

ÖSSZEFOGLALÓ

„a munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázati tényezőkkel kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói ismeretek, attitűdök országos vizsgálatához”

végzett tájékozódásról

amely az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség
Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálatával valósult meg.



2 0 0 9.

1. A felmérés célja

A munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázati tényezőkkel kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói ismeretek, attitűdök országos vizsgálata azzal a céllal, hogy az OMMF előzetes, általános ismereteket szerezzen arról, hogy a megkérdezettek „miként vélekednek a stressz okozta pszichés megterhelések felismertségéről”.

2. Anyag és módszer

Minta: 361, többségében mikro-, kis-, vagy középvállalkozásban foglalkoztatott munkavállaló, illetve munkáltató, akik a munkavédelmi felügyelő tanácsadók helyszíni tanácsadása keretében, önként kérdőívet töltöttek ki. Közép-dunántúli régióból nincs adat.

A minta által reprezentált sokaság: Azok a vállalatok, ahol helyszíni tanácsadások történtek.

Minta és populáció: A statisztikai elemzés eredményei a minta által reprezentált populációra érvényesek, de a szélesebb általánosítás felé is el lehet mozdulni.

Szakmai hipotézisek: Az Egészségügyi Világszervezet a stresszt világméretű járványnak nyilvánította. Európában a stressz a munkából kiesett napok 50-60 %- ért felelős, és minden negyedik munkavállalót érint. Magyarországon a szakemberek szerint még ennél is nagyobb az arány. A stressz az élet velejárója, s önmagában nem feltétlenül rossz, sőt cselekvésre inspirál. Szükségünk is van rá, hogy motiváljon bennünket és kihozza belőlünk a legjobbat.

Előzmények: Az EU-ban nincs átfogó stressz törvény, csupán ajánlás van arra vonatkozóan, hogy a munkáltatóknak gondoskodniuk kell a tevékenységükkel összefüggő úgynevezett pszichoszociális kockázatok csökkentéséről. 2008. január óta Magyarországon nevesítve van a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben a munkahelyi stressz, mint egészségkárosító kockázati tényező.

Módszer: kérdőíves adatfelvétel (az adatfelvétel általánosításra csak korlátozott lehetőséget ad!)

Az összeállított kérdőív a következőket méri:

- a stressz attribúciója (1., 2., 3., 4., 5., és 6. kérdés)
- az attitűdök (7. és 8. kérdés - szervezetekkel kapcsolatos attitűdök - és 11. kérdés - stresszorokkal kapcsolatos attitűdök -)
- a stresszel kapcsolatos egyéb ismeretek (9. és 10. kérdés)

Esetünkben a kérdőív a következőket vizsgálta:

- stresszorok hatása
- a munkahelyi stressz fő okai
- a munkahelyi stressz következményei.

Az első két kérdés vonatkozott a stresszorok hatására, a 3. a munkahelyi stressz fő okaira, a 4., 5. és 6. kérdés pedig a munkahelyi stressz következményeire.

Változóstruktúra

Független (magyarázó) változók (12. kérdéstől)

1. Munkával kapcsolatos státusz: munkáltató/alkalmazott - típus: *nominális*
2. Alkalmazotti státusz: (vezető, szellemi, fizikai) - típus: *nominális*
3. Érdekképviseleti tagság (igen/nem) - típus: *nominális*
4. A kérdezett tevékenységének munkájának megnevezése (tekintettel arra, hogy a válaszadók többsége a foglalkozását írta le, a FEOR kategóriáival történt a kódolás) - típus: *nominális*
5. Régió (Magyarország 7 régiója) - típus: *nominális*
6. A vállalkozás létszám szerinti besorolása (mikro, kis, közép, nagy) - típus: *ordinális*
7. A vállalkozás ágazati besorolása (a kódolás TEÁOR '08 alapján történt) - típus: *nominális*
8. A vállalkozás ágazati besorolása OMMF statisztika szerinti ágazati kategóriák

Függő (magyarázni kívánt) változók

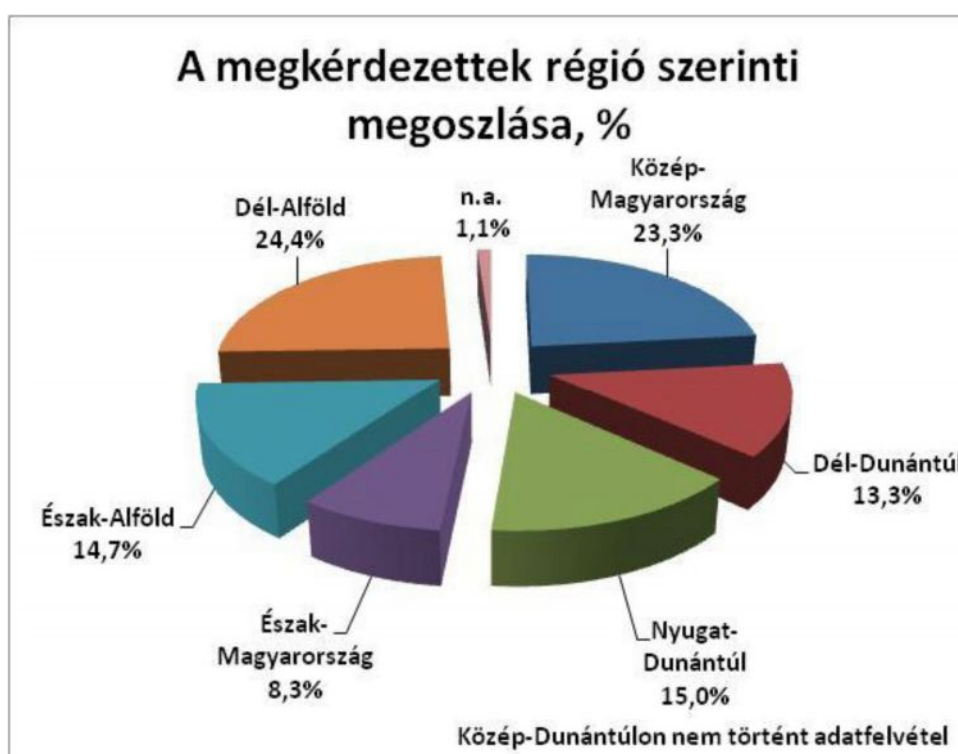
1. Ön szerint a munkahelyen fellépő alábbi problémák gondot jelentenek-e Magyarországon? (igen, nem, nem tudja) - típus: *nominális*
2. Ön szerint a munkahelyi agresszió, a zaklatás jelentős munkahelyi gondokat jelentenek Magyarországon? (igen, nem, nem tudja) - típus: *nominális*
3. Ön szerint melyek a munkahelyi stressz fő okai? A tíz válasz külön változóként került kódolásra (igen, nem), illetve szöveges válasz, hogy a későbbiekben legyen lehetőség transzformációra - típus *nominális numerikus, illetve szöveges*.
4. Ön szerint vezethet-e a munkahelyi stressz, foglalkozási betegségekhez? (igen, nem) - típus: *nominális*
5. Ha nem miért? A hat válasz külön változóként került kódolásra (igen, nem), illetve szöveges, hogy a későbbiekben legyen lehetőség transzformációra. - típus *nominális, numerikus, illetve szöveges*.
6. Ön szerint a munkahelyi stressz befolyásolja-e a következőket? A hét válasz külön változóként került kódolásra (igen, nem), hogy a későbbiekben legyen lehetőség transzformációra. - típus *nominális, numerikus*.
7. Hogyan értékeli az alábbi szervek támogatását és útmutatását az előbbiekkal kapcsolatban/összefüggésben? (teljesen megfelelő, megfelelő, majdnem megfelelő, nem tudom) - típus: *ordinális*.
8. Véleménye szerint a munkahelyi pszichoszociális problémák kezelése tekintetében az alábbiak közül melyik szereplőnek vagy szervezetnek kell erősítenie tevékenységét? A négy válasz külön változóként került kódolásra (igen, nem), illetve szöveges, hogy a későbbiekben legyen lehetőség transzformációra. - típus *nominális, numerikus, illetve szöveges*.
9. Van-e tudomása bármiféle Magyarországon elérhető pszichoszociális kérdésekkel foglalkozó oktatási vagy képzési programról? (igen, nem) - típus: *nominális*.
10. Van-e tudomása bármiféle Magyarországon zajló különféle stressz-kezelések hatékonyságára irányuló kutatásról? (igen, nem) - típus *nominális*
11. Ön szerint az alábbi jellemzők okozhatnak-e munkahelyi stresszt? (határozottan nem, inkább nem, is-is, inkább igen, határozottan igen). A 13 válasz külön változóként került kódolásra (1-5-ig), hogy a későbbiekben legyen lehetőség transzformációra. típ: *ordinális*

3. Az adatfelvétel eredményei

3.1. Független változók megoszlása

3.1.1. A megkérdezettek régió szerinti megoszlása

Régió	Megkérdezettek	
	fő	%
Közép-Magyarország	84	23,3
Dél-Dunántúl	48	13,3
Nyugat-Dunántúl	54	15
Észak-Magyarország	30	8,3
Észak-Alföld	53	14,7
Dél-Alföld	88	24,4
Közép-Dunántúl (nincs adat)	-	-
Nem tudja / nem válaszol	4	1,1
Összesen	361	100



3.1.2. A megkérdezettek megoszlása a vállalkozások létszám kategóriái szerint, %

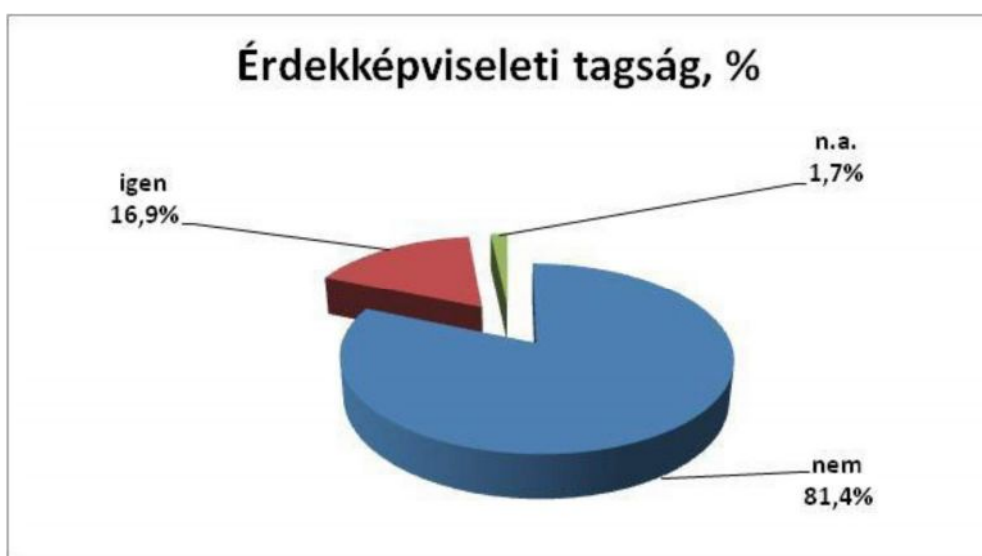
Létszám szerinti besorolás	Megkérdezettek	
	fő	%
mikro vállalkozás	68	18,8
kisvállalkozás	97	26,9
közepes vállalkozás	152	42,1
nagyvállalat	36	10
nem tudja / nem válaszol	8	2,2
Összesen	361	100



Jól látható, hogy a megkérdezettek túlnyomó többsége, közel 70 százaléka közepes (42,1%), vagy kisvállalkozás létszám kategóriájából került ki (26,9%). A fennmaradó mintegy 30 százalékban a mikro vállalkozás (18,8%) és a nagyvállalat (10%) válaszadói követik a sort. A kérdőívek rögzítése és feldolgozása (operacionalizálás) során szükség volt a létszám kategóriák „nagyvállalattal” történő kiegészítésére, mivel ez a válaszlehetőség nem volt felkínálva, de a felmérésben megkérdezettek egy része (10%) ebbe a kategóriába tartozott, s ezt külön jelezték a kérdőíven. 2,2 % nem tudta, vagy nem kívánta megjelölni munkahelye létszám kategóriáját.

3.1.3. Érdekképviseleti tagság, %

Érdekképviseleti tag	Megkérdezettek	
	fő	%
nem	294	81,4
igen	61	16,9
Nem tudja / nem válaszol	6	1,7
Összesen	361	100



A megkérdezettek 16,9 % százaléka állította magáról, hogy érdekképviseleti tag, a fennmaradó 81,4 % pedig, hogy nem tagja semmilyen érdekképviseletnek. 1,7 % százalékról nincs adatunk.

3.1.4. A megkérdezettek beosztás szerinti megoszlása, %

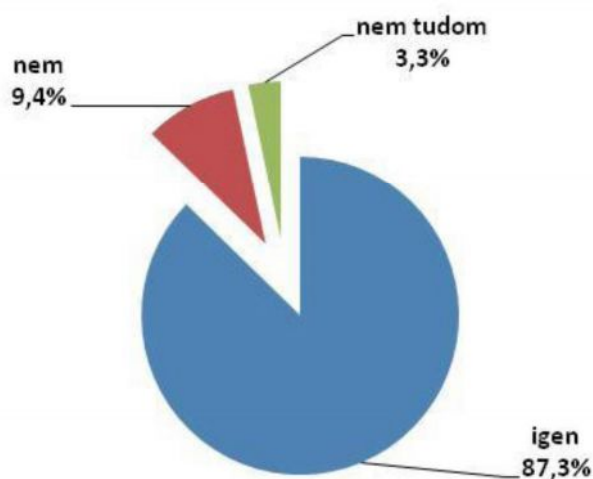
Beosztás	Megkérdezettek	
	fő	%
munkáltató	39	10,8
vezető beosztású	85	23,5
fizikai munkakör	160	44,3
nem fizikai munkakör	77	21,3
Összesen	361	100



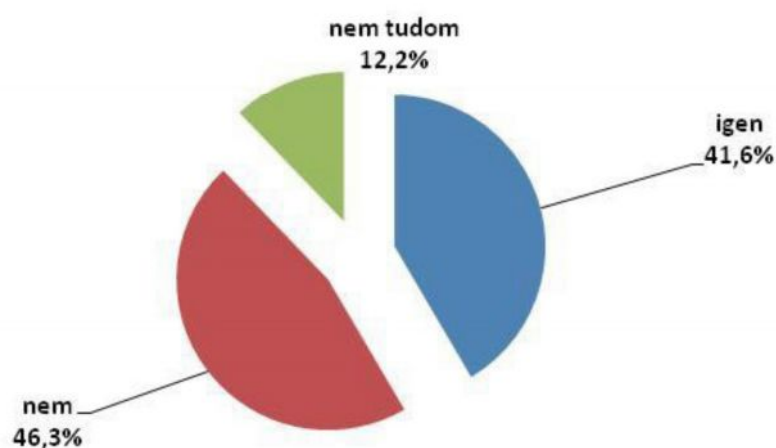
A beosztás szerinti megoszlásnál legnagyobb számban található a megkérdezettek között a fizikai munkakört ellátók (44,3%) és legkisebb számban a munkáltatók (10,8%). A vezető beosztásúak aránya sorrendben megelőzi a nem fizikai munkakörben dolgozók arányát (21,3%).

3.2. Függő változók megoszlása

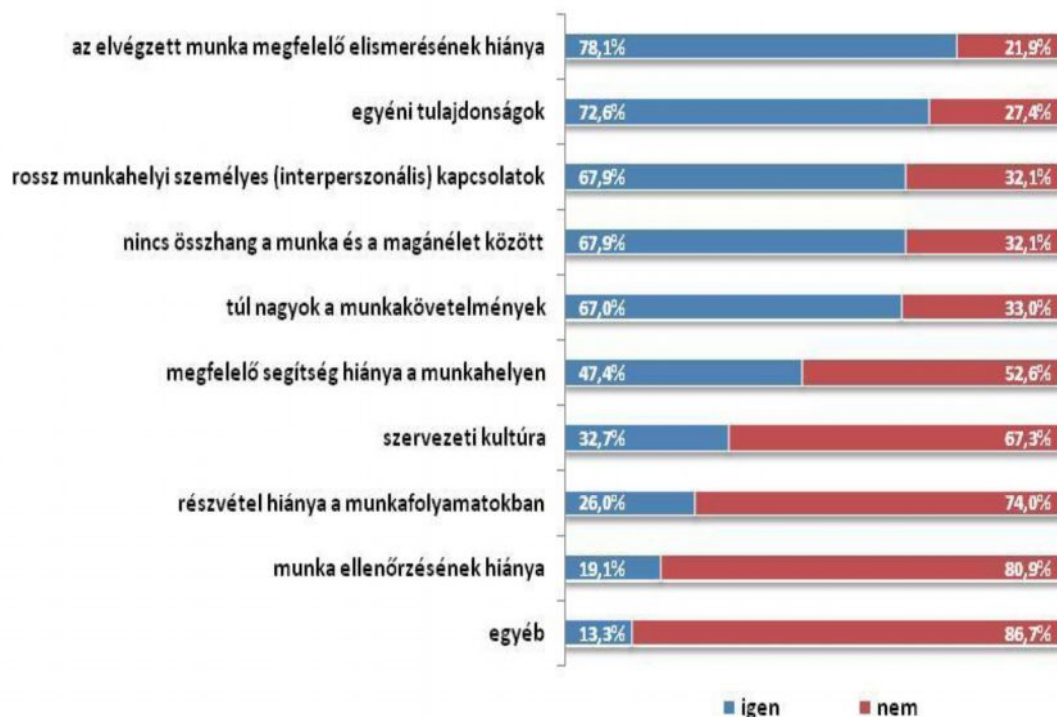
Ön szerint a munkahelyen fellépő problémák gondot jelentenek-e Magyarországon?



Ön szerint a munkahelyi agresszió, a zaklatás jelentős munkahelyi gondokat jelentenek Magyarországon?



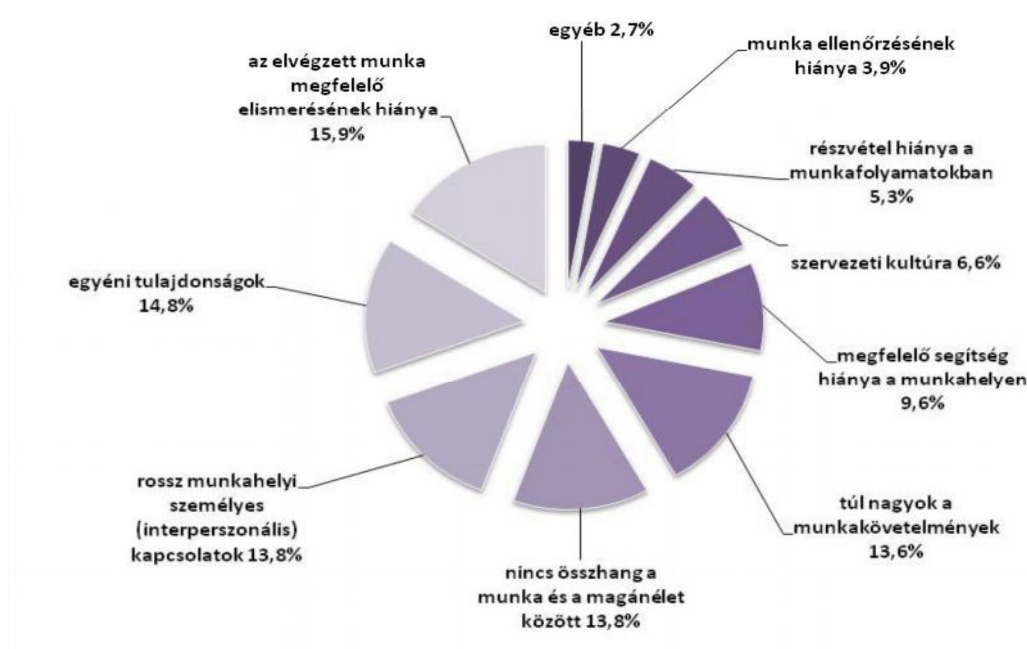
A munkahelyi stressz fő okai a megkérdezettek szerint



A munkahelyi stressz fő okaiként az öt leggyakrabban jelöltek között első helyen van az elvégzett munka megfelelő elismerésének hiánya 78,1 százalékkal. Ezután az egyéni tulajdonságok következnek 72,6 százalékkal. A munkahelyi stressz egyik fő okaként a megkérdezettek közel azonos arányban jelölték meg a rossz munkahelyi (interperszonális) kapcsolatokat (67,9%), illetve ha nincs összhang a munka és a magánélet között (67,9%), vagy ha túl nagyok a munkakövetelmények (67,0%).

A százalékos értékek azt mutatják meg, hogy az adott kategóriát milyen arányban jelölték meg a megkérdezettek a munkahelyi stressz 5 fő oka közül az egyikként.

A munkahelyi stressz fő okainak megoszlása, %



A munkahelyi stressz fő okainak megoszlása a kategóriákra adott összes válasz százalékában mutatja meg az egyes kategóriák arányát.

Egyéb, és pedig:

Akik szöveges választ adtak az alábbiakat fogalmazták meg a munkahelyi stressz fő okaiként.

Egzisztencia

Leghangsúlyosabban a „létbizonytalanság”, „az alacsony jövedelem”, „a munkahely elvesztésétől való félelem”, „a romló gazdasági helyzet” jelenik meg a megkérdezettek által külön megfogalmazott munkahelyi stressz okaként.

Teljesítmény

Többen a saját és az elvárt teljesítmény közötti feszültséget, a szoros határidőket, az annak való megfelelés nehézségeit, illetve az arra való személyes ráhatás és az objektív teljesítményértékelés hiányát említették meg ebben a kategóriában.

Szervezeti, vezetési, együttműködésbeli nehézségek

Alkalmazkodás a partnerekhez, cégvezetőhöz, saját elképzelésekhez; információ áramlásának hiánya, irigység, tolerancia hiánya, konfliktus a vezetővel, szervezetlenség.

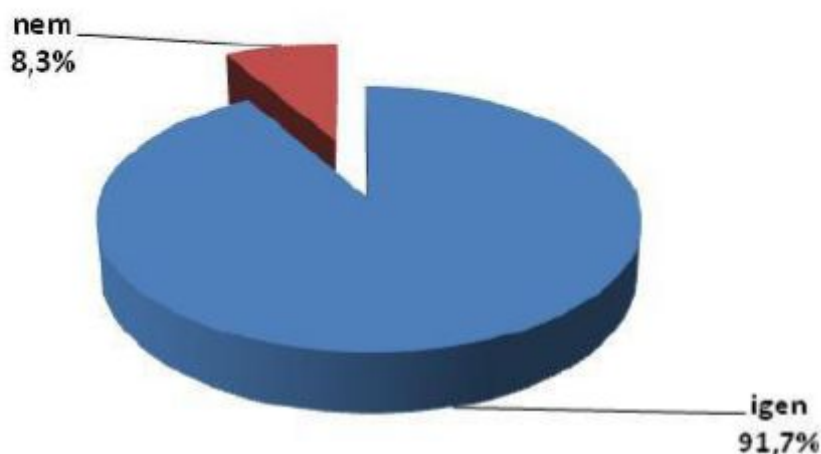
Munkavédelem

A szerszám és a védőfelszerelés hiányát egy válaszadó közölte az egyéb ok kategóriában.

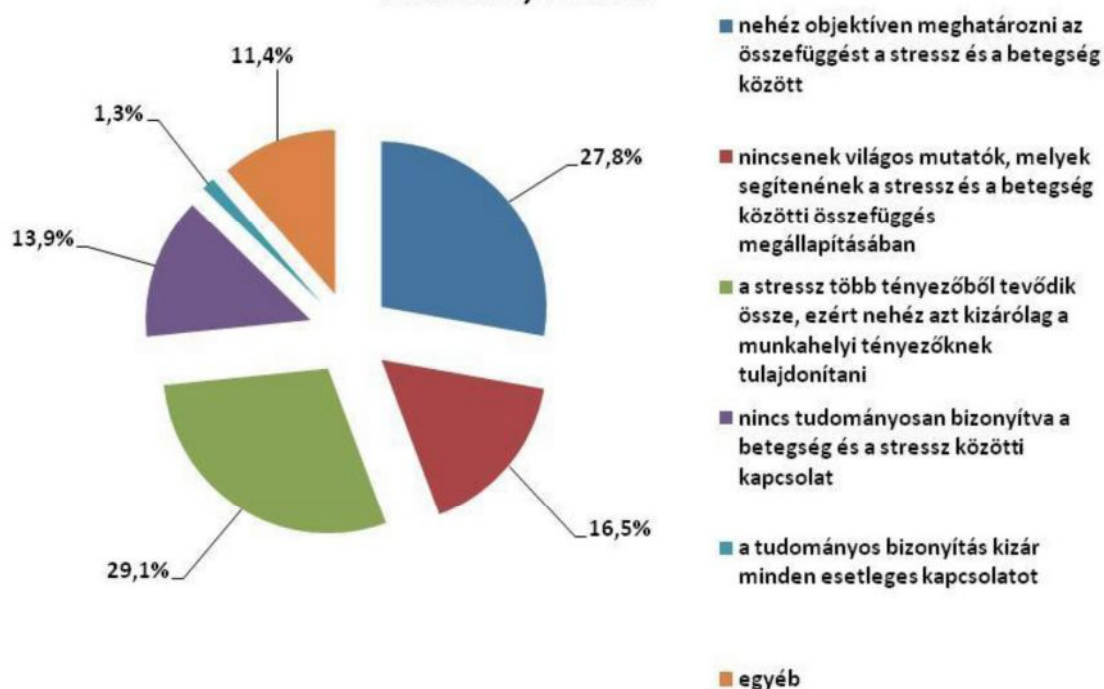
A kapacitás, a szaktudás és az idő hiánya

Továbbá volt, aki a médiafigyelmet, más az otthoni konfliktusokat emelte ki.

Ön szerint vezethet-e a munkahelyi stressz foglalkozási betegségekhez?



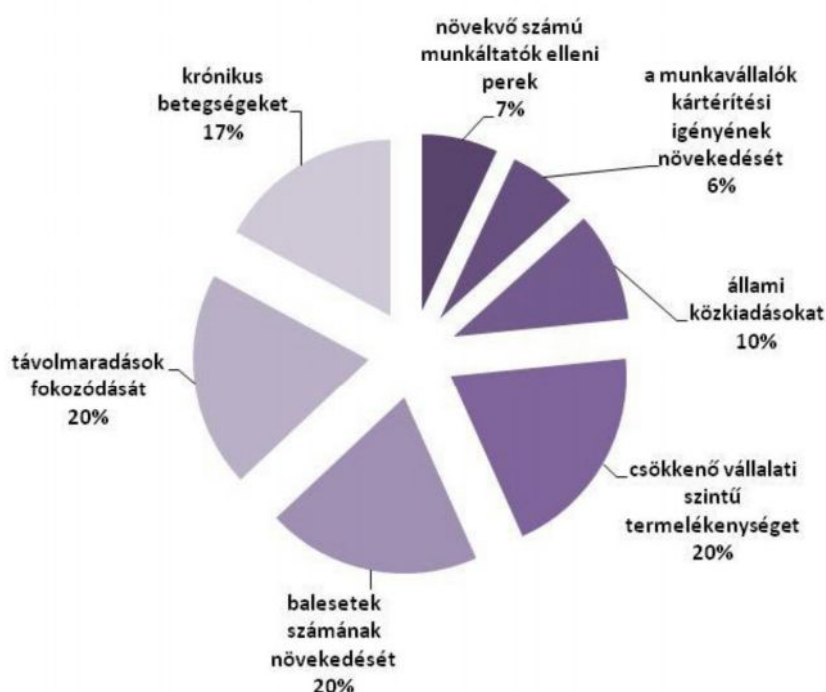
Ha nem, miért?



A munkahelyi stressz befolyásolja-e a következőket?

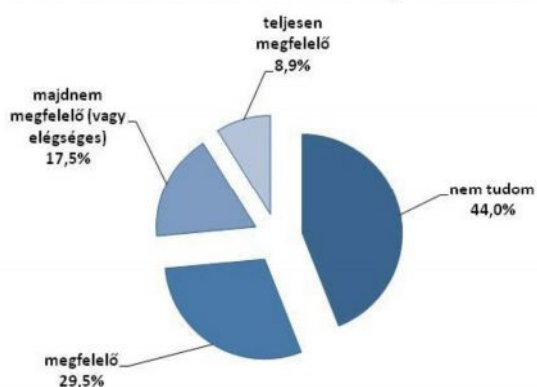


A munkahelyi stressz befolyásolja-e a következőket? Megoszlás, %

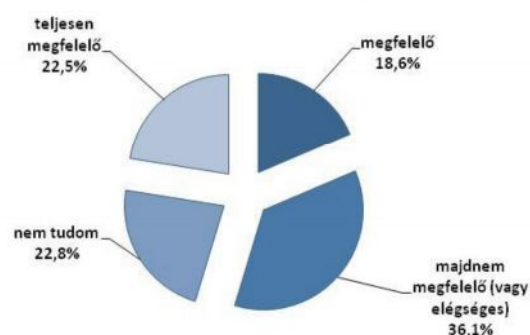


A megoszlás a kategóriákra adott összes válasz százalékában mutatja meg az egyes kategóriák arányát.

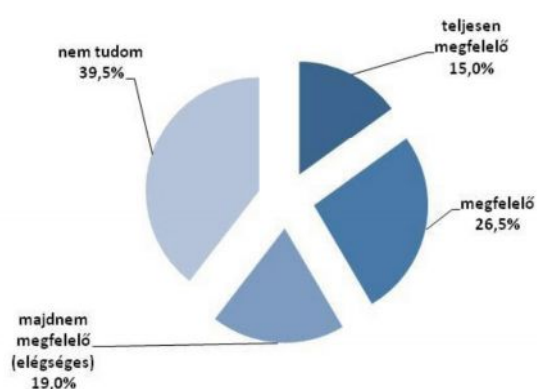
Hogyan értékeli az ÁNTSZ támogatását és útmutatását az előbbiekkal kapcsolatban?



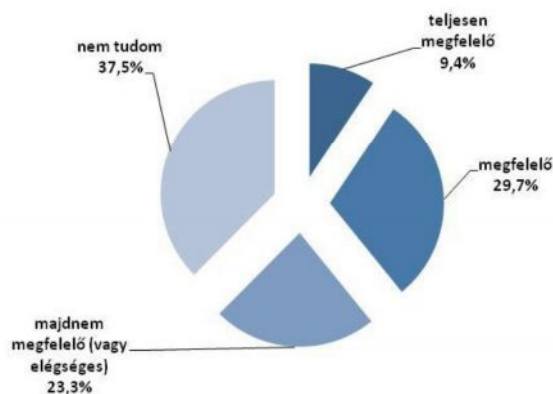
Hogyan értékeli a Munkahelyi foglalkozás-egészségügyi szolgálatok támogatását és útmutatását az előbbiekkal kapcsolatban?



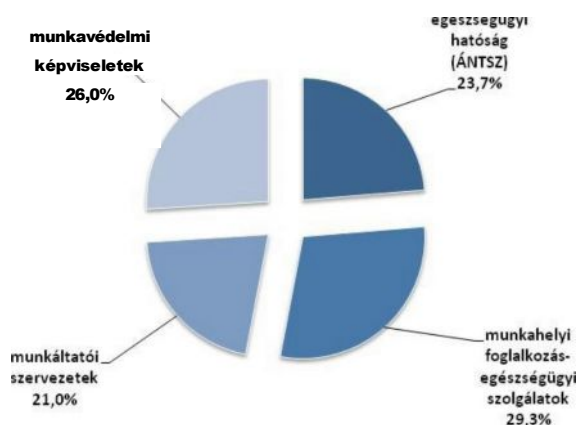
Hogyan értékeli a Munkavédelmi képviseletek támogatását és útmutatását az előbbiekkal kapcsolatban?



Hogyan értékeli a Munkáltatói szervezetek támogatását és útmutatását az előbbiekkal kapcsolatban?



Véleménye szerint a munkahelyi pszichoszociális problémák kezelése tekintetében az alábbiak közül melyik szereplőnek vagy szervezetnek kell erősítenie tevékenységét?



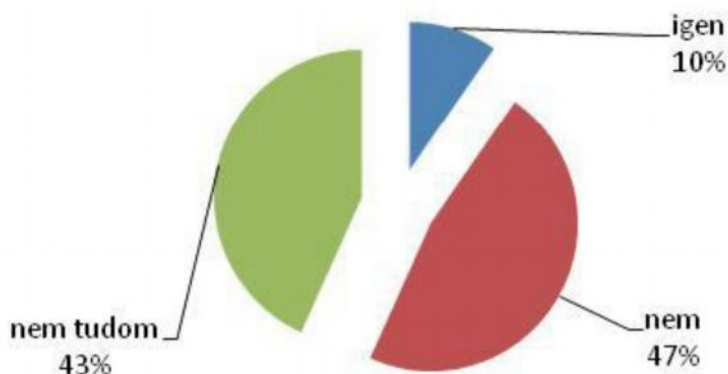
A megkérdezettek véleménye szerint a munkáltatói szervezetek közül az alábbiaknak kell erősítenie tevékenységét a munkahelyi pszichoszociális problémák kezelése tekintetében:

Szervezetek: kamarák, szakszervezetek, munkástanácsok, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, Érdekegyeztető Tanács

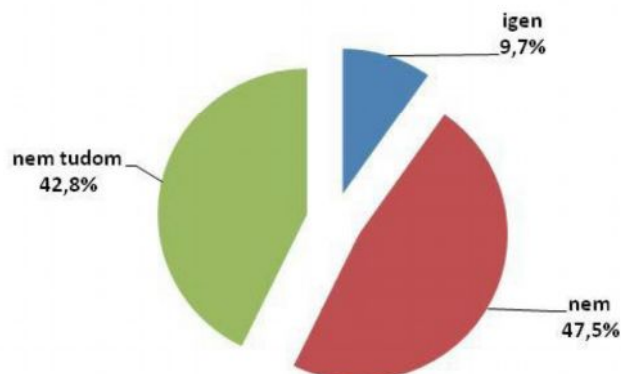
Vezetőség: tulajdonosi kör, munkáltató, közvetlen felettes

Szakmai és érdekképviselői szakemberek: munkavédelmi képviselő, munkahelyi pszichológus, humán erőforrás

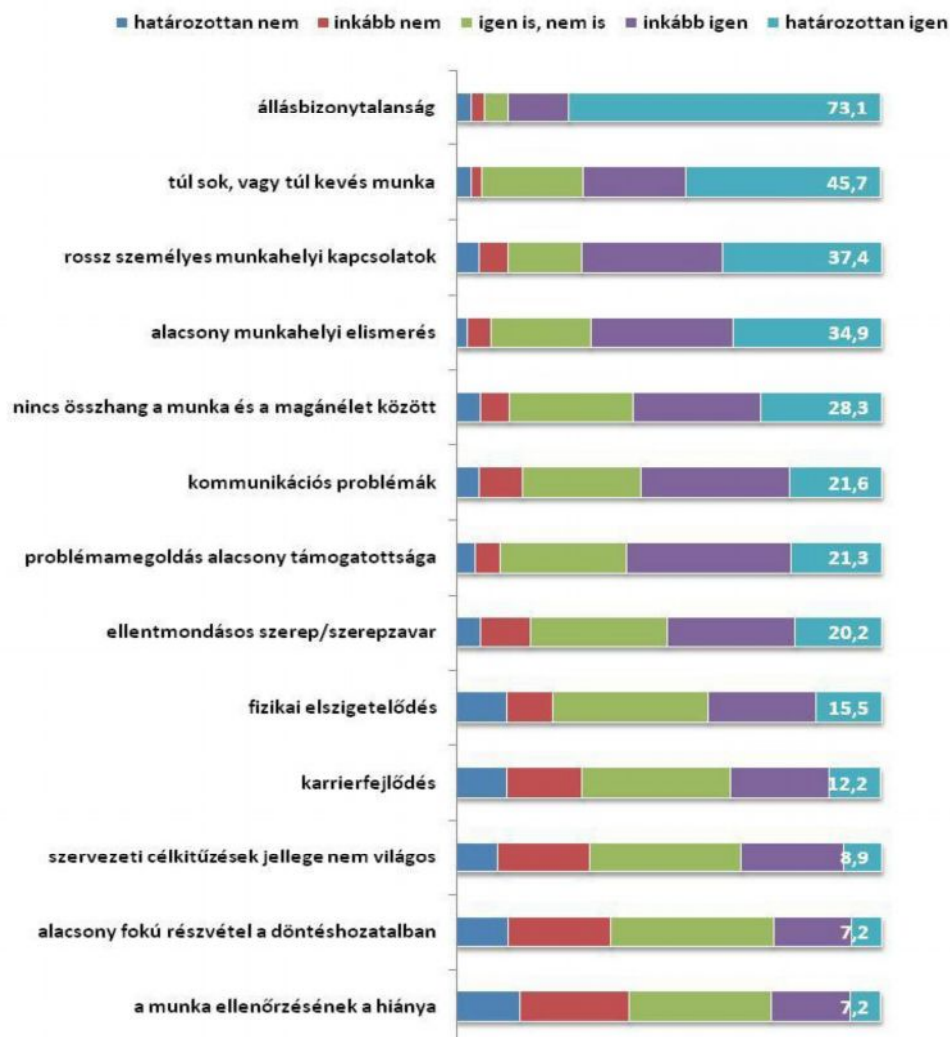
Van-e tudomása bármiféle Magyarországon elérhető, a pszichoszociális kérdésekkel foglalkozó oktatási vagy képzési programról?



Van-e tudomása bármiféle, Magyarországon zajló, a különféle stressz-kezelések hatékonyságára irányuló kutatásról?



Ön szerint az alábbi munkahelyi jellemzők okozhatnak-e munkahelyi stresszt?



Az állásbizonytalanságot 73,1 százalék jelölte meg határozott igen válasszal a fenti kérdésre, ezzel ez a kategória található a sorrend élén.

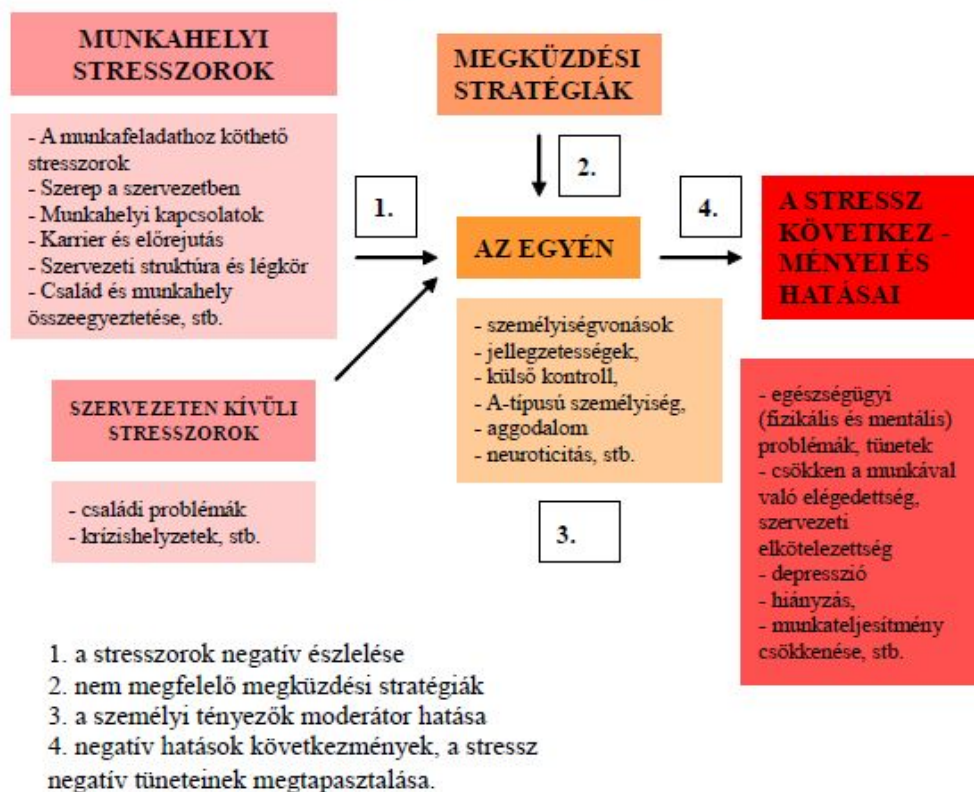
4. Az elemzés elméleti háttere

A **stressz fogalmát** tekintve, a szervezet nem specifikus válasza a megterhelésre, stresszorok hatására létrejövő testi és lelki változások összessége.

A munkahelyi stressz fogalma

A stressz az élet velejárója, s önmagában nem feltétlenül rossz, sőt cselekvésre inspirál. Szükségünk is van rá, hogy motiváljon bennünket és kihozza belőlünk a legjobbat. Stresszorok (az emberek fizikai vagy pszichológiai jólétét veszélyeztető események) az élet valamennyi területén jelen vannak, veszélyt akkor jelentenek, ha meghaladnak, egy egyénenként változó szintet.

A munkahelyi stressz modellje.



1. ábra: A munkahelyi stressz modellje (Clarke és Cooper, 2000)

A munkahelyi stresszorok

Azok a tényezők, amelyek a legtöbb ember számára stresszt okoznak. Gyakorlatilag minden munkakörnek vannak olyan elemei, amelyek az egyén számára stressz forrásai lehetnek.

A) Feladattal kapcsolatos stresszorok:

- mennyiségi alulterhelés
- mennyiségi túlterhelés
- minőségi alulterhelés

- minőségi túlterhelés
- munkafeltételek: nem állnak rendelkezésre a hatékony, pontos munkavégzéshez szükséges eszközök, az egyénnek nincs beleszólása abba, hogy hogyan végzi a munkáját, milyen eszközöket használ, monotónia, veszély, stb.
- változások a munkában: munkafeladatok, eszközök, értékelési kritériumok gyakori változása
- gyors technológiai változások (állandó tanulás, alkalmazkodás)
- határidők betartása

B) *A munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok:*

- zaj, hő, megvilágítás, szennyezett levegő, kellemetlen szagok, stb.

C) *A szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok:*

Egyéni szinten

- szerep kétértelműség (nem világosak a munkacélok, a munkatársak elvárásai saját szerepükkel kapcsolatban, nem világos mire terjed ki a felelősség)
- szerep konfliktus (szerepek ellentmondóak vagy egymást kizáróak)
- túl sok vagy kevés felelősség másokért
- autonómia
- karrierfejlődés (túlzott ütemű vagy nem elégséges előléptetés)

Csoport szinten

- összetartás hiánya
- jó munkatársi kapcsolat hiánya
- csoporton belüli konfliktusok
- pszichoterror (egyesekeket a munkatársak vagy vezetőik gyakran és hosszabb időn át inzultusoknak, zaklatásoknak tesznek ki)
- felettséggel, beosztottal való kapcsolat

Szervezeti szinten

- szervezeti légkör (a szervezethez való tartozás érzése, szervezeten belüli kommunikáció, a viselkedésre vonatkozó szigorú szabályok, korlátozások, részvétel a saját munkára vonatkozó döntésekben, stb.)
- vezetési stílus
- igazságtalan, átláthatatlan ellenőrzési értékelési rendszer
- alacsony fizetés
- az állás bizonytalansága

D) *Szervezeten kívüli stresszorok*

- családi kapcsolatok, anyagi, társadalmi problémák
- családi és munkahelyi szerepek összeegyeztethetatlensége
- személyes hitek, meggyőződések és a vállalati célok és politika közti konfliktusok
- a foglalkozás megkövetelte gyakori költözés
- közlekedés a munkahelyre
- elidegenedés, anómia
- stressz a családban és a háztartásban (lásd részletesen→nők)

E) *Speciális rétegek stresszorai*

Nők

- szexuális zaklatás
- szerepek és további feladatok a családban háztartásban
- a nők munkaerő-piaci helyzetéből adódó hátrányok

Középvezetők

- nagymértékű felelősségükhöz alacsony hatalom párosul
- a feladatok ellátásához szükséges hatalom csak látszólagos
- alulról és felülről érkező támadások
- a támogatottság hiányának érzése

Fogyatékosok

- a minőségi alulterhelés speciális esete, nem a képzettségnek és képességeknek megfelelő munkafeladatok
- előítélet

Ö s s z e f o g l a l ó

A Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat „*a munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázati tényezőkkel kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói ismeretek, attitűdök országos vizsgálatához*” végzett kérdőíves felmérést. A kérdés elemzése különösen időszerű, hiszen napjaink felgyorsult tempójában a fokozott pszichológiai megterhelés egyre nagyobb szerepet kap. Az Európai Unióban minden négy dolgozó közül legalább egyet érint a munkavégzésből adódó stressz. A megelőzésnek ezért egyaránt kiemelt jelentősége van egyéni szinten, a tevékenységet végző egészségi állapota szempontjából (mivel egészségügyi problémákat okozhat), és szervezeti szinten is, nemzetgazdasági szempontból (a hiányzások számának növekedésével csökkenhet a vállalat termelékenysége).

A kérdőíveket az OMMF Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálata azzal a céllal vette fel, hogy általános benyomást szerezzen - főként a mikro-, kis-, és középvállalkozások körében - arról, miként vélekednek a stressz okozta pszichés megterhelések felismertségéről. Nem volt célja a vizsgálatnak a tényleges állapotok felmérése, és az sem, hogy elmélyültebb összefüggés vizsgálatokat folytasson. A minta nem tekinthető reprezentatívnak, azonban azokat az érintetteket reprezentálja, akiket a munkavédelmi felügyelő tanácsadók helyszíni tanácsadás keretében megkerestek, és azok önként vállalták a felmérésben való részvételt.

A felmérést követően helyszíni tanácsadás keretében a munkával kapcsolatos stresszre és kockázattertékelésre vonatkozó tájékoztatásra is sor került, az Európai Munkavédelmi Ügynökség ajánlásának figyelembe vételével.

Az elemzés a kérdőívek válaszainak és a tanácsadás tapasztalatainak összesítését tartalmazza.

Kulcsszavak: munkahelyi stressz, pszichoszociális kockázati tényező, helyszíni tanácsadás, anonim kérdőíves felmérés

Budapest, 2010. április 08.

Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség

Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat

E-mail: mimo@ommf.gov.hu