

DIPLOMAMUNKA

Váradi Csaba László
2025.

**Debreceni Egyetem
Egészségtudományi Kar**



VÁRADI CSABA LÁSZLÓ
Szociális ismeretek tanára
Mesterképzési szak

**Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola,
Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító
pedagógusok munkaelégedettségének vizsgálata**

Konzulens:
Rusinné Prof. Dr. Fedor Anita
GTIDEA Professzora
általános és tudományos dékánhelyettes
Debreceni Egyetem Egészségtudományi Kar
intézetigazgató
Szociális és Társadalomtudományi Intézet

2025.

University Debrecen
Faculty of Health Sciences



Csaba László Váradi
Teacher of Social Studies and Social Care
Master's degree program

**Examination of the job satisfaction of teachers
teaching at the Aszód Correctional Institution,
Primary School, Vocational School and
Special Vocational School**

Supervisor:
Rusinné Prof. Dr. Anita Fedor
Professor of GTIDEA
Deputy Dean for General and Academic Affairs
Faculty of Health Sciences, University of Debrecen
Director of Institute
Institute of Social and Human Sciences

Tartalomjegyzék

1. Absztrakt.....	1
2. Bevezetés.....	2
3. Szakirodalmi áttekintés	4
4. Az empirikus kutatás bemutatása.....	10
4.1. Kutatási célkitűzés.....	10
4.2. Adatgyűjtési módszer.....	10
4.3. Elemzési egység és idődimenzió.....	11
4.4. A vizsgálat alanyai és a mintavételi eljárás.....	11
4.5. Adatfeldolgozási módszer	11
4.6. Kutatási kérdés	12
5. Eredmények bemutatás	13
5.1. Elemzési egységek, dimenziók és kategóriák szerinti bontásban.....	13
5.1.1. Az általános munkahelyi elégedettség	13
5.1.2. A szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás	14
5.1.3. A munkahelyi támogatottság és szervezeti tényezők	17
5.1.4. Személyes tényezők és motivációk	19
5.1.5. Általános vélemények, javaslatok	21
5.1.6. Személyes reflexiók	23
5.2. Az eredmények integrálása a Herzberg-féle kéttényezős modellbe.....	24
6. Összegzés, konklúziók	25
7. Irodalomjegyzék.....	27
8. Mellékletek.....	29
8.1. Nyilatkozatok	29
8.1.1. Beleegyező nyilatkozat a javítóintézeti pedagógusok (tanár) részére	29
8.1.2. Interjúkészítéssel kapcsolatos információk	29
8.1.3. Adatvédelem.....	30
8.1.4. Titoktartási nyilatkozat.....	32
8.2. Interjúvázzlat.....	33
8.3. Ábrák.....	35
Köszönetnyilvánítás.....	38
Plágiumszűrés eredménye.....	39

1. Absztrakt

A munkaelégedettség empirikus kutatásai egyre nagyobb teret nyernek mind nemzetközi, mind hazai viszonylatban. Jelen kutatás az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító tanárok munkaelégedettségét befolyásoló tényezőinek feltárását tűzte ki célul kvalitatív módszerrel. Módszer: A vizsgálat részeként hat pedagógus, félig-strukturált interjúban - a validált magyar Minnesota Elégedettségi Kérdőív adaptációjával készült - nyílt kérdésre adott válaszaikra kapott eredményei kerültek feldolgozásra. Eredmények: A szöveges válaszok tartalomelemzése során hat fő dimenzió rajzolódott ki. Ezek az általános munkahelyi elégedettség, szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás, munkahelyi támogatottság és szervezeti tényezők, személyes tényezők és motivációk, általános vélemények, javaslatok és a személyes reflexiók. A vizsgált kategóriák (pl. fizetés, munkafeltételek, státuszpozíció, személyes kapcsolatok, a munkahely biztonsága, az elismerés, szakmai fejlődés, felelősségvállalás) közül több is értelmezhető korrelációs kapcsolatot mutat a Herzberg-féle modell mutatóival. Következtetések: Eredményeink ismeretében gyakorlati megfontolásokat teszünk a munkával való elégedettség fejlesztése növelése és érdekében. Ezen javaslatok nemcsak specifikusan az intézményben tanító tanároknak, de a társintézményekben dolgozók pedagógusoknak is relevánsak lehetnek.

Kulcsszavak: munkaelégedettség, javítóintézetben tanító tanár, tartalomelemzés.

„A komoly munka az a bűvszer, mely a
boldogságot táplálja és a szenvedést emésztí.”
Wohl Stefánia (Citatum)

2. Bevezetés

Immár közel négy évtizede dolgozom az Aszódi Javítóintézet (sárga) falai közt pedagógus munkakörben, így kellő rálátásom van e „*Janus-arcú intézmény*” (HEGEDŰS és munkatársai, 2010:44-50) speciális pedagógiai szakmai munkatevékenységére.

Dolgozatomban a javítóintézeti tanárok munkaelégedettségének vizsgálatával foglalkozom.

Diplomamunkám alapötletét az adta, hogy ugyan számos hazai és nemzetközi empirikus kutatás és tanulmány született e témában, de kifejezetten a javítóintézeti pedagógus-tanárok munkaelégedettségével kapcsolatosan nem találtam, direkt erre utaló kutatási eredményeket igazoló – előzményi - valid vizsgálati szakmai publikációt. Az általam fellelt szakirodalom (IZSÁK, 2022.a) is csupán, csak egy a Budapesti Javítóintézetben a pandémia idején végzett pályaelégedettséget feltáró kutatást mutatott be. E hivatkozott vizsgálat konkrétan a javítóintézeti nevelők pályaválasztását befolyásoló extrinzik és intrinzik (ún.:” külső és belső”) motivációira fókuszált. Továbbá Virágh-Vízvári (2024) három hazai javítóintézetben végzett kutatást a javítóintézeti dolgozók stresszérzete és mentális egészsége, illetve a munkahelyi kiégése tekintetében.

Az Aszódi Javítóintézet „belső-zárt struktúrájú” iskolájában tanító tanárok munkaelégedettségi vizsgálatát szorgalmazó téma aktualitását több tényező is befolyásolja és teszi relevánssá. Maga az Intézet, amely szigorú normarendszerben működő „büntetés-végrehajtási” törvényi feladata mellett, speciális pedagógiai programja alapján, gyermekvédelmi és fejlesztő nevelő-oktató szaktevékenységet is ellátó intézményi-közeg értékszerepét is betölti. Az elmúlt évtizedekben gyökeresen megváltozott az alkalmazott priori pedagógiai szemlélet és az ehhez idomuló jogi háttér. Több pedagógusi generációváltás is végbement az intézményben mind a tanárok és mind a vezetők körében, ennek köszönhetően a tantestület folyamatosan fluktuál/t. Az Ipar 4.0. kihívásai a még állami fenntartásban működtetett gyermekvédelmi intézményekre is hatást gyakorolt, így a tanárok esetében az élethosszig tartó tanulásnak kulcsszerepe lett. „*A technológiaváltás és a munkatársak generációváltása egyszerre történik*” BODA és VIRÁG (2010:3). A restriktív gazdaságpolitika révén az akkori oktatási és szociális szféra alacsony fizetései és az időközben megváltozott demográfiai tényezők miatt a munkáltatónak prognosztizált pedagógushiánnyal kellett számolnia. Ezért is bír kiemelt fontossággal a pedagógusok jólléte és munkaelégedettségének lehetőség szerinti biztosítása az adott intézményekben. Az új Nagykanizsai Javítóintézet megépítésével párhuzamosan, bevezetésre került az országban regnáló Javítókra vonatkozó standardizált profeszionált szakmódszertani (metodikai) protokoll. „*A javítóintézet tekintélyelvű szervezetként működik. A tekintélyelvű zárt „világában” alapvető feszültségmezők keletkeznek, aminek hatásmechanizmusában folyamatosan alakul, formálódik a tevékenységet végző személyisége, valamint szakmai személyisége.*” (http 1)

Ez nagymértékben befolyásolja a pedagógusok elégedettségét, pozitív munkakörnyezetét, jóllétét és munkahelyi boldogságát és hatással bír a munkaattitűdre is.

A téma további aktualitását adja, hogy a gyermekvédelmi rendszer intézményei jelenleg a társadalom figyelmének fókuszába kerültek, és az oktatáspolitikai stratégiák is a kihívásokkal arányosan folyamatosan változnak. A javítóintézeti tanárok rezilienciája is ezzel összefüggésben változik, ami viszont érzékelhetően veszélyeztetheti a tanáripályán maradást.

Ezzel összhangban 2023-ban bevezetésre került pedagógusokat érintő „Státusz törvény”¹ is, ami újfajta adaptív megközelítést és innovatív attitűdöt kíván meg a javítóintézeti nevelő-pedagógiai munkavégzés kapcsán az itt dolgozó munkavállalóktól.

A javítóintézeti tanárok munkaelégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálatának célja az, hogy mélyebb betekintést nyerjek az általam vizsgált tanárok szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodása és a munkakörnyezet támogatottságának szerepéről.

Arra vagyok kíváncsi, hogy a tanárok a javítóintézet iskolájában milyen módon alkalmazkodnak a speciális szakmai kihívásokra, hogyan kezelik a nehézségeket, milyen stratégiáik vannak, hogy hat ez a munkaattitűdjükre, motivációjukra. Milyen a munkakörnyezetük, kapnak-e holisztikus támogatást a munkavégzésükhöz. Mi az, ami ezen kívül pozitívan, vagy negatívan befolyásolhatja a munkaelégedettségük.

A téma fontos pedagógiai aspektusai véleményem szerint az alábbiak alapján jól körülírtan definiálhatóak:

A javítóintézetben dolgozó iskolai tanárok nem megfelelő munkaelégedettsége negatívan determinálhatja a pedagógiai munkavégzés minőségét, hatékonyságát, arányosan ronthatja a tanuló növendékek iskolai teljesítményét, és csökkentheti a hatékony kooperatív kommunikációt a kollégák közt, illetve rombolja a jól működő kiépült kapcsolatokat, bizonyos esetekben, krízisszituációkban konfliktusforrás lehet, továbbá negatívan befolyásolhatja a segítő hivatást gyakorló tanító tanárok mentálhigiénéjét (lelki egészségét), állandósult stresszt, szorongást, depressziót, majd a szakmai tevékenység során nagyfokú kiégést (burn-out szindrómát) okozhat, illetve végső esetben akár pályaelhagyást eredményezhet. *„Lelki egészségük nem tekinthető magánügynek: viselkedésükkel mintát nyújtanak azoknak a tanítványoknak, akiket nevelnek, oktatnak”* (MIHÁLKA, 2023:111). Ellenkező irányú pozitív relációs vektorral viszont, ezzel nagyban elősegítheti az intézmény minőségbiztosítását és egyben a fiatalkorúak sikeres reszocializációját is. A Herzberg-féle kéttényezős modell szerint, *„az elégedettséget az ún. higiénés (külső) tényezők és a motivátorok határozzák meg”* (R.FEDOR és munkatársai 2022:237). Herzberg szerint a motivátorok hiánya elégedetlenséget idéz elő, míg, ha motivátorokkal ösztönözzük a munkavállalót az nagy valószínűséggel növeli fogja az elégedettségét.

Előfeltételezem, hogy a feltett kutatási kérdésekre, tudományosan is értékelhető eredmények fognak realizálódni.

¹ 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról.

3. Szakirodalmi áttekintés

A téma alaptéziseit az emberitőke-elméletek határozzák meg. A klasszikus közgazdaságtani értelmezésben a tőke olyan materiális termelési tényező, ami William Petty és Adam Smith megfogalmazása szerint az emberi tőkét is magában foglalja. Schultz, Rosen és Coleman az emberi erőforrásokba történő befektetést emeli ki, relációban a megtérülési rátával a munkaerőpiacon. Az emberitőke-beruházás² egyenes arányban, úgymond kohézióban van gazdasági növekedéssel, driveként katalizálóhatást indukál a pozitív gazdasági folyamatokra. Rosen szerint, „*az emberi tőke olyan tőke, melyet az emberek képességei és produktív ismeretei alkotnak*” (ROSEN 1998:71). Becker és Kaerkes, (2006) pedig kiemelte emberitőke-befektetés jövedelmi hatásának aspektusait, melyet a klasszikus közgazdaságtan képviselői közül először empirikusan Adam Smith vizsgált (R.FEDOR, 2016).

Az emberitőke-elméletek (humántőke-elméletek) hangsúlyozzák az oktatásba való befektetés megtérülését is. A magas szakértelem birtoklása alkupozíciót generál a munkavállaló, mint munkaerőpiaci szereplő javára. Egyre inkább az egyén a saját sorirányítójává válhat. Locke (1976) és Rosen (1998.b.) szerint a munkaelégedettség szempontjából a jövedelem emelkedésén túl, az oktatás externális hozamaként értelmezhető például a jobb munkakörülmény, a kényelmesebb munkavégzés, és a megnövekedett szabadidő is.

A szociológiai és közgazdaságtani diszciplináris megközelítés mellett a pszichológiai elméletek is teret nyertek. Szombathelyi (2012) megállapította, hogy a pszichológusok már a 1930-as évektől vizsgálják az elégedettség, a stressz és (mint pl.: Elton Mayo 1933-ban végzett hawthorne-i kísérletei)³ a teljesítmény kapcsolati összefüggéseit. A kutatók kihangsúlyozták, hogy bizonyos szakmákban a munkavégzés során hosszú időn át fennálló lelki teher gyakran vezet burn-out (kiégési) szindrómához. A javítóintézeti munkavégzés is lehet ilyen megterhelő magas faktorú deficit.

A munkával való elégedettség (job satisfaction) munkalélektani szakkifejezés, ami nem a munkaproduktummal, és nem a teljesítményszínvonallal való elégedettséget fejezi ki, hanem egy ennél sokkal univerzálisabb attitűdöt vagy érzést, mely a munka sokféle aspektusával (például a munkatevékenységekkel, a munkakörülményekkel, a munkatársakkal, a vezetéssel, a fizetéssel...stb.) kapcsolatos érzelmek, attitűdök szummájából alakul ki és annak mértéke, hogy például a pedagógus explicit mennyire szereti a munkáját (HARANG, 2003).

Locke (1976.b.) is a munkával való elégedettséget egyfajta kellemes pozitív érzésként tekinti, mely a munkavállaló munkához való viszonyát jellemzi. Papp és Perczel (2001) a munkaelégedettség kapcsán olyan általános attitűdöt említ, amely a sajátos munkatényezők, az egyéni jellemvonások és a munkán kívüli csoportkapcsolatok specifikus attitűd területeit állítja a fókuszba.

² Schultz (1983) dolgozta ki az emberitőke-beruházás fogalmát. (R.FEDOR és PÁLOSI, 2017; M.HOMOLYA és SEBŐK 2021.a.)

³ Elton Mayo bebizonyította, hogy a munkakörülmények javítása változást nagyfokú eredményez a munkateljesítményben.

Míg Csíkszentmihályi (1997) az áramlat-élményt⁴ hozza összefüggésbe a munkával. Azaz, aki a munkavégzése során megtalálja a tökéletes (flow)-élmény forrását, az a képességbontakoztatása mellett válik elégedetté.

„Az érzelmi intelligencia lehetővé teszi számunkra, hogy igazi örömeinket leljük a munkánkban” (http 2) és Réthy (2000) is szintén ezt állítja. A javítóintézeti pedagógusok esetén ez az adott speciális közegben leginkább a hivatástudatban reflektálódik.

Minden munkavállalónak vannak, hozott referendumai, illetve elvárásai a szervezeten belüli munkával kapcsolatban, így az elégedettség tulajdonképpen a munka által kínált hasznok és elvárások közti megfelelési mérce. A munkaelégedettség viszont az étellel való elégedettségnek is a részét képezi, s nagymértékben befolyásolhatja a munkavállaló érzelmi viszonyulását az által végzett munkához. Staw és Ross (1985) kutatásuk eredményeként megállapították, hogy a megfelelő teljesítménynek oka és okozata is lehet a munkavállalói elégedettség. Az elégedettség kiváltó okait számos elméletalkotó vizsgálta, közülük Klein (2016) kiemeli, hogy a munkahelyi közösségek sok téren meghatározzák a munkavállaló életét és értékrendjét. Így nem szabad, csak a munkahelyi-környezet figyelembevételével értékelni a munkavállalói elégedettséget.

Az elégedettséget az extrinzik és intrinzik motivációs elvárások mellett sok más tényező is befolyásolja. (például az életkor, az egészségi állapot, a temperamentum, a családi élet...stb.) Az elégedettséget különböző változókkal mérhetővé tehetjük. Az egyik legjelentősebb változó a jutalmazási rendszer.⁵ Herzberg et al., (1957) és Bakacsi (1997) tanulmányukban kifejtik, hogy a nemi és faji különbségek nem játszanak kiemelt szerepet az elégedettség kapcsán, míg a személyi tényezők, például az önbizalom ellentétben igen (NOÉ, 2004:15). Clark (1996) viszont kimutatta, hogy a nők elégedettebbek a munkájukkal, mivel „a nők alacsonyabb elvárással rendelkeznek, és annak elérése esetén már megélik az elégedettséget” (SIPOS, 2016:99.a). Ezt támasztja alá Şaziye Gazioğlu és Aysıt Tansel 2002-ben Nagy-Britanniában végzett munkahelyi elégedettséget elemző vizsgálata is.

Számos elméleti modell létezik a motiváció és a munkaelégedettség definiálására. A legismertebb alaptézis Abraham Maslow (1943) nevéhez fűződik.⁶ Ez a szükséglet-kielégítési elmélet azt állítja, hogy az embereknek különböző szintű szükségleteik vannak, és ezeket hierarchikus sorrendben igyekeznek kielégíteni, azaz az alacsonyabb (biológiai) szintű szükségletek kielégítése után az egyén a magasabb (önmegvalósítás) szintűek felé törekszik.

E logikára alapozva Frederik Herzberg az 1950-es években pittsburghi könyvelővel és mérnökkel folytatott mélyinterjú-sorozatában két faktort különít el, melyre alapozva fogalmazta meg Herzberg-féle kéttényezős modelljét (HERZBERG et al., 1959).

⁴ (Piko, 2020); https://mersz.hu/dokumentum/m733lemt_47/#m733lemt_45

⁵ Az alkalmazotti elégedettség modellje három attitűd tényezőcsoport együttes hatását értékeli (Noé,2004; Becker és Kaerkes,2006; Gyökér és Krajcsák 2009).

⁶ Maslow-piramis (Maslow-féle szükséglet-hierarchia) a motiváció és az emberi viselkedés pszichológiai megközelítését definiálja. (Lásd melléklet: 1. ábra)

A két tényezőt (melléklet 5.ábra) a következőképp írja le:

- 1.) *„Higiénés tényezők: biztonság, beosztás, kapcsolat a beosztottakkal, magánélet, kapcsolat a munkatársakkal, munkahelyi körülmény, fizetés, kapcsolat a főnökkel, munkafelügyelet, vállalati szabályzat és vezetés,*
- 2.) *„Motivátortényezők: teljesítmény, elismerés, maga a munka, felelősség, előrelépés, személyes fejlődés”* (HERZBERG, 1987; SIPOS, 2016.b.).⁷

A két tényezőt érintően megállapításai kitérnek a munkával szembeni közömbös attitűd kialakulására, mellyel jelentősen eltér a Maslow-hoz képest.

„A higiénés tényezők közé sorolt elemek hiánya elégedetlenséghez vezet, meglétük pedig nem szül elégedettséget. A munkában meglelt öröm és belső motiváció, azaz a motivátor tényezők megléte elégedettséget okoz, a munkavállalót külső beavatkozás nélkül is munkavégzésre sarkallja, míg e tényezők kielégítetlensége az elégedettség hiányához vezet” (HERZBERG, 2003.; M.HOMOLYA és SEBŐK 2021:59.c).⁸ Javítóintézeti tanároknál a szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodást és a támogatott munkakörnyezetet a motivátorok és higiénés tényezők között célszerű vizsgálni.

Magyarországon Takács és munkatársai 2012-ben végeztek ilyen jellegű felmérést és kimutatták, hogy a két tényező megfelelő szintje korrelál a munkahelyi teljesítménnyel. Más szerzők kiemelik, hogy ahol a munkával kapcsolatos jó érzéseket kiváltó elismerés teljesítményen alapul, ott az intenzívebb elégedettséget biztosít a munkavállalónak (HOUSE és WIGDOR, 1967). A szubjektív magyarázó változók megjelennek a pszichológia mellett a szociológiai vizsgálatokban is (R.FEDOR, 2016). Megállapítást nyert, hogy a munkaelégedettség függvénye az individuális értékrendnek és aspirációnak. De facto az elégedett munkavállaló preferáltabb és lojálisabb a munkahelyéhez.

Sousa-Poza és Sousa-Posa (2000) 21 országot hasonlítottak össze az 1997-es Nemzetközi Társadalmi Felmérési Program (ISSP-International Social Survey Program) adatai alapján és megállapították, hogy a munkával való elégedettség szintje országoként igen eltérő. Azokban az országokban, (így Magyarországon is) ahol alacsonyabb volt a fizetés, ott egyenes arányban alacsonyabb volt a munkaelégedettségi szint is, ez alól kivétel az Egyesült Királyság volt.

McClelland és Burnham (1976) ellentétes folyamatok elmélete szerint munkavállaló juttatással való elégedettsége a munkában töltött idővel szisztematikusan megváltozik.

Megemlítendő még a témához kapcsolódóan Hackman (1987) és Oldham (1976) munkakör-gazdagítás (job enrichment) modellje⁹, mely akkor alkalmazható, ha a dolgozók elvesztette a munkaérdeklődését, de a munkakör-gazdagításnak következtében mégis visszanyeri a munkamotivációját. Fontos tényező a felelősség.

⁷ Herzberg-féle kéttényezős modell táblázatos formában. (M.HOMOLYA és SEBŐK 2021:58.b.) (Lásd melléklet: 2. ábra)

⁸ Herzberg kéttényezős modellje (Lásd melléklet: 3.ábra)

⁹ Hackman és Oldham dolgozták ki az öt központi dimenziót, amelyekkel gazdagítható és mérhető a munkakör. (PARÁDI, 2023.) (Lásd melléklet: 4 ábra).

Locke és Latham (1990) teljesítményciklus elméletben a megoldandó cél szabályozza a teljesítményt és a folyamatot ösztönző moderátorokkal befolyásolják. Külső és belső formái növelik az elköteleződést az új teljesítményre, ami eredményként elvezet az elégedettséghez, vagyis a jutalmazás összhangban áll a teljesítménnyel (NOÉ, 2004:17-19).¹⁰

Self-Determination Theory (SDT), Deci és Ryan (1985) önmeghatározás elmélete hangsúlyozza az autonómia, kompetencia és kapcsolódás szükségességét a motiváció és elégedettség fenntartásához. Az SDT különbséget tesz autonóm motiváció és kontrollált motiváció között (RYAN és DECI, 2008).

A pedagógus alkalmazottak akkor érzik magukat elégedettnek, ha lehetőségük van szakmai döntések meghozatalára, illetve fejlődési lehetőségekhez jutnak, továbbá támogató közösség veszi körül őket. A munkahelyi elégedettség növekszik, ha érzik, hogy autonóm módon dolgozhatnak, fejlődnek szakmailag és támogatást kapnak környezetüktől.

Demerouti et al. (2001) elméletére alapozva, B.Bakker és Demerouti (2007) megalkotja a Job Demands-Resources munkahelyi követelmények-erőforrások modellt, ami tulajdonképpen egy „munkahelyi stresszmodell”. E modell szerint a munkával kapcsolatos kihívások (pl.: nehéz stresszhelyzetekhez való alkalmazkodás) és a munkahelyi erőforrások (pl.: támogatás, képzés) egyensúlyban tartásával lehet biztosítani a dolgozók jóllétét és elégedettségét. A JD-R modell a munkavállalók jóllétének negatív és pozitív mutatóit és eredményeit egyaránt tartalmazza.

Albert Bandura által kidolgozott önhatékonyság elmélet szerint, a magas önhatékonysággal rendelkező pedagógusok könnyebben alkalmazkodnak az ad hoc nehéz helyzetekhez.

A Teachers Matter OECD, 2005 (Organisation for Economic Co-operation and Development) kiadványban megjelent publikáció szerint, a tanárok kulcsszereplők az oktatás minősége és a tanulási teljesítményfejlesztést illetően. Emellett kiemeli tanítási környezet fontosságát is.

A TALIS, 2013 (Teaching and Learning International Survey) kutatási projektben 30 ország részvételével vizsgálták többek közt a tanárok megélt énhatékonyságát, pályával való elégedettségét, az iskola szervezeti klímáját és az osztályos munka légkörét. A tanulmány szerint a tanárok csupán egyharmada ítéli jónak a pedagóguspálya társadalmi megbecsültségét. Azt konstatálták, hogy a tanárok elégedettségére negatívan hat a diákok folyamatos fegyelmezési problémája. A szervezeti kapcsolatrendszer, az együttműködést támogató politikát, illetve a jó kommunikáció működését viszont pozitívan ható tényezőként írják le, melyek javítják a munkahelyi elégedettséget. A magas énhatékonysággal rendelkező pedagógusok teljesítmény-centrikusabbak, tanulóik jobb eredményeket produkálnak, így tanári elégedettségük nagyobb. Mindez kitűnik a PISA (Programme for International Student Assessment) felmérések eredményeiből is.

¹⁰ Magas hatékonyságú teljesítményciklus (LOCKE és LATHAM, 1990) (Lásd melléklet: 6.ábra)

Burić és Kim (2021) szerint az erre utaló kutatások azt is kimutatták, hogy a munkával való elégedettség előfeltételezi a tanárok meglévő kompetenciáikba vetett önbizalmát. Megállapították, hogy a pályaeletút hosszával szignifikánsan növekszik az elégedettség foka is (BLÖMEKE et al., 2017).

A tanári elégedettséget befolyásoló tényező inkább az osztályok összetételében volt kézzelfogható, mint annak létszamarányaiban. A pedagógusok szervezeti döntéshozatalban való aktív részvétele pozitívan emelte az elégedettségi szintet.

A OECD, 2019 jelentés szerint a jobb intézményi légkör eredményesebb pedagógiai munkát, valamint magasabb munkaelégedettséget prezentál. E tanulmány kiemeli az oktatási rendszerek hierarchikus és a bürokratikus merev dominanciáját is, mely bizonyos rosszul alkalmazott kontextusokban (pl. nem megfelelő szakpolitikai támogatás esetén) csökkentheti a munkahelyi biztonságérzetet, ami a pályaelhagyás veszélyét is determinálja.

Theresa Dicke és munkatársai 2020-ban publikált közleményében a tanárok és intézményvezetők munkahelyi megelégedettségét az említett nemzetközi jelentésekkel koherens empirikus kutatási vizsgálatban elemezték. Arra a következtetésre jutottak, hogy a vizsgált minta munkahellyel való megelégedettsége erős szinergikus (egymást erősítő) korrelációt (együttjárást) eredményezett.

Továbbá, ahol magas a munkahellyel való megelégedettség, ott a tanulók teljesítménye, és a fegyelmezési klíma is kedvezőbb aspektusban volt mérhető (FELVINCZI, 2023).

További nemzetközi kutatásokban Skaalvik és Skaalvik (2011) megállapította, hogy a tanulói viselkedés jelentősen befolyásolta az elégedettséget a norvég iskolákban.

Malinen és Savolainen (2016) a pozitív iskolai légkört említi, mely növeli a finn tanárok elégedettségét.

A Working in Education (2012) oktatáspolitikai közleményben megjelent 2011-es felmérési adatok azt igazolták a holland tanárok elégedettek mind munkájukkal, mind pedig iskolájukkal. 78%-uk azt válaszolta, hogy elégedett, vagy nagyon elégedett a munkájával, 68%-uk pedig az iskolával is elégedett, ahol dolgozik (MOGYORÓSI, 2013).

A TIMSS 2015 vizsgálat adatainak felhasználásával Toropova és munkatársai (2020) arról számoltak be, hogy a munkaterhelés és a tanulói fegyelem intenzív hatással bír a svédországi tanárok munkaelégedettségére, míg Sims (2018;2020) ugyanezt említi Angliában.¹¹

A tanárok pályamegtartása szempontjából Boyd et al. (2011) és Kraft et al. (2016) New Yorkban végzett vizsgálati eredménye nyomán a támogató iskolavezetés kulcsfontosságát emelte ki.

Creagh et al. (2023) véleménye szerint további kutatások különbséget tehetnének a tanári és a nem tanári/adminisztratív munkaterhelés között, mely szintén komoly befolyásoló tényezőként hat az elégedettségre.¹²

¹¹ IEA-Relationship between teacher workload and teacher job satisfaction, regression result 2025. (Lásd melléklet: 7.ábra)

¹² Lásd: McInerney D. és mtsai (2017): Teaching and Teacher Education kutatási publikációja a is ezt támasztja alá.

Mára a pedagógushiány globális problémává vált. Becslések szerint 2030-ra világszerte további 44 millió általános és középiskolai tanárra lesz szükség (UNESCO, 2024). Ez az óriási kihívás számos országot érint. Többek között az Egyesült Államokat, Ausztráliát, Kínát és Angliát (INGERSOLL, 2017).

A képzett tanárok hiánya nagyobb osztálylétszámokat, munkaterhelést és alacsonyabb produktumú oktatási minőséget indukál. A probléma kiküszöbölésére számos oktatásstratégiai megoldás kidolgozása válik szükségessé a jövőben.

A tanárok munkával való elégedettségének javítása ennek kulcsfontosságú része (Education International, 2024). Ez vonatkozik hazánkra is.

Paksi et. al. 2015-ben végzett magyarországi pedagóguskutatása, melyben a tanárok mentális jóllétét és intézményi klímáját vizsgálták bebizonyították, hogy az érzelmi kimerültség a mintaként vett pedagógusok 32,2–55,5%-ánál igen magas szintű, azaz a kiégettség mértéke 5,4–8,1% értéket aposztrofált, míg a kutatási eredményekre más dimenziók mérsékelt magyarázó erővel bírtak. Az intézményi klíma tekintetében ők is a nemzetközi elemzésekkel hasonló konklúziókra jutottak.

A bemutatott szakirodalmi áttekintésben publikált eredményeket és reflexióikat adaptáltam a dolgozatom empirikus kutatási célkitűzéséhez, az általam vizsgált javítóintézeti speciális intézményi struktúra jellemzői kontextusában, melynek bázisát az itt tanító tanárok munkaelégedettségének analízise képezi, adott dimenziók és indikátorok mentén megfogalmazott kutatói kérdésekre reflektálva.

„...akik mindennapjaikat ebben a közegben töltik, javítóintézetben vagy a gyermekvédelem ehhez közel eső területein dolgoznak, pontosan érzik a fontosságát, nehézségeit, sikereit és bizony a kudarcait is, de ugyanolyan fontos, hogy a kívül(ébb)állók is beleláthassanak, milyen élet zajlik a falak mögött” (B. ACZÉL, 2000: 33).

4. Az empirikus kutatás bemutatása

4.1. Kutatási célkitűzés

Az Aszódi Javítóintézetben tanító tanárok munkaelégedettségét felmérő empirikus vizsgálat. Arra vagyok kíváncsi, hogy az Intézet „zárt jellegű” Iskolájában tanító pedagógusok produktív problémamegoldó adaptív technikái tekintetében, milyen priori befolyásoló tényezők alakítják az elégedettséget. További vizsgálati cél, hogy milyen tényezők azok, amik a munkahelyi (szervezeti) klíma¹³ révén, a javítóintézeti tanárok munkával való megelégedettségét effektíve determinálják.

A konkretizált kitűzött kutatási célok tematikus bontásban a következők:

1. Az általános munkahelyi elégedettség esetén szeretném megérteni, mennyire elégedettek a pedagógusok a munkájukkal, a munkahelyi környezettel és a szakmai szerepükkel.
2. A szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás terén felmérni, hogyan birkóznak meg a pedagógusok a javítóintézetben felmerülő szakmai kihívásokkal.
3. A munkahelyi támogatottság és szervezeti tényezők alapján elemezni, hogy a támogatás, az irányítás és a munkahelyi légkör hogyan befolyásolja a munkavégzést.
4. A személyes tényezők és motivációk relációiban értelmezni azt, hogy személyes tényezők hogyan befolyásolják a munkával való elégedettséget.
5. Általános vélemények, javaslatok tekintetében törekszem arra, hogy minél mélyebb betekintést szerezzek a pedagógusok véleményeibe és javaslataiba.
6. Feed back a tanárok általános ad hoc személyes reflexióit vizsgálom a munkaelégedettségük kontextusában.

A kutatási cél magyarázó, (ok-okozati tényezőket is megvilágító) vizsgálattal kerül megvalósításra.

4.2. Adatgyűjtési módszer

A javítóintézeti pedagógusok munkaelégedettségi kvalitatív vizsgálatát nyitott kérdéseket tartalmazó, félig-strukturált interjú keretében valósítom meg. Bowen, (2009) szerint az interjúzás egy flexibilis, jól megbízható módszer, amely Kvale, (2005) megfogalmazásában az interjúalany szemszögéből percepcionálja előttünk a világot, megengedi, hogy reflektáljunk az emberek empíriáinak jelentésére és segít felfedni az általuk megélt világot. A kvalitatív módszertanban használt „kutatási interjú” tulajdonképpen két ember egy mindkettőt érdeklő témáról való interakciója, amelynek meghatározott struktúrája és in effect detektált (mélyebb felfedező jellegű) célja van. King, (1994) és Sankar & Jones, (2008) véleménye szerint a félig strukturált interjú kevésbé kötött technika, ezért ideális az exploratív, feltáró kutatások elvégzéséhez (IZSÁK H, 2022:140.b). Az interjúk felvételeit a résztvevők hozzájárulásával, hangrögzítő segítségével az intézmény iskolájában végzem.

¹³ Lásd: HORVÁTH K. (2009) tanulmánya.

4.3. Elemzési egység és idődimenzió

A kutatási téma elemzési egységét - *alapegységét, amiről információt gyűjtök* - a javítóintézet iskolájában effektív aktívan tanító férfi és nő tanárok csoportja adja. A keresztmetszeti kutatási vizsgálat, (azaz egy bizonyos időpontban elvégzett megfigyelés, adatgyűjtés során) 2025. szeptember 10-18. között kerül lebonyolításra, egyéni interjúk keretében.

4.4. A vizsgálat alanyai és a mintavételi eljárás

A kutatásban (6) hat fő pedagógus vesz részt, akik az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskola munkavállaló aktív tanító tanárai. Közülük (2) két fő férfi és (4) négy fő nő. Az átlagéletkoruk 50-60 év között datálható, így a középkorosztályba sorolhatóak. Több évtizede az iskolában tanító rutinos tanár egy fő. Négy fő rövidebb (cc. egy évtizede) ideje tanít, míg egy fő csupán pár éve. Egy fő közülük vezetőhelyettesi beosztásban van. Megfigyelhető a pedagógusi (tanári) szakma feminizációs folyamata a javítóintézetben is. Végzettségük tekintve inkább a főiskolai végzettség dominált az egyetemi végzettséggel szemben. Az általam vizsgált javítóintézeti tanárként regnáló pedagógusok közül többen tanítottak és jelenleg is tanítanak más iskolában is a munkájuk mellett, és nem az első munkahelyük a mostani.

„A kutatásba bevont elemzési egységeket a mintavétel során válogatjuk ki” (BABBIE 1999:199; R FEDOR A., HUSZTI É, 2016:19).

A kvalitatív kutatásra inkább a nem valószínűségi mintavétel alkalmas, ezért a kutatásban a nem véletlen mintavétel típusába tartozó kényelmi mintavételi eljárást alkalmaztam. Ez egy egyszerűen elérhető alanyokra hagyatkozó mintavételi eljárás. Indoklásul jelen kutatásban azokat kérdeztem meg, akiket az időszűke miatt a legegyszerűbben tudtam elérni és együttműködően rendelkezésre is álltak. *„Általában nem jutunk reprezentatív mintához, ezért az eredmények nehezen általánosíthatók, viszont mélyebb, specifikusabb adatok megszerzésére alkalmas, az eredmények érvényessége magas,”* (R FEDOR A., HUSZTI É, 2016:22) emiatt a kutatásom a reprezentativitás szempontjából mégis validnak tartom a mintavételi eljárást, mivel országos befogadási hatáskörökkel rendelkező intézményben tanító tanárok a kutatás alanyai és így egyben a társintézményeink populációját is reprezentálják, annak ellenére, hogy kis létszámú, de „speciális feladatellátási jellegénél fogva egyedi” mintán történik az empirikus kutatói vizsgálat.

4.5. Adatfeldolgozási módszer

Az adatfeldolgozásra az interjútechnikához jól alkalmazható tartalomelemzést, mint a társadalomtudományi kutatások jellemző szövegelemző módszerét választottam. A tartalomelemzés tulajdonképpen az interjú során elhangzott szöveg analízise. Ebben az esetben az adatbefogadó egyben az adatelemző szerepét is betölti.

Empirikus környezetben vizsgáljuk a szövegösszefüggéseket, vagyis a sorok között olvasunk, végeredményként a szűrt adatok alapján megismerhetjük az interjúalany értékrendjét, illetve attitűdjét. Tehát ez egy objektív, szisztematikus exploratív kutatási technika, amely révén a feldolgozandó interjúszöveg adott jellemzőiből konklúziókat vonunk le. Értékelhető jelentéssértéssel akkor bírnak az eredmények, ha explicitek és vizsgált jellemzők klasszifikációja és gyakoriság számítása korrelál más tényezőkkel. Adott kontextusban a kapott strukturált adatokat, kategóriákban, egységekben, változóban osztályozom és elemzem a kutatási célkitűzésnek megfelelően. A tartomelemzéshez szükséges szöveges adatok felvételét a javítóintézeti tanárokkal végeztem, - digitálisan rögzített - interjúkból nyerek ki. A szöveges információfeldolgozást manuális feldolgozással végzem el.

4.6. *Kutatási kérdés*

Munkám során arra szeretnék választ kapni, hogy az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító tanárok munkával való elégedettségét milyen tényezők és hogyan befolyásolják, különös tekintettel a szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás és a munkahelyi környezet általi támogatottság kontextusában?

Az alkalmazottak munkaelégedtségének mérésére az általam összeállított interjúkérdéseket az Attribution-Non Commercial 4.0 nemzetközi licenc alapján ingyenesen elérhető validált magyar Minnesota Elégedettségi Kérdőív (MSQ-Minnesota Satisfaction Questionnaire – WEIS et al., 1977.) adaptációjával készítettem el. A kutatási kérdéshez kapcsolódó interjúvázlat kérdéssorát a 7.2. fejezetben részletezem.

A kutatásban a „javítóintézeti tanárok” alatt nemtől, kortól és munkaviszonyban töltött időtől függetlenül a szakirányú pedagógiai felsőfokú végzettséggel rendelkező a javítóintézet iskolájában aktívan oktató-tanító tanárt kell érteni. A „javítóintézet” a bíróság által ideítelt fiatalok bünelkövető 12-21 életkorú fiúk zárt szociális gyermekvédelmi intézménye. Az állami fenntartású intézmény „belső” iskolában kizárólag a javítóintézeti növendékek folytatnak tanulmányokat, speciális pedagógiai program szerint. A „javítóintézeti szakmai kihívások” alatt a tanárral szemben támasztott szervezeti elvárásoknak való megfelelést, az alkalmazkodóképességet, a konfliktuskezelést, a tanítási nehézségeket, a munkaterhelést a munkahelyi klíma sajátosságait, a stresszkezelést a kiégés veszélyét kell érteni. Milyen a vezetői támogatás.

5. Eredmények bemutatása

A továbbiakban a javítóintézetben tanító tanárokkal készült interjúk eredményeit mutatom be, egy olyan szempontrendszer alapján, amely a kutatási kérdések és a tartalomelemzés során kibontakozó dimenziók, kategóriái összekombinálásából körvonalazódott.

5.1. Elemzési egységek, dimenziók és kategóriák szerinti bontásban

Az interjúalanyok válaszait hat dimenzió mentén vizsgáltam. A dimenziókon belüli kategóriák tartalmi egységei tartalmazzák az elemzési fókuszpontokat. Ezeket a fókuszmondatok beemelásával is autentifikálom (hitelesítem). A kapott eredményeket is ebben a tételes bontásban külön analizálom. Az interjúalanyokat kóddal láttam el az anonimitás céljából. A kódolás az 1.táblázat szerint történik:

1.táblázat

P1	tanító	58 év
P2	tanító-(fejlesztőpedagógus)	57 év
P3	tanár	50 év
P4	tanár	58 év
P5	középiskolai tanár	54 év
P6	tanár (iskolavezető)	55 év

(P: pedagógus. Elemszám N=6.)

5.1.1 Az általános munkahelyi elégedettség

E dimenzióban arra fókuszálok, hogy általánosságban mennyire elégedettek a pedagógusok a munkájukkal, munkahelyi környezettel és a szakmai szerepükkel.

A vizsgálat során a következő kategóriákat különítettem el:

1. Jelenlegi általános elégedettségi szint;
2. Fizetéssel való megelégedettség;
3. Pedagógusi szerepértékelés;
4. Megbecsülés;
5. Pozícióstabilitás;
6. Támogatottság.

A szövegelemzés eredménye:

1. Jelenlegi általános elégedettségi szintet csupán 2 fő emelte ki úgy, hogy *teljesen meg van elégedve* a jelenlegi munkájával. Ez abból adódik, hogy az elvárásaik összhangban vannak a munkájukkal.

"Én teljesen elégedett vagyok érzem a megbecsülést a munkáltató részéről a kollégáimmal nagyon jó a kapcsolatom semmi rosszat nem tudok mondani tehát én egy másik munkahelyről érkeztem, ami gyökeresen más volt..." (P1.) "Én teljesen elégedett vagyok. Tisztában vagyok azzal, hogy hol dolgozom. Azt gondolom, hogy a munkahely és a munkatársak elfogadják az én javaslataimat" (P2).

2. A fizetéssel való megelégedettség tekintetében csupán 1 fő érezte úgy, hogy *maximálisan elégedett vele*. A kapott válaszokból kiderül, hogy a tanító tanárok a vezetőn kívül általánosságban nincsenek teljesen megelégedve a fizetésükkel az időközi béremelések ellenére sem.

"Elégedett vagyok a fizetésemmel. Mióta idekerültem, azért szépen fokozatosan emelkedik, úgyhogy abszolút panaszra nincs okom"(P6).

3. A pedagógusi szerepértékelés esetén 3 fő tartotta a pedagógusi munkáját *kiemelten értékesnek*. Főként azért vallják annak, mert a társadalmi felelősségvállalást igen fontosnak vélik a munkájukban realizálódni.

"Számomra rendkívül fontos, hiszen én dolgoztam ki, egy olyan módszert, ami egyedülálló az országban. Ezt a módszert alkalmazom nap mint nap. A pedagógusi szerepem maximálisan értékesnek és jelentősnek tartom."(P2) "A pedagógusi szerepet én fontosnak tartom az egyik legfontosabbnak. A javítóintézetben való szerepe is kiemelkedő". (P3) Én ezt nagyon érzem, hogy ez rajtunk hatalmas felelősség, úgyhogy "Én abszolút úgy érzem, hogy fontos és értelmes a munkám"(P6).

4. A megbecsülés kategóriában általánosan csupán 1 fő érezte, hogy *maximális elismerést kap*. Ez a munkaelégedettségét effektíve preferálja, szimbolizálva az eddigi befektetett emberi tőkét részéről a pedagógusi pályája során.

"Az eszmei elismerés az maximális. Minden kolléga meghallgatja a véleményemet" (P2.)

5. A munkahelyi pozíció stabilitása kategóriában a válaszok alapján 2 fő *nagyon stabilnak tartja a munkahelyi státuszát és pozícióját*. 3 fő pedig elég stabilnak. Fő szempont a biztonságtényező, amit említene.

"Nagyon szeretem az Aszódi Javítóintézetet, mert szerintem az én életemnek egy viszonyatosan jó munkahelye. Szeretek itt lenni és nem is tervezem az elmenetelt innen, mert annyira látom a világnak a mostani helyzetét, ebből fakadóan és nagyon jónak látom a javítóintézet". (P3) "Abszolút stabilnak érzem a pozícióm. Biztonságban érzem magam a munkahelyemen, igen"(P4).

6. A munkahelyi támogatottság 5 fő esetében pozitív előjellel kerül megemlíítésre. A vezetői támogatással kapcsolatban általánosságban egyetértés van abban, hogy mindenben segítséget kapnak a munkájukhoz a tanárok a javítóintézet iskolájában. Biztosítják a szakmai fejlődést is.

"Erre is azt tudom mondani, hogy teljesen. Vannak továbbképzések, amikre ajánlásként kapjuk, hogy el lehet végezni, és vannak a kötelezők, amiket természetesen el kell végezni. Egymástól is sokat tanulunk..."(P1) "A vezetőim teljes mértékkel támogatják a fejlődésemet. Biztosítják a szakmai fejlődést a továbbképzéseket. Az önfejlesztésben is segítenek. A mesterprogramon megvalósításában teljesen mellém álltak, minden vállalkozásomat támogatják segítik."(P2) "Mindig megkérdezi a közvetlen főnök, hogy milyen irányban szeretnénk bővíteni az ismereteinket. A tanfolyamokra felhívja a figyelmünket és el is várja, hogy valamelyikre jelentkezünk."(P4)"Nem érzem azt, hogy nem támogatnának, hogyha volt kérdés, akkor mindig támogattak"(P5)"Úgy érzem, hogy minden megvan, ha én szeretnék bármilyen lépést tenni, vagy bármilyen ötletem lenne. Én azt gondolom, hogy ez támogatásra kerülne. Támogatásra is kerül, ha van ilyen."(P6).

Összefoglalva a munkaelégedettséget vizsgáló ezen témakörben az általam vizsgált pedagógusok körében azt tapasztaltam, hogy a hat kategória közül egy, amely kiemelten pozitív relációjú befolyásoló tényezőként szerepel a tanárok elégedettsége tekintetében. Ez a vezetői támogatottság.

5.1.2 A szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás

Ebben a dimenzióban arra a kérdésre kaptam választ, **hogy hogyan birkóznak meg a pedagógusok a javítóintézetben felmerülő szakmai kihívásokkal.**

A vizsgálat során a következő kategóriákat különítettem el:

1. Tanulói kapcsolattartás; 2. A tanítás hatékonysága, nehézségek kezelése; 3. Szakmai kihívások legfőbb típusa; 4. Alkalmazott kezelési módszerek; 5. Erőforrások rendelkezésre állása; 6. Autonómia.

A szövegelemzés eredménye:

1. Tanulói kapcsolattartás esetén azt tapasztalom, hogy 3 főnél kimagaslóan jónak mondható a *tanári közvetlen kapcsolat* a tanulókkal. Kiemelik a kommunikáció priori implicit (burkolt) nevelési preferenciájának fontosságát a tanítás során, amely jótékonyan befolyásolja a munkaelégedettségük is.

"Nem a nem azt mondom, hogy az elsőnapról kezdve megnyílnak és őszinték, vagy bizalommal vannak felém a gyerekek, de hogyha egy-egy jó kapcsolatot ki tudok alakítani velük, akkor a beszélgetések elég hasznosak és mélyek tudnak lenni."(P2) *"Persze, hogy szoktam velük kötetlenül beszélgetni, nekem ez a specialitásom. Átbeszéljük, hogy ők milyen házban laknak. A családjukról érdeklődöm, egy kicsit közben eljátszom a bratyizást, ezáltal a gyerekek megnyílnak és én jobban megismerem őket. Viszont, csak azzal a gyerekekkel tudok jókat harcolni az ő érdekében, akit ismerek."*(P3) *"Jó a tanítványaimmal a kapcsolat. Kötetlenül sokat beszélgetünk, néha ez fontosabb, mint a tananyag szerintem."*(P4).

2. A tanítás hatékonysága, nehézségek kezelése 4 fő értékeli úgy, hogy csak *tananyagminimum elsajátítás* révén és *azonnali értékeléssel* valósítható meg az oktatás, mivel a javítóintézeti tanulók kompetenciaszintje igen alacsony és ehhez kell, hogy idomuljon a tanítási metodika. Ez egyfajta pedagógiai szakmai kihívás is számukra. *„Vannak olyan növendékeim, akik jó értelmi képességgel bírnak, de drogozással és egyebekkel némiképp lerombolva érkeznek, vannak, akik tényleg, csak a kihágások miatt kerültek ide és nagyon jó értelmi képességűek. Belőlük kevés van. Tehát elég sokat gyenge képességű. A minimumot igyekeznek elsajátítani..."*(P1) *"Az alapoktól kezdjük és igyekszünk tanév végére az osztályfokának megfelelő minimumszintet elérni. Azt gondolom, hogy ez nagy százalékban sikerül. Napi szinten kérem számon a tananyagot, mivel ezeknek a gyerekeknek a hosszútávú memóriája sérült, ezért csak a rövidtávú memóriára alapozhatok. Tehát amint megtanultunk valamit és jól begyakoroltuk azt, azt azonnal számon is kérem és úgy értékelem."*(P2) *"Lecsökkentem úgy a tananyagot, hogy az óra végén vissza is kérdezem, és ha kisebb ismétlésekkel is, de akkor már megy nekik."*(P4) *"Az anyagot nem nehéz számonkérni, az könnyített és mindig megvan az, hogy mi az, amit számon fogok kérni és akkor gyerek, ehhez egy idő után tud is alkalmazkodni"*(P5).

3. Szakmai kihívások legfőbb típusánál 2 fő a *fegyelmezést* emeli ki elsődleges negatívumként a tanítás során. A fegyelmezési probléma befolyásolja az óra hatékonyságát és gátolja a tanárt a munkavégzésben. Ez dekompenzálólag hat, azaz nincs sikerélménye, amely már kétségtelenül nagyban rontja a munkahelyei elégedettségi szintjét is.

"A kihívások számomra, inkább a magatartásbeli problémák jelentik."(P2) *"Gyakori a fegyelmezési probléma, azzal kell foglalkoznunk. Viselkedés miatt gyakran megállunk az órán, akkor arról beszélgetünk, hogy miért így viselkednek..."*. (P4).

4. Alkalmazott kezelési módszerek kategóriában az interjúalanyok többféle megközelítésű didaktikai aspektust említettek. Voltak jó gyakorlatok, de kiemelten nem említhető egy adott- és mindenkire érvényes és alkalmazott módszertan. Ezek egyedi a javítóra detektált kezelési metódusokként jelentek meg.

„Támogató kommunikáció” (P6) „Biztató differenciált támogatás” (P5)
„Hiánypótlás...” (P3) „...ismétlés...” (P1).

5. Erőforrások rendelkezésre állását mind a 6 fő úgy ítéli meg, hogy konkrétan nem tudja a központi tananyagot a javítóintézet speciális iskolájában letanítani, mert az sok és magas a szintje, ezért adekvát könnyített -engedélyezett- saját tananyagot tanít a tanulói tudásszintnek megfelelően. Emiatt nagy a szakmai felelősség a pedagóguson.

"Leegyszerűsített tanmenetek vannak, mert ahogy mondtam fél év alatt lehet egy tanévet elvégezni...rövidebb idő miatt nem teljes tankönyveket veszünk át."(P1) "A tananyag mennyiségét...minimumszintre csökkentettem...A központi tankönyveket nem tudom használni...sokat szerkesztek én magam feladatsorokat, mindig a gyerekek igényeihez, tanulásiképességének éppen adott szintjéhez mérve. (P2) "A tananyag mennyisége óriási, ezeknek a gyerekeknek felfoghatatlan. A szintje nagyon magas...A tankönyvek minősége szerintem szuper, de számukra használhatatlan...én tudjak belőle válogatni, hogy mi az, amit nekik ebből meg kell és meg tudnak érteni."(P3) "A tananyag mennyiségét lecsökkentjük teljesen minimális szintre, hiszen itt az a cél, hogy egy minimumot elérjenek."(P4) "A tananyag mennyisége az nekik sok. Én leszűkítettem. A szintje is magas."(P5) "Alapvetően az a probléma az oktatás terén, hogy hatalmas nagy tananyag van összeállítva...bőven szűrjük, az élethez szükséges minimumot kellene, hogy ezek a tankönyvek az iskolában nyújtsák"(P6).

6. Az autonómia a tananyag összeállításában nyilvánul meg. Ez egyfajta szabadságfok a tanárnak, mely nagymértékben pozitíve alakítja a munkahelyi jóllétét is. Mind a 6 fő interjúalany esetében ez döntő jelentőséggel bíró tényezőként hat a munkaelégedettségére.

"A tanmenetben teljesen szabad kezem van" (P1) "Minden tanulót az egyéni szükség szerint és a minimumszinten autonóm módon tanítok teljes mértékben."(P2) "Százszázalékosan...tényleg autonóm vagyok, idővel a módszereimet is ahhoz igazítottam, s így alkalmaztam."(P3) "Itt muszáj a saját módszereket alkalmazni...projektszerű oktatásra gondolok...Az ilyen feladatok nagyon hasznosak, igen."(P4) "Autonóm teljes mértékben. Úgy tudom itt nincs meg szabva, az, hogy nem lehet. Az előírt alapszintet követjük."(P5) "Speciális helyzetünkből adódóan teljesen. Saját módszerekkel saját tempóban tudom őket megtanítani. Ebben szabadon dönthetek. Észrevétlenül szövöm bele a tananyagba a nevelési szándékaimat, és úgy adom át az ismereteket, ahogy én gondolom"(P6).

Összefoglalva a munkaelégedettséget vizsgáló ezen témakörben az általam vizsgált pedagógusok körében a hat kategória közül kettőt találtam, amelyet mind a hat interjúalany egyezően emel ki. Az egyik a tananyagmennyiség és elsajátítás minősége, a másik a nagyfokú autonómia a tananyagösszeállítás terén. Ez a speciális intézményi sajátosságokra vezethető vissza. A munkaelégedettséget pozitívan befolyásoló tényező az autonóm szabadságérzet a munkavégzés kapcsán.

5.1.3 A munkahelyi támogatottság és szervezeti tényezők

E dimenzió arra ad választ, hogy a vezetői támogatás, irányítás és a munkahelyi légkör hogyan befolyásolja a javítóintézeti tanárok munkavégzését.

A vizsgálat során a következő kategóriákat különítettem el:

1. Támogató vezetés és kollegiális légkör; 2. Elvárásoknak való megfelelés; 3. Nemi összetétel a tantestületben; 4. Vezetői nyitottság a problémakezelésre; 5. Munkahelyi szabályzók fontossága; 6. Munkahelyi légkör; 7. Elismerés érzése.

A szövegelemzés eredménye:

1. Támogató vezetés és kollegiális légkör kategóriában 5 fő azt vallja minden támogatást megkap a vezetőségtől. De csak 3 fő vallja, azt, hogy jó a munkahelyi légkör. Ez azt mutatta, hogy a támogatottsági szint a vezetés részéről munkavállalók felé maximális és az itt folyó pedagógiai munkát nagymértékben elismerik. A munkahelyi légkör tekintetében azonban vannak még megoldásra váró problémák. Minkét tényező nagyban befolyásolja a munkahelyi elégedettség mértékét a tanárok körében.

"Megkapok minden olyan anyagot elektronikusan, amire szükség van. Az esetleges pályázatokról, továbbképzésekről. Biztosítják azokat a lehetőségeket, amivel akár tovább is tudom képezni magam."(P1) *"Szerintem pedagógiai munkában mindent megkapunk, amit szükségesnek tartunk."*(P2) *"Ha a vezetőségtől segítséget kérek mindig megkapom."*(P3) *"Egyébként megkérdezik, hogy mire van szükségem, szabadidőt, segítséget biztosítanak hozzá..."*(P4) *"Segít a kihívásokhoz való alkalmazkodásban."*(P6) *"Teljességgel. Nem is tudom, hogy kell-e ezt ragozni igazából. Ebben a tekintetben is úgy érzem, hogy megbecsülik a munkámat. Segítenek a munkámban ..."*(P1) *"Azt gondolom, hogy váll-vállvetve dolgozunk együtt, mert másképp ezt nem lehet."*(P2) *"Összedolgozunk, segítjük egymás munkáját a szakmai munkában, akár az egyéb területen, hogyha valakinek problémája van"*(P4).

2. Elvárásoknak való megfelelés tekintetében 5 fő érzi úgy, hogy voltak már megfelelési problémái a munkavégzés során. Lényegében ez a pályakezdés időszakára esik, amely nem meglepő tényező főként ebben az intézményi közegben. Később felváltja ezt a rutin. E kihívás azonban nem elhanyagolható befolyásoló tényező az elégedettségre, mivel akár pályaelhagyást is eredményezhet, ha nem tud alkalmazkodni a javítóintézetben dolgozó tanár a helyi adottságokhoz.

"Hát az elején a beilleszkedésnél az első három hónap az nagyon kemény volt...kevés letanított pedagógiai évem volt... Ez teljesen más volt. Nem volt könnyű az itteni szocializációból és egyebektől adódó konfliktushelyzeteket, problémákat megoldani és arra úgy reagálni, hogy jól jöjjenek ki belőle, illetve megfelelő megoldást találjak..."(P1) *"Igen volt az itteni pályám kezdetén nagyon sokat szenvedtem. Ezalatt azt értem, hogy mit is kell itt csinálnom, hogyan taníthatok, mit taníthatok. Elég hosszú időnek kellett eltelnie ahhoz, hogy rájöjjenek és tapasztaltabb legyek, rutinosabb legyek..."*(P2) *"Gyakran van ilyen. Mivel nem csak egy anyagot adok le, és nem csak anyagot szeretnék leadni, hanem az adott gyermekanyagra szeretném ráhúzni a tudásmennyiséget és tudásminőséget, ami mindig okoz csalódást."*(P3) *"Van, úgy, hogy az ember nem a megfelelőképpen reagál egy adott helyzetre."*

Volt ilyen helyzet és ilyenkor az ember mindig átgondolja és kijavítja, korrigálja magát. Nem sűrűn, de volt ilyen."(P5) "Van amikor az ember nagyon nehezen választja külön a saját nehézségeit problémáit az amúgy nehézséggel problémával küzdőkétől"(P6).

3. Nemi összetétel a tantestületben kategóriában 3 fő szerint *több férfi kellene* a tantestületbe. Okként kiemelik a fegyelmezés és a szubkulturális elemeket, amelyek a javítóintézet sajátosságaiként domborodnak ki. Az elégedettség szempontjából ez is fontos elem, mivel az eddig validált fókuszvizsgálatok alapján nők általában jobbra értékelik a helyzetük, viszont e faktor nem korrelál a javítóintézeti női pedagógusok tekintetében.

"Nagyon nagy jelentősége van. Sokkal több férfi kellene és én azt mondom, hogy inkább férfi kellene, mutatóba egy-két nővel."(P3) "Én nőként mondom, hogy lehetne több férfi a tantestületben, mert talán nagyobb rendet tudnának tartani."(P4) "Én nagyon örültem mikor a férfi arány volt nagyobb súlyban"(P6).

4. Vezetői nyitottság a problémakezelésre kategóriában egyöntetű választ kaptam. 6 fő azt érzi, hogy *mindenben nyitott problémakezelést kap a vezetőségtől*. A javítóintézet profilja az bv. bírói intézkedés foganatosítása. Ehhez nélkülözhetetlen a nyitott együttműködés a szakdolgozók között. Ez az elégedettségben is reflektálódik.

"Teljesen. Itt nem nincsenek látszatintézkedések vagy látszat bólogatások...úgy érzem, hogy nem vagyok magamra hagyva a problémák megoldásában a vezetői szintről ..."(P1) "A vezetőség is azt az elvet vallja, hogy a problémát közösen kell megoldani...azt gondolom, hogy mindenben támogatnak engem és a munkám."(P2) "Teljes egészében. Itt nem is lehet mit mondani. Ha problémám van bármelyik vezetőhöz fordulok teljes vállszélességgel a segítségemre vannak mindent biztosítanak."(P3) "A közvetlen és a nagyfőnök is támogatja a munkám, abszolút mindenben."(P4) "Amikor a felső vezetőkhöz mentem, azok mindig támogató jelleggel álltak hozzám és meghallgattak és próbáltak segíteni. Ez pozitív."(P5) "Abszolút támogatnak engem a munkámban. Ez a döntéseimet is segíti"(P6).

5. Munkahelyi szabályzók fontossága erősen kapcsolódó tényező az előző kategóriához. Mind a 6 fő azt a választ adta, hogy *enélkül ugyanis az intézményi munkavégzés effektív nem is realizálható*. A tanárok érzik ennek szignifikanciáját, de azt is, hogy *a szabályok betartása a munkavégzéshez nélkülözhetetlen* a javítóintézetben. A normarendszer destruktív munkatársi alkalmazása negatív előjellel mutatkozik meg a tanári elégedettség vonatkozásában a kooperatív együttműködés vonatkozásában. A munkahelyi jóllét szempontjából kiemelik a szabályzók szigorításának jelentőségét.

"Összességében minden úgy van jól ahogy van...lehetne nagyobb szigorúság...Ne mutassunk olyan mércét, hogy akármi lesz úgyis megveszik."(P1) "A javítóban is szigorítani kellene a szabályokon a gyerekek viselkedését és magatartását illetően."(P2) "Egy-két dologban van, amiben nem szoktunk egyetérteni. Én szeretem visszakapni azt a jót a növendékektől, amit adok nekik. Bizalmat és megbecsülést"(P1) "...a következetesség az mindig fontos és hogy ebben mindenki partner legyen, minden felnőtt kolléga."(P2) "Azt látom, hogy a szabályok meg az eljárási rendek azok jók, mi emberi gyengeségeink, amivel állandóan áthágjuk és nem tesszük meg, ezért mi rontjuk el." (P3) "A munkahelyi szabályok, azok mindig pontosan leírják, mit kell tenni, csak lehet, hogy nem mindig aszerint történnek a dolgok"(P5).

6. Munkahelyi légkör a munkaelégedettség egyik alapvető tényezője. Látens folyamatok nagyban befolyásolják a munkavállalók munkához való viszonyát. E körben kapott válaszok közül ugyanis csak 3 fő állítja azt, hogy ténylegesen a munkahelyi légkör mindig felhőtlen és kifejezetten jó a hangulat a tantestületben. Bár a súrlódások nem gyakorik és kezelhetők, ennek ellenére negatív hatással bírnak a munkahelyi közösségre. *"...a légkör pozitív ugyanakkor támogató, mert tudok segítséget kérni. A hangulat az jó, mindenkinek van persze rosszabb napja..."(P1) "A munkahelyen jó hangulat van szerintem. Jó a kapcsolat a tantestületben az iskolában. A légkör viszont szerintem támogató."(P2) "Alapvetően egyébként szerintem egy pozitív és támogató légkörünk van. Én legalábbis ezt kapom visszajelzésként a kollégáktól..."(P6).*

7. Elismerés érzése tekintetében csupán 2 fő nyilatkozott úgy, hogy teljes elismerésben részesítik a munkavégzését. Bár minden interjúalany megemlíti, hogy ritkán, de kapott erkölcsi elismert már. Igény lenne is rá, de inkább annak hiányáról számolnak be. Ez bizonyítottan negatív tényezőként hat a munkajólétre.

"...kis karácsonyi meg pedagógusnapi csomagok vannak. Fontos a jó szó ebből arra lehet következtetni, hogy odafigyelnek ránk, hogy nem csak tartanak itt minket, és ez jól esik"(P1) "Minden alkalommal amikor vezetői értekezleten veszek részt, akkor megköszönik a munkámat elismerik"(P2).

Összefoglalva a munkaelégedettséget vizsgáló e dimenzióban az általam vizsgált pedagógusok körében a hét kategória közül egy akadt, amelyet mind a hat javítóintézetben tanító tanár egybehangzóan pozitívan kiemel. Ez a munkahelyi vezetői nyitott támogatottsági kategória. Az intézményi struktúra eszerint jól funkcionál, s ez a pozitív hatékonysági referencia mutató, jól kifejezi a „munkajólét” minőségét. A szervezeti tényezők kategóriái komplexebb értékeket adnak, de azok alacsonyabb dominanciaszintű befolyási faktorként jelentkeznek a munkaelégedettség relációiban.

5.1.4 Személyes tényezők és motivációk

Ebben a dimenzióban arra kaptam választ, hogy a személyes tényezők és motivációk konkrétan hogyan befolyásolják a munkával való elégedettséget.

A vizsgálat során a következő kategóriákat különítettem el:

1. Munkával való összhang; 2. Motiváció; 3. Személyes tényezők; 4. Szakmai fejlődés lehetőségei; 5. Munka-magánélet egyensúlya; 6. Kiemelt munkaérték.

A szövegelemzés eredménye:

1. A munkával való összhang vizsgálata azt az eredményt adja, hogy csak 2 fő említi, hogy megvan a teljes összhang a munkát érintő személyes tényezők között. Ennek az lehet, az oka, hogy mindenkinél más a személyes tényező preferenciasor, hogy mi az, amit annak tart és kiemel a munkavégzésével összefüggésben.

"A tudás... a tanulás érték...Az én személyes értékeimben elsősorban szerepel a családhoz való igazodás, a családi összetartás, szeretet ez rendkívül fontos...Elmesélem, hogy ezek az értékrendek nagyon fontosak. Tehát a személyes értékeim teljes mértékben összhangban vannak a munkámmal."(P2)

"Ha a munkahelyi értékrendemet nézem, akkor igen teljesen összhangban van a munkámmal. Nyilván a szabályoknak megfelelően az én erkölcsi értékeimnek, az általam fontosnak tartott életútmutatókat figyelembe véve, igen itt abszolút összhangban vannak"(P6).

2. A munkamotivációt vizsgálva azt találtam, hogy 2 fő a problémamegoldást, míg 3 fő a tanítás hatékonyságát látja leginkább a munkája kiemelt motivációjaként. A motiváció kulcsfontosságú a magas munkaelégedettségi szint elérése tekintetében. Definíálható tény, hogy a munkavégzés minőségi mutatóit nagyban rontja a motiválatlanság.

"Egy pedagógusnak nagyon fontos az, hogy bármilyen kihívás elé áll, akkor ezt meg kell, hogy oldja. "(P5) „Amikor olyan szakmai kihívások vannak, azok valóban motiválnak...a megoldás pedig nyilván motivációval történik.”(P6) "...motiváció amikor egy értelmes gyerekkel olyan jó beszélgetésbe keveredtünk osztályfőnöki, meg magyarul, hogy kérdezősködni kezd.... Ezek olyanokra motiválnak, hogy akkor nektek ezt is elmondom, mert látom, hogy van fogadókészség rá.”(P1) "Az esetek nagy többségében eltalálok és jó helyre javaslom a gyereket elhelyezni. Ez motivál minden alkalommal, hogy a növendék, tanuló jövőjét helyes irányba alapozzam meg.”(P2) " Akkor vagyok jó, hogyha úgymond problémamentesen tudom lehozni a napot. Hogy tanultunk, hogy beszélgettünk, hogy együtt voltunk. Hogy a személyiségemből tud olyan elemeket átvenni, ami a nyugalomban fog megtestesülni...”(P3).

3. Személyes tényezők tekintetében 4 fő a tanítási sikerélményt emeli ki, mint befolyásolási tényezőt. A tanuló elégedettségét tartják meghatározónak. A sikerélmény elmaradása a tanításban nagyfokú munkaelégedetlenséget vált ki a tanárban. Úgy érzi nincs értelme annak, amit csinál. Elpazarolja a befektetett emberi tőkeenergiát. A hasznosság kérdése is felmerül. Hosszabb távon pályaváltásra, vagy elhagyásra is ösztönözhet. Ez a negatívum kihathat a munkaerőgazdálkodásra is.

"Elégedett vagyok amikor van visszajelzés"(P1)"Amikor a gyereket eljuttatom az osztályozó vizsgára nyolcadikban és ő sikeresen levezgázik, majd ott van a ballagáson, azt nagyon nagy boldogsággal és személyes sikerként élem meg.”(P2) "Leginkább az hogyha a gyerekekkel én tudok mit kezdeni. Hogyha nem olyan a munkahelyi légkör, de bejön az ember az osztályba és úgy tanítja le az öt-hat óráját, hogy elégedett, akkor nekem az a sikerélmény.”(P4) "Nekem a legfontosabb, hogy lássam, hogy tanuló jól érzi magát. Pozitívan mosolygó kedvel csinálja a dolgát és ehhez ne kelljen hangom se felemelni. A gyerek elégedettsége a fontos az az én elégedettségemre is pozitívan hat” (P5).

4. Szakmai fejlődés lehetőségei kategóriában 5 fő fontosnak tartja a továbbképzés fontosságát a munkája hatékony végzéséhez. Ez is egyfajta biztonságérzés, mely növeli a munkával való elégedettség szintjét.

"Tehát az életfogytig tartó tanulás megvan. Tudat alatt is ..."(P1) „...a javítóval járó pozitívumok tesznek engem pozitívvá itt, ezzel az intézettel kapcsolatban és nem az, hogy mekkora kihívásokat oldottam meg.”(P3) "Mivel ez egy új munkakör így jelentkeztem is olyan tanfolyamokra, amelyek ezt segítik. Főleg tehetségesebb gyerekekkel volt dolgom, itt pedig az ellenkezőjével. Ehhez nekem is kell fejlődni és tanulni kell az új kihívások elé nézve.”(P4) "...az én végzettségem nem elegendő már ezekkel a gyerekekkel való foglalkozáshoz.

Gondolkodom azon, hogy elvégezzem a fejlesztőpedagógus szakmát, mert hogy kevés vagyok, nincs elég tudásom ahhoz, hogy megfelelően tudjam én őket tanítani."(P5)" *Hogyha azt mondanám én tanulni szeretnék akkor lenne rá lehetőségem. Konkrétan ezen a munkahelyen magamat fejlesztem, mert magam felé van egy ilyen igényem. Ez a munkámra is hatással van. Nem az van, hogy maga a munka van hatással rám, hanem én vagyok hatással erre a munkára, amit itt csinállok"(P6).*

5. Munka-magánélet egyensúlya kategóriában teljes összhang volt abban, hogy kimagaslóan jó a munka és a magánélet közti egyensúly. Ez köszönhető a munkaidőbeosztásnak és a rugalmas szabadidőfelhasználásnak. Ez kiemelt prioritású tényezőként nyilvánul meg a tanárok munkahelyi elégedettsége tekintetében.

„Rugalmas a beosztás. Nekem ez így jó. Ki tudom pihenni magam. (P1)” ...a világon a legjobb, a saját gyerekeimet így úgy tudtam felnevelni, hogy mire ők hazaértek, akkor a legtöbb alkalommal otthon voltam már és együtt töltöttük a délutánt. Ez egy felülmúlhatatlan munkaidőbeosztás. A magánélet és a munka közti egyensúly maximálisan megvan az én életemben. (P2) "Szupernek, nagyon jó. A magánéletemre is nagyon pozitívan hat a munkaidőbeosztásom. Szerintem a lehető legeslegjobb"(P3) "A magánélet abszolút megvan nem befolyásolja a munkahelyünk. A munkaidőbeosztásom jobb, mint ami eddig volt, hiszen nincsenek délután olyan kööttségeim, mint más iskolákban."(P4) " Szerintem nekem ezzel nincsen problémám. A beosztásom nagyon ideális az élettel is össze lehet egyeztetni."(P5) " A munkaidőbeosztásommal teljesen elégedett vagyok. A munka és magánélet közötti egyensúly is megvan, gyakorlatilag ez a munkahely azt nem zavarja"(P6).

6. Kiemelt munkaértéknél 3 fő a nyugodt munkavégzést emeli ki. Emellett fontos a rugalmas munkaidő, a megbecsülés, a bér, az autonómia, a kapcsolatok és a stabilitás. E tényezők mindegyike a munkahelyi elégedettség mérőmutatói, de itt a leginkább a kiszámítható nyugalomnak volt hangsúlyos szerepe. Ez betudható annak, hogy a javítóintézet egy zárt speciális gyermekvédelmi szociális intézmény, amelynek iskolája is nagymértékben leszabályozott normarenddel működik s végzi oktatói tevékenységét.

"Ez az időbeosztás ...az emberi kapcsolataim alakulása is fontos tényező...egy-egy a törvényi változás alkalmával, amik azért most a kinti iskolákban elég nagy zűrzavart kelthetnek. Itt ebben az intézményben nem érzek ilyet."(P2) "Leginkább az, hogy nem bántanak, hogy elfogadnak és most már a fizetésem is elég jó."(P3) "Hogy itt ilyen vezetői beosztásban tudok lenni ...hogy bíznak bennem szeretnek, elismerik a munkámat és úgy hagynak dolgozni, hogy ne érezzem azt, hogy be vagyok skatujázva"(P6).

Összefoglalva a munkaelégedettséget vizsgáló ezen dimenzióban az általam vizsgált pedagógusok körében a hat kategória közül egy, a munka-magánélet egyensúlya került markánsan kiemelésre. Az eredmény azt tükrözi vissza, hogy az itt dolgozó pedagógusok munkaidőbeosztása igen pozitívan korrelál a szabadidőkihasználással, ami nagyfokú munkaelégedettséget indukál.

5.1.5 Általános vélemények, javaslatok

Ez a dimenzió arra fókuszál, hogy minél mélyebb betekintést prezentáljon az általam vizsgált pedagógusok véleményeibe és javaslataiba.

A vizsgálat során a következő kategóriákat különítettem el:

1. Munkafeltételek; 2. Szakmai továbbfejlődés lehetőségei; 3. Jövőkép-személyes és szakmai célok.

A szövegelemzés eredménye:

1. Munkafeltételek vonatkozásában a következő eredmény született. 4 fő szerint *megfelelőek a munkakörülmények, de szükség lenne még további kisebb fejlesztésekre. Az intézmény egy állami fenntartású több mint száz éve épült épületkomplexum. Folyamatos fejlesztések vannak ugyan, de természetesen ebből adódóan mindig akad új kihívás e téren. A fenntartó a pénzügyi helyzetnek megfelelően, tud támogatást adni a pedagógiai munka hatékonyságának mindenkorai biztosítására. Megállapítható, hogy a kedvező munkafeltételek nagymértékben képesek determinálni (meghatározni) a munkavégzést, következményként ezzel összefüggésben pedig a munkahelyi jóllétet is.*

„Az iskola tantermeiben elég sok fejlesztés történt és történik. Lehetne több digitális eszköz az iskolában minden teremben. Nem biztos, hogy hipermodernitás a lényeg. De jó lenne a nyomtatók korszerűsítése.”(P1) "A munkakörnyezetem technikai állapota az megfelelő. Minden osztályban van kivetítő, laptop, internet. Örülnék egy filctollas vagy flipchart táblának, mert sajnos allergiás lettem a krétára. (P2) "Sokat én nem változtatnék, annyit igen, hogy egy jó fénymásoló kellene.”(P3) "...a technikai felszereltséget, hát az lehetne jobb is. IKT eszközök is jók lennének. Jó lenne még több fénymásoló, nyomtató”(P4).

2. Szakmai továbbfejlődés lehetőségei kategória esetén 5 fő szerint továbbképzésre szükség van és azokon részt is kíván venni. A mindennapi kihívásokra adott válaszként a kulcskompetenciák fejlesztését az életfogytig tartó tanulásban látják aktualizálódni. Ez itt lényeges momentum az elégedettség fenntartását illetően.

"A továbbképzéseken és pályázatokon részt veszünk. Az iskolai feladataik ellátásához szerintem megfelelő a képzettségünk.”(P1)"Egyébként a továbbképzéseken önként nem kötelezően veszek részt, mert érdekel és kíváncsi vagyok ezekre.”(P2) "Olyan jellegű továbbképzésre gondolok, mint például a sajátos nevelésű igényű gyerekek oktatásáról szóló, ami most lesz is. Van ez az új dolog a mesterséges intelligencia és hogy én, mint tanár hogyan tudom ezt beépíteni a munkámba. Egy konfliktuskezelő tanfolyam. Az itteni gyerekeknél sok az agresszió és fontos lenne, hogy ezt hogyan lehetne hatékonyabban kezelni.”(P4) " Egy fejlesztőpedagógusi képzésre. Azt kell mondanom, hogy az itteni iskolába, csak az a pedagógus tud jól tanítani, aki fejlesztő pedagógus is.”(P5) "... probléma a Kréta-rendszer bevezetése, hogyha embert kapnék ehhez segítségként, A szupervízió, vagy konfliktuskezelés intézeti szinten nyilván jó lehetne”(P6).

3. Jövőkép-személyes és szakmai célok kategóriában kapott válaszok 6 fő esetében a munkahelyhez való ragaszkodást emelték ki. Nem is kívánnak más munkahelyen dolgozni a jövőben sem, mivel jól érzik itt magukat. Ez már önmagában a javítóintézetben végzett munkával való elégedettség maximális szintjét determinálja. Konkrétan megállapítható, hogy kiegési szindrómájuk sincs.

„Van jövője a munkámnak úgy érzem. Kiegészi szindrómát nem érzek mivel pozitív környezetben érkeztem. Az előző munkahelyemen ...ott éreztem magam kiegészve. A tapasztalataim folyamatosan bővülnek..... itt sokkal több lehetőségem van és ezeket meg is becsülöm.”(P1) " Nem égtem még ki és nem is akarok, mert nekem még feladatom van.”(P2)" Én ugyanígy, mint ahogy most. Azt szeretném, mindig arra törekszem, hogy az, ami bennem van és amit tudok az legyen és abban tudjak menni tovább. Ebben folyamatosságban vagyok. Nem majd akarok megoldani dolgokat, hanem most

megcsinálni."(P3)" 50-es vagyok így úgy gondolom, hogy már itt maradok a nyugdíjba vonulásomig. Amit most csinálok azt a maximumra fejleszteni amennyire lehet. Minél jobban megismerni a hozzájuk vezető utat. Nagy változásokra nem számítok."(P4) "Valahogy kevesebb óraszám kellene, átgondolnám a munkamenetet, ez így nem igazán jól működik."(P5) „A munkámat ugyanígy látnám azt gondolom, hogy egy iskola vezetőként más esetben el sem tudnám képzelni, hogy én tudnék dolgozni más szinten. A munkámat ugyanígy látnám azt gondolom, hogy egy iskola vezetőként más esetben el sem tudnám képzelni, hogy én tudnék dolgozni más szinten. Saját magamat arra kapacitálom, hogy fejlődjek....önreflexióm legyen. Nincs kiegészítő szindrómám"(P6).

Összefoglalva a munkaelégedettséget vizsgáló e dimenzióban az általam vizsgált pedagógusok körében a három kategória közül egy volt, amiben teljes egyezést találtam a válaszokat illetően ez a jövőkép-személyes és szakmai célok kategória. Az interjúalanyok a szakmájukban a javítóintézet iskolájában képzelik el a további szakmai tevékenységük, feltehetően a nyugdíjig, mivel többségük közel is van hozzá. A munkahelyi lojalitásuk kimagasló, mely a munkaelégedettségük magas fokát is jelenti.

5.1.6 Személyes reflexiók

E dimenzióban tanárok általános feed back-jéről, személyes reflexióiról kapok képet a munkaelégedettségük kontextusában.

A vizsgálat során a következő kategóriákat különítettem el:

1. Személyes pályamotiváció; 2. Kiemelt egyéni szakmai kihívás.

A szövegelemzés eredménye:

1. A személyes pályamotivációt érintő válaszok tekintetében mind a 6 fő kiemeli, hogy *szereti a tanítást* és emellett az életre nevelést tartja legfontosabb motiváló tényezőnek a munkájában. Ez pozitív előjelű elégedettséget bizonyít.

„Igen szeretek tanítani, határozottan ez motivál. Azt szeretem, ha van önálló véleménye a gyerekek és nem csak egy kancsó, amit meg kell tölteni."(P1) "Én genetikailag hoztam magammal, mindig ez akartam lenni. Tanító. Motiválnak a mindennapok, minden gyerek. Szeretek tanítani, rendkívül türelmes tudok lenni, egy dolgot, ha százszor kell megmagyarázni megteszem minden gond nélkül. Úgy érzem erre születtem."(P2)" ...szívesen tanítok. A tanításon nem a tantárgyak tanítását értem, hanem a gyerekekkel való foglalkozást ...Tehát az életre nevelés a lényeg. Ez motivál engem."(P3)" Ha nem szeretnék tanítani akkor nem lennék itt...Ez olyan terület. Minden nap egy motiváció. Minden nap új kihívás, mozgalmas és változatos, nem unalmas. Ha fejlődést lát, sok örömet okoz az embernek....hogy jó útra tért, ez már sikerélmény"(P4)"Ezt a munkát nem is tudja csinálni az, aki nem szeret tanítani. Ezt a szakmát pont azért szeretem, mert, hogy van mindig eredménye. El tudom érni azt, hogy rávegyem a tanulásra és látom a fejlődést. Nekem ez a legfontosabb motiváció."(P5) "Szeretek tanítani...nagyon szeretek emberekkel foglalkozni. Szeretem azt a sikert, amit tudok hozzátenni a másik ember életéhez"(P6).

2. Kiemelt egyéni szakmai kihívás kategóriában arra az eredményre jutottam, hogy 3 fő a *fegyelmezést* és 3 fő a *nem megfelelő kollegális kapcsolatokat* emelte ki kihívásként. Ez negatív előjelű elégedettséget bizonyít.

"Leggyakrabban a fegyelmezés a probléma."(P1)"A magatartásbeli probléma"(P2)" Az agressziót."(P4)

"A nagyon buta embereket és az abból sokan vannak, de tudok menni egy szintre, csak

egy idő után már nem szeretem és nem tudok, kezelhetetlenné válok én is, besokallok..."(P3) "...ha tudom, hogy nekem van igazam egy felnőtt kollégával szemben és ezt nem tudom megértetni tehát hallgatnom kell."(P5)" ...vannak szabályok vannak útmutatók, hogy ezeket nem mindenki tartja be. Ez visszahúz engem a munkámban"(P6).

Összefoglalva ebben a visszacsatoló dimenzióban az általam vizsgált pedagógusok körében a kettő kategória közül csak az egyik kategóriában, a személyes pályamotiváció kategóriában volt egyöntetű az eredmény. Itt kiemelték a tanításhoz való hozzáállásuk, mely pozitívan hat a munkahelyi jóllétükre. A másik pontban a tanítás nehézségeit emelték ki inkább negatívumként.

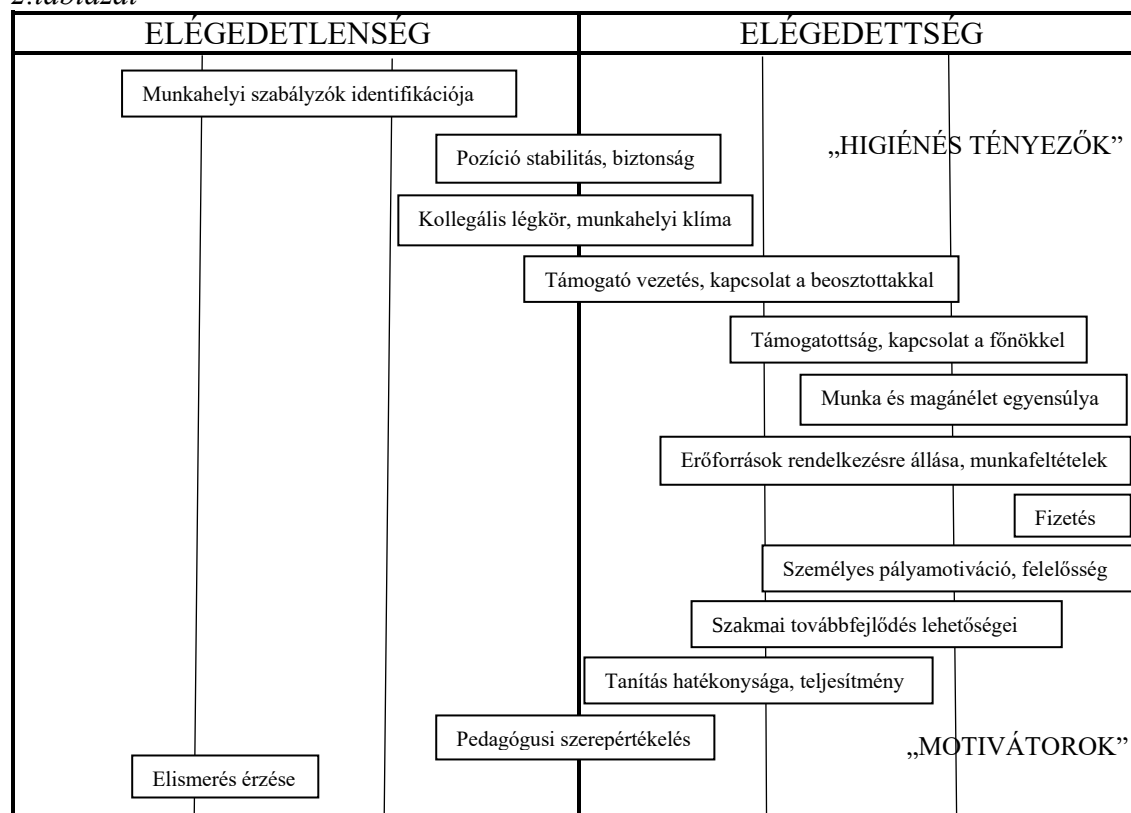
5.2 Az eredmények integrálása a Herzberg-féle kéttényezős modellbe

A modell két tényezője és kategóriái

- ❖ **Higiénés tényezők** biztonság, beosztás, kapcsolat a beosztottakkal, magánélet, kapcsolat a munkatársakkal, munkahelyi körülmény, fizetés, kapcsolat a főnökkel, munkafelügyelet, vállalati szabályzat és vezetés,
- ❖ **Motivátortényezők** teljesítmény, elismerés, maga a munka, felelősség, előrelépés, személyes fejlődés.

A Herzberg-modellt adaptálva, a dolgozatomban analizált dimenziók érintett kategóriáit az alábbi ábrán szemléltetem:

2.táblázat



Saját szerkesztés

6. Összegzés és konklúziók

Empirikus kutatásom során az Aszódi Javítóintézet iskolájában tanító tanárok munkaelégedettségét vizsgáltam. Arra kerestem a választ, hogy a **pedagógusok munkával való elégedettségét milyen tényezők és hogyan befolyásolják**, különös tekintettel a **szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás és a munkahelyi környezet általi támogatottság kontextusában**.

Az interjúkérdésekhez a validált Minnesota Elégedettségi Kérdőív kérdéseit adaptáltam. A 6 dimenzióhoz kategóriákat dekódoltam az interjúválaszokból. Majd az interjúk teljes anyagát tartalomelemzés alá vontam. A tartalomelemzés a következő eredményt adta:

Az általános elégedettségi szint felmérésénél a tanárok többsége általánosságban pozitívan nyilatkozott az a munkához való elégedettségéről. A fizetés tekintetében nem volt kirívó vélemény ez köszönhető az új státusztörvény általi bérrendezésnek. A tanári szerepnél kiemelték annak társadalmi hasznosságát és ezért magasra értékelték a pedagógusi munkát, különösen ebben az intézményben. A javítóintézet iskolájának munkahelyi status quo stabilitását és biztonságát emelték ki. Nem elhanyagolható tényezőként szerepelt a válaszok alapján a szakmai vezetői támogatás és megbecsülés. Az elismerésre igényt is tartanak a munkavállalók. Kiemelt szakmai kihívásnak nevezték meg a szakirodalom által is említett fegyelmezési problémát és a tananyagelsajátítás nehézségeit, mely negatívan kihat a tanítás hatékonyságára, minőségére. Az intézmény iskolájában speciális tanrendben történik a felzárkóztató fejlesztés. A tanulókkal való kapcsolattartás szoros és nem csak kizárólag a tananyag leadását jelenti, hanem nagy hangsúly helyeződik a nevelési metodikára is. Ez a javítóintézet egyedi profiljából is fakad. Ehhez idomulnak az alkalmazott differenciált és konstruktív pedagógiai módszerek. Az oktatás integráltan folyik. Az itt dolgozó tanárok a tanításhoz maximális autonómiával rendelkeznek. A személyi és tárgyi feltételek adottak, de lenne még mit fejleszteni. A pedagógiai munkát nagymértékben a vezetőség támogatja. A tanárok felkészültsége már nem okoz az elvárások terén kihívást. A munkahelyi légkört jónak ítélik meg, de kisebb sűrűlódások a munkatársak közt tapasztalhatóak. Ezt a vezetőség nyitottan kezeli. A normákat és szabályokat fontosnak tartják, de annak betartatását és szigorítását is kiemelik. A tantestületben több férfi kollégát látnának szívesen. A munkával való összhangot megfelelőnek tartják. A személyes tényezőknél a tanítást, mint prioritást helyezték a fókuszba, ami motivációt is ad az itteni munkavégzéshez. A munka és magánélet egyensúlyát a kedvező munkaidőbeosztáson keresztül igen magasra értékelték és mind a hat tanár pozitívan nyilatkozott róla. A kiemelt munkahelyi értékek közt említették a megbecsülést, a tanítási sikerélményt, a nyugalmat, a már kiépült társas kapcsolatok fontosságát és az autonómiát. A szakmai jövőképüket illetően magabiztos válaszokat adtak. A szakmai fejlődésükre tették a hangsúlyt, ehhez a továbbképzések lehetősége is biztosított. Minden interjúalany azt a választ adta, hogy szeret tanítani, de a fegyelmezés és a kollegális együttműködés nem mindig akadálymentes.

A munkaelégedettség befolyásoló tényezők az említett faktorok, amelyek pozitív és negatív relációban is jelen vannak az intézményben.

A szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodásban nagy segítséget és támogatást kapnak az itt dolgozó pedagógusok a vezetőktől. A munkahelyi klíma ugyan jónak mondható, de vannak kisebb kollegális súrlódások.

A munkahelyi jóllétét szinte minden interjút adó tanár jónak minősítette. A kapott eredmények a nemzetközi felmérésekkel korrelálnak.

Ellenben a javítóintézetben dolgozó tanárok az átlaghoz képest jobbnak ítélik a munkához való elégedettségük. Ezt az alapozza meg, hogy más iskolákban is tanítanak, tehát van referencialapjuk az összehasonlításhoz.

A kapott eredmények alapot adhatnak további kutatásokhoz ebben az intézményhálózatban. A javítóintézet társintézményeiben ugyanis nem történt ilyen felmérés, tudomásom szerint csak hasonló jellegű, de más tárgykörű és metodikájú kutatás folyt.

A munkaelégedettség fejlesztésére az interjúalanyok több javaslattal is éltek. Megemlítették a vezetői dicséretek többszöri alkalmazását, mely a munkamotivációt növelné és a munkahelyi jóllétükre is pozitívan hatna. Továbbá a támogató kritikák elfogadását is hangsúlyozzák. Emellett a normalizált kapcsolatok építését és ápolását, illetve fenntartását annak kondicionálását tartják még fontosnak és fejlesztendő tényezőnek a munkahelyi elégedettség növelése érdekében.

Javaslaikkal én is egyetértek és azokat lényegesnek tartom.

Összeségében levonható konklúzió, hogy a vizsgálat során kapott eredményeket tekintve a javítóintézetben iskolájában „praktizáló” tanárok munkaelégedettsége egyáltalán nem állapítható meg alacsony szintűnek, ellenkezőleg a vártnál sokkal jobbnak bizonyult. A szakmai kihívásokkal effektíve kiemelkedően megfelelnek. Talán nem véletlen, hogy a tantestület fenntartói elismerésben is részesülhetett már.

7. Irodalomjegyzék

1. B.ACZÉL A. (2010): *Nevelők-javítóintézetben*. In: HEGEDŰS J. (szerk.): *A javítóintézet világa*. Eötvös József Könyviadó, Budapest. 33.
2. BAKKER A.B., DEMEROUTI E. (2014): *Job Demands–Resources Theory*. In: CHEN P.Y., COOPER C.L. (Eds.) *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III*. John Wiley & Sons Inc., New York. 1-28.
3. BALLA P. (2021): *A munkavállalói elégedettség többszintű megközelítése az Ipar 4.0 tükrében*. In: R.FEDOR A. (szerk.) *Értékteremtő tudomány*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Nyíregyháza. 81-92.
4. CS. ADERMANN G., PONYI L. (2018): *Kultúrakutatás módszertani alapjai*. In: JUHÁSZ E., MÁRKUS E. (szerk.): *Tudástár a közösségi művelődésben sorozat X. kötet*. NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft., Budapest. 7-159.
5. GYÖKÉR I., KRAJCSÁK Z. (2009): Az alkalmazotti elégedettséget és elkötelezettséget befolyásoló tényezők vizsgálata. *Vezetéstudomány Különszám XL. évf.* 56-61.
6. GYÖRI Á. és mtsai. (2023): Milyen egyenlőtlenségekkel szembesülnek a humán foglalkozásúak a munkakörülmények terén? A munkahelyi stresszorok változása Magyarországon 2006 és 2020 között. *Statistikai Szemle* 101. évf. 12. 1051–1083.
7. HEGEDŰS J. (2010): *A javítóintézet, mint Janus-arcú intézmény*. In: HEGEDŰS J. (szerk.): *A javítóintézet világa*. Eötvös József Könyviadó, Budapest. 44-50.
8. JOSIP I. (2016): *Bevezetés a pedagógiai kutatás módszertanába*. Újvidéki Egyetem szabadkai Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kara, Szabadka.
9. KRENYÁCS É., DEVECSERY Á. (2023): 60 éves a Minnesota Elégedettségi Kérdőív-Szervezeti elégedettségi kérdőív validálása magyar mintán. *Statistikai Szemle* 101. évf. 7. 571–588.
10. KUN Á, SZABÓ A. (2017): Boldogság tényezők a pedagógusok munkájában. *Magyar Pszichológiai Szemle* 72. 3. 281-310.
11. M. HOMOLYA B., SEBŐK M. (2021): Munkavállalói elkötelezettség, elégedettség-Empirikus kutatás e közforgalmú gyógyszertárakban. (Employee commitment, satisfaction-Empirical research in public pharmacies). *Vezetéstudomány/Budapest Management Review* LII. évf. 6. 56-70.
12. MÁTÉ B. (2018): *A pedagógus magánéleti körülményeinek és munkájának kölcsönhatása*. Eszterházy Károly Egyetem Neveléstudományi Doktori Iskola, Eger.
13. McINERNEY D. M. és mtsai. (2018): Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71. 145-158.
14. MIHÁLKA M. (2023): A kiégés kialakulása és megelőzése. *Iskolakultúra* 33. 1–2. 111–127.
15. MOGYORÓSI ZS. (2016): A tanári pálya néhány sajátossága, népszerűségének jellemzői és a rekrutációs eljárások Hollandiában. *ACTA Universitatis, Sectio Paedagogica, Tom. XLI. évf.* 84–85.
16. NICK P., BALOGH G. (2024): Munka – átok vagy áldás? A munkaattitűd vizsgálata a különböző korcsoportok tekintetében. *Marketing & Menedzsment* 58. 1.

17. R.FEDOR A., HUSZTI É. (szerk.) (2016): *Kutatásmódszertani kézikönyv*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Nyíregyháza.
18. R.FEDOR A. és mtsai (2022): Azonosságok és különbségek-Munkaattitűdök és a munkával való elégedettség jellemzői 2005-2018 között. *Acta Medicinæ et Sociologica*, 13. évf. 34. 233-257.
19. SIPOS N. (2016): A munkaelégedettség Herzberg-modelljének továbbfejlesztése a frissdiplomások 2011-2014 adatbázisok alapján. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review* XLVII. évf. 12. 97-108.
20. VIRÁG I. (2023): A bér szerepe a megtartásban. *Új Munkaügyi Szemle* 4.1. 2–22.
21. VIRÁGH-VIZVÁRI F. (2024): A javítóintézeti dolgozók stresszérzete és mentális egészsége-Három hazai javítóintézetben végzett kutatás részeredményei. *Magyar Rendészet* 3. 31–46.

Internetes irodalom

http://

1. <https://dji.hu/szakmaitevekenyseg/> (idézet a Debreceni Javítóintézet honlapjából) ;-(Látogatva: 2025.08.04.)
2. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/view/1091> (idézet a PTE. KTK Marketing & Menedzsment folyóiratból) ;-(Látogatva:2025.08.07.)
3. <https://pea.lib.pte.hu/items/d7773472-98a6-4425-9bfb-a7071b503a4a> (Pécsi Egyetemi Archívum honlapja) ;-(Látogatva: 2025. 08.08.)
4. https://mersz.hu/dokumentum/matud202302_5/ (Magyar Elektronikus Referenciamű Szolgáltatás (MeRSZ) honlapja) ;-(Látogatva: 2025.08.10.)
5. <https://mersz.hu/piko-lelki-egeszseg-a-modern-tarsadalomban/> (Magyar Elektronikus Referenciamű Szolgáltatás (MeRSZ) honlapja) ;-(Látogatva: 2025.08.14.)
6. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x> (WILEY Online Library honlapja) ;-(Látogatva:2025.08.15.)
7. <https://core.ac.uk/download/pdf/229418504.pdf> (COnnecting REpositories honlapja); - (Látogatva: 2025.08.15.)

www.

1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036840601019067> (Taylor & Francis Online, Routledge és Dove Medical Press honlapja) ;-(Látogatva: 2025.08.05.)
2. <https://www.positivepsychology.com/self-determination-theory/> (PositivePsychology. com honlapja) ;-(Látogatva:2025.08.11.)
3. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036840500392987> (Taylor & Francis Online, Routledge és Dove Medical Press honlapja) ;-(Látogatva: 2025.08.13.)
4. <https://www.iea.nl/sites/default/files/2025-07/Compass-Brief-Teacher-Job-Satisfaction.pdf> (IEA Compass: Briefs in Education honlapja) ;-(Látogatva: 2025.08.14.)
5. <https://www.doksi.net/hu/get.php?lid=36498> (doksi.net honlapja); - (Látogatva: 2025.08.15.)
6. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118539415.wbwell019> (WILEY Online Library honlapja); - (Látogatva: 2025.09.06.)

8. Mellékletek

8.1. Nyilatkozatok

8.1.1. Beleegyező nyilatkozat a javítóintézeti pedagógus (tanár) részére

BELEEGYEZŐ NYILATKOZAT

Alulírott, beleegyezem abba, hogy a velem készített interjút Váradi Csaba László a DE-ETK szociális ismeretek tanára levelező mesterszakos hallgató, kizárólag a diplomamunkája elkészítéséhez szükséges kutatási célra, név nélkül, illetve azonosításra nem alkalmas kóddal felhasználja.

A kutatásról szóló tájékoztatót elolvastam.

Aszód, 2025.....

.....
aláírás

8.1.2. Interjúkészítéssel kapcsolatos információk

- Technikai részletek ismertetése
- Tájékoztató és Beleegyező nyilatkozat aláírása

„Köszönöm szépen, hogy részt vesz a kutatásban. A következő, hozzávetőleg 60 percben az Ön tapasztalatairól és élményeiről fogunk beszélgetni. Legelőször egy Tájékoztató és Beleegyező Nyilatkozatot adok Önnek. Kérem, hogy olvassa végig és amennyiben elfogadja a bennük foglaltakat, aláírásával nyugtázza azt.”

„Még egyszer kiemelem, hogy a beszélgetés során bármelyik kérdésre megtagadhatja a választást, illetve következmények nélkül megszakíthatja az interjút. Amennyiben nincs további kérdése, kezdetük.”

Az interjú anyaga a beszélgetést követően, jelszóval ellátott számítógépen kerülnek tárolásra. Az interjúhoz, kizárólag csak a kutató fér hozzá.

A feldolgozást követő 5(öt) éven belül a hanganyagok, jegyzetek megsemmisítésre kerülnek.

Tájékoztató a kutatásról

Ön egy tudományos kutatásban vesz részt, amelynek vezetője Váradi Csaba László, a Debreceni Egyetem Egészségtudományi Kar, szociális ismeretek tanára mesterszakos levelező hallgatója.

Jelen vizsgálat témája: Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító pedagógusok munkaelégedettségének vizsgálata

A kutatás végző személy: Váradi Csaba László DE-ETK szociális ismeretek tanára mesterszakos levelező hallgató

MIVEL JÁR A KUTATÁSBAN VALÓ RÉSZVÉTEL?

A kutatás során Önnel egyszer, egy félíg strukturált interjú felvétele során találkozunk.

Az interjú felvétele nagyjából 60 percet vesz igénybe.

A vizsgálat elvégzésének káros következménye nincs.

A vizsgálatban való részvételért anyagi javadalmazás nem jár.

8.1.3. Adatvédelem (GDPR)

Az, amit megoszt velem, adatvédelmi szabályok alá esik, azaz azonosítható módon senki más nem ismerheti meg. Az információkat kizárólag névtelenül, kódolva tudományos módszerekkel összegezve dolgozom fel.

A kutatás részletes adatvédelmi szabályait Ön is megkapja.

VÉLEMÉNYE ÉS TAPASZTALATAI NAGYON ÉRTÉKESEK SZÁMOMRA,
KÖSZÖNÖNÖM, HOGY MEGTISZTEL A RÉSZVÉTELEVEL ÉS VÁLASZAIVAL.

Tisztelt Válaszadó!

Köszönöm megtisztelő részvételét a kutatásban! Az Ön adatait az alábbi elvek védik a kutatás során. Az adatkezelés részletes szabályait az Adatkezelési Tájékoztatóban találja.

1. A kutatásban való részvétel önkéntes.
2. A kutatás során megszerzett információkat bizalmasan, kizárólag névtelenül, kódolva tudományos kutatási célú elemzésre használom fel a diplomamunkám elkészítéséhez.
3. A kutatás során megszerzett információkat szigorúan védett rendszerben tárolom és kezelem annak érdekében, hogy ne kerülhessenek illetéktelenek birtokába. Ezért felelősséget vállalok.

ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ

Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító pedagógusok munkaelégedettségének vizsgálata kutatáshoz.

Az adatkezelés alapjául szolgáló jogszabályok - Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (továbbiakban: GDPR) - 1995. évi CXIX. törvény a Kutatás és közvetlen üzletszerzés célját szolgáló név- és lakcímadatok kezeléséről - 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (továbbiakban Info. törvény).

Az adatkezelés célja és a kezelt adatok köre:

„Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító pedagógusok munkaelégedettségének vizsgálata” című diplomamunkám elkészítéséhez szükséges kutatás (a továbbiakban: Kutatás) megvalósítása. Az adatkezelés az ebben foglalt kutatási kérdésekhez és célokhoz kötődik.

Az adatokat kizárólag a Kutatás megvalósításában közvetlenül résztvevő adatot rögzítő személy ismerheti meg. Az adatok kezeléséért a kutató, Váradi Csaba László felel (továbbiakban Kutató). Az adatkezelő tudományos kutatónak, a Kutatás tudományos kutatásnak minősül.

Az adatkezelés jogalapja:

Az adatkezelés jogalapja az érintett hozzájárulása. Az Adatkezelő az érintettek adatait kizárólag az érintett adatszolgáltatása és az érintett hozzájárulása alapján kezeli. A hozzájárulás önkéntes, az érintett a hozzájárulását a jelen tájékoztató mellékletét képező adatvédelmi nyilatkozat aláírásával adja meg. Az érintett a hozzájárulását bármikor visszavonhatja. Az érintett bármikor kérheti adatai megváltoztatását, vagy adatai kezelésének megszüntetését. Az Adatkezelő a kérelem benyújtásától számított legfeljebb 30 napon belül módosítja, vagy törli az érintett adatait.

Az adatkezelés folyamata

1. Az adatok felvétele:

Az adatok felvétele egy félig strukturált interjú alkalmával történik. Az interjú célja az interjúban résztvevők saját története, véleménye, attitűdje alapján a javítóintézeti tanárok munkához való elégedettségét felmérje, elemezze.

2. Az adatok tárolása, adatbiztonság:

Az adatokat a Kutató jelszóval védett, zárt adatbázisában rögzíti. Az interjúk leiratait a Kutató erre létrehozott, jelszóval védett elektronikus környezetben helyezi el. Az adattároló egység jelszavát kizárólag a kutatásban résztvevő Kutató ismerheti, azt másnak nem adhatja át. A Kutató az interjú jegyzeteket elkülönítve helyezi el szigorúan elzárt helyre, és őrzi az adatok megsemmisítésének időpontjáig.

3. Adattovábbítás, nyilvánosságra hozatal:

A Kutató nem jogosult személyes azonosításra alkalmas módon harmadik személy, vagy a nyilvánosság számára tudomásra hozni a Kutatás során megismert adatokat.

4. Adatfeldolgozás:

Az adatfeldolgozás az interjúkból származó adatokra terjed ki, amelyeket kizárólag kód jelöl, így biztosítva az anonimitást. Az adatok feldolgozását a Kutató végzi. Az adatfeldolgozás kódolva tartalomlemező szoftveren, vagy manuálisan történik.

5. Az adattárolás időtartama:

A személyhez nem köthető tartalmú adatokra korlátozás nincs. Személyhez köthető adat nem kerül tárolásra.

Adatkezelési nyilatkozat

Alulírott(név),.....,nyilatkozom, hogy „Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító pedagógusok munkaelégedtségének vizsgálata” című kutatáshoz kapcsolódó adatvédelmi tájékoztatást megértettem. Jelen nyilatkozat aláírásával hozzájárulásomat adom, hogy a Kutatásban történő részvétel érdekében az Adatvédelmi Tájékoztatásban megjelölt személyes és különleges adataimat a kutatás végrehajtásáért felelős személy az adatvédelemre vonatkozó szabályok betartásával kezelje. A személyhez köthető adatokat kizárólag a kutatás megvalósításában közvetlenül résztvevő, adatot rögzítő személy ismerheti meg, de ő sem jogosultak harmadik személy vagy a nyilvánosság számára tudomásra hozni az ilyen megismert adatokat. Az adatok kezeléséért a Kutató felel. A Kutatás során gyűjtött adatok kizárólag tudományos célokra, csak anonim módon használhatók fel. A személyes adatok a kutatásban nem használhatók fel. Az adatkezelő a személyes adatokat kizárólag a kutatás ideje alatt kezeli az Info. törvény értelmében. A személyhez nem köthető tartalmú adatokra ez a korlátozás nem vonatkozik. Kijelentem, hogy a fenti kifejezett adatszolgáltatás önkéntes, az erről, illetőleg az adatkezelés céljáról és jogalapjáról, az adatkezelésre jogosult személyről, az adatkezelés időtartamáról, valamint az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogaimról és jogorvoslati lehetőségekről szóló egyértelmű és részletes tájékoztatást megkaptam. Jelen hozzájárulást, illetve nyilatkozatot az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben foglaltak alapján tettem. Az adatvédelmi tájékoztatót megkaptam.

Kelt: Aszód, 2025. év hó nap

.....
a nyilatkozatot tevő aláírása

8.1.4. Titoktartási nyilatkozat

Titoktartási nyilatkozat

Alulírott, Váradi Csaba László (kutató) „Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító pedagógusok munkaelégedettségének vizsgálata” című diplomamunkám kutatója vállalom, hogy:

- A kutatás során a tudomásomra jutott adatokat szigorúan bizalmasan kezelem.
- A tudomásomra jutott információkat, személyes adatokat és az azok rögzítésére szolgáló adathordozókat a tájékoztatóban foglaltakon túl semmilyen más célra nem használom fel.
- A kutatás során használt adathordozókról (pl. jegyzetek, hanganyagok) másolatot nem készítek.
- Amennyiben a titoktartási nyilatkozat bármely rendelkezését megszegem, minden jogi felelősség engem terhel.

Kelt: Aszód, 2025.....

.....

a kutató aláírása

8.2. Interjúvázlat

KUTATÓI KÉRDÉS

Munkám során arra szeretnék választ kapni, hogy az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Szakiskola és Speciális Szakiskolájában tanító tanárok munkával való elégedettségét milyen tényezők és hogyan befolyásolják, különös tekintettel a szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás és a munkahelyi környezet általi támogatottság kontextusában?

Interjúvázlat

(Témakörök szerinti interjúkérdések)

I. Általános munkahelyi elégedettség

1. Mennyire érzi magát általában elégedettnak a jelenlegi munkahelyén?
2. Mennyire elégedett a fizetésével? Mikor lenne elégedett vele?
3. Mennyire érzi úgy, hogy a munkája értelmes és fontos a számára?
4. Mennyire érzi, hogy munkájában elismerik és értékelik az erőfeszítéseit?
5. Mennyire érzi magát biztonságban a munkahelyén?
6. Mennyire érzi, hogy a munkahelyi környezete támogatja az ön szakmai fejlődését?

II. Szakmai kihívásokhoz való alkalmazkodás

7. Milyen a tanítványaival a kapcsolata? Szokott velük kötetlenül beszélgetni?
8. Véleménye szerint milyen mértékben sikerül a tanulóknak abszolválni a tananyagot? Mennyire nehéz szamon kérni az elsajátítandó tananyagot?
9. Milyen mértékben érzi, hogy a munkahelyén kialakult kihívások megnehezítik a munkáját?
10. Milyen típusú szakmai kihívásokkal találkozik leggyakrabban a munkája során?
11. Hogyan kezeli ezeket a kihívásokat?
12. Milyennek tartja a tananyag mennyiségét, annak szintjét, a tankönyvek minőségét, használhatóságát, és a taneszközök mennyiségét?
13. Mennyire érzi azt, hogy az autonóm módon, saját módszerekkel taníthatja a tananyagot?

III. Munkahelyi támogatottság és szervezeti tényezők

14. Miben és hogyan segíti Önt a fenntartója a pedagógiai munkájában?
15. Mennyire érzi, hogy a munkahelye segíti a kihívásokhoz való alkalmazkodást?
16. Volt-e olyan helyzet, amikor úgy érezte, nem tudott megfelelően alkalmazkodni a szakmai kihívásokhoz?
17. Mennyire érzi, hogy támogatja a munkahelyi közösség a munkáját?
18. Milyennek értékeli a férfi-nő arányt a tantestületben? Van-e ennek jelentősége?
19. Mennyire érzi, hogy a vezetősége megfelelően támogatja az Ön munkáját?
20. Mennyire érzi, hogy a szervezet szabályai és eljárásai segítik a munkáját?
21. Mennyire érzi, hogy a munkahelyi légkör pozitív és támogató?
22. Mennyire érzi, hogy a munkája elismerést kap az igazgatóságtól vagy kollégáktól?

IV. Személyes tényezők és motivációk

- 23. Mennyire érzi, hogy az Ön személyes értékei összhangban vannak a munkájával?
- 24. Mennyire érzi, hogy a szakmai kihívások motiválják Önt a munkában?
- 25. Mennyire érzi, hogy a munkája lehetőséget ad a fejlődésre és tanulásra?
- 26. Milyen személyes tényezők befolyásolják leginkább az elégedettségét a munkában?
- 27. Mennyire érzi, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése lehetősége adott? Milyennek tartja a munkaidőbeosztását?
- 28. Mi az, amit leginkább értékel a munkahelyén?

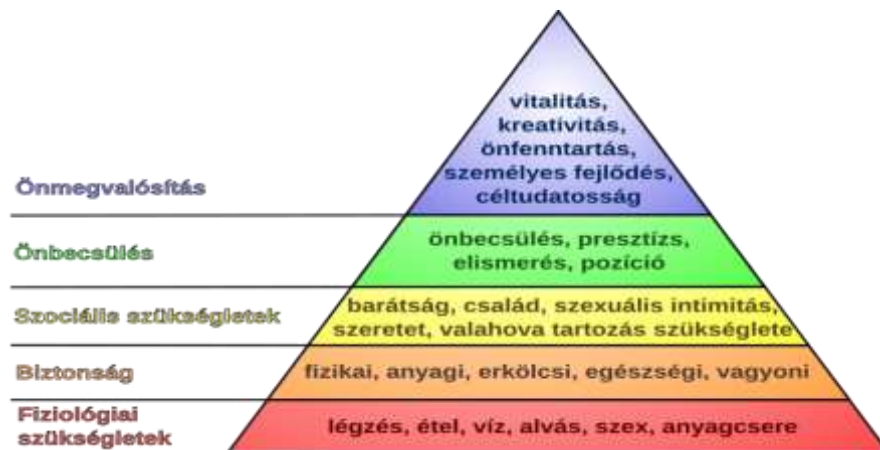
V. Általános vélemények, javaslatok

- 29. Elmondaná milyennek tartja a munkakörnyezete technikai állapotát? Milyen változtatásokat javasolna a munkahelyi környezet vagy a támogatás javítása érdekében?
- 30. Milyen szakmai támogatásra vagy képzésekre lenne szüksége a munkája hatékonyabb ellátásához?
- 31. Milyen új módszereket vagy stratégiákat javasolna a kihívások jobb kezelésére?
- 32. Hogyan látja a jövőben a munkáját a javítóintézetben?

VI. Záró kérdések – összegzés és személyes tapasztalatok

- 33. Mi az, ami leginkább motiválja Önt a munkában? Szeret-e Ön tanítani?
- 34. Mi az, amit legnehezebben tud kezelni a munkája során?
- 35. Milyen tanácsokat adna kollégáinak vagy a vezetőségnek a munkahelyi elégedettség növelése érdekében?
- 36. Hogyan tudná a munkája iránti elégedettséget növelni a saját erőfeszítéseivel?
- 37. Van-e bármi más, amit szeretne megosztani a munkahelyi tapasztalatairól vagy véleményéről?

8.3. Ábrák



1. ábra Maslow-piramis; Készítette: User: J. Finkelstein - File: Maslow's_hierarchy_of_needs.svg, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=112864111>

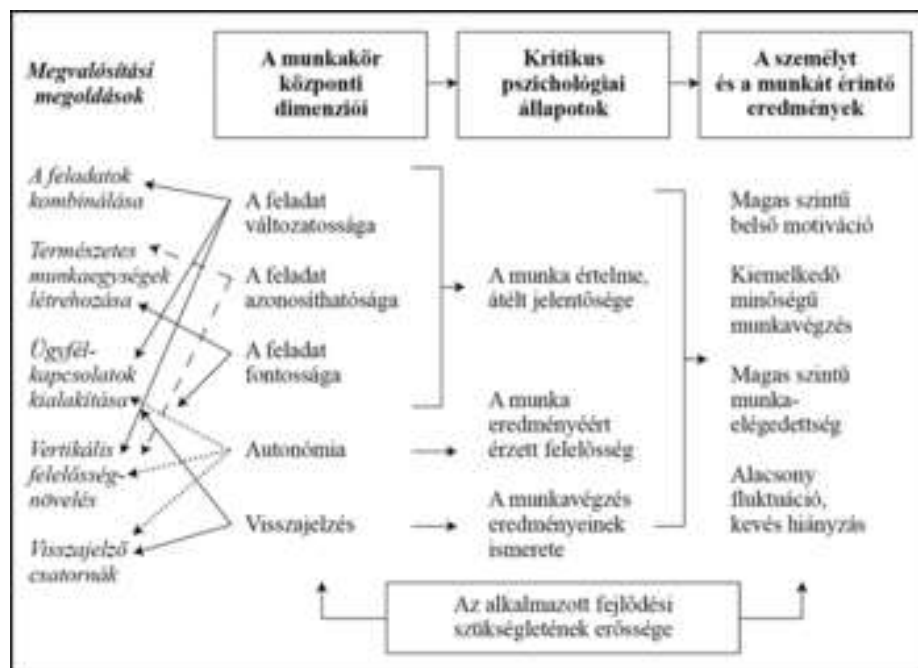
Herzberg kétféle tényezős modellje

Higiénés tényezők	Motivációs tényezők
fizetés	felelősségvállalás lehetősége
munkafeltételek	nagyobb teljesítmény elérésének lehetősége
státusz	fejlődés
munkahely biztonsága	karrierépítés lehetősége
személyes kapcsolatok	elismerés
→ ELÉGEDETLENSÉG forrása	→ ELÉGEDETTSÉG forrása
MUNKAFELTÉTELEK	MUNKA TARTALMA

2. ábra Forrás: M.HOMOLYA és SEBŐK 2021:58. VEZETÉSTUDOMÁNY / BUDAPEST MANAGEMENT REVIEW L II. ÉVF. 2021. 6. SZÁM / ISSN 0133 – 0179 DOI: 10.14267/VEZTUD.2021.06.05

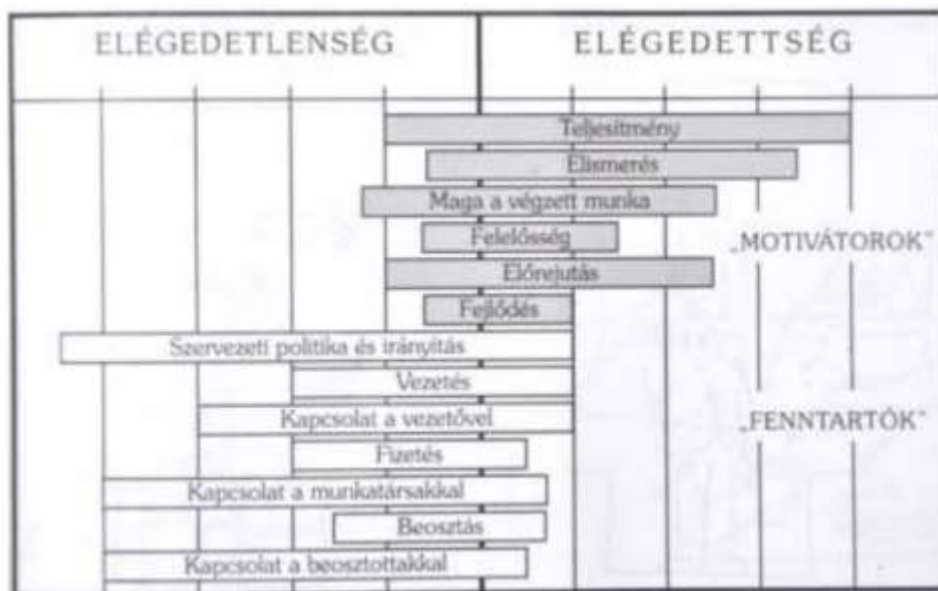
Hagyományos modell	Elégedett	Elégedetlen
Herzberg-féle modell	Elégedett	Nem elégedett
	Elégedetlen	Nem elégedetlen

3. ábra Forrás: Papp Gábor (2020) <https://pappgab.com/herzberg-modell/>



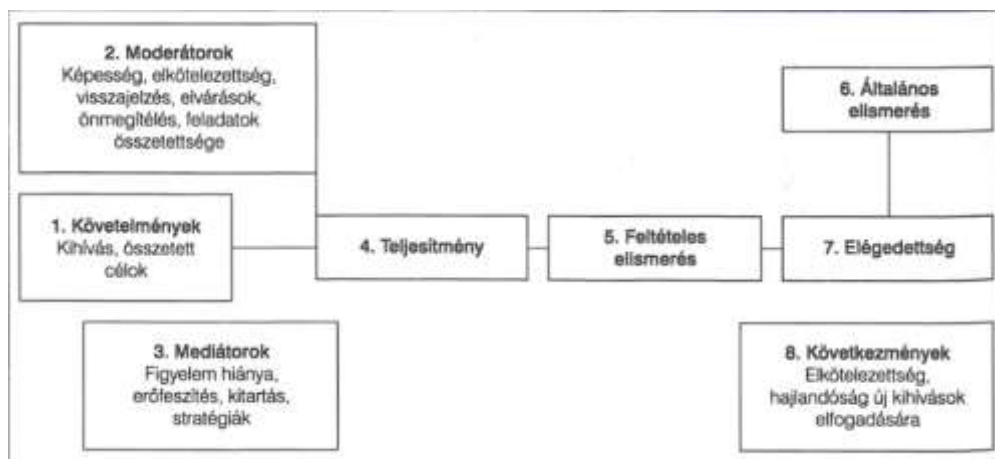
4.ábra: A munkaköri jellemzők modellje és megvalósítási megoldásai

Forrás: Hackman, J. R. – Oldham, G. R. (1976): Motivation through the design of work: Test the Theory. *Organizational Behavior and Human Performance* p. 256. alapján továbbfejlesztve
<https://mersz.hu/karoliny-poor-emberi-eroforras-menedzsment-kezikonyv-2017/>

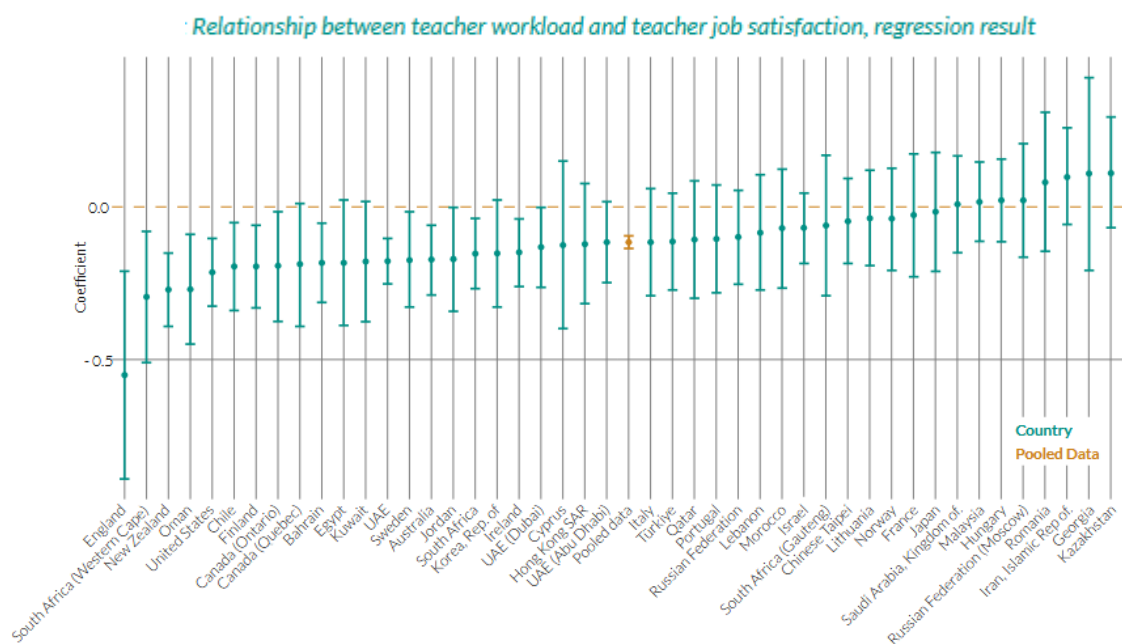


5.ábra Herzberg-féle kétféle motivációelmélet (SZELES, 2014:336.)

http://epa.niif.hu/02400/02463/00025/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2014_04_331-355.pdf



6.ábra Forrás: Magas hatékonyságú teljesítményciklus (LOCKE és LATHAM, 1990)



7.ábra Forrás: (ERYILMAZ et.al.,2025:5.) A tanári munkaterhelés és a tanári munkával való elégedettség közötti kapcsolat, regressziós eredménye. ISSN: 2589-70396; Szerzői jog © 2025 Stichting IEA Secretariaat Nederland
<https://www.iea.nl/sites/default/files/2025-07/Compass-Brief-Teacher-Job-Satisfaction.pdf>

Köszönetnyilvánítás

Köszönöm, hogy a dolgozatom létrejöttéhez az Aszódi Javítóintézet tanárai hozzájárultak és tevőlegesen is részt vettek benne. Köszönöm a segítségüket.

Továbbá köszönöm Puskás Péter igazgatónak Úrnak, hogy engedélyezte és támogatta a kutatási tevékenységem.

Megköszönöm családomnak a végtelen türelmet és azt, hogy biztosították a nyugalmas háttérrel ahhoz, hogy a dolgozat elkészüljön.

Document Viewer

Az Aszódi Javítóintézet, Általános Iskola, Sz... By Váradi Csaba László

Similarity Index	Similarity by Source	
15%	Internet Sources:	14%
	Publications:	6%
	Student Papers:	11%

exclude quoted	exclude bibliography	exclude small matches	mode: quickview (classic) report	print	refresh	download
6% match (Internet from 26-Aug-2022)	https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/Fekete_Marta_Disszertacio.pdf					
1% match (Internet from 11-Apr-2023)	https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/24629/1/a%C3%A1k%20Hajnalka_disz-szert%C3%A1ci%C3%B3_v%C3%A9gleges.pdf?isAllowed=y&sequence=1					
1% match (Internet from 10-Jul-2020)	http://docplayer.hu					
<1% match (Internet from 30-Oct-2022)	https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/Ivanica_Zsolia_ertekezes.pdf					
<1% match ()	"Limes, 5.", II. Bákóczy Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola és a „RIK-U” Kft., 2018					
<1% match ()	"Acta medicae et sociologica 2022", Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, 2022					
<1% match (Internet from 22-Oct-2022)	http://real-j.mtak.hu					
<1% match (Internet from 22-Jul-2025)	https://real-j.mtak.hu/28549/13/U%CC%81j%20Munkau%CC%88qyl%20Szemle%202025_3_v02-1752841582.pdf					
<1% match (Internet from 17-Jun-2023)	http://real-j.mtak.hu					
<1% match ()	"Acta medicae et sociologica 2023", Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, 2023					
<1% match (Internet from 27-Apr-2020)	http://docplayer.hu					
<1% match (Internet from 21-Mar-2024)	https://9dok.org/document/go%8v95-tudom%C3%A1ny-magyar.html					
<1% match (Internet from 19-May-2023)	https://9dok.org/document/v4wvymvmtan%C3%A1ri-n%C3%A1lva-sai%C3%A1toz%C3%A1ga-n%C3%A9pser%C5%B1a%C3%A9n%C3%A9nek-ellenz%C5%91i-rekrut%C3%A1ci%C3%B3s-ell%C3%A1r%C3%A1nok-					