

**THE EMERGENCE OF ELEMENTS OF  
PSYCHOLOGICAL SAFETY  
IN EDUCATION DURING THE  
COMPLETION OF TEAM TASKS****A PSZICHOLÓGIAI BIZTONSÁG EGYES  
ELEMINEK MEGJELENÉSE AZ  
OKTATÁSBAN A CSAPATFELADATOK  
ABSZOLVÁLÁSA SORÁN**MÉSZÁROS Ádám<sup>1</sup> – CSISZÁRIK-KOCSIR Ágnes<sup>2</sup>**Abstract**

The concept of security can take many forms, from physical security to mental and emotional security. Today's rewritten economic system and the way organisations operate require new competences and skills that we have rarely seen before. Such new requirements include an agile approach, project orientation, but also teamwork, which has taken on a role never seen before. Agile methodologies also emphasise teamwork and responsibility, which is an integral part of a safe environment. Students also need a sense of security to perform well, which is also true for working in a team. In education, psychological safety can be affected by a number of factors. The aim of our study is to investigate the psychological safety factors that appear during a team task based on the results of a primary quantitative research.

**Keywords**

safety, teamwork, project approach, education, psychological safety

**Absztrakt**

A biztonság fogalma sokféleképpen megjelenhet a különböző fizikai biztonságoktól, a szellemi, érzelmi biztonságig. Napjaink újraírt gazdasági rendszere, a szervezetek működése olyan új kompetenciákat és készségeket igényel, melyekkel korábban csak elvétve találkoztunk. Ilyen új elvárások az agilis személetmód, a projektorientáció, de a csapatmunka is korábban nem látott szerepre tett szert. Az agilis módszertanokban is a csapatmunka és felelősség kiemelt fontosságú, mely szerves része a biztonságos közeg. A tanulmányaikat folytatóknak is szükségük van a biztonságérzetre a megfelelő teljesítményért, mely a csapatban való munkavégzésre is igaz. Az oktatásban, a pszichológiai biztonságra számos tényező hathat. Tanulmányunk célja, hogy megvizsgálja azokat a pszichológiai biztonsági tényezőket, melyek megjelennek egy-egy csapatban végzett feladat során egy primer kvantitatív kutatás eredményei alapján.

**Kulcsszavak**

biztonság, csapatmunka, projektszemlélet, oktatás, pszichológiai biztonság

<sup>1</sup> meszaros.adam@uni-obuda.hu | ORCID: 0000-0002-5650-0448 | Ph.D. Student, Óbuda University, Doctoral School on Safety and Security Sciences | Ph.D. hallgató, Óbudai Egyetem, Biztonságtudományi Doktori Iskola

<sup>2</sup> kocsi.agnes@kgk.uni-obuda.hu | ORCID: 0000-0001-5454-7843 | Associate professor, Óbuda University, Keleti Károly Faculty of Business and Management | Egyetemi docens, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar

DOI: <https://doi.org/10.12700/btsz.2024.6.4.16>

## BEVEZETÉS

A biztonság (angolul: safety) és a védelem (angolul: security) kifejezések a különféle tudományterületeken, valamint a különböző kontextusokban eltérően értelmezhetőek, beleértve a fizikai és nem fizikai jellegű definíciókat is. A biztonság, olyan állapotot jelent, ami az egészség vagy a jólét megőrzése érdekében az anyagi, fizikai vagy pszichológiai károkat okozó veszélyeket ellenőrzések ellenőrzés alatt tartva, nyomtatékosítva annak előmozdítását, ami különböző szinteken, különféle szereplőket jelent folyamat szinten [1]. A pszichológiai biztonságot aszerint lehet mérni, hogy a személy mennyire érzi magát magabiztosan és biztonságban abban, hogy a változásokat kezelni tudja [2].

Az olyan munkahelyek, melyek pszichológiailag biztonságosak hatalmas hatást tudnak tenni a munkahelyi csapatok eredményességére [3]. Az egyén belső motivációján és tanulási készségein túl fontos szerepe van a vezetőnek a csapatkörnyezet és -kultúra kialakításában, ahol az alkalmazottak úgy érzik, képesek tanulni kockázatvállalással és új készségek kipróbálásával, gyakorlással, gyors kudarcokkal, reflektálással és tanulással. A pszichológiailag biztonságos környezet megteremtésével a vezető megteremti a tanulási agilitás építéséhez és ápolásához szükséges feltételeket [4].

## SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A pszichológiai biztonság megjelenése a munkahelyi egészségen felül egy szélesebb társadalmi jólét érzéshez is társulhat, hiszen az egészséges munkahely vagy éppen az ott keletkező negatív hatások kihatnak a munkahelyen kívüli területekre is mint a család vagy közösség és így a társadalom egészére is hatással lehet [5]. A pszichológiai biztonság olyan érzést, légkört jelent, mely lehetővé teszi, hogy az emberek őszintén és nyíltan kommunikáljanak egymással, új ötleteket mondhatnak, eltérő véleményük lehet anélkül, hogy félnének a büntetéstől, a kirekesztéstől vagy a karrierjük károsodásától [6] [7]. A pszichológiai biztonság különböző kontextusokban egyéb kiterjedéseket kaphat, mint az egészségügyben, ahol a jobb betegellátást és a szakemberek nagyobb elkötelezettségét eredményezi, míg az oktatásban a tanulók pozitív fejlődését és szocializációját támogatja [6] [8].

A projektmenedzsmentben ez egy olyan alappillér, amelyre a sikeres csapatmunka, csapatteljesítmény és csapatdinamika épül. Ebben a környezetben a csapattagok nyíltan kommunikálhatnak elképzeléseikről, kockázatokat vállalhatnak, és támogatják egymást a közös célok elérésében anélkül, hogy félnének a hibázástól vagy a kritikától [9]. Ezen felül a nyílt kommunikáció hozzájárul, a tanuláshoz és az innovációkhoz a csapatokon belül, amelyek elengedhetetlenek a sikeres projektkimenetekhez [10]. A pszichológiai biztonság a csapatmunka alapja, de kialakulását és erősítését számos tényező befolyásolja, mint például a vezetői stílus, az érzelmi intelligencia és a használt eszközök. Az érzelmi intelligenciával rendelkező vezetők, akik hitelesek és őszinték, képesek olyan légkört teremteni, ahol a csapattagok biztonságban érzik magukat, és nyíltan kifejezhetik véleményüket így jobb elköteleződéssel bírva a munka iránt [11] [12].

A virtuális csapatokban is támogatható a pszichológiai biztonság növelése és fejlesztése a különböző megfelelő kapcsolattartó eszközök segítségével a kommunikációs akadályok leküzdéséhez [13]. Azáltal, hogy a szervezetek értékelik és fejlesztik ezt a környezetet, a döntéshozatali folyamatok hatékonyabbá válnak, a kreativitás kibontakozik, és ezáltal versenyelőnyre tehetnek szert [14]. A projekt menedzselésének gyakorlata során a pszichológiai

biztonságnak prioritást kell élveznie a csapatok sikerének és a szervezeti hatékonyság biztosítása érdekében [15] [16]. A pszichológiai biztonság az Agile metodológiában a nyílt kommunikáció és az együttműködés elősegítése révén jelenik meg, amelyek alapvető elemei ennek a megközelítésnek [17] [18].

Az agilis módszertanok, például a Kanban vagy a Scrum, elősegítik a csapatok közötti átláthatóságot és a tudásmegosztást, ami egy olyan innovatív kultúra kialakítását eredményezi, ahol a csapattagok bátran kísérletezhetnek új ötletekkel és gyorsan alkalmazkodhatnak a piaci változásokhoz [19]. A pszichológiai biztonság a csapatok önreflexióját, azaz ösztönzi a csapatokat arra, hogy rendszeresen elemezzék saját működésüket és tanuljanak a tapasztalataikból és ez közvetlenül javítja a teljesítményt [17]. Az HR-esek aktív szerepük van egy vállalkozásban, azzal, hogy támogatják az agilis munkamódszereket úgy, hogy olyan kultúrát építenek, ahol a pszichológiai biztonság és a folyamatos fejlődés áll a központban [20].

A pszichológiai biztonság az oktatásban azt jelenti, hogy olyan tanulási környezet kerül kialakításra, ahol a tanulók biztonságban érzik magukat, és ezáltal jobban teljesítenek mind tanulmányaikban, mind társas kapcsolataikban. A pszichológiai biztonságúnak óriási szerepe van az oktatásban, hiszen pozitív hatással van a tanulók érzelmi állapotára, a tanárok munkájára és a teljes tanulási folyamat minőségére [21] [8] [22]. Az érzelmi biztonság kulcsfontosságú a diákok pozitív személyiségfejlődéséhez, mivel elősegíti az önbizalom növekedését és a tanulási élmények javulását. Emellett az érzelmi biztonság erősíti a diákok értékérzetét és pozitív identitásuk kialakulását [8]. A tanárok pszichológiai biztonsága kulcsfontosságú a tanári munka hatékonyságának szempontjából. A pszichológiai biztonság ugyanis pozitív hatással van a tanárok jóllétére, tanári kitartására és közvetve a tanítási környezet minőségére is [22]. Mindez más biztonsági szempontokat is felvet, főként a mesterséges intelligencia korában. A téma az AI vezérelt világban kifejezetten fontossá válik, amit több tanulmány is hangsúlyoz [23] [24] [25] [26].

A projektív technikák alkalmazásával megbízhatóbb képet kaphatunk a diákok véleményéről az oktatási környezet biztonságát illetően, mivel ezek a módszerek lehetővé teszik a tudattalan tartalmak felszínre kerülését [21]. Az oktatási intézményekben a pszichológiai biztonság megteremtése egy összetett folyamat, amely megköveteli, hogy minden szereplő – tanárok, diákok, szülők – együttműködjön a támogató kapcsolatok kialakításában, a kölcsönös tiszteletben és a világosan meghatározott határok betartásában [8]. A tanulók biztonságérzete (pszichológiai biztonsága) szoros összefüggésben áll a tanulási tevékenységgel, pozitív hatással van a tanulók akadémiai eredményeire [27] [28]. Az oktatásban elsajátított kompetenciák pozitív hatással lesznek a munkavállalás során is, melynek szervezeti hasznossága megmutatkozik a későbbiekben az egyéni és a szervezeti versenyképességben is [29] [30] [31] [32] [33].

## ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatáshoz egy 2024-es év Q2 és Q3 időszakában végzett, online kérdőív segítségével gyűjtött kvantitatív minta került felhasználásra. A felmérés Magyarországon zajlott teljesen anonim formában, hogy megfeleljen a hatályos adatvédelmi rendeleteknek (mint a GDPR). A kérdőív célcsoportja olyan tanulók, diákok, akik jelenleg is folytatják tanulmányaikat az oktatás különböző formáiban és területein. A kérdőív lehetőséget adott a már ta-

nulmányaikat befejező személyeknek is a válaszadásra, az Ő adataik is relevánsnak tekinthetők. A felmérés számos oktatással kapcsolatos fórumon, közösségi média csoportban és levelező listán került terjesztésre, melyben az egyetemi Hallgatói Önkormányzatok is segítettek. A kérdőívet 948 fő töltötte ki, melyek közül a „Nem tudom/nem válaszolok” válaszok kerültek kiszűrésre az egyes vizsgálatok során. Egyéb adattisztításra nem volt szükség. A kérdőív elkészítésében és az adatok gyűjtésében a Google Drive rendszerben található Google Űrlapok és Google Táblázatok alkalmazások voltak használva. Az adatgyűjtés végzetével, az adatok rendszerezésére, kódolására és a vizsgálatok tervezéséhez Microsoft Excel program, a statisztikai vizsgálatokra az IBM SPSS szoftvere volt használva. A statisztikai vizsgálatok során használt tesztek és mérések közé tartoztak a leíró statisztikák, hisztogram és eloszlás görbe, korreláció- valamint regresszió vizsgálatok, az egyszerű varianciaanalízis (one-way ANOVA), a hozzá kapcsolódó Tukey HSD post-hoc teszt, illetve a független minta t-próba, és hatásméret számítás (Cohen's d).

## EREDMÉNYEK

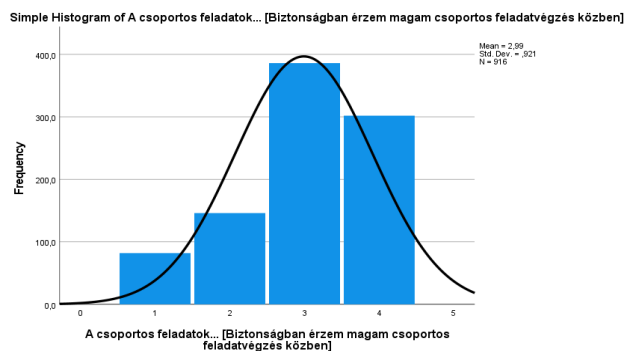
A válaszadók átlagosan 2,99-es értékelést adtak a biztonságérzetükre a csoportos munkavégzés során. Ez az érték a skála felső határa felé közelít, ami azt jelzi, hogy a résztvevők többsége általánosságban biztonságban érzi magát ilyen helyzetekben. A válaszok között azonban némi szórás tapasztalható (0,921). A legalacsonyabb érték 1, a legmagasabb pedig 4 volt, ami azt jelenti, hogy voltak olyan résztvevők, akik egyáltalán nem, míg mások teljes mértékben biztonságban érezték magukat csoportos munkában.

	N	Min	Max	Átlag	Szórás	Variancia
Biztonságban érzem magam csoportos feladatvégzés közben	916	1	4	2,99	0,921	0,848

1. táblázat: Leíró statisztika: Biztonságérzet értelmezése

Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

Az adatok viszonylag jól illeszkednek a normál eloszlás görbéjéhez, de van egy enyhe ferdeség, hiszen a legnagyobb sáv a 3-as értéknél található, ami azt jelenti, hogy a legtöbb válaszadó biztonságérzete közepes szintű (átlagosan biztonságban érik magukat). A 4-es értéknél is jelentős számú válaszadó van, ami azt mutatja, hogy sokan teljes mértékben biztonságban érik magukat



1. ábra: Hisztogram és normál eloszlás görbe: Biztonságérzet értelmezése Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

A kutatás során azzal a feltételezéssel indult, hogy az egyes demográfiai jellemzők vagy a képzés alap tulajdonságai, jellemzői hatással lehetnek a bizalmi szintre. Azonban a különböző vizsgálatok során az az eredmény keletkezett, hogy sem a kitöltők neme (Férfi, Nő), a kitöltők kora (fiatalok, 22 év alatt, fiatal felnőttek – 22-30 év közöttiek és felnőttek – 30) év feletti sem pedig a képzés szintje (gimnáziumi, diplomát nem adó, alapidiplomát adó és diplomára épülő képzések), annak tagozata (nappali vagy egyéb), sem a kitöltő jelenlegi évfolyama, de még a tanulmányai során elvégzett a csoportos feladatok száma sem hozott szignifikáns eredményt a biztonságra vonatkozóan. Az, hogy a tanulmányok során mit preferál jobban, ha maga választja a csapattársait, vagy ha beosztják (pl.: oktató által) csapatba, szintén nem mutatott szignifikáns eredményt. Így a biztonságérzet más aspektusok alapján került átvizsgálásra. A biztonságérzetnek (N=916, átlag=2,99, szórás=0,921) és annak, hogy a válaszadók mennyire szeretnek csoportokban dolgozni (N= 930, átlag=2,95 szórá=0,960) korrelációs vizsgálata a következő eredményt hozta:

		Biztonságérzet	Szeretek csoportokban dolgozni
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,662
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	914

2. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és Csoportos munka  
Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

A statisztikailag szignifikáns (Sig> 0,05) teszt alapján az eredmények erős pozitív korrelációt (Pearson féle korrelációs együttható=0,662) mutatnak a biztonságérzet és a csoportos munkavégzés kedvelése között. A kapcsolódó regressziós vizsgálat (R=0,662, R<sup>2</sup>=0,438, F=711,645, Sig.=0,000, B=0,637) alapján a csoportos munkavégzés kedvelése a biztonságérzet varianciájának 43,8%-át magyarázza. Ez azt jelenti, hogy akik jobban kedvelik a csoportos munkát, általában magasabb biztonságérzetről számolnak be csoportos feladatvégzés közben.

Az, hogy a válaszadók önmagukra tekintve, mennyire gondolják jó csapatjátékosnak (N=948, átlag=3,30, szórás=0,738) magukat szintén összefügg a biztonsággal a korrelációs és regressziós vizsgálatok alapján.

		Biztonságérzet	Csapatjátékoság
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,324
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	916

3. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és Csapatjátékoság  
Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

Az eredmények mérsékelt pozitív korrelációt mutatnak a biztonságérzet és az önértékelés között (R=0,324, R<sup>2</sup>=0,105, F=107,126, Sig.=0,000, B=0,410). Az csapatjátékosági önértékelés javulása mérsékelt mértékben növeli a biztonságérzetet A csapatjátékoság, a biztonságérzet varianciájának 10,5%-át magyarázza. A biztonságérzetre hathat, hogy a válaszadók, miként vélekednek a csoportos feladatok eredményeiről az egyéni feladatokéval szemben. A kérdőív erre irányuló kérdése: A csoportos feladatok eredményei általában jobbak, mint az egyéni feladatoké. (N= 930, átlag=2,95 szórás=0,960).

		Biztonságérzet	Eredményesség
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,469
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	874

4. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és eredményesség  
Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

A korrelációs együttható értéke= 0,469, közepes pozitív korrelációt mutatnak a biztonságérzet és a csoportos feladatok eredményességének megítélése között. Az eredmény szignifikáns (Sig>0,05). A kapcsolódó regressziós vizsgálat (R=0,469, R<sup>2</sup>=0,220, F=238,768, Sig.=0,000, B=0,510) alapján elmondható, hogy a csoportos feladatok eredményességének megítélése a biztonságérzet varianciájának 22,0%-át magyarázza és az eredmény szignifikáns. Ez azt jelenti, hogy azok a válaszadók, akik úgy vélik, hogy a csoportos feladatok eredményei általában jobbák, magasabb biztonságérzetről számolnak be a csoportos feladatvégzés közben.

Az eredmények mellett érdemes a tananyag megértését is vizsgálni. Az erre vonatkozó kérdés: A csoportos feladatok segítenek jobban megérteni az anyagot (N=926, átlag= 2,74, szórás=0,965). A korreláció elemzés alapján szignifikáns, közepes és pozitív korreláció van a biztonságérzet és a csoportos feladatok anyagmegértési hatása között.

		Biztonságérzet	Jobb megértés
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,541
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	902

5. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és Feladatmegértés  
Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

A regressziós teszt alapján kimondható (R=0,541, R<sup>2</sup>=0,292, F=371,685, Sig.=0,000, B=0,518), hogy azok a válaszadók, akik úgy vélik, hogy a csoportos feladatok segítenek jobban megérteni az anyagot, magasabb biztonságérzetről számolnak be a csoportos feladatvégzés közben. A csoportos feladatok anyagmegértési hatása a biztonságérzet varianciájának 29,2%-át magyarázza. A félévekben a csapatok összetételének alakulásakor one-way ANOVA vizsgálat készült a biztonságérzetre vonatkozóan. Ebben 4 kategóriába kerültek besorolásra a csapatösszetételek:

	N	Átlag	Szórás
Minden kurzusban / tárgyon ugyanabban a csapatban dolgozunk	90	3,00	0,821
Többnyire ugyanabban a csapatban dolgozunk	432	3,10	0,888
Kevésbé ugyanazzal a csapattal dolgozunk	94	2,89	0,886
Kurzusonként / tárgyanként eltérő csapatok vannak	236	2,87	0,981

6. táblázat: Csapatösszetételek alakulása  
Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

Míg a legtöbb csoport esetében nem a "Kurzusonként / tárgyanként eltérő csapatok vannak" és "Többnyire ugyanabban a csapatban dolgozunk" között szignifikáns különbség van (Sig=0,010). A Post Hoc tesztek alapján is szignifikáns különbség van a "Kurzusonként

/ tárgyanként eltérő csapatok vannak" és a "Többnyire ugyanabban a csapatban dolgozunk" csoportok között. A csapatösszetétel stabilitása pozitív hatással van a biztonságérzetre. Azok a hallgatók, akik gyakrabban dolgoznak ugyanazokkal a csapattagokkal, biztonságosabbnak érzik magukat a csoportos feladatvégzés közben.

A harmadik kutatási egység a motivációra és a biztonságérzetre vonatkozó vizsgálat. A „Motiválva vagyok csoportos feladatvégzés közben” kérdés (N=912, átlag=2,90, szórá=0,959) és a biztonságérzet korrelációs vizsgálata szignifikáns eredményt hozott.

		Biztonságérzet	Motiváltság
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,640
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	912

7. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és Motiváltság

Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

A regresszió eredményei alapján (R=0,640, R<sup>2</sup>=0,409, F=630,861, Sig.=0,000, B=0,615) megállapítható, hogy erős pozitív kapcsolat van a biztonságérzet és a csoportos feladatvégzés során érzett motiváció között. Ez azt jelenti, hogy azok a válaszadók, akik motiváltabbak a csoportos feladatvégzés során, magasabb biztonságérzetről számolnak be. Ez a kapcsolat statisztikailag szignifikáns (p < 0,05), és a csoportos feladatvégzés során érzett motiváció a biztonságérzet varianciájának jelentős részét magyarázza (40,9%). Minden egyes egységni növekedés a csoportos feladatvégzés során érzett motivációban 0,615 egységni növekedést eredményez a biztonságérzetben, ami erős hatást jelez.

A motiváció elsődleges feltételezett forrása az oktató. Így a biztonságérzet az oktatói motivációval is összefüggésbe hozható. A következő korrelációs elemzés így a biztonságérzet és a „Az oktatók motiválnak abban, hogy csoportosan végezzünk feladatokat” (N=922, átlag=2,97, szórá=0,882) kérdésekre vonatkozott.

		Biztonságérzet	Oktatói motiváció
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,218
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	896

8. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és Oktatói motiválás

Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

Az eredmények gyenge pozitív korrelációt mutatnak a biztonságérzet és az oktatói motiváció között, hogy csoportosan végezzük el a feladatokat. A regressziós teszt (R=0,218, R<sup>2</sup>=0,048, F=44,661, Sig.=0,000, B=0,228) alapján a következők mondhatók a mintáról: az eredmények gyenge pozitív korrelációt mutatnak a biztonságérzet és az oktatói támogatás között, hogy segíti a csapatmunkát és az önszerveződést. Ez azt jelenti, hogy akik úgy érzik, hogy az oktatók segítik a csapatmunkát és az önszerveződést, általában valamivel magasabb biztonságérzetről számolnak be.

Az oktatói oldalt tovább vizsgálva, a biztonságérzet az „Az oktató segíti a csapatmunkát, önszerveződést” (N=924, átlag=2,90, szórá=0,875) kérdés korrelációja gyenge de pozitív, szignifikanciát mutatott.

		Biztonságérzet	Oktatói segítség
Biztonságérzet	Pearson Correlation	1	0,268
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	916	896

9. táblázat: Korreláció: Biztonságérzet és Oktatói segítség  
 Forrás: Saját kutatás, 2024, N = 916

A regresszió eredményei ( $R=0,268$ ,  $R^2=0,072$ ,  $F=69,068$ ,  $Sig.=0,000$ ,  $B=0,283$ ) alapján megállapítható, hogy gyenge pozitív kapcsolat van a biztonságérzet és az oktatói támogatás között, hogy segíti a csapatmunkát és önszerveződést. Ez azt jelenti, hogy azok a válaszadók, akik úgy érzik, hogy az oktatók segítik a csapatmunkát és az önszerveződést, valamivel magasabb biztonságérzetről számolnak be. Ez a kapcsolat statisztikailag szignifikáns ( $Sig<0,05$ ), és az oktatói támogatás a biztonságérzet varianciájának csak egy kis részét magyarázza (7,2%).

### KÖVETKEZTETÉSEK

A pszichológiai biztonság az oktatásban kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul a tanulók és tanárok jólétéhez, valamint az akadémiai és szociális eredményekhez. A tanulmányok alapján fontos, hogy az oktatási intézmények és a pedagógusok egyaránt törekedjenek egy támogató, biztonságos és inkluzív tanulási környezet kialakítására. A kutatás alapján a hallgatókat biztonsági érzetét nem a demográfiai jellemzők befolyásolják, hanem leginkább a csapatmunka gyakorlati része. A motiváció kiemelt fontosságú a biztonságérzet alakulásában, mert a motivált hallgatók nagyobb biztonságban érzik magukat az oktatás során és ebben az oktatóknak is fontos szerepe van. Ha a csoportmunkát az oktatói tevékenység során meglehetősen szeretetteljesen a tanulókkal, akkor ez nagy hatással van a biztonságérzetükre, így a feladatok és a tananyag megértésére és a jobb eredmények elérésére is. A pszichológiai biztonság az oktatásban alapvető fontosságú, hiszen hozzájárul a tanulók és tanárok jólétéhez, valamint az akadémiai és szociális fejlődésükhöz. A kutatások egyértelműen bizonyítják, hogy a támogató, biztonságos és befogadó tanulási környezet pozitív hatással van a tanulási eredményekre és a személyes fejlődésre. Az oktatási intézményeknek és a pedagógusoknak feladata, hogy olyan tanulási környezetet alakítsanak ki, ahol a tanulók és tanárok egyaránt biztonságban érzik magukat, és ahol a kölcsönös tisztelet és a támogatás jellemzi a kapcsolatokat.

### FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1.] P. Maurice, M. Lavoie, L. Laflamme, L. Svanström, C. Romer, and R. Anderson, "Safety and safety promotion: definitions for operational developments," *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, vol. 8, no. 4, pp. 237–240, Dec. 2001.
- [2.] Newman, A., Donohue, R., & Eva, N., "Psychological safety: A systematic review of the literature," *Human Resource Management Review*, vol. 27, no. 3, pp. 521-535, 2017.
- [3.] Edmondson, A. C., & Bransby, D. P., "Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 10, no. 1, pp. 55–78, Nov. 14, 2022.



- [4.] L. Stomski and K. Jensen, "Building Learning Agility Through Psychological Safety," in *The Age of Agility: Building Learning Agile Leaders and Organizations*, V. S. Harvey and K. P. De Meuse, Eds. New York: Oxford Academic, pp. 365–381, Aug. 19, 2021.
- [5.] M. Shain, I. Arnold, and K. Germann, "The Road to Psychological Safety," *Bulletin of Science, Technology & Society*, vol. 32, no. 2, pp. 142–162, Apr. 2012.
- [6.] N. Jamal, C. E. Schmalbach, J. Shapiro, M. J. Brenner, and V. N. Young, "Patient Safety/Quality Improvement Primer, Part IV: Psychological Safety-Drivers to Outcomes and Well-being," *Otolaryngology--head and neck surgery: official journal of American Academy of Otolaryngology-Head and Neck Surgery*, vol. 168, no. 4, pp. 881–888, Sep. 2022.
- [7.] M. Kolbe et al., "Managing psychological safety in debriefings: a dynamic balancing act," *BMJ simulation & technology enhanced learning*, vol. 25, no. 3, pp. 164–171, Aug. 19, 2019.
- [8.] M. Shean and D. Mander, "Building Emotional Safety for Students in School Environments: Challenges and Opportunities," Springer Singapore, pp. 225–248, 2020.
- [9.] P. Paulus, "The Role of Psychological Safety in Team Communication: Implications for Human Resource Practices," *Golden Ratio Of Mapping Idea And Literature Format*, vol. 3, no. 2, pp. 156–166, Jun. 2023.
- [10.] K. Swart, T. Bond-Barnard, and R. Chugh, "Challenges and critical success factors of digital communication, collaboration and knowledge sharing in project management virtual teams: a review," *International Journal of Information Systems and Project Management*, vol. 10, no. 4, pp. 59–75, Nov. 2022.
- [11.] T. K. I. Adham and A. Sukkar, "Effective Management of Construction Project Team: Identifying Leadership Qualities and Responsibilities," *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, vol. 11, no. 02, pp. 63–73, Feb. 2024.
- [12.] N. Maximo, L. Coxen, and M. W. Stander, "Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors," *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 45, May 2019.
- [13.] J. Binder, "Global Project Management: Communication, Collaboration and Management across Borders," *Strategic Direction*, vol. 25, no. 9, Aug. 2009.
- [14.] R. Reiter-Palmon and M. Millier, "Psychological Safety and Creativity," Cambridge University, pp. 559–576, 2023.
- [15.] S. R. Harper and C. D. White, "The Impact of Member Emotional Intelligence on Psychological Safety in Work Teams," *Journal of Behavioral and Applied Management*, vol. 15, no. 1, Sep. 2013.
- [16.] M. J. Rothouse, "Establishing Trust and Authentic Communication Among Organizational Teams," Springer, pp. 69–81, 2020.
- [17.] A. Tkalic and M. Buvik, "Psychological Safety in Agile Software Development Teams: Work Design Antecedents and Performance Consequences," Sep. 30, 2021.
- [18.] C. Trivedi, C. M Witt, and F. Aminimalroayae, "Product Innovation Using Agile Practices in Supply Chain Management Curriculum," *International Journal of Business & Management Studies*, vol. 5, no. 5, pp. 51–61, May 2024.
- [19.] S. Chahal, "Agile Methodologies for Improved Product Management," *Journal of Business and Strategic Management*, vol. 8, no. 4, pp. 79–94, Sep. 2023.

- [20.]F. Ajayi and C. Udeh, “Agile Work Cultures in IT: A Conceptual Analysis of HR’s Role in Fostering Innovation Supply Chain,” *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, vol. 6, no. 4, pp. 1138–1156, Apr. 2024.
- [21.]I. Litvinenko and L. Bogdan, “Psychological diagnosis of the safety of the educational environment of the educational institution,” *Scientific Visnyk V.O. Sukhomlynskyi Mykolaiv National University. Psychological Sciences*, no. 1(20), pp. 17–21, Jan. 2020.
- [22.]E. A. Shmeleva, N. I. Kolchugina, T. K. Phan, and P. A. Kislyakov, “Hardiness and psychological safety of a teacher in an educational environment,” *Образование и наука*, vol. 24, no. 9, pp. 143–173, Nov. 2022.
- [23.]Cs. Kollár, A mesterséges intelligencia megjelenése a biztonságtudományban. In: T. J. Karlovitz (szerk.) *What will our Future be Like? 2 essays in German, 7 in English, 30 in Hungarian language*, Grosspetersdorf: Sozial und Wirtschafts Forschungsgruppe, 2023, 448 p. pp. 242-256. , 15 p.
- [24.]Z. Rajnai and B. Fregan, “Kritikus infrastruktúrák védelme (jogi szabályozás),” *Műszaki Tudományos Közlemények*, vol. 5, pp. 349–352, 2016, doi: 10.33895/MTK-2016.05.78.
- [25.]Cs. Kollár, "A biztonság megjelenése a humán tudományokban (1. rész)," *Biztonságtudományi Szemle / Biztonságfilozófia és -történet*, vol. 6, no. 2, pp. 13-22, 2024.
- [26.]Cs. Kollár, "A mesterséges intelligencia kapcsolata a humán biztonsággal," *Nemzetbiztonsági Szemle*, vol. 6, no. 1, pp. 5-23, 2018.
- [27.]A. Arifin, S. Suryaningsih, and O. Arifudin, “The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education,” *International Education Trend Issues*, vol. 2, no. 2, pp. 151–159, Mar. 2024.
- [28.]B. R. Werang, “Exploring the Simultaneous Impact of Parental Support, School Environment, Teacher Morale, and Student Learning Motivation on Student Academic Performance,” *International Journal of Religion*, vol. 5, no. 2, pp. 510–520, Mar. 2024.
- [29.]M. Garai-Fodor, L. Vasa, and K. Jäckel, “Characteristics of consumer segments based on perceptions of the impact of digitalisation,” *Decis. Mak.: Appl. Manag. Eng.*, vol. 6, no. 2, pp. 975-993, 2023.
- [30.]M. Garai-Fodor, L. Vasa, and K. Jäckel, “Characteristics of segments according to the preference system for job selection, opportunities for effective incentives in each employee group,” *Decis. Mak.: Appl. Manag. Eng.*, vol. 6, no. 2, pp. 557-580, 2023.
- [31.]J. Varga, “A szervezetek versenyképességének alapjai: a vállalati versenyképesség erősítésének lehetőségei,” in *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: VII. tanulmánykötet*, Á. Csiszárík-Kocsir, Ed. Budapest, Magyarország: Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar, 2017, pp. 725-743.
- [32.]J. Varga, “SMEs as the innovation flagships - where are the real economic drivers?” in *IEEE 23rd International Symposium on Computational Intelligence and Informatics (CINTI 2023) Proceedings*, Danvers (MA), USA, pp. 373-377.
- [33.]J. Varga, “The potential benefits of innovation as seen by some domestic businesses,” in *SISY 2023 IEEE 21st International Symposium on Intelligent Systems and Informatics*, Budapest, Magyarország: IEEE Hungary Section, pp. 223-228.