

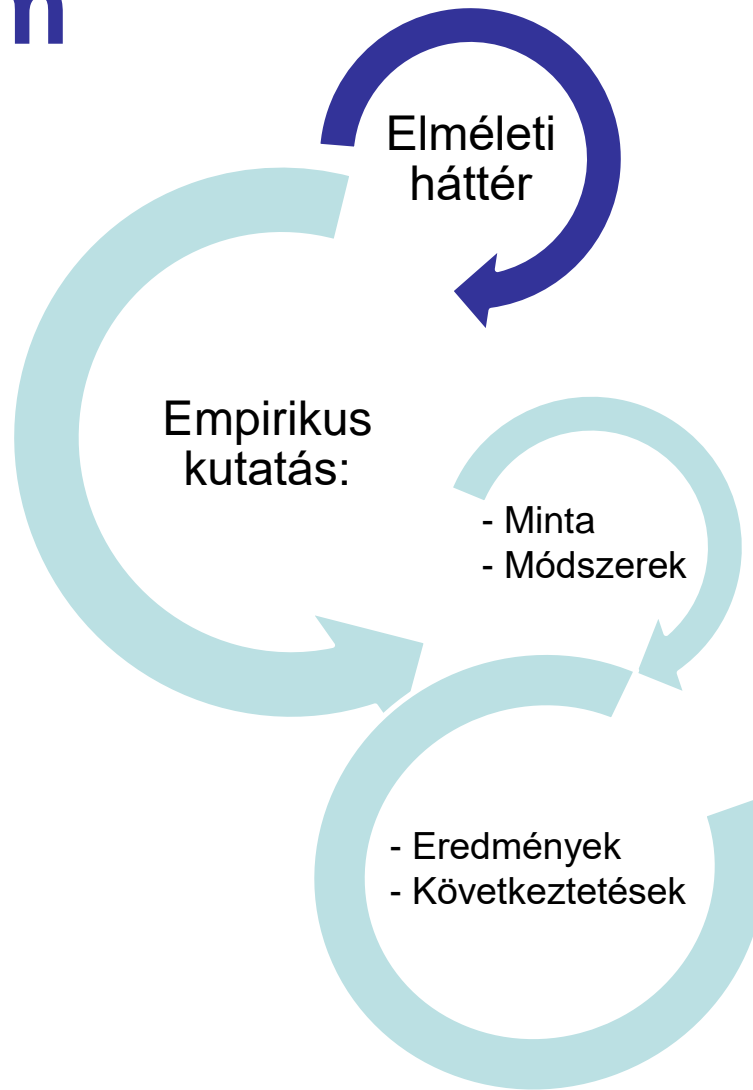
XIII. Taní-tani Online Konferencia
Miskolc, 2022. 02.04.

Megelőzhető a kiégés? Pedagógusok kiégésben való érintettsége és a megelőzés alternatívái



Mihálka Mária
Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar
MTA-SZTE Egészségfejlesztés Kutatócsoport
E-mail cím: mihalka.maria@szte.hu

Tartalom



Bevezetés

A segítő hivatás során az egyén legfőbb munkaeszköze a saját személyisége.

A segítő hivatást gyakorlók kiégésben való érintettsége fokozott.

A pedagógusok lelki egészsége nem tekinthető magánügynek.

Napjainkban a legtöbb ember számára kihívást jelent a munka és a család életterének összeegyeztetése



- jelentős teher a munka és a család világában.

A kiégésről

A kiégési (burnout) szindrómával az utóbbi negyven évben foglalkozik a tudomány.

A kiégés kutatásában két irányvonal erősödött meg:

- az egyik a személyiség oldaláról próbálja vizsgálni a témát,
- a másik irányvonal a munkahely, a társas környezet, a segítő és segítséget kérő közötti kapcsolat, a munka, illetve a szervezet specifikumait helyezi előtérbe.



Kutatás

Kutatásunkban arra keressük a választ, hogy a pedagógusok egészsége, lelki egészsége milyen összefüggést mutat a munka-család interferenciával?

- A munka és a család összeegyeztetése okoz-e nehézséget a pedagógusok életében?
- Hogyan tudnak a munka és a családi életnek való megfelelés között egészségesegek maradni?



Az előadás célja

Jelen előadásunk kiemelt célkitűzése:

- a fokozott lelki és olykor fizikai megterhelésből eredő kiegész megelőzési lehetőségeinek vizsgálata.



Adatgyűjtés

A)

pilot online kérdőív-felvétel

– adatgyűjtés ideje: 2016. október – november

nagymintás online kérdőív-felvétel

– adatgyűjtés ideje: 2016. december 13 – 2017. január 12.

B)

2020-ban felvett strukturált interjúk



Mintavétel

A)

Pilot kutatás:

- egyszerű véletlen kiválasztás - Szeged

Nagymintás kutatás:

- valamennyi Magyarországon működő köznevelési intézmény (6216); szisztematikus mintavétel - országos

B)

Az interjúalanyok kiválasztása hólabda módszerrel történt.



Minta

A)

- $N = 2068$ fő
- Nem: 83% nő, 16% férfi
- Életkor: 23-74 év között
- Átlagéletkor = 48,1 év (szórás = 8,9 év)

B)

- $N = 25$ fő
- A megkérdezettek neme: 19 nő, 6 férfi
- A megkérdezettek átlag életkora: 41 év

Módszerek

- Egészséggel kapcsolatos kérdések (egészségi állapot, dohányzás, alkoholfogyasztás) ELEF 2014
- Maslach Burnout Inventory (*Maslach és Jackson, 1981*)
- Munka-család konfliktus (*Carlson, Kacmar és Williams, 2000*)
- Munkával, családi élettel való elégedettség (*Babin-Boles, 1998*)
- Munkahelyi, családi társas támogatás (*Etzion, 1984*)
- Munkahelyi, családi szerepkonfliktus és a szerepkétértelműség (*Rizzo, House és Litzman, 1970*)
- Diener-féle Élettel Való Elégedettség skála (*Diener és mtsai, 1985*)
- Pszichoszomatikus tüneti skála (*Pikó, 2001*)
- Saját fejlesztésű kérdések





EREDMÉNYEK

A kiégésben való érintettség az alskálák övezeteihez (alacsony, közepes, magas) való tartozás alapján

	Érzelmi kimerülés % (N)	Deperszonalizáció % (N)	Személyes hatékonyság % (N)
Alacsony	33,9 (701)	43,8 (906)	26,7 % (553)
Közepes	29,3 (607)	27,0 (558)	37,0 % (766)
Magas	36,8 (760)	29,2 (604)	36,2 % (749)

Megjegyzés: Magas emocionális kimerülés: >27 pont; deperszonalizáció: >10 pont; személyes hatékonyság csökkenése: <33 pont (Györffy és Girasek, 2015)



A kiégést magyarázó változók

<i>Változók</i>	β	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>Tolerancia</i>	<i>VIF</i>
<i>WFC</i>	0,26	<0,001	9,61	0,54	1,82
<i>Munkahelyi társas támogatás</i>	-0,05	<0,05	-2,03	0,57	1,74
<i>Munkahelyi szerepkonfliktus</i>	-0,03	>0,05	-1,09	0,52	1,92
<i>Munkahelyi szerep-kétértelműség</i>	0,00	>0,05	0,07	0,57	1,75
<i>Munkahelyi időnyomás</i>	0,09	<0,001	3,83	0,66	1,50
<i>Munkába való bevonódás</i>	-0,00	>0,05	-0,14	0,83	1,19
<i>Családi társas támogatás</i>	-0,02	>0,05	-0,07	0,45	2,21
<i>Családi szerepkonfliktus</i>	0,07	<0,05	2,49	0,46	2,14
<i>Családi szerep-kétértelműség</i>	0,06	<0,05	2,41	0,63	1,57
<i>Családi időnyomás</i>	0,04	>0,05	1,62	0,55	1,80
<i>Családi bevonódás</i>	-0,01	>0,05	-0,50	0,84	1,18
<i>Munkával való elégedettség</i>	-0,51	<0,001	-19,27	0,55	1,81
<i>Családi élettel való elégedettség</i>	0,04	>0,05	1,44	0,50	1,96
<i>Élettel való elégedettség</i>	-0,02	>0,05	-1,08	0,58	1,71

Megjegyzés: Többváltozós lineáris regresszióelemzés (enter módszer), β : standardizált regressziós együttható; Tolerancia és VIF (Variance Inflation Factor): a multikollinearitás mérőszámai. Korrigált $R^2 = 0,61$;



A munkával kapcsolatos változók szerepe a munkával való elégedettségben

Független változók	Modell 1	Modell 2
LEHETSÉGES KOCKÁZATI TÉNYEZŐK		
	β	β
<i>Kiegészítő tünetegyüttes</i>	-0,53***	
Érzelmi kimerülés		-0,35***
Deperszonalizáció		-0,06**
Személyes hatékonyság		-0,26***
<i>Szerepkonfliktus</i>	-0,10***	-0,12***
<i>Szerepkéértelműség</i>	-0,09***	-0,08***
<i>Munkahelyi időnyomás</i>	0,02	0,03
<i>Munka-család konfliktus</i>	-0,01	-0,01
LEHETSÉGES VÉDŐ TÉNYEZŐK		
<i>Fizetéssel való elégedettség</i>	0,01	0,01
<i>Szakmai presztízzsel való elégedettség</i>	0,04*	0,04
<i>Szakmapolitikával való elégedettség</i>	0,01	0,04
<i>Munkahelyi társas támogatás</i>	0,13***	0,12***
<i>Munkába való bevonódás</i>	0,17***	0,17***

Megjegyzés: Többváltozós lineáris-regresszióelemzés (enter módszer), β = standardizált regressziós együttható; Korrigált $R^2 = 0,57$; * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Egyéni szint

- Szakmai én tudatos felépítése
- Önismeret
- Hatásos megküzdési technikák - már a képzési időszak alatt
- Egyéni szinten a pszichológiai immunkompetencia (*Oláh, 2005*) és a védőfaktorok erősítése (*Szicsek, 2004*)
- Pszichológiai-, mentálhigiénés tanácsadás
- Esetmegbeszélés, szupervízió
- Célzott igényekre reflektáló tréning jellegű foglalkozások
- Rekreációs szabadság.

Szervezeti szint

- a munkahelyi környezet alacsonyabb stressz-szintűvé alakítása, világos szerepleírások, szabályok, feladatok, határkijelölések szükségesek
- a kiégésre és a munkahelyi stresszre fókuszáló prevenciós és intervenciós beavatkozások alkalmazása
- valamint a vezetői és „kollegális” - társas támogatások „megszervezése”



Következtetések

A kiégésnek sok az egészséggel, a munka- és a család életterületével kapcsolatos következménye van.

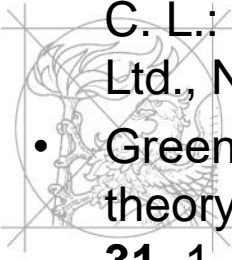
Szükségesek intervenciók mind egyéni, mind szervezeti szinten.

A kiégésről, a megelőzésről minél több információ megjelenítése, a prevenciós és az intervenciós programok széleskörű elérhetősége.



Felhasznált irodalom

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. és Grzywacz, J. G. (2006): Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*. **68**. 131-164.
- Edwards, J. R. és Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, **25**. 1. sz. 178-199.
- Geszler Nikolett (2014): A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle* **24**. 2. sz. 65–89.
- Geurts, S. A. és Demerouti, E. (2003): Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In: Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. és Cooper, C. L.: *The Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd., New York.
- Greenhaus, J. és Powell, G. (2006): When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*. **31**. 1. sz. 72-92.





Köszönöm a megtisztelő figyelmet!

Mihálka Mária mihalka.maria@szte.hu