

SZELEZSÁNNÉ Egyed Dóra

## A pedagógusok körében megjelenő stressz, pszichoterror és kiégés jelensége; prevenció és kezelési lehetőségek a köznevelési intézményben

### Bevezetés

Dolgozatomban a köznevelési intézményben dolgozó pedagógusok körében megjelenő negatív stressz, munkahelyi pszichoterror és kiégés jelenségét igyekszem számba venni, valamint ezek prevenció és kezelési lehetőségeit összegyűjteni.

### Hipotéziseim:

- A köznevelésben is végbemenő, a pedagógusokat is érintő állandó és folyamatos változások összefüggnek a gyorsabb kifáradással.
- A köznevelési intézményekben a folyamatos túlterhelés következményeként megjelenik a negatív stressz, a mobbing és a kiégés.
- A mai vezetési gyakorlatnak, kompetenciáknak még nem, vagy alig része a konfliktuskezelési technikák mellett a stresszkezelés ismerete és alkalmazása.

### A stressz elméletének kialakulása

Úttörő jelentősége volt a témában W. B. Cannon elméletének az ún. *Cannon – féle vészreakciónak*, amely egy stresszor által kiváltott élettani reakció.

Az igazi mérföldkőnek **Selye János** magyar származású tudós munkássága tekinthető. 1936-ban meghatározta az alarm – reakció fogalmát, mely elvezette a generális adaptációs szindrómához, majd a stressz-elmélet fogalmának árnyaltabb megalkotásához. Felismerte azt a másik fontos tény is, hogy a hirtelen fellépő védekezési reakció mellett egy lassabban zajló folyamat is működik a szervezetben.

Elmélete szerint a stressz „a szervezet nem specifikus válasza bármilyen igénybevételre”.<sup>1</sup> A stressz tulajdonképpen mindennapi életünk része. Elkülönítette az **eustresszt** és a **distresszt**. Az eustressz alkotó energiákat mozgósító inger, de a kontrollálhatatlan, negatív stressz valódi pszichoszomatikus betegségeket is előidézhethet. A distressz a pedagógusoknál a kiégéshez is vezethet; valamint a munkahelyi pszichoterrorral is szoros kapcsolatban van.

### A stressz alapfogalmai

A stresszt kiváltó tényezők körét **stresszoroknak** nevezzük. Ha a stresszhelyzetre adekvát válasz érkezik, nem, vagy alig károsodik a szervezet. De ha nem megfelelő a pszichés és élettani válasz, a szervezet pszichés és fiziológiai egyensúlya felborul, és kialakulhat a distressz. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül az egyén testi, lelki és mentális adottságait sem

A stresszorok által kiváltott fiziológiai, pszichológiai, kognitív és viselkedéses reakciókat nevezzük **stresszválaszoknak**.

<sup>1</sup> Selye János: Életünk és a stressz. Budapest: Akadémiai Kiadó, 1976. 25. oldal

**Fiziológiai stresszválasznál** működésbe lép az ún. „*Üss vagy fuss!*” *reakció*, mikor szervezetünk felkészül a küzdelemre vagy a menekülésre.. A krónikus stressz esetében ez az adaptációs mechanizmus kimerül.

**Pszichés stresszválasznál** a krónikus stressz hatására különböző pszichés állapotokba kerülhetünk. Ilyenek a szorongás, harag, agresszió-frusztráció, fásultság és a depresszió. Sajnos egyik állapotból könnyű átcsúszni egy másikba.

**Kognitív károsodások** is kialakulhatnak. Romolhat a logikus gondolkodás, a koncentrációs készség, a figyelem.

A stresszválasz **viselkedéses tényezőit** a *megküzdés* fogalmában foglalhatjuk össze, mely „az a folyamat, amikor a személy viselkedéses és gondolati erőfeszítése arra irányul, hogy kezelje az őt érintő stresszesemények általa észlelt követelményeit.”<sup>2</sup>

A megküzdési stratégiáknak **Smith** (1993) szerint több fajtáját különböztethetjük meg: a *problémaközpontú*; az *érzelemközpontú megküzdést*; a *feszültségcsökkentést, helyettesítést*; és a *torzítást vagy visszavonulást*.

Az ideális esetben a pedagógus többféle megküzdési módot is képes egyszerre használni.

### **A pedagógust érő stressz okai**

Gyakorló pedagógusként a következő területeket tartom a legfőbb stresszforrásoknak:

- nehezen motiválható diákok
- növekvő munkamennyiség, adminisztráció
- pedagógusértékelés,- minősítés
- nem megfelelő anyagi és erkölcsi elismerés
- munkakörülmények
- a szervezeti kultúra hiányosságai
- a szülők elégedetlensége
- szerepzavarok

### **Technikák, módszerek a stressz kezelésére**

Alapvető fontosságú a stabil családi, baráti háttér kialakítása. Elengedhetetlen a tudatos életviteli szokások, a megfelelő időgazdálkodás, valamint a prioritások megtervezése. Törekedni kell a problémák megoldásközpontú megközelítésére, a csapatmunkára, illetve hogy személyiségünkhöz, specifikációnkhoz illő feladatokat vállaljunk. Tudatosan kell felépíteni saját információs rendszerünket. Tudni kell átadni, cserélni az információkat, valamint differenciálni azokat.

### **Munkahelyi pszichoterror**

A stressz és a munkahelyi lelkiterror közötti kapcsolat nyilvánvaló, hiszen a pszichoterror folyamata alatt az áldozat folyamatosan és hosszantartó ideig negatív stresszhatásoknak

---

<sup>2</sup> Pszichológia pedagógusoknak. Szerk.: N. Kollár Katalin, Szabó Éva. Budapest: Osiris Kiadó, 2005. 165. oldal

van kitéve. A munkahelyi pszichoterror egyre gyakoribb jelenség a köznevelési intézményekben is, bár még nem nagyon mernek beszélni róla az érintettek.

### **A pszichoterror (mobbing) fogalma, jellemzői, típusai**

A **mobbing** szó angol eredetű, a **to mob** (összecsődül) igéből képzett szó. Magyar megfelelője a munkahelyi pszichoterror. A köznevelési intézmények sem mentesek a mobbingtól, amely egy a szervezetben lezajló konfliktusfolyamat. „A mobbing lényegében pszichoterror, egy csoportnak vagy egy személynek a gyengébbel szemben tartósan megmutatózkodó erőszakos viselkedése. Jellemzője, hogy nem fizikai, hanem lelki, érzelmi agresszió”<sup>3</sup>

A munka világában **Heinz Leymann** nevéhez fűződik a mobbing meghatározása és problémaként való elkülönítése. A téma magyar kutatásának két fontos alakja **Kaucsek György** és **Simon Péter**. A humánerőforrás- menedzsment aspektusából **Csepelyi Magda** munkássága számít mérföldkönek.

A mobbing legalább egyszer egy héten és legalább fél éven keresztül ismétlődő pszichológiai terror, azaz olyan cselekedetek sorozata egy közösség vagy egy egyén részéről, amelyek egy vagy több ember ellen irányulnak, és azoknál kórtani jelenségeket okozhatnak.

A mobbingcselekmények a főbb támadáspontjaik szerint a következő **típusokba** sorolhatóak:

- a kommunikációs lehetőség csökkentése:
- társas kapcsolatok ellehetetlenítése, akadályozása:
- jó hírnév, megbecsülés „aláaknázása”:
- testi egészség veszélyeztetése:
- szakmai munka akadályozása

### **A mobbing folyamata és kiváltó okai**

A folyamat első szakaszában valamilyen személyes sérelemből alakul ki a konfliktus. Az áldozat lassan marginalizálódik. A második szakaszban a pszichoterror megszilárdul. Megjelennek a krónikus distressz tünetei. A harmadik szakaszban a vezetés akár jogsértések árán is szabadulni próbál az áldozattól, kinek pszichés állapota romlik. A negyedik szakaszban az áldozatok kb. fele akár véglegesen is kikerül a munka világából.

**Kaucsek** és **Simon** kutatása szerint kiváltó okokat lehetnek: a munkaszervezés hiányosságai, a túlzott felelősség, a támadó pozíciója, a vezető hiányos ismeretei.

### **A személyiségvonások és a csoport szerepe**

Vannak személyiségjegyek, melyek alkalmassá tehetnek a mobbinggal való megküzdésre, például frusztrációs tolerancia, együttműködési készség stb.

<sup>3</sup> dr.Benedek István: Közoktatás rendszer- és szervezattan. B rész. Szervezattan. Budapest: BME, 2015. 89.oldal

Nem elhanyagolható a szerepe a munkahelyi csoportoknak, melyek különböző önálló személyiséggel rendelkező egyénekből állnak. A csoport szerepe azért is fontos, mert a mobbing jelensége a csoportdinamika megromlásából is fakad. Ilyenkor a csoport tagjai is sérülnek valamilyen szinten. A csoport szerkezetét támadók, a követők és az áldozat alkotja.

### **A mobbing következményei, káros hatások, egészségügyi tünetek**

A hosszabb ideig tartó feszültség tartós szorongást okoz. A pszichés terhelhetőség csökken, és ez újabb stresszhelyzetet indukálhat. A következő jellemző hatások, tünetek alakulhatnak ki: kognitív hatások, bizonytalanná válás, agresszivitás, depresszió, fájdalmak (hát, nyak, izmok). Az áldozatok munkahelyi kapcsolatai után a baráti, a családi viszonyaiban is problémák lesznek. A tovább húzódó (1-2 év) mobbing hatására tartós személyiségtorzulás is létrejöhethet.

### **Mobbing –ellenes prevenció, kezelés és intézkedések**

A következő alapvetéseket célszerű szem előtt tartani:

- Ne hibáztassuk önmagunkat!
- Építsük fel az önbizalmunkat!
- Meg kell tanulni nemet mondani.
- Magabiztos, határozott fellépés elsajátítása.
- Hatékony önérvényesítés (asszertivitás)
- Konfliktuskezelési stratégiák tudatos alkalmazása.
- Célszerű nyílttá tenni a konfliktust, esetleg felsőbb szintre vinni.
- Humor!
- Ha többen vannak ellened, próbálj velük egyenként beszélni!
- Keress szövetségeseket!
- Keress egy támogató közösséget!
- Reziliencia (rugalmas ellenállási képesség)
- Mozogj, sportolj, hallgass zenét!

### **A kiégés**

A munkahelyi pszichoterror áldozatává váló pedagógus hosszú távon van kitéve a distressz káros hatásainak, melyek hozzájárulhatnak kiégéséhez.

A **kiégés (burnout)** fogalmát eredetileg technológiai kifejezésként használták arra a jelenségre, amikor egy működő energiaforrás gyengül, majd megszűnik.

**Herbert J. Freudenberger** (1974) meghatározása szerint, „a szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a

reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára illetve másokra vonatkozóan negatív attitűdök jellemeznek.”<sup>4</sup>

### A kiégés okai, tünetei, szakaszai és szintjei

**Freudenberger** kutatásai alapján a kiégésnek három fő oka van: az érzelmi túlterheltség, a személy pályaválasztásához vezető személyiségjegyek és a kliensközpontú orientálódás. A megfigyelt személyeknél testi, érzelmi és szellemi téren is jelentkezett a kimerülés. A pedagógus kiégése diákjait is érinti, és emiatt különösen kártékony hatással bír. A kiégés pszichés tünetei tulajdonképpen megegyeznek a stressz már említett tüneteivel. **Brodsky** és **Edelwich** a burnout kialakulásának négy szakaszát határozta meg (az idealizmus, a stagnálás, a frusztráció és az apátia), melyek közé **Georg E. Becker** a realizmus fázisát illesztette be.

Általában 12 szintet különböztetnek meg, melyek között nincs éles határvonal. Az egyén személyiségének, élethelyzetének változásától függően eltérő intenzitással jelentkezhetnek a különböző stádiumok:

- A bizonyítani akarástól a bizonyítási kényszerig
- Fokozott erőfeszítés
- A személyes igények elhanyagolása
- A személyes igények és a konfliktusok elfojtása
- Az értékrend megváltozása
- A felmerülő problémák tagadása
- Visszahúzódás
- Viselkedés- és magatartásváltozás
- Deperszonalizálódás
- Belső üresség
- Depresszió
- A teljes kiégettség

### A pedagógus személyisége, és az azt fenyegető veszélyek

**Moreno** szerint, ha a szakmai szerepében az egyén csődöt mond, csökkenő önértékelése szerepkiégéshez vagy szerepbeli kifáradáshoz vezet.

A pedagógusok legfőbb munkaeszköze a személyiségük, annak harmóniája vagy diszharmóniája tanítványaikra is kihat. Minél inkább használja szívét, lelkét a pedagógus a munkája során, annál nagyobb az esélye, hogy sérül vagy elhasználódik. A pedagógus személyiségjegyeinek kapcsán egyre gyakrabban emlegetik a pszichológiai immunrendszer fogalmát, melyet Oláh Attila kutatócsoportja vizsgált. Ezen olyan személyiségtényezők meglétét értjük, melyek a megküzdés hatékonyságát befolyásolhatják.

<sup>4</sup> Ónody Sarolta: Kiégési tünetek (burnout szindróma) keletkezése és megoldási lehetőségei <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00049/2001-05-ta-Onody-Kiegesi.html> Letöltve:2015.10.11

### Prevenció és a gyógyítás lehetősége

Úgy gondolom, hogy a munkahelyi feltételek és a személyi jellemzők egymással szoros kölcsönhatásban vezethetnek burnouthoz. A kiégés prevenciójának és gyógyításának legalapvetőbb módszerének a **tréninget** tartják. Ez hozzájárulhat a pedagógus saját mentálhigiénéjének ápolásához, erősíti a csoporthoz tartozás érzését, a toleranciát. Jó lehetőséget jelenthetnek a **meditációs technikák** is, melyekkel megelőzhető, csökkenthető a kiégés. Megfigyelték, hogy a tanárok stressz – szintje csökkenthető, és a kiégés elkerülhető, ha rendszeresen alkalmazzák a „mindfulness” (tudatos jelenlét) technikákat.

A **szupervízió**, melynek elméletét **Mary Richmond** alapozta meg, egy nagyon hatékony szakmai személyiségfejlesztő módszer. Szabályozott tanulási folyamat egyéni vagy csoportos formában. **Bagdy Emőke** szerint preventív és gyógyító jelleggel is bír. Elterjedése még nem jellemző a köznevelési intézményekben, pedig jól működhetne.

A lélek erősítéséhez jó lehetőséget nyújt az autogén tréning (**J. Schultz, 1920**) mely megelőzőként és gyógyításként is kiválóan alkalmazható. A nyugalmi állapotra való tudatos átkapcsolás erősíti a test öngyógyító folyamatait.

A felgyorsult élettempó magával hozta az emberek érzelmi életének minőségromlását. Az emberi, családi, iskolai és munkahelyi kapcsolatokban gyorsuló értékvesztés figyelhető meg. A pedagógusok felelőssége felértékelődik, de magánemberként ők is hasonló problémákkal küzdenek. Nekik is megvannak a saját lehetőségeik, teendőik, hogy felismerjék magukon a kiégés tüneteit, és megelőzzék, kezeljék azokat.

Fontos, hogy ne féljünk segítséget kérni és elfogadni. Szamba véve a köznevelési intézmények és a pedagógusok prevenciós és kezelési lehetőségeit a kiégés kapcsán, meg kell állapítanunk, hogy mindennek a kulcsa a megfelelő szervezeti kultúra kialakítása.

### Kutatásom eredményei

A 2015/2016. tanév kezdetén összeállított kérdőívben megfogalmazott kérdésekkel a dolgozatom elején megfogalmazott hipotéziseim igazolására kerestem a választ. A kérdések azt vizsgálják, hogy milyen mértékben jellemző a pedagógusi pályára a stressz, megjelennek-e a kiégésre illetve a munkahelyi pszichoterrorra utaló tünetek, és a pedagógusok mennyire tájékozottak a mobbing folyamatáról, típusairól. A kérdőívet a Google Forms-on szerkesztettem meg, és online kérdőívként lett elküldve pedagógusoknak az ismeretségi körömon belül, illetve konzulensem, dr. Benedek István segítségével a közoktatási vezetőképzősöknek a BME Moodle- rendszerén keresztül. Több településtípusra is eljutott, a fővárostól kezdve Békés megyei falvakig. A Google Forms online adatgyűjtő rendszere biztosította a teljes anonimitást, melyet különösen fontosnak tartottam a téma érzékeny jellege miatt. Összesen 83 válaszadót regisztrált az online kérdőíves adatgyűjtő rendszer az adatok lezárásánál.

### A válaszadók nem szerinti megoszlása

A kérdőívet 61 nő (74%) és 22 férfi (26%) töltötte ki. A nemek aránya jól illusztrálja a pedagóguspálya elnőiesedését hazánkban. Az arányok közelítenek a KSH 2014-es

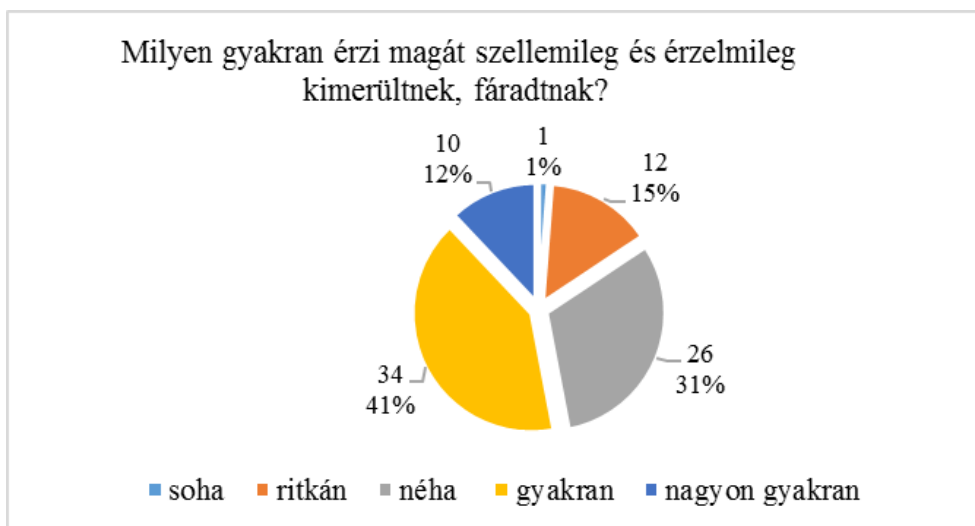
adataihoz, melyek szerint a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusok létszáma összesen 153.142 fő, és ebből 125.793 pedagógus nő, azaz 83%-uk.

### A pedagógiai pályán eltöltött idő

A kitöltők legnagyobb hányada tapasztalt pedagógus; 31 fő 25 évnél régebben dolgozik a pályán. De jelentős létszámban, mintegy 31%-ban ( 26 fő) töltötték ki olyanok is, akik 16 - 25 éve gyakorolják hivatásukat. Úgy gondolom, hogy ez is reprezentálja, hogy a pedagógusok életkor szerinti összetétele tolódik az idősebb pedagógusok irányába.

### Szellemi és érzelmi kimerültség, fáradtság

A pedagógusok 41 %-a gyakran, 12%-a nagyon gyakran érzi magát kimerültnek, fáradtnak. Ez több mint fele a válaszadóknak, ami azt jelzi, hogy elég jelentős mértékben nehezedik rájuk negatív stressznyomás, és ez sajnos jó táptalaja lehet a kiégésnek is. A kimerült pedagógus nehezebben kontrollálja magát, és könnyebben keveredhet a kollégáival munkahelyi konfliktusba, melyek , ha állandósulnak, mobbingcselekménnyé alakulhatnak.



1. ábra  
(Saját Forrás)

### A legfőbb stresszforrások

Kérdőívemben 10 olyan okot jelöltem meg, melyek leginkább stresszt okozhatnak a pedagógusnak. Kértem, hogy ezek közül 3 dolgot emeljenek ki. A válaszadók döntő hányada (70%) a növekvő munkamennyiséget jelölte meg. Valószínűsíthető, hogy ez nemcsak a több megtartandó tanórát (22-26 óra) jelenti, hanem a megnövekedett adminisztratív munkát is. Ezt támasztja alá az is, hogy a kérdőív 8. kérdésére adott válaszok alapján a kollégák mintegy 80% -a úgy érzi, hogy a túl sok adminisztráció gyakran, sőt igen gyakran a nevelő – oktató munka rovására megy.

A kollégák a második helyre tették az anyagi és erkölcsi elismerés hiányát, ami azért is elgondolkodtató, mert a pedagógus életpályamodell kialakítása már elindult. De ezek szerint ezt anyagilag és erkölcsileg még mindig nem tartják kielégítőnek a pedagógusok.

A harmadik jelentős stresszforrás a pedagógusminősítés – és értékelés rendszere. Ahogy már említettem, válaszadóim többségét a több évtizede pályán lévő alkotják. Most előfordulhat az, hogy egy három évtizede dolgozó pedagógus életében először fog szaktanácsadóval, tanfelügyelővel vagy szakértővel találkozni. Ez elbizonytalaníthatja őket, és sokukban generálhat distresszt.



2. ábra  
(Saját Forrás)

### Munkahelyi segítség

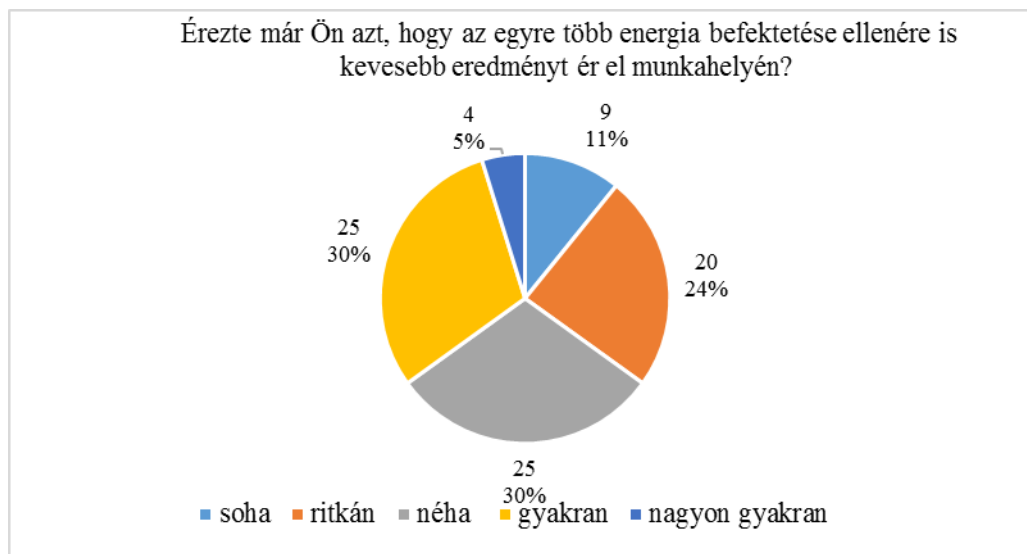
A munkahelyi segítségkérésre vonatkozóan 43 fő (52%) válaszolta, hogy mindig van kihez fordulnia. Ennek ellentmondani látszik, hogy a stresszkezelési technikák megismeréséhez (17. kérdés) a jelentős többség (57 fő) nem kap segítséget. Néha segítenek, állítja 20 fő. Ritkán kap segítséget 16 kolléga. Nyilvánvalóan sokféle munkahelyi problémával találkozhat a munkavállaló. De azért elgondolkodtató, hogy a stresszkezelési technikák megismeréséhez milyen sok dolgozó (56 fő) nem kap segítséget az intézményében, noha az egyértelműen kiderül, hogy elég nagy mértékben stresszes a pedagógusok munkája.

### A munkába fektetett energiamennyiség és az eredményesség viszonya

A válaszadók egyforma arányban (25-25fő) gyakran, vagy néha érzik azt, hogy a nagyobb energia-befektetés ellenére is kevesebb eredményt érnek el a munkahelyükön. Soha nem érezte még ezt 11%, és csak ritkán érzékeli így 5%.



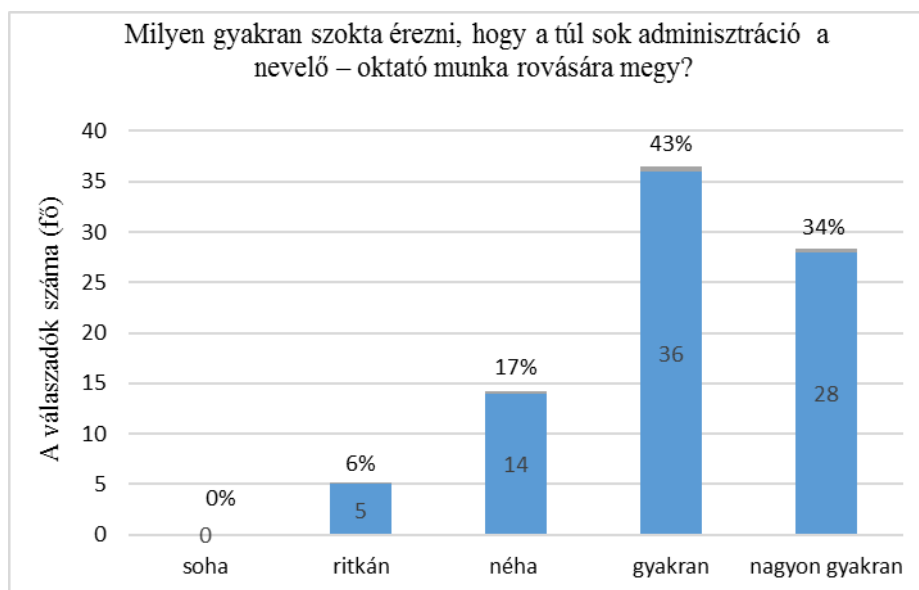
Ha a befektetett energiamennyiség és az eredményesség nincs legalább egyenes arányosságban egymással, és ez elkezd állandósulni, sajnos jó melegágya lehet a kiégésnek. Ráadásul a 4. kérdésre adott válaszok alapján kiderült, hogy a válaszadók zöme bizony elég gyakran érzi magát szellemileg, érzelmileg fáradtnak kimerültnek.



3. ábra  
(Saját Forrás)

### A megnövekedett adminisztráció hatása a nevelő – oktató munkára

A pedagógusok által legfőbb stresszforrásként említett növekvő munkamennyiség kapcsán már utaltam rá, hogy nagy terhet jelent az adminisztráció. Ezt támasztja alá, hogy 43 % -a a válaszolóknak gyakran, 34% pedig nagyon gyakran érzi, hogy a pedagógiai munkától veszi el az időt a túl sok adminisztráció. A kötelező órák számát felemelték; elindult a pedagógusminősítés- és értékelés rendszere, és ez több felkészüléssel, utómunkával jár. Válaszadóim zöme több évtizede dolgozó pedagógus az ő digitális kompetenciáik nem olyan fejlettek, mint fiatalabb munkatársaiké. Gyarapodik a felmérések, a felvételik száma is, egyre több adatot kell gyűjteniük és szolgáltatniuk.



4. ábra  
(Saját Forrás)

### Az időhiány

Az 1980-as évek végén egy általános iskolai tanár a felső tagozaton 18 órát tanított, és a 40 óráig terjedő részét bárhol eltölthette felkészüléssel, javítással, egyéb pedagógiai munkával. Ma akár 26 órát is tanítunk, és még 6 órát kötelező az intézményben eltölteni. Csak 8 órát tölthetünk az intézményen kívül. Emellett kötelező továbbképzésre járni, meg kell felelniük a növekvő szakmai elvárásoknak. A kollégák 39%-a gyakran, 23%-a pedig nagyon gyakran érzi, hogy nem tudja utolérni magát, és néha 12%-nak is van ilyen érzése.

### A tanítás öröme

A válaszadók közül 28 fővel (34%) már előfordult, hogy néha nem talál annyi örömet a tanításban, és ugyanilyen arányban válaszolták azt is, hogy ez csak ritkán fordul elő velük. Soha nem fordul elő a válaszok alapján 23 fővel (34%), hogy ne nyújtana nekik örömet a tanítás. Ennek azért ellentmondani látszanak a 4. kérdésre adott válaszok, miszerint összesen 12 fő ritkán, 1 pedig soha nem érzi magát szellemileg fáradtnak, kimerültnek. Úgy gondolom, hogy ennél a különösen érzékeny kérdésnél még anonim módon sem merték bevallani, hogy esetleg már nem okoz nekik örömet a tanítás. Az idősebbek ambivalens érzésekkel küszködnek, sokan úgy válik, ez már nem az a pálya, amit annak idején választottak; mások azt mondják, hogy szinte az az egyetlen örömük, amikor az órán magukra csukhatják a terem ajtaját, és végre csak a gyerekekkel és a tanítással kell foglalkozniuk.

### A mobbing felismerése

Nagy a bizonytalanság a válaszadók körében a mobbing folyamat időtartamát és gyakoriságát illetően. Nem igazán tudják, hogy havi vagy heti rendszerességgel történik –e és mennyi ideig tart. A legtöbben (30 fő) úgy gondolják, hogy a munkahelyi pszichoterror

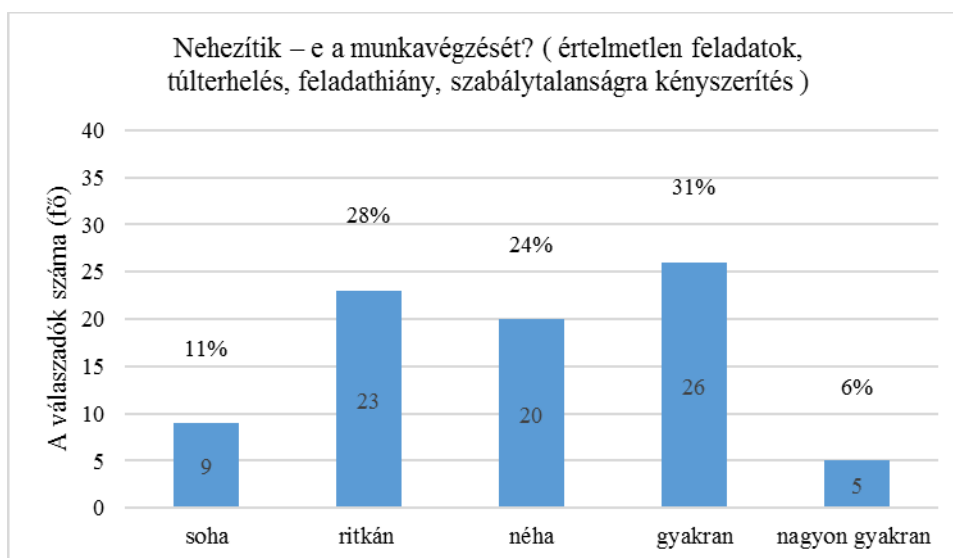
havonta megtörténő és 6 -12 hónapon keresztül tartó folyamat. A helyes meghatározást 23 fő (28%) jelölte meg.

### A munkahelyi kommunikációs lehetőségek és társas kapcsolatok korlátozása

A kitöltők 46 %-a úgy tűnik nem szembesült ezzel a problémával. Közel egyforma arányban (24-25%) van azok száma, akik ritkán vagy néha - néha azért már találkoztak a mobbingnak ezzel a típusával

### A munkavégzés nehezítése

A mobbing másik jellegzetes fajtáját ábrázoló diagram elég érdekes képet mutat. E szerint már többen éltek át ilyen típusú mobbingcselekményt. A megkérdezettek 31 %-a gyakran, 6 % pedig nagyon gyakran érezte úgy, hogy akadályokat gördítenek munkavégzése elé. Ugyanakkor 28% csak ritkán vagy soha nem élt át hasonló helyzeteket.



5. ábra  
(Saját Forrás)

### Becsület, jó hírnév megsértése

A fenti ábra adatai alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a megkérdezetteket soha (39 fő) vagy csak ritkán (27 fő) érték ilyen típusú támadások. Ugyanakkor az is tény, hogy ezekről a dolgokról nincs mindig tudomása a mobbing áldozatának

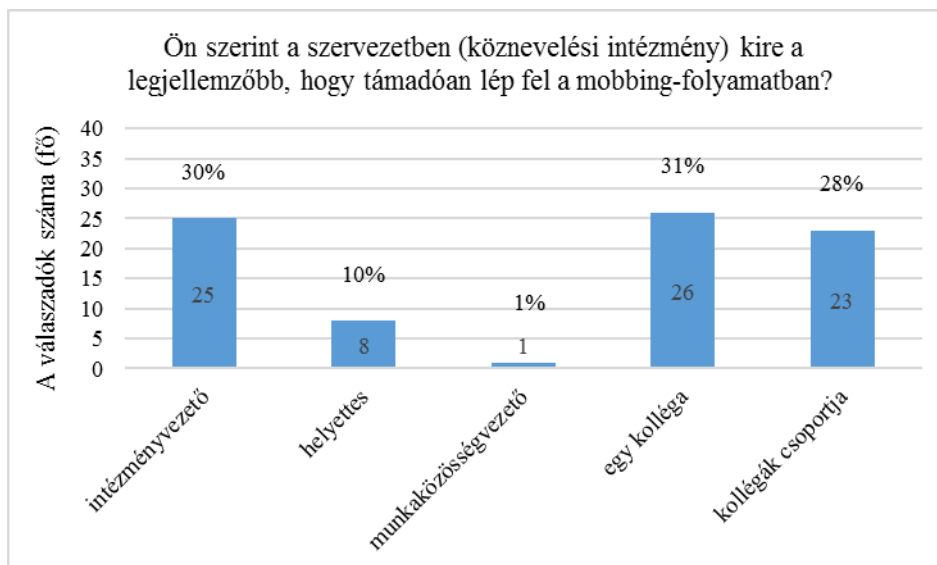
### Személyes érintettség

A válaszadók döntő többsége azt állította, hogy soha (43%) vagy csak ritkán (39%) volt szenvedő alanya munkahelyi pszichoterrornak.

A helyzet ez alapján nagyon biztatónak tűnik, bár az is igaz, hogy sokan nem ismerik pontosan például a folyamat gyakoriságát, időtartamát (11. kérdés) és nem biztos, hogy felismerik, hogy éppen a mobbing szenvedő alanyai.

### A támadó szerepkör

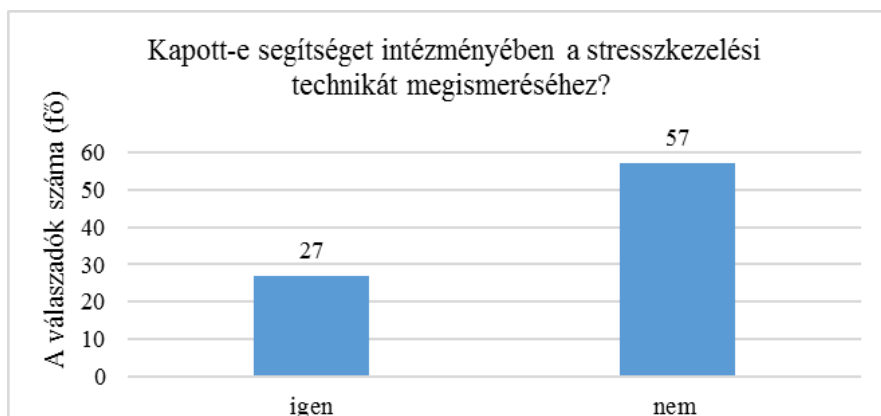
A pedagógusok a legnagyobb arányban (31%) egy kollégát és az intézményvezetőt (30%) jelölték meg jellemző támadóként. A harmadik helyre a szó eredeti, angol jelentéséhez kapcsolódóan (összecsendül, megrohan) a kollégák csoportja került (31%).



6. ábra  
(Saját Forrás)

### Az intézmény által nyújtott segítség a stresszkezelési technikák megismertetésében.

Az adatok azt jelzik, hogy ezen a területen nagyon komoly hiányosságok mutatkoznak, pedig a pedagógusok nagyon komoly negatív stressznek vannak kitéve munkahelyükön. A pedagógusok kétharmada nem kapott segítséget ebben a témában, noha ez nemcsak az ő pszichés állóképességüket javítaná, hanem tanítványaiknak is könnyebben segíthetnének a lelkiállapotuk gondozásában. Az érvényben lévő kerettanterv különben a testnevelési órák tananyagában-elméletben előírja relaxációs gyakorlatok rendszeres végzését, gyakoroltatását.



7. ábra  
(Saját Forrás)

## Összefoglalás

Kutatási eredményeimben igazolódni látom, hogy hipotéziseim helytállóak.

A válaszadó pedagógusok felére jellemző az érzelmi és szellemi fáradtság, kimerültség. Ennek legfőbb oka az egyre növekvő munkamennyiség és a változások kezelésének nehézsége.

A legtöbb kolléga a növekvő munkamennyiséget, a megbecsülés hiányát és a minősítés – értékelés rendszerét jelölte meg legfőbb stresszforrásként. Közel 80%-uk úgy érzi, hogy túl sok az adminisztráció, és a több befektetett energia ellenére is kevesebb eredményt érnek el munkájukban. Ezek a tények jelzik, hogy folyamatosan negatív stresszel küzdenek. A pedagógusok közel fele elég gyakran érezte azt, hogy különböző módon nehezítik munkavégzését, mely egyik tipikus formája a munkahelyi pszichoterrornak. A folyamatos túlterhelés következtében nagy az esély a krónikus distressz kialakulására. Így a pedagógusok nehezebben kooperálnak egymással, romlik a munkahelyi klíma, szaporodnak a konfliktusok. Ez pedig végső soron a pedagógusok kiégéséhez vezethet.

A pedagógusok kétharmada szerint intézményében nem kap segítséget a stresszkezelési technikák megismerésében. Ez a vezetők felelősségét is felveti, hiszen az ő hosszú távú érdekeik is azt kívánják, hogy munkatársaik minél kiegyensúlyozottabbak legyenek.

## Felhasznált irodalom

- Atkinson & Hilgard: Pszichológia. Budapest: Osiris Kiadó, 2005.
- Bagdy Emőke: Pszichofitness. 2. javított kiadás. Károli Gáspár Református Egyetem, L'Harmattan Kiadó, 2013.
- Benedek István: A sikeres és nyugodt igazgató. A vezető és a stressz. In: Korszerű iskolavezetés. Közoktatási kézikönyv, Budapest: Raabe Könyvkiadó, 1993.
- Benedek István: Közoktatás rendszer- és szervezeten. B rész. Szervezeten. Budapest: BME, 2015.
- Csepelyi Magda: Mobbing: munkahelyi pszichoterror a grafológia tükrében. Budapest: General Press, 2000.
- Dambach, Karl E.: Pszichoterror (mobbing) az iskolában. Budapest: Akkord Kiadó, 2001.
- Mezei Anna-Polonkai Mária-Schmerz István: Sajátos pedagógiai, pszichológiai ismeretek. Budapest: BME, 2014
- N. Kollár Katalin - Szabó Éva (szerk.): Pszichológia pedagógusoknak. Budapest: Osiris Kiadó, 2005.
- Petróczi Erzsébet: Kiégés – elkerülhetetlen? Budapest: Eötvös J. Kiadó, 2007.
- Schwickerath, Josef: Mobbing: a munkahelyi pszichoterror: gyakorlati kézikönyv pszichoterapeutáknak, tanácsadóknak. Miskolc: Z-Press, 2014.
- Selye János: Életünk és a stressz. Budapest: Akadémiai Kiadó, 1987.
- Békés Vera: A reziliencia-jelenség avagy az ökológizálódó tudományok tanulságai <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/tudomany-tortenet/ch10.html>  
Letöltve:2015.10.11.

- Fodor Kinga: Reziliencia és adaptív megküzdés: a pozitív pszichológia gyakorlása hétköznapiakban: [http://semmelweis.hu/klinikaipszichologia/files/2014/05/Pozit%C3%ADv\\_pszichol%C3%B3gia\\_II\\_FK\\_20140507.pdf](http://semmelweis.hu/klinikaipszichologia/files/2014/05/Pozit%C3%ADv_pszichol%C3%B3gia_II_FK_20140507.pdf) Letöltve:2015.08.16.
- <http://burnout.lap.hu/> Letöltve:2015.08.16.
- The Mobbing Encyclopaedia: <http://www.leymann.se/English/12210E.HTML> Letöltve: 2015.10.11.
- Ónody Sarolta: Kiegészi tünetek (burnout szindróma) keletkezése és megoldási lehetőségei <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00049/2001-05-ta-Onody-Kiegesesi.html> Letöltve:2015.10.11.

### Ábrajegyzék

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1. ábra (Saját Forrás) ..... | 596 |
| 2. ábra (Saját Forrás) ..... | 597 |
| 3. ábra (Saját Forrás) ..... | 598 |
| 4. ábra (Saját Forrás) ..... | 599 |
| 5. ábra (Saját Forrás) ..... | 600 |
| 6. ábra (Saját Forrás) ..... | 601 |
| 7. ábra (Saját Forrás) ..... | 601 |