

nulás elősegítésére, a szakmai képzésre és a felsőoktatási intézménnyel való együttműködésre irányulnak.

Holik Ildikó

A tanári elégedettség két hatásáról, avagy: mi állhat a késés, ill. a pályaelhagyás hátterében?

A dolgozói elégedettség hatásai közül általában az elégedettségnek a teljesítményre, a munkából való elkésés, ill. hiányzás gyakoriságára, a kilépés valószínűségére, ill. a kilépési szándékra gyakorolt hatását vizsgálják. 2003. márciusi vizsgálatomban az általános és a középiskolai tanárok munkahelyi elégedettsége és elkésési hajlama, ill. pályaelhagyási szándéka közötti összefüggéseket igyekeztem feltárni. A dolgozói elégedettség fogalmának rövid magyarázata, a minta (153 hajdú-bihari pedagógus) demográfia jellemzői és a tanári elégedettség felmérésére szolgáló kérdőív kérdései (a rájuk adott válaszok átlagaival együtt) megtalálhatók az *Iskolakultúra* 2004. januári számában.¹

Az elégedettséget ötfokú skálán mértem. Az 1 jelentette az elégedetlenséget, az 5 az elégedettséget. A későbbiekben említésre kerülő elégedettség-értékek tehát ennek megfelelően értelmezendők.

Az elkésési hajlamot a következő kérdéssel mértem: Milyen gyakran sikerül Önnek *időben* eljutnia a munkahelyére? Az öt válaszlehetőség (és a válaszok tapasztalati eloszlása): soha (0 százalék), ritkán (0 százalék), az eseteknek kb. a felében (2,6 százalék), az esetek többségében (22,2 százalék), mindig (74,5 százalék). Nem válaszolt: 0,7 százalék.

A pályaelhagyási szándékot a következő kérdéssel igyekeztem feltárni: Foglalkoztatja-e Önt a pálya elhagyásának gondolata? A négy válaszlehetőség (és a válaszok tapasztalati eloszlása): a legkisebb mértékben sem (49,7 százalék), néha eszembe jut (39,2 százalék), gyakran felmerül bennem (7,2 százalék), erősen foglalkoztat (2,6 százalék). Nem válaszolt: 1,3 százalék.

A tanárok elégedettsége és munkahelyükről való elkésése közötti összefüggést az 1. táblázatban szemléltetem. A variancia-analízis eredményei szerint a munkahelyről való elkésés gyakorisága alapján képzett csoportok elégedettsége nem tekinthető egyformának ($p = 0,004$). A csoportok páronkénti összehasonlítása azt mutatja, hogy azoknak, akiknek csak az esetek felében sikerül időben eljutniuk a munkahelyükre, másfél fokkal és szignifikánsan ($p = 0,004$, ill. $0,002$) kisebb a munkahelyi elégedettsége (2,67), mint azoknak, akiknek az esetek többségében, ill. mindig sikerül (nekik 4,15, ill. 4,18). Az utóbbi két csoport elégedettsége nem különbözik szignifikáns mértékben ($p = 0,978$). Úgy tűnik, hogy a többieknél lényegesen elégedetlenebb tanárok nagyobb valószínűséggel késnek el a munkahelyükről, mint elégedettebb kollégáik.

A tanárok elégedettsége és pályaelhagyási szándéka közötti összefüggést a 2. táblázatban szemléltetem. A variancia-analízis eredményei szerint a pályaelhagyási szándék erőssége alapján képzett csoportok elégedettsége nem tekinthető egyformának ($p = 0,000$). A különbségek mások² eredményeivel megegyezően, ill. a józanész alapján is elvárható módon alakulnak: kisebb elégedettséggel erősebb pályaelhagyási szándék jár együtt. A csoportok

¹ Harangi Lőrinc (2004) A tanári elégedettségről. *Iskolakultúra*, No. 1.

² Hoff, David J. (2000) Science Teachers' Turnover, Dissatisfaction High, Survey Finds. *Education Week*, Ápril 19. Kocsis Mihály (2002) Tanárok véleménye a pályáról és a képzésről. *Iskolakultúra*, No. 5. Nagy Mária (1998) A tanári pálya választása. *Educatio*, No. 3.

páronkénti összehasonlítása azonban most is csak a különbségek egy részét mutatja szignifikánsnak. Annak, akit egyáltalán nem foglalkoztat a pályaelhagyás gondolata, szignifikánsan (a p -értékek rendre: 0,007; 0,032; 0,009) nagyobb a munkahelyi elégedettsége (4,38), mint annak, akinek néha eszébe jut (3,97), akiben gyakran felmerül (3,73) vagy akit erősen foglalkoztat (3,00). Az utóbbi három kategória elégedettség-értékei közötti eltérések viszont nem szignifikánsak. A 132 fős debreceni almintában azt kapjuk, hogy annak, akinek meg se fordul a fejében a pályaelhagyás gondolata, szignifikánsan ($p = 0,002$) nagyobb a munkahelyi elégedettsége (4,40), mint annak, akinek néha eszébe jut (3,92) vagy akit erősen foglalkoztat (2,50). Az utóbbi két kategória elégedettségének egymástól való eltérése is szignifikáns ($p = 0,033$), a kettő közötti „gyakran felmerül bennem” kategória elégedettség-szintje (3,80) viszont nem különbözik szignifikáns mértékben a másik három kategória elégedettség-szintjétől (a p -értékek rendre: 0,071; 0,963; 0,095). Ezek az eredmények hasonlítanak Hall és munkatársai³ eredményeihez: vizsgálatukban azok a tanárok, akik a pályaelhagyást fontolgatták, kisebb elégedettségről és a tanári pálya iránti negatívabb attitűdökről számoltak be.

1. táblázat: Milyen gyakran érkezik időben a munkahelyére?
(tanári elégedettség, 1-5)

Az esetek felében	2,67
Az esetek többségében	4,15
Mindig	4,18

2. táblázat: Foglalkoztatja-e a pályaelhagyás gondolata? (tanári elégedettség, 1-5)

	Hajdú-Bihar	Debrecen
A legkisebb mértékben sem	4,38	4,40
Néha eszembe jut	3,97	3,92
Gyakran felmerül bennem	3,73	3,80
Erősen foglalkoztat	3,00	2,50

Idáig a tanárok *globális elégedettségének* hatásairól volt szó, vagyis annak hatásáról, hogy szubjektíve hogyan értékeli munkájuk (foglalkozásuk, munkahelyük) *egészét*. A következőkben a munkájuk (foglalkozásuk, munkahelyük) különféle vonatkozásairól alkotott szubjektív értékeléseik, vagyis a *specifikus elégedettségek* hatásáról lesz szó. A zárójelben szereplő negatív számok a szóban forgó specifikus elégedettség Spearman-korrelációját jelentik a pályaelhagyási szándékkal. Mint látni fogjuk, egyik korreláció sem túl erős, messzemenő következtetések levonására tehát nem adnak alkalmat. A specifikus elégedettségek egymáshoz viszonyított jelentőségének megítélésében azonban – legalábbis reményeim szerint – segítségünkre lehetnek. Ahol külön nem írom ki a szignifikancia-értéket (p), ott a korreláció 0,000 szinten szignifikáns. A magukban álló pozitív számok a szóban forgó elégedettség szintjét jelentik.

A hajdú-bihari tanárok pályaelhagyási szándékát a specifikus elégedettségek közül a többiekénél nagyobb mértékben befolyásolja a tanórára való felkészülés tevékenységének kedveltsége (−0,381; debreceni almintában: −0,409), a továbbképzések mennyiségével való elégedett-

³ Hall, B. W. (et al) (1992) Teachers' Long-Range Teaching Plans: a Discriminant Analysis. *Journal of Educational Research*, No. 4.

ség (−0,315; debreceni alminta: −0,309), az, hogy szeretnek-e tanítani (−0,295; debreceni alminta: −0,347), és a diákok viselkedésével való elégedettség (−0,292).

Tekintve, hogy a tanórára való felkészülés tevékenységének kedveltsége (4,30) elég nagy és a specifikus elégedettségek rangsorában is előkelő helyet vívott ki magának (hetvenhárom közül a hetedik), viszonylag szerencsésnek mondható, hogy a specifikus elégedettségek közül ez a szempont van a legnagyobb hatással a pályaelhagyási szándékra.

Mivel a tanárok a tanítást még a tanórára való felkészülésnél is jobban szeretik (4,79), sőt nemcsak munkatevékenységeik közül, hanem munkájuk összes vonatkozása közül is ezt szeretik a legjobban (ill. jobban szeretik ezt, mint amennyire a többivel elégedettek), a legszerencsésebb az lett volna, ha a tanítás szeretete a pályaelhagyási szándékot befolyásoló specifikus elégedettségek rangsorában is az első helyet foglalja el. Ha már nem azt foglalja el, örüljünk annak, hogy dobogós (a hajdú-bihari teljes minta esetében harmadik, a debreceni alminta esetében második) helyezést ért el.

Dobogós helyezést ért el a továbbképzések mennyiségével való elégedettség is. Túl nagy gond ezzel sincs. Bár a továbbképzések mennyiségével való elégedettség (3,76) lehetne nagyobb is, még így is a felső harmadban van (hetvenhárom közül a huszonötödik), és azt is figyelembe vehetjük, hogy javulást mutat a továbbképzési lehetőségekkel való korábbi (1996–97-es) elégedettséghez (3,30) képest (a korábbi adat forrása: Nagy, i. m.).

Az tehát, hogy ez a három specifikus elégedettség van a legnagyobb hatással a pályaelhagyási szándék alakulására, viszonylag kedvezőnek tekinthető a tanárok pályán maradás szempontjából.

Az viszont, hogy a diákok viselkedésével való elégedettség is szerepet játszik a pályaelhagyási szándék alakulásában, nem túl kedvező, ugyanis a tanárok a diákok viselkedésével csak közepesen (3,05) elégedettek.

Az az eredményem, mely szerint a tanítás szeretete, ill. a továbbképzések mennyiségével való elégedettség viszonylag jelentős szerepet játszik a tanárok pályán maradásában, mutat némi hasonlóságot a Pécsen 1985 és 2000 között végzett tanárok körében folytatott vizsgálat Kocsis (i. m.) által ismertett eredményei közül azzal, mely szerint a pályán maradni szándékozók elsősorban a tanítás öröme és a tanulókkal való foglalkozás szépségeire, ill. egyebek mellett a szakmai fejlődés lehetőségére hivatkoznak. (Bár a saját vizsgálatom nem hozott ilyen eredményt, érdemesnek tartom megemlíteni, hogy a Pécsen végzett tanárok esetében a pályához ragaszkodás indokai között a jó tantestület is szerepel.)

Thiering⁴ szerint a tanárok az anyagiak (a fizetés kicsinysege), az alig meglevő és egyre csökkenő társadalmi elismerés, a túlterheltség és az egyre kezelhetlenebb és fegyelmezetlenebb diákok miatt hagyják el a pályát. A diákok viselkedésével való elégedetlenség, mint láttuk, a saját eredményeim szerint is növeli a pályaelhagyási szándékot. Az általam vizsgált tanárok sem mentesek a túlterheltségtől (17,6 százalékuk egyértelműen túlterheltnak érzi magát, 28,8 százalékuk inkább igen, mint nem, másik 28,8 százalékuk közepesen), azonban a munkaterhekkel való elégedettségük mértéke (2,75) nincs hatással (−0,028; $p = 0,763$) arra, hogy fontolgatják-e a pálya elhagyását. A társadalmi megbecsülésükkel is meglehetősen elégedetlenek (1,87), sőt ezzel a legelégedetlenebbek, de ez sem befolyásolja pályaelhagyási szándékaikat (−0,103; $p = 0,210$). A fizetés kicsinysege Petróczi és munkatársai⁵ valamint Kocsis (i. m.) eredményei szerint is igen jelentős szerepet játszik a pályaelhagyásban, ill. annak tervezésében. Nagy (i. m.) a jövőkép kategóriáiban vizsgálva a fizetés nagyságát hasonló

⁴ Thiering Etelka (1996) Miért hagyják el a pályát a tanárok? *Budapesti Nevelő*, No. 2.

⁵ Petróczi Erzsébet (et al) (1999) A kiégés jelensége pedagógusoknál. *Magyar Pszichológiai Szemle*, No. 3.

összefüggést talált: az iskolán belüli előrejutásban leginkább reménykedőknek a legmagasabb a bérük, és az oktatást elhagyni kívánók keresik a legkevesebbet. A fizetéssel való elégedettség hatását ugyan én is szignifikánsnak találtam, de nagyak nem ($-0,173$; $p = 0,034$).

Nagy a megnövekedett munkaterhek és a túl alacsony fizetés mellett a szakmai autonómia hiányosságait is megemlíti a pályaelhagyás leggyakoribb indokai között. Az oktatási módszerek megválasztásában élvezett autonómiájával való elégedettsége saját vizsgálatom szerint is szignifikáns (bár kicsiny) hatással van a tanár pályaelhagyási szándékának alakulására ($-0,232$; $p = 0,004$). Szintén szignifikáns bár még kisebb hatással van rá a tananyag összeállításában ($-0,196$; $p = 0,017$), ill. a fegyvelmezési módszerek megválasztásában ($-0,185$; $p = 0,023$) élvezett autonómiájával való elégedettsége.

Harangi Lőrinc

Továbbtanulás – fel nem ismert esély a mobilitásra

A Debreceni Egyetem Neveléstudományi Tanszékén működő „Regionális Egyetem” kutatócsoport által végzett kérdőíves adatfelvétel eredményeit mi abból a szempontból összegeztük, hogy a megkérdezettek tovább szeretnének-e tanulni a harmadfokú képzés befejezése után, vagy céljuk ehelyett inkább az, hogy munkába álljanak. Hipotézisünk az volt, hogy az AIFSZ és technikus képzésben résztvevők azon csoportja, amely nem akar továbbtanulni, a vizsgálati populáció hátrányosabb helyzetű része, melynek értékstruktúrájában a munkával kapcsolatos fogalmak hangsúlyosabban vannak jelen. Eredményeink ismertetése előtt érdemes áttekintenünk azokat az elméleti fejtegetéseket, amelyek rávilágítanak arra, miként érintik napjaink munkaerőpiaci tendenciái a fiatal generációt, valamint, hogy milyen kedvezőtlen következményekkel járhat a munkapiacra történő korai belépés e korosztály számára.

Tekintsük át, hogy milyen jellemzőkkel írható le a vizsgált populáció azon csoportja, amely nem kívánta folytatni tanulmányait a harmadfokú képzés befejezése után!

Hogy hipotéziseinket megvizsgáljuk, a kérdőívben szereplő kérdéseken kívül három további változót is létrehoztunk. Mivel a vizsgált populációban a továbbtanulási szándék alapján feltételeztünk egy törésvonalat, így az egyik ilyen változó alapját az erre vonatkozó kérdés képezte. Ennek segítségével a megkérdezetteket három kategóriába soroltuk be (szeretne továbbtanulni, nem tudja, nem szeretne). Az egyik feleletválasztós kérdés esetében, amelynek célja a fiatalok értékrendjének feltérképezése volt, a munkára vonatkozó itemek megléte illetve hiánya alapján választottuk szét két részre a populációt. A kérdőívben nyitott kérdések vonatkoztak a szülők foglalkozására, s a válaszokat kódoltuk.

Először a hipotézisek szempontjából releváns változók megoszlásait vizsgáltuk meg, majd ezek után a mélyebb összefüggésekkel foglalkoztunk.

A szülők iskolai végzettségének (1. ábra) talán legfontosabb sajátossága az, hogy a korosztály országos kohorsz (40–55 év) adataihoz viszonyítva igen magas volt azok aránya, akiknek iskolai végzettsége nyolc általános vagy annál alacsonyabb (nők esetében ez az érték 11,7 százalék, férfiaknál 8,2 százalék). Szintén komoly eltérés tapasztalható a diplomások megoszlásában (a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya kb. kétszerese a férfiak arányának – ez az érték 15 százalék ill. 7,3 százalék).

A szülők foglalkozási kategóriáinak (2. ábra) vizsgálatakor a legfontosabb jellemvonásként az értelmiségiek alacsony arányát emelnénk ki (férfiak esetében 4,9 százalék, nőknél 5,8 százalék). Míg a nők több mint egyharmada a „középszintű szellemi” csoportba sorol-