSZKI MARIANNA

Angol nyelvi lektor:

DEMETER-KARÁSZI ZSUZSANNA

ISSN 2064-9312 (nyomtatott)

ISSN 2732-1800 (online)

ISBN 978-615-6012-29-6 (papír alapú kiadás)

Borítóterv: Demeter Erich

Tördelés: Juhászné Marosi Edit

Nyomdai munkák: Kapitális Nyomdaipari Kft.

Készült Debrecenben, 2024-ben

Tartalomjegyzék

Előszó	7
--------------	---

1. FEJEZET

AZ OKTATÓK JÓLLÉTÉNEK ÉS ÉLETMÓDJÁNAK HÁTTÉRTÉNYEZŐI

KOVÁCS KLÁRA – BORBÉLY SZILVIA – DOBAY BEÁTA – HALASI SZABOLCS – VAJDA ILDIKÓ – HIDEG GABRIELLA: Közép-kelet-európai oktatók jóllétét befolyásoló tényezők: a fizikai aktivitás és egyéb munkahelyi stressz- és erőforrások szerepe	15
BUDA ANDRÁS – BEREI EMESE BEÁTA: Egyetemi oktatók jólléte digitális perspektívából	32
ENGLER ÁGNES – BEREI EMESE BEÁTA: Egyetemi oktatók munka-magánélet egyensúlya a családi jellemzők mentén	51
MÁRKUS EDINA – HERCZEGH JUDIT – MIKLÓSI MÁRTA: Kulturális klaszterek közép-kelet-európai felsőoktatók körében	68
MÁRKUS EDINA – MIKLÓSI MÁRTA – HERCZEGH JUDIT – NAGY NATÁLIA: Közép-kelet-európai felsőoktatók kultúrához való viszonya, kulturális fogyasztási szokásai	82

2. FEJEZET

AZ OKTATÓI MUNKA JELLEMZŐI ÉS EREDMÉNYESSÉGE

DEMETER-KARÁSZI ZSUZSANNA – PUSZTAI GABRIELLA – PALLAY KATALIN – BÁGYI KINGA: Felsőoktatási intézményi kultúra egy kvalitatív kutatás tükrében – narratívák a rendszeren belülről	99
HRABÉCZY ANETT – KOC SIS ZSÓFIA – GREBA ILDIKÓ: Oktatási tevékenység és oktatói jóllét a közép- és kelet-európai felsőoktatási oktatók körében	111
KOVÁCS KLÁRA – BÍRÓ ÉVA – TÓDOR IMRE: A munka melletti elkötelezettség háttértényezőinek vizsgálata közép-kelet-európai oktatók körében	132
PALLAY KATALIN – PUSZTAI GABRIELLA – DEMETER-KARÁSZI ZSUZSANNA – MARINC SÁK RITA: Az eredményesség és a teljesítményértékelés percepciói a Kárpát-medencei magyar felsőoktatásában	151
DABNEY-FEKETE ILONA DÓRA – DUSA ÁGNES RÉKA – PALLAY KATALIN: Oktatók nemzetközi aktivitása és annak gátjai Közép-Kelet-Európában ..	165
Abstracts	183
Szerzőink	189

A munka melletti elkötelezettség háttértényezőinek vizsgálata közép-kelet-európai oktatók körében

ABSZTRAKT

Az egyetemi oktatók munka melletti elkötelezettsége és annak meghatározó tényezői egy nagyon érdekes és fontos kérdés, melynek vizsgálata érdekében különböző közép-kelet-európai felsőoktatási intézményeket kértünk fel egy online kérdőív megosztására az oktatóik körében (N = 821). A kutatás célja a munka melletti elkötelezettség és a munkahelyi stressz- és erőforrások kapcsolatának feltárása volt. Eredményeink alapján a nők számára a teljesítményértékelés volt a legnagyobb stresszforrás, hasonlóan a tudományos fokozattal (doktori, PhD vagy kandidátusi, CSc) rendelkezőkhöz. Azonban utóbbiakra a magasabb munkaterhelés is jellemző volt. Az erőforrások tekintetében a tudományok doktora (DSc) fokozattal rendelkezők, illetve vezetőként dolgozók érzékelték a legnagyobb támogatást a menedzsment részéről, valamint a fejlődési lehetőségek, társas támogatás és a munka melletti elköteleződés skálákon is ők érték el a legmagasabb pontszámokat. A munka melletti elköteleződés pozitív meghatározóiként azonosítottuk a menedzsment támogatását és a társas támogatást, míg a teljesítményértékelés negatív prediktornak bizonyult. Eredményeink alapján a munka melletti elköteleződés emelése érdekében a vezetőség támogatásának növelésére, valamint egy átgondolt teljesítményértékelő rendszer kidolgozására lenne szükség.

Kulcsszavak: munkaelkötelezettség, stressz- és erőforrások, oktatók, Közép-Kelet-Európa

Bevezetés

Világszerte számos tanulmány vizsgálta az oktatók jóllétét és főként pszichológiai egészségét befolyásoló háttértényezőket, azokat a munkahelyi stresszforrásokat, amelyek rontják a jóllétüket, vagy éppen azokat a védőfaktorokat, amelyek hozzájárulnak a magasabb (pszichológiai) jólléthez (Bentley et al., 2013). Az alacsony stressz-szint és a jó egészség ugyanis fontos prediktorai a magas jóllétnek (Alqarni, 2021). A felsőoktatásban dolgozó oktatók jóllétét vizsgáló elméletek és kutatások, mint a WLB (work-life balance), a WRS (work-related stress) stb., olyan tényezőkre összpontosítanak, amelyek befolyásolhatják az oktatók mentális és fizikai egészségét, elégedettségüket és munkájuk hatékonyságát (Fleetwood, 2007; Guest & McRee, 2009; Sirgy & Lee, 2018). A kutatásunkban a közép-kelet-európai (KKE-i) felsőoktatási intézményekben dolgozó oktatók munka melletti elkötelezettségét a munkahelyi stressz- és erőforrások, munkajellemzők és szociodemográfiai faktorkok mentén igyekeztünk kipuhatolni. A munkahelyi követelmények fordított összefüggésben állnak a munka iránti elkötelezettséggel. A magas fokú munkahelyi igények krónikus stresszt, túlfáradást és érzelmi kimerültséget okozhatnak, melyek csökkenthetik a munka iránti elkötelezettséget, s ezen keresztül pedig a munkával

való elégedettséget is (Han et al., 2020). A munkavállalók megnövekedett stressz-szintje azt is okozhatja, hogy az intézmény nem tud megfelelően működni, hiszen, ha a dolgozók nem érzik jól magukat, túl fáradtak, kedvetlenek, alulmotiváltak, az az egész egyetem/főiskola mint szervezet működésére is negatívan hat (Bell et al., 2012).

Kutatásunk célja feltárni, hogy milyen munkahelyi stressz- és erőforrások jellemzik öt KKE-i országot (Magyarország, Románia, Ukrajna, Szlovákia és Szerbia) felsőoktatásában dolgozó oktatók munkáját. Kérdésünk, hogy milyen különbségeket fedezhetünk fel a munkahelyi stressz- és erőforrásokban országonként, nemeként, illetve a munkajellemzőket tekintve ([vezető]beosztás, tudományterület, tudományos címmel rendelkezés), valamint az oktatási feladatok mentén kialakított oktatói típusok szerint. Kutatásunk fő kérdése a fentiekén túl, hogy miként járulnak hozzá a munkahelyi stressz- és erőforrások az oktatók munka melletti elkötelezettségéhez kontrollálva a legfontosabb demográfiai és munkajellemzőket. Elemzéseink fő kiindulópontja Kinman et al. (2006) összehasonlító munkája, de az általuk vizsgált stressz- és erőforrásokon túl figyelembe véve más kutatási eredményeket külön vizsgáltuk a munkahelyi körülményeket, a társas támogatást és az előrelépési, fejlődési lehetőségeket. További különbség, hogy a fenti tényezők szerepét vizsgáljuk a munka melletti elkötelezettségben. Kutatásunk további egyedi-sége a földrajzi térség (közép-kelet-európai országok), hiszen több országot érintő régióról van szó, amely hasonló kulturális gyökerekkel és történeti előzményekkel rendelkezik, illetve társadalmi-gazdasági helyzetben van, ugyanakkor számos sajátossággal is bír, mivel eltérő etnikai, vallási, nyelvi közeg veszi körül a magyarországi és a vizsgált határon túli kisebbségi magyar felsőoktatási intézményeket. A feltárt szakirodalom szerint ezekben az országokban nem történt hasonló vizsgálat az oktatók körében. Magyarországon több kutatás született a kutatók, köztük a fiatalok és nők helyzetével kapcsolatban (Németh et al., 2022), ugyanakkor annak ellenére, hogy körükben sokan vannak egyetemi oktatók, a két csoport mégsem tekinthető egy és ugyanannak. Szintén fontos hiányosság a szakirodalomban, hogy a munkahelyi stressz- és erőforrásokat elsősorban mint a jóllétet befolyásoló tényezőkként vizsgálták (Ngalagou et al., 2019), ezek hátterét viszont alig. Azokban a tanulmányokban, ahol igen, elsősorban a nemi (Malik et al., 2017), akadémiai beosztás szerinti (Ngalagou et al., 2019), illetve országok közötti különbségeket (Fetherston et al., 2021; Kinman et al., 2006; Malik et al., 2017) tárták fel.

Munkahelyi stressz- és erőforrások az oktatók körében

Az oktatók munkájában a stresszforrások egy része a munkahelyi követelményekhez kapcsolódik (hosszú munkaidő, adminisztrációs terhek, tudományos és mentori támogatás nyújtása, a minőségbiztosításhoz szükséges feladatok elvégzése és teljesítése, pályázati és publikációs nyomás, e-mailek tömkelegének kezelése stb.) (Alqarni, 2021; Kinman et al., 2006; Salami, 2011), másik része pedig a hatékony-

ságot korlátozó tényezőkhez (nem megfelelően hatékony menedzsment, az adminisztrációs és technikai támogatás hiánya, rossz kommunikáció, rohanó munkatempó, a munka gyakori megszakítása, szerepkonfliktusok és korlátozott lehetőségek az oktatói, kutatói munka és a szakmai fejlődés előkészületeihez), illetve egyéb problémák (mint a tisztelet hiánya, zaklatás, interperszonális konfliktusok vagy éppen a munkahelyi bizonytalanság stb.) (Buda & Berei, 2024; Iyaji et al., 2020).

A menedzsment támogatásának hiánya arra vonatkozik, amikor hiányos a visszacsatolás és a bátorítás, támogatás akkor, amikor a munka érzelmileg megterhelő (Iyaji et al., 2020). Szintén nagyon fontos stresszforrás, ha a kollégák nem támogatják egymást érzelmileg (Salami, 2011). Az oktatók számára fontos a szakmai elismerés és a támogatás a munkahelyi közösség és az intézmény részéről (Castañeda, 2014). Chalmers (2011) tanulmányában abból a több évtizedes problémából indul ki, hogy az egyetemi oktatók körében a tanítási tevékenységet nem jutalmazták kellőképpen, szemben a kutatásra fordított tevékenységgel. Tanulmányában olyan kezdeményezéseket tekint át, amelyek célja a tanítás státuszának növelése az egyetemi oktatás jobb elismerése és jutalmazása révén.

A szerepek tisztázása szintén nagyon fontos tényező: idetartoznak a személyes feladatok és a felelősség tisztázása az intézeti és intézményi céloknak megfelelően. Ha egy dolgozó szerepe nem tisztázott egy intézményben, az magas fokú kétértelműséggel, bizonytalansággal, depresszióval, elutasítással és a munkával kapcsolatos elégedetlenséggel járhat együtt (Iyaji et al., 2020). Az utolsó stresszforrást pedig a változás jelenti, amikor is az intézmény életében bekövetkező változásokról nem történik konzultáció a munkatársakkal, leginkább arról, hogy a bekövetkező változások miként fognak megvalósulni a gyakorlatban (Kinman, 2014).

A társas támogatás, például a kollégák és hallgatók közösségének erősítése pozitívan befolyásolhatja az oktatók jóllétét. Az oktatók közötti pozitív kapcsolati háló és a hallgatók támogató hozzáállása segíthet a stressz kezelésében (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010). Salami (2011) tanulmányában a munkahelyi stressz vizsgálata mellett arra is kíváncsi volt, hogy a társas támogatás milyen mértékben képes enyhíteni a munkahelyi stressz negatív hatásait. Az eredmények alátámasztják azt a nézetet, miszerint a környezeti és a személyes tényezők merőben befolyásolják a munkahelyi stresszt. Az oktatók közötti jó munkakapcsolat és a munkahelyi közösséghez való tartozás erőforrást jelenthet. A kollégák segíthetnek a problémák megoldásában, mentorálásban és támogatásban (Thoits, 1985). A '70-es évektől kezdődő diskurzus arra hívja fel a figyelmet, hogy a társas (szociális) támogatás csupán ellenállási tényezőként működik; ugyanakkor némelyek mellett is érvelnek, hogy annak a hiánya önmagában stressz forrása is lehet (Thoits, 1985).

A szakirodalom alapján az alábbi hipotéziseket állítottuk fel:

H1. A nők, a fokozat nélküli és alacsonyabb, nem vezetői beosztásban dolgozók magasabb értékeket érnek el a stressz, és alacsonyabbat az erőforrások komponenseiben, valamint a munka melletti elkötelezettségben.

H2. A vezető oktatók alacsonyabbra, míg a kutató oktatók magasabbra értékelik a munkahelyi stresszforrásokat, előbbiek magasabbra értékelik az erőforrásokat, s nagyobb munka melletti elkötelezettség jellemző rájuk, utóbbiak alacsonyabbra értékelik az erőforrásokat, s kisebb a munka melletti elkötelezettségük is.

H3. A munkahelyi stresszforrások a munka melletti elkötelezettség negatív, az erőforrások pedig pozitív prediktorai a demográfiai és munkajellemzők kontrollálása mellett.

Módszertani háttér

Adatgyűjtés és minta

A kérdőíves felmérést megelőző interjúk elemzése és feldolgozása után állítottuk össze a jelen tanulmány alapját képező kérdőívet², melyet angol, szerb, szlovák, ukrán és román nyelvre fordítottunk le, majd online formában, az intézményvezető engedélyével küldtek ki 2-3 alkalommal a vizsgált intézmények minden oktatója számára 2023 tavaszán, így biztosítva a valószínűségi mintavételt. Magyarországon két hátrányos helyzetű régió, az Észak-Alföld régió és a Dél-Dunántúl régió felsőoktatási intézményeit, míg a határon túli intézmények esetében elsősorban kisebbségi magyar intézményeket céloztunk meg, de itt is elküldtük minden oktátónak a kérdőívet többségi nyelven is.

A reprezentativitás elérése érdekében 10%-os mintát igyekeztünk elérni intézményenként (ahol nincsenek karok vagy túl kicsi az alappopuláció), illetve karonként a nagyobb egyetemek esetén. Ennél nagyobb mintát értünk el sok olyan kisebbségi (pl. egyházi fenntartású, kisebbségi magyar) egyetem vagy főiskola esetén, ahol kevesen dolgoznak (100 fő alatt). Ez alól kivételt képeznek a nem kárpátaljai ukrán intézmények, amelyek a háborús helyzet miatt nehezebben elérhetők, működésük sok esetben nehézkes és bizonytalan, akárcsak az oktatók száma és munkája is, hiszen köztük is sokan vannak olyanok, akik életüket mentve elmenekültek a lakhelyükről vagy akár az országból. Összesen 853 fő töltötte ki a kérdőívet, az adattisztítás után a végső elemszám 821 fő lett. Az adatbázisnak a Közép-kelet-európai oktatók a felsőoktatásban (Central and Eastern European Teachers in Higher Education, CEETHE 2023) nevet adtuk.

Adatelemzés

Kinman és munkatársai munkája (2006) alapján a munkahelyi stressz- és erőforrásokat, valamint azok megélését vizsgáltuk (Cronbach $\alpha = 0,869$, maximum likeli-

¹ A fókuszcsoportos interjú célja az oktatói munka jellemzőinek, stressz- és erőforrásainak feltárása volt annak érdekében, hogy kérdőíves vizsgálatunk során érvényes állításokat tehesünk ezekre vonatkozóan. Az interjúk kutatás háttérét és eredményeit egy korábbi tanulmányunkban foglaltuk össze (Kovács et al., 2024).

hood módszer, varimax rotáció, KMO = 0,856, $p < 0,001$, magyarázott variancia = 53,05%). Faktoranalízis segítségével három stressz- és egy erőforrást azonosítottunk: munkaterhelés, teljesítményértékelés, az oktatói szerepek sokfélesége, valamint a menedzsment támogatása. Ezentúl további munkateljesítményt és elkötelezettséget befolyásoló tényezőket is vizsgáltunk, amelyek szintén lehetnek stressz- és erőforrások: jó munkakörülmények (5 item, Cronbach $\alpha = 0,739$, KMO = 0,753, $p < 0,001$, magyarázott variancia 50,51%), társas támogatás (4 item, Cronbach $\alpha = 0,867$, KMO = 0,827, $p < 0,001$, magyarázott variancia 71,61%), fejlődési lehetőségek (5 item Cronbach $\alpha = 0,832$, KMO = 0,808, $p < 0,001$, magyarázott variancia 60,10%) (Malik et al., 2017). Kutatásunkban jó munkakörülményeket, a társas támogatást és a fejlődési lehetőségeket erőforrásoknak tekintjük. A munka melletti elkötelezettséget az Utrecht work engagement-9 skálával (9 item, Cronbach $\alpha = 0,931$, KMO = 0,900, $p < 0,001$, magyarázott variancia 65,44%) vizsgáltuk (Han et al., 2020). A faktorok és főkomponensek statisztikai értékeit az alábbi táblázat tartalmazza.

1. táblázat. A munkahelyi stressz- és erőforrások, valamint az elkötelezettség főkomponensének statisztikai értékei. Forrás: CEETHE 2023

Az oktatói munka faktorai	Átlag	Szórás (SD)	N
Menedzsment támogatása (erőforrás)	58,25	18,69	778
Munkaterhelés (stresszforrás)	64,88	19,21	
Oktatói szerepkörök sokfélesége (stresszforrás)	58,65	18,02	
Teljesítményértékelés (stresszforrás)	58,53	17,41	
Jó munkakörülmények (erőforrás)	57,47	21,65	811
Társas támogatás (erőforrás)	60,46	24,29	807
Fejlődési lehetőségek (erőforrás)	55,61	22,31	796
Munka melletti elkötelezettség	70,49	19,76	788

Magyarázó tényezőkként bevontuk az országot, a kora, a nem demográfiai háttérváltozókat, valamint olyan munkához kapcsolódó jellemzőket, mint a beosztás (docens alatti, docens és afeletti), a vezető beosztás (vezető-nem vezető), a tudományos fokozat léte (van-nincs), tudományterület (1. bölcsész- és művészet-, 2. természet-tudomány [STEM] és agrár-, 3. orvos-, sport- és egészség-, 4. társadalom- és gazdaságtudomány) és az Előszóban bemutatott oktatói típusok csoportjai.

Az elemzéseket SPSS22 programcsomaggal végeztük, a normalitást Kolgomorov–Smirnov-tesztel ellenőriztük, faktorfőkomponens, klaszter-analízist, ANOVA-t, Kruskal–Wallis-tesztet és többlépcsős lineáris regressziót alkalmaztunk.

Eredmények

A munkahelyi stressz- és erőforrások országonkénti összehasonlítása

A munkahelyi stressz- és erőforrásokat vizsgálva a teljes mintán azt láthatjuk, hogy leginkább azzal értenek egyet az oktatók, s ezt tekintik legnagyobb nehézségnek, hogy egyre nagyobb publikációs, kutatási, valamint pályázási teher van rajtuk (átlag, $M = 4,08$, $SD = 1,09$, $M = 3,96$, $SD = 1,11$, $M = 3,79$, $SD = 1,2$), ugyanakkor a legkevésbé érzik úgy, hogy nincs lehetőség az előléptetésre ($M = 2,73$, $SD = 1,19$). Előbbi összhangban van (Kinman et al., 2006) UK-ban készített felmérésének eredményeivel. A további erőforrások itemeit vizsgálva a leginkább azzal értenek egyet a válaszadók, hogy elégedettek a kollégáktól kapott támogatással ($M = 3,73$, $SD = 1,11$), illetve megfelelőek a munkakörülmények ($M = 3,59$, $SD = 1,13$), valamint az infrastrukturális feltételek ($M = 3,44$, $SD = 1,17$). Korábbi kvalitatív kutatásunkban is rendre előjöttek ezek a tényezők egyaránt stressz- és erőforrásként: több interjúalany kiemelte, hogy a nemzetközi publikációs követelményeknek való megfelelés, illetve pályázási kényszer, tehát a kutatás sokkal nagyobb értéket, megbecsültséget jelent, s egyre inkább fontosabb, miközben a klasszikus oktatási feladatok (pl. a mindig naprakész tananyag hatékony átadása a diákoknak, a tanítás mellett a személyes fejlődésre való odafigyelés) pedig háttérbe szorulnak, s egyre kevésbé jelentenek értéket (Kovács et al., 2024). A legkevésbé elégedettek az oktatók – országoktól függetlenül – a fizetésükkel ($M = 2,52$, $SD = 1,24$), ami jól mutatja azt, hogy Közép-Kelet-Európában az egyetemi oktatásra elsősorban hivatásként tekintenek, mint jövedelemszerzésre, s a munkával szerzett bér nem feltétlenül elegendő egy olyan életszínvonalhoz, amire vágnak.

A munkahelyi stressz- és erőforrásokat országonként vizsgálva azt láthatjuk, hogy akárcsak a teljes mintán, úgy minden országban a legkevésbé értenek azzal egyet, hogy nincs lehetőség az előléptetésre, különösen alacsony pontszámot értek el ebben az állításban a szerbiai ($M = 2,47$, $SD = 1,08$) és a magyarországi válaszadók ($M = 2,74$, $SD = 1,17$). A fejlődési lehetőségeket tekintve három országban is elégedetlenek az intézmény nyújtotta képzésekkel és fejlődési lehetőségekkel, tehát ebben inkább alacsony értékeket jelöltek meg a többi állításhoz viszonyítva: Romániában ($M = 2,98$, $SD = 1,13$), Szerbiában ($M = 2,97$, $SD = 1,07$) és Szlovákiában ($M = 3,05$, $SD = 1,04$). Ukrajnában értenek a legkevésbé egyet azzal, hogy a munkaterhelés menedzselhető ($M = 2,97$, $SD = 1,05$), Magyarországon pedig azzal, hogy az éves teljesítményértékelési folyamat megfelelően mutatja a teljesítményét és képességeit ($M = 3,07$, $SD = 1,15$). Magyarországon és Romániában magasra értékelték a kollégák támogatását mint erőforrást ($M_{HU} = 3,78$, $SD = 1,04$, $M_{RO} = 3,86$, $SD = 0,93$), Magyarországon emellett magasabb átlagpontot ért el az az állítás, hogy az oktatók helyzete egyre rosszabb ($M = 3,88$, $SD = 1,09$), akárcsak Szerbiában ($M = 3,67$, $SD = 1,16$) és Szlovákiában ($M = 4,08$, $SD = 0,93$). Magyarországon, Romániában és Szlovákiában egyaránt inkább egyetértenek azzal, hogy túl nagy hangsúlyt fektetnek a teljesítményértékelésre ($M_{HU} = 3,64$,

SD = 1,17, $M_{RO} = 3,85$, SD = 0,95, $M_{SK} = 4,3$, SD = 0,78). Ukrajnában, Romániában és Szerbiában fontos erőforrásnak bizonyult az, hogy megfelelő infrastruktúrával rendelkezik az intézmény, ahol dolgoznak ($M_{UA} = 3,86$, SD = 1,1, $M_{RO} = 3,66$, SD = 1,03, $M_{SB} = 3,66$, SD = 1,05). Romániában ($M = 3,76$, SD = 0,98) és Szlovákiában ($M = 4,22$, SD = 0,83) gondolják a leginkább úgy a válaszadók, hogy túl sok adminisztratív munka hárul rájuk. Ezt a Romániában és főként Szlovákiában készült korábbi fókuszcsoporthoz tartozó interjúk is alátámasztják, ugyanis ebben a két országban jelezték legtöbben, hogy ezek a feladatok azok, amelyek fölösleges tevékenységként jelennek meg kötelezettségként a munkájukban, s ezek miatt más, fontosabb területekre nem jut elegendő idő és erő. Szerbiában az oktatók inkább egyetértenek azzal, hogy elegendő idejük van az órákra való felkészülésre ($M = 3,67$, SD = 1,09) (lásd Melléklet: 1. táblázat).

A munkahelyi stressz-, és erőforrások, valamint a munkajellemzők összefüggései

Kutatásunk következő lépéseként megvizsgáltuk, hogy milyen különbségeket fedezhetünk fel a munkahelyi stressz- és erőforrások faktoraiban, főkomponenseiben a munkajellemzők, illetve demográfiai tényezők tekintetében. Az intézményi menedzsment támogatását leginkább a legmagasabb tudományos fokozattal rendelkezők (átlagos rangpontoszám, $MR = 442,94$), a vezető oktatók ($MR = 453,96$) és beosztásban lévők ($MR = 453,96$) érzékelik, s legkevésbé a PhD/DLA fokozattal rendelkezők ($MR = 357,96$), továbbá a kutató oktatók ($MR = 335,20$). A munkaterhelés mint stresszforrás leginkább a habilitált doktorok ($MR = 433,02$) és STEM-, illetve agrárterületen dolgozók ($MR = 420,71$) munkáját jellemzi, míg a teljesítményértékelés a tudományok kandidátusa fokozattal rendelkezőket ($MR = 437,64$), a nőket ($MR = 35,20$) és a szervező oktatókat ($MR = 426,72$) érinti nagyobb nehézségként. Az oktatói szerepkörök sokfélesége a szlovákiai oktatók ($MR = 423,97$) és a STEM/agrár területen dolgozók ($MR = 410,74$) számára jelent nagyobb stresszforrást (2. táblázat).

2. táblázat. A munkahelyi stressz- és erőforrások faktorainak különbségei a munkajellemzők mentén és az oktatói típusok között (átlagos rangpontoszámok).

Forrás: CEETHE 2023

Magyarázó változók	Értékek	Rangátlag	Khí-négyzet	p-érték	N
Intézményi menedzsment támogatása					
Tudományos fokozat	nem rendelkezem	411,64	13,962	0,007	775
	doktori (PhD/DLA)	357,96			
	tudományok kandidátusa (CSc)	382,86			
	habilitált doktor	402,12			
	tudományok doktora (DSc)	442,94			
Vezető beosztás	nem	371,95	10,575	0,001	778
	igen	453,96			
Oktatótípusok	szervező oktatók	384,73	27,878	< 0,001	778
	klasszikus oktatók	373,58			
	vezetők	453,96			
	kutató oktatók	335,20			
Munkaterhelés					
Tudományterület	bölcsész és művészetek	392,44	18,105	< 0,001	772
	STEM és agrár	420,71			
	orvos, egészség és sport	333,68			
	társadalom és gazdaság	412,50			
Tudományos fokozat	nem rendelkezem	365,08	17,735	0,001	775
	doktori (PhD/DLA)	401,58			
	tudományok kandidátusa (CSc)	376,02			
	habilitált doktor	433,02			
	tudományok doktora (DSc)	315,83			
Oktatói szerepkörök sokfélesége					
Ország	HU	392,89	10,745	0,030	776
	UA	420,04			
	RO	354,49			
	SB	307,97			
	SK	423,97			
Tudományterület	bölcsész és művészetek	408,80	10,338	0,016	772
	STEM és agrár	410,74			
	orvos, egészség és sport	357,28			
	társadalom és gazdaság	358,44			
Teljesítményértékelés					
Nem	férfi	351,57	11,235	0,001	762
	nő	405,36			
Tudományos fokozat	nem rendelkezem	408,41	10,581	0,032	775
	doktori (PhD/DLA)	396,72			
	tudományok kandidátusa (CSc)	437,64			
	habilitált doktor	348,91			
	tudományok doktora (DSc)	350,61			
Oktatótípusok	szervező oktatók	426,72	9,445	0,024	778
	klasszikus oktatók	402,28			
	vezetők	364,13			
	kutató oktatók	366,29			

STEM: természettudományok; HU: Magyarország; RO: Románia; SK: Szlovákia; SR: Szerbia; UA: Ukrajna

Megvizsgáltuk a fenti jellemzők különbségeit a jó munkakörülmények, fejlődési lehetőségek és a társas támogatás főkomponenseiben is. Mindhárom kérdéskörben szignifikáns különbséget találtunk a tudományterületek és az oktatótípusok között. A társadalom- és gazdaságtudomány területein dolgozók a leginkább elégedettek a jó munkakörülményeikkel (MR = 463,33) és a fejlődési, előléptetési feltételekkel (MR = 433,17), míg az orvos-, egészség- és sporttudományok képviselői a társas támogatás mértékével (MR = 420,51). A jó munkakörülményekkel a bölcsész- és művészettudományokban dolgozók a legkevésbé elégedettek, míg a másik két területen a STEM- és agrártudományok képviselői érték el a legalacsonyabb pontszámokat. A vezető oktatók mindhárom komponensben a legmagasabb pontszámot érték el (MR = 446,36, 457,70 és 446,36), míg a kutató oktatók érzékelik legkevésbé az intézményi támogatás ezen formáit (MR = 376,47, 374,73 és 376,47). Az ukrainai és magasabb, illetve vezető beosztásban dolgozó oktatók értékelték a legmagasabbra a jó munkakörülményeket (MR = 464,67, 426,19 és 440,31), a szerbiaiak pedig a legkevésbé elégedettek ezzel (MR = 384,84). Az ukrainai válaszadók a fejlődési lehetőségekkel és a társas támogatás mértékével is a leginkább elégedettek (MR = 457,95 és 455,69), míg a romániai válaszadók a legkevésbé (MR = 366,70 és 362,49) (3. táblázat).

3. táblázat. A jó munkakörülmények, a társas támogatás és fejlődési lehetőségek főkomponenseiben lévő különbségek a munkajellemzők mentén és az oktatótípusok között (átlagos rangpontszámok). Forrás: CEETHE 2023

Magyarázó változók	Értékek	Rangátlag	Khí-négyzet	p-érték	N
Jó munkakörülmények					
Ország	HU	386,22	13,184	0,010	809
	UA	464,67			
	RO	419,91			
	SB	384,84			
	SK	455,21			
Tudományterület	bölcsész és művészetek	413,20	24,223	< 0,001	805
	STEM és agrár	338,27			
	orvos, egészség és sport	408,83			
	társadalom és gazdaság	463,33			
Beosztás	adjunktus vagy alacsonyabb	391,64	4,284	0,038	811
	docens vagy magasabb	426,19			
Oktatótípusok	szervező oktatók	390,30	9,897	0,019	811
	klasszikus oktatók	400,76			
	vezetők	446,36			
	kutató oktatók	376,47			
Vezető beosztás	nem	390,89	7,655	0,006	811
	igen	440,31			

Előléptetési és fejlődési lehetőségek					
Ország	HU	392,36	10,714	0,030	793
	UA	457,95			
	RO	366,70			
	SB	368,93			
	SK	391,77			
Tudományterület	bölcsész és művészetek	388,58	12,593	0,032	790
	STEM és agrár	352,06			
	orvos, egészség és sport	417,65			
	társadalom és gazdaság	433,17			
Tudományos fokozat	nem rendelkezem	418,58	13,351	0,010	793
	doktori (PhD/DLA)	367,36			
	tudományok kandidátusa (CSc)	400,21			
	habilitált doktor	407,86			
	tudományok doktora (DSc)	454,35			
Oktatótípusok	szervező oktatók	367,73	19,666	< 0,001	796
	klasszikus oktatók	383,94			
	vezetők	457,70			
	kutató oktatók	374,73			
Vezető beosztás	nem	382,00	9,443	0,002	796
	igen	436,50			
Munkahelyi társas támogatás					
Ország	HU	399,39	9,817	0,044	804
	UA	455,69			
	RO	362,49			
	SB	383,74			
	SK	424,54			
Tudományterület	bölcsész és művészetek	407,05	8,802	0,032	801
	STEM és agrár	357,99			
	orvos, egészség és sport	420,51			
	társadalom és gazdaság	416,50			
Tudományos fokozat	nem rendelkezem	448,91	18,746	0,001	804
	doktori (PhD/DLA)	370,78			
	tudományok kandidátusa (CSc)	416,46			
	habilitált doktor	388,71			
	tudományok doktora (DSc)	454,28			
Oktatótípusok	szervező oktatók	390,30	8,019	0,046	807
	klasszikus oktatók	400,76			
	vezetők	446,36			
	kutató oktatók	376,47			

STEM: természettudományok; HU: Magyarország; RO: Románia; SK: Szlovákia; SR: Szerbia; UA: Ukrajna.

Kutatásunk egyik fő kérdése, hogy milyen összefüggésben állnak a fenti munkahelyi stressz- és erőforrások a munka melletti elkötelezettséggel, ezért ennek főkomponensében is megvizsgáltuk a különbségeket az oktatói munkajellemzők tekintetében. Ebben a kérdéskörben is tudományterületenként, a fokozatban és az oktatótípusokban találtunk szignifikáns különbségeket. Az orvos-, egészség- és sporttudományok területén dolgozó oktatók a leginkább elkötelezettek (MR = 419,35), a legkevésbé pedig a STEM- és agrárterületeken dolgozók (MR = 349,71). A PhD/DLA és CSc-fokozattal rendelkezők érték el a munka melletti elkötelezettség legalacsonyabb (MR = 369,95 és 378,11), a DSc-fokozattal rendelkezők pedig a legmagasabb szintjét (MR = 451,11). Összhangban az eddigi eredményekkel a vezetőket jellemzi a legnagyobb, a kutató oktatókat pedig a legkisebb munka melletti elkötelezettség (MR = 428,88 és 328,65) (4. táblázat).

4. táblázat. Különbségek a munka melletti elkötelezettségben a munkajellemzők mentén és az oktatótípusok között (átlagos rangpontszámok). Forrás: CEETHE 2023

Magyarázó változók	Értékek	Rangátlag	Khí-négyzet	p-érték	N
Tudományterület	bölcsész és művészetek	404,25	10,657	0,014	782
	STEM és agrár	349,71			
	orvos-, egészség és sport	419,35			
	társadalom- és gazdaság	379,29			
Tudományos fokozat	nem rendelkezem	415,35	11,297	0,023	785
	doktori (PhD/DLA)	369,95			
	tudományok kandidátusa (CSc)	378,11			
	habilitált doktor	392,33			
	tudományok doktora (DSc)	451,11			
Oktatótípusok	szervező oktatók	396,40	18,863	<0,001	788
	klasszikus oktatók	405,96			
	vezetők	428,88			
	kutató oktatók	328,65			

STEM: természettudományok.

A munka melletti elkötelezettséget befolyásoló tényezők az oktatók körében

Lineáris regresszióval vizsgáltuk meg a munka melletti elkötelezettséget befolyásoló tényezőket. A modellbe a demográfiai tényezőket, a munkajellemzőket és a munkahelyi stressz- és erőforrások faktorait vontuk be. A modell szignifikánsnak bizonyult ($F = 9,357$, $p < 0,001$), magyarázó ereje 22,6% ($R^2 = 0,226$). A multikollinearitást korrelációval, valamint a tolerancia és VIF értékeivel ellenőriztük. Ezek alapján a bevont változók között nem áll fenn multikollinearitás: a korrelációs együttható a függő és magyarázó változók között 0,7 alatti (az együtthatók $-0,191$ és $0,402$ között vannak), a tolerancia értéke minden magyarázó változó

esetén 0,1 fölötti (0,268 és 0,909 közöttiek), míg a VIF értéke minden esetben 10 alatti (1,100 és 3,727 között). Négy magyarázó változó esetén találtunk szignifikáns kapcsolatot: a korrall ($\beta = 0,087$, $p = 0,036$, 95%CI[0,010; 0,311]), az intézményi menedzsment támogatásával ($\beta = 0,243$, $p < 0,001$, 95%CI[0,146; 0,364]) és a társas támogatással ($\beta = 0,122$, $p = 0,039$, 95%CI[0,005; 0,194]) növekszik a munka melletti elkötelezettség, míg a teljesítményértékelés ($\beta = -0,096$, $p = 0,008$, 95%CI[-0,189; -0,029]) mint stresszforrás csökkenti azt (5. táblázat).

A legerősebb összefüggés az intézményi menedzsment támogatásával mutatkozik, tehát ennek szerepe a legjelentősebb a munka melletti elkötelezettségben: minél inkább kiszámítható, transzparens, intézményi stratégia, értékek, egyértelmű elvárások és feladatok jellemzik az oktatók munkáját, amit elismernek és megfelelően jutalmaz az intézményvezetés, annál inkább elégedettek. Mint látható az intézményi menedzsment támogatása és a teljesítményértékelés erősen összekapcsolódik egymással, s ezt mutatják eredményeink is, hiszen az egyetlen negatív befolyásoló szereppel a teljesítményértékelés bír a munka melletti elkötelezettségben. Szintén rendkívüli szereppel bírnak a kollégák közötti társas kapcsolatok. A legfontosabb erőforrások is erősen kötődnek az interperszonális kapcsolatokhoz, a nehézségekkel és az azokkal való megküzdés képességével kapcsolatos bizalomhoz. Ilyen erőforrások közé tartozik a tehetséges vagy akár kevésbé tehetséges tanulókkal való közös munka és sikerek elérése (tanár-diák kapcsolat), a kollégákkal való közös munka és sikerek a pályázatokban és a tudományos kutatásokban, közvetlen és baráti beszélgetések, kapcsolat és szabadidős tevékenységek (tanár-tanár kapcsolat), valamint a közvetlen felettesek és kollégák bizalma (vezető-beosztott kapcsolat).

5. táblázat. A munka melletti elkötelezettséget befolyásoló demográfiai, munkajellemzők, stressz- és erőforrások (regressziós mutatók). Forrás: CEETHE 2023

Modell	Béta	t-érték	p-érték	95% megbízhatósági tartomány	
				alsó határ	felső határ
Konstans		7,203	< 0,001	38,658	67,633
Nem	0,009	0,228	0,820	-2,554	3,227
Kor	0,087	2,100	0,036	0,010	0,311
Ország: HU	0,015	0,246	0,805	-4,098	5,274
Ország: UA	0,014	0,272	0,786	-4,914	6,494
Ország: RO	-0,005	-0,095	0,924	-5,896	5,353
Tudományos fokozat (van)	-0,015	-0,377	0,706	-4,577	3,103
Beosztás (docens vagy magasabb)	-0,063	-1,442	0,150	-5,890	0,902
Vezető beosztás (igen)	0,023	0,581	0,562	-2,353	4,330
Tudományterület: STEM és agrár	-0,034	-0,764	0,445	-5,537	2,434
Tudományterület: orvos, egészség és sport	-0,019	-0,415	0,678	-4,713	3,068
Tudományterület: társadalom és gazdaság	-0,061	-1,487	0,138	-7,186	0,994
Oktatótípus: klasszikus oktató	0,068	1,398	0,162	-1,141	6,789
Oktatótípus: vezető	0,057	1,128	0,260	-1,852	6,848
Oktatótípus: kutató oktató	-0,034	-0,734	0,463	-6,038	2,752

Intézményi menedzsment támogatása	0,243	4,598	<0,001	0,146	0,364
Munkaterhelés	-0,041	-1,148	0,251	-0,113	0,030
Oktatói szerepkörök sokfélesége	-0,088	-2,318	0,021	-0,175	-0,014
Teljesítményértékelés	-0,096	-2,678	0,008	-0,189	-0,029
Jó munkakörülmények	0,045	0,902	0,368	-0,047	0,126
Társas támogatás	0,122	2,067	0,039	0,005	0,194
Fejlődési lehetőségek	0,023	0,353	0,724	-0,092	0,133

Referenciaértékek kétértékű változók esetén: férfi; Szerbia és Szlovákia; nincs tudományos fokozat; adjunktus vagy alacsonyabb beosztás; nincs vezető beosztásban; bölcsész- és művészettudományok; szervező oktatók; STEM: természettudományok; HU: Magyarország; RO: Románia; UA: Ukrajna.

Megbeszélés

Tanulmányunkban megvizsgáltuk a KKE-i (magyarországi, ukrainai, romániai, szlovákiai és szerbiai) oktatók (N = 821) munkájának jellemzőit, munkahelyi stressz- és erőforrásainak hátterét, illetve összefüggéseit a munka melletti elkötelezettségükkel. Kinman et al. (2006) munkája alapján munkahelyi stresszforrásokként azonosítottuk a munkaterhelés, az oktatói szerepkörök sokfélesége és a teljesítményértékelés faktorait, az intézményi menedzsment támogatását, a jó munkakörülményeket, a társas támogatást, valamint a fejlődési lehetőségeket pedig erőforrásokként azonosítottuk (Malik et al., 2017).

Első hipotézisünk részben igazolódott, mivel a nemek között csak a teljesítményértékelés faktorában találtunk szignifikáns különbséget, s abban valóban a nők értek el magasabb átlagpontszámot (átlagos rangpontszám = 405,36), ugyanakkor több stresszforrás (munkaterhelés, teljesítményértékelés) nem a fokozat nélkülieknek, hanem inkább a PhD/DLA vagy CSc-fokozattal rendelkezők számára jelent nehézséget (átlagos rangpontszám = 315,83 és 350,61), míg az erőforrások közül a menedzsment támogatásában (átlagos rangpontszám = 442,94), az előléptetési és fejlődési lehetőségekben (átlagos rangpontszám = 454,35), valamint a társas támogatásban (átlagos rangpontszám = 454,28) és a munka melletti elkötelezettségben (átlagos rangpontszám = 451,11) a legmagasabb tudományos fokozattal rendelkezők értek el legjobb eredményeket. A magasabb beosztásban dolgozók a jó munkakörülményeket értékeli magasabbra, míg a vezető beosztásban dolgozók emellett a fejlődési lehetőségeket és az intézményi menedzsment támogatását is.

Második hipotézisünk igazolódott, mivel a vezető oktatók a legmagasabban értékelték a menedzsment támogatását, a jó munkakörülményeket, a fejlődési lehetőségeket, valamint a társas támogatás mértékét, a munka melletti elkötelezettségük a legmagasabb, míg a teljesítményértékelés a legkevésbé jelent számukra stresszforrást, a kutató oktatók viszont a legkevésbé érzékelik a menedzsment és a kollégák támogatását, és legkevésbé elégedettek a munkájukkal. Ennek hátterében az állhat, hogy a vezető oktatók a felelősek az intézmény működéséért, ezért kevésbé kritikusak azok esetleges gyenge pontjaival, hiszen azzal önmagukat is

kritizálnák. A kutató oktatóknak tipikusan több szerepkörnek kell megfelelniük: az oktatói munkában jelenleg oly nagy hangsúllyal bíró nemzetközi tudományos munka a fő feladatuk, amiben jól is teljesítenek, így a teljesítményértékelésen jó eredményeket is érnek el, nem jelent különösebb terhet a számukra, ugyanakkor emellett a kiemelkedő munka mellett ugyanúgy teljesíteniük kell a tanítási kötelezettségeiket is. Valószínűleg ez a kettős, sőt többes nyomás miatt erősebbnek érzik a feléjük támasztott elvárásokat, s az azzal járó munkateher mértékét, mint azokat az előnyöket, amelyeket esetlegesen nyújt az intézményük.

Harmadik hipotézisünket részben sikerült igazolni, mivel nem minden vizsgált stressz- és erőforrás esetében találtunk szignifikáns összefüggést. Ugyanakkor a demográfiai és munkahelyi jellemzők változói kontrollálása mellett valóban pozitív együtt járást tudtunk kimutatni a munka melletti elkötelezettség és az intézményi menedzsment támogatása, illetve a társas támogatás mint erőforrások között, míg a teljesítményértékelés mint munkahelyi stresszforrás csökkenti azt.

Kutatásunk legfontosabb eredménye, hogy országoktól, nemtől, kortól és az oktatói munka jellemzőitől függetlenül az intézményi menedzsment támogatása járul hozzá leginkább a munka melletti elkötelezettséghez, mint az Kinman (2014; Kinman et al., 2006) és Aziz & Quraishi (2017) munkáiban is igazolódott. Interjús kutatásunk is rávilágított arra, hogy az oktatók akkor tudnak hatékonyan és jól dolgozni, akkor érzik jól magukat munkahelyükön, és tudják élvezni a munkájukat, tudnak örömet lelteni benne, ha egyértelmű, világos a feladatkörük és a velük szemben megfogalmazott elvárások, ha részeivé válnak az intézmény életében bekövetkező változásoknak, hallathatják a hangjukat, s ha ismertek és transzparenszek az intézmény rövid és hosszú távú céljai, stratégiája. Mindehhez szorosan kapcsolódik a teljesítményértékelés folyamata, ami terhet jelent az oktatók számára és negatív összefüggésben áll a munka melletti elkötelezettséggel. A minőségbiztosítás (QA) több általunk vizsgált országban (Románia, Ukrajna) már régebb óta fennáll, de a vizsgált magyarországi intézményekben a 2022-es modellváltást követően 2023-tól vált élessé. Így az első tapasztalatok, illetve az új rendszer hatása (tehát az értékelés érvényessége, megbízhatósága és következményei) még kevésbé ismertek, de a vélemények megoszlanak ezzel kapcsolatban. Interjúinkban megfogalmazódott az az álláspont, hogy ennek köszönhetően végre mérhetővé válnak az eredményességben és munkaterhelésben lévő különbségek az oktatók között, ugyanakkor egyfajta versenyhelyzetet teremt a kollégák között, s ezáltal individualizációt indít el, ahol minden oktató a maga teljesítményét igyekszik növelni a nagyobb bérreményében, semmint a közös munkát és elért sikereket preferálná (Pallay et al., 2024). Ez azért is jelent problémát, mert korábbi kutatások (Agneessens & Wittek, 2008; Salami, 2011; Thoits, 1985) és interjús kutatásunk (Kovács et al., 2023) is rávilágított az interperszonális kapcsolatok kiemelkedő szerepére a munkavállalók jóllétében. Ahhoz, hogy az oktatók jól érezzék magukat a munkahelyükön és hatékonyan tudjanak dolgozni, elengedhetetlen a jó munkahelyi kollektíva, akikkel közös sikereket érnek el, segítik, támogatják egymást a munkában és szükség esetén

a magánéleti problémákban. Ezt igazolják jelen kutatási eredményeink is, hiszen a társas támogatás a munka melletti elkötelezettség pozitív prediktora.

A teljesítményértékeléssel kapcsolatban a másik fontos elvárás és megfogalmazódott kritika is – ami szorosan kapcsolódik az intézményi menedzsment támogatásához –, hogy ez és ennek eredménye transzparens, stabil és főleg ellenőrizhető legyen, ne változzon az aktuális vezetés vagy vezetőségváltás kénye-kedve, esetleg egyéni értelmezése szerint. Tehát a teljesítményértékeléshez kapcsolódó elvárások és feladatok legyenek tiszták, teljesíthetők, de valóban differenciáljanak, s ha valaki ezeket nem teljesíti, akkor annak legyenek következményei. Ez azért is fontos, mert a QA eredményei alapján az új rendszer szerint Magyarországon változik a bér 50%-ának mértéke, s eredményeink azt mutatják, hogy ez az a terület, amivel a legkevésbé elégedettek a vizsgált oktatók országoktól függetlenül. Ukrajnában is nagyon komoly következményei vannak a teljesítményértékelésnek: öt évre visszamenően kell bemutatni s feltölteni egy felsőoktatási online rendszerbe a tevékenységük összefoglalását egy húszpontos értékelőlap alapján, amiből min. négy pontot kell elérni összesen. Ez ugyan kevésnek tűnhet, de csak nagyon kevés tevékenység ér pontot: leginkább a Q1-Q2-es minősítésű és ukrainai szakfolyóiratokban történő publikálásért, vagy éppen magas szintű tudományszervezésért igen, de többek között még a nemzetközi konferencia-előadásért sem jár pont, az oktatásért pedig csak akkor, ha a kurzus idegen nyelvű. Amennyiben az oktató nem éri el a négy pontot egy év türelmi idő után sem, akkor jogviszonya megszűnik a felsőoktatási intézménnyel. Ebből azt láthatjuk, hogy az oktatók döntő többsége nem érzi magát biztonságban egzisztenciálisan, a teljesítményértékelés pedig további bércsökkenést, így még nagyobb elégedetlenséget eredményezhet. A fenti QA-kel kapcsolatos tényezők állnak a háttérben annak, hogy ez a munka melletti elkötelezettség negatív prediktora, s az ukrainai oktatók számára a legerősebb stresszforrás a teljesítményértékelés túlhangsúlyozása.

Kutatásunk további fontos eredménye, hogy a demográfiai és munkajellemzők közül egyedül a kor áll szignifikáns összefüggésben a munka melletti elkötelezettséggel. Noha bizonyos oktatói munkához kapcsolódó jellemző erős összefüggésben áll a korrallal (beosztás, vezető-e, részben a tudományos fokozat), mégis azt láthatjuk, hogy csak a kornak van szignifikáns szerepe, minél idősebb egy oktató, annál elégedettebb a munkájával. A korrallal szerzett tapasztalatok, rutin, folyamatos sikerek és sikeresen teljesített állomások, illetve az ezzel együtt járó esetleges könnyebbségek (pl. kevesebb óra tartása), és valószínűleg a magasabb fizetéssel járó egzisztenciális biztonság is hozzájárul ahhoz, hogy egy oktató egyre inkább elégedett legyen munkájával, örömet leljen benne. Ez pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy nagyon fontos a fiatal oktatók segítése, mentorálása, terheinek csökkentése, illetve olyan coping és oktatói munkához kapcsolódó megoldások, stratégiák átadása, amelyek segítik a különböző szerepkörökben való eligazodást, feladatok teljesítését.

Következtetések

Tanulmányunkban feltártuk a legfontosabb munkahelyi stressz- és erőforrásokat öt ország oktatói körében, megvizsgáltuk ezek hátterét a demográfiai és munkajellemzők vonatkozásában, s összefüggéseit a munka melletti elkötelezettséggel. Az oktatók jóllétének, elkötelezettségének és elégedettségének mértéke fontos meghatározó tényezője a minőségi felsőoktatásnak: csak az elégedett és elkötelezett oktatók képesek hatékonyan, élvezettel tanítani, folyamatosan készülni az órákra és lelkesedéssel foglalkozni a hallgatókkal. Ugyancsak magas szintű elkötelezettség nélkül elképzelhetetlen a minőségi kutatómunka és innovációk alkotása, melyek nagy elismertséggel járnak a tudomány és a társadalom különböző szereplői részéről. Mindezek pedig alapelemei a minőségi felsőoktatásnak.

A munka melletti elköteleződés növelése érdekében fontos lenne a vezetői támogatás erősítése speciális vezetői tréningekkel vagy a szervezeti kultúra fejlesztésével (Demeter-Karászi et al., 2024), különös tekintettel az erőforrások támogatására és az egyes alcsoportok speciális problémáira (például a kutató oktatók nagyobb munkaterhelésére). A másik lehetséges beavatkozási mód a stresszforrások csökkentése, például egy átgondolt, igazságos, elfogadható és értelmes oktatói teljesítményértékelés kialakítása, amely nem csökkenti a munkavállalók társas támogatottságát. Az oktatók elkötelezettségének növelése érdekében fontosak azon alulról szerveződő kezdeményezések támogatása, amelyek javítják a munkatársak közötti kapcsolatot, s erősítik a társas támogatást mint legfontosabb munkahelyi erőforrást.

Támogatás

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 ernőprogram)*” projekt és az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatta. A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-5 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

Hivatkozott irodalom

AGNEESSENS, F., & WITTEK, R. (2008). Social capital and employee well-being: Disentangling intrapersonal and interpersonal selection and influence mechanisms. *Revue française de sociologie*, 49(3), 613–637. <https://doi.org/10.3917/rfs.493.0613>

- ALQARNI, N. A. (2021). Well-being and the Perception of Stress among EFL University Teachers in Saudi Arabia. *Journal of Language & Education Volume*, 7(3), 8–22. <https://doi.org/10.17323/jle.2021.11494>
- AZIZ, F., & QURAISHI, U. (2017). Empowerment and mental health of university teachers: A case from Pakistan. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(2), 23–28.
- 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>
- BENTLEY, P. J., COATES, H., DOBSON, I. R., GOEDEGEBUURE, L., & MEEK, V. L. (2013). Academic Job Satisfaction from an International Comparative Perspective: Factors Associated with Satisfaction Across 12 Countries. In Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (Eds.), *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 239–262). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8_13
- BUDA, A., & BEREI, E. (2024). Egyetemi oktatók jólléte digitális perspektívából. In Kovács, K., & Pallay, K. (Eds.), *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban. Munkajellemzők, jóllét és eredményesség* (pp. 32–50). CHERD-H.
- CASTAÑEDA, J. A. F. (2014). Learning to Teach and Professional Identity: Images of Personal and Professional Recognition. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.15446/profile.v16n2.38075>
- CHALMERS, D. (2011). Progress and challenges to the recognition and reward of the Scholarship of Teaching in higher education. *Higher Education Research & Development*, 30(1), 25–38. <https://doi.org/10.1080/07294360.2011.536970>
- DEMETER-KARÁSZI, Zs., PUSZTAI, G., PALLAY, K., & BÁGYI, K. (2024). Felsőoktatási intézményi kultúra egy kvalitatív kutatás tükrében – narratívák a rendszeren belülről. In Kovács, K., & Pallay, K. (Eds.), *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban. Munkajellemzők, jóllét és eredményesség* (pp. 99–110). CHERD-H.
- FETHERSTON, C., FETHERSTON, A., BATT, S., SULLY, M., & WEI, R. (2021). Well-being 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>
- FLEETWOOD, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387–400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- GUEST, A. M., & MCREE, N. (2009). A School-Level Analysis of Adolescent Extracurricular Activity, Delinquency, and Depression: The Importance of Situational Context. *Journal of Youth & Adolescence*, 38(1), 51–62.
- 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>

- 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. (2014). Doing More with Less? Work and Wellbeing in Academics. *Somatechnics*, 4(2), 219–235. <https://doi.org/10.3366/soma.2014.0129>
- 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., DOBAY, B., HALASI, S., PINCZÉS, T., & TÓDOR, I. (2023). Munkahelyi kihívások és erőforrások Kárpát-medencei oktatók körében: egy interjú kutatás eredményei. *Neveléstudomány | Oktatás – Kutatás – Innováció*, 11(4), 45–63.
- KOVÁCS, K., DOBAY, B., HALASI, S., PINCZÉS, T., & TÓDOR, I. (2024). 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>
- 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.
- NGALAGOU, P. M., ASSOMO-NDEMBA, P. B., MANGA, L. O., EBOLO, H. O., AYINA, C. A., TANGA, M.-Y. L., GUESSOGO, W. R., NDONGO, J. M., TEMPEMO, 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, 101–106.
- PALLAY, K., PUSZTAI, G., DEMETER-KARÁSZI, ZS., & MARINCÁS, R. (2024). Az eredményesség és a teljesítményértékelés percepciói a Kárpát-medencei magyar felsőoktatásban. In Kovács, K., & Pallay, K. (Eds.), *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban. Munkajellemzők, jóllét és eredményesség* (pp. 151–164). CHERD-H.
- SALAMI, S. (2011). Job Stress and Burnout among Lecturers: Personality and Social Support as Moderators. *Asian Social Science*, 7(5), 110–121. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n5p110>
- SIRGY, M. J., & LEE, D.-J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- THORNTON, P. A. (1985). Social Support and Psychological Well-Being: Theoretical Possibilities. In Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (Eds.), *Social Support: Theory, Research and Applications* (pp. 51–72). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-5115-0_4
- VIGODA-GADOT, E., & TALMUD, I. (2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effect of Trust and Social Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829–2861. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x>

Melléklet

1. táblázat. A munkahelyi stressz- és erőforrások szignifikáns különbségeket mutató itemcinek országonkénti összehasonlítása (átlagpontok 1–5 fokú skálán). Forrás: CEETHE 2023

A munkahelyi stressz- és erőforrások itemei	Magyar ország		Ukrajna		Románia		Szerbia		Szlovákia		F-érték	p-érték	N
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
<i>Stressz- és erőforrások az oktatói munkában</i>													
A munkaterhelés menedzselhető.	3,32	1,01	2,97	1,05	3,36	0,83	3,47	0,96	3,27	0,94	3,613	0,006	813
Túl sok az adminisztratív munka.	3,54	1,13	3,46	1,14	3,76	0,98	3,3	1,22	4,22	0,83	4,803	0,001	814
Nincs lehetőség az előléptetésre.	2,74	1,17	2,4	1,2	3,1	1,28	2,47	1,08	2,77	0,92	5,527	p<0,001	811
Hatékony a munkahelyi kommunikáció.	3,22	1,13	3,67	0,99	3,31	1,05	3,42	1,12	3,36	1,12	4,016	0,003	812
Elég az idő az órákra való felkészülésre.	3,15	1,09	3,28	1,04	3,23	0,92	3,67	1,09	3,55	0,9	3,387	0,009	811
Egyre nehezebb az oktatók helyzete.	3,88	1,09	3,58	1,09	3,53	1,09	3,67	1,16	4,08	0,93	4,392	0,002	811
Túl nagy a hangsúly a teljesítményértékelésen.	3,64	1,17	3,85	0,95	3,59	0,98	3,52	1,03	4,3	0,78	5,030	0,002	807
Jók a munkakörülmények.													
Elegendő oktatási létesítmény (tanterem, terem, labor stb.) áll a rendelkezésre.	3,18	1,27	3,86	1,1	3,66	1,03	3,66	1,05	3,8	1,11	11,266	p<0,001	811
<i>Munkahelyi társas támogatás</i>													
Elégedett a tanszéki/intézeti/kari vezető támogatásának mértékével.	3,37	1,12	3,71	1,21	3,2	1,28	3,5	1,13	3,71	1,25	3,081	0,012	814
Elégedett a kollégától kapott támogatás mértékével.	3,78	1,04	3,86	0,93	3,46	1,16	3,52	0,98	3,61	0,93	3,243	0,012	812
Nagy egyetértés van az oktatók és a tanszék/az intézet/a kari vezető között.	3,25	1,1	3,65	1,09	3,23	1,11	3,17	1,05	3,47	1,15	3,593	0,007	812
<i>Előléptetési és fejlődési lehetőségek</i>													
Az éves teljesítményértékelési folyamat igazságosan mutatja a teljesítményét.	3,07	1,15	3,38	1,04	3,14	1,16	3,3	0,99	3,16	0,91	2,943	0,020	814
Az intézmény megfelelő lehetőségeket nyújt az önképzésre és fejlődésre.	3,17	1,17	3,62	1,05	2,98	1,13	2,97	1,07	3,05	1,04	5,502	p<0,001	806

M: átlag, SD: szórás