

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM  
BÖLCSÉSZETTUDOMÁNYI KAR  
NEVELÉSTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA  
EGÉSZSÉGNEVELÉS DOKTORI PROGRAM

HIDVÉGI PÉTER

**MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS LEHETŐSÉGE A VÁM- ÉS  
PÉNZÜGYŐRSÉG SZEMÉLYI ÁLLOMÁNYÁNAK ÉS A RENDÉSZETI  
SZAKKÖZÉPISKOLÁK OKTATÓINAK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA  
ALAPJÁN**

Ph.D-értekezés  
Témavezető:  
Dr. Barabás Katalin  
habilitált egyetemi docens



Szeged

2015

## Bevezetés

A pénzügyi és gazdasági világválságot megelőző évek gazdasági és társadalmi fejlődése olyan problémák sorát hozta magával, amelyek a munkavállalók egészségkárosító kockázatait növelték. A munka világát érintő társadalmi hatások átrajzolták a kockázati tényezők prioritási sorrendjét. A klasszikus fizikai, kémiai, biológiai kockázati tényezők mellett mára a pszichológiai stresszorok gyakoriságának növekedése jelenti a legfontosabb munkahelyi egészségi ártalmat (Ungváry, 2010).

Ma már szinte közhelynek számít, hogy hazánkban az egészségi állapot évtizedek óta kedvezőtlenül alakul, lemaradásunk más európai országokhoz képest számottevő. Magyarország a legfontosabb egészségügyi mutatókat tekintve az európai országok sorában az utolsók közé került. A születések száma alacsony és évek óta növekszik a fiatalabb korcsoportok halálozási mutatója, rendkívül magas az idő előtti halálozások száma, világviszonylatban is kimagasló a középkorú férfiak halandósága. A lakosság keveset törődik egészségével, keveset mozog, helytelenül táplálkozik. Komoly probléma a krónikus népbetegségek rizikótényezői között említhető elhízás, alkoholizmus, és dohányzás előfordulási gyakorisága is (Nagy, 2005).

A rendvédelmi munka, mint a rendvédelmi szervek dolgozóinál általában (rendőrség, büntetés végrehajtási dolgozók) nagy stressz faktorú. A vám-és pénzügyőri munka esetében is óriási felelősség hárul a munkavállalókra, a teljesítmény okozta kényszer, a sokszor munkaidőn túli munkavégzés, a felelősségteljes döntések, ami a rendvédelmi szervezetek sajátosságaiból fakad. A rendészeti tevékenység – a lényegéből származóan – döntően utasításos, illetve parancsvizonyok között történik, hierarchikus, autokratikus rendszer. Ez a sajátosság jelentős mértékben befolyásolja e közeg munkahelyi légkörét, erkölcsi jellemzőit, mindenekelőtt azért, mert a parancsvizonyok a felelősség problémakörét speciális megvilágításba helyezik. Lehetőség nyílik a felelősség körének szűkítésére, esetleg elhárítására. A hierarchikus rendszernek köszönhetően a dolgozó egyre távolabb kerül vezetőjétől, a vezető-beosztott kapcsolat formalizálódik, a nagy hierarchikus távolságok, szintek torzítják, elnyelik az információt, mely szintén nem kedvező a munkavégzés szempontjából. A vezetők feladatát is megnehezíti egy olyan hely, ahol rendkívül sokféle munkakör irányítása tartozik hozzájuk, és a koordinálás ekkor egyre összetettebb. A Vám-és Pénzügyőrség dolgozói nehezen tudnak megfelelni a fent leírt elvárásoknak, ezért tartanám fontosnak egy egészségfejlesztési program kidolgozását.

## Célkitűzés

### A kutatás célkitűzései

A jelen kutatásunk célja, hogy feltárjuk országos viszonylatban a Vám- és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak stresszről, egészségről alkotott vélekedéseiket. A feltáró vizsgálat számára egy megfelelő mérő eszköz kidolgozását is feladatul tűztük ki.

Célunk továbbá az volt, hogy megvizsgáljuk a dolgozókra ható munkahelyi, magánéleti stresszt, és mérni kívántuk a stressz szintet, a szervezeti elkötelezettséget, a munkahelyi motivációt, a munkahelyi elégedettséget, a szervezeti légkört és a karrier lehetőséget.

Kutatásunk arra is irányult, hogy feltárjuk van-e összefüggés az életkor az elégedettség és az elkötelezettség között. Kérdés volt továbbá, hogy vajon a nemi hovatartozás befolyásolja-e az elkötelezettséget. Van-e meghatározó szerepe az iskolai végzettségnek az elégedettség szintjét illetően. A szervezetben eltöltött évek száma vajon befolyásolja-e a szervezet iránti elköteleződést. Kérdésként merült fel az elégedettségi szint és a fluktuáció közötti összefüggés. Elemző vizsgálatunk a vezetői stílus és az elégedettség közötti kapcsolat feltárására is irányult. Továbbá célunk volt a vizsgált régiók összehasonlítása az elkötelezettség, elégedettség motiváció és légkör területén.

Vizsgálataink során vezetett interjú segítségével szeretnénk volna feltárni azokat a háttértényezőket, amelyek ismerete alapul szolgálhat egy speciális hatékony intervenció kidolgozására

A végső cél az volt, hogy a kapott eredmények alapján a felnőtt oktatást figyelembe vevő egészségnevelő, egészségfejlesztő programot dolgozzunk ki.

A kutatás hipotézisei:

1. Feltételezzük, hogy a stressztűrő képesség szignifikáns különbséget mutat a Vám- és Pénzügyőrség személyi állományának különböző munkaterületein.
2. Feltételezzük, hogy a munkahelyi problémák a férfiak számára gyakrabban okoznak stresszt, mint a nőknek, a nőknek inkább a családi problémák jelentik az elsődleges stresszort.
3. Feltételezzük, hogy a rendészeti szakközépiskolákban tanító és a Vám- és Pénzügyőri Iskolában tanító kollegák stressz szintje alacsonyabb (szignifikánsan eltér), mint a Vám- és Pénzügyőrség állományában szolgálatot teljesítő kollegáké, mely az eltérő, munkahelyi feladatokra és munkakörülményekre vezethető vissza.
4. Feltételezzük, hogy azon dolgozóknál, akik egy évnél kevesebb időt töltöttek el a Vám- és Pénzügyőrségnél, alacsonyabb stressz-szintet tapasztalunk, azon kollégákhoz képest, mint akikre több éve nehezedik a munkahelyi stressz.

5. Feltételezzük, hogy a kevesebb, mint egy éve szolgálatot teljesítő Vám- és Pénzügyőröknél az alacsonyabb stressz szinthez egy nagyobb motivációs szint társul, mint a több éve szolgálatot teljesítő vám- és pénzügyőröknél tapasztalunk.
6. Feltételezzük, hogy a munkahelyi elégedettség nagymértékben befolyásolja a stressz szintet. Feltehetően az elégedettebb munkatársak stresszértéke alacsonyabb szinten realizálódik. A munkahelyi környezetükkel kevésbé elégedettek, magasabb stressz szintet mutatnak.
7. Feltételezzük, hogy a rendészeti szakközépiskolák oktatói és a Vám- és Pénzügyőri Iskola oktatói elégedettsége magasabb lesz a kisebb munkahelyi megterhelés és a kisebb felelősség miatt, mint a Vám- és Pénzügyőrség nem oktatói állományában lévők.
8. Feltételezzük, hogy az általunk vizsgált három csoportnál:
  - a. rendészeti szakközépiskolák és a Vám- és Pénzügyőri Iskola oktatói,
  - b. az egy évnél hosszabb ideje szolgálatot teljesítő a Vám- és Pénzügyőrség dolgozói,
  - c. valamint a kevesebb, mint egy éve a Vám- és Pénzügyőrségnél szolgálatot teljesítők, egyenes arányban fog csökkenni a motiváció a munkában eltöltött évek számával.
9. Feltételezzük, hogy a Vám- és Pénzügyőrség személyi állományának dolgozói motiválatlanok, ha úgy érzik, nincs előmeneteli lehetőségük.
10. Feltételezzük, hogy a magasabb beosztásban lévők elkötelezettebbek a munkahelyük iránt, mint akik alacsonyabb beosztásban vannak.
11. Feltételezzük, hogy a Vám- és Pénzügyőrségnél és a Rendészeti Szakközépiskola dolgozóinál a jó munkahelyi légkör elégedettséget, azaz pozitív, szimmetrikus korrelációs viszonyt eredményez.

***Az interjú során felállított hipotézisek:***

12. Feltételezzük, hogy a munkahelyi elégedettség vagy annak hiánya kapcsolatban van a munkavégzés helyével. A munkahelyi légkör jobb és ezért elégedettebbek azok, akik oktatóként dolgoznak.
13. Feltételezzük, hogy a munkahelyi stressz jelentősen összefügg a felelősséggel és a leterheltséggel, függetlenül a munkavégzés helyétől.
14. Feltételezzük, hogy a munkahelyi elégedettség összefüggésben van a fizetéssel, és minél nagyobb lehetőséget lát a munkahelyén az előmenetelre, annál motiváltabb a munkavégzésre.
15. Feltételezzük, hogy a munkahelyi légkört meghatározza a családban vállalat szerep.

## **Módszerek**

### *A vizsgálat ütemterve*

A vizsgálatot két, jól elkülönült fázisban végeztük. Az első, úgynevezett elővizsgálat célja a kipróbálás volt, hogy a saját fejlesztésű kérdőív alkalmasságát teszteljük kisebb munkatársi csoporttal. A második fázisban a tapasztalatok alapján elvégzett változtatásokkal módosított kérdőíveket vettük fel és a kapott adatokat elemeztük a kutatásunkban.

### *Az elővizsgálat vizsgálati populációja*

Az elővizsgálat 2008 szeptemberétől decemberéig kérdőíves kutatást végeztünk a Vám- és Pénzügyőrség dolgozói körében a munkahelyi stressz, munkahelyi elégedettség, munkahelyi motiváció, munkahelyi légkör és elkötelezettség vizsgálatára. A kérdőívek postai úton illetve személyes megkeresés révén jutottak el a kikérdezés helyszíneire. A koordinálásban a Vám-és Pénzügyőrség Országos Parancsnoksága által kijelölt kontaktszemélyek segítettek.

A kérdőív felvételére 2009 első negyedévében került sor, az előzetes felmérés után korrigálva a levont tapasztalatoknak megfelelően. Kitöltését papíron vettük fel, majd azt követően került számítógépes adatfelvitelre sor. A kutatásban való részvétel önkéntes és névtelen volt.

Az engedélyek beszerzése után, mely telefonos egyeztetés és levelezés útján történt. A VPOP 1000 főbe maximalizálta a vizsgálatba bevont személyek számát.

### *A nagymintás vizsgálat vizsgálati populációja*

A nagymintás vizsgálat mintájának kiválasztásakor arra törekedtünk, hogy a magyarországi régiók képviselve legyenek. A rendészeti iskolák parancsnokai engedélyezték a felmérést, egyedül a Körmendi Szakközépiskolában nem járultak hozzá a vizsgálatához. A kérdőívek visszajuttatására 1–1,5 hónap állt rendelkezésre. A kutatás engedélyezése és a beérkezett kérdőívek alapján elmondható, hogy a mintavétel során megvalósult a területi lefedettség elve. A VPOP állománya 6 000 fő, melyből 603 fő válaszolt a kérdésekre, az oktatók közül 112 fő töltötte ki a kérdőívet a 200 fős állományból. A két vizsgálati fázist illetően előfordulhatott, hogy a Pilot study és a nagymintás vizsgálatot kitöltők között ugyanazon személyek szerepeltek. Véletlenszerű mintakiválasztásnál igyekeztünk a minta nemek szerinti reprezentativitását biztosítani. A kapott eredmények megfelelően tükrözik a szervezet nemek szerinti megoszlását: az állomány 68 %-a férfi, 32%-a nő. Az általunk kitöltött kérdőív esetében ez a következő arányt mutatja, a 715 össz populációból 448 férfi, 267 nő.

A vizsgálati módszerek önkitöltéses kérdőív és struktúrált interjú volt.

### *Az elővizsgálat során alkalmazott kérdőív bemutatása*

Az elővizsgálat célja volt, hogy kutatásunk számára használható koherens kérdőívet fejlesszünk. A pilot study lehetőséget adott, hogy kialakítsuk a vizsgálati eszközünk végleges struktúráját.

A vizsgálati eszköz önkitöltéses kérdőív volt, és a kutatásunk végén strukturált interjú módszerét is alkalmaztunk. A kérdőív 61 db kérdésből állt, melyben zárt kérdéseket alkalmaztunk, válaszkategóriákkal.

*A vizsgálati eszközünk az alábbi részekből tevődött össze:*

Kérdőívünk első része a vám- és pénzügyőrök esetében 10, illetve a Pedagógusoknál 9 kérdésből áll és a kérdőív kitöltőinek demográfiai jellemzőit vizsgálja.

A kérdőívünk második blokkjában a stressz és az egészség fogalmak ismeretének vizsgálata történt, vagyis mit jelentenek a stressz illetve az egészség szavak a megkérdezett személy számára. A kérdést válaszkategóriákkal segítettük, és csak azokat a meghatározásokat kellett a kitöltőnek bekarikáznia, amelyekkel egyetértett. A válaszok közül többet is megjelölhettek a kiválasztott személyek. A két táblázat összesen több mint 20 állítást tartalmaz az egészség és stressz szavak lehetséges tartalmáról és szinonímáiról.

A munkahelyi stressz mérésére a Siegrist-féle Erőfeszítés- Jutalom Egyensúlytalanságának kérdőívét alkalmaztuk (Siegrist, 1996, 2004, Kopp és mtsai, 2006).

A nem munkahelyi stresszoroknak is fontos szerepük van a vizsgálati személyek által átélt stressz szint növelésében. A magánéleti stressz kérdésköre négy kérdést tartalmaz.

A munkahelyi légkörből, szervezeti elkötelezettségből, munkahelyi motivációból származó feszültségek mérésére 33 kérdést használtunk fel a Dienes Erzsébet és munkatársai által kidolgozott kérdőívből (Robert A. Roe, Irina L. Dienes Erzsébet, Zinovieva, Laurens A. Ten Horn, 2000). A munkahelyi légkörnél az itemek az adott szervezetre, illetve a vezetőkkel való kapcsolatra és az információ csatornáira irányulnak. A munkahelyi elégedettség témakörnél a kérdések arra irányulnak, hogy mennyire elégedett munkájával, munkahelyével illetve fizetésével. A szervezeti elkötelezettség és előrelépés lehetősége a munkahely iránti elkötelezettségről és a munkahelyi karrier lehetőségeiről szól.

Az elővizsgálat után a főmérésben a kérdőív azzal a javítással került kiküldésre, hogy a demográfiai jellemzőknél az életkor esetében több életkor összevonásra került, valamint a munkahely szerinti eloszlás tekintetében, ahol kevés elemszámot tapasztaltunk, ott is összevontunk. Az egészség és a stressz szavak jelentéstartalmára rákérdező kérdések válaszkategóriái kielégítőnek bizonyultak, így az egyéb válasz szöveges kifejtését kivettük, az új kérdőív ezt már nem tartalmazta, mivel az előmérés során senki nem élt ezzel a lehetőséggel. Az oktatóknak készült kérdőívben az oktatásban

eltöltött évek számánál nagyobb időintervallumot tartalmazó időkategóriák kerültek kialakításra. A hivatásos állománynak kiosztott kérdőívben módosítottuk a vezetői besorolást úgy, hogy az alsóbb és a felsőbb szintű vezetők kategóriái összevonásra kerültek vezetői kategóriaként.

#### *Az interjú*

A kutatás elméleti megközelítése után is felmerült annak a kérdése, hogy ne csak kérdőíves kutatást végezzünk el, hanem árnyaljuk a kapott eredményeket. Erre azért is volt, szükség, hogy a kvantitatív fázisban felvett kérdőíveket kvalitatív kutatással egészítsük ki.

Ezzel átfogóbb képet kapunk az egészségvédelemről és a stressz kérdésköréről, hiszen nemcsak az előre meghatározott válaszlehetőségek közül megjelölt válaszokat értékelhetjük, hanem saját szempontokból is megismerjük a véleményüket. Fontos volt, hogy félig strukturált interjút használjunk, mert ezzel lehetőséget biztosítottunk a meghatározott keretek között történő válaszadásra.

Véletlenszerű, rétegzett mintavételi eljárást alkalmaztunk az interjúalanyok kiválasztására. Az interjút 75 fővel, a közép-magyarországi régió (50 fő) különböző vámhivatalaiban az erre a célra kijelölt hivatali helyiségekben, valamint a Vám- és Pénzügyőri Iskolán, és az Adyligeti Rendészeti Szakközépiskolában (25 fő) vettük fel. Az interjúban olyan kérdésekre kerestük a választ, mint a munkahelyi elégedettség vagy elégedetlenség forrásának feltárása, előmeneteli lehetőség fontossága, munkahelyi leterheltség.

#### *A vizsgálat kvantitatív elemzésének a bemutatása*

A statisztikai elemzést SPSS 16-os statisztikai programcsomag segítségével végeztük el. A stressz-kérdőív adataink feldolgozása során leíró statisztikai elemzések közül középérték (átlag, módusz, medián), szóródási (átlagos eltérés, variancia, szórás) és korrelációs vizsgálatok történtek. A hipotézisek igazolására összefüggés- és különbözőségvizsgálatokat végeztünk. A szignifikanciaszint meghatározása során minden esetben a legalább 95%-ot tekintettük szignifikánsnak, amelyet jelöltünk is (\*, illetve \*\* szimbólummal) a mérések során. Az adatok kódolása során figyelembe vettük a skálafokok eltérő értékeit (az 1 = nem jellemző; 1 = jellemző), amelyet a kiértékelés során is szem előtt tartottunk.

A vizsgálatok során a hivatásos és az oktatói állományok között a stressz-szint, munkahelyi nyomás, oktatói elégedettség, illetve az elköteleződés különbségeinek feltárására egymintás- és páros T-próbát alkalmaztunk. A háttérváltozók közül a nemek közötti különbséget a stresszt kiváltó tényezők (munkahelyi, családi okok) tekintetében kétmintás T-próbával vizsgáltuk. A háttérváltozóknak a stressz-szintre, illetve a motiváció és a munkában eltöltött évek számának egymásra gyakorolt hatását varianciaanalízissel (ANOVA) vizsgáltuk, a szóráshomogenitást Levene-tesztrel (F) ellenőriztük. A középértékek minden lehetséges, nagyszámú páronkénti hasonlítása

során a varianciaanalízisek közül a Turkey-próbát használtuk, ami a post hoc elemzések közé tartozik. A stressz és a motiváció, a munkahelyi elégedettség és a stressz-szint, a munkahelyi klíma és az elégedettség, illetve az előremenetel és a motiváció összefüggéseinek vizsgálatára korrelációs számítást alkalmaztunk.

Az egészség és a stressz, továbbá a négy alskála (munkahelyi motiváció, a munkahelyi légkör, és a stressz és az egészség) változóit mélyebb összefüggések feltárása érdekében klaszteranalízissel vizsgáltuk. A klaszteranalízis során a feladatok belső összefüggés-rendszerét tártuk fel. A klaszteranalízist a korrelációs számításra építve, a legtávolabbi szomszéd módszerének alkalmazásával végeztük el.

A nem, életkor, szervezetben eltöltött évek, iskolai végzettség, vezetői stílus, elégedettségi szint, a Siegrist-skála értékei, társas kapcsolatok és a házasságban élés háttérváltozók, az elköteleződés, munkahelyi elégedettség és stressz mélyebb összefüggéseinek vizsgálatára korrelációs számítást használtunk.

Az interjúk elemzése során, amely célja a mélyebb összefüggések feltárása, a kvalitatív vizsgálatokon túl kvantitatív, leíró statisztikai elemzéseket alkalmaztunk.

A régiók összehasonlítása során varianciananalízist, és a régiók négy változóval történő összehasonlítását a post hoc tesztek közül Dunnett-próbával vizsgáltuk.

## **Eredmények**

A munkahelyi és társadalmi bizonytalanság miatt kialakuló krónikus stressz a korai egészségromlás és halálozás bizonyított rizikófaktorai (*Kopp, 2007*). Általánosan elfogadott tény, hogy hosszan tartó stressz negatív hatással van mind az egyén egészségére (*Mohren, Swaen, Kant, Amelsvort, Borm és Galama, 2003; Ursin és Eriksen, 2004*), mind a szervezet felé való beállítódásra (*Cropanzano, Rupp és Byrne, 2003; Lee és Ashforth, 1996*). A nyugati országokban korunk egyik legsúlyosabb munkahelyi veszélyeként említik a munkahelyi stresszt (*Daley és Parfitt, 1996*). A munkavállalók egészségi állapotának megőrzéséhez és javításához átfogó munkahelyi stratégiára van szükség.

Jelen dolgozatban szereplő eredményeink alapján a munkahelyi stressz kérdéskörében megfogalmazott hipotéziseink nem minden esetben igazolódtak be. Stressz szint tekintetében vizsgáltuk a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának különböző munkaterületeit. Eredményeink szerint a stressz szintet nem befolyásolja, hogy ki melyik vámszervnél dolgozik, illetve elmondható, hogy valamennyi vámszervnél hasonló stressz szint volt megfigyelhető, ami azt jelenti, hogy mindenhol hasonló munkakörülmények, felelősség tapasztalható. Vizsgáltuk a tiszthelyettes, tiszt, főtiszt és közalkalmazott stressz szintjét. Összesített stressz szintben nem található szignifikáns különbség a különböző rendfokozatok között, viszont akik 1 évnél kevesebb



időt töltöttek el a Vám- és Pénzügyőrségnél, alacsonyabb stressz szintet tapasztalunk azon kollégákhoz képest, mint akikre több éve nehezedik a munkahelyi stressz nyomás. A stressz összefüggésbe hozható munkahelyen kívüli eseményekkel is. Kutatásunkban is beigazolódott az a feltevésünk, mely szerint a nők számára sokkal nagyobb stresszt okoz a család miatt való aggodás, a férfiak esetében inkább a munkahelyi stressz a nagyobb stresszfaktor. A hivatásos állományban a nemek között az alábbiakban tapasztaltunk szignifikáns eltérést: A nők számára sokkal nagyobb stresszt okoz a család miatt való aggodás, mint a férfiak esetében, valószínűleg az anya szerepből kifolyólag.

Jelen kutatásunkban mind a hivatásos és az oktatói állományban is igaz, hogy minél jobban bánnak a vezetők a beosztottakkal annál kisebb a munkahelyi stressz szintjük, vagyis a felettséssel való kapcsolat meghatározza a stressz szintet.

Munkahelyi elégedettség témakörében feltett hipotéziseink csak részben igazolódtak be. A Rendészeti szakközépiskola oktatói és a Vám-és Pénzügyőri iskola oktatóinak elégedettségi szintje magasabb, mint a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományában lévőknek. A dolgozó elégedettségéhez nagymértékben hozzájárul, hogy van-e módja előrelépni a szervezeti hierarchiában, valamint az, hogy a szervezet biztosítja-e számára képzéseken való részvételt, készségeinek, képességeinek fejlesztését. Ez utóbbi a szervezet teljesítménynövekedéséhez és a minőség javításához is hozzájárul.

A pozitív munkahelyi légkör a Vám-és Pénzügyőröknél és a Rendészeti szakközépiskolákban dolgozóknál pozitív munkahelyi elégedettséget eredményez. Ez a hipotézisünk nem minden kérdésben teljesült.

Munkamotiváció kérdéskörnél, az általunk vizsgált három csoportnál egyenes arányban csökken a motiváció a munkában eltöltött évek számával csak részben teljesült. A három célcsoport:

1. Rendészeti szakközépiskolák és a Vám- és Pénzügyőri iskola oktatói.
2. Az egy évnél hosszabb ideje szolgálatot teljesítők, a Vám és Pénzügyőrség dolgozói.
3. A kevesebb, mint egy éve a Vám- és Pénzügyőrségnél szolgálatot teljesítők.

Az oktatói állomány, akik már nagyobb munkahelyi tapasztalattal rendelkeznek sokkal inkább motiváltabbak voltak azon hivatásos nem oktató kollégájukkal szemben, akik kevesebb, mint egy éve a Vám- és Pénzügyőrségnél teljesítenek szolgálatot.

A kutatás során arra törekedtünk, hogy az állapotfelmérés alapján a Vám-és Pénzügyőrség részére egy egészségfejlesztési tervet dolgozzunk ki, mely a dolgozók egészségének fejlesztését szolgálja.

A felmérés eredményei alapján elmondható, hogy a legégetőbb szükség a munkahelyi stressz javításán van, melyen stressz kezelő technikák bevezetésével, előadásorozatokkal, és az egészséges életmód népszerűsítésével próbálunk oldani.

Ahhoz, hogy az egészségfejlesztési terv elnyerje kellő hatását biztosítani kell a felsővezetői réteg támogatását és a program melletti elkötelezettségét; ki kell alakítani a munkavállalói részvételt és elkötelezettséget, amelyre a program minden fázisának alapkövetelménye és biztosítani kell a szükséges technikai kapacitást a program bevezetése előtt (pl. a speciális tréningek megszervezése, vagy tanácsadók bevonása a szervezetbe)(*Hidvégi, Barabás, 2011*).

A kérdőíves felmérést a munkatársakkal folytatott személyes interjú követte. Az interjúnál a munkahelyi légkörrel a hivatásos állomány tagjai kevésbé bizonyultak elégedettnek, melynek okában is markáns különbségek mutatkoznak. Az állományból többen a feszültséget és a leterheltséget említették.

A hivatásos állomány válaszadóira elmondásuk szerint magasabb felelősség hárul, mint az oktatókra. Ez a különbség a két csoportban szignifikáns különbséget mutat. A felelősség különbségben megnyilvánuló eltérés oka lehet az eltérő munkafeladat.

Eltérés mutatkozik a két vizsgált minta motivációs tényezőiben. Míg az oktatókat a kollégák elismerése és a tapasztalatszerzés motiválja leginkább, addig a hivatásos pénzügyőröket az anyagiak és a jutalmazás motiválja.

Eltérés mutatkozott a hét nehéz napjait illetően, míg az oktatóknak a hétfő azért nehéz nap, mert a nyugalmas hétvége után kell munkába állni, addig a nem oktatók sok esetben szinte minden napot hasonló nehéznek és leterheltnak élik meg.

### **Az egészségfejlesztési tervről**

A kutatás során arra törekedtünk, hogy az állapotfelmérés alapján a Vám- és Pénzügyőrség részére egy egészségfejlesztési tervet dolgozzunk ki, mely a dolgozók egészségi állapotának megőrzését, illetve javítását szolgálja. A felmérés eredményei alapján elmondható, hogy a legégetőbb szükség a munkahelyi stressz javításán van, amelyet stresszkezelő technikák bevezetésével, legfőképpen mozgásprogramok bevezetésével próbálunk oldani. Ahhoz, hogy az egészségfejlesztési terv elérje kellő hatását biztosítani kell a felsővezetői réteg támogatását és a program melletti elkötelezettségét. Ki kell alakítani a munkavállalói részvételt és elkötelezettséget, amely a program minden fázisának alapkövetelménye, és biztosítani kell a szükséges technikai kapacitást a program bevezetése előtt

Egy olyan több szintű sport- és mozgásprogramot alakítottunk ki, mely figyelembe veszi a Vám- és Pénzügyőrség alkalmazottainak egészségi állapotában és fitességi szintjében valamint stressz

szintjében eltérő regionális különbségeket valamint az eltérő munkabeosztás (hivatásos állomány tagjai, oktatói állomány) következtében tapasztalható eltéréseket.

A szakmai programot úgy állítottuk össze, hogy lehetőséget biztosítson helyben végezhető fizikai aktivitásra, valamint az időjárás elemeinek felhasználásával a természet erőivel való edzéseket és mozgásformákkal is színesítsük a kínálati mozgásrepertoárt. A program kialakítása során törekedtünk arra, hogy az irodai dolgozók és a terepen munkát végző alkalmazottak munkaterhelésének eltérő sajátosságaiból, valamint más-más terhelési aspektusaiból felmerülő munkahelyi ártalmak és annak preventív szemlélete beépüljön a tervezetbe.

A program összeállításánál olyan mozgásformákat és tevékenységeket, aktivitásokat terveztünk, mely a költséghatékonyság jegyében elvárásként fogalmazódik meg, minden állami szervezetnél, így a Vám- és Pénzügyőrségnél is. Igyekeztünk figyelembe venni az eltérő attitűdöket, azt, hogy a program biztosítson lehetőséget egyén és csoport számára egyaránt (egyéni és csapatsportok), és beterveztünk olyan új típusú trendeket képviselő mozgásformákat, szabadidős sportokat, mely kellő motivációt jelent a résztvevők számára.

Nagyon fontos a dolgozói állapotfelmérés, melynek meg kell történnie a mozgásprogram elkezdése előtt. Bár többfajta fittségmérő tesztet és eljárást ismerünk, mi azt a fajta tesztet javasoljuk, mely gyorsan, költséghatékonyan megvalósítható. A dolgozókat 2 fittségi szintbe sorolhatjuk 1. fittségi szint (kisebb terhelési zóna), 2. fittségi szint (magasabb terhelési zóna) amit kidolgoztunk.

A kezdők vagy alacsonyabb terhelhetőséggel, alacsonyabb edzettségi szinttel rendelkezőknek az ábrán felsorolt tevékenységeket javasoljuk. Meghatároztunk egy közös modult, melyet az irodai és terepen dolgozó munkatársaknak egyaránt ajánljuk, Itt megkülönböztettük azokat a tevékenységeket, amelyeket helyben is tudnak végezni, illetve azokat, melyek ún. külső helyszínen zajlanak. Majd az irodai és terepen dolgozók számára megfogalmazásra kerültek olyan speciális rekreációs sportok, melyek figyelembe veszik az eltérő munkakörök jellemzőit, illetve ezek kapcsán felmerülő különböző célokat és igényeket a szabadidős programok terén. A 2. fittségi szinten lévő alkalmazottaknak, akik edzettebbek, vagy akik már rendelkeznek előzetes mozgástapasztalattal és jó fittségi, egészségi állapotnak örvendenek, szintén meghatároztuk a rekreációs programjukat, amit az egészségtervbe beépítettünk. Ez a csoport is végezheti azokat az aktivitásokat, mint az 1. fittségi szinttel rendelkezők, nekik azonban olyan programot is összeállítottunk, mely kellő edzettségi és egészségi állapotot feltételez (pl. extrém sportok).

Ma Magyarországon egyre nagyobb figyelem irányul a társadalom több szintjén az egészség megóvására, fejlesztésére, egyre több ilyen irányú kezdeményezés, program lát ma napvilágot a munkahelyeken is. Mindannyian olyan teljesítmény elvárásokkal, értékszemlélettel találkozunk, amelyek azt sugalmazzák: a jobb életért áldozni kell. Ezért sokan egyre több időt töltenek el

munkával, és a cél érdekében hajlamosak erőforrásukat egészségük rovására felhasználni. A megfelelő munkahelyi elkötelezettség, elégedettség, motiváció és légkör kialakításának egyik kulcsfontosságú feltétele a belső kommunikáció, melyre a jövőben a meglévőnél is nagyobb hangsúlyt fogunk fektetni. A másik a vezetők és a beosztottak kapcsolatának finomítása, rendszeressé tétele, az információk megosztása, illetve a teljesítmény rendszeres és következetes, valódi tartalommal bíró értékelése, amelyben a pozitívum és negatívum egyensúlyban van, valamint a megfelelő jutalmazási rendszer kidolgozása és a munkahelyi stabilitás biztosítása.

Egészségfejlesztési tervünket a Vám-és Pénzügyőrség Országos Parancsnokságára juttatjuk el, ahol a középfokú és alapfokú szervek koordinálása folyik. A bevezetésre kerülő intézkedések után újra felmérjük az állományt a kérdőívvel és az interjú módszerrel.

### **Összefoglalás**

Jelen kutatásunk célja, az volt, hogy országos viszonylatban feltárjuk a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak stresszről, egészségről alkotott vélekedéseiket. Vizsgáltam a rájuk ható munkahelyi, magánéleti stresszt, az adott szervezethez való elkötelezettségüket, a munkahelyi motivációt, a munkahelyi elégedettséget a szervezeti légkört és a karrier lehetőséget.

Az empirikus kutatás két részből áll, melynek első felében a Vám-és Pénzügyőrség személyi állománya (N=603), a Vám-és Pénzügyőri Iskola oktatói és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatói (N=112) egy kérdőívet töltöttek ki. A kérdőíves felmérést a munkatársakkal folytatott személyes interjú követte.

Az előmérés során (N=297) a cél a kérdőív használhatósága és a feltett hipotézisek igazolása volt. A kérdőíven végzett változtatások után a főmérésben (N=715), felhasználva az első vizsgálat (előmérés) tapasztalatait 11 hipotézisre kerestem a választ.

A munkahelyi stressz kérdéskörében megfogalmazott hipotéziseink nem minden esetben nyertek beigazolást. A munkahelyi stressz inkább a férfiak esetében, a család pedig a nők esetében bizonyult nagyobb stressz faktornak. A vezetői stílus jelentősen befolyásolja a stressz szintet, ha kedvezőbben bántak a beosztottakkal a stressz szint is alacsonyabb szinten realizálódott.

A hivatásos állomány esetében magasabb stressz szintet tapasztaltunk, mely a nagyobb felelősséggel járó feladatokból ered. Vizsgáltuk még stressz szint tekintetében a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának különböző munkaterületeit, az általam vizsgált három szervezeti egység között nem találtunk szignifikáns különbséget. Nem minden kérdésben igazolódott be az a feltevésünk sem, mely szerint az egy évnél kevesebb ideje szolgálatot teljesítőknél alacsonyabb stressz szintet tapasztaltunk, ugyanezen vizsgálati mintához egy nagyobb motivációs szint társult, mint amelyet a több éve szolgálatot teljesítő pénzügyőrökéhez. Munkahelyi elégedettség

tekintetében az oktatói állomány jóval magasabb elégedettségi mutatókkal rendelkezik a hivatásos állománnyal szemben. Munkahelyi motiváció esetében, ha van lehetőség az előmenetelre a személyi állomány nagyobb motivációját tapasztaltuk..

Munkahelyi elkötelezettség kérdéskörében a magasabb rendfokozatban lévő pénzügyőrök inkább a szervezet részének érzik magukat, mint az alacsonyabb rendfokozatban lévők.

Munkahelyi légkör esetében nem minden kérdésben teljesült hipotézisünk. A munkahelyi légkör önmagában nem befolyásolja pozitívan a munkahelyi elégedettséget, számos tényezőnek is teljesülnie kell ahhoz, hogy az elégedettség pozitív legyen a munkavállalónál.

A kutatás során arra törekedtünk, hogy az állapotfelmérés alapján a Vám-és Pénzügyőrség részére egy egészségfejlesztési tervet dolgozzunk ki, mely a dolgozók egészségének fejlesztését szolgálja.

A felmérés eredményei alapján elmondható, hogy a legégetőbb szükség a munkahelyi stressz javításán van, melyen stressz kezelő technikák bevezetésével, előadássorozatokkal, és az egészséges életmód népszerűsítésével próbálunk oldani. Magyarországon is egyre szembetűnőbb a munkahelyi stressz nem csak embert, de szervezetet is károsító veszélye. A törvényes szabályozás mellett egyre több médium is felkarolja magát a témát, így erőre kaphatnak újabb kutatások. Ha az adott szervezet felismeri az emberben rejlő értékeket, hozzájárulhat ahhoz, hogy a munka tényleg öröm legyen.

### **Irodalomjegyzék:**

Cropanzano, R., Rupp, D. E., és Byrne, Z. S. (2003): The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, **88**. 160–169.

Daley, A. J., és Parifitt, G. (1996): Good health—Is it worth it? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **69**. 121-134.

Hidvégi, P. és Barabás K. (2011): Egészségfejlesztési terv a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományára *Új kutatások a neveléstudományokban*. A Magyar Tudományos Akadémia kiadványa.

Kopp, M. (2007): *A krónikus stressz bizonyítottan növeli a halálozási arányt.*  
[http://egeszseg.origo.hu/cikk/0709/098301/a\\_kronikus\\_1.htm](http://egeszseg.origo.hu/cikk/0709/098301/a_kronikus_1.htm)

Kopp, M., Neculai, K., Salavecz, Gy. és Rózsa, S. (2006): Az erőfeszítés jutalom egyensúlytalanság kérdőív magyar változatának megbízhatósága és érvényessége. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, **7**. 3.sz. 231-246.

Lee, R. T. és Ashforth, B. E. (1996): A meta-analytic examination on the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, **81**. 123–133.

Mohren, D. C. L., Swaen, G.M. H., Kant, I., van Amelsvort, L.G. P.M., Borm, P. J. A., és Galama, J. M. D. (2003): Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *Journal of Psychosomatic Medicine*, **55**. 201–208.

Nagy, J. (2005): Egészségnevelési programok az iskolai egészségfejlesztés szolgálatában *Magyar Pedagógia*, **105**. 4. sz. 263-282.

Robert, A. R., Irina L. Z., Dienes, E. és Laurens, A. T.T. (2000): A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary, and the Netherlands: Test of a Model. *Applied Psychology: an international review*, **49**. 4. sz. 658-687.

Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**. 1.sz. 27-41.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. és Peter, R. (2004): The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science és Medicine*, **58** (8): 1483-1499.

Ungváry, Gy. (2010): Munkaegészségtan. Medicina Könyvkiadó, Budapest.

Ursin, H. és Eriksen, H. R. (2004): The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, **29**. 567–592.

## A témában megjelent publikációk:

1. Hidvégi, P. (2007): A munkahelyi egészségfejlesztés fontossága. *Fejlesztő Pedagógia*, **18.** 6. sz. 83-86.
2. Hidvégi, P. (2007): A munkahelyi stressz és a rekreáció. *Egészségfejlesztés*, XLVIII. évf. 5-6. sz. 33-35.
3. Hidvégi, P. (2008): A munkahelyi hatékonyságot befolyásoló tényezők *Fejlesztő Pedagógia*, **19.** 2. sz. 56-65.
4. Hidvégi, P. (2008): Munkahelyi motiváció és munkahelyi egészségfejlesztés. *Fejlesztő Pedagógia*, **19.** 3. sz. 73-80.
5. Hidvégi P. és Müller, A. (2009): Vizsgálatok a munkahelyi stressz köréből. *Az Eszterházy Károly Főiskola Tudományos Közleményei*, XXXVI. Kötet, Eger, 33-51.
6. Hidvégi P. és Müller, A. (2009): Munkahelyi elégedettség a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján. *Nemzetvédelmi Egyetem Repüléstudományi Közlemények*, **XXI.** 4. sz.
7. Hidvégi, P. (2010): Munkahelyi légkör a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján *Nemzetvédelmi Egyetem Repüléstudományi Közlemények*, 2. különszám
8. Hidvégi, P. (2010): Munkahelyi motiváció a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján. *Új kutatások a neveléstudományokban*. A Magyar Tudományos Akadémia kiadványa, 283-295.
9. Hidvégi, P. (2010): Munkahelyi egészségügyi jellemzők a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján. *Nemzetvédelmi Egyetem Repüléstudományi Közlemények*, **XXII.** 1.sz.
10. Hidvégi, P., Dr. Csíkos Cs, Dr. habil Barabás K. (2010): A comparative study of mental health indicators of the officer and the teacher members of the Hungarian Customs and Finance Guard. *Eruditio-Educatio*, **5.** 3-4.sz. 95-111.
11. Hidvégi, P., Racskó, R. (2013): Work stress according to the comparative examination of the professional staff of Hungarian customs and finance guard and the teaching staff of secondary schools under the supervision of security forces. *Problems of education in the 21st century*, **53.** 40-51.

## Nemzetközi és hazai konferenciák bírálati rendszerrel

1. *Hidvégi Péter* (2009): Munkahelyi egészségügyi jellemzők a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján. VII. Pedagógiai Értékelési Konferencia Szeged, 2009. április 24-25.
2. *Hidvégi Péter* (2009): Munkahelyi egészségügyi jellemzők két rendvédelmi szerv összehasonlító vizsgálata alapján. VIII. Országos Neveléstudományi Konferencia, Veszprém, 2009. november 13–15.
3. *Hidvégi Péter* (2010): Munkahelyi légkör a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján. Nemzetvédelmi Egyetem Repüléstudományi Konferencia Szolnok, 2010. április 16.
4. *Hidvégi Péter* (2010): Munkahelyi elégedettség a Vám-és Pénzügyőrség személyi állományának és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján. VIII. Pedagógiai Értékelési Konferencia Szeged, 2010. április 16-17.
5. *Hidvégi Péter* (2010): Work motivation according to the empiric examination of the staff of Customs and Finance Guard and the trainers of Secondary School of Security Forces, 3rd International Conference for Theory and Practice in Education Intercultural Communication, Multicultural Education Békéscsaba, 27-29 May, 2010
6. *Hidvégi Péter* (2010): The gender roles in workplace. A komáromi Selye János Egyetem II. Nemzetközi Konferenciája „Társadalmi jelenségek és változások” címmel. Komarno, 2010.09.6-7.
7. *Hidvégi Péter* (2010): Munkahelyi egészségfejlesztés IX. Országos Neveléstudományi Konferencia, Budapest, 2010. november 4-6.
8. *Hidvégi Péter* (2011): Munkahelyi jellemzők két rendvédelmi szerv összehasonlító vizsgálata alapján. IX. Pedagógiai Értékelési Konferencia Szeged, 2011. április 29-30.
9. *Hidvégi Péter* (2013): Munkahelyi stressz kezelése XIII. Országos Neveléstudományi Konferencia, Eger, 2013. november 7-8-9.