

**Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II**  
**Кафедра педагогіки та психології**

Реєстраційний № \_\_\_\_\_

**Кваліфікаційна робота**  
**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МІЖОСОБИСТІСНИХ**  
**ЦІННОСТЕЙ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

**РОЯК НОЕМІ ЧАБІВНА**

Студентка IV-го курсу

Освітня програма: 012 Дошкільна освіта

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Тема затверджена Вченою радою ЗУІ

Протокол № 10 /27 жовтня 2021 року

Науковий керівник:

**Бергхауер-Олас Е.Л.**  
**PhD, доктор філософії, з галузі соціальні**  
**та повелінкої науки**

Завідувач кафедрою:

**Біда Олена Анатоліївна,**  
**доктор пед. наук, професор**

Робота захищена на оцінку \_\_\_\_\_, «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ року

Протокол № \_\_\_\_\_ / 2022

**Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II**  
**Кафедра педагогіки та психології**

**Кваліфікаційна робота**  
**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МІЖОСОБИСТІСНИХ**  
**ЦІННОСТЕЙ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Виконав: студентка IV-го курсу

**Рояк Ноемі Чабівна**

Освітня програма: 012 Дошкільна освіта

Науковий керівник: **Бергхауер-Олас Е. Л.**

**PhD, доктор філософії, з галузі соціальні**

**та повелінкої науки**

Рецензент: **Гаврилюк Ілона Юліївна**

**ст. викладач**

Берегове

2022

**II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola**

**Pedagógia és Pszichológia Tanszék**

**AZ ÓVODAPEDAGÓGUS INTERPERSZONÁLIS  
ÉRTÉKRENDSZERÉNEK VIZSGÁLATA**

Szakdolgozat

Képzési szint: alapképzés

**Készítette: Roják Noémi**

IV. évfolyamos hallgató

**Képzési program: 012 Óvodapedagógia**

**Témavezető: Berghauer-Olasz Emőke**

**PhD, docens**

**Recenzens: Gávriľjuk Ilona,**

**Adjunktus**

## ЗМІСТ

Вступ .....	6
I. Цінності, системи цінностей .....	8
1.1. Поняття цінностей та їх види .....	8
1.2. Система цінностей .....	9
1.3. Інтерперсональна система цінностей .....	11
1.4. Метод Гордона та інтерперсональна система цінностей .....	12
1.5. Процес інтерпретації цінностей в сім'ї .....	13
II. Інтерперсональна система цінностей педагога дошкільного закладу освіти .....	14
2.1. Завдання педагогічного працівника в дитячому садку та в соціальній діяльності дитини .....	14
2.2. Цінності та інтерперсональна система цінностей педагогічного працівника дошкільного закладу .....	16
2.3. Взаємозв'язки між педагогічним працівником дитячого садка, дитиною та батьками .....	17
2.4. Цінності та взаємозв'язки педагогічного працівника дитячого садка з колегами та керівником закладу .....	19
2.5. Зв'язок між педагогом дошкільного закладу освіти та професією .....	20
III. Вивчення міжособистісних і пов'язані з роботою цінностей вихователів дитячих садочків .....	21
Висновки .....	50
Резюме .....	52
Список використаної літератури .....	53
Список ілюстрації і таблиць .....	57
Додаток.....	58

## TARTALOM

Bevezetés.....	6
I. Értékek, értékrendszerek .....	8
1.1. Értékek fogalma és típusai .....	8
1.2. Értékrendszer .....	9
1.3. Interperszonális értékrendszer .....	11
1.4. Gordon módszere és interperszonális értékrendszere .....	12
1.5. Az érték közvetítés folyamata a családban .....	13
II. Az óvodapedagógus interperszonális értékrendszere .....	14
2.1. Az óvodapedagógus feladatai az óvodában és a gyermek közösségi tevékenységével kapcsolatban .....	14
2.2. Az óvodapedagógus értékei és interperszonális értékrendszere .....	16
2.3. Az óvónő, gyermek és szülők kapcsolata .....	17
2.4. Az óvodapedagógus a munkatársakkal és az óvodavezetővel való kapcsolatok és értékek .....	19
2.5. Az óvodapedagógus és a szakma kapcsolata .....	20
III. Az óvodapedagógusok interperszonális és munkával kapcsolatos értékeinek vizsgálata	21
Összefoglalás .....	50
Резюме .....	52
Hivatkozott irodalom .....	53
Ábrák és táblázatok jegyzéke .....	57
Melléklet.....	58

## BEVEZETÉS

Szakedolgozatomban, az óvodapedagógusok interperszonális értékrendszerét vizsgálom meg. Az óvodapedagógus értékrendszere nagyban befolyásolja a gyermek személyiségének fejlődését, ezért nagyon fontos feladatommak tartottam ezeknek az értékeknek, a típusainak, illetve a jelentőségüknek a bemutatását.

Napjainkban, azért fontos, hogy az óvodapedagógus megfelelő értékeket közvetítsen a munkája során, és jó legyen a kapcsolata az őt körülvevő emberekkel, mert ez nagyban elősegíti a gyermek megfelelő személyiségfejlődését, az óvodában, és a kapott értékek által a gyerekek később el tudnak helyezkedni a társadalomban.

A szakdolgozatom célja, hogy bemutassam, az óvodapedagógusoknak, milyen értékeket kell közvetíteniük az óvodán belül, a szülőkkel, gyerekekkel, munkatársakkal, és a vezetőnővel, illetve a munkában bemutatom, hogy milyen típusú értékek és értékrendszerek vannak. Kifejtem, hogy az óvónőnek, hogyan kell viszonyulnia a munkájához, milyen munkaértékeinek kell meglennie, mivel ezeknek a segítségével meghatározhatóak, hogy egy ember az életében milyen értékeket helyez előtérbe.

Az értékeket többféleképpen lehet csoportosítani. Léteznek vagyoni és nem vagyoni értékek. Lehet őket fontossági sorrend szerint osztályozni, illetve vannak emberi-, társadalmi-, szociális-, és erkölcsi értékek is.

Az szakdolgozatom három fő fejezetre oszlik. Az első fejezetben bemutatásra kerül, hogy milyen értékek és értékrendszerek vannak az ember életében. Általában 2 fajta értéket különböztetünk meg, az anyagi, vagyis kézzel fogható értékeket és a nem anyagi elvon értékeket. Az interperszonális értékrendszer egy olyan értékrendszer, amelyet az ember fontosnak tart a baráti, családi és a környezetével való kapcsolatában. Ezek az értékek függenek attól, hogy a személy milyen kapcsolatot ápol az érintett emberekkel, illetve, a családtól, mivel az első és legfontosabb érték közvetítő az egyén életében a család. A gyermek fejlődésével később pedig az óvodában az óvónő, az iskolában pedig a tanító.

Az szakdolgozatom második fejezetében bemutatásra kerül, hogy az óvodapedagógusnak milyen feladatai, illetve milyen interperszonális értékei vannak az óvodában. Az óvodapedagógus első és a legfontosabb feladata a rábízott gyerekek nevelése, fejlesztése és odafigyelése.

Az óvónő interperszonális értékrendszeréhez tartozik a szülőkkel, a gyerekekkel, a munkatársakkal illetve a vezetőnővel való kapcsolata. Ezek a kapcsolatok mind nagyon fontosak az óvodai életben és az egymás iránti kölcsönös bizalmon és tiszteleten kell, hogy alapuljanak.

A munkámban bemutatam ezeket a kapcsolatokat, illetve az óvodapedagógus ezekben a kapcsolatokban közvetített értékeit.

Az szakdolgozatom harmadik fejezetében először az óvodapedagógusok interperszonális értékeit vizsgálom meg a Gordon-féle módszer alapján. A vizsgálatban hat faktor *az alkalmazkodás, a jóindulat, a vezetés, az elismertség, a függetlenség és a támogatás* kerül bemutatásra, és a teszt elvégzése után ezeknek a faktoroknak fontossági sorrendjét lehet megállapítani. A vizsgálatommal azt a hipotézist támasztom alá, hogy *az óvodapedagógusok egyik legfontosabb értéke az alkalmazkodás és a jóindulat.*

Ezután pedig az óvodapedagógusok munkával kapcsolatos értékeit vizsgálom meg a Super-próba teszt segítségével. A vizsgálatban hat faktor *az anyagiak, az altruizmus, a kötetlenség, a vezetés és irányítás, a munkahelyi légkör illetve az intellektuális értékek* kerülnek bemutatásra, és a teszt kitöltése után meg lehet állapítani, hogy az óvónők ezeket a faktorokat mennyire tartják fontosnak a munkájuk során. A vizsgálat során négy hipotézist állítottam fel, és a célom, hogy megvizsgáljam az óvodapedagógusok munkával kapcsolatos értékeit és alátámasszam a hipotáziseimet.

A szakdolgozatomban és a vizsgálataimban a kitűzött célt elértem, sikerült megvizsgálnom és áttekintennem az óvodapedagógusok interperszonális kapcsolatait, a munkában közvetített értékeit. A Gordon-féle módszer alapján meghatároztam, hogy az óvodapedagógusoknál, a hat faktort milyen fontossági sorrend szerint lett felállítva. Illetve a Super próba segítségével sikerült megvizsgálnom az óvónők munkával kapcsolatos értékeit. Végül pedig összehasonlítani a Gordon vizsgálatban elért eredményeket, a Super-próbán elért eredményekkel. Mivel mind a két vizsgálatban a hat-hat faktor fontos egy óvodapedagógus életében, ezért a munkámban bemutatásra kerül, hogy melyik faktort, vagyis értéket miért kell követnie az óvodapedagógusnak, illetve felhívom a figyelmet egy-egy faktor/érték túlzott követésének veszélyeire.

## I. ÉRTÉKEK, ÉRTÉKRENDSZEREK

Az értékek az ember meghatározói. Mivel minden ember különböző, ezért mindenki másféle értékeket tart fontosnak. Azok az értékek és értékrendszerek, amiket követünk meghatározzák a viselkedésünket, szemléletmódunkat, motivációnkat és hozzáállásunkat. Az emberi életben vannak emberi-, erkölcsi-, társadalmi-, és vallásos értékek is. A legtöbb embernek az emberi élet a legfőbb értéke, mivel míg minden kézzel fogható anyagi értéket lehet pótolni, addig az életből csak egy van.

A folytatásban bemutatom, hogy pontosan hogyan értelmezzük az értékeket, és milyen típusai vannak.

### 1.1. Értékek fogalma és típusai

Az értékek pontosabb megfogalmazásban olyan alapelvek, amelyek azt fejezik ki, hogy az adott társadalomban és környezetben az emberek mit tartanak kívánatosnak, fontosnak, értékesnek, helyesnek és helytelennek illetve jónak vagy rossznak (Andorka, 2006).

A hétköznapi szóhasználat szerint értékeknek nevezzük azokat az elvont vagy kézzel megfogható dolgokat, amelyeket az emberek nagyon fontosnak és értékesnek tartanak az életükben.

Az értékeket lehet csoportosítani is. Általában 2 fő csoportra osztjuk fel:

- anyagi értékek

Ezek az értékek kézzel fogható dolgok, mint pl.: ruhák, tárgyak, amelyek az emberi szükséglet kielégítésére szolgálnak. Ide tartoznak még a természeti értékek is, amelyek körülveszik az embert. Ilyen értékek a bolygók, a Nap, a növények és az állatok.

- nem anyagi értékek

Ezek az értékek nem tárgyi formában jelennek meg, hanem szellemi és tudati termék, amely értéktartalmat nyerhet. A nem anyagi értékekhez tartoznak a normatív értékek (vallási-, erkölcsi-, és jogszabályok); a szellemi értékek (tudás és ismeret); az esztétikai értékek (az ember által alkotott művészeti tárgyak); és az életminőség, mint érték (Bihari, 2011).

Az értékeket lehet még osztályozni fontosságuk szerint is. E szerint az osztályozás szerint vannak elsőrendű-, illetve másodrendű értékek is. Az elsőrendű értékekhez tartoznak azok a dolgok, amelyek a legfontosabb szerepet töltik be az ember érdekében, pl.: egészség, család stb. A másodrendű értékekhez tartoznak azok a dolgok, amelyek szintén fontosak, azonban az elsőrendűnél nem fontosabbak pl.: vagyon, állás.



Az ember életében öt alapvető emberi értéket szoktak felsorolni. Ezek azok az értékek, amelyek a megfelelő emberi élethez elengedhetetlenek, és az ember személyiségének kialakulásában nagyon nagy szerepet játszanak.

Az első ilyen érték az igazságosság. Az igazságosság az emberi életnek az alapja. A második emberi érték a békesség. A béke értékeihez tartozik a nyugalom, kiegyensúlyozottság, becsületesség, tisztesség, és a megértés (Alapvető emberi értékekért közhasznú alapítvány, 2008).

A harmadik alapvető érték a szeretet. A szeretet értékeihez tartozik az empátia, tolerancia, tisztesség, együttérzés, elfogadás, kitartás, szimpátia, jóság, emberség és az áldozathozatal.

A negyedik értéktípus az erkölcs. Az erkölcsi értékhez tartozik a pontosság, kötelességtudat, megbízhatóság, segítőkészség, elfogadás, udvariasság, bátorság és fegyelem.

Az ötödik és egyben utolsó alapvető emberi érték az erőszakmentesség. Az erőszakmentesség szó szerint azt jelenti, hogy az ember az életét erőszakmentesen, erőszak alkalmazása nélkül éli. Figyelmesnek kell lennie az embernek, oda kell figyelnie a szavaira, hogy ne bántson meg senkit (Alapvető emberi értékekért közhasznú alapítvány, 2008).

Az erőszakmentesség értékéhez tartozik a megbocsátás, segítőkészség, kedvesség, szeretet, testvériség, jóindulat, egyenlőség, könyörület és türelem.

Amikor az ember választ egy-egy alapvető értéket, akkor azzal lemond valamilyen más értékekről is. Ez a választás inkább serdülőkorban gyakori. Úgy zajlik le, hogy az emberben először az tudatosul, hogy milyen értéket nem szeretne követni, ezzel pedig, elfogad valamilyen más értéket is (Váriné, 1987).

## **1.2. Értékrendszer**

Az értékek értékrendekbe szerveződnek és így alakulnak ki az értékrendszerek. Az egyik legfontosabb meghatározója a személyiségnek, azaz értékrend, amit követ. Ez az értékrendszer azt határozza meg, hogy az ember számára mi a helyes és helytelen, mi a jó és a rossz, mi az, ami fontos, és ami kevésbé fontos (Kandikó, 2010).

Az értékrendszereket sokféleképpen lehet osztályozni. Egyes csoportosítások szerint négyféle értékrendszert különítünk el:

- „a hagyományőrző értékrendszer;

- az individualista értékrendszer;
- utópista- anarchisztikus értékrendszer;
- bürokratikus értékrendszer;” (Gabóda É.-Gabóda B., 2013:104.)

A hagyományörző értékrendszer soroljuk azokat az értékeket, amelyek már hosszú időn keresztül jelen vannak a társadalomban, és hagyományörző értékeket képviselnek. Ezek az értékek társadalmanként változóak lehetnek.

Az individualista értékrendszer a személyiség egyediségét, fejlesztését, kibontakoztatását szolgálja. Vagyis ennek az értékrendszernek az a célja, hogy a gyermeket fejlessze, kibontakoztassa a képességeit, adottságait és egyediségét.

Az utópista- anarchisztikus értékrendszerhez tartoznak azok a készségek, amelyek az uralkodási, vezetési hajlamot alakítják ki. A parancsokkal való szembeszegülést, a saját érdekünknek a védelme is idetartozik.

A bürokratikus értékrendszerhez soroljuk a mások parancsának való engedelmeskedést, a magasabb hatalmi pozícióban lévő emberekkel való tiszteletet és parancsteljesítést.

A gyermek értékrendszere már gyermekkortól kezdve folyamatosan kell, hogy kialakuljon. Ebben a kialakulásban nagy szerepet játszik elsősorban a család. Családi életvitelét alapvetően meghatározza értékrendszer, azaz, az ember mit tart fontosnak, mi irányítja viselkedését, kapcsolatait és gondolkodását.

A családban az értékek többféle képen is jelen vannak. Pontosabban vannak vagyoni értékek is, ilyen például a ház, különböző értékes tárgyak, a vagyon, és azok a tárgyi dolgok, amelyek a család számára fontosak (Demény, 1971). A nem vagyoni értékeknek is jelen kell lenniük a családban. Az, hogy a család melyik értéket követi, azt befolyásolja a szemléletmódja, a társadalom, amiben él, a környezete és az életmódja is.

Az embereknél az alábbi öt fő értékrendszer van: Az első és legfontosabb az emberi értékrendszer. A második a szociális értékrendszer, ahová a család, hűség, barátság és szolidaritás tartozik. A harmadik az erkölcsi értékrendszer. A negyedik és egyben utolsó fő értékrendszer a társadalmi, ide azok az értékek tartoznak, amelyeket a társadalom fontosnak tart, ez közösségenként, országokként változik.

A fentebb felsorolt értékeken kívül vannak olyan értékek, amelyek az ember személyiségét határozzák meg. Ide tartozik az önmegvalósítás, az emberség és igazságosság, a hatalom, a vezetés, az alkotás, a jó teljesítmény, a verseny, a versenyzés és a legelsőnek lenni érték, amely az ember motivációját és kitartását határozza meg. Illetve a szépség, a harmónia, a fiatalság, az egészség, amelyek szintén fontos szereppel bírnak. (Sallai, 2002).

Ezeket az értéket a gyerekeknél a szülők közvetítik. Ha a két szülő értékrendje megegyezik, és az értékük szerint cselekszenek, a gyermekekkel jó a kapcsolatuk, akkor nagy a valószínűsége annak, hogy ők is ezen értékek szerint fognak élni. Ezek az értékek közül a legfontosabb először az emberi értékeknek az átadása, mivel az emberi értékek a legfontosabb értékek, és ha ezeket ismeri a gyerek, és ezek a legfontosabbak az életében akkor egy teljes körű, boldog életet élhet, aminek következményeként a többi vagyoni és nem vagyoni dolgokat könnyen el tudja érni.

### **1.3. Interperszonális értékrendszer**

Az interperszonális értékrendszerhez azok az értékek tartoznak, amelyet az ember közvetít a társas kapcsolataiban, vagyis milyen értéket tart fontosnak a családjában, a baráti körében és a környezetében. Ezek az értékek függenek az egyén családi helyzetétől, pontosabban, a családban jelenlévő értékektől; a környezet pozitív vagy negatív hatásától; illetve magától a baráti körtől.

Az interperszonális értékeket nagy részben meghatározzák a társas kapcsolatoknak a minősége, illetve a benne élő embereknek a szemléletmódja és értékei.

Az interperszonális kapcsolatokhoz tartoznak az alábbi kapcsolatok:

- a család és az egyén közti kapcsolat- Idetartozik még a rokonokkal, testvérekkel, és a szülőkkel való kapcsolat.
- az egyén a többi egyénnel való kapcsolata- A barátokkal, a baráti társasággal, a munkatársakkal, ismerősökkel, a többi emberrel és a személy környezetében élő emberekkel való kapcsolat tartozik.
- az egyén fölé rendelt személyek közti kapcsolat- Idetartozik a munkahelyen a vezetővel való kapcsolat (Kerékgyártó, 1981).

Az interperszonális kapcsolat nélkülözhetetlen eszköze a kommunikáció. Az interperszonális kommunikáció a kommunikáció egyik legközvetlenebb, legtisztább formája.

Az interperszonális kapcsolat sikeréhez szükséges, hogy az információ érthető legyen a felek számára, szükség van hozzá még egy kommunikációs térre, ahol a kommunikáció terjed és a feleket összeköti. Az üzenetnek érthetőnek kell lennie, amely után egy olyan kapcsolatnak kell létrejönni, amely fenntartja a felek közötti kommunikációt (Fülöp, 1996).

„Az interperszonális értékeket Thomas Gordon pszichológus is vizsgálta, aki szerint az emberi személyiség három módon írható körül: az első, amit az adott személy egy konkrét

helyzetben tesz, a második az alapvető motivációs karakterisztikája révén, és a harmadik a személy értékrendszere alapján (Pigler, 1996:65)”.

Ha az embernél nagyjából összeférhetetlen értékek vannak jelen, az nagyon nagy részben befolyásolja az életét, munkáját, világnézetét és az emberekkel való kapcsolatát.

#### **1.4. Gordon módszere és interperszonális értékrendszere**

Thomas Gordon módszere a szülők-gyermekek közti problémamegoldásra és konfliktuskezelésre szolgál. A szülők és gyermekek közt elég gyakran fordulnak elő kisebb viták, amelyekkel szemben némely szülők tehetetlenek, mivel nem tudják, hogy hogyan alkalmazkodjanak a gyerekhez, mennyire legyenek engedékenyek, avagy szigorúak egy vitában és Gordon a szeretetre, empátiára és az egymás közti összhangra alapozva alakította ki a napjainkban Gordon módszerként ismert technikákat (Kereki, 2009).

Minden konfliktusnál és vitánál a szülők azt az elvet követik, hogy ők a felnőttek, ők mindent jobban tudnak, és szigorral engedelmességre kényszerítik a gyerekeket. Azonban van olyan forma is, amikor a konfliktusok elkerülése érdekében a szülők engedékenyek így ők lesznek a vitában a vesztesek. A kettő szülői hozzáállás közül akármelyiket nézzük, a konfliktusokban lesznek győztesek és vesztesek is. Gordon szerint ezek átalakíthatók, közös megegyezéssel, úgy, hogy egyik fél se jöjjön ki vesztesen a vitákból. Ennek az egyik alapfeltétele az, hogy először tisztázzuk magunkban, azt, hogy mennyit engedünk meg a gyermeknek, mi zavar minket a viselkedésében, és e szerint viszonyuljunk hozzájuk.

Thomas Gordon módszerének az értelmében, az a személy, akit valamilyen dolog nem tetszik és valamilyen panasza, problémája van, az egy üzenetet mond el. A hallgató fél, nem szól közbe, nem vitatkozik, nem mondja meg, hogy mit tegyen, és nem oktatja ki, hanem csupán, néha verbálisan, szavakkal, vagy non-verbálisan, mimikával jelzi, hogy odafigyel és megérti őt. Ha egy ilyen kommunikációt alkalmazunk, akkor abban nincs se nyertes, sem vesztes fél sem, hanem közösen megoldást találnak a problémára, amely vita nélkül, nyugodtan békességgel történik (Kercsó, 2019).

Thomas Gordon a fenti módszeren kívül az interperszonális értékeket is vizsgálta. Az interperszonális értékek vizsgálatára egy tesztet alkalmazott. A tesztet 17-18 éves a középiskolát befejező diákokkal pszichológusokon keresztül végeztette el, amelynek során a vizsgált személynek ki kellett jelölnie, hogy három érték közül melyiket tartja a legfontosabbnak és melyiket a legkevésbé fontosnak. A módszer előnye az volt, hogy rövid idő alatt meg lehetett határozni a személy interperszonális értékrendszerét. Eredményként

6 különböző faktort különített el, amelyet a diákok fontos interperszonális értéknek tartottak: *támogatás, alkalmazkodás, elismertség, függetlenség, jóindulat és vezetés*. (Pigler, 1996).

Összességében elmondható az, hogy a diákok nagyon fontos értéknek tartották a szabadságot és a függetlenséget. Vagyis ebben a korban nagyon törekednek ezeknek az értékeknek az elérésére. Nem szeretnek függni senkitől és próbálnak egyre jobban önállósodni és a kitűzött célokat elérni.

### **1.5. Az értékközvetítés folyamata a családban**

Az, hogy a gyerekekben a megfelelő értékek alakuljanak ki, nagyon nagy szerepe van elsősorban a családnak. A család egyik fő feladata, hogy átadja az értékeit a gyermeknek. A család az első és legfontosabb értékközvetítő. Amilyen értékeket tart fontosnak a család, olyan értékeket közvetít a gyereknek.

Abban a családban, ahol több generáció él együtt, a gyermeknek nagyobb esélye van megismerkedni a tolerancia, az együttműködés értékével. Ha a többgenerációs család jól működik, akkor a felek több irányból kaphatnak támogatást, a család közvetített értékei is több lesz (Bodonyi és mtsai, 2006).

A jól működő családokban a szülő és gyermek között szoros a kapcsolat, ezeket a feladatokat a szülők teljesítik, ellenőrzés alatt tartják a serdülő mindennapjait, az esetleges hibáit próbálják kijavítani, és figyelmeztetik őt az esetleges veszélyekkel kapcsolatban. Így a fiatal inkább a szüleire tekint modellként a barátai helyett

Fontos, hogy már gyermekkorban ismerje meg a gyerek azt, hogy mi a jó és mi a rossz, hogy melyek azok az értékek, amelyek elengedhetetlen nélkülözői a boldog és kiegyensúlyozott felnőttkorhoz illetve magához az élethez. Családon kívül, a gyermek értékeinek kialakulásában nagy szerepet játszik az óvoda, és az iskola. Utóbbiban a tanár, az óvodában, pedig az óvónő a legfőbb értékközvetítő.

## **II. AZ ÓVODAPEDAGÓGUS INTERPERSZONÁLIS ÉRTÉKRENDSZERE**

Az óvodapedagógus interperszonális (személyek közötti, társas) értékrendszeréhez tartoznak azok az értékek, amelyeket az óvónő követ a vele kapcsolatban álló emberekkel az óvodán belül. Pontosabban megfogalmazva ide tartozik a szülőkkel, a gyerekekkel és a többi óvónővel való kapcsolata. Az, hogy ezekben a kapcsolatokban milyen értékeket ad át. A legfontosabb az óvónő gyerekeknek átadott értéke, mivel a gyermek fejlődésének egyik legfontosabb színtere az óvoda. Az óvodában tanul meg a gyerek közösségben dolgozni és játszani, itt tanulja meg, hogy hogyan kell együttműködni a társaival, hogyan kell betartani a szabályokat illetve a napirendet és azokat az értékeket, amelyeket majd tovább visz az iskolába. Az óvodában az óvodapedagógus az értékátadó, és ezeket az értékeket a közös tevékenységek során adja át a gyerekeknek.

### **2.1. Az óvodapedagógus feladatai az óvodában és a gyermek közösségi tevékenységével kapcsolatban**

Az óvodai nevelés egyik fő célja az, hogy elősegítse a gyermekek harmonikus fejlődését. A nevelés családi, derűs, biztonságos környezetben folyik, és biztosítva vannak a gyermek nevelkedéséhez, fejlődéséhez szükséges, változatos és sokféle eszközök.

„Az óvoda feladata kettős: először folytatja a család és a bölcsőde nevelőmunkáját, utána pedig új módon kiegészíti azt. Az gyermek óvodába lépésétől kezdve a családdal együtt az óvoda felelős azért, hogy a személyiségük alakulása megfeleljen a társadalmi követelményeknek és az együtt elért eredmények megalapozzák az iskolai nevelést (ÓNP, 1989:7.)”.

Az óvoda folytatja azt a munkát és tevékenységet, amely a bölcsődében és a családban működött. Ennek a nevelőmunkának biztosítani kell a gyermek személyiségének, testi, értelmi és szociális fejlődését. Az óvodapedagógusok fő feladata az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja alapján, a rábízott gyermekek, oktatása, nevelése.

Fontos, hogy az óvónő fogadja bizalommal és szeretettel a gyerekeket, illetve segítse a beilleszkedésüket az óvodai közösségbe. Az óvónő a foglalkozások és a játékok során alakítson ki családi, derűs, nyugodt közösséget és légkört. Teremtse meg a biztonságos légkört a gyerekeknek és vigyázza őket (Dombi és mtsai, 2013). Fontos feladat még az,

hogyan az óvodapedagógus ismertesse meg a gyerekekkel a népi hagyományokat és kultúrát. A beszéde legyen nyugodt és halk, mellyel nyugtatóan hat a gyerekekre.

A foglalkozások során az óvodapedagógus feladata, hogy minden gyermeket bevonjon a közös munkába. A foglalkozásoknak fejlesztőnek és építőnek kell lenniük, melyek pozitívan hatnak a gyerek fejlődésére. Fontos, hogy a gyerek maga akarjon részt venni a foglalkozásokon, és ne pedig az óvodapedagógus erőltesse azt rá, mert az erőltetéssel és nyomással nem építi és fejleszti a gyermek személyiségét, hanem rombolja azt (Hercz és mtsai, 2015).

A jó óvodapedagógus a közösségi tevékenység során igazságos, együttműködő, empatikus, hiteles és toleráns, vagyis ezeket az értékeket közvetíti. Ez azért fontos, mert az óvónő egy modellt nyújt a gyerek számára, egész attitűdjével és minden megnyilvánulásával. Nagyon A 3-7 éves gyerekek nem válogatják meg, hogy kit utánoznak, tehát nagyon fontos az, hogy az óvónő megfelelő értékeket közvetítsen a gyerek számára.

A gyermek közösségi fejlődésének megvalósításához az óvodai nevelés fő feladata, hogy mutassa meg az óvodai közösség pozitív oldalát, segítse elő azoknak a szokásoknak a kialakulását, amely a tevékeny, nyugodt, derűs óvodai élethez szükséges, járuljon hozzá azokhoz a képességekhez, amelyek a kapcsolatteremtésben szükségesek (figyelmesség, barátság, együttműködés, együttérzés stb.).

Ha a fentebb felsorolt feladatok mind megvalósulnak, akkor óvodáskor végére, a testileg és értelmileg épp gyermek az iskolai érettségi mérésnek megfelel (ÓNP, 1989).

Az óvodában a gyerekek közösséget alakítanak ki. Először egymás mellett, utána egymással játszanak, kommunikálnak és kontaktusba lépnek egymással. Ennek kialakításában fontos szerepet játszanak az alábbi feladatok:

Az óvodapedagógus nyugodt, biztonságos, félelemmentes mindennapokat biztosítson a gyerekek számára. Ha valamilyen konfliktus adódik, akkor az óvónő ismerje fel azt, próbáljon rá megoldást találni, illetve kezelje a konfliktust. A jó óvodapedagógiai munkának az egyik fontos alapelve az óvónő és a gyerekekkel illetve a szülőkkel való jó kapcsolat, így nagyon fontos a felnőttekkel és a társaikkal kapcsolatos viselkedési szokások kialakítása és gyakorlása természetes szituációkban. Az óvónőnek arra is kell nevelnie a gyermeket, hogy megértést, empátiát és toleranciát mutassanak a társaik felé (Dombi és mtsai, 2013).

Az óvodai neveléshez tartozik a játék, a tanulás, a mozgás, a munka jelegű tevékenységformák illetve, a kézimunka és a külső világ tevékeny megismerése. Az

óvodában a tanulás folyamatosan jelen van és spontán az óvodai foglalkozások, kirándulások, és játékok során valósul meg (Kömörci, 2007).

Hogy az fentebb említett feladatokat az óvónő teljesítse, emellett, hogy jól tudja végezni a munkáját, fontos, hogy megfelelő értékeket közvetítsen a gyerekek számára.

## **2.2. Az óvodapedagógus értékei és interperszonális értékrendszere**

Az óvodapedagógus a munkáját különböző értékek szerint végzi és fontos, hogy ezek az értékek megfeleljenek azoknak az értékeknek, amelyet a szakma fogalmaz meg.

Vannak általános értékek, amelyek minden óvodapedagógusban fellelhetőeknek kellene lenniük. Ezek az értékek az alábbiak: igazságosság, emberség, jóindulat, egyenlőség, a gyermekek jogainak a tiszteletben tartása, és meghallgatása.

A fentebb felsorolt értékeken kívül vannak olyan sajátos értékek, amelyek minden jó óvodapedagógusban megtalálhatóak, és amelyeket az óvónő maga alakít ki a munkája során. Ezek az értékek az alábbiak:

Fontos érték az empátia, vagyis, hogy az óvodapedagógus legyen együttérző, mutasson toleranciát, legyen türelmes, magával és másokkal szemben is. Ragaszkodjon a becsületes elvekhez, pontosabban legyen tisztességes. Vállaljon felelősséget a tetteiért, az esetleges hibáiért, amit elkövet. Végül pedig legyen emberséges a munkája során az óvodapedagógus (Bakosi, 2009).

Ezek az értékek segítségével tud az óvodapedagógus egy teljes körű, boldog és kiegyensúlyozott munkát elvégezni.

Nagyon fontos az, hogy az óvodapedagógus a fentebb felsorolt értékeket át tudja adni a gyerekeknek. Ehhez elengedhetetlen az, hogy minden gyerekkel jó legyen a kapcsolata, meg legyen az egymás iránt érzett szeretet, de ugyanakkor a tisztelet is.

Az óvodapedagógusnak az óvodai nevelésben közvetítenie kell az alábbi értékeket:

- az egészség, mint érték: ez megmutatkozik a reggeli tornában, a táplálkozásban, a testápolásban és az egészséges életmódban;
- szociális értékek: a tisztelet, tolerancia, a közösséggel való kapcsolatok, elfogadás tartoznak ide;
- érzelmi értékek: ide tartozik az elfogadás, együttműködés, barátság, szeretet, kedvesség;
- intellektuális értékek: ide tartozik a tudás, intelligencia, bölcsesség;
- esztétikai értékek: a tárgyak megbecsülése, a harmónia, szépség tartoznak ide;



- erkölcsi értékek: becsületesség, tisztelet, engedelmesség (Kömöröczy, 2007);

Az óvodapedagógus a munkája során sok emberrel kerül szakmai kapcsolatban. Az óvodában, ugyanúgy, mint mind más munkahelyen vannak mellérendeltségi illetve alá-, és főlérendeltségi kapcsolatok. A megfelelő munkavégzés szempontjából fontos, hogy ezek a kapcsolatok jól működjenek az óvodán belül és kívül.

Az interperszonális kapcsolatokban az óvodapedagógus fontosnak tartja az empátiát, egymás iránti kölcsönös megbecsülést és tiszteletet, az igazságosságot, jogszerűséget, bizalmat, szeretetet és empátiát.

Az óvodában az interperszonális kapcsolatok a következők:

- az óvónő és a gyermek kapcsolata
- az óvodapedagógus és a szülők közti kapcsolat
- az óvodapedagógus és a munkatársakkal való kapcsolat
- az óvodapedagógus és az óvodavezető kapcsolata

Ha az óvónő minden interperszonális kapcsolata jó, vagyis megfelelő interperszonális értékei vannak, akkor az elősegíti a munkáját és szakmai fejlődését az óvodában.

### **2.3. Az óvónő, gyermek és szülők kapcsolata**

Az óvodában és a családban nevelkedő gyerekekért egyaránt felelős a család és az óvoda is. Az óvodapedagógusnak meg kell ismernie a családok életmódját, mindennapjait és közvetített értékeit. A köztük lévő együttműködés jó kapcsolatban egyenrangúan valósuljon meg (ÓNP, 1989).

„Az óvónő a csoport és a gyermekek irányítója, azonban a gyermek is hatással van rá. Kapcsolatuk kölcsönös és aktív. A pedagógusi magatartás feltételezi az önállóság, rugalmasság, döntésképeség, helyzet felismerő képesség meglétét (Györgyné, 2017:17.)”.

A gyermek óvodai fejlődésének és pozitív légkörének elengedhetetlen összetevője a jó óvónő és gyermek kapcsolata. Fontos, hogy az óvónő minden gyerekkel legyen kedves, türelmes, kitartó, bánjon gyengéden, türelmesen és személyes kapcsolatot teremtsen meg velük. Beszélgessen sokat, a gyerekekkel, játsszon velük eleget. Szükség esetén ápolja és vegye őket ölbé, de ugyanakkor töltsön be egy irányító szerepet is a csoporton. Az óvónő magatartása mindig legyen mintaértékű, tehát következetes, barátságos, határozott és toleráns.

Ha a csoportra egy új gyerek jön, akkor az óvónő feladata az, hogy a gyerekeket felkészítse annak a fogadására, illetve az új gyerekekkel ismertesse meg az óvodát, azon belül a csoportot, a gyerekeket illetve a szabályokat és rendeket (Györgyné, 2017).

Az óvodapedagógusnak kezdettől fogva törekednie kell a közösségi élet kialakítására, azonban csak lassan, fokozatosan és fontossági sorrendben kell az ezzel kapcsolatos követelményeket a gyerek elé állítani, és egyéni bánásmóddal, szeretettel és kedvességgel kell ezeket velük elfogadtatni. Az óvodapedagógusnak a gyerekekkel való közös munka során, mindig törekedni kell az együttműködésre. Ha a gyerekek valamit nem szeretnének csinálni, akkor nem szabad rájuk erőltetni, hanem meg kell tudakolni az ellenkezés okát, illetve meg kell próbálni kiküszöbölni azt. Fontos, hogy meg legyen az óvodapedagógus és a gyermek közötti kölcsönös bizalom.

A jó óvodai élet elengedhetetlen összetevője a jó óvónő-szülő kapcsolat. A szülőkkel való munka a gyerek óvodába íratásakor veszi kezdetét. Nagyon fontos hogy az óvodapedagógus a munkája során vegye figyelembe a család háttérét, szokásait, hagyományait, mivel nincs sem egyforma család, sem egyforma gyerek (Kenéz, 2017).

Már a gyerek óvoda kezdése előtt érdemes felvenni a kapcsolatot a szülőkkel az óvónőnek. A beszoktatás után elkezdődik az óvodai élet, ahol a szülők az óvónővel napi kétszer találkoznak, a reggeli jövetelkor és a délutáni hazamenetelkor. Itt fontos megjegyezni azt, hogy ezeknél a találkozásoknál az óvodapedagógus legalább egy-két szót vált a szülőkkel. Ilyenkor a szülők érdeklődnek a gyerek napjáról, viselkedéséről és az aznapi eseményekről. Az óvónőnek ilyenkor barátságosan, őszintén és nyíltan kell fordulnia a szülőkhöz és válaszolnia kell a szülők feltett kérdéseire. Illetve az óvodapedagógusnak el kell mondania minden pozitív vagy negatív történést, még ha a szülő nem is kérdez rá. De ennek fordítva is meg kell történnie, a szülőknek el kell mondaniuk minden olyan otthoni történést és eseményt, ami a gyerek fejlődésére és életére hatással van. Ezen kívül ez még azért is fontos, mert ez a fajta kommunikáció segít az óvónő és a szülők közti bizalom kialakításában.

A család információi, tapasztalatai a megismerő-, és nevelő munkában elengedhetetlenek. A szülő találjon az óvónőben egy segítőtársat és támaszt a gyerekek neveléséhez és fejlesztéséhez. Az egyenrangú nevelőtársi viszony megnyilvánul az óvónők és szülők kölcsönös együttműködésében és alkalmazkodásában is (ÓNP, 1989). A szülők hozzáállását az óvodapedagógushoz nagyban befolyásolják az óvodapedagógus szülők felé közvetített értékei. Az óvodapedagógusnak az alábbi értékeket kell közvetítenie a szülők felé: őszinteség empátia, biztonság, igazságosság és bizalom.

Ha a fentebb említett értékrendszert az óvodapedagógus közvetíti a szülők felé, akkor ezeket az értékeket a szülők egy idő után átveszik, és jó esetben viszonyozzák az óvodapedagógusnak. Így a szülő tudni fogja, hogy a gyermeke az óvodában jó helyen és biztonságban van, ahol az óvodapedagógusnak köszönhetően megfelelően fejlődik mind fizikailag és mind testileg.

#### **2.4. Az óvodapedagógus a munkatársakkal és az óvodavezetővel való kapcsolatok és értékek**

Az óvodapedagógusok közötti kapcsolat elengedhetetlen összetevője a jó óvodai légkörnek és munkának. Az óvodákban működő kapcsolatrendszer elengedhetetlen eleme a jó kommunikáció. Annak érdekében, hogy jó kapcsolat alakuljon ki az óvodapedagógusok között, szem előtt kell tartani az alábbi dolgokat:

- folyamatosan kell tájékoztatni egymást az óvodában folyó munkáról
- verbális és non-verbális kommunikáció változatos használata
- a kommunikáció legyen kulturált és tiszteletteljes

Az óvónők az óvodában egyenrangúak és hasonló tevékenységet végeznek. Ahhoz, hogy egy nyugodt és jó óvodai környezet alakuljon ki, az óvodapedagógusoknak az együttműködést kell elsődleges céljuknak tekinteniük. Ezen kívül az óvodapedagógusoknak közvetíteniük kell egymás felé az empátiát, toleranciát, szolidaritást, megértést, őszinteséget, bizalmat és felelősséget (Hercz és mtsai, 2015).

Az óvodapedagógusok el kell, hogy mondják egymásnak az észrevételeiket a munka során. Pozitív vagy negatív tapasztalatukat át kell, adják egymásnak, mivel ezzel is segítik egymás munkáját. Őszinteséget kell, hogy tanúsítsanak egymás iránt, mondák el az óvónők egymásnak azokat a dolgokat, amelyet a másik munkájában hiányolnak illetve mi az, amit jó dolognak tartanak a munka során. Ezeket az észrevételeket vagy kritikákat az óvónőnek tudnia kell kezelni, és a saját javára kell fordítania.

Az óvónőnek és a vezetőnek folyamatosan kapcsolatban kell lenniük. Az óvodapedagógus és a vezető között fölérendeltség van. Pontosabban a vezető az óvodapedagógus felett áll. A köztük lévő kapcsolati forma lehet formális és informális. A formális kapcsolatuk kötött, és csak az óvodai életre terjed ki. Az informális kapcsolattartás kötetlen, kevésbé merev és az óvodai életen kívül is jelen van (Hercz és mtsai, 2015).

Az óvónőnek minden a gyerekekkel megtörténő eseményről és szokatlan dologról tájékoztatnia kell a vezetőt, és az óvoda vezetőjének is ugyanezt kell tennie. A vezetőnek folyamatosan figyelnie kell az óvodapedagógus munkáját, és tájékoztatnia kell az egyes észrevett hibákról, amit az óvónőnek ki kell javítania. Az óvónőnek a vezetőnő felé közvetíteni kell a tiszteletet, empátiát, őszinteséget, jogszerűséget, felelősséget és tisztességet. Ha ezeket az értékeket közvetíti az óvónő, és a vezetőnő egyaránt akkor egy jó kapcsolat alakul ki, amelyben az óvónő megfelelően végezi a munkáját, és jól érezi magát.

## **2.5. Az óvodapedagógus és a szakma kapcsolata**

Annak érdekében, hogy az óvodapedagógus a munkáját megfelelően végezze rendelkeznie kell bizonyos tudásokkal, kompetenciákkal és képességekkel amit a szakma előír. Ismernie kell a megfelelő jogszabályokat, melyek a munkájára vonatkoznak, tisztában kell lenniük a kisgyermekkor fejlődési szintjeivel és különböző nevelési funkciókkal és stratégiákkal. Folyamatosan képeznie kell magát és új nevelési módszereket kell elsajátítania. Az óvónőknek ismerniük kell azt, hogy hogyan lehet a gyermek személyiségét és képességeit fejleszteni, illetve az ehhez használt eszközöket és módszereket hogyan kell alkalmazni.

Ahhoz, hogy az óvodapedagógus a fentebb felsorolt dolgokat magáénak tudhassa, ezáltal eredményesen végezze a munkáját, fontos hogy kialakuljon benne a hivatáshoz való kötődés. Hogy ez kialakuljon szükséges hozzá a szakma szeretete és a szakmai tudás. Az óvodapedagógus szakma szeretete akkor alakul ki teljesen, ha az óvónő érzelmileg és értelmileg stabilan kötődik a szakmájához. A jó óvodapedagógus felelősséget érez a munkája iránt, fontos feladatának tartja azt, hogy a szakma nehézségei mellett annak a szépségeit is közvetítse. Mindig figyelembe veszi a gyermekek személyiségét és sajátosságait, illetve előítélet mentes a hátrányos társadalmi helyzetből érkező gyerekekre.

Az óvodapedagógusoknak hatékonyan kell együttműködniük a kollégákkal illetve, a konfliktusokat megfelelően kell kezelni és hatékonyan kell kommunikálni. Odafigyel arra, hogy milyen példát mutat a gyerekeknek és milyen értékeket közvetít nekik. Ha az óvónő a munkáját a szakma által előírt szabályoknak megfelelően végzi, jó kapcsolatot alakít ki a környezetében lévő emberekkel, a megfelelő értékeket közvetíti ezekben az interperszonális kapcsolataiban, akkor egy olyan jó óvodai környezet alakul ki, amely megfelel a gyermek fejlődési színterének és ahová az óvodapedagógus, a gyermek szívesen jár.

### III. AZ ÓVODAPEDAGÓGUSOK INTERPERSZONÁLIS ÉS MUNKÁVAL KAPCSOLATOS ÉRTÉKEINEK VIZSGÁLATA

„A gyermeki személyiség fejlődése szempontjából nagyon nagy jelentősége van, hogy milyen vezetési-nevelési stílust képviselő felnőttek társaságában nő fel (Fáyné-Sztanáné, 2013:1)”.

Mivel a gyermek fejlődésének egyik legfontosabb színtere az óvoda, ezért az óvodapedagógus személyisége, nevelési stílusa és közvetített értékei nagy hatással vannak a gyermek fejlődésére és életére.

Ha az óvodapedagógus a megfelelő értékeket közvetíti és jó kapcsolatot ápol az óvodai környezetével, akkor egy olyan jó óvodai légkör alakul ki, ahol a gyermek a korához mértén fejlődik, és a megfelelő értékeket kapja meg, mivel a gyermek felnőttkorában azokat a mintákat és értékeket követi, amelyek gyermekkorában otthon, az óvodában és később az iskolában körbeveszik őt. Ezért fontos feladatombnak tartottam, hogy megvizsgáljam az óvodapedagógusok interperszonális értékeit.

A vizsgálathoz Thomas Gordon módszerét alkalmaztam, amely az interperszonális értékeket vizsgálja. Ő a kutatáshoz egy tesztet alkalmazott, amelyet 17-18 éves diákokkal végeztetett el, pszichológusokon keresztül, akik a középiskolát fejezték be (Kereki, 2019).

A módszer előnye az, hogy rövid időn belül meg lehet határozni a személy interperszonális értékrendszerét. A teszt harminc sorozatból áll. Egy-egy sorozat három megállapítást tartalmaz (lásd: 1. sz. melléklet). A vizsgált személynek ki kell választania, hogy a három közül melyik megállapítást tartja a legfontosabbnak, és melyiket a legkevésbé fontosnak. Minden megállapításhoz, kódolási kulcsként, tartozik egy-egy faktor (lásd 2. sz. melléklet). A teszt elvégzése után, az az állítás, amelyet a vizsgált személy legfontosabbnak tartott az „LF” jelölést kapja és két pontot ér, amit jelölés nélkül hagy az a „KF”, vagyis kevésbé fontos jelölést kapja. A legkevésbé fontos jelölés pedig nem ér pontot. A válaszokat egy értékelés összesítő táblázatban kell összesíteni, ahol először össze kell számolni, hogy a faktorokban hány darab legfontosabb és kevésbé fontos válasz született. Ezután ki kell számítani az elért pontszámot minden faktorban, amit úgy kapunk meg, hogy kétszer megszorozzuk a legfontosabb oszlopban kijött pontszámot és ezt összeadjuk a kevésbé fontos kategóriában kijött pontszámmal. Végül pedig a minden faktornál adott maximális pontszámból és az elért pontszámból kiszámoljuk, hogy melyik értéket, hány százalékban tartja fontosnak a vizsgált személy (lásd 3. sz. melléklet).

Gordon a tesztben hat faktort, vagyis értéket különít el. Az első faktor a *támogatás*. A *támogatás* alatt a többi ember bátorítását, segítségét, megértését és támaszát értjük. A

támogatást, mint értéket és faktort előtérbe helyező emberek még megértést, bátorítást várnak. Az emberekkel való kapcsolataikban az együttérzést helyezik előtérbe (Pigler, 2006). Vagyis az a személy, aki fontos értéknek tartja a támogatást, azt szeretné, ha a többi ember megértené őt, bátorításra és támaszra vágyik, szeretné, ha az emberek belátók és elfogadók lennének vele szemben. Ez a személy érzékeny, és hiányzik az erélyesség.

A második faktor az *alkalmazkodás*. Az alkalmazkodás szó jelentése, hogy az ember elfogadja a normákat, szabályokat és megpróbál megfelelni azoknak. Az a személy, aki fontosnak tartja az alkalmazkodást megbízható, felelősség teljes, alkalmazkodó és gondos.

Az alkalmazkodó emberek törekednek a társadalmi normák elfogadására és a szüleivel, tanáraival egy kiegyensúlyozott kapcsolat kialakítására. Ezek az emberek próbálnak azonosulni a társadalmi munkamegosztásban betöltött pozíciójukkal (Duró, Kékes, Pigler; 2005). Azt cselekszik, amit a környezete diktál nekik. Gyakran másokat helyeznek előtérbe, nem saját igényei és dolgai vannak előtérbe, hanem a környezetében élő, számára fontos embereké. Mindig azt teszik, amit elvárnak tőle, kerüli a konfliktusokat.

A harmadik faktor az *elismertség*. Az elismertség tiszteletre-, hírnévre vágyást és megbecsülést jelent. Az elismertséget fontosnak tartó személy fontosnak tartja, hogy a környezete elismerje őt és felnézzenek rá. Minden figyelmet önmagára akar vonni, fontos számára, hogy fontos embernek minősítsék, és nélkülözhetetlennek tartják. Ez a személy, barátságos, törekvő, elszánt, gondos. Az alkalmazkodás nem mindig jellemző rá, ahogyan támogatásra sem vágyik feltétlenül (Tóth, 2004).

A negyedik faktor a *függetlenség*. A függetlenségre vágyó személyt önállóság jellemzi. A függetlenségre törekvő ember a szabadság után vágyakozik. Nem szeret alkalmazkodni senkihez, nem mindig követi a szabályokat és normákat. Minden tevékenységét egyedül végzi, és törekszik arra, hogy a dolgokat a saját módján intézze el. Nem fontos számára, hogy támogassák és elismerjék őt. Mindenben szabadon dönt. Ez a személy elszánt, önálló, független és nehezen barátkozó. Törekszik arra, hogy másoktól függetlenül önállóan hozzon döntéseket (Pigler, 2006).

Az ötödik faktor a *jóindulat*. A jóindulatot fontosnak tartó személy segítőkész, elnéző és megértő másokkal szemben. Fontosnak tartja azt, hogy segítsen a bajban lévőknek. Minden problémára megoldást talál. A többi embert nagyon gyakran maga elé helyezi. A saját érdekei és igényei hátraszorulnak és mások jóléte és igényei kerülnek előtérbe. Ez a személy, barátságos, megértő, alkalmazkodó, vágyik a támogatásra, nem fontos számára a függetlenség és az, hogy elismerjék.

A hatodik és egyben utolsó faktor a *vezetés*. „A vezetésre vágyó személy vezetői szerepre és munkára törekszik. Fontos számára, hogy elismerjék, nem szeret alkalmazkodni a szabályokhoz és normákhoz. A saját érdekeit mindig előtérbe helyezi. Nem érdekli, hogy mások mit gondolnak róla. Igyekszik arra, hogy hatáskörrel és tekintéllyel rendelkezzen. A hatalmi helyzetet előnyben részesíti. Nehezen barátkozó, van önbizalma, energikus, gyakran önző (Tóth, 2004:124).”

A Gordon féle módszert, korábban alkalmazták végzős középiskolás korosztálynál is, amiről Pigler László számol be „Nevelés, oktatás és érték kutatás a szentesi Zsoldos Ferenc középiskolában. I.” c. kötetében. A vizsgálat célja az volt, hogy feltárják a végzős középiskolás tanulók interperszonális értékrendszerét. A vizsgálatához, a Gordon féle teszten kívül alkalmazták még a Super-próbát, amivel a munkaértékeket vizsgálták meg, illetve egy Szociális Intelligencia Tesztet is elvégeztek a diákokkal.

A vizsgálatot az iskolatípusok, a nemek és a tanulmányi eredmények összefüggésében végezték el. „Helyszínéül szolgált a Horváth Mihály Gimnázium, Pollák Antal Erősáramú Szakközépiskola, Bacsányi János Gimnázium és Óvónőképző Szakközépiskola, valamint a Zsoldos Ferenc Műszaki Szakközépiskola és a Szentesi Szakmunkásképző Iskola (Pigler, 1996:60).”

A vizsgálat hipotézisei a következők voltak:

- a három háttértényező elemzése szerint, különbségek mutathatóak majd ki a tanulók értékrendjében
  - a fiúk és a lányok eredményeiben nincsenek jelentős különbségek
  - az értékorientált viselkedés és gondolkodás sokkal inkább jellemző iskolatípusra, mint a nemek szerinti összetételre.
  - a képzés típusa nagy hatással van az interperszonális értékek kialakulására
  - eltérés jelentkezhet a különböző tanulmányi eredményekkel rendelkező diákok kapcsolatteremtési képességeiben
  - nemekre vonatkozóan végzett vizsgálat során az azonos értékeket egyesítő háttérváltozók, mind a fiúknál, mind a lányoknál egy faktorba kerülnek.

A vizsgálatot összesen 164 tanuló vett részt. Nemek szerint 76 fiú és 88 lány, Iskolatípusok szerint 62 szakközépiskolás, 55 gimnáziumos és 47 szakmunkásképzős diák. Tanulmányi eredmény szerint pedig jeles a tanulmányi eredménye 17 főnek, jó 85 főnek, közepes 54 főnek, elégséges 6 főnek és elégtelen 2 főnek (Pigler, 2006).

Az eredmények elemzéséből szembetűnik, hogy a szakközépiskolás lányokon kívül, mindenhol a vezetés a legkevésbé fontos érték. Tehát ebből azt következtették le, hogy a

középiszkolás diákok nem tartják fontosnak a vezetést az interperszonális kapcsolataikban. A legfontosabb értékek nem azonosak a diákoknál, mivel a gimnazista diákok egyöntetűen az alkalmazkodást tartják legfontosabb értéküknek az interperszonális kapcsolataikban. A szakmunkásképzős és a szakközépiszkolás lányok a függetlenséget tartják legfontosabb értéküknek. Végül pedig a szakközépiszkolás fiúknál a támogatás, míg a gimnazista fiúknál az alkalmazkodás jött ki legfontosabb értékként. Ezek az eredmények arra engedtek következtetni, hogy a középfokú intézmények nem sokban függenek a diákok értékválasztásától és, ezek az intézmények hasonló értékeket nyújtanak a diákoknak (Pigler, 1996).

A nemek közti vizsgálat során azt az eredményt kapták, hogy a lányok az interperszonális kapcsolataikban a támogatást tartják nagyon fontosnak, míg a fiúk már inkább függetlenségre és önállóságra akarnak törekedni ebben a korban. A tanulmányi eredmény szerinti vizsgálat során az eredmény született, hogy a különböző tanulmányi eredmények nem befolyásolják a diákok értékválasztását. Ez a vizsgálat arra mutatott rá, hogy a középiszkolás diákoknak, már egy jól körülhatárolható értékrendjük van, amit az is bizonyít, hogy a különböző iskolatípusokban sincs nagy eltérés az értékek választásában.

Az, hogy az ember az alkalmazkodás, a támogatás, a jóindulat, a vezetés, a függetlenség és elismertség faktorok közül melyiket válassza és tartsa fontosnak, nagyban meghatározza a személyiségét és viselkedését. Az óvodapedagógusi munkában a fent említett faktorok közül a legnagyobb részben az alkalmazkodás és a jóindulat kell, hogy meg legyen az óvodapedagógusokban, mivel nagyon fontos, hogy az óvónő megbízható, felelősségteljes, gondos, könnyen barátkozó, megértő, alkalmazkodó, és segítőkész legyen. Mert ebben a korban a gyerekeknek az óvoda a második otthonuk és az óvodapedagógusra modellként néznek és utánozzák őt, ezért nagyon fontos, hogy a megfelelő értékek legyenek átadva számukra.

A feltételezések a vizsgálati mintára vonatkoznak. A vizsgálatom célja, hogy megvizsgáljam, hogy az óvodapedagógusok milyen értékeket tartanak fontosnak a munkájuk során, és alátámasszam azt a hipotézist, hogy az óvodapedagógus egyik legfontosabb értéke az alkalmazkodás és a jóindulat.

A vizsgálatot tizenöt óvodapedagógussal végeztem el. Az óvodapedagógusok kiválasztásának legfőbb szempontja az volt, hogy a környezetemben éljenek és, hogy legyen legalább 1 év munkatapasztalatuk. Az óvodapedagógusokkal a teszt kitöltése előtt egy nyilatkozatot töltöttem ki abból a célból, hogy engedélyt kapjak arra, hogy az eredményeket a munkámban felhasználhassam (lásd 4. sz. melléklet). A legfiatalabb óvónő



19 éves 1 év munkatapasztalattal, a legidősebb pedig 51 éves 31 év munkatapasztalattal. A tesztek kitöltését személyesen végeztem el az óvónőkkel. A találkozás helyszíne legtöbb esetben az óvoda volt. A feladat megértése nem okozott nehéz feladatot az vizsgált személyeknek. Átlagosan 15-20 percet vett igénybe egy teszt kitöltése.

A feladatlapok kitöltése után, Gordon módszere alapján, minden teszthez egy táblázatot állítottam fel, ahol megvizsgáltam, hogy melyik óvodapedagógus milyen sorrendben állította fel a fent említett hat faktort, és ebből kifolyólag melyik értéket tartja a legfontosabbnak és a legkevésbé fontosnak. Hogy a kapott értékek és százalékok átláthatóbbak legyenek, egy táblázatba foglaltam és ott összesítettem őket.

	<b>Életkor</b>	<b>Munkaév</b>	<b>T</b>	<b>A</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>J</b>	<b>V</b>
<b>1.</b>	19	1	67%	70%	26%	59%	66%	9%
<b>2.</b>	27	4	63%	67%	31%	38%	69%	28%
<b>3.</b>	26	3	53%	77%	50%	44%	63%	16%
<b>4.</b>	37	10	40%	67%	31%	47%	67%	46%
<b>5.</b>	29	3	67%	67%	23%	47%	67%	28%
<b>6.</b>	51	31	83%	63%	12%	66%	56%	15%
<b>7.</b>	43	3	53%	80%	33%	41%	86%	13%
<b>8.</b>	40	9	73%	57%	12%	63%	80%	13%
<b>9.</b>	19	1	57%	87%	19%	47%	60%	28%
<b>10.</b>	41	20	27%	87%	19%	40%	83%	41%
<b>11.</b>	38	18	57%	60%	19%	56%	83%	25%
<b>12.</b>	39	10	60%	63%	23%	63%	63%	25%
<b>13.</b>	25	5	37%	53%	69%	44%	41%	56%
<b>14.</b>	43	15	50%	80%	19%	69%	50%	28%
<b>15.</b>	19	1	71%	77%	27%	66%	53%	6%
<b>Átlag</b>			<b>57%</b>	<b>70%</b>	<b>28%</b>	<b>53%</b>	<b>66%</b>	<b>25%</b>

*1. táblázat: Az óvodapedagógusok eredményeinek összefoglalása*

A kapott százalékok alapján 15-ből 6 óvodapedagógus az alkalmazkodást, 4 óvodapedagógus a jóindulatot, 1 a támogatást, 1 pedig az elismertséget tartja a legfontosabb értékének. Egy óvodapedagógusnál az alkalmazkodás a függetlenség és a jóindulat egyformán jött ki legfontosabb értéként. Illetve 1 óvodapedagógusnál első helyen két érték: az alkalmazkodás és a jóindulat szerepel legfontosabb értéként. Egy

másik óvodapedagógus pedig egyformán tartja fontosnak a támogatást, az alkalmazkodást és a jóindulatot.

Második helyen 15-ből 3 óvodapedagógusnál a jóindulat; 3-nál az alkalmazkodás; szintén 3-nál a támogatás; 2-nél a függetlenség; 1-nél pedig a vezetés jött ki értékként.

Harmadik helyen 15-ből 5 embernél jött ki a támogatás, 3 embernél a függetlenség, 2 embernél az alkalmazkodás, 1 embernél a vezetés és szintén 1 embernél a jóindulat. Egy ember pedig a jóindulatot és a támogatást egyaránt a harmadik legfontosabb értéknek jött ki.

Negyedik helyen a függetlenség 15 emberből 8 embernél jött ki, a jóindulat 3 embernél, alkalmazkodás, a támogatás és vezetés pedig 1 embernél jött ki eredményként.

Ötödik helyen 15 emberből 8-nál a vezetés, 4-nél az elismertség, támogatás 2 embernél, a függetlenség 1 embernél jött ki értékként.

Végül hatodik helyen az elismertség 15 emberből 9-nél jött ki, a vezetés 5-nél, a támogatás pedig 1 embernél jött ki értékként.

A vizsgálaton három 19 éves óvodapedagógus vett részt, akik mindnyájan 1 év munkatapasztalattal rendelkeznek. Számukra a legfontosabb érték a munkájuk során az alkalmazkodás. Ez azt jelenti, hogy ezek az óvodapedagógusok azt teszik, amit a környezetük elvár tőlük. Mivel még újak a munkájukban és rövid ideje dolgoznak a munkahelyükön, elfogadják a szabályokat és a normákat, próbálnak alkalmazkodni a kollégájukhoz, a munkahelyükhöz. Nem szeretnék magukra hívni a figyelmet. Ez az értékközvetítés és viselkedés minta, gondos és felelősségteljes munkát eredményez (Pigler, 2006).

Egy 39 éves óvodapedagógus, 10 év munkatapasztalattal, az alkalmazkodást, a függetlenséget és a jóindulatot egyformán, vagyis 63%-ban a legfontosabb értékeinek tartja. Ebből az következik, hogy ő fontosnak tartja, hogy alkalmazkodjon az óvodai környezethez, illetve, hogy jóindulatos legyen, azonban vágyik a függetlenségre is.

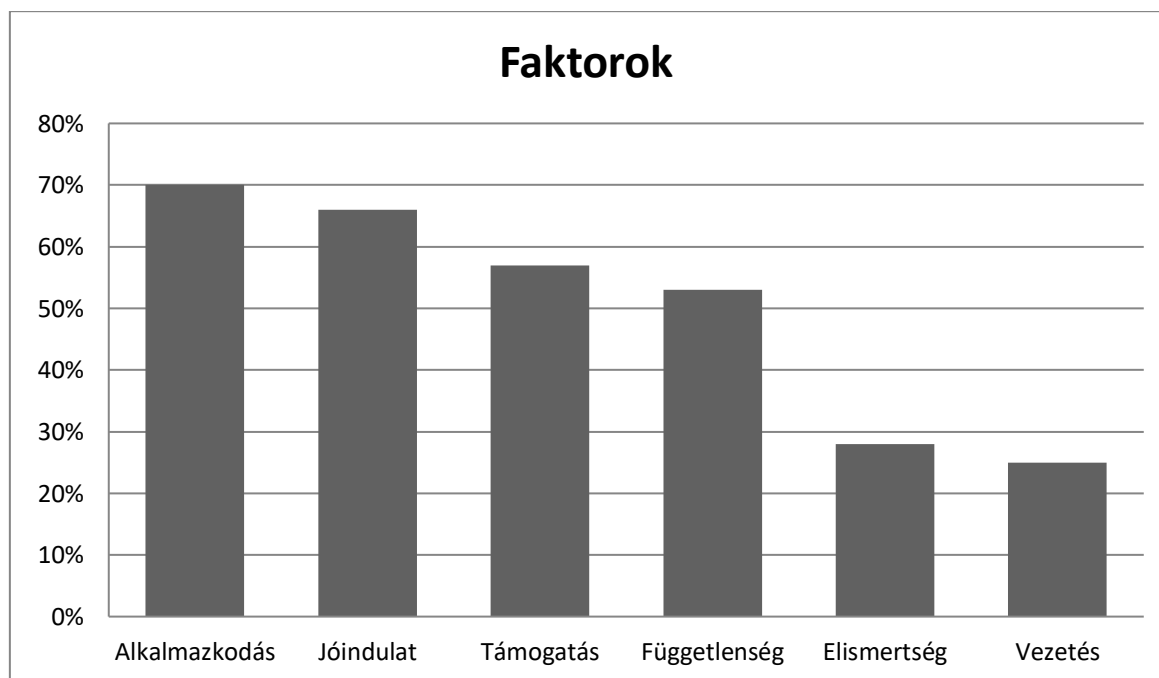
A vizsgálat során eredményként kapott legalacsonyabb százalék a vezetésnél jött ki egy 19 éves óvodapedagógusnál, aki 1 év munkatapasztalattal rendelkezik. Ő a vezetését csupán 6%-ban tartja fontosnak a munkája során. Tehát ő, a korából és a munkatapasztalatából kifolyólag nem akar semmilyen felsőbbrendű pozíciót betölteni a munkája során. Ez azt jelenti, hogy ő nem tartja értékként a hatalmi pozíciót az interperszonális kapcsolataiban (Duró, Kékes, Pigler, 2005).

A legmagasabb százalék, ami a vizsgálat során kaptam, az alkalmazkodás faktorban jött ki eredményként két óvodapedagógusnál. Ők az alkalmazkodást, mint értéket 87%-ban

tartják fontosnak, ami egy nagyon jelentős százalék. Meglepő azonban, hogy az egyik óvodapedagógus 19 éves, 1 év munkatapasztalattal, a másik pedig 41 éves és 20 év munkatapasztalattal rendelkezik. A 19 éves személy alkalmazkodásra törekvése ugyanúgy megmagyarázható a fiatal életkorával és a rövid idejű munkatapasztalattal, ahogy az már fentebb kifejtésre került. A 42 éves személy pedig az alkalmazkodást azért tartja 20 év után is a legfontosabb értékének, mivel ő már rendelkezik egy olyan idejű munkatapasztalattal, hogy már nem szeretne vezető szerepet betölteni és magára hívni a figyelmet, csupán törekszik arra, hogy a munkáját úgy végezze el, ahogyan azt elvárják tőle.

A vizsgálaton egy 29 éves óvodapedagógus, aki három munkaévvel rendelkezik a támogatást, az alkalmazkodást és a jóindulatot egyaránt a legfontosabb értékének tartja, mivel mind a három faktornál ugyanannyi százalék jött ki. Ez az jelenti, hogy a munkája során ő egyformán fontosnak tartja azt, hogy alkalmazkodjon, hogy jóindulatos legyen, illetve legyen egy támogató környezete (Pigler, 2006).

A kapott százalékokból átlagot vontam, és így jöttek ki az alábbi eredmények:



1. ábra: A faktorok átlagának összehasonlítása

Az óvodapedagógusok az *alkalmazkodást* 70%-ban tartják fontosnak. Ezt követi, nem sokkal lemaradva, a *jóindulat*, 66%-al. Ezután foglal helyet a *támogatás* 57%-al. A támogatás után 53%-al a *függetlenség* következik. Ezt követi az *elismertség* 28%-al. Utolsóként szerepel a *vezetés* 25%-al.

Az adatok alapján, fontossági sorrend szerint, tehát *alkalmazkodás, jóindulat, támogatás, függetlenség, elismertség és vezetés*.

Tehát az óvodapedagógusok egyik legfontosabb értéke az *alkalmazkodás*, amiből az következik, hogy az óvónők nagy többsége alkalmazkodik és betartja a szabályokat és normákat. Ez az eredmény nem meglepő, mivel az ember születésétől kezdve alkalmazkodni kényszerül. Alkalmazkodni kell az élőhelyhez, az időjárási viszonyokhoz, a környezethez és a családhoz is. Ez az alkalmazkodás tovább folytatódik az iskolában és a munkahelyen is (Astryani, 2020).

A munkahelyen való alkalmazkodóképesség azért fontos, mivel ott is számos szabály és norma van, amit be kell tartani. Amikor az egyén új munkahelyre kerül, az alkalmazkodás a legfőbb értéke, mert meg kell ismernie a munkahelyi környezetet, meg kell tanulnia a szabályokat és a jó munkakörnyezet érdekében jó kapcsolatot kell kialakítani a munkatársaival. Ez az alkalmazkodás az óvodapedagógusoknál még nagyobb jelentőséggel bír, mivel ők is értékátadó munkát folytatnak a gyerekek számára.

Az alkalmazkodó óvodapedagógus mindig azt teszi, amit a környezete elvár tőle. A gyerekek igényei kerülnek nála előtérbe. Ők törekednek arra, hogy jó kapcsolatot alakítsanak ki azokkal, akiknek meg kell felelniük, vagyis a munkatársaikkal, a szülőkkel és a vezetőnőkkel (Pigler, 1996). Kerüli a konfliktusokat. Ezek az óvodapedagógusok megbízhatóak, felelősségteljesek, gondosak, barátságosak.

Azonban nagyon fontos, hogy az óvodapedagógusok a munkájukban ne legyenek túlzottan alkalmazkodóak. Az ilyen viselkedésű személyek minden esetben a másik ember igényeit és elvárásait helyezik előtérbe. Tartanak attól, hogy ha nem így cselekednének, és önmagukat adnák, akkor a környezetük nem fogadná el és nem szeretné őket. Ezek a személyek feladják önmagukat és a saját szükségletüket és mindig az empatikus, kedves és segítőkész oldalukat mutatják, még akkor is, ha nem így gondolják (Vagyi, 2020). Ez a túlzott alkalmazkodás negatívan hathat az óvodapedagógiai munkára, mivel az óvónő így nem tudja érvényesíteni a saját gondolatatait és ötleteit, illetve a gyerekeknek is ezt a túlzott alkalmazkodást adja át. Egy idő elteltével már nem leli meg azt az örömet és boldogságot a munkában, ami őt jó óvodapedagógussá tenné.

Tehát az óvodapedagógusi munkában nagyon fontos az alkalmazkodás, azonban nem szabad túlzásba esni és túlzottan alkalmazkodni, hanem egy idő után ki kell nyilvánítani az egyénnek a saját véleményét és meg kell valósítani a saját ötleteket és elképzeléseket, azonban fontos, hogy ezzel ne sérüljenek túlzottan az interperszonális kapcsolatok (Vagyi, 2020).

Azok az óvodapedagógusok, akiknél a *jóindulat* jött ki legfontosabb értéknek, ők segítőkészek, és megértőek másokkal szemben. Fontosnak tartják azt, hogy segítsenek a bajban lévőknek. Ők barátságosak, megértőek, alkalmazkodóak, vágnak a támogatásra, nem fontos számukra a függetlenség és az, hogy elismerjék őket.

A *jóindulat*, az a szeretet és az emberi jóság megnyilvánulása és a másik fél iránti tisztelet kimutatása. A jó szándék és segítőkészség a munkatársak, szülők és gyerekek iránt mind nagyon fontos egy óvodapedagógusi munkában, illetve a jóindulat gyakran nagylelkűséggel jár együtt (Pigler, 2006). Azonban fontos, hogy az óvodapedagógus a munkája során ne legyen túlzott jóindulattal az interperszonális kapcsolataiban, mivel a túlzott jóindulat naivitást is eredményezhet.

Azok az óvodapedagógusok, akiknél a *támogatás* jött ki legfontosabb értéknek, ők szeretnék, ha a többi ember megértene őket, bátorításra és támaszra vágnak, szeretnék, ha az emberek belátók és elfogadóak lennének velük szemben (Pigler, 1996).

A támogatás, az mindenki számára egy nélkülözhetetlen dolog, mivel ez ember egy társas lény és szüksége van arra, hogy legyenek mellette olyan emberek, akik őt mindig bátorítják és támogatják. A társas támogatás az interperszonális kapcsolatokra pozitív hatással van. Az óvodapedagógusok számára is szintén fontos a társas támogatás, mivel segít a stressz keltő helyzetek és nehézségek leküzdésében (Lazányi, Baimakova, 2016).

Azok az óvodapedagógusok, akik támogatást tartják legfontosabb értéküknek, ők különösen vágnak a megértésre és a támaszra. Ők érzékenyek, és hiányzik belőlük az erélyesség, aminek meg kell, hogy legyen az óvodapedagógusban, mivel a gyerekekkel való közös munka folyamán a gyerekek néha igénylik azt, hogy az óvodapedagógus erélyesebb bánjon velük egy-egy helyzetben, mert ennek következtében alakul ki az, hogy a gyerekek az óvónőre nem csak játszótársként tekintenek, hanem tisztelik őt és szót fogadnak neki.

Az az egy ember, akinél az *elismertség* jött ki legfontosabb értéknek, ő fontosnak tartja, hogy a környezete elismerje őt. Minden figyelmet önmagára akar vonni, fontos számára az, hogy az embernek minősítsék őt, és nélkülözhetetlennek tartják. Ez a személy, barátságos, törekvő, elszánt, gondos (Tóth, 2004).

Az elismertség, mint érték minden emberben fellelhető, mivel mindenki vágyik egy bizonyos szinten arra, hogy a munkájáért, fáradozásáért, és sikereiért elismerjék és tiszteljék őt. Azonban a túlzott elismertségre vágyás, egy olyan személyiséget eredményez, aki figyelmen kívül hagyja a környezetét és mindent csak ezért tesz, hogy elismerjék és megdicsérjék őt. Nem foglalkozik túlzottan azzal, hogy viselkedésével rombolja az

interperszonális kapcsolatait, hanem mindig arra törekszi, hogy a nehézségeket és problémákat ő oldja meg, hogy ezzel is középpontba kerüljön.

Az elismertség, mint értéknek előtérbe helyezésével nincs probléma, addig a pontig, amíg az ember nem esik a túlzott elismertség csapdájába. Óvodapedagógusként, kiváltképp fontos arra odafigyelni, hogy az ember ne vágyjon túlzottan az elismertségre, mert így háttérbe kerülhetnek a gyerekek. Illetve ez az érték átadásra kerül a gyerekeknek és rombolhatja az interperszonális kapcsolatokat is.

A *függetlenség* egy óvodapedagógusnál jött ki legfontosabb értéknek, aki e faktor mellett a *jóindulatot* is ugyanolyan fontosnak tartja. Őt önállóságra törekvés, segítőkészség jellemzi (Pigler, 2006). A *vezetést*, a vizsgálat során, egyik óvodapedagógus sem tartotta legfontosabb értékének.

A vizsgálat elvégzése után bátran ki lehet jelenti, hogy a Gordon féle faktorok/értékek, tehát az *alkalmazkodás*, *támogatás*, *jóindulat*, *elismertség*, *függetlenség*, *vezetés*, mind megtalálhatóak kell, hogy legyenek az óvodapedagógusokban. Azonban fontos, hogy az egyén melyik értéket tartja a legfontosabbnak a munkája során és, hogy ezek az értékek közül egyet se tartson túlzottan fontosnak az egyén, mivel az a későbbiekben negatív hatással lehet az óvodapedagógus munkájára és interperszonális kapcsolataira.

A vizsgálatom során, a kitűzött célokat elértem. Sikerült megvizsgálnom az óvodapedagógusok interperszonális értékrendszerét. Végül pedig az adatokkal alá tudom támasztani azt a hipotézist, hogy *az óvodapedagógusok egyik legfontosabb értéke az alkalmazkodás és a jóindulat.*

Ezt az eredményt azért kaphattam, mert az emberek a munkájuk során próbálnak azonosulni a társadalmi munkamegosztásban betöltött pozíciójukkal (Duró, Kékes, Pigler, 2005). Ez az azonosulás egy olyan szintű alkalmazkodást és jóindulatot igényel, ahol az óvodapedagógusok törekednek arra, hogy jó kapcsolatot ápoljanak a szülőkkel, a munkatársakkal és a gyerekekkel. Betartják a szabályokat, azt teszik, amit elvárnak tőlük, segítőkészek és empatikusak. Ez a fajta értékközvetítés pedig elősegíti az óvodapedagógus szakmai fejlődését és munkáját az óvodában.

A vizsgálat elvégzése nagy örömet jelentett számomra, mivel óvodapedagógusként fontosnak tartom, hogy a munkámat a lehető legjobb módon végezzem el. Ehhez pedig elengedhetetlen az, hogy jó interperszonális kapcsolatokat ápoljak. A Gordon féle tesztet én is kitöltöttem, és eredményül az alkalmazkodás jött ki nálam a legfontosabb értéknek. Ez számomra nem meglepő, mivel még 1 év munkatapasztalattal rendelkezve, elég új tagja vagyok az óvodai közösségnek, és a legfontosabb dolog számomra, hogy beilleszkedjek a

közösségbe. Töreksem arra, hogy jó kapcsolatot ápoljak a vezető nővel, munkatársaimmal, a szülőkkel és a gyerekekkel is.

Ez a vizsgálat rámutatott arra, hogy melyek azok az értékek, amelyeket közvetítenem kell az interperszonális kapcsolataimban, illetve, hogy nem szabad túlzottan követni az alkalmazkodást, mint értéket, mert annak később negatív hatásai lesznek mind a munkámra, mind az interperszonális kapcsolataimra.

A vizsgálat pozitívumaként fel tudom hozni azt, hogy ez a teszt kiváló eszköz arra, hogy feltérképezzük egy egyén értékrendszerét, és személyiségét. Illetve a teszt kitöltése elég egyszerű és nem telik sok időbe sem. Azonban van egy negatívuma a vizsgálatnak, ami az, hogy számos olyan emberi érték van, amit közvetíteni kell egy embernek, és ezzel a vizsgálattal nem lehet megvizsgálni mindet, csak csupán hat faktort/értéket, *az alkalmazkodást, támogatást, jóindulatot, vezetést, függetlenséget és függetlenséget* lehet meghatározni.

A vizsgálatot úgy látom érdemesnek folytatni, hogy a Gordon féle tesztet az óvodapedagógusokon kívül a szülőkkel is elvégeztetném, így egy teljesen átfogó képet kapnák arról, hogy a gyerekeknek gyermekkorban milyen értékek vannak közvetítve, mivel a gyermekeknek óvodáskorban az óvodapedagógusok és a szülők a legfontosabb értékközvetítők. A tesztet egy óvodában végezném el, ahol az ott dolgozó óvodapedagógusok és a gyerekek szüleivel végezném el a tesztet. Így arra is választ tudnák kapni, hogy mennyivel különbözik a szülők értékátadása az óvodapedagógusok értékközvetítésétől. Illetve nem utolsó sorban azt is meg tudnám vizsgálni, hogy egy óvodában és munkaközösségben dolgozó óvodapedagógusok értékrendje mennyire hasonlít, vagy különbözik egymástól, így milyen munka kapcsolatban lehetnek egymással.

A teszt kitöltését minden óvodapedagógusnak ajánlom, mert óvónőként nagyon fontos szerepe van annak, hogy a megfelelő értékeket közvetítsük a gyerekek számára és, hogy jó interperszonális kapcsolatokat ápoljunk. Ez a teszt pedig ad egy önképet arról, hogy az értékeket milyen szinten tartjuk fontosnak a munkánk során. Fontos, hogy a teszt kitöltése nézzük meg, hogy van-e olyan érték, amit jobban vagy későbbé kellene közvetítenünk az interperszonális kapcsolatainkban, és próbáljunk meg rajta változtatni. Mivel a közvetített értékeink nagyban befolyásolják a munkánkat és az interperszonális kapcsolatainkat. A megfelelő értékek közvetítésével pedig egy olyan pozitív munka légkör alakul ki, ahová szeretnünk járni és ahol a gyerekek a korukhoz mérten, boldogan fejlődnek.

Annak érdekében, hogy ez a pozitív munkahelyi légkör és a fejlődés megvalósuljon, az interperszonális értékek mellett nagy szerepe van a munkával kapcsolatos értékeknek is. Így ezen értékek megfelelő követése is fontos egy óvodapedagógus életében.

Minden gyermektől legalább egyszer megkérdik, hogy „Mi leszel, ha nagy leszel?”. Erre a legtöbbször az a válasz, hogy még nem tudom, vagy kisebb korban orvos, fodrász, úrhajós, tanító néni a válasz. A gyermekek, ahogyan cseperednek felfelé, a társadalmi elvárás, megköveteli, hogy elkezdjenek gondolkozni, hogy milyen munkát szeretnének végezni felnőttkorukban és ehhez a munkához, hol szeretnék folytatni a tanulmányaikat. „Az, hogy a felnövő gyermek, vagy éppen felnőtt ember milyen munkát választ, a következő szempontokat szokta figyelembe venni: anyagi javak; a munkavégzés módja; munkavégzés helye; munkarend (Németh; 2016)”.

Az anyagi javak azt foglalja magába, hogy mennyire jövedelmező az adott munkahely, illetve az egyén mennyire tud belőle megélni. A munkavégzés módja több szempontot is magába foglal. Ilyen például, hogy az egyén szereti-e az adott munkát, közelebb viszi-e az adott céljaihoz, rövid, vagy hosszú távú munkáról van-e szó stb. A munkavégzés helyénél az emberek azt szokták figyelembe venni, hogy mennyire van közel a lakhelyükhöz az adott munkahely. Nyilvánvalóan az a legjobb, ha minél közelebb van, azonban egy jobban fizető munkahelyért az emberek képesek messzebbre menni. A munkarend pedig, hogy irodai munka-e, kell-e éjszakázni, vagy hétfvégén dolgozni stb.

A munkaválasztásának egyik szempontja az is, hogy az egyén milyen értékeket szeretne képviselni az adott munkájában. Pl.: Ha egy ember az életében folyamatosan az igazságra törekszik, akkor nagy valószínűséggel valami ehhez kapcsolódó munkát választ.

A munkával kapcsolatos értékek, olyan a munkahellyel kapcsolatos normák és szempontok, amelyek meghatározzák az egyén munkavégzését, illetve segítenek az egyénnek abban, hogy felismerjék, mi a fontos számukra (Hajdú-Sik; 2016).

A következőbb főbb szempontok léteznek az egyének munkával kapcsolatos értékeinek kiválasztásában és közvetítésében:

Az első, hogy biztosítson jövedelmet. Ez azt foglalja magába, hogy az egyénnek a munkahelye legyen jövedelmező, biztosítsa a megélhetését és ne kelljen aggódnia az anyagi javak miatt. Fontos, hogy legyen biztos a munkahely. Az embernek ne kelljen folyamatosan aggódnia amiatt, hogy elveszti a munkahelyét. A munkáltató biztosítson egy olyan munkáltatói szerződést, amely végleges, és hosszú időn keresztül fenn áll.

Legyen jó munkahelyi légkör. Magába foglalja, a munkatársakkal való jó viszony kialakítását, egy pozitív elfogadó környezetet és megfelelő munkaviszonyokat. Ezen kívül



fontos az egyenlőség, ami az egyenlő bánásmódot jelenti. Döntéshozatalban való részvétel. A munkahelyen való elismertséget foglalja magába. Önmegvalósítás, önállóság, saját ötletek megvalósítása. Az egyén tudjon önállóan is döntést hozni a munkája során, legyen lehetősége a saját ötleteinek megvalósítására (Borgulya-Vető; 2012).

A munkával kapcsolatos értékeket, az határozza meg, hogy az egyén a fentebb felsorolt szempontokból melyiket mennyire tartja fontosnak. Az, hogy az egyén, hogyan állítsa fel a fontossági sorrendet, nagy hatással van a tapasztalata, a családjá, a személyisége és élettörténete.

Azért fontos megvizsgálni, hogy a munkával kapcsolatos értékek milyen fontos helyet foglalnak el az egyén életében, mivel ezek az értékek a személyes értékrendszerrel és interperszonális értékrenddel összekapcsolódva határozzák meg az egyén személyiségét és azt, hogy hogyan végzi el a munkáját.

A munkával kapcsolatos értékek vizsgálatára a legjobb módszer a SUPER-PRÓBA. A Super féle kérdőív célja, hogy egy átfogó képet adjon az egyének azon értékeiről, amelyeket a munkájukban fontosnak tartanak. Super 1962-ben adta ki az értékek feltárására szolgáló kérdőívet. A módszert széleskörűen alkalmazták fiatal diákok számára, akik pályaválasztás előtt álltak. A kérdőív egy kiváló eszköz arra, hogy felmérjük egy egyén munkával kapcsolatos értékeit (Szabó és mtsai; 2018).

A vizsgálat a következő 15 értékkört vizsgálja:

- *szellemi ösztönzés*: Lehetőséget nyújt arra, hogy az egyén függetlenül döntsön és gondolkodjon a munkahelyén.
- *munkateljesítmény*: Azt jelenti, hogy az egyén milyen aktivitással teljesít a munkakörében.
- *kreativitás*: Lehetőséget nyújt új dolgok létrehozására, szokatlan megoldások bevezetésére a munkahelyen.
- *presztízs*: A munkában lévő ranglétrát és az emberek által mutatott tiszteletet jelenti.
- *irányítás (vezetés)*: A mások munkájának a megtervezését, irányítását foglalja magába (Budavári-Takács; 2011).
- *önérvényesítés*: Lehetővé teszi az egyén elképzelésének és gondolatainak az érvényesülését a munkahelyen.
- *altruizmus*: Olyan munkahelyet foglal magába, ahol az egyénnek lehetősége nyílik arra, hogy mások életét boldogabbá tegye és segítsen embertársain.

- *társas kapcsolatok (munkahelyi légkör):* A jó munkahelyi légkört és a megfelelő interperszonális kapcsolatot foglalja magába.
- *változatosság:* Az egyén olyan munkát végezhet, amely változatos, folyamatos örömforrás és örömet lel a mindennapi munkavégzésben.
- *fizikai környezet:* Azt foglalja magába, hogy az egyén egy szép és tiszta környezetben végezheti a munkáját (Szabó és mtsai; 2018).
- *anyagi ellenszolgáltatás:* Az egyén a munkahelyén jól keres és ezzel lehetősége nyílik különböző tárgyak és tulajdonok vásárlására. Ezt az értéket anyagi értéknek is szokták nevezni.
- *esztétikum:* Ez az érték lehetővé teszi valami szépnek a létrehozását és ezáltal hozzásegít a világ szebbé tételéhez.
- *függetlenség:* Azt foglalja magába, hogy az egyénnek lehetősége van arra, hogy a munkája során önállóan döntsön és saját gondolatai, módszerei szerint dolgozzon.
- *felügyeleti viszonyok:* Azt fejezi ki, hogy az egyén milyen kapcsolatot ápol a vezetővel és mennyire igazságosan bírálja el a vezető az egyén munkáját
- *munkával kapcsolatos biztonság:* Nem fenyeget az a veszély, hogy a személy elveszti a munkahelyét és a biztos megélhetését (Budavári-Takács; 2011).

Az eredeti kérdőív 45 állítást tartalmaz és minden értékhez 3 állítás tartozik. Minden állítás azzal kezdődik, hogy „Olyan munkát szeretnék, ahol...”. A vizsgált személyek feladata, hogy az előbbi mondatot kiegészítve egy 1-től 5-ig terjedő skálán jelöljék meg, hogy mennyire fontos nekik az állítás. Egy értékkörben minimálisan 3, maximum 15 pontot lehet szerezni. A vizsgálató személynek az a feladata, hogy a kérdőív kitöltése után kiszámolja, hogy a vizsgált személy hány pontot szerzett az értékkörökben. És ezután egy rangsort állítson fel, ahol a legtöbb pontot elért értékkör lesz az első helyen, mivel azt tartja a legfontosabbnak az egyén, és a legkevesebb pontot elért érték pedig az utolsó helyen szerepel. A adatok elemzése után pedig egy átfogó képet lehet arról kapni, hogy a vizsgált személy a munkája során, milyen értékeket tart fontosnak (Kiss; 2015).

A Super féle kérdőívvel egyszerűen és rövid idő alatt meg lehet határozni egy egyén munkával kapcsolatos értékeit, nagy hírnévre és elismertségre tett szert, és rengeteg kutató alkalmazta az évek során. Az egyik ilyen híres eljárásról Pigler László számol be „Nevelés, oktatás és értékutatás a szentesi Zsoldos Ferenc középiskolában. I.” c. kötetében, ahol három módszer alapján: a Godon-féle interperszonális értékeket felmérő teszttel, a Super-próbával és a Szociális Intelligencia teszttel vizsgálták a diákokat.

A vizsgálat célja az volt, hogy megvizsgálják a tanulók munkával kapcsolatos értékeit. „A vizsgálat helyszínéül a Horváth Mihály Gimnázium, Pollák Antal Erősáramú Szakközépiskola, Bacsányi János Gimnázium és Óvónőképző Szakközépiskola, valamint a Zsoldos Ferenc Műszaki Szakközépiskola és a Szentesi Szakmunkásképző Iskola szolgált (Pigler, 1996:60).”

A vizsgálat hipotézisei és leírása, már bemutatásra került a harmadik fejezetben. A SUPER-PRÓBÁNAK az eredeti változatát alkalmazták a tanulónál. Tehát a teszt 45 állítást tartalmazott, és 15 munkaértéket lehetett megvizsgálni a kérdőívvel.

A vizsgálatban a következő eredményeket érték el a kutatók:

- a tanulók értékválasztásánál nagy szerepet játszik az iskolatípus, amelyben a diák tanul és a környezet ahol él, attól függetlenül, hogy fiú-e vagy lány;
- a vizsgálatban nincs nagy eltérés a lányok és a fiúk értékválasztásában;
- a játékoság, mint érték ebben a korban már nem jellemző a diákokra;
- a vezetés, mint érték nem szerepel első helyen a diákoknál;
- a társas kapcsolatot, mint értéknek a diákok döntő többsége fontos értékének tartotta; (Pigler, 2006).

Ezen kívül a SUPER-PRÓBÁNAK létezik egy rövidebb változata is, ahol az egyét a következő 6 értékkör szerint vizsgálják: *intellektuális értékek; vezetés és irányítás; altruizmus; munkahelyi légkör; anyagiak; kötetlenség*. Az *intellektuális értékek* faktora a hosszabb változatban nem szerepel, azonban ebben a változatban a *kreativitást* és a *szellemi ösztönzést* foglalják magukba. A rövidített kérdőívben a 45 állítás helyett, 20 állítás szerepel (lásd 5. sz. melléklet). A vizsgált személyek feladata itt is ugyanaz. Rangsorolniuk kell az állításokat. Azonban az adatok elemzésénél van egy kis eltérés: nem minden értékhez tartozik csak három állítás, mivel az intellektuális értékekhez 5 állítás is tartozik (lásd 6. sz. melléklet) (Budavári-Takács; 2011).

Jelen vizsgálatomban a SUPER-PRÓBA rövidített változatát használtam. Az, hogy az óvodapedagógusok, hogyan viszonyulnak a munkájukhoz, és milyen értékeket tartanak fontosnak a munkával kapcsolatban, nagyban meghatározza a munkavégzésük jellegét az interperszonális kapcsolatukban közvetített értékeiket és a gyerekekkel való bánásmódjukat. Ezért tartottam fontos feladatommak azt, hogy megvizsgáljam az óvodapedagógusok munkával kapcsolatos értékeiket.

A feltételezések, mind a vizsgálati mintára vonatkoznak. A vizsgálatom célja, hogy megvizsgáljam az óvodapedagógusok munkával kapcsolatos értékeit és az elért eredményekkel alátámasszam a következő hipotéziseket:

- *az altruizmus és munkahelyi légkör az óvodapedagógusok döntő többségében a legfontosabb munkaérték lesz;* mivel minden munkahely elengedhetetlen tényezője egy elfogadó és pozitív légkör és egy elfogadó környezet, ahol az egyén személyisége kibontakozhat, és saját ötleteit megvalósíthatja (Tóth, 2007)

- *a vezetés és irányítás, mint munkaérték, nem lesz előkelő helyen a fontossági sorrendben;* mivel az interperszonális értékek vizsgálatakor is, az óvodapedagógusok ezt a faktort a legtöbben, a legkevésbé fontos értéküknek tartották;

- *az interperszonális vizsgálat és a SUPER-PRÓBA összehasonlításakor összefüggések mutathatóak ki az óvodapedagógusoknál* (Pigler, 1996)

- *a munkaév hatással lesz az óvodapedagógusok értékválasztására,* mivel 10 munkaévnél kevesebb munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok és az annál több munkaévvel rendelkező óvónők eredményeiben lesznek bizonyos eltérések

A vizsgálatot 30 óvodapedagógussal végeztem el személyes és online formában. Az óvónőket két csoportra osztottam: a 10 év munkatapasztalattal kevesebbel rendelkezők, és a 10 munkatapasztalattal több évvel rendelkező óvodapedagógusokra. A 30 óvodapedagógus között van az a 15 személy, akiken már a Gordon-féle interperszonális értékeket vizsgáltam. A másik 15 személlyel pedig a Super-próba mellett a Gordon-féle tesztet is kitölttettem, hogy a 30 óvónő vizsgálatban elért eredményeiről egy át fogó képet tudja kapni, és össze tudjam hasonlítani az eredményeket.

Az óvónők kiválasztásának fő szempontja az volt, hogy rendelkezzenek minimum egy év munkatapasztalattal és a környezetemben éljenek, és a környező falvakban dolgozzanak. A környezetemben élő óvónőkkel személyesen töltöttem ki a tesztet, kinyomtatott Word dokumentum formájában (lásd 7. sz. melléklet), a távolabb élő óvodapedagógusokkal a tesztet Google Űrlapokban készítettem el, és azt küldtem el nekik. Minden tesztet papírra vettem és úgy elemeztem ki. A kitöltés teljesen önkéntes és anonim volt. Az óvónőknek csupán az életkorukat és a munkaévüket kellett megadni. A kérdőív kitöltésével a személyek beleegyeztek abba, hogy felhasználjam az adatokat a munkámban, így külön beleegyező nyomtatványt nem töltöttem ki velük.

A tesztek értékelése úgy történik, hogy minden értékkörben ki kell számolni, hogy az egyén hány pontot ért el, és ahol a legtöbb pontot szerezte, az a legfontosabb értéke. De mivel a faktorokhoz eltérő számú állítások tartoznak, így ha azt tartanánk a legfontosabb értéknek, ahol a legtöbb pontszám van, az téves információ lenne, mivel az intellektuális faktorhoz több állítás tartozik, így törvényszerűen itt lennének a legmagasabb pontszámok is. Hogy valós fontossági sorrendet és eredményeket kapjak és minden személynek az elért

pontszámait százalékos formában adom meg. Tehát minden értékkörben a maximálisan elérhető pontszám a 100% lesz, és minden értékkörben ebből számolom ki, hogy az elért pontszám a 100%-nak a hány százaléka lesz.

Hogy az adatok átláthatóbbak és könnyebben elemezhetőek legyenek, az óvodapedagógusokat két csoportra osztottam: a 10 munkaévtől kevesebb munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok és a min. 10 munkaévvel rendelkező óvónők. A vizsgálatban, először a 10 munkaévtől kevesebbel rendelkező óvodapedagógusok eredményei kerülnek bemutatásra és elemzésre:

	<b>Életkor</b>	<b>Munkaév</b>	<b>INT. É.</b>	<b>VEZ.; ÍR.</b>	<b>MUNK. LÉG.</b>	<b>ALT.</b>	<b>ANY.</b>	<b>KÖT.</b>
<b>1.</b>	21	2	76%	27%	73%	100%	33%	40%
<b>2.</b>	28	5	60%	33%	67%	100%	87%	80%
<b>3.</b>	30	4	80%	67%	100%	100%	93%	87%
<b>4.</b>	36	5	64%	33%	87%	80%	47%	54%
<b>5.</b>	21	2	80%	67%	93%	100%	87%	93%
<b>6.</b>	33	7	96%	54%	87%	100%	73%	73%
<b>7.</b>	43	3	28%	27%	93%	100%	73%	54%
<b>8.</b>	23	3	76%	80%	100%	67%	60%	67%
<b>9.</b>	25	5	72%	20%	93%	93%	87%	73%
<b>10.</b>	26	5	80%	47%	73%	93%	67%	73%
<b>11.</b>	20	2	80%	60%	100%	93%	87%	93%
<b>12.</b>	31	2	100%	40%	100%	93%	93%	80%
<b>13.</b>	20	2	92%	53%	100%	100%	86%	93%
<b>14.</b>	23	4	64%	33%	93%	87%	93%	47%
<b>15.</b>	30	2	36%	60%	20%	40%	27%	33%
<b>16.</b>	19	1	100%	80%	100%	100%	67%	100%
<b>17.</b>	27	5	84%	27%	80%	87%	67%	53%
<b>Átlag</b>			<b>75%</b>	<b>48%</b>	<b>86%</b>	<b>90%</b>	<b>72%</b>	<b>70%</b>

2. táblázat: A 10 munkaévtől kevesebb munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok értékköri eredményeinek összefoglalása

A kapott százalékok alapján 17 óvodapedagógusból 7 tartja a legfontosabb munkaértékének az *altruizmust*, 3 a *munkahelyi légkört*, 1 a *vezetést és irányítást*. 3 óvodapedagógusnál az *altruizmus* és a *munkahelyi légkör*, 1-nél az *intellektuális értékek* és a *munkahelyi légkör* egyformán jött ki legfontosabb értéknek. 1 óvodapedagógus az *anyagi*

*értékeket* és a *munkahelyi légkört*, illetve egy óvónő pedig az *intellektuális értékeket*, a *munkahelyi légkört*, az *altruizmust* és a *kötetlenséget* egyaránt legfontosabb értékének tartja.

Második helyen 17-ből 4 óvodapedagógusnál az *intellektuális értékek*; 3-nál az *anyagiak*; szintén háromnál az *altruizmus*; 2-nél a *vezetés és irányítás*; 1-nél a *munkahelyi légkör*; szintén 1-nél a *kötetlenség* jött ki értéként. Egy óvónőnél a második helyen a *munkahelyi légkör* és a *kötetlenség* egyaránt szerepel. Szintén egy óvodapedagógusnál az *altruizmus* és *kötetlenség* szerepel; illetve egy óvónőnél második helyen az *altruizmus* és *anyagiak* szerepelnek.

Harmadik helyen 17-ből 5 óvónőnél jött ki az *anyagi értékek*; 4-nél az *intellektuális értékek*; szintén 4-nél a *kötetlenség*; 3-nál a *munkahelyi légkör* szerepel. Egy óvónőnél harmadik helyen két érték is: a *munkahelyi légkör* és a *kötetlenség* is szerepel.

Negyedik helyen 5 óvodapedagógusnál szerepel az *intellektuális érték*; szintén 5-nél pedig a *kötetlenség*. 2 óvónő választotta erre a helyre az *anyagiakat* és 1 óvónő a *vezetést és irányítást*. Egy óvónőnél negyedik helyen egyaránt szerepel az *anyagiak* és *kötetlenség*. Szintén 1 óvodapedagógusnál pedig az *altruizmus* és *kötetlenség*.

Ötödik helyen szerepel a *vezetés és irányítás* 8 óvónőnél; az *anyagiak* 3 személynél; az *intellektuális értékek* 2 embernél és a *kötetlenség* 1 óvodapedagógusnál.

Végül a hatodik, vagyis a legutolsó helyen 5 óvónőnél a *vezetés és irányítás*; 1 embernél a *munkahelyi légkör*; szintén egy embernél pedig az *anyagiak* szerepelnek legkevésbé fontos értéként.

A vizsgálaton 6 olyan óvodapedagógus vett részt, akik mindnyájan 2 év munkatapasztalattal rendelkeznek. Ők a legfontosabb munkaértéküknek az *altruizmust* és a *munkahelyi légkört* tartják, csupán 1 ember választotta közülük a *vezetést és irányítást*. Azt, hogy az *altruizmust* és a *munkahelyi légkört* tartják legfontosabb értéküknek nem meglepő, mivel általában a munkahelyen eltöltött első néhány évre az alkalmazkodásra való hajlam sokkal inkább jellemző, mint a *vezetés és irányításra* törekvés (Bodnár és mtsai; 2011).

Ezek az óvodapedagógusok arra törekednek, hogy a munkájukat szeretetből végezzék, a munkatársaikkal jó legyen a viszonyuk és egy olyan légkört alakítsanak ki maguk körül, ahol öröm dolgozni. Mivel az ember életének nagy részét munkával tölti el, ezért nagyon fontos, hogy milyen légkör és körülmények veszik őt körbe. A rossz munkahelyi környezet és légkör negatív hatással lehet az ember viselkedésére, egészségügyi állapotára és interperszonális kapcsolataira is (Vitéz; 2008).

A legfiatalabb óvónő, aki a vizsgálaton részt vett 19 éves és egy év munkatapasztalattal rendelkezik. Ő meglepő eredményeket ért el a vizsgálat során, mivel ő az egyedüli olyan személy, aki legfontosabb értékének 4 munkaértéket is tekint. Ez a munkaérték az *intellektuális értékek, a munkahelyi légkör, az altruizmus és a kötetlenség*. Még meglepőbb, hogy minden értéket 100%-ban fontosnak tartja. Ez annak köszönhető, hogy azokra az állításokra, amelyek az értékekhez tartoznak a maximálisan elérhető 5 pontszámot adott.

Ez a féle választása az óvónőnek azzal, magyarázható, hogy fiatal életkora és kevés munkaéve miatt, még nem töltött annyi időt az óvodapedagógusi pályán, hogy választani tudjon egy olyan értékrendet, amit követni szeretne a munkája során. Itt még nem beszélünk egy határozott értékválasztásról. Még az óvónő csak „megfigyelő” a munkájában és tapasztalatai alapján próbálja eldönteni, hogy melyik az az érték, amelyet ő majd képviselni fog a munkájában (Tóth; 2004).

A 17 óvodapedagógusból, 11-nél nem lehet egy meghatározott fontossági sorrendet alkotni, mivel több értéknél jött ki ugyanolyan százalék is, ezek az óvónők több értéket is ugyanolyan fontosnak tartanak a munkájuk során.

Az elért eredményekből átlagot vontam, így következő eredményt kaptam: Az óvodapedagógusok átlagosan a legfontosabb munkaértéküknek 90%-ban az *altruizmust* tartják, ezt követi nem sokkal lemaradva a *munkahelyi légkör* 86%-al. Harmadik helyen foglal helyet az *intellektuális érték* 75%-al. Ezután következik 72%-al az *anyagi értékek*. Ötödik helyen átlagosan 70%-al a *kötetlenség* foglal helyet. A legkevésbé fontos értéként pedig a *vezetés és irányítás* szerepel 48%-al.

Ezek az óvodapedagógusok, arra törekednek, hogy a munkájukat szeretetből, és elsősorban nem az anyagi javak miatt végezzék, hanem a munkatársakkal jó viszonyt szeretnének kialakítani. Nem fontos számukra az, hogy függetlenek legyenek, és vezető szerepet töltsenek be, viszont fontosnak tartják, hogy a gyerekek számára olyan tudást adjanak át, amivel később hasznos tagjai legyenek a társadalomnak. Elsődleges céljuk, hogy segítsenek másokon és olyan kapcsolatokat alakítsanak ki, amely a munka végeztével is megmarad (Miklós; 2017).

A 10 munkaévtől kevesebb munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok elért százalékaiban, faktorokként nincs nagy százalék különbség, nagyon sok 100%-os eredmény született; és a legkevesebb százalék 20%. Tehát ezeknél az óvodapedagógusoknál nem beszélünk határozott munkaérték választásról, mivel az eredmények közt nincs nagy százalék különbség (Pigler, 2006).

A vizsgálatomban a 10 munkaévtől kevesebbel rendelkező óvónők után az ennél több munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok értékeit vizsgáltam meg.

Az adatokat itt is százalékos formában adtam meg és a következő táblázatba foglaltam az eredményeket:

	<b>Életkor</b>	<b>Munkaév</b>	<b>INT. É.</b>	<b>VEZ.; ÍR.</b>	<b>MUNK. LÉG.</b>	<b>ALT.</b>	<b>ANY.</b>	<b>KÖT.</b>
<b>1.</b>	35	15	76%	27%	80%	67%	80%	40%
<b>2.</b>	40	12	72%	27%	80%	87%	47%	47%
<b>3.</b>	52	32	88%	27%	93%	80%	93%	40%
<b>4.</b>	39	19	72%	47%	80%	80%	54%	80%
<b>5.</b>	42	10	68%	20%	93%	80%	80%	80%
<b>6.</b>	42	20	80%	33%	73%	100%	53%	80%
<b>7.</b>	47	16	72%	20%	87%	93%	33%	60%
<b>8.</b>	41	20	72%	53%	67%	67%	100%	73%
<b>9.</b>	31	10	100%	67%	93%	80%	87%	100%
<b>10.</b>	61	38	84%	33%	93%	87%	73%	87%
<b>11.</b>	38	11	92%	47%	100%	87%	80%	87%
<b>12.</b>	43	16	76%	33%	87%	73%	80%	73%
<b>13.</b>	44	13	84%	33%	93%	100%	40%	100%
<b>Átlag</b>			<b>80%</b>	<b>36%</b>	<b>86%</b>	<b>83%</b>	<b>69%</b>	<b>73%</b>

3. táblázat: A minimum 10 munkaévvvel rendelkező óvodapedagógusok értékköri eredményeinek összefoglalása

A kapott százalékok alapján a legfontosabb munkaértéknek 13-ból 4 óvodapedagógus *a munkahelyi légkör*, 3 az *altruizmust*, 1 pedig az *anyagiakat* tartja. 2 óvodapedagógus két értéket: *a munkahelyi légkör* és az *anyagiakat* is egyaránt fontosnak tartja. 1 óvónőnél 3 érték is a *munkahelyi légkör*, az *altruizmus* és a *kötetlenség* jött ki legfontosabb értéknek. Illetve 1 óvónő az *intellektuális értéket* és a *kötetlenséget* tartja legfontosabb értékének, és szintén egy óvónőnél az *altruizmus* és a *kötetlenség* jött ki legfontosabb értéknek.

Második helyen 4 óvodapedagógusnál szerepel az *intellektuális érték* és szintén 4-nél a *munkahelyi légkör* foglal helyet. A *kötetlenség* és az *anyagi értékek* is 1-1 óvónőnél szerepel ezen a helyen. 1 óvodapedagógusnál három érték is helyet kap: az *altruizmus*, a *kötetlenség* és az *anyagiak* is. 1-1 óvónő az *intellektuális értéket* és a *kötetlenséget*, illetve az *altruizmust* és a *kötetlenséget* is egyaránt fontosnak tartja a második helyen.



Harmadik helyen 13-ból 6 óvodapedagógusnál szerepel az *intellektuális értékek*, 2-nél az *altruizmus*; szintén 2-nél az *anyagi értékek*, végül 1 óvónőnél pedig a *munkahelyi légkör* foglal helyet. Erre a helyre 1-1 óvónőnél két érték is szerepel: az *intellektuális értékek* és a *vezetés, irányítás*, illetve az *altruizmus* és a *kötetlenség*.

Negyedik helyen 4 óvónőnél az *anyagiak*, 3-nál a *kötetlenség*, 2-nél a *vezetés és irányítás*, 1-nél pedig az *altruizmus* foglal helyet. 1-1 óvodapedagógus 2 értéket: az *anyagiakat* és a *kötetlenségeket*, illetve az *altruizmust* és a *kötetlenséget* választotta erre a helyre. Végül 1 óvónőnél pedig a *munkahelyi légkör* és az *altruizmus* ugyanúgy szerepel a negyedik helyen.

Ötödik helyen 10 óvodapedagógusnál a *vezetés és irányítás* foglal helyet, 1-nél pedig az *anyagiak*.

Végül hatodik helyen, csupán egy óvodapedagógusnál szerepel az *anyagi értékek*, a legkevésbé fontos értéknek. Több óvónőnél nincsen hatodik hely, mivel ők náluk egy helyen több érték is szerepel.

A vizsgálat során tehát a 13 személy közül csupán egy olyan személy van, akinél a hat értéknél nincsenek ugyanolyan százalékok, így meghatározottan fel lehet állítani a fontossági sorrendet. Ez a személy 47 éves és 16 év munkatapasztalattal rendelkezik. Az, hogy nem szerepelnek ugyanolyan százalékok az értékeknél, azt jelenti, hogy ő már a munkája során egy érték mellett határolódott el, ez nála az *altruizmus*, és ő határozottan ezt az egy értéket tartja a legfontosabbnak a munkája során (Tóth; 2004). Ez a határozott értékválasztás annak köszönhető, hogy ő már egy olyan munkatapasztalattal rendelkezik, amelynek hatására már el tudott határolódni egy érték mellett. Ez az óvodapedagógus a munkáját nem a célból végzi, hogy magas anyagi jövedelemmel rendelkezzen, hanem a munkavégzés célja, hogy segítsen másokon és gondoskodjon embertársain, még a saját problémáit háttérbe helyezve is.

A táblázatból kitűnik egy 42 éves 10 munkaévvel rendelkező óvónő, aki három értéket is: az *altruizmust*, az *anyagiakat* és a *kötetlenséget* is egyaránt fontosnak tartja a munkája során. Azonban nála nem ezek a legfontosabb értékek, mivel a legnagyobb százalék a *munkahelyi légkörnél* jött ki eredményként. Ez az óvónő elhatárolódott amellelt, hogy a munkája során egy jó baráti légkört alakítson ki, ahol a vezetőnő is barát. Azonban emellett fontosnak tartja, hogy munkáját önállóan végezze, ahol kreativitását ki tudja bontakoztatni, és amivel magas jövedelemre tehet szert (Miklós; 2017).

A vizsgálatban, a min. 10 munkaévvel rendelkező óvodapedagógusoknál a *vezetés és irányítás*on kívül minden faktorban születtek 100%-os eredmények. Azonban mégsem

figyelhető meg annyi 100%-ék ezeknél az óvónőknél, mint a 10 munkaévtől kevesebb munkatapasztalattal rendelkező társaiknál. Ez azt jelenti, hogy ezek az óvodapedagógusok már nem tartanak teljes mértékben 100%-an fontosnak egy adott értéket, hanem a munkájuk során, próbálnak egy kicsit minden értéket közvetíteni (Szabó és mtsai; 2018).

A vizsgálaton részvevő legidősebb óvodapedagógus 61 éves és 38 munkaévvel rendelkezik. Ez a munkatapasztalat és életkor igen meglepő az óvodapedagógusi szakmában. Ő legfontosabb értékének a *munkahelyi légkört* tartja, azonban nem beszélhetünk arról, hogy ő kizárólag, csak ezt az egy értéket tartja fontosnak, mivel több, mint 70 %-ék született a hatból 5 értékkörénél. Nagy százalék különbség csupán a *vezetés és irányítás* értéknél figyelhető meg. Ez azzal magyarázható, hogy ő már egy olyan életkorral és munkatapasztalattal rendelkezik, hogy már nem szeretne irányítani senkit és, vezető szerepet betölteni, illetve magára hívni a figyelmet, csupán törekszik arra, hogy a munkáját úgy végezze el, ahogyan azt elvárják tőle illetve törekszik egy baráti környezetre is (Pigler, 2006).

Az elért eredményekből átlagot vontam, így következő eredményt kaptam: Az óvodapedagógusok átlagosan a legfontosabb munkaértéküknek 86%-ban a *munkahelyi légkört* tartják, ezt követi nem sokkal lemaradva az *altruizmus* 83%-al. Harmadik helyen foglal helyet az *intellektuális érték* 80%-al. Ezután következik a *kötetlenség* 73%-al. Ötödik helyen az *anyagi értékek* szerepelnek 69%-al. A legkevésbé fontos értéként pedig itt is a *vezetés és irányítás* szerepel 36%-al.

Ezek az óvodapedagógusok tehát a munkájuk során azt szeretnék, hogy az interperszonális kapcsolataik jók legyenek, és egy olyan baráti környezetet alakítsanak ki a munkatársaikkal, amely a munkaidő leteltével is megmarad. Nem szeretnék függetlenek lenni és vezető szerepet betölteni. Fontosnak tartják, hogy a munkájukban alkossanak, kreatívak legyenek és intelligenciájukat használják, illetve, hogy segítsenek másokon (Miklós; 2017).

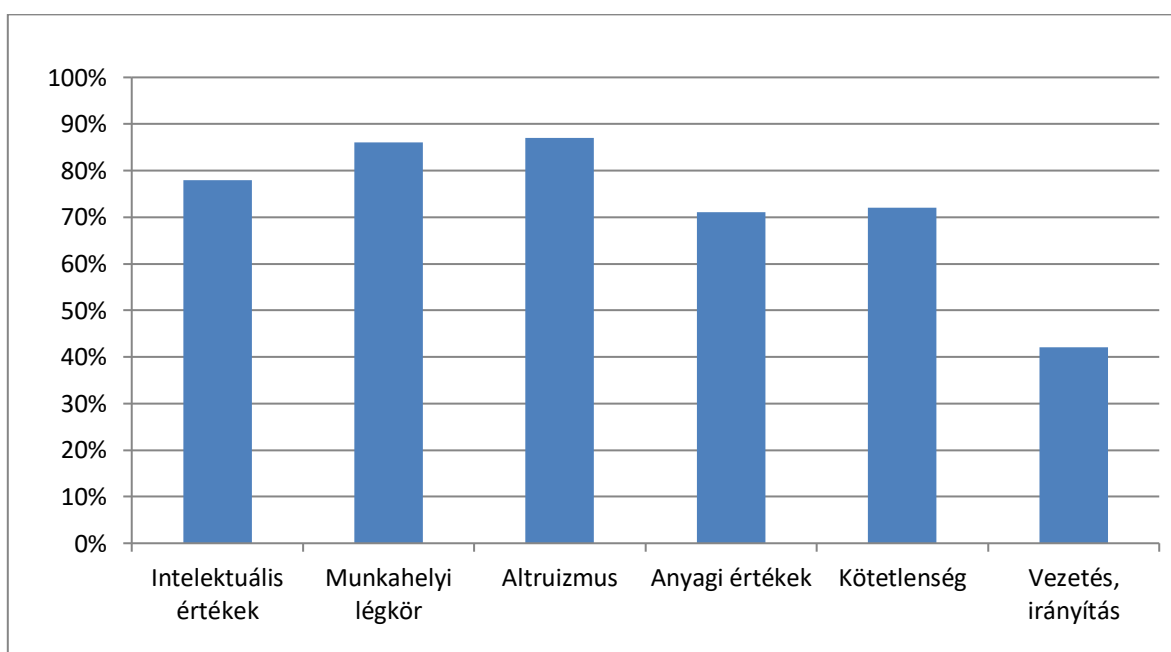
A minimum 10 munkaévvel rendelkező óvodapedagógusok elért százalékaiban, faktorokként szintén nincs nagy százalék különbség. Itt már nem született nagyon sok 100%-os eredmény; és szintén a legkevesebb százalék 20%. Tehát ezeknél az óvodapedagógusoknál sem beszélünk határozott munkaérték választásról, mivel az eredmények közt nincs nagy százalék különbség (Pigler, 2006).

A vizsgálatból kiderül, hogy a 10 munkaévvel kevesebbel rendelkező óvodapedagógusoknál átlagosan a következő fontossági sorrend született: *altruizmus, munkahelyi légkör, intellektuális értékek, anyagiak, kötetlenség, vezetés és irányítás*. A

náluk több munkaévvvel rendelkező óvónőknél, pedig a következő a sorrend: *munkahelyi léggör, altruizmus, intellektuális értékek, kötetlenség, anyagiak, vezetés és irányítás.*

Összehasonlításképpen, míg a 10 munkaév alatti óvónők az *altruizmust* tartják legfontosabb értéküknek, addig a náluk több munkatapasztalattal rendelkezők a *munkahelyi léggört*. Második helyen sincs egyezés, mivel a 10 munkaévvvel kevesebbel rendelkező óvónőknél a *munkahelyi léggör* szerepel, míg a másik csoportnál az *altruizmus*. Harmadik helyen mind a két csoportnál az *intellektuális értékek* szerepelnek. Negyedik helyen az első csoportnál az *anyagiak* szerepelnek, míg a másik csoportnál a *kötetlenség*. Ötödik helyen sem találunk egyezést, mivel a 10 munkaév alatti óvónőknél a *kötetlenség* szerepel, míg a náluk több munkaévvvel rendelkezőknél az *anyagi értékek*. Végül pedig hatodik helyen, a legkevésbé fontos értéknek, mind a két csoportnál a *vezetés és irányítás* szerepel. Ezekből az eredményekből, azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a munkaév és az életkor számít az óvónők munkahelyi értékválasztásában.

A vizsgálat folyamán a 30 óvónő eredményeiből is átlagot vontam, így a következő eredmények születtek:



2. ábra: A munkaértékek összehasonlítása

A táblázat alapján a 30 óvodapedagógus átlagosan a legfontosabb munka értékének az *altruizmust* tartja 87%-ban ezt követi csupán 1% különbséggel a *munkahelyi léggör* 86%-al. Harmadik helyen foglal helyet az *intellektuális értékek* 78%-al, ezt követi a *kötetlenség* 72%-al. Ötödik helyen az *anyagi értékek* szerepelnek 71%-al. Végül utolsó helyen a *vezetés és irányítás* foglal helyet 42%-al.

Következtetésképpen az óvodapedagógusok a munkájuk során az *altruizmust* és a *munkahelyi légkört* tartják a legfontosabb értéküknek. Ez azt jelenti, hogy a munkájuk során az elsődleges céljuk, hogy embertársaik, vagy éppen a gyerekek javát szolgálják a munkájukkal. Nagy empátiával rendelkeznek, kerülnek a konfliktusokat, jó kapcsolatot ápolnak a munkatársaikkal és segítőkészek (Pék, 2008).

Nem arra törekednek, hogy irányítsanak másokat, és nem az az elsődleges céljuk, hogy sok pénzt keressenek a munkájukkal, hanem, hogy embertársaik és a gyerekek javát szolgálják.

Azok az óvodapedagógusok, akiknél az *intellektuális értékek* jöttek ki legfontosabb értéknek, ők kreatívak, szeretnek új dolgokat létrehozni és problémákat megoldani. Általában olyan tevékenységet végeznek, ahol alkothatnak valamit és önálló döntéseket hozhatnak (Kiss; 2008). Erre az értékkövetésre nagy szükség van az óvodapedagógusi munka során, mivel a gyerekekkel való foglalkozás során nagyon kreatívnak kell lenni, hogy a gyerekek figyelmét fenntarthassuk. Illetve fel kell készülni a váratlan eseményekre és problémákra, aminek megoldásuk a kreativitás és az önálló döntéshozatal nélkül elég nehéz.

A *kötetlenség*, mint érték, függetlenséget és önállóságot jelent. A kötetlenséget fontosnak tartó emberek, nem szeretik és nem is tudják betartani a szabályokat. Minden olyan cselekvést kerülnek, ahol alkalmazkodni kell. Önálló döntéseket hoznak, nem szeretik, ha irányítják őket (Miklós; 2017). Ez az érték az óvodapedagógusi munkában nem ajánlott, hogy előtérbe kerüljön, mivel az egy olyan munkát eredményez, ahol nagy valószínűséggel káosz uralkodik. Illetve a gyerekeket ez a példa arra ösztönzi, hogy bármit megtehetnek, és ne fogadjanak szót a tőlük idősebbeknek. Emiatt nem meglepő, hogy a vizsgálatban ez az érték egy óvónőnél sem jött ki legfontosabb értéknek és átlagosan ez az érték a fontossági sorrendben a negyedik helyen áll.

Az *anyagi értékek* egy olyan munkát foglal magába, amely magas jövedelmet biztosít, amelyből az egyén gondtalanul megélhet és később magas nyugdíjra számíthat (Kiss; 2008). Ez az érték, átlagosan az óvónőknél az ötödik helyen szerepel a fontossági sorrendben, ami meglepő, mivel az anyagi jövedelem megléte fontos tényező, mivel biztosítja az egyén számára a megélhetést és a szükségletek kielégítését.

A ranglétra utolsó fokán a *vezetés/irányítás* szerepel. Ez az érték a másik egyén irányítását, vezetésre való törekvést foglal magába. Ezek az egyének szeretnek irányítani, szervezni, utasítani (Miklós; 2017). Ennek az értéknek az előtérbe helyezése rossz interperszonális kapcsolatokat eredményezhet, és a gyermekeknek sem jó példa, ha azt

látják, hogy az élet minden területén irányítónak és vezetőnek kell lenni. Azonban egy óvodapedagógusnak mégis követnie kell ezt az értéket, mivel a rá bízott csoportot irányítani és vezetni kell, hogy egy szervezett munkát tudjon végezni a mindennapok során.

A vizsgálatomban a 30 óvodapedagógusból 15 az az ember, akikkel már tavaly a Gordon módszere alapján, az interperszonális értékeket is vizsgáltam. A másik 15 személlyel pedig kitöltettem a Gordon-féle interperszonális értékeket felmérő tesztet, a 30 óvónő két vizsgálatban elért eredményeinek összehasonlítása céljából. A 15 óvodapedagógus a Gordon tesztben a következő eredményeket érte el:

	<b>Életkor</b>	<b>Munkaév</b>	<b>T</b>	<b>A</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>J</b>	<b>V</b>
<b>1.</b>	21	2	67%	70%	27%	53%	53%	28%
<b>2.</b>	19	1	57%	73%	23%	50%	53%	41%
<b>3.</b>	27	5	57%	53%	35%	53%	83%	19%
<b>4.</b>	35	15	57%	87%	35%	41%	64%	19%
<b>5.</b>	31	2	73%	77%	31%	47%	63%	9%
<b>6.</b>	23	4	87%	43%	35%	59%	60%	16%
<b>7.</b>	33	7	70%	77%	12%	53%	73%	13%
<b>8.</b>	61	38	40%	80%	31%	56%	70%	22%
<b>9.</b>	42	20	47%	77%	19%	59%	63%	31%
<b>10.</b>	47	16	40%	57%	38%	47%	63%	53%
<b>11.</b>	44	13	53%	80%	29%	44%	77%	22%
<b>12.</b>	36	5	50%	87%	23%	44%	50%	44%
<b>13.</b>	23	3	73%	57%	46%	44%	57%	25%
<b>14.</b>	31	10	47%	93%	15%	59%	63%	19%
<b>15.</b>	30	2	57%	83%	23%	41%	73%	22%
<b>Átlag</b>			<b>58%</b>	<b>73%</b>	<b>28%</b>	<b>50%</b>	<b>64%</b>	<b>26%</b>

4. táblázat: A 15 óvodapedagógus interperszonális értékeinek eredményei

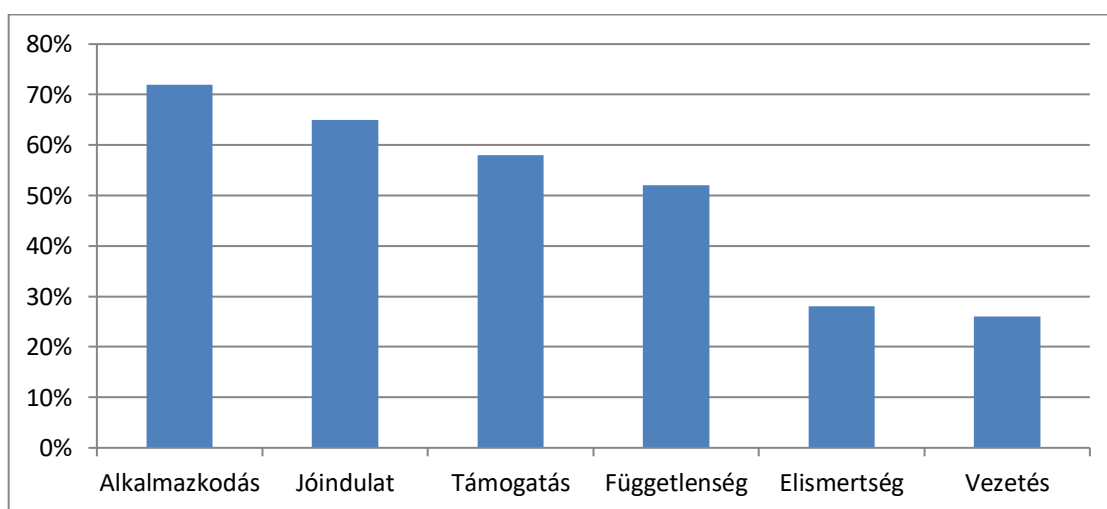
Az óvodapedagógusok az interperszonális kapcsolataikban tehát a legfontosabb értéküknek az *alkalmazkodást* tartják 73%-ban. Ezt követi a *jóindulat* 64%-al. Harmadik helyen a *támogatás* szerepel 58%-al. Ezután 50%-al a *függetlenség* szerepel. Ötödik helyen az *elismertség* foglal helyet 28%-al. Végül utolsó helyen a *vezetés* szerepel 26%-al.

Ezek az óvodapedagógusok is, a többiekhez hasonlóan, munkájuk során az alkalmazkodásra törekednek, segíteni szeretnének másokon, nagyon együtt érzőek, és szeretnének egy jó munkahelyi légkört kialakítani. Kerülik a konfliktusokat, nem akarják magukra felhívni a figyelmet, szeretnek problémákat megoldani és kreativitásukat használni. A vezetői szerepkört pedig kerülik (Miklós; 2017).

A tavaly elvégzett Gordon féle interperszonális értékeket felmérő tesztben (lásd: 3 fejezet, 1. ábra) az óvodapedagógusoknál a következő eredmények jöttek ki: Az óvodapedagógusok, az *alkalmazkodást*, mint interperszonális értéket 70%-ban tartják fontosnak. Ezt követi, nem sokkal lemaradva, a *jóindulat*, 66%-al. Ezután foglal helyet a *támogatás* 57%-al. A támogatás után 53%-al a *függetlenség* következik. Ezt követi az *elismertség* 28%-al. Utolsóként szerepel a *vezetés* 25%-al. Az óvodapedagógusok tehát az interperszonális kapcsolataikban alkalmazkodnak, empátikusak és megbízhatóak. Nem várják el, hogy elismerjék őket és függetlenek legyenek (Pigler, 1996).

Összehasonlításképpen az adatokból levonhatjuk azt a következtetést, hogy a tavaly elvégzett Gordon-féle vizsgálatban és az ideiben hasonló, szinte azonos eredmények születtek. A faktorok a fontossági sorrendben ugyanarra a helyre kerültek tavaly és idén is, illetve nincsenek nagy százalékkülönbségek a faktorokban.

Hogy a 30 óvodapedagógus interperszonális kapcsolataiban közvetített értékeiről egy átfogó képet tudjunk kapni, a két eredményből átlagot vontam, így a következő eredmények születtek:



3. ábra: A 30 óvodapedagógus Gordon-féle vizsgálatban átlagosan elért eredményei

A 30 óvodapedagógus átlagosan a legfontosabb interperszonális értékének az alkalmazkodást tartja 72%-ban. Ezután következik a jóindulat 65%-al. Harmadik helyen a támogatás foglal helyet 58%-al. Ezután a függetlenség következik 52%-al. Ötödik helyen foglal helyet az elismertség 28%-al. Végül utolsó helyen a vezetés szerepel 26%-al.

Az óvodapedagógusok tehát az interperszonális kapcsolataikban az alkalmazkodásra törekednek. Próbálnak jó kapcsolatot ápolni a környezetükkel, betartják a szabályokat és normákat. Segítőkések, empatikusak. Vágynak egy elfogadó és támogató baráti környezetre. A konfliktusokat kerülnek. Nem szeretnek a figyelem központjában lenni és a vezetői szerepkört kerülnek. Ez a fajta értékkövetés pedig egy olyan munkahelyet és interperszonális kapcsolatrendszert hoz létre, ahol az óvodapedagógus a munkáját szeretetből végzi, ahová a gyerekek szeretnek járni, boldogok és megfelelően fejlődnek. Illetve a szülők is elégedettek (Pigler, 1996).

Tehát az adatokból meg lehet állapítani azt a tényt, hogy az óvodapedagógusok az interperszonális és munkával kapcsolatos értékrendszerükben, hasonló értékeket tartanak fontosnak. Mivel legfontosabb értékeként egyik helyen az *alkalmazkodás és jóindulat*, a másikon pedig az *altruizmus* és a *munkahelyi légkör* szerepel, ezek az értékek hasonlóak egymáshoz, mivel mind az altruizmus és a jóindulat a másik fél érdekeinek előtérbe helyezését, empátiát és segítőkészséget jelent. A munkahelyi légkör, pedig egy jó munkaközösséget jelent, amelyhez az alkalmazkodás egy elengedhetetlen tényező.

Ezek az értékek, tehát az *alkalmazkodás, a jóindulat, az altruizmus és a munkahelyi légkör*, mind nagyon fontosak egy óvodapedagógus életében, mivel ezek közvetítésével egy nagyon jó óvodai környezet és egy szerető barátságos légkör alakul ki, ahol örömmel dolgozni. Azonban itt fontos megjegyezni, hogy ezeket az értékeket nem szabad túlzottan követni, mivel az naivitáshoz és elnyomáshoz vezethet, amely hosszútávon negatív hatással lehet az egyén személyiségére, kapcsolataira és munkájára (Vagyi, 2020).

Az óvodapedagógusoknál, mind a két vizsgálat során, a *függetlenség* és a *kötetlenség*, mint érték, egyik helyen a negyedik, másik helyen pedig az ötödik helyen foglal helyet. Ez azt jelenti, hogy az óvónők a kötetlenségről és a függetlenségről, mind az interperszonális kapcsolataikban, mind pedig a munkájukkal kapcsolatosan hasonlóképpen vélekednek, és ezeket az értékeket nem tartják olyan fontosnak. Ez az eredmény nem meglepő, mivel egy munkahelyen, az ember mindig függ valakitől. A munkájáról beszámolóval tartozik a felettesének, és irányítják őt. Az óvodapedagógusi munka során, a függetlenség és kötetlenség nem tartozik a legfontosabb értékek közzé, mivel fontos, hogy a gyerekeknek nem azt a képet kell mutatni, hogy nem függenek senkitől és önállóan hozhatnak döntéseket. Azonban az óvodapedagógusoknak a munkájuk során, kell, hogy tudjanak önállóan döntést hozni és a saját elképzeléseket megvalósítani, mert csak így tudnak kibontakozni (Szabó és mtsai; 2018). Így ebben a vizsgálatban, ez az érték az óvónőknél a megfelelő helyen van a fontossági sorrendben.

Utolsó helyen mind a két vizsgálat során a *vezetés/irányítás* foglal helyet. Az óvónők ezt az értéket egyáltalán nem tartják fontosnak sem a munkájuk során, sem pedig az interperszonális kapcsolataikban, ami azt jelenti, hogy nem akarnak másokat irányítani, nem szeretnek szervezni (Kiss; 2008).

A két vizsgálat összehasonlítása során, levonhatjuk azt a következtetést, hogy az óvodapedagógusok mind az interperszonális kapcsolataikban, mind pedig a munkával kapcsolatosan, hasonló értékeket tartanak fontosnak.

A SUPER-PRÓBÁT, én is elvégeztem, mivel óvodapedagógusként fontosnak tartom, hogy hogyan viszonyulok a munkámhoz, és milyen értékeket tartok fontosnak a munkám során. Nálam a következő fontossági sorrend született: legfontosabb értéknek a *munkahelyi légkört* tartom, ezután következik az *anyagi érték*. Harmadik helyen *kötetlenség* szerepel, ezután az *altruizmus* foglal helyet. Ötödik helyen következnek az *intellektuális értékek*. Végül pedig a *vezetés* és *irányítás* foglal helyet. Tehát a többi óvodapedagógushoz hasonlóan én is a munkahelyi légkört tartom a legfontosabb értékemnek, illetve a vezetést és az irányítást a legkevesbé fontos munkaértékemnek. Ez számomra nem meglepő eredmény, mivel még elég kevés munkatapasztalattal rendelkezek ahhoz, hogy bárkit irányítsak, és vezetői szerepet töltsék be. Fontos számomra, hogy egy barátságos és elfogadó környezet vegyen körbe. Töreksem arra, hogy jó interperszonális kapcsolatokat ápoljak.

A vizsgálat elvégzése során a kitűzött célokat elértem. Sikerült mélyebb betekintést nyernem az óvodapedagógusok munkaértékeibe. Illetve az adatokkal mind a négy hipotézisem alá tudom támasztani. Az első hipotézisem az volt, hogy *az altruizmus és munkahelyi légkör az óvodapedagógusok döntő többségében a legfontosabb munkaérték lesz*; ez alátámasztást nyert azzal, hogy az óvodapedagógusoknál ez a két érték első két helyen szerepel a fontossági sorrendben.

A második hipotézis, hogy *a vezetés és irányítás, mint munkaérték, nem lesz előkelő helyen a fontossági sorrendben*; ez bizonyosságot nyert az által, hogy a vezetés és irányítás, a fontossági sorrend utolsó helyén kapott helyet.

A harmadik hipotézis, *az interperszonális vizsgálat és a SUPER-PRÓBA összehasonlításakor összefüggések mutathatóak ki az óvodapedagógusoknál*. Ezt azzal tudom alátámasztani, hogy az óvónőknél a két vizsgálat során hasonló értékek szerepelnek a fontossági sorrendben.

Végül az utolsó hipotézis az volt, hogy *a munkaév hatással van az óvodapedagógusok értékválasztására*. Ez pedig azzal nyert bizonyosságot, hogy a 10 munkaévnél kevesebb



munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok és az annál több munkaévvél rendelkező óvónők fontossági sorrendje nem egyezik.

Ezeket az eredményeket azért kaphattam, mivel az emberek a munkahelyükön próbálnak maximálisan teljesíteni, és azonosulni a betöltött pozíciójukkal (Duró, Kékes, Pigler, 2005). Ehhez pedig elengedhetetlen, hogy közvetítsék az altruizmust, tehát segítőkészek, empátikusak és barátságosak legyenek, illetve, hogy egy jó munkahelyi légkört alakítsanak ki, amihez szükséges a jó interperszonális kapcsolatok kialakítása (Kiss; 2008).

A vizsgálat elvégzése után megállapítható az a tény, hogy a Super féle értékeket (*altruizmus, munkahelyi légkör, intellektuális értékek, kötetlenség, anyagiak és vezetés, irányítás*) bizonyos fokban közvetíteniük kell az óvodapedagógusoknak a munkájuk során. Azonban fontos, hogy melyik értéket mennyire tartja fontosnak az egyén, mivel a közvetített érték meghatározza a munkavégzését. Tehát amilyen munkaértéket tart fontosnak az óvónő, olyan lesz a munkája is (Miklós; 2017).

Ez a munka rámutatott arra, hogy milyen értékeket kell közvetítenem a munkám során és az interperszonális kapcsolataimban ahhoz, hogy egy olyan óvodapedagógusi munkát tudjak elvégezni, ahol a gyerekek és a felnőttek tisztelnek, egy szerető és elfogadó légkör vesz körbe, illetve ahol a munkám nem kötelességből, hanem szeretetből végzem.

A vizsgálat egyik fő pozitívuma, hogy rövid időn belül és egyszerű módon meg lehet határozni egy egyén munkával kapcsolatos értékeit. Azonban a Super-próbának ez a rövidített változata nem tartalmaz annyi értéket, amely teljes körű képet tudna nyújtani egy egyén munkával kapcsolatos értékeiről, ami a vizsgálat egyik negatívuma.

A Super-próba teszt kitöltését minden óvodapedagógusnak ajánlom, mivel óvónőként fontos, hogy hogyan viszonyulunk a munkához, és milyen célból végezzük a munkánkat, mivel ez meghatározza a munkavégzés módját és minőségét is. Illetve ezek az értékek hatással vannak a gyerekekre és interperszonális kapcsolatainkra. Ez a teszt pedig egy képet ad arról, hogy melyik faktorokat/értékeket mennyire tartjuk fontosnak. Illetve azt is meg tudjuk nézni a teszt kitöltésével, hogy melyek azok az értékek, amelyeket túlzottan követünk, vagy jobban követünk kellene a munkánk során, ahhoz, hogy a legjobb óvodapedagógusokká váljunk.

## ÖSSZEFOGLALÁS

A szakdolgozatomban az óvodapedagógus interperszonális értékrendszerét vizsgáltam meg, a Gordon-féle módszerrel az óvodapedagógusok interperszonális értékeit határoztam meg, illetve a Super-próba teszt segítségével az óvónő munkaértékeit mutattam be.

A munka első fejezetében kitérek az értékek típusaira, az értékrendszerekre, illetve Gordon interperszonális értékrendszerére. Az értékek nagyon sok féleképpen lehet csoportosítani és osztályozni. Fontossági sorrend szerint, az ember életében a legfontosabbak az emberi értékek, amelyhez tartozik az igazságosság, erkölcs, szeretet, béke, és erőszakmentesség.

Az ember interperszonális értékrendszeréhez tartozik a családdal, baráti körével és a környezetével alkotott kapcsolata. Az interperszonális értékeket Thomas Gordon is vizsgálta. Az ő nevéhez fűződik egy módszer kialakítása, amelyek a gyermek és szülő megfelelő kapcsolatának az elősegítésére dolgozott ki. Fontos, hogy a szülők a gyermeknek már gyermekkorban a megfelelő értékeket adják át, hogy később egy teljes körű és boldog életet tudjon élni.

Az szakdolgozat második fejezetében kitérek az óvodapedagógusok interperszonális kapcsolataira és az ezekben a kapcsolatban közvetített értékeiről. Az óvodapedagógus fő feladata az óvodai nevelésben az, hogy megteremtse azokat a feltételeket és eszközöket, amelyek a gyermek fejlődéséhez elengedhetetlenek. Biztosítania kell az óvodának a gyermek testi-, mentális- és szociális fejlődését.

A jó óvodai élet elengedhetetlen összetevője az, hogy a gyermek és az óvónő közti kapcsolat megfelelő legyen. Az óvónő és a gyermek kapcsolata a kölcsönös szereteten, bizalmon és elfogadáson alapul. Fontos, hogy a gyermeknek legyen bátorsága odamenni az óvó nénihez és merje elmondani a problémáit és félelmeit. Az óvónő egy folyamatos modell a gyermekek számára, ezért fontos, hogy megfelelő magatartást mutasson a gyermekek előtt és jó értékeket közvetítsen a gyerekek számára.

A szakdolgozatom harmadik fejezetében a Gordon-féle módszerrel először egy vizsgálat kerül bemutatásra, amely az óvodapedagógusok interperszonális értékrendszerét vizsgálja meg, hat faktor alapján. A hat faktor az olyan értékeket tartalmaz, amelyet az óvodapedagógusok követhetnek a munkájuk során. Az óvodapedagógusok a munkájuk során, fontos, hogy mind a hat faktor kövessék valamilyen szinten, azonban egyes faktorok/értékek túlzott követésének vannak veszélyei is. A vizsgálatban bemutatásra kerül a hat faktor, annak előnyei és hátrányai, illetve a vizsgálat eredményeinek az ismertetése, amely szerint az óvodapedagógusok legfontosabb értéke az alkalmazkodás.

Ezután a Super-próba teszt segítségével egy vizsgálat lett elvégezve 30 óvónővel, a munkaértékek vizsgálata céljából. A 30 óvónő között van az a 15 ember, akikkel a tavalyi évfolyamán a Gordon-féle interperszonális értékeket is vizsgáltam, a másik 15 emberrel pedig, a Super-próba mellett a Gordon tesztet is kitöltöttem, összehasonlítás céljából. A teszt a munkaértékeket hat faktor szerint vizsgálja meg. A hat faktor közül fontos, hogy az óvodapedagógusa melyiket tartja a legfontosabbnak, mivel az meghatározza a munkavégzés módját és minőségét. A munkámban bemutatásra kerül a hat faktor. Illetve a Gordon- módszer eredményei és a Super-próbán elért eredmények összehasonlításra kerülnek.

Összességében elmondható az, hogy az óvodapedagógusok nagyon fontos, hogy a megfelelő értékeket közvetítsék az interperszonális kapcsolataikban és a munkájuk során, mivel ezek az értékek átadásra kerülnek a gyerekeknek is és az értékek befolyásolják a munkavégzés minőségét is. A Gordon-féle módszer egy kiváló eszköz arra, hogy meghatározzuk egy egyén értékeit, és interperszonális kapcsolataiban közvetített értékeit. A Super-próba pedig kiválóan alkalmazható egy egyén munkával kapcsolatos értékeinek feltérképezése céljából.

Ha az óvodapedagógus interperszonális kapcsolatai és munka értékei megfelelőek, a megfelelő értékeket közvetíti, akkor jó lesz a kapcsolata a gyerekekkel, a szülőkkel és a munkatársakkal is. Illetve egy olyan jó és pozitív óvodai környezet alakul ki, ahová a gyerek szeret járni, a korához mértén megfelelően fejlődik és nevelkedik, illetve egy olyan munkakörnyezet jön létre, ahová az óvónő is szeret járni és nem kényszernek tekinti a munkáját, hanem szeretetből végzi azt. A megfelelő munkaértékek követésével pedig a munkahely nem egy kötelezettség lesz, hanem egy örömforrás az egyén életében.

## РЕЗЮМЕ

Тема моєї роботи: «Емпіричне дослідження системи міжособистісних цінностей вихователя ЗДО».

У першому розділі своєї роботи я розповім вам, і виведу висновок, що таке цінності і системи цінностей, які види бувають, міжособистих цінностей, і я розкрию, Гордонські міжособистістості цінності і системи цінностей.

У другому розділі своєї роботи, я розгляну завдання вихователя дитячого садочку, в міжособистісних зв'язків і в системі цінностей, роботу їхню між дітками. Вихователь дитячого садочку має особисті цінності і міжособисті відносини, серед дітей, батьків, співробітників, і з безпосереднім начальником (директорську, завідуючою).

У третьому розділі метод Гордона буде представлений і розкритий - це метод в якому висвітлюється міжособистісна цінність і система цінностей, розглядається на тестовій гіпотенузі, що означає що вихователь дитячого садочку має добре пристосовуватись і має бути ввічливим, добродушним, добродичливим. Цей дослід я проводила з 15 вихователями, які мали досвід роботи не менше 1 року. Після закінчення свого дослідіду я досягну на свою мету, тобто я можу довести, що з мести факторів у вихователів дитячих садочків в якому порядку вони використовуються.

У моєї роботи що допомогою тесту "Супер- тестування", представлений іспит, заснований на шести факторах, які я провела з 30 вихователями дитячих садків, щоб визначити їхні робочі цінності. В ході дослідження мені вдалося досягти своїх цілей. Таким чином, я змогла вивчити цінності вихователів дитячого садка, пов'язані з роботою, і всі мої чотири гіпотенузи були підтвержені даними.

## HIVATKOZOTT IRODALOM

Alapvető emberi értékekért közhasznú alapítvány (2018): *Melyek az alapvető emberi értékek?*;

[http://alapyetoemberiertekek.shp.hu/hpc/web.php?a=alapyetoemberiertekek&o=alapitvany\\_celja\\_Orb8](http://alapyetoemberiertekek.shp.hu/hpc/web.php?a=alapyetoemberiertekek&o=alapitvany_celja_Orb8) ;

Letöltés dátuma: 2020. március 6.

Andorka R. (2006): *Bevezetés a szociológiába*; Osiris Kiadó, Budapest

Astryani, I (2020): *Az alkalmazkodóképesség a munkahelyen: stratégiák és fontossága*;  
<https://thecareguru.org/az-alkalmazkodokepesseg-a-munkahelyen-strategiak-es-fontossaga/>

Letöltés dátuma: 2021. április 10.

*Az óvodai nevelés programja* (1989); Országos Pedagógiai Intézet, Nyíregyháza; 7-8, 269-271 oldal;

Bihari M. (2011): *Politológia- A politika és a modern állam Pártok és ideológiák*. Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó Zrt.

Bodonyi E., Busi E., Hegedűs J., Magyar E., Vizely Á. (2006): *A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése: Család, gyerek, társadalom*; 16. oldal;  
<http://mek.niif.hu/05400/05461/05461.pdf>

Letöltés dátuma: 2020. április 16.

Borgulya V. Á. (2012): *A munkával kapcsolatos értékek és attitűdük változása közép kelet-Európában a XXI. század első évtizedében*;  
Vezetéstudomány XLIII. Évf. 2012. 4. szám

Bodnár É., Kovács Z., Sass J. (2011): *Munka- és szervezetpszichológia*;  
[https://dtk.tankonyvtar.hu/bitstream/handle/123456789/3160/10\\_munka\\_szerv\\_pszich.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dtk.tankonyvtar.hu/bitstream/handle/123456789/3160/10_munka_szerv_pszich.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Letöltés dátuma: 2020. november 11.

Budavári-Takács I. (2011): *A tanácsadási módszerek*;  
Kiadó: Szent István Egyetem

Demény D. (1971): *Család és értékrend*; 1308. oldal;  
[http://epa.niif.hu/00400/00458/00411/pdf/Korunk\\_EPA00458\\_1971\\_09\\_1307-1313.pdf](http://epa.niif.hu/00400/00458/00411/pdf/Korunk_EPA00458_1971_09_1307-1313.pdf)

Letöltés időpontja: 2020. április 16.

Duró L., Kékes Szabó M., Pigler L. (2005): *Nevelés és értékutató - A pedagógiai gyakorlat pszichológiája*. BBS-INFO Könyvkiadó és Informatikai Kft., Budapest

Fáyiné D. A. és Sztanáné B. E. (2013): *Játékpedagógia: A derűs légkör megteremtése*;

[http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Jatekpedagogia/51\\_a\\_ders\\_lgkr\\_megteremtse.html](http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Jatekpedagogia/51_a_ders_lgkr_megteremtse.html)

Letöltés dátuma: 2020. április 17.

Fülöp G. (1996): *Az információ: Az interperszonális, személyközi kommunikáció*;  
<http://www.bibl.u-szeged.hu/porta/szint/tarsad/konyvtar/informat/azinform/html/interper.html>

Letöltés dátuma: 2020. április 16.

Györgyné D. Sz. (2017): *Pedagógiai Program*; 17. oldal  
<http://szendehelyi-ovoda.hu/letoltesek/pedagogiai-program.pdf>

Letöltés dátuma: 2019. december 2.

Hajdu G.; Sik E. (2016): *A munkával kapcsolatos értékek a világban(1990–2014) és a mai Magyarországon*;  
[https://www.academia.edu/29263491/A\\_munk%C3%A1val\\_kapcsolatos\\_%C3%A9rt%C3%A9kek\\_a\\_vil%C3%A1gban\\_1990\\_2014\\_%C3%A9s\\_a\\_mai\\_Magyarorsz%C3%A1gon](https://www.academia.edu/29263491/A_munk%C3%A1val_kapcsolatos_%C3%A9rt%C3%A9kek_a_vil%C3%A1gban_1990_2014_%C3%A9s_a_mai_Magyarorsz%C3%A1gon)

Letöltés dátuma: 2021. november 9.

Hercz M., Ráczné O. E., Takács N. (2015): *Pályakezdő óvodapedagógusok túlélőkészlete*;  
[http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Plyakezd\\_vodapedaggusok\\_tllkszleteV3/index.html](http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Plyakezd_vodapedaggusok_tllkszleteV3/index.html)

Letöltés dátuma: 2020. február 11.

Kandikó É. (2010): *A családi értékek átadása a gyermekünknek*;  
[https://www.csaladinet.hu/hirek/gyerekneveles/kisgyerekek/13944/a\\_csaladi\\_ertekek\\_atadasa\\_gyermekunknek](https://www.csaladinet.hu/hirek/gyerekneveles/kisgyerekek/13944/a_csaladi_ertekek_atadasa_gyermekunknek)

Letöltés dátuma: 2019. november 4.

Kenéz Sz. (2017): *Az óvodavezető feladatrendszere a szülői kapcsolatok vonatkozásában, különös tekintettel a hátrányos helyzetű családokkal*; 40-42. oldal  
<http://midra.uni-miskolc.hu/document/27654/23285.pdf>

Letöltés dátuma: 2020. január 22.

Kercsó D. (2019): *Értve figyeljünk a másakra! - A Gordon-módszer csodás hatásai*;  
[https://www.csaladinet.hu/hirek/gyerekneveles/kisgyerekek/27959/gordon\\_modszer\\_en\\_uzenet\\_ertto\\_figyelem\\_kozlessorompo](https://www.csaladinet.hu/hirek/gyerekneveles/kisgyerekek/27959/gordon_modszer_en_uzenet_ertto_figyelem_kozlessorompo)

Letöltés dátuma: 2020. április 15.

Kereki J. (2019): *A Gordon-módszer*;  
<http://m.koloknet.hu/iskola/tanulas/pedagogiai-modszerek/a-gordon-modszer/>

Letöltés dátuma: 2020. április 15.

Kerékgyártó I. (1981): *Az interperszonális kapcsolatok és a nevelés*; 212. oldal  
[http://acta.bibl.u-szeged.hu/26872/1/modszertani\\_020\\_004\\_209-216.pdf](http://acta.bibl.u-szeged.hu/26872/1/modszertani_020_004_209-216.pdf)

Letöltés dátuma: 2020. március 5.

Kiss I. (2015): *Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok*;  
[http://epa.oszk.hu/02500/02512/00012/pdf/EPA02512\\_eletpalya\\_tanacsadas\\_2015\\_07\\_38-50.pdf](http://epa.oszk.hu/02500/02512/00012/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2015_07_38-50.pdf)

Életpálya-tanácsadás folyóirat - 7. sz. (2015.)

Kiss J. (2008): *Munkaérték preferenciák strukturális változásai a professzionalizáció mértékének és a képzés tartalmi változásainak tükrében*; 29-34 oldal  
<https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/36269/ertekezes.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Letöltés dátuma: 2021. december 20.

Kovácsné B. É. (2009): *Az óvodapedagógus szerepe a játékban*;  
<https://ofi.oh.gov.hu/az-ovodapedagogus-szerepe-jatekban>

Letöltés dátuma: 2020. április 17.

Kömörci K. (2007): *Értékek az óvodai nevelésben*; 3. oldal;  
<http://www.ovi-suli.hu/tiz-kormoci-ertekek-az-ovodai-nevelesben.pdf>

Letöltés dátuma: 2020. április 17.

Kömörci K. (2007): *Az óvodai nevelés*;  
<http://www.kormocikatalin.hu/?menu=70>

Letöltés dátuma: 2020. április 17.

Lazányi K., Baimakova, K. (2016): *Az alapvető érzelmi beállítottság és a társas támogatás kapcsolata – két felsőoktatási intézmény adatainak tükrében*;  
[http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/18\\_Lazanyi-Kornelia.pdf](http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/18_Lazanyi-Kornelia.pdf)

Letöltés dátuma: 2021. április 10.

Miklós P.: *Felsőoktatási szakképzésben résztvevők munkához kapcsolódó értékvilága*;  
Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok 12.

Németh M. (2016): *A multik kapujában*; Figyelem Kiadó, Budapest 2016;

Pék Gy. (2008): *Altruizmus, segítő hivatás, személyiség*;  
[https://psycho.unideb.hu/munkatarsak/pek\\_gyozo/targyak/TANACS\\_altruizmus\\_segito\\_foglalkozas\\_2008.pdf](https://psycho.unideb.hu/munkatarsak/pek_gyozo/targyak/TANACS_altruizmus_segito_foglalkozas_2008.pdf)

Letöltés dátuma: 2021.november 15.

Pigler L. (1996): *A középiskolai tanulók interperszonális értékeinek pszichológiai vizsgálata*; 64-69. oldal

[http://doktori.bibl.u-szeged.hu/3878/1/1996\\_pigler\\_laszlo.pdf](http://doktori.bibl.u-szeged.hu/3878/1/1996_pigler_laszlo.pdf)

Letöltés dátuma: 2020. március 5.

Pigler L. (2006): *Nevelés, oktatás és értékkutatás a szentesi Zsoldos Ferenc középiskolában. I.*

<https://adoc.pub/neveles-oktatas-es-ertekkutatas-a-szentesi-zsoldos-ferenc-kz.html>

Letöltés dátuma: 2021. március 13.

Sallai J. (2002): *Családi értékrend*;

<http://www.szaboferenc.hu/fme/200203-02.htm>

Letöltés dátuma: 2019. november 4.

Szabó É.; Litke M.; Jagodics B. (2018): *Az óvodapedagógusok kiégésének vizsgálata a munkaértékek tükrében*;

[http://epa.oszk.hu/00000/00011/00216/pdf/EPA00011\\_iskolakultura\\_2018\\_07\\_051-063.pdf](http://epa.oszk.hu/00000/00011/00216/pdf/EPA00011_iskolakultura_2018_07_051-063.pdf)

Iskolakultúra, 28. évfolyam, 2018/7. szám

Letöltés dátuma: 2021.09.28.

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez*. Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 123-129 o.

Tóth Á. (2007): *Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomás ápoló és tanárképző főiskolai hallgatók körében*. Semmelweis Egyetem Patológiai Tudományok Doktori Iskola; Budapest

Vagyi P. (2020): *A túlzott alkalmazkodás vagy simulékonyság öngól is lehet*;

<https://www.psychhealth.de/a-tulzott-alkalmazkodas-simulekonysag-ongol-is-lehet/>

Letöltés dátuma: 2021. április 10.

Váriné Sz. I. (1987): *Az ember, a világ és az értékek világa*. Osiris Kiadó, Budapest

Vitéz Gy. (2008): *A munkahelyi körülmények*;

[http://centroszet.hu/tananyag/elet/63\\_a\\_munkahelyi\\_korlmenyek.html](http://centroszet.hu/tananyag/elet/63_a_munkahelyi_korlmenyek.html)

Letöltés dátuma: 2021. november 19.



## ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. <i>ábra:</i> A faktorok átlagának összehasonlítása .....	27
2. <i>ábra:</i> A munkaértékek összehasonlítása .....	43
3. <i>ábra:</i> A 30 óvodapedagógus Gordon-féle vizsgálatban átlagosan elért eredményei... 46	
1. <i>táblázat:</i> Az óvodapedagógusok eredményeinek összefoglalása .....	25
2. <i>táblázat:</i> A 10 munkaévtől kevesebb munkatapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok értékköri eredményeinek összefoglalása.....	37
3. <i>táblázat:</i> A minimum 10 munkaévvel rendelkező óvodapedagógusok értékköri eredményeinek összefoglalása .....	40
4. <i>táblázat:</i> A 15 óvodapedagógus interperszonális értékeinek eredményei.....	45

# MELLÉKLET

1. sz. melléklet: Kérdőív

	Legfontosabb	Kevésbé fontos
<p>Életkor: Munkaév:</p>		
1. Saját elhatározásom szerint cselekedhessem Mások értsenek egyet velem A bajban levőkkel közösséget vállaljak	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Olyan helyzetbe kerüljek, hogy ne kelljen utasításokat követnem Szigorúan betartsam a szabályokat és előírásokat Az emberek figyeljenek fel arra, amit csinálók	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Jelentős állást töltsék be Figyelmesen bánjak az emberekkel A viselkedésben kövessem az együttélés szabályait	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Az emberek fontos személyiségnek tartsanak Legyen teljes a személyi szabadságom Tudjam, hogy az emberek mellettem állnak	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. Kövessem a társadalmi normákat Érezsem, hogy az emberek törődnek velem Vezető szerepet vállaljak a csoportom döntéseiben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Ízlésem, kedvem szerint éljek Fontos tervek megvalósításában vegyek részt Mások javáért dolgozzam	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Ismert emberekkel barátkozzam Kizárólag feladatom pontos végrehajtásával törődjem Nagy befolyással rendelkezem	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Legfontosabb	Kevésbé fontos
--	--------------	----------------

- |   |  |  |
|---|--|--|
| 8. Sok ember ismerjen<br>Megtegyem másokért, amit tudok<br>Önállóan, utasítás nélkül dolgozzam  | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 9. A vezetés előírásait kövessem<br>Tekintélyes beosztásban legyek<br>Környezetem bátorítson, ösztönözzön                               | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 10. Támogassam a magányos embereket<br>Legyenek emberek, akikre számíthatok<br>Fontos emberek ismerjenek                                | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 11. Fontos feladattal bízzanak meg<br>Megtanuljanak alkalmazkodni a szabályokhoz<br>Érezzem, hogy környezetem megbecsül                 | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 12. Elképzelésem szerint éljek<br>Teljesítsem a kötelességemet<br>Megértsenek az emberek  | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 13. Vezető legyek a csoportomban<br>Nagyra becsüljék eredményeimet<br>Független legyek a munkában                                       | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 14. Az emberek tisztelettel, figyelmesen bánjanak velem<br>Legyenek beosztottaim, akiket irányítok<br>Mások javára is tevékenykedhessem | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 15. Képes legyek magam irányítani az életemet<br>Segítsek a rászorulókon<br>Az emberek jó véleménnyel legyenek rólam                    | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 16. Befolyásos ember legyek<br>Előzékenyen bánjanak velem<br>Sohase feledkezzek meg az erkölcs követelményeiről                         | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

	Legfontosabb	Kevésbé fontos
--	--------------	----------------

- |  |  |  |
|--|--|--|
| 17. Dicsérjenek<br>Megszabaduljak a szigorú kööttségektől<br>A közösség javáért dolgozzam                                  | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 18. Az emberek ragaszkodjanak hozzám<br>A megszokott, elfogadott módon cselekedjek<br>Szívességet tegyek másoknak          | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 19. Azt tehessem, amit akarok<br>Vezetőnek tekintsenek<br>Tisztességesen viselkedjem                                       | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 20. Támogassák, helyeseljék cselekedeteimet<br>Csoportomban én hozzam a döntéseket<br>Javaimat másokkal megosszam          | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 21. Ne korlátozzanak mozgási szabadságomban<br>Segítsek a rászorulókon<br>Tiszteletet mutassak feletteseim iránt           | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 22. Tisztelettel bánjanak velem az emberek<br>Felelős beosztásban legyek<br>A szokások tiszteletben tartásával cselekedjek | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 23. Bízák rám egy csoport vezetését<br>Mindenben magam döntsék<br>Bátorítsanak   | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 24. Tisztelettel nézzenek rám<br>Könnyen kössek barátságot<br>Mások munkáját irányítsam                                    | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

	Legfontosabb	Kevésbé fontos
--	--------------	----------------

- |  |  |  |
|--|--|--|
| 25. Nagyvonalú, bőkezű legyek az emberekkel<br>A magam ura legyek<br>Legyenek megértő barátaim                     | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 26. Vezetéssel bízzanak meg<br>Fontos emberként kezeljenek<br>Kedvemre való legyen a környezetem                   | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 27. Érdeklődjenek irántam az emberek<br>Példás életet éljek<br>Törődjek a bajbajutottakkal                         | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 28. Legyek népszerű<br>Kötetlenül élhessek<br>Vezessek másokat   | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 29. Mindig erkölcsösen cselekedjem<br>Lemondás árán is segítsék másoknak<br>Legyenek emberek, akik segítenek nekem | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 30. Nagyra becsüljenek<br>Mindig az elfogadott módon cselekedjek<br>Megszabaduljak a dologi kötöttségektől         | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez*. Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 127-129 o.

2. sz. melléklet

Kódolási kulcs az interperszonális értékek felméréséhez

<i>A triász száma</i>	<i>A faktor rövidítése</i>	<i>A faktor neve</i>
1.	(F) (T) (J)	Függetlenség Támogatás Jóindulat
2.	(F) (A) (E)	Függetlenség Alkalmazkodás Elismertség
3.	(V) (J) (A)	Vezetés Jóindulat Alkalmazkodás
4.	(E) (F) (T)	Elismertség Függetlenség Támogatás
5.	(A) (T) (V)	Alkalmazkodás Támogatás Vezetés
6.	(F) (J) (V)	Függetlenség Jóindulat Vezetés
7.	(E) (A) (V)	Elismertség Alkalmazkodás Vezetés
8.	(E) (J) (F)	Elismertség Jóindulat Függetlenség
9.	(A) (V) (T)	Alkalmazkodás Vezetés Támogatás
10.	(J) (T) (E)	Jóindulat Támogatás Elismertség
11.	(V) (A) (T)	Vezetés Alkalmazkodás Támogatás
12.	(F) (A) (T)	Függetlenség Alkalmazkodás Támogatás
13.	(V) (E) (F)	Vezetés Elismertség Függetlenség
14.	(T) (J) (V)	Támogatás Jóindulat Vezetés

15.	(F) (J) (E)	Függetlenség Jóindulat Elismertség
16.	(V) (T) (A)	Vezetés Támogatás Alkalmazkodás
17.	(E) (F) (J)	Elismertség Függetlenség Jóindulat
18.	(T) (A) (J)	Támogatás Alkalmazkodás Jóindulat
19.	(F) (V) (A)	Függetlenség Vezetés Alkalmazkodás
20.	(T) (V) (J)	Támogatás Vezetés Jóindulat
21.	(F) (J) (A)	Függetlenség Jóindulat Alkalmazkodás
22.	(T) (V) (A)	Támogatás Vezetés Alkalmazkodás
23.	(V) (F) (T)	Vezetés Függetlenség Támogatás
24.	(E) (J) (V)	Elismertség Jóindulat Vezetés
25.	(J) (F) (T)	Jóindulat Függetlenség Támogatás
26.	(V) (E) (F)	Vezetés Elismertség Függetlenség
27.	(E) (A) (J)	Elismertség Alkalmazkodás Jóindulat
28.	(E) (F) (V)	Elismertség Függetlenség Vezetés



29.	(A) (J) (T)	Alkalmazkodá s Jóindulat Támogatás
30.	(E) (A) (F)	Elismertség Alkalmazkodá s Függetlenség

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez*. Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 124-125 o.

3. sz. melléklet

Értékelés összesítő táblázat

	LF (db)	KF (db)	Elért pontszám (2xLF+KF)	Maximális pontszám	Elért pontszám százalékban
T				30	
A				30	
E				26	
F				32	
J				30	
V				32	
Ω			90	–	–

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez*. Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 126 o.

4. sz. melléklet

Beleegyező nyilatkozat

### **Beleegyező nyilatkozat**

Én \_\_\_\_\_ , engedélyt adok arra, hogy Roják Noémi, III. évfolyamos levelezős óvodapedagógus hallgató, az óvodapedagógusok interperszonális értékrendszerének vizsgálata céljából, használja az általam kitöltött Gordon-féle interperszonális értékeket felmérő tesztet.

Dátum: \_\_\_\_\_

Aláírás: \_\_\_\_\_

5. sz. melléklet

Teszt

1. \_\_\_ másokon segíthet.
2. \_\_\_ sok pénzt kereshet.
3. \_\_\_ másokat irányíthat.
4. \_\_\_ új elképzeléseket alakíthat ki.
5. \_\_\_ valami újat alkothat.
6. \_\_\_ gondatlan életet biztosíthat magának.
7. \_\_\_ új gondolatokkal találkozhat.
8. \_\_\_ vezetői képességeire szüksége lehet.
9. \_\_\_ személyes életstílusa érvényesülhet.
10. \_\_\_ munkatársai egyben barátai.
11. \_\_\_ biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik.
12. \_\_\_ jót tehet mások érdekében.
13. \_\_\_ más emberek javát szolgálhatja.
14. \_\_\_ jól kijön munkatársaival.
15. \_\_\_ mások munkáját is irányíthatja.
16. \_\_\_ szellemileg izgalmas munkát végezhet.
17. \_\_\_ magas nyugdíjra számíthat.
18. \_\_\_ szépet hozhat létre.
19. \_\_\_ olykor játszhat is.
20. \_\_\_ új ötleteire van mindig szükség.

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez*.  
Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 122-123 o.

6. sz. melléklet

A teszt elemzése

Az állítások hat értékkörbe rendezhetők:

- anyagiak: 2, 6, 17 állítás
- altruizmus: 1, 12, 13. állítás
- kötetlenség: 9, 18, 19. állítás
- vezetés, irányítás: 3, 8, 15. állítás
- munkahelyi légkör: 10, 11, 14. állítás
- intellektuális értékek : 4, 5, 7, 16, 20. állítás

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez.*  
Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 121 o.

7. sz. melléklet

**SUPER-PRÓBA**

Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashatsz. Mindegyik állítás mellett jelöld meg, hogy magad szempontjából mennyire érzed fontosnak az adott állítás tartalmát!

- Ha az állítást egyáltalán nem érzed fontosnak, akkor a vonalra írd 1-es számjegyet.
- Ha az állítást kicsit fontosnak érzed, akkor a vonalra írd 2-es számjegyet.
- Ha az állítást eléggé fontosnak érzed, akkor a vonalra írd 3-as számjegyet.
- Ha az állítást fontosnak érzed, akkor a vonalra írd 4-es számjegyet.
- És végül, ha az állítást nagyon fontosnak érzed, akkor 5-öst írd be a vonalra.

Életkor: \_\_\_\_\_ Munkaév: \_\_\_\_\_

Mindegyik állítás azzal kezdődik, hogy

**OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER**

1. \_\_\_ másokon segíthet.
2. \_\_\_ sok pénzt kereshet.
3. \_\_\_ másokat irányíthat.
4. \_\_\_ új elképzeléseket alakíthat ki.
5. \_\_\_ valami újat alkothat.
6. \_\_\_ gondatlan életet biztosíthat magának.
7. \_\_\_ új gondolatokkal találkozhat.
8. \_\_\_ vezetői képességeire szüksége lehet.
9. \_\_\_ személyes életstílusa érvényesülhet.
10. \_\_\_ munkatársai egyben barátai.
11. \_\_\_ biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik.
12. \_\_\_ jót tehet mások érdekében.
13. \_\_\_ más emberek javát szolgálhatja.
14. \_\_\_ jól kijön munkatársaival.
15. \_\_\_ mások munkáját is irányíthatja.
16. \_\_\_ szellemileg izgalmas munkát végezhet.
17. \_\_\_ magas nyugdíjra számíthat.

18. \_\_\_szépet hozhat létre.
19. \_\_\_olykor játszhat is.
20. \_\_\_új ötleteire van mindig szükség.

Tóth L. (2004): *Pszichológiai vizsgálati módszerek a tanulók megismeréséhez*. Pedellus tankönyvkiadó, Debrecen; 122-123 o.

**Завідувачу кафедри  
Біда Олена Анатоліївна,  
доктору пед. наук, професору**

**здобувача вищої освіти  
Рояк Ноемі Чабівна  
Студентка IV-го курсу  
012 Дошкільна освіта; бакалавр**

### **ЗАЯВА**

З правилами чинного Положення «Про академічну доброчесність в Закарпатському угорському інституті імені Ф. Ракоці II» від «30» серпня 2019 року, згідно з яким виявлення плагіату є підставою для відмови в допуску роботи до захисту і застосування заходів дисциплінарної та академічної відповідальності, ознайомлений(а).

Про використання Системи виявлення текстових збігів/ідентичності/ схожості в роботах здобувачів вищої освіти повідомлений(а) та надаю свою згоду на обробку та збереження моєї роботи в Базі даних Інституту. Також надаю ЗУІ право на передачу моєї роботи для обробки та збереження в Системі виявлення текстових збігів/ідентичності/схожості та використання роботи для виявлення плагіату в інших роботах, які завантажувалися/завантажуються для перевірки Системою виявлення текстових збігів/ідентичності/схожості та користувачами, які мають доступ до цієї Системи, виключно в обмежених цілях для виявлення плагіату в текстах робіт.

Робота для перевірки Інституту надається в друкованому та електронному варіанті. Електронна версія моєї роботи збігається (ідентична) з друкованою.

\_\_\_\_\_ 31.05.2022 \_\_\_\_\_

Дата

\_\_\_\_\_ Підпис



**Bida Olena**  
tanszékvezetőnek

**Roják Noémi**  
**IV. évfolyamos levelező tagozatos**  
**óvodapedagógia szakos hallgatótól**

### **NYILATKOZAT**

A II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola 2019. augusztus 30-án kelt tudományetikai szabályzatának pontjaival, amelyek szerint plágium felfedezése esetén a diplomamunka nincs védéshez engedve, megismerkedtem.

Tájékoztatást kaptam a plágiumszűrő rendszer használatáról, hozzájárulok a munkám ellenőrzéséhez és tárolásához az intézményi adatbázisban. Felhatalmazom az intézményt, hogy a munkámat ellenőrzés után felhasználhassák a plágiumszűrő program működésénél a további munkák ellenőrzésének folyamatában.

A munkát ellenőrzés céljából elektronikusan és nyomtatott formában is benyújtottam az intézménynek. Munkám elektronikus változata azonos a nyomtatott példánnyal.

\_\_\_\_\_2022.05.31.\_\_\_\_\_

Dátum

\_\_\_\_\_

Aláírás

Ім'я користувача:  
Моца Андрій Андрійович

ID перевірки:  
1011225927

Дата перевірки:  
17.05.2022 20:27:41 EEST

Тип перевірки:  
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:  
17.05.2022 20:36:27 EEST

ID користувача:  
100006701

Назва документа: Roják Noémi

Кількість сторінок: 54 Кількість слів: 16730 Кількість символів: 127120 Розмір файлу: 1.29 MB ID файлу: 1011117673

## 1.18% Схожість

Найбільша схожість: 0.24% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1008027698)

1.16% Джерела з Інтернету 54 ..... Сторінка 56

0.4% Джерела з Бібліотеки 37 ..... Сторінка 56

## 0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

## 0% Вилучень

Немає вилучених джерел