



**PALLAY KATALIN  
ÉS  
MUNKATÁRSAI**

**FELSŐOKTATÓK  
A  
KÁRPÁT-  
MEDENCÉBEN**

**Oktatóskutatók  
könyvtára 19.**

Center for Higher Education  
**CHERD**  
Research & Development - Hungary

Pallay Katalin – Buda András – Berei Emese – Demeter-Karászi  
Zsuzsanna – Herczegh Judit – Hideg Gabriella – Hrabéczy Anett –  
Kocsis Zsófia – Márkus Edina – Pusztai Gabriella – Takács-Miklósi  
Márta – Tódor Imre – Kovács Klára

## Felsőoktatók a Kárpát-medencében

OKTATÁSKUTATÓK KÖNYVTÁRA 19.

SOROZATSZERKESZTŐ

Prof. Dr. Pusztai Gabriella

Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar

Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet, egyetemi tanár

Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar

Nevelés- és Művelődéstudományi Doktori Program,  
programvezető

Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ

(CHERD-H), vezető kutató

© SZERZŐK, 2024

© CHERD-H, 2024

Pallay Katalin – Buda András – Berei Emese – Demeter-Karászi  
Zsuzsanna – Herczegh Judit – Hideg Gabriella – Hrabéczy Anett –  
Kocsis Zsófia – Márkus Edina – Pusztai Gabriella – Takács-Miklósi  
Márta – Tódor Imre – Kovács Klára

## Felsőoktatók a Kárpát-medencében



DEBRECEN, 2024

A kutatási jelentés a "A munkaképesség, a munka- és életminőség egyéni és társadalmi fenntarthatóságában szerepet játszó sport és testedzés kérdéseinek vizsgálata az egészséges és biztonságos társadalomért (multidiszciplináris kutatási ernyőprogram)" projekt és az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával valósult meg.

SZAKMAI LEKTOR: BÁCSNÉ BÁBA ÉVA

TECHNIKAI SZERKESZTŐ: PALLAY KATALIN

BORÍTÓTERV: DEMETER ERICH, DEMETER-KARÁSZI  
ZSUZSANNA

ISBN 978-615-6012-24-1

## Tartalomjegyzék

Előszó .....	6
1. Az oktatók szociokulturális és demográfiai jellemzői –Pallay Katalin, Buda András, Demeter-Karászi Zsuzsanna, Pusztai Gabriella .....	10
2. Egyetemi oktatók munkahelyének és karrierjének a fenntarthatósága, stressz- és erőforrások az oktatói munkában – Berei Emese, Tódor Imre, Kovács Klára .....	26
3. Jólét és egészség(magatartás) az oktatók körében – Kovács Klára, Hideg Gabriella.....	48
4. Egyetemi oktatók eredményessége és nemzetközi mobilitása – Pusztai Gabriella, Pallay Katalin, Demeter-Karászi Zsuzsanna .....	54
5. Az oktatók felsőoktatás- és inkluzív pedagógiai jellemzői, illetve az intézményen belüli kapcsolatok – Kocsis Zsófia, Berei Emese Beáta, Hrabéczy Anett.....	65
6. A digitális tényezők néhány hatása az oktatói munkára – Buda András.....	84
7. Intézményi kultúra a felsőoktatásban – Demeter-Karászi Zsuzsanna, Pallay Katalin, Pusztai Gabriella.....	90
8. Mintázatok a kulturális fogyasztásban – Márkus Edina, Herczegh Judit, Takács-Miklósi Márta .....	94
Összegzés és javaslatok.....	102
Mellékletek .....	114

## Előszó

A Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD-H) az ország egyetlen, 2000 óta folyamatosan működő felsőoktatási kutatóközpontja, ami két- háromévente végez hallgatói vizsgálatokat a térség felsőoktatásában. Kezdetben az Észak-Alföldi Régió egyetemei mellett a kárpátaljai és a partiumi intézményekben, az utóbbi években pedig a Kárpát-medence minden kisebbségi magyar intézményében végeztünk adatfelvételeket. Jelenleg zajló kutatásunkban a hallgatókról az oktatók felé fordult a figyelmünk, mivel a nemzetközi kutatások szerint a felsőoktatási intézmények sikere elsősorban az oktatóknak köszönhető, ezért fogalmaztuk meg kutatási célként az oktatók jóllétének, munkakörülményeinek és eredményességi jellemzőinek, valamint ezek háttérének vizsgálatát. A TKP2021-EGA-20 azonosító számú projekt keretében a *Rendszeres fizikai aktivitás nemzetgazdasági indokoltasága hazánkban a fenntartható és biztonságos környezetért sportgazdasági kutatócsoporttal* együttműködve Kárpát-medencei felsőoktatási intézmények oktatóinak egészségét, jóllétét és eredményességet befolyásoló tényezőket vizsgáljuk.

A felsőoktatás kiszélesedése, diverzifikálódása és szolgáltató irányba történő változása következtében az oktatóknak egyszerre többféle feladatnak és szerepnek kell eleget tenniük: oktatók, kutatók, mentorok, s számtalan egyéb funkciót kell betölteniük. Az ezekkel a szerepekkel és tevékenységekkel kapcsolatos elvárások (vagy igények) erőteljes nyomást helyeznek az oktatókra, komoly stresszforrásokat jelentenek, amik befolyásolják egészségüket, jóllétüket. A megnövekedett stressz, nyomás és szervezeti változás hívja fel a figyelmet a munkahelyi stressz, munka-magánélet egyensúlyának és a munkahelyi konfliktusoknak, illetve egyéb stresszforrások vizsgálatának fontosságára az egyetemi oktatók körében, ugyanakkor erre vonatkozóan kevés adatot találhatunk. Az oktatók jólléte és egészsége nemcsak egyéni, hanem szervezeti, azaz az intézmények szempontjából is fontos. A felsőoktatás egy, a munkaerőt erőteljesen igénylő ágazat, amely nagy mértékben támaszkodik az alkalmazottak képességeire és jóindulatára annak érdekében, hogy megfelelő minőséget biztosítson. A munkavállalók megnövekedett stresszszintje azt is okozhatja, hogy az intézmény nem tud megfelelően működni, hiszen, ha a dolgozók nem érzik jól magukat, túl fáradtak, kedvetlenek, alulmotiváltak, az az egész egyetem/főiskola mint szervezet működésére is negatívan hat. Mindezek hatására döntöttünk úgy, hogy kutatásunkban megvizsgáljuk, milyen tényezők jellemzik az egyetemi, főiskolai tanárok munkáját, egészségét, életmódját, valamint családi, intézményi és társadalmi háttérét.

Kutatásunk első részében fókuszcsoportos interjúkat készítettünk magyarországi, erdélyi, partiumi, kárpátaljai, felvidéki és vajdasági oktatókkal. Hét fókuszcsoportos interjú készült kilenc felsőoktatási intézmény oktatóival öt országban, online formában 2022 júliusa és októbere között (N=41). Az interjúvázat széleskörűen vizsgálta az oktatók munkáját, helyzetét. Az interjúk elemzése és feldolgozása után

állítottuk össze a jelen kötet alapját képező kérdőívet, melyet angol, szerb, szlovák, ukrán és román nyelvre fordítottunk le, majd online formában, az intézményvezető engedélyével küldtünk ki 2-3 alkalommal a vizsgált intézmények minden oktatója számára 2023 tavaszán, így biztosítva a valószínűségi mintavételt. Magyarországon két hátrányos helyzetű régió, az Észak-Alföldi Régió és a Dél-Dunántúli Régió felsőoktatási intézményeit vizsgáltuk (Debreceni Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem, Nyíregyházi Egyetem és Pécsi Tudományegyetem), míg a határon túli intézmények esetében elsősorban kisebbségi magyar tannyelvű intézményeket céloztunk meg, de itt is elküldtük minden oktátónak a kérdőívet többségi nyelven is. A vizsgált intézmények Szerbiában az Újvidéki Egyetem, Szlovákiában a Selye János Egyetem, az Eperjesi Egyetem és a Nagyszombati Egyetem, Partiumban a Partiumi Keresztény Egyetem, a Nagyvárad Állami Egyetem és az Emanuel Egyetem, Erdélyben a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem és a Babes-Bolyai Tudományegyetem, Kárpátalján pedig a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola és az Ungvári Nemzeti Egyetem, illetve olyan intézményekben dolgozó oktatók is kitöltötték a kérdőívet, akik a háborús térségben, vagy annak közvetlen közelében működő egyetemeken tanítanak, így válaszaik alapján sok értékes információt kaphattunk speciális helyzetükre vonatkozóan. A reprezentativitás elérése érdekében 10%-os mintát igyekeztünk elérni intézményenként (ahol nincsenek karok), illetve karonként a nagyobb egyetemek esetén. Ez alól kivételt képeznek a nem kárpátaljai ukrán intézmények, amik a háborús helyzet miatt nehezebben elérhetők, működésük sok esetben nehézkes és bizonytalan, akárcsak az oktatók száma és munkája is, hiszen köztük is sokan vannak olyanok, akik életüket mentve elmenekültek a lakhelyükről (pl. Kárpátaljára) vagy akár az országból. Magyarországon a PTE három karán kívül minden intézményből és karról elértük a 10%-os reprezentatív mintát, a külföldi kisebb, elsősorban magyar nemzetiségi intézményekből nagyobb arányban töltötték ki a kérdőívet, ugyanakkor a nagyobb határon túli állami egyetemekről (Ungvári Nemzeti Egyetem, Nagyvárad Állami Egyetem, Babes-Bolyai Tudományegyetem, Újvidéki Egyetem) elsősorban a kisebbségi magyar oktatók válaszait sikerült összegyűjtenünk, így válaszaik őket reprezentálják. Tehát a két minta vonatkozásában a karonként reprezentatív magyarországi minta kontrollcsoportja az elsősorban kisebbségi magyarokat és a velük többnyire egy intézményben dolgozó oktatók almintája. Összesen 813 fő töltötte ki a kérdőívet, az adattisztítás után a végső elemszám 788 fő lett, ebből 509 fő magyarországi (65,5%), 114 ukránai (14,7%, ennek 73%-a ukrán), 82 fő romániai (10,6%, ennek 61%-a román), 36 fő szerbiai (4,6%, ebből 23 fő szerb) és 35 fő szlovákiai (4,5%, ebből 8 fő szlovák) intézményben dolgozó oktató (21%-ot tesznek ki a többségi nemzethez tartozó külföldiek aránya). Kötetünkben az ő válaszaikat elemeztük két almintára (Magyarország és külföld) osztva az adatokat.



A fókuszcsoportos interjúk tapasztalatai alapján felsoroltuk az oktatói munkaköröket, s megkértük a válaszadókat, hogy 1-4 fokú skálán jelöljék be, mennyire tartják fontosnak az adott feladatot munkájuk során. A válaszok alapján klaszteranalízist végeztünk, s négy oktatótípust különítettünk el: *klasszikus oktatók*, (31,9%), *szervező oktatók* (22,3%), *kutató oktatók* (19,3%) és *vezető oktatók* (26,5%). A *klasszikus oktatók*, akik a legnagyobb csoportot képezik adatbázisunkban, egyaránt fontosnak tartják az oktatáshoz kapcsolódó tevékenységeket, úgy mint a tananyag-fejlesztés, online oktatási környezet kialakítása, fejlesztése, a tudomány-, szakterület meghatározó és új eredményeinek szakszerű tanítása, szakmai- vagy terepgyakorlatok során külső partnerekkel való együttműködés, új oktatási módszerek kipróbálása, de emellett a tudományos kutatást is, ezen belül a publikálást, különösen anyanyelven. Így e csoporton belül is valószínűleg két oktatótípus különülhet el: az egyik csoportban a tanításra fókuszálnak elsősorban, de mivel a tudományos, publikációs tevékenység is kötelező, ezért ennek a kötelezettségüknek igyekeznek a lehető leghatékonyabban eleget tenni, méghozzá az anyanyelvükön történő publikálással. A másik típus pedig mind a tanítást, mind a tudományos kutatást is a lehető legmagasabb színvonalon igyekszik végezni, többek között nemzetközi pályázatokkal, magas presztízsű folyóiratokban történő publikálással idegen nyelven, elsősorban angolul. A második, *szervező oktatók* csoportja a legtöbb vizsgált dimenzióban a legrosszabb átlagértéket érte el, kevésbé fontos számukra az oktatási tevékenység, mint a többi csoportnak, de mégis inkább ez jellemzi munkájukat, mint a tudományos munka, kevésbé fontos a számukra a kutatócsoport-tagság, publikációs tevékenység és a nemzetközi pályázatokban való részvétel. Ugyanakkor fontosnak tartják a kollégákkal történő együttműködést az oktatásban és az inkább jellemzően adminisztratív tevékenységek végzését, azért kapták ezt az elnevezést. A harmadik csoport tagjai, a *kutató oktatók* hasonlóan magas értékeket adtak a tudományos-kutatói tevékenységekre, különösen a nemzetközi publikálásra és a tudományos kutatásra, mint a klasszikus oktatók, de az oktatói tevékenységek jellemzően kevésbé fontosak számukra, mint az első csoportba tartozó oktatóknak, ugyanakkor a vezetői-adminisztratív feladatokat inkább tartják jellemzőnek a munkájukra, ami valószínűleg az elnyert kutatások vezetését és adminisztrációját jelentheti. Szintén a tudományos-kutatói tevékenység nagyobb fontosságát mutatja körükben az, hogy az anyanyelvi publikálást a legkevésbé tartják fontosnak munkájukban, ami azzal indokolható, hogy a magas szintű kutatói munkában és pályázatokban elsősorban a nemzetközi adatbázisokban jegyzett, Q-s minősítéssel rendelkező angol nyelvű folyóiratokban közölt publikáció számít teljesítménynek. Ugyanakkor órákat is kell tartaniuk, így ezt a tevékenységüket is elvégzik, a munkájuknak tekintik, s ennek részeként a tudományos utánpótlás nevelésére nagy hangsúlyt fektetnek. Az utolsó, *vezető oktatók* csoportja magas értékelést adott a fent említett oktatási és tudományos-kutatói tevékenységeknek egyaránt, de kiemelkedően fontosnak érzik a vezetői feladataikat (főleg egyetemen belül), ami leginkább meghatározza munkájukat, ezért neveztük el így ezt a típust.

Kötetünkben ezt a négy oktatói típust hasonlítottuk össze két almintában a munkajellemzők, szakmai és társadalmi háttér, stressz- és erőforrások, jóllét, egészségmagatartás, eredményesség, felsőoktatáspedagógia, digitalizáció, kulturális fogyasztás és intézményi kultúra kérdéskörében.

Kutatási eredményeink hasznosak lehetnek mindazok számára, akik érdeklődnek a kutatói munka háttere, jellemzői iránt érintettként, tudósként vagy éppen a téma iránt érdeklődőként, illetve a szakpolitika szereplői számára is, akik elkötelezettek az oktatók mint a felsőoktatást működtető humán erőforrás helyzetének és munkakörülményeinek javítása iránt.

Kovács Klára

kutatásvezető

Debreceni Egyetem, CHERD-H

# 1. Az oktatók szociokulturális és demográfiai jellemzői – Pally Katalin, Buda András, Demeter-Karászi Zsuzsanna, Pusztai Gabriella

A kérdőívet kitöltő 788 válaszadót jelen beszámoló elkészítéséhez alapvetően két alcsoportba soroltuk be: magyarországi (510 fő) és külföldi (267 fő) kitöltők (11 fő nem adta meg ezt az információt). E két alcsoport a nemek vonatkozásában meglehetősen eltérő. A magyarországi válaszadók között csaknem azonos a két nem aránya (bár a férfiak némileg felülreprezentáltak), míg a külföldiek esetében a nők jelentősen felülreprezentáltak (vö. 1. táblázat), az almintában számuk közel két és félszerese a férfiak számának.

1. táblázat. A válaszadók nemi megoszlása a két csoportban (fő). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Magyarország	Külföld	Összesen
férfi	%	50,8%*	29,4%**	43,5%
nő	%	49,2%**	70,6%*	56,5%
Összesen	fő	502	262*	764
	%	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

Ez az aránytalanság elsősorban annak köszönhető, hogy a kutatásba bevont határon túli – elsősorban kisebbségi magyar nyelvű oktatást folytató – intézmények jellemzően valamilyen szintű pedagógusképzést folytatnak, mely képzési típusban – a közoktatáshoz hasonlóan – jóval több nő vesz részt oktatóként. Ezt a feltételezést a válaszadók oktatói, kutatói munkájának képzési területhez történő kapcsolódása is igazolja (lásd 2. táblázat).

2. táblázat. A válaszadók oktatói, kutatói munkájának besorolása képzési területekhez (fő). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld	Összesen
agrártudomány	33	5	38
bölcsészettudomány	56	44	100
gazdaságtudomány	35	17	52
informatikatudomány	9	6	15
jogtudomány	10	2	12
műszaki tudomány	31	11	42
művészet	18	16	34
orvostudomány	121	11	132
egészségtudomány	56	6	62
pedagógusképzés	22	89	111
sporttudomány	15	9	24
társadalomtudomány	38	23	61
természettudomány	64	15	79
egyéb	2	13	15
Összesen	510	267	777

A kérdőívet kitöltők oktatói, kutatói munkája döntően három területhez, az orvostudományhoz, a pedagógusképzéshez és a bölcsészettudományhoz kapcsolódik. E három terület kiemelt megjelenése alapvető következménye a kutatásba bevont felsőoktatási intézmények képzési profiljának, illetve szerepet játszhatott ebben az is, hogy ezek azok a tudományterületek, melyeken gyakrabban alkalmaznak hosszabb kérdőíveket egy-egy téma pontos, részletes vizsgálatához. Ennek következtében e területek oktatói talán pozitívabb, támogatóbb attitűddel bírtak kutatásunk iránt.

Ha a nemi megoszlást az oktatótípusok irányából vizsgáljuk (3. táblázat), akkor a magyarországi al minta vonatkozásában minden típus esetén találunk különbségeket. A klasszikus és a szervező oktatók csoportjánál a nők, a kutató és a vezető oktatók csoportjánál pedig a férfiak felülreprezentáltak. A külföldi válaszadóknál nincs szignifikáns különbség a típusok között, de a teljes minta vonatkozásában a klasszikus oktatóknál a nők, a kutató oktatóknál pedig a férfiak felülreprezentáltak, az előzőek miatt az aránytalanságot a magyarországi válaszadók generálják.

3. táblázat. Az oktatócsoportok nemi megoszlottsága az al mintákban. (%) Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Összesen
Magyarországi	férfi	41,1 **	41,2 **	62,9 *	60,0 *	50,7
	nő	58,9 *	58,8 *	37,1 **	40,0 **	49,3
	összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Külföldi	férfi	25,3	39,6	42,4	22,5	29,5
	nő	74,7	60,4	57,6	77,5	70,5
	összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Összesen	férfi	34,9 **	40,7	58,4 *	45,0	43,4
	nő	65,1 *	59,3	41,6 **	55,0	56,6
	összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

A különböző jóllét dimenziók részletesebb vizsgálatához válaszadóinkat három, közel azonos számosságú csoportba soroltuk életkoruk alapján (lásd 4. táblázat). Az első csoportba kerültek a 41 évnél fiatalabbak, ők eddig átlagosan 7,55 évet töltöttek el a felsőoktatásban oktatóként. A második csoport tagjainak életkora 41–50 év közé esik. Nekik átlagosan 17 évnél oktatói tapasztalatuk van. A harmadik csoport tagjai pedig legalább 51 évesek, természetesen ők a legrutinosabbak, átlagosan 26,77 éves tapasztalattal rendelkeznek. Megjegyezzük, hogy minden korcsoportban van olyan, aki még csak egy éve dolgozik a felsőoktatásban, a másik végletet pedig egy 75 éves orvosprofesszor jelenti, aki már 53 éve dolgozik a felsőoktatásban.

4. táblázat. A válaszadók korcsoportjai. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	<b>fő</b>	<b>%</b>
<b>&lt;41</b>	249	31,6
<b>41-50</b>	243	30,8
<b>50&lt;</b>	271	34,4
<b>Válaszhiány</b>	25	3,2
<b>Összesen</b>	788	100,0

A tudományos fokozatok, minősítések, címek rendszere eltér a vizsgált országokban, ezért ebből a szempontból nem lehet összehasonlítani a válaszadóinkat. Mind a magyarországi, mind pedig a külföldi válaszadók esetén valamivel 40% fölötti a PhD vagy DLA fokozattal rendelkezők aránya. A magyarországi válaszadók között viszonylag magas arányban (24,9%) vannak a tudományos fokozat nélküliek. Ennek az lehet a magyarázata, hogy az itteni kitöltők között nagyobb arányban voltak a tanársegédek, a tudományos munkatársak és az óraadók, akiknek a körében a legmagasabbnak bizonyult a válaszadói hajlandóság.

A tudományok doktora cím mást jelent a különböző országokban, például Szerbiában ez a fokozat már nem a PhD után elérhető fokozat, hanem azzal egyenértékű, s nincs olyan megkülönböztető funkciója, mint Ukrajnában vagy Magyarországon. Magyarország vizsgált intézményeiben alacsony arányban találtunk a válaszadók között akadémiai doktorokat, ezzel szemben minden ötödik ukrainai válaszadó megszerezte ezt a címet. Az ukrainai akadémiai doktorok teszik ki a magukat ukránnak vallók 30%-át. A közbeeső fokozatok, minősítések közötti aránykülönbség is az országok eltérő tudományos minősítési struktúrájából adódik. A tudományok kandidátusa a kelet-európai országban szovjet mintára bevezetett, s a nyugati mintájú PhD bevezetése után nem adományozott tudományos cím. Magyarországon az aktív oktatók között ma már csak elvétve fordulnak elő kandidátusok (a mintában mindössze 4 fő), a külföldiek körében látható szép számú kandidátus mindegyike Ukrajnában él, ahol a tudományok kandidátusi fokozata továbbra is megszerezhető tudományos minősítés.

5. táblázat. A válaszadók tudományos fokozata. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	<b>Magyarország</b>	<b>Külföld</b>	<b>Összesen</b>
<b>nincs fokozata</b>	24,9%*	15,4%**	21,5%
<b>PhD/DLA</b>	43,9%	47,7%	42,9%
<b>tudományok kandidátusa (CSc)</b>	0,8%**	15,8%*	6,1%
<b>habilitált doktor</b>	22,9%*	7,5%**	17,8%
<b>tudományok doktora (DSc)</b>	7,5%**	13,5%*	11,6%
<b>Összesen</b>	508	266	774

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

A tudományos fokozatok, minősítések és címek országok közötti eltéréseit hatással vannak arra, hogy az egyes oktatótípusokhoz tartozók milyen arányban és milyen szinten rendelkeznek tudományos fokozatokkal, minősítésekkel (lásd 6. táblázat). Számos különbség látható ebben a tekintetben a magyarországi és a külföldi válaszadók között, s ha tovább bontanánk, országonként is látványos eltérések mutatkoznának. A magyarországi mintában szorosabb összefüggést találunk az oktatótípus és a megszerzett fokozatok, címek között, mint a külföldiekénél. A magyarországi vezető oktatók körében felülreprezentált, a szervező oktatók körében alulreprezentált a habilitáltak és az akadémiai doktorok aránya, a fokozatot nem szerzettek viszont felülreprezentáltak jelennek meg a szervező oktatók között. PhD fokozattal rendelkezik a klasszikus oktatók és a kutató oktatók derékháza. A külföldi oktatók körében a tudományos előmenetel és az oktatói profil nem mutat ilyen erős összefüggést, mindössze az látszik, hogy fokozat nélkül aligha van esély vezetői szerepkörre, nagyobb valószínűséggel szervező oktatóvá válhat az ember.

6. táblázat. Az oktatócsoportok tagjainak tudományos fokozata az almintákban. (%) Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Összesen
Magyarorszá gi	nincs	22,1	53,4 *	18,4	6,5 **	24,8
	PhD/DLA	53,0 *	28,0 **	57,0 *	36,3 **	44,0
	CSc	1,3	1,7	0,0	0,0	0,8
	Dr. habil.	17,4	13,6 **	18,4	42,7 *	23,0
	DSc	6,0	3,4 **	6,1	14,5 *	7,5
	összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Külföldi	nincs	17,7	26,4 *	8,8	8,5 **	15,5
	PhD/DLA	45,8	47,2	70,6	41,5	47,9
	CSc	19,8	9,4	5,9	19,5	15,8
	Dr. habil.	5,2	3,8	14,7	9,8	7,5
	DSc	11,5	13,2	0,0	20,7	13,2
	összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Összesen	nincs	20,4	45,0 *	16,2	7,3 **	21,6
	PhD/DLA	50,2 *	33,9 **	60,1 *	38,3 **	45,3
	CSc	8,6 *	4,1	1,4 **	7,8	6,0
	hab. dokt.	12,7 **	10,5 **	17,6 **	29,6 *	17,7
	DSc	8,2	6,4	4,7	17,0 *	9,5
	összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduels értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduels értéke kisebb, mint mínusz kettő

A két alcsoport – tudományos fokozat szempontjából – eltérő sajátosságai nem érhetők tetten a felsőoktatási intézményekben betöltött vezetői pozíciókban (7.

táblázat), ebben a tekintetben gyakorlatilag nincs különbség a magyarországi és a határon túli válaszadók között.

7. táblázat. A válaszadók vezetői szerepe csoportonként. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld	Összesen
Nincs ilyen	71,0%	68,5%	70,1%
Intézményi szintű vezető	1,6%	2,6%	1,9%
Kari szintű vezető	3,5%	3,4%	3,5%
Intézeti, tanszéki vezető	17,2%	16,1%	16,8%
Központot, osztályt, hivatalt stb. vezető	3,1%	5,6%	4,0%
Egyéb	4,7%	4,5%	4,6%

A párkapcsolati állapotot tekintve a magyarországi válaszadók több mint fele, 67,8%-a házasságban él, 9,1%-uk pedig nőtlen vagy hajadon.

Felülreprezentáltak jelennek meg a magyarországiak körében a párkapcsolatban élők (8,3%). A magyarországi oktatók 6,9%-a élettársi kapcsolatban él, 4,3% nyilatkozott úgy, hogy elvált, 0,6%, hogy özvegy, valamint 3%-uk nem válaszolt a feltett kérdésre, az ő arányuk erősen felülreprezentált. A külföldi válaszadók nagy része, 72%-a házas, őket követik a nőtlen vagy hajadon státusúak, 10,3%, az elváltak, 6,9%, az özvegyek, 3,8%, az élettársi kapcsolatban élők, 3,4%, valamint a párkapcsolatban élők, 2,7%. A külföldi válaszadók esetében az özvegyek aránya mutat felülreprezentáltságot. Összevetettük a párkapcsolati státust az oktatói klaszterekkel, ám nem találtunk közöttük szignifikáns összefüggést sem a magyarországi, sem a külföldi minta esetében (8. táblázat).

8. táblázat. A válaszadók családi állapota a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
nőtlen/hajadon	9,1	10,3
párkapcsolatban él	8,3	2,7
élettárssal él	6,9	3,4
házas	67,8	72,0
elvált	4,3	6,9
özvegy	0,6	3,8
NV	3,0	0,8
Összesen	100	100

\*Az aláhúzás szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

A párkapcsolati státus mellett megkérdeztük, hogy van-e gyermeke az oktatóknak. Mind a magyarországi (70,8%), mind pedig a külföldi (75,7%) oktatók közel háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy van gyermeke. Megvizsgálva az oktatótípusok irányából, hogy a válaszadóknak van-e gyermeke vagy nincs, a magyarországi és a teljes alminta vonatkozásában találunk szignifikáns összefüggéseket. A magyarországi minta esetén a vezető oktatók között felülreprezentáltak azok, akiknek van gyermeke, míg a kutató oktatók között a gyermektelenek aránya mutat felülreprezentáltságot (9. táblázat). A külföldi minta esetén nem tapasztalható szignifikáns különbség az oktatók

között, ám a teljes minta esetén a kutató oktatóknál a gyermektelenek felülreprezentáltak.

9. táblázat. Van-e a válaszadóknak gyermeke kérdésre adott válaszok az oktatótípusok csoportjaiban a külföldi válaszadók körében és a teljes mintában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Van-e gyermeke magyaror szági minta</b>	van	70,3	73,2	60,0	<u>79,0</u>	10,39	0,015	486
	gyermeke							
	nincs	29,7	26,8	<u>40,0</u>	21,0			
	gyermeke							
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Van-e gyermeke teljes minta</b>	van	74,8	73,8	60,4	77,3	13,49	0,004	728
	gyermeke							
	nincs	25,2	26,3	<u>39,6</u>	22,7			
	gyermeke							
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Az oktatók lakhelyét vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a Magyarországon élők döntő többsége, 79,7% megyeszékhelyen vagy megyei jogú városban él. A külföldi oktatók esetében felülreprezentáltak azok aránya, akik kisebb városokban, falvakban, községekben vagy tanyán élnek (10. táblázat). Ez annak köszönhető, hogy a határon túli régiókban inkább a falvakban található a tömbmagyarság.

10. táblázat. A válaszadók lakhelye a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
<b>Főváros</b>	4,0	3,4
<b>Megyeszékhely, megyei jogú város</b>	<u>79,7</u>	47,2
<b>Kisebb város</b>	8,2	<u>36,2</u>
<b>Falu, község, tanya</b>	8,2	<u>13,2</u>
<b>Összesen</b>	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Az oktatótípusok és a lakhely összefüggésénél a külföldiek esetében találtunk szignifikáns kapcsolatot. A klasszikus külföldi oktatóknál a fővárosban élők felülreprezentáltak, a kutató oktatók között a megyeszékhelyen élők vannak túlsúlyban, míg a külföldi vezető oktatók között a kisebb városokban élők felülreprezentáltak (11. táblázat).



11. táblázat. Az oktatók relatív anyagi helyzete az oktatótípusok csoportjaiban a külföldi válaszadók körében és a teljes mintában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
Lakhely (K)	Főváros	8,4	0,0	0,0	1,2	28,894	0,001	64
	Megyeszékhely, megyei jogú város	35,8	54,7	73,5	45,1			
	Kiseb város	37,9	32,7	14,7	45,1			
	Falu, község, tanya	17,9	13,2	11,8	8,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Kutatásunk során feltérképeztük, hogy milyen messze van egymástól az oktatók otthona és munkahelye. Mind a magyarországi, mind a külföldi oktatók körülbelül fele 0–4 km-re él munkahelyétől. Száz kilométernél messzebb a magyarországi oktatók 6,6%-a, a külföldiek 4,9%-a él (12. táblázat).

12. táblázat. A válaszadók lakóhely és munkahely közötti távolsága a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
0-4 km	48,5	52,1
5-10 km	25,1	20,9
11-25 km	10,8	8,7
26-40 km	3,0	5,7
41-100 km	6,0	7,6
100 km vagy annál több	6,6	4,9
Összesen	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő

A lakóhely és a munkahely közötti távolságot összevetve az oktatótípusokkal, a magyarországiaknál tapasztalható szignifikáns különbség. A klasszikus oktatók esetében a 41–100 km közötti távolságot megtevők aránya felülreprezentált. A szervező oktatók esetében a munkahelyükre száz vagy annál többet utazóké felülreprezentált, a kutató oktatók esetében pedig az 5–10 km-es távolságon ingázóké (13. táblázat).

13. táblázat. Az otthon és a munkahely közötti távolság az oktatótípusok csoportjaiban a magyarországi válaszadók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
Milyen messze van egymástól az otthona és a munkahelye (M)	0-4 km	40,9	54,7	45,9	54,5	32,250	0,006	500
	5-10 km	25,5	14,5	<u>35,1</u>	26,0			
	11-25 km	14,1	10,3	9,9	8,1			
	26-40 km	4,7	3,4	0,9	2,4			
	41-100 km	<u>10,1</u>	6,0	3,6	2,4			
	100 km vagy annál több	4,7	<u>11,1</u>	4,5	6,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Az oktatók relatív anyagi helyzetét vizsgálva eredményeinkből kitűnik, hogy a magyarországi oktatók elégedettebbek az anyagi helyzetükkel és többségében úgy vélik, hogy az országban élő átlagos családok anyagi helyzeténél valamivel jobb helyzetben vannak (37,1%), ezzel szemben a külföldi mintából az tűnik ki, hogy az oktatók többsége úgy véli, az anyagi helyzetük nagyjából átlagos, 44,9%, arányuk felülreprezentált. A külföldön élők esetén felülreprezentált továbbá azok aránya, akik az átlagosnál sokkal rosszabbnak ítélik meg saját anyagi helyzetüket (14. táblázat).

14. táblázat. A válaszadók relatív anyagi helyzete a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
Az átlagosnál sokkal jobb	14,0	10,2
Az átlagosnál valamivel jobb	37,1	31,3
Nagyjából átlagos	34,5	<u>44,9</u>
Az átlagosnál valamivel rosszabb	12,6	8,7
Az átlagosnál sokkal rosszabb	1,8	<u>4,9</u>
Összesen	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Ha az oktatók típusait nézzük a relatív anyagi helyzettel kapcsolatban, a magyarországi oktatók esetében találtunk szignifikáns összefüggést. Ezen minta esetében a vezető oktatók 48%-a véli úgy, hogy átlagnál jobb anyagi helyzettel rendelkezik, a klasszikus oktatók átlagosnak gondolják anyagi helyzetüket az országban élő átlagos családok anyagi helyzetéhez viszonyítva, míg a szervező oktatók 19,8%-ban az átlagosnál rosszabb anyagi helyzetűnek vélik magukat, arányuk felülreprezentált. A külföldi minta esetében nem tapasztalható szignifikáns különbség, a teljes mintánál viszont a klasszikus oktatók másokhoz viszonyított átlagos anyagi helyzete, míg a szervező

oktatók esetében a másokhoz viszonyított átlagosnál valamivel rosszabb anyagi helyzet felülreprezentált (15. táblázat).

*15. táblázat. Az oktatók relatív anyagi helyzete az oktatótípusok csoportjaiban a magyarországi válaszadók körében és a teljes mintában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.*

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Relatív anyagi helyzet magyarországi minta</b>	Az átlagosnál sokkal jobb	10,8	11,2	16,8	17,9	26,86	0,008	500
	Az átlagosnál valamivel jobb	33,8	29,3	37,2	<u>48,0</u>			
	Nagyjából átlagos	<u>41,2</u>	38,8	30,1	26,8			
	Az átlagosnál valamivel rosszabb	12,2	<u>19,8</u>	12,4	6,5			
	Az átlagosnál sokkal rosszabb	2,0	0,9	3,5	0,8			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Relatív anyagi helyzet teljes minta</b>	Az átlagosnál sokkal jobb	10,7	9,5	16,3	15,1	22,22	0,035	764
	Az átlagosnál valamivel jobb	30,9	32,5	38,1	40,0			
	Nagyjából átlagos	<u>44,0</u>	39,1	31,3	35,1			
	Az átlagosnál valamivel rosszabb	10,7	<u>17,2</u>	10,9	7,3			
	Az átlagosnál sokkal rosszabb	3,7	1,8	3,4	2,4			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

A szubjektív anyagi helyzetet tekintve a magyarországi mintában felülreprezentált azok aránya, akik azt választották, hogy mindenük megvan és jelentősebb kiadásokra is telik, mint például nyaralás, külföldi kirándulás vagy a gyermek tandíjának finanszírozása (45,7%), míg a külföldi mintában azok aránya mutat felülreprezentáltságot, akik úgy nyilatkoztak, hogy mindenük megvan, de nagyobb kiadásokra nem telik (62,5%), valamint, akik azt választották, hogy gyakran előfordul, hogy nincs pénzük a mindennapi szükségletek fedezésére sem, 2,7% (16. táblázat).

16. táblázat. A válaszadók szubjektív anyagi helyzete a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
Mindenem megvan, jelentősebb kiadásokra is telik	<u>45,7</u>	31,4
Mindenem megvan, ami szükséges, de nagyobb kiadásokat nem engedhetek meg magamnak	50,5	<u>62,5</u>
Előfordul, hogy a mindennapi kiadásaimat sem tudom fedezni	3,2	3,4
Gyakran előfordul, hogy nincs pénzem a mindennapi szükségletek fedezésére	0,6	<u>2,7</u>
Összesen	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékek az adjusted reziduais abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Ha az oktatók típusait nézzük a válaszadók szubjektív anyagi helyzetével kapcsolatban, a magyarországi oktatók esetében találtunk szignifikáns eltérést. A szubjektív anyagi helyzet terén a vezető oktatók elégedettebbek, 57,7%-uknak mindene megvan és jelentősebb kiadásokra is telik. Legkevésbé a kutató oktatók elégedettek szubjektív anyagi helyzetükkkel, ugyanis esetükben felülreprezentáltak azok aránya, akik körében előfordul vagy gyakran előfordul, hogy a mindennapi kiadásait, szükségleteiket sem tudják fedezni. A klasszikus oktatók és a szervező oktatók vélekedtek úgy, hogy mindenük megvan, de nagyobb kiadásokra nem telik, arányuk mindkét csoportban felülreprezentáltak (17. táblázat). A külföldi minta esetében itt sem tapasztaltunk szignifikáns különbséget az oktatók között, ám a teljes mintánál a kutató oktatók vélekedtek úgy leginkább, hogy előfordul, a mindennapi kiadásait sem tudják fedezni. Arányuk ezen csoportban felülreprezentáltak.

17. táblázat. Az oktatók szubjektív anyagi helyzete az oktatótípusok csoportjaiban a magyarországi válaszadók körében és a teljes mintában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi-négyzet	p	N
Szubjektív anyagi helyzet magyarországi minta	Mindenem megvan, jelentősebb kiadásokra is telik	39,9	37,3	48,7	<u>57,7</u>	32,53	0,000	502
	Mindenem megvan, ami szükséges, de nagyobb kiadásokat nem engedhetek meg magamnak	<u>57,4</u>	<u>60,2</u>	41,6	41,5			
	Előfordul, hogy a mindennapi kiadásaimat sem tudom fedezni	2,7	2,5	<u>7,1</u>	0,8			
	Gyakran előfordul, hogy nincs pénzem a mindennapi	0,0	0,0	<u>2,7</u>	0,0			

	szükségletek fedezésére							
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Szubjektív anyag helyzet teljes minta</b>	Mindenem megvan, jelentősebb kiadásokra is telik	35,5	36,3	46,9	46,3	22,53	0,007	765
	Mindenem megvan, ami szükséges, de nagyobb kiadásokat nem engedhetek meg magamnak	59,5	60,8	44,2	51,2			
	Előfordul, hogy a mindennapi kiadásaimat sem tudom fedezni	2,9	2,9	<u>6,1</u>	2,0			
	Gyakran előfordul, hogy nincs pénzem a mindennapi szükségletek fedezésére	2,1	0,0	2,7	0,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzza szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

### *Vallásosság és identitás*

Kutatásunk egyik központi kérdése, hogy milyen tényezők játszanak szerepet a kárpát-medencei oktatók jóllétének alakulásában. Számos kutatás (McCullough et al., 2000; Ellison, 1991; Kövi et al., 2015) igazolja, hogy a vallásgyakorlás pozitívan hat a pszichológiai jóllétre. Az eddigi kutatások rámutatnak, hogy azok, akik vallásos meggyőződéssel rendelkeznek, boldogabbak és elégedettebbek az életükkel. A nemzeti identitás és a vallásosság szorosan összefonódik, s az emberek vallásos hovatartozása erős hatással van nemzeti identitásukra és fordítva. Mivel a vallásosság és az identitás tradicionálisan egymást erősítő tényezők, kutatásunkban az oktatók vallásosságát és nemzeti identitását is feltérképeztük. A nemzeti identitás szempontjából a Magyarországon élő válaszadók legnagyobb arányban (96,6%) magyarnak, 0,8% németnek, 0,6% határon túli magyarnak, 0,2% más nemzetiségűnek vallották magukat, 1,8% pedig nem válaszolt a kérdésre. A külföldön élők legnagyobb arányban (33,6%) magyarnak vallották magukat, s azok aránya is felülreprezentált, akik határon túli magyarként definiálták magukat (7,5%) (18. táblázat). Ez leginkább annak köszönhető, hogy a külföldiek esetében elsősorban kisebbségi magyar nyelvű oktatást folytató intézményeket céloztunk meg. A külhoniak azonosságtudatára gyakran jellemző a regionális identitás (Gereben, 2005; Pallay, 2024). A külföldön élők között magas azok aránya, akik ukránnak vallották magukat. Ennek hátterében az áll, hogy az ukrainai kutatásban nem csupán magyar tannyelvű felsőoktatási intézmények vettek részt, hanem Ukrajna számos egyeteméről bekapcsolódtak az oktatók, sokan

Ukrajna magyarlakta területein találtak menedéket a háború elől. A megkérdezett külföldi oktatók 17%-a románnak, 6%-a szerbnek, 3,8%-a szlováknak, 1,1%-a ruszinnak vallotta magát.

18. táblázat. A válaszadók identitástudata a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
magyar	<u>96,6</u>	33,6
román	0	<u>17</u>
ukrán	0	<u>29,4</u>
szlovák	0	<u>3,8</u>
szerb	0	<u>6</u>
horvát	0	0,4
ruszin	0	<u>1,1</u>
német	0,8	0
határon túli magyar	0,6	<u>7,5</u>
más nemzetiségű	0,2	0,4
NV	1,8	0,8
Összesen	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Kutatásunk során megkérdeztük, hogy az oktatók másodsorban milyen nemzetiségűnek vallják magukat. A Magyarországon élők 70,7%-a úgy érzi, nem tartozik más nemzetiséghez, s felülreprezentált azok aránya, akik másodsorban is magyarnak érzik magukat. A külföldiek esetében felülreprezentáltak, akik másodsorban románnak, ukránnak, szlováknak, szerbnek, ruszinnak, határon túli magyarnak definiálja magát nemzetiességi szempontból (19. táblázat).

19. táblázat. A válaszadók identitástudata másodsorban a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
nem tartozik más nemzetiséghez	<u>70,7</u>	37,0
magyar	<u>18,3</u>	10,1
román	0,2	<u>10,1</u>
ukrán	0,0	<u>16,7</u>
szlovák	0,4	<u>3,5</u>
szerb	0,0	<u>2,3</u>
horvát	0,4	1,6
oros	0,0	0,8
ruszin	0,2	<u>1,9</u>
német	3,5	0,8
határon túli magyar	2,5	<u>9,7</u>
más nemzetiségű	1,0	1,9
NV	2,7	3,5
Összesen	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Ha a nemzeti identitás megoszlást az oktatótípusok irányából vizsgáljuk, akkor csupán a külföldi al minta és a teljes minta vonatkozásában találunk szignifikáns különbségeket. A külföldi oktatókat tekintve a válaszadók jelentős része (40%) magyar nemzetiségűnek vallotta magát. A szervező és a kutató oktatók között a románok felülreprezentáltak. Korábbi kvalitatív interjúk kutatásunkban kirajzolódott, hogy a támogató, erejüket az egységben meghatározó intézményi kultúra leginkább a határon túli egyetemekre jellemző, amelyek a fennmaradás érdekében igyekeznek mindent megtenni (Pusztai et al., 2023). Ennek nyomán az oktatói és a kutatói feladatok mellett gyakran adminisztratív munkát is vállalnak. A vezető oktatók körében az ukránok felülreprezentáltak (43,9%) (22. táblázat). Ennek egyik oka az, hogy a kisebbségi intézményeknek meg kell felelniük az állami akkreditációs elvárásoknak, amelyek előírják az államnyelven bemutatott tudományos teljesítményt, esetleg a többségi nyelvű képzéseket. Emellett az ukrainai válaszadókhoz nem csupán a határon túli magyar intézmények oktatói csatlakoztak, hanem a nagyobb oktatói és hallgatói kontingenssel rendelkezők is. A magyarországi minta esetében nem tapasztalható szignifikáns különbség az oktatók között, de a teljes mintánál a kutató oktatóknál a magukat magyarnak vallók, a vezető oktatóknál az ukránok felülreprezentáltak.

20. táblázat. A nemzetiség jellemzői az oktatótípusok csoportjaiban a külföldi válaszadók körében és a teljes mintában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Nemzet iség külföldi oktatók</b>	magyar	40,0	32,1	32,4	28,0	44,757	0,017	264
	román	8,4	<u>28,3</u>	<u>29,4</u>	14,6			
	ukrán	29,5	20,8	5,9	<u>43,9</u>			
	szlovák	3,2	3,8	8,8	2,4			
	szerb	7,4	3,8	8,8	2,4			
	horvát	1,1	0,0	0,0	0,0			
	ruszin	2,1	0,0	0,0	1,2			
	határon túli magyar	7,4	9,4	8,8	6,1			
	más nemzetiségű	0,0	0,0	0,0	1,2			
	NV	1,1	1,9	0,0	0,0			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Nemzet iség teljes minta</b>	magyar	74,9	75,3	<u>82,3</u>	69,3	50,709	0,010	765
	román	3,3	8,8	6,8	5,9			
	ukrán	11,5	6,5	1,4	<u>17,6</u>			
	szlovák	1,2	1,2	2,0	1,0			
	szerb	2,9	1,2	3,4	1,0			
	horvát	0,4	0,0	0,0	0,0			
	ruszin	0,8	0,0	0,0	0,0			
	német	0,0	1,2	0,7	0,5			
	határon túli magyar	2,9	4,7	2,0	2,4			
	más nemzetiségű	0,0	0,0	0,7	0,5			
	NV	2,1	1,2	0,7	1,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzási szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Hasonló eredmények rajzolódtak ki a másodlagos nemzeti identitás és az oktatótípusok összevetésénél: ebben az esetben is a külföldiek körében tapasztalható szignifikáns eltérés. A külföldi szervező oktatók között felülreprezentáltak a magukat másodsorban románnak vallók. A kutató oktatók döntő többsége úgy érzi, másodsorban nem tartozik más felekezethez, a vezető oktatók körében pedig az ukránok felülreprezentáltak (21. táblázat).

21. táblázat. A másodlagos nemzetiség jellemzői az oktatótípusok csoportjaiban a külföldi válaszadók körében és a teljes mintában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
Nemzetiség másodsorban külföldi oktatók	nem tartozik más nemzetiséghez	37,8	28,3	<u>65,6</u>	29,6	72,154	0,000	256
	magyar	11,1	15,1	6,2	7,4			
	román	2,2	<u>22,6</u>	9,4	11,1			
	ukrán	14,4	9,4	0,0	<u>30,9</u>			
	szlovák	4,4	3,8	3,1	2,5			
	szerb	1,1	5,7	3,1	1,2			
	horvát	1,1	0,0	0,0	3,7			
	orosz	2,2	0,0	0,0	0,0			
	ruszin	2,2	1,9	6,2	0,0			
	német	0,0	1,9	0,0	1,2			
	határon túli	<u>16,7</u>	7,5	6,2	4,9			
	magyar							
	más	2,2	0,0	0,0	3,7			
	nemzetiségű							
	NV	4,4	3,8	0,0	3,7			
Összesen		100%	100%	100%	100%			
n								

\*Az aláhúzási szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

A magyarországi válaszadók 57%-a nevezte magát valamiképpen vallásosnak (akár az egyház tanítása szerint, akár a maga módján), miközben a külföldi válaszadók 76%-nyilatkozott hasonlóan. A legnépesebb csoportot a maguk módján vallásosak képezik mind a magyarországi (34,7%), mind a külhoni (44,7%) csoportban. A magyarországi válaszadók között felülreprezentáltak azok aránya, akik nem és akik határozottan nem tartják magukat vallásosnak, a külföldön élők között pedig azoké, akik a maguk módján vagy az egyházuk tanítása szerint vallásosnak tartják magukat (20. táblázat). Ez a különbség egyrészt annak tudható be, hogy a külföldön élők csoportjában magas a határon túliak aránya, s a kisebbségi lét erősíti a vallásosság és vallásgyakorlás jelentőségét, ugyanakkor a vizsgált országok népessége körében általában is erősebb vallási elkötelezettség tapasztalható (Gereben, 1999).



22. táblázat. A válaszadók vallásossága a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld
Vallásos vagyok, egyházam tanításait törekszem követni	22,8	<u>32,6</u>
Vallásos vagyok a magam módján	34,7	<u>44,7</u>
Nem tudom megmondani, hogy vallásos vagyok-e vagy sem	5,5	6,1
Nem vagyok vallásos	<u>15,6</u>	9,8
Határozottan nem vagyok vallásos	<u>11,9</u>	4,5
NV	<u>9,5</u>	2,3
Összesen	100	100

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb mint kettő.

A személyes és a közösségi vallásgyakorlatot folytatók aránya elmarad azokétól, akik vallásosként sorolták be magukat. A rendszeres imádkozók aránya a magyarországi válaszadók körében 35%, a külföldiek körében 56%. A rendszeresen templomba járók aránya a magyarországiaknál 22%-os, a külföldiekénél 36%-os. A Magyarországon élők körében felülreprezentált azok aránya, akik soha nem imádkoznak (32,2%), s akik soha nem gyakorolják a vallásukat közösségben vagy templomban (44,2%). A külföldön élők 26,7%-a naponta többször imádkozik, s felülreprezentált azok aránya, akik naponta egyszer erősítik imádsággal a vallási köteleket, illetve hetente többször imádkoznak, és hetente többször járnak templomba (23. táblázat). Feltehetően ez is annak tudható be, hogy egyrészt a határon túli magyar oktatók és a külföldi más nemzetiségűek körében is körében nagyobb a vallásukat gyakorlók aránya. A magyarországi oktatók a személyes vallásgyakorlat tekintetében hasonló gyakoriságot mutatnak, mint általában a kutatások szerint a teljes magyar népesség, azonban a legalább havi néhányszor templomba járók aránya jóval magasabb ennél.

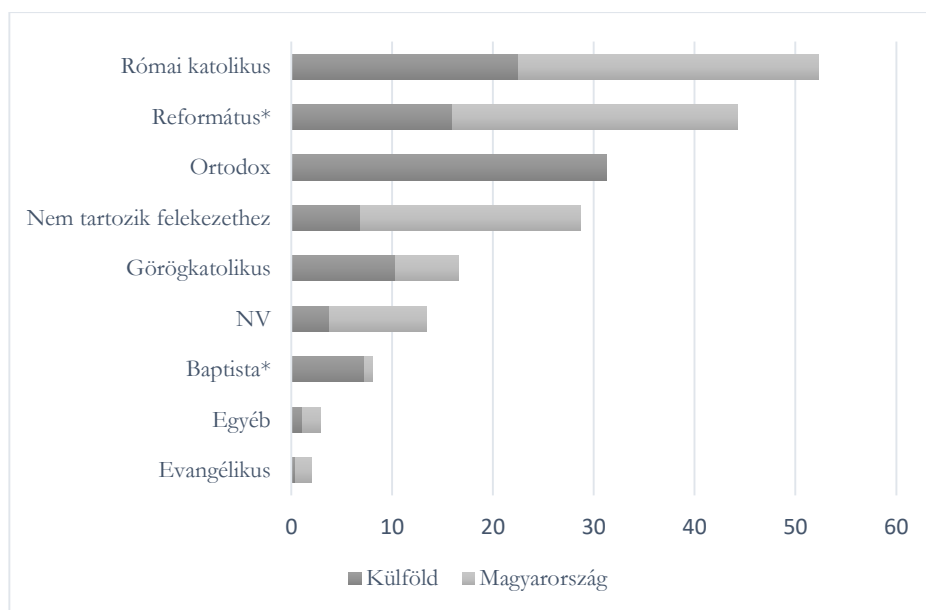
23. táblázat. A vallásgyakorlás gyakorisága a két csoportban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Magyarország	Külföld
Milyen gyakran szokott imádkozni?	Naponta többször	21,5	26,7
	Naponta egyszer	12,4	<u>22,5</u>
	Hetente többször	9,8	15,0
	Hetente egyszer	3,4	6,2
	Havonta többször	6,8	6,7
	Havonta egyszer	6,1	3,3
	Nagy ünnepeken	7,8	8,3
	Soha	32,2	11,2
	Összesen	100%	100%
Milyen gyakran gyakorolja a vallását közösségben, templomban, imaházban?	Hetente többször	3,8	<u>12,7</u>
	Hetente egyszer	12,1	16,5
	Havonta néhányszor	12,3	14,6
	Nagy ünnepeken	27,6	33,0
	Soha	<u>44,2</u>	23,1
	Összesen	100%	100%

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb mint kettő.

A magukat nemzeti kisebbséghez tartozónak vallók körében felülreprezentáltak vannak jelen azok, akik vagy az egyházak tanítása szerint, vagy a maguk módján vallásosak (69%). Azok körében, akik románnak vallják magukat, felülreprezentáltak vannak jelen az egyháziasan vallásosak (45%), az ukránok körében pedig kiemelkedően magas a maguk módján vallásosak aránya (57%). A vallásosságra vonatkozó kérdésekben a magyarországi és a külföldi almintában, illetve a teljes mintában sem találtunk szignifikáns eltéréseket az oktatótípusok között, ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a kutató oktatók között felülreprezetáltak vannak jelen a nem vallásosak (43%), s a legnagyobb arányban a vezető kutatók tartják magukat valamiképpen vallásosnak (69%).

A felekezeti identitást tekintve kirajzolódik, hogy a kárpát-medencei viszonylatban főleg a katolikus egyház szerepe meghatározó: a magyarországi oktatók 29,8%-a, a külföldiek 22,5%-a vallotta magát római katolikusnak. A magyarországiak esetében továbbá felülreprezentáltak a reformátusok és azok aránya, akik nem tartoznak felekezethez vagy nem akartak választ adni a kérdésre (1. ábra). A külföldiek körében kiemelkedően magas a baptisták és az ortodoxok aránya. Az előbbi a romániai, az utóbbi a magas számú ukrainai egyetemen oktató válaszadónak köszönhető.



\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

1. ábra: Felekezeti hovatartozás a magyarországi és külföldi válaszadók körében %, (N= 752). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis

## 2. Egyetemi oktatók munkahelyének és karrierjének a fenntarthatósága, stressz- és erőforrások az oktatói munkában – Berei Emese, Tódor Imre, Kovács Klára

Kutatásunk kiinduló kérdése, hogy milyen tényezők jellemzik az egyetemi oktatók munkáját, valamint munkakörnyezetét a jóllétük és az egészségük megőrzése perspektívájából. Kutatásunkban a következő kérdésekre kerestük a választ: mennyire tekintik fenntarthatónak az oktatók a munkahelyüket és a pályájukat a jövőben, milyen stressz- és erőforrások, pozitív/negatív érzések jellemzik őket a munkájukkal kapcsolatosan, milyen visszaéléseket érzékeltek a munkahelyükön, illetve hogyan tudnak egyensúlyozni a munkájuk és a magánéletük között.

Első lépésben megkérdeztük az egyetemi oktatókat, hogy hány órát dolgoznak főállású munkahelyükön egy átlagos héten, amelyet hat munkaórásvban jelölhettek meg. A magyarországiakra átlagban a magasabb munkaórák jellemzőbbek, mint a külföldi kollégáikra. A külföldi oktatók több mint fele (61,9%) max. 45 órát dolgozik hetente, a magyarországiak többsége (57,1%) viszont 46 óránál többet. A magyarországiak 18,6%-a több mint 56 órát dolgozik egy átlagos héten, míg ez az arány jóval alacsonyabb, 10,2% a külföldi oktatók körében. A kétváltozós statisztika próba szignifikáns különbségeket mutat (Chi négyzet=30,2,  $p=0,000$ ) az országok között a heti munkaórákat tekintve (24. táblázat). A külföldi oktatók szignifikánsan felülreprezentáltak (34,7%) az első munkaórásvban (36–40h), míg a magyarországiak felülreprezentáltsága (24,6%) a harmadik munkaórásvban mutatkozik meg (46–50h). Hasonló módon a legtöbbet (60+ órát) dolgozók is a magyarországiak körében felülreprezentáltak (7,7%), míg ez az arány szignifikánsan kevesebb, csak 3,4% a külföldi oktatók esetében (24. táblázat).

24. táblázat. Magyarországi és külföldi oktatók átlagos heti munkaóráinak különbségei (%).  
Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarországi	Külföldi	Chi-négyzet	p	N
36 – 40	20,6	<b>34,7</b>	30,2	0,000	769
41 – 45	22,2	27,2			
46 – 50	<b>24,6</b>	15,8			
51 – 55	13,9	12,1			
56 – 60	10,9	6,8			
60 + ...	<b>7,7</b>	3,4			
<b>Összesen</b>	100%	100%			

\*Az aláhúzásv szereplő, vastagított értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

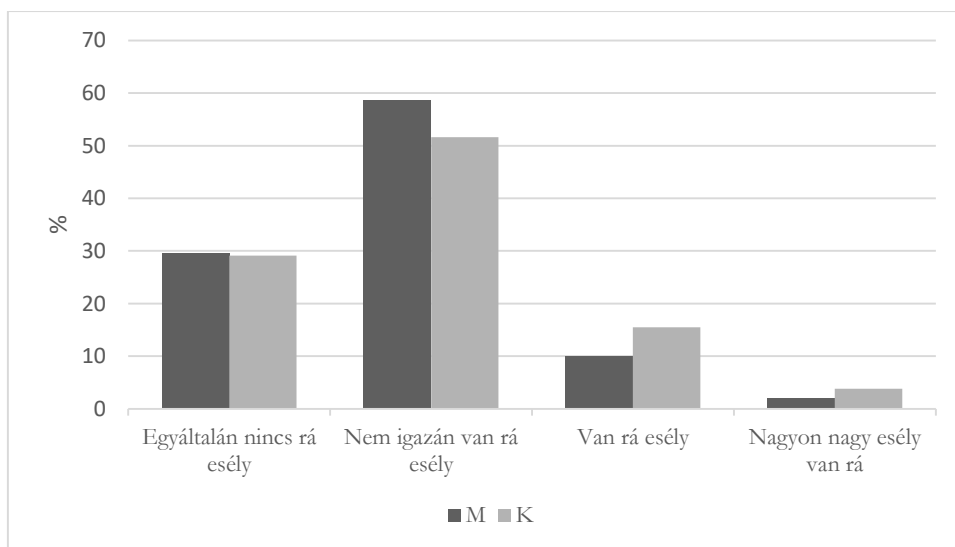
A magyarországi oktatótípusok között is különbségek mutatkoztak (25. táblázat) a heti munkaórák vonatkozásában, noha szignifikáns különbségeket nem tudunk beazonosítani. A szervező oktatók felülreprezentáltak (28,7%) a legalacsonyabb órásvban (36–40h/hét) és alulreprezentáltak (1,7%) a legmagasabb órásvban (60+). A vezető oktatók ezzel szemben a legtöbbet dolgozó csoport: felülreprezentáltak a

magasabb órasávokban (51–55 és 60+) és legalacsonyabb az arányuk (12,1% illetve 13,7%) a legalacsonyabb órasávokban (36–40, illetve 41–45).

25. táblázat. A heti munkaórák száma a magyarországi oktatótípusok körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	N
36 – 40	22,8	28,7	18,3	12,1	503
41 – 45	24,8	26,9	23,5	13,7	
46 – 50	21,5	27,8	27,8	22,6	
51 – 55	11,4	8,7	15,7	20,2	
56 – 60	13,4	6,1	9,6	13,7	
60 + ...	6,1	1,7	5,2	17,7	
<b>Összesen</b>	100%	100%	100%	100%	

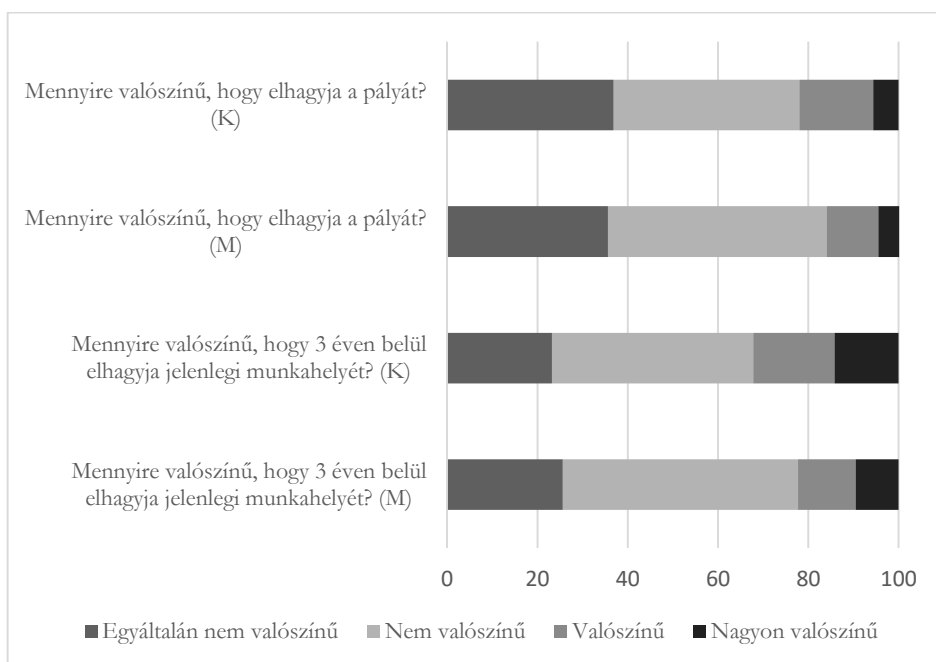
Az oktatók szubjektív becsléseit a munkahelyük, pályájuk jövőbeli fenntarthatóságával kapcsolatosan 4-fokú skálán mértük. A válaszadók többsége (2. ábra) azt nyilatkozta, hogy egyáltalán (29,6 és 29,1%) vagy nem igazán van esély (58,7 és 51,6%) az elbocsátásukra a következő egy évben. A külföldi oktatók nagyobb arányban gondolják azt, hogy esetleg elbocsájthatják őket a közel jövőben, mint magyarországi társaik (19,3 és 11,8%), ugyanakkor az országok közötti különbségek nem szignifikánsak.



2. ábra. Munkahelyi elbocsátás esélyének megítélése a következő egy évben magyarországi és külföldi oktatók körében (%). N= 769). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

A következő kérdés arra vonatkozott, hogy az oktatók mennyire tartják valószínűnek, hogy elhagyják a munkahelyüket vagy az oktatói pályát három éven belül (3. ábra). Többségük, mind a magyarországi, mind a külföldi oktatók körében, nem tartja

(egyáltalán) valószínűnek, hogy három éven belül elhagyja jelenlegi munkahelyét (77,7 és 67,8%) vagy hogy elhagyja az oktatói pályát (84 és 77,2%).



3. ábra. A munkahely és a pálya elhagyásának valószínűsége magyarországi és külföldi oktatók körében (%), N= 769). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

A kétváltozós elemzés során (26. táblázat) több számottevő különbséget is találtunk a magyarországi oktatócsoportok között: a vezető oktatók a legnagyobb arányban bizakodók (38,4%), hogy a következő három évben nem fogják elhagyni munkahelyüket, a kutató oktatók pedig a legalacsonyabb arányban (17,4) gondolják azt, hogy nem fogják elhagyni jelenlegi munkahelyüket (Chi-négyzet=18,6, p=0,035).

26. táblázat. A munkahely elhagyásának becslése a magyarországi oktatótípusok csoportjaiban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
Egyáltalán nem valószínű	21,1	24,7	<u>17,4</u>	<u>38,4</u>	18,6	0,035	421
Nem valószínű	54,4	49,5	57,1	47,3			
Valószínű	14,9	16,5	12,2	8			
Nagyon valószínű	9,7	9,3	13,3	6,3			
Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő, vastagított értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Szignifikáns különbség mutatkozott a munkahellyel és a pályával kapcsolatos fenntarthatóságban a magyarországi oktatói csoportok között. A varianciaanalízis

feltárta a különböző oktatói csoporthoz való tartozás hatását a munkahely és a pálya jövőbeli fenntarthatósága vonatkozásában. A vezető- és a szervező oktatók gondolják azt, hogy a legkevésbé valószínű az elbocsátásuk a következő egy évben,  $M(\text{vezető})=1,65$ , a legborúlátóbbak a klasszikus tanárok és a kutató oktatók:  $M(\text{klasszikus})=1,9$ ,  $M(\text{kutatók})=1,99$ . A varianciaanalízis azt is feltárta, hogy szintén a vezető oktatók tartják a legkevésbé valószínűnek, hogy a következő három évben elhagyják a munkahelyüket, míg a szervező, a klasszikus és a kutató oktatók ebben igencsak borúlátóbbak:  $M(\text{vezető})=1,82$ ,  $M(\text{szervező})=2,1$ ,  $M(\text{klasszikus})=2,13$ ,  $M(\text{kutató})=2,21$ , a különbségek szintén szignifikánsak ( $F=4,23$ ,  $p=0,006$ ). A pályaelhagyás becslésében is hasonló a sorrend:  $M(\text{vezető})=1,63$ ,  $M(\text{szervező})=1,87$ ,  $M(\text{klasszikus})=1,94$ ,  $M(\text{kutatók})=1,98$ , a különbségek ezúttal is szignifikánsak ( $F=4,49$ ,  $p=0,004$ ).

### *Stressz- és erőforrások az oktatói munkában*

Kutatásunk következő kérdéskörében a Kárpát-medencei egyetemi oktatók munkahelyi stressz- és erőforrásait igyekeztünk kipuhatolni. Jelen alfejezet célkitűzése az oktatókkal szemben támasztott felsőoktatás-pedagógiai kihívásokkal való megküzdési stratégia feltárása, rávilágítva azon háttértényezőkre, amelyek pozitív (erőforrás) és/vagy negatív (stresszforrás) értelemben befolyásolhatják az oktatói jóllétet. Az egyik kérdésben arra kértük a válaszadókat, fejtse ki, hogy mennyire értenek egyet a különböző munkahelyi stressz- és erőforrásokra vonatkozó állításokkal. Az oktatók egy ötfokú skálán (1 – egyáltalán nem ...; 5 – teljes mértékben) értékelhették a 16 kijelentésre adandó válaszaikat (vö. 27. táblázat).

27. táblázat. Az oktatói munka stressz- és erőforrásai országközi összehasonlításban (N=777-785). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Teljes minta	Magyarország		Külföld		Sig.
		átlag	szórás	átlag	szórás	
Egyre nagyobb a nyomás, hogy publikáljon.	4,09	4,02	1,20	4,22	0,81	0,019
Egyre nagyobb a nyomás, hogy kutatási feladatokat is végezzen.	3,99	3,92	1,20	4,10	0,85	0,031
Egyre nagyobb a nyomás, hogy pályázatokat nyújtson be.	3,80	3,76	1,28	3,88	1,03	NS
Egyre nehezebb az oktatók helyzete.	3,80	3,88	1,09	3,63	1,07	0,002
Túl sokféle területen kell helytállni.	3,78	3,78	1,08	3,66	1,09	NS
Túl nagy a hangsúly a teljesítményértékelésen.	3,69	3,62	1,17	3,78	0,97	NS
A felelősségi köre tisztázott a munkájában.	3,66	3,64	1,16	3,68	1,04	NS
Túl sok az adminisztratív munka.	3,58	3,54	1,13	3,63	1,09	NS
Hatékony a munkahelyi kommunikáció.	3,31	3,22	1,12	3,49	1,07	0,002
A munkaterhelés menedzselhető.	3,28	3,30	0,01	3,18	0,99	0,050
Elég az idő az órákra való felkészülésre.	3,22	3,15	1,10	3,34	1,01	0,022
A teljesítményértékelés veszélyezteti a szakmai függetlenséget.	3,21	3,11	1,32	3,37	1,15	0,006
Elégedett a döntésekre gyakorolt hatásával.	3,19	3,15	1,12	3,29	1,00	NS
Túl kevés az idő a hallgatók problémáira és kérdéseire.	3,09	3,08	1,09	3,07	1,03	NS
Nincs lehetőség az előléptetésre.	2,72	2,73	1,17	2,68	1,21	NS
Az intézményvezetés egyre érzékenyebb az oktatók szükségleteire.	2,71	2,64	1,15	2,84	1,11	0,021

Varianciaanalízissel ellenőrizve. Megj.: \* $p \leq 0,05$ ; \*\* $p \leq 0,01$ .

A fenti táblázatból kiderül, hogy a vizsgált oktatók számára a legerőteljesebb stresszfaktort/nyomást a publikálási, a kutatási, valamint a pályázati feladatok ellátása képezi. Mindezek mellett meg kell említenünk az oktatók intézményvezetők vezetési stílusával szemben támasztott elvárásait, miszerint azok kevésbé érzékenyek a személyes szükségletekre. Országközi összehasonlításban szignifikáns különbségeket nyolc változó esetében találtunk. A külföldi oktatók esetében magasabb a nyomás, mind a publikálási, mind a kutatási feladatok végzésében. Az oktatók helyzetének nehezedését a magyarországi oktatók érzékelik erőteljesebben. A külföldi oktatók a magyarországiakkal szemben, úgy vélik, hogy az intézményvezetés érzékenyebb a szükségleteikre, illetve hogy esetükben hatékonyabb a kommunikáció. Elemzésünk

további részében a 16 változó redukálása érdekében faktorelemzést végeztünk, amelynek során a munka stressz- és erőforrásait vizsgáló kérdések négy faktorba rendeződtek. A négy létrejött faktorból az elsőt a *menedzsment támogatása* névvel illettük, amely erőforrásként konstituálódik: ide a hatékony munkahelyi kommunikáció, az oktatók döntésekbe való implikációja, a jól körülhatárolt és megfogalmazott tevékenységi körök, valamint az egyéni szükségletek figyelembevétele tartoznak. A második faktorba, melyet a *kutatási feladatokra vonatkozó nyomás* elnevezéssel illettünk, olyan stresszt előidéző és erősítő tényezők tartoznak, mint a publikálási, a kutatási, valamint a pályázati tevékenységek köre, amelyek – ahogyan azt a 27. táblázatban is láthattuk – a legerőteljesebb stresszforrásként manifesztálódnak. A harmadik stresszforrást jelentő faktorból olyan *munkaterhelésre* vonatkozó tevékenységi körök jelennek meg az oktatáson kívül, mint az adminisztratív munka, a különféle munkaterületeken való helytállás, a hallgatókra fordítandó minőségi idő. A *teljesítményértékelés* szintén stresszforrásként konstituálódik, különösképpen, ha hiányoznak a feltételek, ugyanakkor a megfelelő jutalmazással védőfaktorként is megjelenhet.

Arra voltunk kíváncsiak, hogy a klaszterelemzés mentén kialakult négy oktatói típus között találunk-e markáns eltéréseket a stressz- és erőforrások faktoraiban. A magyarországi oktatók esetében az adminisztratív munka mértékét a szervező és vezető oktatói típusok tartották magasabbnak, feltehetően a státusukhoz rendelt szerepkörüknek köszönhetően. A klasszikus oktatói típusnál a többféle munkaterületen való helytállás nehézsége egyáltalán nem okoz gondot, míg a szervező oktatók véleménye megosztott e tekintetben. Mind a klasszikus, mind a vezető oktatók bevallása szerint a munkahelyi kommunikáció teljes mértékben hatékony és konstruktív. A vezető oktatók vélik úgy, hogy korlátozott az előléptetés lehetősége. A szervezői oktató típushoz tartozó kollégák körében magasabb arányban köszön vissza az a meggyőződés, hogy egyáltalán nincs nyomás sem a publikálás, sem a pályázati feladatok végzésében, és esetükben a tanórákra való felkészülésre is elegendő az idő. A vezető oktatói típushoz tartozók mintegy önigazolásként úgy vélik, hogy az intézményvezetés egyre érzékenyebb az oktatók szükségleteire, ahogyan erősítik azt a meggyőződést, miszerint a teljesítményértékelés egyáltalán nem veszélyezteti a szakmai függetlenséget, míg a klasszikus oktatók ennek az ellenkezőjét vallják, ahogyan azt is, hogy az intézmény túl nagy hangsúlyt fektet a teljesítményértékelésre. A külföldi oktatói típusoknál csak egy item esetében találtunk szignifikáns eltérést. A szervezői oktatótípushoz tartozók véleménye alapján nem okoz stresszt a pályázatok benyújtása, ellenben a klasszikus és vezető oktatóknál mindez hangsúlyosabban jelenik meg (28. táblázat).



28. táblázat. A munkahelyi stressz- és erőforrások megszűlése oktatói típusonként. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

			Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Túl sokféle területen kell helytállni</b>	egyáltalán nem		<u>5,3</u>	1,7	0,9	3,2	29,239	0,004	505
	inkább nem		10	15,4	14,9	8,1			
	igen is és nem is		17,3	<u>29,9</u>	16,7	10,5			
	inkább igen		36,7	33,3	36	44,4			
	teljes mértékben		30,7	19,7	31,6	33,9			
	összesen		100%	100%	100%	100%			
<b>Túl sok az adminisztratív munka</b>	egyáltalán nem		4	<u>7,6</u>	3,5	0,8	39,698	0,000	507
	inkább nem		15,3	<u>24,6</u>	17,4	8,9			
	igen is és nem is		22,7	<u>35,6</u>	21,7	21			
	inkább igen		32,7	18,6	32,2	<u>38,7</u>			
	teljes mértékben		25,3	13,6	25,2	<u>30,6</u>			
	összesen		100%	100%	100%	100%			
<b>Nincs lehetőség az előléptetésre</b>	egyáltalán nem		18	10,3	13,9	21	23,367	0,025	505
	inkább nem		25,3	22,4	31,3	<u>35,5</u>			
	igen is és nem is		33,3	35,3	21,7	27,4			
	inkább igen		16	19,8	22,6	10,5			
	teljes mértékben		7,3	12,1	10,4	5,6			
	összesen		100%	100%	100%	100%			
<b>Hatékony a munkahelyi kommunikáció</b>	egyáltalán nem		11,3	7,7	13	3,2	26,504	0,009	506
	inkább nem		14,7	16,2	20	12,9			
	igen is és nem is		26,7	33,3	32,3	32,3			
	inkább igen		28,7	30,8	30,4	<u>41,1</u>			
	teljes mértékben		<u>18,7</u>	12	4,3	10,5			
	összesen		100%	100%	100%	100%			
<b>Elégedett döntésekre gyakorolt hatásával</b>	egyáltalán nem		12	7,8	13	4,8	33,930	0,001	505
	inkább nem		20,7	19	22,6	10,5			
	igen is és nem is		18	35,3	36,5	33,1			

	inkább igen	38	26,7	23,5	39,5			
	teljes mértékben	11,3	11,2	4,3	12,1			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Elég az idő az órákra való felkészülésre</b>	egyáltalán nem	9,4	10,3	11,3	0,8	23,660	0,023	505
	inkább nem	20,8	14,5	24,3	24,2			
	igen is és nem is	32,9	22,2	27,8	28,2			
	inkább igen	27,5	<u>43,6</u>	28,7	36,3			
	teljes mértékben	9,4	9,4	7,8	10,5			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
	egyáltalán nem	3,3	<u>14,7</u>	3,5	4,8	23,021	0,028	505
<b>Egyre nagyobb a nyomás, hogy publikáljon</b>	inkább nem	7,3	10,3	6,1	6,5			
	igen is és nem is	9,3	9,5	11,3	10,5			
	inkább igen	27,3	24,1	30,4	33,9			
	teljes mértékben	52,7	41,4	48,7	44,4			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
	egyáltalán nem	6,8	<u>12</u>	4,3	4,9	33,631	0,001	502
	inkább nem	9,5	<u>17,2</u>	9,6	7,3			
<b>Egyre nagyobb a nyomás, hogy pályázatokat nyújtson be</b>	igen is és nem is	11,5	11,2	17,4	13			
	inkább igen	32,4	25	29,6	34,1			
	teljes mértékben	39,9	27,6	39,1	40,7			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
	egyáltalán nem	22	21,6	24,3	11,3	28,406	0,005	505
	inkább nem	26	26,7	29,6	22,6			
	igen is és nem is	28	32,8	30,4	25,8			
<b>Az intézményvezet és egyre érzékenyebb az oktatók szükségleteire</b>	inkább igen	18	17,2	11,3	<u>33,1</u>			
	teljes mértékben	6	1,7	4,3	7,3			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
	egyáltalán nem	4,7	6,9	8,7	3,3	27,984	0,006	502
	inkább nem	12,2	6,9	9,6	15,4			
	igen is és nem is	16,2	31,9	30,4	26,8			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Túl nagy a hangsúly a teljesítményértékelésen</b>	egyáltalán nem	4,7	6,9	8,7	3,3	27,984	0,006	502
	inkább nem	12,2	6,9	9,6	15,4			
	igen is és nem is	16,2	31,9	30,4	26,8			

	inkább igen	29,1	25	26,1	35,8			
	teljes mértékben	<u>37,8</u>	29,3	25,2	18,7			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>A teljesítményértékelés veszélyezteti a szakmai függetlenséget</b>	egyáltalán nem	10,7	12,9	13,3	<u>21,3</u>	32,677	0,001	500
	inkább nem	18,8	16,4	20,4	<u>27</u>			
	igen is és nem is	18,8	<u>30,2</u>	24,8	21,3			
	inkább igen	<u>29,5</u>	16,4	18,6	23,8			
	teljes mértékben	22,1	24,1	23	6,6			
	összesen	100%	100%	100%	100%			

A következő lépésben a változókból létrehozott négy faktort oktatótípusok és országközi összehasonlításban is megvizsgáltuk. Szignifikáns különbségeket diagnosztizáltunk mind az erőforrások, mind a kutatási feladatok és a teljesítményértékelés stresszfaktorok tekintetében. A magyarországi oktatók esetében a munkaterhelés stresszfaktorát kivéve mindegyik faktor esetében szignifikáns eltérést találtunk. A menedzsment támogatása, mint erőforrás legerőteljesebben a vezető oktatóknál jelenik meg, feltehetően önmaguk igazolásaként, míg a klasszikus típusú oktatóknál a legkevésbé. A stresszforrásokat képező tényezők közül mind a kutatási feladatokra, mind a teljesítményértékelésre irányuló stresszfaktorok a klasszikus oktatók esetében képezi a legmagasabb stresszforrást, míg a szervező oktatóknál a legkisebbet. A munkaterhelés a vezető típusú oktatókat veszélyezteti a leginkább, a teljesítményértékelés stresszfaktora pedig a legkevésbé. A külföldi oktatók esetében csak a menedzsment támogatása erőforrás esetében találtunk szignifikáns eltérést, ahol a vezető oktatótípushoz tartozóknál jelenik meg magasabb arányban támogató faktorként, a kutató típusú oktatóknál pedig a legkevésbé (29. táblázat).

29. táblázat. A munkahelyi stressz- és erőforrások faktorai országközi összehasonlításban (átlagérték). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

			erőforrás: menedzsment támogatása	stressz (1): kutatási feladatok	stressz (2): munkaterhelés	stressz (3): teljesítmény- értékelés
Magyarország	klasszikus oktatók (M)	átlag	-0,030	0,095	0,024	0,103
		fő	142	142	142	142
		szórás	0,992	0,909	0,892	0,879
	szervező oktatók (M)	átlag	-0,128	-0,382	-0,134	0,040
		fő	108	108	108	108
		szórás	0,879	1,332	0,866	0,958
	kutató oktatók (M)	átlag	-0,341	0,032	0,076	-0,163
		fő	112	112	112	112
		szórás	0,885	0,921	0,911	1,007
	vezető oktatók (M)	átlag	0,218	0,079	0,097	-0,267
		fő	118	118	118	118
		szórás	0,823	0,934	0,795	0,767
Külföld	összesen	átlag	-0,064	-0,031	0,019	-0,064
		fő	480	480	480	480
		szórás	0,921	1,042	0,869	0,913
	p		<b>0,000***</b>	<b>0,001***</b>	<b>0,189</b>	<b>0,004**</b>
	klasszikus oktatók (K)	átlag	0,019	0,102	0,029	0,066
		fő	93	93	93	93
		szórás	0,895	0,734	0,730	0,722
	szervező oktatók (K)	átlag	0,150	0,070	0,008	0,096
		fő	53	53	53	53
		szórás	0,737	0,751	0,769	0,738
	kutató oktatók (K)	átlag	-0,160	0,061	-0,242	-0,019
		fő	30	30	30	30
		szórás	0,901	0,776	0,781	0,887
	vezető oktatók (K)	átlag	0,315	0,231	-0,010	0,140
		fő	79	79	79	79
		szórás	0,805	0,696	0,755	0,811
	összesen	átlag	0,117	0,130	-0,020	0,085
		fő	255	255	255	255
		szórás	0,847	0,730	0,752	0,771
	p		<b>0,031*</b>	<b>0,520</b>	<b>0,380</b>	<b>0,800</b>

Varianciaanalízissel ellenőrizve. Megj.: \* $p \leq 0,05$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \*\*\* $p \leq 0,001$ .

A következő kérdéskörben az oktatóknak a saját munkájukat kellett értékelniük az adott intézmény (tanszék, intézet, kar...) kontextusában. A kérdéskörben megfogalmazott 14 állítást ötfokú Likert-skálán (1 – egyáltalán nem ...; 5 – teljes mértékben) értékelték. A mintába bevont Kárpát-medencei oktatók erőforrásait leginkább a kollégáktól érkező támogatás képezi, amelyhez szervesen kapcsolódik a közvetlen feletttestől érkező elismerés is. Az oktatók a munkájukhoz szükséges infrastruktúrát és eszközellátottságot szintén pozitívan értékelik. A havi fizetéssel a legkevésbé elégedettek, mely egyaránt érvényes mind a magyarországi, mind a külföldi oktatókra. Véleményük szerint az éves teljesítményértékelés nem mutatja a maga valóságában és objektivitásában a teljesítményüket, amelynek mutatói néhány esetben irrelevánsak, inadekvátak. Ezeket az eredményeket korábbi kvalitatív kutatásunk is

megegyeztet (Kovács et al., 2024). A következő lépésben országközi összehasonlításban varianciaanalízissel vizsgáltuk meg a 16 kijelentésre érkezett átlagértékeket. Négy item esetében találtunk szignifikáns különbséget. Mindegyik kijelentésnél a külföldi oktatóknál magasabb átlagértékek köszöntek vissza. Esetükben mind az éves teljesítményértékelési folyamatra, az intézmény infrastrukturális ellátottságára, mind az oktatók és vezetők közti kollegiális viszony és egymás korrekt értékelésére vonatkozó állítások magasabb átlagértéket mutatnak (30. táblázat).

30. táblázat. Az oktatói munkát szervezeti szinten meghatározó tényezők országközi összehasonlításban (átlag, N=764-774). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Teljes minta	Magyarország		Külföld		Sig.
		átlag	szórás	átlag	szórás	
Elégedett a kollégáitól kapott támogatás mértékével.	3,74	3,78	1,03	3,66	1,01	NS
Jók a munkakörülményei (pl. hely, fény, zaj, hőmérséklet stb.)	3,60	3,55	1,17	3,70	1,04	NS
Minden munkához szükséges eszköz és infrastruktúra rendelkezésére áll.	3,45	3,42	1,20	3,51	1,11	NS
Elégedett a tanszéki/intézeti/kari vezető támogatásának mértékével.	3,44	3,37	1,24	3,56	1,21	0,046
Elegendő fejlődési lehetősége van a munkában.	3,44	3,45	1,12	3,41	1,04	NS
Elegendő oktatási létesítmény (tanterem, terem, labor stb.) áll a rendelkezésére.	3,38	3,21	1,26	3,73	1,09	0,000
Nagy egyetértés van az oktatók és a tanszék/az intézet/a kari vezető között.	3,31	3,25	1,09	3,44	1,12	0,022
Megbecsülik az erőfeszítéseit.	3,25	3,24	1,21	3,27	1,08	NS
A teljesítmény határozza meg, hogy kit léptetnek elő a tanszéken/ intézetben/ karon.	3,21	3,18	1,20	3,25	1,16	NS
Az intézmény megfelelő lehetőségeket nyújt az önképzésre és fejlődésre.	3,20	3,20	1,21	3,16	1,07	NS
Az intézmény megfelelő felszereltséggel rendelkezik kutatások vállalásához.	3,19	3,17	1,17	3,25	1,10	NS
Nem zavarják meg gyakran a munkavégzésben (irodájában, teremben, laborban stb.).	3,17	3,11	1,26	3,26	1,16	NS
Az éves teljesítményértékelési folyamat igazságosan mutatja a teljesítményét.	3,11	3,01	1,15	3,31	1,03	0,000
Elégedett a havi fizetésével.	2,55	2,51	1,26	2,63	1,22	NS

A négy klasztert az oktatók szervezeti szintre vonatkozó állításaival vetettük össze és a 31. táblázatban csak a szignifikáns eltéréseket jelenítettük meg. A havi fizetéssel a vezető oktatók a legelégedettebbek, feltehetően a státusukból adódóan ők magasabb bérezésben részesülnek. A kutató oktatói típushoz tartozók a legkevésbé elégedettek a kollégáitól érkező támogatás mértékével, ugyanakkor úgy vélik, hogy az oktatók és a vezetés között az egyetértés kevésbé létezik, mellyel szemben a vezető oktatók úgy gondolják, hogy nagyfokú egyetértés tételezhető fel az oktatók és az egyetemi szintű vezetőség között. A klasszikus oktatók viszont teljes mértékben elégedettek a kollégáiktól érkező támogatás mértékével. A kutató oktatók szerint a munkájuk, erőfeszítéseik iránti megbecsülés egyáltalán nem köszön vissza. A vezető oktatói csoport határozott véleménye az, hogy a munkahelyi fejlődési lehetőség biztosított minden oktató számára. Olyan kérdésekben is merőben eltérnek a vélemények, kiváltképp a vezetői és a kutatói oktatótípusok között, mint az előléptetés teljesítményalapú volta, ahol a vezető oktatók teljes mértékben egyetértenek ezzel, míg a kutatói oktatók szerint ezen kritérium kevésbé érvényesül, s ezt a szervező oktatók válasza is alátámasztják. E kérdéskörhöz szervesen kapcsolódik a következő véleménykülönbséget kreáló kijelentés is, miszerint az éves teljesítményértékelési folyamat igazságosan mutatja a teljesítményt, itt a vezetői oktatóklaszterhez tartozók szinte teljes mértékben egyetértenek ezzel, míg különösen a kutató oktatók szerint ez kevésbé igaz.

31. táblázat. Az oktatói munkát szervezeti szinten meghatározó tényezőkkel való elégedettség a magyarországi oktatótípusok csoportjaiban (%; N=766-773). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Elégedett a havi fizetésével</b>	egyáltalán nem	34,7	34,2	27,8	18,5	24,298	0,019	506
	inkább nem	26,7	23,9	23,5	20,2			
	igen is és nem is	18	17,9	24,3	21			
	inkább igen	14	20,5	19,1	<u>33,1</u>			
	teljes mértékben	6,7	3,4	5,2	7,3			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Elégedett a kollégáitól kapott támogatás mértékével</b>	egyáltalán nem	2	6	4,3	1,6	22,490	0,032	505
	inkább nem	4	9,5	<u>12,2</u>	4			
	igen is és nem is	26,7	19	27,8	25,8			
	inkább igen	32,7	37,1	35,7	41,9			
	teljes mértékben	<u>34,7</u>	28,4	20	26,6			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>A teljesítmény határozza meg, hogy kit léptetnek elő a tanszéken/intézetben/karon</b>	egyáltalán nem	14	16,7	14,8	9,7	33,995	0,001	503
	inkább nem	10	7,9	<u>21,7</u>	8,9			
	igen is és nem is	32	36	26,1	22,6			
	inkább igen	28,7	33,3	30,4	39,5			
	teljes mértékben	15,3	6,1	7	<u>19,4</u>			
	összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Az éves teljesítményértékelési folyamat igazságosan mutatja a teljesítményt</b>	egyáltalán nem	15,3	14,7	13,2	7,3	34,103	0,001	504
	inkább nem	19,3	20,7	<u>24,6</u>	8,1			
	igen is és nem is	33,3	37,9	33,3	29			
	inkább igen	23,3	19,8	21,9	<u>40,3</u>			
	teljes mértékben	8,7	6,9	7	<u>15,3</u>			
	összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Utolsó mozzanatként a változókat faktorelemzéssel redukáltuk és két faktort sikerült elkülönítenünk. Az első faktorba került itemeket a *megbecsültség, elégedettség* elnevezéssel illetjük, míg a másodikba olyan változók kerültek, amelyek a *munkahelyi körülményekre, intézményi infrastruktúrára* vonatkoznak. Mindkét faktorba tartozó kijelentések munkahelyi erőforrásként támogató elemek. A két faktorban mutatkozó különbségeket az oktatói típusok között is megvizsgáltuk. A külföldi almintában nem találtunk szignifikáns eltérést, míg a magyarországi almintában mindkét faktor esetében szignifikáns eltérést találtunk. A megbecsültség, elégedettséget magába

foglaló erőforrások a vezető oktatók esetében a legmagasabb, míg a kutató oktatók érzik ezeknek leginkább a hiányát. A munkahelyi körülményekkel szintén a vezető típusú oktatók a legelégedettebbek, míg legkevésbé a szervező oktatók (32. táblázat).

32. táblázat. A munkahelyi erőforrások különbségei a magyarországi oktatóitípusok csoportjaiban (átlagérték). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		<b>erőforrás (1): megbecsültség, elégedettség</b>	<b>erőforrás (2): munkahelyi körülmények</b>
klasszikus oktatók	átlag	-0,040	-0,030
	fő	144	144
	szórás	1,050	1,004
szervező oktatók	átlag	-0,074	-0,238
	fő	108	108
	szórás	0,946	0,928
kutató oktatók	átlag	-0,160	-0,039
	fő	111	111
	szórás	0,916	0,922
vezető oktatók	átlag	0,183	0,136
	fő	120	120
	szórás	0,869	0,887
összesen	átlag	-0,020	-0,037
	fő	483	483
	szórás	0,959	0,946
<b>P</b>		<b>0,043*</b>	<b>0,030*</b>

Varianciaanalízissel ellenőrizve. Megj.: \* $p \leq 0,05$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \*\*\* $p \leq 0,001$ .

A munkahely elhagyásának kimondott vagy ki nem mondott oka a munkahelyi bántalmazások is lehetnek: sértő megjegyzések, pletykálgatások, rosszindulatú híresztelések, szóbeli bántalmazás, kihasználás vagy éppen zaklatás (33. táblázat). A magyarországi oktatók 10,9%-a több alkalommal vagy éppen (nagyon) gyakran hallott sértő megjegyzéseket a munkahelyén, ugyanakkor a külföldi oktatók aránya ennél valamelyest nagyobb, 16,5%. Hasonló módon, a szóbeli bántalmazások is 10,5%-ot érintettek több alkalommal vagy (nagyon) gyakran a magyarországi oktatók körében, míg a külföldiek 14,2%-át, a pletykálgatás, a rosszindulatú híresztelések, a magyarországi oktatók 15,5%-át érintette, míg a külföldiek 18,7%-át. Zaklatásnak a magyarországi oktatók 3,2%-a volt kitéve több alkalommal vagy (nagyon) gyakran a munkahelyén, míg ez az arány 4,5% a külföldi oktatók körében. A munkahelyükön kihasználták a magyarországi oktatók 29,6%-át, míg ez az arány 31,6% volt a külföldi oktatók körében. Szignifikáns különbségeket nem találtunk ezekben az összehasonlításokban.



33. táblázat. A munkahelyi zaklatás gyakorisága a magyarországi és a külföldi oktatók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Soha	Ritkán	Több alkalommal	Gyakran	Nagyon gyakran
Sértő megjegyzéseket tettek rám a munkahelyemen (M)	56	33,1	8,1	1,4	1,4
Sértő megjegyzéseket tettek rám a munkahelyemen (K)	47,9	35,6	14,6	1,5	0,4
Szóbeli bántalmazásnak voltam kitéve (M)	67	22,5	7,5	1,4	1,6
Szóbeli bántalmazásnak voltam kitéve (K)	61,8	24	11,6	2,6	0
Kihasználtak a munkahelyemen (M)	37,9	32,5	15,4	8,9	5,3
Kihasználtak a munkahelyemen (K)	36,1	32,3	17,7	7,1	6,8
Indirekt módon jelezték, hogy mondjak fel (M)	89,1	7,1	2,6	0,60	0,6
Indirekt módon jelezték, hogy mondjak fel (K)	82,4	9,7	5,6	1,1	1,1
Zaklatásnak voltam kitéve a munkahelyemen (M)	90,2	6,7	2,4	0,2	0,6
Zaklatásnak voltam kitéve a munkahelyemen (K)	87,3	8,2	3,7	0,8	0
Pletykáltak rólam, rosszindulatú híreszteléseknek voltam kitéve (M)	50,4	34,2	10,9	2,8	1,8
Pletykáltak rólam, rosszindulatú híreszteléseknek voltam kitéve (K)	50,2	31,1	11,2	4,9	2,6
Közösség előtt, nyilvánosan megszégyenítettek (M)	79,2	14,6	5,2	0,4	0,6
Közösség előtt, nyilvánosan megszégyenítettek (K)	80,1	14,7	4,1	0,4	0,7

A fáradtság, a kimerültség ugyan a munkavégzést kísérő természetes érzések, viszont a reggeli felkeléskor már észlelt fáradtság, a megterhelő, hosszú távon végzett egész napos munka, a kiegész az oktatók rezilienciájához, és ezzel együtt a munkabírásuk, az egészségük, a jóllétük csökkenéséhez, elvesztéséhez vezethet. Ezzel szemben, a belső motivációval, pozitív érzésekkel (lelkessedéssel, jókedvvel, lendülettel, büszkeséggel, de nem hiperaktívan) végzett munkával nemcsak a jó, hatékony munkakörnyezetet teremtik meg önmaguk, kollégáik és diákjaik számára, hanem a nehézségekkel való megküzdésüket és hosszútávú aktivitásukat, pályán való maradásukat is megőrzik (Donders 2019).

Az oktatók munkával kapcsolatos pozitív és negatív érzéseit hétfokú skálán mértük (34. táblázat). A magyarországi és a külföldi oktatók összehasonlítása során szignifikáns különbséget találtunk az általános érzelmi kimerülés és a mindennapos, reggeli fáradtsággal való szembesülés szubjektív érzéseinek a szempontjából. A külföldi oktatók szignifikánsan nagyobb arányban (28%) vallották azt, hogy érzelmi

kimerülést évente néhányszor érzik, míg ez az arány a magyarországi oktatóknál jóval alacsonyabb, csak 19% (Chi–négyzet=13,04,  $p=0,042$ ). Hasonló módon, a külföldi oktatók 21,8%-a évente néhányszor fáradtnak érzi magát reggel, amikor felkel, míg ez az arány szignifikánsan alacsonyabb, 15,1%, a magyarországi oktatók körében. Ugyanakkor a magyarországi oktatók 15,3%-a hetente fáradtnak érzi magát, míg ez az arány szignifikánsan kisebb, 8,8% a külföldi oktatók körében (Chi–négyzet=18,6,  $p=0,005$ ). A munkanap végén a magyarországi és a külföldi oktatók több mint fele (54,4% és 53%) fáradtnak érzi magát, az egész napos munkát megterhelőnek érzik hasonló módon 48,8% Magyarországon, illetve 52,3% külföldön. Kiegyeztetnek az oktatók 19,8%-a érezte magát Magyarországon, míg a heti vagy éppen mindennapos kiegészítéséről a külföldi oktatók nagyobb arányban számoltak be (21,2%).

Az oktatók több mint fele azt nyilatkozta, hogy hetente, hetente többször vagy naponta tele energiával végzi a munkáját: Magyarországon 55,5%, külföldön 56%, és ennél is többen nyilatkozták azt, hogy gyakran erősnek, lendületesnek érzik magukat a munkájuk során (57,1% Magyarországon, 60,1% külföldön). A magyarországi oktatók közel háromnegyedének reggel, amikor felkel, van kedve dolgozni (71,7%), ezzel szemben a külföldi oktatók körében ez az arány alacsonyabb (65,8%). Hasonló módon a magyarországi oktatók háromnegyede (74,4%) „lelkes” a munkájáért, míg ez az arány valamelyest alacsonyabb a külföldi oktatók körében (70,9%).

34. táblázat. *Munkavégzés és érzés – reflexiók előfordulásának gyakorisága magyarországi és külföldi oktatók körében (%)*. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Soha	Évente néhányszor	Havonta vagy ritkábban	Havonta néhányszor	Hetente	Hetente többször	Minden nap
Érzelmileg kimerültnek érzem magam a munkámtól (M)	12,8	19	17,2	19,2	10,5	14,3	6,9
Érzelmileg kimerültnek érzem magam a munkámtól (K)	8,3	28	14,7	18,1	13,6	12,1	5,3
Kimerültnek érzem magam a munkanap végén (M)	3,2	10,7	12,7	19	15,9	24	14,5
Kimerültnek érzem magam a munkanap végén (K)	3,8	15,1	10,6	17,4	17,8	25	10,2
Fáradtnak érzem magam, amikor reggel felkelek, és egy újabb munkanappal kell szembenéznem (M)	9,1	15,1	14,7	17,7	15,3	16,7	11,3
Fáradtnak érzem magam, amikor reggel felkelek, és egy újabb munkanappal kell szembe néznem (K)	11,5	21,8	16,4	21,8	8,8	13,7	6,1

<b>Az egész napos munka nagyon megterhelő a számomra (M)</b>	13,7	19,4	18	17	13,7	11,3	6,8
<b>Az egész napos munka nagyon megterhelő a számomra (K)</b>	9,9	22,7	15,1	21,6	11	13,3	6,4
<b>Kiégettnek érzem magam a munkámtól (M)</b>	31,4	23,2	10,4	15,2	8,6	6,4	4,8
<b>Kiégettnek érzem magam a munkámtól (K)</b>	25,3	31,4	10,3	11,9	7,7	7,7	5,8
<b>A munkám során úgy érzem, tele vagyok energiával (M)</b>	2,2	6,4	15	20,8	22,2	25,2	8,1
<b>A munkám során úgy érzem, tele vagyok energiával (K)</b>	1,9	6,1	12,2	23,7	22,5	22,5	11
<b>A munkám során erősnek és lendületesnek érzem magam (M)</b>	1,8	4,8	14,3	21,9	18,9	29	9,2
<b>A munkám során erősnek és lendületesnek érzem magam (K)</b>	1	6,4	9,9	22,8	20,9	25,9	13,3
<b>Reggel, amikor felkelek, van kedvem dolgozni (M)</b>	2,6	3,8	6,4	15,5	25,8	32,6	13,3
<b>Reggel, amikor felkelek, van kedvem dolgozni (K)</b>	2,7	4,1	8,4	19	21,7	27	17,1
<b>Lelkes vagyok a munkámért (M)</b>	2	3,4	4,8	15,3	21	31,9	21,5
<b>Lelkes vagyok a munkámért (K)</b>	1,5	5,3	8,3	14	18,6	27,7	24,6
<b>A munkám inspirál (M)</b>	2	1,6	3,8	12,1	17,7	29,4	33,4
<b>A munkám inspirál (K)</b>	1	5,7	6,1	12,2	19,5	22,1	33,6
<b>Boldog vagyok, amikor dolgozok (M)</b>	2	2,2	6,2	14,3	17,9	28,7	28,7
<b>Boldog vagyok, amikor dolgozok (K)</b>	1,1	4,5	7,2	14	18,2	25,7	29,2
<b>Elmerülök a munkámban (M)</b>	2,2	4,2	5,6	18,7	21,7	30,5	17

A továbbiakban azt néztük meg, hogy az oktatócsoportok milyen eltérő gyakorisággal érezték a munkájukhoz kapcsolódó különböző érzéseket. Első lépésben leíró statisztikával elemeztük külön a magyarországiak és külön a külföldiek körében az oktatócsoportok érzéseire való reflexióit, majd második lépésben főkomponens-t készítettünk az érzelmi kimerülés és a munka melletti elkötelezettség itemeiből, ezután megvizsgáltuk, hogy van-e szignifikáns különbség az oktatócsoportok között. Az érzelmi kimerültség a munkában főkomponensében nem találtunk szignifikáns különbséget az oktatói csoportok között, sem a magyarországi, sem a külföldi almintában, ugyanakkor a magyarországiak körében a munka iránti elkötelezettségben

igen: leginkább jellemző ez a vezető oktatókra (0,29 pont), őket követik a klasszikus és szervező oktatók (-0,02 és -0,08 pont), s a legkevésbé jellemző a kutató oktatókra (-0,17) ( $F=5,461$ ,  $p=0,001$ ).

A magyarországi szervező oktatók nagy arányban, míg a kutató oktatók kisebb arányban havonta néhányszor, a munkanap végén éreztek kimerültséget (35. táblázat). Az adatok azt jelzik, hogy a magyarországi szervező oktatók 28,8%-a kimerültnek érezte magát havonta néhányszor a munkanap végén, míg ez az arány lényegesen kisebb, 12,3%, a kutató oktatók körében. Ezzel szemben a kutató oktatók nagy arányban, 27,2%, hetente éreztek kimerültséget a munkanap végén, míg ez az arány jóval alacsonyabb, 9,3% a magyarországi szervező oktatók körében. A munkával kapcsolatos pozitív érzések is különböző gyakorisággal érintették a különböző magyarországi oktatócsoportokat. Az energiával végzett munka érzése hetente többször a magyarországi vezető oktatók több mint harmadára (36,1%) volt jellemző. A kutató oktatók körében kevesen vannak, akik a mindennapokban energiával végzik a munkájukat, míg a klasszikus oktatók 20%-a havonta vagy ritkábban érzik magukat energikusnak munkavégzés közben. Az erő és a lendület érzése a munkavégzés során hetente többször a magyarországi vezető oktatók 41,8%-ára jellemző, ezzel az aránnyal a legnépesebb oktatócsoportot képezik. A szervező és a klasszikus oktatók több mint negyede (27,7 és 26,2%) havonta néhányszor érezte erősnek, lendületesnek magát a munkavégzés során.

35. táblázat. Az érzelmi kimerültség és munka melletti elköteleződés jellemzői a különböző magyarországi oktatócsoportokban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	N
<b>Kimerültnek érezem magam a munkanap végén</b>	Soha	1,3	5,1	0,9	4,9	503
	Évente néhányszor	13,4	7,6	7,9	13,1	
	Havonta, ritkábban	12,8	15,3	9,7	13,1	
	Havonta néhányszor	17,5	28,8	12,3	18	
	Hetente	16,1	9,3	27,2	11,5	
	Hetente többször	22,2	22	28,1	24,6	
	Naponta	16,8	11,9	14	14,8	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	
<b>A munkám során úgy érezem, tele vagyok energiával</b>	Soha	0,7	3,4	2,7	2,5	503
	Évente néhányszor	6,7	6,8	8,9	3,3	
	Havonta, ritkábban	20	13,6	18,6	7,4	
	Havonta néhányszor	25,3	21,2	21,2	14,8	
	Hetente	19,3	17,8	27,4	25,4	
	Hetente többször	20,7	26,3	18,6	36,1	
	Mindennap	7,3	11	2,7	10,7	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	

<b>A munkám során erősnek és lendületesnek érzem magam</b>	Soha	1,3	3,4	1,8	0,8	501
	Évente néhányszor	5,4	4,2	5,4	4,1	
	Havonta, ritkábban	16,8	15,3	18,8	6,6	
	Havonta néhányszor	26,2	21,2	27,7	12,3	
	Hetente	18,8	14,4	19,6	23	
	Hetente többször	23,5	29,7	22,3	41,8	
	Mindennap	8	11,8	4,5	11,5	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	
<b>Lelkes vagyok a munkámért</b>	Soha	1,3	4,2	1,8	0,8	501
	Évente néhányszor	4	3,4	5,4	0,8	
	Havonta, ritkábban	5,4	5,1	5,4	3,3	
	Havonta néhányszor	18,8	16,1	18,7	7,4	
	Hetente	18,8	22	25,9	18,8	
	Hetente többször	29,5	28	32,1	38,5	
	Mindennap	22,1	21,2	10,7	30,3	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	
<b>A munkám inspirál</b>	Soha	2	3,4	2,7	0	501
	Évente néhányszor	2	3,4	0,9	2,4	
	Havonta, ritkábban	7,4	5,9	8,1	3,2	
	Havonta néhányszor	12,1	15,2	23,4	8,1	
	Hetente	20,1	15,2	16,2	19,5	
	Hetente többször	25,5	29,7	32,4	28,5	
	Mindennap	30,9	27,1	16,2	38,2	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	

A külföldi oktatói csoportok között szintén tetten érhetők különbségek, de a szignifikáns eltérések statisztikai bizonyítása végett szükséges a skálák átkódolása. A klasszikus és a vezető oktatók nagy arányban (42,7 és 40%) merülnek el naponta a munkájukban, míg ez jóval alacsonyabb a szervező és a kutató típusok körében (25 és 26,5%). A külföldi szervező oktatók leginkább hetente, hetente többször vagy mindennap elmerülnek a munkájukban (28,8, 25 és 25%), a klasszikus (31,2 és 42,7%), a kutató (29,4 és 26,5%) és a vezető (27,5 és 40%) oktatók hetente többször vagy éppen minden nap. A kutató oktatók 11,7% soha vagy évente csak néhányszor merülnek el a munkájukban, míg ez az arány jóval alacsonyabb a többi kategóriában. A klasszikus oktatók több mint háromnegyede, 76%-a érzi azt, hogy a munkája inspirálta hetente vagy mindennap. Ez az arány 69,2% a szervező oktatók csoportjában, 64,6% a kutatók csoportjában és 75,3% a vezető oktatóknál. A klasszikus oktatók 9,4%-a válaszolta, hogy a munkája soha, vagy csak évente néhányszor inspirálja, míg ez az arány jóval alacsonyabb a szervező (3,8%), a kutató (2,9%) és a vezető (3,7%) csoportokban (36. táblázat).

36. táblázat. Munkával kapcsolatos pozitív érzések gyakorisága a különböző külföldi oktatócsoportokban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	N
<b>Elmerülök a munkámban</b>	Soha	1	1,9	2,9	1,3	262
	Évente néhányszor	6,3	1,9	8,8	0	
	Havonta, ritkábban	5,2	5,8	0	3,8	
	Havonta néhányszor	4,2	11,5	17,6	13,7	
	Hetente	9,4	28,8	14,7	13,7	
	Hetente többször	31,2	25	29,4	27,5	
	Mindennap	42,7	25	26,5	40	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	
<b>A munkám inspirál</b>	Soha	2,1	0	0	1,2	263
	Évente néhányszor	7,3	3,8	2,9	2,5	
	Havonta, ritkábban	9,4	5,8	14,7	2,5	
	Havonta néhányszor	5,2	21,1	17,6	18,5	
	Hetente	10,4	25	8,8	25,9	
	Hetente többször	32,3	17,3	32,3	21	
	Mindennap	33,3	26,9	23,5	28,4	
	Összesen	100%	100%	100%	100%	

A következőkben megvizsgáltuk a munka és a magánélet közötti egyensúly, illetve egyensúlyvesztés szubjektív dimenzióit: sérül-e a magánélete az oktatóknak a munka miatt, a munka nehézséget okoz-e a magánéletükben, mennyire mellőzik a személyes tevékenységeket a munka miatt, mennyire elégedettek a munkán kívüli tevékenységekre szánt idővel, mennyire tudnak egyensúlyozni a munka és a magánélet között. Az országok szerinti megoszlás mentén elemezve ezt a kérdéskört (37. táblázat) azt láthatjuk, hogy a magyarországiak 28,9%-a érzi úgy, hogy a munka miatt sérül a magánélete, míg ez az arány a külföldiek körében alacsonyabb, 17,4%. Mind a magyarországi, mind a külföldi oktatók több mint harmada szerint (37,8 és 37,6%) a személyes szükségleteiket mellőzik a munka miatt, és hasonlóak az arányok a magánélet háttérbe szorítása vonatkozásában is (32,9 és 33,6). Az adatok azt mutatják, hogy a munka és a munkától elkülönített élettér közötti egyensúlyozásban mind a magyarországiak, mind a külföldiek több mint harmadának nehézsége van (38,5 és 38,9%), a munkán kívüli tevékenységekre szánt idővel elégedetlenek (39,1 és 37,9%), továbbá a magyarországi oktatók nagyobb gyakorisággal jelezték, hogy hiányoznak a személyes tevékenységek az életükből a munka miatt (44,3 és 38,9%).

37. táblázat. A munka és a magánélet konfliktusainak jellemzői a magyarországi és a külföldi oktatók csoportjaiban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Egyáltalán nem	Inkább nem	Igen is és nem is	Inkább igen	Teljes mértékben
A munka miatt sérül a magánéletem (M)	18,8	23,5	28,8	18,6	10,3
A munka miatt sérül a magánéletem (K)	18	29,2	25,5	18	9,4
A munka nehézségeket okoz a magánéletemben (M)	19,2	27,4	26,2	18,7	7,9
A munka nehézségeket okoz a magánéletemben (K)	21	31,2	25,2	15,8	6,8
A személyes szükségleteimet mellőzőm a munka miatt (M)	18,2	21,1	22,9	26,6	11,2
A személyes szükségleteimet mellőzőm a munka miatt (K)	15,4	25,6	21,4	27,4	10,2
A magánéletemet háttérbe szorítom a munka miatt (M)	17,7	23,6	25,8	23,6	9,3
A magánéletemet háttérbe szorítom a munka miatt (K)	16,6	24,9	24,9	22,3	11,3
Hiányoznak a személyes tevékenységek a munka miatt (pl. hobbi, én-idő) (M)	15,6	16,6	23,5	27,9	16,4
Hiányoznak a személyes tevékenységek a munka miatt (pl. hobbi, én-idő) (K)	12,4	23,2	25,5	25,8	13,1
Nehezen egyensúlyozom a munka és a munkától elkülönített élettér között (M)	16,7	22,6	22,2	24,6	13,9
Nehezen egyensúlyozom a munka és a munkától elkülönített élettér között (K)	13,9	24	23,2	28	10,9
Elégedetlen vagyok a munkán kívüli tevékenységekre szánt idővel (M)	15,4	22,9	22,5	23,1	16
Elégedetlen vagyok a munkán kívüli tevékenységekre szánt idővel (K)	14,7	22,9	24,4	25,9	12

Az oktatócsoportok tekintetében a magyarországiak körében a vezető oktatók szignifikánsan felülreprezentáltak (36,3%) azok között, akiknek a munka inkább nem okoz nehézséget a magánéletében, és szintén ők alulreprezentáltak (19,4%) azok között, akik nem voltak határozottak ebben a kérdésben (legkevésbé hajlottak arra, hogy az igen is meg nem is választ válasszák) (38. táblázat). A kutató oktatókra viszont szignifikánsan jellemzőbb, hogy a munka nehézséget okozzon a magánéletükben, míg

a szervező oktatókra legkevésbé. Ezek a különbségek szignifikánsnak bizonyultak (Chi négyzet=21,11, p=0,049).

A munka és a munkától elkülönített élettér között szignifikánsan nehezebben egyensúlyoznak a klasszikus (32,9%) és a kutató oktatók (22,8%), míg a vezető oktatók felülreprezentáltak azok között, akik azt jelölték be, hogy inkább nem küzdenek ezzel a problémával (33,3%). Ezek a különbségek is szignifikánsnak bizonyultak (Chi négyzet=31,7, p=0,002).

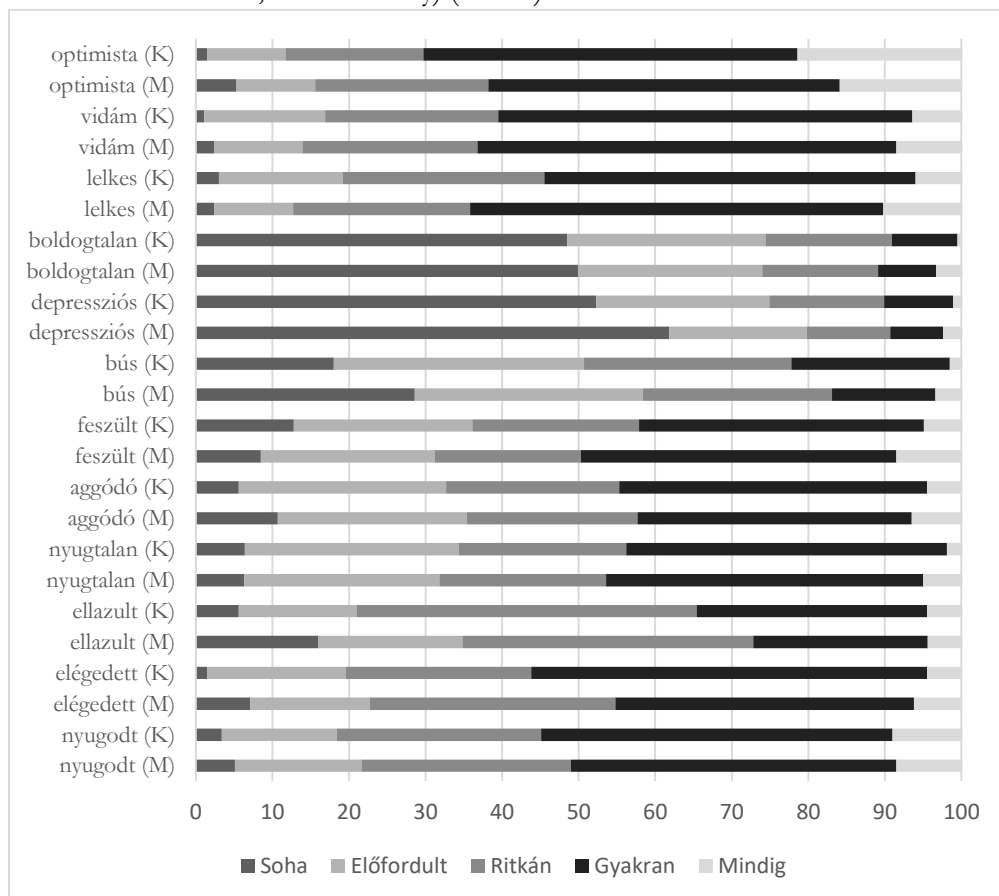
38. táblázat. A munka-magánélet közötti konfliktusok jellemzői az oktatótípusok magyarországi csoportjaiban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>A munka nehézség eket okoz a magánéle temben</b>	Egyáltalán nem	17,3	23,9	16,5	21	21,11	0,049	506
	Inkább nem	21,3	25,6	27,8	<b>36,3</b>			
	Igen is és nem is	31,3	29,9	23,5	<b>19,4</b>			
	Inkább igen	20,7	17,1	19,1	17,7			
	Teljes mértékben	9,3	<b>3,4</b>	<b>13</b>	5,7			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Nehezen egyensúly ozom a munka és a munkától elkülöní tt élettér között,</b>	Egyáltalán nem	16,1	19,7	17,5	13	31,7	0,002	503
	Inkább nem	<b>15,4</b>	20,5	22,8	<b>33,3</b>			
	Igen is és nem is	20,8	25,6	17,5	25,2			
	Inkább igen	<b>32,9</b>	25,6	19,3	18,7			
	Teljes mértékben	14,8	8,6	<b>22,8</b>	9,8			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			



### 3. Jólét és egészség(magatartás) az oktatók körében – Kovács Klára, Hideg Gabriella

Kutatásunk fő kérdése, hogy mely tényezők befolyásolják a Kárpát-medencei oktatók jóllétét. Kérdőívünkben az érzelmi jóllétet vizsgáltuk, mely különböző érzelmi állapotok előfordulására kérdeztünk rá az elmúlt pár hétben. A magyarországi válaszadók 7,5%-a soha nem érezte magát elégedettnek, 16% ellazultnak szemben a külföldiek 1,5 és 5,6%-ával, akiknek több mint fele viszont gyakran volt elégedett és egyharmada ellazult. A magyarországiak körében viszont 10%-kal többen vannak olyanok, akik soha nem voltak búsak, 54% pedig gyakran lelkes, míg a külföldiek körében ez utóbbiak aránya 48,5%. A külföldi oktatók 40,2%-a gyakran aggódott, míg a magyarországiak körében 35,8% ez az arány. A magyarországi oktatók közül 3,4% mindig boldogtalannak vallotta magát, a külföldiek körében csupán 0,4% ez az arány, utóbbiak 15%-a ritkán depressziós, míg a magyarországiak körében 18%-kal már előfordult, s jóval többen vannak körükben olyan oktatók, akikkel soha (61,8%, külföldiek körében 52,3% ez az arány) (4. ábra).



4. ábra. A különböző érzelmi állapotok előfordulásának gyakorisága az elmúlt pár hétben az oktatók körében (%), N= 779-785). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Megvizsgáltuk, milyen különbségeket találhatunk az oktatótípusok között az érzelmi jóllét dimenzióiban külön a magyarországi és a külföldi oktatók körében, utóbbiak esetében nem találtunk szignifikáns különbségeket. A klasszikus oktatók körében felülreprezentált azon válaszadók aránya, akik ritkán nyugodtak (33,3%) és gyakran aggódnak (42,7%). Ugyanakkor többségük gyakran lelkes, vidám és optimista (52,7, 51,3 és 45,3%). A kutató-oktatók küzdenek a legtöbb érzelmi problémával: felülreprezentált körükben azok aránya, akik mindig feszültek, búsnak érzik magukat (15,2 és 8%), soha vagy ritkán lelkesek és optimisták (6, 30,1 és 33,6%). Szintén magas körükben azok aránya, akik soha nem érzik magukat nyugodtnak és vidámnak (8,8 és 5,3%). Eredményeink összhangban állnak azokkal a korábbi kutatási eredményekkel, miszerint a többféle oktatói szerepnek való megfelelés, megfelelő teljesítmény nyújtása olyan mértékű terhet jelent, ami súlyos érzelmi kimerültséghez, kiégéshez és motiválatlansághoz vezethet. Az oktató kutatók főleg a kutatás terén végeznek magas szintű munkát, de emellett természetesen tanítanak is, s eredményeink rávilágítanak arra, hogy ez a többféle szerepkör érzelmileg jelentős mértékben kimeríti őket. A kvalitatív interjúkban is többször említették az interjúalanyok, hogy a kutatással járó munkaterhelés és elvárások (pályázatok írása, elnyerése, kutatások vezetése, publikációs kényszer Q1–Q2-es folyóiratokban stb.) nagy nyomást jelentenek a számukra, akárcsak az, hogy noha emellett az oktatói munka magas szintű teljesítése is elvárásként fogalmazódik meg velük szemben, ennek megbecsültsége és elismertsége messze sokkal kisebb, mint a kutatói teljesítményé. A vezetői munkakörben is tevékenykedő oktatók azonban a kutatókkal ellentétben, több dimenzióban is magasabb fokú érzelmi stabilitással jellemezhetőek: kiemelkedően magas arányban nyilatkoztak arról, hogy gyakran nyugodtak, lelkesek, vidámak és optimisták (53,2, 65,3, 66,4 és 58,2%). Ugyanakkor felülreprezentált körükben azok aránya, akik ritkán aggódtak (32,3%), és soha nem érezték magukat búsnak (35,5%). A szervező oktatók az érzelmi jóllét egy komponensében sem mutattak kiugró eredményt, de elmondható, hogy többségük gyakran nyugodt, lelkes, vidám és optimista (42,4, 52,5, 54,7 és 40,7%), egyharmaduk pedig feszültek érezte magát, egynegyedükkel pedig előfordult, hogy bús volt (39. táblázat). Főkomponens teszt készítettünk a jóllét dimenzióiból, amelyben a magasabb érték jelöli az érzelmi jóllét magasabb szintjét ( $KMO=0,907$ ,  $p=0,000$ , magyarázott variancia értéke=53,934%). Szignifikáns különbséget találtunk az oktatótípusok között a jóllét főkomponensében a magyarországi oktatók körében: a fenti eredményekkel összhangban a vezető oktató kutatók érték el a legmagasabb eredményt (0,24 pont), őket követte a szervező oktatók csoportja (0,012), a tanár-oktatók (-0,08), s a legalacsonyabb jóllétszinttel a kutató oktatók rendelkeznek (-0,28 pont) ( $F(3,481)=5,249$ ,  $p=0,002$ ).

39. táblázat. A különböző érzelmi állapotok előfordulásának gyakorisága az oktatótípusok csoportjaiban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Nyugodt</b>	Soha	4	5,9	<u>8,8</u>	2,4	21,575	0,043	505
	Előfordult	16,7	13,6	<u>24,8</u>	12,1			
	Ritkán	<u>33,3</u>	28	21,2	25			
	Gyakran	38,7	42,4	36,3	<u>53,2</u>			
	Mindig	7,3	10,2	8,8	7,3			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>aggódó</b>	Soha	8	11,9	8	14,5	22,589	0,031	505
	Előfordult	24	29,7	23,9	21,8			
	Ritkán	20	18,6	18,6	<u>32,3</u>			
	Gyakran	<u>42,7</u>	31,4	39,8	28,2			
	Mindig	5,3	8,5	9,7	3,2			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Feszült</b>	Soha	5,4	12	7,1	9,7	24,049	0,020	502
	Előfordult	21,5	28,2	19,6	21,8			
	Ritkán	18,1	15,4	17,9	25			
	Gyakran	47,7	34,2	40,2	41,1			
	Mindig	7,4	10,3	<u>15,2</u>	2,4			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Bús</b>	Soha	21,6	34,2	23,9	<u>35,5</u>	21,203	0,047	502
	Előfordult	33,8	24,8	29,2	30,6			
	Ritkán	27,7	23,1	25,7	21,8			
	Gyakran	13,5	16,2	13,3	11,3			
	Mindig	3,4	1,7	<u>8</u>	0,8			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Lelkes</b>	Soha	0,7	2,5	<u>6,2</u>	0,8	26,150	0,010	505
	Előfordult	12	9,3	12,4	7,3			
	Ritkán	22,7	26,3	<u>30,1</u>	14,5			
	Gyakran	52,7	52,5	44,2	<u>65,3</u>			
	Mindig	12	9,3	7,1	12,1			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Vidám</b>	Soha	0,7	4,3	<u>5,3</u>	0	27,488	0,007	502
	Előfordult	15,3	7,7	13,3	9			
	Ritkán	22,7	25,6	29,2	14,8			
	Gyakran	51,3	54,7	46,9	<u>66,4</u>			
	Mindig	10	7,7	5,3	9,8			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Optimista</b>	Soha	5,3	6,8	8	1,6	29,971	0,003	504
	Előfordult	12	14,4	8	6,5			
	Ritkán	24	18,6	<u>33,6</u>	14,6			
	Gyakran	45,3	40,7	38,9	<u>58,2</u>			
	Mindig	13,3	19,5	11,5	18,7			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Az egészség szubjektív megítélését 5-fokú skálán mértük. A válaszadók 2,7%-a egyáltalán nem, 8,7% inkább nem elégedett az egészségi állapotával, 26% nem igazán tudta eldönteni, 45% inkább igen, 17,6% pedig teljes mértékben egészségesnek érzi magát. Az oktatók 41,8%-a nyilatkozta, hogy van valamilyen krónikus betegsége, egészségügyi problémája vagy fogyatékossága, többségüket (39,8%) azonban

egyáltalán nem zavarja ez a munkavégzésben, 26,9%-ukat inkább nem, 21%-ukat valamennyire, 10,2% szerint inkább igen, s 2,2% szerint teljes mértékben zavaró a számára. Külön vizsgálva a magyarországi és külföldi almintákat, illetve a teljes mintában sem találtunk szignifikáns különbségeket a szubjektív egészségi állapotra vonatkozó kérdésekben az oktatótípusok között.

Kutatásunk fő kérdése, hogy mely tényezők befolyásolják a Kárpát-medencei oktatók jóllétét, ehhez elengedhetetlen megvizsgálni fizikai aktivitásukat és sportfogyasztási szokásaikat is. A fizikai aktivitás mérésére az IPAQ (International Physical Activity Questionnaire) kérdőív egyes kérdéseit és az elemzés/értékelés módszertanát használtuk. Hat kérdés tartozott ebbe a kérdéskörbe, melyek elemzése után a válaszadókat három (magas/közepes/alacsony intenzitású) csoportra osztottuk. A megkérdezettek 37,4%-a magas, a 44,5%-a közepes és 18%-a az alacsony intenzitású csoportba tartozik. A magyar (N=508) és külföldi (N=267) relációban a magyar oktatók 39,2%-a, míg a külföldi oktatók 34,5%-a magas; 44,9% és 43,8%-a közepes; 15,9%-a és 21,7%-a az alacsony intenzitású csoportba sorolható.

Külön vizsgálva a magyarországi és külföldi almintákat szignifikáns ( $p=0,023$ ) különbségeket találtunk az oktatótípusok között a külföldi almintán. A kutató oktatók körében felülreprezentáltak azoknak a válaszadóknak az aránya (55,9%), akik magas intenzitású csoportba tartoznak, jellemzően a klasszikus oktatók 42,3%-a közepes intenzitású csoporthoz, míg a szervező oktatók 54,7%-a és a vezető oktatók 45,1%-a tartozik ide. A klasszikus oktatók 36,1%-a magas, míg 21,6%-uk az alacsony intenzitású csoportba sorolható. A szervező oktatóknál, valamint a vezető oktatóknál ez az arány nagyon hasonló: magas intenzitás 32,1% és 25,6%; alacsony intenzitás 13,2% és 29,3%. A különbség abban rejlik, hogy a vezető oktatók felülreprezentáltak az alacsony intenzitású csoportban. A kutató oktatók esetében a közepes csoportba a megkérdezettek 29,4%-a, míg az alacsony csoportba 14,7% sorolható a fizikai aktivitásukat figyelembe véve.

Következtetésként elmondható, hogy a megkérdezett külföldi oktatók körében az IPAQ kategóriába való besorolásukat meghatározza, hogy mely oktatói csoportba tartoznak (40. táblázat).

40. táblázat. Fizikai aktivitás az oktatói típusok csoportjaiban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Külföldi oktatók</b>	Magas intenzitás	36,1	32,1	<u>55,9</u>	25,6	14,390	0,026	266
	Közepes intenzitás	42,3	54,7	29,4	45,1			
	Alacsony intenzitás	21,6	13,2	14,7	<u>29,3</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

A következőkben megvizsgáltuk az oktatók sportfogyasztási szokásait, tehát milyen gyakran vették igénybe az intézményük sportinfrastruktúráját, voltak sportrendezvényein, vagy vettek rész rekreációs tevékenységekben. A teljes mintát (N=788) vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a megkérdezett oktatók 74,9%-a soha, 12,2%-uk évente 1-2 alkalommal, 3,7%-uk havonta többször, 2,8%-uk hetente 1-2-szer és 3,2%-uk hetente háromszor vagy többször vette igénybe az egyetemi/főiskolai sportinfrastruktúrát az elmúlt tanévben. Ez az arány magyarországi és külföldi oktatók esetében a következőképpen alakult. A megkérdezett magyarországi oktatók 74%-a soha nem vette igénybe az egyetem/főiskola sportinfrastruktúráját, 68%-uk nem vett részt sportrendezvényen, programon, eseményen és 60%-uk nem volt részese rekreációs tevékenységeknek. Jellemzően elenyésző azoknak az aránya (9,6%, 2%, 2,4%), akik rendszeresen (havonta többször, hetente 1-2 alkalommal vagy hetente háromszor vagy többször) vesznek részt a felsorolt programokon. A külföldi oktatókat vizsgálva sem kapunk jobb eredményeket. A megkérdezett külföldi oktatók 76,2%-a soha nem vette igénybe az egyetem/főiskola sportinfrastruktúráját, 72,5%-uk nem vett részt sportrendezvényen, programon, eseményen és 50,4%-uk nem volt részese rekreációs tevékenységeknek az elmúlt tanévben. Rájuk is jellemző, hogy elenyésző azoknak az aránya (8,1%, 1,9%, 5,1%), akik rendszeresen (havonta többször, hetente 1-2 alkalommal vagy hetente háromszor vagy többször) vesznek részt a felsorolt programokon (41. táblázat).

A sportfogyasztási szokások vizsgálatánál oktatótípusokat figyelembe véve sem a teljes mintán, sem az egyes almintákon nem találtunk szignifikáns különbségeket.

41. táblázat. Sportfogyasztási szokások a magyar és külföldi oktatók csoportjában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Egyetemi/főiskolai sportinfrastruktúra látogatása	Részvétel egyetemi/főiskolai sportrendezvényen, programon, eseményen	Részvétel testi, lelki, szellemi felfrissülést célzó, intézmény által szervezett egyéb programokon
<b>Magyarországi oktatók</b>	Soha	<b>74</b>	<b>68,7</b>	<b>60</b>
	Évente 1-2-szer	13,10	26,70	33,70
	Havonta 1-2-szer	3,4	2,6	3,8
	Havonta többször	3,2	1,2	1,6
	Hetente 1-2-szer	2,8	0,6	0,8
	Hetente háromszor vagy többször	3,6	0,2	0
	Összesen	100%	100%	100%
<b>Külföldi oktatók</b>	Soha	<b>76,2</b>	<b>72,5</b>	<b>50,4</b>
	Évente 1-2-szer	11,1	24	40,2
	Havonta 1-2-szer	4,6	1,5	4,2
	Havonta többször	2,7	1,1	2,7
	Hetente 1-2-szer	3,1	0,4	1,6
	Hetente háromszor vagy többször	2,3	0,4	0,8
	Összesen	100%	100%	100%

Az egészségtudatos táplálkozás jelenlétét az oktatók körében ötfokú skálán mértük. A teljes mintát vizsgálva színes képet kaptunk. A válaszadók 2,9%-ára egyáltalán nem jellemző, 7,8%-ukra inkább nem jellemző az egészségtudatos táplálkozás. A megkérdezettek 30,7%-ára jellemző is és nem is, 43,7%-ra inkább igen, 14,9%-ra pedig teljes mértékben jellemző, hogy egészségtudatosan táplálkozik. Külön vizsgálva a magyarországi és külföldi almintákat szignifikáns különbségeket nem találtunk az egészségtudatos táplálkozás vonatkozásában az alminták között és az oktatótípusok között sem.

Az egészséges életmódhoz szervesen kapcsolódik a dohányzási, valamint az alkoholfogyasztási szokások vizsgálata. Utóbbi esetében a nagy mennyiségű alkoholfogyasztásra voltunk kíváncsiak, ez férfiak esetében öt, nők esetében négy italt jelent egymás után. A teljes mintában a megkérdezettek 63,2%-a soha, 22,7%-a ritkábban 7,4% 1-2 havonta, 5,2% havonta néhányszor, heti rendszerességgel 1,3%, mindennap pedig a megkérdezett oktatók 0,3%-a fogyaszt nagyobb mennyiségű alkoholt. Magyar és külföldi alminták és az oktatócsoportok vizsgálatakor bár szignifikáns különbséget nem találtunk az eredmények alapján láthatjuk, hogy a megkérdezett magyarországi oktatók 60,5%-a egyszer sem fogyasztott alkoholt, külföldi oktatóknál ez az arány 68,1%. A rendszeresen (heti 1-2 alkalom és minden nap) alkoholt fogyasztók aránya 1,4% és 1,9% volt. (42. táblázat)

42. táblázat. Dohányzás és nagy mennyiségű alkohol fogyasztás a teljes mintában magyar és külföldi oktatók csoportjában (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Magyarországi oktatók	Külföldi oktatók
<b>Dohányzás</b>	Egyszersem	<b>81,2</b>	<b>77,2</b>
	Ritkábban	2,6	5,7
	1-2 havonta	1,6	1,1
	Havonta néhányszor	1,6	2,3
	Heti 1-2-szer	2,2	1,9
	Szinte minden nap	10,9	11,8
	Összesen	100%	100%
<b>Nagy mennyiségű alkohol fogyasztás</b>	Egyszersem	<b>60,5</b>	<b>68,1</b>
	Ritkábban	24,6	19
	1-2 havonta	7,6	7,2
	Havonta néhányszor	6	3,8
	Heti 1-2-szer	1	1,9
	Szinte minden nap	0,4	0
	Összesen	100%	100%

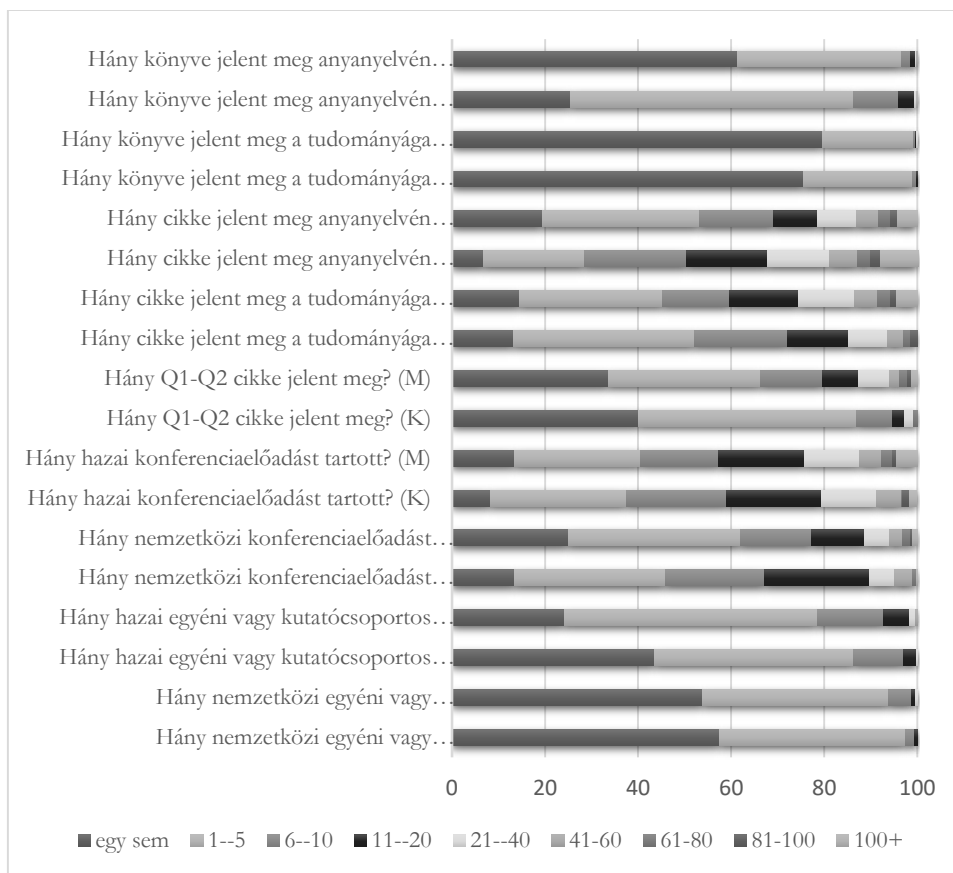
A dohányzási szokásokra is kitértünk vizsgálatunkban. A teljes mintában az oktatók 79,9%-a soha, 11,1%-uk pedig minden nap dohányzik. Ritkábban 3,7%, 1-2 havonta 1,4%, havonta néhányszor 1,8% és heti rendszerességgel 2,1%.

Magyar és külföldi alminták, valamint oktató csoportok vizsgálatakor szignifikáns különbséget nem találtunk. Jellemző azonban, hogy a magyarországi oktatók 81,2%-a, a külföldi oktatók 77,2%-a egyszer sem, míg 10,9 és 11,8%-uk szinte minden nap dohányzik.

#### **4. Egyetemi oktatók eredményessége és nemzetközi mobilitása – Pusztai Gabriella, Pally Katalin, Demeter-Karászi Zsuzsanna**

A 20. század végétől kezdve a felsőoktatási intézmények teljesítményét egyre inkább mérhető mutatók alapján kezdték nyomon követni (Power, 1997). A felsőoktatási expanzió és a felsőoktatás átalakulása következtében egyre erőteljesebbé váltak a teljesítménymérésre és ennek szabványosítására irányuló törekvések. Mindez az oktatók munkáját értékeli, ami eredményességi mutatóként is funkcionál. A teljesítményértékelés lehetőséget kínál az oktatóknak arra, hogy felismerjék erősségeiket és fejlődési területeiket, továbbá egyéni és csoportos szinten is pozitívan befolyásolhatja a motivációt. A világos elvárások megerősítik az eredmények iránti elkötelezettséget. (Farkas et al., 2010). Az eredményesség elérése pozitív hatással lehet az oktatók önbizalmára és elégedettségére, ami jótékonyan befolyásolhatja a jóllétüket.

Kutatásunkban olyan eredményességi mutatókra kérdeztünk rá, melyek a teljesítményértékelésekben is gyakori mutatók. Elsőként a publikációs tevékenységet vesszük szemügyre. A magyarországi válaszadók 61,3%-ának még nem jelent meg könyve. A külföldiek esetében csupán 25,5% ez az arány, 60,7%-uk 1–5 darab saját könyvet jelentetett már meg. Ennek az eltérésnek a válaszadók diszciplináris összetétel tekintetében mutatkozó különbsége lehet a magyarázata. Nemzetközi nyelven publikált könyvek esetén ez a különbség jóval kisebb: a magyarországiak 79,6%-a, a külföldiek 75,6%-a még nem jelentetett meg idegennyelvű könyvet. Megjelent tanulmányok tekintetében a magyarországi és a külföldi oktatók is eredményesebbek: a magyarországiak 33,7%-a 1–5 közötti magyar 30,7% pedig 1–5 nemzetközi nyelvű tanulmányt publikált. A külföldiek 22%-a 6–10 anyanyelvű vagy államnyelvű tanulmányt jelentetett meg. A magyarországi oktatók 32,8%-a 1–5 tanulmányt publikált Q1, Q2 indexált folyóiratban, s körükben felülreprezentált azok aránya, akiknek már 6–10 ilyen tanulmányuk van. A külföldi oktatók közel fele (46,9%) rendelkezik 1–5 Q1, Q2-es tanulmánnyal. A magyarországi oktatók 27,1%-a 1–5 hazai, 36,9%-a 1–5 nemzetközi konferencián adott elő. A külföldi oktatók tíz százalékkal többen vettek részt előadóként nemzetközi konferencián. A Scimago kimutatása szerint Ukrajnának és Romániának több jó teljesítményű folyóirata van a Scopus adatbázisban, míg Szlovákia és Szerbia kissé Magyarország mögött állnak a rangsorban. Hazai és nemzetközi kutatócsoportos pályázatban azonban a magyarországiak az eredményesebbek: a külföldiek közel hatvan százaléka (57,6%) még soha nem vett részt nemzetközi kutatócsoportos pályázatban (5. ábra).



5. ábra. A tudományos tevékenységek gyakorisága a megkérdezett magyarországi és külföldi oktatók körében (%), N= 763-769). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Kutatásunk során megvizsgáltuk, milyen különbségeket találhatunk az oktatótípusok között a tudományos tevékenység dimenzióiban külön a magyarországi és a külföldi oktatók körében. Túlnyomórészt a magyarországi oktatók esetében találtunk szignifikáns különbségeket. A kapott eredményekből megállapítható, hogy annak ellenére, hogy a vezető oktatók több feladattal rendelkeznek, a tudományos teljesítmények terén, ők a legeredményesebbek. Ez a magyarországi és a külföldi vezető oktatókra is igaz. A vezető oktatók körében felülreprezentáltak azok aránya, akiknek 5-nél több könyve jelent meg anyanyelvén vagy államnyelven, akiknek tíznél, húsznál, negyvennél és hatvannál, száznál több tanulmánya jelent meg a tudományága nemzetközi nyelvén (pl. angolul), akiknek tíznél, húsznál, hatvannál több Q1-Q2 cikke jelent meg, akik hatvanál vagy száznál több hazai konferenciaelőadást tartottak, akik egynél, ötnél, tíztől több nemzetközi egyéni vagy kutatócsoportos pályázatnak voltak témavezetői/résztvevői. Eredményesség szempontjából őket követik a kutató oktatók. Esetükben felülreprezentáltak azok aránya, akiknek 1-5 között tanulmánya jelent meg anyanyelvén vagy államnyelven, és akik hatnál több hazai egyéni vagy kutatócsoportos pályázatban vettek részt. A kutató oktatók eredményessége a



Magyarországon élőkre vonatkozik. Mind a magyarországi, mind a külföldi oktatók esetében a legkevésbé a szervező oktatók bizonyultak eredményesnek. Esetükben leggyakrabban az egy sem kategóriánál találtunk felülreprezentált cellát. A klasszikus oktatók számára vélhetően az oktatás játssza a fő szerepet, de a tudományos munkát sem hanyagolják el. Ebben valószínűleg a teljesítményértékelési nyomás is szerepet játszik. Kiemelt hangsúlyt fektetnek a nívós tanulmányokra és a kutatócsoportos pályázatokban való aktív részvételre (43. táblázat).

43. táblázat. A tudományos tevékenységek gyakorisága az oktatótípusok csoportjaiban Magyarországon és külföldön (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

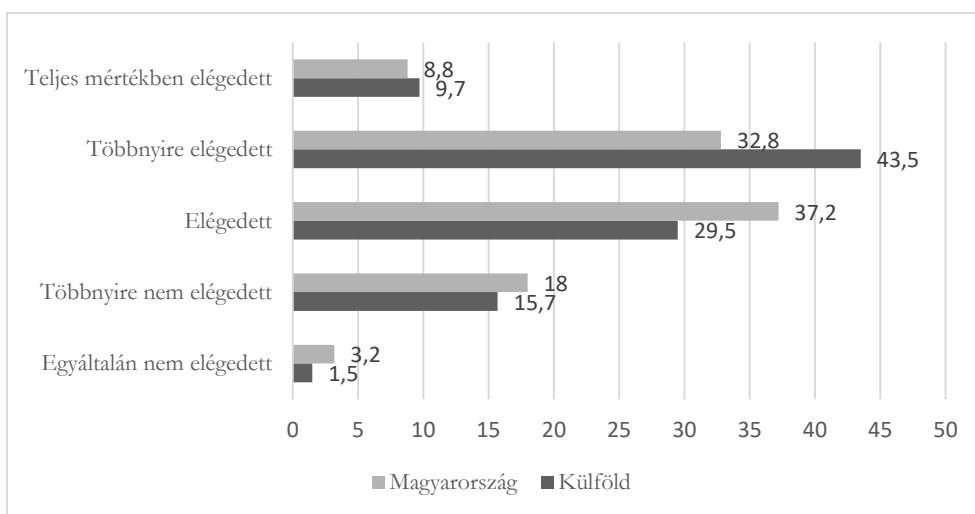
		Klassz ikus oktató k	Szervez ő oktatók	Kutat ó oktató k	Vezet ő oktató k	Chi-négyzet		p	N
Hány könyve jelent meg anyanyelvén /államnyelven ? (M)	egy sem	59,3	62,9	<u>77,0</u>	47,5	38,925	0,001	501	
	1-5	38,7	36,2	20,4	<u>44,3</u>				
	6-10	1,3	0,0	0,9	<u>5,7</u>				
	11-20	0,0	0,9	1,8	1,6				
	21-40	0,0	0,0	0,0	0,8				
	41-60	0,7	0,0	0,0	0,0				
	Összesen	100%	100%	100%	100%				
Hány könyve jelent meg anyanyelvén /államnyelven ? (K)	egy sem	24,7	34,0	23,5	22,0	26,871	0,030	266	
	1-5	58,8	60,4	70,6	58,5				
	6-10	14,4	1,9	2,9	12,2				
	11-20	2,1	1,9	0,0	<u>7,3</u>				
	21-40	0,0	0,0	2,9	0,0				
	100+	0,0	<u>1,9</u>	0,0	0,5				
	Összesen	100%	100%	100%	100%				
Hány könyve jelent meg a tudományága nemzetközi nyelvén (pl. angolul)? (M)	egy sem	83,3	<u>86,2</u>	80,5	68,0	22,229	0,035	501	
	1-5	15,3	13,8	18,6	31,1				
	6-10	0,7	0,0	0,0	0,8				
	11-20	0,0	0,0	0,9	0,0				
	21-40	0,8	0,0	0,0	0,0				
	Összesen	100%	100%	100%	100%				
Hány cikke jelent meg anyanyelvén /államnyelven ? (M)	egy sem	14,7	23,7	<u>28,1</u>	13,1	42,937	0,010	504	
	1-5	29,3	37,3	<u>43,0</u>	27,0				
	6-10	20,7	14,4	7,9	19,7				
	11-20	10,7	8,5	9,6	8,2				
	21-40	11,3	4,2	5,3	12,3				
	41-60	4,7	4,2	2,6	6,6				
	61-80	3,3	0,8	1,8	4,1				
	81-100	1,3	2,5	0,0	2,5				
	100+	4,0	4,2	1,8	6,6				
	Összesen	100%	100%	100%	100%				
Hány cikke jelent meg a tudományága nemzetközi nyelvén (pl. angolul) (M)	egy sem	8,0	<u>36,2</u>	8,0	8,2	121,73	0,000	501	
	1-5	<u>37,3</u>	35,3	31,9	17,2	8			
	6-10	<u>22,0</u>	8,6	16,8	8,2				
	11-20	10,7	12,9	15,9	<u>20,5</u>				
	21-40	14,7	3,4	8,8	<u>12,7</u>				
	41-60	2,0	1,7	8,0	<u>2,0</u>				
	61-80	1,3	0,9	3,5	<u>5,7</u>				
	81-100	0,7	0,0	1,8	2,5				
	Összesen	100%	100%	100%	100%				

	100+	3,3	0,9	5,3	<u>9,0</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hány Q1-Q2 cikke jelent meg? (M)</b>	egy sem	30,7	<u>67,5</u>	16,2	20,5	114,61	0,000	500
	1-5	<u>39,3</u>	22,2	36,9	31,1			
	6-10	16,0	6,0	17,1	13,1			
	11-20	5,3	2,6	11,7	<u>12,3</u>			
	21-40	5,3	0,0	9,9	<u>11,5</u>			
	41-60	1,3	0,9	3,6	3,3			
	61-80	1,3	0,9	0,0	<u>4,1</u>			
	81-100	0,7	0,0	1,8	1,6			
	100+	0,0	0,0	2,7	2,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hány hazai konferenciaelő adást tartott? (M)</b>	egy sem	10,1	<u>19,8</u>	17,5	8,1	40,770	0,018	502
	1-5	26,2	31,9	33,3	17,9			
	6-10	21,5	14,7	14,9	14,6			
	11-20	19,5	16,4	14,9	22,8			
	21-40	12,8	9,5	9,6	14,6			
	41-60	3,4	5,2	4,4	6,5			
	61-80	2,0	0,9	0,9	<u>4,9</u>			
	81-100	0,7	0,0	1,8	1,6			
	100+	4,0	1,7	2,6	<u>8,9</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hány hazai konferenciaelő adást tartott? (K)</b>	egy sem	5,2	<u>22,6</u>	5,9	3,7	35,760	0,058	266
	1-5	32,0	32,1	29,4	24,4			
	6-10	25,8	18,9	20,6	19,5			
	11-20	16,5	20,8	17,6	25,6			
	21-40	11,3	5,7	17,6	14,6			
	41-60	5,2	0,0	8,8	7,3			
	61-80	1,0	0,0	0,0	0,0			
	81-100	2,1	0,0	0,0	1,2			
	100+	1,0	0,0	0,0	3,7			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hány nemzetközi konferenciaelő adást tartott? (M)</b>	egy sem	18,9	<u>41,9</u>	27,2	13,9	71,521	0,000	501
	1-5	42,6	40,2	35,1	28,7			
	6-10	16,9	7,7	17,5	18,9			
	11-20	13,5	7,7	10,5	13,1			
	21-40	4,1	2,6	4,4	<u>10,7</u>			
	41-60	1,4	0,0	1,8	<u>8,2</u>			
	61-80	0,7	0,0	1,8	<u>4,1</u>			
	81-100	0,7	0,0	0,0	0,8			
	100+	1,4	0,0	1,8	1,6			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hány nemzetközi konferenciaelő adást tartott? (K)</b>	egy sem	8,2	<u>39,6</u>	11,8	3,7	61,751	0,000	265
	1-5	29,9	30,2	38,2	34,6			
	6-10	25,8	22,6	20,6	16,0			
	11-20	26,8	5,7	23,5	27,2			
	21-40	5,2	0,0	2,9	<u>9,9</u>			
	41-60	2,1	1,9	2,9	<u>7,4</u>			
	61-80	2,1	0,0	0,0	0,0			
	100+	0,0	0,0	0,0	1,2			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hány hazai egyéni vagy kutatócsoporto s pályázatnak</b>	egy sem	40,6	<u>56,6</u>	20,6	47,5	69,814	0,000	502
	1-5	45,8	35,8	55,9	38,8			
	6-10	9,4	5,7	<u>23,5</u>	10,0			
	11-20	3,1	1,9	0,0	3,8			

volt témavezetője/r észtevője? (M)	21-40	1,0	0,0	0,0	0,0			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Hány nemzetközi egyéni vagy kutatócsoportos pályázatnak volt témavezetője/r észtevője? (M)	egy sem	52,0	77,1	51,8	35,8	56,170	0,000	503
	1-5	44,7	21,2	42,0	50,4			
	6-10	2,7	0,8	6,2	2,8			
	11-20	0,0	0,8	0,0	2,4			
	21-40	0,7	0,0	0,0	1,6			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Mivel a szakmai elégedettség pozitív hatással lehet az egyén általános jóllétére, kérdőíves kutatásunk során feltérképeztük, hogy a magyarországi és a külföldi oktatók mennyire elégedettek az eddig elért szakmai tevékenységükkel. A külföldi oktatók valamivel elégedettebbek a magyarországi kollégáiknál: a külföldiek 43,5%-a többnyire elégedett, a magyarországiaknál ez az arány 32,8%. A külföldiek 9,7%-a teljes mértékben elégedett, a magyarországiak 8,8%-a vélekedett így a szakmai elégedettségéről (6. ábra).



6. ábra: Szakmai elégedettség a magyarországi és külföldi válaszadók körében %, (N= 714). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Oktatói csoportok szerint is különbségeket regisztráltunk. A magyarországi vezető oktatók több mint fele (56,1%) többnyire elégedett a szakmai teljesítményével, s a teljes mértékben elégedettek is felülreprezentáltak mutatkoznak körükben (14,9%). A magyarországi kutató oktatók esetében azok aránya felülreprezentált, akik többnyire nem elégedettek szakmai teljesítményükkel. A szervező oktatók 34,9%-a elégedett, s a klasszikus oktatóknál az elégedett kategóriánál tapasztalunk felülreprezentált csoportot. A külföldi oktatókat tekintve a vezető oktatók 37,3%-a, a

kutató oktatóknál 34,4% többnyire elégedett, míg a szervező oktatók esetében felülreprezentált a többnyire nem elégedettek aránya. A külföldiek csoportjában 43,3% elégedett a szakmai pályafutásával (44. táblázat).

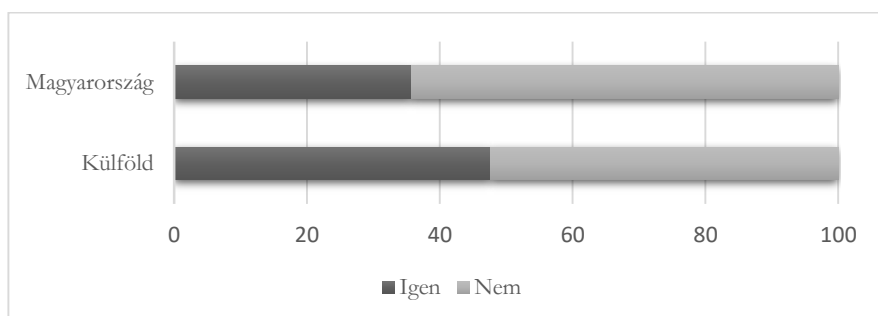
44. táblázat. Szakmai elégedettségi mutatók Magyarországon és külföldön az oktatói típusok mentén (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Mennyire elégedett az eddig elért szakmai teljesítmé nyével? (M)</b>	egyáltalán nem elégedett	0,7	1,9	1,0	2,6	30,668	0,002	464
	többnyire nem elégedett	18,6	11,3	<u>23,1</u>	9,6			
	elégedett	<u>36,4</u>	34,9	28,8	16,7			
	többnyire elégedett	35,7	43,4	40,4	<u>56,1</u>			
	teljes mértékben elégedett	8,6	8,5	6,7	<u>14,9</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Mennyire elégedett az eddig elért szakmai teljesítmé nyével? (K)</b>	egyáltalán nem elégedett	3,3	1,9	0,0	5,3	25,259	0,014	249
	többnyire nem elégedett	11,1	<u>36,5</u>	25,0	10,7			
	elégedett	43,3	36,5	31,2	33,3			
	többnyire elégedett	34,4	21,2	34,4	37,3			
	teljes mértékben elégedett	7,8	3,8	9,4	13,3			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Az elmúlt évtizedben a nemzetköziesedés és a mobilitás ösztönzése a regionális és nemzeti felsőoktatási politikák és intézményi stratégiák kiemelt céljává vált (Derényi, 2014). Az oktatói mobilitások hatással vannak a felsőoktatás tartalmi és strukturális modernizációjára. Nem csupán az oktatókat lehet bevonni, hanem az adminisztratív munkatársak is mobilizálhatók, amely a nemzetköziesítési folyamat irányítását is formálhatja. Az oktatói mobilitás során az oktatók új pedagógiai módszereket, tanítási technikákat sajátíthatnak el, kapcsolatokat alakíthatnak ki. Az elsajátított módszerek hatékonyabbá tehetik az oktatást, az újonnan szerzett kapcsolatok lehetővé teszik az együttműködést más intézményekkel. Mindezek hozzájárulhatnak az eredményesség növeléséhez, s teljesítménymutatóként is szerepel (Rádlí, 2010). Ennek nyomán feltérképeztük, hogy a vizsgált oktatók részt vettek-e mobilitási programban, s ha igen, melyek voltak azok a tényezők, amelyek leginkább motiválták őket. Az oktatói mobilitásban való részvétel szignifikáns ( $p=0,001$ ) eltérést mutat a külföldi és a

magyarországi oktatókat tekintve. A külföldiek közel fele (47,7%) már részt vett oktatói mobilitásban, a magyarországiak esetében ez az arány csupán 35,7% (7. ábra).



7. ábra Oktatói mobilitási programban való részvétel a magyarországi és a külföldi válaszadók körében %, (N= 714). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

A megkérdezett oktatók a következő mobilitási programokban vettek részt a leggyakrabban: ERASMUS+, Campus Hungary, Campus Mundi, CEEPUS, DAAD, EDUC, TÉT, Horizont, Humboldt, Leonardo Programme, Makovecz oktatói mobilitás, Marie Curie, Tempus.

Ha az oktatók típusait nézzük a válaszadók oktatói mobilitásával kapcsolatban, a magyarországi oktatók esetében találunk szignifikáns eltérést ( $p=0,001$ ). A mobilitás terén is a vezető oktatók a legeredményesebbek: 47,6%-uk már részt vett oktatói vagy kutatói mobilitási programban. Legkevésbé a szervező oktatók használják ki a mobilitási lehetőségeket: 75%-uk még soha nem vett részt mobilitási programban (45. táblázat).

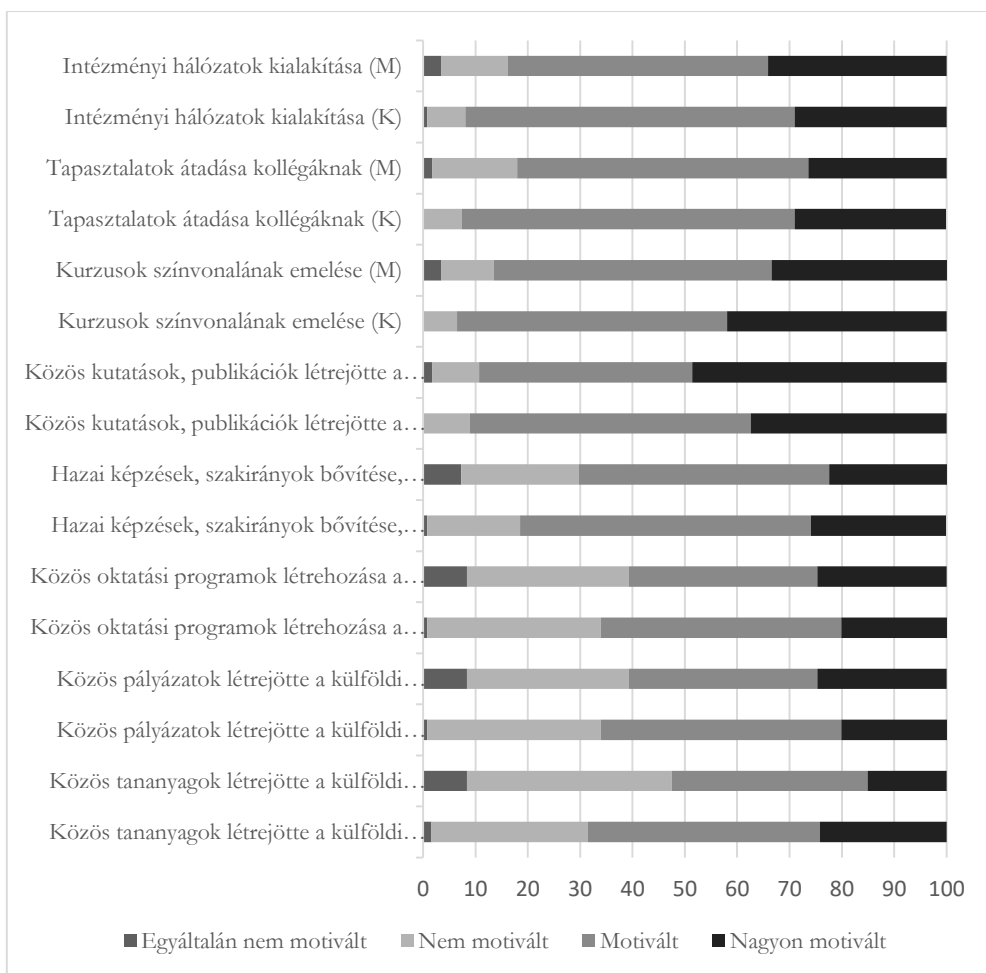
45. táblázat. Mobilitási részvétel az oktatótípusok csoportjaiban Magyarországon és külföldön (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
<b>Vett-e már részt oktatói/kutatói mobilitási programban? (Magyarországi oktatók)</b>	igen	39,2	25,0	29,5	47,6	16,070	0,001	500
	nem	60,8	75,0	70,5	52,4			
	Össze	100%	100%	100%	100%			
	sen							

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

A magyarországi oktatókat az oktatói mobilitásnál a közös kutatások, publikációk létrejötte motiválja a külföldi intézménnyel való kapcsolattartás során. A magyarországi oktatók 34,1%-át nagyon motiválja az intézményi hálózatok kialakítása. A magyarországi megkérdezettek 8,4%-át oktatói mobilitás esetén egyáltalán nem motiválja a közös tananyagok, a közös pályázatok és a közös oktatási programok létrehozása a külföldi intézménnyel. Az eredmények alapján elmondható, hogy a magyarországi oktatókat az oktatói mobilitásra legfőképp a kapcsolatépítés és

a közös kutatási, publikálási lehetőségek motiválják. Az oktatási tevékenység fejlesztése kevésbé vonzó számukra. A külföldiek esetében a kurzusok ismeretanyagának/színvonalának bővítése/emelése a legkevesetgetőbb (8. ábra).



8. ábra Oktatói mobilitási programban való részvétel okai a magyarországi és a külföldi válaszadók körében %, (N= 714). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis

Összevetve a mobilitási motivációs tényezőket az oktatótípusokkal, mind a magyarországi, mind a külföldi oktatók esetében találunk szignifikáns eltéréseket. Az elemzés alapján arra a következtetésre jutunk, hogy a vezető oktatók csoportja a legnyitottabb a nemzetköziesedésre. A magyarországi minta esetében a vezető oktatók közel fele (44,1%) nagyon motivált az intézményközi hálózatok kialakításában, a külföldiek esetében 35% ez az arány, 65%-uk pedig motivált. A külföldi vezető oktatók 50%-a motivált a közös kutatások és publikációk létrehozásában a külföldi intézménnyel. A magyarországi vezető oktatók között felülreprezentált azok aránya, akiket oktatói mobilitás esetén a közös tananyagok létrehozása motivál a külföldi intézménnyel. Az oktatói mobilitási hajlandóságot

vizsgálva mind a magyarországi, mind a külföldi kutató oktatók a legkevésbé motiváltak: esetükben felülreprezentált azok aránya, akik nem vagy egyáltalán nem motiváltak az intézményközi hálózatok kialakításában, a közös kutatások létrehozásában, a hazai képzések, szakirányok bővítésében és modernizációjában, közös oktatási programok létrehozásában a külföldi intézménnyel, a kurzusok ismeretanyagának/színvonalának bővítésében és emelésében, a közös pályázatok és közös tananyagok létrehozásában. A szervező oktatók csoportjába tartozók leginkább az intézményközi hálózatok kialakításában és a közös pályázatok létrehozásában motiváltak oktatói mobilitás esetén. Feltehetően őket kevésbé motiválják a közös kutatási pályázatok, mobilitás esetén is inkább a szervezői feladatokra összpontosítanak. A klasszikus oktatók az intézményközi kapcsolatok kialakítása és a közös pályázati lehetőségek miatt választják az oktatói mobilitást (46. táblázat).

46. táblázat. Mobilitási motivációk az oktatótípusok csoportjaiban Magyarországon és külföldön (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszi- kus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négy zet	p	N
<b>Intézményközi hálózatok kialakítása (M)</b>	egyáltalán nem motivált	5,2	0,0	6,1	1,7	17,981	0,035	179
	nem motivált	13,8	17,2	<u>27,3</u>	1,7			
	motivált	48,3	55,2	42,4	52,5			
	nagyon motivált	32,8	27,6	24,2	44,1			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Intézményközi hálózatok kialakítása (K)</b>	egyáltalán nem motivált	0,0	0,0	<u>5,6</u>	0,0	19,614	0,020	123
	nem motivált	8,5	11,1	5,6	2,5			
	motivált	51,1	<u>88,9</u>	72,2	62,5			
	nagyon motivált	<u>40,4</u>	0,0	16,7	35,0			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Kurzusok ismeretanyagá nak/színvonalá nak bővítése/emelé se (M)</b>	egyáltalán nem motivált	1,7	0,0	<u>15,2</u>	0,0	31,232	0,000	179
	nem motivált	10,3	3,4	18,2	8,5			
	motivált	48,3	<u>72,4</u>	54,5	47,5			
	nagyon motivált	39,7	24,1	12,1	<u>44,1</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Közös kutatások, publikációk létrejötté a külföldi intézménnyel (K)</b>	nem motivált	4,3	<u>22,2</u>	<u>23,5</u>	2,5	18,430	0,005	122
	motivált	44,7	55,6	64,7	50,0			
	nagyon motivált	<u>51,1</u>	22,2	11,8	37,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

<b>Hazai képzések, szakirányok bővítése, modernizációja (M)</b>	egyáltalán nem motivált	1,7	10,3	<u>18,2</u>	5,2	23,222	0,006	178
	nem motivált	22,4	17,2	<u>42,4</u>	13,8			
	motivált	51,7	51,7	30,3	51,7			
	nagyon motivált	24,1	20,7	9,1	29,3			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Hazai képzések, szakirányok bővítése, modernizációja (K)</b>	egyáltalán nem motivált	0,0	<u>5,6</u>	0,0	0,0	18,506	0,030	123
	nem motivált	17,0	27,8	<u>38,9</u>	5,0			
	motivált	53,2	44,4	50,0	67,5			
	nagyon motivált	29,8	22,2	11,1	27,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Közös oktatási programok létrehozása a külföldi intézménnyel (M)</b>	egyáltalán nem motivált	5,2	10,3	<u>21,9</u>	3,4	20,408	0,016	178
	nem motivált	31,0	27,6	<u>46,9</u>	23,7			
	motivált	39,7	31,0	21,9	42,4			
	nagyon motivált	24,1	31,0	9,4	30,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Közös pályázatok létrejötte a külföldi intézménnyel (M)</b>	egyáltalán nem motivált	0,0	<u>13,8</u>	3,1	0,0	21,827	0,009	177
	nem motivált	19,0	17,2	28,1	12,1			
	motivált	43,1	44,8	34,4	41,4			
	nagyon motivált	37,9	24,1	34,4	46,6			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Közös pályázatok létrejötte a külföldi intézménnyel (K)</b>	egyáltalán nem motivált	2,1	0,0	0,0	0,0	19,731	0,020	122
	nem motivált	14,9	16,7	<u>44,4</u>	12,8			
	motivált	38,3	<u>72,2</u>	44,4	51,3			
	nagyon motivált	<u>44,7</u>	11,1	11,1	35,9			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Közös tananyagok létrejötte a külföldi intézménnyel? (M)</b>	egyáltalán nem motivált	1,7	10,3	<u>27,3</u>	3,4	33,954	0,000	179
	nem motivált	41,4	37,9	<u>54,5</u>	28,8			
	motivált	43,1	34,5	9,1	<u>49,2</u>			
	nagyon motivált	13,8	17,2	9,1	18,6			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

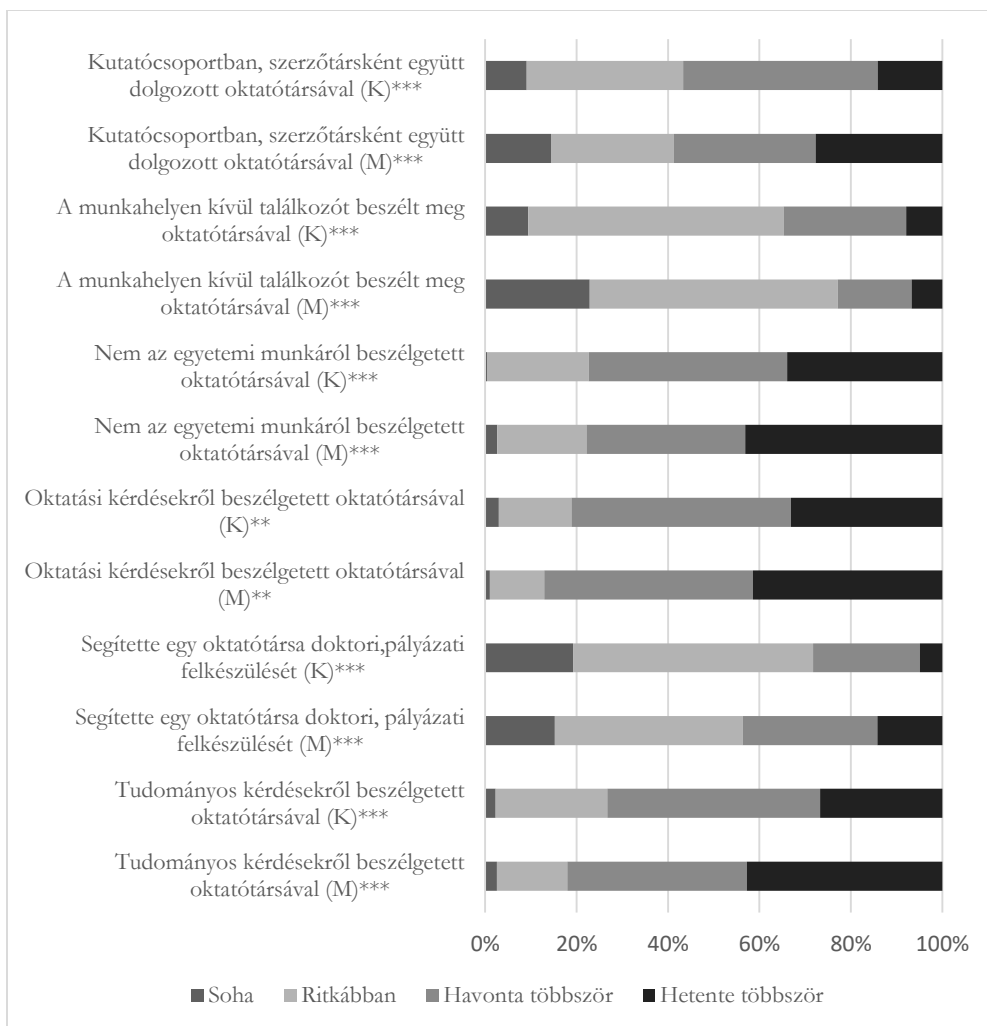


<b>Közös tananyagok létrejötte a külföldi intézménnyel? (K)</b>	egyáltalán nem	4,3	0,0	0,0	0,0	22,819	0,007	123
	motivált							
	nem	23,4	16,7	<u>72,2</u>	25,0			
	motivált							
	motivált	46,8	50,0	27,8	45,0			
	nagyon	25,5	33,3	0,0	30,0			
	motivált							
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

## **5. Az oktatók felsőoktatás- és inkluzív pedagógiai jellemzői, illetve az intézményen belüli kapcsolatok – Kocsis Zsófia, Berei Emese Beáta, Hrabéczy Anett**

A felsőoktatás tömegesedése és diverzifikálódása, s az egyre erősödő szolgáltatói funkciója miatt az oktatóknak egyre több feladatnak és egyre több szerepnek kell megfelelniük (Bell et al., 2012; Kinman, 2014). A kilencvenes évektől az egyetemeknek új kihívásokkal kell szembenéznük, az intézmények feladata nemcsak az elméleti ismeretek átadása, a klasszikus értelmiség nevelése, hanem meg kell felelniük egy sokkal szélesebb gazdasági és társadalmi elvárásnak, így az akadémiai szerepük mellett gazdasági szerepet is vállalnak (Hurtado, 2007; Teichler, 2011; Elliott, 2017). Ebben a változásokkal teli folyamatban pedig kulcsfontosságú szerepük van az oktatóknak, és annak, hogyan közelítik meg a tanítást. A kutatásunk ezen szakaszában a válaszadó oktatók tanítási megközelítéseire, a saját oktatói kompetenciáikra és a reflektivitásukra, illetve az oktatókollégáikkal való együttműködésre fókuszáltunk. Elsőként az oktatókollégákkal folytatott együttműködést és közös munkát vizsgáltuk a magyarországi és a külföldi oktatók körében. Két változó kivételével szignifikáns összefüggést találtunk. A magyarországi oktatók körében felülreprezentáltak azok a válaszadók, akik heti rendszerességgel dolgoznak együtt kutatócsoportban, heti szinten beszélgetnek oktatási, kutatáshoz kapcsolódó és nem egyetemi témákról, továbbá akik hetente többször segítettek oktatótársuk pályázati és/vagy doktori, habilitációs felkészülését. A külföldiek esetében azok az oktatók felülreprezentáltak, akik havonta többször végzik az említett tevékenységeket, együttműködési formákat. Továbbá a külföldi oktatók 26,8%-a havonta többször a munkahelyen kívül beszélt meg találkozót az oktatótársával, arányuk felülreprezentált, a magyarországi oktatókra ez kisebb arányban jellemző (9. ábra). A szakirodalom és a korábbi kvalitatív kutatási eredményeink is arra világítanak rá, hogy az oktatók együttműködése, a közös szabadidőtöltés akár erőforrásként is szolgálhat a munkahelyen.



9. ábra. Az oktatókollégákkal való együttműködés gyakorisága a magyarországi és külföldi válaszadók körében %, N= 766-772). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Megvizsgáltuk, milyen különbségeket találhatunk az oktatótípusok között az oktatókollégákkal való együttműködés tekintetében külön a magyarországi és külön a külföldi oktatók körében. Az utóbbiak esetében ritkábban találtunk szignifikáns összefüggést, ebből kifolyólag a táblázatban csak a magyarországi oktatókra vonatkozó eredményeket tüntettük fel. A klasszikus oktatók körében felülreprezentált azoknak az aránya, akik hetente többször beszélnek kollégáikkal oktatási kérdésekről, valamint akik kollégáikkal heti szinten együtt dolgoznak vagy társszerzőként, vagy kutatócsoport tagjaként. A szervező oktatókra inkább az jellemző, hogy ritkán vagy sohasem beszélnek tudományos kérdésekről az oktatótársaikkal, s nem is gyakori, hogy segítik a kollégák pályázati vagy doktori felkészülését. Szintén nagyon ritkán fordul elő, hogy kutatócsoportban, szerzőtársként dolgoznak együtt a kollégákkal, vagy online munkafelületen együtt dolgoznak. A szervező oktatók aránya a fenti

tényezők esetében felülreprezentált. A kutató oktatók felülreprezentáltsága leginkább a tudományos kérdések megvitatásában jelent meg, s ritkán fordul elő, hogy kollégáikat segítik a pályázati, doktori felkészülésben. A kutató oktatók harmada gyakran beszélget oktatási kérdésekről az oktatótársaival, s jellemző rájuk a kutatócsoportban és online felületeken való közös munka. A vezető oktatók aránya felülreprezentált abban a tekintetben, hogy gyakran segítik a kollégáikat a pályázati, doktori felkészülésben, heti rendszerességgel dolgoznak együtt a kollégáikkal egy kutatócsoportban, vagy szerzőtársként, illetve közös online felületen. A külföldi oktatók körében öt esetben találtunk szignifikáns kapcsolatot. Az oktatókollégák pályázati vagy doktori felkészülésének segítése főként a vezető oktatók sajátossága, 33,8%-uk havonta többször segíti ilyen módon a munkatársait, arányuk felülreprezentált. A kutató oktatók aránya viszont abban a tekintetben felülreprezentált, hogy sohasem segítették a kollégák felkészülését (35,3%, szemben a többi oktatótípus 14%, 26% és 14%-ával). Szintén a külföldi kutató oktatók sajátossága, hogy ritkán beszélnek oktatási kérdésekről a kollégáikkal (35,3%), a vezető oktatók azok, akik hetente többször is beszélgetnek oktatási kérdésekről. A magyarországi válaszadók körében ez inkább a klasszikus oktatók sajátossága volt. Szignifikáns kapcsolat mutatkozott abban a tekintetben, hogy a külföldi oktatók beszélnek a munkatársaikkal a jövőbeli terveikről, ez a tevékenység a magyarországi oktatókra nem volt jellemző. A vezető oktatók havonta többször osztják meg jövőterveiket az oktatótársakkal, arányuk felülreprezentált (51,3%). A külföldi oktatók körében a kollégákkal közös publikáció, kutatási tevékenység legkevésbé a szervező oktatókra jellemző, 50%-uk ritkán, 17%-uk soha nem végez ilyen tevékenységet. A vezető oktatók azok, akiknek aránya ebben is felülreprezentált, tehát havi rendszerességgel dolgoznak közösen egy kutatáson vagy publikáción. Az online felületen való közös munka is leginkább a vezető oktatók jellemzője, a többségük heti és havi rendszerességgel végzi ezt a tevékenységet, szemben a másik három oktatótípussal, akik közül a kutató oktatók (23,5%) és a szervező oktatók (19%) azok, akik sohasem dolgoznak közös online platformon a kollégáikkal (47. táblázat).

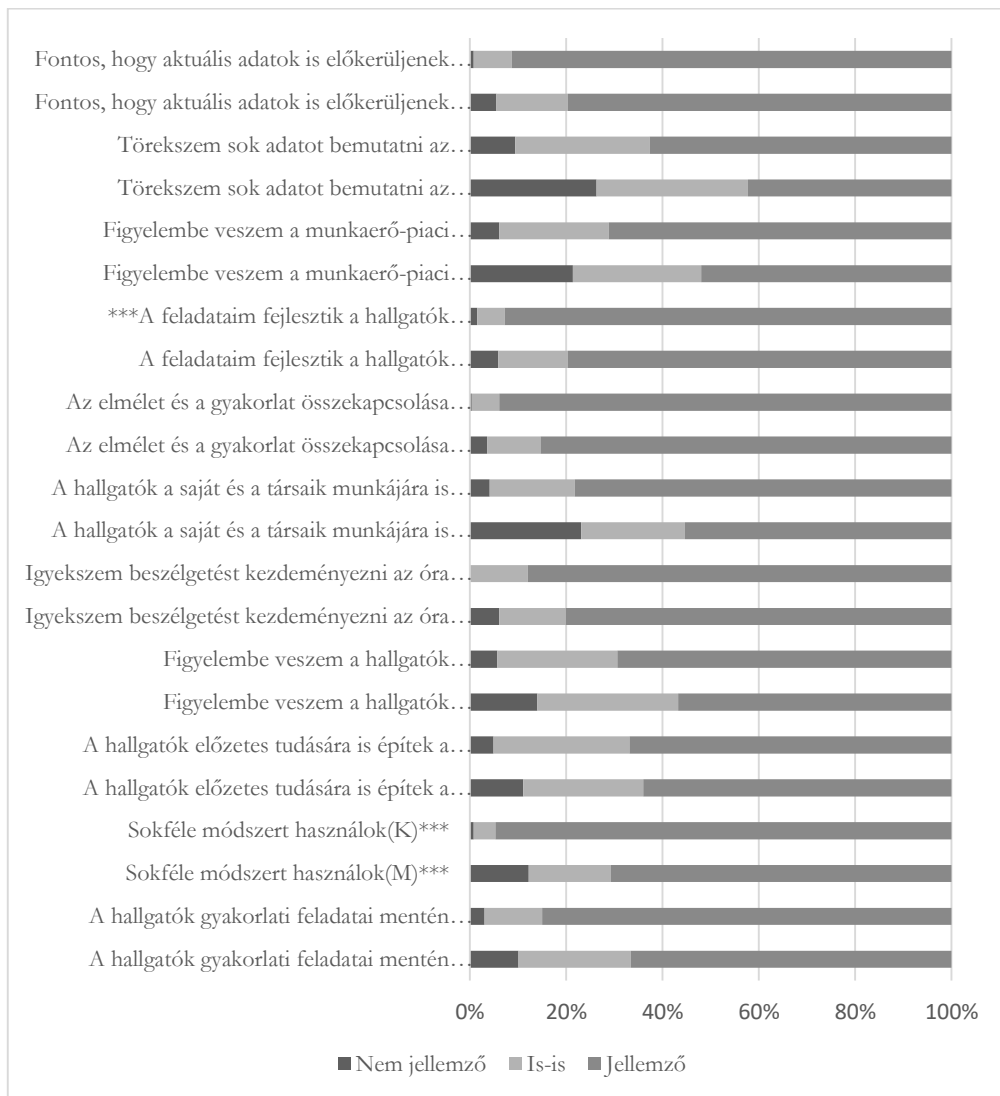
47. táblázat. Az oktatókollégákkal való együttműködés gyakorisága az oktatótípusok csoportjában a magyarországi válaszadók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
Tudományos kérdésekről beszélgetett oktatótársával	Soha	1,3	<u>6</u>	1,7	0,8	13,000	0,000	506
	Ritkábban	12	<u>30,8</u>	12,2	8,1			
	Havonta többször	42	35	34,8	44,4			
	Hetente többször	44,7	28,2	<u>51,3</u>	46,8			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Segítette egy oktatótársa doktori, pályázati felkészülését	Soha	14,7	<u>23,9</u>	14	8,1	41,261	0,000	505
	Ritkábban	36,7	<u>50,4</u>	<u>50</u>	29,8			
	Havonta többször	32	19,7	24,6	<u>40,3</u>			
	Hetente többször	16,7	6	11,4	<u>21,8</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Oktatási kérdésekről beszélgetett oktatótársával	Soha	0,7	2,6	0	0	26,868	0,000	505
	Ritkábban	7,3	16,4	16,7	8,9			
	Havonta többször	38	50	47,4	50			
	Hetente többször	<u>54</u>	31	36	41,1			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Munkahelyen kívül találkozót beszélt meg oktatótársával	Soha	23,3	27,4	28,7	12,1	18,920	0,000	505
	Ritkábban	52,7	51,3	48,7	<u>64,5</u>			
	Havonta többször	15,3	17,1	19,1	13,7			
	Hetente többször	8,7	4,3	3,5	9,7			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Kutatócsoport- ban, szerző- társaként együtt dolgozott oktatótársával	Soha	8,7	<u>34,5</u>	9,6	6,5	90,586	0,000	505
	Ritkábban	29,3	<u>38,8</u>	20,9	18,5			
	Havonta többször	27,3	21,6	36,5	<u>39,5</u>			
	Hetente többször	<u>34,7</u>	5,2	33	<u>35,5</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Online munkafelületen együtt dolgozott oktatótársával	Soha	12	<u>25,6</u>	<u>22,8</u>	5,7	46,619	0,000	505
	Ritkábban	44,7	47	38,6	33,3			
	Havonta többször	24	23,1	24,6	<u>34,1</u>			
	Hetente többször	19,3	4,3	14	<u>26,8</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

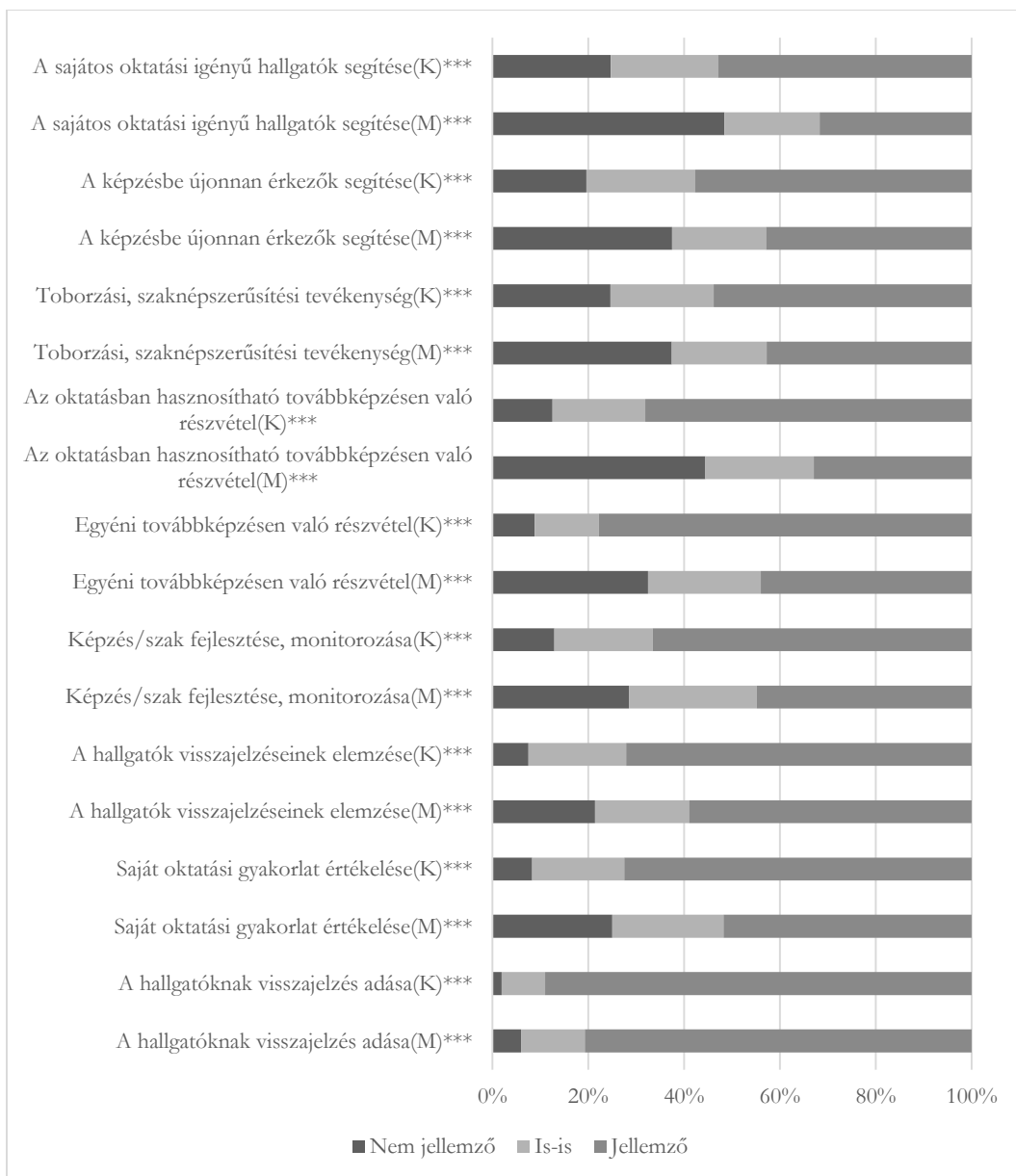
A következőkben az oktatók tanítással kapcsolatos megközelítésmódjait vizsgáltuk a magyarországi és a külföldi oktatók körében. Nem mutatkozott szignifikáns kapcsolat az ország, valamint annak a változónak az esetében, hogy az oktatók a hallgatók gyakorlati feladatai mentén építik fel a kurzusokat. A külföldi oktatókra jellemzőbb, hogy egyaránt figyelembe veszik a hallgatók érdeklődését és a munkaerő-piaci

igényeket, sokféle módszert használnak, illetve törekszenek az aktuális adatok bemutatására, valamint az elmélet és a gyakorlat összekapcsolására, a hallgatók reflektivitására. A külföldi oktatók aránya a fenti változók esetében felülreprezentált (10. ábra).



10. ábra. Tanítási, oktatási megközelítésmódok a magyarországi és külföldi válaszadók körében %, (N= 766-772). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Az oktatói kompetenciák és a reflektivitás tekintetében a fentiekhez hasonló mechanizmusok rajzolódtak ki. Nem mutatkozott szignifikáns összefüggés az intézmény országa (Magyarország vagy külföld) és aközött, hogy az oktatók végeznek-e felzárkóztató tevékenységet. A többi esetben szignifikáns kapcsolat mutatható ki az oktatói kompetenciák és az intézmény országa között (11. ábra).



11. ábra. Az oktatói kompetenciák és reflektivitás jellemzői a magyarországi és külföldi válaszadók körében %, (N= 766-772). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis

A külföldi oktatók aránya felülreprezentált abban a tekintetben, hogy saját értékelésük szerint jellemzőbb rájuk a visszacsatolás, a saját oktatási gyakorlatuk értékelése és figyelembe veszik a hallgatói visszajelzéseket. Jellemzőbb a toborzási feladatokban és továbbképzéseken való részvétel, a hallgatók segítése, támogatása, illetve a képzés fejlesztése. A fenti oktatói kompetenciák a magyarországi oktatók többségére is jellemzők, azonban a magyarországi oktatók aránya több esetben abban

felülreprezentált, hogy ezek a tevékenységek minimálisan jellemzőek az oktatói munkájukra.

Megvizsgáltuk, hogy az oktatótípusokra mi jellemző a tanítási megközelítésmódok, oktatási tevékenység tekintetében. A klasszikus oktatók aránya felülreprezentált az alábbi tevékenységekben: fokozottan jellemző rájuk, hogy sokféle módszert használnak a kurzusaikon, a kurzus összeállítása során figyelembe veszik a munkaerő-piaci igényeket és arra törekednek, hogy aktuális adatokat, ismereteket mutassanak be a hallgatóknak. A klasszikus oktatók többségére további tevékenységek is nagymértékben jellemzőek. A szervező oktatók arányának a felülreprezentáltsága és magas aránya mutatkozik meg abban, hogy a kurzus tartalmát és a hallgatók gyakorlati feladatai mentén építik fel. A szervező oktatók több mint felére jellemzőek a további oktatási megközelítési módok is. A vezető oktatók sajátossága, hogy figyelembe veszik a munkaerő-piaci elvárásokat, továbbá olyan feladatokat adnak a hallgatóknak, amelyek a kompetenciafejlődést szolgálják, illetve amikben szükséges az elmélet és a gyakorlat összekapcsolása. Ezzel szemben a kutató oktatók aránya felülreprezentált abban, hogy kevésbé adnak olyan feladatokat, amelyek igénylik a hallgatók együttműködését, vagy építenének a hallgatók feladataira a kurzus tartalmának összeállításakor. Szintén felülreprezentált az arányuk abban, hogy nem jellemző rájuk, hogy figyelembe veszik a hallgatók érdeklődését vagy a munkaerőpiaci igényeket, továbbá kevésbé jellemző, hogy a kurzusokon beszélgetést kezdeményeznének az órán tanultakról, vagy olyan feladatokat adnának a hallgatóknak, amely során reflektálniuk kellene, valamint a kompetenciafejlődést segítené elő. A külföldi oktatókat vizsgálva két esetben találtunk szignifikáns összefüggést. Egyrészt a válaszadók többségére jellemző, hogy a szemináriumokon, gyakorlatokon a hallgatóknak a saját és a társaik munkájára is reflektálniuk kell, alig pár oktatót érint, akire ez nem jellemző. A klasszikus oktatók aránya felülreprezentált abban, hogy csaknem tizedükre egyáltalán nem jellemző a reflektálás, a visszajelzés adása. A munkaerő-piaci elvárások figyelembevétele leginkább a vezető oktatókra jellemző (83,5%), s az arányuk felülreprezentált. Őket követik a klasszikus oktatók (73,2%) és a szervező oktatók (68%), akik szintén építenek a munkaerő-piac igényeire. A legkevésbé a kutató oktatókra jellemző, hogy figyelemmel kísérik a munkaerő-piaci változásokat (42%) (48. táblázat).



48. táblázat. Tanítási, oktatási megközelítésmódok jellemzői az oktatótípusok csoportjaiban a magyarországi válaszadók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
Olyan feladatokat adok, melyek igénylik a hallgatók közti együttműködést	Nem jellemző	17,3	17,1	<u>36,5</u>	14,5	31,139	0,000	506
	Is-is	28,7	27,4	34,8	30,6			
	Jellemző	54	55,6	28,7	54,8			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
A kurzus tartalmát a hallgatók gyakorlati feladatai mentén építem fel	Nem jellemző	7,4	6	<u>20</u>	8,1	45,771	0,000	505
	Is-is	20,1	17,1	<u>39,1</u>	18,5			
	Jellemző	72,5	<u>76,9</u>	40,9	73,4			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Sokféle módszert használok	Nem jellemző	7,3	10,3	26,1	7,3	38,281	0,000	505
	Is-is	14	15,4	<u>24,3</u>	15,3			
	Jellemző	<u>78,7</u>	74,4	49,6	7,4			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Figyelembe veszem a hallgatók érdeklődését a kurzus kialakításakor	Nem jellemző	9,3	12,8	<u>25,4</u>	10,5	18,218	0,006	505
	Is-is	32	27,4	28,9	27,4			
	Jellemző	58,7	59,8	45,6	62,1			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Igyekszem beszélgetést kezdeményezni az órákon a tanult témákról	Nem jellemző	4	4,3	<u>11,3</u>	5,6	15,167	0,008	505
	Is-is	12	12,8	<u>21,7</u>	9,7			
	Jellemző	84	82,9	67	84,7			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Szemináriumokon, gyakorlatokon a hallgatóknak a saját és a társaik munkájára is reflektálniuk kell	Nem jellemző	19,5	19,7	<u>42,6</u>	12,9	41,112	0,000	505
	Is-is	18,8	17,9	23,5	26,6			
	Jellemző	61,7	62,4	33,9	60,5			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
A feladatokban a hallgatóknak szükséges összekapcsolni az elméletet és a gyakorlatot	Nem jellemző	1,3	1,7	<u>11,4</u>	0,8	35,429	0,000	505
	Is-is	10,7	9,4	<u>17,5</u>	7,3			
	Jellemző	88	88,9	71,1	<u>91,9</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

<b>Olyan feladatokat adok a hallgatóknak, amelyek fejlesztik a különböző készségeiket</b>	Nem jellemző	3,4	6	<u>14,8</u>	0,8	48501	0,000	505
	Is-is	13,4	8,5	<u>27</u>	9,7			
	Jellemző	83,2	85,5	58,3	<u>89,5</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>A kurzus tartalmának kialakítása során figyelembe veszem a munkaerő-piaci elvárásokat</b>	Nem jellemző	12,8	18,8	<u>43,9</u>	13,7	52,619	0,000	505
	Is-is	24,3	29,1	27,2	26,6			
	Jellemző	<u>62,8</u>	52,1	28,9	<u>59,7</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Fontos, hogy aktuális adatok is előkerüljenek az órákon</b>	Nem jellemző	5,3	8,5	6,1	2,4	13,537	0,000	505
	Is-is	8	17,1	20,2	15,3			
	Jellemző	<u>86,7</u>	74,4	73,7	82,3			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Az oktatói kompetenciák és reflektivitás esetében szintén különbségek rajzolódnak ki az oktatótípusok között, a 49. táblázatban a magyarországi oktatókra vonatkozó adatokat tüntettük fel. Míg a klasszikus oktatók aránya felülreprezentált abban, hogy jellemző rájuk a reflektivitás mind hallgatók, mind a saját oktatói tevékenységükre vonatkozóan, addig a kutató oktatókra az előbb említett tevékenységek nem igazán jellemzőek. A kutató oktatók felülreprezentáltak abban a tekintetben is, hogy egy részükre jellemző a képzés/szak fejlesztése, a továbbképzéseken és a toborzási tevékenységekben való részvétel, de kevésbé jellemző rájuk a hallgatók felzárkóztatása, mentorálása. A vezető oktatók körében felülreprezentáltak azok, akikre jellemző a reflektivitás, a visszajelzések adása, de kiveszik a részüket a toborzási, mentorálási és továbbképzési tevékenységekből is. A külföldi oktatók körében öt esetben mutatkozott szignifikáns kapcsolat az oktatótípusok és a következő tevékenységek között: a hallgatói visszajelzések elemzése ( $p=0,007$ ), a képzés monitorozása ( $p=0,000$ ), egyéni továbbképzésen ( $p=0,000$ ), az oktatásban használható módszertani képzésben való részvétel ( $p=0,000$ ), és a sajátos oktatási igényű hallgatók segítése ( $p=0,035$ ). A vezető oktatók magasabb arányban elemzik a hallgatói visszajelzéseket (83%), őket a vezető és klasszikus oktatók követik (74% és 69%), míg a kutató oktatók fele értékeli a hallgatói visszacsatolásokat. A vezető oktatók hasonlóan magas arányban végzik a képzés monitorozását, és jellemző rájuk, hogy egyéni, valamint oktatásban hasznosítható módszertani továbbképzésen vesznek részt. A kutató oktatók között azok aránya felülreprezentált, akikre a fentiek kevésbé vagy egyáltalán nem jellemzőek.

49. táblázat. Az oktatói kompetenciák és reflektivitás jellemzői az oktatótípusok csoportjaiban a magyarországi válaszadók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

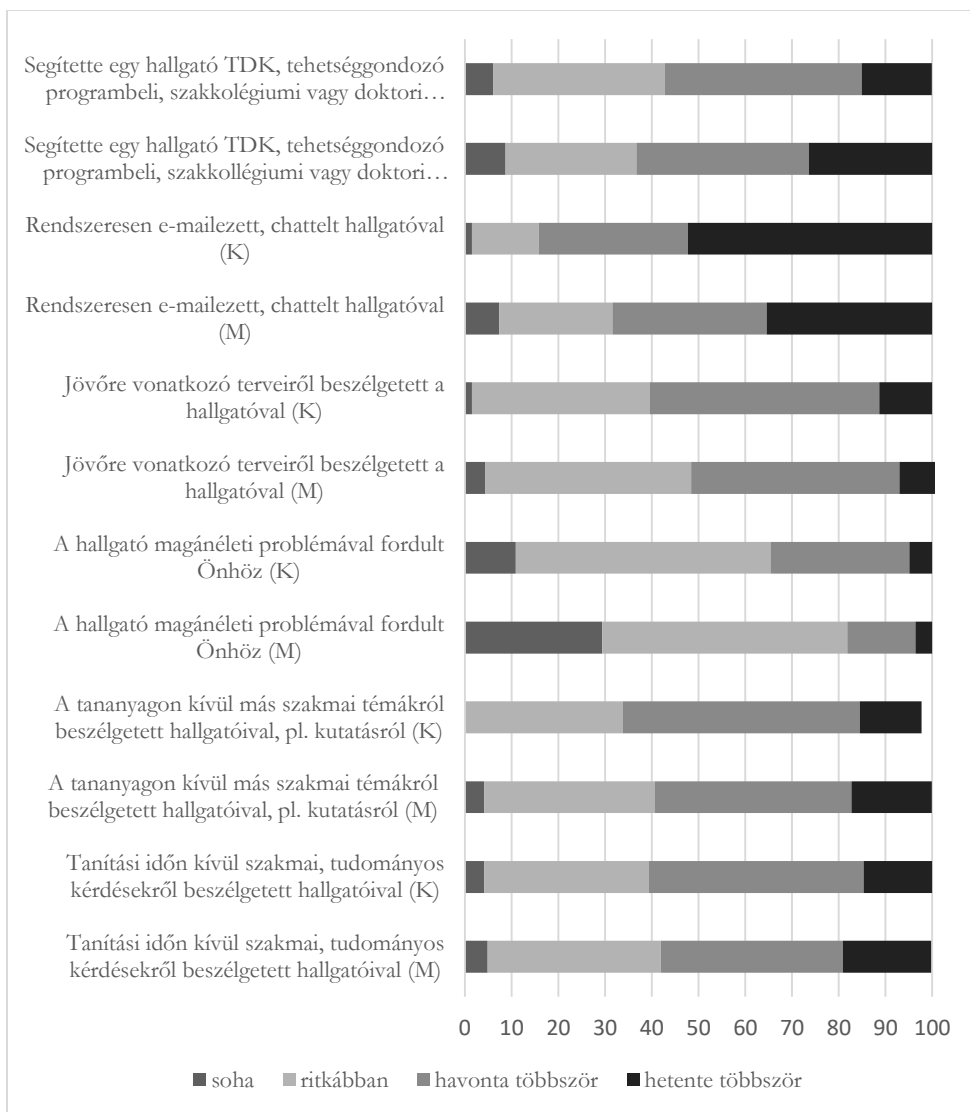
		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi- négyzet	p	N
A hallgatók eredményeinek értékelése, visszajelzés adása	Nem jellemző	2,7	6,8	<u>11,3</u>	4,1	27,938	0,000	506
	Is-is	10,9	15,4	<u>22,6</u>	5,7			
	Jellemző	<u>86,4</u>	77,8	66,1	<u>90,2</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Saját oktatási gyakorlat értékelése	Nem jellemző	17,7	24,8	<u>47,8</u>	12,9	54,593	0,000	505
	Is-is	21,8	28,2	22,6	21			
	Jellemző	<u>60,5</u>	47	29,6	<u>66,1</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
A hallgatók visszajelzéseinek elemzése	Nem jellemző	19,7	16,2	<u>36,5</u>	14,5	37,048	0,000	505
	Is-is	15	24,8	26,1	14,5			
	Jellemző	65,3	59	37,1	<u>71</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Képzés/szak fejlesztése, monitorozása	Nem jellemző	23,8	28,4	<u>54,4</u>	10,5	71,743	0,000	505
	Is-is	30,6	27,6	24,6	22,6			
	Jellemző	45,6	44	21,1	<u>66,9</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Egyéni továbbképzése n való részvétel	Nem jellemző	27,7	25	<u>58,4</u>	21,8	52,249	0,000	505
	Is-is	26,4	29,3	17,7	19,4			
	Jellemző	45,9	45,7	23,9	<u>58,9</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Az oktatásban hasznosítható módszertani továbbképzése n való részvétel	Nem jellemző	41,2	37,6	<u>70,2</u>	31,5	44,314	0,000	505
	Is-is	23,6	<u>29,1</u>	12,3	24,2			
	Jellemző	35,1	33,3	17,5	<u>44,4</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Hallgatók felzárkóztatásár a irányuló tevékenységek végzése	Nem jellemző	33,8	34,5	<u>58,3</u>	21	39,258	0,000	505
	Is-is	24,3	26,7	18,3	25,8			
	Jellemző	41,9	38,8	23,5	<u>53,2</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Toborzási, szaknépszerűsítési tevékenység	Nem jellemző	35,4	40	<u>54,4</u>	21,1	41,083	0,000	505
	Is-is	17,7	25,2	20,2	17,1			
	Jellemző	46,9	34,8	25,4	<u>61,8</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
A képzésbe újonnan érkezők tanulásának, beilleszkedésének segítése, mentorálás	Nem jellemző	36,1	36,8	<u>57,4</u>	21,8	39,442	0,000	505
	Is-is	16,3	22,8	19,1	20,2			
	Jellemző	47,6	40,4	23,5	<u>58,1</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
A sajátos oktatási igényű hallgatók segítése	Nem jellemző	46,6	39,1	71,1	38,7	34,482	0,000	505
	Is-is	19,6	24,3	14,9	21			
	Jellemző	33,8	36,5	14	<u>40,3</u>			

Összesen	100%	100%	100%	100%
----------	------	------	------	------

\*Az aláhúzva szereplő értékeknek az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

A fenti eredmények jól tükrözik azokat a sajátosságokat, amelyek a klaszterek kialakítása során megjelentek. Az adatok megerősítik, hogy az oktatótípusok között mind az oktatókollégákkal folytatott közös munkában, mind a tanítás megközelítésében és az oktatói tevékenységben jelentős különbségek mutatkoznak. A későbbiekben fontos vizsgálati pont lehet, hogy a fenti tevékenységekben való aktív és rendszeres részvétel milyen összefüggésben van az oktatók jóllétével. Hiszen a különböző igények szerinti kurzus összeállítás, a tananyag aktualizálása, a hallgatók mentorálása, a visszajelzések adása és a saját oktatói munka értékelése komoly plusz feladatot jelenthet az oktatóknak, amelyet stresszfaktorként érzékelhetnek.

Az oktatók hallgatókhoz kapcsolódó tevékenységeit vizsgáltuk meg a következő részben. A magyarországi oktatók közel háromnegyede (63,3%), segítette a hallgatói TDK, tehetséggondozó, szakkollégiumi vagy doktori programban való részvételt, míg ez az arány alacsonyabb a külföldi oktatók körében (57,1%). A különbségek szignifikánsak az országok között (Chi négyzet=17.3,  $p=0.001$ ). Szintén nagy arányban az oktatók digitális eszközökön keresztül is tartották a kapcsolatot hallgatóikkal. Ezen a téren a külföldi oktatók 83,2%-a rendszeresen e-mailezett, chattelt, míg ez az arány jóval alacsonyabb, 68,4%, a magyarországi oktatók körében. Jövőre vonatkozó tervekről az oktatók több mint fele beszélgetett a hallgatókkal (52,7 és 60,5%), viszont magánéleti problémával kevésbé fordulnak az oktatókhoz a diákok: külföldi oktatók harmada, 34,6%, magyarországi oktatók 18,2%-a beszélgetett ezekről. A különbség szignifikáns (Chi négyzet=46.9,  $p=0.000$ ). Szakmai témákról a magyarországi oktatók több mint fele beszélgetett hallgatóival, míg ez az arány valamelyest nagyobb a külföldi oktatók körében (59,2 és 63,9%). Tanítási időn kívül tudományos kérdésekről beszélgetett az oktatók több mint fele a hallgatókkal mind a magyarországi, mind a külföldi csoportokban (57,9 és 60,6%) (12. ábra).



12. ábra. A hallgatókkal közös tevékenységek előfordulásának gyakorisága magyarországi és külföldi oktatók körében (%; N= 761-788). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Folytatva a kétváltozós elemzéseket ANOVA teszttel (50. táblázat), szignifikáns különbség mutatkozott a külföldi oktatói csoportok között a kapcsolattartási készségük mentén. A varianciaanalízis feltárta a különböző oktatói csoportok közötti különbségeket a hallgatók TDK, tehetséggondozó programbeli, szakkollégiumi vagy doktori felkészülésében adott segítségnyújtás gyakoriságában, illetve az elektronikus kapcsolattartás vonatkozásában. A klasszikus külföldi oktatók tartották a legrendszeresebben a kapcsolatot virtuálisan a hallgatóikkal, őket jellemezte a legnagyobb átlagpont  $M(\text{klasszikus})=3,51$ , és a legalacsonyabb a kutató oktatók pontszáma volt,  $M(\text{kutató})=2,79$ . Az oktatócsoportok közötti különbségek

szignifikánsak ( $F=8.42$ ,  $p=0.000$ ). A vezető és a klasszikus oktatók segítettek leginkább a hallgatók TDK, tehetséggondozó programbéli, szakkollégiumi vagy doktori felkészülését,  $M(\text{vezető})=2,85$ ,  $M(\text{klasszikus})=2,71$  és a legkevésbé a szervező és a kutató oktatók,  $M(\text{szervező})=2,43$ ,  $M(\text{kutató})=2,44$ . Az átlagok közötti különbségek szignifikánsak a külföldiek körében ( $F=4,03$ ,  $p=0,008$ ).

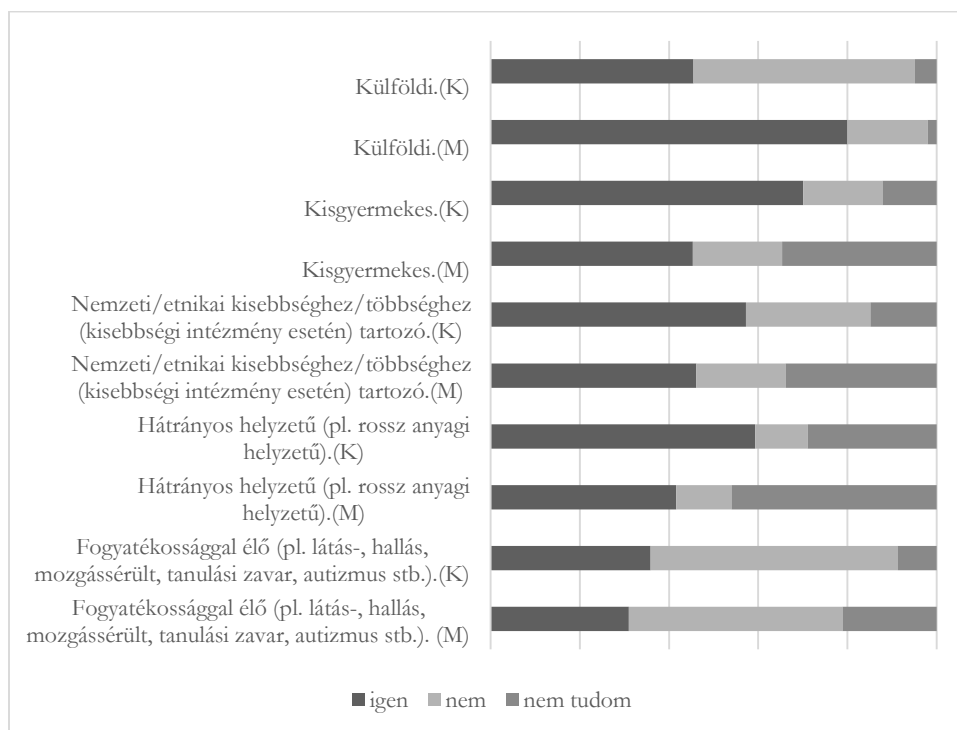
50.táblázat. *Osztálytermen kívüli tevékenységek átlaga a különböző külföldi oktatócsoportokban (%)*. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	F	p	N
Segítette egy hallgató TDK, stb. felkészülését	2.71	2.43	2.44	2.85	4.03	0.008	265
Rendszeresen e-mailezett, chattelt	3.51	3.26	2.79	3.46	8.42	0.000	265

A következőkben három kérdés mentén vizsgáltuk az oktatók körében megjelenő inkluzív szemlélet néhány tényezőjét. Megvizsgáltuk, a válaszadók rendelkeznek-e információval arról, hogy tanítanak vagy tanítottak-e már különböző nem tradicionális hallgatókat, valamint azt, hogy az inkluzív szemléletű oktatás megvalósításához egyértelműnek érzékelik-e az intézményi kereteket, és intézményi szinten kapnak-e valamilyen segítséget, többlettudást ennek megvalósításához. Emellett vizsgáltuk, hogy az egyes, intézmények által jogszabályban előírt módon biztosítható kedvezményeknek milyen az elfogadottsága az oktatók körében. E három dimenzió mentén összehasonlítottuk a magyarországi és külföldi válaszadókat, valamint az egyes oktatótípusokat.

Elsőként tehát azt vizsgáltuk, hogy van-e a válaszadóknak ismerete arról, hogy a különböző nem tradicionális hallgatói csoportok részt vesznek-e vagy vettek-e már az óráikon. Ennek a teljes mintán való megoszlását a 13. ábra szemlélteti. A válaszadók között a legkevésbé arról tudnak, hogy tanítanak vagy tanítottak-e már külföldi hallgatót, s legtöbbször arról, hogy tanítanak vagy tanítottak-e már külföldi hallgatót. Utóbbi esetben azonban a magyarországi és külföldi válaszadók között jelentős különbség mutatkozik, melynek oka lehet az egyetemek mérete, rekrutációs bázisa. Emellett az oktatók közel fele bizonytalan abban, hogy tanított már hátrányos- vagy halmozottan hátrányos helyzetű hallgatót, s közel egyharmaduk bizonytalan abban, hogy tanított már kisgyermeket nevelő, valamint etnikai kisebbséghez tartozó hallgatót (27%, 27,4%), azonban az ő jelenlétükről is a válaszadók felének van tudomása. A magyarországi és külföldi egyetemek oktatói között jelentős eltérést jelent azonban, hogy a külföldi hallgatókat leszámítva mindegyik hallgatói csoport jelenlétéről nagyobb arányban számolnak be a külföldi intézmények oktatói, melyre szintén magyarázatot adhat ezen egyetemek kisebb méretéből adódó családiasabb jelleg. Az adatok alapján az mondható el, hogy az oktatók jelentős többsége rendelkezik valamilyen percepcióval arról, hogy diverz hallgatói közeget tanít, és valószínűleg fel

is ismeri a nem-tradicionális hallgatót. Ezen eredmény kedvezőnek tekinthető, ugyanis az ennek tudatában lévő oktatók feltételezhetően adekvátabb módon képesek reagálni a hallgatói diverzitásból fakadó oktatási nehézségekre és az egyéni eltérésekre. Ennek ellenére jelentős az aránya azon oktatóknak is, akik bizonytalanok e kérdésről, és akik biztosak abban, hogy nem tanítanak vagy tanítottak még a felsoroltak közül bizonyos hallgatói típusokat. Ezen ismeret hiánya pedig hatással lehet ezen oktatók módszertani nyitottságára, inkluzivitással kapcsolatos szemléletére.



13. ábra. A nem tradicionális hallgatók megjelenésének percepciója (%), N=772). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Megvizsgáltuk, hogy e kérdésben tapasztalható-e különbség a magyar és külföldi almintán az egyes oktatói típusok között. E tekintetben azonban csupán a magyarországi almintán tapasztalhatók szignifikáns eltérések, s ezen belül sem kaptunk szignifikáns különbséget az etnikai csoporthoz tartozó hallgatókat tekintve. Ennek eredményeit az 51. táblázat szemlélteti. A külföldi válaszadók tekintetében az eredmények alapján nincs különbség az egyes oktatói típusok között abban, hogy milyen arányban vannak tisztában a nem tradicionális hallgatók óráikon való jelenlétével. Magyarországon azonban a válaszok alapján e tekintetben különbségek mutatkoznak az oktatók között. Leginkább a kutató oktatók bizonytalanok a legtöbb hallgatói típus esetét tekintve, s a klasszikus és szervező oktatókra jellemző leginkább, hogy tudnak e hallgatók óráikon való jelenlétéről. Ez alól a külföldi hallgatók oktatása képez kivételt, amely a kutató és vezető oktatók esetében jellemzőbb. Előbbi eredmény utalhat arra is, hogy a klasszikus oktatói szerepben lévő oktatók felé

nyitottabbak a hallgatók, akikkel nagyobb arányban osztják meg a hallgatók speciális élethelyzetüket, esetlegesen abból fakadó nehézségeiket, valamint e típusba tartozó oktatók is nyitottabbak lehetnek a hallgatóik egyéni élethelyzetei iránt. A kutató és vezető oktatók esetében pedig a külföldi hallgatók oktatásának magasabb aránya képviselhet egy szakmailag magasabb fokú elvárást, ahol a nyelvtudás és a szakma szaknyelvének pontos ismerete elengedhetetlen szempont lehet.

51. táblázat. A nem tradicionális hallgatók megjelenésének percepciója oktatói klaszterenként a magyarországi oktatók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

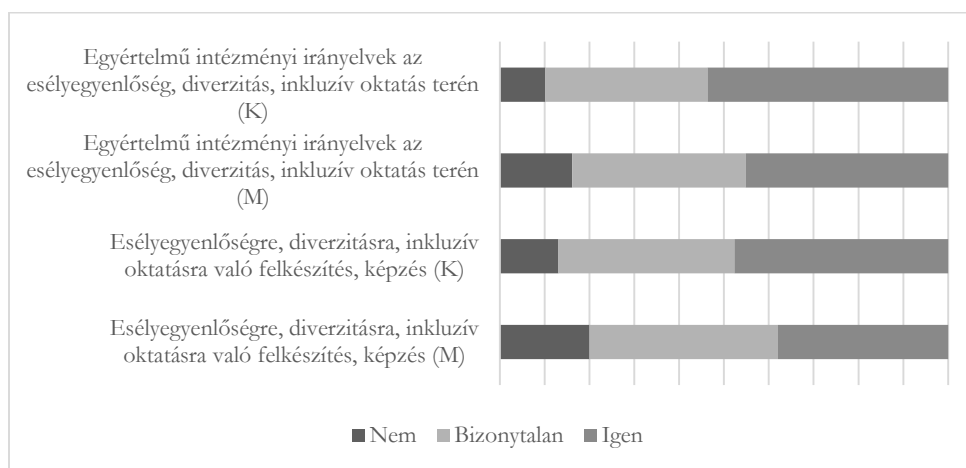
		klasszikus oktatók	szervező oktatók	kutató oktatók	vezető oktatók
Fogyatékossgal élő (pl. látás-, hallás, mozgássérült, tanulási zavar, autizmus stb.)	igen	<u>38,7%</u>	32,2%	18,4%	32,3%
	nem	42,0%	50,0%	50,9%	50,0%
	nem tudom	19,3%	17,8%	<u>30,7%</u>	17,7%
Hátrányos helyzetű (pl. rossz anyagi helyzetű)	igen	42,6%	44,0%	28,1%	<u>51,2%</u>
	nem	11,5%	12,1%	17,5%	8,9%
	nem tudom	45,9%	44,0%	<u>54,4%</u>	39,8%
Kisgyermekes	igen	<u>52,3%</u>	49,2%	29,2%	48,4%
	nem	14,1%	23,7%	23,9%	20,2%
	nem tudom	33,6%	27,1%	<u>46,9%</u>	31,5%
Külföldi	igen	76,7%	70,1%	<u>88,5%</u>	86,2%
	nem	21,3%	<u>27,4%</u>	8,8%	13,0%
	nem tudom	2,0%	2,6%	2,7%	,8%
N		150	117	113	123

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő. A dőlttel jelzett értékek esetében az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő.

A következőkben megvizsgáltuk, hogy e hallgatók oktatásához a válaszadók percepciója alapján egyértelmű kereteket biztosít-e intézményünk, és kapnak-e ennek megvalósításához valamilyen felkészítést. Ennek megoszlását a teljes mintán a 14. ábra szemlélteti. Annak ellenére, hogy az oktatók jelentős hányada tud arról, hogy tanít nem-tradicionális hallgatókat, mégis a válaszadók kevesebb mint fele látja úgy, hogy egyértelmű intézményi irányelvek veszik körül őket, és még kevesebben látják úgy, hogy ennek megvalósításához felkészítést és képzést biztosít az intézményünk az oktatók számára. Ez pedig kevesebb, mint ahányan tudják, hogy tanítanak nem-tradicionális hallgatókat. Noha a magyarországi és külföldi almintán e tekintetben tapasztalható enyhe eltérés, és a külföldi egyetemek oktatói valamivel többen válaszoltak igennel e kérdésre, ez a tendencia mind a két almintán esetében megfigyelhető. Ebből kifolyólag feltételezzük, hogy az oktatók jelentős hányada úgy tanítja e hallgatókat, hogy közben maga úgy érzi, ehhez nem kapott megfelelő



felkészítést és tájékoztatást, ez pedig a tanórákon megvalósuló inkluzív tanítási gyakorlat hatékonyságának az útjába állhat.



14. ábra. Intézményi irányelvek és inkluzív oktatásra való felkészítés megítélése (%), N=772). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

A következőkben megvizsgáltuk, hogy e tekintetben tapasztalható-e eltérés a magyar és külföldi almintán az oktatói típusok esetében. Ennek eredményeit az 52. táblázat szemlélteti. Ebben a kérdésben csupán a külföldi almintán tapasztaltunk szignifikáns eltéréseket, azonban az adjustált reziduálisok a magyarországi almintán is ráirányítják a figyelmünket néhány összefüggésre. A kutató oktatókra jellemző leginkább, hogy úgy látják, nem egyértelműek az intézményi irányelvek, és nem kapnak megfelelő felkészítést az inkluzív oktatásra. Mindez a külföldi mintán szignifikánsan megmutatkozó eredmény, a magyarországi almintán pedig felülreprezentáltan jelennek meg a kutató oktatók azok között, akik ekképp vélekednek. Ezzel szemben a vezető oktatók mindegyik esetben magasabb arányban és a legtöbb esetben felülreprezentáltan jelennek meg azok között, akik szerint tapasztalható a megfelelő felkészítés és az egyértelmű irányelvek. A klasszikus és szervező oktatók a külföldi almintán közel egyező arányban bizonytalanok, azonban a klasszikus oktatók kevésbé érzékelik a felkészítés meglétét az intézményük részéről.

52. táblázat. Intézményi irányelvek és inkluzív oktatásra való felkészítés megítélése a magyarországi és külföldi oktatók és oktatói típusok körében(%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

			klasszikus oktatók	szervező oktatók	kutató oktatók	vezető oktatók
Esélyegyenlőségre, diverzitásra, inkluzív oktatásra való felkészítés, képzés	Magyarország	Nem	19,7%	21,6%	<u>26,3%</u>	12,2%
		Bizonytalan	40,1%	45,7%	41,2%	42,3%
		Igen	40,1%	32,8%	32,5%	<u>45,5%</u>
		N	147	116	114	123
	Külföld*	Nem	16,8%	1,9%	23,5%	11,5%
		Bizonytalan	44,2%	44,2%	41,2%	28,2%
		Igen	38,9%	53,8%	35,3%	<u>60,3%</u>
		N	95	52	34	78
Egyértelmű intézményi irányelvek az esélyegyenlőség, diverzitás, inkluzív oktatás terén	Magyarország	Nem	13,0%	19,0%	<u>22,5%</u>	10,7%
		Bizonytalan	41,1%	39,7%	39,6%	34,4%
		Igen	45,9%	41,4%	37,8%	<u>54,9%</u>
		N	146	116	111	122
	Külföld*	Nem	10,5%	2,0%	<u>20,6%</u>	10,3%
		Bizonytalan	44,2%	40,8%	26,5%	26,9%
		Igen	45,3%	57,1%	52,9%	62,8%
		N	95	49	34	78

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő. A dőlttel jelzett értékek esetében az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő.

A következőkben azt vizsgáltuk, hogy a felsőoktatási törvény által javasolt és adható kedvezményeket milyen arányban tartják az oktatók alkalmazandónak, és ők maguk alkalmaznák-e szükség esetén ezen lehetőségeket. Ennek a teljes mintán való megoszlását a 15. ábra szemlélteti. A válaszadók jelentős hányada rugalmas a felsorolt kedvezményeket illetően, és biztosítaná azokat szükség esetén a nem-tradicionális, főként fogyatékossgal élő hallgatóknak. A leginkább támogatott kedvezmény a tananyag írásos formátumú elérhetővé tétele, az írásos beszámoló helyettesítése szóbeli beszámolóval, a vizsgán hosszabb felkészülési idő biztosítása, valamint az alternatív kurzusteljesítési lehetőségek biztosítása, melyeket a válaszadók háromnegyede biztosítana igény esetén hallgatóinak. A legnagyobb bizonytalanság azonban a lektor engedélyezése, valamint a helyesírási és központosítási hibák figyelembe nem vétele esetében figyelhető meg a válaszadók részéről, a válaszadók közel egyharmada nem tudja eldönteni, hogy biztosítaná-e ezt a kedvezményt hallgatóinak, vagy sem. Bizonyos esetekben tapasztalható eltérés abban, hogy a magyarországi és külföldi oktatók mennyire elfogadóak az egyes kedvezményekkel kapcsolatban, azonban jelentős eltérések nem tapasztalhatók a két minta válaszadói között.



15. ábra. A nem tradicionális hallgatók számára biztosítható kedvezmények elfogadottsága %, (N=772).  
 Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

A következőkben azt vizsgáltuk, hogy e kedvezmények elfogadottsága esetén van-e különbség a magyarországi és külföldi almintán az oktatói típusok között. Ebben a tekintetben nem tapasztaltunk az országok között szignifikáns eltérést, és az oktatói típusok között is csupán egy esetben, az alternatív teljesítési módok alkalmazása tekintetében, továbbá három további kedvezmény esetében támaszkodhatunk az adjusztaált reziduálisok abszolút értékei által kirajzolódó tendenciákra. Ennek eredményei az 53. táblázatban láthatók. Alapvetően a kutató oktatók a legkevésbé megengedők a felsorolt kedvezményeket illetően, a legtöbb esetben felülreprezentáltak jelennek meg azok között, akik nem engedélyeznék ezek alkalmazását hallgatóiknak.

53. táblázat. A nem-tradicionális hallgatók számára biztosítható kedvezmények elfogadottsága oktatói klaszterenként (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		klasszikus oktatók	szervező oktatók	kutató oktatók	vezető oktatók
Hallgatói projektek, beadandók határidejének kitolása.	igen	63,7%	62,6%	49,3%	66,2%
	nem	23,0%	25,3%	<u>31,8%</u>	21,7%
	nem tudom eldönteni	13,3%	12,1%	<u>18,9%</u>	12,1%
Alternatív teljesítési mód lehetőségeinek engedélyezése. *	igen	76,9%	79,1%	57,8%	79,4%
	nem	7,3%	11,6%	<u>19,0%</u>	9,8%
	nem tudom eldönteni	15,8%	9,3%	<u>23,1%</u>	10,8%
Írásbeli beszámolón írást segítő segédeszköz (pl: számítógép) alkalmazásának biztosítása.	igen	59,7%	67,4%	61,1%	65,4%
	nem	14,9%	12,8%	<u>22,8%</u>	17,1%
	nem tudom eldönteni	<u>25,4%</u>	19,8%	16,1%	17,6%
Szóbeli beszámoló helyettesítése írásbeli beszámolóval.	igen	72,2%	68,2%	68,9%	75,8%
	nem	14,7%	<u>21,4%</u>	16,2%	13,5%
	nem tudom eldönteni	13,1%	10,4%	14,9%	10,6%
N		245	173	148	207

Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő. A dőlttel jelzett értékek esetében az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő.

## 6. A digitális tényezők néhány hatása az oktatói munkára – Buda András

Az utóbbi időkben egyre több kutatás világított rá arra, hogy az oktatás területén dolgozók jólléte szignifikánsan alacsonyabb, mint az általános populációé (Kidger et al., 2016). Ezen túlmenően Savill-Smith (2019) arra is rámutatott, hogy a tanárok stresszszintje folyamatosan emelkedik, 2019-ben már a válaszadók 72 százaléka jelezte azt, hogy tapasztalt valamilyen mentális egészségügyi problémát az elmúlt tanévben. Az ilyen problémák megjelenése azonban nem újkeletű, hiszen a tanítást már régóta a legstresszesebb szakmák közé sorolják (Travers & Cooper, 1993; Johnson et al., 2005), sőt még a stressztényezők sem nagyon változnak. A legfajszínűsabb problémák közé a nagy munkaterhelés, a túlzott adminisztratív kötelezettségek, a korlátozott autonómia, illetve a munka és a magánélet egyensúlyának hiánya tartoztak és tartoznak még napjainkban is (Mercer & Gregersen, 2020).

A 2020 elején kirobbanó pandémiás helyzet alapjaiban változtatta meg az oktatás feltételrendszerét. A digitális alapokra áthelyezett tanítási-tanulási folyamat miatt jelentősen megnövekedtek a pedagógusok munkaterhei, a munka és a magánélet teljesen egybefolyt, melynek következtében a vészhelyzeti távolléti oktatásra történő áttérés gyakorlatilag a világ minden részén növelte a tanárok stressz- és szorongás szintjét (Haider & Al-Salman, 2020; Mosleh et al., 2022).

Kutatásunk során éppen ezért megvizsgáltuk azt is, hogy a jelenléti oktatásra visszatérve milyen hatást gyakorol a digitális technológia a felsőoktatásban oktatók egyensúlyi állapotára, megszűnt-e a munka és a magánélet összemosódása és ebben milyen szerepet játszik a digitális technológia (54. táblázat).

54. táblázat. Válaszadóink véleménye „A munka és a magánélet összemosódása döntően a digitális eszközöknek köszönhető” kijelentésről. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	magyarországi	külföldi	Összesen
Egyáltalán nem ért egyet	18,4%*	10,0%**	15,6%
Inkább nem ért egyet	18,0%	14,2%	16,7%
Egyet is ért és nem is	29,5%	34,2%	31,1%
Inkább egyetért	24,4%**	35,0%*	28,0%
Teljes mértékben egyetért	9,7%	6,5%	8,6%
Összesen	505	260	765
	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

A magyarországi válaszadók meglehetősen megosztottak az állítással kapcsolatban. Hasonló arányban értenek egyet, vagy utasítják el a digitális eszközök kiemelt hatását és közel harmaduk semleges álláspontot képvisel. (Igaz, az állítást teljesen elutasítók némileg felülreprezentáltak.) Ezzel szemben a külföldi válaszadók jelentős része (41,5%) úgy gondolja, hogy a digitális eszközöknek meghatározó szerepük van a munka és a magánélet összemosódásában. A számítógépek kapcsán gyakran emlegetett (bár már többek által megcáfolt) generációs elméletek támogatói számára különösen meglepő lehet, hogy válaszadóink korcsoportjai között ennél a kérdésnél sem a teljes mintán, sem a magyarországi-határon túli alcsoportok között nem találtunk szignifikáns eltérést és ez igaz az oktatói típusok csoportjaira is.

Az élet fenti két területének összemosódásában a digitális eszközök elsősorban a helyszíntől független munkavégzés, illetve az intenzív kommunikáció, a folyamatos elérhetőség révén játszhatnak szerepet. A munkaadók ugyanis egyre gyakrabban adnak ki feladatokat digitálisan, sőt nem egyszer fogalmaznak meg elvárást a gyors válaszadásra, ami viszont megakadályozza a munkavállalók valódi elszakadását a munkától. A munkahelyről érkező e-mailek, üzenetek kiválthatják az állandó rendelkezésre állás érzést is, ami gátolja a felszabadult pihenést és magánéleti konfliktusokat is okozhat (Brown et al., 2014). Válaszadóink közel fele is úgy nyilatkozott, hogy a digitális technológia által lehetővé tett folyamatos elérhetőség nagyon idegesítő (55. táblázat).

55. táblázat. Válaszadóink véleménye „A digitális technológia által lehetővé tett folyamatos elérhetőség nagyon idegesítő” kijelentésről. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	magyarországi	külföldi	Összesen
<b>Egyáltalán nem ért egyet</b>	7,3%	8,5%	7,7%
<b>Inkább nem ért egyet</b>	16,7%	20,1%	17,8%
<b>Egyet is ért és nem is</b>	25,4%	28,6%	26,5%
<b>Inkább egyetért</b>	27,6%**	28,6%*	27,9%
<b>Teljes mértékben egyetért</b>	23,0%*	14,3%**	20,1%
<b>Összesen</b>	504	259	763
	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

Ezt az állítást nagyon egységesen ítélték meg válaszadóink, a különböző alcsoportok között nincs semmiféle szignifikáns különbség. Az eltérés csak annyi, hogy a magyarországi válaszadók között felülreprezentáltak az állítással teljesen és ugyanilyen mértékben alulreprezentáltak az állítással inkább egyetértők.

Hogy a munka és a magánélet milyen mértékben mosódott össze, azt jól jelzi, hogy válaszadóink közel fele hétköznapi legalább hét órát tölt el digitális eszközök

használatával (56. táblázat), és ennek az időnek legalább 2/3 részét a legtöbben (75%) munkavégzéssel töltik. A két területi alcsoport (magyarországi-külföldi) és az oktatótípusok alcsoportjai között sincs szignifikáns eltérés, bár a magyarországi válaszadók között a digitális eszközökkel 8 óránál többet eltöltők némileg felülreprezentáltak.

56. táblázat. *Digitális eszközök használatával töltött idő hétköznap.* Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	magyarországi	külföldi	Összesen
<b>Kevesebb, mint 1 óra</b>	0,8%	0,8%	0,8%
<b>1-2 óra</b>	5,5%	6,8%	6,0%
<b>3-4 óra</b>	17,8%	18,6%	18,1%
<b>5-6 óra</b>	29,8%	25,9%	28,5%
<b>7-8 óra</b>	21,3%	24,3%	22,4%
<b>Több mint 8 óra</b>	24,7%*	23,6%**	24,3%
<b>Összesen</b>	506	263	769
	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

Ha az időintervallumok alsó határát felhasználva kiszámoljuk a digitális eszközök használatával átlagosan eltöltött időt, akkor azt kapjuk, hogy válaszadóink hétköznap átlagosan 5,54 órát, hétvégén 3,36 órát fordítanak ilyen tevékenységre. Hétvégén tehát jelentősen csökken a digitális eszközök használatával töltött idő, és az alacsonyabb óraszámban kisebb a munkavégzésre fordított idő aránya is, azaz válaszadóink hétvégén kevesebbet „gépeznek” és azt is inkább magáncélból teszik. Ugyanakkor ne felejtjük, hogy az intervallumok alsó értékeinek használata miatt a valódi digitális eszközhasználat ettől hosszabb időtartamban valósul meg, a felső határ alkalmazásával már közel egy órával magasabb érték jött volna ki.

A számadatok igazolják, hogy a felsőoktatásban oktatók jelentős időt töltenek digitális eszközök használatával. Éppen ezért megvizsgáltuk azt is, hogy a technológia használatával, vagy a hagyományos módon végzett szellemi munka a megterhelőbb válaszadóink számára (56. táblázat). Az ezt vizsgáló kérdésnél szignifikáns különbségeket találtunk a területi ( $p=0,029$ ), illetve az oktatói ( $p=0,005$ ) alcsoportok között is.

57. táblázat. Válaszadónk véleménye „A digitális eszközökkel végzett tevékenység kimerítőbb, mint az alkalmazásuk nélkül végzett szellemi munka” kijelentésről. (%) Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		klasszikus oktatók	szervező oktatók	kutató oktatók	vezető oktatók	Összesen
magyarországi	Egyáltalán nem ért egyet	17,0	7,7 **	21,6 *	10,7	14,3 *
	Inkább nem ért egyet	23,1	21,4	20,7	32,0 *	24,3
	Egyet is ért és nem is	34,7	38,5	40,5	36,1	37,2
	Inkább egyetért	15,6	28,2 *	15,3	18,9	19,3
	Teljes mértékben egyetért	9,5 *	4,3	1,8	2,5	4,8 **
	Összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
külföldi	Egyáltalán nem ért egyet	12,9	3,9	11,8	5,1	8,6 **
	Inkább nem ért egyet	24,7	23,5	17,6	20,3	22,2
	Egyet is ért és nem is	33,3	43,1	32,4	44,3	38,5
	Inkább egyetért	22,6	25,5	20,6	17,7	21,4
	Teljes mértékben egyetért	6,5	3,9	17,6	12,7	9,3 *
	Összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Összesen	Egyáltalán nem ért egyet	15,4	6,5 **	19,3 *	8,5 **	12,3
	Inkább nem ért egyet	23,8	22,0	20,0	27,4	23,6
	Egyet is ért és nem is	34,2	39,9	38,6	39,3	37,7
	Inkább egyetért	18,3	27,4 *	16,6	18,4	20,0
	Teljes mértékben egyetért	8,3	4,2	5,5	6,5	6,4
	Összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

A magyarországi és a határon túli válaszadók válaszai a szélsőséges vélemények (teljes mértékben egyetért-egyáltalán nem ért egyet) kategóriáiban térnek el egymástól, a külföldiek nagyobb mértékben értenek egyet az állítással, mint a magyarországi válaszadók. Az oktatói csoportok közül a szervező oktatóknak hasonló a véleményük, a digitális eszközökkel végzett munkát kimerítőbbnek érzik, mint a többiek. (Ez is szerepet játszhatott abban, hogy ők azok, akik a legkevesebb időt töltik a képernyők előtt, bár ez az eltérés nem szignifikáns.) A vizsgált állítást leginkább a kutató oktatók



utasítják el, minden bizonnyal azért, mert napjainkban a kutatások, ezen belül pedig kiemelten a szakirodalom feltárása, megismerése nem képzelhető el internet, tehát digitális technológia nélkül.

A munka és a magánélet különválasztásának sikeressége azonban nem csak a digitális eszközök használatával töltött időtől és kimerültséget előidéző hatásától függ, hanem attól is, hogy sikerül-e megtalálni az offline és online tevékenységek közötti egyensúlyt. Ezt a kérdést szintén megvizsgáltuk (58. táblázat).

58. táblázat. Válaszadóink véleménye a „Könnyű megtalálni az offline és online tevékenységek közötti egyensúlyt” kijelentésről. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	magyarországi	külföldi	Összesen
<b>Egyáltalán nem ért egyet</b>	9,3%*	4,2%**	7,6%
<b>Inkább nem ért egyet</b>	28,8%*	21,2%**	26,2%
<b>Egyet is ért és nem is</b>	37,0%	42,1%	38,7%
<b>Inkább egyetért</b>	19,9%	25,1%	21,7%
<b>Teljes mértékben egyetért</b>	5,0%	7,3%	5,8%
<b>Összesen</b>	503	259	762
	100,0%	100,0%	100,0%

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

Az oktatótípusok csoportjai hasonlóan vélekednek az állításról, viszont a két vizsgált területi alcsoport tagjai között szignifikáns eltérés ( $p < 0,001$ ) mutatható ki. A magyarországi kitöltők több mint harmada teljesen, vagy nagymértékben elutasítja azt, hogy az egyensúlyi állapot könnyen megtalálható az offline és online tevékenységek között, a határon túli válaszadók közel harmada viszont ezzel pontosan ellentétes véleményen van. Utóbbi eredmény egyfajta kettősséget jelez, hiszen a külföldi oktatók egy része szerint bár a digitális eszközöknek köszönhető, hogy a munka és a magánélet összemosódik, ennek ellenére könnyen megtalálják az egyensúlyt az online és offline tevékenységek között.

Abban is különbözik a két területi alcsoport ( $p < 0,001$ ), hogy milyen mértékben tudják elképzelni a felsőoktatást digitális technológia nélkül (59. táblázat). A magyarországi válaszadók döntő többsége (68,0%) úgy gondolja, hogy napjainkban ez már egyáltalán nem képzelhető el, a határon túliak között ezzel szemben csak 53,1% a hasonlóan gondolkodók aránya.

59. táblázat. Válaszadók véleménye a „A felsőoktatás nem képzelhető el digitális technológia nélkül” kijelentésről. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	magyarországi	külföldi	Összesen
Egyáltalán nem ért egyet	0,6%	1,2%	0,8%
Inkább nem ért egyet	2,2%	2,3%	2,2%
Egyet is ért és nem is	7,5%**	14,6%*	9,9%
Inkább egyetért	21,7%**	28,8%*	24,2%
Teljes mértékben egyetért	68,0%*	53,1%**	62,9%
Összesen	506	260	766
	100,0%	100,0%	100,0%

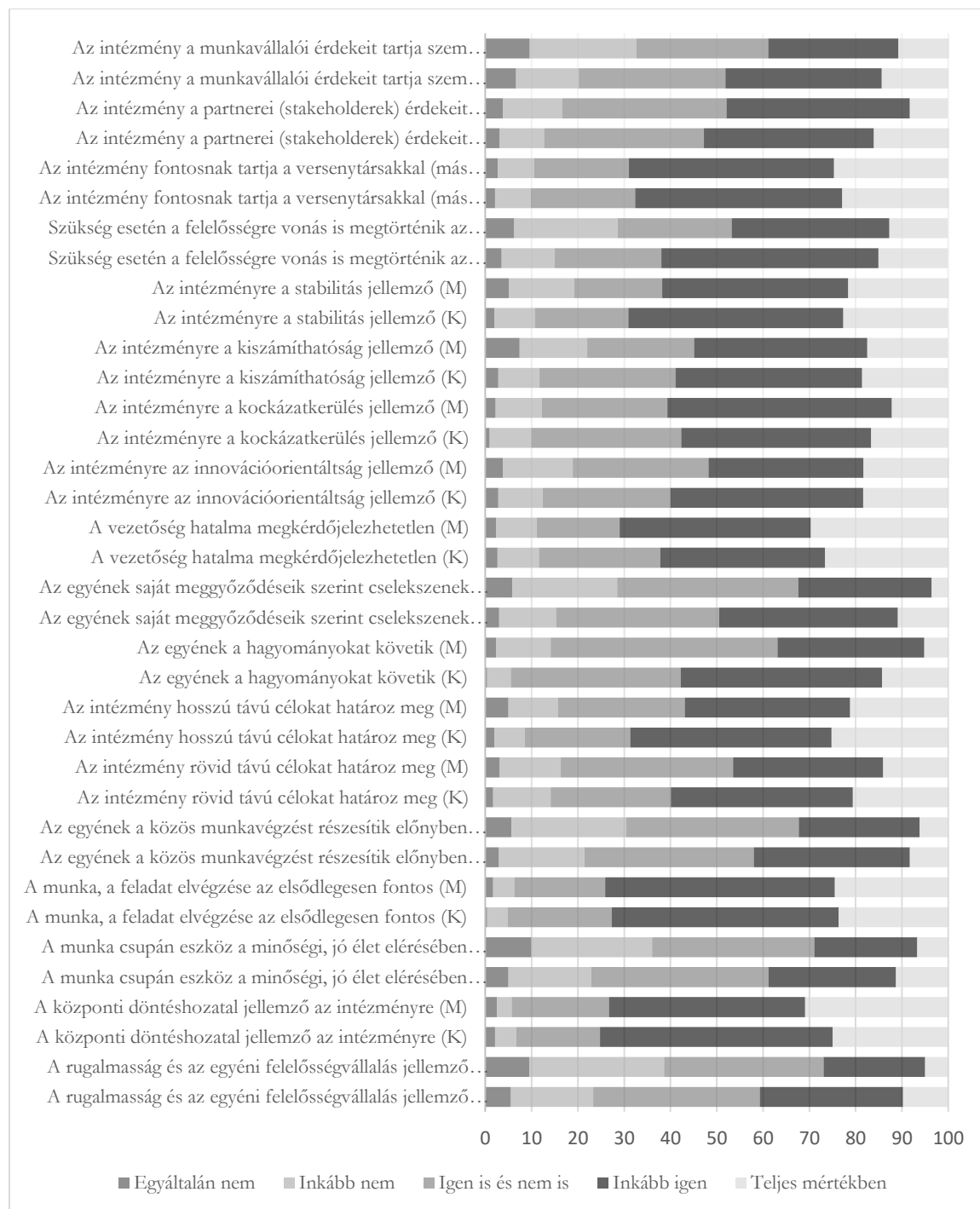
\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

## **7. Intézményi kultúra a felsőoktatásban – Demeter-Karászi Zsuzsanna, Pally Katalin, Pusztai Gabriella**

Az intézményi kultúra a felsőoktatásban az intézmény belső működésének, értékeinek, normáinak, hagyományainak és viselkedési mintáinak összességét jelenti. Ez az informális, gyakran rejtett jelenség hat az oktatók viselkedésére, az intézmény mindennapi tevékenységeire, így az ott dolgozók jóllétére is (Al-Sada et al., 2017). Az intézményi kultúra komplexitása miatt nehezen vizsgálható, kutatásunkban Schein (2004) intézményi kultúra dimenzióit alapul véve saját kidolgozású mérőeszközt alkalmaztunk, mely 18 állítást tartalmazott a felsőoktatási oktatók intézményére jellemző, domináns intézményi kultúráról. Az állításokat ötfokú Likert skálán értékelték a válaszadók.

A magyarországi válaszadók 30,9%-a úgy véli, teljes mértékben meghatározza a munkavégzést, hogy a központi döntéshozatal jellemző az intézményükre, s 29,7% szerint teljes mértékben igaz, hogy a vezetőség hatalma megkérdőjelezhetetlen. A magyarországi oktatók legkevésbé gondolják úgy, hogy a rugalmasság és az egyéni felelősségvállalás jellemző az intézményükre. Hasonló eredményeket tapasztalunk a külföldi oktatók esetében is, néhány esetben azonban mutatkozik szignifikáns eltérés. A magyarországiak 23%-a véli úgy, hogy az intézménye nem tartja szem előtt a munkavállaló érdekeit. A külföldiek 33,7%-a úgy véli, hogy náluk a munkavállalói érdekeit figyelembe veszik. A külföldi oktatók esetén felülreprezentált azok aránya, akik teljes mértékben úgy vélik, hogy az intézményük a partnerei (stakeholderek) érdekeit tartja szem előtt. A külföldiek közel fele úgy tartja, hogy szükség esetén a felelősségre vonás is megtörténik az intézményükben, a magyarországiak jóval kisebb arányban vélekednek így erről. A magyarországiak esetében felülreprezentált azok aránya, akik egyáltalán nem érzik úgy, hogy az intézményükre a stabilitás és a kiszámíthatóság lenne jellemző. A külföldi mintában felülreprezentált azok aránya, akik teljes mértékben úgy érzik, hogy az egyének saját meggyőződéseik szerint cselekszenek és az intézményük hosszú távú célokat határoz meg. Azzal is a külföldiek értenek leginkább egyet, hogy az egyének a hagyományaikat követik és a közös munkavégzést részesítik előnyben. Szintén a külföldiek értenek leginkább egyet azzal, hogy a munka csupán eszköz a minőségi, jó élet eléréséhez (16. ábra). Mindezek alapján elmondhatjuk, hogy a külföldi oktatók elégedettebbek és jobban ragaszkodnak a hagyományok ápolásához. Ez utóbbi részben a kisebbségi létnek köszönhető, ugyanis a külhoni magyarság körében jellemzőbb a tradicionális értékrend.



16. ábra. Az intézményünk kultúrájának jellemzői az oktatók véleménye szerint (%; N= 779-785).  
 Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

Összevetve az oktatótípusok és az intézményi kultúra jellemzőit, arra a következtetésre juthatunk, hogy csupán a magyarországi oktatók esetében mutatható ki szignifikáns eltérés bizonyos itemekben. A klasszikus oktatók csoportjában felülreprezentáltak azok aránya, akik teljes mértékben egyet értenek azzal, hogy az intézményük a munkavállaló érdekeit tartja szem előtt. A szervező oktatók körében szintén felülreprezentáltak azok aránya, akik ezzel egyetértenek. A kutató és a vezető oktatók kevésbé osztják ezt a véleményt. A klasszikus oktatók között felülreprezentáltak azok, akik teljes mértékben egyetértenek azzal, hogy az intézményük fontosnak tartja a versenytársakkal (más intézményekkel) való megmérettetést. A szervező oktatók kevéssel több mint fele és a vezető oktatók közel fele inkább egyet ért a fenti állítással. A kutató oktatók körében az állítást teljesen elutasítók felülreprezentáltak. A vezető oktatók körében felülreprezentáltak azok aránya, akik intézményeiket stabilnak érzékelik. A klasszikus, a szervező és a kutató oktatók kevésbé értenek egyet ezzel az állítással, csupán a klasszikus oktatók körében felülreprezentáltak a közepesen egyetértők aránya. A vezető oktatók felülreprezentáltak vélekednek úgy, hogy az intézményükre az innovációorientáltság jellemző (60. táblázat).

60. táblázat. Az intézményi kultúrára vonatkozó állítások gyakorisága a magyarországi oktatótípusok csoportjaiban (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

		Klasszikus oktatók	Szervező oktatók	Kutató oktatók	Vezető oktatók	Chi-négyzet	p	N
Az intézmény a munkavállaló érdekeit tartja szem előtt (M)	egyáltalán nem	11,2	10,7	11,9	4,9	32,290	0,001	470
	inkább nem	22,4	24,3	25,7	20,3			
	igen is és nem is	31,5	22,3	34,7	25,2			
	inkább igen	18,9	<u>37,2</u>	23,8	34,1			
	teljes mértékben	<u>16,1</u>	4,9	4,0	15,4			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Az intézmény fontosnak tartja a versenytársakkal (más intézményekkel) való megmérettetést (M)	egyáltalán nem	0,7	4,4	<u>6,5</u>	0,9	27,402	0,007	438
	inkább nem	5,1	11,1	9,7	6,8			
	igen is és nem is	23,2	18,9	24,7	15,4			
	inkább igen	39,1	52,2	38,7	48,7			
	teljes mértékben	<u>31,9</u>	13,3	20,4	28,2			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
Az intézményre a stabilitás jellemző (M)	egyáltalán nem	6,3	7,5	4,0	2,5	23,547	0,023	468
	inkább nem	11,9	17,0	18,8	10,2			
	igen is és nem is	<u>25,2</u>	16,0	23,8	10,2			
	inkább igen	38,5	37,7	34,7	<u>49,2</u>			

	teljes mértékben	18,2	21,7	18,8	28,0			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			
<b>Az intézményre az innovációorientáltság jellemző (M)</b>	egyáltalán nem	2,2	5,9	4,2	3,4	23,153	0,026	451
	inkább nem	13,7	19,8	17,9	10,3			
	igen is és nem is	34,5	26,7	34,7	20,7			
	inkább igen	30,2	36,6	29,5	37,9			
	teljes mértékben	19,4	10,9	13,7	<u>27,6</u>			
	Összesen	100%	100%	100%	100%			

\*Az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

## 8. Mintázatok a kulturális fogyasztásban – Márkus Edina, Herczegh Judit, Takács-Miklósi Márta

A kutatás fő kérdése, hogy mely tényezők befolyásolják az oktatók jóllétét. Az utóbbi időszakban a kulturális fogyasztás, részvétel és a jóllét összefüggésére vonatkozóan számos tanulmány született (Roberts 1999; Peterson 2005; Tov & Diener 2009; Katz-Gerro 2011; Yaish & Katz-Gerro 2012; Francourt and Finn, 2020). Többek között a szubjektív életminőség és kulturális aktivitás kapcsolatára összpontosítva olvashatunk eredményeket. A fejezet célja, hogy a Kárpát-medencei felsőoktatók kultúrához való viszonyát, kulturális fogyasztási szokásait vizsgálja. Azt próbáljuk felderíteni, hogy az oktatói-kutatói életpályájú, magasan kvalifikált felsőoktatók milyen kulturális részvétellel, kultúrafogyasztással/kulturális időtöltéssel jellemezhetők, továbbá, hogy mi jellemzi általában a kultúrához való viszonyukat, kultúrával kapcsolatos beállítottságukat.

A kérdéseink a kérdőívben az egyes kulturális ágazatok és intézmények programjainak fogyasztási gyakoriságára, az olvasási szokásokra és a kultúrára vonatkozó attitűdállításokkal való egyetértésre összpontosítanak.

Különválasztottuk az online és a fizikális térhez kapcsolódó fogyasztási mintázatokat. Az online és offline terek kettéválasztása azért is volt célszerű, mert már a 2000-es évek közepén Hunyadi megállapítja, hogy „*A kultúrához való hozzáfutás három helyszíne – a hagyományos kulturális intézmények, az otthon, illetve a szabad terek (szabad ég, szabad épületek) – közül, az utóbbi kettő szerepe megnövekedett. Az otthoni kultúra fogyasztás a családok technikai felszereltségének javulásával, a mind több család számára megvásárolható különböző audiovizuális felszerelések bevezetésével kényelmessé és időben rugalmasan hozzáférhetővé válik*” (Hunyadi 2004, 5). Az ezt követő hazai kulturális részvételre vonatkozó kutatásokban (Hunyadi, 2005; Csepeli & Prazsák, 2009; Antalóczy, Füstös & Hankiss, 2010; Bukodi 2010; Sági, 2010; Pavluska et al., 2018) ez plasztikusan meg is jelenik.

Elsőként összevetettük a magyarországi és a más országokban élő oktatók online és jelenléti kulturálisintézmény-látogatási gyakoriságát, vizsgálva azt, hogy tapasztalhatunk-e eltérést (vö. melléklet 1. táblázat). Hét gyakoriság szerinti kategóriát hoztunk létre az egyes kulturális tevékenységekhez kapcsolódóan: az elmúlt egy év során nem vett részt ilyen eseményen, egy alkalommal, két alkalommal vett részt, három, négy, öt alkalommal vett részt, vagy pedig öt alkalomnál többször jelent meg az adott kulturális eseménytípuson.

Az elemzés során azt tapasztaltuk, hogy az online térhez kapcsolódó kulturális tevékenységek közül leginkább a filmnézés mutat igen magas gyakoriságot, a magyarországi és a többi országban élő megkérdezettek jelentős többsége évi öt alkalomnál többször választja ezt a kulturális fogyasztási formát. Az online filmezéssel ellentétben a klasszikus kulturális fogyasztási tevékenységek digitális felületei közül az online múzeumlátogatás, színház, operalátogatás, balett, operett, dzsesszkoncert látogatás eseteiben a magyarországi megkérdezettek 70% feletti értékben jelölték a

részvétel hiányát. Az online könyvtár, színházi előadás és komolyzenei koncert esetében találkoztunk egy alacsony számú, de magas látogatási gyakoriságú résztvevővel: öt alkalomnál többször a megkérdezettek több mint 20%-a látogatott online könyvtárat, közel 10%-uk vett részt online színházi előadáson, több mint 5%-uk pedig online komolyzenei koncerten volt résztvevő.

A fizikai térbe átlépve azt tapasztaltuk, hogy a klasszikus kulturális tevékenységek, amelyeket a magas kultúra fogyasztásaként azonosítunk, mint például a komolyzene, opera, balett, a magyarországi és a többi országban élő oktatók körében egyaránt alacsonyabb gyakoriságú tevékenységek szemben a modern kultúrafogyasztás vagy a populáris kultúra elemeivel, mint például a film, mozi, könnyűzene, szórakozóhely látogatása. Ezeket a populáris kultúrához kapcsolódó tevékenységeket ugyanakkor kiegészíti a klasszikus kulturális fogyasztási terek rendszeres jelenléte, mint a színház, komolyzene és könyvtárlátogatás.

Az egyéb kategóriát választók értéke alacsony arányuk miatt nem került feltüntetésre az ábránkon, ugyanakkor az értelmezés szempontjából érdekes szöveges válaszokat kaptunk. A megkérdezettek itt említették kulturális programként a cirkuszi előadásokat, a baráti összejöveleket, tudománynpszerűsítő előadásokat, valamint a szakrális és sportrendezvényeket. Az említett tevékenységek rávilágítanak arra, hogy még a magasán kvalifikált, tudományos háttérrel rendelkező kitöltők is összemoszák a sporthoz, hobbitevékenységekhez és vallási és közösségi élethez kapcsolódó tevékenységi formákat a kulturális fogyasztási elemekkel.

A hazai és külföldi részvételi gyakoriságok összehasonlításakor az egyes kulturális ágazatokban a leginkább szembeötlő különbség az adott kulturális kategóriában a részvétel hiánya. Hazai szinten sokkal magasabb gyakorisággal jelennek meg az oktatók válaszai a “még sohasem vett részt az adott tevékenységben” kategóriában a külföldi oktatókhoz képest. A bálók látogatása terén figyelhetünk meg amagyarországi oktatók esetében magasabb gyakoriságot, ami nem meglepő figyelembe véve, hogy a magyarországi közéleti és felsőoktatási kultúrának szerves részét képezik a különböző társadalmi események, továbbá a hallgatói, oktatói, kari szinten szervezett bálók. A könyvtár és történelmi emlékhelyek látogatása mind a külföldi, mind a magyarországi oktatók esetében rendszeres részvételt mutat, ez akár a munkajellegből adódóan leírható jelenség is lehet. Megfigyelhető még, hogy az öt alkalom feletti részvételi gyakoriságokban találhatunk magasabb százalékos arányt mind a magyarországiak, mind a többi vizsgált oktató körében, ami mutatja az egyes kulturális ágazatok melletti rendszeres elköteleződést, hogy van egy szűk réteg, aki rendszeres és intenzív fogyasztója bizonyos ágazati eseményeknek.

A kulturális, szabadidős színterek igénybevételének gyakorisága alapján, összesen 652 fő válasza alapján négy klasztert tudtunk azonosítani. A megkérdezettek hét lehetőség közül választhattak a látogatás gyakoriságát tekintve éves szinten (egyszer sem, egyszer, kétszer, háromszor, négyszer, ötször, ötnél többször). Az *otthonülő egyoldali kulturális fogyasztó* (18,7%), a *kulturálisan nyitott* (24,7%), a *kulturális elit, mindenevőke* (8,0%)



és a kulturálisan passzívok (48,6%) csoportjait tudtuk elkülöníteni. Az otthonülő egyoldali kulturális fogyasztó csoportba tartozók a filmnézés online és a könyvtárlátogatás jelenléti és online formáit részesítik előnyben, emellett még megjelenik a műemlékek, történelmi emlékhelyek, helyszínek látogatása, a többi kulturális tevékenység kapcsán nem olyan nagy az aktivitásuk. A kulturálisan nyitottak valamelyest hasonló képet mutatnak az előzőhöz, azonban az ebbe a csoportba tartozók tevékenységei között megjelenik a mozi és online filmnézés, könyvtárlátogatás, a műemlékek, történelmi, emlékhelyek, helyszínek látogatása magasabb arányban, ezeken túl pedig, a könnyűzenei koncertek és szórakozóhelyek látogatása is. A kulturális elit, mindenevők csoportja kapcsán magas értékeket figyelhetünk meg számos kulturális tevékenység kapcsán, az előző csoportok gyakori tevékenységein túl a művelődési házak, közösségi házak látogatása, a komolyzenei koncertek, az irodalmi napokon való megjelenés és a színházlátogatás is magasabb átlagot mutat. Mind a jelenléti, mind az online aktivitásuk magas, akár a komolyzenei, a filmmel kapcsolatos, a múzeum, képtár látogatási, a könyvtári vagy a színházi tevékenységet nézzük. Végül egy jelentős csoportot, a válaszadók 48,6 százalékát képviselik a kulturálisan passzívok, az ebbe a csoportba tartozók az online filmnézésen kívül az egyéb kulturális tevékenységi területen általában nem aktívak.

A kulturális, szabadidős színterek igénybevételének gyakorisága alapján kialakított klasztereket a két almintánkkal (magyarországi, külföldi oktatók) összevetve az tapasztaltuk, hogy a magyarországi oktatók között viszonylag magas a kulturálisan nyitottak aránya (29,3%), azonban a kulturálisan passzívok aránya is igen kiemelkedő (51,4%). Míg a külföldi almintában az otthonülő átlagos kultúrafogyasztók (27,4%) és a kulturálisan passzívok (43,4%) aránya magas. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy ez utóbbi a magyarországi almintában kedvezőtlenebb képet mutat (51,4%). A kulturális elit klaszter aránya is magasabb a külföldi almintában (14,2%), mint a magyarországi almintában (5,0%). Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy eltérő arányok jellemzik a két almintát a kulturális, szabadidős klasztereket tekintve (61. táblázat).

61. táblázat. A kulturális, szabadidős színterek igénybevételének gyakorisága klaszterekbe tartozók aránya a magyarországi és külföldi oktatók körében. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	Magyarország	Külföld	N	Chi-négyzet	p
Otthonülő átlagos kultúrafogyasztó	14,3**	27,4**	646	41.176	0,000
Kulturálisan nyitott	29,3 *	15,1**			
Kulturális elit	5,0**	14,2*			
Kulturálisan passzívok	51,4	43,4			
Összesen	100	100			

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

Az oktatótípusok felől közelítve is találhatunk eltéréseket az oktatók kulturális fogyasztási gyakoriságában (vö. melléklet 2. táblázat). A kulturális és szabadidős klasztereket az oktatói klaszterekkel összevetve szignifikáns különbségeket találhatunk. Az egyes oktatótípusok között az otthonülő, kulturális átlagfogyasztók közel azonos arányúak (20% körüli), némileg a kutató oktatók esetében alacsonyabb az arány (15,5%). A kulturálisan nyitott klaszter a szervező oktatók esetében magasabb (29,5%). A kulturális elit csoport 8–10% körüli, kivéve a kutató oktatókat, esetükben 4,7%, a kulturálisan passzív csoportban is tapasztalhatunk eltéréseket, a kutató oktatók 57,4% és a vezető oktatók 49,4%-a tartozik ebbe a csoportba. A következőkben kulturális és szabadidős részvétel hiányára vonatkozó adatok elemzésekor láthatjuk majd (62. táblázat), hogy feltételezhetően ez elsősorban időhiányra vezethető vissza.

62. táblázat. Az oktatói klaszterek és a kulturális, szabadidős szinterek igénybevételének gyakorisága szerinti klaszterek összevetése. Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

	klassziku s oktatók	szervez ő oktatók	kutató oktatók	vezető oktató k	N	Chi négyzet	p
Otthonülő kulturális átlagfogyasztó	43	29	20	30	652	9,765	0.370
	20,3	20,6	15,5	17,6			
Kulturálisan nyitott	51	42	29	39			
	24,1	29,8	22,5	22,9			
Kulturális elit	17	12	6	17			
	8,0	8,5	4,7	10,0			
Kulturálisan passzív	101	58	74	84			
	47,6	41,1**	57,4*	49,4			
Összesen	212	141	129	170			
	32,5	21,6	19,8	26,1			

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

Kíváncsiak voltunk arra, hogy az oktatók milyen okból kifolyólag nem voltak egyáltalán vagy gyakrabban a felsorolt kulturális programokon (akár jelenléti formában, akár online) az utóbbi egy évben (melléklet 2. táblázat). A válaszokat elemezve körvonalazódott, hogy mind a magyarországi, mind a külföldi kitöltők a felsorolt kulturális programoktól leggyakrabban az érdeklődés hiánya vagy a kevés rendelkezésre álló szabad idő miatt maradtak távol, tehát vagy nem vonzotta őket az adott program, vagy munkahelyi és egyéb elfoglaltságaik miatt nem volt idejük az adott aktivitásokra.

Az adatokat elemezve megállapítottuk, hogy az érdeklődés hiánya miatt operett/magyar nóta előadástól, operától, báltól és dzsesszkoncerttől, népzenei/világzenei koncerttől távol maradók aránya felülreprezentált a külföldi kitöltők körében, de ezek a programok a legkevésbé népszerűek a magyarországi

kitöltők esetében is. Az idő hiányát, mint visszatartó tényezőt vizsgálva megállapíthatjuk, hogy mind a magyarországi, mind a külföldi kitöltők hozzávetőlegesen hasonló gyakorisággal jelölték meg ezt az opciót, itt jellemzően 10%-nyi eltéréssel találkozhattunk a két csoport vonatkozásában. A külföldi kitöltők esetében könnyűzenei koncert, műemlék- és színházlátogatás esetében figyelhető meg felülreprezentáltság, tehát ezektől a programoktól a külföldi kitöltők nagyobb arányban azért maradnak távol, mert nincs elegendő szabadidejük.

Népszerűbb programok viszont a múzeum/képtár, műemlék, könyvtár- és mozi látogatása. Ezen kulturális programok esetében válaszolták azt a kitöltők a legmagasabb arányban (múzeumot/képtárat a magyarországi kitöltők 31,3%-a, külföldi kitöltők 35,9%-a; műemléket a magyarországi kitöltők 37,3%-a, külföldi kitöltők 41,9%-a; könyvtárat a magyarországi kitöltők 37%-a, külföldi kitöltők 35,8%-a; mozit a magyarországi kitöltők 32%-a, külföldi kitöltők 31,2%-a), hogy látogatták az elmúlt 12 hónapban, ezek vonzották legnagyobb arányban az oktatókat, erre tudtak időt és pénzt áldozni leginkább. Kissé felülreprezentáltak voltak a bálók a külföldi kitöltők körében, de ezt leszámítva közel hasonló eredményekkel találkozhattunk.

A pénzhiány nagyobb arányban tartotta vissza a magyarországi kitöltőket múzeum/képtár, mozi és fesztiválok látogatásától, mint a külföldi kitöltőket. Itt jelentős, akár 300%-os eltéréssel is találoztunk, ezeket kevésbé engedhetik meg maguknak a magyarországi oktatók anyagilag, ahogyan az adatok mutatják. Múzeum/képtár esetében a magyarországi kitöltők 4,6%-a, a külföldi kitöltők 1,2%-a; mozi esetében a magyarországi kitöltők 8,5%-a, a külföldi kitöltők 1,6%-a; fesztiválok esetében a magyarországi kitöltők 9,2%-a, a külföldi kitöltők 4,8%-a jelezte válaszában, hogy anyagi okokból kifolyólag nem tud részt venni ezeken a programokon, nem engedheti meg azokat magának.

Az összes felsorolt programra nézve megállapítható, hogy az indokok között jóval kisebb arányban szerepel a pénz- és a társaság hiánya, a nem megfelelő kínálat és a távolság, ezek a körülmények kevésbé tartják vissza az oktatókat a kulturális programokon való részvételtől akár Magyarországon, akár külföldön. A legnagyobb visszatartó erő tehát az érdeklődés és az idő hiánya, vagyis akinek van szabadideje és érdeklő az adott esemény, őket már a többi tényező nem tartja vissza attól, hogy részt is vegyenek ezeken. A magyarországi és a külföldi kitöltők válaszait vizsgálva hasonló eredményeket kaptunk, jelentős különbségek pénz-, érdeklődés- és idő hiánya miatt voltak felfedezhetők.

A klasszikus műveltség és a kulturális tőke egyik alapja az olvasási tevékenység jelenléte az egyén életében. A Kárpát-medencei oktatók körében vizsgáltuk a szórakoztató célú olvasás jelenlétét, azt feltételezván, hogy az össztársadalmi átlaghoz képest ez a tevékenység országhatárokon átívelően is magasabb arányban van jelen az ő esetükben, ami megmutatkozik az éves szinten olvasott könyvek számában. 12 hónapra lebontva a szabadidős célú olvasási gyakoriságot tekintve a legmagasabb értéket az évi 1-5 könyvet olvasók mutatják az adatbázisban (összesen 319 fő), 201

magyarországi és 118 külföldi oktató jelölésével, azaz a magyarországi kitöltők 50,8%-a, a külföldi kitöltők 53,4%-a választotta ezt az opciót. Ezt követi 112 fővel (72 magyarországi és 40 külföldi) az évi 6-10 db könyvet olvasók tábora, itt szinte azonos eredménnyel találkozhatunk az összes oktatóra levetítve, a magyarországiak 18%-a és a külföldiek 18,2%-a ezt a darabszámot jelölte meg az utóbbi évben elolvasott könyvek számát illetően. 89 fő, 54 magyarországi és 35 külföldi évi 11–20 db könyvet olvasott el, itt 2,1%-kal magasabb volt a külföldi válaszadók aránya, a magyarországi kitöltők 13,7%-a, míg a külföldi kitöltők 15,8%-a választotta ezt a válaszlehetőséget az előző évben olvasott könyvek számára vonatkozóan. A kapott válaszok alapján egy 133 fős (77 magyarországi és 46 külföldi) intenzív olvasói réteg rajzolódik ki az adatbázisban; ők 11 db feletti könyvet olvastak az elmúlt 12 hónapban, ez a magyarországi kitöltők 19,5%-át, a külföldi kitöltők 20,8%-át jelenti. Az elmúlt 12 hónap során egyetlen könyvet sem olvasók száma 52 fő volt, 38 magyarországi és 14 külföldi oktató válaszolta azt, hogy egyetlen könyvet sem olvasott el az elmúlt 12 hónapban, ez a magyarországi kitöltők 9,7%-át, a külföldi kitöltők 6,4%-át jelenti. A magyarországi és külföldi kitöltők eredményeit összevetve megállapítottuk, hogy az eredmények nagyon hasonlóak. Minimális eltérést talán az egy könyvet sem olvasó, illetve az 51 könyvnél többet olvasó oktatók számában észleltünk, mindkét kategóriában alig érzékelhetően: az egy könyvet sem olvasók arányában 3,3%-kal, az 51 könyvnél többet olvasók arányában 0,4%-kal voltak magasabbak a magyarországi adatok (63. táblázat).

63. táblázat. Az elmúlt egy évben olvasott könyvek száma magyarországi és külföldi oktatók körében (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis (N=616).

	Magyarországi	Külföldi	Magyarországi	Külföldi
N=616	Az elmúlt évben olvasott könyvek száma oktatónként (%)		Az elmúlt évben olvasott könyvek száma oktatónként (fő)	
0 db	9,7	6,4	38	14
1-5 db	50,8	53,4	201	118
6-10 db	18,2	18	72	40
11-20 db	13,7	15,8	54	35
21-50 db	5,8	5	23	11
51 db felett	1,8	1,4	7	3

A megkérdezettek kultúrához való viszonyát, kultúrával kapcsolatos beállítottságát is vizsgáltuk. A kultúrára (kultúrával kapcsolatos magatartásra, a kulturális részvétel különböző aspektusaira) vonatkozó, attitűdállításokkal való egyetértést mértük 1-5-ig terjedő skálán (egyáltalán nem ért egyet – teljes mértékben egyet ért). 10 állítást fogalmaztunk meg Pavluska és munkatársai (2018) kutatása alapján.

Az egyes kérdésekre adott válaszok átlagait láthatjuk a két almintára vonatkozóan a 64. táblázatban. Igen hasonló a vélekedése a magyarországi és külföldi oktatóknak, minimális eltéréseket tapasztalhatunk. A magyarországi oktatók esetében az

átlagértékek alapján a legnagyobb egyetértést a következő két állítás váltotta ki a válaszadók körében: „Egy kulturális program akkor jó, ha elgondolkodtat, ha emlékeztet” (4,14), illetve „Egy kulturális program akkor jó, ha könnyed, szórakoztat, kikapcsol” (3,95). Legkevésbé azzal értenek egyet, hogy a „Számomra a kulturális elfoglaltság elsősorban pénz kérdése” (2,27), illetve, hogy „A kulturális elfoglaltságom egyre inkább az internethez kötődik.” (2,38).

A külföldi oktatók esetében az átlagértékek alapján szintén az „Egy kulturális program akkor jó, ha elgondolkodtat, ha emlékeztet” (4,13), illetve „Egy kulturális program akkor jó, ha könnyed, szórakoztat, kikapcsol” (3,78) átlagai a legmagasabbak. És legkevésbé a magyarországi oktatókhoz hasonlóan a „Kulturális időtöltésem egyre inkább az internethez kötődik” (2,64) és a „Számomra a kulturális elfoglaltság elsősorban pénz kérdése.” (2,44) állításokkal értenek egyet (64. táblázat).

*64. táblázat. A kultúrával kapcsolatos beállítottság attitűdkérdéseinek átlagai magyarországi és külföldi oktatók szerint (1-5-skála). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis (N=749-756).*

	Magyarországi	Külföldi
Egy kulturális program akkor jó, ha elgondolkodtat, ha emlékeztet	4,14	4,13
Egy kulturális program akkor jó, ha könnyed, szórakoztat, kikapcsol.	3,95	3,78
Egy vonzó kulturális programért hajlandó vagyok akár utazni is.	3,93	3,8
Számomra a kulturális elfoglaltság elsősorban idő kérdése.	3,52	3,53
Csak az élő rendezvények (pl. koncert) jelentenek számomra élményt.	3,01	3,2
Kulturális időtöltésem egyre inkább az internethez kötődik	2,38	2,64
Számomra a kulturális elfoglaltság elsősorban pénz kérdése.	2,27	2,44
Kulturális érdeklődésem alakulására nagy hatással voltak a szüleim, neveltetésem.	3,35	3,39
A párom/családom nagymértékben befolyásolja kulturális időtöltésemet.	3,51	3,26
A barátaim nagymértékben befolyásolják kulturális időtöltésemet.	2,99	2,89

A kialakított oktatói klaszterek esetében is megvizsgáltuk az egyes kulturális ágazati tevékenységekhez kapcsolódó attitűdöket, kíváncsiak voltunk tapasztalhatunk-e eltéréseket a programokkal kapcsolatos vélemények szintjén az oktatói csoportok esetében (65. táblázat). Láthatjuk, hogy alapvetően nem tapasztalhatók nagy különbségek a véleményátlagokban, a négy kialakított klasztercsoport hasonló módon gondolkodik a programok minőségéről, tartalmáról és gazdasági háttéréről. Egyértelműen a tartalmas kulturális programok iránti elköteleződés jelenik meg a véleményátlagokban mind a négy oktatói klaszter esetében, míg az anyagi ráfordítások a kulturális fogyasztásban kevésbé számítanak a részvétel szempontjából. Apróbb eltérést tapasztalhatunk a vezető oktatók esetében a barátok hatásáról, a kapcsolatok

befolyásoló ereje az ő esetükben mutatkozott meg a legnagyobb mértékben, valamint a kulturális programok szórakoztató, kikapcsolódási célú látogatása, mint részvételi ok. A szülők és társas kapcsolatok hatása, valamint a gazdasági okok jelenléte a kulturális fogyasztás esetében nagyjából azonos véleményértéket mutatott mind a négy oktatói kategória esetében.

*65. táblázat. A kultúrával kapcsolatos beállítottság attitűdkérdéseinek átlagai oktatói klaszterek szerint (1-5-skála).*

	<b>Klasszikus oktató</b>	<b>Szervező oktató</b>	<b>Kutató oktató</b>	<b>Vezető oktató</b>
Egy kulturális program akkor jó, ha elgondolkodtat, emlékeztet.	4,14	4,18	4,1	4,13
Egy kulturális program akkor jó, ha könnyed, szórakoztat, kikapcsol.	3,78	3,8	3,83	4
Egy vonzó kulturális programért hajlandó vagyok akár utazni is.	3,81	3,89	3,7	3,93
Számomra a kulturális elfoglaltság elsősorban idő kérdése.	3,53	3,37	3,42	3,61
Csak az élő rendezvények (pl. koncert) jelentenek számomra élményt.	3,21	3,08	2,95	3,2
Kulturális időtöltésem egyre inkább az internethez kötődik.	2,64	2,31	2,66	2,59
Számomra a kulturális elfoglaltság elsősorban pénz kérdése.	2,45	2,41	2,35	2,28
Kulturális érdeklődésem alakulására nagy hatással voltak a szüleim, neveltetésem.	3,39	3,35	3,22	3,45
A párom/családom nagymértékben befolyásolja kulturális időtöltésemet.	3,27	3,37	3,39	3,51
A barátaim nagymértékben befolyásolják kulturális időtöltésemet.	2,89	2,85	2,89	3,11

## Összegzés és javaslatok

Több nemzetközi összehasonlító vizsgálat is foglalkozott az akadémiai szférával az elmúlt évtizedekben. A *Changing Academic Profession* projektben 2006-ban 19 országban vizsgálták világszerte az oktatókat, ebben ugyan nem szerepeltek KKE-i országok, de a kutatás európai folytatásában az *The Academic Profession in Europe—Responses to Societal Challenges* (EUROAC), kutatásban 2007-2011 között részt vett Lengyelország és Románia a térségből. Az összehasonlító vizsgálatok hasonló konklúzióra jutottak: noha az akadémiai szakma egyre több elvárásnak és nyomásnak van kitéve, ennek ellenére ezek az elvárások nem bírnak kényszerítő erővel arra vonatkozóan, hogy a tudósok miként látják saját helyzetüket és hogyan cselekszenek. Természetesen válaszolniuk kell ezekre a kihívásokra, de van mozgásterük arra, hogy miként értelmezik ezeket és hogyan reagálnak (Höhle & Teichler, 2013). A munkaelégedettség legfontosabb (negatív) prediktora az adminisztrációs folyamat volt szinte minden országban (Bentley et al., 2013).

A CAP folytatásaként valósult meg 2019–2021 között az *Academic Profession in the Knowledge-Based Society* (APIKS) kutatás 18 országban (KKE-i országok nem szerepeltek ezek között), melynek összefoglaló kötetében két célt határoztak meg a szerkesztők: 1. egy áttekintést nyújtani a tudásalapú társadalomról/gazdaságról és a felsőoktatás szerepéről, és 2. egy konceptuális elemzést bemutatni 18 ország felsőoktatás rendszerének változásáról és fejlődéséről ebben (Aarrevaara et al., 2021). A kötet a kutatás legfontosabb eredményeit külön, országonként mutatja be, ugyanakkor egyik fő mondanivalója, hogy habár az akadémiai szakma sok szempontból hasonlónak tűnik a vizsgált országokban, de ha ezt mélységében vizsgáljuk, akkor nagyon nagy eltéréseket tapasztalhatunk még egy olyan egyszerű kérdés megválaszolásakor is, hogy ki tekinthető kutatónak az adott országban (Jung et al., 2021).

A fentiekből látható, hogy az oktatói munka jellemzői már több éve a tudományos gondolkodás fókuszába kerültek, ugyanakkor ezekből rendre kimaradtak a közép-kelet-európai felsőoktatók. Kutatásunkban ezt a hiányt igyekeztünk pótolni, s széleskörűen vizsgáltuk meg magyarországi, valamint elsősorban határon túli kisebbségi magyar felsőoktatási intézmények oktatóinak munkakörülményeit, társadalmi helyzetét, munkához kapcsolódó stressz- és erőforrásait, jóllétét, egészségét, eredményességét, felsőoktatáspedagógiai kihívásait és kultúrafogyasztását. Elemzéseinkben összehasonlításokat végeztünk a fenti kérdéskörökre vonatkozóan a magyarországi és a határon túli intézmények, valamint az oktatói csoportok között.

A válaszadók többsége nő, ami egyrészt abból fakadhat, hogy a válaszadók többsége bölcsész- és társadalomtudományi tudományterületekről töltötte ki a kérdőívet, valamint a határon túli kisebbségi intézmények profilja is szerepet játszik ebben (ezekben fontos szerepet játszanak a pedagógusképző karok, intézetek). A korcsoportokat vizsgálva szinte egyenlő arányban vannak 41 évnél fiatalabbak. 41–51 év közöttiek és az 51 évnél idősebbek. A megkérdezett oktatók különböző

országokban élnek, ennek nyomán eltérő nemzeti és vallási identitással rendelkeznek. A Magyarországon élők leginkább magyarnak vallják magukat, míg a külföldön élők esetében magas a regionális identitással (erdélyi, kárpátaljai, felvidéki stb. magyar) bírók aránya. A vallásosság és a nemzeti identitástudat kölcsönösen erősítik egymást. A magukat nemzeti kisebbséghez tartozónak vallók körében felülreprezentáltak vannak jelen azok, akik vagy az egyházak tanítása szerint, vagy a maguk módján vallásosak. Azok körében, akik románnak vallják magukat, felülreprezentáltak vannak jelen az egyháziasan vallásosak, az ukránok körében pedig kiemelkedően magas a maguk módján vallásosak aránya. Korábbi kvalitatív interjúk kutatásunk során leginkább a külhoni interjúalanyaink említették, hogy a felsőoktatási intézményekben különböző felekezethez tartozó ifjúsági gyülekezetek működnek, melyek hozzájárulnak a hallgató–oktató kapcsolat erősítéséhez. A vallással kapcsolatos közösségi eseményeken az oktatók és a diákok érezhetik, hogy részei egy nagyobb közösségnek, ami vélhetően pozitívan hat a mentális és érzelmi jóllétükre.

A vizsgálatban résztvevő férfiak szignifikánsan többet dolgoznak, mint a nők, és a Debreceni Egyetem oktatói leterheltebbek, mint a határon túli kollégáik. Ugyanakkor a különböző korcsoportok között ebben a tekintetben nincs különbség. A munkához kapcsolódó pozitív és negatív érzésekre való reflektálás során az általános érzelmi kimerülés gyakoriságában szignifikáns különbséget észleltünk a magyarországi és a külföldi oktatók között, a külföldiekre inkább jellemző az évente néhányszor történő kimerülés, mint magyarországi kollégáikra, ugyanakkor a magyarországiak hetente szignifikánsan nagyobb arányban éreznek fáradtságot reggel, amikor felkelnek és egy újabb munkanappal néznek szembe. Az országok szerinti összehasonlítás mentén az is bebizonyosodott, hogy a magyarországiakra a szignifikánsan magasabb átlagos heti munkaóraszám volt jellemző, mint a külhoni kollégáikra.

A Kárpát-medencei oktatók munkahelyi stressz- és erőforrásaira vonatkozóan a legfontosabb eredményünk az, hogy a kutatás, a publikálás és a teljesítményértékelés különböző dimenziói erőteljes stresszforrásokként jelennek meg, a külföldi oktatók esetében pedig hatványozott módon manifesztálódnak. Az intézményvezetőkkel szembeni elvárások és a stresszfaktorok terén országok közötti különbségek mutatkoztak. Az oktatók a legkevésbé a havi fizetésükkel elégedettek. A munkakörülményeket megfelelőnek tartják, a kollegákkal és a feletteseikkel való vertikális, illetve horizontális kommunikációs és megbecsültségi szint elégedettségre utal, összhangot tükröz. A stressz- és erőforrások oktatói típusokkal történő összevetése során több item esetében is szignifikáns különbségeket találtunk. A legmarkánsabb különbségek a kutató és a vezetői, valamint a szervező és vezetői oktatók klaszterekhez tartozók között mutatkoztak, akik több kérdésben is ellentétes póluson helyezkednek el. Zaklatásnak a magyarországi oktatók 3,2%-a volt kitéve több alkalommal vagy (nagyon) gyakran, bevallásuk szerint a magyarországi oktatók 29,6%-át kihasználták a munkahelyén. Ugyanakkor az oktatói csoportok közötti szignifikáns különbségeket nem találtunk ezekben az összehasonlításokban. Az oktatók érzelmi jóllétére vonatkozóan a legfontosabb eredményünk, hogy hazánkban



a kutató oktatók helyzete a legkritikusabb: ők vannak a leginkább kitéve az érzelmi kimerültség és kiégés veszélyének. Ennek magyarázatát abban látjuk, hogy Magyarországon a felsőoktatási intézményekben dolgozó kutatóknak általában oktatási és adminisztratív munkaterheket is kell viselniük, miközben a felsőoktatási intézményeken kívüli kutatóhálózatban alkalmazott, ún. főállású kutatók teljes munkaidőben a kutatásnak élhetnek, ami a kutatói ambíciókkal rendelkező felsőoktatókat jelentős versenyhátrányba hozza. Ez magyarázhatja vizsgálatunk azon eredményeit, melyek a kutató oktatók negatív helyzetértékelésére utalnak. A prevenciónak, tehát leginkább őket kell megcéloznia, amelyben szerepet kell, hogy kapjon a munkaterhek csökkentése, kutatómunkájuk hatékonyabb támogatása és minden teljesítményük (ne csak a kutatáshoz kapcsolódó) magas fokú elismerése.

Az oktatók fizikai aktivitására, sportfogyasztási szokásaira, illetve egészséges életmódjukra (táplálkozás, dohányzási és alkoholfogyasztási szokások) vonatkozóan a legfontosabb eredményünk, hogy hazánkban és külföldön is az oktatók jellemzően a közepes intenzitású IPAQ csoportban tartoznak. Tehát heti három vagy több napon végeznek magas fizikai aktivitás legalább 20 percig/nap; vagy öt vagy több napon mérsékelt fizikai aktivitás és/vagy gyaloglás legalább 30 perc/nap; öt vagy több napon kombinációja a gyaloglásnak, mérsékelt és nehéz fizikai aktivitásnak, ami eléri a legalább 600 MET-percek/hét értéket. Szignifikáns eredményt egyedül ennél a kérdéscsoportnál találtunk az oktatói klaszterek figyelembevételével. Kutatásunk másik komoly tanulsága, hogy a megkérdezett oktatók függetlenül, hogy magyarországiak vagy külföldiek nem veszik/vagy nem tudják igénybe venni az egyetem/főiskola sportinfrastruktúráját, a rendezvényeket vagy a rekreációs programokat. Mindezek pedig kiemelten fontosak lennének a testi-lelki egyensúly megteremtéséhez, amely segíti visszaállítani a munkavégző képességet. Ezt támasztják alá az egészséges életmódjukra (táplálkozás, dohányzási és alkoholfogyasztási szokások) vonatkozó eredmények is. Javasolt lenne több és hatékonyabb munkahelyi egészségfejlesztő program kialakítása.

Az oktatók eredményességét vizsgálva kutatásunk legfontosabb tanulsága, hogy hazánkban és a vizsgált külföldi országokban is a vezető oktatók mutatkoznak a legeredményesebbnek, függetlenül attól, hogy a vezetői pozíció számos többletfeladattal jár. Korábbi kvalitatív kutatásunk is rávilágított arra, hogy azok, akik adminisztratív feladatokat is ellátnak, oktatási és tudományos szempontból is eredményesebbek. Úgy tűnik, hogy azok, akik egyaránt elkötelezettek az oktatás és a kutatás iránt, jobban megbirkóznak a terheléssel, jobban átlátják a követelményeket. Ugyanakkor a szervező oktatók tudományos teljesítménye marad leginkább a többieké mögött. Természetesen az egyes oktatói típusokra más életkori összetétel jellemző, s tudjuk, hogy a felsőoktatásban a szervezési feladatokat gyakrabban kapják a fiatalabb kollégák. A pályakezdő oktatók eredményességének szervezett, intézményes támogatása, a vezető oktatók általi mentorálás rendszerre szervezése megoldást jelentene a fent említett egyenlőtlenségre. Feltevendő, hogy a könyvek publikálásán kívül, ami inkább diszciplína-függő, a kutatócsoportos pályázatokban való részvétel tekintetében gyenge a teljesítmény a teljes mintában, nyilván a szűkös

nemzetközi és hazai források miatt. Ezért az intézménynek belső kutatócsoportos pályázatokkal lenne szükséges ösztönözni akár a környező országok kutatóival való kutatócsoportos együttes munkálkodást.

Kutatásunkban a négy oktatói klaszter felsőoktatás-pedagógiai jellemzőit is feltártuk, elemezve az alkalmazott módszerek, hallgatókkal való kooperáció és a felsőoktatás inkluzív gyakorlatához való viszonyuk mentén. Az oktatók osztálytermen kívüli tevékenysége esetében arra a következtetésre jutottunk, hogy szignifikáns különbségek vannak a magyarországi és a külföldi, illetve ez utóbbihoz tartozó különböző oktatócsoportok között. A magyarországiak inkább hajlanak arra, hogy segítsék a hallgatók TDK, tehetséggondozó programhoz kapcsolódó, szakkollégiumi vagy doktori felkészülését, mint külföldi társaik, ugyanakkor a hallgatók szignifikánsan nagyobb rendszerességgel fordulnak magánéleti problémákkal a külföldi oktatókhoz. Ez utóbbiak között, a klasszikus és a vezető külföldi oktatók segítettek leginkább a hallgatók TDK, tehetséggondozó programba történő, szakkollégiumi vagy doktori felkészülését és ugyancsak ők tartották a legnagyobb rendszerességgel a kapcsolatot velük elektronikus vagy digitális formában. Az inkluzív felsőoktatási gyakorlat esetében elmondható, hogy az egyes oktatói típusok között ugyan kevés eltérés mutatkozik, a kutató oktatók esetében azonban valamivel nagyobb mértékű elutasítás tapasztalható a másik három oktatói csoporthoz képest, mely összefüggést mutat a felsőoktatás-pedagógiai módszertani felkészültséggel is az eredményeink alapján. Feltételezésünk alapján ennek hátterében az húzódhat meg, hogy a jelentős mennyiségű kutatói feladat ellátása mellett ezen típusú oktatóknak kevesebb idejük és kapacitásuk marad arra, hogy az oktatás területén fejlesszék ismereteiket és módszertani eszköztárukat, ez a fajta többletterhelés pedig a korábbi fejezetekben bemutatott eredmények alapján jelentős negatív hatást gyakorolhat az oktatói eredményesség mellett a fizikai és mentális jólétre is. Eredményeink rávilágítanak arra, hogy a felsőoktatáspolitikának – makro- és intézményi szinten is – nagyobb hangsúlyt kell fektetnie az inkluzív pedagógiai elvek ismertetésére, népszerűsítésére, fontosságának hangsúlyozására, valamint a gyakorlati alkalmazási lehetőségek, képzések biztosítására az oktatók számára.

A felsőoktatásban dolgozó oktatóknak a változó elvárások, körülmények miatt folyamatosan újabb és újabb oktatási módszereket kell kipróbálni, bevezetni. Válaszadóink tisztában vannak ezzel az elvárással, döntő többségük teljes mértékben, vagy nagyjából feladatának tekinti ezt a fejlesztést. A nők jóval nagyobb mértékben azonosulnak ezzel a feladattal, mint a férfiak, és a korcsoportok között is kimutatható különbség: az általános feltételezéssel szemben a legidősebb korosztály tagjai tartják leginkább feladatuknak az új oktatási módszerek kipróbálását. Az általunk vizsgált egyetemi oktatók magas munkaterhekről számoltak be és válaszaikból az is kiderült, hogy munkavégzésükben nagy szerepet játszik a digitális technológia. Meglehetősen gyakran használnak digitális eszközöket tanórákon, különösen az előadásokon, ahol alapvető szerepet töltenek be a prezentációs eszközök. Éppen ezért az ilyenkor előforduló technikai problémák jelentős (techno)stressz helyzetet

jelentenek, különösen a nők számára. Egy másik súlyos stressztényező az oktatók számára a munka és a magánélet összemosódása, válaszadóink szerint ebben a folyamatban is meglehetősen nagy szerepe van a digitális technológiának. Egyrészt oly módon, hogy a technológia lehetővé teszi a helyfüggetlen munkavégzést, így a munkaórák egy része az otthon falai közé költözik át. Másrészt a digitális technológia nem csak a munkavégzés helyét, hanem az idejét is megváltoztatja, valamint folyamatos elérhetőség teremt, mely válaszadóink jelentős részét zavarja, sőt idegesíti. A digitális világ felől érkező elvárások folyamatosan változnak, újabb és újabb technikai eszközök, illetve szoftverek jelennek meg, így fontos lenne az oktatók folyamatos továbbképzése, segítése, hogy ki tudják alakítani online és offline létük egészséges egyensúlyát.

Válaszadóink különböző országokban dolgoznak felsőoktatási intézményekben és nem kétséges, hogy az egyes országok eltérő oktatási rendszere, az oktatásszervezési és vezetési irányelvek, a társadalmi szokások, kulturális hagyományok, sőt az egyes intézményekben folyó képzések típusa, az ott elérhető digitális erőforrások különbözősége jelentősen befolyásolja véleményüket, tapasztalataikat a digitális technológia munkájukra és jóllétükre gyakorolt hatásával kapcsolatban. Eredményeink szerint a felsőoktatásban oktatók körében jelentős mértékű a munka és a magánélet összemosódása, ami elsősorban a digitális munkavégzésnek köszönhető. Mivel azonban a felsőoktatás nem nagyon képzelhető el digitális technológia nélkül, így abban kell az oktatókat segíteni (elsősorban Magyarországon), hogy meg tudják találni az egyensúlyt az online és offline munkavégzés között, különösen, hogy – bár ebben a kérdéssorban ezt nem vizsgáltuk – a digitális eszközök használatával töltött hosszú órák nem csak a mentális egészségre gyakorolnak negatív hatást, hanem rontják az oktatók fizikai állapotát is. Az odafigyelés, a fejlesztés azért is szükséges, mert a tanárok jólléte szorosan összefügg a tanulók iskolai teljesítményével és boldogságával (Jennings & Greenberg, 2009), így az oktatók jóllétének javítása elősegíti a hallgatók jóllétét és jobb teljesítményét is.

Az oktatók által érzékelt intézményi kultúrára vonatkozó eredményeink alapján megállapítható, hogy a tradicionális jegyekkel leírható intézményi kultúra inkább a külföldi, azon belül is a határon túli magyar felsőoktatási intézményekre jellemző. Az oktatók összességében az intézményük kultúrájának pozitív elemeit emelik ki, a hagyományos értékekhez jobban ragaszkodnak. Az oktatótípusok és az intézményi kultúra itemeinek összevetésének eredményeképp elmondható, hogy a vezető oktatók csoportja bizonyult elégedettebbnek.

A kulturális fogyasztásukat vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a legnépszerűbb tevékenység a felsőoktatók körében a fesztivállátogatás, könnyűzenei koncertek, filmek nézése, mozilátogatás, valamint a szórakozóhelyek látogatása. Ezeket a populáris kultúrához kapcsolódó tevékenységeket ugyanakkor kiegészíti a klasszikus kulturális fogyasztási terepeken való aktivitás, mint a színház, komolyzene és könyvtárlátogatás. A magyarországi és külföldi kitöltők eredményeit összevetve megállapítottuk, hogy az eredmények nagyon hasonlóak. Az összes programot nézve

elmondható, hogy az indokok között kisebb arányban szerepel a pénz és a társaság hiánya, a nem megfelelő kínálat és a távolság, akár a magyarországi, akár külföldi adatokat nézzük. A válaszadók a felsorolt kulturális programoktól leggyakrabban az érdeklődés hiánya vagy a kevés rendelkezésre álló szabad idő miatt maradtak távol.

Minimális eltérést a könyvolvasás esetében találunk. Továbbá az oktatótípusok irányából közelítve is találhatunk eltéréseket az oktatók kulturális fogyasztási szokásaiban. A kulturális és szabadidős klasztereket az oktatói klaszterekkel összevetve láthatók különbségek. A kultúrához való viszonyukat, kultúrával kapcsolatos beállítottságukat is megállapítható, hogy közel azonos a hozzáállás, nincsenek jelentős különbségek a magyarországi-külföldi és az oktatói klaszterek összevetésében sem. A kulturális fogyasztással kapcsolatos attitűdöknél az oktatóklasztertípusokat tekintve sincs jelentős különbség, úgy tűnik a munkajelleg csoport alapvetően homogenizáló tényezőként írható le.

A négy oktatói csoport összehasonlítása által a következő fő különbségek és jellemzők rajzolódhatnak ki. A *szervező oktatók* körében a legmagasabb a tudományos fokozattal (még) nem rendelkezők aránya, átlagosnál rosszabb anyagi helyzetűnek vélik magukat. A munka legkevésbé okoz nehézséget a magánéletükben, leginkább bizonytalanok az elégedettségre vonatkozó kérdésekben, kivéve abban, hogy mennyi időt szánnak az órákra való felkészülésre. Alacsony mértékű együttműködés jellemzi őket a kollégákkal a legtöbb területen (például az oktatási, tudományos kérdésekről való beszélgetésben, a közös munkában, és a segítségnyújtásban). Oktatási tevékenységük gyakorlat-központú, fejlődés-orientált szemléletű és hallgatóközpontú. Körükben szignifikánsan felülreprezentáltak azok, akik túl nagy nyomást éreznek a publikálás és a pályázatírás tekintetében, s munkahelyükön nem érznek stabilitást. Ebben az is szerepet játszik, hogy ők a legkevésbé eredményesek a tudományos munkában. Számukra érdemes lenne vezető oktatók bevonásával olyan támogató karrierfejlesztő programot létrehozni, ami támogatná a hatékonyságukat a tudományos kutatói munkában az oktatás és a szervezői feladatok mellett. A szervező oktatók bizonyultak a legnyitottabbnak a kulturális fogyasztás iránt.

A *klasszikus oktatók* munkájában az oktatás játssza a fő szerepet, de a tudományos munkát sem hanyagolják el. A PhD/DLA fokozat a legjellemzőbb körükben, Magyarországon többen vannak a nők ebben a csoportban, átlagosnak gondolják anyagi helyzetüket, úgy érzik, mindenük megvan, de nagyobb kiadásokra nem telik. Szignifikánsan felülreprezentáltak azok körében, akik nem érzik tehernek azt, hogy sok területen kell helytállni, leginkább elégedettek a kollégáktól kapott támogatás mértékével, ugyanakkor a teljesítményértékelés terén elégedetlenebbek: többségük úgy gondolja, hogy túl nagy a hangsúly a teljesítményértékelésen és ez veszélyezteti a szakmai függetlenségüket. A csoportba tartozók közel harmada nehezen egyensúlyoz a munka és a munkától elkülönített élettér között, többségüknek a munka nehézségeit okoz a magánéletében, ritkán érzik magukat nyugodtnak, ugyanakkor általánosságban lelkes, vidám és optimista beállítódás jellemzi őket. Ők azok, akik a leginkább úgy vélik, hogy az intézményük a munkavállaló érdekeit tartja szem előtt. Gyakori a

kollégákkal való beszélgetés oktatási kérdésekről, valamint a kutatói és publikációs tevékenységek esetén is nagyfokú együttműködés a jellemző. Oktatási tevékenységüket nagymértékű gyakorlatközpontúság, reflektivitás jellemzi, valamint a friss adatok és információ nyújtására való törekvés a tanórákon. Magas arányban tudnak arról, ha előnyben részesítendő csoportba tartozó hallgatót tanítanak, s inkább tartják elfogadhatónak, szükségesnek a számukra adható/adandó kedvezményeket.

A *kutató oktatók* körében a legmagasabba a PhD/DLA fokozattal rendelkezők, férfiak, gyermektelenek és a szubjektíve legrosszabb anyagi helyzetben lévők aránya. A vezetők után ők a leginkább eredményesek, nagyobb részt a hazai és a nemzetközi publikálásra fektetnek hangsúlyt. Nem motiváltak az intézményközi hálózatok kialakításában, mert az intézmények közötti verseny szelleme dominál inkább ezen a területen. Közepesen érzik stabilnak intézményüket. A legborúlátóbbak a pályaelhagyás és az elbocsátás tekintetében a következő három évben (hasonló mértékben a klasszikus oktatókhoz). Szignifikánsan felülreprezentáltak azok körében, akik elégedetlenek a kollégáktól kapott támogatással, megkérdőjelezi a teljesítményértékelés igazságosságát és ez alapján történő előléptetést, s úgy vélik, hogy az oktatók és a vezetés között kevésbé van egyetértés. Hetente éreztek kimerültséget a munkanap végén, kevesen vannak, akik naponta energiával végeztek munkájukat annak ellenére, hogy a külföldiek körében többségükre magas fizikai aktivitás jellemző. Magas arányban vannak körükben, akik nehezen egyensúlyoznak a munka és a munkától elkülönített élettér között, illetve akiknek a munka nehézséget okoz a magánéletében, gyakran érezték magukat feszültnek, búsnak, ritkán lelkesnek a lekérdezést megelőző hetekben. Főként a kutatási, tudományos kérdéseket érintő területeken működnek együtt a kollégákkal. Az oktatás a kutatással szemben háttérbe szorul, legfontosabbnak a friss, naprakész adatok és információ nyújtására való törekvést tartják, de úgy érzik, hogy ebben a tekintetben is elmaradnak a többi oktatói típus mögött. Ők érzik leginkább úgy, hogy az intézmények nem állítanak fel egyértelmű elvárásokat és kereteket az inklúzió megvalósításával szemben, ugyanakkor ők tudják a lekevésbé, hogy tanítanak-e előnyben részesítendő csoportba tartozó hallgatókat, a számukra biztosítható/biztosítandó kedvezményekkel kapcsolatban pedig a legkevésbé elfogadóak és megengedőek, azokkal nem értenek egyet. A kulturális fogyasztás tekintetében többségük passzívnak tekinthető.

A *vezető oktatók* körében felülreprezentált a habilitált doktorok aránya, Magyarországon jellemzően férfiak, van gyerekük, s úgy vélik, hogy átlagnál jobb anyagi helyzettel rendelkeznek. Annak ellenére, hogy ők a leginkább leterheltek, ők a legeredményesebbek. Ennek oka lehet, hogy a vezető oktatók bizonyos, főként a sok időt igénylő, de teljesítményként nem elismert, monoton, adminisztratív feladataikat delegálni tudják másoknak, elsősorban talán a kutatásunkban szervező oktatónak nevezett csoportnak. Kiemelten eredményesek a publikálásban és a nemzetközi konferenciákon, nemzetközi kutatási projekteken való részvételben. Ők a legnyitottabbak a nemzetköziesedésre (nemzetközi kutatási projektek, oktatói mobilitás). Intézményeiket stabilnak érzékelik, véleményük szerint intézményükre az

innovációorientáltság jellemző. A leginkább elégedettek a havi fizetésükkel, s értenek egyet azzal, hogy a munkahelyi fejlődési lehetőség biztosítva van minden oktató számára. Úgy gondolják, hogy nagyfokú egyetértés van az oktatók és az egyetemi szintű vezetőség között, s teljes mértékben hisznek abban, hogy az előléptetés(ük) teljesítmény alapján történik. Meggyőződésük, hogy az éves teljesítményértékelési folyamat igazságosan mutatja a teljesítményt, azonban ezek a nézetek jelentős eltérést mutatnak a többi oktatótípus véleményétől. A vezető oktatókra magas szintű érzelmi stabilitás jellemző (jellemzően optimistának, vidámnak, lelkesnek érezték magukat). A legfontosabb stresszforrás munkájukban a túl sok adminisztratív munka. Felülreprezentáltak jelen körükben, akiknél a munka nem okoz konfliktusokat a magánéletükben, miközben a legtöbb munkaórát ők dolgozzák, a külföldiek körében a leginkább inaktívak. A legkevésbé jellemző rájuk az a gondolat, hogy elhagynák a pályát vagy a közeljövőben elbocsátának. A kollégákkal való együttműködés elsősorban magasabb tudományos munkákban és a doktori képzések keretében valósul meg: a pályázati és doktori felkészülés segítésének gyakorisága, valamint a közös kutatómunka jellemzi őket. Az oktatás legtöbb területén kiemelkedők, vezetőként gyorsan alkalmazkodnak az intézményi és hallgatói igényekhez. Ők gondolják leginkább, hogy az intézmények egyértelmű kereteket és elvárásokat fogalmaznak meg az inklúzió megvalósulása kapcsán, jellemzően magas arányban tudnak arról, ha előnyben részesítendő csoportba tartozó hallgatót tanítanak, s leginkább tartják elfogadhatónak, szükségesnek a számukra adható/adandó kedvezményeket.

Összességében eredményeink rávilágítanak arra, hogy az oktatók jóllétéhez és hatékony munkavégzéséhez anyagi és a tanári, illetve egyéb nem kutatói munka megbecsültségére van szükség, amit a teljesítményértékelési rendszernek is tükröznie kellene. Ugyanakkor az intézményeknek sokszínű támogatást kellene nyújtani az intézmények mellett elkötelezett oktatók kutatói karrierjének és publikációs tevékenységének eredményesebb tételéhez. A munka-magánéleti konfliktusok, a túlzott munkaterhek, a teljesítményértékeléshez kapcsolódó erőteljes publikációs nyomás és a transzparens intézményi célok, elvárások hiánya komoly stresszforrást és kihívást jelent az oktatók számára. Ezért fontos lenne olyan programok biztosítása az oktatók számára, amelyek hozzájárulnak a tudományos karrierfejlesztéshez, hatékony időmenedzsmenthez és az oktatók lelki, mentális egészségének megőrzéséhez különös tekintettel a kutatókra. Emellett elengedhetetlen, hogy az oktatók számára is egyértelmű és világos legyen a teljesítményértékelési rendszer működése, célja, következményei, s részt vehessenek az intézményi célokat, stratégiákat meghatározó döntési mechanizmusokban, képviselve legyenek az ő érdekeik és meglátásaik. Jelentős különbség mutatkozik a vezető és kutató oktatók értékelése, megítélése, tapasztalatai és véleménye között az oktatói munka hátterére, megbecsültségére, elégedettségére, az intézményi, illetve vezetőség, kollégák felől érkező támogatásra vonatkozóan, ami sürgős párbeszéd kezdeményezésének fontosságára hívja fel a figyelmet.

## Hivatkozott irodalom

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2).
- Antalóczy T., Füstös L. & Hankiss E. (2010). Magyarország kulturális térképe. In: Antalóczy T. – Füstös L. – Hankiss E. (szerk.): Mire jó a kultúra? Jelentés a magyar kultúra állapotáról No. 2. Magna Produkció, Budapest, 13–52.
- Aarrevaara, T., Finkelstein, M., Jones, G. A. & Jung, J. (2021). The Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS): Evolution of a Major Comparative Research Project. In Aarrevaara, T., Finkelstein, M., Jones, G. A. & Jung, J. (Eds.), *Universities in the Knowledge Society: The Nexus of National Systems of Innovation and Higher Education* (pp. 49–64). Springer International Publishing.
- Bukodi, E. (2010). Social stratification and cultural participation in Hungary: a post-communist pattern of consumption? In: CHAN, T.W. (ed.): *Social status and cultural consumption*. Oxford, University of Oxford.
- Brown, R., Duck, J. & Jimmieson, N. (2014). E-mail in the workplace: the role of stress appraisals and normative response pressure in the relationship between e-mail stressors and employee strain, *International Journal of Stress Management* 21(4): 325–347.
- Csepeli Gy. & Prazsák G. (2009). Új szegénység. A digitális egyenlőtlenség kulturális hatásai. In: Antalóczy T. – Füstös L. – Hankiss E. (szerk.) [Vész]jelzések a kultúráról – Jelentés a magyar kultúra állapotáról. MTA PTI, Budapest. 87–113.
- Derényi A. (2014). A felsőoktatás nemzetköziesedése és a mobilitás. In: *Educatio. Felsőoktatási expanzió*. 353–358.
- Donders, P. (2019). *Reziliencia*. Harmat.
- Ellison, C. G. (1991). „Religious Involvement and Subjective Well-Being”. *Journal of Health & Social Behavior*, XXXII. 1, 80–99.
- Fancourt, D. & Finn, S. (2020). What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. World Health Organization.
- Farkas F. & Karoliny M. & László Gy. & Poór J. (2010). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Complex Kiadó, Budapest.
- Gereben F. (1999): *Identitás, kultúra, kisebbség. Felmérés a közép-európai magyar népesség körében*. Budapest, MTA Kisebbségkutató Műhely – Osiris Kiadó.
- Gereben F. (2005): *Olvasáskultúra és identitás. A Kárpát-medence magyarságának kulturális és nemzeti azonosságtudata*. Budapest, Lucidus Kiadó.

- Haider, A. S. & Al-Salman, S. (2020). Dataset of Jordanian university students' psychological health impacted by using e-learning tools during COVID-19. *Data Brief*. 32:106104.
- Höhle, E. A., & Teichler, U. (2013). The Academic Profession in the Light of Comparative Surveys. In Kehm, B. & Teichler, U. (Eds.): *The academic profession in Europe: New tasks and new challenges*, 23–38. Springer.
- Hunyadi Zs. (2005). Találkozások a kultúrával 7. Kulturálódási és szabadidő eltöltési szokások, életmód csoportok. Magyar Művelődési Intézet–MTA Szociológiai Kutatóintézet.
- Hunyadi, Zs. (2004). A fesztiválok közönsége, helye, szerepe a kulturális fogyasztásban. Találkozások a kultúrával 2. Magyar Művelődési Intézet – MTA Szociológiai Kutatóintézet.
- Jennings, P. A. & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*.
- Johnson S., Cooper C., Cartwright S., Donald I., Taylor P. & Millet C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*. 20(2). 178–187.
- Jung, J., Jones, G. A., Finkelstein, M., & Aarrevaara, T. (2021). Comparing Systems of Research and Innovation: Shifting Contexts for Higher Education and the Academic Profession. In T. Aarrevaara, M. Finkelstein, G. A. Jones, & J. Jung (Eds.), *Universities in the Knowledge Society: The Nexus of National Systems of Innovation and Higher Education* (pp. 415–428). Springer International Publishing.
- Katz-Gerro, T. (2011). Cross-National Cultural Consumption Research: Inspirations and Disillusions. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51: 339–60.
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M. & Gunnell, D. (2016). Teachers, wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76–82.
- Kocsis, Zs. & Hrabéczy, A. (2023). Felsőoktatási kihívások és az oktatói jóllét összefüggései egy kvalitatív kutatás tükrében. *Neveléstudomány*, 11(3), 46–64.
- Kövi Zs., Grezsa F., Kása D., Mirnics Zs., Rózsa S., Vargha A., Koós T. & Vass Z. (2015). A vallásosság és a lelki jóllét alakulása általános és középiskolásoknál. *Vallástudományi Szemle* 11. évf. 3-4. sz. 62–76.
- Kovács, K.; Dobay, B.; Halasi, Sz.; Pinczés, T.; Tódor, I. (2024). Demands, resources and institutional factors in the work of academic staff in Central and Eastern



- Europe: results of a qualitative research among university teachers in five countries. *FRONTIERS IN EDUCATION* 8 pp. 1–13.
- Máté-Tóth, A., & Rosta, G. (2022). Vallási riport, 1991–2022. Magyarországi trendek nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi Tamás – Szelényi Iván – Tóth István György (szerk. 2022): *Társadalmi Riport 2022*. Budapest: TÁRKI 457–472.
- McCullough, M. E. & Hoyt, W. T. & Larson, D. B. & Koenig, H. G., & Thoresen, C. (2000). Religious involvement and mortality: A meta-analytic review. *Health Psychology*, 19(3), 211–222.
- Mercer, S. & Gregersen, T. (2020). *Teacher wellbeing*. Oxford University Press.
- Mosleh, S. M., Kasasbeha, M. A., Aljawarneh, Y. M., Alrimawi, I. & Saifan, A. R. (2022). The impact of online teaching on stress and burnout of academics during the transition to remote teaching from home. *BMC Medical Education*, 22, 475.
- Pallay K. (2024). *Mobilitás, karrierépítés, integráció. A Balassi Intézet kárpátaljai hallgatói*. Debrecen, CHERD-H.
- Pavluska, V., Jakopánecz, E. & Törőcsik, M. (2018). Kultúra - a magyar lakosság kultúrával kapcsolatos beállítódása és követett magatartása generációs szemléletű vizsgálattal – országosan reprezentatív személyes (n=2001) és online megkérdezés (n=1038) eredményei. PTE KTK
- Peterson, R. A. (2005). Problems in Comparative Research: The Example of Omnivorousness. *Poetics*, Volume 33. 5–6. 257–282.
- Power, M. (1997). *The Audit Society: Rituals of Verification*, Oxford: Oxford University Press.
- Pusztai, G.; Pallay, K. & Demeter-Karászi, Zs. (2023). Felsőoktatási intézmények kultúrája és eredményessége oktatói percepciók tükrében. *Civil Szemle* 20. Special issue VI. 9–27.
- Rádli, K. (2010). Európai folyamatok és hatásuk a felsőoktatási törvényre. *Mobilitás Magyarországon: lehetőségek és teendők*. Bologna Füzetek 4.
- Roberts, K. (1999). *Leisure in Contemporary Society*. CABI Publication.
- Sági, M. (2010). Kulturális szegmentáció: „mindenevők”, „válogatósak”, „egysíkúak” és „nélkülözők”? Az „omnivore-univore” modell alkalmazhatósága Magyarországon. In: KOLOSI T. - TÓTH I. Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport 2010*. 288–311.
- Savill-Smith, C. (2019). *Teacher wellbeing index 2019*. Education Support, London.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.

- Tov, W. & Diener, E. (2009). In Diener, E.: Culture and Well-Being. The Collected Works of Ed Diener. Springer.
- Travers, C.J. & Cooper, C.L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers, *Work and Stress*, 7(3). 203–19.
- Yaish, M. & Katz-Gerro, T. (2012). Disentangling „Cultural Capital”: The Consequences of Cultural and Economic Resources for Taste and Participation. *European Sociological Review*, Volume 28, (2012) Issue 2. 169–185.
- .

## Mellékletek

1. táblázat. Kulturális, szabadidős színterek igénybevételének gyakorisága magyarországi és külföldi válaszadók szerint (%). Forrás: CEETHE 2023 adatbázis.

%	Magyarországi							Külföldi									
	Egyszer sem	Legalább egy alkalommal	Két alkalommal	Három alkalommal	Négy alkalommal	Öt alkalommal	Öt alkalom felett	Egyszer sem	Egy alkalommal	két alkalommal	három alkalommal	négy alkalommal	öt alkalommal	öt alkalom felett	Chi-négyzet	p	N
Balett	71,5*	15,1**	6,8	2,6	1	0,8	2,2	59,2**	22,5*	8,4	4,2	1,5	1,1	3,1	12,403	0,054	764
Balett online	87,6*	6,4**	2**	1,2**	1,2	0,2	1,4	74,7**	12,6*	5*	4,2*	0,4	0,8	2,3	26,836	0	762
Bál	66,1**	20,5	7,6*	3,8	1,6	0,2	0,2	78,5*	15	3,1**	2,3	0,4	0	0,8	17,416	0,008	762
Dzsesszkoncert	77,6	11,8	5	1,8	1,2	0,8	1,8	78,4	13,1	2,7	3,1	1,2	1,2	0,4	6,491	0,37	758
Dzsesszkoncert online	88,2	4**	3,2	3	0	0,4	1,2	83,8	8,8*	2,7	1,2	0,8	0,8	0,7	15,032	0,02	761
Fesztivál	43,8	33,2	12,2	7	2	0,8**	1	41,9	32,3	13,1	3,5	2,7	3,1*	3,5	15,595	0,016	760
Irodalmi Napok	71,9*	16	5,2**	4,2	1,2	0,2	1,4	56,5**	16,5	12,3*	3,1	3,1	1,5	6,9*	41,866	0	761
Irodalmi napok Online	86,4*	6,4**	2,8**	2,2	0,6	0,6	1**	70**	13,1*	6,9*	3,1	0,6	0,6	1*	33,383	0	761

Komolyzenei Koncert	52,2	16,7	10,2	6,4	4	2	8,6	52,7	18,8	10,4	6,5	3,1	2,3	6,2	2,214	0,899	762
Komolyzenei koncert online	74,9*	9,6**	4,6	2,8	1	1,4	5,6	64,5**	15,2*	5,9	4,3	1	1,4	5,6	10,306	0,112	755
Könnnyűzenei koncert	43,9**	21,8	12,6	9	3,4	2	7,2	52,5*	21,2	12	6,6	1,2	0,8	5,8	9,465	0,149	758
Könnnyűzenei koncert online	81,6*	6,7**	3	2**	1,6	1,4	3,6	71,3**	11,6*	3,1	5,4*	1,9	0,8	5,8	15,986	0,014	753
Mozi	28,5**	18,8	16*	13,8	5,8	4,4	12,8	40,9*	15,8	10,4**	10,8	4,2	5,4	12,4	14,883	0,021	760
Film online	11,1	5,6	2,6**	4	2	2,6	72*	9,2	8,1	6,2*	5,8	3,5	3,8	63,5**	12,832	0,046	756
Múzeum/képtár	25,1	24,4	13,9	11,5	4,4	4,4	16,2	27,5	20,5	14,7	10,5	3,9	6,2	16,7	2,952	0,815	753
Múzeum/képtár online	84,1*	6,8**	2,8**	2,8	1,6	0,2	1,6	57,4**	17,1*	7*	3,5	2,3	1,9	10,9	77,878	0	755
Műemlékek	17,8	15,6	15,2	12,8	3,4	6,8	28,3	16,2	18,1	13,8	13,8	5,8	4,2	28,1	5,446	0,488	759
Művelődési ház	55*	14,2**	11	6,2	2,2	1,6	9,8**	34,2**	24,5*	9,7	7,8	4,3	3,9	15,6*	37,417	0	757
Népzene/világze ne	72,7*	15,8	4**	2,2**	1	1,2	3,2	61,4**	14,7	9,7*	6,6*	3,1	0,8	3,9	26,242	0	760

Népzene/világzene online	87,4*	3,8**	2,2	2,6	1,2	0,4	2,4	73,7**	10*	3,9	4,6	1,9	1,9	3,9	24,984	0	758
Könyvtár	46,2*	8**	10,4	6,2	3,2	3	23	36,3**	16,6*	8,5	6,9	4,2	4,6	22,8	18,049	0,006	759
Könyvtár online	70,7*	4,5	2,9	2,9**	1	1,4	16,7	43,3**	8	4,6	6,1*	2,3	3,4	32,2	54,459	0	752
Opera	82,2*	8,8**	4,2	1,6	1,4	0,4	1,4	74,3**	15,2*	6,2	1,2	0	0,4	2,7	14,469	0,025	757
Opera online	89,7*	3,8	1,8	0,6**	1	1	2	83,8**	6,2	4,2	3,1*	0,8	0,4	1,5	14,901	0,021	756
Operett/magyar nóta	88,6	6,2	3**	0,8	0,6	0,2	0,6	84,2	8,5	2,3*	1,9	0	0,4	2,7	11,219	0,082	757
Operett/magyar nóta online	93,6	3,2	0,8	0,6	0,8	0,2	0,8	89,5	3,1	2,7	1,6	0,4	0,4	2,3	10,042	0,123	755
Színház	49,6**	15,2	11,2	7	4,2	2,2	10,6	58,4*	11,7	10,1	7,4	1,6	2,3	8,6	8,528	0,202	757
Színház online	70,9	6,7**	4,5	4,1	3,3	1,4	9,2	65,9	11,4*	5,1	3,1	2,4	0,8	11,4	7,366	0,288	746
Szórakozóhely	34,7	15,2	5,8	8,6	4	3,2	28,5	36,8	12,6	9,6	6,9	5,7	4,2	24,1	7,871	0,248	760

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

2. táblázat. A magyarországi és külföldi oktatók kulturális és szabadidős részvétel hiányának okai Forrás: CEETHE 2023 adatbázis N=734-752.

	Már volt részvétel		Érdeklődés hiánya		Pénzhiány		Idő hiány		Társaság hiánya		Nem megfelelő kínálat		Távolság		Információ hiány		Egyéb	
	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi	magyarországi	külföldi
balett/táncművészet	11,2	9,9	54,3*	28,6**	2,4	2	17,3	21,4	1,8	2,8	3,3**	8,7*	3,5* *	9,1*	2,2	4	3,9**	13,5*
bál	17,3*	11,1**	48,8*	36,9**	2,4	2	16,1	12,3	7,1	7,9	4,5	5,2	0**	3,6*	0,8**	5,2*	3**	15,9*
dzsesszkoncert	10,9	12	54,2*	35,5**	2,2	4,4	19,5	16,7	1,6	3,6	3,3	4,4*	1,8* *	6*	2,7	4,8	2,7**	12,7*
fesztivál	23	20,1	32,9*	21,3**	9,2*	4,8* *	24,4	20,9	2,7	3,2	2,9	5,6	1**	4,4*	0,8**	5,2*	3,1**	14,5*
irodalmi nap	14	20,1*	45,7*	20,1**	1,2	0,8	24,3	27,7	1,9**	4,8	4,9	4	1,2	1,6	3,9**	7,6*	2,9**	13,3*
komolyzenei koncert	22,3	20,2	28,5*	19**	4,7	3,6	28,7	23,4	4,3	5,2	3,1	3,6	2,5	3,6	2,1**	6,9*	3,9**	14,5*
könnyűzenei koncert	21,4	22,4	27,6	21,1	8	5,7	27,8*	20,7**	2,5	2,8	5,6	4,9	2,1	4,1	1,2	3,3	3,7**	15*
mozi	32	31,2	15,1	11,2	8,5*	1,6* *	29,5	26,4	1,9	4	6,2	6,4	0,4* *	3,2*	0,6	2	5,8**	14*
múzeum/képtár	31,3	35,9	17,2*	9,3**	4,6*	1,2* *	34,4	27,8	2,1	4,8	2,3	2	2,5	4,8	1,7	2,4	3,9**	11,7*
műemlék	37,3	41,9	14,2	8,5	4,4	2,4	33,1*	25,6**	2,1	2,4	0,8	1,2	3,3*	5,3	0,8	1,6	4**	11*
művelődési ház	23,4	27,6	43,2*	19,9**	1,5	0	21	25,6	1,2	4,1	3,7	2	0,2* *	2,4*	2,9	5,7	2,9**	12,6*
népzenei/világzenei koncert	15,4	17,3	47,5*	30,1**	2,9	2,4	22,2	20,5	2,9	4,4	2,5	3,2	1,9	2	2,1	4	2,7**	16,1*
könyvtár	37	35,8	29,1*	13,4**	0,4	0	25,8	24	0	2*	1,5	3,3	1,2	2	0,8	2,4	4,2**	17,1*
opera	14,4	12,1	52,5*	30,8**	4,9	3,2	16	16,6	2,7	4,5	1,2**	4*	4,5* *	8,9*	1**	4,5*	2,7**	15,4*

operett/magyar nóta előadás	15	11,7	64,9*	36,3**	2,5	2	12,1	16,1	1,2	3,2	0,8**	5,2*	0,8*	6,5*	0,6**	3,6*	2,1**	15,3*
színház	23,3	21,1	21,6	18,3	6,8	3,7	33*	21,1**	4,1	5,3	5,4	5,7	1,6*	4,9*	1*	3,7	3,1**	16,3*
szórakozóhely	31,7	35,7	30	25,4	4,9	2,5	22,8*	13,1**	5,1	5,7	1,4	2	0,4	1,2	0,4**	2*	3,1**	12,3**

\*Az adjusted reziduals értéke nagyobb, mint kettő

\*\* Az adjusted reziduals értéke kisebb, mint mínusz kettő

## OKTATÁSKUTATÓK KÖNYVTÁRA SOROZAT KORÁBBAN MEGJELENT KÖTETEI

1. Engler Ágnes (2014). *Hallgatói metszetek. A felsőoktatás felnőtt tanulói.* Debrecen, CHERD-H.
2. Kovács Klára (2015). *A sportolás mint támogató faktor a felsőoktatásban.* Debrecen, CHERD-H.
3. Engler Ágnes (szerk.) (2018). *Család és karrier. Egyetemi hallgatók jövőtervei.* Debrecen, CHERD-H.
4. Ceglédi Tímea (2018). *Ugródeszkán. Reziliencia és társadalmi egyenlőtlenségek a felsőoktatásban.* Debrecen, CHERD-H.
5. Tóth Dorina Anna (szerk.) (2018). *Az oktatás gazdagsága. Tanulmányok Polónyi István tiszteletére.* Debrecen, CHERD-H.
6. Kovács K. Ceglédi T., Csók C., Demeter-Karászi Z., Dusa Á. R., Fényes H., Hrabéczy A., Kocsis Z. Kovács K. E., Markos V., Máté-Szabó B., Németh D. K., Pallay K., Pusztai G., Szigeti F., Tóth D. A., Váradi J. (2019). *Lemorzsolódott hallgatók 2018.* Debrecen, CHERD-H.
7. Dabney-Fekete I. D. (2020). *Nemzetköziesedő tudomány—A felsőoktatásban dolgozó oktatók nemzetközi aktivitása.* Debrecen, CHERD-H.
8. Kovács K. E. (2020). *Egészség és tanulás a köznevelési típusú sportiskolákban.* Debrecen, CHERD-H.
9. Mónus F. (2020). *A fenntarthatóságra nevelés trendjei, lehetőségei és gyakorlata a közép- és felsőoktatásban.* Debrecen, CHERD-H.
10. Markos V. (2020). *Úton a felelős állampolgári lét felé. Az iskolai közösségi szolgálat közvetlen és közvetett hatásai.* Debrecen, CHERD-H.
11. Pusztai Gabriella – Szigeti Fruzsina (szerk.) (2021): *Előrehaladás és lemorzsolódási kockázat a felsőoktatásban.* Debrecen, CHERD-H.
12. Pusztai Gabriella – Szigeti Fruzsina (szerk.) (2021): *Lemorzsolódási kockázat és erőforrások a felsőoktatásban.* Debrecen, CHERD-H.
13. Novák Ildikó (szerk.) (2021). *Felemelő oktatás. Tanulmányok Fónai Mihály tiszteletére.* Debrecen, CHERD-H.
14. Kovács Klára (szerk.) (2022). *Értékközvetítés és iskola. Tanulmányok Szabó László Tamás tiszteletére.* Debrecen, CHERD-H.
15. Szűcs Tímea – Bartalis Izabella (szerk.) (2022). *Zenepedagógia generációkon át. Tanulmányok Duffek Mihály 70. születésnapjára.* Debrecen, CHERD-H.
16. Kun András István – Csók Cintia (szerk.) (2022). *Mesteri erőforrások. Tanulmányok Polónyi István tiszteletére.* Debrecen, CHERD-H.



17. Pallay Katalin (2024). *Mobilitás, karrierépítés, integráció. A Balassi Intézet kárpátaljai hallgatói*. Debrecen, CHERD-H.
18. Pusztai Gabriella – Engler Ágnes – Hrabéczy Anett – Bencze Ádám (szerk.) (2024). *Mesterséges intelligencia az oktatáskutatásban*. Debrecen, CHERD-H.

Az oktatói munka jellemzői már több éve a tudományos gondolkodás fókuszába kerültek, ugyanakkor ezekből rendre kimaradtak a közép-kelet-európai felsőoktatók. Kutatásunkban ezt a hiányt igyekeztünk pótolni, s széleskörűen vizsgáltuk meg magyarországi, valamint elsősorban határon túli kisebbségi magyar felsőoktatási intézmények oktatóinak munkakörülményeit, társadalmi helyzetét, munkához kapcsolódó stressz- és erőforrásait, jóllétét, egészségét, eredményességét, felsőoktatáspedagógiai kihívásait és kultúrafogyasztását. Elemzéseinkben összehasonlításokat végeztünk a fenti kérdéskörökre vonatkozóan a magyarországi és a határon