

# FIATAL FELSŐOKTATÓK JÓLLÉTE ÉS PRODUKTIVITÁSA

KOVÁCS KLÁRA<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Debreceni Egyetem BTK, Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet, CHERD-H, Debrecen

<sup>2</sup>MTA-DE-CSATOKK Kutatócsoport, Debrecen

Beérkezett: 2024. július 26., elfogadva: 2025. február 10.

Míg korábban az oktatók munkájának gerincét elsősorban a kutatási tevékenység és az ehhez kapcsolódó előadások alkották, ma már sokkal szerteágazóbb feladatkörök jellemzik, hiszen egyszerre kell betölteniük oktatói, kutatói, mentori, esetenként lelkesítő funkciót. Az ezekkel a szerepekkel és tevékenységekkel kapcsolatos elvárások (vagy igények) erőteljes nyomást helyeznek rájuk, komoly stresszforrást jelentenek, amely negatívan hat az egészségükre, jóllétükre, valamint meghatározza a teljesítményüket. Tanulmányunkban megvizsgáltuk, hogy milyen demográfiai és munkajellemzők, illetve munkahelyi stressz- és erőforrások befolyásolják öt közép-kelet-európai (KKE) ország oktatóinak jóllétét és produktivitását, és milyen különbségek fedezhetők fel a kor, illetve a korhoz erősen kötődő munkajellemzők (pl. beosztás, tudományos fokozat) tekintetében. További kérdésünk, hogy a fizikai aktivitás, az intézményük nyújtotta sportolási, valamint rekreációs tevékenységek milyen szerepet játszanak ezekben. Kutatási kérdéseink megválaszolásához a CEETHE 2023 adatbázist használtuk fel ( $N = 821$ ). A kérdőíves adatfelvétel két hátrányos helyzetű magyarországi régió, az Észak-alföldi régió és a Dél-dunántúli régió felsőoktatási intézményeiben zajlott, míg a szlovákiai, ukrainai, romániai és szerbiai határon túli intézmények vizsgálatakor a kisebbségi magyar intézményeket céloztuk meg. Kutatásunk legfontosabb eredménye, hogy egyedüli stresszforrásként a teljesítményértékelés csökkenti az oktatói produktivitást, a kor, a magasabb beosztás és a tudományos fokozat pedig növeli. További fontos eredmény, hogy az intézményi sportolási lehetőségek – az infrastruktúra biztosítása révén – közvetlenül hozzájárulnak a magasabb produktiváshoz.

**Kulcsszavak:** jóllét, produktivitás, munkahelyi stressz- és erőforrások, oktatók, Közép-Kelet-Európa

## THE WELL-BEING AND PRODUCTIVITY OF YOUNG ACADEMICS IN HIGHER EDUCATION

In the past, the core responsibilities of academic staff primarily consisted of research activities and related lectures. Today, however, their roles are much more diverse: they must serve as teachers, researchers, mentors, and, in some cases, even fulfil pastoral duties. The expectations (or demands) associated with these roles and activities place significant pressure on academics, creating substantial sources of stress that negatively impact their health, well-being, and performance. In our

---

Levelező szerző: Kovács Klára, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet, 4032 Debrecen, Egyetem tér 1. E-mail: kovacs.klara@arts.unideb.hu

study, we examined which demographic and job-related factors, as well as workplace stressors and resources, influence the well-being and productivity of academics in five Central and Eastern European (CEE) countries. We also investigated differences related to age and job characteristics strongly linked to age (e.g., position, academic rank). Another key question was the role of physical activity, individual and institutionally provided sports, and recreational activities in these outcomes. To address these research questions, we used data from the CEETHE 2023 database ( $N = 821$ ). The survey data collection was conducted in two disadvantaged Hungarian regions – the Northern Great Plain and Southern Transdanubian regions. For Slovakian, Ukrainian, Romanian, and Serbian institutions, we targeted Hungarian minority institutions. The most significant finding of our research is that performance evaluations emerged as the sole stressor reducing productivity, while age, higher positions, and academic rank increased academic productivity. Another important result is that institutional sports opportunities – through the provision of infrastructure – directly contribute to higher productivity.

**Keywords:** well-being, productivity, workplace stress sources and resources, academics, Central and Eastern Europe

## Bevezetés

**T**anulmányunkban az oktatók munkahelyi eredményességének két fő dimenzióját, a jólét és a produktivitás kérdéskörét vizsgáljuk meg a kor függvényében hazai, illetve négy közép-kelet-európai ország (Szlovákia, Románia, Szerbia és Ukrajna) kisebbségi magyar felsőoktatási intézményeiben.

A produktivitás az a munkavállalói magatartás, amellyel az egyén hozzájárul az intézményi célok eléréséhez (Utami–Vioreza 2021). Kutatásunkban a produktivitást a munkateljesítmény azon részének tekintjük, amellyel az oktató elsősorban a felsőoktatási intézmények nemzetközi kontextusban mérhető hatékonyságát emeli, vagyis a produktivitást kutatási teljesítménynek tekintjük. Azért választottuk a munkateljesítménynek ezt a dimenzióját, mert az utóbbi években megjelenő és a közép-kelet-európai térségben is egyre inkább előretörő menedzseri szemlélet az oktatói munka értékelését is egyre inkább a mérhető outputok felé tereli, aminek eredményeképpen több vizsgált országban – Magyarországon, Romániában és Ukrajnában – teljesítményértékelő rendszert (TÉR) vezettek be. Vizsgálatunkban az e rendszerek alapját képező kutatói munka fő területein elért eredményeket térképeztük fel önbevallás alapján. Ez egy tudományometriai adatbázishoz képest véleményünk szerint több dimenzióban, számszerűsítve tükrözi a kutatási teljesítményt. Kérdésünk, hogy milyen demográfiai, illetve munkajellemzők, munkahelyi stressz- és erőforrások befolyásolják az eredményesség e két dimenzióját a munkakövetelmények és források (job demands–resources, JD-R) elmélete alapján (Bakker–Demerouti 2014).

A JD-R olyan elméleti keret, amely segít megmagyarázni és megérteni a munkahelyhez kapcsolódó jellemzők és a munkavállaló teljesítménye, illetve jólléte közötti összefüggéseket (Bakker–Demerouti 2014). A munkahelyi jellemzőket két kategóriába sorolja, amelyek negatívan korrelálnak egymással: a (negatív) munkakövetelmények és a munkához kapcsolódó erőforrások, amelyek közvetlen hatással vannak a munkavállaló stressz-szintjére, motivációjára, illetve egészségügyi problémáira, valamint szervezeti kimenetellel is jellemezhetőek. A munkakövetelményekhez tartoznak azok a sajátosságok, amelyek erőteljes fizikai és/vagy pszichés (kognitív vagy érzelmi) terheket jelentenek, ebből kifolyólag nagyfokú erőfeszítést igényelnek a feladatok teljesítéséhez. A mun-

kahelyi erőforrások azok a munkahelyi jellemzők, amelyek szükségesek a kitűzött munkacélok megvalósításához, hozzájárulnak a munkaörömhöz, az elkötelezettséghez és a motivációhoz. Ezek elsősorban intrinzik és extrinzik motivációt jelentenek a munkavállalónak (Bakker–Demerouti 2014; Mudrak et al. 2018). Az elmélet továbbá azokat az egyéni szintű tényezőket is vizsgálja, amelyek segítenek a munkahelyi stresszel való megküzdésben – ehhez kapcsolódóan tárjuk fel a fizikai aktivitás és a sportolási formák szerepét.

Az oktatók jóllétének és produktivitásának vizsgálata fontos információkat szolgáltat az adott intézmény hatékonyságáról, és az eredmények alapján javaslatok fogalmazhatók meg az intézményvezetők számára a hatékonyság növelésére az oktatók munkaeredményeinek fejlesztésén keresztül. Ez azért is fontos, mert a legtöbb szervezeti egység vezetője nem menedzseri, vezetői képességei, hanem tudományos teljesítménye alapján szerez vezetői beosztást, ezért nem feltétlenül vannak tisztában azzal, hogyan kell olyan munkakörülményeket teremteni, amelyek optimálisak a munkavállalók teljesítményének és jóllétének fenntartásához (Mudrak et al. 2018).

Tanulmányunkban egyedinek tekinthető a vizsgált térség, amely késéssel ugyan, de követte a világ más területein, elsősorban az Egyesült Államokban és Kelet-Ázsiában megvalósuló felsőoktatási változásokat és folyamatokat. A sajátos kulturális és kontextuális normák, illetve gyakorlatok miatt ebben a régióban más folyamatok és más módon zajlottak le (Mudrak et al. 2018) – köszönhetően a posztkommunista hagyományoknak is (Goncharuk–Cirella 2022). Ugyanakkor a térségben messze alulreprézantáltak az oktatók jóllétét és teljesítményét vizsgáló kutatások (Mudrak et al. 2018).

### Az oktatói munkát meghatározó szervezeti, intézményi és egyéni tényezők

Az elmúlt évtizedekben olyan jelentős változások zajlottak a felsőoktatásban, amelyek átalakították az oktatók munkáját és teljesítményük értékelését. Az 1990-es években lezajlott európai reformhullámok célja a közzféra szervezeti hatékonyságának növelése volt, aminek érdekében erőteljes menedzserizmus indult meg az egyetemeken. Ezt a folyamatot a piaci szektorból vett minták jellemezték a struktúra, az alapértékek vagy éppen a normák vonatkozásában; legfontosabb jellemzője, hogy kimenetorientált módon szervezi és értékeli az intézményeket. Ez az oktatói munkában az oktatás és a kutatás minőségének, illetve átláthatóságának elszámoltathatóságában jelent meg (Teelken 2018). A menedzserizmus erőteljesen megfogható a bürokratikus akadémiai intézményi modellben, amelynek fő jellemzői az explicit hierarchikus struktúra, a szigorú szabályozás és ellenőrzés, valamint az olyan túldefiniált koordináció és folyamatok, amelyekből hiányoznak a megfelelő ösztönzők a magas szintű publikálásra vagy az oktatás hatékonyságának javítására (Goncharuk–Cirella 2022; Kozma 2011; Kovács 2020).

A menedzserizmus megjelenése az egyetemeken egyaránt jelentette kedvező és kedvezőtlen folyamatok megindulását. Pozitívan hatott az oktatók munkatejesítményére a produktivitás kritériumainak megfogalmazása által, ugyanakkor negatívum, hogy rontja az oktatás és a kutatás minőségét, csökkenti az oktatók autonómiáját, és nem feltétlenül járul hozzá a jobb oktatói teljesítményhez (Teelken 2018; Demeter–Karászi et al. 2024). A vizsgált öt országban készített interjúkutatásunkban (N=41) is megfogalmazódott a teljesítményértékelés kettős arca: mérhetővé válnak az egyes oktatók elvégzett munkájának és eredményeinek különbségei, ugyanakkor veszélyt jelent az oktatói autonómiára, illetve rontja az interperszonális kapcsolatokat a közvetlen kollégák között, mivel erőteljes versengő klímát hoz létre a kisebb egységekben és azok között. Kérdéses a mérés validitása, mivel az ellenőrzés nem transzparens, illetve bizonyos nem mérhető teljesítményeket nem vesz figyelembe (Kovács et al. 2023; Pally et al. 2024). Ezt a jelenséget a nagyon találó „McUniversity” jelenségként is említik (Trow 1994; Parker–Jary 1995; idézi Mudrak et al.

2018). Az oktatói teljesítményértékelés megjelenése és egyre növekvő szerepe okán a produktivitást (teljesítményt) az oktatói munkában az értékelésnek elsősorban a tudományos-kutatói munkához kapcsolódó, számszerűsíthető indikátorai alapján vizsgáljuk meg. Ezekben a mérőeszközökben ugyanis jellemzően nagy hangsúlyt fektetnek az oktatói munkának erre a dimenziójára.

A nők hátrányára a tudományos életben számos kutatás felhívta már a figyelmet a közép-kelet-európai régióban is. A nők jelentősen alulreprezentáltak a magasabb tudományos fokozatot szerzők és bizonyos tudományterületek képviselői között, ami a szegregáció horizontális és vertikális formáit hívja életre (Engler 2015; Engler 2020; Fényes et al. 2020). A szegregáció e két változata a STEM területeken különösen látványos (Fényes 2018), mivel ott erőteljesebb a magas szintű, nemzetközi kutatómunka, valamint az ezzel járó sikerek. A gyermekvállalás miatti, akár többéves kiesés a munkából és a tudományos életből szintén elsősorban inkább a nőket érinti – jelentős strukturális akadályokat és munka–magánéleti konfliktusokat okozva számukra (Bell et al. 2012; Engler et al. 2021a, 2021b). Emellett a strukturális, szervezeti és személyi hátrányok, a nemi sztereotípiák és a diszkrimináció is akadályozzák a kutatónők tudományos, publikációs teljesítményét (Teodorescu 2000; Yousaf–Schmiede 2017). Egy tíz országban megvalósult összehasonlító vizsgálat eredményei szerint a magasabb beosztás két országban növelte a publikációs produktivitást (Ausztrália és Egyesült Királyság) (Teodorescu 2000). Ugyanakkor lengyel oktatók nemzetközi publikációs teljesítményét és életútját vizsgálva egyértelműen kirajzolódott, hogy a felső 10 százalékban elhelyezkedő, magas beosztású oktatók kimagasló publikációs teljesítményük miatt kerültek oda, és pályájuk korábbi szakaszában is nagyon magas produktivitás jellemezte őket hasonló beosztású kollégáikhoz viszonyítva (Kwiek–Roszka 2024). Abramo és munkatársai az összes olasz egyetem publikációs teljesítményét vizsgálták meg öt évre visszamenőleg diszciplínánként, és a természet-, élet-, illetve matematika tudományok képviselőinek kiemelkedő produktivitására hívták fel a figyelmet (Abramo et al. 2014).

Egy a párizsi Descartes Egyetem fiatal oktatóinak körében végzett vizsgálat alapján az oktatói munka legfőbb kihívásai a lehetőségek (hiánya) a karrierjük fejlődésében, a publikációk írása angolul és a pedagógiai készségek fejlesztése. Mindeközben az idősebbek az adminisztrációs és technikai támogatás igényét fogalmazták meg, hogy megtalálják az oktatás, kutatás, tanulás és írás közötti egyensúlyt (Goncharuk–Cirella 2022). Ausztrál oktatók kvalitatív vizsgálata során a következő stresszforrásokat azonosították mint a szakmai munkát és jóllétet leginkább befolyásoló tényezőket: elégtelen finanszírozás és a források hiánya, magas munkaterhelés, rossz vezetői gyakorlat, munkahelyi bizonytalanság, valamint elégtelen elismerés és jutalmazás (Gillespie et al. 2001). Ezek a stresszforrások erőteljes átfedésben vannak azokkal, amelyeket előzetes kvalitatív kutatásunkban mi is azonosítottunk a kelet-közép-európai oktatók körében (az oktatói szerepek sokfélesége vagy a személyközi kapcsolatok konfliktusai, a vezetőség támogatásának hiánya és a rossz infrastrukturális feltételek) (Kovács et al. 2023; Kocsis–Hrabéczy 2023). Az anyagi nehézségeket és a munkaórák magas számát mint kihívásokat a Fialat Kutatók Akadémiája (FKA) által végzett felmérésben is kimutatták a 45 év alatti kutatók-oktatók körében. Ezek együtt járnak a munkaelégedettség alacsonyabb fokával és publikációs nehézségekkel, így további egyenlőtlen-ségek forrásaivá válhatnak (Wilhelm et al. 2023).

A túlzott munkaterhelés és az egyéb stresszforrások – mint az intézményi szerepek tisztázatlansága, a vezetői támogatás hiánya, az interperszonális, szerep-, illetve munka–magánéleti konfliktusok – olyan munkahelyi stresszforrások (követelmények), amelyek negatívan hatnak a munkavállaló jóllétére, munkaelégedettségére és teljesítményére (Bell et al. 2012; Fetherston et al. 2021; Iyaji et al. 2020; Kinman et al. 2006). Ezzel szemben a jó munkakörülmények és interperszonális kapcsolatok, a bizalomteli és támogató, jutalmazó intézményi környezet csökkenti a munkahelyi stresszt – ezzel is hozzájárulva az oktatók jóllétéhez (Malik et al. 2017). Indonéz oktatók körében

a munkaelégedettség pozitívan hatott a produktivitásra (Utami–Vioreza 2021). A munkára gyakorolt befolyás és a vezető támogatása mint erőforrások pozitív kapcsolatban állnak a munka iránti elkötelezettséggel és elégedettséggel egy cseh vizsgálat alapján. Az előbbi tényező bizonyult a jóllét legfontosabb előrejelzőjének, míg a munkakövetelmények – például a mennyiségi követelmények, a munka–magánéleti konfliktusok és a munkahelyi bizonytalanság – kizárólag a stresszel voltak összefüggésben (Mudrak et al. 2018).

Számos kutatási eredmény hívja fel a figyelmet arra, hogy a rendszeres fizikai aktivitás az oktatók körében (is) pozitív hatással van az egészségre különböző (fizikai, mentális, pszichés, szociális) dimenzióira. Csökkenti a stresszt, valamint pozitívan befolyásolja a tanulási, illetve munkateljesítményt (Kim–Gurvitch 2020; Kim et al. 2012; Kinczel–Müller 2023; Kwiecień–Jagus et al. 2021).

## Kutatási kérdések, hipotézisek

Kutatásunk első kérdésében megvizsgáljuk, hogy milyen demográfiai (kor, nem, ország) és munkához kapcsolódó jellemzők (vezető és akadémiai beosztás, tudományos fokozat stb.) befolyásolják a produktivitást. A jóllétre vonatkozóan előző tanulmányunkban már feltártuk a fenti háttérváltozóknak jelentkező különbségeket (Kovács et al. 2024a), így jelen írásunkban csak a befolyásoló tényezőket mutatjuk be. Kutatásunk második kérdésében a munkahelyi stressz- és erőforrások szerepét elemezzük az oktatók jóllétében és produktívitasában. Harmadik kutatási kérdésünkben pedig az egyéni és intézményi sportolási, rekreációs tevékenységek szerepét vizsgáljuk az oktatók produktívitasában és jóllétében.

Kutatási kérdéseinkhez kapcsolódóan a szakirodalmi háttér alapján a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg.

1. Szignifikáns különbségeket fedezhetünk fel a produktívitasban nem, életkor, ország, beosztás és tudományterület szerint.
2. Feltételezzük, hogy a munkahelyi követelmények csökkentik az oktatók jóllétét és produktívitasát, míg az erőforrások és a jóllét hozzájárulnak a produktívitasához.
3. Az intézményi sportolási és rekreációs tevékenységekben való részvétel, valamint az egyéni mérsékelt vagy magas fizikai aktivitás csökkenti a stresszt, illetve növeli a jóllétet és a produktívitasát.

## Módszertani háttér

### Adatfelvétel és minta

Kutatási kérdéseink megválaszolásához a Central and Eastern European Teachers in Higher Education (CEETHE 2023) adatbázist használtuk fel ( $N = 821$ ). A kérdőíves adatfelvétel célpopulációja két hátrányos helyzetű magyarországi régió, az Észak-alföldi régió (Debreceni Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem, Nyíregyházi Egyetem) és a Dél-dunántúli régió (Pécsi Tudományegyetem) felsőoktatási intézményeinek oktatói voltak, míg a szlovákiai, ukrainai, romániai és szerbiai határon túli intézmények vizsgálatakor a kisebbségi magyar intézményeket céloztuk meg. A felmérést ugyanakkor a többségi nyelven küldtük ki számukra azokban a határmenti régiókban található felsőoktatási intézményekben, ahol nagyobb arányban többségi oktatók dolgoznak. Oktatóknak tekintettük az egyetemeken és főiskolák azon főállású alkalmazottait, akik egyszerre tanítanak és kutatnak.

A valószínűségi minta elérése érdekében az intézmény és a kari vezető engedélyével egy, kettő vagy három alkalommal minden oktató megkapta a kérdőívet az adott intézmény tanulmányi vagy levelező rendszerén keresztül. Ahol ismert volt az oktatók karonkénti, illetve intézményi össz-

létszáma, ott ezeket összevetettük a kitöltők arányával. Ezt követően már csak olyan karokra vagy intézetekbe juttattuk el a felkérő levelet, ahol a kitöltők aránya nem érte el a 10 százalékot. Két magyarországi kart kivéve sikerült elérnünk a 10 százalékos mintát. Ez alól kivételt képeznek a nem kárpátaljai ukrán intézmények, amelyek a háborús helyzet miatt nehezebben voltak elérhetőek, hiszen működésük sok esetben nehézkes és bizonytalan. Hasonlóan bizonytalan az oktatók munkája, ráadásul létszámuk is ingadozik. Ennek az az oka, hogy közülük sokan elmenekültek a lakóhelyükről, és az ország biztonságosabb részeibe költöztek (jelentős részük éppen a még biztonságosnak tekinthető Kárpátaljára települt át), míg mások elhagyták az országot. E miatt a speciális helyzet miatt döntöttünk úgy, hogy tőlük is gyűjtünk válaszokat, majd ezeket bevonjuk az elemzésbe. A mintánk tehát Magyarországon és a kisebbségi magyar intézményekben reprezentatív az intézményi és kari arányokra, míg a határon túli többségi intézményekben elsősorban a kisebbségi magyar oktatókat reprezentálja.

A válaszadók közül 514 fő magyarországi (61,8%), 115 ukrainai (14,1%), 113 romániai (13,8%), 40 szerbiai (4,9%) és 36 szlovákiai (4,4%) volt. 43,7%-uk férfi, 56,3%-uk nő, átlagéletkoruk 46 év (szórás = 10,71), és átlagosan tizenhét éve dolgoznak a felsőoktatásban (szórás = 11 év). Korosztályi bontás alapján a 30 évnél fiatalabbak 5,4%-ot tettek ki, a 30–39 évesek 24,2%-ot, a 40–49 évesek 35,2%-ot, az 50–59 évesek 23,2%-ot, a 60–69 évesek 10,3%-ot, míg a 70 év fölöttiek 1,6%-ot. A válaszadók 21,1%-ának nincs doktori fokozata. A hagyományos oktatói pozíciók közül 29,6% adjunktus, 26,8% egyetemi docens, 11,3% pedig főiskolai és egyetemi tanár, és csaknem ugyanennyi a tanársegédék aránya is (11,2%). A válaszadók 69,3%-a nem töltött be vezetői funkciót, míg a többiek intézményi, kari, központi, intézeti vagy tanszéki szinten voltak vezetők. A tudományterületek szerint az oktatókat négy kategóriába soroltuk: bölcsészettudomány és művészetek (32,4%), STEM és agrártudomány (23,1%), orvos-, egészség- és sporttudomány (27,9%), valamint társadalom- és gazdaságtudomány (16,7%).

### Változók és elemzés

A felmérésben arra kérdeztünk rá, hogy a kitöltők hány darab különböző publikációt írtak, konferencia-előadást tartottak, illetve voltak-e pályázatok résztvevői vagy vezetői az elmúlt négy évben. Azért választottuk ezt a periódust, mert az oktatói teljesítményértékelés Magyarországon és Ukrajnában ezt az időszakot méri fel, és legnagyobbbrészt ezek a tudományos kutatáshoz kapcsolódó indikátorok dominálnak. Problémaként merül fel, hogy az önbevallás torzíthat, illetve a megkérdezettek nem emlékeznek pontosan a részletekre. Ugyanakkor teljesítményértékelésükben, önéletrajzukban mindezt pontosan dokumentálták, így segítségként fel tudták használni ezeket a pontos válaszkategória megjelöléséhez. A válaszlehetőségek számszerű intervallumok voltak, ahol 0-tól 100-ig jelölhették be a teljesítményüket. A kilenc itemből álló skála megbízhatóan bizonyult (Cronbach  $\alpha = 0,825$ ), és ebből főkomponens-elemzéssel egy összevont teljesítménymutatót készítettünk (KMO = 0,802,  $p < 0,001$ ). A magyarázott variancia értéke 62,6% volt. A főkomponens értékét nullától százig terjedő skálává alakítottunk át. Ebben a nulla jelölte a teljesítmény legalacsonyabb fokát, a száz pedig a legmagasabb fokot (átlag = 22,7; szórás = 15,59). A jóllét mérésére Warr érzelmi jóllét skáláját (1992) használtuk. Ebben arról kérdeztük az oktatókat, hogy az elmúlt hetekben milyen gyakran tapasztaltak különböző pozitív és negatív érzelmeket (12 item, 1 főkomponens, Cronbach  $\alpha = 0,879$ , KMO = 0,908,  $p < 0,001$ , magyarázott variancia 75,8%).

Kinman és munkatársai munkája alapján (Kinman *et al.* 2006) vizsgáltuk meg a munkahelyi stressz- és erőforrásokat, valamint ezek megítélését. Faktorelemzés segítségével három stresszforrást és egy erőforrást azonosítottunk: a munkaterhelést (3 item), a teljesítményértékelést (2 item) és az oktatói szerepek sokféleségét (6 item) mint stresszforrást, illetve a vezetői támogatást mint

erőforrást (5 item). Ezeket a tényezőket a jó munkakörülmények (5 item), a társas támogatás (4 item), a fejlődési lehetőségek (5 item) főkomponensekkel mint erőforrásokkal egészítettük ki (Malik et al. 2017). Emellett további, a munkateljesítményt és a jóllétet befolyásoló tényezőket vizsgáltunk, amelyek szintén stresszforrásként szolgálhatnak. A munkahelyi zaklatást (bullying) a Malik és munkatársai által kidolgozott skálával mértük (7 item) (Malik et al. 2017). Hayman munka–magánéleti konfliktusdimenzióját is vizsgáltuk (Hayman 2005), vagyis azt a helyzetet, amikor a munka megzavarja a magánéletet (6 item).

A jóllétet befolyásoló tényezők közül a munkában való érzelmi kimerültséget (5 item), valamint az Utrecht Work Engagement Scale (UWES) alapján a munka iránti elkötelezettséget (9 item) Han és munkatársai főkomponenseivel vizsgáltuk meg (Han et al. 2020). Minden főkomponenst nullától százig terjedő skálává alakítottunk. A fenti skálák és magyarázó változók alapstatisztikáit az 1. táblázat tartalmazza. Mivel a jóllét és a munkahelyi stressz-, illetve erőforrások leíró statisztikáit korábbi munkáinkban már részletesen bemutattuk (Kovács et al. 2024a, 2024b), jelen tanulmányban elsősorban az összefüggésekre fókuszálunk. A munkaterhelés, a teljesítményértékelés, az oktatói szerepek sokfélesége, a munka és a magánélet közötti konfliktusok, az érzelmi kimerültség, a munkahelyi zaklatás, a heti munkaidő és a munkahelyi bizonytalanság mindegyike munka-

1. táblázat: A vizsgált munkahelyi stresszforrások, valamint az erőforrások statisztikai mutatói

Munkahelyi stressz- és erőforrások	Cronbach $\alpha$	KMO	Magyarázott variancia (%)	Átlag	Szórás	N
Menedzsment támogatása (erőforrás)				58,3	18,69	
Munkaterhelés	0,869	0,856	53,1	64,9	19,21	778
Oktatói szerepkörök sokfélesége				58,7	18,02	
Teljesítményértékelés				58,5	17,41	
Jó munkakörülmények (erőforrás)	0,739	0,753	50,5	57,5	21,65	811
Társas támogatás (erőforrás)	0,867	0,827	71,6	60,5	24,29	807
Fejlődési lehetőségek (erőforrás)	0,832	0,808	60,1	55,6	22,31	796
Munkahelyi zaklatás	0,873	0,890	59,6	11,7	14,63	808
Munka–magánéleti konfliktusok	0,948	0,905	79,6	46,8	27,87	806
Érzelmi kimerültség a munkában	0,911	0,852	73,9	45,8	25,38	798
Munka iránti elkötelezettség	0,931	0,900	65,4	70,5	19,76	788
					25,7	
					24,7	
Munkaórák száma					21,4	814
					13,1	
					9,2	
					5,9	
					30,7	
Munkahelyi bizonytalanság					55,2	685
					11,5	
					2,6	

Forrás: CEETHE 2023

helyi követelményként jelent meg, míg a vezetői támogatás, a jó munkakörülmények, a társas támogatás, a fejlődési lehetőségek és a munka iránti elkötelezettség erőforrásként kerültek definiálásra.

A kvantitatív kutatást megelőző fókuszcsoportos interjúkból szerzett tapasztalatok alapján felsoroltuk az oktatói munkaköröket, arra kérve a válaszadókat, hogy egytől négyig terjedő skálán értékeljék, mennyire tartják a munkájuk részének az adott feladatokat. A válaszok alapján először faktor-, majd klaszterelemzést végeztünk négy különböző típust elkülönítve: klasszikus (33,4%), szervező (19,7%), kutató (20,3%) és vezető (26,6%) oktatók. Az egyes típusok részletes bemutatását lásd Kovács és Pallay kötetének előszavában (Kovács–Pallay 2024).

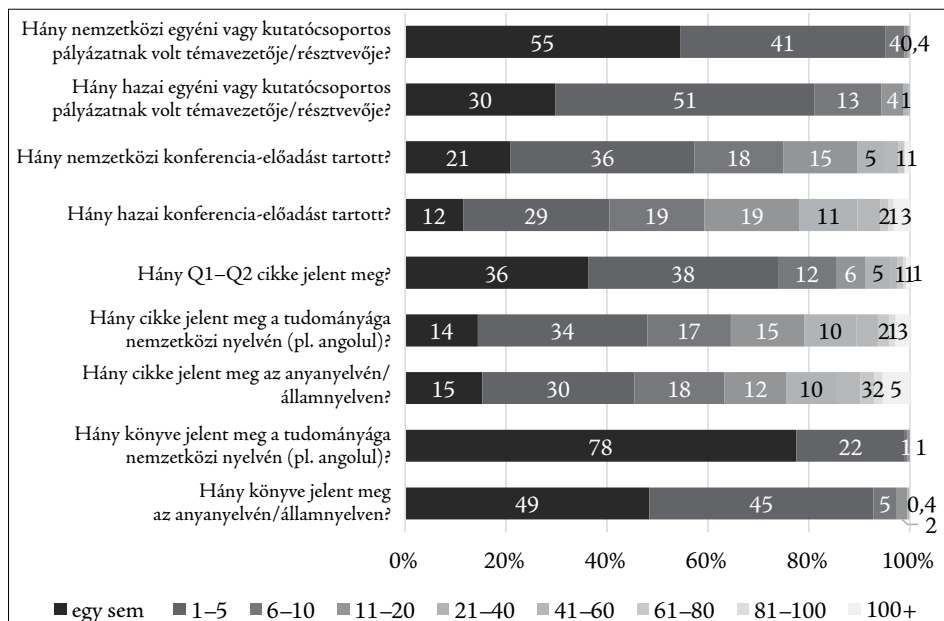
Tanulmányunkban a fizikai aktivitás kiszámításához az IPAQ-skálát használtuk, amely alapján a válaszadókat alacsony (heti 150 perc mérsékelt vagy 75 perc intenzív fizikai aktivitásnál kevesebb, 36,8%), mérsékelt (32,6%) és magas fizikai aktivitású (30,6%) csoportokra osztottuk. Azt is felmértük, hogy az oktatók milyen gyakran használják az egyetemi sportinfrastruktúrát, és vesznek részt az intézményük által szervezett sport- és szabadidős programokon.

Az általunk vizsgált demográfiai háttérváltozók az életkor, a nem és a származási ország voltak; a munkajellemzők közül pedig az iskolai végzettség, a beosztás, a vezetői pozíció, a tudományterület és a fent bemutatott oktatótípusok. Elemzéseinket az SPSS 29 programmal végeztük, amelyben Kruskal–Wallis-, Mann–Whitney-tesztet és lineáris regressziót használtunk, a normalitást pedig a Kolmogorov–Smirnov-tesztel ellenőriztük.

## Eredmények

### Az oktatói produktivitás jellemzői

A válaszadók közel felének az elmúlt négy évben nem jelent meg könyve sem az anyanyelvén vagy az államnyelven, sem pedig valamelyik, a nemzetközi tudományos életben használt nyelven. 44,5%-uknak 1–5 darab könyve látott napvilágot az anyanyelvén, 21,5%-nak pedig angolul vagy



1. ábra: Az oktatók produktivitása az elmúlt négy évben önbevallás alapján. Forrás: CEETHE 2023

más idegen nyelven. Az anyanyelven vagy az államnyelven megjelenő cikkeket tekintve 30,1%-nak 1–5 cikke jelent meg, 10%-nak pedig 21–40 között. 33,5%-nak 1–5, 14,5%-nak pedig 21–40 idegen nyelvű cikke jelent meg az elmúlt négy évben. Ezek közül 37,5%-nak 1–5 Q1–Q2-es cikke jelent meg, 36,3%-nak pedig egy sem. Itt is volt hat fő, aki a „több mint 100” válaszlehetőséget választotta; ezt azért nem vetettük el, mert bizonyos tudományterületeken – például az orvos- és természettudományok területén – jellemző, hogy nagy csoportokban végzik a kutatásokat, és nagyon magas szerzőszámmal írják a cikkeket. A válaszadók többsége 6–10, illetve 11–20 hazai konferencia-előadást tartott, körülbelül 11% viszont egyet sem. Az oktatók egyötöde nem volt előadó nemzetközi konferencián, 36,4%-uk 1–5 előadást tartott. Körülbelül egyharmaduk nem volt tagja hazai kutatócsoportnak, több, mint 50% pedig nem volt tagja nemzetközi kutatócsoportnak. A hazai kutatásokat tekintve 51,3% 1–5 kutatásnak volt résztvevője vagy vezetője, nemzetközi viszonylatban ez az arány 40,7% (lásd 1. ábra).

### *A vizsgált változók összefüggései az oktatói teljesítménnyel*

Kruskal–Wallis-tesztel vizsgáltuk meg, hogy milyen különbségek vannak a kutatási teljesítményben a demográfiai és munkajellemzőkhöz kapcsolódó változók mentén. Az ország kivételével minden változó esetében szignifikáns különbségeket találtunk. Eredményeink szerint a férfiakra (MR/rangpontszámok átlaga = 409,4), a társadalom- és gazdaságtudományi területen kutatókra (MR = 419,4), a fokozattal rendelkezőkre (MR = 433,5), valamint a legalább docensként dolgozókra (MR = 485,8) és a vezetőkre (MR = 460,3 és 468,3) volt a legjellemzőbb a produktivitás. A kor előrehaladtával a teljesítmény is növekedett: legmagasabb értéket a legidősebb korcsoportban mutatta (MR = 508,8). A legalacsonyabb teljesítményt a legfiatalabb korosztályban mértük (MR = 191,6), illetve a szervező (MR = 244,8), az orvos-, egészség- és sporttudományokban kutató oktatók körében (MR = 350,2).

A munkahelyi stressz- és erőforrásokkal való összevetés során – nem meglepő módon – egyedül a teljesítményértékelés okozta stressz állt szignifikáns összefüggésben az oktatói teljesítménnyel: azok az oktatók, akikre átlag felett jellemző ez a stresszforrás, rosszabbul teljesítenek. A munkaórák növekedésével a teljesítmény is növekszik. A legmagasabb értéket a hetente több mint 60 órát dolgozó oktatók érték el, míg az 51–55, 56–60 órát dolgozók körülbelül azonos eredményt értek el. Mind a munkahely bizonytalansága, mind annak biztos volta magasabb teljesítménnyel járt együtt: a legjobban azok teljesítenek, akik szerint egyáltalán nincs esély arra, hogy elbocsátják őket, de azok is hasonló értéket értek el, akik nagyon nagy esélyt láttak erre.

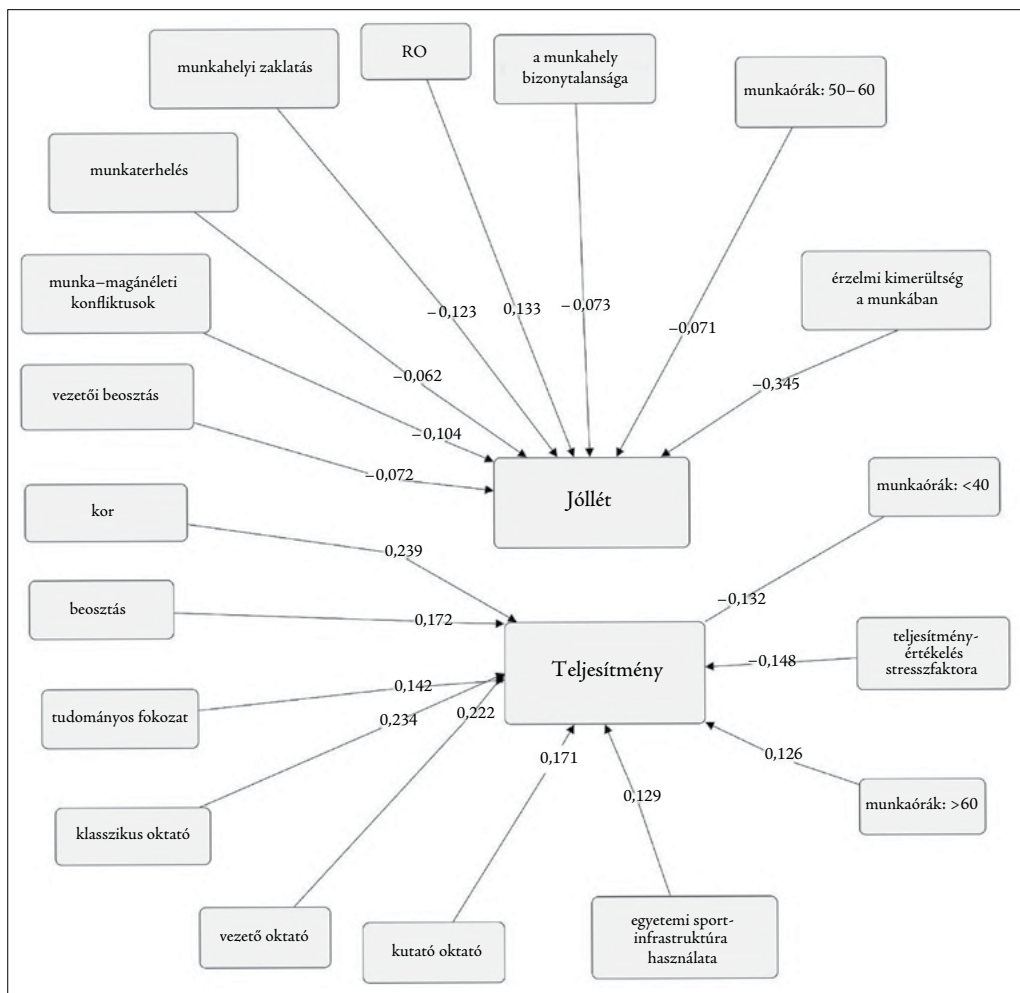
Az intézményi sportolási és rekreációs tevékenységek közül a sportinfrastruktúra használata állt szignifikáns összefüggésben az oktatói teljesítménnyel: akik az elmúlt évben legalább egyszer használatba vették intézményük sportinfrastruktúráját, azok jobban teljesítenek.

Megvizsgáltuk, hogy korcsoportonként milyen különbségeket találunk a stressz- és erőforrásokban. Alapvetően azt láthatjuk, hogy az idősebbekre (50 éven felüliekre) jellemzőek legkevésbé a stresszforrások. Ők a leginkább elkötelezettek, és a jóllétük is a legmagasabb – ezek korcsoportonként lineárisan emelkednek. Ugyanakkor a legfiatalabbakra jellemzők leginkább a munka és a magánélet között meghúzódó konfliktusok és az érzelmi kimerültség, illetve náluk a legalacsonyabb a munka iránti elkötelezettség és a jóllét szintje. Azonban a társas támogatást is ők érzékelik a legjobban. Az oktatói szerepek sokféleségének stresszforrásként való érzékelése a 40–49 éves korosztály körében érte el a legmagasabb szintet, és ők azok, akik a legrosszabbnak értékelik a fejlődési lehetőségeket, a munkakörülményeket és a társas támogatás mértékét, illetve leginkább tapasztaltak munkahelyi zaklatást. A 30–39 évesek értékei a két korosztály között helyezkednek el.

A produktivitást és a jóllétet befolyásoló tényezők

Lineáris regressziókkal vizsgáltuk meg a produktivitás főkomponensének prediktorait. A multikollinearitást minden regresszió során ellenőriztük; a VIF és a tolerancia értékei minden esetben azt mutatták, hogy a magyarázó változók között nem áll fenn multikollinearitás.

A produktivitásra vonatkozó modellünk szignifikáns ( $F(36,485) = 8,7; p < 0,001$ ), magyarázó ereje  $R^2=0,347$ . A munkához kapcsolódó stressz- és erőforrások közül egyedül a teljesítményértékelés áll negatív összefüggésben az oktatói teljesítménnyel ( $\beta = -0,148, p < 0,001, CI[-0,201; -0,066]$ ). A kor ( $\beta = 0,239, p < 0,001, CI[0,226; 0,489]$ ), a PhD-fokozat ( $\beta = 0,142, p = 0,001, CI[2,141; 8,881]$ ), a magasabb beosztás ( $\beta = 0,172, p < 0,001, CI[2,602; 8,424]$ ), a klasszikus ( $\beta = 0,234, p < 0,001, CI[4,535; 11,327]$ ), a vezető ( $\beta = 0,222, p < 0,001, CI[4,106; 11,612]$ ), illetve a kutató ( $\beta = 0,171, p < 0,001, CI[2,810; 10,182]$ ) oktatói csoportba tartozás növeli a teljesítményt. A túl kevés, 40 óránál kevesebb munkával töltött idő csökkenti ( $\beta = -0,132, p =$



2. ábra: Az egyetemi oktatók produktivitásának és jóllétének prediktorai öt közép-kelet-európai országban.

Forrás: CEETHE 2023

0,025,  $CI[-8,741; -0,591]$ ), míg a túl magas munkaóraszám (60-nál több,  $\beta = 0,126$ ,  $p = 0,003$ ,  $CI[-2,832; 14,146]$ ) növeli a teljesítményt. A fizikai aktivitás formái közül egyedül az intézményi sportinfrastruktúra használata járul hozzá a teljesítményhez ( $\beta = 0,129$ ,  $p = 0,003$ ,  $CI[1,584; 7,737]$ ).

A jóllétet a bevont magyarázó változók 61,4 százalékban magyarázzák ( $F(35,520) = 26,195$ ;  $p < 0,001$ ). A munkaterhelés ( $\beta = -0,062$ ,  $p = 0,029$ ,  $CI[-0,119; -0,006]$ ), a munkahelyi zaklatás ( $\beta = -0,123$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[-0,254; -0,076]$ ), a munka-magánéleti konfliktusok ( $\beta = -0,104$ ,  $p = 0,013$ ,  $CI[-0,130; -0,015]$ ), az érzelmi kimerültség a munkában ( $\beta = -0,346$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[-0,328; -0,203]$ ) mint munkahelyi követelmények, illetve a vezetői beosztás ( $\beta = -0,072$ ,  $p = 0,024$ ,  $CI[-5,6; -0,406]$ ) a jóllét negatív prediktorai. Szintén csökkenti a jóllétet a munkahelyi bizonytalanság ( $\beta = -0,073$ ,  $p = 0,014$ ,  $CI[-7,236; -0,836]$ ) és a heti 51–60 óra munka végzése ( $\beta = -0,071$ ,  $p = 0,033$ ,  $CI[-9,296; -0,386]$ ). Érdekes eredmény, hogy ha egy oktató romániai ( $\beta = 0,133$ ,  $p = 0,001$ ,  $CI[3,093; 12,229]$ ), az hozzájárul a jóllétéhez. Más változókkal sem a produktivitás, sem a jóllét vonatkozásában nem találtunk szignifikáns összefüggést. A szignifikáns prediktorokat a 2. ábra szemlélteti.

Utolsó lépésként az egyes munkahelyi stresszfaktorokra és erőforrásokra vonatkozóan is megvizsgáltuk ezek prediktorait. Terjedelmi korlátok miatt csak a kor változójának hatásait ismertettük. A munkaterheléssel járó stressz a korrallal csökken ( $\beta = -0,157$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[-0,43; -0,133]$ ), és ugyanez mondható el a munka-magánéleti konfliktusok esetében is ( $\beta = -0,240$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[-0,829; -0,416]$ ). Az oktatói szerepkörök sokfélesége negatív kapcsolatban áll a korrallal ( $\beta = -0,164$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[-0,417; -0,139]$ ). Eredményeink szerint a munkahelyi érzelmi kimerültség jelenti a legfontosabb munkahelyi követelményt a jóllétre vonatkozóan, ugyanakkor ez a korrallal csökken ( $\beta = -0,321$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[-0,739; -0,359]$ ). A jó munkakörülmények mint erőforrás növekszik a korrallal ( $\beta = 0,101$ ,  $p = 0,012$ ,  $CI[0,44; 0,363]$ ), akárcsak a munka melletti elkötelezettség ( $\beta = 0,152$ ,  $p < 0,001$ ,  $CI[0,130; 0,435]$ ). A fejlődési lehetőségek erőforrása esetében pozitív prediktor a kor ( $\beta = 0,107$ ,  $p = 0,009$ ,  $CI[0,056; 0,388]$ ).

## Megbeszélés

Tanulmányunkban megvizsgáltuk, hogy a demográfiai változók, a munkához kapcsolódó jellemzők, a stressz- és erőforrások, illetve az intézményi, valamint az egyéni sportoláshoz, rekreációs tevékenységekhez kapcsolódó fizikai aktivitás hogyan állnak összefüggésben a produktivitással és a jólléttel öt közép-kelet-európai ország oktatóinak körében. További kérdésünk volt, hogy a befolyásoló tényezők közvetlen vagy közvetett módon – a stressz- és erőforrásokon és a jólléten keresztül – állnak-e kapcsolatban az oktatói teljesítménnyel. Tehát nem lineáris logikát alkalmazva, hanem egy komplex modellt alkotva néztük meg az összefüggéseket. Kutatásunk elméleti hátterét a JD-R elmélet adta (Bakker–Demerouti 2014). Fontos megjegyeznünk, hogy modellünkbe prediktorokként emeltük be a különböző demográfiai és munkával kapcsolatos tényezőket, a stressz- és az erőforrásokat, illetve a jóllétet, ugyanis az ok-okozati összefüggés sok esetben nehezen meghatározható. Például a magasabb jóllét nagyobb fokú produktivitást eredményezhet, ugyanakkor a munkában elért sikerek, a kiemelkedő teljesítmény szintén hozzájárulhatnak a nagyobb jólléthez.

Első hipotézisünkben azt feltételeztük, hogy a produktivitás területén szignifikáns különbségeket fedezhetünk fel a nem, az életkor, az ország, a beosztás, valamint a tudományterület vonatkozásában. Eredményeink azt mutatják, hogy az idősebbekre, a férfiakra, a magasabb beosztásban dolgozóakra, a tudományos fokozattal rendelkezőkre, a társadalom- és gazdaságtudományi területen kutatókra, valamint a vezető oktatói csoportba tartozókra magasabb produktivitás jellemző. A kor, a beosztás és a tudományos fokozat többé-kevésbé együtt jár, ugyanakkor külön-külön is

hozzájárulnak a magasabb produktivitáshoz. Ez egyrészt a kutatói pályán szerzett több rutinnal magyarázható, másrészt azzal, hogy az akadémiai pálya kezdetén több nehézséget jelent, illetve több időt és energiát igényel az oktatóktól az oktatói munka. Ennek részei lehetnek a tartalmas és effektív órákra való felkészülés, illetve az oktatói munka egyéb területein való helytállás is (például mentorálás, tehetség gondozás).

Ezekről a nehézségekről cseh és francia fiatal oktatók is beszámoltak (Goncharuk–Cirella 2022; Mudrak et al. 2018). Korábbi interjú kutatásunkban is elhangzott, hogy a fiatal oktatók számára pályájuk kezdetén nehézséget jelent a többféle szerepkörben, főként a tanításban való helytállás, és emellett még számottevő plusz terhet jelent, hogy az oktatói munkájuk mellett sokszor PhD-tanulmányokat folytatnak – így egyéb tudományos munkát már alig tudnak végezni (Kovács et al. 2023). Nem véletlen tehát, hogy eredményeink szerint a legfiatalabbak rendelkeznek a legalacsonyabb jóllét- és munkaelégedettségi szinttel, és rájuk jellemző leginkább a munkában való érzelmi kimerültség. A korral ugyanakkor csökken a stressz, és növekszik az erőforrások percepciója. Ez a kapcsolat azonban nem feltétlenül lineáris: a 40–49 éves korosztály több stresszforrást a legmagasabbnak, több erőforrást pedig a legalacsonyabbnak értékelt. Ennek hátterében az állhat, hogy ez az a korcsoport, amelynek tagjai az akadémiai karrier utolsó fontos mérföldköve előtt állnak: a habilitációs, DSc vagy az egyetemi tanári cím megszerzése előtt. Azonban az említett címek megszerzése különösen a közép-kelet-európai országokban kimondottan nehéz az akadémiai rendszer merev, zárt, túlzottan konzervatív jellege, valamint a transzparencia, illetve az explicit kritériumok hiánya miatt – ahogyan erre Kwiek és Antonowicz is rávilágítottak interjú kutatásukban (Kwiek–Antonowicz 2015). Ha egy (pályája szerint) junior kutatónak nincsenek megfelelő informális kapcsolatai, beágyazottsága, akkor kiemelkedő tudományos teljesítménye ellenére is nehéz lehet számára ezeknek a címeknek a megszerzése. Ez a bizonytalanság, kiszámíthatatlanság akár az akadémiai pálya elhagyásához is vezethet.

Az országok között nem találtunk szignifikáns különbséget, ami arra utal, hogy a vizsgált régióban az oktatók hasonlóan teljesítenek. Ugyanakkor a jóllét területén már meg tudtunk ragadni eltéréseket: a romániai válaszadók érték el a legjobb eredményeket (Kovács et al. 2024a), és ez minden más változó bevonása mellett is pozitív prediktornak bizonyul. Ennek hátterében a romániai lakosok régiós viszonylatban is magasabb átlagos szubjektív jólléte állhat. A World Happiness Report adatai szerint a 24. helyen állnak, és a régió lakosai közül egyedül a csehek előzik meg őket (Helliwell et al. 2023). Az országok, nemek, munkajellemzők és oktatói csoportok szerinti további eltéréseket tanulmányunk terjedelmi korlátai miatt nem tudjuk bemutatni. Ezeket előző munkáinkban közzöltük (Kovács et al. 2024a, 2024b), míg jelen tanulmányban a korcsoportokra fókuszáltunk.

A nők hátrányaira az akadémiai pályán számos hazai és nemzetközi kutatás rávilágít, és ezeket eredményeink is igazolják. Produktivitásukat jelentősen meghatározzák a strukturális akadályok (hiszen alulreprezentáltak a magasabb publikációs teljesítményű tudományterületeken), a diszkrimináció, a forrásokhoz való nehezebb hozzáférés, a kevesebb vagy hiányzó nemzetközi kapcsolat és a gyermekvállalással járó, tudományos karrierjükben tapasztalható törés (Engler et al. 2021a, 2021b; Teodorescu 2000; Yousaf–Schmiede 2017).

A vezető oktatók magas szintű produktivitását az magyarázhatja, hogy a felsőoktatásban a vezetői beosztásokat elsősorban nem menedzseri, hanem tudományos teljesítmény alapján határozzák meg (Mudrak et al. 2018), így tulajdonképpen a beosztás is elsősorban a magasabb oktatói produktitásnak köszönhető.

Kutatásunk második kérdéseként a JD-R elmélethez kapcsolódóan megvizsgáltuk a munkához köthető követelmények, stresszforrások és erőforrások szerepét az oktatói produktivitásban. Második hipotézisünk részben igazolódott, mivel eredményeink szerint egyedül a teljesítményértékelés

okozta stressz jelent negatív prediktort. Ez pedig összhangban van Teelken brit, holland és svéd oktatók körében végzett longitudinális vizsgálatával (Teelken 2018), amely rávilágított, hogy az oktatók munkájának értékelése ugyan fontos lehet az intézmény hatékonyságának ellenőrzése szempontjából, de nem járul hozzá ahhoz, hogy az oktatók valóban jobban is teljesítsenek.

A jóllét nem áll összefüggésben a produktivitással, ugyanakkor a munkaórák révén van közvetett kapcsolat a kettő között: a túl kevés, azaz heti 40 óránál kevesebb munkával töltött idő csökkenti az oktatói teljesítményt, ugyanakkor a nagyon magas óraszám – nem meglepő módon – hozzájárul a magasabb produktivitáshoz. Emellett a jóllétet befolyásoló tényezőket vizsgálva az 50–60 heti munkaórát a jóllét negatív befolyásoló tényezőjeként azonosítottuk, tehát azt láthatjuk, hogy a túl sok munkával töltött idő ugyan hozzájárul a teljesítményhez, de rontja az oktatók jóllétét. Ennek hátterében az áll, hogy a túl sok munkával töltött idő kimerültséghez és családi konfliktusokhoz vezethet, amelyeknek nagyon fontos negatív szerepük van az oktatók jóllétében. További közös pont, hogy bár a vezető oktatói csoportba tartozás növeli a teljesítményt, ugyanakkor, ha egy oktató vezető beosztást is betölt, az csökkenti a jóllétet.

Harmadik hipotézisünk részben igazolódott, mivel egyedül az intézményi sportinfrastruktúra használata járul hozzá a produktivitáshoz, miközben a jólléttel egyik tényezőnek sincs közvetlen kapcsolata. Azonban ki kell emelni, hogy közvetett módon a közepes és magas fizikai aktivitás – és különösen az intézményi rekreációs tevékenységek – is hozzájárulnak a jólléthez. Utóbbiak ennél is nagyobb szerepet játszanak a munkahelyi stressz csökkentésében és az erőforrások percepciójában: csökkentik az oktatói szerepkörök sokfélesége okozta stresszt és a munkahelyi zaklatás esélyét, védenek az érzelmi kimerüléstől a munkában, és egyedüli befolyásoló tényezőként hozzájárulnak a társas kapcsolatok erősödéséhez, ami a korábbi interjúk és más kutatások alapján is nagyon fontos erőforrás az oktatók számára (Kovács et al. 2023; Malik et al. 2017). A rekreációs tevékenységek erősíthetik az interperszonális kapcsolatokat a közös pozitív élmények révén, mérsékelhetik az esetleges feszültségeket, segíthetik a kommunikációt a kollégák között, megkönnyíthetik egymás megismerését – és mindezek összességében csökkenthetik a stresszforrásokat és a munkában megjelenő érzelmi kimerültséget.

## Konklúzió

Kutatásunk legfontosabb mondanivalója, hogy az oktatói produktivitást a teljesítményértékelés okozta stressz csökkenti, negatív hatással van rá. Mindeközben a korral és az ezzel együtt járó magasabb beosztással, illetve tudományos címmel a produktivitás szintje emelkedik. Ezért nagyon fontos a legfiatalabb korosztály támogatása és segítése abban, hogy helyt tudjanak állni az oktatói munka sokrétű területein. Eközben a fokozatszerzéshez szükséges saját kutatásukat is hatékonyan megvalósíthatják, és képesek legyenek összeegyeztetni munkahelyi kötelezettségeiket a magánéletükkel. Ennek hiányában az érzelmi kimerülés és a kiégés veszélye fenyegeti őket, miközben jóllétük szintje drasztikusan csökken. Eredményeink felhívják a felsőoktatási intézmények vezetőinek figyelmét arra, mennyire fontos a teljesítményértékelés folyamatának, céljának és eredményeinek transzparenssé tétele. Célszerű a formák és a következmények folyamatos felülvizsgálata – bevonva az oktatókat is. Feltételezzük, hogy ha az oktatók megismerik ennek fontosságát, akkor kisebb stresszként élik majd meg. Ezzel a módszerrel talán csökkenthető a teljesítményértékelés produktivitásra gyakorolt negatív hatása.

## Köszönetnyilvánítás

A publikáció megjelenését „A munkaképesség, a munka- és életminőség egyéni és társadalmi fenntarthatóságában szerepet játszó sport és testedzés kérdéseinek vizsgálata az egészséges és biz-

tonságos társadalomért (multidiszciplináris kutatási ernyőprogram)” projekt és az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíja támogatta. A TKP2021-EGA-20 számú projekt a Kulturális és Innovációs Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, a TKP2021-EGA pályázati program finanszírozásában valósult meg.

## IRODALOM

- ABRAMO, G., D'ANGELO, C. A. & DI COSTA, F. (2014) Variability of research performance across disciplines within universities in non-competitive higher education systems. *Scientometrics*, Vol. 98. No. 2. pp. 777–795. <https://doi.org/10.1007/s11192-013-1088-3>
- BAKKER, A. B. & DEMEROUTI, E. (2014) Job demands–resources theory. In: *Work and Wellbeing. Well-being: A complete reference guide*. Vol. III. John Wiley & Sons, Ltd. pp. 1–28. [https://www.ionderhoud.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_344.pdf](https://www.ionderhoud.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf)
- BELL, A. S., RAJENDRAN, D. & THEILER, S. (2012) Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, Vol. 8. No. 1. pp. 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejav.v8i1.320>
- DEMETER-KARÁSZI ZS., PUSZTAI G., PALLAY K. & BÁGYI K. (2024) Felsőoktatási intézményi kultúra egy kvalitatív kutatás tükrében – narratívák a rendszeren belülről. In: PALLAY K. & KOVÁCS K. (szerk.) *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban*. Debrecen, CHERD-H. pp. 99–110.
- ENGLER, Á. (2015) The effect of student's commitment on career. In: PUSZTAI, G. & CEGLÉDI, T. (eds.) *Professional Calling in Higher Education: Challenges of Teacher Education in the Carpathian Basin*. Budapest, Új Mandátum. pp. 165–175.
- ENGLER, Á. (2020) *Career Path and Family Life*. Editorial Verbum.
- ENGLER Á., PAKSI V. & TARDOS K. (2021a) Tudományos fokozattal rendelkezők munka–magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák. In: TARDOS K., PAKSI V. & FÁBRI Gy. (szerk.) *Tudományos karrier a 21. század elején*. Szeged, Belvedere Meridionale. pp. 127–142.
- ENGLER Á., TAKÁCS-MIKLÓSI M. & TORNAY Zs. Zs. (2021b) Munka–magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. In: TARDOS K., PAKSI V. & FÁBRI Gy. (szerk.) *Tudományos karrier a 21. század elején*. Szeged, Belvedere Meridionale. pp. 83–95.
- FÉNYES H. (2018) Mennyit ér egy tudományos fokozat – különös tekintettel a tudományos eredményesség és előmenetel nemi különbségeire. *Szociológiai Szemle*, Vol. 28. No. 1. pp. 60–82.
- FÉNYES H., PAKSI V., TARDOS K., MARKOS V. & SZIGETI F. (2020) Magyar kutatók külföldön. A női és férfi karrierutak főbb jellemzői. *Metszetek Társadalomtudományi Folyóirat*, Vol. 9. No. 4. Article 4. <https://doi.org/10.18392/metsz/2020/4/2>
- FETHERSTON, C., FETHERSTON, A., BATT, S., SULLY, M. & WEI, R. (2021) Wellbeing and work-life merge in Australian and UK academics. *Studies in Higher Education*, Vol. 46. No. 12. pp. 2774–2788. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1828326>
- GILLESPIE, N. A., WALSH, M., WINEFIELD, A. H., DUA, J. & STOUGH, C. (2001) Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, Vol. 15. No. 1. pp. 53–72.
- GONCHARUK, A. G. & CIRELLA, G. T. (2022) Effectiveness of academic institutional models in Europe: University instructor perception case research from Bosnia and Herzegovina and France. *International Journal of Educational Management*, Vol. 36. No. 5. pp. 836–853.
- HAN, J., YIN, H. & WANG, J. (2020) Examining the Relationships Between Job Characteristics, Emotional Regulation and University Teachers' Well-Being: The Mediation of Emotional Regulation. *Frontiers in Psychology*, Vol. 11. 1727. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01727>
- HAYMAN, J. (2005) Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol. 13. No. 1. pp. 85–91.

- HELLIWELL, J. F., HUANG, H., NORTON, M., GOFF, L. & WANG, S. (2023) World happiness, trust and social connections in times of crisis. In: *World Happiness Report*. 11th edition. Chapter 2. Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2023/world-happiness-trust-and-social-connections-in-times-of-crisis> [Letöltve: 2024. 06. 24.]
- IYAJI, T. O., EYAM, S. O. & AGASHI, V. A. (2020) An Assessment of Some Stress Factors in Academic Profession and Their Health Implications among Academics in Tertiary Institutions in Cross River State Nigeria. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, Vol. 7. No. 12. pp. 53–59.
- KIM, G. C. & GURVITCH, R. (2020) The effect of sports-based physical activity programme on teachers' relatedness, stress and exercise motivation. *Health Education Journal*, Vol. 79. No. 6. pp. 658–670.
- KIM, Y. S., PARK, Y. S., ALLEGRANTE, J. P., MARKS, R., OK, H., OK CHO, K. & GARBER, C. E. (2012) Relationship between physical activity and general mental health. *Preventive Medicine*, Vol. 55. No. 5. pp. 458–463. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2012.08.021>
- KINCZEL, A. & MÜLLER, A. (2023) The emergence of leisure travel as primary preventive tools in employee health behaviour. *Geojournal of Tourism and Geosites*, Vol. 47. No. 2. pp. 432–439.
- KINMAN, G., JONES, F. & KINMAN, R. (2006) The Well-being of the UK Academy, 1998–2004. *Quality in Higher Education*, Vol. 12. No. 1. pp. 15–27. <https://doi.org/10.1080/13538320600685081>
- KOCSIS Zs. & HRABÉCZY A. (2023) Felsőoktatási kihívások és az oktatói jóllét összefüggései egy kvalitatív kutatás tükrében. *Neveléstudomány*, Vol. 11. No. 3. pp. 46–64. <https://doi.org/10.21549/NTNY.42.2023.3.3>
- KOVÁCS K., DOBAY B., HALASI SZ., PINCZÉS T. & TÓDOR I. (2023) Munkahelyi kihívások és erőforrások Kárpát-medencei oktatók körében: egy interjú kutatás eredményei. *Neveléstudomány*, Vol. 11. No. 4. pp. 64–76. <https://doi.org/10.21549/NTNY.43.2023.4.3>
- KOVÁCS K., BORBÉLY SZ., DOBAY B., HALASI SZ., VAJDA I. & HIDEG G. (2024a) Közép-kelet-európai oktatók jóllétét befolyásoló tényezők: a fizikai aktivitás és egyéb munkahelyi stressz- és erőforrások szerepe. In: KOVÁCS K. & PALLAY K. (szerk.) *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban: munkajellemzők, jóllét és eredményesség*. Debrecen, CHERD-H. pp. 15–31.
- KOVÁCS K., BÍRÓ É. & TÓDOR I. (2024b) A munka melletti elkötelezettség háttértényezőinek vizsgálata közép-kelet-európai oktatók körében. In: KOVÁCS K. & PALLAY K. (szerk.) *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban: munkajellemzők, jóllét és eredményesség*. Debrecen, CHERD-H. pp. 132–150.
- KOVÁCS K. & PALLAY K. (2024, szerk.) *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban: munkajellemzők, jóllét és eredményesség*. Debrecen, CHERD-H.
- KOVÁCS G. (2020) Menedzserizmus a felsőoktatásban: érvek, ellenérvek, alternatívák. *Educatio*, Vol. 29. No. 1. pp. 3–18.
- KOZMA T. (2011) „Egyetemvállalat” és menedzserizmus. *Educatio*, Vol. 20. No. 4. pp. 461–471.
- KWIECIEŃ-JAGUŚ, K., MĘDRZYCKA-DĄBROWSKA, W., KOPEĆ, M., PIOTRKOWSKA, R., CZYŻ-SZYPENBEJL, K., HANSDORFER-KORZON, R., LEMSKA, M. & JARZYŃKOWSKI, P. (2021) Level and factors associated with physical activity among university teacher: An exploratory analysis. *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation*, Vol. 13. No. 114. <https://doi.org/10.1186/s13102>
- KWIEK, M. & ANTONOWICZ, D. (2015) The Changing Paths in Academic Careers in European Universities: Minor Steps and Major Milestones. In: T. FUMASOLI, G. GOASTELLEC & B. M. KEHM (eds.) *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*. Springer International Publishing. pp. 41–68. [http://www.cpp.amu.edu.pl/kwiek/pdf/Kwiek\\_Antonowicz\\_Milestones.pdf](http://www.cpp.amu.edu.pl/kwiek/pdf/Kwiek_Antonowicz_Milestones.pdf)
- KWIEK, M. & ROSZKA, W. (2024) Are Scientists Changing their Research Productivity Classes When They Move Up the Academic Ladder? *Innovative Higher Education*, Vol. 50. pp. 329–367. <https://doi.org/10.1007/s10755-024-09735-3>
- MALIK, N. A. A., BJÖRKQVIST, K. & ÖSTERMAN, K. (2017) Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, Vol. 6. No. 2. pp. 1–14.

- MUDRAK, J., ZABRODSKA, K., KVETON, P., JELINEK, M., BLATNY, M., SOLCOVA, I. & MACHOVCOVA, K. (2018) Occupational well-being among university faculty: A job demands–resources model. *Research in Higher Education*, Vol. 59. pp. 325–348. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- PALLAY K., PUSZTAI G., DEMETER-KARÁSZI Zs. & MARINCSÁK R. (2024) Az eredményesség és a teljesítményértékelés percepciói a Kárpát-medencei magyar felsőoktatásban. In: KOVÁCS K. & PALLAY K. (szerk.) *Oktatók a Kárpát-medencei felsőoktatásban: munkajellemzők, jóllét és eredményesség*. Debrecen, CHERD-H. pp. 151–164.
- TEELKEN, C. (2018) Teaching assessment and perceived quality of teaching: A longitudinal study among academics in three European countries. *European Journal of Higher Education*, Vol. 8. No. 4. pp. 382–399. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1490661>
- TEODORESCU, D. (2000) Correlates of faculty publication productivity: A cross-national analysis. *Higher Education*, Vol. 39. No. 2. pp. 201–222.
- UTAMI, P. P. & VIOREZA, N. (2021) Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction*, Vol. 14. No. 1. pp. 599–614.
- WILHELM I. M., DÉKÁNY É. K., HATVANI I. G., FRÖHLICH G., MICSKEI Z. I., PACH P. P. ... & LENGYEL B. (2023) A Fiatal Kutatók Akadémiájának javaslatai a magyarországi fiatal kutatók helyzetének javítására. *Magyar Tudomány*, Vol. 184. No. 12. pp. 1544–1565.
- YOUSAF, R. & SCHMIEDE, R. (2017) Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies*, Vol. 2. No. 2. <https://doi.org/10.1186/s40856-017-0013-6>