

Hogyan érezzük magunkat a munkahelyen?

Otti Csaba

PhD hallgató, Óbudai Egyetem – Bánki Donát Gépész és Biztonságtechnikai
Mérnöki Kar
otti.csaba@bgk.uni-obuda.hu

Rácz-Kósa Eperke

MSc hallgató, Óbudai Egyetem – Keleti Károly Gazdasági Kar
eper.racz@gmail.com

Absztrakt: A MORI kutatása bizonyítja, hogy a munkavállalók harmada (67%) úgy érzi, a stressz általános velejárója a munkahelynek, melyből 58% úgy véli, rosszul is kezeli azt. Kinek a feladata lenne, hogy a helyén kezeljék a foglalkozással járó stresszt? A mai magyar munkavállaló mit gondol a legfőbb stresszforrásnak az állásával kapcsolatban? Vajon a nők és a férfiak másként élik ezt meg? Mit lehet tenni, hogy oldjuk ezt?

Kulcsszavak: munkahelyi stressz, 1993. évi törvény, stresszfaktorok

1 Bevezetés

Egy érdekes körforgásban élünk manapság: azért dolgozunk, hogy éljünk; azért élünk, hogy dolgozzunk – szokták mondani.

“Manapság már nem létezik jó lógós állás” – mondta az egyik rokonom. Azt hiszem, igaza van. Nagyon sokat dolgozunk, és sokszor akár az egészségünk is a kárát láthatja. Nem figyelünk eléggé oda magunkra? A vállalat feladata lenne ez? Törvényileg szabályozva van, hogy oda kell figyelni a munkáltatónak a munkavállalók testi és lelki egészségére is, de ezt meg is teszik?

Jelen tanulmányunkban legfőképpen a jogi háttérrel és a munkahelyi stressz legfőbb okaival fogunk foglalkozni, valamint egy rövid gondolat erejéig felvetjük a kérdést, miszerint van-e összefüggés a nemek és a szorongás mértéke közt?

Jelen tanulmányuknak nem célja stresszoldási javaslatokat megfogalmazni, hanem felhívni a figyelmet a leggyakoribb stresszt okozó tényezőkre a munkahelyi és környezetben.

2 Mi a stressz?

A stressz alapvetően jó dolog, amíg meg nem haladja azt a szintet, amikor már a gáttal nem tud megküzdeni az ember. A distressz az, ami ártalmas, egyéb esetben többnyire motiváló erőként lehet jelen az életben.

Selye szerint (1976) az ember folyamatosan alkalmazkodott a környezetéhez az evolúció során, és ennek a mechanizmusnak a megismeréséhez szükség van arra, hogy az egész emberi szervezetet és a komplex agyi működést megismerjük.

Azonban van egy úgynevezett „nem specifikus alkalmazkodás”, melyet Selye János ismert fel, és majd fél évszázadát a tudomány ezen ágának szentelte. Az evolúció során az emberi agykéreg kritikai működése egyre inkább előtérbe került, ami ellentétben áll az ősi alkalmazkodási mintákkal, tehát például, ha ma megaláztatás ér valakit, ez az ősi beidegződés előidézi az „üss vagy fuss” elvet, miután felmérte a helyzetet. „Másképpen történik, ha a neveléssel kiépített gátlás megakadályozza ezt a természetes környezetben magától értetődő reakciót. Az ember bénultan áll, lélegzete elakad, keze, lába reszket, koffeintől, nikotintól talán már mérgezett szervezetének egyensúlya felbomlik s ez súlyosabb következményekhez is vezethet.” (Selye J.)

A stressz tehát egy reakció, ami bármilyen megterhelésre egyfajta válasza az emberi testnek. Természetesen egy ponton túl, mikor már szorongással is együtt jár, különböző mellékhatásai is lehetnek - mind testi, mind lelki értelemben -, amire oda kell figyelnie a munkáltatóknak is.

3 Jogi háttér

A munkahelyen nap mint nap meg kell küzdeni rengeteg feladattal, konfliktussal, nem várt helyzettel, időhiánnyal és még rengeteg dologgal, ami hosszú távon a lelki megbetegedés mellett testi problémák képében is felüthetik a fejüket. Éppen ezért érdemes odafigyelni erre, mert egy kiegyensúlyozott munkavállaló sokkal produktívabb tud lenni egy cég számára, mint egy lelkileg meggyötört ember.

1993-ban lépett hatályba az 1993. évi CXIII. munkavédelemről szóló törvény 2008. január 1-jétől hatályos a módosításába belefoglalták azt is, hogy a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésével kapcsolatban mik a munkáltató feladatai.

Továbbá ebben a törvényben meghatározzák az alapelveket, melyekben tisztázzák, miért felelős a munkáltató, hogy a munkavállaló testi- és lelki épségét megőrizze a munkafolyamat során, amit az állam felügyel az erre a célra létrehozott szerveivel, illetve, bizonyos munkaegészségügyi szaktevékenységeket csak a megfelelő szakképesítéssel rendelkező személy végezheti el.

A törvény világosan kimondja, hogy a munkáltató köteles felmérni a pszichoszociális kockázatokat – melyek között szerepel a stressz is. A törvény szerint ilyen kockázatok közé azokat a munkahelyi hatásokat soroljuk, melyek stresszt, majd ennek következtében munkabalesetet és/vagy lelki eredetű testi megbetegedést okozhatnak.

4 Vállalatok a munkavállalókért

Hazánkban megfigyelhető, hogy nincsen egységesen elfogadott vállalati kultúra, így változó, hol és mennyire figyelnek oda a munkavállalókra. De mégis mit tehet egy cég azért, hogy a dolgozói jól érezzék magukat a munkahelyükön?

Először is érdemes felmérni a helyzetet, hogy mik azok a stresszfaktorok, amik jelentős kockázatot jelentenek, hiszen, ha az ok ismert, könnyebb megoldást találni arra, hogyan lehetne csökkenteni a stresszszintet, segíteni a munkavállalókat abban, hogy megfelelően kezeljék a szituációkat.

A Munkahelyi Stressz Kutatócsoport (letöltve: 2017) szerint néhány egyszerűbben kivitelezhető ötlettel jelentősen javítható a munkahelyi közérzet:

- megteremteni a megfelelő környezetet: ide tartozik, hogy a munka típusától függően az ezzel járó kellemetlenségeket a lehető legkisebbre csökkentsék, például egy gyártósor mellett legyen megfelelő világítás; az irodai hőmérséklet optimális legyen a legtöbb ember számára.
- legyenek stresszoldási lehetőségek: nagyon sokat tud segíteni már a munkahely megítélésében is, ha van rá mód, hogy ott helyben oldjuk a feszültséget, egy kis pihenő sarok kialakításával már meg is tették az első lépést
- figyeljenek oda az emberre: ha valakiben gyűlik a sok indulat, egyszer kirobban, ezt megelőzvéen sokszor segít, ha van, aki meghallgatja a problémákat, ettől máris jobban érzi magát a dolgozó, hiszen éreztetik vele, hogy számít, amit érez.
- változásmenedzsment: a világunk nagyon felgyorsult, így természetes része, hogy rengeteg változást kell megélni, ami nem mindig könnyű. Ha például egy szervezeti átalakítást úgy hajtanak végre, hogy mellette folyamatos tájékoztatást kapnak a munkavállalók is, hogy mire készüljenek, miért lesz ez nekik jó stb., sokkal kisebb ellenállással kell szembenéznie a vezetőségnek is.

- stresszkezelő tréningek: ez az egyik legritkábban alkalmazott – köszönhető talán annak, hogy egy ilyen képzés a megfelelő szakemberrel nem a legolcsóbb művelet -, de leghatékonyabb módszer, mivel hosszú távra szól.

5 Szekunder adatok

Munkahelyi stressz témában született már néhány nagyszabású kutatás, például az Ipsos MORI EU-OSHA nevében készített harmadik páneurópai közvélemény-kutatása 2012-ben, mely a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozott, vagy akár az Európai Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelmi Ügynökség kutatása, ami kifejezetten a munkahelyi stressz témakörében készült.

Az aktuális témánkhoz a leginkább azonban a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet Munkahelyi stressz és stresszkezelés Kutatócsoportja 2013. május 1-jén egy nagyszabású projektje kapcsolódik, mely jelenleg is online elérhető, mind a kutatás, mind pedig az eddigi eredmények. Jelen állás szerint 19.282 fő töltötte ki a kérdőívet, melyből 13.104 válasz értékelhető.

E szerint a három leggyakoribb stresszfaktor a munkahelyen:

1. gyors munkatempó (63%)
2. jelentős mennyiségi elvárás (47%)
3. igazságosság és tisztelet alacsony mértéke (41%)

Ezt össze tudjuk vetni az általunk kapott eredményekkel, amire itt rá is szeretnénk térni.

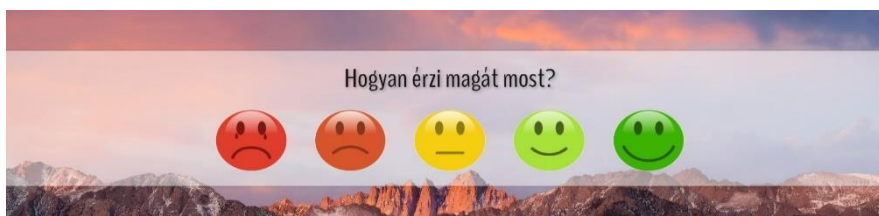
6 Kutatás módszertana

Két részből épül fel a kutatás: egyrésztől Otti Csaba felhasználói attitűd-kérdőívéből emelünk ki két kérdést, másrésztől Rácz-Kósa Eperke munkahelyi stresszfelméréséből egy-egy kérdésre fókuszálunk. Mindkét kérdőív más kérdéseket is vizsgál, a teljes verziók megtekinthetőek a forrásoknál feltüntetett linkeken.

A felhasználói attitűdökkel kapcsolatos űrlapot 172 fő töltötte ki, első sorban az Óbudai Egyetem hallgatói, valamint Menza tagok. Ennél a kérdőívénél fontos volt, hogy rövid idő alatt (1-2 perc) kitölthető legyen, ezért ilyen újszerű megoldást alkalmaztunk, melyek a következő két ábrán is jól láthatóak.

A két kérdés, mellyel jelen tanulmányunkban foglalkozunk:

1. Hogyan érzi magát most?
2. Mi a legfőbb stresszforrás a munkahelyén?

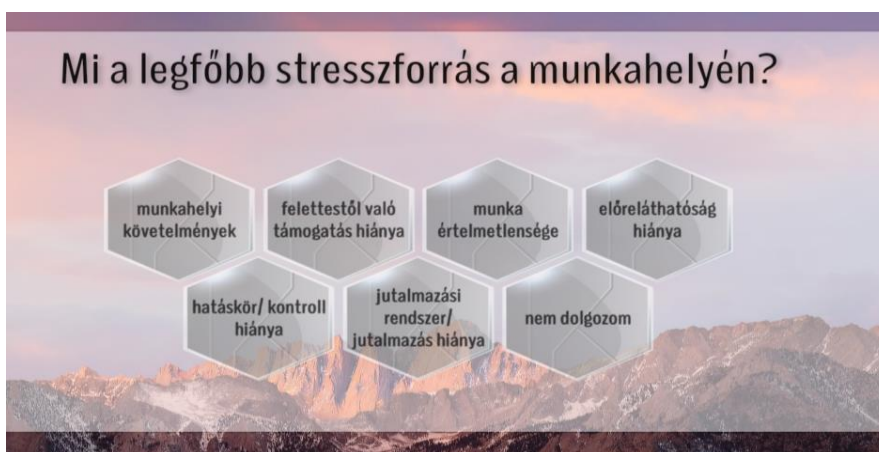


1. ábra

1. kérdés képkivágás

Forrás: felhasználói attitűd-kérdőív

Ezen az űrlapon egy ötfokú skálán jelölhették meg a kitöltők az első kérdésre a választ; különböző emotikonok jelezték a lehetőségeket.



2. ábra

2. kérdés képkivágása

Forrás: felhasználói attitűd-kérdőív

A második kérdésre hét előre meghatározott opció közül kellett kiválasztaniuk egy lehetőséget, amely a leginkább jellemző. A válaszlehetőségeket a COPSOQ II- (Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről) adaptáltuk.

A munkahelyi stressz kérdőívet 330 fő töltötte ki 2017. február 20 – március 15. között, melyből 60 válasz nem vehető figyelembe (okai: nem tartozott a célcsoporthoz, outlier kiugró értékek miatt, pilot kitöltés volt); az adatok logikai szűrésen is átesetek. A 270 különböző főiskolai, egyetemi hallgató általi érvényes kitöltés összetétele: 83 férfi, 196 nő. A munkahellyel kapcsolatos kérdésekre 165

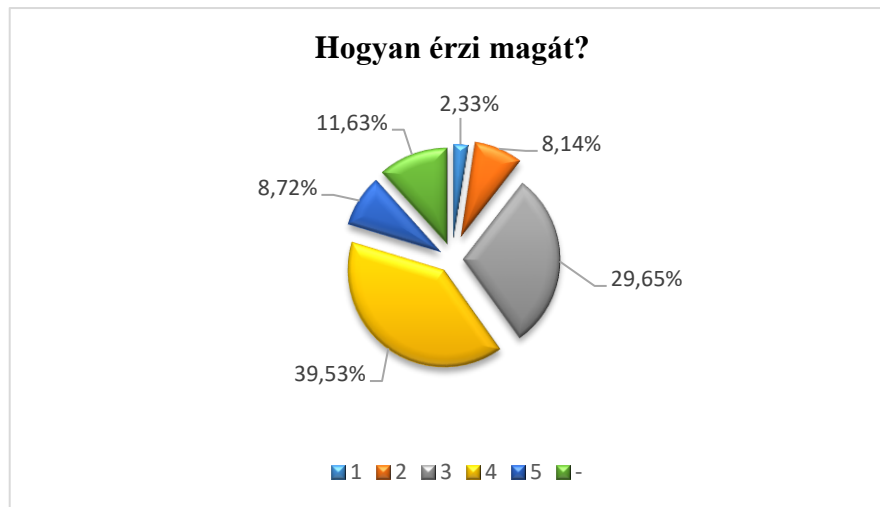
kitöltés érkezett, ugyanis a többi kitöltő a tanulmányai mellett nem dolgozik, így ezen résznél nem vehetőek figyelembe a válaszaik.

A kérdések, melyek relevánsak a cikkünkben:

1. Mi a legfőbb stresszforrás a munkahelyén?
2. Van-e összefüggés a nemek és a szorongás mértékének alakulása közt?

6.1 Felhasználói attitűd-kérdőív eredményei

A "Hogyan érzi magát?" kérdésre az előző fejezetben bemutatott felületen kellett kijelölni az aktuális hangulatára vonatkozó emotikont, melyre a grafikonon látható megoszlásban érkeztek a kitöltések. A válaszok átlagos értéke 3,64 volt, módusza pedig a 4-es. Ez egy pillanatnyi állapotra kérdezett rá, nem pedig egy egész napos értéket kellett kiválasztani. Ebből az látszik, hogy függetlenül attól, mikor töltötték ki a felületet a válaszadók, a kedvük általánosságban véve inkább jó volt.



3. ábra

Válaszok megoszlása százalékban a skálás kérdésre

Forrás: felhasználói attitűd-kérdőív

A munkahelyi stresszforrásoknál hét opció közül kellett egy lehetőséget kiválasztaniuk a kitöltőknek:

1. munkahelyi követelmények
2. felettéstől való támogatás hiánya

3. munka értelmetlensége
4. előreláthatóság hiánya
5. hatás/kontroll hiánya
6. jutalmazási rendszer/jutalmazás hiánya
7. nem dolgozik
- nem választott



4. ábra

Válaszok megoszlása a stresszforrással kapcsolatos kérdésre

Forrás: felhasználói attitűd-kérdőív

A legtöbb válasz az előreláthatóság hiányára érkezett (17,44%), melyet a munka értelmetlensége követett (13,95%). A legkisebb mértékben a hatás/kontroll hiánya, valamint a jutalmazási rendszer vagy annak hiánya jelentett stresszforrást az itt megkérdezettek számára (7,56%). Ez utóbbi kissé meglepő volt, hiszen ha hatékony motivációs tényezőkről beszélünk, a jutalmazás kulcsszerepet játszik benne, ám ezek szerint a stresszérzetre nincsen nagy hatással.

kapcsolatban látszik, hogy összecseng a Semmelweis Kutatócsoport (2013) által közzétett eredményekkel.

De vajon a két nem között találunk-e különbséget szorongás tekintetében?

6.4 Szorongás mértéke és nemek közti különbsége

A munkahelyi stressz kérdőívben három skálát kérdeztünk meg, majd a válaszokat a két nem alapján vizsgáltuk.

A kijelentések így hangzottak:

- Hiszem, hogy érdemben hozzá tudok járulni a munkámhoz/tanulmányaimhoz.
- Biztos vagyok benne, hogy a munkahelyemen/felsőoktatásban jól teljesítek.
- A munkába/főiskolára/egyetemre járás és maga a munka/tanulás szorongással tölt el.

1-4-ig kellett értékelniük az állításokat; az elemzésnél pedig az utolsót adattranszformáció után vizsgáltuk.

	Nem	N	Átlag	Szórás
Hiszem	férfi	82	3,1585	,89539
	nő	191	3,2042	,86765
Biztos	férfi	82	2,6585	,87798
	nő	191	2,7277	,93989
Szorong transzform	férfi	82	3,1951	,88106
	nő	191	2,9686	1,03061

6. ábra

Csoportotsított adatok a nemek közti szorongás összehasonlítására

Forrás: munkahelyi stressz kérdőív

Elvégeztünk egy kétmintás próbát is 95%-os megbízhatóság mellett, - mely statisztikailag kevésbé elfogadható; hiányoztak a megfelelő feltételek, például a mintavétel sem véletlenszerűen történt -, viszont ez a vizsgálat nem mutatta ki, hogy lenne bármiféle szignifikáns különbség a szorongás és a nemek közt.

Ezt érdemes lehet a jövőben összetettebb technikával vizsgálni, véletlenszerű mintavétellel. De könnyen meglehet, hogy akkor sem fogunk különbséget találni. Ugyan első látszatra talán a nők tűnhetnek szorongóbb típusnak, nem biztos, hogy így is van, csak a társadalmunkban megfigyelhető, hogy a férfiak gyakran nem beszélnek a problémáikról, gondolván, akkor az nem is létezik.

Összegzés

A munkahelyi stressz egy létező dolog, amire oda kell figyelni, még ha ez időbe, energiába és pénzbe is kerül. Az ember nem egy olyan erőforrás, amit folyamatosan 100%-on lehet használni, mindenkinek vannak jobb és rosszabb napjai, de ha az összes energiáját kiszívják, egyre alacsonyabb szinten tud teljesíteni.

Véleményünk szerint ezzel a témával foglalkozni kell magasabb szinteken mindaddig, még általánossá nem válik Magyarországon, hogy a munkáltatók odafigyelnek az alkalmazottaik testi és lelki épségére, valamint munkavállalói oldalról is természetessé válik, hogy betartják a szabályokat (pl.: építőiparban dolgozók nem veszik le a sisakjukat munka közben). Szerencsére, ahogy körülnézünk a piacon, egyre több vállalatnál megteszik a szükséges lépéseket ez ügyben, és különböző módszereket alkalmaznak például a munkahelyi stresszoldásra is a lehetőségeikhez mérten. Persze jó lenne, ha ott tartana a világ, hogy mindenfelé a Google-höz és Facebook-hoz hasonló munkahelyekkel lenne tele, de ez még kicsit várat magára.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton is szeretnénk megköszönni a bírálói észrevételeket, igyekeztünk a kereteink között azokat beépíteni a munkánkba, de a terjedelmi korlátok miatt bizonyos részeket Rácz-Kósa Eperke diplomamunkájában kerül kifejtésre, melynek címe Mellékhatás: stressz. Ezen dolgozatunknak nem célja a stressz hatékony oldására megoldást javasolni.

Felhasznált irodalom

- [1] Atkinson , R. C. és mtsai. (1996): Pszichológia, Budapest: Osiris Kiadó
- [2] 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99300093.TV, letöltve: 2017.02.23.
- [3] Fodor L. (2013).: Gazdaságpszichológia, Budapest: Noran Libro
- [4] Hunyadi Gy. - Székely M. (2003): Gazdaságpszichológia, Budapest: Osiris Kiadó

- [5] Kopp M. (2009): Krónikus stressz-állapot, depresszió, egészségkárosodás; Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet, letöltve: 2016.10.23.
- [6] Munkahelyi stressz információs oldal: Országos munkahelyi stressz felmérés eredmények, <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/a-munkahelyi-stressz-merese/munkahelyi-stressz-felmeres-eredmenyek/>, letöltve: 2017.01.20.
- [7] Nistor K. (2008): A pszichoszociális kockázat jogi szabályozása, <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/a-munkahelyi-stressz-merese/a-pszichoszocialis-kockazat-jogi-szabalyozasa/>, letöltve: 2017.03.05.
- [8] NRCWE's short questionnaire for assessment of the psychosocial work environment: Psychosocial factors at work <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/uk/copsoq-ii-short-questionnaire-english.pdf#>, letöltve: 2017. 02.22.
- [9] Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség: Kommuniké a munkahelyi stresszel kapcsolatban, http://omf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=163, letöltve: 2017.03.07.
- [10] Otti Cs. (2017): Felhasználói attitűd- kérdőív, https://bemutato-twa.login.hu/qne/index?questionnaire_id=4, letöltve: 2017.03.15.
- [11] Páva, H. - Gádor, J. (2007). Munkavédelem az Európai Unióban, Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma
- [12] Rác-Kósa E. (2017): Munkahelyi stressz kérdőív, https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIAi69x6oDTxRIpQMkMA_dYp7Rh7Jz4D2foPct2LfZNZhgA/closedform, letöltve: 2017.03.03.
- [13] Selye, J. (1976): Stressz distressz nélkül, Budapest: Akadémiai Kiadó
- [14] Szabó A. (2015): A munkáltató is felveheti a kesztyűt a stresszel szemben, <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stresszkezeles-a-munkahelyen/tanacsok-munkaadoknak/a-munkaltato-is-felveheti-kesztyut-stresszel-szemben.php>, letöltve: 2017.03.01
- [15] Zakor, T. (2016): Országos munkahelyi stressz felmérés eredmények. <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/a-munkahelyi-stressz-merese/munkahelyi-stressz-felmeres-eredmenyek/>, letöltve: 2016.10.05.



Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-16-2/I. kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának Támogatásával készült.



Supported by the ÚNKP-16-2/I. New National Excellence Program of the Ministry of Human Capacities