

GYETVAI ANNA

## AZT KÍVÁNOM, LÉGY BOLDOG...



Sok boldogságot, légy boldog, találd meg a boldogságot, ne legyél soha boldogtalan – mondjuk és halljuk életünk során számtalanszor. Vajon mit is értünk e jókívánságok alatt? Gondolunk-e mögötte konkrét tartalomra? Érezzük, hogy súlya van kívánságainknak? Vagy csak mondjuk, mert ez a szokás? Azért kívánunk egymásnak boldogságot, mert szüleink, nagyszüleink, dédszüleink és az ő szülei is így tettek? Vagy azért, mert mi is átértük ezt a nagyszerű állapotot, és azt szeretnénk, ha a másik is megtapasztalná minden porcikájában ezt az érzést? Tudjuk, mi a boldogság? Hogyan lehetünk boldogok? Mi alakítjuk a boldogságunkat, vagy nincs felette hatalmunk? Boldogságkeresés... Tényleg keresni és megtalálni kell?

A fiatal pedagógusok boldogok, mert még a pályájuk elején vannak és lelkesek? Az idős pedagógusok boldogok, mert kiteljesedhetett az életük egy szép hivatásban? A pedagógusok helyzete több szempontból sem egyszerű, de attól vannak még boldog pedagógusok? Vagy minden pedagógus boldog? Összefügg-e a választott pálya a boldogsággal?

A boldogság egy olyan állapot, amelyre minden ember vágyik, mindenki szeretné elérni, magáénak tudni. Jelen tanulmányban áttekintjük a boldogság különböző aspektusait, a boldogság és a pedagógusok helyzetét, illetve ötleteket kaphat a kedves Olvasó, hogy mit is lehet tenni a boldogságért.

### BOLDOGSÁG-ELMÉLETEK

A boldogság kutatásával több tudományterület is foglalkozik, például a közgazdaságtan, a pszichológia, az agykutatás, a filozófia, a politológia,

a szociológia (Szélesné, Hornyák, 2018). Ez is mutatja, mennyiféle ablakból van lehetőségünk e különleges jelenségre tekinteni. Viszont az egyes tudományterületeken belül is többféle megközelítéssel találkozhatunk, így van ez a pszichológia esetében is. A hedonia szerint a boldogság egy érzés, amely egy elért állapotot határoz meg; az eudaimonia cselekvések folyamataként definiálja. Napjainkban ismerhetünk olyan elméleteket is, amelyek ötvözik a kettőt, nincsenek éles határok a két megközelítés között (Szélesné, Hornyák, 2018).

Seligman (2011) úgy véli, hogy a globális jóllét egy ernyőfogalom, amelyet több tényező határoz meg. Elméletében öt elemet emel ki: *pozitív érzelmeket, elmélyülést, értelmet, pozitív kapcsolatokat, teljesítményt*. Különbséget tesz a jóllét és a boldogság között, ugyanis a jóllétet összetett fogalomként, a boldogságot pedig tapasztalati jelenségként írja le. Szerinte a boldogság is a jóllét egyik aspektusa, amelyet az elégedettség mérésével lehet felmérni. A boldogság elemeinek *pozitív érzelmeket, az elmélyülést és az értelmet tekintti*, amelyek átfedésben vannak a jóllét elemeivel is. Mivel ezt a három elemet önmagukért választjuk, így ezek mentén lehet meghatározni azt is, hogy milyen fókusszal törekszünk a boldogságra: *élvezetkereső boldogságként (kellemes élet), áramlatkereső boldogságként (elmélyült élet), értelemkereső boldogságként (értelmes élet) közelítjük-e meg azt*. Kiemeli azt is, hogy mindenkiben megvan mindhárom elem, csak az arányok térnek el személyenként.

Diener (1984) definíciója szerint „a szubjektív jóllét a pozitív érzelmek gyakori átélését, a negatív érzelmek

kisebb arányú megtapasztalását és az étellel való elégedettséget jelenti” (Kun, Szabó, 2017). Deci és Ryan (2000) azt mondják, hogy „a jóllét egyfajta szubjektív boldogságérzet, amelyet életünk eseményeinek pozitív értékelése által kapunk” (Borbáth, 2020). A pozitív érzelmek átélése kitágítja a személy kognitív és cselekvési repertoárját, növeli a kreativitást, fejlődésre ösztönöz, a megjelenő negatív érzelmek gátló és ártó hatását is csökkenti (Frederickson, 2004).

Lyumborsky és mtsai (2005) a boldogságot és a szubjektív jóllétet szinonimaként használja. Kutatásuk arra mutat rá, hogy a boldogságot három tényező befolyásolja: 50% – *genetikailag meghatározott alapérték*, 10% – *környezeti tényezők*, 40% – *személyes aktivitás*. Ezen eredmények láttán talán meglepődhetünk, hogy milyen nagy mértékben lehetünk a boldogságunk alakítói. Seligman (2008) szerint például máris a saját segítségünkre sietünk, ha azonosítjuk a karaktererőségek alatt és ezeket a lehető legtöbb helyzetben aktívan használjuk. A karaktererőségek alatt tulajdonképpen az egyénre jellemző erősségeket, képességeket érti. Úgy gondolja, ha például ezen erősségeket a munkánk során alkalmazni tudjuk, kiteljesedhetünk benne, illetve, ha olyan kihívásokkal találkozunk, állítjuk szembe magunkat, amelyek tökéletesen illeszkednek képességeinkhez és felismerjük ezt, akkor átélhetjük a flow-áramlat élményét. Minél gyakrabban és konstruktívabban használjuk a már felismert erősségeket és éljük át a flow-élményt, annál közelebb kerülhetünk a boldogsághoz és az elégedettséghez. Csíkszentmihályi (2010) is hasonló véleményen van, amelyet talán a

következő idézet nagyon jól illusztrál: „A boldogság olyan állapot, amelyre fel kell készülni és mindenkinek magának kell ápolnia és óvnia. Azok az emberek, akik megtanulják, hogyan kell irányításuk alatt tartani a belső élményeiket, képesek arra, hogy életük minőségét meghatározzák – ennél közelebb egyikünk sem igen kerülhet a boldogsághoz.”

Layard (19) elméletében nagyobb arányban a környezeti tényezőket veszi alapul, amelyek szintén nagy hatást gyakorolhatnak a boldogságra. Hét boldogságtényezőt sorol fel, melyek a következők: *családi kapcsolatok, anyagi helyzet, munka, társas kapcsolatok, egészség, személyes szabadság, személyes értékek.*

És az örök kérdés, hogy tanulható-e a boldogság. Megfontolandó válasz lehet Seligman és Buchanan (1995) kutatása, amelyet pesszimista egyetemisták körében végeztek. Felmeréssel kiszűrték a legpesszimistább hallgatókat, majd véletlenszerűen két csoportba osztották őket. A vizsgálati csoport tagjai egy nyolchetes stresszkezelési tréningben vettek részt, a kontrollcsoport pedig semmilyen hasonló programnak nem volt a részese. A tréning végeztével azt állapították meg, hogy a vizsgálati csoport esetében nőtt az optimizmus, javultak a tanulmányi eredmények, kevesebb betegséget tapasztaltak az azt követő 30 hónapban a kontrollcsoporthoz képest. Tanulásként tehát elmondható, hogy már nyolchetes munka és „boldogságtanulás” is milyen kiemelt hozadékot jelent a mindennapi életet tekintve, hosszú távon is.

## A BOLDOGSÁG ÉS A MUNKA

A társadalom jólléte és boldogsága nemcsak az egyén szempontjából jelentős, hanem a szervezetek, munkaadók oldaláról is. Több kutatási eredmény is alátámasztja, hogy a minél gyakoribb pozitív érzelmi élmények kapcsolatban vannak a sikerrel, a boldogabb munkavállalók kreatívabbak, produktívabbak, segítőkészebbek a munkatársakkal, kisebb az esélye a kiégésnek és jobb a stresszel való megküzdésük (Kun, Szabó, 2017).

Briner és Deweberry (2007) vizsgálatukban azt találták, hogy a pedagógusok jólléte hatással van a diákok eredményeire. Caprara és munkatársai (2006) hasonló következtetésre jutottak. Viszont fontos kiemelni, hogy a tanárok jólléte összefüggésben van

a munkahelyi elégedettséggel és az elkötelezettséggel is. Ezek hiányában munkahely- vagy akár pályaelhagyás is történhet (Kun, Szabó, 2017). A diákok eredménye és a pedagógusok pályán maradása elég nyomós érv lehet, hogy átgondoljuk, mi befolyásolja a munkahelyi jóllétet, boldogságot. A teljesség igénye nélkül a leggyakrabban említettek: visszajelzés a munkáról, teljesítményről, a munka felett érzett kontroll, autonómia, a munkaterhelés mértéke, a diákok viselkedése, érzelmi munka, énhatékonyság érzése, a vezetőktől, szülőktől, kollégáktól kapott támogatás, a pozitív munkahelyi kapcsolatok, a munka elismerése és jutalmazása (Kun, Szabó, 2017). A fent említett tényezők közül ez esetben a visszajelzések meghatározó szerepét hangsúlyoznám. A munkáról kapott konstruktív visszajelzés olyan pozitív érzelmeket válthat ki, mint például az öröm, elégedettség, lelkesedés, amelyek a teljesítményre, a szubjektív jóllétre, az elkötelezettségre és az elégedettségre is jelentős hatást gyakorolnak (Eccles, Wigfield, 2002). Ezen visszajelzések érkezhetnek a felettes-től, a kollégáktól, a szülőktől, a gyermekektől, egyformán fontosak. Ezek alapján talán érezhetjük a súlyát, hogy mekkora ereje lehet, ha kollégáinkat minél gyakrabban egy-egy kis pozitív visszajelzéssel ajándékozunk meg.

## A KIÉGÉS

Ha munkahelyi elégedettségről és boldogságról beszélünk, nem mehetünk el szó nélkül a másik oldal mellett sem, ami a kiégés jelensége. A kiégés fogalmát először Herbert Freudenberger alkalmazta 1974-ben. Így definiálta: „A szindróma krónikus, emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés állapota, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek” (Fekete, 1991). Egy másik definíció szerint „a kiégés olyan mentális egészségügyi zavar, amely szinte minden foglalkozásnál előfordulhat, de azok tartoznak az igazán veszélyeztetett csoportba, akik viszonylag hosszú időn keresztül emberekre irányuló, állandó koncentrációt és érzelmi igénybevételt követelő munkát végeznek” (Maslach, Jackson 1981). Maslach és Jackson (1981) három dimenzió mentén írják le a

kiégést: 1. hosszú idejű emocionális kimerülés, 2. érzelmi eltávolodás, deperszonalizáció, 3. személyes alkalmatlanság, csökkent teljesítőképesség érzése.

A kiégés nem csak mentális, de egészségügyi szempontból is jelentős veszélyforrás ugyanis, összefüggésbe hozható pszichoszomatikus betegségekkel, például alvászavarral, gyomorpanaszokkal, valamint káros egészségmagatartási formákkal is, például megnövekedett alkoholfogyasztással és dohányzással (Salavecz és mtsai., 2006).

A pedagógusok tekintetében elmondható, hogy igencsak veszélyeztetett csoportnak számítanak a kiégés terén, ugyanis osztoznak a diákok különféle mentális, szociális és fizikai problémáiban is, így a sajátjainkon kívül sokkal több nehézséggel kell megküzdniük (Petróczi, 1999). Tanárok mintáján is igazolt eredmény, hogy a kiégésben szerepet játszanak a maladaptív megküzdési stratégiák, míg az adaptívak segítik annak elkerülését (Salavecz és mtsai., 2006). Azt feltételezhetjük, hogy a kiégés problémája csak az idősebb kollégákat veszélyezteti, de számos eredmény rámutatott, hogy a fiatal, akár pályakezdő kollégák is érintettek lehetnek (Gáspár és mtsai., 2006). A pedagógusok körében a kiégés három dimenziója közül az érzelmi kimerültség fordult elő a leggyakrabban (Tandari-Kovács, 2018).

Súlyos és sokakat érintő probléma a kiégés, amiről napjainkban talán egyre több szó esik, de mégsem elég, ami a gyakorlatot érinti. Jóllétünk érdekében fontos, hogy időben azonosítsuk a kiégést, vagy még jobb, ha teszünk a megelőzése érdekében. Számos egyéni és szervezeti lehetőség van, amellyel aktívan tehetünk a kiégés ellen, a boldogságunkért. Több tanulmányban hívják fel a figyelmet a sport szerepére a prevencióban (Kissné, 2009; Terry, 1997). A megfelelő, kielégítő alvás is elengedhetetlen a kiégés elkerülése szempontjából (Terry, 1997). A minőségileg eltöltött szabadidő is segítheti saját jóllétünket (Seidman, Zager, 1991). A zene és a kreatív tevékenységek is védőfaktoroként szolgálnak (Tandari-Kovács, 2018). Kolosai és Bognár (2007) vizsgálatából kiderült, hogy azok a pedagógusok, akik folyamatosan eszmegbeszélő és önismereti csoportokban vettek részt, képesek voltak az empátiás törődésre, odafordulásra és magasabb elégedettséget is



mutattak. A feszültségoldás a kiegészítő megelőzésben is tud segíteni, amely relaxációs technikákkal, mindfulness gyakorlatokkal, autogén tréninggel hatékonyan elérhető (Tandari-Kovács, 2018).

E tanulmányban igyekeztem rávilágítani, mennyire fontos, hogy önmagunkra is figyeljünk, önmagunkkal is törődjünk, mert az ember képes alakítani a boldogságát, hatalma van a jóléte felett.

Pedagógusnapi meglepetésként egy hangulatnaplót hoztam a kedves Olvasóknak, amelynek segítségével napról napra és hónapról hónapra nyomon tudják követni, milyen hangulatok, érzések uralják a mindennapjaikat. Ez a fajta önmonitorozás segíthet kicsit kiszakadni a mókuserékből és rácsodálkozni, hogy milyen pólusú érzelmeknek tulajdonítunk nagyobb jelentőséget, és ha esetleg nem vagyunk elégedettek az eredménnyel, lehetőség van a változtatásra. A kis körök fölé fontos felírni a hónap napjait és este, amikor átgondoljuk a napunkat, az aktuális kört kiszínezzhetjük a színek kódok szerint. Egy kört akár több színnel is színezzhetünk. A lap szélére vagy másik oldalára megjegyzéseket is írhatunk, illetve minden hónap elején meghatározhatjuk az adott hónap célját, motívóját. (Ha úgy érzi, hogy hatékonyan bizonyul a módszer, a gyerekekkel is kipróbálható, használható).

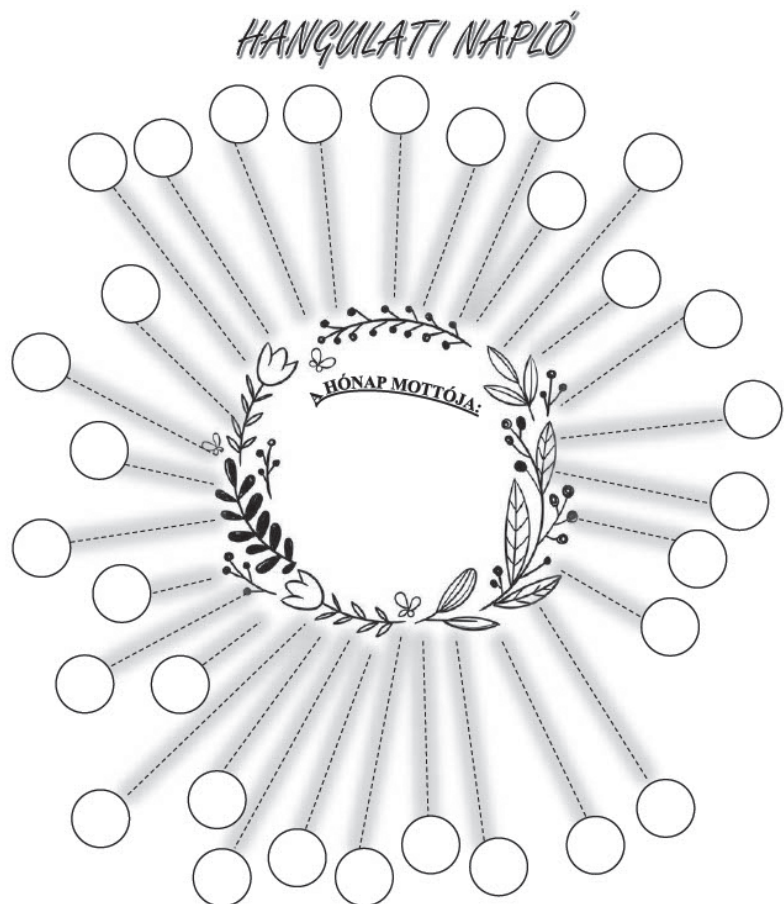
Nem maradt más hátra, mint a közelgő pedagógusnap alkalmából sok BOLDOGSÁGOT kívánjak minden kedves Olvasónak!

**FELHASZNÁLT IRODALOM**

- Borbáth K. (2020). Gondolatok a tanár mentális jóllétének aspektusairól és azok hatásairól. *Gyermeknevelés Tudományos Folyóirat* 8. évf., 2. szám 299–317.
- Briner, R., & Dewberry, C. (2007). Staff Wellbeing is Key to School Success. A Research Study into the Links between Staff Wellbeing and School Performance. London: Worklife Support.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473–490
- Csíkszentmihályi, M. (2010). *FLOW, az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Eccles, J. S., & Wigfi eld, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review Psychology*, 53, 109–132.

- Fekete S. (1991): Segítő foglalkozások kockázatai helper szindróma és burnout jelenség. *Psychiatria Hungarica*, 6 (1): 1729.
- Frederickson, B. (2004): The broaden-and-build theory of positive emotions. *Biological Sciences*, 359. sz. 1367–1378.
- Gáspár et al. (2006). *A személyiség belső feltevéleinek és stabilitásának alakulása a pályaszocializáció függvényében*. Budapest: OTKA pályázat.
- Kissné Geosits, B. (2009). *Sport, pályaválasztás és a lelki egészség a nevelés, oktatás területén dolgozó szakembereknél*. Doktori értekezés. Budapest: Semmelweis Egyetem
- Kolosai N., Bognár T. (2007). Pedagógusok mentálhigiénéje. *Gyermek- Nevelés- Pedagógusképzés*. Trezor Kiadó Budapest. 33-50.
- Kun Á., Szabó Á. (2017). Boldogság tényezők a pedagógusok munkájában. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 72. 3/1. 281–310
- Layard, R. (2007). *Boldogság. Fejezetek egy új tudományból*. Győr: Lexecon Kiadó.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9, 111–131.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99113.
- Petróczy E. (1999): A kiegészítő jelensége pedagógusoknál. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 54 (3): 429441.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Salavecz Gy., Neculai K., Jakab E. (2006). A munkahelyi stressz és az éhatékonyság szerepe a pedagógusok mentális egészségének alakulásában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 7 évf. 2, 95-109.
- Seidman, S.A., & Zager, J. (1991). A study of coping behaviours and teacher burnout. *Work and Stress*, 5(3), 205–216.
- Seligman, M. E. P. (2008): *Autentikus életöröm*. Laurus Kiadó, Győr.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish – élj boldogan! A boldogság és a jól-lét radikálisan új értelmezése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Szelesné F. E., Hornyák A. (2018). Tanulható-e a boldogság?. *Képzés és gyakorlat*, 16. évfolyam 2. szám. 155-174.
- Tandari-Kovács M. (2018). Pedagógusok testi-lelki állapota, A kiegészítő és az elkötelezettség kérdései. *Deliberationes*, XI évf., 1.szám, 138-148.
- Terry, P. M. (1997). *Teacher burnout: is it real? can we prevent it?* Paper presented at the annual meeting of the North Central Association of Colleges and Schools. Chicago, IL: ERIC Document Reproduction Service No. ED 408 258.



<b>ÁTLAGOS</b>	<b>VIDÁM</b>	<b>TEVÉKENY</b>	<b>FÁRADT</b>	<b>SZOMORÚ</b>	<b>DÜHÖS/STRESSZES</b>
okkersárga	sárga	világoszöld	világoskék	szürke	lila
<b>SIKERES</b>	<b>KÜLÖNLEGES</b>	<b>IZGALMAS</b>	<b>KIPIHENT</b>	<b>CSALÓDOTT</b>	<b>NYUGODT</b>
piros	bordó	sötétzöld	rózsaszín	sötétkék	narancssárga