

KIÉGÉS A TUDOMÁNYOS PÁLYÁN LÉVŐKNÉL (SZEMÉLYISÉGPSZICHOLÓGIA SZAKDOLGOZAT)

4. Bevezetés

Szakedolgozatomban *a munkahelyi pszichoszociális tényezőknek, stressznek és a személyiségvonásoknak* a kiégésben játszott szerepét vizsgálom *a tudományos pályán dolgozók* (felsőoktatásban tanítók, MTA kutatóintézetben kutatók) körében.

Témaválasztásom egyik fő oka, hogy a tudományos pályán dolgozók kiégésével viszonylag kevés szakirodalom foglalkozott eddig. Ennek az egyik valószínű magyarázata az lehet, hogy a kiégést elsősorban a részben vagy egészben *segítő pályán* lévőknél – orvosok, nővérek, szociális munkások, pszichológusok, közoktatásban dolgozó pedagógusok stb. – vizsgálták, illetve a vezetői pozícióban lévők esetében (Bakker és mtsai 2006, Györffy 2014, 2015, Lazányi 2009, Little és mtsai 2007, Nagy 2007, Pálfi 2007, Tandari-Kovács 2010, Torma 2013, Petróczy 2007), akik esetében az érzelmi igénybevétel fokozottabb, és hamarabb vezethet kiégéshez, mint a más pályán lévőknél. Tudomásom szerint nincs olyan magyar szakirodalom, amely kimondottan a tudományos kutatók, illetve a felsőoktatásban oktatók kiégésére fókuszált volna. A két kategóriát azért kezelem együtt, mert a felsőoktatásban tanítóknak kutatniuk, konferencián előadniuk és publikálniuk is kell, és számos, az MTA kutatóhálózatában dolgozó kutató a felsőoktatásban is dolgozik tanárként.

A másik, még meghatározóbb ok az, hogy az ugyancsak kevés témába vágó nemzetközi kutatás szerint is az utóbbi évtizedekben aggasztóan megnőtt az foglalkozási stressz szintje a tudományos pályán dolgozók körében (Gillespie 2001: 54).

Számos változás érintette a felsőoktatás egészét az elmúlt években, ami természetesen kihatással volt a benne dolgozó munkavállalók pszichés állapotára is. Közülük most csak két meghatározó folyamatot emelnék ki: az egyik ilyen a felsőoktatás elit jellegének csökkenése, a hallgatók nagyobb számú bekerülése a képzésekre, ami természetesen növelte az oktatói terheket, és tudásuknak, tanári eszköztáruknak újabb elemekkel való bővülését kívánta meg (vö. Bell és mtsai 2012: 27). A másik szorosan összefügg az előbbivel, ez pedig a gyors generációváltások folyamata (Wong és mtsai 2008), amellyel az oktatóknak is lépést kell tartaniuk, ha hallgatóik figyelmét meg akarják tudni tartani.

A téma a fenti tényezők mellett azért is érdekelt, mert kíváncsi voltam rá, hogy azok a személyiségvonások (pl. az elhivatottság, kötelességtudat, nyitottság), amelyek a tudományos pályára alkalmas(abb)á tesznek valakit, mennyiben védik, vagy éppen ellenkezőleg, szolgáltatják ki az egyént a munkájában való kiégésnek.

4. 1. A kiégés (burnout) meghatározása

A *kiégés* (burnout) kifejezés megalkotója Herbert Freudenberger, német származású amerikai pszichoanalitikus volt, aki 1974-ben úgy írta le a jelenséget, mint fizikai, emocionális és mentális kimerülést, „mely a reménytelenség és az inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, és melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek” (Freudenberger 1974: 159–175, idézi Antalka 2014: 25); 1977-ben Schmidbauer pedig a kiégéshez nagyban kapcsolható helper-szindróma, azaz a „kényszeres segítség” fogalmát alkotta meg (Kollár 2014). Az említett három aspektus hangsúlyos maradt a továbbiakban is, így Maslach ismert kiégésmodelljében is (Maslach & Leiter 1981b, l. még Petróczi 2007: 46–49), amely *szindrómaként* írja le e tünetegyüttest, amelynek három dimenziója a következő (mérésére a legelterjedtebb kérdőív a Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach & Jackson 1981a):

- 1) **Érzelmi kimerülés:** a kiégés magva (Storm & Rothmann 2003); az egyént előntik az érzelmek, frusztrációt, irritációt érez.
- 2) **Deperszonalizáció** (elszemélytelenedés): az egyén negatív, cinikus, személytelen attitűdöket és érzéseket tapasztal azok iránt, akikkel a munkája során foglalkozik, idővel tárgyként kezdi kezelni őket.
- 3) **Csökkent (munkabeli) teljesítmény, alacsony önértékelés:** az egyén negatívan értékeli magát, különösen az ügyfeleivel kapcsolatos munkáját illetően.

Az előbbieket mellett negyedik összetevőként szokás még említeni **a mások életébe való személyes bevonódást** (Petróczi 2007, Dávid és mtsai 2014: 24).

A kiégés mindenképpen *folyamatként* fogható fel, mert nem egyszerre, hanem lépésről lépésre alakul ki, az egyén energiái, tartalékai folyamatosan fogynak, majd végpontként eléri a kiégettség állapotát (Kollár 2014). Lényeges, hogy a kiégést a tartós stressz és/vagy érzelmi megterhelés okozza, elsősorban a munkahelyi terhek, másodsorban az élet egyéb területein adódó problémák, illetve a munkahely és magánélet összeegyeztetésének nehézségei (különösen a nőknél, Petróczi 2007: 69–75). A kiégés folyamatát számos különböző módon írták már le, részletezve egyes stációit (pl. 12 lépéses modellt alkotott Hézser 1996). Most

Brodsky és Edelwich négyfázisú modelljét egy ötödik stációval kiegészítő Becker-féle felfogást ismertetjük röviden (l. Kollár 2014: 5–6, Pálfiné 2007: 12–13):

- 1) Az idealizmus fázisa: az egyén lelkesedik a szakmájáért, erős kapcsolatot ápol kollégáival és azokkal az emberekkel, akikkel munkája révén találkozik.
- 2) A realizmus fázisa: az egyén elkötelezett a szakmája iránt, együttműködik kollégáival, érdeklődik a kliensei/hallgatói/beosztottjai iránt. Kreatív, kezdeményező.
- 3) A stagnálás/kiábrándulás fázisa: visszaesik a teljesítmény, az érdeklődés, a kliensekkel/hallgatókkal/beosztottakkal való munka csak a legszükségesebbekre korlátozódik.
- 4) A frusztráció fázisa: jellemzője a visszahúzódás a munka minden terén, a kliensek/hallgatók/beosztottak kritizálása, idegesítőnek találása.
- 5) Az apátia fázisa: a munkahelyi interakciók a minimumra korlátozódnak, különösen a kliensek/hallgatók/beosztottak irányában, utóbbiakkal az egyén ellenséges, a kollégákat pedig kerüli.

A kiegészítés jellemző tünetei területenként a következők (Dávid és mtsai 2014, Petróczi 2007: 50–56):

- szomatikus tünetek: fáradtságérzés, fejfájás, testsúlyváltozás, alvászavar, mozgásszervi panaszok, szívbetegségek, hajlam balesetekre stb.
- emocionális tünetek: ingerlékenység, düh, szorongás, érdektelenség, alkalmi túlzott felhangoltság, paranoia stb.
- mentális tünetek: figyelemproblémák, az érdeklődés beszűkülése, döntésképtelenség stb.
- magatartásbeli tünetek: cinikusság a munkatársak felé, sztereotip munkavégzés, kivonulás a feladatokból, cinizmus, gúny, hatékonyság csökkenése stb.

A kiegészítést érdemes elválasztani a következő hasonló, kapcsolódó fogalmaktól:

Depresszió: van, aki kiegészítési stációnak tartja (pl. Hézszer 1996), mások elhatárolják a kettőt egymástól (Storm & Rothmann 2003: 36), mert

- jellegzetes depressziós tünetek – fogyás, öngyilkossági gondolatok – általában hiányoznak a kiegészésből (Kovács 2006, idézi Kollár 2014: 3);
- a depresszió hevesebben indul, a kiegészítés inkább lappangva fejlődik ki (Petróczi 2007: 38);

- a kiégés *a munkához kapcsolódó fogalom*, szituációs-specifikus (Antalka 2014: 24, Schaufeli & Enzmann 1998, idézi Storm & Rothmann 2003: 36, de vö. Petróczi 2007: 16–20, aki szerint a magánéletben is megjelenhet), míg a depresszió generalizáltabb jellegű, az élet számos területét érinti;
- a kiégés inkább dühvel jár, a depresszió pedig büntudattal (Freudenberger – Richelson 1990, idézi Storm – Rothmann 2003: 36).

(Foglalkozási) stressz: inkább következménye, illetve átfedésben van a kiégéssel, semmint azonos vele, mivel

- vannak ellentétes jellemzőik (pl. érzelmi eltompulás vs. túlreagálás, részletesen l. Kollár 2014: 3–4);
- a stressz általános terminus, amely egy olyan időszakos adaptációs folyamatot ír le, amely mentális és fizikai szimptomákkal jár, amit a munkával kapcsolatos igények és válaszképesség közti egyensúlyvesztés okoz; a kiégés azonban a végső fázisa annak az összeomlásnak, amelyet az igények és erőforrások hosszú távú kiegyensúlyozatlansága vált ki, s amelyet a munkában való krónikus diszfunkció kísér (Storm & Rothmann 2003: 36);
- a kiégés előtt nem mutatható ki új stressz (Petróczi 2007: 38).

Kifáradás/krónikus fáradtság (Chronic Fatigue Syndrome, CFS): közös vonás a kiégéssel az állandó fáradtság, a kimerültség, az alvászavar, de a reményvesztettség, a kiúttalanság, a tehetetlenségérzés nem, ezek tipikusak a kiégésben, de nem azok a CFS-ben (Kollár 2014: 3).

Bordás (2010) négyféle **kiégésméletemet** vesz számba, melyek mellett egy ötödik, integratív megközelítést is említ. Ezek a megközelítések a kiégés fő okát másban látják, illetve mást-mást tartanak hangsúlyosnak benne:

- 1) **Individuális elméletek:** a kiégett személyre magára, illetve a személyiségre fókuszálnak. Megállapításaik szerint az idealisztikus, maximalista, emocionálisan túlságosan bevonódó egyénekre jellemző inkább, hogy a munkájukban kiégnek.
- 2) **Interperszonális elméletek:** elsősorban az érzelmileg megterhelő (betegekkel, sérültekkel stb. foglalkozó) kapcsolatokkal bírókra koncentrálnak, akik kimerülhetnek mások igényeinek kiszolgálásában, amelyet viszonzatlannak találnak; de okozhatja az is, hogy munkájukat értelmetlennek, haszontalannak tartják. Maslach modellje (Maslach – Jackson 1981b) is ide sorolható be.
- 3) **Szervezeti elméletek:** a kiégés okait az intézmény szervezeti struktúrájában találják meg, így a vezetői stílusban, a jutalmazásban, a munkahelyi kommunikáció

sajátosságaiban (pl. mennyire bürokratikus az intézmény, mennyire lehet a munkavállaló kreatív).

- 4) **Társadalmi (szociális, kulturális) elméletek:** az adott társadalom jellemzői, gyakorlatai és ezek változása (pl. a hagyományos társadalmi támogatórendszerek eltűnése) jelenik meg bennük a kiégés okaként.
- 5) **Integratív modell:** az ezt követők (pl. Bordás 2010) szerint mind a négy tényező együttes figyelembe vétele szükséges a kiégés okainak maradéktalan feltárásához és a sikeres kezeléshez.

A kiégés okaira vonatkozó kérdés úgy is feltehető, hogy mi tekinthető a legmeghatározóbbnak az előbbi tényezők közül. Sok kutatás szerint a munkahelyi környezet stressztényezői a legrelevánsabbak, inkább, mint a szintén lényegesnek mondható személyiségvonások (Pick & Leiter 1991, idézi Bakker és mtsai 2006: 33).

4. 2. A kiégés összefüggése a személyiségjegyekkel

Mivel a témának hatalmas a szakirodalma, most csak az ötfaktoros modellre (Big 5) építő személyiségtypológiát vizsgálom meg a kiégéssel való összefüggésében. Ennek első lépéseként Mirnics (2006: 59, 65) és Répáczki & Juhász (2015) alapján röviden ismertetem az öt dimenziót/faktort:

1. **extraverzió:** az egyén mennyire nyitott szociálisan, mennyire asszertív, energikus, lelkes, beszédes, határozott, milyenek a vezetői tulajdonságai;
2. **barátságosság:** az egyén interperszonális beállítottsága, a környezete szerint mennyire szimpatikus, nagylelkű, melegszívű, altruista, megbocsátó, könnyű-e vele együttműködni;
3. **lelkiismeretesség:** az egyén mennyire kitartó, felelősségteljes, szabálykövető, kontrolláló, precíz, mennyire akar új tudáshoz jutni, mennyire képes impulzusain uralkodni;
4. **neuroticizmus:** az egyén mennyire labilis érzelmileg, nyugodt, stabil, magabiztos vagy inkább aggodalmaskodó, feszült, érzékeny;
5. **nyitottság:** az egyén mennyire nyitott az új érzelmi és intellektuális élményekre, mennyire fantáziadús, eredeti, kreatív, kíváncsi.

Bakker és munkatársai véleménye szerint nem csoda, hogy a több száz idevágó tanulmány ellenére is viszonylag kevésbé ismert, hogy pontosan milyen személyiségvonásokkal kapcsolható össze a kiégés. Ennek okát abban látják, hogy a kutatók jó része önkényesen

jelölt ki személyiségvonásokat, s nem valamely jól használható személyiségelméletre alapozták azt. Munkatársaival (Bakker és mtsai 2006) halálos betegekkel foglalkozó önkéntes tanácsadók esetében vizsgálta meg a kiégésnek a Big5 személyiségjegyekkel való összefüggését a Maslach Kiégés Kérdőívet használva. A korábbi szakirodalom alapján a következő feltevésekkel éltek az egyes faktorokat illetően:

- 1) **Extraverzió:** A korábbi szakirodalmi kutatások szerint (Michielsen és mtsai 2004, Francis – Loudon – Rutledge 2004, idézi Bakker és mtsai 2006: 34) minél extravertáltabb valaki, esetében annál kevésbé valószínű az érzelmi kimerülés, illetve a deperszonalizáció (utóbbihoz Zellars – Perrewé – Hochwarter 2000, uo.). Vannak azonban ellentmondó eredmények is: más mintán (intenzív osztályon dolgozó nővérek esetében) az extraverzió nem bizonyult védőfaktornak, és pozitív összefüggést mutatott az előbbi két kiégés-alldimenzióval (Buhler – Land 2003, uo.). Ezért Bakker és munkatársai azt várták, hogy az extraverzió negatív összefüggést fog mutatni az érzelmi kimerüléssel és a deperszonalizációval, viszont pozitívat a személyes teljesítménnyel.
- 2) **Barátságosság:** a korábbi szakirodalom (főleg Piedmont 1993, idézi Bakker és mtsai 2006: 35) alapján azt feltételezték, hogy negatív összefüggést mutat az érzelmi kimerüléssel, deperszonalizációval és a csökkent személyes teljesítménnyel, de itt is vannak ellentmondó kutatások, amelyek nem mutattak ki kapcsolatot ezek között.
- 3) **Lelkiismeretesség:** pozitív összefüggést vártak a személyes teljesítménnyel. A szakirodalom alapján várható lett volna, hogy az érzelmi kimerüléssel is összekapcsolódik ez a tényező, vagyis minél lelkiismeretesebb valaki, annál erőteljesebben kimerülhet érzelmileg, és ez rontja a munkabeli teljesítményét, viszont az érzelmi kimerülés önmagában ellentmondásos eredményeket mutatott a lelkiismeretességgel: vagy nem volt kapcsolat a kettő között, vagy negatív volt.
- 4) **Neuroticizmus:** összetett a viszonya a kiégésfaktorokkal, mivel a magasabb neuroticizmusfokot mutatók maximalistábbak, hajlamosabbak leértékelni a saját eredményeiket, megküzdési stratégiáik szegényesebbek és kevésbé eredményesebbek (idézi Bakker és mtsai 2006: 36–37). Ebből fakadóan a neurotikusabb személyek inkább hajlamosak érzelmileg kimerülni, teljesítménycsökkenésről beszámolni, és deperszonalizációt tapasztalni (amihez az érzelmi kimerülés maga vezet). Bakker és társai mindhárom fő kiégésdimenzió esetében negatív összefüggést vártak ezzel a személyiségfaktoral.

- 5) **Nyitottság:** csak kevesen vizsgálták ezt a kapcsolatot, a kutatók enyhe pozitív összefüggést tapasztaltak a személyes teljesítménnyel, ugyanakkor az érzelmi kimerüléssel negatívan korrelált. Az ellentmondásos szakirodalmi megállapítások miatt Bakker és munkatársai nem vártak összefüggést a nyitottság és a kiegész között.

Egy további szempontként a stresszes környezetet mint faktort is beemelték a vizsgálatba: az extravertió, barátságosság, lelkiismeretesség és érzelmi stabilitás (enyhe neuroticizmus), valamint a három fő kiegészdimenzió viszonya stresszes környezet esetében lesz a legerősebb, alacsony stressz-szintnél nem lesz kapcsolat köztük (Bakker és mtsai 2006: 38).

Bakkerék regresszióanalízisének eredményei szerint az érzelmi kimerülés dimenziójának értékét az érzelmi stabilitás (neuroticizmus) jósolta be (a variancia 13%-át), a deperszonalizációt a neuroticizmus, az extravertió és a nyitottság, a személyes teljesítményt pedig az extravertió és a neuroticizmus. Vagyis mintájuk esetében minél neurotikusabbnak bizonyult valaki, annál erősebben jelentkezett nála érzelmi kimerülés. A tanácsadók annál inkább éltek meg negatív attitűdöket a betegek irányába (deperszonalizáció), minél introvertáltabbak, kevésbé autonómak és minél kimerültebbek voltak érzelmileg (e három személyiségjegy együttesen a deperszonalizáció varianciájának 17%-át magyarázta).

A közoktatásban dolgozó magyar pedagógusok Big 5 személyiségvonásainak a kiegészzel való összefüggését vizsgálta Szebeni (2010: 114–115) a BFQ és az MBI mérőeszközöket használva. Arra jutott, hogy a magas energiaérték (extravertió) alacsony érzelmi kimerüléssel jár, ill. alacsony elszemélytelenedéssel, de magas teljesítménycsökkenéshez vezet. A magas barátságossági szint az alacsony elszemélytelenedéssel, de ugyancsak magas teljesítménycsökkenéssel mutat kapcsolatot; a magas lelkiismeretesség az alacsony elszemélytelenedéssel, de ugyancsak magas egyéni teljesítménycsökkenéssel jár. Az érzelmi stabilitás magas szintje az érzelmi kimerülés alacsony mértékével és megintcsak magas teljesítménycsökkenéssel függ össze. A magas nyitottsági értékek ugyancsak magas teljesítménycsökkenéssel jártak.

Látható tehát, hogy a kiegész szempontjából alapvetően három vonás a meghatározó: az extravertió (negatívan), a nyitottság (negatívan) és neuroticizmus (pozitívan) – az utóbbi mindhárom fő kiegészdimenzióval összefüggést mutat.

4. 3. A tudományos teljesítmény/kiemelkedés összefüggése a személyiségvonásokkal

Feist metaelemzése (1998), melyben az 1950 és 1998 közötti, témába vágó szakirodalmakat tekintette át, az ötfaktoros modell (Big 5) személyiségdimenziói közül három esetében talált

lényeges összefüggést: a lelkiismeretesség, az extraverzió és a nyitottság tekintetében. Eszerint a tudomány iránti érdeklődést növeli

- a lelkiismeretesség magasabb foka (amely olyan skálákat és itemeket tartalmaz, mint az alaposság, a megfontoltság, a lelkiismeretesség, az igényesség és az önuralom);
- a nyitottság magasabb foka;
- az extraverzió alacsonyabb foka (pl. szociálisan nem érdeklődő személy).

Ez utóbbi dimenzió esetében azonban az összefüggés nagyban a választott diszciplínán múlik, inkább a természettudományokban kutatókra jellemző a szélsőséges introverzió (és a dolgok irányába történő orientáció), a társadalomtudományban dolgozókra a magasabb fokú extraverzió (társas orientáció). Feist éppen a miatt bírálja a személyiségpszichológiai kutatásokat, amiért nem tesznek eléggé különbséget a vizsgálatokban a tudományterületek között, hanem a tudósokat általában nézik. Kevés vizsgálat foglalkozott azzal, hogy a társadalomtudományokban kutatók valóban szociálisabbak és extravertáltabbak, mint a más területeken dolgozó társaik (Feist 2006: 172). Ezenkívül abban is érdemes különbséget keresni, hogy egy adott tudományon (pl. a pszichológián) belül ki milyen területet választ. A klinikai pszichológia például igen különböző képességek meglétét igényli: alkalmazott-klinikai, valamint kutatói-tudományos jártasságot egyaránt. A valóságban viszont a klinikai pszichológusi PhD-programban olyan hallgatók vesznek részt, akiket nem érdekel a tudományos kutatás, inkább társas orientációjúak (Zachar – Leong 2000). További, a pszichológusokra vonatkozó kutatások feltárták, hogy a mechanisztikus-elméleti orientációjúak racionálisabbak és extravertáltabbak, mint azok, akik szubjektívebb és humanisztikusabb beállítódásúak (Feist 2006: 173).

Feist (1998, 2006) azt is megvizsgálta, hogy mely személyiségvonások teszik valószínűbbé a kreativitást és a kiemelkedést a tudományos munkában. **A tapasztalatok felé való nagyobb nyitottság** és flexibilitás két ilyen meghatározó jellemző (két CPI-skálán mérve: flexibilitás és tolerancia), bár voltak vizsgálatok, amelyek az utóbbi esetében nem mutattak ki összefüggést (tanulói mintán, pl. Smithers & Batcock 1970, idézi Feist 2006: 174).

Feist és Barron (2003) longitudinális vizsgálata szerint a megfigyelők értékelték potenciál és intellektus (27 éves korban lévőkre vonatkozóan) megjósolta az élethossziglani kreativitást (72 éves korban mérve), és a személyiségváltozók (pl. tolerancia, pszichológiai beállítottság) a potenciál és intellektus varianciájának több mint 20%-át magyarázták (CPI-

mérés). Eszerint minél toleránsabb és minél inkább pszichológiai beállítódású volt egy hallgató, annál valószínűbb volt, hogy valamilyen kreatív teljesítményt nyújtott élete során.

Különböző vizsgálatok a motivációs személyiségjegyekkel is összefüggést mutattak ki: a legkiemelkedőbb és legkreatívabb tudósok ambíciózusabbak és teljesítményorientáltabbak, mint kevésbé sikeres társaik. A munka iránti elköteleződés jósolta be leginkább a produktivitást, (szakmai) kortól függetlenül (Busse és Mansfield 1984, idézi Feist 2006: 174). Ami az intrinzik és extrinzik motivációt illeti: a produktivitás (több publikáció és több citáció) egyértelműen az előbbivel állt összefüggésben (itt intrinzik motiváción a kemény munka és a szakmai kihívások élvezetét értve), míg a versengés és jobbnak levés (extrinzik jegyekként) ugyancsak a publikációk számának növekedésével járt, ugyanakkor a citációk mennyiségének csökkenésével (Helmreich és mtsai 1980, idézi Feist 2006: 174).

A tudománybeli kreativitást tehát a következő jegyek teszik valószínűbbé (Feist 2006: 174, 2. ábra): 1) a kognitív vonások közül a tapasztalatokra való nyitottság, a tolerancia és a rugalmasság; a társas vonások esetében dominancia, arrogancia, barátságtalanság, introverzió, önbizalom; végezetül a motivációs vonások: közül a megszállottság („driven”), az ambíciózusság és az intrinzik motiváció. Ami a társas vonásokat illeti, a magasabb önbecsülés, dominancia és asszertivitás mutatói mentén találtak különbségeket a tudományos pályán lévőknel, a nők esetében is (Bachtold – Werner 1972, Van Zelst és Kerr 1954, idézi Feist 2006: 175), és ez különösen igaz a kreatív kutatókra, tudósokra (Chambers 1964, idézi Feist 2006: 175).

4. 4. A kiegészítés és a munkahelyi pszichoszociális kockázatok

Nistor és munkatársai a Koppenhágai Kérdőív magyar változatáról szóló tanulmányukban kiemelték, hogy Magyarországon a Munkavédelmi Törvény 2008. január 1-jétől kimondja, hogy a munkáltató *kötelessége* a pszichoszociális kockázatok felmérése és megelőzése a munkahelyen (Nistor és mtsai 2015a: 180). *Pszichoszociális kockázat* a törvény szövege szerint „a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.” (1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 87. § 1/H, beiktatta: 2007. évi CLXI. törvény 15. §).

A stresszgeneráló munkahelyi pszichoszociális tényezők szintje pozitív együttjárást mutat a munkavállaló romló egészségi mutatóival, kiegészi szintjével, depressziójával, érzelmi zavaaraival, s így munkahelyi teljesítményével is (Dávid és mtsai 2014). Holmes (2001) szerint a következő munkahelyi stresszorok a legmeghatározóbbak: a teljesítmény fokozására irányuló hosszú vagy növekvő nyomás, a személyes kontroll hiánya, az ellentmondó munkahelyi követelmények, az agresszív viselkedés elszenvedésének kényszere, a szerepkétértelműség, a szegényes kommunikáció, az állás bizonytalansága, a túl nagy munkateher a személyzet redukálása miatt, s végezetül a túlórázás.

A *munkahelyi stressznek az egészséggel, ill. a kiegészel való összefüggésére* már számos kutatás irányult. Négy meghatározó modell emelhető ki (Salavecz 2011: 25–31; Nistor és mtsai 2015a: 181):

- I) *Követelmény – kontroll – társas támogatás modell*: az egészségi állapotra a magas követelmény – alacsony kontroll – alacsony társas támogatás hármasa a legveszélyesebb (Karasek 1979). Ezt a modellt tekintve a tudományos munka az ún. *aktív munkák* közé sorolható, mivel a megterhelés nagy, de rendszerint a kontroll is az. Ez a munkatípus könnyen válhat *magas stresszel járó munkává*, ha a saját kontroll szintje (le)csökken.
- II) *Erőfeszítés–jutalom-egyensúlytalanság (EJE) modell*: az egészségi állapotra a munkahelyi tényezők akkor vannak a legrosszabb hatással, ha a munkavállaló erőfeszítéseit nem kapja meg az elvárt jutalmat (Siegrist 1996). Személyiséggel összefüggő tényezőként veszi figyelembe az elmélet a *túlvállalást*, amely szintén negatív hatással van az egyén egészségére.
- III) *Személy–környezet-illeszkedés modell*: a munkahely *szubjektív megélését* kiemelő elmélet, mely főleg a munkahelyi *szerepekkel és elvárásokkal* kapcsolatos stresszorok egészségkárosító hatását hangsúlyozza (pl. Salavecz 2011).
- IV) *Munkahelyi igazságtalanság modell*: az elosztási mód, illetve a működési mód területén megélt igazságtalanságok okozta stressz egészségromboló jellegét emeli ki (Moorman 1991).

A modellek értékelésekor Nistor és munkatársai hangsúlyozzák, hogy az elméletenként eltérő, középpontba emelt tényezők egymástól függetlenül is negatív hatással lehetnek a munkavállalók pszichés és testi egészségére, s ezért integrálásuk célszerű (Nistor és mtsai 2015a: 181, 2015b: 445).

4. 5. Kiegészítés a tudományos pályán lévőknél

A nemzetközi szakirodalomban igen kevés elemzés született a tudományos területen dolgozók körét illetően. Bell és munkatársai találó megfogalmazása szerint: „Ironikus módon az akadémiai pályán lévők alaposan kutatnak más szakmabeli csoportokat, de ritkán szakítanak időt a saját csoportjuk tanulmányozására” (Bell és mtsai 2012: 27). Ellentmondásos csoportról van szó, mert egyidejűleg igen elégedettek a munkájukkal (elsősorban az intrinzik motiváció miatt), ugyanakkor igen magas munkastresszről számolnak be (Shin & Jung 2014).

Magaña-Medina, Aguilar-Morales és Sánchez-Esobedo (2014) egy frissebb tanulmányában mexikói kutatócsoportok 234 fős mintáján végzett vizsgálatukról számol be. A szerzők szerint a mexikói rendszerben a felsőoktatásban tanítók fizetését és pluszjuttatásait (mely sokszor több mint a fizetés maga) nagyban a tanári előadásmódjukra és produktivitásukra vonatkozó értékelések szabják meg, amelyet vagy az adott intézmény vagy más intézménybeli kollégák végeznek számos szempont mentén. Ezek az elvárások, *a tanítás, kutatás, tutorálás és tudományos tevékenységek közötti egyensúlyozás* nagymértékű fizikai és érzelmi stresszt vált ki az oktatókból. A vizsgálatot végzők úgy találták, hogy a kiegészítést főként *a túlmunka és az időhiány* okozza, amelyet a rengeteg adminisztratív feladat (pl. az említett értékelések elkészítése is) elvégzése tovább növel. Ennyiben az eredményeik egybevágnak a más munkaterületek esetében kapott kutatások eredményeivel (Magaña-Medina és mtsai 2014: 42).

Mint látható, a szerzők a kiegészítés vizsgálatában a *munkakörülményekre* helyezik a hangsúlyt, kevésbé az egyéni faktorokra, ugyanakkor mindkettő fontosságát kiemelik (Magaña-Medina és mtsai 2014: 37). Az eredmények szerint a tanárok 21%-a mutatta a kiegészítés jeleit, közülük a nők és az egyedülálló tanárok esetében az érzelmi distressz foka szignifikánsan magasabb volt, ez megerősítette a korábbi kutatások eredményeit (a nők többszörös feladatleterheltségükből fakadóan jobban ki vannak téve a kiegészítésnek, a családban élés a férfiak esetében védőfaktor), hozzátéve, hogy a mexikói kultúrában a nőkkel kapcsolatos nemiszerep-elvárások konzervatívabbak, ami ugyancsak hozzájárulhatott az eredményekhez. A különböző tudománydivíziók (pl. mérnökök, szociális és humán tudományok, biológia) között csak a deperszonalizáció mértékében volt statisztikai szintű különbség, a legmagasabb fokot a közgazdaságtan és üzleti tudományok divízió tanárai érték el ebben, ami feltehetően azzal függ össze, hogy ott messze a legnagyobb az egy oktatóra jutó hallgatók száma (a legalacsonyabb fokot pedig az informatikai divízióban oktatók). Az egyéb faktorok közül a kor mutatott enyhe negatív korrelációt az érzelmi kiegészéssel: a legfiatalabb

tanárok vannak a leginkább kiégve ilyen szempontból. Magaña-Medina és munkatársai szerint az eredményeik azt mutatják, hogy a felsőoktatásban dolgozók között a kiégésben szenvedők aránya még kicsi, és a Maslach-skálán elért 28,61-es átlagérték (15 és 75 között lehetnek) még viszonylag alacsony (bár ez nézőpont kérdése). A három fő dimenzió közül az érzelmi stresszé volt a kvalitatív (skála) és kvantitatív (fókuszcsoporthozos interjú) a legmeghatározóbb: az észlelt érzelmi stresszt a tanárok/kutatók egyértelműen a túlzott igénybevételhez kötötték, amelyet a belső és külső értékelési eljárások okoztak. A szerzők javaslata a kiégés mértékének csökkentésére az egy tanárra jutó hallgatói létszám kiegyenlítése, valamint az értékelő eljárások egységesítése és egyértelműsítése, s így (is) az adminisztratív terhek mérséklése.

Shin és Jung (2014) 19 ország felsőoktatását tanulmányozta és hasonlította össze a munkával való elégedettség, illetve a munkastressz vonatkozásában. Arra jutottak, hogy azokban a (főként angolszász) országokban, ahol piacorientált menedzsmentváltások zajlottak a felsőoktatásban, jóval nagyobb mértékű stresszről számolnak be a munkavállalók: az akadémikus munkák bizonytalanabbá váltak, a fizetés rosszabb, mint ami a piaci szférában ilyen szintű munkákért járna, az autonómia foka csökkent. Gillespie és munkatársai (2001) az Egyesült Királyságban, az USA-ban, Új-Zélandon és Ausztráliában végzett korábbi vizsgálatok alapján arról számoltak be, hogy a túlmunka, az időkénszer, a kiemelkedési lehetőségek hiánya, a nem megfelelő fizetés, a változó munkabeli szerepek, az inadekvát vezetés, a nem megfelelő finanszírozás és a hallgatókkal való interakciók azok a kulcstényezők, amelyek a leginkább stresszhez vezetnek (mind az egyetemeken tudományos, mind az adminisztratív réteget tekintve). A kimondottan ebben a közegben stresszcsökkentőként működő tényezők közül a munkakörnyezet feletti magas kontroll emelhető ki (Penny és mtsai 1997). Gillespiek 11 különböző ausztrál egyetemen végezve kutatásukat 5 fő stresszforrást azonosítottak: *a pénzbeli és egyéb támogatások, források hiánya, feladatokkal való túlterhelés, nem megfelelő vezetés és menedzsment, a jutalmazás és elismerés hiánya, a munka bizonytalansága.*

Összefoglalóan azt mondhatjuk, a kiégés tekintetében a következő Big5-személyiségfaktorok bizonyultak meghatározónak:

- neuroticizmus: minél nagyobb mértékű, annál inkább várható, hogy a személy kiég;
- extravertió: minél extravertáltabb valaki, annál kevésbé ég ki, és fordítva: minél introvertáltabb, annál valószínűbb, hogy kiég;
- nyitottság: minél nyitottabb valaki, annál kevésbé ég ki.

A tudományos pályára/kreativitásra vonatkozóan pedig a következő faktorokat találták a kutatók relevánsnak:

- **extraverzió:** diszciplínától függ, a társadalom- és bölcsészettudományokban alkotók inkább extravertáltak, a természettudományokban alkotók inkább introvertáltak;
- **nyitottság:** a tudományos pályán lévőkre nagyobb fokú nyitottság jellemző, mint másokra;
- **lelkiismeretesség:** a tudományos pályán lévőkre a nagyobb fokú lelkiismeretesség jellemző.

Látható, hogy az extraverzió és a nyitottság azok a személyiségfaktorok, amelyek a leginkább relevánsak a kutatóság és a kiégés tekintetében. Az előbbiekből fakadóan elmondható, hogy a nagyobb fokú nyitottság és extraverzió *elvben* védőfaktorként működhet a felsőoktatásban dolgozók/tudományos pályán lévők esetében a kiégés ellenében, különösen akkor, ha bölcsészet- vagy társadalomtudományi területet választanak.

5. A HASZNÁLT MÉRŐESZKÖZÖK

A hipotézisek teszteléséhez online kérdőívet készítettünk (l. az 1. mellékletet), amelyhez a kitöltőket a *hólabdamódszert* használva gyűjtöttük: a kérdőív elérhetőségét (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeSktDwPNmbhpvBLD22Ik3K4ERLFE2rAfC1nlazF9onZBYXhw/viewform>) emailben és a Facebook-on terjesztettük olyan ismerősök körében, akik a felsőoktatásban dolgozó oktatóként vagy kutatóként maguk is a tervezett minta hatókörébe estek, vagy ismertek ilyen lehetséges válaszadókat. A gyűjtés két körben történt: 2016. február 26-tól március 30-ig, illetve 2017. március 3-tól március 28-ig. Erre azért volt szükség, mert a 2016-os körben nem gyűlt össze elegendő megfelelő kitöltés, illetve időhiány miatt az elemzésekre már nem kerülhetett sor.

A kérdőív 29 különböző részt tartalmazott, amely az alábbiakból tevődött össze:

- 1) szociodemográfiai, tudományterületre és munkamennyiségre vonatkozó bevezető kérdések (15 kérdés);
- 2) Maslach Burnout Inventory Tanári Változat (MBI-ES) (Maslach, Jackson & Schwab 1986, Ádám és mtsai 2006, Nagy 2007) (22 tétel – 1 kérdés);
- 3) két kérdés egyes munkahelyi viszonyokra vonatkozóan (2 kérdés);

- 4) Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) (Nistor és mtsai 2015a, Pejtersen és mtsai 2010) (92 tétel, de ebből mi 80-at vettünk át – 9 kérdés);
- 5) kérdés a további munkatervekre vonatkozóan (1 kérdés);
- 6) Big Five Inventory (BFI-44) (John & Srivastava 1999, John, Naumann & Soto 2008; Mirnics) (1 kérdés).

A következőkben röviden bemutatom a három fő mérőeszközt (MBI-ES, COPSOQ II, BFI-44).

Az MBI-ES (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey) angol eredeti változata a legkorábbi MBI kérdőívtől csak annyiban tér el, hogy nem az egészségügyi, hanem az oktatásban dolgozók esetében használják, ezért a kliensek megnevezése eltérő („betegeim” / „klienseim” / „munkatársaim”). Az MBI magyar változatát Nagy Edit 2007-es disszertációjából kölcsönöztem, a mérőeszközt Ádám és munkatársai magyar mintán validálták (Ádám és mtsai 2006; más magyar fordításváltozat is létezik, l. Lazányi 2009, Szebeni 2010). Mivel az egyetlen különbség az MBI-változatok között csak annyi, hogy a bennük szereplő állításokban a kliensek és a munkatársak megnevezése eltérő, és mivel nem létezik az MBI-ES-nek felsőoktatásra adaptált változata, a „diákok” helyére a „hallgatók” kifejezést tettem be. A mérőeszköz 22 itemből áll, 3 alskálával bír. Az első alskála 9 tétele az érzelmi kimerülést méri, a következő 5 tétel a deperszonalizációt; végezetül 8 tétel ragadja meg az egyén érzékelt teljesítménycsökkenést. A válaszadónak 22 rövid állítással kapcsolatban egy *hétfokozatú* Likert-skálán kell bejelölniük a választ aszerint, hogy mennyire tartják jellemzőnek magukra az adott kijelentést (0 = soha, 6 = minden nap). Az alskálánkénti összpontszám harmadolásával állapítható meg, hogy a személy az említett három dimenzió mentén milyen magas kiégésfokot ér el, illetve az alskálák pontszámait harmadolva alacsony (0–33% között), közepes (34–66%) és magas (67–100%) kiégésről lehet beszélni (más megoldást: saját orvosi mintát használt viszonyítási alapul Ádám és mtsai 2006).¹

A COPSOQ II 28 skálás, 92 tételes, a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket a legszélesebb körűen és hatékonyan felmérő eszköz. Azért esett erre a kérdőívre a választásunk, mert a magyar mintán a validálást elvégző kutatók szerint azokat a munkahelyi stresszorokat vizsgálja, amelynek negatív egészségügyi következményeit epidemiológiai

¹ Györfly Zsuzsa kiégéskutató véleménye szerint csak a közepes mértékű kiégést érdemes kiégésként kezelni, az alacsony fokút még nem okvetlenül (személyes közlés, 2017. 03. 03.), így mi is eszerint fogunk az adatok kiértékelésénél eljárni. Mivel a tudományos pályán lévőkre vonatkozóan még nem végeztek kiégésfelmérést, a főszevegben leírt harmadolási megoldásnál maradunk a kiégés szintjének megítélésekor.

vizsgálatok bizonyították (Nistor és mtsai 2015b: 440), illetve bármely foglalkozási ágazatban alkalmazható (Nistor és mtsai 2015a: 181). Ezenkívül számos szociokulturális közegben validálták, több magyar mintán is használták, többek között az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés során is (<http://www.munkahelyistresszinfo.hu/a-munkahelyi-stressz-merese/munkahelyi-stressz-felmeres-eredmenyek/>), illetve magyar mintán validálták is (Nistor et al. 2015a). A COPSOQ II esetében a választ 4, illetve 5 fokozatú Likert-skálán lehet jelölni. A munkahelyi stresszorokon kívül vizsgálja az egészségi állapotot és a jóllétet, köztük a kiegészítést is. A COPSOQ II hét különböző dimenziót érint (zárójelben az egyes skálák neve szerepel) (Nistor és mtsai 2015a: 182):

- I. Munkahelyi követelmények (mennyiségi elvárás, munkatempó, érzelmi megterhelés);
- II. Szervezet és munkakör (hatáskör, fejlődési lehetőségek, a munka értelmessége, munkahely iránti elkötelezettség);
- III. Együttműködés és vezetés (előreláthatóság, mutalmazás, a munkakör egyértelműsége, szerepkonfliktus, a vezetés minősége, támogatás a feletttestől, támogatás a munkatársaktól, munkahelyi közösség);
- IV. Munka-magánélet egyensúly (munkahelyi elégedettség, munka-család konfliktus);
- V. Bizalmi légkör (vezetés iránti bizalom, munkatársak közötti kölcsönös bizalom, igazságosság és tisztelet);
- VI. Egészségi állapot, jóllét (önbecsült egészségi állapot, kiegészítés, stressz, alvászavarok);
- VII. Erőszak és zaklatás (szexuális zaklatás, erőszakkal való fenyegetés, fizikai erőszak, szexuális)

Az összes kérdésből – hasznosíthatóságukat, illetve az online kérdőív terjedelmes volta miatt a lehetőségeket mérlegelve – végül 80-at hagytam meg. Az utolsó dimenziót nem vizsgáltuk jelen szakdolgozat keretei között, ezért az odavágó kérdéseket (85–92. kérdés) nem emeltük át. Ugyancsak kihagytuk a 68–71. kérdéseket, amelyek a munka és magánélet viszonyával voltak kapcsolatosak, kivéve az ehhez a skálához tartozó 67. kérdést, mely segítségével általános kép nyerhető a kitöltő munka és magánélet összehangolására vonatkozó véleményéről. Az előbbiekből következően tehát az I–III. és V–VI. dimenziókat vizsgáltuk érdemben. A kiértékelést Nistor (2015a: 188) alapján végeztük: kiszámoltuk az adott dimenzióhoz (pl. munkahelyi követelmények) kapcsolódó skálákhoz (pl. mennyiségi elvárás) tartozó tételsorszámok pontszámait. A 4 és 5 fokozatú skálák esetében is a válaszokat 0-tól 100-ig terjedő értékekre transzformáltunk, ahogyan a kérdőív magyar adaptálói is (Nistor 2015a: 185), azaz ez egy ötfokú skála esetében a 0, 25, 50, 75, 100 pontszámokat eredményezi, egy négyfokúnál pedig a 0, 33, 66, 100 pontszámokat (összesen 6 kérdés esetében szerepelt 4 fokozatú Likert-skála a válaszlehetőségek esetében, 72 kérdés esetében 5

fokozatú). A 0 mindig a legkisebb fokozathoz („soha, szinte soha”), a 100 a legnagyobbhoz, maximumértékhez kapcsolódott („mindig, nagyon nagy mértékben”), ezt azért fontos hangsúlyozni, mert az (eredeti) 1-es érték („mindig, nagyon nagy mértékben”) időnként negatív, máskor pedig pozitív munkahelyi hatásokra vonatkozó kérdések esetében szerepelt válaszként. Azért alkalmaztuk a szerzők átkódolási módszerét, hogy a Nistor és munkatársai által vizsgált minta eredményeivel a saját eredményeinket is össze tudjuk vetni. Ha a válaszadó a skálákat képező tételek *több mint felére* nem válaszolt, nem értékeltük a válaszait és töröltük a mintából (l. Nistor 2016a: 185–186). A másik két mérőeszköz, az MBI-ES és a BFI esetében pedig egy hiányzó válasz esetében is kivettük a kitöltőt a mintából, mivel igen kevés tételből állnak, így egy-két hiányzó válasz már értékelhetetlenné tette a kitöltő többi válaszát is). A COPSOQ II esetében az egyes skálák skálaértékeit *a skálatételek pontszámainak átlagolásával számoltuk ki* (uo.).

A The Big Five Inventory (BFI-44) 44 tételes, önkitöltős személyiségmérő kérdőív, a személyiség ötfaktoros modelljének (Big 5) dimenzióit vizsgálja (John & Srivastava 1999: 114–115; John és mtsai 2008: 129–130; John és mtsai 2013: 14, az egyes dimenziókat l. az 1.2-es fejezetben). A válaszadó rövid állításokat értékel egy ötfokú Likert-skálán (1 = egyáltalán nem értek egyet, 5 = Teljesen egyetértek), pl. „hajlamos nézeteltérésekbe keveredni”, „szellemes, mély gondolkodású”. Előnye számos más személyiségmérő kérdőívvel szemben, hogy igen rövid, ezáltal általában hatékonyabb, mint a hosszabb mérőeszközök, mivel a kitöltő nem unja meg a hosszadalmas válaszadást, illetve rövidege miatt azok is kitöltik, akik egyébként a hosszú tesztek esetében ezt nem tennék meg. Pszichometriai mutatói jók. A BFI a Big Five prototipikus meghatározásait reprezentálja (John és mtsai 2008: 129). Az egyes itemeket a felsőoktatásban tanulók nagy mintáin végzett faktoranalízissel választották ki. A BFI kiértékelésénél a skálapontot az itemek átlagpontszáma adja ki (Répáczki & Juhász 2015).²

6. HIPOTÉZISEK

Az eddigi szakirodalom alapján a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

H1: *Magasabb fokú kiégés* (ill. az egészségi állapottal kapcsolatos problémák, pl. alvászavar) jelentkezik, ha az egyénre *kisebb fokú extravenzió* jellemző (Bakker és mtsai 2006, Zellars és mtsai 2000).

² Mivel azonban a számunkra hozzáférhető Psychogalaxy-átlagok összpontszámot tartalmaznak a BFI-dimenziók esetében, a továbbiakban mi is az összpontszámokkal számolunk.

H2: *Magasabb fokú a kiégés* (ill. az egészségi állapottal kapcsolatos problémák, pl. alvászavar), ha az egyén *kisebb fokú nyitottságot* mutat (Bakker és mtsai 2006).

H3: *Magasabb fokú a kiégés* (ill. az egészségi állapottal kapcsolatos problémák, pl. alvászavar), ha az egyént *magasabb fokú neuroticizmus* jellemzi (Bakker és mtsai 2006).

H4: *A kiégés folyamatát egyes negatív munkahelyi stresszorok jobban előrelendítik, mint mások. Várható, hogy a tudományos pályán lévők esetében a munkahelyi követelményekhez és a munkakörülményekhez kapcsolható negatív stressz lesz elsősorban kiemelkedő hatású, így a túlmunka, az időhiány* (Magaña-Medina és mtsai 2014), *a pénzübeli és egyéb támogatások, források hiánya, a feladatokkal való túlterhelés, a nem megfelelő vezetés, a jutalmazás és elismerés hiánya, illetve a munka bizonytalansága* (Gillespie és mtsai 2001).

H5: A kiégésdimenziók közül *az érzelmi kimerülés* lesz a legkifejezettebb a tudományos pályán dolgozók esetében (Magaña-Medina és mtsai 2014).

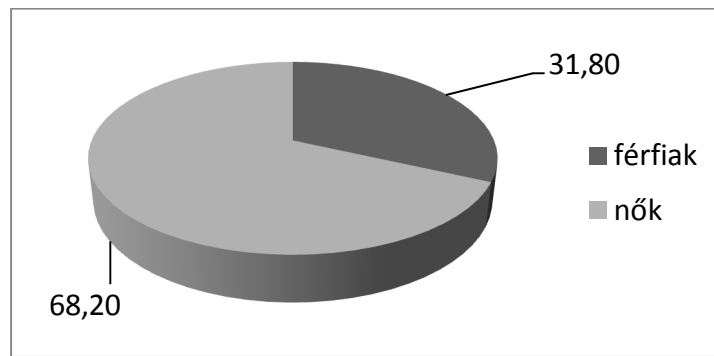
H6: Azok a vizsgálati személyek, akik nagyobb időmennyiségben kutatnak (tehát *elsősorban kutatók*) és kisebbben oktatnak, kevésbé mutatják a kiégés jegyeit (ill. vannak az egészségi állapotukkal kapcsolatos problémáik, pl. alvászavaruk), mint azok, akik nagyobb időmennyiségben oktatnak (tehát *elsősorban tanárok*) és kisebbben kutatnak, mert a tanítás, azaz a több emberrel (a hallgatókkal) való foglalkozás több érzelmi stresszrel jár (Petróczi 2007: 58–60).

H7: A *nők* kiégése a tudományos pályán is erősebb fokú lesz, mint a férfiaké, mivel a szerepkonfliktus, a magánéletnek a munkával való összeegyeztetése különösen nagy terhet jelent számukra (Petróczi 2007: 69–75).

7. EREDMÉNYEK

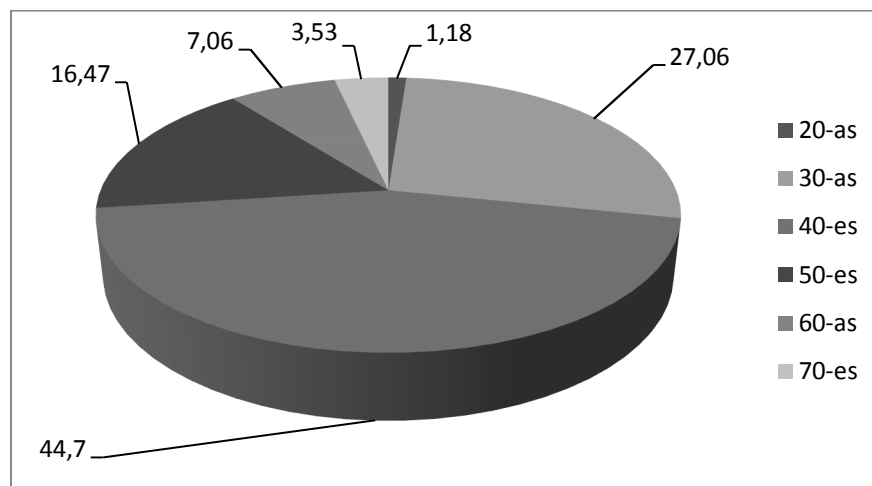
Az adattisztítás után maradt 85 érvényes kitöltés értékeit elemeztük (az összes beérkezett válasz száma 128 volt). A leíró és következtetési statisztikai elemzéseket az SPSS 17.0 program segítségével végeztük.

A válaszadók nemi megoszlását az 1. ábrán láthatjuk (27 férfi és 78 nő kitöltő volt). Ez az arány tükrözi azt sokszor regisztrált tény, miszerint a nők válaszadási hajlandósága általában nagyobb, s ők teszik ki a (nem reprezentatív) minták többségét.



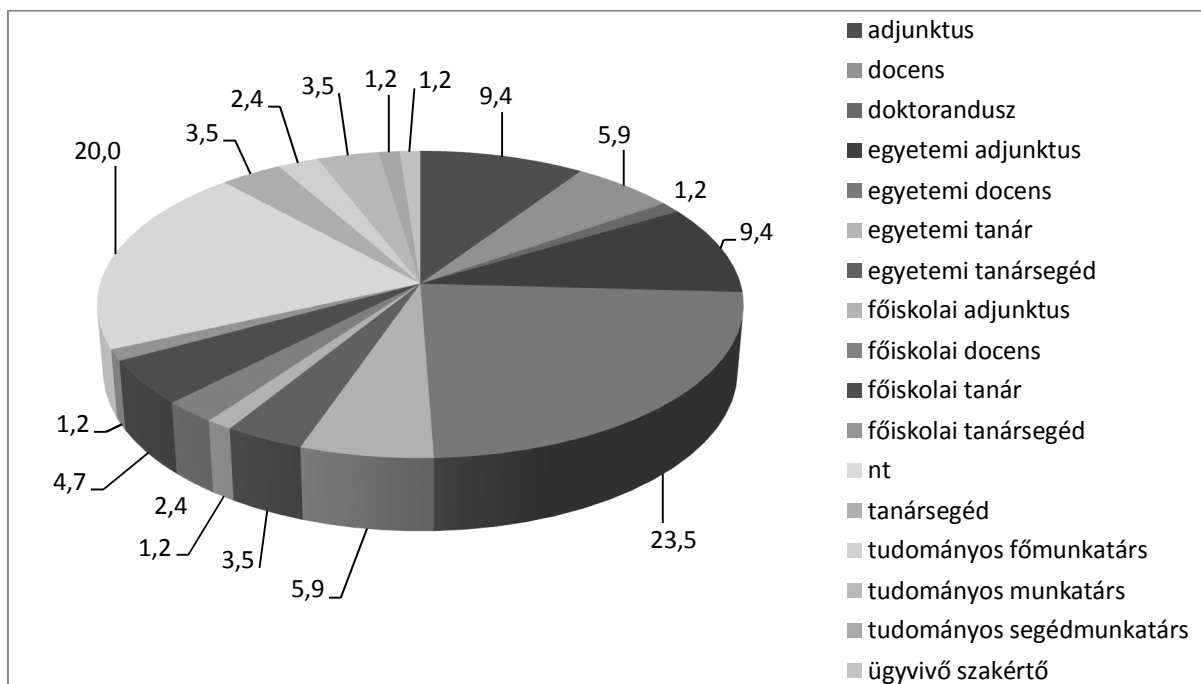
1. ábra: A válaszadók nem szerinti megoszlása (%)

A kitöltők 29 és 74 év közöttiek voltak, az életkorátlag 46,24 év volt ($SD = 9,87530$). Az egyes korosztályok megoszlását a 2. ábra mutatja. Látható, hogy a minta csaknem felét a 40-es éveikben járó kutatók/oktatók adják, illetve a 30-as és 40-es korosztály tagjai együtt majdnem a háromnegyedét teszik ki.



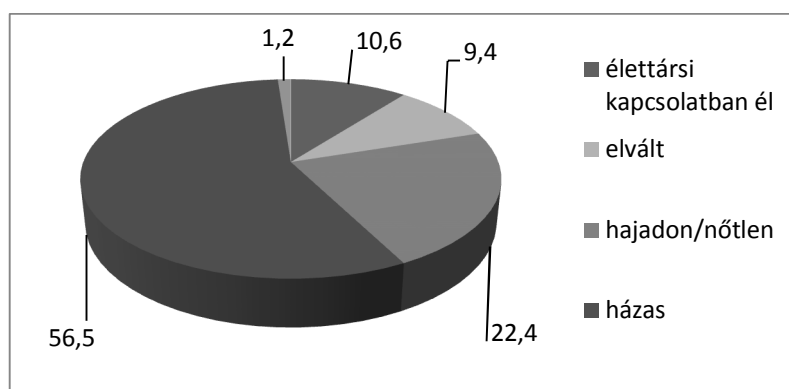
2. ábra: A válaszadók korosztály szerinti megoszlása (%)

A 3. ábráról leolvasható, hogy a minta nagyját az egyetemen oktatók adják, legnagyobb létszámban az *egyetemi docensek* képviseltetik magukat (23,5%), a (jelző nélküli) docensekkel együtt 28,4%-ot tesznek ki. Az egyetemi adjunktusok és a (jelző nélkül szereplő) adjunktusok összesen 18,8%-ot adnak ki, tehát a minta csaknem felét ez a két nagyobb csoport képviseli.



3. ábra: A minta munkahelyi beosztások szerinti megoszlása (%) (nt = a beírt adatok alapján nem tudható/értelmezhető)

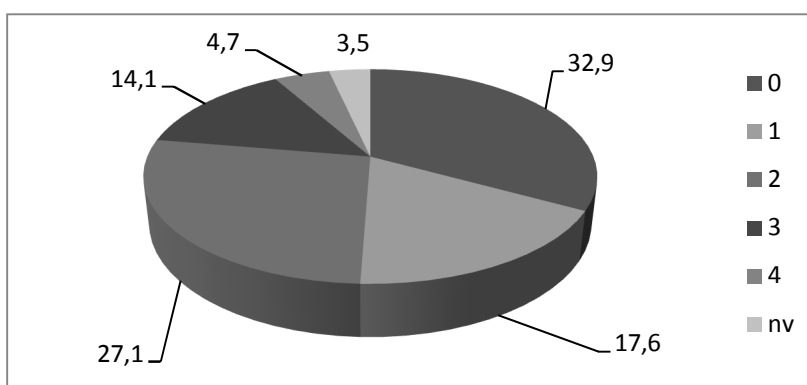
A családi állapot tekintetében az mondható el, hogy a minta tagjainak több mint fele házas, kb. egynegyede hajadon/nőtlen. A minta kétharmadát teszik ki a házasok és az élettársi kapcsolatban élők együttesen (4. ábra). Schadt (2011: 58) 824 nő és 587 férfi akadémiai köztestületi tagból álló mintájával összevetve a saját adatainkat az állapítható meg, hogy míg a Schadt-minta szerint a tudományos pályán lévő magyar nők 63%-a és a férfiak 80%-a házas vagy tartósan együttél vkivel, a saját mintánkban a nők és a férfiak csaknem azonos arányban élnek tartós kapcsolatban/házasságban (nők: 67,3%, férfiak: 66,7%, a különbség nem szignifikáns a khínégzet-próba alapján sem: $\chi^2 = 3,205$, $p > 0,05$, Cramér $\phi = 0,194$).



4. ábra: A minta családi állapot szerinti megoszlása (%)

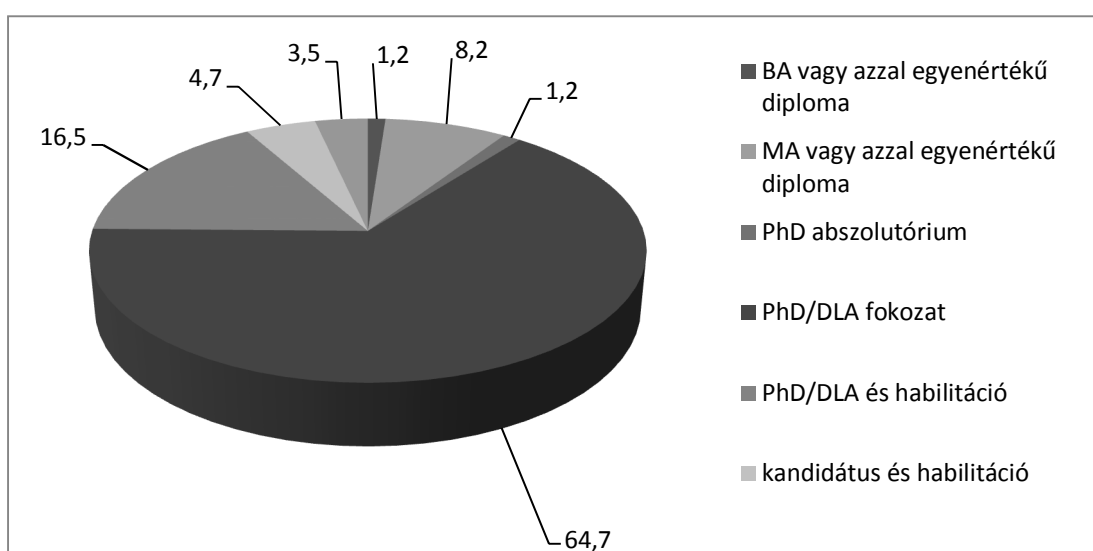
A gyermekek számát illetően (5. ábra) azt látjuk, hogy a minta egyharmadának nincs gyermeke, a minta csaknem felének (44,7%) pedig egy vagy két gyermeke van. A férfiak és a

nők különbsége itt is csekély, akárcsak az előbbi esetben: a gyermektelen férfiak és nők százalékos különbsége igen kicsi (nők: 32,8%, férfiak: 33,3%, nem szignifikáns az eltérés a khinégyszet-próba alapján sem: $\chi^2 = 7,320$, $p > 0,05$, Cramér $\phi = 0,293$). A szakirodalom alapján a tudományos pályán lévő nők jóval kisebb arányban élnek tartós kapcsolatban (házasságban), illetve kevésbé vállalnak gyermeket (Schadt 2011). A saját mintánkban a nők közül többnek van 1 vagy 2 gyermeke, mint a férfiaknak, a háromgyerekesek aránya azonban jóval nagyobb a férfiaknál (22,2% szemben a 3 gyermekes nők 10,3%-val, a négy vagy annál több gyermekeknél még nagyobb a különbség, de ők mindkét csoportban igen kevesen voltak: 3 férfi és 1 nő vallotta magát 4 vagy több gyermekesnek).



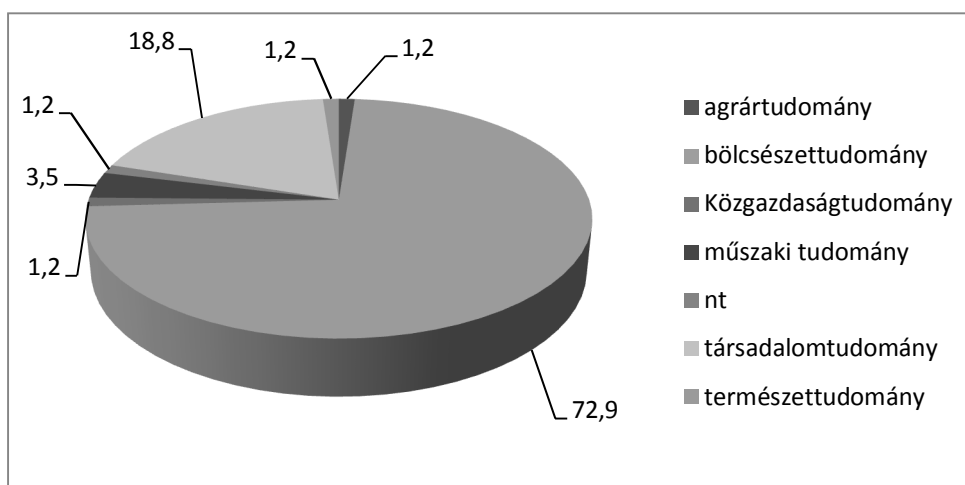
5. ábra: A gyerekszám megoszlása a mintában (%) (nv = nem válaszolt)

A 6. ábrából kitűnik, hogy a minta kétharmadának PhD/DLA doktori fokozata van, több mint 80%-ot tesz ki a csak kisdoktorival vagy a kisdoktorival és habilitációval bírók aránya együttesen. A minta egytizedének diplomája van, de még nem szerezte meg a doktori fokozatát.



6. ábra: Diplomák/fokozatok/címek aránya a mintában (%) (nv = nem válaszolt)

A 7. ábra a kitöltők tudományterület szerinti megoszlását mutatja. Látható, hogy toronymagasan a bölcsészettudományok vezetnek (72,9%), illetve csaknem 20%-kal a társadalomtudományok képviseltetik magukat a második helyen.



7. ábra: A tudományterületek megoszlása a mintában (%; nt = nem tudható/nem válaszolt)

A heti összes munkaóra számát is megkérdeztük a kitöltőktől: ez 12 és 80 óra között változott, az átlag 50,20 volt (a medián: 50,00, a szórás: 12, 27929), tehát az látszik, hogy a heti kötelező 40 óránál jóval nagyobb a tényleges munkaórák száma.

Igyekeztünk meghatározni, hogy ki tekinthető elsősorban kutatónak, illetve oktatónak, hogy vizsgálni tudjuk, van-e különbség köztük a kiégés tekintetében. Kutatónak azt vettük, aki heti 8 óránál kevesebbet oktat a saját bevallása szerint ÉS aki az idevágó kérdésnél az oktatás és kutatás arányát tekintve az utóbbira nagyobb arányt adott meg. 72 fő (84,7%) került az (inkább) oktató és 13 fő (15,3%) az (inkább) kutató kategóriába.

A továbbiakban az egyes mérőeszközökkel (BFI, MBI-ES, COPSOQ II) kapcsolatban végzett statisztikai elemzések eredményeit ismertetjük.

A BFI reliabilitása jónak mondható a három kiemelt személyiségdimenziót illetően (extraverzió: Cronbach $\alpha = 0,741$, neuroticizmus: Cronbach $\alpha = 0,887$, nyitottság: Cronbach $\alpha = 0,801$). Az elemzés a kiemelt három személyiségdimenzió esetében azt mutatja (1. táblázat), hogy mindhárom személyiségvonás esetében a férfiak és a nők átlaga szinte teljesen azonos egymással és a mintaátlaggal is. **Egyik személyiségdimenzió esetében sem mutatott ki a független mintás *t*-próba szignifikáns különbséget a nemek között** (extraverzió: $t = -0,054$, $df = 83$, $p > 0,05$; neuroticizmus: $t = -1,402$, $df = 83$, $p > 0,05$; nyitottság: $t = 0,126$, $df = 83$, $p > 0,05$; Shapiro-Wilk normalitástesztje és a Levene-teszt alapján a normalitás és

szóráshomogenitás feltételei teljesültek a függő változók esetében, egyedül a nyitottság dimenziója esetében volt a szignifikancia a határérték környékén, l. a 3. mellékletet).

	minta- átlag	férfiak átlaga	nők átlaga	szórás	szórás (férfiak)	szórás (nők)	min.	max.
extraverzió	28,86	28,81	28,88	5,057	4,715	5,248	18	39
neuroticizmus	23,86	22,33	24,57	6,882	6,828	6,850	8	39
nyitottság	38,66	38,78	38,60	5,885	5,257	6,198	21	49

1. táblázat: A vizsgált személyiségdimenziók alapstatisztikái (összpontszámokra vonatkozóan)

A BFI Psychogalaxy-átlagaihoz³ (l. a 2. mellékletet) viszonyítva azt látjuk, hogy a saját mintánk **mindhárom dimenzió esetében közepes szintet ér el**: egy kicsit meghaladja mindhárom érték az átlagot (magasabb fokú az extraverzió, a neuroticizmus és a nyitottság is), de a magas határáig nem jut el.

Az MBI-ES esetében a három kiegészítődimenzióra vonatkozó tételek megbízhatónak bizonyultak (az érzelmi kimerülés esetében a Cronbach $\alpha = 0,88$; a deperszonalizáció esetében a Cronbach $\alpha = 0,722$; a teljesítménycsökkenés esetében a Cronbach $\alpha = 0,823$). A vizsgálat a kiegészítődimenziókra vonatkozóan a 2. táblázatban látható alaperedményeket hozta.

	minta- átlag	medián	szórás	minimum (lehetséges minimum)	maximum (lehetséges maximum)
érzelmi kimerülés	22,82	21,00	11,423	0 (0)	52 (54)
deperszonalizáció	4,21	3,00	4,596	0 (0)	27 (30)
teljesítménycsökkenés	14,17	13,00	7,499	0 (0)	35 (48)
kiegész (össz.)	41,11	39,00	16,708	14 (0)	87 (132)

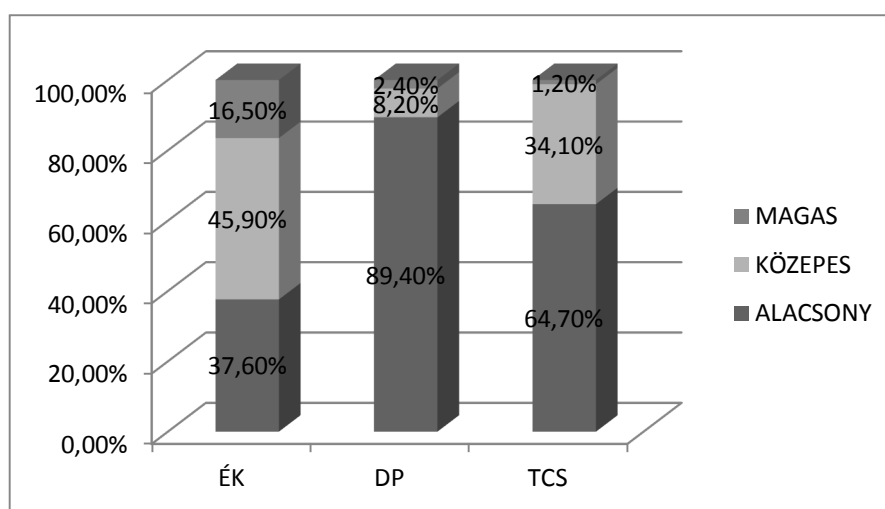
2. táblázat: A vizsgált kiegészítődimenziók alapstatisztikái

Ahogy korábban már említettük, kiegészítés nincs vagy alacsony fokú, ha a lehetséges maximális pontszám egyharmadánál kisebb értéket kapunk, közepes fokú, ha a kétharmadnál kisebbet, és erős fokú, ha a kétharmadánál nagyobb pontszámot kapunk. Azaz:

- érzelmi kimerülés: nincs/alacsony: 0–17, **közepes: 18–35**, erős: 36–54 pont
- deperszonalizáció: **nincs/alacsony: 0–9**, közepes: 10–19, erős: 20–30 pont
- teljesítménycsökkenés: **nincs/alacsony: 0–15**, közepes: 16–31, erős: 32–48 pont
- kiegészítés (össz.): **nincs/alacsony: 0–43**, közepes: 44–87, erős: 88–132 pont

³ Köszönet érte Mirnics Zsuzsannának, aki a rendelkezésemre bocsátotta az adatokat.

A vizsgált minta egésze egyetlen dimenzió, **az érzelmi kimerülés tekintetében mutat közepes kiégési szintet**, a másik két dimenzió tekintetében nem, hozzátennénk azonban, hogy a teljesítménycsökkenés átlagértéke az alacsony kiégés felső ponthatárát közelíti. Ugyanígy, bár a kiégést egészében nézve a vizsgált minta nem mutat kiégést, **az átlag itt is csaknem eléri a közepes szint alsó határát.**⁴ Figyelemre méltó, hogy a deperszonalizáció esetében az átlag igen alacsony, kiugró értéket csak néhány személy esetében tapasztalhattunk (a minta felének pontszáma a 0–3 érték között változott). A 8. ábrán láthatjuk, hogy a vizsgált minta mekkora része milyen kiégésfokot mutat az adott dimenzió mentén.



8. ábra: A kiégés mértékének (alacsony, közepes, magas) megoszlása a mintában kiégésdimenzióként (%)

A 3. táblázat a vizsgált kiégésdimenziók értékeinek és a kiégés összértékének alakulását nemek szerinti bontásban mutatja.

	ÁTLAG		SZÓRÁS		MINIMUM		MAXIMUM	
	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK
ERZKIM	21,07	23,64	12,785	10,752	0	7	52	45
DEPERSZ	4,56	4,05	3,786	4,950	0	0	12	27
TELJCSOKK	16,00	13,17	7,238	7,509	8	0	35	31
KIEGESOSSZ	41,63	40,86	14,789	17,647	14	15	79	87

2. táblázat: A kiégés és egyes dimenzióinak alapstatisztikai nemek szerinti bontásban

A nők nagyobb fokú érzelmi kimerülést mutattak a mintában, mint a férfiak, de alacsonyabb fokú deperszonalizációt és teljesítménycsökkenést, így a kiégés összértékét nézve a férfiaknál kisebb fokú kiégés jellemzi őket, ami ellentmond a szakirodalom megállapításainak. Mivel a

⁴ A 41,11-es átlag a mexikói vizsgálat 28,61-es átlagához képest is jóval nagyobb (Magaña-Medina és mtsai 2014).

normalitás mint előfeltétel nem teljesült a függő változók esetében, Mann–Whitney U-próbát végeztünk, amely **egyik vizsgált kiégésdimenzió esetében sem mutatott szignifikáns különbséget a nemek (átlaga) között** (érzelmi kimerülés: $U = 661,000$, $p > 0,05$, deperszonalizáció: $U = 664,500$, $p > 0,05$, teljesítménycsökkenés: $U = 605,500$, $p > 0,05$; a kiégés összértéke: $U = 746,000$, $p > 0,05$, l. az 4. mellékletet).

Az 1–3. hipotézisek teszteléséhez nem-parametrikus Spearman-, illetve Kendall-féle rangkorrelációt is végeztünk a Pearson-féle korreláció mellett, mert biztonságosabbak, és nem/kevésbé függenek az eloszlástól (részletes eredményeiket az 5. melléklet mutatja). Külön is megnéztük a kiégés egyes dimenzióinak (érzelmi kimerülés stb.), illetve összegzett értékének az összefüggését a korábban kiemelt három Big5-dimenzióval (extraverzió, neuroticizmus, nyitottság). Mindhárom lineáris korrelációvizsgálat alapján **az extraverzió csak a teljesítménycsökkenéssel mutatott gyenge-közepes mértékű negatív korrelációt** (Pearson $r = -0,406$, $p < 0,001$; Kendall $\tau = -0,301$, $p < 0,001$; Spearman $\rho = -0,411$, $p < 0,001$). A többi kiégésdimenzióval, illetve a kiégés összértékével nem vagy alig mutatott összefüggést az extraverzió mértéke (az érzelmi kimerülés esetében: Pearson $r = -0,103$, $p > 0,05$; Kendall $\tau = -0,096$, $p > 0,05$; Spearman $\rho = -0,137$, $p > 0,05$; a deperszonalizáció esetében: Pearson $r = -0,028$, $p > 0,05$; Kendall $\tau = -0,104$, $p > 0,05$; Spearman $\rho = -0,140$, $p > 0,05$; a kiégés összértéke esetében Pearson $r = -0,260$, $p < 0,05$; Kendall $\tau = -0,218$, $p < 0,05$; Spearman $\rho = -0,297$, $p < 0,05$).

A **neuroticizmus az érzelmi kimerüléssel és a kiégés összértékével közepes mértékben, pozitívan korrelált** (az érzelmi kimerülés esetében: Pearson $r = 0,544$, $p < 0,001$, Kendall $\tau = 0,417$, $p < 0,001$, Spearman $\rho = 0,541$, $p < 0,001$; a kiégés egésze esetében: Pearson $r = 0,523$, $p < 0,001$; Kendall $\tau = 0,370$, $p < 0,001$, Spearman $\rho = 0,502$, $p < 0,001$). A neuroticizmus nem vagy csak minimális összefüggést mutatott a többi kiégésdimenzióval.

A **nyitottság** egyetlen kiégésdimenzióval és a kiégés egészével sem mutatott érdemi korrelációt. A legmagasabb, de még mindig igen gyengének mondható korrelációs érték a **deperszonalizáció** esetében mutatkozott (Pearson $r = 0,214$, $p < 0,05$).

Egy másik módszerrel is megvizsgáltuk, hogyan függhetnek össze a Big 5 személyiségvonások a kiégésdimenziókkal (ill. a kiégés összértékével): a személyiségdimenziókat a pontszámok alapján alacsony (1) – közepes (2) – magas kategóriába (3) soroltuk (pl. alacsony extraverzió), majd Kruskal-Wallis H -próbákat végeztünk arra vonatkozóan (nem teljesült a függő változók esetében a normalitás előfeltétele, l. a 6. mellékletet), hogy van-e eltérés a kiégésdimenziókat és a kiégés egészét tekintve a

kiemelt három személyiségdimenzió mentén. Az **extraverzió** esetében a **teljesítménycsökkenés** ($H = 20,995$, $df = 2$, $p < 0,001$) tekintetében látunk szignifikáns eltérést, a rangszámátlag a legkevésbé extravertáltak csoportjában a legmagasabb, ezt követi a közepesen extravertáltak csoportja (l. a mellékletet). Az extraverzió a **kiégés összértékével** is összefügg: ($H = 6,522$, $df = 2$, $p < 0,05$): a rangszámátlag itt is csökken, ahogyan az egyre inkább extravertáltak csoportja felé haladunk. Vagyis a szubjektíve megélt teljesítménycsökkenés függ attól, hogy mennyire extravertált az egyén: minél extravertáltabb, annál kevésbé számol be teljesítménycsökkenésről. A Kruskal-Wallis H -próba alapján szignifikáns az eltérés a neuroticizmus fokától függően az érzelmi kimerülést illetően: a rangátlagok az egyre erősebb neuroticizmussal bíró csoportok esetében nőnek ($H = 15,822$; $df = 2$, $p < 0,001$). Ugyanez igaz a kiégés összértékére is ($H = 11,474$, $df = 2$, $p < 0,01$). Ugyanakkor a nyitottság mentén nem kaptunk matematikailag is jelentős eltérést a kiégésdimenziókban vagy a kiégést egészét illetően (mind a négy függő változót illetően: $p > 0,05$).

A COPSOQ II reliabilitási mutatója (Cronbach α) az egyes skálákat illetően 0,624 és 0,892 között mozgott (az egyes értékeket l. a 7. mellékletben). A 4. hipotézis teszteléséhez különválasztottuk a COPSOQ II pozitív és negatív skáláit (mindkettő esetében az 1-esértékre – „nagyon nagy mértékben” – kellett 100 pontot adni, de a kérdések skálánként hol pozitív, hol negatív munkahelyi tényezőkre vonatkoztak, tehát a kiértékelésben ezeket külön elemeztem, még akkor is, ha egy dimenzióhoz tartoznak, mint pl. a munkakör egyértelműsége és a szerepkonfliktus; a fordított tételekre kapott pontszámokat természetesen a megfelelő módon konvertáltuk). Ilyen értelemben tehát, egy negatív skálán minél magasabb pontszámot ér el valaki, az annál negatívabb hatást jelent a fizikai és pszichés egészségére nézve; a pozitív skála esetében azonban ez fordítva van: minél magasabb pontszámot ér el az egyén, ott annál jobb hatással van az az egészségére, annál jobbnak mondható a munkahelyi pszichoszociális környezete. Mivel számos skálája van a COPSOQ-nak és e szakdolgozat keretei korlátozottak, először néhány alapstatisztikát ismertetünk skálánként (átlag, medián, szórás, minimum, maximum), majd a kapott átlagokat összevetjük a Nistor és munkatársai által vizsgált minta átlagaival (2005a), továbbá a **nemi különbségekre** térünk ki.

NEGATÍV SKÁLÁK	ÁTLAG	MEDIÁN	SZÓRÁS	MINIMUM	MAXIMUM
mennyiségi elvárások	59,4559	62,5000	20,6727	12,5	100
munkatempó	61,2745	58,3333	24,65724	0	100
érzelmi megterhelés	56,4759	56,25	19,65416	0	100

szerepkonfliktus	57,5893	56,2500	18,83943	18,75	100
munka – család konfliktus*	69,93	66,00	32,619	0	100
kiegés	57,6471	56,2500	22,37682	0	100
stressz	55,2941	56,2500	21,31524	0	100
alvászavarok	39,2113	37,5000	24,62733	0	100

3. táblázat: A negatív skálák alapstatisztikái

NEGATÍV SKÁLÁK	ÁTLAG		SZÓRÁS		MINIMUM		MAXIMUM	
	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK
mennyiségi elvárások	66,8056	56,0345	22,14282	19,20021	12,50	12,50	100,00	87,50
munkatempó	61,4198	61,2069	25,85588	24,31076	8,33	0,00	100,00	100,00
érzelmi megterhelés	54,3981	57,4777	23,56550	17,61406	0,00	18,75	93,75	100,00
szerepkonfliktus	59,6154	56,6810	19,30275	18,72667	37,50	18,75	100,00	93,75
munka – család konfliktus*	67,67	70,9800	36,421	30,974	0,00	0,00	100,00	100,00
kiegés	56,9444	57,9741	26,76090	20,27068	0,00	12,50	100,00	100,00
stressz	53,0093	56,3578	24,10479	20,02231	0,00	6,25	93,75	100,00
alvászavarok	35,4167	41,0088	25,53514	24,20665	0,00	0,00	93,75	100

3. táblázat: A negatív skálák alapstatisztikái nemek szerinti megoszlásban

	ÁTLAG	MEDIÁN	SZÓRÁS	MINIMUM	MAXIMUM
hatáskör (kontroll)	54,2647	50,0000	19,86309	12,5	100
fejlődési lehetőségek	79,6131	87,5000	20,05074	0	100
a munka értelmessége	82,4405	83,3333	19,91523	0	100
munkahely iránti elkötelezettség	64,4118	68,7500	22,74060	6,25	100
előreláthatóság	48,0882	50,0000	28,44598	0	100
juttalmazás	57,0588	58,3333	26,74177	0	100
munkakör egyértelműsége	69,5437	75,0000	21,15689	0	100
a vezetés minősége	50,0735	50,0000	28,37184	0	100
támogatás a feletttestől	54,9020	58,3333	30,08185	0	100
támogatás a munkatársaktól	54,1165	58,3333	22,29140	0	100
munkahelyi közösség	67,3529	75,0000	25,65968	0	100
munkahelyi elégedettség	57,9382	57,7500	22,59355	8,25	100
vezetés iránti bizalom	53,6765	56,2500	25,22765	0	100
munkatársak közötti kölcsönös bizalom	52,4802	58,3333	24,29666	0	100
igazságosság és tisztelet	42,0387	43,7500	23,25117	0	93,75

4. táblázat: A pozitív skálák alapstatisztikái

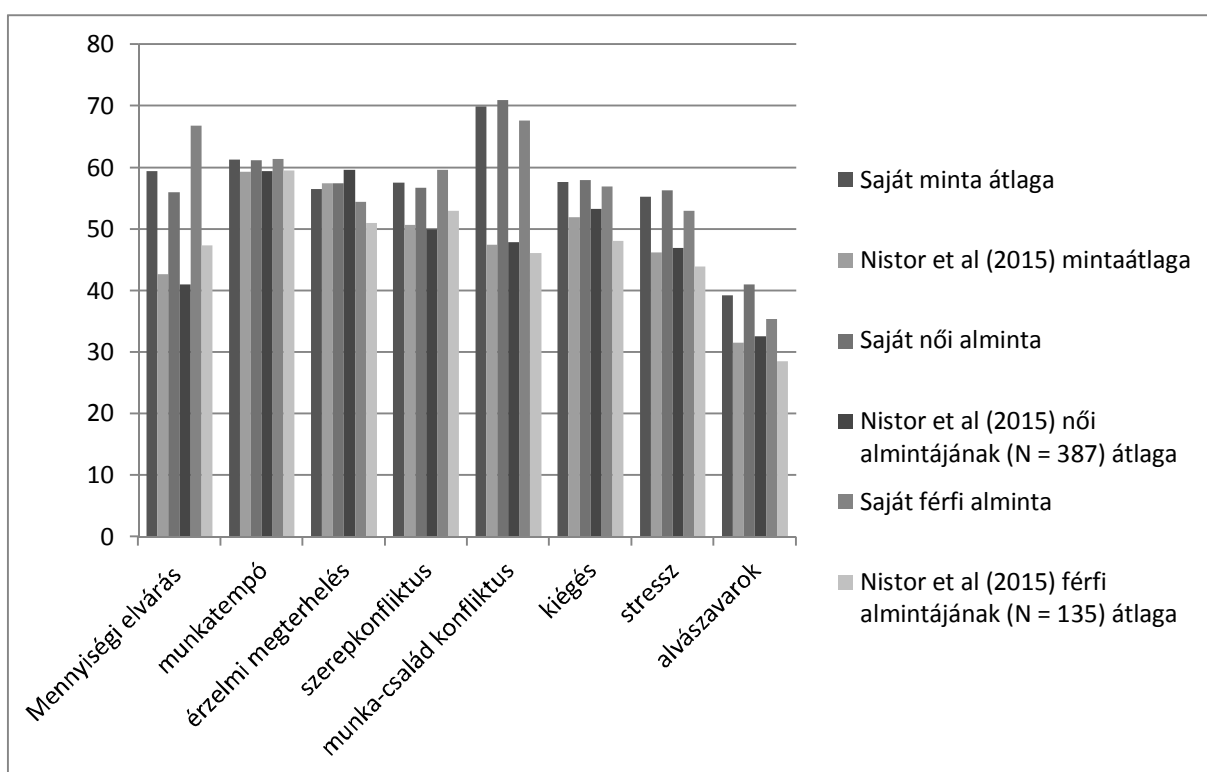
POZITÍV SKÁLÁK	ÁTLAG		SZÓRÁS		MINIMUM		MAXIMUM	
	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK	FÉRFIAK	NŐK
hatáskör (kontroll)	57,1759	52,9095	21,90614	18,88531	18,75	12,50	100,00	87,50
fejlesztési lehetőségek	77,5463	80,5921	25,95874	16,73238	0,00	37,50	100,00	100,00
a munka értelmessége	80,5556	83,3333	25,31848	16,96167	0,00	25,00	100,00	100,00
munkahely iránti elkötelezettség	61,1111	65,9483	25,73051	21,27296	6,25	12,50	100,00	100,00
előreláthatóság	49,5370	47,4138	29,71853	28,07402	0,00	0,00	100,00	100,00
juttalmazás	62,6543	54,4540	30,95440	24,39400	0,00	0,00	100,00	100,00
munkakör egyértelműsége	68,5897	69,9713	26,17332	18,72779	0,00	25,00	100,00	100,00
a vezetés minősége	53,0093	48,7069	29,94237	27,77274	0,00	0,00	100,00	100,00
támogatás a felettetstől	53,0864	55,7471	32,03798	29,37818	0,00	0,00	100,00	100,00
támogatás a munkatársaktól	57,7160	52,3810	25,20492	20,76287	0,00	8,33	100,00	100,00
munkahelyi közösség	69,7531	66,2356	27,74927	24,80049	8,33	0,00	100,00	100,00
munkahelyi elégedettség	59,5093	57,2069	26,09630	20,97420	8,25	16,50	100,00	100,00
vezetés iránti bizalom	53,9352	53,5560	28,17294	23,99607	,00	0,00	100,00	100,00
munkatársak közötti kölcsonös bizalom	50,0000	53,5920	25,16611	24,03661	8,33	0,00	100,00	91,67
igazságosság és tisztelet	44,4444	40,8991	25,19952	22,41272	,00	0,00	93,75	87,50

5. táblázat: A pozitív skálák alapstatisztikái nemek szerinti megoszlásban

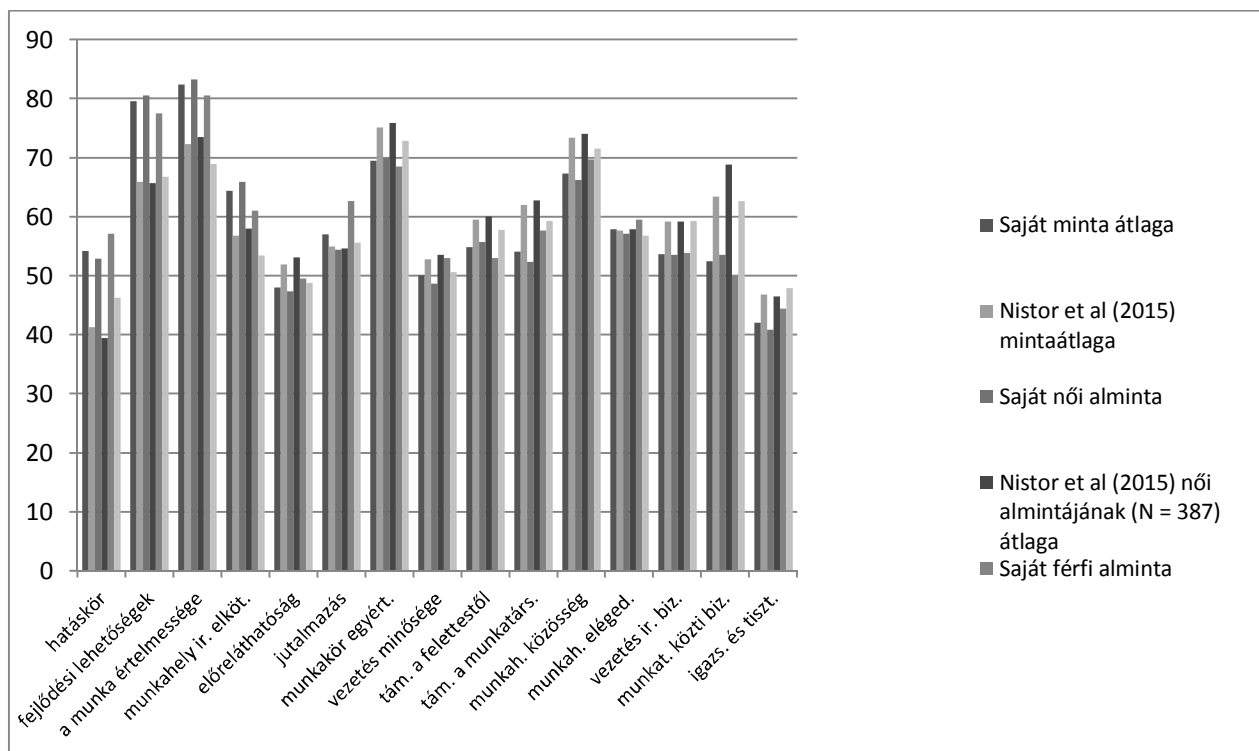
Nistor és munkatársai (2015: 183–184) az online kérdőív felvételére szintén a hólabda-módszert használták. A kitöltők 74,1%-a volt nő, 25,9% férfi, az átlagéletkor 35,6 év volt (19–69 év köztiek). A minta tagjainak csaknem 60%-a rendelkezik diplomával és csaknem 20% gimnáziumi érettségivel, tehát igen magasan képzettnek mondhatók a hazai átlaghoz képest. 28,5%-uk fővárosi, 18,0%-uk él megyeszékhelyen, 39,5%-uk pedig városban. Családi állapotukat tekintve nőtlen/hajadon 27,7%, 37,8%-uk házas, 22,2%-uk él élettársi kapcsolatban. A minta alulreprezentált az ipar, mezőgazdaság, kereskedelem szektoraiban (Nistor és mtsai 2015a: 183–184). Lényeges különbség a saját mintához képest, hogy nem a tudományos szférát reprezentálja.

A saját mintában **minden érték magasabb volt a negatív skálák esetében** (9. ábra), mint Nistor és munkatársainak minátjában; az egyetlen kivétel az érzelmi megterhelés volt,

amely nagyjából azonos szintű. Különösen magasak az átlagok a **munkatempót** és a munkacsalád konfliktust illetően (az utóbbi a saját női mintában a legmagasabb értéket kapta, tehát a legrosszabb állapotot tükrözi). A pozitív skálákat nézve (10. ábra) már erősen más a kép: a „szervezet és munkakör” dimenzió esetében (sokkal) magasabb átlagokat látunk a saját mintában, tehát itt jobb a helyzet, ugyanakkor a többi dimenzió esetében (együttműködés és vezetés, bizalmi légkör) épp ellentétes a kép, rosszabbak az átlagok, a jutalmazás és a munkahelyi elégedettség skálák képeznek csak kivételt, ezeknél nagyon hasonló számokat kaptunk, mint Nistorék a saját mintájuk esetében.



9. ábra: A negatív COPSOQ II skálák pontszámátlagai Nistor és mtsai (2015a) által vizsgált és a saját mintánkban



10. ábra: A pozitív COPSOQ II skálák pontszámátlagai Nistor és mtsai (2015a) által vizsgált és a saját mintánkban

Mann-Whitney U-próbákat végeztünk (mivel a legtöbb változó esetében nem volt normális az eloszlás) a negatív és pozitív skálák átlagaira vonatkozóan, hogy megtudjuk, megfigyelhető-e esetükben szignifikáns nemi különbség. A negatív skálák esetében egyedül **a mennyiségi elvárások** tekintetében volt matematikailag jelentős az eltérés a férfiak javára ($U = 538,500$, $p < 0,05$), tehát ők érzik inkább úgy, hogy túl sok feladatot kapnak, amit nincs idejük elvégezni időre. A pozitív skálák esetében azonban egyik skála esetében sem volt szignifikáns a nemek átlagának különbsége (a részletes adatokat mindkét skála kapcsán l. a 8. mellékletben).

Az 5. hipotézis teszteléséhez regresszióanalízist alkalmaztunk. Mivel a vizsgált változók többségének eloszlása nem volt normális, nem-parametrikus rangkorrelációkat végeztünk a regressziós modell felállítása előtt (a regresszióelemzés az SPSS-ben előzetesen Pearson-korrelációkat végez el). A pozitív és a negatív skálákat külön korreláltattuk az egyes kiegészítődimenziókkal. Eredményeink szerint a negatív skálák esetében **a munkatempó kivételével mindegyik** negatívskála-kategória (mennyiségi elvárás, érzelmi megterhelés, szerepkonfliktus, munka-család konfliktus, kiégés, stressz, alvászavarok) mutatott legalább gyenge (Kendall $\tau > 0,2$) pozitív lineáris korrelációt az **érzelmi kimerülés** kiegészítődimenziójával, valamint a **kiégés összértékével** (részletesen l. a 9. mellékletben). Megnéztük, milyen kapcsolatot mutat az MBI és a COPSOQ II kiégéserőssége: az MBI kiégéserőssége közepes pozitív korrelációt mutatott a COPSOQ II kiégéserősségével (Kendall $\tau =$

0,522, $p < 0,001$), de az utóbbi az MBI érzelmi kimerülés dimenziójával is ugyancsak közepes pozitív kapcsolatot mutat (Kendall $\tau = 0,0528$, $p < 0,001$). Ezután a negatív skálákra mint változókra többszörös lineáris regressziót végeztünk. Az első körös regresszióelemzés a **kiégés** (összért) függő változójára vonatkozóan azonban egyetlen prediktor változót eredményezett, a COPSOQ II előbb már említett **kiégés** skáláját – ennek azonban esetünkben nincs igazi magyarázó értéke, hiszen logikus, hogy ez az MBI **kiégés** (összértéke) változójával illeszkedik ($r = 0,657$, $r^2 = 0,432$, azaz a variancia 43%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,657$, $t = 7,749$, $p < 0,001$, $B = 0,491$, a részletes táblázatot l. a 10. mellékletben).

A következő regresszióanalízist **az érzelmi kimerülésre mint függő változóra** végeztük el, mivel ezzel számos negatív skála korrelált közepes mértékben. Itt két modellt kaptunk:

- Az **a) modell** esetében a prediktor változó a COPSOQ **kiégés** változója volt ($r = 0,685$, $r^2 = 0,469$, azaz a variancia 47%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,685$, $t = 8,352$, $p < 0,001$, $B = 0,351$).
- A **b) modell** esetében két prediktor változó volt: a COPSOQ **kiégés**, illetve **érzelmi megterhelés** változója ($r = 0,726$, $r^2 = 0,528$, azaz a variancia 53%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,547$ (a kiégés esetében) és $0,278$ (az érzelmi megterhelés esetében) $t = 6,112$ (a kiégés esetében) és $3,111$ (az érzelmi megterhelés esetében), $p < 0,001$ (a kiégés esetében) és $< 0,01$ (az érzelmi megterhelés esetében), $B = 0,280$ (a kiégés esetében) és $0,164$ (az érzelmi megterhelés esetében)), l. a 11. mellékletet).

Azt látjuk tehát, hogy a COPSOQ MBI-hez hasonló kategóriái jóslják be az utóbbiakat, illetve illeszkednek erősen. Éppen emiatt egy olyan regresszióelemzést is végeztünk, amelyikből **kihagytuk** a COPSOQ e negatív skáláit mint változókat (tehát a kiégést és az érzelmi megterhelést),⁵ és függő változóként először az **MBI kiégés(összérték)** változójára vonatkozóan kerestünk prediktor változó(ka)t (tehát a bent maradt változók: mennyiségi elvárások, szerepkonfliktus, munka-család konfliktus, stressz, alvászavarok). Ezek már kevésbé erős modellek, ha megmagyarázott variancia értékét nézzük:

- a) modell: prediktor változó a **stressz** ($r = 0,496$, $r^2 = 24,6$, azaz a variancia 24%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,496$, $t = 5,138$, $p < 0,001$, $B = 0,388$).

⁵ Próbaképpen egy olyan regresszióvizsgálatot is végeztünk, amiben az MBI kiégés változója volt a függő változó, de csak a COPSOQ kiégés változóját hagytuk ki a független változók közül és az érzelmi megterhelés benn maradt. Ebben az esetben is azt a két modellt kaptuk, mint fentebb, amikor a kiégést és az érzelmi megterhelést egyaránt kihagytuk a független változók közül, tehát a stressz, ill. a stressz és a mennyiségi elvárások voltak a prediktor változók (a két modell esetében ezek 24%-ban, illetve 32%-ban magyarázták a varianciát).

- b) modell: prediktor változók a **stressz** és a **menyiségi elvárások** ($r = 0,575$, $r^2 = 0,330$, azaz a variancia 33%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,382$ (a stressz esetében) és $0,312$ (a mennyiségi elvárások esetében), $t = 3,886$ (a stressz esetében) és $3,173$ (a mennyiségi elvárások esetében), $p < 0,001$ (a stressz esetében) $< 0,01$ (a mennyiségi elvárások esetében), $B = 0,299$ (a stressz esetében) és $0,258$ (a mennyiségi elvárások esetében)).

Ezt követően az **MBI érzelmi kimerülés** változójára mint függő változóra végeztünk regresszioelemzést, kihagyva a COPSOQ kiegész és az érzelmi megterhelés változóit a független változók sorából (tehát a bent maradt változók: mennyiségi elvárások, szerepkonfliktus, munka-család konfliktus, stressz, alvászavarok). Három modellt kaptunk:

- a) modell: a **stressz** a prediktor változó ($r = 0,577$, $r^2 = 0,333$, azaz a variancia 33%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,577$, $t = 6,359$, $p < 0,001$, $B = 0,310$);
- b) modell: prediktor változók a **stressz** és a **menyiségi elvárások** ($r = 0,651$, $r^2 = 0,423$, azaz a variancia 42%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,459$ és $0,323$, $t = 5,035$ és $3,542$, $p < 0,001$ és $< 0,01$, $B = 0,247$ és $0,183$);
- c) modell: prediktor változók a **stressz**, a **menyiségi elvárások** és az **alvászavarok** ($r = 0,677$, $r^2 = 0,458$, azaz a variancia 45%-át magyarázza a modell, $\beta = 0,386$ (a stressz esetében) és $0,288$ (a mennyiségi elvárások esetében) és $0,208$ (az alvászavarok esetében), $t = 4,075$ (a stressz esetében) és $3,183$ (a mennyiségi elvárások esetében) és $2,253$ (az alvászavarok esetében), $p < 0,001$ (a stressz esetében) és $< 0,01$ (a mennyiségi elvárások esetében) és $< 0,05$ (az alvászavarok esetében), $B = 0,207$ (a stressz esetében) és $0,163$ (a mennyiségi elvárások esetében) és $0,098$ (az alvászavarok esetében)).

Ezekután a **pozitív skálák** Kendall-tau rangkorrelációja következett (mivel a változók többségének eloszlása nem volt normális). Legalább enyhe negatív lineáris korrelációt (Kendall $\tau > 0,2$) kaptunk a 15 vizsgált pozitív változó esetében 10-nél (tehát a következő 5 esetben **nem volt összefüggés**: hatáskör, fejlődési lehetőségek, támogatás a munkatársaktól, munkahelyi közösség, ill. munkatársak közötti kölcsönös bizalom, l. az 14. mellékletet). Mindegyik kiegészdimenzióval és a kiegészzel magával is mutattak kapcsolatot egyes változók. A legerősebb összefüggést a következő három esetben kaptuk: a **kiegés összértéke** és a **támogatás a felettestől** ($-0,309$); **érzelmi kimerülés** és **igazságosság és tisztelet** ($-0,301$), ill. a **kiegés összértéke** és a **munkahely iránti elkötelezettség** ($-0,298$).

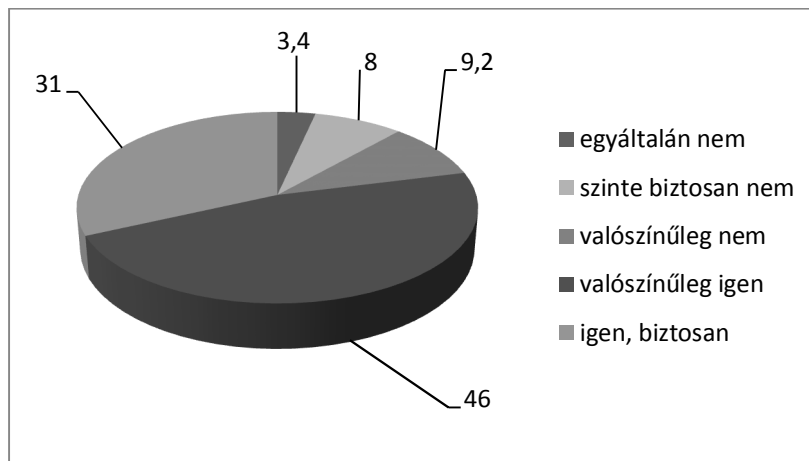
A regressziós modellbe először a fenti 10, a kiégéssel enyhe korrelációt mutató független pozitív változót és függő változóként az MBI **kiégés** változóját tettük be. Az elemzés két modellt adott ki (l. a 15. mellékletet):

- a) modell: prediktor változó a **támogatás a felettestől** volt ($r = 0,430$, $r^2 = 0,185$, azaz a variancia 18,5%-át magyarázza a modell, $\beta = -0,430$, $t = -4,262$, $p < 0,001$, $B = -0,238$);
- a b) modell két prediktor változót tartalmazott: a **támogatás a felettestől**, illetve a **munkahely iránti elkötelezettség** változókat ($r = 0,485$, $r^2 = 0,236$, azaz a variancia 23,6%-át magyarázza a modell, $\beta = -0,315$ (a t. a. f. esetében) és $-0,252$ (a m. i. e. esetében), $t = -2,857$ (a t. a. f. esetében) és $-2,285$ (a m. i. e. esetében), $p < 0,01$ (a t. a. f. esetében) és $< 0,05$ (a m. i. e. esetében), $B = -0,174$ (a t. a. f. esetében) és $-0,184$ (a m. i. e. esetében)).

Ezt követően a modell függő változója az MBI **érzelmi kimerülés** változója lett. A kapott modellben prediktor változónak az **igazságosság és tisztelet** bizonyult ($r = 0,428$, $r^2 = 0,183$, azaz a variancia 18,3%-át magyarázza a modell, $\beta = -0,428$, $t = -4,238$, $p < 0,001$, $B = -0,211$). Végezetül az MBI **deperszonalizáció** változója lett a függő változó, s ez a modell prediktor változóként a **vezetés minőségét** emelte ki ($r = 0,256$, $r^2 = 0,066$, azaz a variancia 6%-át magyarázza a modell, $\beta = -0,256$, $t = -2,371$, $p < 0,05$, $B = -0,041$) (az adatokat l. még a 16–17. mellékletben).

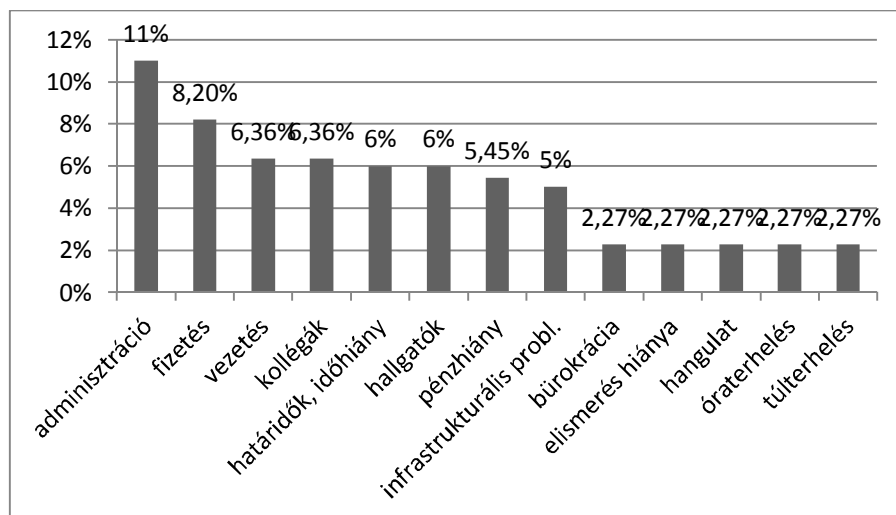
Az 5. hipotézis vizsgálatához (az inkább oktatók jobban ki vannak égve, mint az inkább kutatók) Mann-Whitney próbát végeztünk, de nem mutatott ki szignifikáns eltérést egyik kiégésdimenziót, illetve a kiégés összértékét nézve sem a két csoport között, egyedül az érzelmi kimerülés esetében volt a szignifikanciaszint a határhoz közeli (a részletes adatokat l. a 18. mellékletben).

A válaszadóknak feltettük azt a kérdést is, hogy öt év múlva szeretnének-e ugyanezen a munkahelyen dolgozni. A válaszok alapján elmondható, hogy a minta bő háromnegyede (77%) *igenlő* választ adott (l. a 11. ábrát).



11. ábra: Az „Öt év múlva szeretne-e ugyanezen a munkahelyen dolgozni?” kérdésre adott válaszok megoszlása (%)

A három legfrusztrálóbb munkahelyi tényezőre vonatkozó kérdésre esetében nagyon sokféle válasz érkezett (220 felelet, 54-féle kategóriába tudtuk rendezni tartalomelemzéssel), de toronymagasan vezetett a túl sok adminisztráció (l. a 12. ábrát) mint probléma, illetve a fizetések alacsony volta. Ezt a vezetéssel, illetve a kollégákkal kapcsolatos negatívumok követték.



12. ábra: A „Mi a három legfrusztrálóbb dolog a jelenlegi munkahelyén?” kérdésre adott leggyakoribb válaszok (N > 4) százalékos megoszlása

8. DISZKUSSZIÓ

A szakirodalom alapján azt vártuk, hogy mivel a mintánk elsősorban a bölcsészet- és társadalomtudományi p-ályákon lévőket reprezentálja, több lesz köztük az extravertált és a nyitott személy. Ezt az elemzések nem igazolták, e két személyiségdimenzió tekintetében a mintaátlag közepesnek mondható.

Az 1. hipotézist kétféle módszerrel is *sikerült igazolni*, mivel az erősebben extravertáltak kevésbé számoltak be teljesítménycsökkenésről, mint az introvertáltabbak. Az extraverzió a kiégés egészével is összefügg: minél introvertáltabb valaki, annál magasabb pontszámokat ért el a kiégés összértékét tekintve.

A 2. hipotézis *megdőlt*, mivel a vizsgálat nem mutatott ki összefüggést a kiégés bármely aspektusa és a nyitottság személyiségvonása között.

A 3. hipotézist *sikerült igazolni*, mert minél magasabb fokú neuroticizmust tapasztaltunk, az érzelmi kimerülés és a kiégés szintjének egésze is annál magasabb értéket mutatott.

A 4. hipotézis *túlnyomórészt igaznak bizonyult* (azokat a tényezőket illetően, amelyeket magunk is vizsgálni tudtunk: *az időhiány, a pénzübeli és egyéb támogatások, források hiánya, a nem megfelelő vezetés, a munka bizonytalansága*. Arra a kérdésre, hogy mely munkahelyi pszichoszociális tényezők a legnagyobb stresszforrások a tudományos pályán lévők számára, azt válaszolhatjuk, hogy a (megtapasztalt) **stressz** (az egyén ingerlékenynek, feszültnek, idegesnek érzi magát) és a **menyiségi elvárások** (a szakirodalomban főként: túlmunka) jósolják be leginkább a kiégés fokát. A negatív értelemben legkiemelkedőbb kiégésdimenzió, az érzelmi kimerülés esetében ugyanezek a változók voltak a prediktorok, továbbá az **alvászavarok**, ez utóbbi azonban egyszerre lehet oka és következménye is a munkahelyi stressztényezőknek (ha nem tud pihenni az egyén, egyre mélyebb és gyorsabb stressz-, majd kiégésspirálba kerülhet). Nem meglepő módon a legfrusztrálabb munkahelyi tényezők között a leggyakrabban az adminisztrációt említették a válaszadók, amely szintén a mennyiségi elvárásokhoz kapcsolható faktor. A Gillespie és munkatársai által kimutatott többi fő stresszforrás szinte mindegyike előkelő helyen szerepelt ezen a listán (pénzhiány, vezetéssel kapcsolatos problémák, időhiány).

A pozitív munkahelyi tényezők közül kiemelkedik a **felettes támogatása** és a **munkahelyi iránti elkötelezettség**, ha a kiégés egésze ellen ható faktorokat nézzük, az érzelmi kimerüléssel szemben pedig az **igazságosság** és a **tisztelet** (igazságos konfliktusmegoldás, elismerésben részesülés, az alkalmazotti javaslatok komolyan vétele, igazságos munkamegosztás) bizonyult hatásosnak (a szakirodalomból a jutalmazás, elismerés faktora kapcsolható főleg ide).

Az 5. hipotézist *megerősítettük*: a kiégésdimenziók közül valóban *az érzelmi kimerülés* esetében tapasztaltuk a legmagasabb kiégésszintet a tudományos pályán dolgozók esetében.

A vizsgált minta csaknem fele közepes érzelmi kimerülést mutat, több mint 16%-a pedig magasat.

A 6. hipotézis *megdőlt*, mivel a kutatók nem mutatták kevésbé a kiégés jeleit, mint az oktatók. Ez esetben ugyanakkor hangsúlyoznánk, hogy kevés válaszadót tudtunk az „inkább kutató” kategóriába sorolni, és a két kategória elhatárolása is nehézségekbe ütközött.

A 7. hipotézis: *megdőlt*, a nők kiégése nem volt erősebb fokú, mint a férfiaké. Szignifikáns nemi eltérést egyébként is csak egyetlen esetben találtunk: a munkahelyi mennyiségi elvárásoktól inkább a mintabeli férfiak szenvedtek, mint a nők.

A megdőlt hipotéziseket elsősorban a minta sajátosságaival magyarázhatjuk: a Schadt-vizsgálat (2011) MTA köztestületi mintájához képest a sajátunk több ponton is eltérőnek bizonyult. A nemi különbség hiányát azzal magyarázhatjuk, hogy eleve igen magas kiégésfokot regisztráltunk ebben a mintában, és elképzelhető, hogy egy bizonyos szint felett a nemi eltérések már eltűnnek.

Figyelmeztető jel, hogy az általunk vizsgált, tudományos pályán dolgozók köre az **érzelmi kimerülés** tekintetében **közepes** kiégési szintet mutatnak, a **teljesítménycsökkenés** és a **kiégés egésze** esetében pedig a minta átlagértéke az alacsony kiégés felső ponthatárát közelíti. Pozitív azonban, hogy a deperszonalizáció szintje nagyon alacsony.

Fontos hangsúlyozni, hogy jóval erősebb az összefüggés a negatív munkahelyi tényezők és a kiégés, azon belül is és az érzelmi kimerülés között, mint a pozitív munkahelyi tényezők és a kiégés/érzelmi kimerülés enyhébb foka között, tehát az utóbbiak kevésbé tudják ellensúlyozni az előbbieket hatásait, illetve a negatív stresszorok gyorsabban ronthatják az egyén állapotát, mint amennyire a jók javítják. Jó hír azonban, hogy a pozitív tényezők az összes kiégésdimenzióra jótékony hatást gyakorolnak (a negatív stresszorok viszont inkább az érzelmi kimerülésre hatnak).

A tudományos pályán lévők kiégésnek megelőzéséhez, mérsékléséhez elsősorban a munkamennyiség csökkentésére lenne szükség, különösen az adminisztratív feladatok (pl. különféle beszámolók készítése, konferenciaút egyéni megszervezése, levelezés) esetében, valamint az egyetemi oktatói feladatok kiegyensúlyozottabb elosztására. Ezt ideális esetben a határidők átütemezésére vagy rugalmasabbá tételére is ki lehetne terjeszteni, mivel a konferenciaabsztraktok, tanulmányok és bírálatok leadásának, valamint a pályázatok benyújtásának stb. a határideje szigorúan rögzített. Ez sok feszültséget generálhat az egyénben, mivel számos feladatot kell tudnia egyidejűleg menedzselni (pl. az órákra készülés

és a tanítás mellett zárthelyiket, szakdolgozatokat javítania, absztraktot leadnia egy konferenciára, konzultációt, kutatóműhelyt tartania), és a folytonos belső és külső határidők miatt kicsi a mozgástere. Ezekkel a változtatásokkal a hetente munkával töltött idő mennyisége mérséklődhetne, a munkatempó lassabbá válhatna, és alvásra, pihenésre is több idő jutna. Mindezek együttesen csökkentenék a munkavállalót ért stresszt, azt az érzést, amit sok szakmabeli úgy foglал össze, hogy „ennek a munkának sosincs vége”, „mindig minden egyszerre kell”.

A vizsgálat korlátaik között elsősorban a következőket említhetjük: a vizsgált minta csak a bölcsészet- és társadalomtudományi területen dolgozó tanárok és kutatók kiegészébe nyújtott betekintést, a műszaki, természettudományos stb. területeken dolgozókéba nem. Így nem világos, hogy a talált meghatározó faktorok vajon a tudományos pálya egészére jellemző sajátosságokra mutattak rá, vagy inkább csak a humán területekre jellemző tényezőkről van szó. Mint fentebb láttuk, nehézséget okozott a kutató és a tanár volt elválasztása is, ami a szakma sajátosságaiból is adódik (a legtöbb kutató fő- vagy mellékállásban, esetleg pro bono tanít is). Mivel a stressz mennyisége, s így a kiegész szempontjából meghatározó lehet, hogy az egyén munkaideje mennyire rugalmas (pl. egyes kutatóknak heti 40 órában kötelezően jelen kell lenniük a kutatóintézetükben, másoknak csak 10-ben; bizonyos felsőoktatási intézményekben kötelező 20 órát bent tartózkodnia a tanárnak a tanszékén, másutt ilyen megkötés nincs), és a munkahelyi alapfeladatai mellett mennyit tud és akar vállalni (pl. a tanítás mellett mennyit és milyen módon kutat, vállal-e lektorálást, van-e sok energiát igénylő különállása; a családi lehetőségei mellett mi fér bele az idejébe-energiájába), azt mondhatjuk, hogy a tudományos pályán lévők meglehetősen heterogén csoportot alkotnak. Tehát nyilvánvalóan más eredményre jutunk a kiegész tényezőinek vonatkozásában, ha egy (ennél) homogénabb munkavállalói szférát vizsgálunk, ezért az itt kapott eredményeket óvatosan kell kezelni.

A vizsgálatot több irányba is érdemes lenne folytatni: egyfelől a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségeit lenne célszerű behatóan, akár fókuszcsoportos interjúk keretében megvizsgálni. Másfelől a tudományos pályán való előrehaladásnak, pl. a publikációs kényszernek mint stresszforrásnak a mértékét is vizsgálni kellene, mert a fent vizsgált tényezők mellett feltevésünk szerint ez is hatással lehet a kiegészre. Harmadrészt részletesebb elemzést kívánna a tanárok hallgatókkal való munkakapcsolata, valamint az, miként látják hallgatóikat a tanárok és tanáraikat a hallgatók, milyen elvárásokat és véleményeket fogalmaznak meg velük kapcsolatban.

IRODALOM

- Ádám Sz., Györfly Zs. & Csoboth Cs. 2006. Kiegés (burn out) szindróma az orvosi hivatásban. *Hippocrates*, VII(2), 113–118.
- Antalka Á. (2014). A szakmai kiegés (burnout) szindróma meghatározása és jelentősebb kutatói. *Magiszter*, 2014 (3), 24–39. http://rmpsz.ro/uploaded/tiny/files/magiszter/2014/tel/07antalkakieges24_39.pdf
- Bakker, A. B., Van der Zee, K. I. & Lewig, K. A – Dollard, M. F. (2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146 (1), 31–50.
- Bell, A. S., Rajendran, D. & Theiler, St. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology* 8(1), 25–37. <http://sensoria.swinburne.edu.au/index.php/sensoria/article/viewFile/320/316>
- Berger, T. M. H. (2012). *Burnout – A kiegés megelőzése 12 lépésben*. Miskolc: Z-Press Kiadó.
- Bordás A. (2010). A kiegés-szindróma a külföldi és a hazai szakirodalomban. *Educatio*, 19(4), 666–672.
- Buhler, K. E. & Land, T. (2003). Burnout and personality in intensive care: An empirical study. *Hospital Topics: Research and Perspectives on Health Care*, 81, 5–12.
- Costa, P., & McCrae, R. R. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to Block. *Psychological Bulletin*, 117, 216–220. (absztrakt)
- Dávid I., Fülöp M., Pataky N. & Rudas J. (2014). *Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok*. [h. n.]: Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége. http://tehetseg.hu/sites/default/files/konyvek/geniusz_34_net.pdf
- Dér Cs. I. (megj. e.) Nők és a tudományos munka – pszichoszociális kockázati tényezők. *Társadalmi Nemek Tudománya interdiszciplináris e-Folyóirat (TNTeF)*, 15 p.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of the impact of personality on scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychological Review*, 2, 290–309.
- Feist, G. J. (2006). How development and personality influence scientific thought, interest, and achievement. *Review of General Psychology*, 10(2), 163–182. <http://www.gwern.net/docs/2006-feist.pdf>
- Fisher, Sh. (1994). *Stress in academic life: The mental assembly line*. Milton Keynes: Open University Press.
- Francis, L. J., Loudon, S. H. & Rutledge, C. J. F. (2004). Burnout among Roman Catholic parochial clergy in England and Wales: Myth or reality? *Review of Religious Research*, 46, 5–19.
- Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1990). *Burn-out: How to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y. & González, J. L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45(3), 418–427.
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B. & Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*, 47(2), 205–215.
- 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. https://www.researchgate.net/publication/45705775_Occupational_Stress_in_Universities_Staff_Perceptions_of_the_Causes_Consequences_and_Moderators_of_Stress
- Györfly Zs. (2009). *Morbiditás és stressztényezők a magyarországi orvosnők körében*. Doktori értekezés. Budapest: Semmelweis Egyetem.

- Györfly Zs. (2014). Kik a boldog orvosnők Magyarországon? *Lege artis medicinae*, 23(10–11), 547–553.
- Hézszer G. (1996). *Miért? Rendszerszemlélet és lelkgondozói gyakorlat*. Pasztorálpszichológiai tanulmányok. Budapest: Kálvin Kiadó.
- Holmes, S. (2001). Work-related stress: A brief review. *The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health*, 121(4), 230–235.
- Idris, M. K. (2009). *Occupational Stress in Academic Life: A study of academics of Malaysian public universities*. Thesis. The University of Waikato. <http://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/2597/thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- John B., Mirnics Zs., Bagdy Gy., Gonda X., Benkő A., Molnár E., Lazáry J. & Surányi Zs. (2013). Klaszteralapú Big Five-személyiségprototípusok kapcsolata patológiás mutatókkal. *Psychologica Hungarica Caroliensis*, 1 (1), 10–29.
- John, O. P., Naumann, L. P. & Soto, Ch. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. History, measurement, and conceptual issues. In: John, O. P., Robins, R. W. & Pervin, L. A. (eds): *Handbook of personality: Theory and research*. 3rd edition. (pp. 114–158). New York, NY, US: Guilford Press.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kinman, G., & Jones, F. (2003). 'Running up the down escalator': Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21–38.
- Kollár Cs. (2014). A munkahelyi kiégés (burnout szindróma) elméleti megközelítése, kutatási irányai és közgazdaságtudományi aspektusa. *Fluentum*, 1(3), 1–19. http://epa.oszk.hu/02500/02560/00003/pdf/EPA02560_fluentum_2014_03_drkollarcsaba.pdf
- Kovács M. (2006). A kiégés jelensége a kutatási eredmények tükrében. *Orvoslás és Társadalom*, 16(11), 981–987. http://www.elitmed.hu/upload/pdf/a_kieges_jelensege_a_kutatasi_eredmenyek_tukreben-527.pdf
- Lazányi K. R. (2009). *Az érzelmi munkát befolyásoló tényezők. Érzelmi munka az onkológiában*. Doktori értekezés. Budapest: Corvinus Egyetem. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/455/1/lazanyi_kornelia.pdf
- Little, L. M., Simmons, B. L. & Nelson, D. L. (2007). Health among leaders: positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, 44 (2): 243–260.
- Lubinszki M. (é. n.). A kiégés komplex értelmezése és prevenciók lehetőségei a pedagóguspályán. In: Illésné Kovács M. (szerk.) *Docēre et movēre. Bölcsész- és társadalomtudományi tanulmányok a Miskolci Egyetem Bölcsészettudományi Kar 20 éves jubileumára*. Miskolc: Miskolci Egyetem BTK. 263–276. http://bolcsesz.uni-miskolc.hu/dok/jubileumikotet/25_lubinszki.pdf
- Lounsbury, J. W., Foster N. , Patel, H., Carmody, P., Gibson, L. W. & Stairs, D. R. (2012). An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R & D Management*, 42 (1), 47 – 59.
- Magaña-Medina, D., Aguilar-Morales, N., & Sánchez-Esobedo, P. (2014). Burnout among research teams: Evidence from Mexican 'Cuerpos Academicos'. *Business Education and Accreditation*, 6 (2), 35–46.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981a). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press, Inc.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Schwab, R. L. (1986). *Educators Survey of the Maslach Burnout Inventory*. 3830 Bayshore Road, Palo Alto, CA 94303, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Michielsen, H. J., Willemsen, T. M., Croon, M. A., De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2004). Determinants of general fatigue and emotional exhaustion: A prospective study. *Psychology and Health*, 19, 223–235.
- Mirnic Zsuzsanna (2006). *A személyiség építőkövei. Típus-, vonás- és biológiai elméletek*. Bölcsész Konzorcium. <http://mek.niif.hu/04800/04808/04808.pdf>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855.
- Nagy B. & Paksi V. (2014). A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In: Spéder Zsolt (szerk.) *A család vonzásában: Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. (pp. 159–175.) Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Nagy E. (2007). *Egy segítő foglalkozás képviselőinek pályaképe a kiégés szempontjából*. Doktori értekezés. Debrecen: Debreceni Egyetem. https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/5764/Nagy_Edit_ertekezes.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Nistor K., Ádám Sz., Cserháti Z., Szabó A., Zakor T. és Stauder A. (2015a). A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiény és Pszichoszomatika*, 16(2), 179–207.
- Nistor K., Nistor A., Ádám Sz., Szabó A., Konkoly Thege B. & Stauder A. (2015b). Munkahelyi pszichoszociális tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttessel a magyar munkavállalók körében. Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei. *Orvosi Hetilap*, 156(11): 439–448. https://www.researchgate.net/profile/Barna_Konkoly_Thege/publication/273324727_Munkahelyi_pszichoszocialis_kockazati_tenyezok_kapcsolata_a_depresszios_tunetegyuttessel_a_magyar_munkavallalok_koreben/The_relationship_of_work-related_psychosocial_risk_factors_with_depressive_sympt/links/56465ff508ae54697fb9f38c.pdf
- Pálfi F. (2007). *Ápolói és gondozói magatartások alakulása különböző ellátási helyzetekben, különös tekintettel a kiégés jelenségére*. Doktori értekezés. Pécs: PTE. http://aok.pte.hu/docs/phd/file/dolgozatok/2008/Palfi_Ferencne_PhD_dolgozat.pdf
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 Suppl), 8–24.
- Penny, R. P., Menec, V. H., Struthers, C. W., Hechter, F. J., Schonwetter, D. J., & Menges, F. J. (1997). Faculty in transition: A longitudinal analysis of the role of perceived control and type of institution in adjustment to postsecondary institutions. *Research in Higher Education*, 38, 519–556.
- Petróczi E. (2007). *Kiégés – elkerülhetetlen?* Budapest: Eötvös József Könyvkiadó.
- Pick, D., & Leiter, M. P. (1991). Nurses' perceptions of the nature and causes of burnout: A comparison of self-reports and standardized measures. *Canadian Journal of Nursing Research*, 23, 33–48.
- Piedmont, R. L. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61, 457–473.

- Répáczki R. & Juhász M. (2015). A vezetői szerep újraértelmezése a mentális komplexitás és a személyiségjellemzők tükrében. *Alkalmazott Pszichológia*, 15 (3), 79–108.
- Salavecz Gy. (2011). *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban*. Doktori értekezés. Budapest: SOTE Magatartástudományi Intézet. http://phd.semmelweis.hu/mwp/phd_live/vedes/export/salaveczgyongyver.d.pdf
- Schadt Mária (2011). Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. (pp. 49–67.) Budapest: TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Shin, J. C. & Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67 (5), 603–620. <http://link.springer.com/article/10.1007/s10734-013-9668-y>
- Siegrist J., Klein, D. & Voigt, K. H. (1997). Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. *Acta Physiologica Scandinavica*, 161, 112–116.
- Storm, K. & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 35–42.
- Swider, B. W. & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.
- Szebeni Rita 2010. *A kompetencia alapú oktatás pedagógus személyiség háttere*. Doktori értekezés. Debrecen: Debreceni Egyetem BTK. <https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/109141/%C9rtekez%E9s.pdf;jsessionid=F8F9FC33869628A9924F8652A8DEF303?sequence=5>
- Tandari-Kovács M. (2010). *Érzelmi megterhelődés, lelki kiégés az egészségügyi dolgozók körében*. Doktori értekezés. Budapest: SOTE. http://phd.semmelweis.hu/mwp/phd_live/vedes/export/tandarikovacsMariann.d.pdf
- Torma B. (2013). Pedagóguspályák – Utak és lehetőségek a kiégés és szakmai kiteljesedés között. *Alkalmazott Pszichológia*, 2013(3), 7–25.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W. & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8): 878–890.
- Zachar, P. & Leong, F. T. L. (2000). A 10-year longitudinal study of scientists and practitioner interests in psychology: Assessing the Boulder model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 31, 575–580. (absztrakt)
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570–1598.

1. MELLÉKLET: A kutatás alapját képező kérdőív

Kiegészítővizsgálat 2017

Tisztelt Hölgem/Uram!

Pszichológia szakos szakdolgozatom elkészítéséhez kérem a segítségét, amelynek témája a felsőoktatásban, illetve a tudományos kutatásban dolgozók érzelmi viszonya munkatevékenységükhöz, illetve annak összefüggése különböző élethelyzetbeli, munkahelyi és személyiségbeli tényezőkkel.

Kérem, hogy csak abban az esetben töltse ki a kérdőívet, ha Ön valamely hazai felsőoktatási intézményben (főiskola, egyetem) FŐÁLLÁSÚ OKTATÓ (bármilyen beosztásban) vagy az MTA valamelyik kutatóintézetében TELJES ÁLLÁSBAN DOLGOZÓ KUTATÓ (bármilyen beosztásban).

A kutatásban való részvétel teljesen önkéntes. A vizsgálatot bármikor indoklás nélkül megszakíthatja, vagy a kérdések megválaszolását megtagadhatja. Minden választ bizalmasan kezellek, a résztvevők azonossága az elemzésekből nem lesz megállapítható.

Kérem, ha TAVALLY MÁR KITÖLTÖTTE ezt a kérdőívet, most NE ISMÉTELJE MEG A KITÖLTÉST!

A kitöltés kb. 30-45 percet vesz igénybe. Ha kérdése, észrevétele van, kérem, írjon a következő címre: csillader@gmail.com

Köszönöm a segítségét!

Dér Csilla Ilona

*Kötelező

1. Kérem, jelölje ebben a négyzetben, ha a fenti tájékoztatás alapján részt kíván venni a kísérletben. Együttműködését előre is köszönöm! *

- ☐ Elfogadom a feltételeket, részt veszek a vizsgálatban

2. Neme *

- ☐ férfi
☐ nő

3. Születési éve *

4. Foglalkozása / beosztása *

5. Családi állapota

- ☐ hajadon/nőtlen
☐ házas
☐ élettársi kapcsolatban él
☐ elvált
☐ özvegy

6. Gyermekeinek száma (akikkel együtt él)

- ☐ nincs gyermekem
☐ 1 gyermekem van
☐ 2 gyermekem van
☐ 3 gyermekem van
☐ 4 vagy annál több gyermekem van

7. Jelenlegi lakóhelye?

8. Jelenleg melyik városban dolgozik?

9. Legmagasabb iskolai végzettsége/fokozata/címe

- ☐ BA vagy azzal egyenértékű diploma
- ☐ MA vagy azzal egyenértékű diploma
- ☐ PhD/DLA fokozat
- ☐ PhD/DLA és habilitáció
- ☐ kandidátus
- ☐ kandidátus és habilitáció
- ☐ nagydoktor (az MTA doktora)
- ☐ Egyéb:

10. Milyen tudományterületen dolgozik a felsőoktatásban?

- ☐ természettudomány
- ☐ bölcsészettudomány
- ☐ társadalomtudomány
- ☐ hittudomány
- ☐ agrártudomány
- ☐ műszaki tudomány
- ☐ orvostudomány
- ☐ művészetek
- ☐ Egyéb:

11. Hány éve tanít a felsőoktatásban?

12. Hány éve végez tudományos kutatást?

13. Saját becslése alapján adja meg az oktatás, a kutatás és az adminisztráció százalékos arányát a munkájában!

14. Heti teljes óraterhelése (túlórakkal, külső óraadással, különórakkal, nyelvtanítással stb. együtt)

15. Heti összes munkaóráinak száma (saját becslés, kutatással, mellékállással együtt, ha van)

16. Kérem, ítélje meg, mennyire jellemzőek Önre az alábbi állítások! 0 = Soha, 1 = Évente néhányszor vagy kevesebbszer. 2 = Havonta egyszer vagy kevesebbszer. 3 = Havonta néhányszor. 4 = Hetente egyszer. 5 = Hetente néhányszor. 6 = Minden nap.

	0	1	2	3	4	5	6
A munkám által érzelmileg kizipolyozottnak érzem magam	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A munkanap végére elhasznált vagyok.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	0	1	2	3	4	5	6
Már akkor is fáradt vagyok, amikor reggel felkelek, és szembe kell néznem a rám váró mai munkával.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Könnyen meg tudom érteni, hogyan érznek a hallgatók különböző dolgokkal kapcsolatban.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzem, hogy munkám közben már úgy kezelem a hallgatókat, mintha személytelen tárgyak lennének.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Egész nap emberekkel foglalkozni igazán kimerítő és feszültségkeltő számomra.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nagyon hatékonyan tudok foglalkozni a munkám során hozzám forduló hallgatók problémáival.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A munkám révén kiégettnek és elhasználtak érzem magam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzem, a munkámon keresztül pozitívan tudom befolyásolni más emberek életét.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mintha megkérgesedtem volna az emberekkel szemben, mióta ezen a területen dolgozom.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Attól tartok, hogy ez a munka érzelmileg teljesen megkeményít.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tele vagyok energiával.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	0	1	2	3	4	5	6
Naponta frusztrálódok a munkám során.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzem, hogy túlságosan is keményen dolgozom.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valójában nem törődöm azzal, hogy mi történik azokkal a hallgatókkal, akikkel foglalkoznom kell.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Túl sok feszültséggel jár számomra, hogy közvetlenül emberekkel kell dolgoznom.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Megnyugtató légkört tudok teremteni a munkám közben a hozzám forduló hallgatókkal.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valósággal felüdültek érzem magam a hallgatókkal való munkám után.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sok értékes dologra voltam képes az eddigiekben a munkám során.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzem, mintha az utolsó erőtartalékaimat élném fel.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A munkámban képes vagyok nyugodtan és higgadtan foglalkozni mások érzelmi problémáival.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Munkám végzése közben úgy érzem, hogy a hallgatók a saját problémáik miatt is engem hibáztatnak.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

17. Mi a három legmotiválóbb dolog, ami most ezen a pályán tartja?

18. Mi a három legfrusztrálóbb dolog a jelenlegi munkahelyén?

19. A következő kérdések munkahelye pszichoszociális jellemzőire és az Ön elégedettségére vonatkoznak (1 = mindig, 2 = gyakran, 3 = időnként, 4 = ritkán, 5 = szinte soha/soha). Kérjük, minden kérdésre válaszoljon!

	1	2	3	4	5
Jellemző-e az Ön munkájára, hogy egyenlőtlenül van elosztva, ezért az elvégzendő feladatok felhalmozódnak?	☐	☐	☐	☐	☐
Kerül-e Ön munkája folytán olyan helyzetekbe, melyek érzelmileg zavaróak, felkavaróak?	☐	☐	☐	☐	☐
Jelentős mértékben képes-e Ön befolyásolni a munkáját?	☐	☐	☐	☐	☐
Nagyon gyorsan kell Önnek dolgoznia?	☐	☐	☐	☐	☐
Jó-e a légkör Ön és a munkatársai között?	☐	☐	☐	☐	☐
Munkája részeként kell-e foglalkoznia más emberek személyes problémáival?	☐	☐	☐	☐	☐
Van-e Önnek beleszólása abba, hogy kivel dolgozik együtt?	☐	☐	☐	☐	☐
Van-e Önnek befolyása arra, hogy milyen munkát végez?	☐	☐	☐	☐	☐
Elő szokott-e fordulni, hogy elmaradásai vannak a munkájával?	☐	☐	☐	☐	☐
Jó-e az együttműködés a munkavégzés során a munkatársak között?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran fordul elő, hogy nincs ideje minden feladatának elvégzésére?	☐	☐	☐	☐	☐
Jut-e elég ideje feladatainak elvégzésére?	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyi közösség részének érzi-e magát?	☐	☐	☐	☐	☐
Tudja-e befolyásolni, hogy mennyi munkát kell elvégeznie?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran gondolkodik azon, hogy másik	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
munkahelyet kellene keresnie?					
Milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran hajlandók munkatársai meghallgatni a munkával kapcsolatos problémáit?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran beszélnek meg a munkatársai Önnel, hogy mennyire végzi jól a munkáját?	☐	☐	☐	☐	☐

20. A következő kérdések esetében a válaszlehetőségek a következők: 1 = nagyon nagy mértékben, 2 = nagymértékben, 3 = valamelyest, 4 = kismértékben, 5 = nagyon kis mértékben

	1	2	3	4	5
Gyors tempóban kell-e dolgoznia?	☐	☐	☐	☐	☐
Érzelmileg megterhelő-e Önnek a munkája?	☐	☐	☐	☐	☐
Munkája kíván-e Öntől kezdeményezőkészséget?	☐	☐	☐	☐	☐
Értelmes munkát végez-e?	☐	☐	☐	☐	☐
Jó előre értesítik-e Önt a munkahelyén a fontosabb döntésekről, változásokról vagy jövőbeni tervekről?	☐	☐	☐	☐	☐
Világosak a célkitűzések az Ön munkájában?	☐	☐	☐	☐	☐
Meg kell-e felelnie egymással ellentétes elvárásoknak a munkájában?	☐	☐	☐	☐	☐
Elismeri-e és értékeli-e a vezetőség az Ön munkáját?	☐	☐	☐	☐	☐
Fontosnak érzi-e a munkát, amit végez?	☐	☐	☐	☐	☐
Ajánlaná-e egy jó barátjának, hogy az Ön munkahelyén vállaljon állást?	☐	☐	☐	☐	☐
Tudja-e pontosan, hogy mely területek tartoznak az Ön felelősségi körébe?	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
Elismeri-e, tiszteli-e Önt a vezetőség a munkahelyén?	☐	☐	☐	☐	☐
Érzelmileg bevonódik-e Ön a munkájába?	☐	☐	☐	☐	☐
Tudja-e hasznosítani képességeit vagy szakértelmét a munkája során?	☐	☐	☐	☐	☐
Örömmel mesél-e másoknak a munkahelyéről?	☐	☐	☐	☐	☐
Megkap-e minden szükséges információt ahhoz, hogy jól tudja végezni munkáját?	☐	☐	☐	☐	☐
Szokott-e olyan dolgokat csinálni a munkája során, amit egyesek elfogadnak, mások viszont nem?	☐	☐	☐	☐	☐
Igazságosan bánnak-e Önnel a munkahelyén?	☐	☐	☐	☐	☐
Tudja-e, hogy pontosan mit várnak el Öntől a munkájában?	☐	☐	☐	☐	☐
Kell-e tennie időnként olyan dolgokat, amelyeket igazából másként kellene csinálni?	☐	☐	☐	☐	☐
Van-e lehetősége a munkája révén új dolgokat tanulni?	☐	☐	☐	☐	☐
Érdekli, motiválja-e Önt a munkája?	☐	☐	☐	☐	☐
Kell-e időnként olyan dolgokat csinálnia, amik fölöslegesnek tűnnek?	☐	☐	☐	☐	☐
Egész nap nagyon tempósan kell-e dolgoznia?	☐	☐	☐	☐	☐
Nyújt-e lehetőséget a munkája arra, hogy fejlessze készségeit, tudását?	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzi-e, hogy a munkahelye nagyon fontos az Ön számára?	☐	☐	☐	☐	☐

21. Általánosságban a munkájával kapcsolatban mennyire elégedett Ön? Válaszlehetőségek: 1 = nagyon elégedett, 2 = elégedett, 3 = elégedetlen, 4 = nagyon elégedetlen

	1	2	3	4
— a munkájában rejlő kilátásokkal ?	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4
— a fizikai munkakörülményekkel?	☐	☐	☐	☐
— ahogy a képességeit hasznosítják?	☐	☐	☐	☐
— a munkájával egészében véve, mindent beleszámítva?	☐	☐	☐	☐

22. A következő kérdések nem az Ön munkájára, hanem a munkahely egészére vonatkoznak.
Válaszlehetőségek: 1 = nagyon nagy mértékben, 2 = nagymértékben, 3 = valamelyest, 4 = kismértékben, 5 = nagyon kis mértékben

	1	2	3	4	5
A vezetőség bízik-e abban, hogy az alkalmazottak jól végzik a munkájukat?	☐	☐	☐	☐	☐
Megbízhat-e az információkban, amelyek a vezetőségtől származnak?	☐	☐	☐	☐	☐
A konfliktusokat igazságosan oldják-e meg?	☐	☐	☐	☐	☐
Visszatart-e a vezetőség fontos információkat az alkalmazottaktól?	☐	☐	☐	☐	☐
Részesülnek-e elismerésben az alkalmazottak, ha jó munkát végeztek?	☐	☐	☐	☐	☐
Visszatartanak-e információkat az alkalmazottak egymás elől?	☐	☐	☐	☐	☐
Visszatartanak-e az alkalmazottak információkat a vezetőség elől?	☐	☐	☐	☐	☐
Általában megbíznak-e egymásban az alkalmazottak?	☐	☐	☐	☐	☐
Komolyan veszi-e a vezetőség az alkalmazottak összes javaslatát?	☐	☐	☐	☐	☐
Kifejezhetik-e az alkalmazottak véleményüket, érzéseiket?	☐	☐	☐	☐	☐
Igazságosan van-e a munka elosztva?	☐	☐	☐	☐	☐

23. A következő kérdések a közvetlen felettesével való kapcsolatára vonatkoznak. Válaszlehetőségek: 1 = mindig, 2 = gyakran, 3 = néha, 4 = ritkán, 5 = szinte soha/soha

	1	2	3	4	5
Milyen gyakran hajlandó közvetlen felettese meghallgatni munkával kapcsolatos problémáit?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran kap segítséget és támogatást közvetlen felettesétől?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran beszél Önnel közvetlen felettese arról, hogy mennyire végzi jól a munkáját?	☐	☐	☐	☐	☐

24. Ön szerint közvetlen felettese mennyire: (Válaszlehetőségek: 1 = nagyon nagy mértékben, 2 = nagymértékben, 3 = valamelyest, 4 = kismértékben, 5 = nagy kis mértékben)

	1	2	3	4	5
— biztosít az egyes munkatársak számára megfelelő fejlődési lehetőségeket?	☐	☐	☐	☐	☐
— tulajdonít nagy fontosságot a munkahelyi elégedettségnek?	☐	☐	☐	☐	☐
— tervezi meg jól a munkát?	☐	☐	☐	☐	☐
oldja meg jól a konfliktusokat?	☐	☐	☐	☐	☐

25. A következő kérdés a munka és a magánélet kapcsolatára vonatkoznak. Válaszlehetőségek: 1 = igen, gyakran, 2 = igen, időnként, 3 = ritkán, 4 = nem, soha

	1	2	3	4
Gyakran érez-e konfliktust a munkája és a magánélete között, egyszerre akarva mindkét helyen lenni?	☐	☐	☐	☐

26. A következő kérdések is a munka és magánélet kapcsolatára vonatkoznak. Válaszlehetőségek: 1 = állandóan, 2 = az idő nagy részében, 3 = az idő egy részében, 4 = az idő kis részében, 5 = egyáltalán nem

	1	2	3	4	5
Milyen gyakran aludt rosszul, nyugtalanul?	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
Milyen gyakran érezte magát kimerültnek?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran volt nehézsége az elalvással?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran érezte magát fizikailag kimerültnek?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran érezte magát érzelmileg kimerültnek?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran fordult elő, hogy túl korán felébredt, és nem tudott visszaaludni?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran érezte magát fáradtnak?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran fordult elő, hogy többször is felébredt és nehezen aludt vissza?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran fordult elő, hogy nem tudott lazítani?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran volt ingerlékeny?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran érezte magát feszültnek, idegesnek?	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran érezte magát stresszesnek?	☐	☐	☐	☐	☐

27. A következő kérdés esetében a válaszlehetőségek: 1 = kitűnő, 2 = nagyon jó, 3 = jó, 4 = tűrhető, 5 = rossz

	1	2	3	4	5
Összességében hogyan jellemezné Ön az egészségi állapotát?	☐	☐	☐	☐	☐

28. Öt év múlva szeretne-e ugyanezen a munkahelyen dolgozni?

- ☐ egyáltalán nem
- ☐ szinte biztosan nem
- ☐ valószínűleg nem
- ☐ valószínűleg igen

☐ igen, biztosan

29. Az alábbiakban különböző személyiségjellemzőket talál, amelyek közül néhány jellemző lehet Önre, néhány pedig nem. Kérjük jelölje egy ötfokozatú skálán, hogy az adott állítások, szempontok Önt mennyire jellemzik! 1 = egyáltalán nem értek egyet, 2 = inkább nem értek egyet, 3 = igaz is, nem is, 4 = egyetértek, 5 = teljesen egyetértek

	1	2	3	4	5
beszédes	☐	☐	☐	☐	☐
hajlamos másokban a hibát keresni	☐	☐	☐	☐	☐
alapos és precíz	☐	☐	☐	☐	☐
rossz kedélyállapotú, lehangolt	☐	☐	☐	☐	☐
kreatív, találerővel	☐	☐	☐	☐	☐
zárkózott	☐	☐	☐	☐	☐
önzetlenül viselkedik másokkal és segítőkész	☐	☐	☐	☐	☐
hajlamos a lazaságra, nemtörődömségre	☐	☐	☐	☐	☐
nyugodt és a stresszt jól kezeli	☐	☐	☐	☐	☐
sok különböző dolog iránt érdeklődik	☐	☐	☐	☐	☐
tele van energiával	☐	☐	☐	☐	☐
hajlamos nézeteltérésekbe keveredni	☐	☐	☐	☐	☐
lelkiismeretes munkát végez	☐	☐	☐	☐	☐
időnként feszült	☐	☐	☐	☐	☐
szellemes, mély gondolkodású	☐	☐	☐	☐	☐
sok dologért lelkesedik	☐	☐	☐	☐	☐
megbocsátó	☐	☐	☐	☐	☐
hajlamos a szétszórtságra	☐	☐	☐	☐	☐
sokat aggodalmaskodik	☐	☐	☐	☐	☐
képzeletgazdag, fantáziadús	☐	☐	☐	☐	☐
hajlamos csendesen viselkedni	☐	☐	☐	☐	☐
általában bizakodó	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
hajlamos a lustaságra	☐	☐	☐	☐	☐
érzelmileg stabil, nem borul ki könnyen	☐	☐	☐	☐	☐
leleményes	☐	☐	☐	☐	☐
magabiztos, tudja, mit akar	☐	☐	☐	☐	☐
hűvös és távolságtartó	☐	☐	☐	☐	☐
kitartó, feladatait végigviszi	☐	☐	☐	☐	☐
hangulatember, hajlamos az érzelmi hullámzásokra	☐	☐	☐	☐	☐
kedveli a művészetet	☐	☐	☐	☐	☐
néha szégyenlős és gátlásos	☐	☐	☐	☐	☐
szinte mindenkivel tapintatos és kedves	☐	☐	☐	☐	☐
hatékonyan intézi a dolgait, ügyeit	☐	☐	☐	☐	☐
nehéz helyzetben is higgadt, jó az önuralma	☐	☐	☐	☐	☐
szereti a megszokott dolgokat	☐	☐	☐	☐	☐
társaságkedvelő	☐	☐	☐	☐	☐
néha goromba és kíméletlen másokkal	☐	☐	☐	☐	☐
céltudatos és a terveit véghez viszi	☐	☐	☐	☐	☐
könnyen felidegesíti magát	☐	☐	☐	☐	☐
szeret elmélkedni és álmodozni	☐	☐	☐	☐	☐
kevésbé érdeklődik a művészetek iránt	☐	☐	☐	☐	☐
szereti a közös, csoportos feladatokat	☐	☐	☐	☐	☐
könnyen jön zavarba	☐	☐	☐	☐	☐
kifinomult ízlésű a művészetek, a zene és az irodalom terén	☐	☐	☐	☐	☐

2. MELLÉKLET

Psychogalaxy-átlagok az egyes BFI-dimenziók esetében

	Extraverzió	Barátságosság	Lelkiismeretesség	Neuroticizmus	Nyitottság
átlag	27,53671	32,67	31,38	23,58	38,41
szórás	5,62	5,44	6,13	6,45	5,69
alacsony határa	21,77	27,23	25,25	17,13	32,72
magas határa	33,15671	38,11	37,51	30,03	44,1

3. MELLÉKLET

Nemi különbségek a vizsgált 3 személyiségdimenzió esetében

Normalitáspróba						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	próba értéke	df	szign.	próba értéke	df	szign.
EXTRAVERZIO	0,123	85	0,003	0,976	85	0,11
NEUROTICITAS	0,124	85	0,002	0,974	85	0,086
NYITOTTSAG	0,091	85	0,081	0,97	85	0,046

		Levene-teszt a szórás-homogenitásra		t-próba					95%-os konfidencia intervallum	
		F	p	t	df	p	átlag-különbség	std. Hiba különbség	alsó	felső
EXTRAVERZIO	azonos varianciát tételezve	1,712	0,194	-0,054	83	0,957	-0,064	1,185	-2,422	2,293
	azonos varianciát nem tételezve			-0,057	56,124	0,955	-0,064	1,139	-2,347	2,218
NEUROTICITAS	azonos varianciát tételezve	0	0,992	-1,402	83	0,165	-2,236	1,594	-5,406	0,935
	azonos varianciát nem tételezve			-1,404	50,967	0,166	-2,236	1,592	-5,432	0,961
NYITOTTSAG	azonos varianciát tételezve	0,646	0,424	0,126	83	0,9	0,174	1,379	-2,569	2,917
	azonos varianciát nem tételezve			0,134	59,222	0,894	0,174	1,299	-2,424	2,772

4. MELLÉKLET

Nemi különbségek a kiégésdimenziókat és a kiégés egészét illetően

a) Normalitáspróba

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	próba értéke	df	p	próba értéke	df	p
TELJCSOKK	,118	85	,005	,962	85	,013
ERZKIM	,099	85	,039	,973	85	,072
DEPERSZ	,180	85	,000	,799	85	,000
KIEGESOSSZ	,101	85	,031	,967	85	,026

b) Mann-Whitney U-próba

	TELJCSOKK	ERZKIM	DEPERSZ	KIEGESOSSZ
Mann-Whitney U	605,500	661,000	664,500	746,000
Wilcoxon W	2316,500	1039,000	2375,500	2457,000
Z	-1,678	-1,153	-1,128	-,349
asympt. P	,093	,249	,259	,727

5. MELLÉKLET

Rangkorrelációk a személyiség- és kiégésdimenziókat illetően

		EXTRAVERZIO	NEUROTICITAS	NYITOTTSAG
Kendall τ				
TELJCSOKK	korrelációs együttható	-,301**	,162*	-,028
	p	,000	,034	,712
	N	85	85	85
ERZKIM	korrelációs együttható	-,096	,417**	,168*
	p	,209	,000	,028
	N	85	85	85
DEPERSZ	korrelációs együttható	-,104	,134	,111
	p	,187	,088	,159
	N	85	85	85
KIEGESOSSZ	korrelációs együttható	-,218**	,370**	,125
	p	,004	,000	,099
	N	85	85	85
Spearman ρ				

TELJCSOKK	korrelációs együttható	-,411**	,226*	-,038
	p	,000	,037	,728
	N	85	85	85
ERZKIM	korrelációs együttható	-,137	,541**	,212
	p	,212	,000	,052
	N	85	85	85
DEPERSZ	korrelációs együttható	-,140	,195	,149
	p	,201	,074	,175
	N	85	85	85
KIEGESOSSZ	korrelációs együttható	-,297**	,502**	,163
	p	,006	,000	,136
	N	85	85	85

6. MELLÉKLET

a) Normalitásvizsgálat az elemzett 3 személyiségdimenzióra vonatkozóan

Normalitáspróba						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	próba értéke	df	szign.	próba értéke	df	szign.
EXTRA_CS	,398	85	,000	,677	85	,000
NEURO_CS	,315	85	,000	,773	85	,000
NYITOTT_CS	,307	85	,000	,779	85	,000

b) rangátlagok

Rangok			
	EXT RA_ CS	N	rangátlag
ERZKIM	1,00	7	45,36
	2,00	63	43,12
	3,00	15	41,40
	Total	85	
DEPERSZ	1,00	7	53,07
	2,00	63	42,02
	3,00	15	42,43
	Total	85	
TELJCSOKK	1,00	7	69,64
	2,00	63	45,34
	3,00	15	20,73
	Total	85	
KIEGESOSSZ	1,00	7	59,57
	2,00	63	43,90
	3,00	15	31,47
	Total	85	

c) Kruskal-Wallis H-próba

Tesztstatisztikák				
	ERZKIM	DEPERSZ	TELJCSOKK	KIEGESOSSZ
Kruskal-Wallis	,129	1,294	20,995	6,522
df	2	2	2	2
aszimp. szign.	,938	,524	,000	,038
csoportosító változó: EXTRA_CS				

7. MELLÉKLET

A COPSOQ II egyes skáláinak Cronbach α -értékei

mennyiségi elvárás 0,819
 munkatempó 0,868
 érzelmi megterhelés 0,647
 hatáskör 0,757
 fejlődési lehetőségek 0,844
 a munka értelmessége 0,866
 munkahely iránti elkötelezettség 0,748
 előreláthatóság 0,834
 jutalmazás 0,864
 munkakör egyértelműsége 0,731
 szerepkonfliktus 0,624
 a vezetés minősége 0,897
 támogatás a feletttestől 0,871
 támogatás a munkatársaktól 0,773
 munkahelyi közösség 0,866
 munkahelyi elégedettség 0,804
 vezetési iránti bizalom 0,836
 munkatársak közötti kölcsönös bizalom 0,730
 igazságosság és tisztelet 0,819
 kiégés 0,892
 stressz 0,859
 alvászavarok 0,882

8. MELLÉKLET

Mann-Whitney U-próbák a negatív és pozitív COPSOQ-skálák nemi átlagaira vonatkozóan

- a) Normalitásvizsgálat a pozitív és negatív skálák mint változók esetében (félkövérrel kiemelve, ahol teljesült a normalitás előfeltétele)

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	próba értéke	df	p	próba értéke	df	p
MENNYELV	,113	76	,018	,968	76	,051
MUNKTEMP	,093	76	,170	,961	76	,019
ERZMEGT	,088	76	,200*	,976	76	,159
HATASKOR	,115	76	,015	,976	76	,154
FEJLLEH	,191	76	,000	,862	76	,000
MUNKERT	,189	76	,000	,812	76	,000
MUNKELKOT	,101	76	,053	,961	76	,019
ELORELATH	,149	76	,000	,947	76	,003
JUTALM	,099	76	,064	,958	76	,013
EGYERTELM	,159	76	,000	,948	76	,004
SZEREPKONFL	,082	76	,200*	,978	76	,202
VEZMIN	,099	76	,061	,957	76	,012
TAMFEL	,078	76	,200*	,947	76	,003
TAMMUNK	,102	76	,049	,971	76	,075
MUNKKOZ	,161	76	,000	,918	76	,000
MUNKELEG	,091	76	,190	,967	76	,042
VEZBIZ	,096	76	,080	,971	76	,083
MUNKKOZTBIZ	,124	76	,005	,960	76	,017
IGAZSTISZT	,082	76	,200*	,969	76	,063
KIEGES	,105	76	,037	,978	76	,210
STRESSZ	,101	76	,052	,984	76	,431
ALVASZAVAR	,096	76	,079	,960	76	,018

- b) Mann-Whitney próba a negatív skálák esetében

	MENNYELV	MUNKTEMP	ERZMEGT	SZEREPKONFL	KIEGES	STRESSZ	ALVASZAVAR	MUNKACSALAD67
Mann-	538,500	776,500	668,000	730,500	782,0	729,500	667,000	763,500

Whitney U					00			
Wilcoxon W	2249,500	2487,500	1046,000	2441,500	1160,000	1107,500	1045,000	1141,500
Z	-2,318	-,062	-,860	-,229	-,009	-,507	-,985	-,196
p	,020	,951	,390	,819	,992	,612	,324	,844
a. csoportosító változó: 2. Neme								

c) Mann-Whitney próba a pozitív skálák esetében

	HATA SKOR	FEJLEH	MUNKERT	MUNKELKOT	ELORE-LATH	JUTALM	EGYER-TELM	VEZMIN
Mann-Whitney U	710,500	753,500	759,000	686,500	756,500	611,500	733,500	703,500
Wilcoxon W	2421,500	2406,500	2412,000	1064,500	2467,500	2322,500	2444,500	2414,500
Z	-,688	-,155	-,103	-,915	-,252	-1,629	-,200	-,753
p	,491	,877	,918	,360	,801	,103	,841	,451

	TAMFEL	TAM-MUNK	MUNK-KOZ	MUNK-ELEG	VEZBIZ	MUNKKOZT-BIZ	IGAZS-TISZT
Mann-Whitney U	753,500	645,000	675,500	747,000	759,000	669,500	708,000
Wilcoxon W	1131,500	2241,000	2386,500	2458,000	2470,000	1020,500	2361,000
Z	-,280	-1,088	-1,023	-,342	-,227	-,823	-,592
p	,780	,277	,306	,733	,820	,410	,554

9. MELLÉKLET

Kendall-Tau korrelációvizsgálat eredménye a COPSOQ II negatív skálái és a kiégés(dimenziók) esetében (félkövérrel kiemelve a 0,2-nél nagyobb korrelációk)

		MENNY-ELV	MUNK-TEMP	ERZMEGT	SZERE P-KONFL	KIEGÉS	STRESSZ	ALVÁS-ZAVAR	MUNKACSALAD 67
TELJCSOKK	korrelációs együttható	,192*	-,141	-,001	,025	,244**	,198*	,037	,063
	p	,014	,072	,991	,747	,002	,011	,633	,462
	N	85	85	83	84	85	85	84	85
ERZKIM	korrelációs együttható	,361**	,171*	,380**	,300**	,528**	,408**	,276**	,332**
	p	,000	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	83	84	85	85	84	85
DEPERSZ	korrelációs együttható	,057	-,139	,184*	,142	,158*	,130	,107	-,040

	p	,474	,086	,023	,079	,049	,103	,184	,644
	N	85	85	83	84	85	85	84	85
KIEGESOSZ	korrelációs együttható	,341**	,057	,285**	,235**	,522**	,388**	,219**	,258**
	p	,000	,465	,000	,002	,000	,000	,005	,002
	N	85	85	83	84	85	85	84	85

10. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II negatív skálák és az MBI kiégés változó (KIEGESOSSZ) esetében

Együtthatók								
Modell		Standardizálatlan együtthatók		Standardizált együtthatók	t	p	95,0% konfidenciaintervallum B esetében	
		B	standard hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	12,765	3,918		3,258	,002	4,966	20,564
	KIEGES	,491	,063	,657	7,749	,000	,365	,616
a. függő változó: KIEGESOSSZ								

11. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II negatív skálák és az MBI érzelmi kimerülés esetében

együtthatók								
Modell		Standardizálatlan együtthatók		standardizált együtthatók	t	p	95,0% konfidenciaintervallum B esetében	
		B	std. hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	2,552	2,601		,981	,329	-2,625	7,728
	KIEGES	,351	,042	,685	8,352	,000	,267	,435
2	(konstans)	-2,673	2,986		-,895	,373	-8,617	3,272
	KIEGES	,280	,046	,547	6,112	,000	,189	,372
	ERZMEGT	,164	,053	,278	3,111	,003	,059	,269
a. függő változó: ERZKIM								

10. Regresszióelemzés: függő változó: MBI érzelmi kimerülés; független változók: stressz, mennyelv, alvászavarok, szerepkonfliktus

12. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II negatív skálák és az MBI kiégés változója esetében (kivéve a kiégést és az érzelmi megterhelést)

Együtthatók								
Modell		standardizálatlan együtthatók		standardizált együtthatók	t	p	95,0% konfidenciaintervallum B esetében	
		B	std. hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	19,465	4,466		4,358	,000	10,578	28,351
	STRESSZ	,388	,076	,496	5,138	,000	,238	,539
2	(konstans)	9,249	5,320		1,738	,086	-1,339	19,837
	STRESSZ	,299	,077	,382	3,886	,000	,146	,452
	MENNYELV	,258	,081	,312	3,173	,002	,096	,419

a. függő változó: KIEGESOSSZ

13. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II negatív skálák és az MBI érzelmi kimerülés esetében (kivéve a kiégést és az érzelmi megterhelést)

Együtthatók								
Modell		standardizálatlan együtthatók		standardizált együtthatók	t	p	95,0% konf. intervallum B esetében	
		B	Std. hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	5,597	2,879		1,944	,055	-,132	11,326
	STRESSZ	,310	,049	,577	6,359	,000	,213	,407
2	(konstans)	-1,657	3,384		-,490	,626	-8,391	5,077
	STRESSZ	,247	,049	,459	5,035	,000	,149	,344
	MENNYELV	,183	,052	,323	3,542	,001	,080	,286
3	(konstans)	-2,112	3,307		-,639	,525	-8,694	4,471
	STRESSZ	,207	,051	,386	4,075	,000	,106	,308
	MENNYELV	,163	,051	,288	3,183	,002	,061	,265
	ALVASZAVAR	,098	,044	,208	2,253	,027	,011	,185

a. függő változó: ERZKIM

14. MELLÉKLET

Kendall τ korrelációvizsgálat eredménye a COPSOQ II pozitív skálái és a kiégés(dimenziók) esetében (félkövérrel kiemelve a 0,2-nél nagyobb korrelációk)

		TELJCSOKK	ERZKIM	DEPERSZ	KIEGESOSSZ
HATASKOR	korrelációs együttható	-,195*	-,255**	-0,144	-,300**
	p	0,013	0,001	0,074	0
	N	85	85	85	85
FEJLLEH	korrelációs együttható	-,168*	-0,02	-0,092	-0,092
	p	0,035	0,802	0,26	0,241
	N	84	84	84	84
MUNKERT	korrelációs együttható	-,269**	-0,063	-,206*	-,175*
	p	0,001	0,439	0,014	0,03
	N	84	84	84	84
MUNKELKOT	korrelációs együttható	-,191*	-,232**	-,214**	-,298**
	p	0,014	0,003	0,007	0
	N	85	85	85	85
ELORELATH	korrelációs együttható	-0,067	-,281**	-0,149	-,260**
	p	0,396	0	0,068	0,001
	N	85	85	85	85
JUTALM	korrelációs együttható	-0,101	-,258**	-,250**	-,279**
	p	0,197	0,001	0,002	0
	N	85	85	85	85
EGYERTELM	korrelációs együttható	-,190*	-,193*	-,225**	-,239**
	p	0,017	0,015	0,006	0,002
	N	84	84	84	84
VEZMIN	korrelációs együttható	-0,106	-,278**	-,207**	-,279**
	p	0,169	0	0,009	0
	N	85	85	85	85
TAMFEL	korrelációs együttható	-,175*	-,266**	-,210**	-,309**

	p	0,024	0,001	0,009	0
	N	85	85	85	85
TAMMUNK	korrelációs együttható	-0,15	-0,147	-0,131	-,188*
	p	0,06	0,064	0,11	0,017
	N	83	83	83	83
MUNKKOZ	korrelációs együttható	-,175*	-0,141	-0,081	-,186*
	p	0,026	0,072	0,315	0,017
	N	85	85	85	85
MUNKELEG	korrelációs együttható	-,156*	-,240**	-,229**	-,270**
	p	0,045	0,002	0,004	0
	N	85	85	85	85
VEZBIZ	korrelációs együttható	-0,065	-,278**	-,163*	-,272**
	p	0,403	0	0,041	0
	N	85	85	85	85
MUNKKOZTBIZ	korrelációs együttható	-0,084	-0,066	-0,121	-0,113
	p	0,285	0,398	0,135	0,147
	N	84	84	84	84
IGAZSTISZT	korrelációs együttható	-0,076	-,301**	-,193*	-,288**
	p	0,333	0	0,016	0
	N	84	84	84	84

15. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II pozitív skálák és a kiegészítés esetében

Együtthatók								
Modell		standardizálatlan együtthatók		standardizált együtthatók	t	p	95,0% konfidenciaintervallum B esetében	
		B	Std. hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	53,914	3,483		15,480	,000	46,983	60,845
	TAMFEL	-,238	,056	-,430	-4,262	,000	-,349	-,127
2	(konstans)	62,295	4,997		12,466	,000	52,348	72,241
	TAMFEL	-,174	,061	-,315	-2,857	,005	-,296	-,053
	MUNKELKOT	-,184	,081	-,252	-2,285	,025	-,344	-,024
a. Függő változó: KIEGESOSSZ								

16. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II pozitív skálák és az érzelmi kimerülés esetében

Együtthatók								
Modell		standardizálatlan együtthatók		standardizált együtthatók	t	p	95,0% konfidenciaintervallum B esetében	
		B	Std. hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	31,665	2,383		13,286	,000	26,922	36,407
	IGAZSTISZT	-,211	,050	-,428	-4,238	,000	-,310	-,112
a. függő változó: ERZKIM								

17. MELLÉKLET

Regresszióvizsgálat a kiválasztott COPSOQ II pozitív skálák és a deperszonalizáció esetében

Együtthatók								
Modell		standardizálatlan együtthatók		standardizált együtthatók	t	p	95,0% konf. intervallum B esetében	
		B	Std. hiba	Beta			alsó határ	felső határ
1	(konstans)	6,295	1,003		6,274	,000	4,298	8,291
	VEZMIN	-,041	,017	-,256	-2,371	,020	-,076	-,007

a. függő változó: DEPERSZ

18. MELLÉKLET

Mann-Whitney próba az oktatók – kutatók kiégésátlagára vonatkozóan (1 = inkább oktató, 2 = inkább kutató)

Rangok				
	OKT KUT	N	Rangátlag	rangok összege
TELJCSOKK	1	72	41,24	2969,00
	2	13	52,77	686,00
	Össz.	85		
ERZKIM	1	72	45,13	3249,50
	2	13	31,19	405,50
	össz.	85		
DEPERSZ	1	72	43,89	3160,00
	2	13	38,08	495,00
	Total	85		
KIEGESOSSZ	1	72	44,01	3168,50
	2	13	37,42	486,50
	össz.	85		

Próba eredményei				
	TELJCSOKK	ERZKIM	DEPERSZ	KIEGESOSSZ
Mann-Whitney U	341,000	314,500	404,000	395,500
Wilcoxon W	2969,000	405,500	495,000	486,500
Z	-1,553	-1,876	-,788	-,886