DEBRECENI EGYETEM
AGRÁR- ÉS GAZDÁLKODÁSTUDOMÁNYOK CENTRUMA
GAZDÁLKODÁSTUDOMÁNYI ÉS VIDÉKFEJLESZTÉSI KAR
VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET

IHRIG KÁROLY GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYOK DOKTORI ISKOLA

Doktori Iskola vezetője: **Dr. Berde Csaba**

a mezőgazdasági tudományok kandidátusa

A MUNKAVÉDELEM BIZTONSÁGI KULTÚRÁJÁNAK VIZSGÁLATA HAJDÚ- BIHAR MEGYE MEZŐGAZDASÁGI SZERVEZETEIBEN

Készítette:

Terjék László

Témavezető:

Dr. Dienesné Dr. Kovács Erzsébet

egyetemi docens,

munkavédelmi szakmérnök

Debrecen, 2010

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK 1
BEVEZETÉS, CÉLKITŰZÉS 3
Témafelvetés 5
A kutatás alapfeltevései 7
A kutatás fő célitűzései 9
1. IRODALMI ÁTTEKINTÉS 10
1.1. A munkavédelem fogalma 11
1.1.1. A munkabiztonságot befolyásoló munkakörnyezeti tényezők 13
1.1.2. A kockázat és kockázatértékelés fogalmának és dimenziójának szakma-elméleti áttekintése 17
1.2. A munkavédelem és biztonságmenedzsment kapcsolata a vezetéstudománnyal és humánerőforrás menedzsmenttel 19
1.3. A szervezeti kultúra a munkabiztonság a biztonsági kultúra és biztonsági légkör jellemzői és összefüggései 22
1.3.1. A szervezeti kultúra megközelítései és iskolái 22
1.3.2. A szervezeti kultúra jellemzői 30
1.3.3. A szervezeti kultúra operacionalizálása 31
1.4. A biztonsági kultúra fogalmi és tartalmi összefüggési 35
1.4.1. A biztonság és munkabiztonság elméleti értelmezése és dimenziói 35
1.4.2. A biztonsági kultúra és biztonsági légkör fogalmi és tartalmi összefüggései 37
1.4.3. A biztonsági kultúra és a biztonsági légkör operacionalizálása 46
1.5. A biztonsági kultúra és légkör főbb elemeinek fogalmi meghatározása 50
1.5.1. Érték, értékrend, és attitűd 50
1.5.2. Az attitűd tartóssága és változása, valamint kapcsolata a meggyőzéssel 54
1.6. Az irodalom áttekintő értékelése 56

2. A VIZSGÁLATOK ANYAGA, MÓDSZERE 60
2.1. A kutatás módszertani kereteit meghatározó tényezők 60
2.2. Az elemzési minta meghatározása 67
2.3. Az interjúalanyok kiválasztása, a felmérés körülményei 71
2.4. Adatfeldolgozás és értékelés statisztikai módszerei 72
3. SAJÁT VIZSGÁLATOK 73
3.1. A magyarországi mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellje 73
3.2. A magyar mezőgazdasági munkavédelem helyzetének elemzése és összefüggései 75
3.3. A vizsgált elsődleges mintavételi egység bemutatása 79
3.3.1. A mintában szereplő vállalkozások általános jellemzése 80
3.3.2. Az elsődleges mintavételi egység munkaerő-felmérésének eredményei 82

3.3.3. Az elsődleges mintavételi egység gazdálkodási körülményeinek, mint a biztonsági kultúra tárgyi tényezőinek a bemutatása 84
3.3.4. A belső hivatalos biztonsági rendszer, a munkavédelem és biztonságmenedzsment általános helyzete a vizsgált szervezetekben 89
3.3.5. A jegyzőkönyvezett munkabalesetekkel kapcsolatos helyzet a vizsgált szervezetekben 93
3.4. A vizsgált másodlagos mintavételi egységek bemutatása 99
3.4.1. A vizsgálatban részt vett vezetők demográfiai jellemzői 100
3.4.2. A vizsgálatban részt vett dolgozók demográfiai jellemzői 102
3.5. A biztonsági kultúra vizsgálati dimenzióinak összehasonlító elemzési eredményei .. 104
3.5.1. A biztonsági kultúra légkörét jellemző vezetői és dolgozói attitűdök vizsgálati dimenziójának összehasonlító elemzési eredményei 105
3.5.2. A vezetési feladatokkal kapcsolatos hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának vezetői és dolgozói megítélésének összehasonlító elemzési eredményei 118
3.5.3. A biztonságmenedzsmenthez kapcsolódó feladatok fontossági megítélésének összehasonlító elemzési eredményei 122
3.5.4. A biztonsági kultúrát alakító tényezők megítélésének összehasonlító elemzési eredményei 124
3.5.5. A munkabiztonságot befolyásoló értékrendi elemek preferenciájának összehasonlító elemzésének eredményei 127
3.5.6. Biztonságmenedzsmenttel kapcsolatos rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezők, megítéléseinek összehasonlító elemzési eredményei 129
3.5.7. A munkavédelemmel kapcsolatos megelégedettség vizsgálati dimenziójának összehasonlító elemzésével kapcsolatos eredmények 137
4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK 141
5. AZ ÉRTEKEZÉS FONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSAI, ÚJ ILLETVE ÚJSZERŰ EREDMÉNYEI 146
ÖSSZEFOGLALÁS 147
SUMMARY 154
IRODALOMJEGYZÉK 161
PUBLIKÁCIÓK AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN 173
MELLÉKLETEK 176
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS 192

BEVEZETÉS, CÉLKITŰZÉS

Napjaink változó világában sok tényező van, ami befolyásolhatja a munka eredményét, hatékonyságát, versenyképességét, és biztonságát. Számos történeti tény bizonyítja, hogy ezeknek a termelési vég és folyamat céloknak a prioritási viszonyai időben és térben folyamatosan változnak. Általános alapelv, hogy a vállalkozások célja mindig a jövedelem elérése, és ebben a viszonylatban a vállalkozót, az egyéb prioritások mellett, mindig az összes jövedelem érdekli (PFAU 2002). Annak érdekében, hogy a vállalkozás elérje folyamat és eredmény céljait, erőforrásokat kell befektetnie. Ezek közül az erőforrások közül mára igen felértékelődött az egyik klasszikus erőforrás az ember. Nemcsak a már régen ismert sajátossága miatt, hogy saját akarattal, igényekkel, és elvárásokkal rendelkezik, és ezzel befolyásolhatja saját teljesítményét, hanem azért is, mert az embertudományok fejlődésének köszönhetően, egyre többet tud a munkáltató alkalmazottairól és saját magáról, vagyis az emberi szociális viszonyokról, és az abban rejlő tartalékokról. Valamint napjainkra jellemzően az emberre, mint erőforrásra, egyre nagyobb értékű erőforráshányad jut a termelés folyamatában, ami az emberi munkának nagyságrendekkel megemeli mind felelősségét, mind értékét. Hazai viszonylatban, elismert kutatói műhelyek jeles képviselői – BERDE (1999), GYÖKÉR (1999), KŐVÁRI (1995), BAKACSI et al. (2000), TÓTHNÉ (2000) – is mindannyian azt vallják, hogy az emberi erőforrások - úgymint a tudás, a képességek és a viselkedésmód – a sikernek, a hosszú távú versenyképességnek kulcsfontosságú feltételei. Ezáltal a munkáltató szemszögéből nézve egyre nagyobb kockázatot jelent egy rosszul motivált, helytelen hozzáállású alkalmazott, akinek a kezei alatt igen nagy értékű eszközök dolgoznak. Ezért időszerűvé és fontossá vált a humánerő-fejlesztés az oktatás és gazdaság minden területén (DIENESNÉ et al. 2007).

Az utóbbi évtizedekben a társadalmi viszonyok demokratizálódásával a munkabiztonság, a munkavédelem fontossága - a dolgozó testi és lelki épségére, egészségére vonatkozóan - szintén nagymértékben felértékelődött. Ez nem csak abban nyilvánult meg, hogy általában szigorodtak a szabályozások, az előírások, a rendeletek és a törvények, hanem abban is, hogy a munkabiztonság megfelelő szinten tartása gazdaságilag is egyre nagyobb jelentőségűvé vált, mind az állam, mind a munkáltató és mind a munkavállaló számára. Ebben az értelemben, a munkavédelemnek, a munkabiztonságnak és ezzel összefüggésben a biztonsági kultúrának a minél magasabb színvonalra való emelése, egyben társadalmi érdek is. Ezért érdemes és szükséges társadalomtudományi kutatásokat folytatni a munkavédelem területén is. Hiszen az elért eredmények gyakorlati

alkalmazásai akár közvetlen gazdasági és/vagy társadalmi hasznot eredményezhetnek. Doktori kutatási témám előzetes megválasztásában olyan tématerületen tájékozódtam, mely szorosan beleépül a Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet funkcionális elvű, valamint empirikus módszerű és moduláris felépítésű kutatási programjába. Részemről ilyen megfontolásból került társadalomtudományi szempontú vizsgálat alá a munkavédelem területe. A hazai munkavédelmi helyzettel való megismerkedésem óta egyre több információval rendelkeztem a mezőgazdaság munkavédelmi helyzetéről is. Konkrét kutatási témám megválasztásán nagyot lendített az a felismerés, hogy a munkavédelem a munkabiztonság és ezzel összefüggésben maga a biztonsági kultúra, jelentőségéhez képeset, kisebb figyelmet kap a tudományos életben, mint amit megérdemelne. Éppen ezért fontosnak tartottam és tartom e terület tudományos szintű kutatását és fejlesztését. Mai világunkban a biztonság egy olyan általános kulcsszó, mely nélkül nehéz megfogalmazni bármilyen szintű társadalmi vagy gazdasági célkitűzést. A biztonság igénye átszövi a mindennapi egyéni és szociális életünket. Mondhatni, hogy a biztonság intézményesült fogalma a modern társadalom egyik, a kultúrába is beépült, alkotó eleme. A modern társadalmi kultúra egyik szegmensének a munkakultúrának is egyik attribútuma a biztonság. A munkával kapcsolatos hivatalos biztonsági kérdésekkel, leginkább a munkavédelem foglalkozik, mely része a társadalom szabályozási rendszerének. Hazánkban a munkavédelemmel elsődlegesen, a legmagasabb szintű jogforrás, Magyarország Alkotmánya foglalkozik. Az Alkotmány (I.1.) 1949-es XX. Tv. 70/D.§ kimondja, hogy: „A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez," ehhez az Alkotmány, kötelezettségek formájában, állami garanciákat is hozzáad, vagyis az állam köteles a munkavédelmet megszervezni. Ezek az alapgondolatok a nemzetközi emberi jogi egyezményekből lettek átemelve, mely azt is jelenti, hogy munkavédelem - vagyis az egészséghez és a biztonságos munkakörülményekhez, és egyben a munkavédelemhez, fűződő jog - kifejezetten emberi jog, vagyis az emberi lény veleszületett, állami garanciákkal védett, elidegeníthetetlen joga.

A munkahely a munkakörnyezet veszélyei, kockázati tényezői nagyságrendekkel meghaladják a mindennapi élet más környezeteinek kockázatait. Európában évente hozzávetőlegesen tízmillió munkabaleset következik be, melyek közül a halállal végződőek is elérik, sőt meghaladják a tízezret évente. Magyarországon a munkabalesetek számát tekintve 20-30 ezer regisztrált eset történik évente. Ezen belül a halálos kimenetelű balesetek száma évente 130-140 között mozog. Ezek az intervallumok most már évek óta

stagnálnak. De ugyanakkor feltételezhető, hogy a valós helyzet, ennél rosszabb lehet, mivel ezekbe a statisztikai jelentésekbe és nyilvántartásokba bizonyos gazdasági szereplők munkabalesetei nem kerülhetnek bele, és sajnos ezen kívül a bejelentési fegyelem is hagy maga után kérdéseket.

Magyarország, mint az Európai Unió tagállama, a csatlakozás felkészülési időszakában jelentős átalakulásokon ment át. A különböző termelő szférákban magas színvonalú minőségi követelményeknek tett eleget. Ezekben a változtatásokban a munkavédelem szabályozási rendszere igen nagy lépéseket tett előre. Napjainkban azt mondhatjuk, hogy Európának az egyik legmodernebb munkavédelmi szabályozási rendszerével rendelkezünk. A problémák mai vetületei nem is ezen a területen jelentek meg. A szabályozás végrehajtási rendszere nem tudta igazából ezt az iramot felvenni, és ugyanolyan gyors ütemben fejlődni. Ha a mezőgazdaság helyzetét vizsgáljuk, a változások nem kerülték ki ezt az ágazatot sem. A tulajdonosi és egyéb gazdasági szerkezeti átalakulásokban a mezőgazdaság élen járt, és így elmondható, hogy a talpon maradt ágazatok közül, a mezőgazdaságban voltak a legjelentősebb változások. Ehhez hozzájárul az is, hogy a mezőgazdaságból élők számának folyamatos csökkenése ellenére, valamint a mezőgazdasági géptechnológiák ugrásszerű fejlődésének ellenére, a statisztikák folyamatosan a második legrosszabb helyzetben levő ágazatnak hozzák ki a mezőgazdaságot. Ráadásul ehhez még hozzájárul, az előbb említett helyzet is, hogy a mezőgazdaságban igen jelentős az őstermelői, családi gazdálkodói és egyéni gazdálkodói rétegek, melyet a statisztikai nyilvántartás, a bejelentési kötelezettség hiánya miatt, nem képes érzékelni. Így a mezőgazdaságra igaznak mondható ki, hogy a valódi helyzet lehet rosszabb is. Ezért a munkavédelem helyzete a mezőgazdaságban nem elhanyagolható kérdés, sőt - ha a feladatokat tekintjük - égetőnek is lehet mondani.

Témafelvetés

A munkatudományok célkitűzései közé tartoznak, az emberi tevékenységeken belül, a munkára, a munkavégzésre befolyást gyakoroló összes lehetséges tényezők vizsgálata, kutatása. Mindezt azért, hogy - az adott tudomány sajátos, vagy interdiszciplináris módszereivel – a munkavégzéssel kapcsolatos gyakorlati tényeket, meghatározó jelenségeket, azok feltételeit, valamint az ezek mögött megbúvó törvényszerűségeket feltárja. Természetesen ezt nem öncélúan, hanem a gyakorlati hasznosság reményében. Az eredményekben a hasznosság társadalmi és gazdasági értelemben is megjelenik, hiszen a munkatudományok eredményeinek gyakorlati alkalmazásával növekszik a termelékenység,

a hatékonyság, a biztonság, a munkahely emberi léptéket ölt, javul az aktív munkavállalók egészsége, hangulata, vagyis a társadalom emberközpontúvá, egészségesebbé válik (NAGY 1999). Az ebből gazdaságilag nehezen kifejezhető társadalmi haszon olyan nem anyagi társadalmi tőkét hoz létre, amire stabilan lehet építkezni, mind gazdasági, mind társadalmi szempontból (I.13). A munkavédelem, mint a munkatudományok egyik képviselője, fontos szerepet vállal a munkavégzés biztonságát és az egészséget befolyásoló eredmények társadalmi bevezetésében. A munkavédelemmel, vagyis a munkahelyi biztonsággal és egészséggel, kapcsolatos kutatások igen széleskörűek, és gyakran sokoldalú megközelítések vezetnek egy-egy probléma megoldásához. Ezért a munkavédelemmel kapcsolatos kutatásokhoz - a tudományos módszerek megválasztásánál - sokszor kölcsönöznek más tudományok bevált eljárásaiból (DIENESNÉ – NAGY 1998). Illetve más tudományok eredményei kiválóan alkalmasak bizonyos munkabiztonsági és munkaegészségügyi probléma megoldásához. Ezért mondhatjuk, hogy - mint a munkatudományok általában - a munkavédelem is interdiszciplináris és multidiszciplináris tudományágak közé sorolható. A mezőgazdaságban a munkavédelmet érintő kutatások gyakorisága az elmúlt években Magyarországon minimálisnak mondható. Pedig a terület igen fajsúlyos. Nem állítható, hogy minden fontos, a mezőgazdaságban előforduló és a munkabiztonságot érintő, tényezőt ismerünk. Nem állítható, mert *a gazdasági ágak közül a mezőgazdaság rendelkezik a legváltozatosabb fizikai és humán munkakörnyezettel és feltételekkel. Nem húzható rá minden problémájára más tapasztalatokból leszűrt megoldás. Vagyis jelentős sajátosságokkal rendelkezik, és minden, ami e témában megállapítást nyer újszerű, és sajátos lehet.* A munkavédelem helyzetének leírására, meghatározott módszerek alapján, a statisztika és a munkavédelemhez kapcsolódó intézményrendszer képes egy elégséges felmérést elvégezni, ami esetleg feltárhatja a súlyos elégtelenségeket, hiányosságokat, de korán sem tárja fel az okokat, és a jelenlévő még lappangó kockázatokat. Ezekkel a kihívásokkal munkahelyek belső biztonságmenedzsmentjének, vezetőinek és dolgozóinak kell megbirkóznia. Egy baleset kialakulásánál a problémák halmozottan való megjelenése a jellemző. Az, hogy egy veszélyes munkahelyen még nem történt végzetes baleset, nem biztos, hogy egyenlő azzal, hogy a munkabiztonság magas fokon áll. Ott a kérdés az, hogy hogyan sikerült azt addig elkerülni?

PhD értekezésem témája, a munkavédelem biztonsági kultúrájának vizsgálata, egy szűkebb területen Hajdú-Bihar megye mezőgazdasági vállalkozásainak felmérésében valósult meg. A kutatás megkezdésekor meghatározó aspektusnak tekintettem, hogy a téma vezetéstudományi és munkatudományi szempontjait helyezzem a vizsgálatok fókuszába.

Vagyis e tudományok módszereivel és eszközeivel azonosítsam és értékeljem a megfigyelések és a vizsgálatok tárgyát képező vezetői, dolgozói, és szervezeti értékítéleteket, és azok jelenségeit a biztonsági kultúra vonatkozásában.

A kutatás alapfeltevései

A kutatás egyik alapfeltevése, hogy a biztonság, és az ahhoz való igény, a társadalmi kultúra és struktúra minden szintjét és egységeit áthatja, kezdve az egyéntől a nemzeti és nemzetközi struktúrákig, vagyis a helyitől a globális szintérig. Mindazonáltal a munkavédelem és biztonságmenedzsment területe egy speciális színtere a biztonsági kultúrának. A munka biztonsága és folyamatos jelenléte a mindennapi életben jellemzően közérdekűvé teszi a téma fontosságát. Ezért a témában mindenki érintett és mindenkinek van róla véleménye. Ha a gazdasági szempontokat is figyelembe vesszük, akkor feltételezhető, hogy sokkal összetettebbé válik a munkavédelem szervezeti megjelenése. Általános alapfeltevésként megállapítható, hogy a biztonsági kultúrának organikus kapcsolata van a szervezeti kultúrával.

Továbbá a gazdaságban, az üzleti élet törvényeiben a döntések strukturáltak. Így alapfeltevésként úgyszintén kijelenthető, hogy:

- A szervezeti vezetésben a szervezeti kultúra az értékrendek a vezetői attitűdök és orientáltságok a gazdasági prioritásokkal együtt jelentősen befolyásolhatják a munkavédelemmel kapcsolatos döntések súlyozottságát.
- Ehhez hozzáadódva számos egyéb környezeti tényezők változásai is befolyásolják a munkavédelmi helyzetet, úgymint a fizikai tényezők változásai például a technológia színvonal, korszerűség, de más dimenzióban a jogi szabályozás fejlettsége, a műszaki színvonal, a technológia korszerűsége, valamint a munkavédelmi biztonsági kultúrához kapcsolódó szervezeti és emberi tényezők is.
- Mivel az említett tényezők közül több olyan van, amit teljes mértékben nem tud befolyása alatt tartani sem a vezető, sem a dolgozó, abból az elfogadott álláspontból indultam ki, hogy ezeknek a munkakörnyezeti tényezőknek a munkavédelmi szempontú folyamatos befolyásolása főleg az emberi tényezőkön múlik. Ami egyben meghatározza a biztonsági kultúra színvonalát és állapotát.
- Mindezekért a kutatásban az objektív felméréseken kívül az emberi tényezők vizsgálatának előtérbe kerülésének még hangsúlyosabbá kell válnia.
- Az emberi tényezőkkel kapcsolatban a hipotézisem az volt, hogy a vezetők és a dolgozók hasonló, de aspektusában eltérő mértékben és módon érdekeltek a

biztonságos munkavégzésben. Valamint a vezetők és a dolgozók a szervezeti kultúrában eltérő szubkultúrákban, de mégis egy közösséget alkotnak. Logikus a feltételezés, hogy vannak egyenlően súlyozott biztonsági orientáltságaik (értékek, attitűdök,…), de bizonyos szempontokból, például státusbeli eltérésekből sarkalatos különbségekkel kell, hogy rendelkezzenek, melyek hatással vannak a biztonsági kultúrán belül végbemenő folyamatokra.

- Valószínűsítettem, hogy a vezetők és dolgozók közötti viszonyban a biztonságmenedzsment kérdésekkel kapcsolatban, nem csak a hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalásokkal kapcsolatos viszonyok vannak, hanem jelentős, a véleményekben is megnyilvánuló, attitűdökkel telitett nem hivatalos állásfoglalások is fennállnak, melyeknek szintén jellemzőeknek kell lenniük a mintavételi csoportok biztonsági kultúrájára.

A kutatás fő célkitűzései

Doktori kutatásomban, fő célkitűzésként, szükségesnek tartottam a munkavédelemi biztonsági kultúra vizsgálatán belül azokat a tényezőket is vizsgálni, melyek jelentős befolyással vannak a munkavédelmi szakemberek és szervezeti vezetők munkájára. Ezért szükséges, hogy a vizsgálati eredmények leginkább és elsősorban a biztonságmenedzsment területén dolgozó szakemberek és a szervezeti vezetők munkájának fejlesztésére, hatékonyabbá tételére irányuljanak.

Célkitűzések:

- olyan komplex kutatási módszer kidolgozása, mely alkalmas a munkavédelem státuszbeli helyzetének és a biztonsági kultúra dimenzióinak - és a biztonsági légkör állapotának – felmérésére a mezőgazdasági szervezetekben,
- szekunder kutatási adatok statisztikai elemzésével *összefüggések feltárása* a magyar mezőgazdaság országos munkavédelmi helyzetéről,
- a vizsgálat mintavételi egységeinek munkavédelmi szempontú objektív, primer adatokon alapuló felmérése,
- a munkavédelmi biztonsági kultúrára ható tárgyi tényezők objektív felmérése,
- a biztonsági kultúrához és légkörhöz tartozó emberi tényezők tekintetében, primer adatok alapján, mind a vezetői, mind a dolgozói oldalról megvizsgálni a munkabiztonsághoz fűződő orientáltságokat, (értékeket és attitűdöket, véleményeket, állásfoglalásokat),

- a konkrét primer kutatásokra alapozva, feltárni a mezőgazdasági szervezeteknek a munkavédelmi biztonsági kultúrához kapcsolódó releváns munkavédelmi problémáit,
- feltárni a kutatási mintában vizsgált szervezeti szereplőknek a munkavédelmi biztonsági kultúrához kapcsolódó orientáltságit, és azok általánosan jellemző összefüggéseit,
- olyan következtetések levonása és javaslatok megfogalmazása, amelyek hozzájárulhatnak a biztonsági kultúra pontosabb leírásához, a munkavédelem helyes működtetésének jobb és hatékonyabb menedzseléséhez.

1. IRODALMI ÁTTEKINTÉS

A munkavédelemmel kapcsolatos hazai és külföldi szakirodalmak - a leíró és elemző jellegű, statisztikai, valamint a hivatalos jogi, szabályozási szakirodalom területén - meglehetősen kiterjedt lehetőségeket biztosítanak az abban elmerülni kívánók számára. A szakirodalmi feldolgozás során csak azokat a forrásokat vettem figyelembe, melyek nélkülözhetetlenek a kutatással kapcsolatos módszerek és gondolatmenetek értelmezéséhez. Ha egy tudomány fogalomkörében kívánunk elmerülni, akkor mindenekelőtt érdemes az illető terület szakmai nyelvezetét elsajátítani. Ez segíti a megértés gyorsaságát és minőségét. Ezen kívül lehetnek olyan szavak és fogalmak, melyek alakjukban teljesen azonosak az általunk használtakkal, de az adott területen egészen más tartalommal bírnak. BABBIE (1998) ezt úgy fogalmazza meg, hogy a kifejezések használata általában hozzávetőleges és általános közmegegyezések rendszerében zajlik, és egy bizonyos szintű tartalmi és értelmi átfedés után megértettnek vesszük mondanivalónkat. Ezért a használt fogalmaknak közmegegyezésen alapuló, tartalmi és terjedelmi egyeztetésére, konceptualizálására van szükség.

A különböző fogalmak és képzetek valósága csak olyan egyezségek alapján létezik, amelyek meghatározzák használatukat a különböző jelenségek konstrukciójában. A fogalmak jelenlétét, előfordulásuk erősségét, minőségét indikátorokkal, *indikátor fogalmakkal*, közvetlenül és közvetetten mérhető indikátorjellemzőkkel vizsgálhatjuk. Az indikátorok - társulva az adott fogalom valamelyik jellemzőjéhez - információt nyújtanak annak állapotáról, és együttesen úgy működnek, mint egy jelzőrendszer, mely figyelmeztet, ha valami nem jól működik. Általában az indikátoroknak fontos jellemzője a mérhetőség, mindazért, hogy a folyamatok, vagy a felmért pillanatnyi helyzet statisztikailag is összehasonlíthatóvá váljon az időben, vagy térben máshol keletkezett illetve felmért adatokkal. A társadalomtudományokban nagyon nehéz a főként kvalitatív fogalmaknak kvantitatív értékeket adni. A módszertan ezzel kapcsolatban igen sokat fejlődött az elmúlt években. Az indikátorok által szolgáltatott adatok felvilágosíthatják a kutatókat - vagy a különböző szintű döntéshozókat - az adott fogalomkör struktúrájáról, a benne zajló folyamatokról, valamint az esetlegesen hozzátartozó értékekről, attitűdökről, teljesítményekről, percepciókról, megítélésekről és véleményekről. Így az indikátorfogalmak alkalmasak az adott fogalomkör állapotának leírására, és a vizsgálati és értékelési szempontok állandósága mellett, a változások irányának és mértékének megítélésére (I.2). Itt meg kell említeni azt az általánosan elfogadott alapelvet, melyet

LAZARFELD (1959) dolgozott ki az indikátorok felcserélhetőségéről. Ez az elv kimondja, hogy ha több különböző mutató ugyanazt a dolgot, fogalmat reprezentálja, akkor valamennyi ugyanúgy viselkedik, ahogyan a fogalom viselkedne. Az indikátorokon kívül meg kell határozni a fogalmak használt *dimenzióit is*, hiszen egy fogalom több dimenzióban is létezik. A *dimenziók*, mint *aspektusok*, alkalmasak a *fogalmak megragadására* is, és elemzésükkel lehetőség nyílik az adott fogalom jellemzésére és leírására.

1.1. A munkavédelem fogalma

Áttekintve a munkavédelem fogalmát és annak fejlődését jelen napjainkig, TESZÁRSZ, (1944) az akkori szóhasználatban így fogalmaz, a munkásvédelem műszaki dimenziójáról „A technika tudományának különféle ágai, ha időnkint eltévelyedésekkel is, végeredményben mind az emberiség jólétét, kulturális haladását kívánják szolgálni, előmozdítani. Ennek a célkitűzésnek a megvalósítására leghatározottabban a *szociális technika, a műszaki munkásvédelem törekszik*. Feladata a védelemre, gondozásra szoruló dolgozó emberiség, az ipari és a mezőgazdaság fokozódó gépesítésével a mezőgazdasági munkásság testi épségének, egészségének megvédése, és ez által a gazdasági élet termelőképességének biztosítása.” Ezek a szavak egy kis stilisztikai korrekcióval ma is időszerűek. A munkavédelem fogalmát az 1993. XCIII. Mvt (I. 5) hatályba lépése előtti jogszabály nem határozta meg, ez a feladat a tankönyvekre és a később megjelenő szabványokra lett bízva. Így a fogalom-meghatározás elsősorban csak didaktikai célokat szolgált. Ez az állapot több szempontból különböző tartalmi változatokat hozott létre. Ehhez a folyamathoz hozzáadódva még a nemzetközi szervezetek megfogalmazásai is beleszóltak, így például a VHO és ILO még 1950-ben a feladatinak általános körülírásával definiálta a munkavédelmet. E szerint „ A munkavédelem feladata a dolgozók testi, lelki és szociális jó közérzete legmagasabb szintjének elősegítése, és megtartása, minden foglalkozásban, a dolgozók körében. FERRY, (1984) szerint a munkavédelem jellemzően besorolható az egyének fizikai, mentális és érzelmi jóllétének általános állapotába. Valamint a munkavédelem minimális szintje azt jelenti, hogy az adott személy mentes a betegségektől, sérülésektől és mentális problémáktól, amik hátrányosan befolyásolják normális aktivitásukat. Az egészséghez hasonlóan a biztonság is több mint azon feltételeknek az összessége, amikben az ember mentes a sérülésektől, ártalmaktól vagy veszteségektől. GRIMALDI, és SIMMOND (1975) úgy definiálták a biztonságot, mint a „sérülések megbízható kontrollját”. Figyelembe véve ezt a megközelítést a

munkavédelemben a minimális szint akkor teljesül, amikor a munkabalesetek gyakorisága és súlyossága egy elfogadható szintet ér el. Ez a szint mindig relatív és társadalmi konszenzuson alapszik. Technikai és szervezeti szemszögből a biztonságot néhány külföldi szerző úgy értelmezi, mint az adott rendszer egy karakterisztikáját, ami hasonló természetű, mint a minőség, vagy a megbízhatóság (ROLAND, – MORIATRY, 1983). KÓSA, (1995) megfogalmazásában a munkakörülményekből származó egészségi károsodások megelőzése, a dolgozók védelme az egészségük ellen ható veszélyektől, olyan munkakörnyezet biztosítása és fenntartása, amely a dolgozók fiziológiai és pszichológiai adottságaihoz alkalmazkodik." Ebben az értelemben a munkavédelem megvalósulása során a munkát kell az emberhez adaptálni, és minden embert fel kell készíteni az adott foglalkozásra. Emellett az Magyar és KGST szabványok is megfogalmazták a munkavédelmet, de ezekben a megfogalmazásokban a munkavédelem intézményesülésére az abban való állami szerepre tevődik a hangsúly. E megfogalmazás értelmében, minden dolgozónak joga van a biztonságos munkavégzéshez és munkakörnyezethez, amelyet az *állam*, jogi, szervezeti és más intézmények útján biztosít, illetve garantál. Ebből kiindulva látható, hogy egy olyan álláspont, illetve szemlélet rajzolódott ki, mely szerint egy adott munka és munkakörnyezet munkabiztonsági szempontból *akkor elfogadható*, ha kielégíti az érvényben lévő munkavédelmi, munka- és üzem-egészségügyi követelményeket, rendeleteket, szabványokat, szabályzatokat, vagyis a munkabiztonság színvonalát egyértelműen a szabályozás színvonala határozza meg. Így ebben az értelemben a munkavédelem a társadalom intézményévé vált. A munkavédelem definíciója WALZ (1979), WALZ (1986) szerint: „a munkavédelem törvénykezési, szociális, gazdasági, szervezési, műszaki, egészségügyi elvárások és *intézkedések rendszere*, amelyek célja a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, a munkavégzők (munkavállalók vagy dolgozók) egészségének és munkaképességének megőrzése a munkavégzés során.".

A később munkavédelemmel kapcsolatos kutatások és a tudományos szemlélet e területre való bevonulásával megfogalmazódott egy bizonyos igény a definícióban való szereplésre. KOSÁRY (I. 7) megfogalmazásában a munkavédelem meghatározott – szabályozó, szervező, végrehajtó és ellenőrző – tevékenység, amely a többi tudományággal kölcsönhatásban lévő *önálló tudománynak is tekinthető ismeretrendszer*. A munkavédelem alanya a munkát végző ember, akinek szervezete a munkavégzés során károsodást szenvedhet. Tárgyát képezik azon hatások, amelyek a fenti károsodásokat okozhatják, ezek a *munkakörülményekben* összegződhetnek. A munkavédelem közvetlen feladata tehát a

munkavégzés során a *balesetek kivédése*, tágabb megközelítésben pedig, a munkavégzés során fellépő *specifikus egészségkárosodások* kivédése. A munkavédelem célja a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető, a munkavállalók munkaerejét kímélő munkakörülmények megvalósítása (BERSZÁN, - BOHDÁNY, 1998). Ezeket a meghatározásokat összegezve a munkavédelmet mindenkinek a saját szakterületén magának kell definiálnia, figyelembe véve azt, hogy a törvény által érintett dimenziókban maga a törvényi meghatározás a mérvadó. Ezt a szempontot leírt meghatározás is rögzíti: „E törvény alkalmazásában munkavédelem: a szervezett munkavégzésre vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények, továbbá a törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása.” Ebből is kiderül, hogy a Munkavédelmi törvényben meghatározott fogalom egy *intézményesített munkavédelemre utal*, ami nem általános, és csak a szervezett munkavégzést vonja a munkavédelem fogalomkörébe. A szervezett munkavégzésnek, pedig azt tekinti a törvény, amikor a munkavállaló a törvényben tételesen meghatározott jogviszony keretében végzi a munkáját (BONIFERT, 1998).

1.1.1. A munkabiztonságot befolyásoló munkakörnyezeti tényezők

A munkabiztonságot befolyásoló tényezők számos olyan jellemvonással rendelkeznek, melyek jól elkülönült csoportosítási lehetőséget adnak azok kategóriákba sorolásába. Ha a munkabiztonság tartami lényegét az intézményesült munkavédelem rendszer szemléletű szemszögéből közelítjük, akkor leginkább, mint biztonságtechnikát kell értelmeznünk, vagyis a műszaki és természettudományoknak a munkabalesetek és más hirtelen fellépő egészségkárosodások megelőzésére létrejövő követelmény-, mód-, eszköz- és intézményrendszerét (Például: érintésvédelem, anyagmozgatás stb.). Ez a szemlélet a munkabiztonságot technikai és szabályközpontú, mondhatni fiskális szemszögből vizsgálja. Ha a munkabiztonságot, mint a biztonságos munkavégzés feltételét, a munkatevékenységet végző emberre holisztikusan és hosszútávon is ható tényezőt tekintjük, akkor alapvetően két meghatározó fakort vehetünk figyelembe. A munkakörnyezetet – azoknak a fizikai, kémiai, biológiai valamint esztétikai és szociális tényezőknek az összességét, amelyek a munkahelyen az emberre hatnak – és magát az embert saját testi és pszichés állapotával, jelenlétével, cselekedetével, amivel önmaga is része a környezetének és kölcsönösen hatnak egymásra. E két fő faktor interakciója hozza létre azt az értelmezési kört, dimenziót, amiben a munkabiztonság és a munkavégzés manifesztálódik. A munkavégzés során e két tényezőből alakulhat ki vészhelyzet, vagy

baleset. A környezeti feltételek között szerepelnek egyaránt fizikai és szociális faktorok is. Ezért ezt az általánosított környezeti feltételeket tovább lehet bontani, mint fizikai és/vagy műszaki tényezőkre és szervezeti tényezőkre (DIENESNÉ 1999). Ezáltal a munkabiztonság feltételrendszere e három faktorra bomlik: fizikai és/vagy műszaki tényezőkre, valamint szervezeti tényezőkre és humántényezőkre.

Fizikai, műszaki munkakörnyezeti tényezők: Talán ezekben a tényezőkben vannak a legismertebb, és a legdinamikusabban változó tényezők, amik káros hatással is lehetnek a munkát végző emberre. Ezeket leginkább fizikai stresszoroknak nevezzük. A munkakörnyezet az emberi környezetek közül a legveszélyesebb. A fizikai, műszaki munkakörnyezeti tényezőkön leginkább azokat a tárgyi tényezőket értjük melyek közvetlenül körbeveszik a munkavégző embert. Így az emberi testtől kifelé haladva: a munkaruha, a szerszámok, gépek, a munka tárgya anyaga, a munkavégzés közege és annak tulajdonságai (pl. klimatikus jellemzők) a munkahely kialakítása az épület sajátosságai kapcsolata a mezokörnyezettel. Több vizsgálat rámutatott arra, hogy a környezeti feltételek közvetlenül befolyásolják az ember munkáját, (BECKER-KAUCSEK 1996) a rossz feltételek akár 25-30 %-kal is ronthatják egy üzem termelékenységét. A fizikai munkakörnyezet a termelékenységen kívül kedvezőtlen hatással van még: az üzemi balesetekre, a termékek minőségére, a dolgozók egészségére. A mezőgazdasági termelésben jelenlevő fizikai, műszaki munkakörnyezet, az egyéb munkakörnyezetekhez képest, további sajátosságokkal és egyben stresszorokkal rendelkezik, amit nem szabad figyelmen kívül hagyni. A mezőgazdaságban dolgozó ember fizikai makro- és mezokörnyezetét gyakran egyáltalán nincs lehetőség befolyásolni. Ezért e környezetek kockázati tényezői mintegy alapkitettséget okoznak a mezőgazdaságban dolgozók számára. Mindezért leginkább a mikrokörnyezet tényezőinek vizsgálatával és annak javításával lehet közvetlen eredményeket elérni. Összefüggéseket keresve a munkakörnyezet, munkabiztonság, a biztonsági kultúra munkavállalói megítélésével DIENESNÉ, (1996) feltétlenül szükségesnek tartja a mezőgazdasági munkakörnyezet vizsgálatát, mivel a dolgozók számára kedvező munkakörülmények jelentősen növelhetik a munka biztonságát és hatékonyságát. WACHTLER (2000) szerint a mezőgazdasági üzemek, gazdaságok, telepek többsége nem rendelkezik korszerű és a munkavédelmi követelményeket is magában foglaló technológiákkal, gazdasági alapok rendkívül korlátozottak (OLÁH 2001) és ezen az ágazat szereplői csak segítséggel tudnak változtatni. Az EU tagságunk árát még mindig fizeti a mezőgazdaság, alapvetően tőkehiányos gazdálkodás folyik majdnem minden szektorban. CSETE (2003) szerint gazdasági

fejlődésről akkor beszélhetünk, illetve egy adott agrárvállalkozás akkor fenntartható, ha teljesítve a fenntarthatóság alapkövetelményeit – a természeti erőforrásokat és a környezetterhelést illetően – likvid, vagyis folyamatosan fizetőképes és a termelési ciklus végén bevételi többletet, vagyis jövedelmet, nyereséget realizál, amelyre támaszkodva további fejlesztések valósíthatók meg. A munkavédelmi költségek hasznát nem tudja kimutatni a gazdálkodó, de a munkabaleset, vagy foglalkozási megbetegedés már jól meghatározható többletterhet jelent mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak. MORVAY (2006) szerint a jó fizikai, műszaki munkakörülmények növelik a munkavégzők teljesítményét, csökken a balesetek száma, csökken a betegállomány, javul a termékek minősége. Ebből a szempontból a munkakörnyezet munkavédelmi szempontú vizsgálatakor a tisztánlátás érdekében szükség van egy meghatározott mélységű gazdasági körülményelemzésre is. DIENESNÉ (2006) vizsgálataiban utal arra, hogy a dolgozóknak csak negyede (25,3%-a) tartja úgy, hogy jelenlegi munkahelyi fizikai, műszaki körülményei jobbak, mint máshol. Az elégedettség mellett ott van az elégedetlenség, melyről, vezetői oldalról, az elégedetlenséget a legkevésbé a versenyhelyzet, a kötetlen munkavégzés (rugalmas munkakör és időbeosztás), valamint *a beosztottaktól való visszajelzés hiánya* korbácsolja fel. Vagyis a vezetőket gyakran nem érdeklik az foglalkoztatottak visszajelzései a fizikai, műszaki munkakörülményeikről, ami pedig elsődleges információs forrása lehetne a szervezet által biztosított munkakörnyezet biztonságáról a vezetők számára. Ezért itt már egy olyan tényező veszi át a meghatározó szerepet - a munkakörnyezetet, és egyben a munkabiztonságot meghatározó tényezők közül - melyet szervezeti és/vagy humántényezőnek nevezhetünk.

Szervezeti és humán munkakörnyezeti tényezők: A szervezet szemszögéből egyre nagyobb kockázatot jelent egy rosszul motivált, helytelen hozzáállású alkalmazott, akinek igen nagy értékű eszköz dolgozik a keze alatt. Ezért nagyon fontosak azok a kompetenciák, amelyek mint, munkavállalói személyes jellemzők alkalmassá teszik a dolgozót egy meghatározott munkakör, vagy szerep hatékony és sikeres betöltésére (BAKACSI et al. 1999). CSIZMÁR (2003) elmondják, hogy ma Magyarországon, a jogharmonizációs folyamatok következtében, javarészt ugyanazok a követelmények védik a dolgozó ember egészségét és biztonságát, mint az Európai Unió országaiban. De nem csak a szabályokon múlik a dolgozó biztonsága, hanem az erkölcsi, belső normarendszeren, kultúrán is. Vagyis a szervezeti és humán tényezőknek valószínűleg meghatározó szerepe van a munkabiztonság fejlődésében, mely egyaránt magába foglal szervezet és emberi erőforrás fejlesztést is. IZSÓ (2001) is megemlíti, hogy fejlett biztonságról akkor beszélünk, ha egy

szervezetben a legfelső vezetéstől kezdve valamennyi alkalmazotti szinten folyamatosan törekednek a veszélyforrások feltárására és a kapcsolódó kockázatok csökkentésére. Ezért a munkabiztonsággal kapcsolatos sikeres teljesítmények elérése érdekében a szervezeti - ezen belül a vezetői és alkalmazotti - pozitív szemlélet, attitűd és értékhierarchia elengedhetetlen. Nincs ez így más területen sem, GÁLYÁSZ (2006), mikor azt tárgyalja, hogy az egyik mezőgazdasági ágazat hatékonysági és sikerességi és ezzel összefüggően versenyképességi problémái milyen okokra vezethető vissza, megállapítja, hogy az okok szemléletbeli, felkészültségbeli és közgazdasági környezeti tényezőkre vezethetők vissza. Tehát itt is fontos tényező a szemlélet, a hozzáállás és más pozitív orientációk megléte a szervezet és annak szereplői körében. A szervezet vezetési szempontjából BERDE (2006) kijelenti, hogy a mezőgazdaság területén, és ehhez kapcsolódóan az élelmiszeriparban, az utóbbi évtized gazdasági változásai nagymértékben befolyásolták a vezetés működésének feltételeit. Megváltozott a vezetés struktúrája, a vezetési feladatok rangsora és fontossága. Ez például abban is megnyilvánul, hogy a szervezeti munka egyre jobban igényli az együttműködő-készséget mind a vezető, mind a dolgozói oldalról (SZABADOS, 2006). De ami nem változik, hogy a vezetés mindig a szervezet élén áll, képvisel, véd, irányít és működtet, úgy, ahogyan azt a szervezet fennmaradása, prosperitása megkívánja. A szervezet, mint közösségi rendszer, egyénekből tevődik össze és az egyén a közösséggel kölcsönös interakcióban él. Ennek a szervezeti humán tényezőnek a kvalitatív tulajdonságai és ezen belül főleg személyiségbeli, kompetencia és orientációs jellemzői határozzák meg a munkabiztonságot is befolyásoló szociális munkakörnyezetet. Mivel a szociális munkakörnyezetre leginkább a vezetésnek van alakító hatású kompetenciája, így annak tulajdonságai, belső szerkezete alakítja leginkább a szervezeti jellemzőket és a szervezeti humán munkakörnyezeti tényezőket is. A vezetés értékrendje alakítja ki a gazdasági érdek határait, a cégpolitikát, ezen belül a biztonságra való törekvést és ez által a munkabiztonságot és/vagy a biztonságos munkakörnyezetet. Az orientációk közül az értékrend közvetítése leginkább a vezetői kommunikációban nyilvánul meg (DAJNOKI, 2006). Az értékrend többnyire az egyénekhez kapcsolódó tulajdonság, de természetesen léteznek különböző közösségi, szervezeti értékrendi elemek is, melyek ugyanúgy hatással vannak az egyénekre. ANDORKA (2003) szerint az értékek befolyásolják az attitűdöket, vezetőknél a vezetői attitűdöket. Az attitűdök hátterében így az értékek állnak, az attitűdök azt fejezik ki, hogy bizonyos értékek tudatos, vagy nem tudatos elfogadása milyen konkrét viselkedéseket és véleményeket eredményeznek. Ezáltal – érték, attitűd, cselekedet és/vagy vélemény összefüggésében – állapotot tudunk jellemezni, eseményeket tudunk

megmagyarázni, tendenciákat kimutatni és eseményeket tudunk előre jelezni. Tehát az attitűdön bizonyos szabályszerűséget kell érteni, mely az egyén gondolatainak, érzelmeinek, cselekedeteinek, prediszpozicióiban nyilvánul meg. Vagyis az attitűdje az egyént meghatározott reakcióra készteti érzelmeiben, gondolataiban, cselekedeteiben. Mivel a vezetés értékrendje érdekeket generál, ami attitűdjeiben is megnyilvánul, az érdekek közvetítődnek a dolgozói szintekre, ott befogadásra kerülve (LENGYEL és SZÁNTÓ, 2003) a kollektív cselekvés logikája alapján, a dolgozói csoport annak megfelelően fog viselkedni. A dolgozói elégedettség is nagyon fontos tényezője a megfelelő attitűdök kialakulásának. JUHÁSZ és DEMCSÁK (2006) szerint a dolgozók igenis figyelembe veszik a vezetők szándékait a munkájukkal, személyükkel kapcsolatban, főleg akkor, ha az a bizalom és megértés érzését erősíti. VÁNTUS (2007) is megállapítja, hogy törekedni kell a dolgozók megelégedettségének emelésére, hiszen így várható el a dolgozóktól nagyobb munkatermelékenység. Vagyis a megelégedett dolgozó jobban interiorizálja a munkáltató, illetve a vállalat érdekeit így nagyobb teljesítmény, nagyobb engedelmesség és fegyelem is elvárható tőle. Jobban teljesíti azokat a munkaköri személyi kompetenciákat, melyeket a vezetés a munkabiztonsággal kapcsolatban elvár tőle. Így a vezetési szintek - mint felső, közép, és operatív - kapcsolata a dolgozói szinttel alapvetően befolyásolhatja a biztonságot is. Meghatározhatja a biztonsági szabályok betartását, annak szokásrendszerét, és végső soron, biztonsági kultúráját. Az utóbbi időkben (BERDE 2006) a munkaközösségek életében a munkabiztonsággal, a biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos attitűdök, értékrendi elemek fokozódó szerepet töltenek be. Ezért szükséges és talán nélkülözhetetlen mind vezetői, mind dolgozói, vagyis szervezeti és egyéni szinten vizsgálni a munkabiztonsággal kapcsolatos orientációkat (ZOHAR 1980; GLENNON 1982a,b; COOPER és PHILIPS 1994; NISKANEN 1994).

1.1.2. A kockázat és kockázatértékelés fogalmának és dimenziójának szakma-elméleti áttekintése

A munkavégzés során minden munkavállaló bizonyos kockázatot vállal munkafeladatának teljesítése során. A munkakörnyezet okozta kockázati tényezők és annak vizsgálata, valamint a kockázati tényezők elleni harc végig kíséri a munkavédelem fejlődésének történetét. Ez jelenünkben sem elévült feladat. Régebben a veszély fogalmát használtuk a kockázat kifejezés helyett. A kockázat fogalmának meghatározása mára már teljesen kikristályosodott és hivatalos formát öltve intézményesült meghatározást kapott.

Így ez alapján a kockázat és a kockázatértékelés fogalma a következő: „*Kockázat:* a veszély megvalósulásának, azaz a káros hatás bekövetkezésének a valószínűsége.

Kockázatértékelés: a vészhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának átfogó becslése megfelelő biztonsági intézkedések kiválasztása érdekében."

A kockázat és értékelésének fogalma az Európai Unió alapvető munkavédelmi jogforrásából, a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló EU-s keretirányelvből került át a magyar munkavédelmi szabályozásba. Ezek szerint a munkáltatónak elemezni kell, a szervezett munkavégzés keretén belül, a munkahely egészségkárosító és baleseti veszéllyel járó kockázatait, egy rendszerező vizsgálat keretében (I. 8.). Az Európai Unió jogalkotása, mint megalapozó hozzáállást a kockázatokhoz, a megelőzést helyezi az előtérbe. A kockázatok értékelésének kötelezettségét, mint a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fejlesztését szolgáló módszert, kiterjesztette valamennyi munkahelyre és munkáltatóra. Előírt követelményként a kockázatértékelés még újnak mondható, ezért minden ország másképp közelíti meg a témát, igaz megjelent egy uniós útmutató, de ez inkább elvi alapokat szolgáltat a folyamat elvégzéséhez. GÁDOR – PÁVA (2005) szerint Magyarországon nincs egységes országos kockázatbecslési útmutató, pedig erre komoly igény lenne. Habár ez a hiánypótló munka nem állt le, mert a Munkavédelmi Felügyeletek folyamatosan készítenek egyre alaposabb ismereteket közlő, együttes útmutatókat a kockázatértékelés végrehajtásához (Munkaügyi Közlöny, 2006). Az előzőekbe megfogalmazott alapelvek szerint a kockázatértékelés a munkavégzés és az azzal összefüggésben álló körülmények, állapotok és a munkakörnyezet kialakításának specifikus elemző módon történő átvizsgálását jelenti. Az Mvt-t 2001-ben és 2004-ben módosították. A módosítás egyfelől pontosítja a kockázat fogalmát, másfelől, mivel a kockázatértékelés komoly munkavédelmi ismereteket is megkövetel, a kockázatértékelést a törvény munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíti, melynek elvégzéséhez előírt szakképesítés szükséges (I. 9.). Ezek az intézményi lépések egyre jobban körülhatárolják a kockázatértékelés értelmezési és mozgáskörét. Ez a folyamat valójában még nem ált le, és így még most is folytatódik. Ennek a szemléletnek a mezőgazdaságban való elterjedését vetíti a jövőbe MEZEI et al. (2004), mikor kijelentik, hogy nem csak a nagyüzemek, hanem a farmgazdaságok munkabiztonsági helyzetének is javulni kell, amiben a prevenciónak jelentős szerepet kell adni. Valószínűsíthetők további folyamatok a szabályozásban, így a metodikai útmutatások egyértelművé tételében, esetleg

az eljárás-szabályozás gazdasági tevékenységek szerinti szabványosításában. A szervezetek szintjén pedig a mindennapi tevékenységekbe való beépülése lehet a távlati cél, mely később részévé válhat és/vagy válik a biztonsági és egyben a szervezeti kultúrának.

1.2. A munkavédelem és biztonságmenedzsment kapcsolata a vezetéstudománnyal és humánerőforrás menedzsmenttel

A munkavédelemmel, és az ehhez kapcsolódó egyéb biztonsági feladatok, a vállalat irányítási rendszerében mára már egy elkülönült csoportot alkotnak. Ezzel kapcsolatban MORVAY, (2002) gondolatmentében kifejti, hogy a munkahelyi vezető felelőssége és feladata is megnövekedett, mind a folyamatszabályozásban, mind az egyéb menedzsment feladatokban. Ezek közé sorolhatók az összetett munkavédelmi vezetői feladatok is, melyeket ebben az értelmezési körben összefoglalóan, biztonságmenedzsmentként határozhatunk meg. Ezt úgy is értelmezhetjük, hogy a munkavédelmi értelemben vett biztonsági feladatok szervesen beépülnek a szervezet vezetési feladatai közé. Tulajdonképpen, egy szervezet életében, vezetést irányítást és ellenőrzést, bizonyos esetekben motivációt, kommunikációt, és ehhez illeszkedő felelősséget igénylő tevékenység általánosan besorolható a vezetői feladatok közé (BERDE 2003). Ezzel kapcsolatban soha nem volt vita sem a hazai sem a nemzetközi szakmai körök véleménye között. A munkavédelem és az ehhez kapcsolódó dimenzióban értelmezett biztonságmenedzsment szervesen beépült a vezetői és szervezeti feladatok közé. De ezen túlmenően a biztonságmenedzsment szorosan kapcsolódik a szervezetnek az oktatási, emberi erőforrás tervezési, fejlesztési, kompetencia tervezési feladataihoz, és nem utolsó sorban a minőségmenedzsment feladatokhoz is. A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási organizációs feladatok egy folyamatos fejlesztést igényelnek a szervezettől, mind eszközében, mind humánerőforrásában. DIENESNÉ (2008) megállapításában a munkaerő csak akkor tud megfelelni a folyamatosan változó munkaerő-piaci, munkahelyi, minőségbiztosítási rendszer által támasztott követelményeknek, ha folyamatosan fejlesztik. A vezetők részéről mára nem meglepő dolog annak a mítosznak a ledőlése, hogy a biztonsági feladatok csak a munkavédelmi megbízott hatáskörébe tartozhatnak. A biztonságmenedzsment és egyben a biztonsági kultúra állapota a szervezet életében és a szervezetek között nem statikus. Az állapotuk fejlődési szakaszokban mérhető. Egy vállalat biztonságmenedzsmentjének állapota, színvonala manapság egyik indikátorává vált a vállalti sikerességnek. A nagyobb

vállalatoknál, főleg a multinacionális cégeknél, ahol szervezetileg is a legfejlettebb biztonsági kultúra és menedzsment található, külön HR osztályok, alosztályok foglalkoznak ezzel a témakörrel, levéve a topmenedzsment vállairól bizonyos terheket. Mindamellett a gazdasági verseny kisebb szervezeti vezetőinek folyamatosan bővülnek ezzel és más egyébbel kapcsolatos feladataik és erre a vezetés csak egy folyamatos „élethosszig tartó tanulással" és emberi erőforrás fejlesztéssel tud válaszolni (BERDE 2001; BERDE 2002; DIENESNÉ 2007). Az egészség és munkaképesség megőrzése olyan kiszélesedett társadalmi feladat, amiben mindenkinek felelősséget kell vállalnia az individuumtól a nemzetig. Ezáltal minden társadalmi szerepnek megvan az ilyen tárgyú felelőssége. Voltaképp az intézményesült munkavédelem ebből a feladatból részesül, de ezt a feladatot nem tudja átvenni egészen. Ebből fakadóan a gazdálkodó szervezeteknek, vállalatoknak, munkaadóknak egy alapvető felelősségük van a munkavállalóik egészsége iránt, mely része a társadalmi felelősségvállalásnak.

A szervezeti vezetőknek feladataik ellátása során olyan humánerőforrás menedzsment feladatokat kell ellátniuk, amik szorosan kötődnek a munkavédelemhez. Így munkavédelmi szervezet kialakítása (feladat, jogkör, szervezeti kapcsolódás), a munkavédelmi program meghatározása, munkaköri kompetenciák munkavédelmi szempontú kialakítása, munkaerő-fejlesztés, oktatási, ellenőrzési rendszer kialakítása, a munkavédelmi információs rendszer működtetése, munkavédelmi kontrolling stb. (DIENESNÉ 1999). Az ellenőrzési feladatok sokszínűségét számos tényező határozza meg. Így az ellenőrzés tárgya, személye, módja, ideje, kiterjedése már egyenként számtalan variációban jelenik meg. Mint minden ellenőrzés magába foglal egyfajta értékelést is mellyel jellemezni, minősíteni, rangsorrendbe állítani, kontrollálni, lehet az adott tevékenység teljesítményét, állapotát. Az ellenőrzés és értékelés szervesen beépült a szervezet életébe és ez által a dolgozók alapvető igényei közé is tartoznak. JUHÁSZ és DIENESNÉ (2007) kifejtik, hogy a vezetői értékelésről való folyamatos visszajelzést a dolgozók fontosnak tartják. Ezt a vezetői szerepelvárást a dolgozók saját szerepköri jogként élik meg, és így manapság az értékelés hiánya a munkával való elégedetlenség legelterjedtebb oka.

A munkavédelem és a biztonságmenedzsment több aspektusból is szorosan kötődik humánerőforrás menedzsmenthez. Így nem csak azon kötelezvények teljesítéséből kötődik, amit az intézménysült munkavédelem támaszt a szervezeti vezetés irányába – például a munkakörök betöltésének bizonyos kompetenciáival szemben - hanem más, a piaci érdekekhez is szorosan kötődő, okokból is. Napjainkban sok olyan törekvés van, ami a -

szélesebb körben értelmezett biztonsággal kapcsolatos - minőségüggyel foglalkozik. Így a termelésben az elmúlt dekádban számos minőségügyi rendszer látott napvilágot, amik több, a munkabiztonságot és munkahelyi egészségvédelmet érintő, előírásokat és eljárásokat is tartalmaznak. Ezek a bevezetett minőségbiztosítási rendszerek az egyes vállalattól olyan kondíciókat kérnek, melyek a minőségügyben széles körben tájékozott vezetői és dolgozói humánerőforrást igényelnek. Jelen kutatásokból megemlíthető, hogy az ehhez kapcsolódó és szükséges vezetői és szervezeti attitűdök, és szakmai ismeretek az élelmiszer termékpálya alsó szintjétől a végső fogyasztó irányába folyamatosan javulnak (GÁLYÁSZ 2007). A szerző szerint leginkább a másik irány a problémásabb terület, mi szerint a termékpálya alsó szintjén, az alapanyag termelésben, sokkal rosszabb a helyzet, főleg ami a szakmai ismereteket, szabálykerüléseket jellemzi. HAJÓS és MIKÁCZÓ (2008) ezt a megállapítást egy másik dimenzióval, a vállalti mérettel hozzák kapcsolatba megállapításukban, miszerint a humán-erőforrás állomány elemzése kapcsán szoros összefüggést találtak a vállalkozási méret és a minőségmenedzsment színvonala között. A mikro vállalkozások irányából a nagyvállalatok felé a színvonal egyre javul.

Az élelmiszer feldolgozóipar területén MIKÁCZÓ (2004) kiemeli a minőségbiztosítási rendszerek előremutató fejlődését, melyekben fontos szerepet kapnak azok a humánpolitikai szempontok is, melyek a munkabiztonságra és egészségvédelemre vonatkoznak. Így az OHSAS 18001:1999 EU szabványt, aminek magyar installációja az MSZ 28001:2003 szabvány. Ennek a folyományaként megjelent az OHSAS 18001:2007-es szabvány, ez a korábbról jól ismert OHSAS szabvány (ill. Magyarországon MSZ 28001:2003) második kiadása. Az új szabvány sokkal inkább eredményorientált, továbbá jobban illeszkedik az ISO 9001:2000 és ISO 14001:2004 szabványokhoz. Ez elősegíti az integrált rendszerek kialakítását és várhatóan felgyorsítja a szabvány további elterjedését (I. 16).

MORVAY (2006) a mezőgazdaság helyzetét vizsgálva a szemléletváltásra hívja fel a figyelmet a munkavédelemmel kapcsolatban. A szerző okfejtésében leírja, hogy egyrészről elkerülhetetlen a színvonalemelés eszközeinek bevetése a mezőgazdasági területek munkavédelmében - úgymint a kockázatelemzés a *Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási Rendszer*-szemlélet (MEBIR és/vagy MEB), de a *Minőségügyi Irányítási Rendszer* (MIR), vagy a későbbiekben a *Total Quality Management* (TQM) és a különböző ISO szabványok bevezetése. Másrészről a hagyományos etikai megfontolások mellett szerepet kell kapnia a költség-haszon és költség-hatékonyság vizsgálatok munkabiztonságra való kidolgozásának. Ezáltal a szervezeti döntésekben még jobban

hangsúlyt kell kapnia a preventív gondolkodásnak, melyet kompetenciák, alternatívák, kritériumok és az eredmények preferencia-sorrendjei segélyeznek (LÁCZAY - BERDE 2005), ami aztán idővel a szervezeti és a biztonsági kultúra részévé kell, hogy váljon. Mindezekből megállapítható, hogy a munkavédelem és biztonságmenedzsment szoros kapcsolatokat ápol a vezetéstudománnyal és ezen belül leginkább a humánerőforrás menedzsmenttel és a szervezeti kultúrakutatásokkal.

1.3. A szervezeti kultúra a munkabiztonság a biztonsági kultúra és biztonsági légkör jellemzői és összefüggései

1.3.1. A szervezeti kultúra megközelítései és iskolái

A kultúra definíciókban - bár meglehetősen sokszínűek - fel lehet ismerni bizonyos közös vonásokat. Ilyen vonás az értelmezés dimenziója, mely szűkebb, vagy tágabb közösségben, bizonyos erősséggel összekapcsolt egyének összességében, értelmezi a fogalmat. Másik fontos vonás, az egyének összetartozását megtestesítő sajátosságok dimenzióinak felsorolása, (attitűdök, értékek, normák, egyéb orientációk, viselkedés, szokások, stb.) melyekkel majd később identifikálni, és megkülönböztetni lehet a vizsgált kultúrát. A harmadik vonás HOFMEISTER-TÓTH (2005) szerint az, amely utal arra, hogy az ember és kultúra kapcsolata kétirányú, olyan értelemben, hogy a kultúrát az emberek hozzák létre és alakítják ki, ugyanakkor formálódnak is általa. Az említett megállapításból kisejlik, hogy magából a kultúrából absztrahálható egy másik rokon fajfogalom is, ami a *szervezeti kultúra* fogalma. A szervezeti kultúra kérdését egy kvalitatív kutatási módszertannal foglalkozó tudományos szaklap egyik cikke vetette fel először. A cikk szerzője, PETTIGREW (1979) írásában először teszi a széleskörű tudományos közösség elé a szervezeti kultúrát és annak kvalitatív vizsgálati lehetőségeit. A szervezeti kultúra kvalitatív kutatásával foglalkozó kutatói ezt a cikket alapforrásnak tekintik. Természetesen ezt megelőzően is értelmezték már a szervezeti kultúrát, de a szakirodalomban, elnevezésében többféle szinonim angol variáció létezett, (szervezeti kultúra- organizational culture - szervezeti légkör, - organizational climate, - testületi légkör és kultúra – corporate climate, culture), és hozzá kell tenni, hogy ma is létezik. Igazából ezek után, az 1980-as években, került az amerikai, majd az angol és így egyben, az angolszász vezetéstudományi irányzatok figyelmének középpontjába a szervezeti kultúra, melynek fő oka az ipar talpra állítására tett erőfeszítések és a versenyképesség növelése volt a nemzetközi piaci szintéren. Amerikában a szervezeti kultúra fejlesztésével a japán piaci előtörésre kívántak

leginkább választ adni. Ettől kezdve a szervezeti kultúra igazán slágertémává alakult és különböző paradigmákon alapuló iskolák jöttek létre, annak érdekében, hogy megoldást adjon a kor helyi és globális problémáira.

Először DEAL és KENNEDY (1982) léptek elő azzal, hogy erre a kérdésre nem a Japán menedzsment mímelése a jó válasz, hanem az *erős kultúra*, ami létrehozza és fejleszti a vállalat stratégiáját és teljesítőképességét. Szerintük a kultúra főként a szervezeti élet különleges rítusaiban és szertartásaiban nyilvánul meg. A siker alapja a vállalatot és a benne levő emberek cselekedeteit, hozzáállását átható *erős kultúra létrejötte*. Fontos szerep jut *a küldetéstudatnak*, melyet az előállított értékek és a kultúrában generálódott hitek legitimálnak. Ez lesz végső soron a piaci siker alapja is. HOFSTEDE et al. (1990) megállapítják, hogy a szervezeti kultúra részévé vált a menedzsment tudományok szókincsének. Így a szervezeti kultúra - a struktúra, a stratégia, és a kontroll mellett - nem csak megkerülhetetlen elméleti koncepciója lett, hanem egyben egyik biztosítéka is a szervezet sikerességének. WILKINS és OUCHI (1983) kimutatják, hogy a szervezeti teljesítmény szempontjából sokkal fontosabb az a kultúra, ami saját belső folyamatai révén alakul ki. Ez a belső kultúra nem csak az emberi viszonyokat befolyásolja, hanem hatással van a célelérés hatékonyságára és hatásosságára.

Ezzel párhuzamosan folyamatos viták voltak arról, hogy a kultúra és a stratégia lehet-e részlegesen átfedésben egymással (WEICK, 1985). Igazából nem jutottak konszenzusra a kutatók a fogalom meghatározásával kapcsolatban sem, de némely szerkezeti jellemzőjével kapcsolatban megegyezés történt. Az egyeztetett jellemzők kimondták, hogy a szervezeti kultúra:

- holisztikus,
- történetileg determinált,
- kapcsolódik az antropológiai fogalmakhoz,
- társadalmilag alkotott,
- változtatható,
- a változása bonyolult.

A szervezeti kultúra jellemzően sokszínű megközelítést kapott, ez fakad holisztikus jellegéből is, mely tág és befogadó teret nyújt, akár különböző diszciplínáknak is. Népszerűsége óriási léptekkel haladt, de igazából meghatározása nem kristályosodott ki jobban.

A szervezeti kultúra előtérbe kerülésének további okaiként említhetők meg az elmúlt évtizedek intenzív globalizációs folyamatai, amik felgyorsították a tudástechnológiák elterjedését, és előtérbe helyezték - a nemzetközi versenyben - az emberi tényezőket.

A legtöbb kutató és megfigyelő mára felismerte, hogy a szervezeti kultúra erőteljes hatással van a szervezet teljesítményre és hosszú távú hatékonyságára (CAMERON - QUINN, 2006).

Több, a stratégiai irodalomhoz tartozó, kutató az 1980-as években, elkezdte kutatni a szervezeti kultúra és a vállalti teljesítmény kapcsolatát. Az ebben a témában megjelenő tanulmányok végül is nagyon eltérő, össze nem illő eredményekre jutottak. Ennek folyományaként az elméleti és gyakorlati szakemberek összevonásával folytatódtak a kutatások, annak a célnak az eléréséért, hogy egy szélesebb értelmezésű, általánosabb modellt alkossanak a szervezeti kultúra és a vállalati teljesítmény kapcsolatáról (DENISON - MISHRA, 1995; SCHEIN, 1985; SIEHL - MARTIN, 1988; SIEHL - MARTIN, 1990; WALLACH, 1983). Ez a kutatói vonulat egy *inkonzisztens operacionalizálást* alkalmazva, ilyen szintű elemzések alapján, a szervezeti kultúrát általánosan úgy fogalmazták meg, mint egy komplex készletét az értékeknek, hiteknek, filozófiáknak, és szimbólumoknak, amelyek meghatározzák a vállalati vezetés, irányítás ügyeinek *intézési módját*. Ez a meghatározás ma is életképes, és sokan használják a stratégiai kutatók körében (BARNEY, 1986; SORENSEN, 2002a; GOLL - SAMBHARYA, 1995; DENISON, 1984). Ennek a meghatározásnak az életképessége abban rejlik, hogy tulajdonképpen megadja a vázát a fogalomnak az egyéb meghatározások szemszögéből is.

HELMREICH és MERRITT (1998) úgy fogalmaz, hogy az egyének és csoportok szerepein, funkcióin belül a szervezeti kultúra úgy határozható meg, mintegy komplex kerete a nemzeti, szervezeti, és szakmai attitűdöknek és értékeknek. A stratégiakutatók megegyeztek abban, hogy a szervezeti kultúra a hierarchia minden irányában megoszlik a vállalaton belüli alkalmazottak között, és ez a megosztott kultúra a szervezet belsejében a viselkedéseken, cselekedeteken keresztül öröklődik, illetve adódik át (WILKINS, és OUCHI, 1983).

BRANYICZKI (1993) felismerve ezt a kirajzolódó dilemmát, értekezésében rávilágított arra, hogy a különböző szervezetkutatók nem is ugyanazt a jelenségkört kutatják. A szervezeti kultúrához kapcsolódó jelenségeket, jelenségköröket a különböző kutatók eltérő ismeretelméleti és módszertani szempontokból értelmezik és vizsgálják. Ezek után nem is olyan meglepő a szervezeti kultúra kifejezés általános és egységes használatának és

meghatározásának a bizonytalansága. Hiszen ha megvizsgáljuk a fogalom szóösszetételét, kultúra és szervezet, eleve olyan sokszínűséggel találkozhatunk definiálásuknál, hogy a kettejükből alkotott fogalom meghatározása, ha lehet, még bonyolultabb helyzetet teremt. A konceptualizálások eltérő alapokról indulhatnak, az értelmezés dimenziói nem biztos, hogy teljesen egybe esnek. Emellett eltérő lehet a fontosnak tartott jellemzők rangsora és súlyozottsága.

A szervezet alapvető sajátossága, hogy közvetlenül meg nem tapasztalható módon létezik. A szervezet így szemmel nem látható, csak a működésének eredményei azok, amelyekről következtetéseket vonhatunk le. Így például a kommunikációról, a döntéshozásról, és ezek által generált menedzsment feladatokról, melyek - gazdasági és vezetési értelemben - egyik legfontosabb tényezői egy szervezet működésének (BERDE 2002; BERDE - DAJNOKI, 2007). Ezzel kapcsolatban SANDELANDS - SRIVATSAN (1993), is hasonlóan írnak a szervezet megfoghatatlanságáról, és szemmel nem láthatóságáról. Vélekedésük szerint, ahány elméleti megközelítés, annyiféle értelmezése és kutatási operacionalizálása lehetséges a szervezetnek. MORGAN (1986) megfogalmazása az elméleteknél mögöttesen meghúzódó eltérő paradigmákra, és metaforákra vezeti vissza a szervezetnek a különböző értelmezéseit. Itt megjegyzendő, hogy a paradigma alatt általában azt a szemléletet értjük, amire fel akarjuk építeni egy vagy több kutatás, vizsgálódás adatait. A kutatási szemlélet, pedig igen változó lehet. SUNESSON (1985) paradigmatikus szemszögből vizsgálódva, rámutatott arra, hogy az adatoknak, információknak többfajta értelmezése van. Úgy találta, hogy a hatalmi paradigma a legjobb lehetőség a szervezeten belül folyó események megértésére és értelmezésére.

A kultúráról (az előző részben tárgyaltakból is) kiszűrődik - csak utalva KROEBER – KLUCKHOHN (1952) kultúra fogalomgyűjteményére - e megállapítások hasonló igazsága.

A kutatások, és eredmények variabilitásában nagy valószínűséggel szerepet kap az is, hogy a szervezeti kultúrakutatások igen eltérő tudományterületi háttérrel folynak. Így a kultúrakutatók alkalmazhatnak a személyiség-, valamint szociálpszichológiából, a kulturális antropológiából, szociológiából, elméleti közgazdaságtanból, filozófiai hermeneutikából, és nem utolsó sorban a szervezés és vezetéstudományból származó elméleti modelleket is.

A szakirodalomból kitűnik, hogy a kezdeti viharos évtizedek után a szervezetelméletek kezdtek letisztulni, formalizálódni, és iskolákká szerveződni. De még így is jellemző rá a

sokszínűség. Egyes kutatók megpróbálták vizsgálataikban ezeket az iskolákat körvonalazni, és rendszerbe foglalni.

SMIRCICH (1983) antropológiai iskolai háttérrel és szemszögből megvizsgálta a különböző elképzeléseket. Megállapította, hogy a szervezetek megfogalmazásában az egyik irányzatot képviselő csoport szervezeti változóként, a másik csoport alapmetaforaként tekinti a szervezeti kultúrát. Az utóbbi értelemben az illető szervezet a saját kultúrájával azonosítja önmagát, és így az antropológiai iskolához hasonlóan értelmezi azt. Az első értelmezés a kultúrát egy alkalmazható szabályozó eszköznek, mechanizmusnak tekinti, mely alkalmas arra, hogy kielégítsen bizonyos igényeket. Ez a tanulmány így két iskolára osztja a szervezeteket abban a tekintetben, hogy a kultúrával milyen megközelítésű a viszonyuk.

MARTIN és MEYERSON (1988) is kialakított egyfajta modellt a kategorizálásra, olyan tekintetben, hogy mennyire tekintik egységesnek az iskola képviselői az adott vállalat kultúráját. Így megkülönböztet: *integrációs, differenciációs, valamint fragmentációs* iskolákat. MARTIN et al. (2004) tanulmányában a szervezeti kultúra kutatások elmúlt húsz évét háborús játéknak mutatják be, ahol az intellektuális dominanciáért folyt a harc. Szerintük kezdetben két nagy tábor alakult ki: a menedzsment tanácsadók által képviselt *„értékmérnökök”*, akikre a már korábban leírt integratív meghatározás illik. Ezzel szemben álltak a *„differenciálók”* táborának képviselői, akik azonban kettészakadtak az *etnográfus menedzserialisták,* illetve *a kritikus antimenedzserialisták* iskoláira. Az ő értelmezésükben később bekapcsolódik az intellektuális háborúba két újabb iskola is: a *fragmentációs* alapokon állók, illetve a *posztmodern* iskolák. Mindemellett szerintük folyamatosan dúl egy módszertani háború is a *kvantitatív*, illetve a *kvalitatív* megközelítést támogató kutatók között.

Ezeken kívül még igen sok csoportosítási módszerek fejlődtek ki, melyek paradigmák, vagy filozófiai tradíciók figyelembe vételével próbálták iskolákba csoportosítani a különböző irányzatokat (KUHN 1984; HATCH 1997). Ezekből az irodalmakból jól látható, hogy igen sok egymással átfedésben lévő csoportosítási elv lehetséges. A kategorizálások nem tudnak igazán teljes körűek lenni. Sok a variációja az iskolák által felkínált módszereknek és paradigmáknak. Ezáltal a kutatók is saját belátásuk alapján válogatnak azokban.

Feltehető a kérdés, hogy akkor mi is a szervezeti kultúra. Igaz már volt néhány megközelítés, de az illusztrálás érdekében megemlítek néhány jelentős szerzői definíciót, illetve megközelítést. HARISON és STOKES (1992) szerint a szervezeti kultúra a

szervezet tagjai által létrehozott hitek, értékek, rituálék, mítoszok és megosztott érzelmek összerendeződése. A szervezeti kultúra befolyásolja a szervezeten belüli egyéni és csoportos viselkedést. A szervezeti élet aspektusait - legjelentősebben - a kultúrahatások befolyásolják, úgymint hogyan készülnek, és ki hozza a döntéseket, hogyan osztják a jutalmakat, ki lép elő a ranglétrán, hogyan bánnak az emberekkel, a szervezet hogyan reagál az őt körülvevő környezetre, stb.

SCHEIN (2004) klasszikus megfogalmazása szerint „a szervezeti kultúra a szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere".

BARDWICK (1991) Amerikában (USA) végzett komfortzóna kutatásai szerint sok szervezet és azok alkalmazottjai az egyéni intimszférát sértő felszabadultság gondolkodásmódbeli mocsarában vannak. Vagyis a szervezet felhatalmazást érez a komfortzónákon belüli tevékenységekre. Eredményei szerint, ahol ez a szervezeti kultúrára jellemző fellazulás jelen van, ott egyértelműen csökken a teljesítmény, az anyagi kötelezettség és elszámoltathatóság hiányzik, nagyon kicsi az üzleti kockázatvállalás, és alacsony a lelkesedés. Ugyanakkor megállapítja, hogy a szervezeti és egyéni felszabadultság szemben lévő párja a félelem, ami szintén hasonló, bénító hatással van a szervezet működésére, az egészséges munkakörnyezetre, valamint a *szervezeti és munkakultúrára*. A szervezeti kultúrának e két pólus között kell navigálnia, hogy magasra tudja emelni a bizalmat és a teljesítményt.

A szervezeti kultúrával kapcsolatban az évek során többféle megfogalmazás is született, valamint jellemző, hogy ezek a megfogalmazások megpróbálják a különböző szervezeti kultúrákat típusokba sorolni. Ez a tipizálás megjelenik HANDY (1999) munkáiban is. Ő négyféle szervezeti kultúra típust alkotott, ezek:

- *Hatalom, vagy erő típusú kultúra*: jellemzője, hogy feltételez egy karizmatikus vezetőt, aki köré és alá szerveződik a hierarchia. De jellemzője az is hogy a hierarchia alsóbb szintjein is mikro hierarchiák vannak, a döntések a domináns kulcsszemélyek befolyásolásával születnek. Ez által az egyének nagyobb szerepet kapnak ebben a kultúrában, mint a csoport. Nincs folyamatos biztonságérzet, állandó kihívásokkal kell szembenézni az ebbe a kultúrába tartozó egyéneknek. Nagy szerepet kap a bizalom, az empátia és a tolerancia.
- *Feladatkultúra*: Létalapját az egyének interiorizált hivatástudata képezi. Középpontban mindig az elvégzendő feladat áll. Alapelv vagy paradigma: a megfelelő ember a megfelelő helyre. Nagy szerep jut a kiválasztásnak és az

erőforrások előteremtésének. Viszont az egyének nagyfokú szabadságot kapnak munkájuk elvégzéséhez. Nagy hatékonysággal alkalmazza a csapatmunkát, működése szabályozott, rugalmas, jól alkalmazkodó. Feladatorientáltsága miatt alacsony a hierarchia szintje. Kevésbé alkalmas az egyéni teljesítmények kibontakoztatására.

- *Szerepkultúra*: A szervezeti kultúra olyan formája, amely a logika és az ésszerűség alapján működik. Olyan szabályok irányítják, amelyek fontosabbak a személyeknél, nem kívánatos a többlet-teljesítmény, lassan észlelik a változásokat. Szervezete hierarchikus. A munkaköri leírás is fontosabb, mint a személy, a hatalom is a pozícióhoz kapcsolódik. Ideális működési dimenziója a jól kiszámítható, nem túl gyorsan változó környezet, viszont biztonságot és belátható jövőt kínál.
- *Személyiségkultúra*: Központi alakja a kiemelkedő szaktudással rendelkező individuum. Meghatározó az egyén saját akarata és célkitűzése. A szervezet általában nem tűr el semmilyen vezetői hierarchiát. Az egymás közötti viszonyokat a tudás és a képesség dönti el. További jellemzője, hogy átmeneti jellegű. A szervezeti célok kialakulásával átalakul valamelyik előző típussá.

A tipizálások megjelentek mások munkásságban is. A besorolások és típusok kialakítása azon múlik, hogy az adott kutató illetve szerző milyen, a kultúrát jellemző, indikátorokat tart fontosnak. Így például KONO (1990) a szervezeti kultúra három elemét vizsgálja meg: a közös értékeket, a döntéshozatali mechanizmust és az ehhez kapcsolódó gondolkodásmódot és a viselkedési szokásokat.

Kono vizsgálataiban kiemelt szerepe leginkább a döntéshozatal mechanizmusának van. Ennek alapján öt szervezeti kultúra típust állított fel: *Pezsgő, élénk vállalati kultúra, Pezsgő kultúra határozott vezetői irányítással, Bürokratikus vállalati kultúra, Stagnáló kultúra, Stagnáló kultúra határozott vezetői irányítással.*

Az értékek vonatkozásban meg kell említeni QUINN (1988) elméletét, amely azt vizsgálja, hogy a szervezetek milyen értékek figyelembe vételével törekszenek saját hatékonyságuk növelésére. Egyetlen modellbe vonja össze a szervezeti hatékonyság két igen különböző magyarázó tényezőjét, mely négynegyedes mátrixot feszít ki. Így QUINN (1988) két, hatékonyságot növelő értéket, értékdimenziót azonosított:

- *a befelé vagy kifelé összpontosítást:* ahol a szervezeti tagok és a szervezet belső hatékonyságára, folyamataira koncentrál,

- *rugalmasságot vagy szoros kontrollt:* ahol a rugalmasság a szervezeti tagok nagyobb önállóságát, a kontroll pedig a tagok magatartásának nagyobb szabályozottságát jelenti.

Ezekkel a meghatározásokkal talán jól szemléltethető, hogy a szervezeti kultúrának nincsen igazán, globálisan elfogadott definíciója, még akkor, sem ha a sok definíció között sokszor meglehetősen széles átfedéseket is fel lehet fedezni (BOKOR 2000; JAVIDAN – HOUSE, 2001).

Részemről egyetértek BERDE (2003) megállapításával, miszerint, ha nem létezik letisztult, egységes definíciója a szervezeti kultúrának, akkor „tiszta típusú" szervezeti kultúra sem létezik, a „szervezetekben a különböző típusok jegyei egyszerre vannak jelen".

BOKOR (2000) a különböző definiálások módszertani különbségei között úgy differenciált, hogy a definiálásokhoz alkalmazott eszközöket vizsgálta. Ezek az eszközök számára megmutatták, hogy a különböző megközelítések hol ragadják meg az elemzés tárgyát. Magyarázataiban megjegyzi, hogy nincsenek csak egyik, vagy másik eszközt használó definíciók, csupán a hangsúly az, ami eltérő jelleget ad. A szervezeti kultúrát meghatározásukban valóban sokan értelmezik belső integrációs erőnek, amely mintegy összetartja a szervezet struktúráját (SIEHL – MARTIN, 1984; PETERS-WATERMAN, 1982; DEAL-KENNEDY, 1982). Megjegyzendő, hogy PETERS és WATERMAN (1982) akkori sikerkönyvének megállapításait a mai menedzsment-társadalom erős kritikával illeti, és egy kissé megalapozatlannak tartja. Igaz főleg a sikerreceptekről tett megállapításaik váltak célponttá.

DEAL és KENNEDY (1982) az elsők között voltak, akik először írtak a szervezeti kultúráról, és többek között a kultúrát hat egymással szervesen összefonódó elemre bontották. Emellett ezek és a visszacsatolás sebessége, valamint a kockázat fokozata alapján megalkották tipológiájukat, és négy fő típusba sorolták a szervezeti kultúrákat.

1. *Macho-kultúra:*
2. *Kenyér és játék kultúra:*
3. *Kockázatot vállaló kultúra:*
4. *Folyamat kultúra:*

A kutatók *egyik csoportja* jellemző véleményként - élükön SCHEIN (1985) megállapításival - azt vallották, hogy a szervezeti kultúrát a vezetésnek hatalmában és felelősségében áll megváltoztatni. *Schein a vezetést eleve kulturális feladatként értelmezi. Így a vezetőnek, mintegy nincs választása abban, hogy foglalkozik-e a kultúrával, hiszen minden megnyilvánulása azon keresztül jelenik meg.* A belső integrációt valló kutatók

másik csoportja tagadja, illetve elveti annak a lehetőségét, hogy a szervezeti kultúrát meg lehet tudatosan változtatni. Ezek az antropológiai alapokkal rendelkező kutatók egyszerűen azt vallják, hogy amint egy törzsközösségi társadalomban nem a törzsfőnök alakítja ki a törzs kultúráját, úgy a vezető sem teheti meg azt. *Vezetőnek lenni egy szerep, ami az adott kultúra terméke* (MEEK, 1988). A fenti kategorizálás szerint egyesek a kultúrát a külső környezetből eredő bizonytalanságokhoz való alkalmazkodás eszközeként írják le. Ez a funkcionális megközelítés azt mondja, hogy a közös emlékezet és társas tanulás révén kialakulnak, intézményesülnek, és megőrződnek azok a rutinok, melyek korábban a környezeti kihívásra adott válaszok voltak. Ezekben a megállapításokban vannak a legkisebb vitára okot adó kijelentések. A belső integráció és a külső adaptáció szemlélet között valóban nem látszik éles ellentét, azok ki is egészíthetik egymást. A belső integrációt támogató magatartás minták a szervezet túlélését is szolgálhatják egyben.

A szervezeti kultúra tartalmát megcélzó közelítések és definíciók a különböző orientációs összetevőkre teszik a hangsúlyt. Mint ahogy BAKACSI (1996) is, aki szerint a kultúra egy „közösen értelmezett előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere”. Ezzel kapcsolatban MARTIN et al. (2004) két csoportot különít el. Vannak, akik az értékekre, értékrendszerre teszik a hangsúlyt, és vannak, akik a szerepek és szimbólumok meghatározó jellegét preferálják. Ezeket Ők specialistáknak nevezik.

1.3.2. A szervezeti kultúra jellemzői

Ha kiemelve külön a szervezeti kultúra jellemzőit kívánjuk sorba szedni, a logikai tematikus sorrendet követve, a külföldi szerzők következő megállapításait hozhatjuk fel e témáról.

1. Az első megállapítás az, hogy a szervezetei kultúra egy *viszonylagosan stabil* képződmény. GULDENMUND (2000) tanulmánykötetében De Cock és munkatársai megállapították, hogy egy ötéves periódusban a vizsgált szervezeti kultúra viszonylagos stabilitást mutatott.
2. A szervezeti kultúra egy *gondolati struktúra* (GUION, 1973; JAMES, 1982; BERENDS, 1996). Ez azt jelenti, hogy a kultúra inkább egy absztrakt fogalom, mintsem egy konkrét jelenség. Ez a jellemző immár értékes díszelem, mert ez a *kutatóknak jelentős szabadságfokot enged* meg a kultúra definiálásakor és operacionalizálásakor.
3. A szervezeti kultúra *többdimenziós* (GUION, 1973; JONES és JAMES, 1979). Ez a jellemző oka azon különbségeknek, amelyek a kutatók kultúra-megfogalmazásai között

adódnak. Valószínűleg azért, mert az értelmezési és vizsgálati dimenziók és aspektusok összetettek, magukba foglalva számos variációt. Egy dimenzió, vagy vizsgálati szempont elnevezése, felcímkézése meglehetősen és javarészt kutatói magánügy, hiszen visszatükrözi mind a közös és általános vonásokat, mind azt, amit a kutató keres.

4. JONES és JAMES (1979) kijelentették, hogy létezhet a szervezeti kultúra dimenziójának egy központi magja (central core), és azon kívül ugyanúgy, specifikus dimenziói is, melyek néhány különleges szituációkra vonatkoznak.
5. A szervezeti kultúra olyan, ami *megoszlik az emberek (csoportok) között* (HOFSTEDE, 1986; SCHEIN, 1985). A kultúra kölcsönös és ellentett. Az ember hat a kultúrára, de a kultúra is hat az emberre. Itt említhető meg HOFSTEDE és HOFSTEDE (2005) *holisztikus* kultúraértelmezése, vagy SCHNEIDER (1975) *moláris megközelítése*. Eszerint a kultúra egy *együttműködési egység*, amit számos összetevő alkot. Külön érvelve amellett, hogy az egész több mint a részek összessége. Ez a sajátosság mindamellett kiemeli azt a tényt, hogy a kultúrának nem csak az alkotórészeit kell meghatározni, de a részek összeállításának törvényei és szabályait is, amelyek az egészet összekötik, illetve összetartják (GLICK, 1985).
6. A szervezeti kultúra *többféle megjelenésből, aspektusból* áll. Ez azt jelenti, hogy számos egymástól különböző kultúra és légkörtípus különíthető el egy szervezeten belül, mint például szolgáltatási kultúra, viselkedéskultúra, kreatív légkör, innovatív légkör, és *ide sorolható a biztonsági kultúra is* (EKVAL, 1983).
7. A szervezeti kultúra *praxisokat (practices)* alakít ki (HOFSTEDE, és HOFSTEDE, 2005). Többrétegűnek felfogva a kultúrát - ezeket a rétegeket nevezte Hofstede praxisoknak - három réteget különített el, melyekkel szemben a kultúra központi magját jelentő normákat és értékeket állította. A normák sokkal lassabban változnak, mint a praxisok. A központi maghoz (central core) legközelebbi réteg, vagy praxis tartalmazza a rituálékat, a következő a hősöket és a legtávolabbi a szimbólumokat. A kutatók ebben a szerkezeti modellben nagyjából megegyeztek, de különböző tartalommal töltötték meg az alkotó rétegeket, vagy éppen felcseréltek bennük néhány elemet.

A szervezeti kultúra *funkcionális* jellegű, ezt a sajátosságot SCHNEIDER (1975) - de ugyanúgy HOFSTEDE (2005) és SCHEIN (1992) is - alkalmazta a szervezeti kultúra jellemzésére. A kultúra, és alkalmasint a légkör is, funkcionális olyan értelemben, hogy egy vonatkozási rendszert ad a működésnek és magatartásnak (SAFETY RESEARCH UNIT, 1993). SCHEIN (1992) a kultúrát úgy tekintette, mint a vezetők által irányított produktumát az adaptív (vagy externális) és integratív (vagy internális)

csoporteljárásoknak. Erre utal az egyik legegyszerűbb definíciója a szervezeti kultúrának, ami úgy hangzik: *„az a mód, ahogyan végezzük dolgainkat”*. Ez a definíció valóban kiemeli a funkcionalitását a fogalomnak.

1.3.3. A szervezeti kultúra operacionalizálása

Az előzőekben megemlített kutatók (SANDELANDS és SRIVATSAN, 1993) vélekedését mottóul használva, a szervezeti kultúrának ahány elméleti megközelítése van, annyiféle értelmezése és kutatási operacionalizálása is lehetséges. Most néhány példa alapján be szeretném mutatni az eddigi, a szervezeti kultúrára irányuló kutatásokban, a szervezeti kultúrát megragadó operacionalizálásokat. Több kutató szerint a szervezeti kultúrát egy nyitott könyvnek, vagy egy folytatásos családregénynek lehet tekinteni, melynek többféle értelmezése, és több szálon futó, és folyamatosan szövődő története van (LINSTEAD - GRAFTON-SMALL, 1992; HAZEN, 1993).

A szervezeti kultúrával foglalkozó eddigi kutatások arról tesznek tanúságot, hogy a sikeres vállalatnak illetve szervezetnek meghatározott, a vezetés minőségét és hatékonyságát meghatározó, tulajdonságokkal kell rendelkeznie. Így többek között jól körülírt küldetéstudattal, határozott értékrenddel, ehhez kapcsolódó stratégiai állásfoglalásokkal, és kiforrott szervezeti kultúrával.

A szervezeti kultúra megragadása nem könnyű feladat. A szervezeti kultúrát annak fő *dimenziói mentén* megragadni, melyek közül a legfontosabbnak tarthatók:

- szervezeti értékrend, mely kijelöli a preferenciákat és a viselkedés kereteit,
- a cselekvést és az emberek érintkezését szabályozó normák, magatartásminták,
- kialakult szokások, rituálék,
- jellemző kommunikációs formák, jelképrendszerek,
- a szervezet tárgyi világa, a mutatott image,
- munkastílus, társas bánásmód,
- formális és informális pozíciók és szerepek, a hatalom kérdései,
- a hierarchia jellemzői,
- érdekviszonyok, érdektudat, érdektagoltság,
- munkahelyi légkör, elvárások és elégedettségek,
- szervezeti identitástudat, lojalitás.

Ezek a dimenziók lehetőséget adnak a kutatók számára, hogy ezeken keresztül vizsgáljanak meg egy szervezetet. A gond az, hogy ezek a dimenziók mindegyike létezik

egy szervezeten belül, és így ugyanarról a szervezeti kultúráról egészen eltérő következtetések vonhatók le. Azt is meg kell vallani, hogy nem csak a szervezeti kultúra kutatói körében voltak és ma is léteznek ezek a dimenziók, mint a vizsgálódás szempontjai, hanem a termék-előállítás körülményeit vizsgáló kutatók között is (SZENDRŐ és SZÍJJÁRTÓ, 1979). VÁNTUS (2006) szintén a termelési körülmények vizsgálatának témakörében, a munkahelyi szervezettség aspektusából, vizsgálta a munkahelyi légkört és megelégedettséget.

A szervezeti kultúrát kutatók igen széles jelenségkört használnak a kultúrák leírásánál. SCHEIN (2004) a kultúrát három szint figyelembe vételével operacionalizálja:

- *A tárgyiasult jelenségek szintje*: ami a kultúra látható elemeit tartalmazza (tárgyi, viselkedési, nyelvi jelenségek szintje),
- *Megvallott értékek és hiedelmek szintje*: ami tartalmazza az összes kimondott, internalizált értéket, meggyőződéseket, célokat és stratégiát, valamint filozófiát,
- *Alapvető feltevések, vagy előfeltevések és meggyőződések szintje (core persuasions)*: ezek a tudatos kontroll nélkül működő hiedelmek, percepciók, affektív és kognitív megnyilvánulások.

A szervezeti kultúrát jellemző jelenségek csoportosítása a hazai szakirodalomban is hasonló megközelítésben található (BOKOR 2000).

Ezek:

- tárgyi jelenségek,
- viselkedésbeli jelenségek,
- nyelvi jelenségek,
- értékek és normák,
- alapvető feltevések, ideológiák,
- értelmezési sémák, forgatókönyvek.

A *tárgyi jelenségek* körébe a látható, megtapasztalható tárgyi valóságokat sorolja, aminek a minősége, mennyisége, egyéb jellemzői, megléte sokat elárul a vizsgálat tárgyáról. A tárgyi jelenségek általában beépülnek a szervezet történetébe, őrizve a múlt emlékét (HATCH, 1997).

Például néhány évvel ezelőtt fontos jellemzője és szimbóluma volt a szervezet korszerűségének a számítógépek megléte és mennyisége. Mára már ez a tárgyi jelenség általánossá vált, most már önmagában nem jelent differenciáló tényezőt a szervezetek

összehasonlításában. A szimbólum tovább fejlődött a számítógépek minőségének, a szoftverek tudásának az irányába.

A *viselkedési jelenségek* mindig is érdekelték a szervezetkutatókat. A viselkedési sémákon keresztül magyarázva és értelmezve a kultúrát, igen lefogadott törekvés volt a kutatók körében az 1960-as, 70-es években (GOFFMAN, 1967; VAN MAANEN, 1979). Ekkor nagy jelentőséget kaptak a rituálék és rítusok, ceremóniák és egyéb magatartásminták leírásai.

A kultúra szempontjából kiugró szerepe van például a jutalmazásoknak és büntetéseknek. SCHEIN (1985) megállapításában ezek az események az alkalmazottak részéről kiemelkedő figyelmet kapnak. A dolgozó viselkedésére ezeknek nemcsak a tartalma, hanem a kézbesítés módozata is nagy hatással van. Ezért gyakori jelenség, hogy ezekhez az eseményekhez valódi szertartások, ceremóniák kötődnek.

A *nyelvhasználat* területének vizsgálata is kiemelkedő jelentőséget kaphat a kultúra vizsgálatokban. Ezért sok kutató ezen keresztül ragadta meg a szervezeti kultúra vizsgálatát és leírását. A nyelv meghatározó szerepet játszik a kultúra kialakulásában és kialakításában (MORGAN, 1986; MORGAN, 1993). A zsargonok, kulcsszavak, becenevek, metaforák, vállalati történetek, sztorik, pletykák vizsgálatai és szervezetformáló - feltáró tulajdonságait többen leírták (PETERS és WATERMAN, 1982; NOON és DELBRIDGE, 1993).

Az *értékek és normák* kifejezetten a kultúra felszíni jelenségei közé sorolandók, melyek több elemzésben is központi szerepet játszanak. Ezekkel az értékközpontú elemzésekkel a szervezeti kultúrát leginkább, mint értékhierarchiát operacionalizálják (HOFSTEDE, 1980; QUINN, 1991). Régebbi megragadási törekvés volt a kultúrát a normák egybefűződő rendszereként leírni. A normák szoros kapcsolatban állnak az értékekkel, de annál sokkal konkrétabbak, hiszen helyzetekre lebontva szabályozzák a helyes és/vagy elvárt, vagy éppen tiltott viselkedést. Ezért a látható viselkedésből könnyebb következtetni a normákra. A hetvenes években ezért voltak olyan kutatók, akik a kultúrát a normák rendszerével azonosították (HALL, 1977).

Hiedelmeken és előfeltevéseken a szervezeti és egyéb kultúravizsgálatok a nem tudatosítható, a külvilágról és azok jelenségeiről alkotott állításokat és érveket értik, melyek alátámasztják meghozandó döntéseinket és cselekedeteinket. Az előfeltevés kifejezést a hiedelem kiváltására, illetve kiegészítésére SCHEIN (1985) vezette be. Ennek magyarázata az lehet, hogy míg a hiedelem kifejezések magukba foglalnak tudatosítható

elemeket is, addig az előfeltevések elsősorban tudattalan tartalmakra vonatkoznak. Több kutató a szervezeti kultúrát a hiedelmeken, hiteken keresztül ragadja meg.

1.4. A biztonsági kultúra fogalmi és tartalmi összefüggései

1.4.1. A biztonság és munkabiztonság elméleti értelmezése és dimenziói

A biztonság a hétköznapi nyelvben a veszélytelenséget, gondtalanságot, a fenyegetettségtől való mentességet, védelmet jelenti. Ha a Magyar Értelmező Szótár meghatározását nézzük, akkor a „veszélyektől, vagy bántásoktól mentes *állapot*”-ot értjük ez alatt. Ez egy meglehetősen általános meghatározás, de mindenesetre ad egy kiinduló *nem-fogalmat*, melyből felépíthető egy klasszikus meghatározás. Ezt a fogalmat az *állapot* szó illetve a *„mentes állapot”* fejezi ki. A Magyar Nagylexikon (1995) már bővebb meghatározást tesz a biztonsággal kapcsolatban, amikor úgy fogalmaz, hogy a biztonság *alapvető szükséglet* és szubjektív *élmény*, lét és/vagy egzisztenciális helyzetekben: amikor a személyt nem fenyegeti semmifajta veszély, vagy ha igen, akkor képes azt *elkerülni*. Ez a definíció már a biztonságot az egyén dimenziójában, mint alapvető szükségletet és élményt határozza meg, mely utal egy bizonyos pszichológiai, szociálpszichológiai szemlélet figyelembevételére is. Ami MASLOW, (1954) eredeti elméletéből fakadhat, mely arról szól, hogy az emberi szükségletek szigorú hierarchiába rendeződnek és öt, piramisszerűen egymásra épülő, szintet alkotnak. Ennek a szükségletpiramisnak a második szintje a *biztonság igénye*, mely természetesen szélesebb körben értelmezendő, mint a munkának a biztonsága. HEZBERG, (1974) elégedettségi vizsgálatai alapján alakította ki *kéttényezős elméletét*. Ebben az elméletben két faktorba sorolja, a munkahelyi életben szerepet játszó, tényezőket, és azokat „motivátoroknak”, illetve „higiénés faktornak” nevezi el. A motivátorok közé csak azokat a tényezőket sorolta be, amelyek hosszú távú megelégedettséget nyújtanak az embereknek. A higiénés tényezőknek azokat, amelyek hiányukkal elégedetlenséget váltanak ki. Herzberg ezek közzé sorolta a munkahely különböző szempontú biztonsági és munkakörülményi tényezőit is. Elmélete szerint amennyiben a motivátorok hiányoznak egy szervezetből az emberek nem fognak elégedetlenkedni, de nem lesznek elégedettek sem. Ellentétben a higiénés tényezőkkel, melyek hiánya azonnal elégedetlenséget váltanak ki. GORDON, (2003) ezt a vezetői és beosztotti motivációs viszonyban - tehát interperszonális kapcsolatban - úgy értelmezi, hogy a vezetők önkényes hatalomgyakorlása, félelemérzetet, munkaköri bizonytalanságot okoz a beosztottakban, és így biztonsági igényük nem elégül ki, ami által megrekednek

ezen a szinten, és motiválhatatlanná válnak, bizonyos szervezeti feladatokra. Vagyis a biztonság megvalósulása az egyénnek, egzisztenciális helyzetben, egy bizonyos megelégedettség élményt okoz, ami a továbblépés lehetőségét rejti, valamint annak hiánya, egy gátló élményt, félelmet, frusztrációt hoz létre. Ha más dimenzióban kívánjuk értelmezni a biztonságot, és valamelyest az embertől elvonatkoztatunk - igaz ezt teljesen nem lehet megtenni - más jellegű megfogalmazásokat találhatunk. A biztonság mindig viszonylagos, azaz csak meghatározott környezeti feltételek között, a megengedettnél nem nagyobb igénybevételek esetén áll fönn. Más megfogalmazásban a biztonság a védettség pillanatnyi állapota. A védettség ebben az esetben azt jelenti, hogy a dolgozó az esetleges felszabaduló energia hatására nincs semmiféle veszélynek kitéve. Itt a biztonság meghatározásában a tartalmi specifikum az, hogy az adott munkafolyamatnál a konstrukciós, szervezési és védelmi intézkedések rendszerével a védettség milyen mértékét sikerült megvalósítani, adott technológia és adott védelmi rendszer mellett (KÓSA 1995). Az atomenergia területén, a biztonság már azt feltételezi, hogy az erőműveket úgy kell megtervezni, hogy még egy súlyos baleset bekövetkezésekor is biztosítva legyen az erőmű környezetének biztonsága (I. 3). Ebből következik, hogy a munkahely biztonsága, és annak szempontként való figyelembe vétele, már előzményében, be kell, hogy épüljön a tervezés folyamatába. Hasonló preventív alapelveket fektetett le a vegyipari szféra, amikor a törvénykezésen keresztül megalkotta a kémia biztonságról szóló törvényt. Így mindezért az Országgyűlés - figyelembe véve az ember legmagasabb szintű testi és lelki egészségéhez, valamint az egészséges környezethez fűződő alapvető alkotmányos jogait - a Magyarországon tartózkodó természetes személyek kémiai biztonsághoz kapcsolódó jogosultságainak biztosítása érdekében, megalkotta a kémiai biztonságról szóló törvényt. A törvény ezzel kapcsolatban meghatározza, kémiai szempontból, magát a biztonság fogalmát is (I. 4). A törvény a biztonságot egy intézményesített *rendszer működéseként* értelmezi, mely egy nyitott, időben és térben dinamikusan változó és fejlődő rendszer. Hasonlóképpen az Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt) (I. 5) is meghatározza ezt, igaz nem definiáltan, hanem beleszőve azt passzusaiba. Valamint az Mvt a biztonságot már konkrétan, mint *munkabiztonságot* értelmezi, vagyis mint, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos *munkavégzés feltételeit* taglalja. A szakterület a biztonságot és ezzel együtt a munkabiztonságot általában a veszéllyel, védekezéssel, kockázattal együtt való értelmezésben tárgyalta és tárgyalja. BALATON (1985) a munkabiztonságot a kockázattal ellentétes fogalomként tárgyalja, ami értelmezésében nem más, mint a baleset, megbetegedés elkerülésének *esélye*. WALZ (1986) ezzel kapcsolatban,

hasonlóan, úgy fogalmaz, hogy a munkabiztonság az, ami a munkakörülmények olyan *állapota*, amely mellett bizonyos valószínűséggel elkerülhető a veszélyek érvényesülésének lehetősége. Vagyis Walz a munkabiztonságot, mint a munkakörülményre vonatkoztatott *állapotot* határozza meg, mely mellé valószínűséget rendel. BAGDY, KLEIN (2006) a munkabiztonsággal, a balesetek megelőzhetőségével kapcsolatban, többféle szemléletet összegyűjtve, három megközelítést említ. A *mérnöki*, a *személyzeti*, és a *motivációs* megközelítést. A munkabiztonság *mérnöki megközelítése* arról szól, hogy a környezetet kell a lehető legbiztonságosabbá tenni az egyre biztonságosabb technológiák további fejlesztésével és alkalmazásával, valamint a védőeszközök és a veszélyjelzések egyre kifinomultabb alkalmazásával. A *személyzeti megközelítés*, a megfelelő ember a megfelelő helyre szemlélettel, a balesetre hajlamos embereket próbálják távol tartani a veszélyes munkától. A *motivációs megközelítés* azt próbálja elérni, hogy az alkalmazott mindent megtegyen saját és munkatársai egészsége és testi épsége érdekében, különös tekintettel a baleset okozására. *Összességében*, ha általános dimenzióban a szubjektum oldaláról kívánjuk definiálni a biztonságot, akkor a *biztonság*: a *környezet* olyan előre tekintő, *dinamikus állapota*, mely időben és térben, valamint minőségben és mennyiségben biztosítja az egyén elemi biológiai és társadalmi életfeltételeit. Jellemzője, hogy a biztonságot az egyén alapvető egyéni motivációs igényként, és élményként éli meg és képezi le, amely a társadalomi kontextusba is kivetítődik. A *munkabiztonság*, pedig a dolgozó embert körülvevő munkakörnyezet olyan dinamikus állapota, mely meghatározott valószínűség mellett, időben és térben, valamint minőségben és mennyiségben biztosítja az egészséget és a testi épséget, valamint, a mai modern felfogás szerint, a munkahelyi jó érzetet. Jellemzője, hogy létrejöttét és fenntartását intézményesült eszközrendszer, valamint követelményrendszer támogatja.

1.4.2. A biztonsági kultúra és biztonsági légkör fogalmi és tartalmi összefüggései

Ha a kultúrakutatás cizellálásának tekinthetjük a vezetési értelemben vett szervezeti kultúra kutatását, akkor nagy valószínűséggel a szervezeti kultúra elemzéseiből absztrahálni tudjuk a *biztonsági kultúrára* jellemző meghatározásokat is. Ugyanis alapvetően a *biztonsági kultúrára* is a szervezetre értelmezett dimenzióban létezik. A *biztonsági kultúra* szervezetekre értelmezett dimenziója úgy is vehető, mint *a szervezeti kultúra dimenziójának részhalmaza*. De legalábbis viszonyukra többszörös átfedés jellemző. Ezzel kapcsolatban COOPER (2000) úgy fogalmaz, hogy a biztonsági kultúra

egy alkotórésze a szervezeti kultúrának, ami vonatkozik az egyénre, a munkafeladatra, és a szervezeti arculatra, melyek hatással vannak az egészségre és biztonságra. A biztonsági kultúra egy olyan fogalom, melyet gyakran használunk annak a leírására, hogy milyen úton halad a *biztonság menedzselése* a munkahelyen. GELLER (1994) szimbolikusan úgy jellemzi a totális biztonsági kultúrát (TSC), mint amikor mindannyian bűnös felelősséget érzünk a biztonságért, és ez üldöz minket minden nap. Mára már a biztonsági kultúra megtalálta fontosságát a szervezetek és iparágak széles variációjának sorában. A biztonsági kultúra kapcsolatban van a munkavállalók, biztonsággal kapcsolatos, viselkedésével olyan iparágban, mint a gyáripar (COOPER és PHILLIPS, 1994; GRIFFIN és NEAL, 2000), vagy akár a hajózás (HETHERINGTON et al., 2006), az építés és fenntartás, de a vegyipar is (HOFMANN és STETZER, 1996). A biztonsági kultúra fontosságának, hasznosságának feltűnése látható még a munkabalesetek és foglalkozási bántalmak, megbetegedések százalékos előrejelzésében. Ennek példái a gyáriparban (VARONEN és MATTILA, 2000; ZOHAR, 2000), a gáz és olajiparban találhatók (MEARNS et al., 2003), de ugyanúgy feltűntek számos, a munkavállalókat általánosan tanulmányozó kutatásokban is (BARLING et al., 2002; HUANG et al., 2006). A biztonsági kultúrára való általános nemzetközi odafigyelés kezdete a csernobili katasztrófa megtörténte utánra tehető. Ez az esemény világított rá leginkább a biztonsági kultúra fontosságára és a vezetési és humán tényezők biztonságra gyakorolt hatására (FLIN et al., 2000; International Atomic Energy Authority (IAEA), 1991). A „biztonsági kultúra" fogalomról először az INSAG-nak (*International Nuclear Safety Advisory Group*) a csernobili katasztrófával kapcsolatban tartott visszatekintő oknyomozó találkozójának összegző jelentésében olvashatunk (I.10). Itt úgy írják körül a biztonsági kultúrát, mint: azon jellemzők összeállítódását - úgymint az egyéni és szervezeti attitűdök - melyek a kiemelkedő prioritású nukleáris berendezések biztonsága témájának jelentősége által alapozzák meg a garantált karbantartás elfogadását. A jelentésnek ez a megfogalmazása azt szándékozott megmutatni és megmagyarázni, hogy a hozzáértés, a kockázat és a biztonság tudatosulásának hiánya az alkalmazottaknál és a szervezetben, hogyan járul hozzá a katasztrófa bekövetkeztéhez. Nem elég biztonságos technikai rendszer birtokában lenni. A biztonságos üzemeltetéshez az is kell, hogy az üzemeltető személyzet – vezetők és beosztottak egyaránt - megfelelően viszonyuljon a biztonsághoz, elkötelezettek legyenek a biztonság mindenek elé helyezésében. Azóta igen sok definíciója született a biztonsági kultúrának. Az Egyesült Királyság Munkavédelmi Bizottsága alkotta meg a legáltalánosabban használt biztonsági kultúra definíciót. Eszerint a *biztonsági kultúra az egyéni és csoport értékek terméke* - az attitűdök, percepciók,

kompetenciák és viselkedésminták, valamint a stílus és szakértelem - *ami meghatározza egy szervezet elkötelezettségét a munkavédelmi menedzsment mellett* (Health and Safety Commission (HSC), 1993). GULDENMUND (2000) megjegyzi, hogy az 1980-as évek óta igen széleskörű és jelentős mennyiségű kutatás zajlott le a biztonsági kultúrával kapcsolatban. Mindenek ellenére a régi, nem tökéletes definíció megmaradt. Művében felsorol számos megfogalmazást a biztonsági kultúrára, hozzátéve pro- és kontraérveléseket. A nemzetközi szakmai irodalomban a fentebb említett, az IAEA és HSC által megfogalmazott két meghatározás, a legszélesebb körben elterjedt és használt definíció. YULE (2003) mindamellett megjegyzi, hogy van néhány olyan közös jellemző, mely mindegyik definícióban azonos. Így ezek például a hit megjelenési formái, az értékek és attitűdök. GLENDON et al. (2006) rávilágítanak arra, hogy a biztonsági kultúrának számos meghatározása van, ezek függenek a csoportban, a szervezetben és a társadalomban megosztott személy-percepcióktól. Így például COX és COX (1991), vagy a HSC (1993) definíció, de a PIDGEON – O'LEARY (1994) és SCHEIN (1992) definíciók is besorolhatók egy ebben a kontextusban értelmezett biztonsági percepcióba. Igaz ez a nézet a *biztonsági légkört* emeli ki, ami a - a későbbiekben tárgyalt - biztonsági kultúrának egy speciális szegmense. Több kutató vizsgálataiban előkelő helyet foglal el, így például LUTNESS, (1987) a biztonsági légkör tanulmányozása (de ugyanígy, például a következőkben tárgyalt szerzők: Zohar, Glennon, Brown – Holmes, Dedobbeleer – Béland, Ostrom et al., Cooper – Philips, Niskanen, Coyle et al., Cabrera et al., Williamson et al., Mearns). A dolgozat eddigi szakaszában még nem ismertettem a biztonsági légkör fogalmának konceptualizálását, csak utalások szerepeltek erre vonatkozóan. Ezért most szükségesnek tartok egy rövid összefoglalót a két fogalommal kapcsolatos tisztánlátás érdekében. A fentebb említett kutatók mindegyike megfogalmazott egy-egy definíciót a választott témájáról, melyet az *1. és 2. táblázatban* foglalok össze. A 1. és 2. táblázatokból és a fentebb említett megállapításokból jól kitűnik, hogy az egyes kutatók milyen dimenziók mentén próbálták kutatási témáikat definiálni.

WIEGMANN et al. (2002) jól foglalják össze a biztonsági kultúra meghatározását, amikor azt állítják, hogy a biztonsági kultúra a szervezet minden szintjén, minden csoportban a csoporttagok mindegyike által elfogadott, a *dolgozóra és az általános biztonságra vonatkoztatott maradandó értékek és prioritások összessége*. WIEGMANN et al. (2002) ezen túl a biztonsági légkörrel kapcsolatban megjegyzik, hogy amióta ZORAH (1980), alapforrásnak tekinthető írásában, rávilágított a téma fontosságára és határaira, a szakirodalom még nem lépett elő egy általánosan elfogadott definícióval. A *1. és 2.*

táblázatból azokon kívül, hogy a biztonsági légkör és biztonsági kultúra meghatározásaiban sok hasonlósággal rendelkező közös karakterek figyelhetők meg, azért sok az eltérő jellemvonás is.

1. táblázat: **A biztonsági légkör definíciói**

KUTATÓK	A FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK: BIZTONSÁGI LÉGKÖR:
ZOHAR (1980)	A munkavállalóknak a szervezetre kiterjedő észleléseinek összessége, annak számos sajátosságaival együtt, ami közvetlen hatással van a veszély elhárítására, vagy csökkentésére irányuló viselkedésükre. A biztonsági légkör egy biztonságos fajtája a szervezeti légkörnek.
GLENNON (1982a,b)	Összessége az alkalmazottak között megoszló, munkakörnyezeti, moláris észlelésnek.
BROWN és HOLMES (1986)	Egy különleges entitásról, az individuum és/vagy csoport által fenntartott, észlelési, vagy hiedelmi készlet.
DEDOBBELEER és BÉLAND (1991)	Az emberek általános szervezeti észlelései, amivel munkakörnyezetükről rendelkeznek.
COOPER és PHILIPS (1994)	A biztonsági klíma a munkások között megoszló és birtokolt észlelések és hitek, melyek a munkahely biztonságára vonatkoznak.
NISKANEN (1994)	A biztonsági légkör azonosítható egy tulajdonságkészlettel, ami egy sajátos munkaszervezetben érzékelhető, és amit a szervezetek politikái gyakorlatai hoznak létre, ráhelyezve azt munkásaira és ellenőreire.
COYLE et al. (1995)	Tárgyilagos felmérése a foglalkozás-egészségügyi és foglalkozás-biztonsági attitűdöknek és észleléseknek.
CABRERA et al. (1997)	A szervezet tagjainak megosztott észlelései a saját munkakörnyezetükről, még pontosabban a szervezeti biztonságpolitikáról.

Forrás: A felsorolt szerzők publikációi saját szerkesztésben

Mindenesetre ezeket összevonva megállapítható, hogy a biztonsági légkör tulajdonképpen a biztonsági kultúrának egy időleges és/vagy aktuális állapota, melyre a biztonsági kultúra látható és érzékelhető percepciós és viselkedési összetevőinek minőségi és mennyiségi felméréseiből lehet következtetni. Ezért a biztonsági légkör időben dinamikusan, helyzetről helyzetre változhat, míg a biztonsági kultúra az időben maradandó karakterisztikákkal rendelkezik. A biztonsági percepciók alatt leginkább a biztonságra irányuló szervezeti direkt hatások összességének *alkalmazotti észlelését* érthetjük, ami kialakítja és szabályozza az alkalmazottak munkahelyi kockázatészlelését, viselkedését. Ez annak érdekében történik, hogy redukálják és/vagy megszüntessék a veszélyt (GLENNON, 1982a, b). IZSÓ (2001) úgy fogalmaz, hogy a kockázatészlelés nagymértékű

különbözőségeket mutat egyénenként, de elég jól feltárt, viszonylag egyszerű törvényszerűségekkel rendelkezik. Az emberek többsége konzisztens módon eltérően ítéli meg a környeztében jelenlévő különböző, de egyébként azonos kockázatot jelentő, objektumokat. PIDGEON és O'LEARY (1994) egy kicsit elvont értelmezésben, hasonlóan GELLER (1994) értelmezéséhez, úgy fogalmazza meg a biztonsági kultúrához vezető utat, mint amikor a szervezeti intelligencia és a kollektív képzelőerő vigyázva törődik a biztonsággal.

2. táblázat: **A biztonsági kultúra definíciói**

KUTATÓK	A FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK: BIZTONSÁGI KUTÚRA:
COX – COX (1991)	A biztonsági légkör egy adott fajtája a szervezeti légkörnek. Összessége az alkalmazottak között megoszló, munkakörnyezeti, moláris észlelésnek.
OSTROM et al. (1993)	A munkavállalóknak a szervezetre kiterjedő észleléseinek összessége, annak számos sajátosságaival együtt, ami közvetlen hatással van a veszély elhárítására, vagy csökkentésére irányuló viselkedésükre.
GELLER (1994)	A teljes biztonsági kultúrában (TSC) mindenki felelősséget érez a biztonság iránt és ennek próbál eleget tenni nap, mint nap.
WILLIAMSON et al. (1997)	A biztonsági kultúra egy gyűjtőfogalma a biztonsági etikának egy szervezetben, vagy egy munkahelyen, ami visszatükröződik az alkalmazottak biztonságról alkotott hiteiben, meggyőződéseiben.
BERENDS (1996)	A biztonsági kultúra a szervezet tagjainak, egy csoportnak a biztonsággal kapcsolatos kollektív mentális programozása.
LEE (1998)	Egy szervezet biztonsági kultúrája az egyéni és csoport értékek, attitűdök, észlelések, kompetenciák és viselkedési minták terméke, ami meghatározza az állásfoglalást, a stílust és előrehaladást és a szervezeti munkavédelmi, biztonsági menedzsmentet.
CARROLL (1998)	A biztonsági kultúra olyan magas értékek és prioritások közé sorolandó, amire a munkások, és lakosság biztonsága van bízva, az üzem minden tagja, minden csoportja és minden szintje által. Ugyanúgy besorolható még azok közzé az elvárások közzé is, amit a lakosság akarata őriz és kiemeli a biztonságot, a személyes felelősséget, és következetesen jutalmaz és büntet ezekkel az értékekkel. (nukleáris ipar)
CIAVARELLI és FLIGLOK (1996)	A biztonsági kultúra úgy definiálható, mint a megosztott értékek, hitek, előfeltevések és normák, amelyek befolyásolhatják a szervezeti döntéshozatalt, csakúgy, mint a biztonságról alkotott egyéni és csoport attitűdöket.
COOPER (2000)	A biztonsági kultúra egyik oldala a szervezeti kultúrának, amelyik kapcsolódik egy szervezet folyamatos munkavédelmi teljesítményéhez és hat a tagok attitűdjeire és viselkedésesére.
PIDGEON (2001)	A biztonsági kultúra felváltva az előfeltevések és a kapcsolódó gyakorlatok konstrukciója, melyek megengedik a hiteket a veszélyről és biztonságról.

Forrás: A felsorolt szerzők publikációi saját szerkesztésben

REASON (1997) gyakorlatias felfogással, és a teremteni tudás meggyőződésével ecseteli, hogy hogyan kell felépíteni egy biztonsági kultúrát. Meghatározta továbbá a fő elemeit egy olyan kultúrának, amelyet úgy fogalmazott meg, mint egy gépezetet, amit a

szervezet vezet a maximális termelési biztonság célja felé. Hasonlatában ennek a gépezetnek az ereje az, hogy folyamatosan tekintettel van a szervezet tevékenységével kapcsolatos potenciális veszélyekre – nem elfelejtve a feje fölött lebegő félelem közérzetét. REASON (1997) többek között javaslatot tett arra is, hogy egy szervezetnek mivel kell rendelkeznie ahhoz, hogy egy hatékony biztonsági kultúrája legyen:

- rendelkezzen egy biztonsági *információs rendszerrel*, ami összegyűjti, analizálja a balesetekből, a majdnem balesetekből és a rendes szabályozott rendszer-ellenőrzésekből összegyűjtött információkat,
- rendelkezni kell egy *bejelentési kultúrával*, ahol az emberek jelentik saját hibáikat, tévedéseiket, szabálymegszegéseiket,
- rendelkezzen egy *bizalmi kultúrával*, ahol az emberek bátorítva, ösztönözve és jutalmazva vannak, hogy a biztonsággal kapcsolatos nélkülözhetetlen információkat folyamatosan szolgáltassák. De természetesen határozott vonalat kell húzni az elfogadható és nem elfogadható viselkedés között,
- legyen *rugalmas és határozott képességében*, hogy átalakítsa a szervezeti struktúrát, egy dinamikus és igényes arculatú munkakörnyezetté,
- rendelkezzen megfelelő *jóakarattal és kompetenciával*, hogy képes legyen a biztonsági rendszer információiból a helyes következtetések levonására, és változtatások, reformok végrehajtására, amikor azok szükségesek.

REASON (1998) azt is hangsúlyozza, hogy a biztonsági kultúra „egy olyan fogalom, aminek eljött az ideje” kijelentve azt, hogy jelen van egy kihívás és egy alkalom „kifejleszteni egy tiszta elméleti értelmezést ebben a szervezeti vitapontban, és teremteni egy elvekkel bíró alapot a még hatásosabb kultúra-fejlesztés gyakorlatáért.”

A biztonsági kultúrával kapcsolatban van egy tudományos vonulat, ami fejlődése során az attitűdök és a viselkedés tanulmányozásának irányába haladt. GLENDON et al. (2006) rámutat arra, hogy amikor a biztonsági kultúrának a meghatározása történik, néhány kutatónak az előfeltételei, premisszái az attitűdökre irányulnak, ugyanakkor mások a biztonsági kultúra, viselkedésben és a munkatevékenységben megnyilvánuló kifejeződését, jelentőségét hangsúlyozzák. Más szóval a biztonsági kultúra egy szervezet biztonságmenedzsmentjének útmutató gyanánt szolgál, hogy megmutassa, hogyan fognak viselkedni az alkalmazottak a munkahelyen. Természetesen az ő viselkedésüket befolyásolja, vagy meg is meghatározza az, hogy a munkahelyen belül milyen viselkedés büntetett és milyen a kívánatos. Erre példa CLARKE és WARD (2006) állítása, miszerint a biztonsági kultúra nem csak abban figyelhető meg, „hogy a munkafelszerelések milyen

általános, a feltételeknek megfelelő, állapotban vannak, hanem az megfigyelhető az alkalmazottaknak a biztonsághoz fűződő attitűdjeiben, és viselkedésében is". Ugyanakkor van egy kis bizonytalanság és kétértelműség abban, hogy az attitűd (hozzáállás), vagy a viselkedés a meghatározó premissza a biztonsági kultúra meghatározásában, de a fogalom helytállóságában vagy jelentőségében nincs bizonytalanság (YULE, 2003). MEARNS et al. (2003) azt állítja, hogy „a biztonsági kultúra egy fontos fogalom, ami formálja a környezetet, amelyben az egyéni biztonsági attitűdök fejlődnek, megmaradnak és biztonsági magatartásformákká lépnek elő." BERENDS (1996) rámutat, hogy az emberi tényezők, és a biztonsági kultúra fontosságával kapcsolatban a nemzetközi világot nem csak az 1986-os csernobili katasztrófa rázta fel, hanem voltak megrázó incidensek a hozzá közelebbi időkben is. Ilyen volt például 1987. november 18-án a londoni King's Cross metróállomáson bekövetkezett tűzeset, amiben 31 ember halt meg, vagy az 1988. július 6-án, az Északi tengeren történt Piper Alpha olajkút-katasztrófa, amiben 167 ember halt meg, és tetemes anyagi kár is keletkezett (3.4 billió $). Úgyszintén nem jelentéktelen katasztrófa volt 1988-ban a Herald of Free Enterprise angol komphajó balesete, ahol 193 utas és személyzet halt meg. Számos beszámoló és jelentés, valamint tanulmány foglalkozott ezekkel az esetekkel. A biztonsági kultúra megfogalmazása igen változatos volt, de egyben konszenzus született, mégpedig abban, hogy „a biztonsági kultúra az alapja a biztonságnak" (LEE és HARRISON, 2000). E nagyobb katasztrófák után valóban sok kutatás foglalkozott más egyéb munkabalesetetek okainak feltárásával (HASLAM et al. 2004). Amikor egy váratlan incidens bekövetkezik egy munkahelyen, akkor fontos azt megérteni, hogy milyen tényezők (emberi, technikai, szervezeti) járultak hozzá az események kimeneteléhez, annak érdekében, hogy elkerüljük a hasonló eseményeket a jövőben. A helyes módszerek, a balesetek, incidensek megelőzésére, azok okainak kifejlődésén és megértésén keresztül alakulhat ki (WILLIAMSON et al. 1997). Ahhoz, hogy a munkahelyi biztonságot, és a munkahelyi kockázatok ellenőrző kezelését javítani tudják, a múltban a technikai aspektusokra (biztonságosabb rendszerek tervezése) és a közvetlenül befolyásoló emberi viselkedésre (kezelői hiba, cselekvési hiba) helyezték a hangsúlyt (GADD és COLLINS, 2002). Mindamellett a számos nagyobb katasztrófa ráirányította a figyelmet a szervezeti tényezőkre (intézkedésekre és eljárásokra), a biztonsági eljárások kimenetelére. Több önálló kutatással határozták meg a biztonsági kultúrát, mint egy döntő behatást a katasztrófa kimenetelére (REASON, 1990). Az ilyenfajta, fenn említett incidensek - mint Csernobil, Kings Cross és a Piper Alpha - mindannyian példák arra, hogy szervezeti és emberi tényezők hogyan képesek hatással

lenni a biztonsági teljesítményre, helyzetekre. Angliában a Piper Alpha tengeri olajkút felrobbanását követően Lord Cullen így fogalmazott: „… elsőrendű fontosságú, hogy alkossunk egy olyan, egyesített légkört, vagy kultúrát, amiben megértett és elfogadott a biztonság első számú prioritása.” (CULLEN, 1990). De ha még emlékszünk a Challenger űrrepülőgép katasztrófájára (USA, 1986), az erről készült jelentés 1990-ben látott napvilágot, amiben megállapították, hogy a NASA nevében hozott számos hibás döntések, és a Thiokol menedzsment hozzáadódó tényezői voltak a katasztrófa bekövetkeztének fő okai. Ezt csak azért említettem meg, mivel ezek az események voltak azok, amik ténylegesen ráébresztették a fejlett világot és azok politikusait a biztonság szervezeti és humán tényezőinek fontosságára. GADD és COLLINS (2002) megjegyzik, hogy minden nagyobb katasztrófával, tetemes mennyiséggel növekszenek azok a kibúvóul alkalmazott erőforrások, melyek szabályszerűen eltekintenek attól, hogy megállapítsák, pontosan milyen tényezők adódtak hozzá a katasztrofális események kimeneteléhez. Ezek a feltáró vizsgálatok különösen ráirányították a figyelmet arra a részletre, és igazolták is azt, hogy a ható faktor – amely „sebezhetővé teszi a szervezeteket a zavarokkal szemben” - azonosítása felbecsülhetetlen forrása az információknak. Néhány hasonló vizsgálatból, amikben világos megfigyelések vannak, olyan megállapítások vonhatók le például, hogy a szervezetet ért balesetek nem személyi hibáknak, véletlen környezeti tényezőknek, vagy technikai hibáknak az eredményei lehetnek kizárólag. Annál inkább a szervezetek, biztonságra alapuló, politikájának és eljárásainak az összeomlása eredményezi a katasztrófákat. Tehát egy-egy súlyosabb baleset, vagy incidens bekövetkezte nem minden esetben áll ok-okozati viszonyban az egyes személyi vagy tárgyi tényezőkkel. Azok mindig komplex módon, többtényezős alakban jelennek meg. Ezzel szemben az is igaz, hogy e tényezők leginkább a szervezet kompetenciájába tartoznak. Ebből fakadóan a szervezet az, aki, vagy ami leginkább hathat, a szervezeti kultúráján keresztül, implicit és explicit módon - és igazából csak preventíven - a ható tényezőkre. A biztonsági kultúrával kapcsolatban, organikus szemlélettel, REASON et al. (1998) úgy fogalmaznak, hogy nagyon fontos megemlékezni arról, miszerint a szervezeti kultúra időperiódusokon keresztül fejlődik ki és nem hozható létre azonnal. Szerintük: „A szervezet olyan, mint egy élő organizmus megfelelője.”. Egy szervezet biztonsági kultúrája (így a munkakörnyezet, a munkaerő jellemzői, a munkavédelmi gyakorlat és a vezetés) annak történelme nyomán fejlődik ki. A szervezet megfelelő biztonsági kultúrájának kialakításáért egyre több alkalmazott pszichológiai terület a vezetők felelősségét hangsúlyozza (BAGDY – KLEIN 2006). Ezt a megállapítást több tanulmány is alátámasztja. Ezek a tanulmányok sorra

hangsúlyozzák a vezetők, de főleg a felső vezetők, biztonsággal kapcsolatos attitűdjeinek és cselekedeteinek fontosságát (ZOHAR 1980; CLARKE 1998; COX és COX 1991; WIEGMANN et al, 2002). Döntő fontosságú az, hogy az alkalmazottak lássák:

- a vezetők rendelkeznek - a biztonsággal kapcsolatos - attitűdökkel,
- a vezetők megkövetelik a biztonságot támogató viselkedést.

A vezetés biztonsággal kapcsolatos állásfoglalásának negatív megítélése erodálja az alkalmazottak biztonsági viselkedését (CLARKE 1998).

CLARKE (1999) további megállapításokat tesz, melyben kijelenti, hogy a felső vezetők biztonságra vonatkozó attitűdjeinek megítélése meghatározza a munkavállalók biztonsággal kapcsolatos viselkedését, és ez által a szervezet egészének biztonsági állapotát. Nem szabad kihagyni GRIFFITHS (1985) megjegyzését, mely arra utal, hogy mialatt a felső vezetői szint pozitív biztonsági attitűdjei alapvetők a jó biztonsági kultúrában, ugyanakkor nem tételezhetjük fel azt, hogy ezek az attitűdök áthatódnak majd az egész szervezeten. Tehát a felső vezetés pozitív attitűdjeinek megléte még nem garancia arra, hogy az automatikusan jellemzővé is váljon az egész vállalatra. CLARKE (1999) ezzel kapcsolatban kijelenti: feltétlenül szükséges azt szabályozni és ellenőrizni, hogy ezek az attitűdök valóban átadódtak-e az alsóbb szintekre. Bizonyosnak kell lenni abban, hogy a biztonsággal kapcsolatos felső vezetői állásfoglalás az alsóbb szinteken is pontosan úgy észlelhető. A hazai szerzők közül IZSÓ (2001) (I. 6) a saját értelmezésében megjegyzi, hogy ha már meghatároztuk a biztonsági kultúrát, úgy egy fejlett biztonsági kultúráról akkor beszélhetünk, ha egy szervezetben a legfelső vezetéstől kezdve, a legalacsonyabb szintekig, vagyis a végrehajtásig, mindenki arra törekszik, hogy a veszélyforrások feltárása és a kapcsolódó kockázatok csökkentése aktív gyakorlat és állandó jellegű legyen. A biztonság egyik legfontosabb garanciája az, „ha a biztonságnak nem csupán a deklarációk szintjén, de a valóságos operatív döntések során is prioritása van, akár még a pillanatnyi gazdasági érdekekkel szemben is”. Az ILO nemzetközi konferenciáján a szervezet globális stratégiájában, a nemzeti dimenzióban, mint az egyik alappillért határozták meg a biztonsági kultúrát. Ebben a vonatkozásban kifejtik, hogy a biztonsági kultúra fogalomértelmezésében feltétlenül érvényesülnie kell a preventív jellegnek. Valamint jelentőségét tekintve az első helyen áll, mind a döntések meghozatalakor, mind a szempontok rangsorolásakor (INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 2005). Ha alapként feltételezzük azt, hogy a biztonsági kultúra a szervezeti kultúrából kifejezhető, illetve vele fogalmilag organikusan összeépül, akkor feltételezhető az, hogy léteznek a biztonsági kultúrához kapcsolódó normákon, attitűdökön és viselkedési formákon kívül

még értékek, hiedelmek, és előfeltevések is. Ilyen kiindulásból - ahogy azt HARISON és STOKES (1992), valamint SCHEIN (2004) is említik *szervezeti kultúra* definíciójukban - nevezhetnénk ezt biztonsági értékeknek, valamint biztonsággal összefüggő hiedelmeknek, előfeltevéseknek.

1.4.3. A biztonsági kultúra és a biztonsági légkör operacionalizálása

Több, régebben munkálkodó, szerző a különböző szervezetek passzív vizsgálatával, jelentős eredményeket ért el a biztonsági kultúra elemeinek, belső folyamatainak, összefüggéseinek feltárásában. A biztonsági kultúra megragadása - és ez által annak megmérettetése - azonban ma sem könnyű feladat. A külföldi szakirodalom, ezen belül is az angolszász szakirodalom, eltérő súlyozottsággal, és módszertannal vizsgálja a különböző dimenziókat. Legtöbb esetben azért megfigyelhető, hogy a szervezeti kultúra operacionalizálási módszereinek mentén haladnak, illetve haladtak a különböző vizsgálatok. Az operacionalizálás, újdonsága és interdiszciplináris jellege miatt, szemléletében szerteágazó, de céljában egységes. Talán ezért van az, hogy a szervezési biztonsági (biztonságmenedzsment) irodalom a biztonsági kultúra összetevőinek leírására kifejezetten támogatja a különböző szemléletek belefoglalását (ZOHAR, 1980; REASON, 1997; HALE, 2000; MEARNS et al., 2001a). Most tekintsünk át néhány fontosnak tartott dimenziót, ami alkalmas a biztonsági kultúra megragadására. Több szerző felhívja a figyelmet az *információáramlás, a kommunikáció* - ami magába foglalja a veszélyek, véletlen események, majdnem balesetek, és balesetek bejelentését - alapvető fontosságára, ami egy jó megalapozást ad a biztonsági kultúra fejlődéséhez. ZOHAR (1980) klasszikus tanulmányában úgy találta, hogy a gyakori és nyitott kontaktus a vezető és alkalmazott között összefüggésben van a jó biztonsági állapottal. CLARKE (1999) tanácsaiban felhívja a figyelmet a vállalati belső ellenőrök szerepének fontosságára, mivel gyakran közvetítők lehetnek a vezetés és az alkalmazottak között. Clarke továbbá érzékelteti, hogy a menedzsment attitűdjeinek, megnyilvánulásainak és tetteinek negatív sztereotípiái visszatükröződhetnek. Ez bekövetkezhet nem csak a közvetlen kontaktus hiányában, de a vezetés biztonsági állásfoglalásába vetett bizalom hiányában is. Néhány tanulmány elfogadja és pártfogolja az incidensek, majdnem balesetek bejelentési, információs rendszerének meglétét és milyenségét, mint a biztonsággal kapcsolatos vezetési állásfoglalás alkalmazotti észlelésének (percepciójának) indikátorát. Ez felfogható úgy is, mint egy dimenziója a biztonsági kultúrának (ZOHAR, 1980; MEARNS, et al., 2001a), vagy egy direkt befolyásoló tényező az alkalmazotti biztonsági percepcióra és biztonsági

magatartásra (RUNDMO, 1992; CLARKE, 1998). REASON (1997) ezzel kapcsolatban megjegyzi, hogy a munkabalesetek korlátozásának érvényesítésében az alkalmazottak *részvételi hajlandósága* egy biztonsági információs rendszerben, a biztonsági kultúra egyik kritikus alkomponense. COX és COX (1996), SORENSEN (2002b) meghatároztak néhány olyan - ahogy ők ezt nevezték - tanulmányt, amelyet a biztonsági kultúra összetett komponenseinek a rögzítésére terveztek. MEARNS et al. (2001b) javasolták, hogy egy biztonsági kultúrát fejlesztő szervezeti erőfeszítésnek magába kell foglalnia az ezzel összefüggő erősségek és gyengeségek területi meghatározását.

3. táblázat: A szervezetek csoportosítása a biztonsági információkra adott válaszok visszatükröződése alapján

Patologikus	Bürokratikus	Fejlesztő
Az információ rejtett	**Az információ lehet, hogy figyelmen kívül marad**	**Az információ aktívan keresett**
A hírvivőket „felakasztják”	**A hírvivőket megtűrik**	**A hírvivőket képezik**
A felelősséget kerülik	**A felelősséget részekre leosztják**	**A felelősséget megosztják**
A kapcsolatokat ellenzik	**A kapcsolatok megengedettek, de elhanyagoltak**	**A kapcsolatok jutalmazottak**
A hibák leplezettek	**A szervezet igaz és kegyelmes**	**A hibák okait kivizsgálják**
Új ötletek összetöretnek	**Új ötletek problémákat hoznak**	**Új ötleteket szívesen fogadnak**

Forrás: WESTRUM (1996)

Tanulmányaiban Westrum szociológiai alapokkal - figyelemmel a biztonsági információk bonyolult útjára - amely által az keletkezik egy szervezeten belül - kifejlesztett egy kultúratipológiát, amit az információáramlás visszatükröződése és jellemző útja, valamint a fejlettség szintje alapján határozott meg (WESTRUM, 1993; WESTRUM, 1996; WESTRUM, 2004) *(3. táblázat).*

Mindamellett, az információáramláson és kommunikáción kívül vannak olyan karakterisztikák, és dimenziók, amelyeket szintén használtak a nemzetközi kutatásban a biztonsági kultúra operacionalizálására. Így ilyen karakterisztikák a hit megjelenési formái, az értékek és attitűdök, melyeket leginkább YULE (2003) emelt ki. COX és COX (1991) szerint is gyakran használják az *értékek, attitűdök, hitek, előfeltevések, meggyőződések, és percepciók* vizsgálatát erre a célra. De ezen kívül gyakran vizsgálták gyakorlatias

jelenségek, vagy események meglétét és/vagy minősítését, mint például biztonsági tréningprogramok véleményezése.

Ennek az áttekintésére a következőkben megemlítek néhány, a szakirodalomban megjelent kutatási dimenziót.

- Az időrendet követve ZOHAR (1980) egy 40 kérdést tartalmazó kérdőívvel, kérdezőbiztosi jelenléttel 20 izraeli ipari szervezetet vizsgált 400 megkérdezettel. A vizsgálat dimenziói a következők voltak: a biztonsági tréningprogram (oktatás) fontossága, a vezetés biztonsággal kapcsolatos *attitűdjei,* a *biztonságos magatartás* hatása a dolgok előremozdításában, előléptetésében, a munkahely *kockázati szintje,* a megkívánt *munkaritmus* hatása a biztonságra, a *munkavédelmi megbízott státusza,* a *biztonságos magatartás* hatása a társadalmi státuszra (*értékrend*), a *vállalati munkavédelmi bizottság státusza.*
- GLENNON (1982a,b) összesen 68 kérdésből álló önkitöltő kérdőívet használt 8 ausztráliai bányászattal foglalkozó cégnél 198 megkérdezettel. Az ő vizsgált dimenziói: a munkavédelemi *hivatalok befolyásának* észlelése, a *vállalat munkavédelmi attitűdjeinek* az észlelése, a szervezethez tartozó *munkavédelmi tanácsadó státuszának* az érzékelése, *a munkavédelmi oktatások* fontosságának észlelése, a *bátorítás és a fegyelem hatékonyságának* észlelése a biztonság fejlesztésében, a *munkahely kockázati szintjének* az észlelése, a *biztonsági célok és a termelési nyomás* helyzetének az érzékelése.
- BROWN és HOLMES (1986) egy 40 kérdéses önkitöltős kérdőívvel mért fel 10 amerikai gyártó vállalatot, 425 megkérdezettel. A kérdések a következő dimenzióra kérdeztek rá: alkalmazotti *észleléseket* arról, hogy *a vezetés hogyan törődik* az ő egészségükkel, alkalmazotti *észleléseket* arról, hogy a *vezetés hogyan viszonyul* ehhez a kérdéshez, alkalmazottak pszichikai *kockázatészlelését.*
- COX és COX (1991) európai gázipari cégeknél kutatott, 18 plusz 4 kérdéses önkitöltős interjúlappal 630 alkalmazottat kérdezett meg. A dimenziók a következők voltak: a személyes *szkepticizmus, (optimizmus-pesszimizmus),* az *egyéni felelősség,* a munkakörnyezet biztonsága, a biztonsági *rendelkezések hatékonysága,* a személyes *védettség és ellenállás.*
- COOPER és PHILIPS (1994) a csomagoló- és feldolgozóipar alkalmazottjait kérdezte meg egy 374 db-os önkitöltős 50 kérdéses elő kérdőívezéssel, majd 187 db-os utókérdezéssel. A dimenziók a következők voltak: a vezetés biztonsági *attitűdjei,* a *kockázati szint észlelése,* a *munkaütem hatásai a biztonságra,* a *vezetés* biztonság

irányában tett *akciói,* a munkavédelmi *megbízott és tanács státusza,* a munkavédelmi *oktatás fontossága,* a biztonság és előrehaladás *társadalmi státusza* (*értékrend*).

- NISKANEN (1994) - kettéválasztva a vezetői és alkalmazotti kört - egy 22 kérdéses dolgozói és egy 21 kérdéses vezetői kérdőívet dolgozott ki, melyet önkitöltős formában postai és egyéb megoldással juttatott el a megkérdezettekig, akik az ipari gyártás és javítás szektorában dolgoztak. Így 1890 dolgozói és 562 vezetői felügyelői kérdőívet gyűjtött össze. A dimenziók, amelyekre a kérdések vonatkoztak:

Munkásoknál: a szervezet biztonsággal kapcsolatos *attitűdjei, változások* a munkakövetelményekben, a biztonság, mint a produktív munka része (*értékrend*),

Vezetőknél és/vagy ellenőröknél: *változások* a munkakövetelményekben, a szervezet biztonsággal kapcsolatos *attitűdjei,* a munkával kapcsolatos *értékek,* a biztonság, mint a produktív munka része (*értékrend*).

- COYLE et al. (1995) két szervezet munkaerőbázisát mérte fel 30 és 32 itemes kérdőívével. A vizsgálat dimenziói voltak: a téma menedzselése és fenntartása, *társasági politika, elszámoltathatóság, oktatás* és menedzsment témák, *munkakörnyezet, politikák és procedúrák,* személyes *autoritás.*

- BERENDS (1996) három ipari szervezetet vizsgált 34 itemes önkitöltős, 434 darab megválaszolt kérdőívvel. A dimenziók a következőkre kérdeztek rá: a *bizalom* a biztonsági intézkedések iránt, *együttműködési készség* a biztonságos munkamódszerekben, a biztonsági *prioritások észlelése,* a biztonságba helyezett *saját aktív erőfeszítés*.

- LEE (1996) egy 172 kérdéses kérdőívvel és egy igen jól szponzorált háttérrel a Brit nukleáris iparból 5295 alkalmazottat kérdezett meg, az itemek számából is jól látszik, hogy alapos, több dimenziót felfogó vizsgálatról volt szó. A vizsgált dimenziók hat részre osztódtak:

1. a biztonsági eljárások körére, úgymint: a biztonsági eljárásokba vetett *bizalom, biztonsági szabályok, személyes értelmezése* a biztonsági szabályoknak, a biztonsági *szabályok világos észlelése.*
2. a munkavállalási engedélyezési rendszerre (Brit): *bizalom* a munkavállalási rendszerben, a munkavállalási rendszer *általános támogatottsága, észlelt szükséglet* a munkavállalási rendszerben,
3. a kockázatra: személyes *óvatosság a kockázatokkal* szemben, *kockázatészlelés* a munkában, a rendszer kockázatkezelésének észlelése, *személyes érdeklődés* a munkában, *szakmai megelégedettség, munkahelyi megelégedettség, elégedettség a munkatársakkal, elégedettség a* jó munkáért járó *jutalommal.*

4. a részvételre és/vagy birtoklásra: *saját részvétel* a biztonsági eljárásokban, a biztonsági tanácsok hozzájutásának *észlelése,* a biztonsági műveletek forrásának, hozzájutásának észlelése, a biztonság személyes irányításának az észlelése,
5. a tervezésre: *megelégedés a gyáregység tervezésével,*
6. az oktatásra: *megelégedés a tréningek kiválasztásával, megelégedés a szervezeti tagok alkalmasságával.*

- CABRERA et al. (1997) 69 kérdéses önkitöltős kérdőíveivel számos európai légitársaságot mértek fel, 389 válaszolóval. Az általuk mért dimenziók a: *szervezeti hangsúlyozás*a a biztonságnak, a biztonság *kommunikációs csatornái,* a *biztonsági szint észlelése* a munkában, a biztonsági intézkedések végrehajtásának *visszacsatolása,* specifikus *baleset-megelőzési stratégia*.
- WILLIAMSON et al. (1997) hét különböző munkahelyen dolgozó munkásokat vizsgáltak meg. Ezek egy része a nehéz- és könnyűipar területéről, más része a szabadban dolgozó munkások köréből került ki. A vizsgálat dimenziói a következők voltak: *személyes motivációk* a biztonsággal kapcsolatban, *a helyes és biztonságos gyakorlat,* a kockázatok indoklása – *fatalizmus, optimizmus.*
- GIBBONS et al. (2006) - akik a repülés iparág területén kutattak - egy figyelemre méltót alkottak. Ezt abban az értelemben tették, hogy azokat az indikátorokat, dimenziókat, melyeket fontosnak tartottak, egy ábrába sűrítve jelenítették meg, és vázolták fel azok kapcsolatát.

1.5. A biztonsági kultúra és légkör főbb elemeinek fogalmi meghatározása

1.5.1. Érték, értékrend, és attitűd

Az értékekről való gondolkodás a 19. század második felének és a századforduló kultúrájának egyik jellegzetes problémáját képezte. Tulajdonképpen ez volt az értékek feléledésének kezdeti korszaka. A korszak filozófusai és művészei szinte kivétel nélkül állást foglaltak az úgynevezett értékválság kérdésében (I. 11.). Az érték fogalmát eredetileg Kant vezette be, bár nem egészen így nevezte. A fogalmi elkülönítés a „neokantiánusoktól” származik. Eszerint az értékek tovább vissza nem vezethető „orientatív” fogalmak. Számos dimenzióban jelenhetnek meg: jó-rossz, hasznos-haszontalan, szent-profán és így tovább. Az ember affektív képességgel reagál a dolgok, viszonyok, események értékeire, azaz nemcsak tudatosan érzékeli a dolgokat, hanem egyúttal értékeli is őket. A valóságot Kant

két nagy egységre osztja: a *létező dolgokra* – ezek a "vannak", és az *értékekre* - ezek a "legyen" körébe tartoznak. Ezzel kapcsolatban a jó és a rossz megítélését KANT (1991) így fejti ki: „Amit jónak kell neveznünk, annak minden eszes ember ítéletében a vágyó-képesség tárgyának kell lennie, a rosszat pedig mindenkinek megnevezéssel és utálattal kell sújtania. A megítéléshez ezért az érzékeken kívül az észre is szükség van”. Itt Kant az értékek megítélésében azokra az affektív és kognitív folyamatokra is utal, melyek az értékekhez való viszonyulásokat is meghatározzák. Etikai értelemben az érték az értékelés szubsztrátuma, az, ami alapján az individuum valamit előnyben részesít, preferencia alá vesz. Az értéknek két vetülete van. Az érték, mint *princípium* például: igazságosság, és a másik az ebből fakadó *norma*, amely úgy hangzik, hogy: az igazságnak mindig győznie kell. Ezzel a kérdéssel neves hazai szociológusok ANDORKA (1997), HANKISS (1978), PAJOR (2000) és társadalomfilozófusok is foglalkoztak, akik behatóan elemezték az értékek és normák közötti összefüggéseket. GÁSPÁRNÉ (1978) megemlíti, hogy a pszichológiában az érték fogalmát R. H. Lotze (1817-1881) vezette be. Az értékeket a „lelkiismeret igazságának és értékeinek” nevezte. Az értékek Lotze szerint nem igazak, vagy hamisak, hanem *érvényesek*. Ezen álláspont szerint *az érték* tulajdonképpen minden, *amit az ember* az általa működtetett értéktudatával *értékelés alá vet*. CSEPELI (2002) megemlíti, hogy Weber, saját kutatásai alapján, *célértéket* és *eszközértéket* különböztet meg. Vagyis: „A cél szentesíti az eszközt.” szólással élve, a célértékek jelölik ki a társadalom és az egyén számára a követendő cselekvéseket, melyek eredményeképpen a valóság irreverzibilisen átalakul. Az eszközértékek a cselekvések mikéntjét minősítik. Az értékekkel leginkább az antropológia és a szociálpszichológia foglalkozott az elmúlt évtizedekben. CSEPELI (2002), mint szociálpszichológus az értékkel kapcsolatban elmondja, hogy az értékek poláris jelleget öltenek, pozitív és negatív, jó és rossz sarkokat. A mérleg nyelve mindig az ember, aki megítéli az értéket. Az értékek osztályozását tekintve többféle módszer és irányzat alakult ki. A pedagógiai gondolkodók abszolút és relatív értékekre, majd természeti és kultúrértékekre, objektív és szubjektív értékekre, valamint reális és ideális értékekre osztották fel azokat. WESZELY (1927) az értékeket két nagy csoportba sorolta: reális és ideális értékekre. A szükséges, a hasznos, az élvezetes a *reális érték*, míg az igaz, a jó, a szép az *ideális érték*. Hasonló osztályozásokat alkalmaztak a korai kelet-európai pszichológiai szerzők is. GÁSPÁRNÉ (1978) az értékeket funkciójuk szerint két csoportra osztotta: tényleges, vagy *faktikus értékekre*, valamint szabályozó, vagy *regulatív értékekre*. KLEIN et al (2001b) megfogalmazásaiban - melyeket Rokeach-től, Hofstede-től és Schwartz-tól idéz - az „érték olyan tartós meggyőződés, amely szerint

egy bizonyos viselkedésmód, vagy életcél a személy, vagy a társadalom számára előnyben részesítendő az ellentétével szemben.”. Más megfogalmazásban az érték olyan pszichológiai állapot, kapcsolat, vagy anyagi körülmény, amely felé törekszünk. SZABÓ (1978) az értékeket más szemszögből különbözteti meg. Így az interakciók dimenziójában *szolidaritásértékeket*, a munka dimenziójában *teljesítményértékeket*, a *status quo* dimenziójában statikus *értékeket*, a program dimenziójában - *dinamikus értékeket* különböztet meg. A *szolidaritásértékeket* és *teljesítményértékeket* a statikusságuk és dinamikusságuk viszonylatában értelmezi és csoportosítja. ANDORKA (2001) az értékeket olyan kulturális alapelveknek tekinti, amelyek kifejezik azt, hogy az adott társadalomban mit tartanak kívánatosnak vagy fontosnak, illetve jónak, vagy rossznak. Ezek után megfogalmazva és összevetve az eddigieket, következtethetünk az értékrend fogalmára is: egy individuum értékrendje az értékek olyan összetétele, amelyet az individuum viselkedésében, döntéseiben követ és meghatározónak tart. Ez azt jelenti, hogy a különböző szituációk értékelésekor mit tart fontosnak, mit tart pozitívnak és mit tart negatívnak, illetve, hogy azokat mennyire tartja annak. Ezen értékek összessége dönti el, hogy az adott személy az adott szituációt milyen jónak, vagy milyen rossznak, avagy mennyire kívánatosnak vagy kerülendőnek ítéli. Így az értékrend szorosan összefügg a személy céljaival, erkölcsével. Egy személy értékrendje - a világról alkotott tudásával együtt - alkalmas arra, hogy az adott személy önmaga döntéseket hozzon viselkedéséről (I. 12). Rövid és általánosított összegzésben: az értékek hierarchikus rendje alkotja az *értékrendet*, amely segítséget nyújt az egyénnek eligazodni a jó és rossz világában. Az értékrend ezáltal stabil alapot ad az attitűdöknek.

- Az *attitűdnek* eredetileg több jelentése is volt. A latin „aptus” szóból származik, ami valamire való alkalmasságot vagy megfelelőséget jelent. Ennek a szónak a továbbfejlődött változata az „aptitude”, ami valamilyen akcióra való készültség szubjektív, vagy mentális állapotát jelenti. A szó csakhamar bekerült a művészetek világába is, ahol teljesen más jelentést kapott. A művészek ezzel a szóval azt próbálták kifejezni, ami egy ábrázolt alak látható testtartásában megnyilvánul. A modern pszichológia a szó egyik jelentését a „mentális attitűdök” kifejezésben őrizte meg, a másikat a „motoros attitűdökben”. CRANO - PRISLIN (2008) említik meg azt, hogy Alport 1935-ben leírt híres mondatában kijelenti, miszerint az attitűd „az amerikai szociálpszichológia legjellegzetesebb és el nem hagyható fogalma”. Az előzőekhez hozzáteszik, hogy ez a kijelentés akkor is széles spektrumban igaznak volt mondható, de manapság sem vesztett ez érvényességéből. Az attitűd fogalmának tudományos meghatározását nem lehet az amerikai kutató tudósok nélkül

megfogalmazni. ERWIN (2001) írásában megemlíti Gordon W. Alport 1954-es attitűd fogalom meghatározását, mi szerint „az attitűd egy különös módon tanult hozzáállás a dolgokhoz, érzés és viselkedés egy személy vagy tárgy irányába”. Az *attitűd* érzelmileg színezett véleményrendszer, beállítódás a tárgyak, dolgok, események, jelenségek, elvek, személyek értékelése rokonszenves, vagy ellenszenves dimenziók szerint (SECORD - BACKMAN, 1972; OSTROM, 1969; McGUIRE, 1985). Vagy más megfogalmazásban *attitűdnek nevezünk* bármely kognitív reprezentációt, amely összegzi egy attitűdtárggyal – önmagukkal, másokkal, tárgyakkal, cselekedetekkel, eseményekkel, vagy ötletekkel – kapcsolatos értékeléseinket (ZANNA - REMPEL, 1988; SMITH - MACKIE, 2004). Az attitűd a szocializáció, vagy társadalmi tanulás folyamán elsajátított minták alapján alakul ki. ATKINSON és HILGARD (2005) úgy fogalmaz, hogy „az attitűdök pozitív és negatív viszonyulások, azaz tárgyak, személyek, helyzetek, illetve a világ bármely azonosító mozzanata iránt mutatott vonzalmak, vagy tőlük való idegenkedések, beleértve az elvont gondolatokat és társadalmi megnyilvánulásokat is”. ROSENBERG (1968) valamint SECORD - BACKMAN (1972) szerint az attitűd szerveződése három szférára bontható fel: *kognitív*, vagy megismerési és/vagy tudati, *affektív*, vagy érzelmi, motivációs, valamint *viselkedéses*, vagy akarati és szokásrendszer összetevőire. Az előzőek azonban kölcsönösen áthatják egymást. Személyiségünk hasonló összetevőinek sajátos mintázata nyilvánul meg értékrend alapú beállítódásainkban, ezért a személyiségvizsgálatok egyik fontos eszköze az attitűd-vizsgálat. Az emberek számos viselkedése független a környezeti ingermezőtől, ráhatásoktól: ezt leginkább az attitűddel lehet megmagyarázni. Az attitűdön tehát bizonyos szabályszerűséget kell érteni, mely az egyén prediszpozíciójában nyilvánul meg, vagyis az egyéneket saját attitűdjük jól meghatározott reakciókra késztetik érzelmeikben /affektív összetevő/, gondolataikban / kognitív összetevő/, cselekedeteikben / viselkedési összetevő/. Az attitűdök lehetnek kapcsolatosak konkrét *objektumokkal*, elvont *entitásokkal*. Az attitűd lehet *emocionális*, lehet *verbális* és lehet *cselekedetbéli*. Azt is meg kell említeni, hogy a háromdimenziós attitűd modellen kívül van még egy népszerű, *egydimenziós modell* is, mely szerint *„az attitűd kifejezés úgy használandó, mint valamely személyre, tárgyra, vagy problémára vonatkozó általános és időben hosszantartó pozitív, vagy negatív érzelem”* (FISHBEIN - AJZEN, 1975; PETTY - CACIOPPO, 1981). Az attitűd ilyen megfogalmazású definiálása az *egydimenziós modell* elméletetek közé tartozik. Ennek a modellnek a képviselői az attitűd fogalmán kívül bevezették a hiedelem fogalmát, amit azokkal az információkkal, véleményekkel, gondolatokkal azonosítnak, amit az illető az attitűd tárgyáról birtokol. Ebben az értelemben az attitűd azokat az

érzelmeket testesíti meg, melyek az attitűd tárgyához kapcsolódnak. Ezek az érzelmek poláris jellegűek, lehetnek pozitívak és negatívak. Ebben a megközelítésben az attitűd cselekvést meghatározó funkciója akkor érvényesül, ha a szándékolt viselkedés nem ütközik a különböző szociális normákkal, szociális és egyéni elvárásokkal. Tehát az attitűdök által támogatott döntés akkor válik megvalósult cselekedetté, ha a normákkal és elvárásokkal való szembesülés után meg tudja őrizni dominanciáját, és az intencióból megvalósul a viselkedés. Ez a képlet korántsem ilyen egyszerű, az attitűdök természetével, dimenzionalitásával kapcsolatban sok az ellentmondás, és ezért napjainkban is folynak a viták és a kutatások (HEWSTONE et al., 1999).

1.5.2. Az attitűd tartóssága és változása, valamint kapcsolata a meggyőzéssel

Az attitűdök változékonyságával kapcsolatban többféle nézet alakult ki azzal összefüggésben, hogy milyen okok és milyen összefüggések alapján változnak. SECORD és BACKMAN (1972) ismertetésében a funkcionális attitűdelmélet szerint az attitűdöt akkor tudjuk megismerni, ha ismerjük motivációs bázisát, más néven funkcióját. Ezek lehetnek:

- *Utiliterina* – maximális jutalom és/vagy minimális büntetés elérése,
- *Önvédelmi funkciós* – ha az egyén bizonytalan a saját értékeiben, erős előítéletei lesznek másokkal szemben. Vagyis az egyén előítéletekkel, elutasításokkal, elhatárolódásokkal védi saját komfort attitűdkészletét.

Az attitűd-változási elméletek közül a szerzők Kelman feltevését is említik, aki szerint az attitűd-változás lehet:

- *engedelmeskedés alapú,* ekkor az egyén a maximális jutalom és a kedvező reagálás érdekében attitűdje ellenére cselekszik. Ennek következményeként disszonancia lép fel.
- *identifikációs jellegű,* ami más attitűdjének másolását jelenti, például gyerek – szülő, beteg – orvos, főnök – beosztott viszonylatában.

CSEPELI (2002) szerint „az attitűdök időben állandóak, lassan és nehezen változnak”. Ez egy kissé ellentmondásos megfogalmazás, de mások ezt úgy cizellálják, hogy leginkább azok az attitűdök szilárdak, amelyek a személyiség által vallott értékekben gyökereznek, de alapvetően megváltoztathatók. Ehhez kapcsolódóan COHEN (1964), ZIMBARDO (1991), MUTZ et al. (1996) egyező vélemények alapján az attitűdök megváltoztatásának óriási jelentőséget tulajdonítanak a meggyőzés tudományában. A meggyőzésnek igen nagy irodalma van, alkalmazási területeit tekintve rendkívül fontos a politikában, a

kereskedelemben, a nevelésben, és más számos társadalmi területen. Ebből fakadóan az attitűdök megváltoztatásával befolyásolhatjuk egy társadalmi egység, akár a cselekedetiben is megnyilvánuló, viselkedését.

FESTINGER, (2000), az attitűdök változásával kapcsolatban 1957-ben felállított *kognitív disszonancia* elmélete, miszerint: egy tárgyal kapcsolatban minél több a konszonáns információs elem, annál kevésbé változik meg a vele kapcsolatos verbális attitűd szerinti cselekvés. Valamint az attitűdidegen viselkedés annak változtatására kényszeríti az individuumot. ROSENBERG (1968) hasonlóan vizsgálta, hogy hogyan függenek össze egy attitűd affektív és kognitív összetevői. Megállapította, hogy az attitűdtárggyal kapcsolatos érzelem korrelál a hozzá kapcsolódó ismeretekkel. Ezt nevezte *affektív-megismerési konzisztenciának* (érzelmi-megismerési megegyezés, azonos állag, jelleg), ami nagyban segítette bizonyos viselkedéstípusok leírását, magyarázatát. Ennek megfelelően a meggyőzés folyamatában nagyon fontos tényező és eszköz a kommunikáció. A kommunikáció önmaga társadalmi, történeti, jelenség, információátvitel, amely emberi kapcsolatokat, attitűdöket, viszonyulásokat kísér, tükröz és fejez ki (DAJNOKI 2007). GYÖKÉR (1999) úgy vélekedik, hogy a kommunikáció több mint egyszerű információcsere, mivel dinamikus, interperszonális folyamat, amely végső soron a magatartás megváltoztatására irányul. Itt megemlíthető még BUDA és SÁRKÖZI (1999) kijelentése, miszerint a kommunikáció információt és tudást termel. Egy bizonyos tárgyból a kommunikáció által megszerzett tudás, vagy tárgyról begyűjtött, minél több információ csökkenti a bizonytalanságot és segíti a döntéshozatalt, a vezetői szerepkörökben nélkülözhetetlen (BERDE 2002). Az attitűd funkcióit figyelembe véve vagyis, hogy mire való az attitűd, több kutató megpróbált már válaszolni (KACZ, 1967; FESTINGER, 2000 (1957); McGUIRE, 1969). Ezek a tanulmányok a közben kialakult funkcionális attitűdelméletben egyesültek. Az attitűdnek így négy fő funkcionális alapja rajzolódott ki:

- én védő funkciók,
- értékkifejező, én megvalósító funkció,
- instrumentális, alkalmazkodási jellegű, vagy haszonelvű funkció,
- ismereti, vagy gazdaságossági funkció.

- Az attitűd funkciói közül nagyon fontos *az információfeldolgozás irányító funkció*.

Ennél a funkciónál jellemző folyamatok:

- az attitűd releváns információk aktív keresése,
- perceptuális ítéleti folyamatok,
- információ előhívási folyamatok.

Az attitűd releváns információk aktív kereséséhez kapcsolódik a *disszonanciaelmélet* (FESTINGER, 2000), melyben az egyén az attitűdjével konszonáns információkat keresi, a disszonánsakat, pedig kerüli. Ezek *perceptuális ítéleti folyamatokon és információ előhívási folyamatokon* mennek keresztül, melynek eredménye egyfajta, feszültségektől mentes, *kognitív konzisztencia* (HEIDER 1946). Nem hagyható ki a funkciók felsorolásából az *attitűd, viselkedést irányító funkciója* sem. Ennél a témánál a kutatók azt vizsgálták, hogy a viselkedésre vonatkozó döntési folyamatokban, azok meghozatalában milyen szerepe van az attitűdöknek. Egyes kutatók nem mutattak ki az általuk vizsgált esetekben szoros összefüggést az attitűdök és a viselkedés között (LA PIERE, 1934; COREY, 1937; AJZEN – FISHBEIN, 1970). Más kutatók ellenben az attitűdök viselkedést befolyásoló szerepének kutatását támogatták. Új kérdésfeltevésekkel több irányból történtek vizsgálatok ezzel kapcsolatban (FISHBEIN – COOMBS, 1974, AJZEN – FISHBEIN, 1977, ZANNA – FAZIO, 1982). A kutatók olyan közös, az attitűdökre és a viselkedésre is egyaránt jellemző, karakterisztikákat kerestek, melyekkel mindkettő leírható. Ezek a karakterisztikák *a cselekvés, a cél, a kontextus, és az idő.* Az összefüggések területén nem igazán történt teljes igazolás, és gyakorlatilag még most is folynak a viták az attitűdök és a viselkedés összefüggéseiről, azok relevanciájáról és szorosságáról. Mindenesetre úgy gondolom, hogy a különböző típusú kultúra- és légkörkutatásokban az attitűdök vizsgálata elengedhetetlen. Empirikus megismerési szemszögből mivel az attitűd szervezeteken belül a kultúrát és légkört jellemző, hosszú életű dimenziókkal együtt létezik és változik, ezért leíró dimenzióként a többi dimenziókkal együtt szükséges és bizonyos értelemben elégséges támpontot tud nyújtani a biztonsági kultúrában zajló folyamatok feltárásában és elemzésében.

1.6. Az irodalom áttekintő értékelése

Az eddig feldolgozott irodalmi forrásokat értékelve és összevetve megállapítható, hogy általában mindegyik tudományterület hozzátesz valamit egy-egy interdiszciplináris fogalom pontosabb értelmezéséhez. Azokat, vagy többletsajátosságokkal ruházza fel, azért, hogy tartalmában jobban illeszkedjen az adott értelmezési dimenzióhoz, vagy plusz dimenziókat épít hozzá, hogy növelje a tudományterületen való kompetenciáját. Tulajdonképpen ezek a közösen használt fogalmak adják - a vizsgálódás határterületein kívül - az egyik lehetőséget arra, hogy megvalósulhasson a tudományterületek interdiszciplináris együttműködése. Ezért nem nélkülözhetik a munka- és vezetéstudományok sem azokat a - más társtudományok által is használt - fogalmakat,

melyekkel hatékonyabban és pontosabban leírhatók és feltárhatók az adott vizsgálati területek kérdéskörei, problémái. Így az eltérő diszciplináris háttérrel, de egy témakörben kutatók közös fogalomhasználattal könnyebben megoszthatják elért eredményeiket. Mindezekből látható, hogy a biztonsági kultúra, és/vagy biztonsági légkörkutatások, alapvető jellemzőit tekintve a szervezeti kultúrakutatások közé sorolhatók, de eredményei és következtetései nem határolhatók el az emberi erőforrás menedzsment és biztonságmenedzsment témakörétől sem. Annak a speciális szegmentnek a vizsgálatára - melyet biztonsági kultúrának nevezünk és vizsgálatával a biztonságmenedzsment állapotának leírását, jellemzését is megadjuk – a felsorolt dimenziók kifejezetten alkalmasak. Ugyanakkor nem mondhatjuk azt, hogy most már megállhatunk a dimenziók keresésében, mert a meglevők tökéletesen lefedik a téma kiterjedését. Úgy gondolom, hogy a kutatások előrehaladtával a dimenziók folyamatosan bővülhetnek, és attól függően válnak fontossá, vagy elhanyagolhatóvá, hogy a gazdaság milyen ágazataiban - és azok történeti korszakainak melyik szakaszában - vizsgálódtunk és/vagy vizsgálódunk. Az ezzel kapcsolatos nemzetközi szakirodalmakból kitűnik, hogy a kutatók – vizsgálódásuk dimenziói alapján - két nagy csoportra bonthatók. Az egyik csoportba tartoznak azok a kutatók, akik elsősorban a biztonsági légkör kutatását tűzték ki célul. E kutatók mindegyike konceptualizálja a biztonsági légkör fogalmát, viszont valójában nem törekedtek a biztonsági légkör átfogó vizsgálatára. Úgy is fogalmazhatnám, hogy inkább a biztonsági légkör elemeinek célzott részhalmazait elemezték és mérték fel. Ily módon a vizsgálati dimenzióik fontos problémaközelítő, célzott légköri elemeket analizálnak, és így korán sem jellemző rájuk komplexitás. Véleményem szerint legkomplexebb módon COYLE et al. (1995) és NISKANEN (1994) operacionalizálta a biztonsági légkörkutatási dimenzióit. Annál is inkább mivel *Niskanen* már vezetői és dolgozói kérdőíveket is kidolgozott, melyekkel összehasonlító értékeléseket is végezhetett. Ezen kívül vizsgálati dimenziói jelentős mértékben tartalmaznak attitűd és értékrendi elemeket is, ami a biztonsági kultúra oldaláról is közelít a témához. Coyle és munkatársai munkájánál pedig a biztonságmenedzsment hatékonyságára, politikájának megítélésére való fókuszálás a kiemelhető jellemző metódus, melyek valóban a légköri elemek meghatározó elemei.

A másik kutatói csoport a biztonsági kultúrát kívánta vizsgálni (Geller, Cox és Cox, Pidgeon, Berends, Lee,). Közülük szintén vannak olyan kutatók, akikre a komplexitással kapcsolatban hasonló megállapítások tehetők. De inkább azt a két kutatói munkát emelném ki akik, véleményem szerint, nagy lépést tettek a munkavédelmi szempontú biztonsági kultúra és menedzsment komplex értelmezésében és vizsgálatában. Első helyen Lee-t

emelem ki, aki vizsgálati dimenzióit tekintve nem csak a biztonsági kultúrát, hanem egyben annak légköri elemeit is komplex módon mérte fel, egy igen komoly itemszámú (172) kérdőívvel. Vizsgálati dimenzióira, a többi szerzőkhöz képest, leginkább jellemző a komplexitás. Igaz neki is vannak olyan, akkor aktuális dimenziói, amit mára már nem lenne értelme vizsgálni.

A kutatói munkák közül a másik, amit kiemelek azok, melyek a biztonsági kultúradimenzióikat rendszerben értelmezték Gibbons et al., Williamson et al.. Ők a biztonsági kultúrát, mint a munkavédelem és a szervezet sajátos interakcióját értelmezik. Ezáltal, igaz más iparágakban, de egy nagyon fontos elméleti alapot képeztek a további biztonsági kultúrakutatások számára. Ha megvizsgáljuk az imént felsorolt szerzőknek vizsgálati dimenzióit, akkor felfedezhetők bennük bizonyos átfedések és gyakoriságok, melyek egy olyan konszolidációs irányba mutatnak, ami eredményezhet egy egységes vizsgálati alap szempont- és dimenziórendszert, ami (akár ágazatoktól és szektoroktól függetlenül) komplex és általános módon képes felmérni a biztonsági kultúrát és légkört. Ezáltal ez a szempont- és dimenziórendszer szintén komplex módon képes jellemezni a szervezetek a munkavédelmi helyzetét és pozitív teljesítményeit. Természetesen ez a szempont- és dimenziórendszer kiegészülhet aktuális és specifikus dimenziókkal, amik növelik annak relevanciáját. Így a biztonsági kultúrával kapcsolatban összefoglalva, a következő dimenziók azok, melyeket a leggyakrabban vizsgáltak a kutatók:

- értékek, attitűdök (egyéni, és szervezeti) – ebből következően értékrend és prediszpozíciós elemek
- motivációk,
- percepciók, preferenciák, vélemények
- a munkavédelem (hivatalos, szervezeti, ellenőrzési) társadalmi státusza, megítélése,
- a munkavédelmi kommunikáció helyzete és megítélése, visszacsatolás,
- a munkavédelmi oktatás helyzete, és megítélése,
- bizalom, optimizmus, fatalizmus, és bizonyos értelemben az anomiás jellemzők felmérése,
- helyes gyakorlat, és viselkedés,
- a munka és a munkavégzés jellemzőinek hatása, megítélése,
- kockázatészlelés és/vagy a biztonsági szint észlelése,
- megelégedettség.

Ezekhez a dimenziókhoz kapcsolódóan kritikaként meg kell fogalmazni, hogy hiányoznak belőlük munkakörnyezeti kultúra tárgyi tényezőit jellemző dimenziók

felsorolása, úgymint például az infrastruktúra, a technológia, technika jellemzői. Ezért egy komplex, a munkavédelmi helyzetet és biztonsági kultúrát jellemző felmérés esetén a tárgyi tényezők és azok vizsgálata nem hagyható ki.

A munkabiztonsággal kapcsolatos biztonsági kultúrakutatások konceptualizálási sajátosságából és jelen helyzetéből kissé kaotikus állapotokra lehet következtetni. A biztonsági kultúrakutatások eltérő tudományos alapokról indulóan, eltérő gazdasági szférákat vizsgálnak, eltérő sajátosságokkal operacionalizálnak. Röviden megfogalmazva, aki a biztonsági kultúrát akarja kutatni, végül nem is biztos, hogy azt fogja tenni, amit a többi - ugyancsak biztonsági kultúrakutató - annak tart, csak valami hasonlót. Ebből a helyzetből kiút lehet, hogy a meglévő kutatási hasonlóságokból és konszolidált megegyezésekből a biztonsági kultúrakutatás egy átfogó általános öndefiniáláson menjen keresztül, ami magába tudja fogadni az eltérő sajátosságokat is, melyek ma jellemzik ezt a területet.

2. A VIZSGÁLATOK ANYAGA, MÓDSZERE

2.1. A kutatás módszertani kereteit meghatározó tényezők

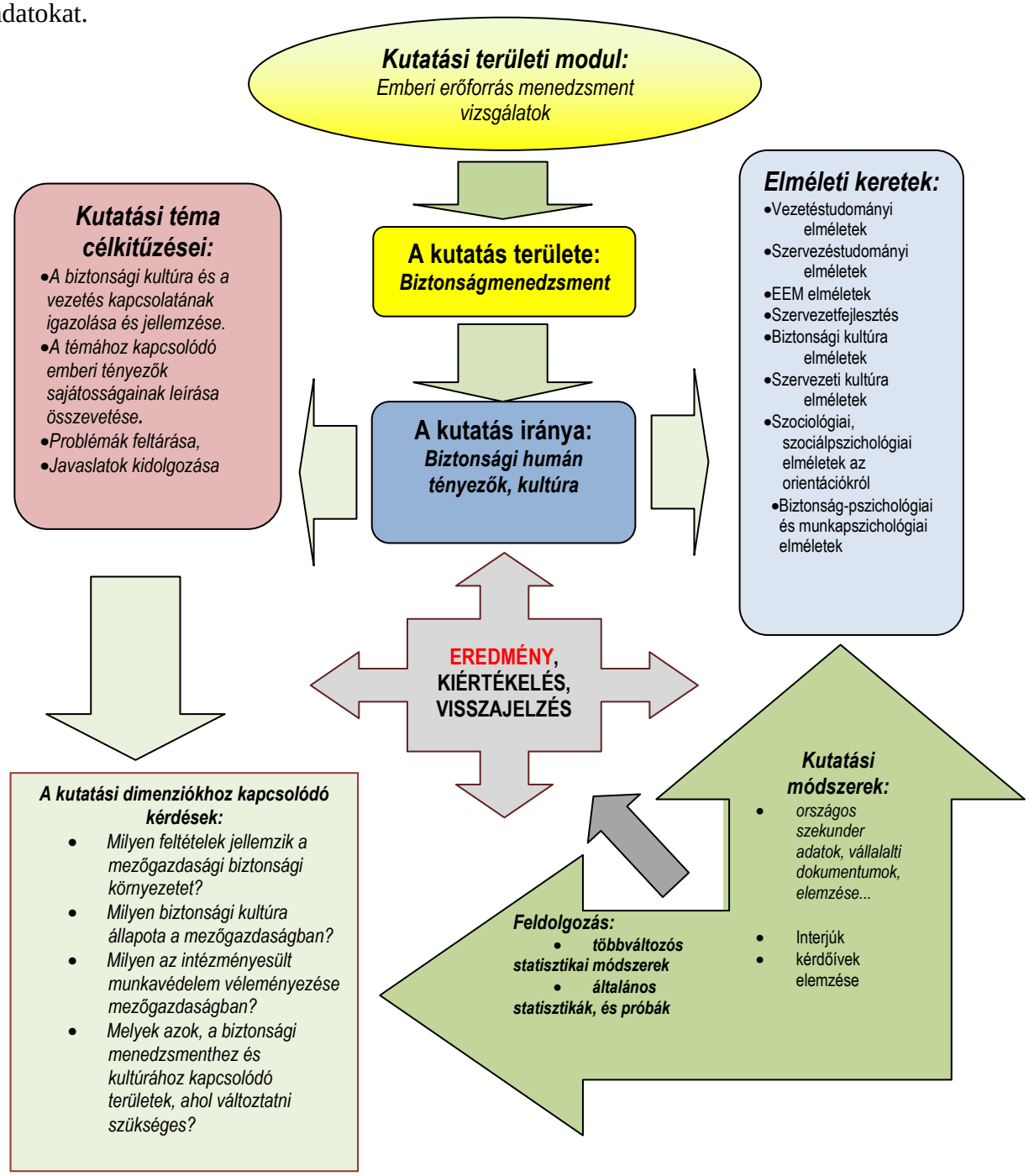
Kutatásaimat a Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézete jogelődjének a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vezetési és Munkatudományi Tanszéke által 1994-ben összeállított, a „Vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata" c. kutatási programja keretében végeztem. A programot kidolgozók véleménye alapján az ágazat jelenlegi helyzete és jellege funkcionális vizsgálati módot igényel, ami a szervezetek vezetési feladatait helyezi a kutatások középpontjába. A kidolgozott módszer funkcionális szemléletű, mert a vezetési feladatok vizsgálatára irányul, empirikus, mert a tényleges vállalati gyakorlaton, vezetői, szervezeti tapasztalatokon alapszik, valamint gyakorlati problémák megoldását tűzi ki célul (BERDE, 2006). A vizsgálati módszer vállalati interjúra és adatgyűjtésre irányul. A kutatási téma három résztémára osztódik fel, úgy, mint Szervezetmenedzsment vizsgálatokra, Emberi erőforrás menedzsment vizsgálatokra és Folyamatmenedzsment vizsgálatokra. A munkavédelem, biztonságmenedzsment vizsgálatok kutatási területe az Emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok részét képezi *(4. táblázat).*

***4. táblázat:* A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban kutatási program felépítése**

1. ***Szervezetmenedzsment vizsgálatok*** ***Témavezető*:** **Dr. Berde Csaba**	***2.*** ***Emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok*** ***Témavezető*:** **Dienesné Dr. Kovács Erzsébet**	***3.*** ***Folyamatmenedzsment vizsgálatok*** ***Témavezető*:** **Dr. Pakurár Miklós**
1.1. Szervezeti formák és a vezetési feladatok ***(Dr. Bilanics Ágnes)***	2.1. Motiváció **(*Dr. Juhász Csilla*)**	3.1. Tervezés, mint vezetői tevékenység
1.2. Szervezetfejlesztés **(Szabados Krisztián)**	2.2. Konfliktusmenedzsment	3.2. Döntés **(*Dr. Felföldi János*)**
1.3. Szervezeti kommunikáció ***(Dr. Dajnoki Krisztina)***	2.3. Emberi erőforrás tervezés, szervezés ***(Dr. Tóth Anikó)***	3.3. Döntésvégrehajtás, rendelkezés
1.3.Információmenedzsment	2.4. Munkaerő kiválasztás ***(Balla Gyula)***	3.4. Szervezés **(Dr. Vántus András)**
1.5. Szervezeti kultúra ***(Dr. Szilágyi Barnabás)***	2.5. Kompetenciavizsgálatok **(*Dr. Barta Ágnes*)**	3.5. Logisztikai menedzsment (***Villányi Réka***)
1.6. Csoportmenedzsment ***(Dr. Szabados György)***	2.6. Teljesítményértékelés ***(Gergely Éva)***	3.6. Ellenőrzés ***(Dr. Szima Mária)***
1.7. Vezetés struktúra és hierarchia vizsgálata	2.7. Emberi erőforrás fejlesztés **(*Dr. Piros Márta*)**	3.7. Minőségmenedzsment ***(Dr. Gályász József)***
1.8. Változásmenedzsment ***(Dr. Kerékjártó Gábor*)**	2.8. Karriermenedzsment	3.8. Időgazdálkodás ***(Dr. Bácsné Bába Éva)***
	2.9. **Biztonságmenedzsment** ***(Terjék László)***	

Forrás: BERDE, 2006.

A *4. táblázat* a kutatási program felépítését, moduljait illetve a speciális terület kutatóit mutatja be. A program teljes mértékben még nincs lefedve, így lehetőséget nyújt további kutatók bekapcsolódásához. Sajátossága a programnak ez a mozaikszerű, moduláris felépítés, mely az egyes funkciók szintjéig elemzi az összetett vezetési, szervezeti feladatokat.



1. ábra: A disszertáció kutatásának áttekintő modellje.
Forrás: saját szerkesztés 2006-2009

A vizsgálatok tovább bővíthetőek, szűkíthetőek, elemzései az egész részeként összevonhatóak vagy bizonyos időszak alapján összehasonlíthatóak; így a vizsgált vezetési

problémák változásai folyamatukban írhatóak le. Ugyanakkor az egyes részterületek önálló egységekként is kezelhetőek, az egész szisztematikus keretén túl (BERDE, 2007). Ennek az egymásra épülésnek köszönhetően a kutatási program moduláris felépítésű. Ebbe a moduláris rendszerbe illeszkedik bele a biztonságmenedzsment egysége, ami tartalmazza mindazokat az emberi erőforrás kutatásokhoz tartozó dimenziókat, melyek közvetlenül, vagy közvetve kapcsolódnak a munka- és egészségvédelemhez, illetve a munkabiztonság és a biztonsági kultúra egyéb aspektusaihoz. Disszertációm kutatásának áttekintő modelljét a *1. ábra* mutatja be, ebben felvázolom a kutatási irányvonal beleilleszkedését a kutatási programba, valamint a kutatási téma céljának eléréséhez szükséges feltételrendszer kapcsolatát.

A kutatás első lépésében a kapcsolódó szakirodalmak áttanulmányozására került sor. Az előzőekben tárgyaltaknak megfelelően számos nemzetközi publikáció és kiadvány látott napvilágot ebben a témában. Ezek az írások segítettek a témával kapcsolatos elméleti keretek meghatározásában, és a nemzetközileg is elfogadott, konceptualizálások és operacionalizálások, helyes irányban való, adaptálásában. A kutatás célja elméleti oldalról az, hogy egyrészt a munkavédelmen és biztonságmenedzsmenten belül rávilágítson a biztonsági kultúra tudományos kutatásának fontosságára, másrészt olyan - a munkavédelem és biztonsági kultúra releváns dimenzióinak vizsgálatára alkalmas - módszer kidolgozása, mely igazolni és jellemezni tudja a menedzsment és beosztottak szerepét és kapcsolatát a szervezet biztonsági kultúrában. Ezeken felül gyakorlati oldalról cél - munkavédelmi szempontból - a szervezeti kultúrára ható problémák feltárása és jellemzésére. A problémák irányának meghatározására, változtatási lehetőségek felállítása. Kutatásomban - a fentiekből fakadóan egy komplex megközelítési lehetőséget kapva - az adatok gyűjtése kvantitatív jelleggel, induktív, és *empirikus megismerési stratégiára* alapozott, kérdőíves és személyes interjúkat alkalmazó módszertan segítségével történt. Az induktív megismerési logika jelen esetben azt a nézőpontot képviseli, hogy a kutatás a meglévő hazai és nemzetközi elért eredményeket megerősítse, és leginkább újakkal gazdagítsa a megfigyelt és begyűjtött empirikus adatok alapján. Az *empirikus megismerési logika* beépítése magának a kutatásnak a gyakorlati és elméleti feltételeinek kutatását is jelenti, azért, hogy a megfogalmazott célkitűzések teljesülhessenek, és hatékonyan megvalósíthatóak legyenek. A kutatási módszer kidolgozásának további célja a megismételhetőség kritériumának való megfelelőség, vagyis e módszertani leírás alapján a kutatás megismételhető és/vagy továbbfejleszthető lehessen. Ilyen kutatási hozzáállási metódus elején meg kellett vizsgálni, hogy az 1994-ben a Vezetési és Munkatudományi

Tanszék által az említett kutatási programban kidolgozott kérdőív milyen mértékben használható alapul a vizsgálatok végrehajtásához. Ezzel kapcsolatban megállapítható volt, hogy a kérdőív kiváló szerkesztésű, struktúrájában és bizonyos elemeiben hasznos tulajdonságokat mutat, ami illeszkedik a kutatási profilhoz. Tartalmában viszont szükséges volt egy új, de a program alapelveihez illeszkedő kérdőívrendszer kidolgozására.

A „rendszer" jelzőt azért használom, mert magával a kutatással kapcsolatos szempontokat, és dimenziókat három kérdőívben dolgoztam fel. Egy általános, a vizsgálat tárgyát, a szervezetet azonosító és a munkakörnyezetet objektíven jellemző kérdőívben (1. melléklet), egy vezetői kérdőívben (2. melléklet) és egy dolgozói kérdőívben (3. melléklet). E szerkezetű összeállás megfelel a tanszéki kutatási program eredeti felállásának, és képes a mezőgazdasági szervezetet komplex módon felmérni. A kérdőívek a szakmai profilhoz illeszkedő módszertani összetevőit CSEH - SZOMBATI – FERGE (1971), BABBIE (1998), HEWSTONE ET AL. (1999), TRIANDIS (1999), SEGALL ET AL. (1999), SWARTZ (1999) MALHOTRA, (2005) ajánlásai alapján saját összeállítással szerkesztettem meg. A kérdőív kidolgozása folyamán szem előtt tartottam LAZARSFELD (1959) elméletét, melyben négy fő lépésben határozza meg a dimenziójellemzők kutatását:

- Az állásfoglalások kezdeti felállítása
- A szóba jöhető dimenziók kiszűrése
- A megfigyelhető és vizsgálható indikátorok kiválasztása
- A mutatók meghatározása az indikátorokból

Ezek az alapelvszerű lépések nagyban hozzá segítettek a kérdőívek tartalmi kidolgozásában. Amint említettem a kérdőívek három összetevőre oszlanak, ezekből a vezetői és dolgozói kérdőívek tartalmukban azonos, vagy hasonló dimenziókkal, jellemzőkkel bírnak, és ezzel összehasonlítást tesznek lehetővé a két szervezeti és egyben vizsgálati csoport között. A dimenziók meghatározásában arra törekedtem, hogy a kiszűrt dimenziók egyrészt reprezentálni tudják a munkavédelem és a biztonsági kultúra összetevőit, másrészt harmonizáljanak az eddigi biztonsági kultúrakutatások dimenzióival is. A hazai mezőgazdasági biztonsági kultúrához kapcsolódó munkavédelmi kutatások figyelembe vételével sikerült olyan operacionalizálást végrehajtani, ami megfelelően lefedi ennek a szektornak a gazdasági nemzeti sajátosságait is. Ennek érdekében a kérdőívekben a következő dimenziókat vizsgáltam.

Az általános kérdőív kialakításában a szempontként vettem figyelembe a SZENDRŐ és SZÍJJÁRTÓ (1979) által kidolgozott munkahely-szervezettséget vizsgáló módszert,

melynek fő objektív elemei jól tudják jellemezni a vizsgált vállalkozások munkahelyre, technikai ellátottságra és munkaerőre vonatkozó adottságait. Így az általános kérdőív dimenziói kiterjednek a vállalkozás és/vagy szervezet:

- településhez, agglomerációhoz viszonyított, elhelyezkedésének jellemzésére: itt annak a mérésére kerül sor konkrét számértékekkel, hogy az illető vállalkozás milyen távolságra van az adott lélekszámú településtől, jellemezve annak megközelíthetőségét, térségbeli rangját.
- a gazdálkodás főbb adatainak jellemzőire: ami lehetőséget ad a vállalkozás főbb gazdasági adottságainak jellemzésére, a szervezet működési idejére.
- a munkaerő felmérésére, ezen belül a demográfiai adatok jellemzésére: ezek az információk választ adnak az alkalmazottak nem és kor szerinti összetételére, iskolai képzettségére,
- az infrastruktúra és a gépesítés jellemzésére: ezek az adatok választ adnak a biztonsági, munkavédelmi munkakörnyezet tárgyi tényezőinek, technikai korszerűségére, és ellátottságára, megbízhatóságára, és a karbantartás megfelelőségére (KÖVESI – SÓLYOMVÁRI 1996; KÖVESI- ERDEI, 2004),
- a munkavédelem szervezeti helyzetének értékelésére,
- valamint a munkabaleseti jegyzőkönyvek vizsgálatára.
- A *vezetői és dolgozói kérdőívekben* megfogalmazott *dimenziók*:
- az emberi tényezők munkabiztonsághoz fűződő, szervezeti és szervezési, egyéni *attitűdjei,* valamint *biztonsági értékrendi elemei*: ezek az attitűdökről és értékrendi elemekről alkotott információk segítenek azon *állásfoglalások* meghatározásában, melyek döntően befolyásolhatják a vezető és beosztott közötti munkabiztonsággal kapcsolatos viszonyokat.
- a biztonságot befolyásoló *szervezeti és/vagy vezetői döntési, rendelkezési, végrehajtási és ellenőrzési eszközök, feladatok megítélése és véleményezése:* ezek információt adnak a munkavédelemmel kapcsolatos vezetői eszközökkel kapcsolatban hatékonyságának kétirányú észleléséről.
- a munkavédelmi *feladatokhoz kapcsolódó vélemények*: ez a dimenzió azt vizsgálja, hogy a vezetők és beosztottak hogyan észlelik és véleményezik a munkavédelmi feladatokhoz kapcsolódó ellenőrzéseket, technológiai utasításokat, a teljesítményt, a munkafegyelmet, és a viselkedést.
- a *munkavédelmi kommunikáció* helyzete, megítélése és visszacsatolása: ez a dimenzió információt ad azoknak a munkavédelmi kommunikációra jellemző és

ahhoz kapcsolódó szóbeli, írásbeli rendelkezések megítéléséről, melyek megadják annak hatékonyságát.

- a kockázatészlelés és/vagy a biztonsági szint észlelés kérdései: ez a vizsgálati dimenzió nagyon fontos tényezője a kockázatvállalásnak, a kockázatvállalási készségnek, mely több felől befolyásolva alakul ki.
- valamint a munkavédelmi megelégedettség: ez felölel olyan fizikai és humán munkakörnyezeti elvárási dimenziókat, és a viszonyítási kérdéseket, melyek képesek felmérni a dimenzió alkalmazotti és vezetői percepcióit, pillanatnyi és kialakult véleményeit.

A megelégedett alkalmazott – legyen az vezető, vagy beosztott – motiválható, egyetért a szervezet céljaival, elfogadja a csoportnormákat (SZABADOS, 2006), és ebből fakadóan az elvárásoknak sokkal jobban eleget tesz, mint az elégedetlen alkalmazott.

Ezek a dimenziók, mint látható szorosan a téma köré csoportosulnak, több oldalról megvilágítva a biztonsági kultúra elemeit. A fenn említett dimenziók megjelenítését, az *általános kérdőívben* 72 itemmel, a *vezetői kérdőívben* 22 kérdést 178 itemmel, a *dolgozói kérdőívben* 26 kérdést, mintegy 171 itemmel fogalmaztam meg. Ezek az itemek zömében azokat az indikátor fogalmakat és kijelentéseket tartalmazzák, melyek a fentiekben említett és felsorolt dimenziókat reprezentálják. Az indikátorokkal kapcsolatban, a LAZARFELD-féle (1959) alapelveket betartva, az általánosan elfogadott munkavédelmet és munkabiztonságot meghatározó és befolyásoló tényezők fogalmi meghatározásait és megállapításait gyűjtöttem össze. Mivel ezek az indikátorok egy bizonyos vonatkozásban - a munkavédelem és a biztonsági igény vonatkozásában – eleve egyoldalúan szelektáltak, feltételezhető, hogy ezek egy központi tényező köré csoportosulnak, ami további tényezőkre csak nehezen bontható. A kérdőívek típusát tekintve zárt kérdőívek közé sorolható, illetve az általános kérdőív leginkább a vizsgált szervezettel kapcsolatos független változójú paraméterekre kérdez rá. Így az általános kérdőív (1. melléklet) négy blokkra tagolódik, melyekben leginkább az adott szervezetre vonatkozó a témához kapcsolódó adatokat kívántam összegyűjteni. A blokkok közül az első a szervezeti azonosító adatokat kérdezi meg, ami - 14 kérdéssel - kiterjed a szervezetnek a működési formájától kezdve, a szervezetnek a tevékenységi köreire, és a termelés volumenét meghatározó adatokra is. A második blokk az alkalmazott munkaerő felmérését tárgyalja, részletezve annak összetételét, nemek szerint és képzettség szerint, valamint rákérdez a vezetők szakmai tapasztalataira is. A harmadik blokk a tárgyi tényezők, az infrastruktúra és gépesítettség kérdéseit taglalja, azok mennyiségi adataira és minőségi megítélésére kérdez

rá. A negyedik kérdésblokk a munkavédelem szervezeti státuszára kérdez rá, ezen belül a munkavédelmi feladatok ellátásának személyi és szervezési feltételeire, valamint a jegyzőkönyvezett munkabalesetek öt évre visszamenő statisztikájára és a lehetséges munkavédelmi beruházások gazdasági adataira. A vezetői és dolgozói kérdőív (2. és 3. melléklet) az összevethetőség érdekében azonos szerkezetű. Első részében interjúalany azonosító kérdéseket tartalmaz. Az interjúazonosító szerepe a megkérdezett személyes és szakmai adatainak, tapasztalatainak a témával kapcsolatos érintettségének a felmérésére ad lehetőséget, melyek egyben alkalmasak az elemzési alapváltozók képzésére. Ezt követően a fennemlített biztonsági kultúrát meghatározó dimenziók releváns, 6-25 tényezős, kérdései következnek. A kérdésekben szereplő minőségi dimenzió-tényezők kvantifikálására és kvantitatív értékelésére a tudományos vizsgálatokban széles körben alkalmazott, hét fokozatú Likert-típusú skálát (MALHOTRA 2005) alkalmaztam, melynek a kiterjedése -3 és +3 közé esik. A kérdőívek kidolgozására a 2006-2007. években került sor, mely ez idő alatt több módosításon esett át. Az első változatokban lényegesen több itemet és/vagy értékelésként feltett tényezőt szerepeltettem, de a kitöltési időintervallum átlaga - az interjúalany képességeitől függően - meghaladta 70 percet. Ez túlságosan hosszú időnek bizonyult, mivel ennyi időre nem lehet kivenni a termelésből az alkalmazottakat. Így e technikai, és kisebb értelmezésbeli kérdések elhárításával sikerült 45-50 percre leszorítani az átlagos kitöltési időt. Így lettek a kérdőívek például a részben zárt típusból zárt típusú kérdőívvé. A tesztelések alatt egyértelműen világossá vált, hogy a kérdőíveket csak kérdezőbiztosi jelenlét mellett lehet eredményesen kitölttetni. A kérdőív érvényességének vizsgálata három fő validálási norma alapján történt, mely még a kutatási terv elkészítése során megkezdődött. Ezek az összeegyeztethetőségi, vagy koherencia norma, az oksági összefüggést, logikai sorrendet követő és eredményre jutó, pragmatikus validálási norma, valamint a megbízhatóság, vagy reliabilitás normája. A koherencia norma akkor teljesül, ha a módszerben vagy eljárásban és/vagy elméletben a különböző, vagy különálló, esetleg más tudományok által feltárt jelenségek, törvényszerűségek összeolvadva közös egységet alkotnak. Vagyis a tudományos eredményben teljesül az integráció szükségessége. Ezt a feltételt messzemenően teljesítette a kérdőív, mivel számos tudományág eredményeinek elméleteinek felhasználásával került kidolgozásra. A pragmatikus validálási normával kapcsolatban a fő kívánalom és kérdés az, hogy az elmélet milyen mértékben járul hozzá a jobb megoldásokhoz. Vagyis egyrészt a kutatás céljai és annak felépítése, valamint elméleti alapjai alkalmasak-e új, vagy újszerű eredmények létrehozására? Másrészt ezek az eredmények mennyire kapcsolódnak a

gyakorlati alkalmazásokhoz. Igaz a pragmatizmus nem szükséges és nem is elégséges feltétele a validálásnak de a gyakorlatiassághoz való orientáltság ezen a tudományterületen nélkülözhetetlen. A megbízhatóság, vagy reliabilitás normájával kapcsolatban a Cronbach-α értéket kiszámolva, a logikailag és értelmezési szempontból is összefüggő kérdéseknél a Cronbach- α érték 0,828 az ehhez kapcsolódó standardizált itemeken alapuló Cronbach- α érték 0, 854, ugyan ez az érték, az interjúalany azonosító adatokat kivéve, a kérdőív egészére számítva 0,931, ami megfelelő megbízhatóságot kölcsönöz a kérdőívnek. A Cronbach- α érték általános megegyezés szerint 0,80-as értéknél, érték fölött garantálja a megbízhatóságot, az alatt a skála megbízhatósága megkérdőjelezhető (I. 15). Jelen kutatás a biztonsági kultúrával kapcsolatos, kérdőíves és szóbeli interjúkra építő módszertan segítségével történt, amihez a kvalitatív és kvantitatív módszerek együttesen társultak, a felméréséhez, az adatok gyűjtési programjának elkészítéséhez egy külön szempontrendszert kellett elkészíteni.

2.2. Az elemzési minta meghatározása

Mindig nagy dilemmát jelent egy kutatás megtervezésénél a mintavételi stratégia megválasztása. Ugyanis a mintavételezés jellemzői alapvetően befolyásolják az adatok feldolgozásának menetét, és az eredmények általánosítását, érvényességét és megbízhatóságát. A kvalitatív és kvantitatív módszertanra épülő kutatásoknál az eltérés nem csak a vizsgálat jellegében különbözik, hanem a mintaválasztás módszertanában és kivitelezésmódjában is. Főleg a kvalitatív esettanulmányokra jellemző, hogy mintaválasztás nem statisztikai szempontokat vesz figyelembe, hanem elméleti szempontokat is. A kvalitatív kutatási módszertan keretében több olyan tanulmány és könyv jelent meg, amik megfelelő támpontot nyújtanak az adott kutatás módszerének kidolgozásában. Ilyen szerzők például YIN (1994) valamint MILES és HUBERMAN (1994) könyvei, akik alapművet alkottak az esettanulmányok módszertanának fejlesztésében. Ezek az irodalmak főleg az interjúk készítésénél voltak jól hasznosíthatók. A mintavételi stratégiák összehasonlításánál statisztikai és kvalitatív mintavételt különböztetnek meg. A két mintavételi stratégia sajátosságai közül a statisztikai, vagy kvantitatív mintavételre jellemző:

- a nagy mintaszám,
- véletlenszerűség,
- célja a *reprezentativitás*,
- *hipotézis vizsgálata, mérés, statisztika,*

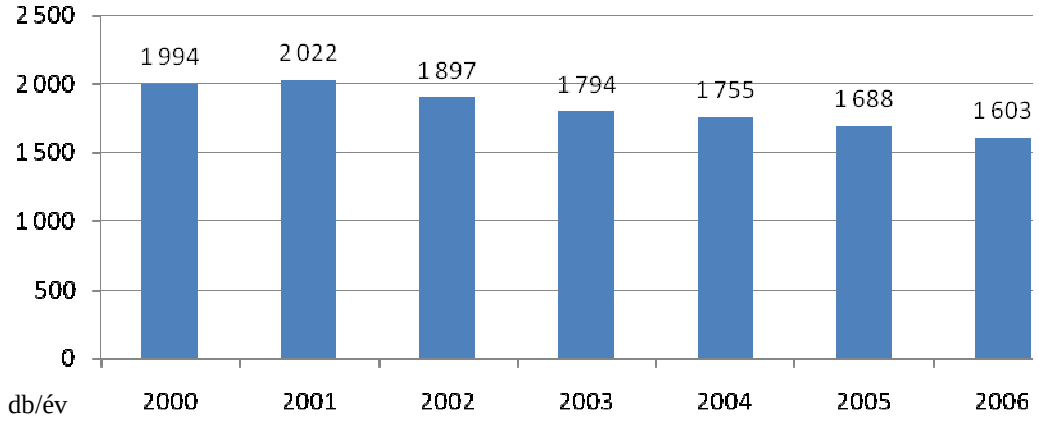
- előre meghatározott és definiált változók és dimenziók,
- valamint formális viszony a kutató és a résztvevők között, személytelen, kötött publikáció.

A kvalitatív mintavétel jellemzői:

- kis mintaszám
- a szándékos megválasztás, (általában előzetes kritériumok alapján)
- közvetlenebb viszonyok
- célja az elméleti állásfoglalások cizellálása, alkotása, feltárása
- a folyamata időben változóan kialakuló, lépésről lépésre megvalósított.

Jelen kutatásomban a mintavételezés jellemzői leginkább a kvantitatív stratégia jegyeit hordozza magán. A kutatás orientációjából és témájából fakadóan a mintaválasztás során a vonatkozási *populáció* a mezőgazdaságban dolgozók tömege, aminek a vizsgálatánál a véletlenszerű mintaválasztás kell, hogy domináljon. Ezen belül ugyanakkor a vizsgálat sajátosságából és szempontjából fakadóan olyan kritériumok kerültek a felszínre, melyek alapján nem vehető figyelembe az egész populáció. Egyik ilyen kritériummá lépett elő, hogy a vizsgált populációval kapcsolatban rendelkezni kell releváns leíró, munkavédelmi, több éves és előzetes szakmai statisztikákkal, mivel e nélkül nem tehetők és nem vállalhatók kronologikus megállapítások és jellemzések. Így ebből a populációból csak az a részhalmaz vehető figyelembe, amit a leíró központi statisztikák, évekre visszamenően, folyamatosan figyelemmel tudtak és tudnak kísérni. Ekként szűkült a kör a *mezőgazdasági alkalmazottak* népességére, illetve az „alkalmazó” mezőgazdaságra. De ezen belül is azok körére, akik olyan mezőgazdasági szervezetekben dolgoznak, melyekre érvényesek, az előbb megemlített, munkavédelmi statisztikák – ezen belül főleg baleseti és foglalkozás-egészségügyi statisztikák - bejelentési kötelezettsége, valamint egyéb központi rendelkezés és szabályozás kötelező végrehajtása. Ez a kritérium pedig a jogi személyiségű társaságok körére szűkíti a mintavételt. Ebben az értelemben a véletlenszerű mintavétel, és a vizsgálati dimenzió már nem értelmezhető az összes mezőgazdaságban dolgozók alapsokaságára. Ugyanis ezt a kört erőteljesen szűkítik az imént felsorolt *kritériumok*, amihez még hozzájárulnak a mintavételezést területi értelemben korlátozó tényező is, ami jelen esetben Hajdú-Bihar megye. Így a mintaválasztási taktika egyik fő jellemzője az, hogy az érvényesség és megbízhatóság szempontjaihoz kapcsolódóan és a minőség érdekében, a *vizsgálati populációnak* bizonyos előfeltételeket kell teljesíteni, ahhoz, hogy bekerülhessen ebbe a mintavételi sokaságba. Ezt a - kritériumok alapján történő - mintaválasztási taktikát, MILES és HUBERMAN (1994) alkalmazták először főleg a minőségi jellemzők a

mintában való minél szélesebb terjedelmű megmaradása érdekében. Ha *vizsgálati populációt* azoknak az elemeknek az összességére értelmezzük, amelyek közül ténylegesen vesszük a mintát, akkor a vizsgálatba a Hajdú-Bihar megyei jogi személyiségű mezőgazdasági szervezetek kerülhetnek bele. Ezek számukban évről évre csökkenőek, de mintegy 1600 vállalkozásnak felel meg (2. ábra).



2. ábra: A Hajdú-Bihar megyében működő mezőgazdasági vállalkozások száma (2000 – 2006)

Forrás: KSH adatbázis (I. 17)

Ezt a vizsgálati populációt felmérni összességében jelen doktori kutatással lehetetlen vállalkozás lett volna. Ezért szükséges volt BABBIE (1998) ajánlásai alapján egy többlépcsős mintavételezést végrehajtani. Ezáltal olyan további kritériumokat beiktatni, melyek a nélkül szűkítik a vizsgálati egységet, hogy az vesztene a meghatározó jellemzőiből és egyben a vizsgálati dimenziókhoz szükséges reprezentativitásból. Mivel ebben a körben a vizsgálati egységet a mezőgazdasági szervezetek jelentették, a mintába való bekerüléshez a következő klasszifikációs kritériumoknak is eleget kellett, tenniük.

A munkavédelmet és biztonsági kultúrát befolyásoló szerepvállaláshoz kapcsolódó kritériumok:

- olyan szervezet, amely a termelési színvonal magas volta miatt, vagy adaptációs kényszerből minőségbiztosítási rendszereket is bevezetett, annál is inkább, mivel az ISO 9001:2008 6. pontja már külön említést tesz a humánpolitikai szempontokról, melyben egyaránt szerepel a munkabiztonság és a foglalkozás-egészségügy is.
- olyan szervezet, gazdasági társaság, amely hatálya alá esik az Mvt. kötelezettségeinek (kockázatértékelés, munkavédelmi oktatás, stb.) és a külső intézményesült munkavédelmi rendszer hivatali végrehajtási, ellenőrzési tevékenységi rendszerének.

A biztonsági kultúra tényezőihez kapcsolódó kritériumok:

- olyan szervezet, ami többféle, a mezőgazdaságra jellemző termelési tevékenységi körrel is rendelkezik, ez által több féle szakmaterület, és csoportszerkezet is jellemzi, így számítani lehet szervezeti és/vagy biztonsági kulturális konfliktusokra, esetleges szubkultúrára,
- lehetőleg olyan szervezet, melynél számítani lehet kialakult biztonsági rutinokra, értékrendre, attitűdökre, és egyéb orientációkra.

A megbízhatóság és érvényesség szempontjaihoz fűződő kritériumok:

- olyan szervezetek, amelyek között van sikeres és kevésbé sikeres vállalkozás is
- az átfogó kép és a megbízhatóság érdekében olyan szervezet ahol több mezőgazdasági tevékenység biztonsági szemlélete is megvizsgálható
- a szervezeti méretben a tágabb terjedelmű értelmezés céljából, és egyéb független változók tekintetében képviseltetve legyenek a kicsitől a nagyig és/vagy egyéb tól-ig kiterjedések kategóriái.

Így az *elsődleges mintavételi keret* az e kritériumoknak megfelelő Hajdú-Bihar megyei mezőgazdasági szervezetek lettek. Ezek közül a szervezetek közül a vizsgálatot nem visszautasító szervezettek alkották az *elsődleges mintavételi egységet*. A mintavételi egység további lépcsőinek meghatározása már ezeken a szervezeteken belül történt. Ily módon a *másodlagos mintavételi egység* a szerezetek operatív, közép és felső vezetői és az beosztott alkalmazottak és/vagy dolgozók köre lett. A *megfigyelési* és/vagy *adatgyűjtési egység,* pedig maguk ez egyes megkérdezett vezetők és alkalmazottak voltak. Az elsődleges mintavételi egységet végül 18 mezőgazdasági szervezet testesítette meg. Ezek után az elsődleges mintavételi egységen belül a statisztikai mintavétellel kapcsolatos szempontokat kellet elsősorban figyelembe venni, melynek egyik legfontosabb követelménye és szempontja, a vizsgált elsődleges mintavételi egységre nézve, a reprezentativitás fenntartása volt. A vizsgált 18 szervezetben 1384 alkalmazott dolgozott ebből 1220 fő fizikai munkakörű dolgozó és 164 fő vezető tevékenykedett. E mintavételi egységből a kérdőíves megkérdezéssel a fizikai dolgozók 37,70%-át 460 főt, a vezetők 56,09 %-át 92 főt kérdeztem meg.

2.3. Az interjúalanyok kiválasztása, a felmérés körülményei

A reprezentativitáson túl a kiválasztásban döntő szerepet játszottak azok, az interjúfelvétel körülményeit befolyásoló, tényezők és kritériumok, melyek egy termelőüzemben, gazdaságban jelen vannak. Alapvető szervezési kritérium volt, hogy az interjúlapok kitöltését csak a szervezet telephelyén kérdezőbiztosi jelenlét mellett, és a vezetők által meghatározott időintervallumban lehetett véghezvinni. A hatékonyság érdekében nem lehetett megengedni, hogy a kérdőíveket - ez alatt értem a vezetői és dolgozói kérdőíveket - az interjúalanyok elvigyék, és más ráérő idejükben töltsék ki.

3. ábra: A mintában szereplő mezőgazdasági szervezetek megyén belüli elhelyezkedése

Forrás: saját szerkesztés

Így a felvétel idején csak az adott műszakban dolgozókat lehetett megkérdezni, természetesen úgy, hogy a rájuk vonatkozó munkarendet a lehető legkevésbé zavarja, illetve ne okozzon túl nagy munkakiesést. Az adatok gyűjtését személyesen, kérdezőbiztosi minőségben végeztem. A vizsgált mezőgazdasági szervezetek megyén belüli elhelyezkedését a *3. ábra* szemlélteti. A *3. ábrából* kitűnik, hogy a mintavételben szereplő szervezetek a megyét mintegy hosszában kettészelő vonal mentén helyezkednek

el. Így teljesítve a változékonyság kritériumát, a mintában a nagyvárosi agglomeráció szomszédságától, a kistelepülés szomszédságáig szerepelnek szervezetek.

2.4. Adatfeldolgozás és értékelés statisztikai módszerei

Az adatelemzésre többfajta statisztikai módszert alkalmaztam. Az objektív vizsgálati adatok és az általános kérdőív adatainak elemzésére leíró statisztikai módszereket, megoszlási és gyakorisági, valamint átlagszámításokat végeztem, azok összefüggéseinek kimutatására varianciaanalízist ezen belül Pearson-féle korreláció vizsgálatot és szignifikancia vizsgálatokat végeztem. Az eredményeket ábrákban és táblázatokban szemléltettem.

A kérdőíves vizsgálatokban a kérdésekben szereplő dimenzió-tényezők értékelésére, a tudományos vizsgálatokban széles körben alkalmazott, hét fokozatú (-3-tól +3-ig terjedő) Likert-típusú skálát alkalmaztam. A kapott skálaértékekből a vizsgálati itemek, valamint a dimenzió jellemzésére összevont átlagokat és indexeket képeztem.

A vezetői és dolgozó kérdőívekben az interjúalany azonosító adatokból olyan alapváltozókat hoztam létre, melyek alkalmasak csoportképzésre és ezzel összehasonlító és leíró elemzésekre. Így csoportképző ismérv volt az interjúalany neme, kora, iskolai végzettsége, beosztása, munkatapasztalata és munkabalesetben való érintettsége. Az adatok feldolgozása során a leíró statisztikákon kívül, hipotézis vizsgálatokat, a különböző alapváltozókhoz kapcsolódó adatok összehasonlítására legalkalmasabbnak tartott egy-szempontos független mintás varianciaanalízist és ezzel összefüggő szignifikancia vizsgálatokat, valamint statisztikai (t- és F-, valamint Pearson-féle χ^2) próbákat alkalmaztam.

A nem parametrikus próbák közül Mann-Whitney és a Kruskal-Wallis próbákat alkalmaztam. A vizsgálatokkal az volt a célom, hogy a különböző alapváltozók mentén kialakított csoportok válaszaiban feltárjam a fellelhető szignifikáns különbségeket és összefüggéseket. Összehasonlításokat végeztem a kérdőívek azonos kérdéseire adott vezetői és dolgozói válaszok között, annak érdekében, hogy feltárjam, hogy vannak-e szignifikáns különbségek a vezetők és beosztott dolgozók munkavédelmi attitűdjei, értékrendi elemei, és a megelégedettségi orientáltságai között.

3. SAJÁT VIZSGÁLATOK

3.1. A magyarországi mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellje

A szakirodalmi feldolgozásban tárgyaltakból egyértelműen leszűrhető a munkavédelemnek, a biztonságmenedzsmentnek a biztonsági kultúrának a szervezethez a szervezeti kultúrához kötődő kapcsolata. Ezeken túl az is megállapítható, hogy a vizsgálati dimenzióknak általánosítható jellemzőik vannak. Így a dimenziók általánosságban vonatkoznak a szervezetre, függetlenül annak ágazati pozíciójától. Az ágazati különbségek leginkább a dimenziókon belül, vagy azok csoportosításában, kapcsolatrendszerében jelennek meg. Ezért érdemes megvizsgálni a magyarországi mezőgazdasági ágazat szervezeteinek munkavédelmi biztonsági kultúrájára ható tényezőit és azok karakterisztikáit. A ható tényezők egy része közvetetten a szervezeti kultúrán keresztül fejti ki a hatását. A többi ható tényező jól elkülöníthetően, vizsgálható dimenziócsoportokba szerveződve fejti ki hatását a munkavédelmi biztonsági kultúrára. Ezeket *a dimenziócsoportokat modellbe* összesítve a *4. ábrában* szemléltetem. Az ábrából kitűnik, hogy a munkavédelmi helyzetet és biztonsági kultúrát meghatározó négy dimenziócsoportból három főként a *szervezeti kultúrából* ered. A *külső intézményesült munkavédelmi rendszer pedig*, mint külső ható tényező, általánosan vesz részt egy szervezet biztonsági kultúrájának alakításában. A szervezeti kultúra alapjait befolyásoló, és abba beépült, dimenziókat jelentik azok a közvetetten ható tényezők, melyek a szervezetet alkotó individuumok orientáltságait előzetesen - a szervezeti tagságot megelőzően, de folyamatában is - kialakították és/vagy alakítják. Ezek között az alakító tényezők között nagy szerepet kell vállalnia, például a köz-, szak-, és felsőoktatás által átadott általános és különös társadalmi biztonsági szemléletnek és konszenzusnak. De közvetett ható tényező a szervezet működésének szektora és tevékenységi köre is. Ezek alapján mondható az, hogy más szervezeti és biztonsági kultúrával rendelkezik egy banki szférában működő szervezet és mással egy légi szolgáltatást folytató szervezet, vagy egy mezőgazdasági szervezet. Ezeknek a szervezeti kultúrából származó közvetett ható tényezőknek tükröződniük kell a szervezet hivatalos biztonsági állásfoglalásában is. A *hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalás*, melyhez hozzátartoznak a biztonsághoz tartozó írott alaptételek, vagy fundamentumok, amik leginkább a munkáltató által kidolgozott, munkavédelmi szabályzatokban nyilvánulnak meg. Ide tartoznak azok az íratlan szervezeti értékek, az attitűdök és egyéb orientáltságok, amik a felső vezetés biztonsághoz kapcsolódó döntési

prioritásaiban és ezek teljesítésében nyilvánul meg. Ide tartoznak a tárgyi tényezők is, szervezetet és/vagy ágazatot jellemző, tulajdonságai.

4. ábra: A mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellje
Forrás: saját szerkesztés

A *hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalással* oppozícióban a *nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalás* helyezkedik el. Ide tartoznak azok, a szervezeti kultúrába beépült, íratlan szabályok, szokások és módszerek, melyek összekapcsolódnak és meghatározzák az alkalmazotti biztonsági viselkedést, beleértve a viselkedésért járó jogos és igazságos jutalmazást és a büntetést is. Ennek alapja a legitim felelősségre vonhatóság, ami a szervezet tagjainak körében a büntetések és a jutalmazások jogrendszerének interiorizált elfogadását jelenti. Ehhez kapcsolódik még a dolgozói felhatalmazás, – mely

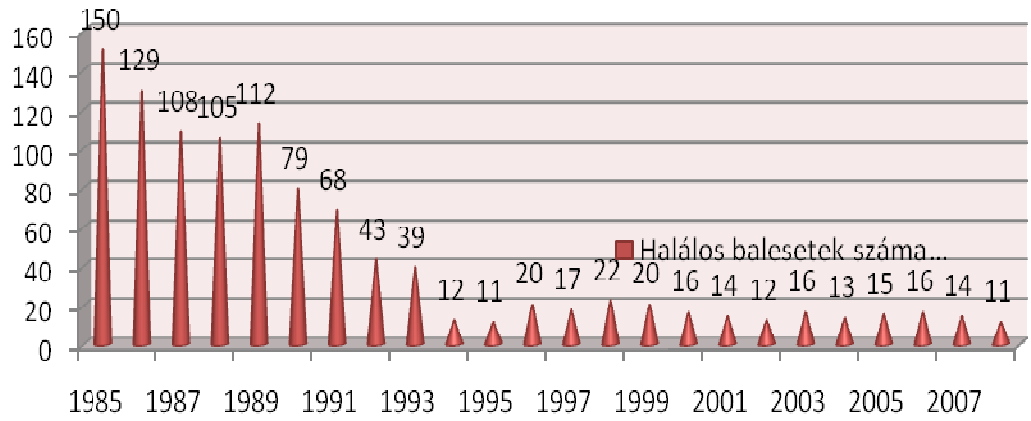
az említett jogokkal a vezetőket ruházza fel - valamint a professzionalizmusból fakadó szakmai belátás.

Ezt követően két olyan rendszerelem indikátorcsoport következik, melyek képviselik, végrehajtják és ellenőrzik a hivatalos társadalmi elvárásokat a munkavédelemmel, a biztonsággal kapcsolatban. Ezek közül az egyik a *külső intézményesült munkavédelmi rendszer, mint egyetlen szervezeten kívüli ható dimenziócsoport,* a másik ennek a szervezeten belüli „társa” *a belső hivatalos biztonsági rendszer, és/vagy biztonságmenedzsment.* E két rendszer közül a *külső intézményesült munkavédelmi rendszernek* nagyobb a társadalmi hatalma és mindenképen a *belső hivatalos biztonsági rendszer* felett áll. Ennek a dimenziócsoportnak a befolyásoló hatása nagymértékben függ a mindenkori kormányzat erre irányuló politikájától. Ez a dimenziócsoport közvetíti leginkább azokat a társadalmi igényeket, amit a munkavédelemmel kapcsolatosan a társadalom minimálisan elvár. Ehhez a feladathoz ennek a dimenziócsoportnak leginkább fiskális jellegű eszközei vannak. Így például: ellenőrzés, törvényi kötelezés, végrehajtatás, általános felvilágosítás, érdekvédelem, jogalkotás-előkészítés. A *belső hivatalos biztonsági rendszer*nek ellenben nagyobb és közvetlenebb a befolyása a szervezetre. A *belső hivatalos biztonsági rendszer* már nem csak jogi és adminisztratív szervezeti eszközökkel rendelkezik a biztonsági kultúra befolyásolására, (speciális munkavédelmi üzemi és/vagy szervezeti szabályzatok, kockázat értékelés) hanem a menedzsment eszközökkel is például, humánerőforrás fejlesztési eszközökkel: motivációs eszközök, oktatás, szakmai képzés, tréning, munkaerő kiválasztás, baleseti és megelőzési bejelentési rendszer működtetése, szakmai felügyeletek, stb.. A *belső hivatalos biztonsági rendszer* szintén közvetíti azt az igényt, amit a törvények és szabályok szerint a munkavédelemmel kapcsolatosan a társadalom minimálisan elvár. Ez viszont nem jelenti azt, hogy a *belső hivatalos biztonsági rendszer* nem rendelkezhet nagyobb igényekkel, ezzel kapcsolatban. A *belső hivatalos biztonsági rendszer,* feladatai elvégzésében, rendelkezhet nagyobb elvárásokkal, mint a *külső intézményesült munkavédelmi rendszer*.

3.2. A magyar mezőgazdasági munkavédelem helyzetének elemzése és összefüggései

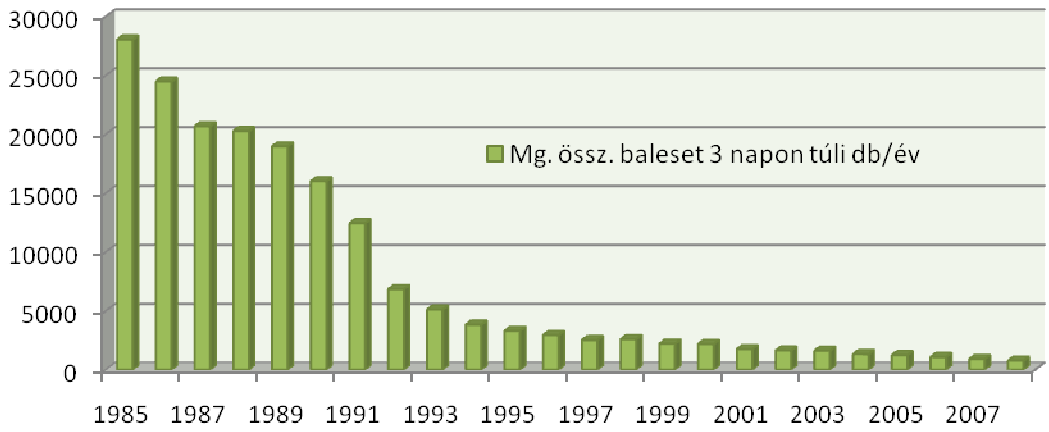
A mezőgazdasági ágazat jelentősége a munkavédelmi statisztikák szempontjából mindig is frekventált helyet foglalt el. Ezért elöljáróban szükséges elvégezni az elmúlt évek statisztikai adatainak elemzését, annak érdekében, hogy feltárhatóak és értékelhetőek legyenek a statisztikákban rejlő folyamatok. Ez az ágazat, mint ahogyan a világon, úgy

Magyarországon is a legveszélyesebb ágazatok közé tartozik. A halálos balesetek alakulásában mindig „dobogós” helyen végzett és végez a többi ágazatok összehasonlításában. Sajátos gazdasági helyzete, sajátos munkahelyi, szervezeti és szervezési feltételei, munkabiztonsági szempontból, mindenütt nehéz feladat elé állítják mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat. A mezőgazdasági szektorban az üzemméretek és gazdálkodási formák változatos palettája alakult ki. Jelenleg két nagy csoportra oszthatók a mezőgazdasági tevékenységgel foglalkozók, gazdasági szervezetekre és egyéni gazdálkodókra. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) gazdaságszerkezeti felmérései alapján 2007-ben mintegy 7400 gazdasági szervezet és közel 619 ezer egyéni gazdaság folytatott mezőgazdasági tevékenységet (I. 14). Ezek számainak dinamikájára jellemző, hogy az egyéni gazdálkodók száma folyamatosan és/vagy dinamikusan csökkent, a gazdasági szervezetek száma, pedig mérsékelten ugyan, de szintén csökkent. A gazdasági szervezetek 76,5 %-a használt mezőgazdasági földterületet, átlagos mezőgazdasági területük 386 ha volt. A mezőgazdasági területet használó egyéni gazdaságok (91,5 %) átlagosan 3,6 ha mezőgazdasági területet műveltek. 2005 óta a gazdasági szervezetek átlagos mezőgazdasági területe 3%-kal, az egyéni gazdaságoké 13 %-kal növekedett. Ha foglalkoztatottsági adatokat is megvizsgáljuk a KSH adataiból, kiderül, hogy 2007-ben a gazdasági szervezetekben 76 ezer állandó és 16 ezer időszaki alkalmazott dolgozott. Az egyéni gazdaságokban 1 millió 189 ezer, gazdasághoz tartozó – nem fizetett – családtag, 14 ezer állandó alkalmazott, és 89 ezer időszaki alkalmazott végezte a mezőgazdasági munkát. Az egyéni gazdaságok zömében (69 %) 2–3 fő, 27 %-ában 1 fő családtag dolgozott, kisebb-nagyobb mértékben hozzájárulva a gazdaság tevékenységéhez. Az intézményesült munkavédelem szempontjából ezen adatok értékeléséhez tudni kell, hogy az Mvt. nem ír elő bejelentési kötelezettséget az egyéni családi gazdálkodók körére, így ez a réteg a baleseti statisztikák egyik fehér foltjává vált, ami összességében jelentős, és a valós képet homályosító adatvesztést eredményez. Ha visszatekintünk az elmúlt 24 évnek a munkavédelem helyzetét reprezentáló negatív aspektusú adataira, a halálos balesetek alakulása a folyamatos csökkenés dinamikáját mutatja *(5. ábra).* Hasonló a helyzet a mezőgazdasági összes munkabalesetek alakulásával, melyet a *6. ábra* szemléltet. Szinte azonos dinamikával csökken az évek előrehaladtával, mint a halálos balesetek számai.



5. ábra: **A mezőgazdaságban bekövetkezett halálos balesetek alakulása 1985-2008 között (db/év)**

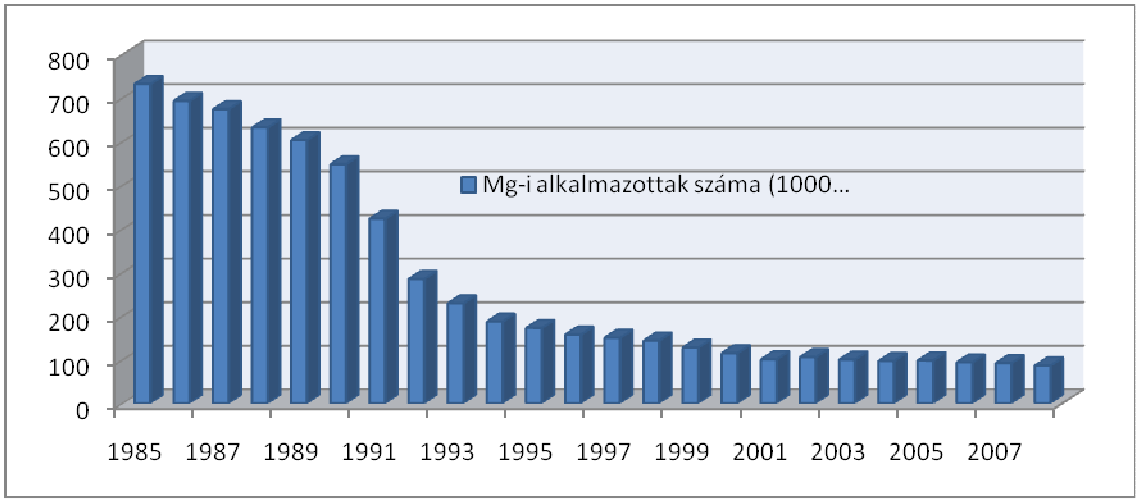
Forrás: KSH (1985- 1991) és OMMF (1992 - 2008) adatok alapján saját szerkesztés.



6. ábra: **A mezőgazdaságban bejelentett összes munkabalesetek alakulása 1985-2008-ig**

Forrás: KSH (1985- 1991) és OMMF (1992 - 2008) adatok, saját szerkesztés

Ezek a túlságosan is hasonló, mondhatni azonos dinamikák azt sejtették, hogy ebben a vonatkozásban komplexebb összefüggések lehetnek a statisztikai adatok között. A mezőgazdasági szektorhoz kapcsolódó adatsorok között tovább kutatva és összegyűjtve a foglalkoztatottsági adatokat egyértelmű hasonlóságokat mutatott a mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulását jellemző adatsor *(7. ábra)*.



***7. ábra:* A mezőgazdasági alkalmazottak számának alakulása 1985-2008 között (ezer fő)**

Forrás: KSH 1985 és 2008 közötti évkönyvek adatai alapján saját szerkesztés

Kitűnik, hogy a *7. ábra* dinamikája felismerhető hasonlóságot mutat az *5. és 6. ábra* trendjeivel. Közelebbről megvizsgálva, Pearson korrelációs vizsgálatot elvégezve, 99,9%-os megbízhatósági szinten, a *5. táblázat* mutatja az eredményeket.

***5. táblázat:* Mezőgazdasági munkabalesetek, valamint halálos munkabalesetek és a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulásának Pearson-féle korrelációs vizsgálati eredményei**

Változók		**Mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulása, 1985-2008**	**Halálos munkabalesetek alakulása mezőgazdaságban, 1985-2008**	**Összes munkabalesetek alakulása a mezőgazdaságban, 1985--2008**
Mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulása, 1985-2008	Pearson Correlation	1	**0,983(**)**	**0,993(**)**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	24	24	24
Halálos munkabalesetek alakulása a mezőgazdaságban, 1985-2008	Pearson Correlation	**0,983(**)**	1	**0,993(**)**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	24	24	24
Összes munkabalesetek alakulása a mezőgazdaságban, 1985--2008	Pearson Correlation	**0,993(**)**	**0,993(**)**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	24	24	24

Forrás: KSH 1985 és 2008 és OMMF (1992 - 2008) közötti évkönyvek, jelentések adatai alapján saját feldolgozás 2009, ** A korreláció szignifikáns 0.01 szinten (2-tailed).

A táblázatból kitűnik, hogy erőteljes szignifikáns összefüggés tapasztalható a három adatsor között. A mezőgazdasági alkalmazottak létszáma és a halálos munkabalesetek alakulása között 0,983 korrelációs értéket kaptam. E mutatóhoz hasonlóan a mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulása és az összes munkabalesetek alakulása, valamint a halálos munkabalesetek alakulása és az összes munkabalesetek alakulása között egyaránt 0,993 korrelációs érték lett a jellemző. Ebből megállapítható, hogy a szignifikáns összefüggés olyan erős, hogy az nem lehet a véletlen műve. Az eredményt összevetve a mezőgazdaság gazdasági, technikai, szervezeti, szervezési, munkabiztonsági sajátosságinak történeti alakulásával, a következő megállapítások tehetők:

- a mezőgazdaság technikai fejlődésével folyamatosan csökkent az élőmunka szükséglet,
- ehhez hozzájárultak a történeti szerkezeti és szervezeti átalakulások is,
- ezt a dinamikát szorosan követték a baleseti statisztikák,
- ebben a kontextusban kijelenthető, hogy a baleseti statisztikák javulásának ok tényezői közül a dolgozói jelenlét ható faktora jelen esetben az *alkalmazottak létszámának csökkenése az egyértelmű ható tényező.*

Így, mint konklúzió megállapítható, hogy arányaiban, a mezőgazdaság napjainkban is ugyanolyan kockázatos ágazat, mint 24 évvel ezelőtt volt.

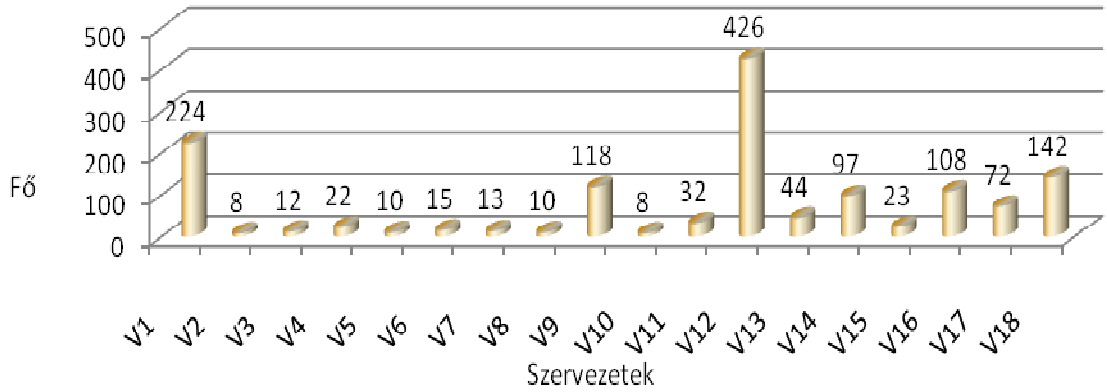
Ennek megfelelően igenis van mit javítani ennek az ágazatnak a munkavédelmi helyzetén. Ehhez, pedig szükség van olyan új vezetési eszköz bevetésére is, mint a biztonsági kultúra fejlesztése.

3.3. A vizsgált elsődleges mintavételi egység bemutatása

A felmérések során lehetőségem nyílt a vizsgálatba bevont mezőgazdasági szervezetek alapadatainak felmérésére is. Ezek közül azokat az alapadatokat vizsgáltam, melyek, a kutatás szempontjából, a legfontosabbnak, illetve relevánsnak mutatkoztak a munkavédelmi helyzet és a munkakörnyezet jellemzésével kapcsolatban. Ezáltal a fő célkitűzés az adatok elemzésével kapcsolatban az volt, hogy egy általános kép rajzolódjon ki a vizsgált mezőgazdasági szervezetekben folyó munkáról illetve annak munkakörnyezeti, munkabiztonsági alapjairól.

3.3.1. A mintában szereplő vállalkozások általános jellemzése

Vizsgálataimat Hajdú-Bihar megyében működő mezőgazdasági szervezetek körében folytattam. Az *elsődleges mintavételi egységben* szereplő szervezetek, olyan szervezetek, amelyek hatálya alá esnek a Munkavédelmi törvény kötelezettségeinek. Valamint e szervezetek gazdálkodási formájára tekintettel, többféle formához tartoztak. Az *elsődleges mintavételi egységben*, legnagyobb arányban, 72 %-ban, a Kft. típusú társasági forma volt jelen, majd 11 %-ban a szövetkezet, 5 %-ban a Kht., 6 %-ban az Rt., és szintén 6 %-ban egyéb formában működő szervezetek képviseltették magukat.

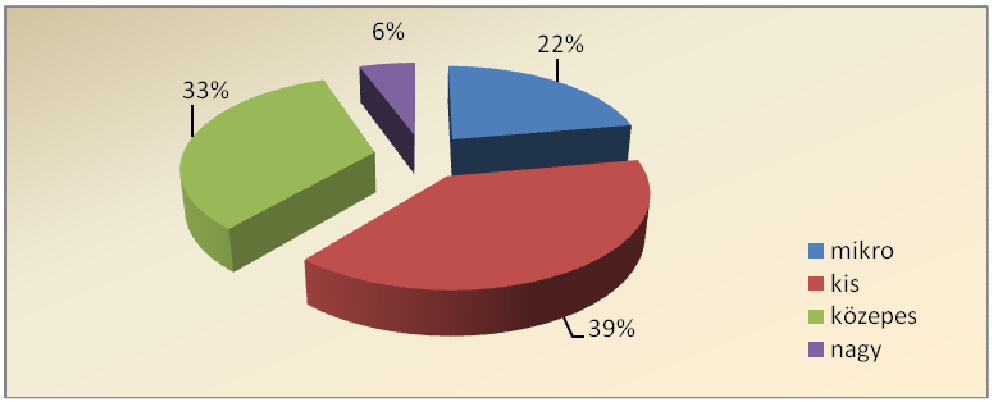


***8. ábra:* A mintában szereplő szervezetek (V1-V18) alkalmazotti létszámának megoszlása**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Az adatok felvételénél, SZENDRŐ és SZÍJJÁRTÓ (1979) ajánlásai alapján, fontosnak tartottam az ide tartozó vállalatok szervezeti méreteit is felmérni, amit jól reprezentál az alkalmazotti létszámok szervezetenkénti alakulása is. A mintában szereplő vállalkozások alkalmazotti létszámának alakulását a *8. ábra* mutatja be.Az ábra nem tartalmaz sorrendiséget, vagy tendenciát, mivel a V1-től V18-ig kódolt szervezetek illetve vállalkozások csak a felmérés kronologikus sorrendjét követik.

Elemezve és kategorizálva e vállalkozások méretbeli - és ezen belül az alkalmazotti létszámban megnyilvánuló - tulajdonságait. A KSH alkalmazotti létszám alapján való kategorizálási intervallumait figyelembe véve a *9. ábra* mutatja azok megoszlását.



***9. ábra:* A mintában résztvevő vállalkozások, az alkalmazotti létszámban megnyilvánuló, méretkategória szerinti megoszlás a tárgy évben**
Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A *9. ábrából* kitűnik, hogy az *elsődleges mintavételi egységben szereplő* mikro (1-10 fő alkalmazott) vállalkozások 22%-ban, a kis (11-49 fő alkalmazott) vállalkozások 39%-ban, a közepes (50-249 fő alkalmazott) 33%-ban, a nagy vállalkozás (250- fő feletti alkalmazott) 6%-ban szerepel a mintában. Mivel itt nem statisztikai mintavételről van szó, így ebben az esetben elsősorban a kvalitatív reprezentativitás az elsődleges, azonban arányiban a minta követi az országos tendenciákat is. Fontos kvalitatív klasszifikációs kritériumok közzé tartozik a mintában szereplő szervezetek, a megalakulásuktól eltelt, működési ideje. Ez az információ tulajdonképpen felvilágosítást ad arról, - és egyben determinálhatja azt - hogy az adott szervezetben volt idő kialakulnia a biztonsági kultúrát meghatározó stabil orientációknak. Az *elsődleges mintavételi egységben szereplő* vállalkozások működési idejével kapcsolatban megállapítható, hogy a mintában szerepelt vállalkozások döntő többsége, 94,4 %-a 8 éves, vagy a fölötti működési idővel rendelkezik. A kumulatív megoszlásból megállapítható, hogy a vállalkozások 83,8 %-a a 90-es évek társadalmi konszolidációs időszakában alakult. Ehhez az is hozzá tartozik, hogy az egyetlen két éves szervezet sem mondható olyan fiatalnak a szervezet tagjainak életében, mivel a szervezet ténylegesen nem ment át egy újraalakulási folyamaton. Csak egy gazdasági vállalkozási formaváltás fiatalította meg virtuálisan a szervezetet, de igazából ez nem érintette a már régen összeállt közösséget és annak kialakult orientációit.

A vállalkozások településtől, agglomerációtól való átlagos távolsága 3,33 km. Ami természetesen abból fakad, hogy a vizsgálatban résztvevő vállalkozások főleg mezőgazdasági tevékenységgel foglalkoznak. A vizsgált vállalkozások agglomerációhoz viszonyított elhelyezkedésének megoszlását elemezve megállapítható, hogy a vállalkozások közel 80%-a - a települések határához viszonyítva - 5 km-en belül

helyezkednek el. Ebből végül is a dolgozók munkába való eljutásának átlagos nehézségeire, és egyéb kockázati tényezőire lehet következtetni. A mezőgazdasági vállalkozásokban többnyire a közeli településbeli munkavállalók dolgoznak, akik zömében egyénileg oldják meg a munkahelyre való bejárásukat. A kistérségi tömegközlekedés állapota miatt jogos munkavállalói igényként merül fel, egy bizonyos településtől való távolságon túl, a munkások szállítása. A vizsgálatban résztvevők közül két - a V10 és V16 - vállalkozásoknál – 8 km-es távolsággal – ez gyakorlati szintű. A vezetők megítélése szerint a dolgozók szállítása növeli a dolgozói megelégedettséget, a munkába való eljutás biztonságát. Ezen túl segít a minőségi munkaerő helyben tartásában, az új munkaerő felvételekor pedig nagyobb esélyt ad a kvalifikált munkaerő megnyeréséhez. Emellett, nem utolsó sorban, a szervezeten belüli szubkultúráknak egy közösségi együttléti lehetőséget nyújt, ami az elmúlt évek gyakorlatában - mindennap megismétlődő rituáléként - részévé vált a szervezeti kultúrának. Ezért még a magas fenntartási költségek ellenére is, nehéz feláldozni ezt a közösségi rituálét. Igaz a mezőgazdasági vállalkozások zöménél ezt már megtették.

A tevékenységi körök átlagos száma 3,44. A *biztonsági kultúra* tényezőihez kapcsolódó kritériumként megfogalmazottan a „több tevékenységi kör” magába foglalja azt, hogy többféle szakmaterület, és többféle csoportszerkezet is megtalálható ezekben a szervezetekben. A tevékenységi köröket állattenyésztés, növénytermesztés, szolgáltatás, kereskedelem, tárolás és haszonállat takarmány-előállítás kategóriákban állapítottam meg, ami ténylegesen le is fedte a szervezetek tevékenységi köreit.

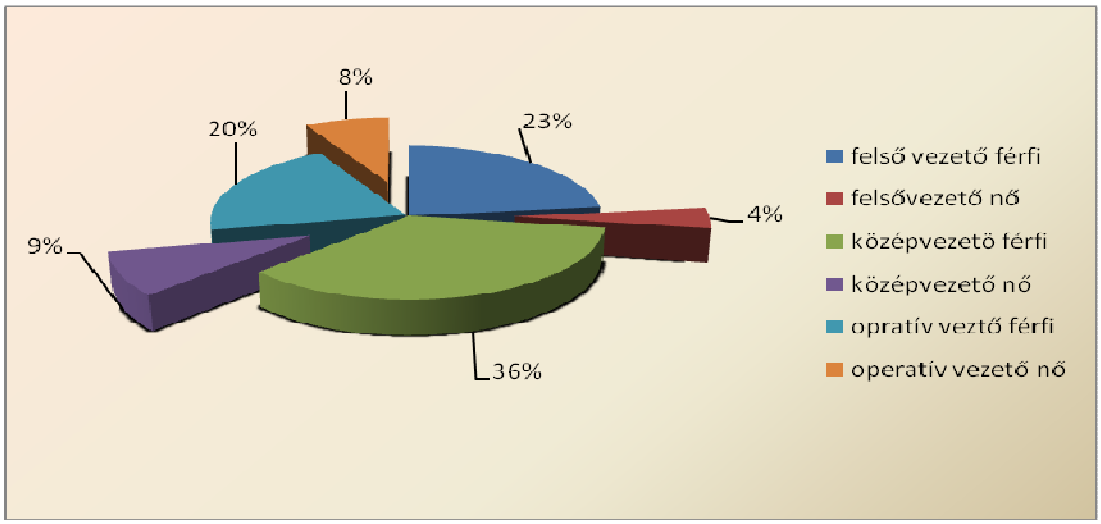
3. 3.2. Az elsődleges mintavételi egység munkaerő-felmérésének eredményei

A munkaerő felmérése nem csak a vezetési és szervezési kutatásoknál, hanem a biztonsági kultúrakutatásoknál is alapvető feladat. A felmért demográfiai adatokból jellemezni tudjuk a vizsgált populáció releváns tulajdonságait, melyek hatással lehetnek a feltárt helyzetek és/vagy állapotok kialakulására. Ezért szükségesnek tartottam a mintavételi egység munkaerő-felmérésében információt szerezni a dolgozók és vezetők létszám és nemek szerinti megoszlásáról, iskolai végzettségéről, a vezetők szakmai tapasztalatáról. A dolgozók szakmai tapasztalatát az információ hiánya miatt az elsődleges mintavételi egységben nem tudtam felmérni. Ezekre relevánsan az dolgozói interjúlapok adataiból tudtam következtetni. Jelen fejezet adatait a rendelkezésemre bocsátott szervezeti dokumentumok, vagy a helyszínen rendelkezésre álló információk alapján volt

lehetőségem felmérni. A felmért 18 szervezetnél a tárgyévben mintegy 1384 alkalmazott dolgozott. Az átlagos alkalmazotti létszám szervezetenként 76 fő volt. De ez a szervezeti méreteknél tárgyaltaknak megfelelően 8 és 426 fő alkalmazott között variálódott (*8. ábra*). Az összes alkalmazott 16,55 %-a nő, 83,45 %-a férfi, a nők mintegy fele 108 fő (47,57 %-a) szellemi munkakörben dolgozott, ezt a férfiak 16,98 %-ára lehetett ezt elmondani. A szellemi munkakörben dolgozók közel 40 %-a (39,27%) nő.

A tizennyolc szervezetnél 164 vezető dolgozott, ami az összes alkalmazottaknak a 11,84 %-a, és akiknek 21,34 %-a nő és 78,66 %-a férfi volt.

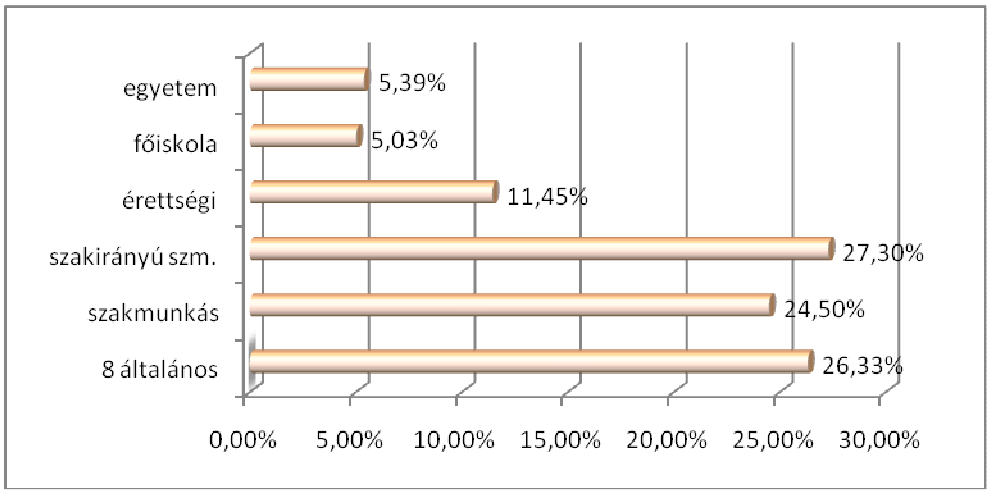
További jellemző, hogy a nők leginkább a kis, vagy kevés munkabiztonsági kockázatot viselő munkakörökben dolgoznak. A nagyobb kockázatokat, viselő munkaköröket leginkább a férfiak töltik be, ezek az az arányok az országos baleseti statisztikákban is reprezentálódnak.



10. ábra: **Az elsődleges mintavételi egység vezetői munkaköreinek nemek szerinti megoszlása**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A vezetői munkakörök vizsgálatára három szintet különítettem el, felső, közép és alsó, vagy operatív vezetői szinteket. Ezek nemek szerinti demográfiai jellemzőit és kerekített arányait a *10. ábra* szemlélteti. Az ábrán látható, hogy a férfiak arányát szimbolizáló belső cikkek túlsúlya. Az iskolai végzettség szerinti megoszlást a *11. ábra* szemlélteti. Az ábrából kitűnik, hogy az alkalmazottaknak az egynegyede 8 általános, és az egésznek a felét meghaladóan, szakmunkás végzettségű.



11. ábra: **A vizsgált szervezetek alkalmazottainak végzettség szerinti megoszlása**
Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A szakmunkásokat két csoportra osztva, a szakirányú szakmunkás képesítéssel rendelkezők e csoportnak mintegy a felét teszik ki.

Ha megnézzük a fizikai dolgozókra vetítve a 8 általános végzettséggel rendelkezők arányát, akkor 32,93% értéket kapunk. A demográfiai tényezőkhöz kapcsolva a szakmai tapasztalat megoszlását és jellemzőit kvantitatív megközelítésben a vezetői szintek között megállapítható, hogy az elsődleges mintavételi egységben szereplő szervezetek vezetői általában hosszú idejű szakmai tapasztalatokkal rendelkeznek. Mivel szakmai tapasztalatnak a vezetői pozícióban eltöltött évek számát értelmeztem kiderült, hogy a vezetői szintek közül felsővezetők rendelkeznek a leghosszabb (22,44 év) szakmai tapasztalattal. Ez végül is azt mutatja, hogy *a vizsgált ágazat szervezetei a vezető-kiválasztás tekintetében egy tradicionálisan működő szervezeti kultúrában működnek.*

3. 3.3. Az elsődleges mintavételi egység gazdálkodási körülményeinek, mint a biztonsági kultúra tárgyi tényezőinek a bemutatása

A gazdálkodás körülményeit vizsgálva azokat a tényezőket tartottam relevánsnak, melyek direkt, vagy indirekt módon hatással vannak egy szervezet biztonsági kultúrájára, annak tárgyi tényezőire, légkörére, munkavédelmi állapotára. A különböző szférák közül az előbbiekben bemutatott, financiális, munkaerő-ellátottsági tényezőkön kívül, a szakmai közmegegyezés szerint, a biztonsági ható tényezők közé kell sorolni a technikai és infrastrukturális állapotokat is. Így az infrastruktúra jellemzőinek leírása egy fontos tényezője - az alkalmazott technológia, a gépüzemeltetés leírásán keresztül - egy szervezet,

gazdaság, vagy akár egy munkahely biztonsági színvonal-jellemzésének. Mivel általánosan megállapítható, hogy az újabb és korszerűbb infrastruktúra és technika biztonsági színvonala magasabb szintet képvisel a korábbiakhoz képest. Ezért az infrastruktúra korszerűsége, a gépesítettség színvonala, mint kulturális tárgyi tényező, egyik indikátora lehet a munkabiztonság technikai feltételeinek, illetve magának a munkabiztonsági kultúrának is.

Az infrastrukturális ellátottság helyzetét elemezve, és a minőségi szempontok figyelembe vétve, az infrastruktúra megítélésében a felhasználó megítélése is fontos. Ezért az infrastruktúra elemeket a szervezet vezetői az általános kérdőíven Likert-tipusu skálával véleményezték. Az értékelések által az infrastrukturális elemekre, mint változókra kapott összesített pontszámok és átlagok rangsorát a *6. táblázat* mutatja. A skálaértékekből átlag indexet származtatva beazonosítható egy az infrastruktúrával kapcsolatos megelégedettségi véleményszint. *Az indexskála kategória-intervallumai: -3-tól -2,5-ig abszolút elégedetlen, -2,4-től -1,6-ig elégedetlen, -1,5-től -0,6-ig kissé elégedetlen, -0,5-től +0,5 átlagos megelégedettségű, +0,6-tól +1,5-ig jól megelégedett, +1,6-tól +2,4-ig kiválóan megelégedett, +2,5-től +3-ig abszolút megelégedettségű.* Ez a rangsor és a hozzáadott átlag pontszámok értékei tulajdonképpen tükrözik a változókkal kapcsolatos megelégedettséget is.

***6. táblázat:* A vizsgált szervezetekben az infrastrukturális elemek vezetői megítélése csökkenő sorrendben**

Infrastrukturális elemek	N	Összes pont	Átlag pont	Std. Dev.
Energiaellátás	18	+36,00	**+2,00**	0,84017
Telefon	18	+36,00	**+2,00**	1,37199
Iroda	18	+32,00	**+1,77**	1,30859
Internet	18	+29,00	**+1,61**	1,68519
Számítógép	18	+29,00	**+1,61**	1,19503
Szociális épület	18	+27,00	**+1,50**	1,42457
TMK műhely	17	+20,00	**+1,17**	1,28624
Út	18	+19,00	**+1,05**	1,69679
Termelést támogató szoftver	18	+19,00	**+1,05**	1,34917
Csatorna	18	+12,00	**+0,66**	1,32842
Vízellátás	18	+10,00	**+0,55**	1,46417
Összevont skála-index pontértéke	-	-	**+1,36**	-

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A *6. táblázatból* látható, hogy a szervezetek leginkább a víz és csatornahálózattal elégedetlenek, valamint ehhez csatolható még a termelést segítő szoftverrel, az úthálózattal és a TMK műhellyel való elégedettségi szint. A legtöbbre becsült infrastrukturális elemek az energia, a kommunikációs és/vagy adminisztrációs eszközök voltak. A *6. táblázatból az is* kitűnik, hogy az infrastrukturális elemeknek mintegy lineáris rangsora van a növekvő összesített és átlag pontszámok alapján is. Ez mutatja azt is, hogy az utóbbi időben a nagyobb fejlődés és fejlesztés leginkább a kommunikációs és/vagy adminisztrációs eszközökben nyilvánult meg, ezzel szemben a termelést támogató szoftverek, és a saját karbantartás fejlesztése nem követték ezt a fejlődést. Így az infrastrukturális elemekkel kapcsolatos megelégedettség a *jól megelégedettségi* szintű minősítést kapta.

A mintában szereplő mezőgazdasági szervezetek összesen mintegy 23395 ha területen végzik tevékenységüket. Összesen 197 erőgéppel rendelkeznek, amiből egy szervezetre átlagosan 11,58 darab jut. Egy erőgép átlagosan 57,418 KW (77,173 LE) teljesítményű. Egy erőgépre 118,75 ha földterület jut. Az 1 hektárra jutó erőgép-teljesítmény 0,710 KW/ha (0,953 LE/ha). TAKÁCS (2000) modellszámításai alapján ezekről az erőgép-ellátottsági adatokról az mondható el, hogy itt a gazdasági méret és az eszközkihasználás hatékonysága a nagyüzemekre jellemző ellátottságokat mutatják. A tapasztalatok alapján az eszközök kihasználása egyenesen arányos a gazdaságméret növekedésével. A vizsgált szervezeteknél ez a magas kihasználási érték jellemzően megmaradt. Természetesen a gépállomány teljesítmény adatai csak egy része azok jellemzésének, ami leginkább gazdasági és költséghatékonysági szempontból fontos tényező, de szerves része a szervezeti és biztonsági kultúra tárgyi tényezőinek is. A biztonságot, a biztonságos gépüzemeltetést érintően jellemző folyamat, hogy a gépvásárlások - a hatékonyság növelése érdekében - az egyre kevesebb élőmunkát igénylő nagy teljesítményű gépek beszerzése irányába mozognak. Viszont a gépek korösszetételében nagy variancia tapasztalható.

A növénytermesztés főbb gépcsoportjainál a termelést kiszolgáló gépek a legidősebbek (17-35 év). A legfiatalabb gépcsoportok a növényvédelem és a vetés gépei, melyek átlagosan 4-5 évesek voltak. A maximum és minimum éveket összehasonlítva tapasztalható hogy, majdnem minden gépcsoportban van teljesen új - és ezért korszenűnek és ezen belül biztonságosabbnak mondható – gépbeszerzések. *Így jellemzőként megállapítható a növénytermesztő ágazat gépüzemeltetésére, hogy együtt van jelen benne a régi és a teljesen új gépi technológia. Ez a helyzet egy igen erőteljes, és kockázatában is jelentős, kihívást eredményez a mindenkori gépkezelők és üzemeltetők részére. Abban az*

esetben főleg, ha váltottan kell üzemeltetni a különböző korosztályú gépeket. Így ezt a helyzetet az elsődleges mintavételi egység hűen reprezentálja.

A szervezetek gépüzemeltetésének biztonsága és megbízhatósága felméréséhez az ágazat, vagy az egész szervezet gépesítés-üzemeltetéséért felelős szakembereinek véleményére támaszkodtam. Tőlük azt kértem, *hogy minősítsék azt, ahogy ők a saját gépeik megbízhatóságát az adott aktuális helyzetben látják.* Ennek a problémakörnek a műszaki megbízhatósághoz fűződő vezetői vélemények jellemzésére - mely jelentős hatással van a szervezet biztonsági kultúrájára – az adatokhoz a vizsgált szervezetekben a gépüzemeltetésért felelős vezetők megkérdezésével jutottam. Az adatfelvételt az előbbiekben említett -3 és +3 érték közötti Likert-tipusu skála segítségével végeztem. A tesztszerű - kilenc pontból álló - kérdéssorban azokra a megbízhatósági jellemzőkre kérdeztem rá, amik általában jellemzik ezt a témakört (5. melléklet, 3.4. kérdéssor). A skálaértékekből átlag indexet származtatva beazonosítható egy a megbízhatósággal kapcsolatos *bizalmi véleményszint. Az indexskála kategória-intervallumai: -3-tól -2,5-ig abszolút megbízhatatlan, -2,4-től -1,6-ig inkább megbízhatatlan, -1,5-től -0,6-ig kevésbé megbízható, -0,5-től +0,5 átlagos megbízhatóságú, +0,6-tól +1,5-ig jó megbízhatóságú, +1,6-tól +2,4-ig kiváló megbízhatóságú, +2,5-től +3-ig abszolút megbízható.* Az eredményeket a *7. táblázat* mutatja.

***7. táblázat:* A vizsgált szervezetek gépesítés-üzemeltetéséért felelős szakembereinek saját gépparkjuk megbízhatóságával kapcsolatos véleményeinek összevont értékelése, csökkenő sorrendben**

Megbízhatósági indexváltozók	N	összes pontértékek : -54 től +54-ig skálán	Átlag pontértékek a: -3-tól +3-ig skálán	Átlageltérés
1. Rendelkezésre állás	18	+27,00	**+1,50**	0,98518
2. Javíthatóság	18	+26,00	**+1,44**	1,04162
3. Üzemkészség	18	+24,00	**+1,33**	0,90749
4. Tartósság	18	+21,00	**+1,16**	1,20049
5. Használhatóság	18	+21,00	**+1,16**	1,15045
6. Karbantarthatóság	18	+20,00	**+1,11**	1,13183
7. Működőképesség megtartása az élettartamuk végéig	18	+14,00	**+0,77**	1,11437
8. Hibamentes működés valószínűsége	18	+12,00	**+0,66**	1,13759
9. Hibamentesség	18	+8,00	**+0,44**	1,29352
Mindösszesen átlag index pontértéke:	**-**	**-**	**+1,06**	**-**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A *7. táblázatban* az összes pont és az átlag pontértékek oszlopában kialakuló rangsor megmutatja, hogy a műszaki vezetők a megbízhatóság vonatkozásában hol észlelik a problémákat saját gépi termelési eszközeikkel kapcsolatban.

Az eredmények alapján a megbízhatósággal kapcsolatosan a legnagyobb gondot a *hibamentesség* és a *működőképesség megtartása az élettartam végéig* okozza. A legtöbbre értékelt megbízhatósági jellemzők a *rendelkezésre állás, javíthatóság* és *üzemkészség* voltak. Ezek között az értékek között szignifikáns korreláció tapasztalható. A fenti rangsor egy bizonyos szintig reprezentálja az illetékes vezetők megelégedettségét is műszaki bázisukkal kapcsolatban.

Megállapítható, hogy az átlag pontszámok nulla feletti értéktartományban vannak, vagyis a vizsgált szervezetek műszaki bázisának, mint a biztonsági kultúra egyik tárgyi tényezőcsoportjának a jelenlegi állapota, az illetékes vezetőik szemszögéből, az átlagindex pontértéke (+1,06), az átlag feletti megbízhatósági megítélést mutatja.

A tárgyi tényezők témakörében szükséges volt a karbantartással összefüggő egyéb kérdések alaposabb vizsgálatára is. Mivel kettő kivételével, a vizsgált szervezetekben üzemeltetnek karbantartó műhelyeket. A saját erejű karbantartás helyzetét, illetve annak vezetői megítélését - hasonlóan az előzőhöz - szintén egy kilenc itemes kérdéssorral mértem fel, melyek egyben indexváltozóként is szerepeltek. *Az indexskála kategória-intervallumai: -3-tól -2,5-ig abszolút alkalmatlan, -2,4-től -1,6-ig inkább alkalmatlan, -1,5-től -0,6-ig kevésbé megfelelő, -0,5-től +0,5 átlagos megfelelőségű, +0,6-tól +1,5-ig jó megfelelőségű, +1,6-tól +2,4-ig kiváló megfelelőségű, +2,5-től +3-ig abszolút megfelelő.* E kérdéssorra adott válaszok kiértékelését illetve leíró statisztikáját a *8. táblázat* mutatja be. A táblázatból kitűnik, hogy a vezetők a műhelyek eredményesebb működésének akadályát azok *szerszámellátottságában, felszereltségében és eszközellátottságában látják.* A vezetők az átlagos szintet meghaladóan meg vannak elégedve a műhelyek fizikai adottságaival, alapterületével, az általános és kampányfeladatok ellátására való alkalmasságával. Valamint megállapítható az is, hogy a vezetők véleményükben igen magasra értékelik a műhelyben dolgozó szakemberek professzionalizmusát, ami a nem hivatalos biztonsági állásfoglalások egyik strukturális eleme. Ezeket a vezetők által észlelt karbantartással összefüggő problémákat, összevetve a megbízhatóság vonatkozásában feltárt problémákkal.

8. táblázat: **A vizsgált szervezetek gépesítés-üzemeltetéséért felelős szakembereinek saját karbantartásukkal kapcsolatos megfelelőségi véleményei az értékelés csökkenő sorrendjében**

Megfelelőségi indexváltozók	N	Össz. pont	Átlag pont	Std. Deviation
A műhely alapterületének megfelelősége a kampány feladatokhoz	16	+26,00	**+1,62**	1,14746
A műhelyben dolgozó szakemberek szakmai hozzáértése, megfelelősége	16	+26,00	**+1,62**	1,02470
A műhely alapterületének megfelelősége az általános feladatokhoz	16	+24,00	**+1,50**	1,26491
A sürgős feladatok ellátásának gyorsasága	16	+22,00	**+1,37**	1,50000
A műhely feladatellátó képessége	16	+20,00	**+1,25**	1,06458
A műhely anyagellátottsága	16	+16,00	**+1,00**	1,03280
A műhely eszközellátottsága általában	16	+9,00	**+0,56**	1,26326
A műhely felszereltsége	16	+9,00	**+0,56**	1,45917
A műhely szerszámellátottsága	16	+8,00	**+0,50**	1,31656
Összevont skála-index pontértéke:	**-**	**-**	**+1,10**	**-**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A Pearson-féle korrelációs vizsgálattal 99,0 %-os megbízhatósági szinten 0,574-től 0,585 értékű pozitív, szignifikáns összefüggést találtam a műhely *szerszámellátottság, felszereltség és eszközellátottság* rossz megítélése és a gépek *„működőképesség megtartása az élettartam végéig”* megbízhatósági problémája között. *Ebből az a következtetés vonható le, hogy az eszközök élettartamáig való megbízható üzemeltetésének akadálya a felsővezetői megítélések szerint a szerszámellátottság, felszereltség és eszközellátottság hiányosságában keresendő.*

Összességében megállapítható, hogy a felsővezetők és/vagy gépesítésért felelős szakemberek, a saját karbantartásuk megfelelőségét +1,10 átlag összevont skála-indexértékkel, jó megfelelőségű szintűnek értékelték.

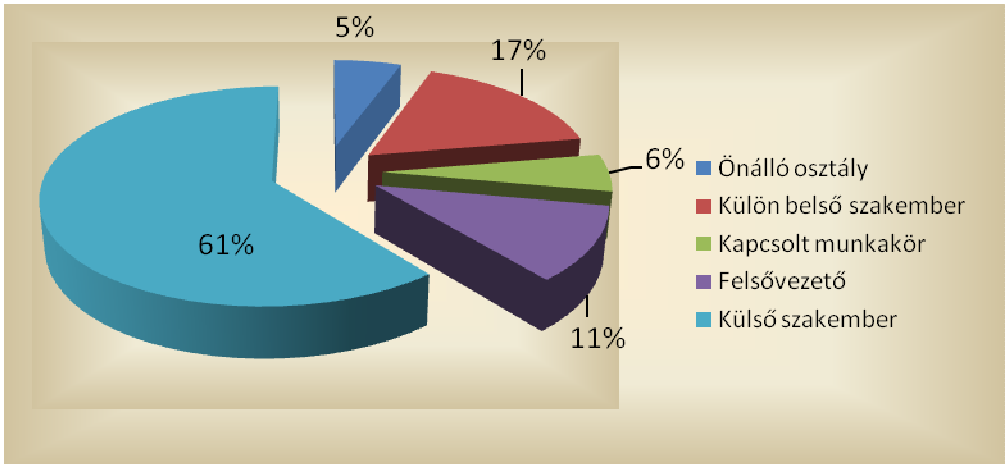
3.3.4. A belső hivatalos biztonsági rendszer, a munkavédelem és biztonságmenedzsment általános helyzete a vizsgált szervezetekben

A belső hivatalos biztonsági rendszernek, a munkavédelem és biztonságmenedzsment helyzetének felmérését a vizsgált szervezetekben számos tényező befolyásolta. Ezek között volt támogató és akadályozó tényező is. A legnagyobb gátló tényező az volt, hogy szervezetek 61,1 %-ban a munkavédelmi feladatokat megbízott külső szakember látta el, ami gyakran nehezítette a releváns információk beszerzését.

A munkavédelem gazdasági státuszát tekintve közvetlenül leginkább a munkavédelmi kiadásokkal, (többlet és kiesett) munkaidő adatokkal a biztonsági célzatú fejlesztések

költségeivel stb. valamint a szervezet éves árbevételével és mindezek arányával lehetne jellemezni. A munkavédelmi költségek iránti érdeklődésem során több esetben találkoztam azzal a jelenséggel, hogy a szervezetek nem igazán tudják tételesen megmondani azokat. Ennek az oka lehet, hogy nincsen mindenütt ilyen költségcsoport a könyvelésekben és ezért a diffúz módon szerepelnek az egyéb költségek között. Manapság Európában elfogadott nézet a biztonsági költségekkel kapcsolatban, hogy az a tevékenység jellegétől függően, a termelési költségek akár 3-10%-a is lehet. Valamint, hogy ezek a költségek a legbiztosabban megtérülő költségekhez tartoznak, nem is beszélve társadalmi hasznukról. Mivel a termelési költségekről csak közvetett adatokat gyűjtöttem, ezért a tárgyévet megelőző árbevételek, és az adózás előtti eredmények különbsége képezi a munkavédelmi költségek összehasonlítási alapját. *A vizsgált szervezetek egyharmada nem tudott nyilatkozni munkavédelmi költségeiről.* A fennmaradó szervezetek átlagosan 807 ezer forintot költött munkavédelmi kiadásokra a tárgyévet megelőzően, ugyanakkor, szintén szervezetenként átlagosan 2,048 milliárd forint éves árbevételt produkáltak, amiből 2,013 milliárd forint volt termelési költség. A kettő százalékos aránya 0,04%-ot tett ki. Természetesen ez az eredmény nem lehet mérvadó adat arra, hogy ítélkezzünk ezen arányok felett, annál is inkább, mivel nincs igazából információnk arra vonatkozóan, hogy a fejlettebb országokban milyen módon számolják a munkavédelem költségeit. *Egyelőre nincs meghatározott elv sem arra, hogy mit számolnak bele és mit nem (pl. a technológiai fejlesztést, vagy annak egy részét, a biztonsági rendszerek és eszközök kiépítésének, felállításának, belső vagy külső szakemberek alkalmazásának munkaidővonzatát stb.) a költségekbe. Mindenesetre a biztonságmenedzsment feladatok szakszerű és felelős ellátása érdekében célszerű a tisztánlátást ez ügyben is javítani. A munkavédelem gazdasági státuszáról végül is megállapítható, hogy a vizsgált szervezetekben alacsony szintet képvisel.* Ellenben ez a szint semmi esetre sem elhanyagolandó, annál is inkább, mert nagysága évről évre változik. A tárgyévet megelőző öt évben például a vizsgált szervezetek 61,1 %-ban történt kisebb nagyobb a munkavédelmet, munkabiztonságot is érintő fejlesztés és/vagy beruházás. Az összevont munkavédelmi és/vagy biztonságmenedzsment feladatok ellátását tekintve a vizsgált szervezetek között több megoldás is található. Ezeket a megoldásokat a *12. ábra* szemlélteti. Az 12. ábrából kitűnik, hogy a vizsgálatban résztvevő szervezeteknél 61%-ban külső szakember végzi a munkavédelmi összevont feladatok ellátását. Ezt a megoldást leginkább az adminisztratív és szaktevékenységet követelő feladatokra alkalmazzák. A szervezeti hozzáállás és a

gazdasági megfontolás is dönthet külső szakember - az 5/1993. Miniszteri rendeletben meghatározottól - nagyobb óraszámban való alkalmazásáról.

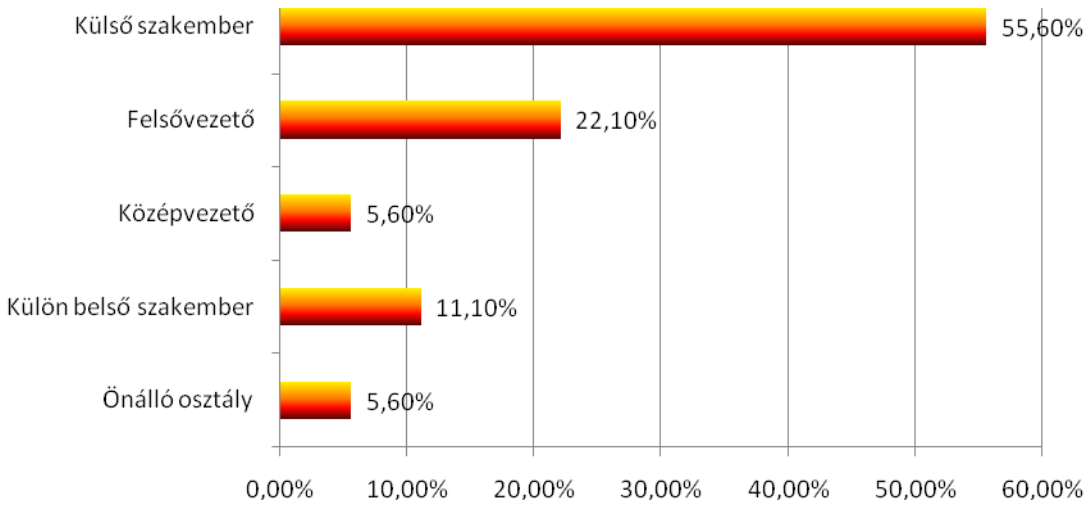


12. ábra: **A munkavédelmi összevont feladatok ellátásának lehetőségei a szervezetek közötti megoszlásban**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A munkavédelmi feladatok között külön kell megvizsgálni az ez irányú tréningek és oktatások státuszát. Ezt többféle szempont szerint lehet jellemezni. Az egyik szempont, hogy az Mvt. által meghatározott, a munkáltató általános munkavédelmi kötelezettségeibe sorolt, munkavédelmi oktatást a munkáltató kire bízza, illetve ezt a feladatot milyen szervezeti státuszú szakember végzi el részére.

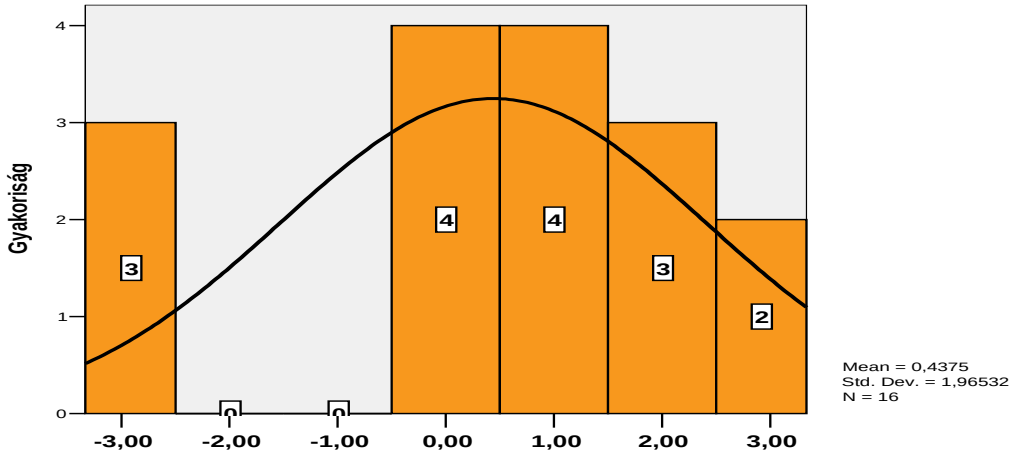
A munkavédelmi oktatási feladatokat ellátó szakemberek szervezeti státusz szerinti megoszlását a *13. ábra* szemlélteti. Az ábrából kitűnik, hogy a munkavédelmi oktatási feladatokat növekvő arányban vették át a felső és középvezetők. Ennek az oka az interjúk alapján az, hogy a munkavédelmi oktatási feladatok gyakran operatív jellegűek és erre külső szakembert mozgósítani gyakran nehézkes feladat. Ezért ezt a feladatot az, általában felsőfokú végzettséggel rendelkező, a munkavédelmi oktatásai feladatokra is alkalmas, különböző szintű vezetők hatékonyabban és költségkímélőbben ellátják.



13. ábra: **A munkavédelmi oktatási feladatok ellátásának státusz szerinti megoszlása a szervezetek között**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Felmérve a munkavédelmi feladatokkal foglalkozó alkalmazottak illetve megbízott szakemberek végzettségi szintjét megállapítható volt, hogy a 44,5 %-ban felső-, 44,4 %-ban közép-, és 11,1 %-ban alapfokú munkavédelmi végzettséggel rendelkeztek. A kockázatértékeléssel kapcsolatban megállapítható volt, hogy a vizsgált szervezetek mindegyike rendelkezett ezzel a dokumentummal. Mivel ezt a dokumentumot két esetben készítette el belső szakember.



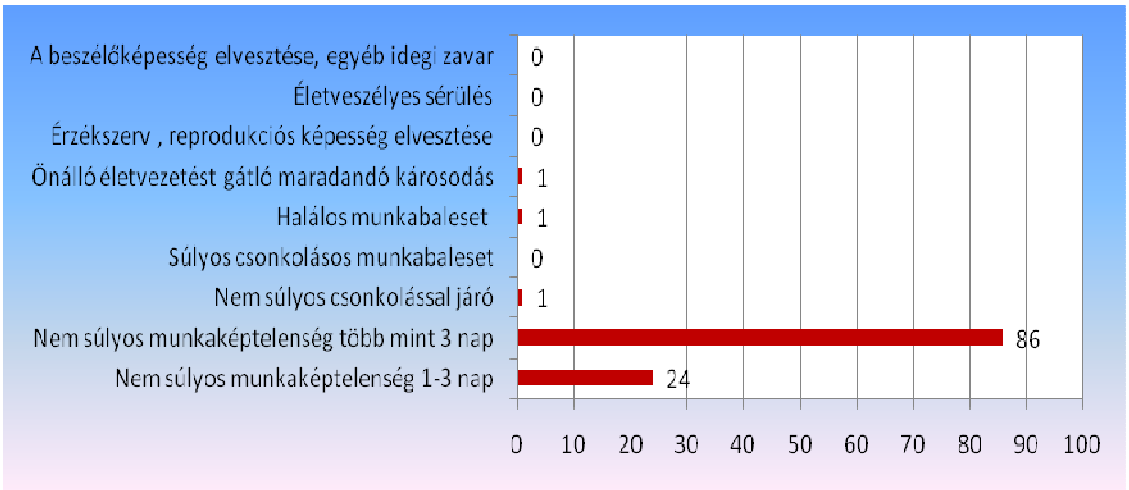
14. ábra: A **kockázatértékelés költsége milyen mértékű volt, a hasznához képest? Felső vezetői megítélés**
(−3 egyáltalán nem érte meg... +3 nagyon megérte)

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Ezért az általános kérdőívben szükségesnek tartottam felmérni a döntő többségében külső szakember által végzett kockázatértékelés költség-haszon viszonyainak a megítélésé Ennek eredményeként a felső vezetők megítélését a *7. ábra* szemlélteti. A vezetők 18,8% - a úgy nyilatkozott, hogy a dokumentum és procedúra által nyújtott haszon egyáltalán nem érte meg annak költségeit. Teljes mértékben csak 12,5%-a véleményezte hasznos dokumentumnak a kockázatértékelést. *Összességében azonban átlagos hasznossággal bírónak ítélték meg véleményükben a szervezeti felsővezetők a kockázatértékelési szervezeti dokumentumaikat.*

3.3.5. A jegyzőkönyvezett munkabalesetekkel kapcsolatos helyzet a vizsgált szervezetekben

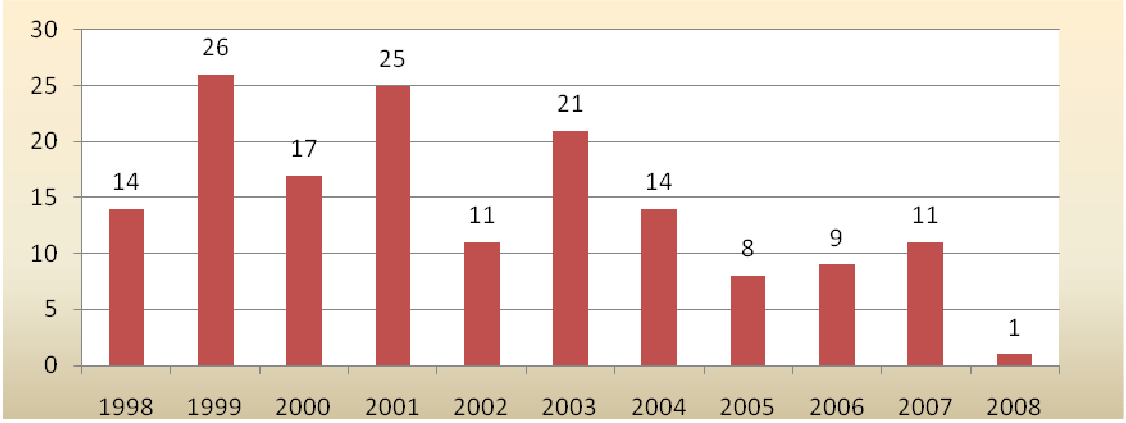
A munkabalesetekkel kapcsolatban az általános kérdőíven az Mvt. 87. § 3. pont által rögzített besorolás alapján a tárgyévet megelőző öt évre visszamenőleg kértem adatokat a jegyzőkönyvezett munkabalesetek számáról. Az összegyűjtött adatokból kitűnik, hogy összesen 103 jegyzőkönyvezett baleset történt, aminek a megoszlását a *15. ábra* szemlélteti. Az ábrán látható, hogy a legtöbb munkabaleset (86 db) a 3 napot meghaladó munkaképtelenséggel járó (1) besorolású balesettípusból történt. Az ennél súlyosabb baleset alig - összesen három - történt. Amit - ha csak ez lenne a biztonságmenedzsment teljesítményének mérőszáma - örvendetesnek és egyben jó eredménynek lehetne mondani.



***15. ábra:* A jegyzőkönyvezett munkabalesetek alakulása a vizsgált szervezetekben 2002-2006-ig**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Az összegyűjtött adatok elemzése előtt azt feltételezhetnénk, és statisztikailag az lenne logikus, hogy az enyhébb (0) besorolású - a három nap munkaképtelenséget meg nem haladó – munkabaleset fordulna elő a leggyakrabban és aztán csökkenő mennyiségben a súlyosabbak. Ezzel ellentétben a 3 napot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetekből történt közel négyszer több eset. A mintában szereplő szervezetek felénél egyáltalán nem történt jegyzőkönyvezett munkabaleset a tárgyévet megelőző öt évben. *A „majdnem balesetek" kérdőíves felmérése alapján, a fizikai munkásokkal átlagosan 30 „majdnem baleset" történik évente.* A munkabalesetekkel kapcsolatos helyzet alaposabb felmérése érdekében a vizsgálati időintervallumot kibővítve 11 évre (1998-2008), 157 mezőgazdasági munkabaleset jegyzőkönyvét sikerült áttanulmányoznom, melynek a keletkezési évek szerinti megoszlását a *16. ábra* szemlélteti.



16. ábra: **A munkabaleseti jegyzőkönyvek keletkezési idő szerinti megoszlása a vizsgált mintában 1998-2008-ig**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

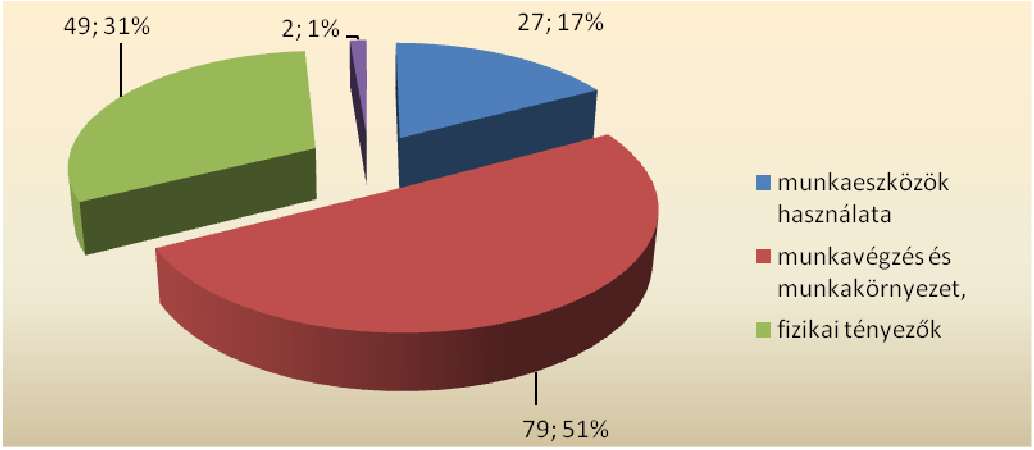
Az *16. ábrából* egy csökkenő tendencia figyelhető meg, kissé rapszodikus eloszlásban. A begyűjtött jegyzőkönyvekben leírt munkabaleseteket áttanulmányozását két fő szempont köré csoportosítottam. Az első szempont a *veszélyforrások azonosítása* volt, a másik szempont, pedig az emberi tényezők, ezen belül a *cselekvési hibák azonosítása* IZSÓ (2001) besorolása. A veszélyforrások azonosítása és besorolása a munkavédelmi felügyeletek együttes útmutatása a munkahelyi kockázatértékelés végrehajtásához 2006-os ajánlása alapján végeztem. Így a besorolások először a fő veszélyforrás-csoportoknak megfelelően történtek.

Ezek, a következők:

- ***a munkaeszközök használata***,
- ***a munkavégzés és munkakörnyezet***,

- ***a fizikai tényezők***,
- *a biológiai tényezők,*
- ***a veszélyes anyagok, a környezet és klíma***,
- *a fiziológiai, idegrendszeri és pszichés tényezők,*
- *és az egyéb tényezők.*

E fő veszélyforrás-csoportok közül négy fő csoportba lehetett besorolni a jegyzőkönyvekben leírt munkabaleseteket, melyek megoszlását a *17. ábra* szemlélteti.



17. ábra: **A munkabaleseti jegyzőkönyvekben szereplő balesetek veszélyforrás-csoportonkénti megoszlása**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Az ábrából kitűnik, hogy a balesetek 51 %-a munkavégzésből és a munkakörnyezet sajátosságaiból ered. De jelentős a balestek okainak kialakulásában a fizikai tényezők (31%), és a munkaeszközök használata (17%). A veszélyes anyagok által okozott baleset csupán 2 esetben fordult elő. A többi veszélyforrás-csoportba nem lehetett besorolni a jegyzőkönyvek alapján munkabaleseteket. Mint látható a 157 esetből 79 - ben a munkavégzés és a munkakörnyezet veszélyforrás-csoport volt felelős a baleset kialakulásáért, így elmondható, hogy a vizsgálat során feltárt balesetek forrásai közül ez a csoport volt a leggyakoribb. Minden veszélyforrás-csoport kisebb altényezőkre bontható, melyek felosztását, és az esetek e szempont szerinti megoszlását a „munkavégzés és a munkakörnyezet" veszélyforrás-csoport tekintetében a *9. táblázat* mutatja be. A táblázatból látható, hogy a ***„****munkavégzés és munkakörnyezet"* veszélyforrás-csoporton belül két tényező - a *megbotlás, megcsúszás, elesés*, illetve a *rossz egyéni munkamódszer* - járult hozzá az összes balesetek kialakulásának 44,59 %- hoz. De e két veszélyforrás a csoporton belül abszolút uralkodó, majdnem 90 %-ban oka a baleseteknek. Lényegesen kevesebb (3-

3 db) esetben játszott szerepet a *személyek vagy tárgyak leesése* és a *kényelmetlen mozdulatok vagy testhelyzet.* Ez a csoporton belül 4-4%-ot, az összes balesetet figyelembe véve mintegy 2-2 %-ot tett ki. Végül látható a táblázatból, hogy a mezőgazdasági tevékenységre nem jellemző *magasban végzett munka* csak 1 esetben volt forrása a balesetnek, ami azt jelenti, hogy az adott csoporton belül csak 1 %-ban, míg az összes baleset alig több mint 0, 6 %-ában jelentett veszélyforrást. A *„fizikai tényezők”* veszélyforrás-csoport a munkavédelmi felügyeletek együttes útmutatása alapján mintegy 14 altényezőt sorakoztat fel. Ezek közül, a vizsgált jegyzőkönyvek alapján, csak két altényező játszott szerepet a balesetek kialakulásában.

9. táblázat: **A vizsgált munkabalesetek a „munkavégzés és munkakörnyezet” veszélyforráson belüli tényezők közötti megoszlása**

Besorolás	Esetek száma db	Megoszlás a csoporton belül (%)	Az összes balesethez viszonyított arány (%)
megbotlás, megcsúszás, elesés:	35	**44**	**22, 29**
rossz egyéni munkamódszer:	35	**44**	**22, 29**
személyek vagy tárgyak leesése:	3	**4**	**1, 90**
kényelmetlen mozdulatok vagy testhelyzet:	3	**4**	**1, 90**
kézi anyagmozgatás:	2	**3**	**1, 27**
magasban végzett munka:	1	**1**	**0, 63**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A balesetek e tényezők közötti megoszlását a *10. táblázat* mutatja.

10. táblázat: **A vizsgált munkabalesetek a „fizikai tényezők” veszélyforráson belüli tényezők közötti megoszlása**

Besorolás	Esetek száma db	Megoszlás a csoporton belül (%)	Az összes balesethez viszonyított arány (%)
- emberek, állatok mozgása, támadása:	**48**	**98**	**30,57**
- villamos földkábelek és légvezetékek:	**1**	**2**	**0,63**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A táblázatból kitűnik, hogy döntő többségben (98%) az „emberek, állatok mozgása, támadása” altényező szerepelt okként a munkabalesetek kialakulásában, ami az összes megvizsgált esetek 30,57 %-át tette ki. A vizsgált estekben csak egy áramütéses baleset történt, ami e csoporton belül 2 %-ot míg az összes esetet tekintve 0, 6%-ot kitevő

jelentőségű. A gyakoriságot tekintve harmadik veszélyforrás csoport a *„munkaeszközök használata”*, amely miatt összesen 27 munkabaleset következett be a vizsgált jegyzőkönyvek alapján. E veszélyforrás csoport öt altényezőjéből négy oka volt valamelyik munkabalesetnek. A balesetek e négy altényező közötti megoszlását a *11. táblázat* mutatja. A táblázatból kitűnik, hogy nagyobb részben, 17 esetben (63%) az *anyagok vagy tárgyak elmozdulása* volt a balesetek forrása, ami az összes jegyzőkönyvi esetet figyelembe véve 11%-ot tesz ki.

***11. táblázat:* A vizsgált munkabalesetek a *„munkaeszközök használata”* veszélyforráson belüli tényezők közötti megoszlása**

Besorolás	Esetek száma db	Megoszlás a csoporton belül (%)	Az összes balesethez viszonyított arány (%)
- anyagok vagy tárgyak elmozdulása	17	**63**	**10,38**
- veszélyes felületek (éles, sorjás, egyenetlen felületek, szélek és sarkok, kiálló részek, forró vagy hideg felületek)	7	**26**	**4,46**
- védelem nélküli forgó, mozgó alkatrészek:	2	**7**	**1,27**
- gépek, járművek mozgása (például: emelőgépek, belső szállítás, belső és külső közlekedés)	1	**4**	**0,63**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Összesen 7 baleset esetében a *veszélyes felületek* okoztak balesetet, ami a 157 baleset mintegy 4, 5 %-a, a csoporton belül pedig a 27 eset 26%-a. A *védelem nélküli forgó, mozgó alkatrészek,* mint veszélyforrás csak két esetben fordult elő, de ez a kis szám a veszélyforrás-csoporton belül így is 7 %-ot eredményezett. Az összes, 157 baleset tekintetében ez a szám viszont csak 1, 27%.

Megállapítható hogy, ezekben a veszélyforrás-csoportokban szereplő alcsoportok okozta kockázatok alapvetően visszavezethetők emberi tényezőkre. Ezeket az emberi vonatkozású tényezőket IZSÓ (2001) megvilágításában pszichológiai tényezőknek, vagy emberi hibáknak nevezhetjük, ami a cselekedetekben nyilvánulnak meg. IZSÓ (2001) az emberi hibákat, függetlenítve azokat akaratlagosságuktól, három fő csoportba sorolta be: (1) - *elvétések és kihagyások, – és a tévedések két csoportja*: *(2) tévedések a szabályokon alapuló szinten, (3) tévedések a tudáson alapuló szinten* (*12. táblázat*). Ennek alapján a vizsgált munkabaleseteket e három hibatípus szerint is besoroltam. Az esetek megoszlását tekintve, a vizsgált balesetek túlnyomó része, 83,44 %-a az *elvétések és kihagyások* hibatípusba esik.

12. táblázat: **Az emberi tévedések három fő hibatípusának jellemzői**

Dimenzió	**Elvétések és kihagyások (a gyakorlottságon alapuló szinten)**	**Tévedések a szabályokon alapuló szinten**	**Tévedések a tudáson alapuló szinten**
Tevékenység típusa	***Rutin***	***Problémamegoldás***	***Problémamegoldás***
Figyelem fókusza	Nem a tevékenységgel kapcsolatos tárgyra irányul	A tevékenységgel kapcsolatos tárgyra irányul	A tevékenységgel kapcsolatos tárgyra irányul
Kognitív kontroll	Automatikus feldolgozás („feedforward” készség-sémák alapján)	Automatikus feldolgozás („feedforward” tárolt-szabályok alapján)	Tudatos feldolgozás („feedback”)
Hibák előre jelezhetősége	Nagyrészt előre jelezhető „erős-de-rossz” típusú hibák (akciók alapján)	Nagyrészt előre jelezhető „erős-de-rossz” típusú hibák (szabályok alapján)	Változó
Tényleges hibák és hibalehetőségek aránya	Bár az abszolút hibaszám viszonylag nagy lehet, ezek aránya az összes hibalehetőséghez kicsi	Bár az abszolút hibaszám viszonylag nagy lehet, ezek aránya az összes hibalehetőséghez kicsi	Az abszolút hibaszám kicsi, de ezek aránya az összes hibalehetőséghez nagy
Szituatív tényezők szerepe	Kicsitől közepesig. Belső tényezők – korábbi előfordulások – a meghatározók	Kicsitől közepesig. Belső tényezők – korábbi előfordulások – a meghatározók	Külső tényezők a meghatározók
Felismerés nehézsége	Általában gyorsan és hatékonyan felismerhető	Nehezen, gyakran csak külső beavatkozás segítségével ismerhető fel	Nehezen, gyakran csak külső beavatkozás segítségével ismerhető fel
Viszony a változáshoz	A változás ténye nem tudatosul a megfelelő időben a személynél	A változást a személy bizonyos mértékben várja, de nem tudja annak pontos idejét és formáját	A változást a személy nem várja és arra nincs felkészülve

Forrás: IZSÓ (2001)

Ez az arány 131 esetet jelent, ami lényegesen több mint a *tévedések* közé tartozó esetek száma, hiszen a tévedések két típusába összesen csak 26 esetet lehetett besorolni. Ez a 26 baleset az összes esetnek a 16,56 %-át teszi ki, de mivel a tévedéseken belül is két hibatípust különböztetünk meg, ezért ezt a két számot is fel kell osztani.

A *tévedések a szabályokon alapuló szinten* hibatípusba 25 eset volt (15,92%) sorolható, míg a tévedések másik kategóriájába, a *tévedések a tudáson alapuló szinten* típusba csak egy munkabalesetet lehetett besorolni (0,64 %). Az *elvétések, kihagyások* hibái általában abban áll, hogy a figyelem nem fókuszál eléggé az adott tevékenységre, aminek az oka több tényező is lehet így a túl nagy rutin, fáradtság, extrém körülmények, stressz stb..

Ennek a hibatípusnak a túlsúlya több tekintetben arra enged következtetni, hogy a mezőgazdaságban dolgozók leginkább a munkatevékenységre való koncentrálást zavaró tényezők miatt szenvednek munkabaleseteket. Ezek a zavaró tényezők individuális szinten lehetnek külső környezeti és belső, testi és pszichés állapotból eredőek. A baleseti jegyzőkönyvek elemzése során zömében nem súlyos, maximum 3 napot meghaladó, sérülések voltak dokumentálhatók – ez csak saját megállapítás mivel a baleseti jegyzőkönyv rendelkezésemre bocsátott része nem tartalmazta az orvosi szakvéleményt - hasonlóan az általános kérdőívek által nyújtott információkhoz *(15. ábra)*.

Ugyanakkor átgondolandó információt nyújtottak a jegyzőkönyveknek a baleset előzményeit és részletes leírását tartalmazó szövegek utolsó mondatai. Ez az esetek 50,90 %-ban úgy végződött, hogy „a dolgozó a munkáját tovább folytatta, másnap (vagy 2-3 nap múlva!) orvoshoz fordult”. A maradék esetekben azonnali, vagy órákon belüli orvosi ellátásban részesült a balesetet szenvedett dolgozó. *Mivel a dolgozó dönti el, hogy folytatja-e munkáját, vagy nem, és azt is, hogy mikor megy el az orvoshoz. Ez a tény arra utal, hogy számos olyan, munkabalesetből fakadó, sérülés lehet, amely ha nem okoz nagy fájdalmat, vagy vérvesztést, esetleg lázat, vagy egyéb azonnali munkaképtelenséggel járó tünetet, betegséget, akkor a dolgozó nem szakítja meg munkáját és orvosi ellátás nélkül „lábon gyógyítja” sérülését. Tulajdonképpen a dolgozó nem is tekinti saját sérülését munkabalesetnek. A balesetekkel és sérülésekkel kapcsolatos ilyenfajta kimutatható dolgozói attitűd és viselkedés feltétlen jellemezheti a biztonsági kultúrával, ezen belül a nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalással kapcsolatos viselkedési szokásokat. Így jobban megérthető a 15. ábra adataiból kitűnő a 3 napot nem meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetek viszonylag alacsony száma.*

3.4. A vizsgált másodlagos mintavételi egységek bemutatása

A biztonsági kultúravizsgálat másodlagos mintavételi egységét a vizsgálatban résztvevő interjúalanyok képezik. Ezek két részre oszthatók, vezetőkre és beosztott dolgozókra. Tulajdonképpen az ő véleményük felmérése reprezentálja a szereztek összevont hivatalos

és nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalásait. Az elsődleges mintavételi egységben szereplő 18 szervezetnél a tárgyévben mintegy 1384 alkalmazott dolgozott, ez az alkalmazotti létszámkeret képezte a másodlagos mintavételi egység számára a merítési lehetőséget, amiből összesen 552 fő vezetővel és beosztott dolgozóval készítettem önkitöltős kérdőíves interjút. Ez 39,88 %-os reprezentativitási arányt jelent az elsődleges mintavételi egység viszonylatában.

3.4.1. A vizsgálatban részt vett vezetők demográfiai jellemzői

A vizsgálatban részt vett vezetők létszáma 92 fő volt. Átlag életkoruk 42,15 év melynek kategóriánkénti megoszlását, melyet a KSH életkorfelosztásának megfelelően, a *13. táblázat* szemlélteti. A *13. táblázat* öt korosztály-kategória szerint rendezi a vezetőket.

13. táblázat: **A vizsgálatban részt vett vezetők kor szerinti megoszlása kategóriánként**

		Megoszlás (%)	Kumulatív (%)
Kategóriák években	1: -25.	4,3	4,3
	2: 26-35.	26,1	30,4
	3: 36-45	30,5	60,9
	4: 46-55.	26,1	87,0
	5: 56-65.	13,0	100,0
	Összesen	100,0	

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A *13. táblázatból* kitűnik, hogy legtöbben a 36-45 éves korosztályból kerülnek ki, és a vizsgált vezetők kumulatív eloszlásából kiderül, hogy legtöbbjük, 60,9 %-uk, a 46 év alatti vezetők közé tartozik. A vizsgálatban részt vett vezetők végzettségéről megállapítható, hogy 69,60 %-ban felsőfokú végzettségűek. A vezetők beosztás és végzettség szerinti eloszlását a *14. táblázat* mutatja. A *14. táblázatból* kitűnik, hogy a felső vezetők 80%-a felsőfokú végzettségű és ezt a tendenciát mutatják a középvezetők is 78 %-kal. Az operatív vezetők egyharmada rendelkezik - a mintában szereplők között - felsőfokú, egyetemi, vagy főiskolai végzettséggel.

A felsőfokú végzettség általában valamilyen mérnöki végzettséget jelenet, mely egyben utal arra is, hogy az illető vezető valószínűleg végzett bizonyos munkavédelmi tárgyú tanulmányt is egyetemi, főiskolai tanulmányai alatt. Az ágazatra és egyben a kis szervezetekre általánosan jellemző, hogy az operatív vezetők nincsenek olyan nagy

számban. Ez azért is így van, mert a vezetői feladatok, a felső vezetői szint alatt gyakran összefonódnak és nem válnak szét közép és operációs szintekre.

14. táblázat: **A vizsgálatban részt vett vezetők beosztás és végzettség szerinti megoszlása**

		Munkahelyi beosztása			Összesen:
		operatív vezető	középvezető	felső vezető	
Legmagasabb iskolai végzettsége	Szakirányú szakmunkás	2	0	0	2
	Érettségi	10	6	4	26
	Főiskola	2	22	6	30
	Egyetem	4	20	10	34
Összesen:		18	54	20	92

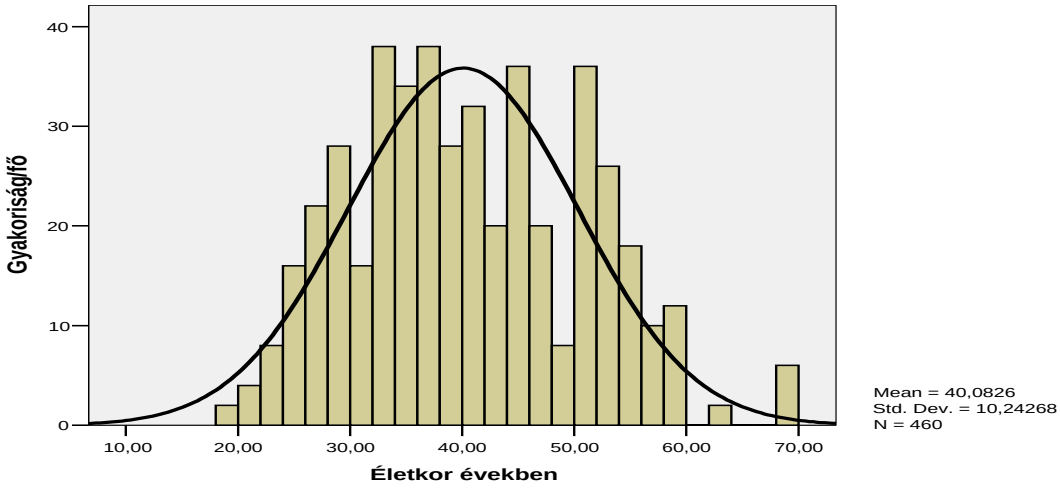
Forrás: Saját vizsgálatok, 2009.

Így leggyakrabban egy és kétszintű a vezetési hierarchia a mezőgazdasági vállalkozásokban. Egy adott munkakörben eltöltött évek utalnak a szakmai tapasztalatok elsajátításának alaposságára, mélységére, de utalnak arra is, hogy milyen mélyen érintett az individuum az adott szervezeti kultúra hatásaival kapcsolatban. *Vagyis az időtényező arra enged következtetni, hogy az individuum mennyire sajátította el azokat a közösségi attitűdöket, értékeket, normákat, szabályokat, viselkedési mintákat és szokásokat, amik a szervezetre kifejezetten jellemzőek. Ugyanezt a metódust alkalmazhatjuk a biztonsági kultúrával kapcsolatban is, mivel jellegében és tényezőiben egy tőről fakadnak. A vezetői pozícióban eltöltött évek így jellemzik az adott vezető - és összességében a vezetők - szakmai tapasztalatát, valamint a vezetői szerepüknek megfelelő orientációk elsajátítását, és beépülését viselkedésükbe és döntéseikbe.* A vezetők 69,6 %-a, vagyis több mint kétharmada 10 év feletti, vezetői munkakörben eltöltött évekkel rendelkezik. A felső vezetőknek, pedig 80 %-a rendelkezik hasonló idejű tapasztalatokkal.

Összességében megállapítható, hogy a vizsgált vezetői réteg hosszú idejű tapasztalattal, és ebbüől következően a mezőgazdasági biztonsági kultúrával kapcsolatban kialakult orientációkkal is rendelkezik. A vizsgálatban szerepelt vezetők az elsődleges mintavételi egységet jelentő 1384 alkalmazottból 929 fő (67,76 %) irányítását látják el, vagyis döntő rálátásuk, és egyben a vezetői szerepre háruló ráhatásuk is van a vizsgált alkalmazotti populáció munkavédelemmel és egyben biztonsági kultúrával kapcsolatos orientációjára. Így az írásbeli interjúban megkérdezett véleményük releváns eredményt ad saját, illetve az összesített vezetői orientációikról.

3.4.2. A vizsgálatban részt vett beosztott dolgozók demográfiai jellemzői

A vizsgálatban részt vett dolgozók létszáma 460 fő volt. Átlag életkoruk 40,08 év, aminek megoszlását *a 18. ábra* szemlélteti. Az ábrából kitűnik, hogy jelentős mértékben reprezentáltak a fiatalok és középkorúak, de képviselteti magát az ötven év feletti korosztály is.



18. ábra: A vizsgálatban résztvevő beosztott dolgozók kor szerinti megoszlása
Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Az ábrából kivehető, hogy a résztvevők kor szerinti megoszlása közelít a normál eloszláshoz. A nemek szerinti megoszlás vonatkozásában elmondható, hogy a nők aránya a mintasokaságban 17,2%, ami, az országos arányt figyelembe véve (22-25%), reprezentatív arányúnak tekinthető. A vizsgálatban részt vett beosztott dolgozók iskolai végzettségének megoszlását tekintve a 8 általánost végzettek aránya 27,39%. Ebben a vonatkozásban szükségesnek tartottam azt is felmérni, hogy a dolgozók saját képesítésük szakiránya megfelel-e a munkakörük szakismereti követelményeinek. Ugyanis elvileg nem mindegy, hogy valaki a fejőmesteri munkakört kőműves szakmunkás végzettséggel tölt e be, vagy sem, igaz szakmunkásnak szakmunkás. A szakirányú szakmunkások aránya közel 50% (49,3%) és összességében érettségivel és szakmával rendelkezők aránya 73,06%. Ezek a munkások alkalmasak a szervezeten belül szakirányú és/vagy szakmunkákat elvégezni. Itt főleg a gépészeti, karbantartási munkákra kell gondolni. Természetesen nem minden szakirányú szakmunkás dolgozik ténylegesen azt megkövetelő beosztásban és nem minden

beosztást tölt be az arra érvényes szakirányú végzettséggel rendelkező dolgozó. Ezt mintázza a vizsgált dolgozók fizikai munkakörök szerinti megoszlása (15. *táblázat).*

15. táblázat: A vizsgált dolgozók fizikai munkakör-kategóriánkénti megoszlása.

Fizikai munkakör-kategóriák	Gyakoriság fő	Megoszlás %	kumulatív megoszlás %
Segédmunka és/vagy betanított munka	90	19,60	19,6
Szakmunka	158	**34,30**	53,9
Szakirányos szakmunka	212	**46,10**	100,0
Összesen	460	100,0	

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A táblázatból kitűnik, hogy a szakirányos szakmunkás és szakmunkás munkaköröket betöltők együttes aránya a résztvevők között 80.40%. Ehhez képest a vizsgálatban részt vett dolgozók 73,6%-a rendelkeznek szakmunkás képesítéssel, vagyis a vizsgált mintában a szakmunkát igénylő munkakörök közel 7%-át 8 általános végzettséggel rendelkezők töltik be, leginkább, mint betanított munkások. Ez addig nem jelent fennakadást, míg a munkakörökkel együtt járó feladatok nem haladják meg a szükséges képességeket, jártasságokat. *Ez a jelenség bizonyos mértékben tükröz egyfajta vezetői attitűdöt a szakmai végzettségekkel kapcsolatban a munkaerő-kiválasztás területén.*

A gyakorlati jártasság, mint szakmai tapasztalat, sokban hozzájárul a biztonságos munkavégzés kitapasztalásához és az adott szervezeti kultúra részét képező biztonsági kultúra egyéb elemeinek elsajátításához.

16. táblázat: A vizsgált dolgozók szakmai tapasztalata munkakörben eltöltött évek alapján kategóriánkénti megoszlásban

Időkategóriák években	Megoszlás %	Kumulatív megoszlás %
1-5 év	**18,3**	18,3
6-10 év	**17,0**	35,2
11-15 év	**10,9**	46,1
16-20 év	**11,7**	57,8
21-25 év	**13,5**	71,3
26-30 év	**12,2**	83,5
31 év felett	**16,5**	100,0
Összesen:	**100,0**	**-**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Az egyes dolgozók szakmában való jártasságát tapasztaltságát leginkább az adott munkakörben és/vagy szakmában eltöltött évek számával tudjuk jellemezni *(16. táblázat).* A *16. táblázatból* látható, hogy a vizsgált dolgozóknak közel 20%-a (18,30%) 1-5 éves tapasztalattal rendelkezik az általa betöltött munkakörben. Ezek a dolgozók leginkább a fiatal pályakezdők közé sorolhatók, de vannak közöttük más gazdasági szektorból átkerült idősebb dolgozók is.

Összességében megállapítható, hogy a vizsgálatban résztvevők többsége, 64,80%-a 10 év feletti munkaköri tapasztalattal rendelkezik. Ennél fogva feltételezhető, hogy ez a mintavételi egység is elsajátította és interiorizálta azokat a szervezeti állásfoglalásokat és egyéb dimenzióelemeket, melyek jellemzik egy szervezet biztonsági kultúráját.

3.5. A biztonsági kultúra vizsgálati dimenzióinak összehasonlító elemzési eredményei

Ebben a fejezetben összevetem a vezetői és a dolgozói interjúadatok eredményeit, és egyben a hivatalos és nem hivatalos biztonsági állásfoglalásokat. Ez a lehetőség annak köszönhető, hogy a kérdőívek kérdései és azok itemei a vizsgálati dimenziókkal kapcsolatban megegyeznek, illetve a kérdésfeltevések lehetőséget adnak arra, hogy az azonos dimenziók mind vezetői, mind dolgozói oldalról ugyanúgy értékelhetők legyenek. A demográfiai adatokon kívül a dolgozók esetében is feltettem olyan, független változókat és/vagy tényezőket eredményező, kérdéseket, mint például a munkabalesetben való érintettség. Ennek eredményeképpen *17. táblázat* mutatja a vizsgálatban résztvevők érintettségének megoszlását. A táblázat adataiból láthatjuk, hogy a dolgozók 20,4%-ával történt már munkabaleset, ami egyben munkahelyi baleset is. Ehhez hozzájön az érintettség enyhébb formája a munkabaleset kivizsgálásában való részvétel, ami a dolgozók esetében 7,8%. Emlékeztetőül a vezetőknél ez az arány 6,5%, valamint a baleset kivizsgálásában való részvétel aránya 32,6%.

Mivel a kétféle érintettség megjelölésében nem volt vagylagosság, ezért bizonyos átfedés lehet az értékek között. *Így megállapítható, hogy a dolgozók mintegy egynegyede, a vezetők több mint egyharmada érintett a munkabalesetekkel kapcsolatban.*

17. táblázat: Vezetők és dolgozók munkabalesetben való közvetlen érintettségének megoszlása

Alapváltozók			Érintettek		Összes
			Vezetők	Dolgozók	
Volt-e munkabalesete?	nem	Vezetők, beosztottak között %	93,5%	79,6%	
		Összeshez viszonyítva%-ban	15,6%	66,3%	81,9%
	igen	Vezetők, beosztottak között %	6,5%	20,4%	
		Összeshez viszonyítva %-ban	1,1%	17,0%	18,1%
Mindösszesen:		-	100%	100%	100%
		Összeshez viszonyítva %-ban	16,7%	83,3%	100,0%

Forrás: saját vizsgálatok 2009

3.5.1. A biztonsági kultúra légkörét jellemző vezetői és dolgozói attitűdök vizsgálati dimenziójának összehasonlító elemzési eredményei

A biztonsági attitűdök tekintetében a két vizsgálati célcsoport ugyanazokat a kérdéseket, illetve attitűdtényezőket kapta meg értékelésre, melyeket a vezetői kérdőíven a 9. és 20. a dolgozói kérdőíven a 14. és 24. kérdések taglaltak (2. és 3. melléklet). A tárgyalt attitűdök vezetői értékeléséhez kapcsolódva és összehasonlítva azt a dolgozói értékekkel, a következő eredmények vonhatók le. A résztvevőknek feltett kérdés azt célozta, hogy az abban felsorolt tényezők, milyen mértékben befolyásolhatják a munkabalesetek, veszélyes helyzetek bekövetkeztét. A kérdésben szereplő 25 attitűdtényezőt, ami befolyásolhatja az individuum biztonságos munkavégzését, szakmai szempontból, három csoportra osztható. Az *első* nagyobb csoport az *individuum státuszbéli* tulajdonságaira, kompetenciáira, ezen belül: *leíró* (életkor, nem, egészség,…) *képesség, készség, jártasság* (rátermettség, iskolázottság, szakképzetség) és *személyiséget jellemző* (kreativitás, nehéz meggyőzhetőség, balesetre való hajlamosság, túlzott kockázatvállalás…) tulajdonságaira kérdez rá. A *második* csoport a *munkaszervezési* (monoton munka, tevékenység szabályozatlansága…) és alapvető *csoportdinamikai* szempontokra (egyéni munkavégzés,

csoportos munkavégzés) kérdez rá. A *harmadik attitűdtényező csoport* a *munkakörnyezet* néhány *tényezőjére* illetve *hatására* (extrém stressz, műszaki biztonsági állapot, fáradtság, figyelmetlenség…) kérdez rá. Az individuális tényezők túlsúlya e kérdéssorban meghatározó jellegű. Ennek a fő oka, hogy a kérdéssoron belül a megkérdezett egy irányba, egy tárgyra koncentráljon.

18. táblázat: A vizsgált vezetők és dolgozóknak a munkabiztonságot befolyásoló tényezőkhöz fűződő attitűderősségének analíziseredményei

Attitűdtényezők	Vezetők		Dolgozók		Összesen		
	Átlag pont	Átlag eltérés	Átlag pont	Átlag eltérés	Átlag pont	Mann-Whitney Asymp. szign.	ANOVA Szign.
1.Életkor: fiatal pályakezdő	+0,83	1,198	+0,67	1,476	+0,70	0,667	0,500
2.Életkor: idős alkalmazott	+0,30	1,297	+0,18	1,553	+0,20	0,656	0,619
3.Nem: férfi	-0,04	0,868	-0,23	1,368	-0,20	0,709	0,385
4.Nem: nő	+0,04	0,942	-0,19	1,379	-0,15	0,572	0,271
5.Egészségi állapot (rossz)	+1,24	1,139	+1,13	1,537	+1,15	0,888	0,663
6.Iskolázottság (műveltség)	+0,61	1,358	+0,43	1,701	+0,46	0,489	0,494
7.Szakképzettség (hiánya)	**+1,26**	1,273	**+0,63**	1,912	+0,74	**0,083**	**0,033**
8.Tapasztalatlanság a szakmában,	**+1,65**	1,370	**+1,07**	1,738	+1,17	**0,043**	**0,034**
9. Nehéz meggyőzhetőség	+1,46	1,130	+1,02	1,469	+1,09	0,074	0,056
10.Rátermettség hiánya	+1,46	1,394	+1,01	1,580	+1,08	0,061	0,075
11.Balesetre való hajlamosság	**+1,11**	1,354	**+0,32**	1,838	+0,45	**0,018**	**0,006**
12.Egyéni problémamegoldó képesség hiánya	+1,11	1,320	+1,15	1,400	+1,14	0,789	0,862
13.Túlzott igénybevétel	+1,80	1,046	+1,63	2,023	+1,66	0,463	0,571
14.Extrém stressz	+1,70	1,152	+1,70	1,902	+1,70	0,996	0,988
15.Fáradtság	**+2,07**	1,041	**+1,61**	1,437	+1,69	**0,061**	**0,043**
16.Túl nagy rutin	**+1,20**	1,529	**+0,37**	1,594	+0,51	**0,001**	**0,001**
17.Monoton munka	+1,24	1,251	+0,93	1,489	+0,99	0,274	0,196
18.Egyéni munkavégzés	+0,48	1,110	+0,46	1,514	+0,46	0,747	0,941
19.Csoportos munkavégzés	+0,57	1,276	+0,38	1,507	+0,41	0,554	0,432
20.Figyelmetlenség	+2,09	1,330	+1,81	1,314	+1,86	0,103	0,192
21.A tevékenység szabályozatlansága	+1,17	1,235	+0,99	1,479	+1,02	0,180	0,423
22.Téves probléma-felismerés	+1,41	1,066	+1,28	1,303	+1,30	0,634	0,524
23.Túlzott kockázatvállalás	+1,80	1,293	+1,68	1,207	+1,70	0,364	0,538
24.Emberi cselekvési hibák	+1,57	1,223	+1,57	1,194	+1,57	0,838	1,000
25.Műszaki biztonsági állapot	+1,83	1,253	+1,76	1,292	+1,77	0,797	0,738
Átlag index: -3-tól +3-ig skálán	**+1,98**	-	**+0,934**	-	**+0,978**	-	-

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Ez, pedig jelen esetben maga a munkát végző ember. Az adatok összevont elemzéséhez az átlagértékek átlagából indexet képezve, jellemezhető egy általános viszonyulás a biztonsági attitűdtényezőkhöz. A vezetők és dolgozók a felsorolt munkabiztonságot befolyásoló tényezőkhöz fűződő attitűderősségének analíziseredményét a *18. táblázat* foglalja össze. Az analízis módszerének megválasztásánál a két csoport közötti eltérés szignifikanciáját vettem alapul, ezért első sorban a kétmintás T-próba volt mérvadó ennek eldöntésére. Ugyanakkor mintavétel eloszlási sajátosságának megfelelően célszerűnek tartottam a T-próbának megfelelő nem paraméteres próba alkalmazását, ami alkalmas a nem normális eloszlású adathalmazok elemzésére is. Ennek egyik legmegfelelőbb fajtája a Mann-Whitney próba, mely hasonló feltételek mellett képes a null-hipotézis elemzésére, ami jelen esetben az, hogy nincs eltérés a két csoport között, vagyis a dolgozók és vezetők megegyező tulajdonságú populációba sorolhatók az adott faktor szempontjából. A táblázatból kitűnik, hogy a 25 attitűdtényező három csoportját tekintve a vezetők és dolgozók, a Mann-Whitney próbánál 3, a T-próbánál 5 tényező kivételével, nem mutattak értékelésükben szignifikáns különbséget. Ezáltal a vizsgálat másodlagos mintavételi egységét képező két csoport ezekhez a tényezőkhöz fűződő attitűdjükben homogénnek tekinthetők. Az eltérést mutató tényezőkből kettő (7. és 8. attitűdtényező) az *individuum státuszbéli* tulajdonságaira, kompetenciáira utaló tényezőkből, egy a *személyiséget jellemző* tényezőkből (11. attitűdtényező), és ismét kettő a *munkakörnyezetnek* az egyénre gyakorolt hatásait jellemző tényezőkből került ki (15. 16. attitűdtényező). Megjegyzendő, hogy szakképzettséget és tapasztaltságot a legmagasabb iskolai végzettség relatív összevetésében leggyengébb erősséggel a nyolc osztályt végzettek jelölték meg, mint balestet, és/vagy veszélyes helyzetet, létrehozó faktort. A képzettségi fok emelkedésével párhuzamosan az attitűderősség is növekedett, igaz kimutatható szignifikáns eltérés ebben a csoportosításban nem jelentkezett.

A balesetre való hajlamosság attitűdtényezőjét bizonyos értelemben provokatív jelleggel emeltem be a tényezők közé. Igaz pszichológiai értelemben nem bizonyítható személyiségjellemzőről van szó, de mégis kifejez egyfajta hiedelmet, illetve sztereotípiát a balesetek, veszélyes helyzetek kialakulásával kapcsolatban. Maga a jelenség közfelfogás szerinti sztereotípiája leginkább a munkaköri alkalmasság illetve alkalmatlanság gyakori élethelyzetéből alakult ki. Ugyanis gyakorlati példákkal igazolt kockázati tényező, ha az adott átlagos veszélyességi fokozatú munkakört arra kisebb nagyobb mértékben alkalmatlan egyén tölt be, legyen az orvosi, élettanai, pszichológiai, vagy esetleg szociálpszichológiai értelemben is. A munka-alkalmassági vizsgálatok ezért is nagyon

fontos tényezői a veszélyes munkakörök betöltésének. Az analízis eredményéből látszik, hogy a balesetre való hajlamosság sztereotípiája igen erős a vezetőknél, míg a dolgozók esetében is átlagos, de ezen belül is pozitív intervallumba eső szintű. Ez végül is utal arra a jelenségre, hogy a vizsgált mezőgazdasági szervezetekben kialakított munkakörökben jellemző a kisseb nagyobb mértékben alkalmatlan munkaerő foglalkoztatása, illetve a munkaerőpiac nyújtotta lehetőségek ez irányú kedvezőtlensége. Ezt a jelenséget a vezetők érzékelik a legátfogóbban. Annál is inkább, mivel a vezetők a munkaerő kiválasztásnál leginkább a munkakörre való megfelelőséget részesítik, illetve részesítenék előnyben. Ehhez a tényezőhöz kapcsolódó, a személyiséget jellemző tényezők, mint a rátermettség hiánya, és a nehéz meggyőzhetőség vonatkozásában az attitűdök erőssége jóval kiegyenlítettebbek és szintén erősek. Szignifikáns eltérés mutatkozik a fáradsághoz és a túl nagy rutinhoz fűződő attitűderősségben is. A vezetők ezekben az esetekben is erősebb attitűddel rendelkeznek a tényezők balesetre, veszélyes helyzetre hajlamosító faktorként való megítélése során, mint a dolgozók. Mindazonáltal a fáradtságot a dolgozók jelentős befolyásoló tényezőnek tartják, de korán sem olyan erősségűnek, mint a vezetők. A szervezeti vezetők a velük történt interjúk kapcsán elmondták, hogy jellemző jelenség a dolgozóknál a többletmunka vállalása, ami mellékállásként, vagy alkalmi munkák vállalásaként jelenik meg - a háztáji gazdálkodáson kívül – a dolgozók mindennapjaiban. Ezért nem ritka jelenség a dolgozók ilyen értelemben vett túlterheltsége, aminek egyenes következménye lehet a mindennapi hibázások gyakoriságának növekedése.

Ez leginkább a kampánymunkák okozta munkacsúcsok idején a legszembetűnőbb. A túl nagy rutinhoz való attitűd, annak baleseti kockázatként való megítélése, mindkét teszt alapján, a vezetőknél ismételten erősebb, mint a dolgozóknál. Ezt a tényezőt a munkabalesetben érintett dolgozók szintén magasabb skálaértékkel látták el, mint a nem érintettek (19. táblázat). A *19. táblázat* mutatja a dolgozók körében, a balesetben érintettek és nem érintettek a munkabiztonságot befolyásoló tényezőkhöz fűződő attitűderősségének összehasonlító analízis eredményeit. A 19. táblázatban csak azokat a tényezőket tüntettem fel, melyek szignifikáns különbségeket mutatnak egyik, vagy másik analízis szempontjából. A táblázatból kitűnik, hogy a *túl nagy rutin megítélésén kívül, szignifikáns különbség mutatkozik a munkaszervezés csoportdinamikai és tevékenység-szabályozási tényezőiénél, valamint a műszaki biztonsági állapothoz fűződő attitűdben.* Ezekkel kapcsolatban *látható, hogy az egyéni és csoportos munkavégzés befolyásoló hatását a munkabalesetben érintett dolgozók magasabb értékkel látták el, mint a nem érintett dolgozók.*

19. táblázat: Munkabalesetben érintett és nem érintett dolgozók munkabiztonságot befolyásoló tényezőkhöz fűződő attitűderősségének összehasonlító analíziseredményei

Attitűdtényezők	Volt-e munkabalesete?				Mann-Whitney Asymp.sz ign	ANOVA Szign.
	NEM N%: 79,6%		IGEN N%: 20,4%			
	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés		
6. Iskolázottság (hiánya)	**+0,55**	**1,605**	**+0,02**	**1,778**	**0,040**	**0,038**
16. Túl nagy rutin	**+0,22**	**1,595**	**+0,96**	**1,459**	**0,025**	**0,004**
18. Egyéni munkavégzés	**+0,36**	**1,498**	**+0,85**	**1,532**	**0,058**	**0,047**
19. Csoportos munkavégzés	**+0,23**	**1,521**	**+0,94**	**1,325**	**0,019**	**0,004**
21. A tevékenység szabályozatlansága,	**+1,09**	**1,465**	**+0,60**	**1,484**	**0,052**	**0,042**
25. Műszaki biztonsági állapot	**+1,87**	**1,218**	**+1,30**	**1,473**	**0,010**	**0,006**

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Valamint az is megállapítható, hogy lényegi különbség nincs a két munkaszerezési mód közötti megítélésében, másképpen, nincs favorizálva egyik sem. A nem érintett és érintett dolgozók viszonylatában az attitűderősség megfordul a munkatevékenység szabályozatlansága és a műszaki biztonsági állapot befolyásoló hatásának megítélésében. A munkabalesetben nem érintett dolgozók szignifikánsan erősseb attitűddel rendelkeznek e két tényező befolyásoló hatásával kapcsolatban, mint az érintett dolgozók. Ebből messzemenő következtetést igaz nem szabad levonni, csak a ténymegállapítás vonaláig lehet biztonságosan elmenni. Nem jelenthető ki, hogy ezekhez a munkabiztonságot befolyásoló tényezőkhöz való erősebb, vagy gyengébb hozzáállás az oka a nem érintettek viszonylagos védettségének. A vezetők esetében, mit már említettem, sokkal homogénebb az attitűdtényezőkkel kapcsolatos megítélés. A munkabalesetben nem érintett vezetők attitűdjükben nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a szakmai tapasztalat hiányának a balesetek és kvázi balesetek kialakulásában, és védettebbeknek ítélik meg az idősebb dolgozókat, mint az érintett vezetők. A felsorolt kockázati tényezők alapvetően relevánsak bizonyulnak minden munkakörnyezetben, ezért ezek megítélését a vizsgált populáció egyéb csoportosítási dimenziójában, is lehet vizsgálni. Így a nemek, mint függő, vagy alapváltozó, viszonylatában az attitűdkülönbségek analíziseredményeit a résztvevők körében a *20. táblázat* szemlélteti. Az összes résztvevők közül 15,6%-os arányt képviseltek a nők. A táblázatban ismételten azokat az attitűdtényezőket szerepeltettem, melyek megítélésében az analízisek során szignifikáns különbségeket találtam.

20. táblázat: Nemek szerinti attitűdkülönbségek analíziseredményei a résztvevők körében

Attitűdtényezők	A megkérdezett neme			Mann-Whitney Asymp. szign	ANOVA Szignifi-kancia
	Férfiak N%: 84,4%	Nők N%: 15,6%	Összesen		
	Átlag pont	Átlag pont	Átlag pont		
1. Életkor: fiatal pályakezdő	+0,79	+0,16	+0,70	0,006	0,008
5. Egészségi állapot (rossz)	+1,25	+0,63	+1,15	0,050	0,011
6. Iskolázottság (műveltség) hiánya	+0,55	-0,02	+0,46	0,065	0,037
7. Szakképzettség (hiánya)	+0,85	+0,12	+0,74	0,104	0,016
8. Tapasztalatlanság a szakmában,	+1,28	+0,56	+1,17	0,030	0,010
9. Nehéz meggyőzhetőség	+1,23	+0,35	+1,09	0,001	0,000
11.Balesetre való hajlamosság	+0,64	-0,60	+0,45	0,001	0,000
12. Egyéni problémamegoldó képesség hiánya	+1,05	+1,63	+1,14	0,017	0,012
13. Túlzott igénybevétel	+1,53	+1.88	+1,59	0,028	0,128
14. Extrém stressz	+1,58	+1,91	+1,63	0,045	0,128
Átlag index: -3-tól +3-ig skálán (a 25 tényezőnél)	+0,99	+0,86	+0,93	-	-

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A táblázatból látható, hogy a 25 kockázati tényező közül 10 tényezőnél mutatkozott szignifikáns különbség. Ezeket a tényezőket a nők alacsonyabb attitűd skála-értékekkel látták el, mint a férfiak. *A vizsgálatban résztvevő nők attitűdjében a személyiségjellemző tényezők közül a nehéz meggyőzhetőség és a balesetre való hajlamosság volt a legeltérőbb megítélésű a férfiakéhoz képest.* Az egyetlen egyértelműen szignifikánsan magasabb ponttal értékelt kockázati tényező az egyéni problémamegoldó képesség hiánya volt.

A Mann-Whitney teszt szerint szignifikáns különbség mutatkozott a nemek közötti megítélésben a munkakörnyezeti hatásokkal kapcsolatos attitűdtényezők megítélésében is. *A nők szignifikánsan magasabb attitűdértékkel látták el a túlzott igénybevétel és extrém stressz hatását.* A többi tényezővel kapcsolatban a nők és a férfiak homogén csoportnak tekinthetők, szignifikáns eltérés nem volt tapasztalható a megítélésükben.

Összességében megállapítható, hogy az átlag index értékek alapján mind a vezetők, mind a beosztott dolgozók erős attitűddel rendelkeznek a vizsgált tényezőkkel kapcsolatban. Ugyanakkor ezen belül a vezetők relatívan nagyobb attitűd skálaértékeket rendeltek a vizsgálatban szereplő 25 biztonságot befolyásoló attitűdtényezőkhöz, mint a beosztott dolgozók. Az egyes kockázati attitűdtényezők elemzésénél is megállapítható volt, hogy a vezetők átlagosan nagyobb skála pontértékkel jellemezték attitűdjeiket. Bizonyítottan szignifikánsan eltérő attitűdök leginkább a szervezeti szociális pozícióból,

rálátásból, felelősségből, a munkakörnyezettel való kapcsolat jellegéből fakadóan a munkaszervezés csoportdinamikai és tevékenység-szabályozási tényezőiénél, valamint a műszaki biztonsági állapothoz fűződő viszonyulásban volt jellemző. A nemek viszonylatában kimutatható szignifikáns különbségek vannak a személyiséget, státuszt és kompetenciákat jellemző kockázati attitűdtényezők megítélésében.

A vezetői kérdőíven a 20., a dolgozói kérdőíven a 24., - mint megegyező, pozitív hangnemű, a munkabiztonságot befolyásoló és a viselkedésre irányuló - kérdéssor vizsgálta a tárgyhoz kapcsolódó kognitív és/vagy affektív attitűdöket. A kérdéssorban 28 olyan releváns tényezőket gyűjtöttem össze, melyek kognitív és/vagy affektív jelleggel a munkabiztonságot befolyásoló viselkedésre - mint attitűdtárgyra - irányulnak. Ezek a változók pozitív megfogalmazással kapcsolódnak olyan csoport és szubjektív biztonsági normatív tényezőkhöz is, melyek egyik fő meghatározó elemei lehetnek a cselekedetet kiváltó szándéknak. Ilyen normatív tényezők például a felelősségvállalás a fiatalokkal, az embertársakkal, beosztottakkal szemben, vagy az ebből származtatható példamutatás és empátia normatív igénye. A biztonsági csoportnormákhoz sorolható ezen kívül a kockázathoz való viszonyulások normatív változói. Ebbe beletartoznak a kockázatvállaláshoz és kockázatértékeléshez való attitűdök is, amik igen fontos tényezői a baleset-megelőzési stratégiának és egyben *a biztonsági kultúra hivatalos és nem hivatalos biztonsági állásfoglalásainak.* A kérdéssorban felsorolt normatív tényezők rangsorában a vezetőknél a legnagyobb skálaértéket elnyert attitűdváltozók a *21. táblázat* sorszámának megfelelően rangsorrendben: 27. - 11. - 21. - 6. - 23. - 26. és az 1. sorszámú attitűdváltozó.

A dolgozóknál a rangsorend a következőképpen alakul: 27. - 21. – 11. – 23. – 1. – 20. – és a 26. sorszámú attitűdtényező. Ebből megállapítható, hogy az attitűdváltozókhoz kötődő attitűderősségek sorrendje az első hét legerősebb elem tekintetében alig változott. Varianciaanalízissel és Mann-Whitney teszttel összevetve a vezetők és dolgozók attitűderősségét a *21. táblázat* mutatja az eredményeket. Az eredményekből kitűnik, hogy több attitűdváltozó esetében szignifikáns különbség mutatkozott a két csoport hozzáállásában. A táblázat által megadott sorrendben haladva a 3. attitűdváltozó esetében *a kockázatos munka elvállalásának felelősségét a vezetők kevésbé terhelik a munkavállalóra, mint maguk a dolgozók.*

A veszélyes munkavégzés szükségességének megítélésében (4. attitűdváltozó), ellenben már nincs szignifikáns különbség a két csoport között.

21. táblázat: A vezetők és dolgozók a munkabiztonság pozitív normatív változóihoz kötődő attitűderősségének analíziseredménye

Attitűdváltozók	Vezetők, beosztottak külön kódja						
	Vezetők N%: 16,7%		Dolgozók N%: 83,3%		Összes 100%	Mann-Whitney Asymp. szign	ANOVA Szign.
	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont		
1. Ha balesetről hallok rossz érzésem támad.	+1,89	1,120	+1,69	1,425	+1,72	0,611	0,611
2. A baleset mindig megelőzhető lenne.	+0,89	1,622	+1,14	1,650	+1,10	0,292	0,292
3. Aki veszélyes munkát vállal az nem az ő baja.	**+1,67**	1,506	**+0,79**	1,895	+0,93	**0,004**	**0,004**
4. A munkát nem kell elvégezni, ha veszélyes.	+0,85	1,920	+0,67	1,912	+0,70	0,487	0,487
5. A munkahelyi balesetek zöme nem a dolgozón múlik.	+0,22	1,246	+0,11	1,805	+0,13	0,700	0,700
6. A munkabaleset kivizsgálása fontos dolog.	**+2,20**	1,067	**+0,97**	2,106	+1,18	**0,001**	**0,001**
7. Minden munka biztonságos.	**+0,07**	1,890	**-0,63**	1,728	-0,51	**0,027**	**0,027**
8. A munkáltatónak nagy a felelőssége.	+0,80	1,222	+0,48	1,577	+0,54	0,167	0,167
9. Nem a legbiztosabb, ha minden munkát gép végez.	**+1,30**	1,562	**+0,77**	1,634	+0,86	**0,044**	**0,044**
10. A munkabiztonság alapja a jó vezetői hozzáállás.	+1,24	1,214	+1,23	1,506	+1,24	0,756	0,756
11. A legkisebb baleset is komoly figyelmeztetés.	**+2,30**	,840	**+1,86**	1,350	+1,93	0,069	0,069
12. Ha minden jól működik, még akkor sem kizárt a baleset.	**+1,11**	1,609	**+0,11**	2,301	+0,28	**0,002**	**0,002**
13. A veszélyes munkát ki kell küszöbölni a technológiából.	+1,61	1,639	+1,29	2,043	+1,34	**0,048**	**0,048**
14. Ha veszélyes a munka többet fizetek és/vagy kérek.	**+0,07**	1,867	**+0,63**	1,685	+0,53	0,098	0,098
15. A biztonság egyáltalán nem költséges a vállalatnak.	**+0,67**	1,777	**-0,46**	1,737	-0,27	**0,000**	**0,000**
16. A kockázatértékelés egy fontos elvégzendő munka.	**+1,28**	1,486	**+0,48**	1,750	+0,61	**0,004**	**0,004**
17. Nekem megmondhatják, hogy hogyan dolgoztassak.	+0,96	1,738	+0,92	1,787	+0,92	0,924	0,924
18. A kockázatértékelés leginkább egy fontos adminisztráció.	**+1,41**	1,166	**+0,56**	1,576	+0,70	**0,000**	**0,000**
19. A kockázatértékelést csak szakszerűen érdemes végezni.	+1,74	1,497	+1,41	1,483	+1,47	0,103	0,103
20. A kockázatértékelést jó, hogy szakembernek kell végezni.	+1,70	1,280	+1,58	1,519	+1,60	0,911	0,911
21. Az egyéni mv-i védőeszköz használata alapvető.	+2,28	1,148	+2,12	1,321	+2,14	0,577	0,577
22. Ha valaki nem viseli a védőfelszerelést a munkát abbahagyatom vele.	+1,78	1,281	+1,43	1,513	+1,49	0,159	0,159
23. A munkakezdő fiatalokra nagyon oda kell figyelni.	+2,13	1,147	+1,73	1,491	+1,80	0,148	0,148
24. Az idősek jó példát mutatnak a fiataloknak.	+0,46	1,669	+0,15	1,906	+0,20	0,335	0,335
25. A fiatalok a biztonsági kultúrát az idősektől tanulják.	+1,00	1,350	+1,16	1,457	+1,13	0,401	0,401
26. A vezető befolyásolhatja a munkabiztonságot az adott munkahelyen.	**+2,04**	1,095	**+1,50**	1,492	+1,59	**0,023**	**0,023**
27. A vezetőnek nem csak ellenőrizni kell, példát is kell mutatni.	+2,43	1,025	+2,16	1,197	+2,20	0,157	0,157
28. Amilyen a vezető hozzáállása, olyan az alkalmazott hozzáállása.	**+1,74**	1,584	**+1,11**	1,767	+1,22	**0,017**	**0,017**
Átlag index: -3-tól +3-ig skálán	**+1,35**	-	**+0,96**	-	+1,02	-	-

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Így ebben a kérdésben a vezetők és dolgozók hasonlóan erős pozitív attitűddel rendelkeznek. A dolgozók kockázatvállalási attitűdjeit külön felmérve az *22. táblázat* mutatja az analíziseredményeket.

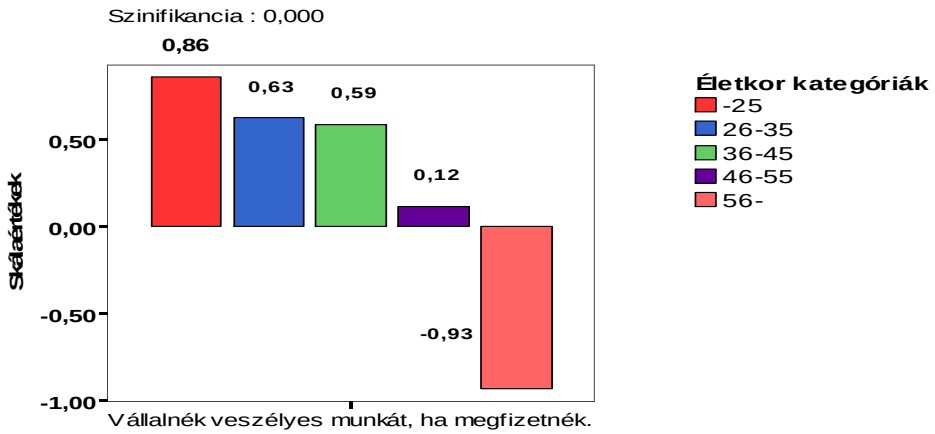
22. táblázat: A dolgozók kockázatvállalási attitűdjeinek erőssége a változókhoz kapcsolódó értékek csökkenő sorrendjében

Kockázatvállalási attitűdváltozók	Átlag pont	Átlag-eltérés
1. Vállalnék én a képesítésemhez képest bonyolultabb munkát, ha megfizetnék.	**+ 0,74**	1,746
2. Vállalnék veszélyes munkát, ha megfizetnék.	**+ 0,41**	1,857
3. A főnököt nem utasítom vissza, ha kellene, akkor sem.	**- 0,66**	1,857
4. Ha főnök azt mondja, "veszélyes munka ugyanannyi pénzért" elvállalom.	**- 0,71**	1,634
5. Dolgoznék akár elavult, nem biztosan működő gépekkel, szerszámokkal is.	**- 0,77**	1,799
6. A veszély nem számít, ha napi norma a tét.	**- 0,78**	1,805
7. A munkának nem a biztonságos végrehajtása az elsődleges.	**- 1,82**	1,450

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A táblázatban az attitűdértékeket csökkenő sorrendbe állítva látható, hogy a nagyobb kockázat nagyobb fizetségért attitűd a legerősebb, így az attitűdváltozók értelmében a kockázat elvállalása leginkább a várható nyereségtől, illetve az érte fizetett díj mennyiségétől függ. A dolgozók az általuk gondolt megfelelő fizetség fejében, akár képességeikhez képest bonyolultabb esetleg más szakmai ismereteket igénylő, munkát is elvállalnának. Ami eleve jelentős munkabiztonsági kockázati tényezőt von maga után.

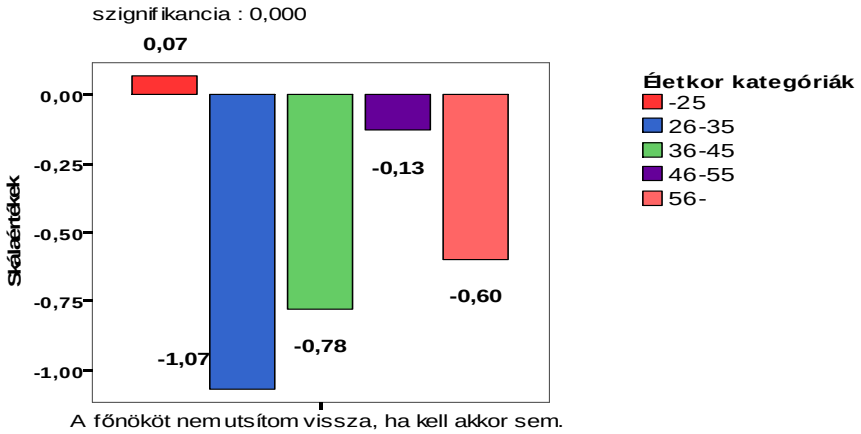
Szignifikáns különbség, a kockázatvállalási attitűdváltozók vonatkozásában a korosztályok között volt kimutatható, amit a 19. ábra szemléltet. Az ábrából *megállapítható, hogy az anyagi javak kontextusában a fiatalok a rendelkeznek a legnagyobb kockázatvállalási attitűddel. A kor előrehaladtával kockázatvállalás attitűdjének erőssége fokozatosan csökken. A 45 év feletti korosztályokban ez a csökkenő dinamika erőteljesebbé válik és a nyugdíjkor közelébe a legmagasabb. Mivel a fiatalabb korosztályok esetében a nagyobb pénzjutalom növeli a kockázatvállalási kedvet, így az egyben erős motiváló hatással is bír irányukban.*



19. ábra: A dolgozók kockázatvállalási attitűdje a fizetség viszonylatában, életkor kategóriák szerinti megoszlásban

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A következő jellemző szignifikáns különbségeket mutató attitűdcsoport a vezetői tekintély, kockázatvállalásra hajlamosító, attitűdhatására kérdezett rá, melyet a *20. ábra* szemléltet.

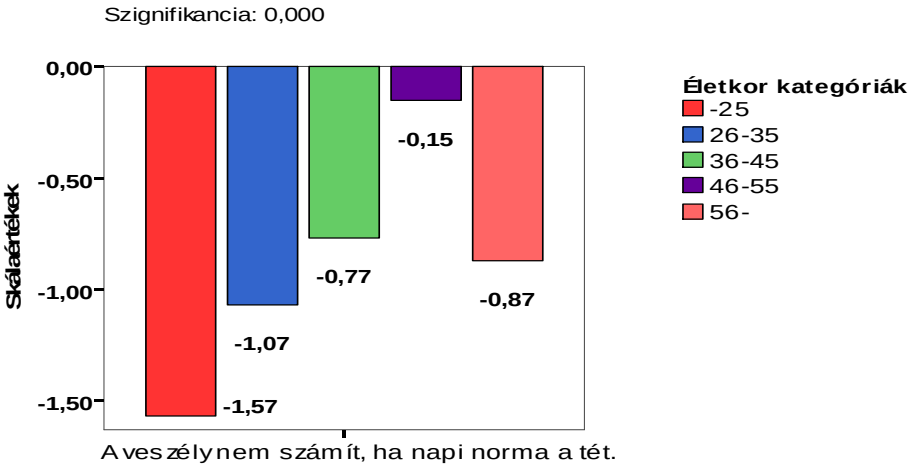


20. ábra: A dolgozók a vezetői tekintély, kockázatvállalásra hajlamosító, attitűdhatásának korosztályonkénti megoszlása

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A vezetői tekintély ebben az értelemben tulajdonképpen tükrözi és előirányozza azokat szervezeti elvárásokat, melyek a munkateljesítéssel és annak minőségi és mennyiségi elemeivel kapcsolatosak, függetlenítve azokat annak biztonsági kockázatától. Az ábrán látható, hogy a *veszélyes munka kiosztása esetén attitűdjükben a legfiatalabb, 25 év alatti korosztály képes a legkevésbé visszautasítani a főnöki tekintélyt. Illetve ez a korosztály az, aki legkevésbé tud ellenállni a szervezet vezetői elvárásainak.* Az attitűd szintjén

megjelenő ellenállási képesség az ezt követő korosztálynál hirtelen megnövekszik, majd fokozatosan csökken a 46-55 éves korosztálynál már ismét a hasonló mértékű, mint a fiatalok esetében. A nyugdíjkort megközelítő „védett” korosztály ellenálló képessége az attitűdök szintjén ismételten megnő. A munka világában a kockázatvállalásnak, a különböző társadalmi, szervezeti és csoportnormák függvényében, kisebb nagyobb erősséggel kapcsolódása van a napi munka, a norma elvégzéséhez, teljesítéséhez. A *22. táblázatból* kitűnik, hogy a napi normateljesítés és a kockázatvállalás kontextusában átlagosan alacsony az attitűd erősség a megkérdezettek körében. A vizsgálati adathalmaz alapváltozói közül szignifikáns eltérést az értékek között úgyszintén a korosztályok viszonylatában találtam. A napi norma teljesítéséhez fűződő kockázatvállalási attitűd életkor-kategóriánkénti megoszlását a *21. ábra* szemlélteti.



21. ábra: A dolgozóknak a munka teljesítéséhez fűződő kockázatvállalási attitűdjének megoszlása életkor kategóriák szerint

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A *21. ábrából* kitűnik, hogy *a napi norma teljesítéséért, attitűdjükben, legkevésbé a fiatalok vállalnak kockázatot, majd az a kor előrehaladtával az fokozatosan növekszik.* Relatívan legnagyobb kockázatvállalási attitűddel a 46-55 éves korosztály rendelkezik. Ez úgy is megfogalmazható, hogy a munkateljesítménnyel kapcsolatos szervezeti elvárásoknak való megfelelés attitűdje a kor előrehaladtával erősödik és az annak megfelelően az attitűd-hierarchiában egyre előkelőbb helyre kerül. Az 56 év feletti korosztály esetében azonban már ismételten alacsony kockázatvállalási attitűdértékeket figyelhetünk meg, ami hasonló a 26 és 36 év feletti korosztályokéhoz. Ezekből *az elemzésekből megállapítható, hogy a fiatal korosztály kockázatvállaláshoz kötődő attitűdje*

inkább annak kerülésére irányul. Ugyanakkor a szervezeti és vezetői elvárásoknak kevésbé tudnak ellenállni, valamint a pénzjutalom nagymértékben motiválja őket a kockázatvállalásra. Vagyis gyakrabban kényszerülnek kockázati homeosztatikus szintjükhöz képest magasabb kockázatú munkahelyzetekbe. Ez kisebb mértékben disszonanciára utalhat az egyszerre működő attitűdök között. A vezetői tekintélynek az uralkodó hatása, az elvárásokkal szembeni kisebb ellenálló képesség, valamint, a fiatalok élethelyzetéből fakadó, kockázatvállalásra való könnyű motiválhatóság, csökkenti a számukra felkínált választás szabadsági fokát. Ezáltal a dolgozók 25 év alatti korosztálya a legkiszolgáltatottabb a munkahelyek kockázati kihívásaival szemben. Ez az - attitűdváltozók alapján megállapított - kiszolgáltatottság a kor előrehaladtával fokozatosan csökkenő tendenciát mutat. - Ezzel kapcsolatban a megjegyzendő, hogy a *21. táblázat* 23. attitűdváltozójának átlag skálaértéke arra enged következtetni, hogy mind a vezetők, mind a dolgozók esetében ezzel kapcsolatban kialakult és erős attitűd létezik, ami a faital munkakezdő odafigyelő támogatására irányul. - *A három változóhoz kapcsolódó legkonszolidáltabb attitűddel az idős alkalmazottak rendelkeznek. Ők attitűdjükben nem vállalnak veszélyes munkát akkor sem, ha többet fizetnek érte, akkor sem, ha a vezető azt elvárja és akkor sem, ha nem lesz befejezve az aznapi munka.* A dolgozói kockázatvállaláshoz fűződő állásfoglalás jellemzését keretbe foglalóan az *22. táblázat* 7. attitűdváltozója - a munka végrehajtásának elsődlegességét a biztonsággal szemben – adja meg. *Ugyanis ez az attitűdváltozó kapta a leggyengébb értéket, vagyis a dolgozói attitűdökben a biztonság elsődlegessége győzött munka elvégzésének elsődlegességével szemben. Ezen kívül megállapítható, hogy ennél az attitűdváltozónál a nődolgozók szignifikánsan erősebben ragaszkodnak a biztonsághoz, mint a férfiak. Ugyanakkor az is megállapítható, hogy attitűdjükben szignifikánsan könnyebben vállalnak kockázatot a vezető szóbeli (22. táblázat 4. attitűdváltozó) motivációjára, mint a férfiak.*

Folytatva a *21. táblázat* által szemléltetett eredmények elemzését megállapítható, hogy a munkabalesetek kivizsgálásához fűződő fontossági attitűdváltozó esetében (*22. táblázat, 6. attitűdváltozó*) egyértelmű különbség mutatkozott a vezetők és dolgozók között. *A vezetők a munkabalesetek kivizsgálásának fontosságát és egyben annak szükségességét igen erős attitűdértékkel* (+2, 20) *látták el*, míg a dolgozók +0,97 skálaértéket adtak attitűderősségük jellemzésére. Ez talán egyértelműnek és egyben megnyugtatónak tűnő eredmény, hiszen az Munkavédelmi törvény is konkrétan a munkáltatói kötelezettségek közé sorolja a munkabalesetek kivizsgálását. Ennél fogva megállapítható, hogy a vizsgált vezetők hozzáállásukban erősen interiorizálták ezt a törvényi kötelességet. A

munkabalesetek kivizsgálásához fűződő dolgozói attitűdértéket megvizsgálva megállapítható a hasonlóan megfelelő hozzáállás.

Ehhez a témakörhöz illeszkedik a kockázatértékeléshez kapcsolódó attitűdök vizsgálata is, ami szintén eredményezett szignifikáns különbségeket a vezetők és dolgozók attitűderősége között. Ezzel az attitűdkörrel a *21. táblázat*ban a 16. és a 18-20. sorszámig terjedő változók foglalkoztak. A táblázat értékeiből látszik, hogy szignifikáns eltérés a 16. és 18. attitűdtényezőnél tapasztalható. Ezeknél a tényezőknél a vezetők esetében erős a dolgozóknál átlagos attitűderősséget reprezentáló skálaérték tapasztalható. A 16. változó a kockázatértékelés elvégzésének fontosságára kérdez rá, a 18. változó pedig annak adminisztrációs értékére. Ezeknél az attitűdváltozóknál az eredmények relevánsnak mondhatók, mivel ezekkel a kérdésekkel leginkább a vezetőnek kell tisztában lennie. A végrehajtás szakmaiságára, szakszerűségére és annak garanciáira vonatkozó attitűdváltozók - amik megadják annak tartalmi és használati értékét - megítélésében már nem volt tapasztalható szignifikáns különbség a két csoport között (*21. táblázat* 19. 20. attitűdváltozók*)*. Ezek a skálaértékek egyaránt erős attitűdre engedtek következtetni.

A munkabiztonság befolyásolásának kompetenciáival kapcsolatos attitűdöket vezetői oldalról a *21. táblázat* 26-28. változói vizsgálják. A változókhoz kapcsolódó attitűdértékek analíziseredményeiből kitűnik, hogy szignifikáns különbségek tapasztalhatók a 26. és 28. változók megítélésében. Maguk a skálaértékek azt igazolják, hogy mindkét csoport részéről igen erős a vezetők munkabiztonságot befolyásoló tevékenységének legitimációja. A szignifikáns különbség annyiban nyilvánul meg, hogy a dolgozók esetében erős, a vezetők esetében pedig még erősebb attitűd társul ehhez a változóhoz. Hasonló a helyzet a munkabiztonsághoz kapcsolódó vezetői hozzáállás dolgozókra gyakorolt hatásával kapcsolatban (28. attitűdváltozó). A vezetők itt is szignifikánsan erősebb illetve nagyobb skálaértékkel jellemezték a vezetői hozzáállást, mint meghatározóját az alkalmazotti hozzáállásnak. Ezen kívül megállapítható, hogy mindkét csoport igen erős pozitív attitűddel rendelkezik a vezetői példamutatással és a munkavédelmi védőeszközök használatával kapcsolatban (21. 22. 27. attitűdváltozók). Ezek az eredmények utalnak arra, hogy a vizsgált, munkabiztonsággal összefüggő attitűdváltozók - melyek egyértelműen utalnak a funkcionálisan összefüggő szervezeti érték és normarendszer biztonsági összetevőire, valamint az ezzel kapcsolatos vezetői és dolgozói szerepelvárásokra, és legitimációkra – a másodlagos mintavételi egységben igen erősek. A normák megszilárdítását leginkább a szankciók biztosítják, melyek lehetnek egyaránt pozitívak és negatívak, fontos hogy a nem hivatalos biztonsági állásfoglalás keretein belül meglegyenek

a legitim felelősséget szabályozó értékek és normák és az ehhez kapcsolódó legitim szankciók.

3.5.2. A vezetési feladatokkal kapcsolatos hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának vezetői és dolgozói megítélésének összehasonlító elemzési eredményei

Ebben a kérdéscsoportban a vezetői feladatokból azokat választottam ki, melyek relevánsan közvetlenül érintettek a termelési és szolgáltatási folyamatok menedzselésében, és természetesen ezen belül a biztonságmenedzsmentben. Így egyrészről a folyamatmenedzsment feladatainak logikus egymásra épülésének megfelelő - ami a tervezés, döntés, rendelkezés, szervezés és ellenőrzés lépcsőit járja át – elemeire kérdeztem rá, és építettem be a kérdéscsoportba (2., 3., 5., 10.). Másrészről az előrevetítés és viszonyítás érdekében az emberi erőforrás menedzsment vezetői feladatköreiből is szerepeltettem néhány tényezőt, így a munkakör kialakítás elemzés (1., 4.), konfliktus-menedzsment (7., 8., 9.) és a teljesítmény-értékelés (6.) feladatköreiből. A vezetői feladatok, a társadalmi érdekekhez is mért, jó szintű ellátása általában mindig kedvező hatással van a munkabiztonságra is. Ugyanakkor a vezetői feladatok hibás és/vagy téves ellátása, már rossz irányba befolyásolhatja a munkabiztonságot. Így az ezekhez a vezetői feladatokhoz kapcsolódó hibázások és az azokhoz fűződő vezetői és dolgozói viszonyulások meghatározói lehetnek egy adott munkahely biztonsági légkörének. Ez a kérdéscsoport a vezetői kérdőíven a 10. a dolgozói kérdőíven a 15. sorszámmal szerepel. A két kérdéscsoporthoz tartozó itemek megegyeznek egymással ezért alkalmasak az összehasonlító elemzésre.

Előzetesen összehasonlítva a három vezetői szintet képviselő vezetők véleményét bizonyos eltérések tapasztalhatók a vezetési feladatokból fakadó hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélésében *(23. táblázat).* Az összevont átlag indexpont értékek egyrészt azt jelzik, hogy a vizsgált vezetők megítélésében a felsorolt vezetői hibák erős befolyással bírnak a munkabiztonságra. Az átlagértékekből számított indexpontok alapján az is megállapítható, hogy az operatív vezetők a vezetési hibák biztonságra gyakorolt befolyásának, megítélésükben, nagyobb jelentőséget tulajdonítanak, mint a közép- és felső vezetők. *A kapcsolódó interjúk és kérdőívek analíziseredményei alapján megállapítható, hogy a különböző vezetői szintek képviselői - a munkabiztonsággal kapcsolatban - a vezetési hibák azon tényezőinek tulajdonítottak preferáltabb jelentőséget, amelyekre saját vezetői szintjükön és gyakorlatukban kifejezett kompetenciájuk van.*

23. táblázat: A vezetési hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélése vezetői szintenként

Vezetői hibaváltozók	Munkahelyi beosztása.			Kruskal-Wallis Test Szignifikancia
	operatív vezető	középvezető	felső vezető	
10.1.A hatáskörök, felelősségek tisztázatlansága a vezetők között	+1,56	+1,07	+1,00	0,236
10.2.Rossz döntés	+1,78	+1,48	+1,60	0,376
10.3.Téves utasítás	**+1,89**	**+1,33**	**+1,10**	**0,017**
10.4.Rossz munkarend kialakítás	+1,44	+1,00	+1,00	0,068
10.5.Rossz feladatkiadás, túl nehéz, vagy túl bonyolult, nem a szakterülethez illeszkedő munka	**+2,11**	**+1,11**	**+1,10**	**0,001**
10.6.A napi norma rossz meghatározása	**+1,78**	**+1,11**	**+1,00**	**0,011**
10.7.Rossz vezetői stílus	**+1,89**	**+0,93**	**+1,20**	**0,007**
10.8.A vezető-beosztott kapcsolat elégtelensége	+1,78	+1,07	+1,20	0,088
10.9.Kommunikációs zavarok	+1,44	+1,33	+1,10	0,318
10.10.Ellenőrzési hiányosságok	+1,78	+1,56	+1,20	0,138
Átlag indexpont (-3-tól +3-ig skálán)	**+1,74**	**+1,15**	**+1,15**	-

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A vezetői feladatokkal kapcsolatos hibázások munkabiztonságra gyakorolt hatásának a megítélését a két vizsgálati csoport körében az *24. táblázat* mutatja be.

24. táblázat: A vezetési feladatokkal kapcsolatos hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélése a vezetők és beosztott dolgozók körében

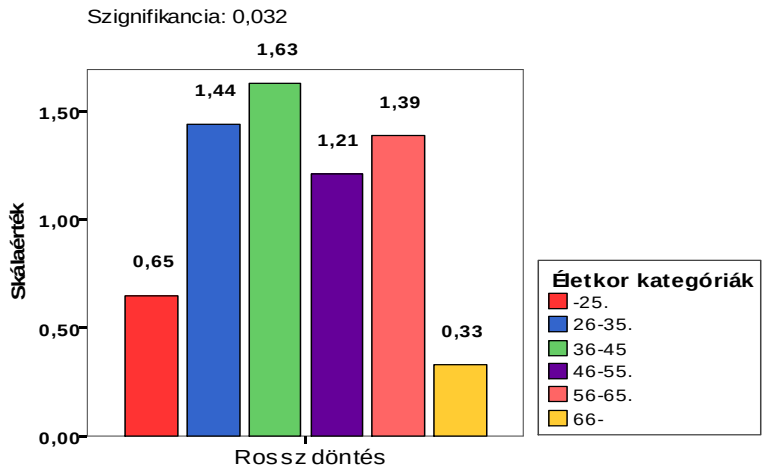
Vezetői hibaváltozók/csoportváltozók		Átlag pont	Átlagelt érés	Asymp. Szign. (Mann-Whitney)	Szign. (2 m.T-próba)
1.A hatáskörök, felelősségek tisztázatlansága a vezetők között	Vezető	+1,15	1,135	0,623	0,578
	Beosztott	+1,04	1,279		
2.Rossz döntés	Vezető	+1,57	0,886	0,557	0,297
	Beosztott	+1,35	1,355		
3.Téves utasítás	Vezető	+1,39	0,954	0,733	0,488
	Beosztott	+1,24	1,377		
4.Rossz munkarend kialakítás	Vezető	+1,09	0,784	0,910	0,736
	Beosztott	+1,02	1,354		
5.Rossz feladatkiadás, túl nehéz, vagy túl bonyolult, nem a szakterülethez illeszkedő munka	Vezető	+1,30	1,072	0,852	0,474
	Beosztott	+1,14	1,442		
6.A napi norma rossz meghatározása	Vezető	+1,22	0,987	0,373	0,287
	Beosztott	+1,00	1,333		
7.Rossz vezetői stílus	Vezető	+1,17	1,122	0,499	0,312
	Beosztott	+0,94	1,488		
8.A vezető-beosztott kapcsolat elégtelensége	Vezető	+1,24	1,079	0,884	0,486
	Beosztott	+1,07	1,573		
9.Kommunikációs zavarok	**Vezető**	**+1,30**	0,916	**0,087**	**0,048**
	Beosztott	**+0,87**	1,440		
10.Ellenőrzési hiányosságok	**Vezető**	**+1,52**	1,049	**0,001**	**0,001**
	Beosztott	**+0,73**	1,529		

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A táblázat által közölt vizsgálati eredményekből megállapítható, hogy eltérést két vezetői hibaváltozó esetében lehetett kimutatni (9. és 10. változók), melyek közül leginkább az „ellenőrzési hiányosságok” hibaváltozó mutatott mindkét próbánál szignifikáns különbséget. *Az ellenőrzési hiányosságok munkabiztonságra gyakorolt hatását a vezetők szignifikánsan erősebb skálaértékkel látták el, mint a beosztott dolgozók.* Ez talán logikus és természetes következménynek mondható, különösképpen, ha a két csoport kompetencia különbségeire gondolunk. Varianciaanalízis és a kétmintás T-próba eredményei alapján *szignifikáns különbség mutatkozik a kommunikációs zavarok megítélésében is. Ebben az esetben a vezetők saját megítélésükben - hasonlóan az előzőhöz - erősebb megítélést, illetve skálaértéket adtak e tényezőnek is, mint a dolgozók. A két változó megítélésbeli különbsége bizonyos mértékben utalhat a hivatalos és nem hivatalos biztonsági állásfoglalások elvárás-különbségekre is. Ugyanis a felsorolt tíz vezetői hibaváltozó, ellentétes megfogalmazásban, szorosan kötődik azokhoz a hivatalos szerepelvárásokhoz, vezetői attribútumokhoz, melyek jellemeznek egy biztonságmenedzsmentben is járatos vezetőt és annak biztonsági elvárásait. Így megállapítható az, hogy a vezetők, a biztonságmenedzsmenttel kapcsolatos kommunikációs és ellenőrzési színvonallal, saját megítélésükben, magasabb elvárásokkal rendelkeznek, mint a beosztott dolgozók. Ez a vizsgált populációban tulajdonképpen tükrözi vezetői szerepkörhöz kötött hivatalos biztonsági állásfoglalásokkal való azonosulást is.*

Szignifikáns különbség adódott az életkor kategóriák és az iskolai végzettség alapváltozók vizsgálatánál. Az életkor kategóriák tekintetében egyetlen hibaváltozó, a „rossz döntés”, megítélésében volt szignifikáns különbség. A másodlagos mintavételi egység a „rossz döntés” vezetői hibaváltozóval kapcsolatos megítélés-erősségének analíziseredményeit életkor kategóriák szerinti megoszlásban a *22. ábra* szemlélteti. Az árából kitűnik, hogy a legfiatalabbak és a legidősebbek tulajdonítanak kevesebb befolyásoló hatást a munkabiztonságra a vezetői rossz döntésekkel kapcsolatban. A többi korosztály arányukban és értékeikben homogén csoportnak tekinthetők.

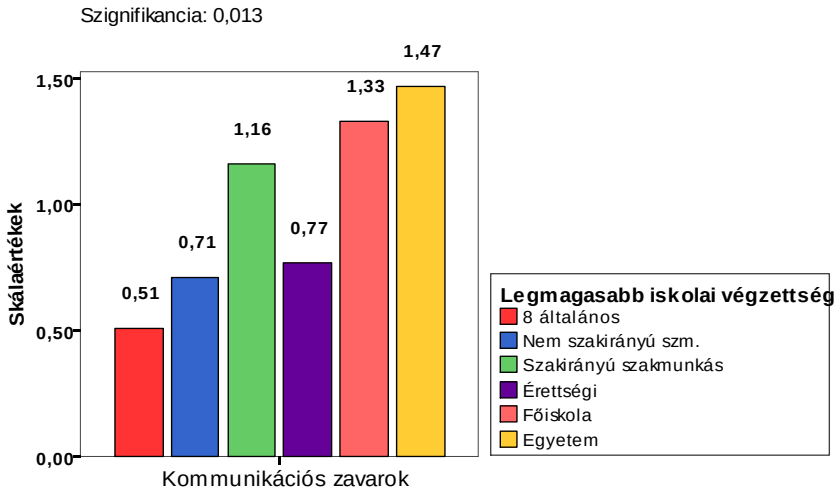
Az iskolai végzettség alapváltozó viszonylatában a *23. ábra* szemlélteti a „kommunikációs zavarok” vezetői hibaváltozóra adott skálaértékek megoszlását.



22. ábra: A másodlagos mintavételi egység a „rossz döntés” vezetői hibaváltozóval kapcsolatos megítélés-erősségének megoszlása életkor kategóriák szerint

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Az ábrából kitűnik, hogy a résztvevők között az iskolázottsági szint emelkedésével növekedik a vezetői kommunikációs zavarok munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélése. Így az egyetemet és főiskolát végzettek megítélésükben a legerősebbek ebben a vonatkozásban.



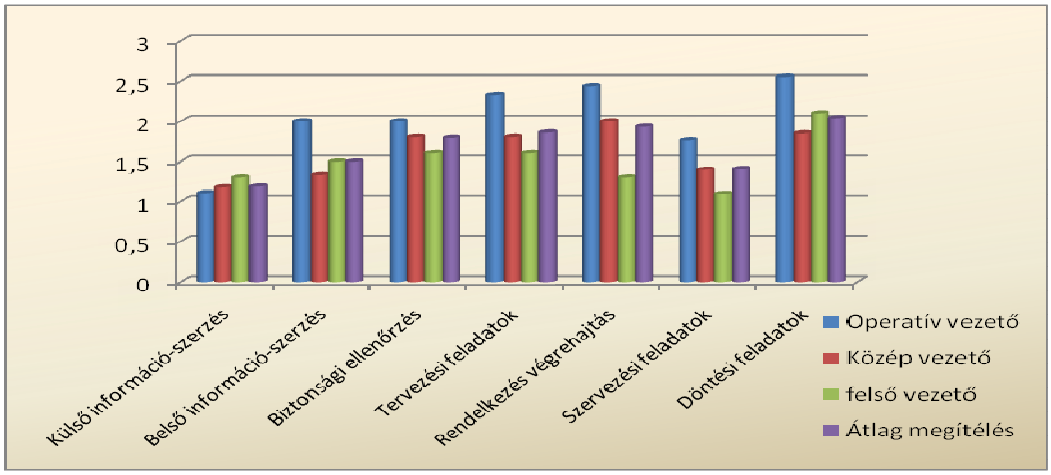
23. ábra: A másodlagos mintavételi egység a „kommunikációs zavarok” vezetői hibaváltozóval kapcsolatos megítélés-erősségének megoszlása iskolai végzettség szerint

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Az alacsonyabb végzettségűek közül leginkább a szakirányú szakmunkások közelítenek a felsőfokú végzettségűek megítélési szintjéhez.

3.5.3. A biztonságmenedzsmenthez kapcsolódó feladatok fontossági megítélésének összehasonlító elemzési eredményei

A biztonságmenedzsment feladok, fontosságának az általános megítélése legközvetlenebbül akkor válik lényegessé, ha azt a megkérdezett a saját munkájára, körülményeire, kompetenciáira is értelmezi. Ezért ezt a kérdéssort az összehasonlíthatóság és általános értelmezés érdekében konvertáltan szerepeltettem a dolgozói kérdőíven is. Ennek a relevanciája abból adódik, hogy munkájuk során és azzal kapcsolatban, a végrehajtás oldaláról kisebb-nagyobb mértékben a beosztott dolgozók is szembesülnek ezekkel a biztonságmenedzsment feladatokkal. A biztonságmenedzsment-feladatokat, hasonlóan, mint az alapvető folyamatmenedzsment feladatokat, hét kérdéskörre osztva jelenítettem meg a kérdőívben. Így felosztottam munkavédelmi szempontú, tervezés, szervezés, döntés, végrehajtás és ellenőrzés kérdéskörökre, valamint a biztonságmenedzsment-feladatokat támogató munkavédelmi információforrásokra, a vállalaton belüli és kívüli információszerzés forrásaira.



24. ábra: A biztonságmenedzsment-feladatok fontosságának megítélése vezetői szintenként

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A vezetői feladatokhoz kapcsolódó biztonságmenedzsment-feladatok fontosságának általános és vezetői szintenkénti megítélését a *24. ábra* szemlélteti. A ábrából kitűnik, hogy vezetői szempontból a biztonságmenedzsment-feladatok általánosan pozitív tartományú preferenciával rendelkeznek. Az általános vezetői megítélés preferencia

rangsorában a döntési feladatok vannak az első helyen, majd ezt követi a rendelkezés és végrehajtás vezetői feladatcsoport. A legkevésbé preferált feladat a vállalaton kívüli, munkavédelmi célzatú információszerzés és a munkavédelem irányultságú szervezési feladatok. Az 24. *ábrán az is* megfigyelhető, hogy leginkább az operatív vezetői szinten értékelődnek relatívan magasra a munkavédelmi feladatok. Valamint a felső vezetők e biztonságmenedzsment-feladatokat fontosságuk viszonylatában zömében átlag alattinak ítélték. Ez arra utal, hogy *az operatív biztonságmenedzsment-feladatok leginkább az alsó vezetői szintekre delegálódtak.* A biztonságmenedzsment-feladatok között kialakult sorrendiség relevanciája 95,9%-os valószínűséggel leginkább a vállalaton belüli munkavédelmi utasítások, rendelkezések végrehajtásánál és a munkavédelmi döntési feladatoknál figyelhető meg, miszerint *az operatív vezetői szint érdekelt leginkább a végrehajtásban, és döntésben is, majd onnan csökkenő kompetenciával a közép és felső vezető.*

A biztonságmenedzsment-feladatok fontosságának vezetői és dolgozói megítélését az *25. táblázat* mutatja. A táblázatból kitűnik, hogy ezeknek a biztonságmenedzsment feladatoknak a fontossága, a vizsgált két csoport megítéléseiben, egyértelmű szignifikáns különbségek az információszerzési feladatok vonatkozásában mutatkoztak. A szervezeten belüli és kívüli információszerzési feladtok megítélésénél a vezetők – egyébként releváns módon - nagyobb értékkel látták le azok saját munkájukban való fontosságát, mint a dolgozók.

25. táblázat: A Biztonságmenedzsment feladatok fontosságának megítélése a vezetők és beosztott dolgozók körében

Biztonságmenedzsment feladatok		Átlag pont	Mann-Whitney teszt szignifikancia	Kétmintás T-próba szignifikancia
1.Vállalaton kívüli mv-i információszerzés	Vezető	**+1,20**	**0,000**	**0,000**
	/Beosztott	**+0,23**		
2.Vállalatton belüli mv-i információszerzés	Vezető	**+1,50**	**0,002**	**0,006**
	/Beosztott	**+0,79**		
3.Biztonsági ellenőrzési feladatok	Vezető	+1,80	0,241	0,132
	/Beosztott	+1,47		
4.Mv-i tervek készítése/végrehajtása	Vezető	+1,87	0,883	0,898
	/Beosztott	+1,84		
5.Vállalaton belüli mv-i utasítások, rendelkezések kiadása/végrehajtása	Vezető	+1,93	0,228	0,127
	/Beosztott	+1,61		
6.Mv-i szervezési feladatok	Vezető	+1,41	0,082	0,058
	/Beosztott	+0,91		

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Hasonló eredmény született a munkabalesetben való érintettség statisztikai alapváltozó esetében is a vizsgálatban résztvevők közül ebben a témakörben a munkabalesetben érintettek szignifikánsan alacsonyabb átlag skálaértéket adtak megítélésükben a munkavédelmi információszerzés fontosságának, mint a munkabalesetben nem érintett résztvevők.

3.5.4. A biztonsági kultúrát alakító tényezők megítélésének összehasonlító elemzési eredményei

Ebben a kérdéskörben a biztonsági kultúrát befolyásoló és egyben alakító olyan tényezőket gyűjtöttem össze, ami a megkérdezettek számára egyértelműek, illetve könnyen magyarázhatóak. Természetesen a kérdéssor nem tartalmazhatta minden ható elemét a biztonsági kultúrának csak azokat a sarkalatos tényezőket, melyek a szakirodalmak szerint is meghatározóak. Így a *4. ábrán* szemléltetett mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúrájára ható tényezők közül a hivatalos és nem hivatalos szervezet biztonsági állásfoglalásokat reprezentáló kérdéseket jelenítettem meg. Ezért a kérdőív rákérdez a szervezeti kultúrára és a belőle fakadó társadalmi biztonsági szemléletre, ami egyrészt az iskolai végzettségben, szakmai műveltségben jelenik meg, majd ezt követően a hivatalos biztonsági szervezeti állásfoglalásokra, értékrendre attitűdökre, és tárgyi tényezőként a technológiai fejlettségre. A nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalás területét jellemző sarkalatos terület a szervezet életébe belépő fiatalok felelős nevelése. A fiatal generáció nevelésére való rákérdezés azért került előtérbe, mivel ebben megjelenik a nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalás legtöbb eleme, így a biztonsági íratlan szabályok, orientáltságok, viselkedési szokások, munkamódszerek, legitim felelősségek stb. generációs átadása. Ezért egy munkabiztonsági szempontból jól nevelt fiatalság nagy valószínűséggel egy magas biztonsági kultúrával rendelkező idősebb generációt hoz létre.

Az elemzés során számos összefüggés feltárására került sor. A releváns biztonsági kultúrát alakító tényezők megítélésénél - melyben a hivatalos és nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalásokat reprezentáló kérdések szerepelnek - *a másodlagos mintavételi egység résztvevőinek a skálaékekben megadott megítélés-erősségét tekintve három legerősebb tényező került az élre. Ezek közül a megkérdezettek a technológia korszerűségét tartották első helyen meghatározó tényezőnek, majd a vállalti vezetés hozzáállását, állásfoglalásait és az értékrendet.* A biztonsági kultúrát alakító faktorok közül relatívan utolsó helyre került az alkalmazottak iskolai végzettsége és a szervezeti kultúratényezők. A vezetői dogozói csoportok összehasonlításában a biztonsági kultúrát alakító faktorok

megítélésénél a nem parametrikus Mann-Whitney teszt eredményei alapján szignifikáns eltérések mutatkoztak, melynek lényeges eredményeit az *26. táblázat* foglalja össze. A táblázatból látható, hogy a vizsgált nyolc faktor mindegyikénél található szignifikáns eltérés. Megállapítható, hogy a vezetők megítélésükben szignifikánsan magasabb szinten értékelik a vizsgált tényezők befolyásoló hatását, mint a beosztott dolgozók.

26. táblázat: A biztonsági kultúrát alakító faktorok veztői és beosztott dolgozói megítélése

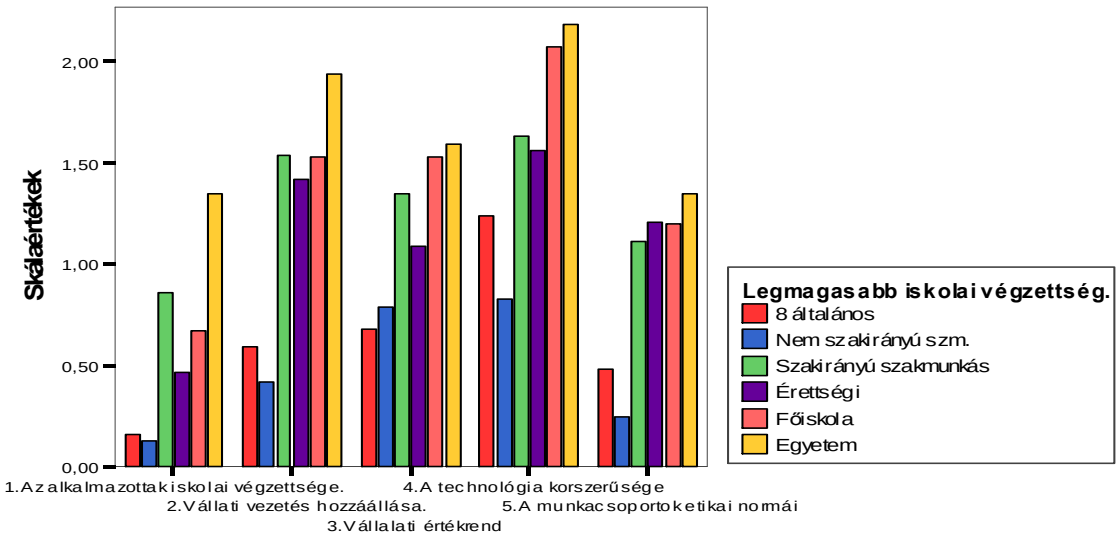
Biztonsági kultúrát alakító faktorok	Vezetők 16,7%		Beosztott dolgozók 83,3%		Mann-Whitney Test
	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	
13.1.Az alkalmazottak iskolai végzettsége.	1,09	1,314	0,50	1,743	0,001
13.2.Vállati vezetés hozzáállása.	1,61	1,164	1,15	1,648	0,039
13.3.Vállalati értékrend.	1,46	1,149	1,07	1,403	0,005
13.4.A technológia korszerűsége.	2,09	0,755	1,40	1,465	0,000
13.5.A munkacsoportok etikai normái.	1,37	0,853	0,84	1,293	0,000
13.6.Hagyományok.	1,44	1,450	1,10	1,357	0,005
13.7.A fiatalok nevelése.	1,41	1,147	0,98	1,564	0,023
13.8.A szervezeti kultúra fejlettségi szintje.	1,33	0,896	0,75	1,388	0,000

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Ugyanakkor a preferencia sorrend meghatározó elemeinek helyzete ugyanaz mindkét csoportnál. A nemek alapváltozójának esetébe szignifikáns különbség mutatkozott az iskolai végzettség megítélésében. A nők szignifikánsan alacsonyabb fontosságúnak ítélték meg az iskolai végzettség jelentőségét a biztonsági kultúrára való hatása alapján, mint a férfiak. Megjegyzendő, hogy ez egy speciális különbség a mintavételi populációt jellemzi csak. Hasonlóan egy hatótényező megítélésében volt különbség a munkabalesetben érintettek és nem érintettek között. Az érintettek szignifikánsan alacsonyabbra (+0,56) értékelték a vállalati vezetés hozzáállásának hatáserősségét a biztonsági kultúrára, mint a nem érintettek (+1,38).

A többelemű alapváltozók esetében az összefüggések megállapítására a nem parametrikus tesztek közül a Kruskal-Wallis tesztet választottam, ami több releváns összefüggésre mutatott rá. A korcsoportok vizsgálatánál fellelhető az a tendencia, miszerint az iskolai végzettség biztonsági kultúraalakító hatásának megítélése a korral haladva egyre erősebb és a 46 év feletti korcsoportokban ugrásszerűen megnő. Hasonló szignifikáns tendenciát mutatott a szervezeti hagyományoknak a megítélése a korcsoportok között. Ezekkel összefüggésben a szakmai tapasztalat kategóriák - amik szoros összefüggésben vannak az életkorral - szerinti vizsgálat is hasonló eredményt mutatott. Itt az *iskolai*

végzettség és *hagyomány*, mint biztonsági kultúrát alakító tényezők mellett, szintén hasonló szignifikáns tendenciával, megjelent a *„munkacsoportok etikai normáinak”* a szakmai tapasztalati idővel növekvő jelentőségű megítélése. Ugyanígy növekedik a munkacsoport etikai normái jelentőségének a megítélése a felsővezetőktől az operatív szint felé. A legmagasabb iskolai végzettség alapváltozó esetében a skálaértékek átlagában megjelenő szignifikáns különbségeket a *25. ábra* szemlélteti.



25. ábra: A biztonsági kultúrát alakító tényezők megítélésének skálaátlag értékei a legmagasabb iskolai végzettség szerint

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Az ábrából kitűnik, hogy a biztonsági kultúrát alakító öt tényező megítélésének erőssége, elemenként a képzetségi fokozat emelkedésével paralel növekedik. Az egyetemi és főiskolai végzettséggel rendelkezők, akik tulajdonképpen a vezetők populációja kifejezetten erős megítéléssel vannak a tényezők fontosságát illetően. Ezt megközelítően az alacsonyabb végzettségűek közül a szakirányú szakmunkások azok, akik ebben a kérdésben hasonlóan gondolkodnak vezetőikhez. Ennek okai a két csoport szakmához való affinitás és a szakmában való szocializálódás párhuzamos vonásaiban keresendők. Az ábrából az is kitűnik, hogy egyaránt magas értékekkel rendelkező *„technológiai korszerűség”* hatótényező megítélésénél az arányában a legnagyobb skálaérték növekedés a 8 általánost végzettek körében történt. Ez bizonyos tekintetben saját helyzetükkel ellentétes irányú hozzáállásra utal, vagy legalább is az érintettek nem vették figyelembe azt, hogy a technológia korszerűsége magasabb képzettségi szintet igényel és ezáltal egy

korszerű technológiában, ami leginkább gépesítettséget jelent, kisebb esély van a munkához való jutásnak alacsonyabb képzettséggel. *Viszont ezek az eredmények, az előzőekkel összhangban és a biztonsági kultúrával kapcsolatban egy nagyon sarkalatos „műszaki gondolkodásmódot" tükröznek az egész vizsgált populációra kiterjedően.*

3.5.5. A munkabiztonságot befolyásoló értékrendi elemek preferenciájának összehasonlító elemzésének eredményei

Ez a fejezet a munkabiztonsághoz kötődő értékrendi elemekkel kapcsolatos legfontosabb belső összefüggéseket vizsgálja. A vizsgálattal a célom az, hogy egyrészt feltárjak egy konstruktív sorrendiséget a vezetők és dolgozók biztonsági értékrendjével kapcsolatosan. Másrészt feltárjam azokat az összefüggéseket, melyek a vezetők és dolgozók vizsgálati csoportjai között merül fel. A kérdőíveken a vezetőknél a 14., a dolgozóknál 19. kérdés foglalkozik a témával. A kérdéscsoportban azokat az értékrendi elemeket gyűjtöttem össze, melyek leginkább az individuumhoz tartozó statikus és dinamikus teljesítményértékeket írja le és egyben hatással van a munkavégző ember biztonságára is. Kontrasztként szükségesnek tartottam ez értékrendi elemek közé néhány releváns szolidaritásértéket is betenni, így a 18 értékrendi elem közül négy a szolidaritásértékek közé sorolható. Ezek az egészség kollegialitás, szolidaritás és a kellemes munkahelyi légkör. A biztonsági kultúrát és a biztonsági légkört jellemző dimenziók több szakirodalomnak is, egyik központi eleme az értékek és az ahhoz fűződő viszonyulások, felmérése, azok sajátosságainak, különös jellemzőinek vizsgálata és feltérképezése. A kérdőívek meghatározó részben e kérdéskör köré csoportosul. E fejezetbe tartozó adatok elemzéséből, feltárhatók azok az összefüggések, melyek jellemzik a vizsgált elsődleges mintavételi egység összegzett tulajdonságait. Mivel a vizsgált szervezetek működési idejéből leginkább az volt várható, hogy azok kialakult szervezeti és ezen belül biztonsági kultúrával rendelkeznek, ezért sajátosságaik stabilak és egységesek. Valamint ebből fakadóan az a hipotézis volt releváns, hogy a szervezeten belüli kohéziós erők, valamint a szociológiai csoportfolyamatok a biztonsági értékekkel kapcsolatban is konszolidáltak. Az elemzés során leginkább a vezetők beosztott dolgozók kontextusában vizsgálódtam, mivel ez az a két csoport melynek viszonyai és orientációi meghatározó elemei a biztonsági kultúrának és légkörnek. A vezetőknek és dolgozóknak a vizsgált értékrendi elemekre adott skálaértékeit és azok vizsgálati eredményeit az *27. táblázat* szemlélteti.

27. táblázat: A vezetők és dolgozók a biztonsági értékrendi elemekre adott skálaértékeinek elemzési eredményei

	Vezető 16,7%		Dolgozók 83,3%		Összesen 100%		Mann-Whitney teszt szignifikancia
	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	
14.1.Egészség	**2,17**	0,825	**2,40**	1,092	**2,36**	1,054	**0,000**
14.2.Magabiztosság	**1,76**	0,794	**2,03**	1,140	**1,98**	1,094	**0,000**
14.3.Engedelmesség	1,61	0,977	1,61	1,202	1,61	1,166	0,592
14.4.Precízség	2,07	0,952	2,11	1,147	2,11	1,115	0,229
14.5.Szorgalom	1,39	1,022	1,56	1,269	1,53	1,231	0,060
14.6.Gyorsaság	0,85	1,333	0,98	1,361	,96	1,355	0,328
14.7.Tudás (szakmai)	2,33	0,762	2,17	,985	2,20	,952	0,278
14.8.Tapasztalat	2,13	0,833	2,18	1,117	2,17	1,074	0,064
14.9.Tisztaság	1,57	1,311	1,81	1,225	1,77	1,240	0,072
14.10.Rend	2,13	0,934	1,93	1,071	1,96	1,051	0,099
14.11.Fegyelem	2,39	0,802	2,19	1,004	2,22	0,975	0,088
14.12.Kellemes munkahelyi légkör	1,98	0,856	1,92	1,284	1,93	1,222	0,370
14.13.Elvárásnak megfelelő viselkedés	1,72	1,089	1,65	1,265	1,66	1,236	0,931
14.14.Személyes kapcsolat	1,50	1,070	1,71	1,132	1,67	1,123	0,066
14.15.Elégedettség	1,65	1,059	1,40	1,373	1,45	1,327	0,259
14.16.Vállalati célokkal való azonosulni tudás.	1,30	1,280	1,27	1,330	1,27	1,319	0,805
14.17.Kollégalitás	1,52	1,243	1,68	1,156	1,66	1,170	0,292
14.18.Szolidaritás	1,17	1,217	1,49	1,192	1,44	1,200	**0,025**
Átlag index: -3-tól +3-ig skálán	**1,73**	-	**1,78**	-	**1,77**	-	-

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A táblázati eredményekből kitűnik, hogy az értékrendi elemek megítélései között szinte nincs szignifikáns különbség, még a prioritási vonatkozások területén sem számottevő a különbség. Tulajdonképp az eloszlási sajátosságok miatt, a Mann-Whitney teszt alapján képzett szignifikancia értékek mutattak rá három értékrendi elem megítélésbeli eltérésére. Ezek az értékrendi elemek az *egészség, magabiztosság és szolidaritás* voltak. Ezeknél az értékeknél a dolgozók szignifikánsan magasabb értéket adtak ezeknek az elemeknek. Cronbach's alfa magas értéke (0,907) arra is lehetőséget ad, hogy a kérdéscsoportot értékrendi tesztnek minősüljön. Így az átlag pontértékekből képzett index alapján véleményezhető a biztonsági értékrendi elemekhez való kötődés erőssége. A skálaértékek beosztására a következő fokozatokat alkalmaztam: *-3-tól -2,6-ig extrém módon gyenge; -2,5-től -0,6-ig gyenge; -0,5-től +0,5-ig átlagos; +0,6-tól +2,5-ig stabil; +2,6-tól +3-ig extrém módon erős*. Ezzel a skála felosztással jellemezve az indexértékeket megállapítható,

a munkabiztonsághoz tartozó értékek tekintetében a vizsgált populáció erős, illetve stabil kötődéssel bír. Mivel a kapott pontértékek jellemzik és megadják azok sorrendiségét a biztonsági értékek preferencia sorrendjéből megállapítható, hogy hasonlóan a vezetői értékeléshez, leginkább a munka dimenziójában létező teljesítményértékek kaptak magasabb értékelést.

Más alapváltozók estében a munkabiztonsági értékrendi elemek megítélésbeli különbsége csak két alapváltozó esetében volt kimutatható. Így a nemek kontextusában a nők és férfiak közötti értékrendi különbség a vizsgált elemek közül a *tapasztalat* a *tisztaság* és a *szolidaritás* értékrendi elemek megítélésében volt különbség. A nők szignifikánsan kevesebbre értékelték a *tapasztalat* jelentőségét, mint a férfiak, ellentétben a *tisztaság* és *szolidaritás* értékekkel, amit magasabb pontszámokkal láttak el. A másik különböző séget mutató alapváltozó a munkahelyi beosztás volt. Ennél az alapváltozónál megállapítható, releváns különbség, a *szolidaritás* és *kollegialitás* értékek között volt. Itt a felsővezetők a többi kategóriákhoz képest szignifikánsan alacsonyabban értékelték ezeket az értékeket. *Összességében megállapítható, hogy a vizsgált biztonsági értékrendi elemek tekintetében a másodlagos vizsgálati egység homogén populációnak tekinthető. Azoknak a különbségeknek az ellenére is melyek az egyes alapváltozók esetébe mutatkoztak. Ugyanis ezek a különbségek leginkább a státusz és szerepbeli különbségek okán és arra vonatkozóan vannak jelen és szorosan kapcsolódnak a szociális szerepekhez, mint szerepelvárások, melyek lehetnek anticipáló és normatív jellegűek. Ezért ezek részei egy stabil értékrendű populációnak.*

3.5.6. Biztonságmenedzsmenttel kapcsolatos rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezők, megítéléseinek összehasonlító elemzési eredményei

A kérdőíves vizsgálatból kitűnt, hogy a vezetői megítélésekben a munkavédelmi döntéseket befolyásoló kritériumok rangsorában a prioritások alapvetően biztonság köré csoportosulnak. Ezért a vezetői oldalról mondhatjuk, hogy ez a döntési kritérium állandó és stabil. A vezetői döntések meghozatala után a rendelkezések alapvető célja, hogy a beosztott dolgozó a vezető akaratának megfelelően cselekedjen. Ez akkor realizálódhat, ha a rendelkezés tartalma, formája és módja kétséget kizáróan kifejezi a vezető szándékát, valamint a rendelkezés eléri azt, akire vonatkozik és az fogadó illetve végrehajtó oldaláról nem okoz személyes disszonanciát. A vizsgálatok azt is kimutatták, hogy a vezetői

biztonságmenedzsment munkákban leginkább a vertikális *kommunikációt akadályozó időhiány, előítélet és bizalmatlanság jelentik a legnagyobb problémát.*

Ebben a fejezetben a vezetői döntések végrehajtási folyamatának, az egész vizsgálati populációra jellemző, megítélésével, elemzésével foglalkozom. A rendelkezést - szervezési és vezetési értelmemben, összevontan konceptualizálva - a döntés- és feladat-végrehajtás együttes eszközeként értelmezem. Ebből fakadóan a rendelkezés főleg a vezetői döntések végrehajtásában játszik jelentős szerepet. A biztonságmenedzsmenttel és/vagy munkavédelemmel kapcsolatos vezetői döntések végrehajtási folyamatában kritikus és meghatározó elem a megfelelően előkészített és kivitelezett rendelkezés. A rendelkezések kivitelezése alatt leginkább azokat az intézkedéseket értjük, melyek támogató összhangban vannak a döntés céljával és/vagy céljaival. A rendelkezések és intézkedések életciklusa a végrehajtásban ér véget. Ezáltal a döntésvégrehajtás hatékonyságát a döntés tartalmának és a végrehajtás eredményének az auditban megjelenő mérlege adja. A rendelkezés szorosan kapcsolódik a kommunikációhoz. Tulajdonképpen a rendelkezések jelentős részét képezik a szervezeti kommunikációnak, információcserének. Ezzel kapcsolatosan több követelmény is megfogalmazódik rendelkezésekkel kapcsolatban, amik egyúttal befolyásoló tényezői is a rendelkezés eredményességének. Így a rendelkezéseknek a feladat meghatározásban *egyértelműeknek*, a mérhető paraméterekben *konkrétaknak,* az előző rendelkezésekhez viszonyítva *következeteseknek* kell lenni. További befolyásoló tényező lehet a *rendelkezés gyakorisága*, aminek növekedésével emelkedik a rendelkezések azonos értelmezési szintje a végrehajtók között, de a túlzott gyakoriság gyengítheti a végrehajtási fegyelmet és ez által a rendelkezés hatékonyságát. Ezeken kívül fontos tényező a rendelkezési forma megválasztása, vagyis *írásbeli,* vagy *szóbeli* legyen-e a rendelkezés, vagy esetleg a kettő kombinációja. Hasonlóan fontos szerep jut a rendelkezés hatékonyág-növelésében az *ellenőrzésnek* és annak az *egyetértésnek*, mely a végrehajtóknál jelenik meg, a rendelkezés tatalmával kapcsolatban és erősíti annak legitimációját. Ezek a befolyásoló tényezők különösen fontosak lehetnek a munkavédelmi rendelkezések végrehajtásában. A szervezeti szereplők e tényezőknek a befolyásoló hatását eltérő súlyúaknak észlelhetik. Tapasztalataik során megítélésüknek megfelelően rangsorolják fontosságát a befolyásoló tényezőknek, és e közben kialakul egy rendelkezési stílus, mely megjelenik e tényezők hatékonysági megítélésében, attitűdjében. Az elemzéssel a célom az volt, hogy feltárjam azokat a jellemző vonásokat és leginkább szignifikáns különbségeket, amik az ágazat szervezeti szereplőit jellemzik a munkavédelmi vezetői rendelkezések általános hatékonyságának és módjainak megítélésével

kapcsolatban. A munkavédelmi rendelkezések hatékonyságát befolyásoló legfontosabb tényezők közül a rendelkezés egyértelműségére, következetességére, konkrétságára, szóbeliségére, írásbeliségére, az ellenőrzéssel való összekapcsolódására, és gyakoriságára kérdeztem rá. Vizsgálataim a vezetők és dolgozók viszonylatában, amellett, hogy mindkét csoport relevánsnak ítélte meg - mint a feltüntetett munkavédelmi rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezőket - több tényezővel kapcsolatban a megítélések eltérő percepciókra mutattak rá. A vezetőknek és dolgozóknak a munkavédelmi rendelkezéseket befolyásoló tényezőkkel kapcsolatos megítélésnek vizsgálati eredményeit az *28. táblázat* szemlélteti.

28. táblázat: A vezetőknek és dolgozóknak a munkavédelmi rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezőkkel kapcsolatos megítélésének vizsgálati eredményei

Befolyásoló tényezők	Vezető 16,7%		Beosztott 83,3%		Összesen 100%		Mann-Whitney teszt
	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	szignifi-kancia
1.A rendelkezések egyértelműek legyenek	+1,65	,971	+2,02	1,281	+1,96	1,241	0,000
2.A rendelkezésnek következeteseknek kell lenni.	+1,91	,890	+1,87	1,195	+1,87	1,148	0,733
3.A rendelkezésnek konkrétnak kell lennie.	+2,11	,849	+1,83	1,193	+1,88	1,146	0,117
4.Szóbeli a rendelkezés.	+0,07	1,451	+0,83	1,532	+0,71	1,544	0,000
5.Írásbeli a rendelkezés	+0,65	1,215	+1,52	1,199	+1,37	1,243	0,000
6.Írásban és szóban is rendelkezik	+1,63	1,356	+1,80	1,936	+1,78	1,851	0,543
7.A végrehajtás is ellenőrizve van.	+2,24	,794	+1,69	1,242	+1,78	1,196	0,000
8.A rendelkezés gyakorisága	+0,87	1,204	+1,08	1,449	+1,04	1,411	0,141
9.Ha a rendelkezés tartalmával is egyetértenek a dolgozók.	+1,87	,909	+1,50	1,242	+1,57	1,200	0,017

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

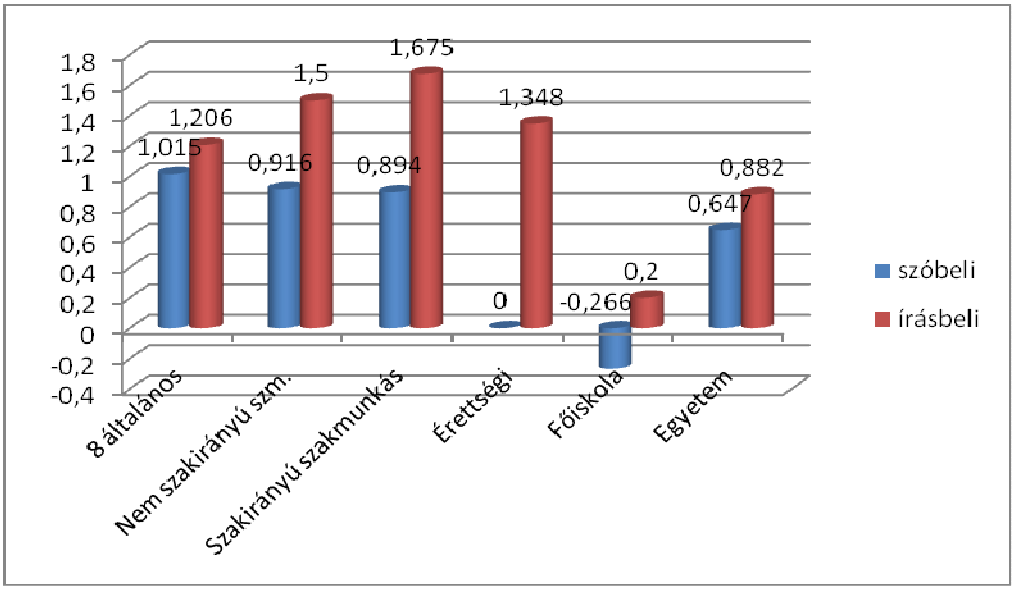
A táblázatból látható, hogy a dolgozók bizonyos tényezőket szignifikánsan nagyobb skálaértékkel láttak el, mint a vezetők. Így a munkavédelmi utasítás egyértelműségét meghatározónak ítélik, még a vezetőkhöz képest is. Az „egyértelműség” itt arra utal, hogy a dolgozó a munkavédelmi utasítás után tisztában legyen a „Ki?, Mit? ,Hogyan?, Mikor? és Mivel?...” kérdésekkel kapcsolatban. Az eredményből kitűnik, hogy a dolgozók az egyértelműséget a munkavédelmi utasítások végrehajtásánál alapvető fontosságúnak tartják. Ugyanakkor a vezetői oldalról nem érzékelhető ilyen erősségű megítélés.

A rendelkezési formák hatékonyságának megítélésénél szintén egyértelmű szignifikáns különbségek mutatkoztak. *A vezetők szignifikánsan alacsonyabb hatékonyságúnak ítélik az egyedüli írásbeli, vagy az egyedüli szóbeli rendelkezést. Ellentétben a dolgozókkal, akik ezeknek a rendelkezési módoknak magasabb hatékonyságot tulajdonítottak vezetőikkel szemben. Valamint, ha mérlegeljük azt, hogy a dolgozók az írásbeli munkavédelmi rendelkezést egyenlő hatékonyságúnak ítélik meg a végrehajtás ellenőrzésével, akkor a dolgozói megítélésben és attitűdben megállapítható egy belső irányultság a munkavédelmi vezetői utasításokkal szemben, ami azok végrehajtását egyértelmű kötelességként jeleníti meg. Ez ráutal arra a legitimációra, vagy legitim felelősségre vonhatóságra, ami a szervezet tagjainak körében a büntetések és a jutalmazások rendszerének interiorizált elfogadását reprezentálja.* A vezetők alacsonyabb átlagpontszámai és az ellenőrzés értékelése arra utal, hogy a vezetők megítélésükben minimum nem osztják a dolgozók hozzáállását ebben a kérdésben. Illetve a bizalmi szempontokon túl más tényezőket is mérlegelnek a rendelkezési forma és az ellenőrzés hatékonysági megítélése során. A vezetők-dolgozók alapváltozók esetében *összességében megállapítható, hogy a munkavédelmi rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezők közül igen magas pontszámot kaptak mind a vezetők, mind a dolgozók részéről a rendelkezés egyértelműségét, következetességét, konkrétságát követelő hatótényezők. Valamint a rendelkezés hatékonyságát jelentősen növeli, ha ellenőrzés és a végrehajtó fél egyetértése is párosul hozzá.*

A nemek alapváltozó statisztikai elemzése során a nők szignifikánsan (szignifikancia: 0,002) csupán egy tényező megítélésében különböztek a férfiaktól. Ez a „rendelkezés tartalmával való egyetértés” tényezője volt. Ahol a nők +2,07 átlagponttal a férfiak +1,47 értékelték ezt a tényezőt. Az eredményből arra lehet következtetni, hogy *a nők magasabb szintű motivációs igénnyel rendelkeznek a vezetői utasításokkal szemben. Ezen belül a meggyőzés igénye az, ami domináns.*

A korcsoportok alapváltozó tekintetében több szignifikáns eltérés mutatkozott. Jellemző tendencia volt kimutatható, hogy a 25 év alatti fiatalok az első három tényezőnek nem tulajdonítottak akkora jelentőséget, mint az idősebb korcsoportok.

A legmagasabb iskolai végzettség alapváltozó esetében a rendelkezési módok esetében volt legmarkánsabb megítélésbeli eltérés a csoportok között (26. ábra).



26. ábra: A szóbeli és írásbeli rendelkezések hatékonyságának megítélése az iskolai végzettségek szerint

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A megítélések pontszámai a szóbeli rendelkezések hatékonyságánál a képzettség emelkedésével fokozatosan csökkent, míg az írásbeli rendelkezés értékelése fordított irányú volt. Ezeken kívül az eredményekből kitűnik, hogy a 8 osztályt és az egyetemet végzettek, arányukban, közel hasonlóan vélekednek a két rendelkezési mód hatékonyságáról. A *26. ábrából* az is kitűnik, hogy az érettségizettek és főiskolát végzettek rendelkeznek a legkevesebb bizalommal a szóbeli rendelkezés hatékonyságával kapcsolatban, ami egyben egy kontrasztot is jelent az adatokban. Ennek az egyik oka az, hogy ebben a rétegben vannak leginkább jelen a közép és operatív vezetők, akik a rendelkezések leggyakoribb közvetlen kiadói és ellenőrei. Ezért feltételezhető, hogy a többi csoportokhoz képest, megítéléseik élesebben konfrontálódnak ezzel a kérdéssel kapcsolatosan.

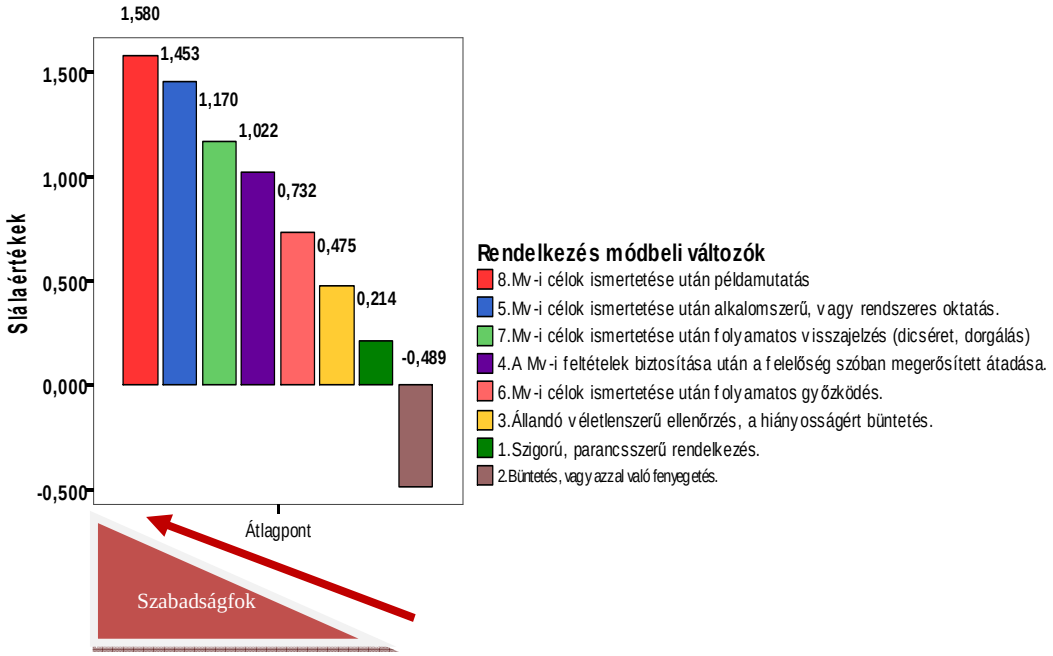
A munkavédelmi rendelkezések hatékonyságát ezeken kívül számos más tényező is befolyásolja. Így például a vezetők rendelkezéseihez párosuló ellenőrzési szokások, melynél, ahogy azt a vizsgálatok kimutatták, leginkább a munkafegyelmet, a dolgozói viselkedést, valamint a rendelkezések, a technológiai utasítás betartását tartják szempontként leginkább szem előtt.

De ezek között a tényezők között ott vannak még a rendelkezés kiadásának módjában rejlő különbségek is. Így például a rendelkezés hatékonyságát befolyásolhatja annak:

- a *parancs szerűsége, szigorúsága*; ami ellenőrzésekkel, és ahhoz kötődő szankciókkal és extrém motivációs eszközökkel párosul,

- *utasítás jellege*; ami tárgyilagos, szakszerű és konkrét feladatkiadással, és felelősséggel jár,
- *megbízás jellege*; ami nagy önállóságot ad, de nagyobb felelősséggel is jár,
- *felkérés jellege;* ami a legnagyobb szabadságot adja a megvalósításban, rövid és nem részletes, feltételez egy bizonyos szintű szakmai hátteret az utasított oldaláról. Leginkább ezért a végrehajtó elkötelezettségére, elhivatottságára, kreativitására alapoz,
- *érdeklődés felkeltés jellege*; ami egy nagyon tompított utasítás, ami egyaránt megnyilvánulhat példamutatásban és figyelemfelhívásban is. Kétségtelenül ehhez a módbeli variációhoz szükséges a legnagyobb vezetői hozzáértés, de egyben ehhez kapcsolódik a legnagyobb mértékű interiorizáló hatás, ami az utasítás belső elfogadásában jelenik meg az utasított oldaláról. Ezért nagy lehet a meggyőző ereje, sikere esetén attitűdök változhatnak meg az utasított oldaláról. Jellemzője, hogy leginkább, kialakult szervezeti és biztonsági kultúrában hatékony.

Látható, hogy a rendelkezés szigorúsága, mint kvalitatív jellemző a parancsszerűtől az érdeklődés felkeltéséig fokozatosan csökken.



27. ábra: A rendelkezések hatékonyságának megítélése, csökkenő rangsorrendben, az egész vizsgálati populációra vonatkoztatva

Forrás: saját vizsgálatok 2009

E kvalitatív sajátosság mentén állítottam össze a kérdésblokk utasítás módbeli változóit. Ezeket, a munkavédelmi utasításokra jellemző, módbeli sajátosságokat a vezetői kérdőíven a 21. kérdés a dolgozói kérdőívben a 25. kérdés tartalmazza (2. és 3. melléklet). A kérdőív adatainak elemzését az egész vizsgálati populációra vonatkoztatva a 27. ábra szemlélteti.

Az ábrából megállapítható, hogy a vizsgálatban résztvevők a munkavédelmi utasítások módbeli változatainak megítélését az utasítottra vonatkozó szabadságfok emelkedésének erőssége, mentén értékelték. A legnépszerűbb mód a példamutatás és oktatás, amik az érdeklődés felkeltés és felkérés szigorúsági szintjén vannak, melyek igen nagy szabadsági fokot adnak a végrehajtásban az utasított számára. Míg a legkevésbé népszerűbb és egyben használhatatlanabbnak ítélt rendelkezési mód a parancsszerű módozat és a hozzá kapcsolódó fenyegetés. A rendelkezési módok megítélése vonatkozásában továbbá megállapítható, hogy a megítélés a módozatok egy idealizált sorrendiségét hozza létre, mind a vezetők, mind a dolgozók körében. Ezenfelül megállapítható, hogy a véleményekben megjelenő, idealizált sorrend elemei annál nagyobb értéket kapnak, minél jobban növekszik az utasított szebafsága és/vagy a végrehajtás szabadságfoka az adott speciális interakcióban. A legideálisabb rendelkezési mód a példamutatás és oktatás. Míg a legkevésbé népszerűbb és egyben használhatatlanabbnak ítélt rendelkezési mód a parancsszerű módozat és a hozzá kapcsolódó fenyegetés.

Összehasonlítva a vezetői és dolgozói megítéléseket megállapítható *(29. táblázat)*, hogy a rangsorrendben egyedül a középen elhelyezkedő rendelkezés módbeli változók között van váltott sorrend és egyben különbség, ugyanakkor a tendencia lényegében nem változik.

Ellenben a Mann-Whitney teszt asymptotikus szignifikancia értékeivel jelzett módbeli változóknál különbség található. Ezek az eltérések alapvetően nem a rangsorrendet érintik, hanem a tényezők csoportonkénti megítélésbeli erősségét. Megállapítható, hogy a dolgozók általánosan alacsonyabb átlagolt pontértékekkel értékelték az egyes tényezőket, mint a vezetők.

A munkacsoport nagysága szerinti alapváltozó vonatkozásában markáns szignifikáns különbség mutatkozott az egyedül, vagy egy társsal dolgozók és a nagy csoportban dolgozók között. Itt az egyedül dolgozók szignifikánsan kevésbé tartották sikeresnek a példamutatással összekapcsolt rendelkezést, mint a nagycsoportban dolgozók, valamint hasonlóan szignifikánsan alulértékelték a győzködéssel, meggyőzéssel járó utasítást.

29. táblázat: A vezetőknek és dolgozóknak a munkavédelmi rendelkezések módbeli hatékonysági megítélésének vizsgálati eredményei

Rendelkezések módbeli változói	Vezetők 16,7%		Beosztott dolgozók 83,3%		Összesen 100%		Mann-Whitney teszt szignifikancia
	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	Átlag pont	Átlag-eltérés	
1.Szigorú, parancsszerű rendelkezés.	**+0,63**	1,597	**+0,13**	1,646	**+0,21**	1,645	**0,022**
2.Büntetés, vagy azzal való fenyegetés.	**+0,02**	1,422	**-0,59**	1,640	**-0,49**	1,619	**0,010**
3.Állandó véletlenszerű ellenőrzés, a hiányosságért büntetés.	**+0,87**	1,310	**+0,40**	1,689	**+0,47**	1,639	**0,060**
4.A Mv-i feltételek biztosítása után a felelősség szóban megerősített átadása.	+1,22	1,263	+0,98	1,354	+1,02	1,340	0,104
5.Mv-icélok ismertetése után alkalomszerű, vagy rendszeres oktatás.	+1,65	1,215	+1,41	1,236	+1,45	1,233	0,152
6.Mv-i célok ismertetése után folyamatos győzködés.	**+1,57**	1,068	**+0,57**	1,362	**+0,73**	1,367	**0,000**
7.Mv-i célok ismertetése után folyamatos visszajelzés (dicséret, dorgálás)	**+1,57**	1,088	**+1,09**	1,369	**+1,17**	1,336	**0,022**
8.Mv-i célok ismertetése után példamutatás	**+1,91**	1,279	**+1,51**	1,360	**+1,58**	1,353	**0,039**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Összességében *megállapítható, hogy a vizsgált populációban a munkavédelmi rendelkezések hatékonyságát, a tagok saját megítélése alapján, rangsorrendben azok egyértelműsége, konkrétsága, következetessége adja. A rendelkezés hatékonyságát jelentősen növeli, ha ellenőrzés és a végrehajtó fél egyetértése is párosul hozzá. A rendelkezés írásbeliségének és szóbeliségének értékelése szignifikáns különbségeket mutat képzettségi és ahhoz kapcsolódó a munkahelyi beosztási szintek viszonylatában. A rendelkezési módok megítélése vonatkozásában megállapítható, hogy a megítélés a módozatok egy idealizált sorrendiségét hozza létre, mind a vezetők, mind a dolgozók körében. Továbbá megállapítható, hogy ez, a megítélésekben megjelenő, idealizált sorrend elemeinek pozitív megítélése a rendelkezési mód szabadságfokának emelkedésével arányos. Másképpen megfogalmazva, a megítélésnél, annál nagyobb értéket kap a rendelkezési módozat, minél jobban növekszik az utasított szabadsága az adott speciális interakcióban.*

3.5.7. A munkavédelemmel kapcsolatos megelégedettség vizsgálati dimenziójának összehasonlító elemzésével kapcsolatos eredmények

A szükségletek betöltése, a célok elérése, az elvárások teljesülése az egyént megelégedettséggel árasztja el. A megelégedettség javarészt affektív és erősen szubjektív jellegű pszichés jelenség, vagyis objektív módszerekkel, számszerűen igen nehéz jellemezni. A megelégedettség több színtéren valósulhat meg. Ezek a színterek annyifélék lehetnek, ahány szeletre osztjuk a vizsgált egyén, csoport, közösség, és a szervezet életterét, működését. A megelégedett alkalmazott – legyen az vezető, vagy beosztott – motiválható, egyetért a szervezet céljaival, elfogadja a csoportnormákat és ebből következően az elvárásoknak sokkal jobban eleget tesz, mint az elégedetlen alkalmazott. A vezetővel szemben általában nagyobb az elvárás az ügyben, hogy interiorizálja a szervezet hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalásaiban rögzített céljait, érdekeit és ez úton elhivatottabban képviselje annak érdekeit. Ez a szervezeti és vezetői elvárás akkor esik a leginkább egybe, amikor a vezető egyben tulajdonos is. Egy szervezeten belül az elvárások rendszere felosztódik a szervezeti felépítmény szereplői között, ezért az elvárások leginkább személyhez, személyekhez, vagy elvont fogalmakhoz kötöttek.

A megelégedettség szubjektív sajátosságának megfelelően alkalmas olyan felmérésekre és, melyek jobban tükrözik a vizsgált populáció szükségleteinek kielégítettségi szintjét, elfoglalt helyzetét. Ezen felül a munkavédelmi megelégedettség felmérése alkalmas rálátást biztosít biztonsági légkör perceptív állapotára. Így itt nem elsősorban a tényleges fizikai munkakörnyezet biztonsági állapotfelméréséről van szó, hanem az abban dolgozó emberek viszonyulási, perceptuális sajátosságairól. Ezáltal a megelégedettségi vizsgálat az egyik leghasználhatóbb vizsgálati dimenziója biztonsági légkörnek és kultúrának. A megelégedettség munkavédelmi színterének vizsgálatához kiválasztott megelégedettségi szempontok leginkább a szervezeti biztonsági kultúrát alakító indikátorok hivatalos, és kisebb részben a nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalás elemeire (*3. ábra*) kérdez rá. Vizsgálataim a vezetők és dolgozók viszonylatában, amellett, hogy mindkét csoport relevánsnak ítélte meg a megelégedettségi szempontokat, több tényezővel kapcsolatban a megítélések eltérő viszonyokra mutattak rá. Ezeket az eltérő megítéléseket mutató analíziseredményeket az *30. táblázat* mutatja.

30. táblázat: A munkabiztonsággal kapcsolatos megelégedettségi szempontok vezetői és beosztott dolgozói értékelésének analíziseredményei

Megelégedettségi szempontok	Vezetők 16,7 %		Beosztott dolgozók 83,3%		Össze-sen	ANOVA Szignifi-kancia
	Átlag pont	Átlag eltérés	Átlag pont	Átlag eltérés	Átlag pont	
1.Munkabiztonsági helyzettel általában a mezőgazdaságban.	**-0,15**	**1,264**	**+0,39**	**1,473**	**+0,30**	**0,020**
2.A munkatársak egymással szembeni segítőkészségével.	**+0,76**	**1,479**	**+1,25**	**1,369**	**+1,17**	**0,029**
3.Azzal a munkabiztonsággal, amiben most dolgozik.	+0,89	1,120	+0,99	1,428	+0,97	0,669
4.A Mv-i követelmények szigorúságával.	+0,63	1,372	+0,93	1,458	+0,88	0,200
5.A vezetők és a dogozók közötti viszonnyal.	+1,17	1,253	+0,95	1,665	+0,99	0,393
6.Más hasonló munkahelyhez képest az itteni munkakörülménnyel.	+0,87	1,310	+0,77	1,520	+0,78	0,664
7.Munkakörnyezete egészségre gyakorolt hatásával.	+0,26	1,373	+0,04	1,808	+0,08	0,432
8.A munkakörnyezete tisztaságával.	+0,37	1,388	+0,62	1,616	+0,58	0,324
9.A munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való törekvéssel.	+0,76	1,303	+0,22	1,783	+0,31	0,052
10.Mv-i eszközök ellátási színvonalával.	+0,67	1,415	+0,42	1,802	+0,46	0,363
11.A munkaruhával való ellátottsággal.	**+1,02**	**1,757**	**+0,30**	**2,125**	**+0,42**	**0,032**
12.A vállalata biztonsági kultúrájával.	+0,67	1,367	+0,52	1,735	+0,55	0,575
13.A monoton munka csökkentésére való törekvéssel.	**+0,07**	**1,289**	**+0,65**	**1,793**	**+0,55**	**0,036**
Átlag skálaindex: -3-tól +3-ig skálán	**+0,614**	**-**	**+0,619**	**-**	**+0,618**	**-**
Megelégedettségi skálaszintek: -3-tól -2,6-ig extrém módon alacsony; -2,5-től -0,6-ig alacsony; -0,5-től +0,5-ig közepes; +0,6-tól +2,5-ig magas; +2,6-tól +3-ig extrém módon magas szintű.						

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A táblázatból kitűnik, hogy a vezetők a munkabiztonsági helyzet általános mezőgazdasági állapotával szignifikánsan elégedetlenebbek, mint a dolgozók. Ez adódhat a vezetői státus adta rálátási adottságokból, ugyanis a vezetőknek mindig nagyobb kitekintése adódik, formális és informális csatornákon keresztül, a hasonló szervezetek állapotára, helyzetére, mint a saját szervezete beosztott tagjai számára. Az is látható, hogy a nem hivatalos biztonsági állásfoglalások közül szignifikáns különbség adódott a „munkatársak egymással szembeni segítőkészségével". A dolgozók ezt a megelégedettségi szempontot magasabb skálaértékkel látták el, mint a vezetők. Az ehhez kapcsolódó vizsgálati szempont a „vezetők és a dogozók közötti viszonnyal" való elégedettség, ami szintén magas értéket kapott, és a vezetők részéről - igaz nem szignifikáns különbséggel - volt a nagyobb megelégedettségi szint. A két csoport között ez az eltérő megítélés szintén

adódhat a státus és a normatív tényezők alkotta állásfoglalások közötti különbözőségekből. Szintén szignifikáns különbség adódott a „munkaruhával való ellátottsággal” való megelégedettségben, itt a hivatalos szervezeti állásfoglalás képviseletének megfelelően a vezetők nagyobb skálaértéket adtak elégedettségüknek, mint a dolgozók. Ellenben a „monoton munka csökkentésére való törekvés” megítélésénél a vezetők közepes megelégedettségével szemben a dolgozók magas szintű megelégedettsége állt.

Megvizsgálva a másodlagos mintavételi egységre vonatkoztatott összevont és az átlag skálapontszámok alapján rangsorrendbe állított megelégedettségi szempontokat (31. táblázat), megállapítható, hogy hasonlóan a vezetői megelégedettségi szempontsorrendhez *első helyen szerepelnek a nem hivatalos szervezeti állásfoglalások szempontjai.*

31. táblázat: A munkabiztonsággal kapcsolatos megelégedettségi szempontok értékelésének eredményei az értékek csökkenő sorrendjében

Megelégedettségi szempontok	Átlag-pont	Átlageltérés
2.A munkatársak egymással szembeni segítőkészségével.	**+1,17**	1,397
5.A vezetők és a dogozók közötti viszonnyal.	**+0,99**	1,603
3.Azzal a munkabiztonsággal, amiben most dolgozik.	**+0,97**	1,380
4.A Mv-i követelmények szigorúságával.	**+0,88**	1,446
6.Más hasonló munkahelyhez képest az itteni munkakörülménnyel.	**+0,78**	1,486
8.A munkakörnyezete tisztaságával.	**+0,58**	1,581
13.A monoton munka csökkentésére való törekvéssel.	**+0,55**	1,731
12.A vállalata biztonsági kultúrájával.	**+0,55**	1,678
10.Mv-i eszközök ellátási színvonalával.	**+0,46**	1,744
11.A munkaruhával való ellátottsággal.	**+0,42**	2,083
9.A munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való törekvéssel.	**+0,31**	1,722
1.Munkabiztonsági helyzettel általában a mezőgazdaságban.	**+0,30**	1,452
7.Munkakörnyezete egészségre gyakorolt hatásával.	**+0,08**	1,743
Átlag skálaindex: -3-tól +3-ig skálán	**+0,618**	-
Megelégedettségi skálaszintek: -3-tól -2,6-ig extrém módon alacsony; -2,5-től -0,6-ig alacsony; -0,5-től +0,5-ig közepes; +0,6-tól +2,5-ig magas; +2,6-tól +3-ig extrém módon magas szintű.		

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A megelégedettségi szempontok rangsorában a vizsgálatban részvevők relatívan legelégedetlenebbek munkakörnyezet higiénés tényezőinek javítására és a munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való szervezeti törekvéssel, és ezzel összefüggésben a munkahely egészségre gyakorolt hatásával. Hasonló a megelégedettségi szint az ágazat

általános munkavédelmi helyzetével. De ebbe a megelégedettségi csoportba tartozik a munkabiztonságot támogató eszközellátottsággal való elégedettségi szempontok.

Más alapváltozók esetében végzett vizsgálatok esetében megállapítható, hogy a nemek esetében a nők szignifikánsan jobban elégettek az ágazat munkavédelmi helyzetével és a saját munkahelyük munkabiztonságával, munkakörülményeivel, tisztaságával és a monoton munka csökkentésére való szervezeti törekvéssel, mint a férfiak.

Megállapítható, hogy a nők elégedettebbek a férfiaknál a munkahelyi egészséget és biztonságot jellemző vizsgálati szempontokkal.

Az életkor kategóriák alapváltozó esetében megállapítható, hogy a 25 év alatti dolgozók szignifikánsan elégedetlenebbek a biztonsági munkakörülményeikkel, mint az idősebb korosztály dolgozói. A munkabalesetben érintettség alapváltozó esetébe az érintett dolgozók (0,001 szignifikancia szinten) elégedetlenebbek voltak a munkavédelmi követelmények szigorúságával (+0,26 < +1,02), és a munkakörnyezet egészségre gyakorolt hatásával (-0,64 < +0,23).

Összességében megállapítható, hogy a másodlagos mintavételi egységre a vizsgált megelégedettségi szempontokra vonatkozóan a közepes szintet alig meghaladó munkavédelmi megelégedettség a jellemző. Az alapváltozók között kimutatható szignifikáns megelégedettségi különbségek leginkább státus, normatív, szervezeti és csoporttényezőkkel lehet magyarázni.

4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A dolgozat vizsgálati eredményei rendkívül komplexek. Szinte minden vizsgálati dimenzió tartalmaz olyan következtetéseket, melyekhez gyakorlati javaslatok is megfogalmazhatók. Emiatt úgy gondolom, hogy egy önálló fejezetben érdemes az elemzések megállapításait ebben az értelemben is összefoglalni és kapcsolódó gondolatokat hozzátenni.

A szakirodalmi feldolgozásokból, mely a leginkább a vizsgálat szempontjából szelektált, kiderült, hogy egy olyan területről van szó, mely interdiszciplinaritása következtében számos oldalról megközelíthető és több diszciplína gondolkodásmódját igényli. Ez a jellemző leginkább a vizsgálódás tárgyának összetettsége miatt jött létre, mely maga is egy komplex egységet alkot egy szervezet működésén belül. Mindazonáltal a munkavédelem, kilépve a szervezet keretei közül, társadalmi szinten is megjelenő intézményesült formájában, a munkához kapcsolódó olyan biztonsági kultúrát is létrehozott, ami gyökereiben előbb létezett nála, de rohamos fejlődése egyértelműen az intézményesült munkavédelem megszületésével indult el, amely záloga az elért eredmények hosszú távú megőrzésének, fejlődésének, sokasodásának és társadalmivá válásának. Ezért a biztonsági kultúrának nem csak a mezőgazdaságban, vagy más frekventált iparágakban kell nagy jelentőséget tanúsítani, hanem a társadalmi élet legtöbb területén meg kell azt ragadni és fontosságát étvényre juttatni. *Így a biztonsági kultúrának jelentőséget kell kapnia például a család, az iskola és más társadalmi területek és tevékenységek vonatkozásában is.* Úgy gondolom, hogy a munkavédelemhez és biztonsági kultúrához való ez a fajta hozzáállás széles távlatokat ad, annak tudományos kutatásához és érvényességnek kiterjesztéséhez.

Az országos statisztikai adatok feldolgozásával kapcsolatban megemlítettem, hogy az intézményesült munkavédelmi rendszer a mezőgazdasági termelésben dolgozók jelentős részéről nem kap olyan alapinformációkat, mint például a munkabaleseti adatok, vagy munkaegészségügyi adatok. Ez a helyzet valószínűsíthetően a közeljövőben nem fog számottevően javulni. *De a javulás érdekében, vagy annak előkészítésének érdekében, e területet érintően is feltétlenül fontos lenne a munkavédelemhez - ezen belül biztonságos munkavégzéshez, biztonságmenedzsmenthez, biztonsági kultúrához - kapcsolódó kutatásoknak az elvégzése. Ezeknek a kutatásoknak az eredményei feltehetően olyan elméleti és/vagy stratégiai alapot nyújtanának a jövőbeli, akár társadalmi szintű programoknak, melyek magasabb szinten garantálnák azok sikerét.*

Visszatérve szűkebb kutatási témámra, megállapítottam, hogy a biztonsági kultúrának fontos vizsgálati dimenziója a munkabiztonságot befolyásoló munkakörnyezeti elemek, melyek jól jellemzik a hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalás tárgyi tényezőit. A tárgyi tényezők, mint infrastruktúra, technológia, technika (munkavédelmi, termelési), eszközök jellemzői és megítélései kapcsolódnak a hozzájuk fűződő szervezeti törekvésekhez, elvárásokhoz, normákhoz és ezeken keresztül a biztonsági alapértékekhez és attitűdökhöz. Meg kell jegyezni, hogy a nemzetközi szakirodalmakban a biztonsági kultúrakutatásokból ez a vizsgálati dimenzió javarészt hiányzik. Ezért úgy gondolom, hogy a munkavédelmi helyzet és biztonsági légkör korrekt jellemzése nem nélkülözheti ezek leírását és jellemzését sem. Ezt csak akkor mellőzhetnénk - de azt is csak feltételesen - a dimenziók közül, ha az ágazat minden szervezete azonos infrastrukturális és tárgyi feltételekkel gazdálkodna.

Az országos statisztikai adatok elemzése rávilágított arra, hogy a mezőgazdaságban a munkabiztonságot mérő negatív jellegű adatok vonatkozásában-arányaiban nincs változás. A negatív jelleget a teljesítmény aspektusából értelmezem, ugyanis a statisztika a negatívumok oldaláról közelíti meg a munkavédelem teljesítményét. Vagyis hányan haltak meg, hányan szenvedtek súlyos, csonkulásos, vagy enyhébb munkabalesetet, vagy éppen hányan szenvedtek mérgezést, stb. *A pozitív hozzáállás illetve megközelítés az lenne - a munkavédelmi teljesítmény jellemzésének oldaláról - ha például meg tudnánk mondani, hogy mennyi költséget takarítottunk meg munkavédelmi helyzetünket fenntartó ráfordításokkal, vagy ha számszerűen jellemezni tudnánk a dolgozók és a munkakörnyezet biztonsági nívójának, légköri dimenzióinak javulását.* Egyébként a kockázatértékelés és annak intézkedési tervének végrehajtási minősítése és felülvizsgálata már elindított egyfajta pozitív jellegű mérési lehetőséget. *Az általam vizsgált dimenziók idősoros felmérései, megállapításom szerint, szintén mérhetnék a pozitív aspektusu adatokat akár egy szervezeten belül is, így például a dolgozók biztonsági orientációjának előrehaladó változásait.*

Európában elfogadott nézet a biztonsági költséggel kapcsolatban, hogy az, a tevékenység jellegétől függően, a termelési költségek akár 3-10%-a is lehet, valamint ezek a költségek a legbiztosabban megtérülő költségekhez tartoznak. Az általam vizsgált szervezetek nagy részében a munkavédelemre fordított összegek diffúz módon szerepelnek a költségek között, vagyis nincsenek elkülönítve. Ez a szektorra javarészt általánosan jellemző megállapítás. A gazdálkodás egyik alapelve pedig az, hogy amit nem tudunk megfelelően számba venni, vagy elszámolni vele, azzal nem is tudunk megfelelően

gazdálkodni. *Ezért a biztonságmenedzsment feladatok szakszerű és felelős ellátása érdekében - akár az előbb említett okok folytán is - célszerű lenne e helyzet számviteli problémáját, illetve erre vonatkozóan a döntéshozók elvi és gyakorlati állásfoglalásait előre mutatóan egységesíteni. Ennek feltétlenül meg kellene történnie, akár önálló osztály látja el, akár külső szakember, vagy kapcsolt munkakörben végzi azt egy vállalati vezető.* A munkavédelmi oktatási, és egyéb operatív feladatok ellátásával kapcsolatban nagymértékben jellemző a külső szakember alkalmazása a mezőgazdasági szervezetek körében. Ez a helyzet önmagában nem jelent hátrányos helyzetet, csak abban az esetben, ha a vezetők olyan mértékben delegálják ezt a feladatot a külső szakembernek, hogy megszűnik a vezetői és/vagy szervezeti biztonsági állásfoglalások személyes közvetítése a dolgozók felé. Ugyanis ezeknek az állásfoglalásoknak alapvető szüksége van a folyamatos és ismétlődő megerősítésekre, amit a külső szakember dolgozókkal való kapcsolatának nem életszerű gyakorisága nem tud biztosítani. Ha nincs megerősítés, ezek az állásfoglalások legitimitásukban gyengülhetnek, kioltódhatnak, vagy esetleg kicserélődhetnek. *Ezért feltétlenül fontos a munkavédelmi feladatok folyamatos vezetői figyelemmel kísérése.*

Ezzel kapcsolatban nagyon fontos tényező a munkavédelmi vertikális kommunikáció fenntartása és folyamatos, mindennapi javítása. A vizsgálatok alapján érzékelhető és bizonyítható volt, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos problémák nem kellő hatékonysággal jutnak el az operatív vezetői szintről a felsőbb vezetők felé. A felső vezetők alapvetően mindent rendben látnak, míg az alsó szintű vezetők megítéléseikben rendkívül pesszimisták.

A vizsgálatok alapján megállapítottam, hogy a különböző vezetői szintek képviselői közül leginkább az operatív vezetők hatáskörébe delegálódtak a munkavédelmi döntési rendelkezési és intézkedési feladatok. Ezáltal a munkavédelemmel kapcsolatos problémákat a legintenzívebben az operatív vezetők élik meg. Viszont az is kimutatható, hogy a résztvevő vezetői szintek képviselői a munkabiztonsággal kapcsolatos vezetési hibák megítélésénél azon tényezőinek tulajdonítanak preferáltabb jelentőséget, amelyekre saját vezetői gyakorlatukban „klasszikusan” kifejezett kompetenciájuk van.

A biztonságmenedzsmenttel kapcsolatos rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezők vizsgálatával kapcsolatban a mezőgazdasági vezetők a munkavédelmi rendelkezések végrehajtásának hatékonyságát leginkább a végrehajtás ellenőrzésében látják. Ehhez kapcsolódnak még a rendelkezésekkel szembeni elvárások is (a rendelkezés konkrétsága és következetessége, valamint a dolgozói egyetértés a rendelkezés

tartalmával). A munkabiztonság érdekében alkalmazott rendelkezési módok megítélésében a vezetők a munkavédelmi célok elérésében a példamutatást, oktatást, és meggyőzést tartják eredményes, hatékony és egyben motiváló eszköznek. A dolgozók viszont a munkavédelmi utasítás egyértelműségének fontosságát emelték ki leginkább. *Ennek alapján javasolható ezeknek az eszközöknek a preferáltabb használata, melyből kiemelném a biztonsági viselkedéshez kapcsolódó vezetői és/vagy rangidős példamutatást.* A rangidős példamutatás akkor lép előtérbe, ha a vezetőnek, esetleg helyzetéből fakadóan, nincs lehetősége a folyamatos példamutatásra. Ilyenkor a dolgozói csoportokban létrejövő, központi szerepet játszó személyiségek meggyőzésével, a vezető delegálhatja ezt a feladatot. *Ezért javaslom minden szervezeti vezetés számára, hogy az erre a példamutatói feladatra alkalmas szervezeti tagokat derítsék fel, és meggyőzéssel motiválják őket erre a szerepre, tekintve, hogy az ő személyiségük példaképként és mintául szolgálhat az adott kollektíva biztonsági viselkedéséhez - magatartásához.*

A munkabiztonsággal kapcsolatos megelégedettségi szempontok - vezetői és beosztott dolgozói értékelésének analíziseredményei szerint - a „munkaruhával való ellátottsággal" kapcsolatos megelégedettségben, illetve a hivatalos szervezeti állásfoglalás képviseletének megfelelően a vezetők nagyobb skálaértéket adtak elégedettségüknek, mint a dolgozók. *Ezzel kapcsolatban javasolható a munkaruhával való ellátás rendszerének a szervezetekben való felülvizsgálata.* Ugyanis a megfigyeléseimből és a szóbeli interjúkból általánosan tapasztaltam, hogy a dolgozói megítélési szempontok között nem csak a praktikussági elvek léteznek, amik rendszerint csupán a megfelelőséget és az elhasználódást veszik figyelembe. Ekként meg kell állapítani, hogy a munkaruha - ami mind a szervezeti, mind a biztonsági kultúrának nagyon fontos tárgyi eleme - kifejezi a viselőjének a szervezeten belüli státuszát (pl. gépészek kék, az állattenyésztők zöld munkaruhát kapnak), rangját is. De ne feledjük azt sem, hogy - főleg vidéken - nem csak a munkahelyükön viselik az emberek a szervezet munkaruháját. A szervezeti logóval ellátott munkaruha esetleg státuszszimbólumot is betölthet a szervezeten kívüli közösségekben. Ezeknek fontos szerepe van a tag szervezethez fűződő identitásának, önbecsülésének kialakulásában, valamint annak fejlődésében, és a lojalitásában, mindezekből fakadóan pedig a dolgozói motiválhatóságban. Így - viszonylag kis költséggel - magasabb szintű interiorizált motiváltságot érhetünk el a biztonsági elvárások teljesítése területén is.

A fiatal korosztály kockázatvállaláshoz kötődő attitűdjének vizsgálatával kapcsolatos eredmények alapján megállapítottam, hogy a fiatalok (25 év alattiak) attitűdje inkább a kockázat kerülésére irányul, azonban a szervezeti és vezetői elvárásoknak és tekintélynek

kevésbé tudnak ellenállni. Ehhez hozzájárul az is, hogy a plusz anyagi juttatás nagymértékben motiválja őket a kockázatvállalásra. A vezetői tekintélynek az uralkodó hatása, az elvárásokkal szembeni kisebb ellenálló-képesség, valamint a fiatalok élethelyzetéből fakadó könnyebb kockázatvállalási motiválhatóság, csökkenti a számukra felkínált választás szabadságfokát. Vagyis a fiatalok önkéntelenül is hajlandók magasabb kockázatot vállalni. Emiatt leginkább a vezető kezében van a fiatal munkavállaló kockázatvállalási hajlamának irányítása. *Ezért, a vezető a feladatok kiadásakor mindig legyen mértéktartó, és folyamatosan tartsa szem előtt a biztonságos munkavégzés fiatalokra érvényes prioritásait.*

5. AZ ÉRTEKEZÉS FONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSAI, ÚJ ILLETVE ÚJSZERŰ EREDMÉNYEI

- ✓ A mezőgazdasági biztonsági kultúra és légkör operacionalizálásával kapcsolatban olyan dimenzió együttest határoztam meg, ami alkalmas annak megragadására, jellemzésére. Ennek szemléltetésére megalkottam egy saját, önálló szervezeti munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellt, ami összefüggéseiben ábrázolja a biztonsági kultúrára ható tényezőket, és azok egymás közti kapcsolatát a mezőgazdasági szervezetben.
- ✓ Kidolgoztam egy saját önálló kutatási modellt és hozzátartozó kutatási módszert mely alkalmas komplex módon felmérni és jellemezni a munkavédelem biztonsági kultúra szervezeti állapotát.
- ✓ A mezőgazdasági munkabalesetek, valamint halálos munkabalesetek és a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulásának országos szekunder adatainak vizsgálatai alapján bizonyítottam, hogy a baleseti statisztikák javulását egyértelműen a szektorban dolgozók létszámcsökkenése okozta, a mezőgazdaság napjainkban is ugyanolyan kockázatos ágazat, mint az 24 évvel ezelőtt volt.
- ✓ Kimutattam és igazoltam, hogy a különböző vezetői szintek képviselői munkabiztonsággal kapcsolatos véleményükben a vezetési hibák azon tényezőinek tulajdonítottak preferáltabb jelentőséget, amelyekre saját vezetői gyakorlatukban kifejezett kompetenciájuk van.
- ✓ Megállapítottam és feltártam a fiatal korosztály kockázatvállaláshoz kötődő attitűdjeinek összefüggéseit. A fiatal dolgozói rétegnél a vezetői tekintélynek az uralkodó hatása, az elvárásokkal szembeni kisebb ellenálló képesség, valamint, a fiatalok élethelyzetéből fakadó, kockázatvállalásra való könnyű motiválhatóság, csökkenti a számukra felkínált választás szabadsági fokát. Ezáltal a dolgozók 25 év alatti korosztálya a legkiszolgáltatottabb a munkahelyek kockázati kihívásaival szemben.

ÖSSZEFOGLALÁS

Doktori munkámban arra vállalkoztam, hogy saját vizsgálataim eredményei alapján, feltárjam Hajdú-Bihar megyére vonatkozóan a mezőgazdasági szektor munkavédelmi menedzsmentjének, általános *munkavédelmi biztonsági kultúrájának aktuális helyzetét*. Kutatásaimat Hajdú-Bihar megye mezőgazdasági szervezeteiben végeztem. Mindezekre támaszkodva egy olyan kérdőíves kutatási módszert dolgoztam ki, mely egyrészt támaszkodik a Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézete jogelődjének a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vezetési és Munkatudományi Tanszéke által 1994-ben összeállított, a „Vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata" című kutatási program keretében meghatározott funkcionális és empirikus elméleti alapjaira. Ezenkívül a módszerem alkalmas a biztonsági kultúra dimenzióinak - és ebből fakadóan a biztonsági légkör állapotának – felmérésére. A módszer kidolgozásának folyamán nagy hangsúlyt fektettem a leírásra az elméleti megalapozásra és a megismételhetőségre. Ennek érdekében olyan kutatási modellt dolgoztam ki, mely átfogó képet nyújt a kutatásom folyamatának irányáról, kereteiről, a kutatási dimenziókhoz kapcsolódó kérdésekről és az adatfeldolgozási, értékelési módszerekről, valamint ezek kapcsolatáról. A kidolgozott kutatási módszer egyrészt objektív felméréseken alapuló kvantitatív vizsgálatokon és másrészt szubjektív felmérési alapú kvalitatív vizsgálatokon alapszik. Ennek okán a mintaválasztás kvalitatív reprezentativitása érdekében többlépcsős mintavételezési eljárást alkalmaztam. Kiválasztási kritériumok alapján határoztam meg az elsődleges, majd a másodlagos mintavételi egységeket. A másodlagos mintavételi egység kiválasztásánál már a kvantitatív statisztikai mintavétellel kapcsolatos szempontokat kellett elsősorban figyelembe vennem, melynek egyik legfontosabb követelménye és szempontja, a vizsgált elsődleges mintavételi egységre nézve, a reprezentativitás fenntartása volt. Azoknak a tényezőknek a feltárásához, melyeket csak tapasztalati úton és személyes kontaktus alapján lehet megismerni, kiegészítő módszerként irányított interjúkat és módszeres megfigyeléseket alkalmaztam. Ezek tapasztalatai leginkább az elemzési eredmények értelmezésénél váltak hasznossá.

A kutatói munkám során az adatok felvételére olyan önálló kérdőív együttest szerkesztettem, mely általános, vezetői és dolgozói kérdőívfajtái alkalmasak a nemzetközi és hazai szakirodalmak és kutatási eredmények útmutatásai alapján, az általam

operacionalizált vizsgálati dimenziók és alapváltozók összehasonlító elemzésére. A kérdések értékelésére Likert-típusú skálát alkalmaztam.

Az előzetes vizsgálatok keretében megvizsgáltam összegyűjtöttem és megvizsgáltam a mezőgazdaságra vonatkozó országos munkavédelemhez köthető, 24 évre visszamenő statisztikai adatokat, majd elemeztem az elsődleges mintavételi egységben fellelhető és rendelkezésre bocsátott baleseti jegyzőkönyveket.

A 18 mezőgazdasági szervezet, mint elsődleges mintavételi egységek vonatkozásában felmértem a humánerőforrás demográfiai jellemzőit, a gazdálkodás általános és a munkabiztonsággal kapcsolatos körülményeit, feltételeit, ezen belül a biztonsági kultúrára ható tárgyi tényezőket, valamint a belső hivatalos biztonsági rendszer, vagyis a szervezetek munkavédelmi sajátosságait.

A munkavédelemhez a biztonsági légkörhöz és kultúrához kapcsolódó dimenziók tekintetében, mind a vezetői, mind a dolgozói valamint egyéb alapváltozói oldalról megvizsgáltam a munkabiztonsághoz fűződő hivatalos és nem hivatalos biztonsági állásfoglalásokat, valamint a biztonságmenedzsment-feladatokhoz kapcsolódó viszonyulásokat. Továbbá a kérdőívek segítségével megelégedettségi vizsgálatokat is folytattam. A kérdőívek adatainak elemzésére és összehasonlítására leíró statisztikai elemezéseket, korrelációs vizsgálatokat, parametrikus és nem parametrikus statisztikai próbákat annak érdekében, hogy feltárjam a vizsgálati dimenziókon belüli kapcsolatokat és összefüggéseket.

A dolgozatom vizsgálati eredményei rendkívül komplexek. Szinte minden vizsgálati dimenzió tartalmaz olyan következtetéseket, melyekhez gyakorlati javaslatok is megfogalmazhatók. Doktori kutatásom főbb megállapításai és eredményei a kitűzött kutatási célokra irányulóan a következők:

A disszertáció eredményei:

- ✓ Rámutattam a tudományág interdiszciplináris kapcsolatainak fontosságára. A munkavédelemi biztonsági kultúra kutatásának hazai és nemzetközi fejlődésén és aktuális helyzetén keresztül összefoglaltam a munkavédelemi biztonsági kultúra nemzetközi kutatásának legfontosabb elméleti és módszertani problémáit, sajátosságait.
- ✓ Kidolgoztam egy saját önálló kutatási modellt és hozzátartozó kutatási módszert, mely alkalmas komplex módon felmérni és jellemezni a munkavédelem a biztonsági kultúra adott idejű állapotát, vagyis a biztonsági légkör komplex

szervezeti sajátosságait. A módszer továbbfejleszthető és biztonsági kultúrakutatások részegységét képezheti.

- ✓ A biztonsági kultúra és légkör operacionalizálásával kapcsolatban olyan dimenzió együttest hoztam létre, ami alkalmas annak megragadására, jellemzésére. Ennek szemléltetésére szerkesztettem, a mezőgazdasági szervezetekre értelmezett munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellt, ami összefüggéseiben ábrázolja a munkavédelemre és biztonsági kultúrára ható tényezőket, és azok szervezeten belüli kapcsolatát.
- ✓ A mezőgazdasági munkabalesetek, valamint halálos munkabalesetek és a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulásának Pearson-féle korrelációs vizsgálatai alapján bizonyítottam, hogy a baleseti statisztikák – látszólagos – javulását egyértelműen az ágazatban dolgozók létszámcsökkenése okozta, a mezőgazdaság napjainkban is ugyanolyan kockázatos ágazat, mint 24 évvel ezelőtt volt.

A szervezeti kultúrának a biztonsági kultúrára ható tényezőinek vizsgálati eredményei:

- ✓ Vizsgáltam a mezőgazdasági szervezetek biztonsági kultúrájára ható, a szervezeti kultúrában jelen levő tárgyi tényezőket. Így a szervezetek infrastruktúráját, valamint a gépi eszközrendszerének állapotát, melynek során az alábbi eredményt kaptam: A vizsgált szervezetek növénytermesztési ágazataiban a gépek átlagos életkora 5-12 év között van, de vannak 17, sőt 35 éves gépek is. Így a biztonsági kultúrára ható tárgyi tényezőkről jellemzőként elmondhatjuk - a növénytermesztési ágazat gépüzemeltetése esetében - hogy együtt van jelen a termelésben a régi és a teljesen új gépi technológia. Ez a helyzet egy igen erőteljes és kockázatában is jelentős kihívást eredményez a mindenkori gépkezelők és üzemeltetők részére.
- ✓ A vizsgált szervezetek gépesítés-üzemeltetéséért felelős szakembereinek saját karbantartásukkal kapcsolatos véleményük szerint a vezetők a műhelyek eredményesebb működésének akadályát leginkább azok szerszámellátottságában, felszereltségében és eszközellátottságában látják. Alapvetően az átlagos szintet meghaladóan meg vannak elégedve a műhelyek fizikai adottságaival, alapterületével, az általános és kampányfeladatok ellátására való alkalmasságával, valamint a műhelyben dolgozó szakemberek szakmai hozzáértésével.

- ✓ Európában elfogadott nézet a biztonsági költséggel kapcsolatban, hogy az a tevékenység jellegétől függően a termelési költségek akár 3-10%-a is lehet, valamint ezek a költségek a legbiztosabban megtérülő költségekhez tartoznak. Az általam vizsgált szervezetek nagy részében a munkavédelemre fordított költségek diffúz módon szerepelnek, nincsenek tételesen felsorolva és elkülönítve.

A belső hivatalos biztonsági rendszer vizsgálatának eredményei:

- ✓ A kockázatértékeléssel kapcsolatban megállapítható volt, hogy a vizsgált szervezetek mindegyike rendelkezett ezzel a dokumentummal. A dokumentum költség-haszon megítélésénél, nagy szórással, átlagos hasznúnak ítélték a felsővezetők annak értékét.
- ✓ A szervezetek baleseti jegyzőkönyveinek áttanulmányozása után megállapítottam, hogy a balesetek döntő hányada visszavezethető emberi tényezőkre, melyek segítették érvényre jutni a kockázatokat, így a balesetek bekövetkeztét.
- ✓ A baleseti jegyzőkönyvek adatai alapján és kapcsolódó interjúk alapján megállapítottam, hogy a dolgozó többnyire nem szakítja meg munkáját, sőt a 3 napot nem meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetek esetében nem is tekinti saját sérülését munkabalesetnek.

A hivatalos és a nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalásokkal kapcsolatos vizsgálatok eredményei:

- ✓ A vezetési hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélésében – a vizsgálatok szerint – a vezetők a leginkább ható tényezőknek a vezető döntési, ellenőrzési, utasítási hibákat tartják. Jelentős tényezőnek tekintik még a kommunikáció zavarát és a rendelkezési vezetői feladat operatív szintű megvalósításának hibáját a rossz feladatkiadást. A vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a különböző vezetői szintek képviselői – a munkabiztonsággal kapcsolatban – a vezetési hibák azon tényezőinek tulajdonítanak preferáltabb jelentőséget, amelyekre saját vezető gyakorlatukban kifejezett kompetenciájuk van.
- ✓ A dolgozók kockázatvállalási attitűdjeinek vizsgálata azt mutatta, hogy – megfelelő anyagi juttatásokért – a fiatalok rendelkeznek a legnagyobb kockázatvállalási attitűddel. A kor előrehaladtával a kockázatvállalás attitűdjének erőssége fokozatosan csökken.
- ✓ A kockázatvállalással kapcsolatos legkonszolidáltabb attitűddel az idős alkalmazottak rendelkeznek. Ők attitűdjükben nem vállalnak veszélyes munkát

akkor sem, ha többet fizetnek érte, akkor sem, ha vezető azt elvárja tőle, és akkor sem, ha nem lesz befejezve az aznapi munka.

- ✓ A vezetési hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásával kapcsolatban, a vezetők és dolgozók megítélésében, két vezetői hibaváltozó esetében lehetett kimutatni jelentősebb eltérést. Az ellenőrzési hiányosságok munkabiztonságra gyakorolt hatását a vezetők szignifikánsan erősebbnek ítélték, mint a beosztott dolgozók. A vizsgálatok alapján szignifikáns különbség adódott a kommunikációs zavarok megítélésében is. Megállapítható volt az is, hogy az iskolázottsági szint emelkedésével erősödött a vezetői kommunikációs zavarok munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélése. Így az egyetemet és főiskolát végzettek ítélik meg a kommunikációs zavarok munkabiztonságra gyakorolt hatását a legfontosabbnak.
- ✓ A munkavédelem jelenlegi helyzetének megítélésében az alábbi eredményeket kaptam: A vezetők megítélése alapján a rossz gazdasági helyzet miatt gyakorlattá vált a munkavédelmi költségekkel való takarékoskodás és a helyzet várhatóan inkább romló tendenciát fog mutatni, mint javulót.
- ✓ A biztonsági kultúra hatótényezőinek vezetői megítélését tekintve a legnagyobb értékű befolyásoló tényezőnek technológiai korszerűséget ítélték, majd ezt követi a vállalti állásfoglalás és értékrend.
- ✓ A korcsoportok vizsgálatánál fellelhető az a tendencia, miszerint az iskolai végzettség biztonsági kultúraalakító hatásának megítélése a korral haladva egyre erősebb. Hasonló szignifikáns tendenciát mutatott a szervezeti hagyományoknak a megítélésében a korcsoportok között.
- ✓ A munkavédelemmel kapcsolatos kommunikációt nehezítő tényezőket vizsgálva megállapítottam, hogy a vezetők a vertikális kommunikációra ható státuszbeli különbséget tartják a legkevésbé gátló tényezőnek. Ugyanakkor a munkavédelemmel kapcsolatos problémák nem kellő hatékonysággal jutnak el a dolgozói, majd az operatív vezetői szintről a felsőbb vezetők felé. A felső vezetők alapvetően mindent rendben látnak, míg az alsó szintű vezetők megítéléseikben rendkívül elégedetlenek.
- ✓ A biztonságmenedzsmenttel kapcsolatos rendelkezések hatékonyságát befolyásoló tényezők vizsgálata alapján a vezetők a munkavédelmi rendelkezések végrehajtásának hatékonyságát leginkább a végrehajtás ellenőrzésében látják. A munkabiztonság érdekében alkalmazott rendelkezési módok megítélésében a vezetők a munkavédelmi célok elérésében a példamutatást, oktatást, és meggyőzést

tartják eredményes, hatékony és egyben motiváló eszköznek. A dolgozók viszont leginkább a munkavédelmi utasítás egyértelműségének fontosságát emelték ki leginkább.

- ✓ A vizsgálatok szerint a vezetői munkavédelmi megelégedettséggel kapcsolatban általánosan a következő megállapítások tehetők: a mezőgazdasági munkavédelmi helyzettel való megelégedettségben a vezetők között lényeges eltérés tapasztalható. Az általános helyzethez képest a vezetők nagy része saját szervezetük munkabiztonságával elégedettebb.
- ✓ A munkabiztonsággal kapcsolatos megelégedettségi szempontok, vezetői és beosztott dolgozói értékelésének analíziseredményei szerint, „munkaruhával való ellátottsággal" való megelégedettségben illetve a hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalások képviseletének megfelelően a vezetők nagyobb skálaértéket adtak elégedettségüknek, mint a dolgozók. A „monoton munka csökkentésére való törekvés" megítélésénél a vezetők közepes megelégedettségével szemben a dolgozók magas szintű megelégedettsége állt. A megelégedettségi szempontok rangsorában a belső hivatalos biztonsági rendszer működésének eredményességét reprezentáló tényezőknél a vizsgálatban részvevők relatívan legelégedetlenebbek munkakörnyezet higiénés tényezőinek javítására és a munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való szervezeti törekvéssel, és ezzel összefüggésben a munkahely egészségre gyakorolt hatásával.

Összevont jellemzéseképpen elmondható, hogy a vizsgálati dimenziókban tárgyalt humán tényezőkre leginkább a szélsőségek és polaritások dinamikus aránya a jellemző.

Az eredmények gyakorlati hasznosíthatóságáról:

- ✓ Az általam kidolgozott „mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellje" jól alkalmazható a mezőgazdasággal kapcsolatos munkavédelmi és biztonsági kultúrakutatásoknál.
- ✓ A kutatás bizonyította és elemezte a mezőgazdasági munkavédelem helyzetének problematikáit. Ez felhívja azokra a sarkalatos pontokra a figyelmet, melyekre különösen gondot kell fordítani a biztonságmenedzsmenttel foglalkozó szakembereknek.
- ✓ A vizsgálatok alapján indokolttá válnak további feltáró elemzések a mezőgazdasági balesetek bejelentési rendszerével, a munkavédelmi szervezeti vertikális kommunikációval és a munkavédelmi rendelkezések és oktatás módszertani hatékonyságával kapcsolatban.

- ✓ A vállalati gyakorlatban az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó szakemberek számára a vizsgálatok által feltárt eredmények segítséget nyújtanak biztonsági kultúra fejlesztésével kapcsolatos stratégiai és/vagy taktikai döntések meghozatalában, a fejlesztési súlypontok meghatározására.
- ✓ A mezőgazdasági munkavédelem területén jelen eredmények több olyan tényezőre is rávilágítottak (munkavédelmi költségek elkülönítése, munkavédelmi rendelkezések problematikus hatékonysága), melyek megfelelő rendelkezéssel, szervezeti kommunikációval javíthatók, vagy megoldhatók.

Doktori disszertációm célja a mezőgazdasági munkavédelemi biztonsági kultúra, valamint az azt befolyásoló tényezők, vizsgálata volt a Hajdú-Bihar megyei mezőgazdasági szervezetek körében. Vizsgálataim széles körben igazolták és jellemezték a munkavédelmi biztonsági kultúra szervezeti jellemzőit, melyek megjelennek a szervezeti szereplők biztonsági értékrendi elemeiben, attitűdjeiben, véleményeiben, megítéléseiben és a szervezeti tárgyi tényezőkben is. Mindezek jelentős befolyást gyakorolnak a szervezet általános biztonsági kultúrájára. A biztonsági kultúra, mint a szervezetek kultúrájának egyik általánosan jelenlevő eleme nagyon fontos, de kevésbé kutatott terület. Önmaga számos általános, és a gazdasági szektorokra specifikusan jellemző, karakterisztikákkal rendelkezik. Ezért úgy gondolom, hogy a témának a kutatását ezen megkezdett alapokra építkezve feltétlenül tovább kell folytatni. *Mindezt annak érdekében, hogy a munkahelyi biztonság szervezeti folyamatai érzékelhetőek, kimutathatóak, és ezáltal tervezhetően befolyásolhatóak legyenek.*

SUMMARY

THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH RELATED SAFETY CULTURE RESEARCH IN AGRICULTURAL ORGANIZATIONS IN HAJDU-BIHAR COUNTY

Keywords: safety culture, safety climate, occupational safety and health at work, research dimensions, attitudes, values

In my doctoral work, I undertook that I will reveal the current status of safety culture of agricultural sector in Hajdu-Bihar County by side of Occupational Safety and Health (OSH). I based the results on my research. I made my researches in 18 agricultural organizations of Hajdú-Bihar County.

I created a so questionnaire research method, which leans on the functional, empirical and theoretical basis of an investigational program that constructed by Debrecen University Faculty of Applied Economic and Rural Development Institute of Management and Organization legal predecessor Department of Management and Work Sciences in 1994. The investigational program has called “Functional scientific investigation of undertaking management”.

My method is suitable for to measure the safety culture dimensions, and from this as follows suitable for to measure and survey the state of the safety atmosphere or climate. In the course of the development of the method, I laid big emphasis on the description and the theoretical foundations and the reproducibility. For this reason, I composed such a research model, which has been giving a comprehensive view about the research-process direction and frames and about the related questions of research, and about the data processing and assessment methods, and about the contact frameworks of these elements as well.

The created research method is on the one hand based on objective assessment, which contains quantitative researches. On the other hand the research method is based on subjective based qualitative researches. For this reason for the representative measurement, I applied a multi-stage sampling procedure. I determined the primary and secondary sampling unites on the base of selectional criterions.

At the case of secondary sampling unit selection already in the first place, I had to take qualitative sampling criterions and aspects into consideration. The first aspect and criterion was the maintenance of the representative state. To the revelation of those factors, which only experientially or with personal contact can be recognize, I applied guided interviews

and methodical observations as complementary manners. These manners results mostly help in the recognitions of the analytical results.

In the course of my research for the data entering, I have constructed collective questionnaires, which are suitable for the comparative analysis of the dimensions of research. These questionnaires were constructing on the base of directions of the international and national special literatures. These questionnaires types are; general questionnaire, questionnaire for farm leaders and questionnaire for farm workers.

For the estimation of the questions, I applied Likert-tipe scale (from -3, to +3). Within the frame of pre-examination, I collected and examined the national statistical databases, what can tie to Occupational Safety and Health (OSH) and agriculture, for 24 years back. After this, I analyzed the injuries certificates, what made available for me. In relation to 18 agricultural organizations as primary sample unit, I measured the demographic characteristics of human resources, and the general conditions of farming and OSH. Within this measurement, I estimated the material factors as acting factors onto the Safety Culture and Internal Official OSH System and Safety Management properties as well.

In relation to dimensions of OSH safety culture and atmosphere, I examined at both sides of farm workers and farm leaders the OSH related official and nonofficial commitments as well as safety management related attitudes.

Besides, with helps of questionnaires, I made contentment analysis as well. For to reveal the relations and connections among the research dimensions, and for the comparisons and analysis of database of the questionnaires, I have used describing statistical analysis, correlation examinations, parametric and non-parametric statistic tests. The results of my dissertation are very complex. Almost every research dimension contains such conclusions, at which practical suggestions can been formulated as well. The results and establishments of my doctoral dissertation in accordance with the objectives of research are the followings:

The results of the dissertation:

- ✓ I refer to importance of the interdisciplinary connections of OSH related safety science. By means of developments and actual status of OSH safety culture researches, I summarized the theoretic and methodological characteristics and problems of OSH related safety culture international researches.
- ✓ I elaborated an own independent research model, and an included research method on which is suitable for complex manner to measure and to characterize the

organizational status of the OSH safety culture. The model can be improvable and usable for other safety culture researches.

- ✓ In connection with the operationalization of agricultural OSH safety culture and atmosphere, I defined dimension groups, which are suitable for characterization of the safety culture. Onto the demonstration of this I created an own, independent organizational OSH safety culture dimension model, what depicts the factors affecting the safety culture and depicts of those organizational correlation structure as well.
- ✓ Based on the test results of the national secondary data, such as data of the agricultural work accidents, the deathly work accidents data and the agricultural employees' data number changes, I proved that, the improvement of the agricultural accident statistics, unambiguously the employees' number decrease caused it. For this, that is statable, the agriculture in our days is similar risky sector than it was 24 years ago.

Results of the examinations of the acting factors of organization culture onto the safety culture:

- ✓ I examined the material factors of agricultural organizational culture, which have an acting role onto the OSH related safety culture. In this manner, I examined the situations of infrastructure and machinery system. The main results are finding here: In the plant growing sector the machinery average age was from five to twelve years, but I found seventeen years old machines, moreover I found thirty-five years old machines as well. Consequently about the material acting factors statable, in case of plant growing sectors machinery operation are together the old and fully new machinery technologies. This situation produces an expressive risk challenge for the current machine operators and machine keepers.
- ✓ By the evaluations of the leader technicians of the examined organizations whom are responsible for machinery operation, the main problems of their own maintenance are the insufficient degree of supply of tools and of instruments. Essentially the leader technicians are satisfied a little bit greater then middle level with physical conditions of their own workshops as well as with the professionals' skills of technicians whom working in the workshops.

- ✓ In Europe, a general accepted way of thinking in connection with OSH costs is that the cost of production, depending on the character of activity are, can be from three to ten

percent. As well as these safety costs are belong to the more surely remunerative costs. In the examined organizations these OSH related cost are mostly include in diffuse manner in the bookkeeping. Or with other words, these costs are not separated by the bookkeeping method; therefore you can't see that wholly.

- ✓ ***Results of the examinations of the internal official OSH system and safety management***
  - ✓ In connection with the risk-assessment was statable that, the each examined organizations were in possession of this document.
  - ✓ In connection with cost and benefits evaluation of the risk-assessment document, by the senior managers were as a document with average utility.
  - ✓ After the examination of the injury certificates I established that the significant rate of the work accidents are traceable to the human factors, which helps the risk win until the accident occurs.
  - ✓ On the base of the injury certificates and connected interviews, I established that the injured farm workers mainly not interrupt their own work immediately; indeed the farm workers don't considered their own injury as a workplace accident result, mainly in the cases of not more than 3 days incapacity causing accidents.

Results of the examinations in connection with official and non-official organizational safety commitments:

- ✓ According to results of the examinations, in the case of leaders' estimation of leadership-mistakes impact on work safety, by the leaders the mainly acting factors are the bad decision-making, the supervision faultiness and false instructions. Still regarded as a significant factor the communication difficulties and wrong directions. It is verifiable that the representatives of the different leader levels found those leadership mistake factors important, which are under their direct competence due to their managerial-level.
- ✓ The examination of the farm workers assumption of risk showed that, the attitude of the assumption of risk of young age group rather focus on to avoid it. However, in this age group, the young people can resist the organizational and managerial expectations less and the cash award motivates them to the assumption of risk largely. The assumption of risk has progressively decreased with progress of age.
- ✓ In connection with assumption of risk, the senior employees have the more consolidated attitudes. The aged senior employees do not undertake dangerous

work in their own attitude nor if more are paid for it, nor if the leader expects it and nor if the day's work will not be finished.

- ✓ In the case of farm leaders' and farm worker's estimation of managing-mistakes impact onto safety of work, there was two managing mistake variables, which estimations was significantly different. The farm leaders significantly evaluated higher level, the impacts of supervision shortcomings and faultiness onto the safety of work, than farm workers. By reasons of examinations, significant difference was springs from the evaluation of communicational disturbs, as well. It was ascertainable that, in parallel with the increasing of the educational degree, the estimation of the effects of communicational disturbs onto the safety of work has grow, among the farm participants, as well. In this manner, the MsC and BsC educational degreed participants has estimated the communicational disturbs as the most relevant effect.
- ✓ I have the following results about the estimations of present circumstances of OSH: By the farm leaders' estimations, the thriftiness with OSH costs has become practice because of bad economic situations. Moreover, by the leaders the situation probably rather will show a go down tendency, than a progress one.
- ✓ In the leaders' estimations about the impact factors of safety culture, the maximum valued impact factor was the modernity of technology, and after this fallowed the organizational commitments and organizational order of values.
- ✓ In connection with the examination of the age groups I have found that tendency, whereas the estimation of the forming effect of the educational level onto the safety culture has decreased with progress of age.
- ✓ In connection with the OSH related vertical communication disturbs, I established that the farm leaders think the social status differences as the least hindering factor onto the vertical communication. Contemporaneously I detected that, the Osh related problems get with not the expectable efficiency from the workers level to senior manager level. The senior managers fundamentally think that everything is all right, while the operative leaders in their estimation have discontented very extremely.
- ✓ Based on examination of efficiency of the safety management related regulations are statable, the farm leaders the realization of the safety management related regulation efficiency most of all have seen in supervision. The farm leaders in achieve of the OSH related objects the exemplification, education and conviction

have considers as efficient and motivation maker device. Whereas the farm workers have most of all emphasized the importance of unanimity of OSH related regulations.

- ✓ According to examinations in connection with OSH related contentment among the leading staff were experienced significant deviation. Most of all the leaders, compared with the general agricultural work safety situations, they have more contented with work safety situation of their own organization.
- ✓ Based on examinations the farm leaders have more contented with the state of supply of work-clothes, then farm workers. In the case of evaluation of the effort for the reduction of the monotonous work, the farm workers' high-level contentment was opposed to the leaders' medium contentment. In the order of ranks of contentment variables the participants have relatively discontented with factors of the" effort for the improvement of hygiene of work environment" and the "organizational effort for the prevention of work related harms", and in relation to impact onto the health of the workplace.

As a summarized characterization that is statable, from the examined dimensions the human factors have polar characteristics with in dynamic equilibrium.

Applicability of the results in the practice

- ✓ The OSH related organizational safety culture dimension model, created by me, well applicable for occupational safety and health related safety culture researches regarding to agricultural organizations.
- ✓ The research established and analyzed the problems of agricultural occupational safety and health situation. These results call the attention those essential points to which it is necessary to pay particularly attention for specialists dealing with safety management especially.
- ✓ Based on the research results additional discovery analyses turn into justified in connection with agricultural work accident reporting system, the OSH related organizational vertical communication, and in connection with the methodical efficiency of OSH related regulation.
- ✓ In the business practice for the professionals dealing with human resources management the results revealed by the examinations give help in the strategic

and/or tactical decision making in connection with the development of safety culture, and also in the definition of the development areas.

- ✓ On the area of the agricultural occupational safety and health, the established results clarify several factors (OSH related cost separation in accounting, efficiency of OSH related regulations) which can solve those problems with suitable orders or with suitable organizational communication.

The aim of my doctoral dissertation was the agricultural OSH related safety culture examination between the agricultural organizations in Hajdú-Bihar County. My examinations justified and characterized the organizational features of OSH and features of safety culture in a wide circle, which appears in the organizational characters' safety value elements, in their attitudes, in their opinions, and in their judgments. All these above-mentioned factors are exerting considerable influence on the organization's general safety culture. The safety culture is a very important, less investigated area. The safety culture has several general characteristics but there are many specific characteristics, which characterize the economic sectors. Therefore, I think that, it has needed especially and definitely to continue the research in this theme, build that onto this started fundament. To do that on account of that the organizational processes of the work place safety be detectable; hereby, the influences on the safety processes, be planned, in other words the safety processes be manageable.

IRODALOMJEGYZÉK

1. AJZEN, I. – FISHBEIN, M. (1970): The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. Journal of Experimental Social Psichology, 6. p. 466 – 487.
2. AJZEN, I. – FISHBEIN, M. (1977): Attitude-behavior relations: a theoretical analysis and review of empirical research. Psychological Buletin, p. 888 -918.
3. ANDORKA R. (1997): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó, Budapest.
4. ANDORKA R. (2003): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó, Budapest, p. 633.
5. ANDORKA R. (2001): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó Kft. Budapest. p. 266-296., p. 560-572.
6. ATKINSON, D. R.- HILGARD, E. R. (2005): Pszichológia. Osiris Kiadó. Budapest. p. 699.
7. BABBIE E. (1998): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata; Balassi Kiadó, Budapest, p. 137-162.
8. BAGDY E. – KLEIN S. (2006): Alkalmazott pszichológia. Edge 2000 Kiadó. Budapest. p. 83.
9. BAKACSI GY. (1996): Szervezeti magatartás és vezetés, KJK, Budapest. p. 226.
10. BAKACSI GY. – BOKOR A. – CSÁSZÁR CS. – GELEI A. - KOVÁTS K. - TAKÁCS S. (1999): Startégiai emberi erőforrás menedzsment. KJK-KERSZÖV Üzleti Kiadó Kft. Budapest.
11. BAKACSI GY. et al. (2000): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest, p. 31.
12. BALATON GY. (1985): Munkavédelem. Egységes jegyzet a felsőoktatási intézmények számára, Tankönyvkiadó, Budapest, p.11-16.
13. BARDWICK, J. M. (1991): Danger in the comfort zone. American Manageement Assosiation, New York. pp. 194.
14. BARLING, J.- LOUGHLIN, C. - KELLOWAY. E. (2002): Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. Journal of Applied Psychology 87 (3): p. 488–496.
15. BARNEY, J. (1986): Organisational culture: can it be a source of competitive advantage? Academy of Management Review, 11(3): p. 656-65.
16. BECKER GY. - KAUCSEK GY. (1996): Termék ergonómia és termékpszichológia. Tölgyfa Kiadó. Budapest p. 202-210.
17. BERDE CS. (1999): A vezetői elvárások változása a munkaerő alkalmazásában. Tiszántúli Mezőgazdasági Tudományos Napok kiadványa, Debrecen, p. 47-51.
18. BERDE CS. (2001): A vezetési feladatok változása a mezőgazdasági innováció folyamatában. Innováció, a tudomány és a gyakorlat egysége az ezredforduló agráriumában Tudományos Rendezvény Kiadványa, Gödöllő, p.: 480-484.
19. BERDE CS. (2002): A vezető feladatai, vezetési funkciók. Innováció és a tudomány és a gyakorlat egysége az ezredforduló agráriumában Tudományos Rendezvény kiadványa, Debrecen, p. 41.
20. BERDE CS. (2003): Vezetéselméleti Ismeretek. Campus Kiadó, Debrecen, p.64.
21. BERDE CS. (2006): A vezetési feladatok empirikus vizsgálata. XXXI. Óvári Tudományos Napok, Élelmiszer alapanyag-előállítás- Quo vadis?, Competitor-21 Kiadó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. 2006. október 5. Mosonmagyaróvár, CD
22. BERDE CS. (2007): A folyamatszemlélet és funkcionalitása a vezetéskutatásban, Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia, kiadványa I. kötet Kecskemét, p.483-486.

23. BERDE CS. DAJNOKI K. (2007): Importance of Management Tasks in Organizations, Integraited Sistems for Agri-food Productoin, Proceedings of 5 th International Conference. Sibiu. Editura Orizonturi Universitate Timisuara. p. 473- 478.
24. BERENDS, J. J. (1996): On the Measurement of Safety Culture (Unpublished graduation report). Eindhoven University of Technology, Eindhoven.
25. BERSZÁN G. - BOHDÁNY N. (1998): Munkavédelem és higiénia, Agrárszakoktatási Intézet, Budapest, p.4.
26. BOKOR A. (2000): Szervezeti Kultúra és Tudásintegráció: A Termékfejlesztés Problémája. Phd. értekezés. Budapest. p. 9.
27. BONIFERT GY. (1998): Munkavédelem. egyetemi jegyzet, Műegyetemi Kiadó, Budapest, p. 29-35.
28. BRANYICZKI I. (1993): Szervezeti tanulás. szervezeti kultúra. szervezeti változás, Kanditástusi értekezés, Budapest,
29. BROWN, R. L. – HOLMES, H. (1986): The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. Accident Analysis and Prevention 18 (6), p. 455-470.
30. BUDA B. – SÁRKÖZY E. (1999): Közéleti kommunikáció. Akadémia Kiadó, Budapest, p.: 28.
31. CABRERA, D.D. - ISLA, R. - VILELA, L.D. (1997): An evaluation of safety climate in ground handling activities. In: Soekkha, H.M. (Ed.), Aviation Safety, Proceedings of the IASC-97 International Aviation Safety Conference, Netherlands, 27-29 August, p. 255-268.
32. CAMERON K. S. - QUINN R. E. (2006): Diagnosing and changing organizational culture. Published by: Jossey-Bass, Wiley Imprint, San Fransisco, p.5-16.
33. CARROLL, J. S. (1998): Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change. Work & Stress 12: p. 272-284.
34. CIAVARELLI, A. JR.- R. FIGLOCK, R. (1996): Organizational factors in aviation accidents. Proceedings of the Ninth International Symposium on Aviation Psychology. Columbus, OH: Department of Aviation, p.1033–1035.
35. CLARKE, S. (1998): Safety culture on the UK railway network, Work and Stress 12 (3), p. 285–292.
36. CLARKE, S. (1999): Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture, Journal of Organizational Behaviour 20, p. 185–198.
37. CLARKE, S. - WARD, K. (2006): The role of leader influence, tactics and safety climate in engaging Employees' safety participation Risk Analysis, 26, p.1175 - 1186.
38. COHEN A. R. (1964): Attitude Change andd Social Influence. Basic Books. New York. pgs. 156.
39. COOPER, M. D – PHILIPS, R. A. (1994): Validation of a Safety Climate Measure. Paper presented at the British Psychological Society, Annual Occupational Psychology Conference, Birmingham, January p. 3-5.
40. COOPER, M. D. (2000): Towards a model of safety culture. Safety Science 36: p.111–136.
41. COX, S. – COX, T. (1991): The structure of employee attitudes to safety - a European example Work & Stress, 5, p. 93 - 106.
42. COX S. - COX, T. (1996): Safety, Systems and People. Butterworth-Heinemann, Oxford.
43. COYLE, I.R. - SLEEMAN, S.D. - ADAMS, N. (1995): Safety climate. Journal of Safety Research 26 (4), p. 247-254.
44. COREY, S. M. (1937): Professed attitudes and actual behavior. Journal of Educational Psichology, 28, p. 271 -280.

45. CRANO, W. D. – PRISLIN, R. (2008): Attitudes and attitude change. Psychology Press, Taylor & Francis Group.LLC. New York. P. 3-8.
46. CULLEN, W.D. (1990): The Public Inquiry into the Piper Alpha Disaster. HMSO, London.
47. CSEPELI GY. (2002): Szociálpszichológia. Osiris Kiadó. Budapest. p. 233-243.
48. CSEH-SZOMBATI L. – FERGE ZS. (1971): A szociológiai felvétel módszerei. KJK, Budapest. p. 90-94.
49. . CSETE L. (2003): Az agrárgazdaság fenntartható fejlesztése Johannesburg után az EU előtt. Gazdálkodás, 1. sz. XLVII. évf. 16.
50. CSIZMÁR G. (2003): Plenáris ülés, felszólalás, XI. Munkavédelmi-munkabiztonsági Oktatási Ankét, 2003. január 23-24. Gyöngyös, 5-7. p.
51. DAJNOKI K. (2006): Interakciós vizsgálatok tulajdonos vezetők körében. XXXI. Óvári Tudományos Napok, Élelmiszer alapanyag-előállítás- Quo vadis?, Competitor-21 Kiadó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. 2006. október 5. Mosonmagyaróvár, CD
52. DAJNOKI K. (2007): Információs vizsgálatok a mezőgazdaságban, Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia Kiadványa II. kötet, Kecskemét p.: 1081-1084.
53. DEAL, T. . A. KENNEDY (1982): Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life, Addison-Wesley, Reading
54. DEDOBBELEER, N. – BÉLAND, F. (1991): A safety climate measure for construction sites. Journal of Safety Research 22, p. 97-103.
55. DENISON, D.R. (1984): Bringing corporate culture to the bottom line. Organization Dynamics, 13: 4-22.
56. DENISON, D. R. – MISHRA, A. K. (1995): Toward of theory of organization culture and effectiveness. Organization Science, 6. p. 204-223.
57. DIENESNÉ K. E. (1996): Tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szervezettségének vizsgálata. Doktori (PhD) értekezés, Mosonmagyaróvár
58. DIENESNÉ K. E. (1999): Munkavédelem, Oktatási segédlet, DATE, Debrecen, p.:6-9.
59. DIENESNÉ K. E. – NAGY T. (1998):Tejtermelő tehenészeti telepek munkavédelmi vonatkozásainak vizsgálata. Munkavédelmi pályázat. (I. helyezés) X. Országos Munkavédelmi –Munkabiztonsági Ankét, Mosonmagyaróvár
60. . DIENESNÉ K. E.- SZILÁGYI B. (2006): A szervezeti kultúra fejlesztése érdekében végzett dolgozói elégedettségi vizsgálata és következtetései, DE ATC AVK: A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés, Debrecen. p. 109-114.
61. DIENESNÉ K. E. (2007): Some aspects of the development of human resource in the regional advising. Integrated Systems For AGRI-FOOD Production, Proceedings of the 5th International Conference, Sibiu, Romania, Editura Orizonturi Universitare Timisoara p.: 441-444.
62. DIENESNÉ K. E. DAJNOKI K. – JUHÁSZ CS. – SZABADOS GY. (2007): Karrier lehetőségek, humánerő-fejlesztés a fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű dolgozóknál, Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia, kiadványa II. kötet Kecskemét, p. 543-546.
63. DIENESNÉ K. E. (2008): A vállalati humánerőforrás-fejlesztések néhány elemének vizsgálata, XI. Nemzetközi Tudományos Napok Kiadványa, Gyöngyös p.148., 154.
64. EKVALL, G. (1983): Climate, Structure and Innovativeness of Organisations. Working paper of The Swedish Council for Management and Organisational Behaviour.
65. ERWIN, P. (2001): Attitudes and Persuasion. IJ Internetional Ltd. Padstow, Cornwall. p. 5.

66. FERRY, T. S. (1984): Safety program administrastion for engineers and managers. A resource guide for establishing and evaluiating safety programs. Charles C Thomas Publisher, Springfield, Illinois. p. 295.
67. FESTINGER, L. (2000): A kognitív disszonancia elmélete. Osiris Kiadó, Budapest.
68. FISHBEIN, M. – COOMBS, F. S. (1974): Basis for decisions: an attitudinal analysis of voting behavior. Journal of Applied Social Psichology, 4, p. 95 – 124.
69. FISHBEIN, M. - AJZEN, I. (1975): Belife, Attitude, Intention, and Behavior: an introduction to theory and research. Reading, Mass.: Addison – Wesley.
70. FLIN, R., MEARNS, K., O'CONNER, P. & BRYDEN, R. (2000): Measuring safety Climate: Identifying the common features Safety Science 34, p. 177 - 192.
71. GADD, S. - COLLINS, A. M. (2002): Safety Culture: a review of the literature Health & Safety Laboratory HSL/2002/25
72. GÁBOR J.- PÁVA H. (2005): Munkavédelem az Európai Unióban és Magyarországon. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, p.164
73. GÁLYÁSZ J. (2006): Minőséget benchmarkinggal a zöldség-gyümölcs ágazatban. XXXI. Óvári Tudományos Napok, Élelmiszer alapanyag-előállítás- Quo vadis?, Competitor-21 Kiadó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. 2006. október 5. Mosonmagyaróvár, CD
74. GÁLYÁSZ J. (2007): A válaszadók felkészültségének mérése vezetők körében végzett minőségügyi attitűd vizsgálatnál, Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia, Kiadvány, Kecskeméti Főiskola Nyomdája, Kecskemét p.551-554.
75. GÁSPÁRNÉ Z. É. (1978): Mondásválasztás. Akadémiai Kiadó, Budapest. p,63-69.
76. GELLER, E.S. (1994): Ten principles for achieving a Total Safety Culture. Professional Safety September, p. 18-24.
77. GIBBONS, A.-T. VON THADEN, T.- WIEGMANN, D.(2006): Development and initial validation of a survey for assessing safety culture within commercial flight operations. NJ: Lawrence Earlbaum Associates. International Journal of Aviation Psychology 16 (2): p. 215–237,
78. GLENNON, D. P. (1982a.): Measuring organisational safety climate. Australian Safety News January/February 23-28.
79. GLENNON, D. P. (1982b.): Safety climate in organisations. Proceedings of the 19th Annual Conference of the Ergonomics Society of Australia and New Zealand, 17-31.
80. GLENDON, A. I. - CLARKE, S. G. - MCKENNA, E. F. (2006): Human Safety an Risk Management, Florida, CRC Press. p. 367.
81. GLICK, W.H. (1985): Conceptualizing and measuring organizational and psyhological climate: pitfalls in multilevel research. Academy of Management Review 10 (3), p. 601-616.
82. GOFFMAN, E. (1967): Interaction ritual, Anchor Books, Garden City.
83. GOLL, I. - SAMBHARYA, R. B. (1995): Corporate ideology, diversification and firm performance. Organization Studies, 16: p. 823.
84. GORDON, T. (2003): Vezetői eredményesség tréning, V.E.T. Assertiv Kiadó, Budapest, p. 20-31.
85. GRIMALDI, J. V. – SIMMONDS, R. H. (1975): Safety menegemen. Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois. p. 694.
86. GRIFFITHS, D. K. (1985): Safety attitudes of management, Ergonomics 28 (1), p. 61–67.
87. GRIFFIN, M. A. – NEAL. A. (2000): Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. Journal of Occupational Health Psychology 5: p.347–58.

88. GULDENMUND, F. W. (2000): The nature of safety culture: a review of theory and research Safety Science, 34, p. 215 - 257.
89. GUION, R.M.(1973): A note on organizational climate. Organizational Behavior and Human Performance 9, p. 120-125.
90. GYÖKÉR I. (1999): Humán erőforrás menedzsment. Műszaki Könyvkiadó-Magyar Minőség Társaság, Budapest, p. 17.
91. HAJÓS L. – MIKÁCZÓ A. (2008): A minőség és biztonságmenedzsment szerepének és jelentőségének megítélése az élelmiszeripari vállakozások körében. XI. Nemzetközi Tudományos Napok, Károly Róbert Főiskola kiadványa, Gyöngyös, p.182-189.
92. HALL, R. H. (1977): Organizations: Structure and process, Prentice-Hall, Englewood Cliffs
93. HALE, A. R. (2000): Culture's confusions, Safety Science 34 p. 1–14.
94. HANDY, Ch. (1999): Understanding Organizations. Penguin Books, London.
95. HANKISS E. (1978): Érték és társadalom. Magvető Kiadó. Budapest.
96. HARISON, R. - STOKES H. (1992): Diagnosing Organizational Culture Instrument. Published by: Jossey-Bass/Pfeiffer, Wiley Company, San Fransisco, p. 1-10.
97. HASLAM, R. A., - HIDE, S. A. - GIBB, A. G. F. - GYI, D. E. - PAVITT, T.- ATKINSON, S. - DUFF, A. R. (2004): Contributing factors in construction accidents Applied Ergonomics 36, p. 401 - 415.
98. HATCH, M. J. (1997): Organization Theory, Oxford University Press.
99. HAZEN, M. A. (1993): Towards polyphonic organization, JOCM, 6/5: p.15-26.
100. HEIDER, F. (1946): Attitudes and cognitive organization. Jurnal of Psichology, 21, p. 107-112.
101. HELMREICH, R.L. – MERRITT, A.C. (1998): Culture at work in aviation and medicine: national, organisational, and professional influences. Ashgate, Aldershot.
102. HERZBERG, F.R. (1974): Még egyszer? Hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat? In: Engländer T: Üzempszichológia Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 256-283. p.
103. HETHERINGTON, C.- ROBBINS, J. - HERMAN, J. - FLIN, R. (2006): Personal values and the safety climate-safetybehavior relationship. Paper presented at the Society for Industrial Organizational Psychology, Dallas, TX. May 2006.
104. HEWSTONE, M. – STROEBE, W. – CODOL, J-P. – SEPHENSON G. M. (1999): Szociálpszichológia Európai Szemszögből. (3. kiadás), Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. p. 163- 217.
105. HOFMANN, D. A. – STEZER. A. (1996): A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. Personnel Psychology 49: p. 307–339.
106. HOFMEISTER-TÓTH Á. – KAINZBAUER A. – NEULINGER A. (2005): Kulturális értékek, kulturális dimenziók és kulturális standardok.- Empirikus vizsgálat a bécsi és a budapesti menedzserek körében. Vezetéstudomány, XXXVI. Évfolyam, 2. Budapest Management Review, Budapest, p. 2-15.
107. HOFSTEDE, G. (1980): Cultures consequences, Sage, London.
108. HOFSTEDE, G.R., (1986): Werken an de organisatiecultúr. Bedrijfskunde 58 (2), p. 102-106.
109. HOFSTEDE, G.- HOFSTEDE G.J. (2005): Cultures and Organizations. Software of the Mind. Professional Publishing, McGgraw-Hill, Two Penn Plaza, New York.
110. HOFSTEDE, G, - NEUIJEN, B. – OHAYV, D. D. – SANDERS, G. (1990): Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases, Administrative Science Quarterly, 30, p. 286-316.
111. HSC (HEALTH AND SAFETY COMMISSION), (1993): Third report: organizing for safety. ACSNI Study Group on Human Factors. HMSO, London. p.21-23.

112. HUANG, Y. H., M. HO, - SMITH, G. S. - CHEN. P. Y. (2006): Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. Accident Analysis & Prevention 38 (3): p. 425–433.
113. IAEA, (1991): Safety Culture (safety series No. 75- INSAG-4) International Atomic Energy Authority, Vienna.
114. INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 93RD SESSION (2005): The pillars of a global strategy for occupational safety and health. In: Promotional framework foroccupational safety and health. International Labour Office Geneva. p. 7-8.
115. IZSÓ L. (2001): A munkabiztonság pszichológiai tényezői. In: KLEIN S. – ANTALOVITS M. – HAJTMAN B. – IZSÓ L. (2001): Munkapszichológia. SHL Hungary Kft. Budapest. p. 561-630.
116. JAVIDAN, M. – HOUSE R, J. (2001): Cultural Acumen for the Global Manager: Lesson from project GLOBE. Organizational Dinamic, Elsevier Science, Inc. p. 289-305.
117. JAMES, L.R. (1982): Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. Journal of Applied Psychology 67 (2), p. 219-229.
118. JONES, A.P. – JAMES, L.R. (1979): Psychological climate: dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. Organizational Behavior and Human Performance 23, p. 201 - 250.
119. JUHÁSZ CS. - DEMCSÁK CS. (2006): A munkahely biztonságának vizsgálata egy tehenészeti telepen. XXXI. Óvári Tudományos Napok, Élelmiszer alapanyag-előállítás-Quo vadis?, Competitor-21 Kiadó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. 2006. október 5. Mosonmagyaróvár, CD
120. JUHÁSZ CS. – DIENESNÉ K.E. (2007): Teljesítménymenedzsment viszgálatok fogyatékos munkaerőt foglalkoztató vezetők körében, Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadványa I. kötet, Kecskemét p.: 535-538.
121. KACZ, D. (1967): The functional approach to the study of attitude. In FHISBEIN, M. (ed.), Reading in attitude Theory and Measurement, New York: Wiley.
122. KANT, E. (1991): A gyakorlati ész kritikája. Gondolat Kiadó. Budapest. p.174.
123. KLEIN S. – BUDA B. –KAICSEK GY. – MÉSZÁROS A. – SIMON P. – TÖRÖK P. – WAGNER J. (2001b): Vezetés- és Szervezetpszichológia. SHL Hungary Kft. Szeged. p. 335-342.
124. KONO, T. (1990): Corporate Culture and Long-range Planning. Long Range Planning, Tokio.
125. KÓSA CS. (1995): Munkavédelem, egészségvédelem, Kecskeméti Tanítóképző Főiskola nyomdája, Kecskemét, 1995., P. 21., 42-58.
126. KŐVÁRI GY. (1995): Az emberi erőforrások fejlesztése. Szókratész Kiadó, Budapest.
127. KÖVESI J. – ERDEI J. (2004): Kockázat és megbízhatóság, Termék megbízhatóság, oktatási segédanyag, Budapesti Műszaki- és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Menedzsment és Vállalatgazdaságtan Tanszék, Budapest. p.: 3-9
128. KÖVESI J. – SÓLYOMVÁRI K. (1996): A termelés és a karbantartás kapcsolata. Karbantartás és diagnosztika, III. évf. 1996. 2. sz. pp. 21-24.
129. KROEBER, A. - KLUCKHOHN, C. (1952): Culture. A Critical review of Concepts and definitions. Papers of Peabady Museum, Cambridge
130. KUHN, T. S. (1984): A tudományos forradalmak szerkezete, Gondolat, Budapest. p. 30.
131. LÁCZAY M. – BERDE CS. (2005): Menedzsment, főiskolai jegyzet, Nyíaegyházi Főiskola Gazdasági és Társadalomtudományi Főikolai Kar, Kapitális Nyomda, Debrecen, p.11-147.
132. La PIERE, R. T. (1934): Attitudes versus actions. Social Forces, 13, p. 230-237.

133. LAZARFELD, P. (1959): Problems in methodoligy, in R. K. Merton, Sociology Today, New York: Basic Books.
134. LEE, T. R., (1996):Perceptions, attitudes and behaviour: the vital elements of a safety culture. Health and Safety October, 1. 15.
135. LEE, T. (1998): Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant. Work & Stress, 12, p. 217-237.
136. LEE, T. – HARRISON, K. (2000): Assessing safety culture in nuclear power station Safety Science, 34, p. 61 - 97.
137. LENGYEL GY. - SZÁNTÓ Z. (2003): A gazdasági élet szociológiája. Aula Kiadó, Budapest, 79. p.
138. LINSTEAD, S. - GRAFTON-SMALL R. (1992): On reading organizational culture, Organization Studies, 13: p. 331-355.
139. LUTNESS, J. (1987): Measuring up: assessing safety with climate surveys. Occupational Health and Safety 56, p. 20-26.
140. MAGYAR NAGYLEXIKON (1995) Akadémiai Kiadó, Budapest
141. MALHOTRA, N. K. (2005): Marketingkutatás. Akadémiai Kiadó Rt., Budapest, p. 331-359.
142. MARTIN, J. – MEYERSON, D. (1988): Organizational culture and the denial, channeling, and acknowledgment of ambiguity, In Pondy et al. (eds) Management of ambiguity and change, New York
143. MARTIN, J. - FROST, P.J. – O'NEILL (2004): Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance. To appear in S. Clegg, C. Hardy, W. Nord, and T. Lawrence, (Eds.), Handbook of Organization Studies, Second edition, Sage Publications, forthcoming. London. p. 6-44.
144. MASLOW, A.H. (1954): Motivation and Personality. Harper, New York.
145. MEARNS, K. - FLIN, R. - GORDON, R. - FLEMING, M. (2001a): Human and organizational factors in offshore safety, Work and Stress 15 (2), p. 144–160.
146. MEARNS, K. - WHITAKER S. M. - FLIN, R. (2001b): Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, interorganizational approach, Risk Analysis 21 (4), p. 771–786.
147. MEARNS, K.- WHITAKER, S. M. - FLIN. R. (2003): Safety climate, safety management practice and safetyperformance in offshore environments. Safety Science 41 (8): p. 641–680.
148. MEEK, V. L. (1988): Organizational culture: origins and weaknesses, Organization Studies, 9/4, p. 453-473.
149. MEZEI J. – HAJÓS L. – DOLMÁNY F. (2004): A kockázatértékelésre alapuló munkabiztonsági prevenció perspektívái a Magyar mezőgazdaságban, IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, Károly Róbert Főiskola, Gyöngyös p.: 250.
150. MIKÁCZÓ A. (2004): A minőségbiztosítás és a munkabiztonság szerepe a baromfi-feldolgozóipari vállalkozások körében. IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, Károly Róbert Főiskola, Gyöngyös p.: 248.
151. MILES, M. B. – HUBERMAN, A. M. (1994): Qualitative data analysis, Sage, London
152. McGUIRE, W. J. (1969): The nature of attitudes and attitude change. In LINDZEY, G. – ARNSON, E. (eds) Handbook of social Psychology (vol. 3) 2nd edn. Reading, Mass.: Addison - Westley.
153. McGUIRE, W. J. (1985): Attitudes and attitude change. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), Handbook of Social Psichology (3rd ed.) New York. p. 233-346.

154. MORGAN, G. (1986): Images of organization, Sage, London
155. MORGAN, G. (1993): Imaginization. the art of creative management, Sage, London.
156. MORVAY L. (2002): EU munkabiztonsági normák érvényesíthetősége, a mezőgazdasági kisvállalkozásokban. VIII. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, Gyöngyös.
157. MORVAY L. (2006): Munkabiztonsági szemléletváltás a vidék mezőgazdaságában. A Térségfejlesztés Vezetési és Szervezési Összefüggései Tudományos Rendezvény Kiadványa, Debrecen p.: 190-197.
158. MUTZ, D. C. – SNIDERMAN P. M. – BRODY, R. A.(1996): Politikal persuasion and Attitude Change. The University of Michigan Press. Michigan. p.196-198.
159. MUNKAÜGYI KÖZLÖNY, (2006): Munkavédelmi Felügyeletek együttes útmutatása a munkahelyi kockázatértékelés végrehajtásához. Munkaügyi Közlöny 4. szám, Budapest.
160. NAGY T. (1999.): Mezőgazdasági munkaszervezés. Egyetemi jegyzet, Agrártudományi Egyetem, Mezőgazdaságtudományi Kar, Vezetési és Munkatudományi Tanszék, Debrecen, p. 7-23.
161. NISKANEN, T. (1994): Safety climate in the road administration. Safety Science 17, p. 237-255.
162. OLÁH J. (2001): Az idegenforgalom fejlesztési lehetőségei a nagykállói statisztikai körzetben. „Az Észak-alföldi Régió mezőgazdasága és vidékfejlesztése”. Regionális Tudományos tanácskozás és konferencia. Debreceni Egyetem Agrártudományi Közlemények. „ Acta Agraria Debreceniensis” Debrecen, 2001. 86-87. p.
163. NOON, M. - DELBRIDGE, R.(1993): News from behind my hand: gossip in organizations, Organization Studies, 14/1 p. 23-36.
164. OSTROM, T. M. (1969): The relationsip between the affective, behavioral, and cognitive components of attitude. Journal of Experimental Social Psichology, 5, p. 12-30.
165. OSTROM, L. – WILHELMSEN, C. – KAPLAN, B. (1993): Assessing safety culture. Nuclear Safety 34 (2), p. 163-172.
166. PAJOR A. (2000): Axiológia 2000 – Értékfilozófia és értékteológia az ezredfordulón. Korda Kiadó. Kecskemét.
167. PETERS, T. - R. WATERMAN (1982): In search of excellence, Harper and Row, New York (magyarul: A siker nyomában 1986, Kossuth, Budapest)
168. PETTIGREW, A. M. (1979): On studying organizational cultures, Administrative Science Quarterly, 24: p. 570-581.
169. PETTY, R. E. – CACIOPPO, J. T. (1981): Attitudes and Persuation: classic and contemporary approaches. Dubuque, Iowa: Wm C. Brown. p. 7.
170. PFAU E. - POSTA L.(2002): Mezőgazdasági Vállalkozások és Üzemek Gazdaságtana; Ökonómiai Füzetek 6. egyetemi jegyzet, Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vállalatgazdaságtani Tanszék, Debrecen, p.40-47.
171. PIDGEON, N. F. - O’LEARY, M. (1994): Organisational safety culture: implications for aviation practice. In: N.A. Johnston, N. McDonald and R. Fuller, Editors, Aviation Psychology in Practice, Avebury Technical, Aldershot, p. 682–690.
172. PIDGEON, N. (2001): Safety culture: Transferring theory and evidence from the major hazards industries. Tenth Seminar on Behavioural Research in Road Safety: London: Department of Environment, Transport, and the Regions.
173. QUINN, R. E. (1988): Beyond Rational Management. Jossey Bass, San Francisco.
174. QUINN,R. E. (1991): Beyond rational management: mastering the paradoxes and competingdemands of high performance, Jossey-Bass Management Series,

175. REASON, J. (1990): The contribution of latent human failures to the breakdown of complex systems. Philosophical Transactions of the Royal Society Series B 327, p. 475–484.
176. REASON, J. (1997): Managing the Risks of Organisational Accidents. Ashgate, Aldershot.
177. REASON, J. (1998): Achieving a safe culture: theory and practice Work and Stress, 12, p. 293 - 306.
178. REASON, J. - PARKER, D. - LAWTON, R. (1998): Organizational controls and safety: the varieties of rule-related behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71, p. 289 - 304.
179. ROLAND, H. E. - MORIARTY, B. (1983): System safety engineering and maneagement. John Wiely&Sons, New York. p. 339.
180. ROSENBERG, M. J. (1968): Hedonism, Inautenticcity and Other Goals toward Expansion of Consistency Theory. In Abelson, R. P. et al. (eds): Theory of Cognitive Consistency. A Sourcebook. Rand McNally. Chicago. p. 73-111.
181. RUNDMO, T. (1992): Risk perception and safety on offshore petroleum platforms. Part II. Perceived risk, job stress and accidents, Safety Science 15, p. 53–68.
182. SANDELANDS, L.E. – SRIVATSAN, V. (1993): The Problem of Experience in the Study of Organizations, Organization Studies, 1. p. 1-22.
183. SAFETY RESEARCH UNIT, (1993): The Contribution of Attitudinal and Management Factors to Risk in the Chemical Industry (Final Report to the Health and Safety Executive). Psychology Department University of Surrey, Guilford.
184. SCHEIN, E. (1985): "How culture forms, develops, and changes", in Kilmann, R.H., Saxton, M.J., Serpa. R. and Associates (Eds), Gaining Control of the Corporate Culture, CA: Jossey-Bass. San Francisco.
185. SCHEIN, E. H. (1992): Organisational Culture and Leadership. (2nd Edition ed.),, Jossey-Bass, San Francisco CA.
186. SCHEIN, E. H. (2004): Organizational culture and leadership. Published by: Jossey-Bass, Wiley Imprint, San Fransisco, p. 7-10., 25-38.
187. SCHNEIDER, B. (1975): Organizational climates: an essay. Personnel Psychology 28, p. 447-479.
188. SECORD, P. F. és BACKMAN, C.W. (1972): Szociálpszichológia. Mezőgazdasági Kiadó, Budapest. p.150-250.
189. SEGALL, M. H. – LONNER, W. J. – BERRY, J. W. (1999): A kulturális összehasonlító pszichológia tudománya: A kultúra szerepének kiemelése a viselkedéskutatásban. In szerk. ANH, N. L. L. – FÜLÖP M. (1999): Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. p. 54-66.
190. SIEHL, C. – MARTIN, J. (1988): Measuring organisation culture: mixing qualitative and quantitative methods, In Jones, M.O., Moore, M.D. and Synder, R.C. (Eds), Inside organisations: Understanding the human dimension: Newbury Park, CA: Sage Publications. p. 79-103.
191. SIEHL, C. – MARTIN, J. (1990): Organisational culture: a key to financial performance? In Schneider, B. (Ed.), Organisational Climate and Culture: CA: Jossey-Bass. San Francisco. p. 241-81.
192. SWARTZ, H. S. (1999): Vannak-e egyetemes aspektusai az emberi értékek tartalmának és szerkezetének? In szerk. ANH, N. L. L. – FÜLÖP M. (1999): Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. p. 97-122.
193. SMIRCICH, L. (1983): Concepts of culture and organizational analysis, Administrative Science Quarterly, 28, p. 339-358.

194. SMITH, E. R. és MACKIE, D. M. (2004): Szociálpszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. p. 377-480.
195. SORENSEN, J. N. (2002a): The Strength of corporate culture and the reliability of firm Performance. Administrative Science Quarterly, 47: p. 70-91.
196. SORENSEN, J. N. (2002b): Safety culture: a survey of the state of the art, Reliability Engineering and System Safety 76, p. 189–204.
197. SUNESSON, S. (1985): Outside the goalpradigm: Power and structured patterns of non-rationality, Organization Studies, 6/3. Co: EGOS, p. 229-245.
198. SZABADOS GY. (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés DEATC. AVK. Debrecen, 2006. május 25. 237-242. p.
199. SZABÓ M. (1978): Programideológiák és állapotideológiák. Világosság, 2. sz. p. 12.
200. SZENDRŐ L. – SZÍJJÁRTÓ A. (1979): A munkahelyszervezés elemzésének módszere. Agrárgazdasági Kutató Intézet, Budapest, p. 83.
201. TESZÁRSZ G. (1944): A szociális technika feladatai. A Magyar Mérnök- és Építész-Egylet Közlönye. 78. kötet, 1. szám, január 9. p. 4-6.
202. TÓTHNÉ S.G. szerk. (2000): Humánerőforrások gazdaságtana. Bíbor Kiadó, Miskolc.
203. TRIANDIS, H.C.(1999):A társas viselkedésmintázatok kulturális eltérései. In szerk. ANH, N. L. L. – FÜLÖP M. (1999): Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. p. 67-96.
204. VAN MAANEN, J. (1979): The self, the situation, and the rules of interpersonal relations, in: W. G. Bennis et al. (eds.): Essays in interpersonal dynamics, The Dorsey Press, Homewood
205. VÁNTUS A. (2006): Tehenészeti telepek munkaszervezési tartalékainak feltárása. Doktori (Ph.D.) értekezés, Debrecen
206. VÁNTUS A. (2007): A dolgozók munkahelyi megelégedettsége Hajdú-Bihar megye tejtermelő gazdaságaiban. In: Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés, Agrárinformatika (AVA-3) Nemzetközi Konferencia. DE ATC Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, március 20-21. (DVD)
207. VARONEN, U.- MATTILA. M. (2000): The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. Accident Analysis & Prevention 32 (6): p. 761–769.
208. WACHTLER I. (2000): Foglalkozási megbetegedések alakulása a 90-es évtizedben. Gazdálkodás 2. sz. XLIV. évf. 11.
209. WALLACH, E. (1983): Individuals and organisations: the cultural match. Training and Development Journal: p. 29-36.
210. WALZ G. (1979): Munkavédelem a mezőgazdaságban, az erdőgazdaságban, a faiparban és az élelmiszeriparban. Mezőgazdasági Kiadó. Budapest. p.10.
211. WALZ G. (1986): Munkavédelem. Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gödöllő
212. WEICK, K. E.(1985): "The significance of corporate culture." In P. J. Frost et al. (eds.), Organizational Culture: CA: Sage. Beverly Hills. p. 381-389.
213. WESTRUM, R. (1993): Cultures with requisite imagination. In: J. Wise, P. Stager and J. Hopkin, Editors, Verification and Validation in Complex Man–Machine Systems, Springer, New York.
214. WESTRUM, R. (1996): Human factors experts beginning to focus on organizational factors in safety, ICAO Journal (October).

215. WESTRUM, R. (2004): A typology of organisational cultures, Quality and Safety in Healthcare 13 (Suppl. II), p. ii22–ii27.
216. WESZELY Ö. (1927): Korszerű nevelési problémák. Franklin Kiadó. Budapest. p. 217.
217. WIEGMANN, D. A., H. ZHANG, T. L. VON THADEN, G. SHARMA, AND A. A. MITCHELL. (2002): A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. University of Illinois Aviation Research Lab Technical Report ARL-02-03/FAA-02-2.
218. WILIAMSON, A., FEYER, A.-M., CAIRNS, D. & BIANCOTTI, D. (1997): The Development of a measure of safety climate: the role of safety perception and attitudes. Safety Science, 25, p.15 - 27.
219. WILKINS, A. - OUCHI W.G. (1983): Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. Administrative Science Quarterly, 28: p. 468-481.
220. YIN, R. K. (1994): Case Study research: Design and Methods, Thousand Oaks: Sage
221. YULE, S. (2003): Safety culture and safety climate: a review of the literature Industrial Psychology Research centre p.1 - 26.
222. ZANNA, M. P. – FAZIO, R. H. (1982): The attitude-behavior relation: moving toward a third generation of research. in M. P. Zanna, E. T. Higgins – C. P. Herman (eds) Cosistency in Social Behavior : the Ontario Simposium (vol. 2.), Hillsdale, NJ.: Erlbaum.
223. ZANNA, M. P. és REMPEL, J. K.(1988): Attitudes: A new look at an old concept. In D. Bar-Tal,& A. Kruglanski (Eds.), The social Psichology of knowledge. Cambridge University Press, New York. p. 315-334.
224. ZIMBARDO, P. G. (1991): The Psichology of Attitude Change and Social Influence, McGraw-Hill, Two Penn Plaza, New York.
225. ZOHAR, D. (1980): Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, Journal of Applied Psychology 65 (1), p. 96–102.
226. ZOHAR, D. (2000): A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. Journal of Applied Psychology 85: p. 587–596.

INTERNETES HIVATKOZÁSOK:

Internet 1.: 1949. évi XX. Törvény A Magyar Köztársaság Alkotmánya
http://jab.complex.hu/hjegy.php?docid=94900020.TV (2008. december 9.)

Internet 2.: www.szakma.hu/komponensek_es_projektek/download/download.php?komp=16&filename=4-es_mfuzet_A_szakkepzo...pdf
(2009. január 9.)

Internet 3.: Atomerőművek biztonsága
http://www.atomeromu.hu/biztonsag/BiztonsagDef.htm#atombiztos
(2009. január 9.)

Internet 4.: 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról
http://www.toxinfo.hu/docs/letolt/kemia%20biztonsagi_tv.pdf
(2009. január 9.)

Internet 5.: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99300093.TV
(2008.10.15.)

Internet 6.: Biztonsági kultúra definíciója http://www.atomeromu.hu/biztonsag/Kultura.html (2009. január 9.)

Internet 7.: Kosáry Judit (2005/2006) Munkavédelem http://web.t-online.hu/jkosary/files/KJ-MV-2005.doc

Internet 8.: Milyen irányelvek szabályozzák a munkavédelmet? Az Európai Unió „munkavédelmi törvényének" a 89/391/EGK keretirányelv tekinthető. http://www.euvonal.hu/index.php?op=kerdesvalasz_reszletes&kerdes_valasz_id=928 (2008. május 14.)

internet 9.: Kockázatértékelés http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=221 (2008.május. 11.)

Internet 10.: Afetys series: INSAG-7 The Chernobyl Accident: Updating of INSAG-1 http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub913e_web.pdf (2008.május. 11.)

Internet 11.: Böhm Károly: az ember és világa philosophiai kutatások http://www.federatio.org/mi_bibl/BohmKaroly_EV_III.pdf (2008.május. 11.)

Internet 12.: Értékrend http://hu.wikipedia.org/wiki/%C3%89rt%C3%A9krend (2009. január 21.)

Internet 13. http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=237n 2008.10.22.

Internet 14. Magyarország mezőgazdasága, 2007 http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/gszo/gszo07.pdf 2008.10.22.

Internet 15. VIRÁNYI et al. : Ápolás és informatika. Megbízhatóság és validitás két attitűd skála hazai adaptációja kapcsán: http://www.eski.hu/new3/kiadv/nover/2001/200105/VZB.htm (2007.08.15.)

Internet 16. Az OHSAS 18001:2007 és az OHSAS 18001:1999 összehasonlítása http://www.hu.sgs.com/hu/ssc_ohsas_updated_2007_v2.pdf (2009.05.19.)

Internet 17. A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok és nemek szerint (1998–) http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/tabl2_01_04ia.html (2007.09.10.)

PUBLIKÁCIÓK AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN

Magyar nyelvű tudományos folyóirat idegen nyelvű összefoglalóval	KPÉ
1. **Terjék L.** (2009): Az emberi tényezők munkavédelmi szempontú vizsgálata Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásában. Debreceni Egyetem Agrártudományi Közlemények, Acta Agraria Debreceniensis, University of Debrecen Journal of Agricultural Science o. 109-116. HU-ISSN 1587-1282	**0,2**
2. **Terjék L.** (2009): A biztonsági kultúra és biztonsági légkör konceptualizálásának és operacionalizálásának lehetőségei a nemzetközi biztonságmenedzsment kutatásokban. Debreceni Egyetem Agrártudományi Közlemények, Acta Agraria Debreceniensis, University of Debrecen Journal of Agricultural Science o. 117-126. HU-ISSN 1587-1282	**0,2**
3. **Terjék L.** (2009): Contentment-analysis of work environment in ways of safety at agricultural companies' leaders and workers in Hajdú-Bihar county Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok, Az SZTE Mérnöki Kar Ökonómiai és Vidékfejlesztési Intézetének Tudományos Folyóirata, V. évfolyam 1-2. szám 2010/1-2. Juhász nyomda, Szeged, o. 164-169. ISSN: 1788-7593	**0,2**
4. **Terjék L.** (2010): Munkabalesetek és munkavédelem a magyarországi mezőgazdaságban, GAZDÁLKODÁS, Agrárökonómiai Tudományos Folyóirat (Scientific Journal on Agricultural Economics) Budapest, (megjelenés alatt, befogadó nyilatkozat csatolva) HU-ISSN 0046-5518	**0,2**

Idegen nyelvű tudományos folyóirat

5. **Terjék L.** (2010): The organizational judgment of the leadership mistakes related to work safety in the agricultural undertakings, REVIEW OF FACULTY OF ENGINEERING Analecta Technica Szegedinensia, Juhász Nyomda Szolgáltató Kft. Szeged o. 86-92. ISSN: 1788-6392	**0,4**

Magyar nyelven megjelent előadás idegen nyelvű összefoglalóval	KPÉ
6. **Terjék L.- Ertsey I.** (2003): Munkavédelmi oktatás a Debreceni Egyetemen. XI. Országos Munkavédelmi - Munkabiztonsági Oktatási Ankét. Gyöngyös, 2003. 01. 23-24. o. 39-42.	**0,05**

7. **Terjék L.:** (2003): Munkavédelmi oktatás a Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrumában. II. Erdei Ferenc Tudományos Konferencia, Kecskemét, augusztus 28-29. o. 315-318. **0,1**

8. **Terjék L.** (2004): A munkabiztonság munkaszervezési vonatkozásai Hajdú-Bihar megye néhány tehenészeti telepén. IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Gyöngyös, március 25-26. CD **0,1**

9. **Terjék L. – Vántus A.** (2005): Hajdú-Bihar megye néhány tehenészeti telepének munkavédelmi helyzetértékelése (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD. **0,05**

10.**Terjék L. – Vántus A.** (2005): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú vizsgálatának lehetőségei a mezőgazdaságban XLVII. Georgikon Napok Nemzetközi Konferencia Keszthely, CD **0,05**

11.**Terjék L.** (2006): A munkabiztonság emberi tényezőinek vizsgálati lehetőségei a mezőgazdasági munkavédelem területén DE ATC AVK: A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés, Debrecen. p. 243-248. **0,1**

12.**Terjék L.** (2007): Munkavédelemmel kapcsolatos emberi tényezők vizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalkozásánál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD. ISBN: 978-963-87118-7-8 **0,1**

13.**Terjék L.- Vántus A.** (2007): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú elégedettségvizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalatának dolgozóinál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD. **0,05**
ISBN: 978-963-87118-7-8

14.**Dienesné K. E. – Terjék L.** (2007): A munkavédelem és a környezetvédelem kapcsolatának néhány eleme. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia, Kecskemét, augusztus 27-28. ISBN: 978-963-7294-648 **0,05**

15.**Terjék L.** (2008): Vezetők munkavédelmi attitűd-vizsgálata néhány mezőgazdasági vállalkozásnál. XI. Nemzetközi Tudományos Napok, Gyöngyös, március 27-28. p. 91-98. ISBN: 978-963-87831-2-7 **0,1**

16.**Terjék L.** (2008): Munkavédelemmel kapcsolatos vezetői megelégedettségi vizsgálat Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásánál. XI. Nemzetközi Tudományos Napok, Gyöngyös, március 27-28. p.676-68. ISBN: 978-963-87831-2-7 **0,1**

17.**Terjék L.** (2008): A munkavédelmi kommunikáció megítélése a mezőgazdasági vezetők körében. XXXII. Óvári Tudományos Nap október 9. Mosonmagyaróvár, CD. **0,1**

18.**Terjék L. – Dienesné Kovács E.** (2008): A munkavédelemmel és munkabiztonsággal kapcsolatos ellenőrzések megítélése a mezőgazdasági dolgozók körében. XXXII. Óvári Tudományos Nap október 9. Mosonmagyaróvár, CD. **0,05**

19.**Terjék L.** (2008): A munkavédelemmel és munkabiztonsággal kapcsolatos ellenőrzések megítélése a mezőgazdasági vezetők körében. „Hagyományok és Új Kihívások a Menedzsmentben" nemzetközi konferencia. október 2-3. Debrecen, o. 538-544. **0,1**

20.**Terjék L.** (2008): A munkavédelemmel kapcsolatos kommunikáció megítélése a mezőgazdasági dolgozók körében. „Hagyományok és Új Kihívások a Menedzsmentben" nemzetközi konferencia. október 2-3. Debrecen, o. 530-536. **0,1**

Magyarországon idegen nyelven teljes terjedelemben megjelent előadás

21.**Terjék L.** (2009): Investigation of some safety cultural dimensions at agricultural organizations, Erdei Ferenc V. Tudományos Konferencia „Globális Kihívások, Lokális Megoldások**"** Kiadvány II. kötet Kecskemét, 2009. szeptember 3-4. 627-632. pp. ISBN 978-963-7294-75-4 **0,15**

22.**Terjék L.** (2009): Judgment of communication in the occupational safety and health at work relation at the agricultural leading and working circles, Erdei Ferenc V. Tudományos Konferencia Kiadvány II. kötet „Globális Kihívások, Lokális Megoldások" Kecskemét, 2009. szeptember 3-4. 633-638. pp. ISBN 978-963-7294-75-4 **0,15**

Külföldön idegen nyelven teljes terjedelemben megjelent előadás

23.**Terjék L.** (2009): Organizational Safety Climate Measurement at Agricultural Organizations in Hajdú-Bihar County Of Hungary, The International Symposium "PROSPECTS FOR THE 3rd MILLENNIUM AGRICULTURE" Cluj-Napoca, (2009. október 7-10.) Buletin of the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Edited by: AcademicPres, Cluj-Napoca p. 89-96. print ISSN 1843-5246, electronic ISSN 1843-5386 **0,3**

Kumulatív publikációs értékszám összesen: 3,00

MELLÉKLETEK

1. Melléklet

ÁLTALÁNOS ADATLAP

Kitöltési útmutató:
Elöljáróban feltétlen szükséges elmondani, hogy a közölt adatok és vélemények szigorúan név nélküliek, a kérdőívek kitöltésének célja, hogy adatokat adjon a munkavédelemmel kapcsolatos általános emberi tényezőkhöz. A megadott adatok kizárólag az általam írt tudományos publikációkban szerepelnek, melyről folyamatosan tájékozódhat.
A következő kérdéseket az alábbiak figyelembevételével szíveskedjenek értékelni, illetve megválaszolni. A kérdések egy részére igen, nem válaszok adhatók, más kérdésekhez adatokat kell beírni, vagy pontszámokat kell bekarikázni a kérdés mellé adott skála segítségével. Minden választ külön-külön értékeljen e hét fokozatú skála segítségével, ahol a „−3”, a legalacsonyabb minősítés a „0” a közepes, semleges, közömbös tényező, és/vagy ugyanolyan mértékű a „+ 3” a legmagasabb, „legteljesebb mértékben” értéket képviseli. A válasz megadására az Ön által helyesnek tartott értéket kell bekarikázni.
A válaszok között lehetnek azonos minősítésűek. Ha az adott kérdésnél nincs adata, tapasztalata, vagy nem alkalmazza a gyakorlatban, akkor ahhoz a válaszhoz szíveskedjen egy nagy „N” betűt írni!

I. SZERVEZETI ADATOK

1. **A cég neve:.....**
2. **A cégműködési forma: Rt, Kft, Kht, Szövetkezet, Állami vállalat, ...**
3. **A cég megalapításának éve:.....**
4. **A székhely település formája: város község falu**
5. **A település lélekszáma:.....fő**
6. **A településtől való távolság:.....km**
7. **A foglalkoztatottak létszáma a tárgyévet megelőző évben:.....fő (200...)**
8. **A cég előző évi árbevétele: ..... ezer Ft (200...)**
9. **A cég adózás előtti eredménye: ..... ezer Ft (200...)**
10. **A cég fő tevékenységi** köre(i):.....
11. **Ágazatok**:.....
12. **Hány hektáron gazdálkodik:.....**
13. **A cégnél jelentős szervezeti átalakulások: történt(ek) nem történt(ek)**
14. **A szervezeti átalakulás (ok), változás (ok) ideje:.....**

II. ALKALMAZOTTAKRÓL ÁLTALÁNOS KÉRDŐÍV

2.1. Alkalmazott összesen:.....fő, ebből nő....., férfi.....
2.2. Ebből vezető beosztású:.....nő.....férfi
2.3. Ebből felső vezető: .....nő.....férfi
2.4. Középvezető: .....nő.....férfi
2.5. Operatív vezető: .....nő.....férfi
2.6. Szellemi Alkalmazottak összesen:.....fő .....nő.....férfi
2.7. Fizikai dolgozók létszáma összesen:.....fő .....nő.....férfi

2.8. Alkalmazottak képzettségi szintjei (fő):

Besorsolás (fő)/szint	Egyetem	Főiskola	Érettségi /technikum	Szakir. Szak-munkás	Szak-munkás	8 általános v. az alatti
Felső vezetők						
Közép-vezetők						
Oper vez.						
Szellemi d.						
Fizikai dolg.						
Összesen:						

2.9. A vezetők szakmai tapasztalatának felmérése a beosztásban eltöltött évek (a másik munkahelyen, hasonló beosztásban, eltöltött évek is számítanak) alapján:

Beso-rolás/évek	Felső vezető (k) években	Középvezető (k) években	Oper. vez. években

III. INFRASTRUKTÚRA, GÉPESÍTÉS

3.1. A vállalkozás infrastuktúrális ellátottsága tárgyi helyzete (van, nincs illetve milyen):

3.1. 1. Vízellátás: van: 1. városi hálózathoz csatolt 2. van: saját vízmű
3.1. 2. Csatornahálózat, csapadékvíz elvezetés:.....
3.1. 3. Bekötő utak minősége:.....
3.1. 4. Energiaellátás:.....
3.1. 5. Iroda:.....
3.1. 6. Telefon/fax:.....
3.1. 7. Internet:.....
3.1. 8. Számítógép:.....
3.1. 9. Termelést támogató szoftver (ek):.....
3.1. 10. TMK műhely:.....
3.1. 11. Szociális épület:.....

3.2. A vállalkozás infrastrukturális ellátottsága:

Ön szerint az infrastrukturális ellátottságuk színvonala milyen? Minősítse vezetői és/vagy tulajdonosi szempontból az alábbi tényezőket:
(−3 nagyon korszerűtlen színvonalú... +3 a legkorszerűbb színvonalú)

3. 2. 1. Vízellátás:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 2. Csatornaálózat, csapadékvíz elvezetés:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 3. Bekötő utak minősége:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 4. Energiaellátás:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 5. Iroda(ák) belő kialakítása:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 6. Telefon/fax:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 7. Internet:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 8. Számítógép:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 9. Termelést támogató szoftver (ek):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 10. Karbantartó műhely:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 2. 11. Szociális épület:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

3.3. A termelésben, használatban levő gépek darabszáma és életkora:

3. 3. 1. Erőgépek: db. számot és a lóerőt is. .....
3. 3. 2. Szerelvények (pótkocsik):.....db.....
3. 3. 3. A talajművelést szolgáló gépek
életkora:.....db.....
3. 3. 4. A vetés gépei:.....db.....
3. 3. 5. Növényvédelem gépei:.....db.....
3. 3. 6. Betakarítás gépei:.....db.....
3. 3. 7. Szárító üzem:.....db.....

3.4. Jellemezze a megbízhatóságot, a gépüzemeltetésben szolgáló gépek és berendezések élettartama során az előírt, és elvárt, minőségi paraméterek teljesítése alapján, tehát e vonatkozásban milyen a gépek, berendezések: (−3 nagyon rossz... +3 legjobb)

3. 4. 1. Használhatósága	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 2. Rendelkezésre állása	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 3. Üzemkészsége	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 4. Tartóssága	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 5. A működőképes állapot megtartása az élettartamuk végéig	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 6. Hibamentessége	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 7. A hibamentes működés valószínűsége	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 8. Karbantarthatósága	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 4. 9. Javíthatósága	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

3.5. Jellemezze a karbantartás jelenlegi helyzetét a vállalkozásban, vezetői és/vagy tulajdonosi szempontból az alábbi tényezők alapján
(akkor is ha szolgáltatásban végeztetik a feladatot): (−3 egyáltalán nem megfelelő... +3 teljesen megfelelő)

3. 5. 1. A műhely alapterületének megfelelőssége az általános feladatokhoz:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 2. A műhely alapterületének megfelelőssége a kampány feladatokhoz:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 3. A műhely feladatellátó képessége:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 4. A műhely felszereltsége:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 5. A műhely eszközellátottsága általában:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 6. A műhely szerszámellátottsága:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 7. A műhely anyagellátása:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 8. A műhelyben dolgozó szakemberek szakmai hozzáértése, megfelelőssége:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
3. 5. 9. A sürgős feladatok ellátásának gyorsasága:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

IV. MUNKAVÉDELEM A VÁLLAKOZÁSBAN

4.1. Munkavédelemmel kapcsolatos kiadások az előző évben: .....ezer Ft (200...)

4.2. Ki foglalkozik a vállalkozás munkavédelmi feladatainak ellátásával? Kérem, karikázza be az erre megfelelő választ!

- Önálló munkavédelmi (esetleg HR-es) osztály, részleg.
- Önálló munkavédelmi csoport.
- Önálló munkakörben dolgozó munkavédelmi szakember.
- Kapcsolt munkakörben dolgozó, a cég MV-i feladatait is ellátó személy.
- Az operatív vezetők látják el a MV-i feladatokat.

- A középvezetők látják el a MV-i feladatokat.
- A felsővezető(k) látja(ják) el a MV-i feladatokat.
- Megbízott külső szakember látja el a MV-i feladatokat.

4.3. Hogyan oldják meg a munkavédelmi oktatást? Kérem, karikázza be az erre megfelelő választ!

- Önálló munkavédelmi (esetleg HR-es) osztály, végzi.
- Önálló munkavédelmi csoport végzi.
- Önálló munkakörben dolgozó munkavédelmi szakember végzi.
- Az operatív vezetők látják el.
- A középvezetők látják el.
- A felsővezető látja el.
- Megbízott külső szakember látja el.

4.4. A munkavédelemmel foglalkozó alkalmazott munkavédelmi végzettségi szintje:

alap- közép- felsőfokú

4.5. Készült e kockázatértékelés a vállalkozásnál: Kérem, karikázza be az erre megfelelő választ! igen nem

4.6. Ki készítette? külső szakember belső szakember

4.7. A kockázatértékelés költsége milyen mértékű volt, a hasznához képest:

(−3 egyáltalán nem érte meg... +3 nagyon megérte)

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

4.8 Jegyzőkönyvezett munkabalesetek száma az előző öt évben:

Mvt. 87. § 3. pont által rögzített besorolás alapján:

A BALESET SÚLYOSSÁGA / ÉV		20…	20…	20…	20…	20…	**össz.**
Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama 1-3 nap	**0**						
Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama meghaladja a 3 napot	**1**						
Nem súlyos csonkolással járó munkabaleset	**2**						
Súlyos csonkolásos munkabaleset	**3**						
Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje)	**4**						
Önálló életvezetést gátló maradandó károsodás	**5**						
Valamely érzékszerv (vagy érzékelő képesség) és a reprodukciós képesség elvesztésével, illetve jelentős mértékű károsodásával járó munkabaleset	**6**						
Orvosi vélemény szerint életveszélyes sérüléssel, károsodással járó munkabaleset	**7**						
A beszélőképesség elvesztésével, feltűnő torzulással, bénulással, elmezavarral járó munkabaleset	**8**						
ÖSSZESEN:	**-**						

4.9. Történtek-e munkavédelmi célú fejlesztések az elmúlt öt évben?

igen nem

4.10. Ha igen milyen költségeket jelentett ez évekre lebontva, ezer forintban: 20…:.....20…:..... 20…:..... 20….....20….……..

2. Melléklet:

VEZETŐI KÉRDŐÍV

Kitöltési útmutató:

Elöljáróban feltétlen szükséges elmondani, hogy a közölt adatok és vélemények szigorúan név nélküliek és bizalmasak. A kérdőívek kitöltésének célja, hogy adatokat adjon a munkavédelemmel kapcsolatos általános emberi tényezők vizsgálatához. A megadott adatok kizárólag az általam írt tudományos publikációkban szerepelnek, melyről folyamatosan tájékozódhat.
A következő kérdéseket az alábbiak figyelembevételével szíveskedjen értékelni, illetve megválaszolni. A kérdések egy részére igen, nem válaszok adhatók, más kérdésekhez pontszámokat kell bekarikázni a kérdés mellé adott skála segítségével. Minden választ külön-külön értékeljen e hét fokozatú skála segítségével, ahol a „−3", a legalacsonyabb minősítés a „0" a közepes, semleges, közömbös tényező, és/vagy ugyanolyan mértékű a „+ 3" a legmagasabb, „legteljesebb mértékben" értéket képviseli. A válasz megadására az Ön által helyesnek tartott értéket kell bekarikázni.
A válaszok között lehetnek azonos minősítésűek. Ha az adott válasznál nincs tapasztalata, vagy nem alkalmazza a gyakorlatban, akkor ahhoz a válaszhoz szíveskedjen egy nagy „N" betűt írni!

AZ INTERJÚALANY AZONOSÍTÓ ADATAI

1. **Neme: férfi / nő**
2. **Kora: .....**
3. **Legmagasabb iskolai végzettsége:.....**
4. **Beosztása:.....**
5. **Munkatapasztalata:.....év**
6. **Hány munkatársat ellenőriz közvetlenül:.....fő**
7. **Volt-e munkabalesete? igen nem**

Ha igen, mennyi:.....Milyen fokozatú:.....

8. **Közre kellett-e működnie munkabaleset (ek) kivizsgálásában?**

igen nem

9. **Az ön által irányított munkaterületen, az alábbi tényezők, milyen mértékben befolyásolhatják a munkabalesetek, veszélyes helyzetek bekövetkeztét, ha valaki, vagy valakinek: (−3 egyáltalán nem ..... + 3 teljes mértékben)**

9. 1. Életkor: fiatal pályakezdő:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 2. Életkor: idős alkalmazott:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 3. Nem: férfi	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 4. Nem: nő	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 5. Egészségi állapot (rossz):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 6. Iskolázottság (műveltség) hiánya:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 7. Szakképzettség (hiánya):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 8. Tapasztalat a szakmában, gyakorlottság (hiánya):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 9. Nehéz meggyőzhetőség	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 10. Rátermettség (hiánya):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 11. Balesetre való hajlamosság:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 12. Egyéni problémamegoldó képesség (kreativitás) hiánya:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 13. Túlzott igénybevétel:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 14. Extrém stressz:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 15. Fáradtság:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 16. Túl nagy rutin:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 17. Monoton munka:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 18. Egyéni munkavégzés:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 19. Csoportos munkavégzés:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
9. 20. Figyelmetlenség:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

9. 21. A tevékenység szabályozatlansága (nincs megadva: munka feladat, felelős, határidő...)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
9. 22. Téves probléma-felismerés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
9. 23. Túlzott kockázatvállalás: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
9. 24. Emberi cselekvési hibák (elvétés, kihagyás, téves döntés):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
9.25. Műszaki biztonsági állapot: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

10. Az Ön által irányított munkaterületen, az alábbi vezetési, szervezési tényezők milyen mértékben befolyásolhatják munkabaleset és/vagy veszélyes helyzet létrejöttét?
(−3 egyáltalán nem… + 3 teljes mértékben igen!)

10. 1. Hatáskörök, felelősségek tisztázatlansága:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 2. Rossz döntés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 3. Téves utasítás: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 4. Rossz munkarend kialakítás: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 5. Rossz feladat kiadás (túl nehéz, vagy túl bonyolult):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 6. A napi norma rossz meghatározása:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 7. Rossz vezetői stílus: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 8. Vezető-beosztott kapcsolat elégtelensége:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 9. Kommunikációs zavarok: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
10. 10. Ellenőrzési hiányosságok: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

11. Válaszonként értékelje vezetői munkájához kapcsolódó munkavédelmi (Mv-i) feladatok fontosságát: (−3 egyáltalán nem fontos... +3 legfontosabb)

11. 1. Vállalkozáson kívüli információszerzés a Mv-i rendelkezésekről és hatályos változásairól:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
11. 2. Vállalkozáson belüli informálódás:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
11. 3. Biztonsági ellenőrzési feladatok:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
11. 4. Mv-i tervek készítése (Pl.: szükséges védőeszközök):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
11. 5. Vállalkozáson belüli Mv-i utasítások, rendelkezések kiadása:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
11. 6. Mv-i szervezési feladatok: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
11. 7. Mv-i döntési feladatok (Pl.: szükséges védőeszközök kiválasztása):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

12. Értékelje az alábbi általános megállapításokat a munkahelyi biztonságról:
(−3 egyáltalán nincs így..... +3 teljesen így van)

12. 1. Mondjanak bármit, az átlag vállalkozások zöménél egyre rosszabbul áll a munkahelyi biztonság helyzete: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
12. 2. Úgy gondolom, hogy a jelenlegi kedvezőtlen munkavédelmi helyzet a jövőben nem fog változni:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
12. 3. A vállalkozás hatékonyságát a költségek csökkentése növeli, ez alól nem kivétel a munkavédelmi költség sem: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
12. 4. A munkavédelmi ráfordításokkal kapcsolatban, ma jobb a vállalkozónak, ha a mának él, az elfogadható biztonságot úgy sem lehet megfizetni:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
12. 5. Mostanában nemigen tudja az ember, hogy kiben bízzon, ha munkavédelmi problémát kell neki megoldania: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
12. 6. Nincs értelme a közhivatalokhoz fordulni, az átlagvállalkozó baja nem igazán érdekli őket:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

13. Az alábbi tényezők milyen mértékben befolyásolják saját vállalata biztonsági kultúráját: (−3egyáltalán nem..... +3teljes mértékben)

13. 1. Az alkalmazottak iskolai (szakmai) végzettsége	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 2. Vállalati vezetés hozzáállása, állásfoglalása	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 3. Vállalati értékrend	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 4. A technológia korszerűsége	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 5. A munkacsoportok biztonsági, etikai normái, követelmények	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 6. Hagyományok	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 7. A fiatal utánpótlás folyamatos, odafigyelő nevelése	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
13. 8. Szervezeti kultúra fejlettsége:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

14. Vezetői szempontból, értékelje az alábbi, biztonságot befolyásoló, a dolgozókra érvényes értékrendi elemeket: (mennyire fontos dolgok ezek a munkabiztonsághoz: −3 egyáltalán nem fontos ... +3 a legfontosabb)

14. 1. Egészség	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 2. Magabiztosság	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 3. Engedelmesség	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 4. Precízség	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 5. Szorgalom	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 6. Gyorsaság	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 7. Tudás (szakmai)	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 8. Tapasztaltság	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 9. Tisztaság (higiénia)	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 10. Rend	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 11. Fegyelem	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 12. Kellemes munkahelyi atmoszféra	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 13. Elvárásnak megfelelő viselkedés	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 14. Személyes kapcsolat	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 15. Elégedettség	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 16. Vállalati célokkal való azonosulni tudás	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 17. Kollégalitás	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 18. Szolidaritás	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

15. Ön szerint a vezetők munkavédelmi döntéseiben az alábbi szempontoknak, milyen erős a figyelembe vétele: (−3 egyáltalán nincs jelentősége..... +3 a legjelentősebb)

15. 1. Anyagi-műszaki erőforrás	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 2. A saját technológia színvonal megfelelősége	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 3. Gépek műszaki állapota	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 4. Alkalmazottak megfelelősége az adott munkára	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 5. Dolgozók motiválhatósága a munkavédelmi feladatokra	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 6. Törvényi szabályozók	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 7. Terv, előirányzat	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 8. Piaci információk	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 9. Időtényező	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 10. Felsőbb elvárás	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
15. 11. Biztonságos végrehajtás	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

16. Értékelje vezetői munkájában, a munkavédelemmel kapcsolatos, kommunikációt nehezítő, tényezőket: (−3 egyáltalán nem nehezíti... +3 legjobban nehezíti)

16.1. Státuszbeli különbségek	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 2. A megfelelő képzettség hiánya	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
16. 3. Eltérő értelmezés	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
16. 4. Eltérő értékrend	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
16. 5. Előítéletek, bizalmatlanság (vezetővel, a változással szemben)	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
16. 6. Időhiány	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
16. 7. Az információhiány (kevés információ)	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
16. 8. Túlinformáltság	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

17. A munkavédelemmel kapcsolatos friss információszerzés forrásait, a saját esetében, értékelje: (−3 egyáltalán nem számít információforrásnak.... +3 a legfontosabb információforrás).

17. 1. Szakigazgatás (minisztérium, felügyeleti hatóság stb.)	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 2. Szaksajtó	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 3. Szakmai kapcsolatok	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 4. Baráti kapcsolatok	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 5. Munkahelyi információs rendszer, oktatás, faliújság, hirdető, stb.	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 6. Napi sajtó és egyéb média	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 7. Törvények, rendeletek kiadványai	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 8. Rendezvények (konferenciák, értekezletek, bemutatók, kiállítások, stb)	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
17. 9. Saját tapasztalatai	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

18. Vezetői tapasztalatai alapján értékelje, hogy az alábbi tényezők milyen mértékben hatnak munkavédelmi rendelkezések végrehajtásának hatékonyságára: −3 egyáltalán nem hatékony ... +3 igen így a leghatékonyabb....

18. 1. A kiadott rendelkezések egyértelműek:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 2. Rendelkezéseknek összhangban kell lennie a megelőző döntésekkel (következetesség):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 3. Rendelkezéseknek konkrétnak kell lenni (feladat, határidő, felelős, stb.):	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 4. Elég, ha a rendelkezés szóbeli:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 5. Elég, ha a rendelkezés írásbeli:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 6. Írásban és szóban is rendelkezik:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 7. A végrehajtás is ellenőrizve van:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 8. A rendelkezés gyakorisága:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
18. 9. Ha rendelkezései tartalmával egyetértenek a beosztottak:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

19. Értékelje, saját munkájánál, az alábbi kérdések fontosságát:
(−3 egyáltalán nem fontos.... +3 a legjelentősebb, legfontosabb dolog)

19. 1. A munkavédelmi ellenőrzés szerepe munkájában:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
19. 2. Ha zavartalan üzemnél ellenőrzi a munkát, milyen jelentőséget tulajdonít az előre meghatározott követelményektől való eltérésnek:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
19. 3. A munkájában a folyamatba épített ellenőrzés:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

19. 4. Munkájában a folyamatos ellenőrzés:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 5. Ön milyen jelentőséget tulajdonít az alkalomszerű ellenőrzésnek:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 6. Ellenőrzései során milyen a jelentőséget tulajdonít a technológiai utasításoknak:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 7. Ellenőrzései során milyen jelentőséget tulajdonít a napi és/vagy kiadott teljesítmény elérésének:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 8. Ellenőrzései során milyen jelentőséget tulajdonít a munkafegyelemnek:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 9. Munkája során milyen jelentőséget tulajdonít a beosztottak magatartásának, viselkedésének:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. Minősítse az alábbi megállapításokat

(−3 egyáltalán nem.... +3 teljes mértékben igen)

20. 1. Ha balesetről hallok, rossz érzésem támad:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 2. A baleset mindig megelőzhető lenne:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 3. Aki veszélyes munkát vállal, az nem az ő baja.....

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 4. A munkát nem kell elvégezni, ha veszélyes:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 5. A munkahelyi balesetek zöme nem a dolgozón múlik:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 6. A munkabalesetek kivizsgálása fontos dolog:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 7. Minden munka biztonságos:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 8. A vezetőnek és/vagy munkáltatónak túl nagy a felelőssége:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 9. Nem a legbiztosabb, ha minden munkát gép végez:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 10. A munkabiztonság alapja a jó vezetői hozzáállás:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 11. A legkisebb baleset is komoly figyelmeztetés:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 12. Ha minden jól működik, még akkor sem kizárt a baleset lehetősége:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 13. A veszélyes munkát lehetőleg ki kell küszöbölni a technológiából:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 14. Ha veszélyes a munka, többet fizetek:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 15. A biztonság egyáltalán nem költséges a vállalatnak:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 16. A kockázatértékelés egy fontos elvégzendő munka:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 17. Nekem megmondhatják, hogy hogyan dolgoztassak:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 18. A kockázatértékelés leginkább egy fontos adminisztráció:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 19. A kockázatértékelést csak szakszerűen érdemes végrehajtani:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 20. A kockázatértékelést jó, hogy szakembernek kell végezni:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 21. Az egyéni munkavédelmi védőfelszerelések használata alapvető:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 22. Ha valaki nem viseli a védőfelszerelést, a munkát abbahagyatom vele:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 23. A munkakezdő fiatalokra nagyon oda kell figyelni:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 24. Az idősek jó példát mutatnak a fiataloknak:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 25. A fiatalok a biztonsági kultúrát az idősektől tanulják:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 26. A vezető befolyásolhatja munkabiztonságot az adott munkahelyen:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 27. A vezetőnek nem csak ellenőrizni kell, példát is kell mutatni:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 28. Amilyen a vezető hozzáállása, olyan az alkalmazott hozzáállása
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

21. Vezetői tapasztalata alapján értékelje azt, hogy az alábbi vezetési eszközök milyen mértékben használhatók sikeresen a munkabiztonság fenntartatása érdekében:
(−3 egyáltalán nem.... +3 teljes mértékben igen)

21. 1. Szigorú, parancsszerű rendelkezések
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 2. Büntetés, vagy azzal való fenyegetés
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 3. Állandó véletlenszerű ellenőrzés, a hiányosságokért büntetés
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 4. A Mv.-i feltételek biztosítása után a felelősség szóban megerősített átadása a dolgozónak (bevonás, delegálás) −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 5. A célok ismertetése, alkalomszerű és/vagy rendszeres, általános oktatás (tréning)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 6. A célok ismertetése, folyamatos meggyőzés
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 7. A célok ismertetése, folyamatos vezetői visszajelzés (dicsérettől a dorgálásig)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 8. A célok ismertetése, példamutatás (a mv-i sisakot ön is felveszi)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

22. Értékelje az alábbiakat megelégedettségi szempontból:

(−3 egyáltalán nem vagyok megelégedve ...+3 teljes mértékben elégedett vagyok)

22. 1. Munkabiztonsági helyzettel általában a mezőgazdaságban
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 2. A munkatársak egymással szembeni segítőkészségével
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 3. Azzal a munkabiztonsággal, amiben most dolgozik
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 4. A munkavédelmi követelmények szigorúságával
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 5. A vezetők és a dolgozók közötti viszonnyal,
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 6. Más hasonló munkahelyhez képest az itteni munkakörülménnyel
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 7. Munkakörnyezete egészségére gyakorolt hatásával
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 8. A munkakörnyezete tisztaságával
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 9. A munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való törekvéssel
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 10. Munkavédelmi eszközök ellátási színvonalával
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 11. A munkaruhával, való ellátottsággal
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 12. A vállalat biztonsági kultúrájával
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 13. A monoton munka csökkentésére való törekvéssel
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

KÖSZÖNÖM A FÁRADOZÁSÁT!

3. Melléklet:

DOLGOZÓI KÉRDŐÍV

Kitöltési útmutató:

Elöljáróban feltétlen szükséges elmondani, hogy a közölt adatok és vélemények szigorúan név nélküliek és bizalmasak. A kérdőívek kitöltésének célja, hogy adatokat adjon a munkavédelemmel, és a biztonsági kultúrával kapcsolatos általános emberi tényezők vizsgálatához. A megadott adatok kizárólag az általam írt tudományos publikációkban szerepelnek, melyről folyamatosan tájékozódhat. A következő kérdéseket az alábbiak figyelembevételével szíveskedjenek értékelni, illetve megválaszolni. A kérdések egy részére igen, nem válaszok adhatók, más kérdésekhez pontszámokat kell bekarikázni a kérdés mellé adott skála segítségével. Minden választ külön-külön értékeljen e hét fokozatú skála segítségével, ahol a „−3", a legalacsonyabb minősítés a „0" a közepes, semleges, közömbös tényező, és/vagy ugyanolyan mértékű, a „+ 3" a legmagasabb, „legteljesebb mértékben" értéket képviseli. A válasz megadására az Ön által helyesnek tartott értéket kell bekarikázni.
A válaszok között lehetnek azonos minősítésűek. Ha egy adott kérdésnél nincs véleménye, adata, tapasztalata, vagy nem alkalmazza a gyakorlatban, akkor ahhoz a válaszhoz szíveskedjen egy nagy „N" betűt írni!

AZ INTERJÚALANY AZONOSÍTÓ ADATAI

1. **Neme: férfi / nő**
2. **Kora: .....**
3. **Legmagasabb iskolai végzettsége:.....**
4. **Beosztása:.....**
5. **Munkatapasztalata:.....év**
6. **Hány munkatárssal dolgozik közvetlenül:.....fő**
7. **Volt-e munkabalesete? Karikázza be a megfelelő választ!**

igen nem

Ha igen, mennyi:..... Milyen fokozatú:.....

8. **Közre kellett-e működnie olyan munkabaleset (ek) kivizsgálásában, amelyben nem volt szenvedő alany? Karikázza be a megfelelő választ!**

igen nem

9. **Volt-e munkabalesete az elmúlt évben: Karikázza be a megfelelő választ!**

igen nem

10. **Mennyire tartja veszélyesnek munkáját általában, jellemezze az alábbi értékkel: −3: teljesen biztonságos,... +3: legveszélyesebb)**

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

11. **Saját munkája, a vállalaton belüli többi munkához képeset mennyire veszélyes: −3: teljesen biztonságos ... +3: legveszélyesebb**

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

12. **Volt-e „majdnem balesete": igen nem**
13. **Munkájában, milyen gyakran fordul elő „majdnem baleset", (veszélyes helyzet)? Karikázza be a megfelelő választ!**

naponta hetente havonta félévente évente

egyéb gyakoriság:.....

14. **Az Ön szerint az alábbi tényezők milyen mértékben *befolyásolják* a munkabalesetek és/vagy majdnem balesetek, veszélyes helyzetek bekövetkeztét? −3 egyáltalán nem befolyásolja… + 3 teljes mértékben befolyásolja**

14. 1. Életkor: fiatal pályakezdő:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 2. Életkor: idős alkalmazott:	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 3. Nem: férfi	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3
14. 4. Nem: nő	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3

14. 5. Egészségi állapot (rossz): −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 6. Iskolázottság (műveltség) hiánya: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 7. Szakképzettség (hiánya): −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 8. Tapasztalat a szakmában, gyakorlottság (hiánya):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 9. Nehéz meggyőzhetőség:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 10. Rátermettség (hiánya) : −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 11. Balesetre való hajlamosság: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 12. Egyéni problémamegoldó képesség (hiánya):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 13. Túlzott igénybevétel: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 14. Extrém stressz: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 15. Fáradtság: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 16. Túl nagy rutin: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 17. Monoton munka: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 18. Egyéni munkavégzés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 19. Csoportos munkavégzés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 20. Figyelmetlenség: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 21. A tevékenység szabályozatlansága (nincs megadva: munka feladat, felelős, határidő...) :
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 22. Téves probléma-felismerés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 23. Túlzott kockázatvállalás: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14. 24. Emberi cselekvési hibák (elvétés, kihagyás, téves döntés):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
14.25. Műszaki biztonsági állapot: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

15. Ön szerint, egy vezető munkájánál az alábbi tényezők, milyen mértékben befolyásolhatják *a munkabalesetek, vagy veszélyes helyzet létrejöttét*? −3 egyáltalán nem befolyásolja... +3- teljes mértékben befolyásolja

15. 1. Hatáskörök, felelősségek tisztázatlansága, a vezetők között: (ki miért felelős)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 2. Rossz döntés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 3. Téves utasítás: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 4. Rossz munkarend kialakítás: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 5. Rossz feladat kiadás (túl nehéz, vagy túl bonyolult, nem a szakterülete, amit el kell végezni):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 6. A napi norma rossz meghatározása:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 7. Rossz vezetői stílus: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 8. Vezető-beosztott kapcsolat elégtelensége (a főnök nem tárgyal a beosztottal):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 9. Kommunikációs zavarok: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
15. 10. Ellenőrzési hiányosságok: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

16. Értékelje, a munkájához kapcsolódó, munkavédelmi (Mv-i) feladatok fontosságát: −3 egyáltalán nem fontos... +3 a legfontosabb

16. 1. Vállalkozáson kívüli információszerzés a Mv-i rendelkezésekről és hatályos változásairól:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
16. 2. Vállalkozáson belüli informálódás, a változásokról:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
16. 3. Biztonsági ellenőrzési feladatok (Pl.: induláskor gépek, technológia):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
16. 4. Mv-i tervek végrehajtása (Pl.: védőeszközök használata):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
16. 5. Vállalkozáson belüli Mv-i utasítások, rendelkezések végrehajtása:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
16. 6. Mv-i szervezési feladatok: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

17. Értékelje az alábbi általános megállapításokat a munkahelyi biztonságról: −3 egyáltalán nincs így,... 0 részint... +3 teljesen így van

17. 1. Mondjanak bármit, az átlag munkahelyek zöménél egyre rosszabbul áll a munkahelyi biztonság helyzete: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

17. 2. Úgy gondolom, hogy a jelenlegi kedvezőtlen munkavédelmi helyzet a jövőben nem fog változni: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

17. 3. A vállalkozás hatékonyságát a költségek csökkentése növeli, ez alól nem kivétel a munkavédelmi költség sem: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

17. 4. A munkavédelmi ráfordításokkal kapcsolatban, ma jobb a dolgozónak, ha nem kérdez, az elfogadható biztonságot úgy sem fizetik meg: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

17. 5. Mostanában nemigen tudja az ember, hogy kiben bízzon, ha munkavédelmi problémát kell neki megoldania: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

17. 6. Nincs értelme a vezető(k)höz fordulni, az átlagdolgozó baja nem igazán érdekli ő(ke)t: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. Milyen mértékben befolyásolják alábbi tényezők saját vállalata biztonsági kultúráját: −3egyáltalán nem ... +3teljes mértékben

18. 1. A munkatársak iskolai (szakmai) végzettsége −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 2. Vállalati vezetés hozzáállása, állásfoglalása −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 3. Vállalati értékrend −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 4. A technológia korszerűsége −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 5. A munkacsoportok biztonsági, etikai normái, követelmények −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 6. Hagyományok −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 7. A fiatal utánpótlás folyamatos, odafigyelő nevelése −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

18. 8. Szervezeti kultúra fejlettsége: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. Értékelje az alábbi tényezőket a szerint, hogy mennyire fontos dolgok ezek a munkabiztonságban: −3 egyáltalán nem fontos ... +3 legfontosabb

19. 1. Egészség −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 2. Magabiztosság −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 3. Engedelmesség −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 4. Precízség −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 5. Szorgalom −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 6. Gyorsaság −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 7. Tudás (szakmai) −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 8. Tapasztaltság −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 9. Tisztaság (higiénia) −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 10. Rend −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 11. Fegyelem −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 12. Kellemes munkahelyi légkör −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 13. Elvárásnak megfelelő viselkedés −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 14. Személyes kapcsolat −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 15. Elégedettség −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 16. Vállalati célokkal való azonosulni tudás −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 17. Kollégalitás −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

19. 18. Szolidaritás −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. Értékelje az alábbi kijelentésekben, hogy milyen mértékben vállalna kockázatot az alábbi esetekben: −3 egyáltalán nem így van .... +3teljes mértékben így van

20. 1. Vállalnék én veszélyes munkát, ha megfizetik: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 2. Dolgoznék akár elavult, nem biztosan működő gépekkel, szerszámokkal is −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 3. Elvállalnék a képesítésemhez képest bonyolultabb munkát is, ha az eddiginél többet fizetnének −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

20. 4. Ha a főnök azt mondja ”Veszélyes munka ugyanannyi pénzért”, akkor megcsinálom
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 5. A veszély nem számít, ha a napi norma/feladat teljesítése a tét
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 6. A főnököt nem utasítom vissza, ha kell, akkor sem.
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
20. 7. A munkának nem a biztonságos végrehajtása az elsődleges
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

21. A saját esetében, értékelje a munkavédelemmel kapcsolatos friss információszerzés forrásait: −3 egyáltalán nem számít információforrásnak.... +3 a legfontosabb információforrás.

21. 1. Szakigazgatás (minisztérium, felügyeleti hatóság stb.)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 2. Szaksajtó −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 3. Szakmai kapcsolatok −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 4. Baráti kapcsolatok −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 5. Munkahelyi információs rendszer, oktatás, vezetői tájékoztató, faliújság, stb.
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 6. Napi sajtó és egyéb média −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 7. Törvények, rendeletek kiadványai −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 8. Rendezvények (konferenciák, értekezletek, bemutatók, kiállítások, stb)
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
21. 9. Saját tapasztalatai −3 −2 −1 0 +1 +2 +3

22. Tapasztalatai alapján, milyennek kell lennie egy vezető munkavédelmi rendelkezéseinek, értékelje hatékonyságuk szerint a megadott lehetőségeket: −3 egyáltalán nem jó így ... +3 igen így a leghatékonyabb

22. 1. A kiadott rendelkezések egyértelműek legyenek:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 2. Rendelkezéseinek összhangban kell lennie a megelőző döntéseivel (következetesség):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 3. Rendelkezéseknek konkrétnak kell lenni (feladat, határidő, felelős, stb.):
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 4. Ha szóbeli a rendelkezés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 5. Ha írásbeli a rendelkezés: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 6. Ha írásban és szóban is rendelkezik:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 7. A végrehajtás is ellenőrizve van:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 8. A rendelkezés gyakorisága: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
22. 9. Ha rendelkezések tartalmával egyetértek:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

23. Értékelje saját munkájánál, az alábbi kérdések fontosságát! −3 egyáltalán nem fontos.... +3 a legjelentősebb, legfontosabb dolog

23. 1. A munkavédelmi ellenőrzés szerepe munkájában:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 2. Ha zavartalan üzemnél ellenőrzi saját munkáját, milyen jelentőséget tulajdonít egy kis szabálytalanságnak: −3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 3. A munkában fontos a külső ellenőrzés:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 4. Folyamatos önellenőrzés a munkában:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 5. Ön milyen jelentőséget tulajdonít az alkalomszerű (külső és /vagy felettesi) ellenőrzésnek:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 6. Munkája során milyen a jelentősége a leírt technológiai utasításoknak:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 7. Munkája során milyen jelentőséget tulajdonít a napi teljesítmény elérésének:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 8. Munkája során milyen jelentőséget tulajdonít a munkafegyelemnek:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3
23. 9. Munkája során milyen jelentőséget tulajdonít a munkatársai magatartásának, viselkedésének:
−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. Minősítse az alábbi megállapításokat!

−3 egyáltalán nem így van.... +3 teljes mértékben igen

24. 1. Ha balesetről hallok, rossz érzésem támad:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 2. A baleset mindig megelőzhető lenne:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 3. Aki veszélyes munkát vállal, az az ő baja.....

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 4. A munkát mindig el kell végezni, ha veszélyes, ha nem:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 5. A munkahelyi balesetek zöme a dolgozón múlik:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 6. A munkabalesetek kivizsgálása fontos dolog:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 7. Minden munka veszélyes:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 8. A vezetőnek és/vagy munkáltatónak túl nagy a felelőssége:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 9. Az a legbiztosabb, ha minden munkát gép végez:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 10. A munkabiztonság alapja a jó vezetői hozzáállás:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 11. A legkisebb baleset is komoly figyelmeztetés:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 12. Ha minden jól működik, kizárt a baleset lehetősége:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 13. A veszélyes munkát lehetőleg ki kell küszöbölni a technológiából:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 14. Ha veszélyes a munka, többet kérek:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 15. A biztonság egyáltalán nem költséges a vállalatnak:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 16. A kockázatértékelés egy fontos elvégzendő munka:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 17. Nekem megmondhatják, hogy hogyan dolgoztassak:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 18. A kockázatértékelés leginkább egy fontos adminisztráció:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 19. A kockázatértékelést csak szakszerűen érdemes végrehajtani:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 20. A kockázatértékelést jó, hogy szakembernek kell végezni:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 21. Az egyéni munkavédelmi védőfelszerelések használata alapvető:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 22. Ha valaki nem viseli a védőfelszerelést, figyelmeztetem:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 23. A munkakezdő fiatalokra nagyon oda kell figyelni:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 24. Az idősek jó példát mutatnak a fiataloknak:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 25. A fiatalok a biztonsági kultúrát az idősektől tanulják:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 26. A vezető befolyásolhatja munkabiztonságot az adott munkahelyen:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 27. A vezetőnek nem csak ellenőrizni kell, példát is kell mutatni:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 28. Amilyen a vezető hozzáállása, olyan az alkalmazott hozzáállása

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

24. 29. Az én munkámban az én veszélyérzetem, odafigyelésem és tudásom véd meg a balesettől:

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. Értékelje, hogy az alábbi vezetési eszközök, milyen mértékben használhatók sikeresen, a munkabiztonság fenntartatása érdekében! (−3 egyáltalán nem használható.... +3 teljes mértékben igen)

25. 1. Szigorú, parancsszerű rendelkezések

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 2. Büntetés, vagy azzal való fenyegetés

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 3. Állandó véletlenszerű ellenőrzés, a hiányosságokért büntetés

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 4. A Mv.-i feltételek biztosítása után a felelősség szóban megerősített átadása a dolgozónak

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 5. A célok ismertetése után alkalomszerű és/vagy rendszeres, általános oktatás

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 6. A célok ismertetése után folyamatos meggyőzés és/vagy győzködés

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 7. A célok ismertetése után folyamatos vezetői visszajelzés (dicséret, dorgálás)

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

25. 8. A célok ismertetése, példamutatás (a mv-i sisakot a főnök is felveszi)

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. Értékelje az alábbiakat megelégedettségi szempontból:

(−3 egyáltalán nem vagyok megelégedve ...+3 teljes mértékben elégedett vagyok)

26. 1. Munkabiztonsági helyzettel általában a mezőgazdaságban

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 2. A munkatársak egymással szembeni segítőkészségével

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 3. Azzal a munkabiztonsággal, amiben most dolgozom

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 4. A munkavédelmi követelmények betartásának szigorúságával

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 5. A vezetők és a dolgozók közötti viszonnyal,

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 6. Más hasonló munkahelyhez képest az itteni munkakörülménnyel

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 7. Munkakörnyezete egészségére gyakorolt hatásával

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 8. A munkakörnyezete tisztaságával

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 9. A munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való törekvéssel

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 10. Munkavédelmi eszközök ellátási színvonalával

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 11. A munkaruhával, való ellátottsággal

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 12. A vállalat biztonsági kultúrájával

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 13. A munkaközi pihenőidő elégségességével

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

26. 14. A munkahely komfort szolgáltatásaival (öltöző, mosdó, WC, étkező, melegedő helyiség, stb.)

−3 −2 −1 0 +1 +2 +3

KÖSZÖNÖM A FÁRADOZÁSÁT!

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Végül ezen az utolsó oldalon a doktori értekezésem elkészítésénél, az irányomba nyújtott támogatások és segítségek szerény elismeréseképpen köszönetet szeretnék nyívánítani.

Köszönöm munkáját és hálás vagyok témavezetőmnek Dr. Dienesné Dr. Kovács Erzsébet egyetemi docensnek, aki szakmai vezetésével, lelki bátorításával, szigorával, tanácsaival, éleslátásával segített megtalálni azt a vezérfonalat, ami utat mutatott a téma roppant komplexitásában.

Posthumus köszönöm Dr. Nagy Tibor egyetemi tanárnak, hogy segített kutatási témámban való elindulásomban.

Köszönöm Szemán Mihálynak az OMMF Észak-alföldi Munkavédelmi Felügyelősége igazgatójának azokat a szakmai beszélgetéseket és információs lehetőségeket, melyekkel betekintést nyerhettem a Felügyelet felelősségteljes munkájába.

Köszönetemet fejezem ki bírálóimnak, hogy a dolgozatom véleményezését elvállalták, és opponensi bírálataikkal segítették az értekezés véglegesítését.

Köszönettel tartozom a kutatásomban résztvevő tizennyolc mezőgazdasági vállalkozásvezetőnek, elnököknek, igazgatóknak, tulajdonosoknak a témához való feltétlen pozitív hozzáállásáért, valamint azért a lehetőségért és segítségért, mellyel nélkülözhetetlen alapot adtak a kutatás végrehajtásához.

Végül, de nem utolsósorban köszönöm családomnak a kutatás adatgyűjtésénél nyújtott segítségét, türelmét és bizodalmát.