

Doktori (PhD) értekezés

**A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIA ÉS EGÉSZSÉGFEJLESZ-
TÉS RENDSZERE**

**A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG RENDŐRSÉGÉN,
VALAMINT A SZUBJEKTÍVE ÉSZLELT MUNKAHELYI
STRESSZTERHELTSÉG JELLEGZETESSÉGEI – KÜLÖNÖS TEKINTET-
TEL AZ IDŐI TÉNYEZŐRE – A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK
KÖRÉBEN**

- *Valóban megterhelő-e a hivatásos állományú rendőri lét?* -

Szabó Erika

Debreceni Egyetem

BTK

2009.

A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIA ÉS EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS RENDSZERE
A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG RENDŐRSÉGÉN,
VALAMINT A SZUBJEKTÍVE ÉSZLELT MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉG JELLEGZETESSÉ-
GEI – KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ IDŐI TÉNYEZŐRE – A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK
KÖRÉBEN

Értekezés a doktori (Ph.D.) fokozat megszerzése érdekében
a Pszichológiai tudományok tudományágban

Írta: Szabó Erika okleveles pszichológus

Készült a Debreceni Egyetem Humán Tudományok doktori iskolája
(Pszichológia programja) keretében

Témavezető: Dr.
Dr. Habil. Münnich Ákos
(olvasható aláírás)

A doktori szigorlati bizottság:

elnök: Dr.
tagok: Dr.
Dr.

A doktori szigorlat időpontja: 200...

Az értekezés bírálói:

Dr.
Dr.
Dr.

A bírálóbizottság:

elnök: Dr.
tagok: Dr.
Dr.
Dr.
Dr.

A nyilvános vita időpontja: 200...

*"Én, Szabó Erika teljes felelősségem tudatában kijelentem,
hogy a benyújtott értekezés a szerzői jog nemzetközi normáinak tiszteletben tartásával készült.
Jelen értekezést korábban más intézményben nem nyújtottam be és azt nem utasították el."*

KIVONAT

A Magyar Köztársaság Rendőrsége vezetésének napjainkban humánpolitikai szempontból a legfontosabb feladata a meglévő, éppen ezért értékes gyakorlati tapasztalattal rendelkező állomány megtartása. Különösen fontos ez az utóbbi években tapasztalt óriási fluktuáció miatt, mely egyes szervezeti egységeknél már a mindennapi gyakorlati munkavégzést is veszélyeztető létszámhiányt eredményezett. A munkahelyi stressz és a munkahelyről való elvándorlás szoros összefüggését figyelembe véve különös aktualitását adja mindez értekezésemnek, melyben a Magyar Köztársaság Rendőrsége jelenlegi egészségpszichológiai és egészségfejlesztési rendszerének bemutatása mellett a hivatásos állományú rendőri lét által okozott észlelt stresszterheltség jellegzetességeinek a feltárását, illetve annak az állományban eltöltött évek számával, mint idői komponenssel való összefüggéseinek a vizsgálatát tűztem ki célul. Ez utóbbit különösen indokoltá tette a rendőrség pszichikai alkalmassági vizsgálati rendszere is, mely által előírtan a rendszeres időszakonként kötelező jelleggel végzett időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok módszertanát és időrendjét – 40 év alatt 3 évente, 41-50 éves kor között kétfévente, 51 éves kortól évente – már sok kritika érte mind pszichológus szakmai, mind pedig rendőr szakmai szempontból, illetve az azokat „elszenvedők” részéről.

Az elméleti részben a mentálhigiénés gondolat megszületésétől a bio-pszicho-szociális modellre épülő, az egészségességet és annak megőrzését a középpontba helyező egészségpszichológiai és egészségfejlesztési szemléletmód munkahelyeken való megjelenéséig vezető történeti ív irodalmi áttekintésével párhuzamot vonva tárgyalom a pszichológia és az állományról való pszichés gondoskodás Rendőrségen belüli születéstörténetét. Ez a párhuzamos tárgyalási mód a munka és egészség viszonyát, a munkahelyi stressz jellegzetességeit, valamint a kiégés jelenségét tárgyaló részekben is tetten érhető. A munka és az egészség viszonyát leíró számtalan elmélet közül Karasek (1990), WHO által is javasolt, Munkaterhelés-Kontroll-Támogatás modelljét vettem alapul. Ennek megfelelően – Cooperék (1978, 1987, 1988) stresszor-listáját felhasználva – részletesen ismertetem a munkahelyi stresszorok általános és a Rendőrségen belüli jellegzetességeit érintve az ergonómia jelentőségét is. A munka és a munka okozta megterhelés feletti kontroll témakörét röviden említem, mivel ez a terület nem képezi közvetlen részét a kutatási témának. A munkahelyi stresszorok hatását moderálni képes társas tényezők közül kiemelten foglalkozom a munka és a magánélet (család) egymásra hatásának jelenségkörével, valamint a munkahelyi légkört alapvetően meghatározó vezetők szerepével és az őket érő munkahelyi stressz specialitásaival. Ez utóbbi megfelelő elméleti alapot teremt a vizsgálati mintában jellegzetességeiket és eredményeiket tekintve jól elkülö-

nülő tisztek és tiszthelyettesek eredményeinek elemzéséhez. Röviden tárgyalom a pszichoterror jelenségekörét is, mely – az említett kutatások eredményei alapján – viszonylagosan gyakorinak tekinthető a Magyar Köztársaság Rendőrségén. A vizsgálati mintavétel időszakára vonatkozóan aktuális háttéranyagként szolgál a „Bepillantás Magyarország jelenlegi egészségügyi állapotába” c. fejezet, mely elsősorban a Hungarostudy 2002 eredményeit (Kopp et al. 2006) használja fel a vonatkozó WHO eredményekre való utalással. Az elméleti rész záró akkordjaként az egészségpszichológia gyakorlati megnyilvánulásaként tekintett egészségfejlesztés jelenségekörét, elsősorban annak munkahelyi változatát taglalom. Részletelesen ismertetem Segal (1999) vonatkozó modelljét, mely – egyéni és szervezeti fókuszával, valamint a közvetlen egészségügyi szolgáltatások szerepének fontosságát hangsúlyozva – megfelelő vezérfonálául szolgál a Magyar Köztársaság Rendőrsége munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységének ismertetéséhez, illetve a szükséges fejlesztési irányok meghatározásához. Kiemelendő, hogy az ismertetett igen rövid időre visszatekintő fejlődés eredményeképpen 2009-ben elfogadásra került a „Rendvédelmi Pszichológiai Tevékenység Szakmai Protokollja”, melyben megfogalmazottak szerint a Magyar Köztársaság Rendőrsége komplex egészségfejlesztési rendszerrel rendelkezik.

A vizsgálathoz a hivatásos állományú rendőrök számára kötelezően előírt időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok során, a központilag meghatározott módszertan alapján kötelezően felveendő *Explorációs Kérdőív*, valamint a speciálisan erre a célra kidolgozott *Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőíve (RMSK)* adatait használtam fel. 2987 fő 2001-2008 közötti időszakból származó 3980 kérdőívének adatait elemeztem. Az igen hosszú távú mintavételből – az adatok megfelelő kódolása révén – lehetővé tette a számomra, hogy a keresztmetszeti elemzés mellett hosszmetzeti elemzést is végezhessek a hivatásos állományú rendőri munkából származó munkahelyi stresszfaktorok és az idői faktor összefüggéseinek a vizsgálatára.

A vizsgálati minta bemutatása során részletesen elemzem azon három szervezeti egység – Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság, Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság, Készenléti Rendőrség – jellegzetességeit, melyekből az adatok származnak, rámutatva a megyei rendőr-főkapitányságok és a Készenléti Rendőrség, mint speciális szerv közötti, a feladatuk különbözőségéből eredően az állományukra vonatkozó alapvető különbségekre.

Az adatok elemzéséhez Nemparaméteres próbákat alkalmaztam, miután minden esetben teszteltem a vizsgált változók normalitását.

Az RMSK kérdőív stresszfaktorainak, mint *a Munkaterhelés szubjektív megítélése, a Szervezet jellegéből adódó megterhelés, a Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok, a Munkahelyi*

léggör és a Vezetés, irányítás szubjektív megítélése, elemzése során – mellyel párhuzamosan a kérdőív fő stresszfactorainak részét képező munkahelyi elégedettségre vonatkozó itemeinek alakulását is ismertetem – tárgyalom a teljes minta, valamint annak meghatározó alcsoportjai, mint nők és férfiak, egyedül és társas kapcsolatban élők, valamint tiszthelyettesi, illetve tiszti beosztást betöltők jellegzetességeit is. A hivatkozott nemzetközi eredményekkel összhangban jelen vizsgálat is alátámasztja, hogy a hivatásos állományú rendőrök számára a munkakörülményekkel kapcsolatos stresszorok – elsősorban az anyagi megbecsülés és a munkahelyi komfort hiányosságai – a konkrét munkafeladattal kapcsolatos stresszoroknál megterhelőbbek, valamint, hogy nincs jelentős szignifikáns különbség a nők és a férfiak között a munkahelyi stresszterheltségük vonatkozásában. Grzywatz és Marks (2000) eredményeivel összhangban – miszerint a hivatásos állományú munkával is bizonyítottan együtt járó magas munkahelyi stressz mértéke fokozza a magánélet munkára gyakorolt negatív hatását – további eredményeim rávilágítanak azonban arra, hogy a társért vállalt felelősség, a rendőri munkával, mint biztos pénzkeresettel való fokozottabb elégedettség mellett, fokozhatja bizonyos munkahelyi stresszorok megterhelő hatását. A tiszti és a tiszthelyettesi beosztás közötti alapvető – főként a végzettségüket, a felelősségvállalásukat, illetve a munkájukért járó ellenszolgáltatást érintő – különbségek pedig bizonyos jellegzetességeikben eltérő, a tiszthelyettesek esetén magasabb mértékű megterhelést jelző, munkahelyi stresszterheltségi profilt eredményeznek a tisztek és a tiszthelyettesek vonatkozásában. A vizsgált változók hatását együttesen tekintve elmondható, hogy az észlelt munkahelyi stresszterheltségüket tekintve a legrosszabb helyzetben a társas kapcsolatban élő tiszthelyettesek vannak.

Az állományban eltöltött évek számának hatását ún. választóévek alkalmazásával vizsgáltam: 2 és 25 év között minden év, mint választóév esetén összehasonlítottam az adott évet még nem és a már állományban töltők csoportját a vizsgált változók vonatkozásában. Az így végrehajtott több száz statisztikai próba eredményeként ismertetem a munkahelyi stresszterheltség, valamint az azzal szoros kapcsolatban lévő munkahelyi aktivitás, munkamotiváció és az egészségügyi állapot mértékének idői változását a teljes minta vonatkozásában, illetve a korábban jellegzetességeik alapján már jól elkülönített tisztek és tiszthelyettesek csoportjaira vonatkozóan külön-külön is. Ez utóbbi eredményei alapján válik elkülöníthetővé a teljes minta esetén feltárt, fordított u-alakhoz hasonlító összefüggésben a tiszthelyettesek esetén – Violanti (Violanti et al. 1995, Bailey 1995) eredményeihez hasonlóan – az első 10-15 évre, szinte minden vizsgált stresszfactor vonatkozásában jellemző mérsékelt, de folyamatos és statisztikailag igazolható mértékű növekedő tendencia, a főként a tisztek esetén a 18-20. állományban töltött évet követően észlelt, a megterhelés mértékére vonatkozó csökkenő tendenciától. Az idői faktor hatását minden stresszfactor vonatkozásában külön-külön is tárgya-

lom. Rámutatok arra, hogy az egyes stresszfactorok általános megítélése mellett azok idői változása is igen változatos képet mutat a megítélő rendfokozata, valamint a stresszfactorok háttérében álló oki tényezők függvényében. Jó példa erre a tiszthelyettesek körében, hogy míg az egyéni felelősség megítélése nem a kezdetektől, hanem csak az állományban töltött pár évet követően fokozza a stresszterheltség mértékét, addig például az anyagi megbecsültség hiánya már közvetlenül a munkába állástól folyamatosan egyre növekvő megterhelést jelent a számukra. A tisztek esetében pedig sem az egyéni felelősség, sem az anyagi megbecsültség hiánya esetén nem találtunk tendenciaszerű növekedést az észlelt stresszterheltség mértékében.

A stresszfactorok vizsgálata során tapasztalt eredményeimet alátámasztják a motiváció, az aktivitás, valamint az egészségügyi állapot vizsgálatának az eredményei is, melyek változása – a motiváció és az aktivitás esetén fordított tendenciában, az egészségügyi állapot esetén pedig a romlás vonatkozásában – követi a stresszterheltség mértékének az első 10-15 állományban töltött évben tapasztalat növekedését. Megjegyzendő, hogy az egészségügyi állapot vonatkozásában, minden egyéb vizsgált faktortól eltérően, a 18-20. állományban töltött évet követően is észlelhető bizonyos mértékű romlás, mely azonban feltételezhetően részben a korral együtt járó fizikai állapotromlásból is következik.

A vizsgálati rész harmadik és egyben utolsó egysége a hosszmetzeti vizsgálat eredményeinek ismertetése. Ennek során 865 személytől származó 1126 kérdőívpar adatait elemzem több szempontból. Elsőként azt vizsgálom, hogy tapasztalható-e szignifikáns változás a stresszfactorok – illetve a többi vizsgált tényező és faktor – vonatkozásában a két különböző időpontban történt kérdőívfelvétel között, azaz észlelhető-e a stresszterheltség mértékének növekedése az állományban töltött évek előre haladtával párhuzamosan. A teljes minta mellett a tiszthelyettesek és a tisztek, valamint a már ismertetett fordított u-alakú összefüggést alátámasztandó a legfeljebb 10 és a több, mint 15 éve állományban lévők csoportjaira nézve is elvégezve ezt az elemzést, megállapítható, hogy a stresszterheltség mértékének szignifikáns növekedése a legfeljebb 10 éve állományban lévő tiszthelyettesek esetén tapasztalható igazán. A hosszmetzeti vizsgálat során másodikként a két vizsgálat között eltelt évek számának hatását elemzem arra a kérdésre keresve a választ, hogy milyen időszakonként érdemes a stresszterheltségre vonatkozó RMSK kérdőívet az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok során felvenni. Az eredmények alapján megállapítható, hogy ahhoz, hogy a munkahelyi stresszterheltség RMSK kérdőívvel felmért mértékében változást lehessen tapasztalni, 3 évnél el kell telnie két vizsgálat között. Mindez azonban nem jelenti azt feltétlenül, hogy az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatokat mindenki esetében feltétlenül 3 évente kellene végezni, pusztán arra utal, hogy az RMSK kérdőív felvétele 3 évente hozhat az egyénekre

vonatkozóan érdemleges eredményt. Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok rendjére vonatkozó tudományosan megalapozott komplex javaslat, az idői változásban tapasztalt fordított u-alakú összefüggés oki hátterének tisztázása érdekében, mindenképpen további vizsgálatokat igényelne.

Az értekezés záró következtetései közül kiemelendő:

1. A hivatásos állományú rendőrök időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálata során az egyének munkahelyi stresszterheltségét felmérni hivatott RMSK kérdőív stresszterheltségre vonatkozó faktoriális struktúrájában véve megbízhatóan működnek. Jól használhatóak mind az egyének, mind pedig a szervezet munkahelyi stresszterheltségi állapotának felmérésére.
2. A stresszterheltség mértékének az állományban töltött évek számával feltételezett fordított u-alakú összefüggése, valamint a tisztek és a tiszthelyettesek vonatkozó eredményeiben tapasztalt különbségek felvetik az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok idői rendje módosításának a szükségességét. Részben oly módon, hogy annak gyakoriságát az állományban eltöltött kezdeti évek idején növelje, később pedig csökkentse, részben pedig oly módon, hogy a tisztekre jellemző magasabb belépő stresszterheltségi szint miatt az első pár évben rájuk irányítson fokozottabb figyelmet, amit később érdemes stresszterheltségük mértékének folyamatos növekedése, valamint a stresszterheltség szempontjából számukra fokozottan veszélyeztető családalapítás egyre közeledő lehetősége miatt a tiszthelyettesek felé fordítani.
3. Az állomány által megélt munkahelyi stressz mértéke csökkenthető lenne az anyagi megbecsülés mértékének növelése, a tisztek és a tiszthelyettesek közötti különbségek mindkét fél számára elfogadhatóvá tétele; illetve a munkakörülmények fejlesztése, a munkahelyi komfort javítása révén.

TARTALOMJEGYZÉK

KIVONAT	4
TARTALOMJEGYZÉK	9
BEVEZETŐ GONDOLATOK - PROBLÉMAFELVETÉS.....	12
I. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLOGIA TUDOMÁNYÁNAK SZÜLETÉSTÖRTÉNETE ...	13
I.1. AZ EGÉSZSÉGMAGATARTÁS – VÁLASZ A HOGYAN ÉLJÜNK KÉRDÉSÉRE.....	16
II. A MUNKA ÉS AZ EGÉSZSÉG KAPCSOLATA	21
II.1. AZ EGÉSZSÉG ÉS A MUNKA FOGALMA	21
II.2. A MUNKA EGÉSZSÉGRE GYAKOROLT HATÁSÁNAK MODELLJEI	23
II.3. A MUNKA OKOZTA PSZICHOLOGIAI MEGTERHELÉS - A MUNKAHELYI STRESSZ	28
II.3.1. A munkahelyi stressz fogalma és következményei	28
II.3.2. A kiegészítés – mint a hosszú távú munkahelyi stressz lehetséges következménye	33
II.3.3. A munka mint stresszkelő tényező – a munkával kapcsolatos stresszorok	35
A munkahelyi környezet, mint a munka környezete	40
II.3.4. A munkával kapcsolatos stressz speciális jellegzetességei a Rendőrségen	42
II.4. AZ EGYÉN KONTROLLJA A MUNKA ÉS A MUNKA OKOZTA MEGTERHELÉS FELETT	50
II.4.1. A stresszel való megküzdés – mint a kontroll eszköze	50
II.5. A TÁRSAS KAPCSOLATOK, MINT ÁRTÓ-VÉDŐ MODERÁLÓ TÉNYEZŐ	52
II.5.1. A munka és a magánélet viszonya	54
A nők helyzete a munka világában	58
II.5.2. A vezetők szerepe a szervezet „egészségi állapotában”	60
A vezetőket érő munkahelyi stresszhatások jellegzetességei:	61
II.5.2. A Pszichoterror – mint a másság kirekesztésének eszköze	67
III. BEPILLANTÁS MAGYARORSZÁG JELENLEGI EGÉSZSÉGÜGYI ÁLLAPOTÁBA	72
IV. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS	74
IV.1. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS FOGALMA ÉS JELENSÉGE	74
IV.1.1. Az egészségfejlesztés fogalma	74
IV.1.2. A munkahelyi egészségfejlesztés fogalma és jelensége.....	75
IV.1.3. A munkahelyi egészségfejlesztés szemléleti és gyakorlati megközelítései	77
IV.1.4. A sikeres munkahelyi egészségfejlesztés feltételei és eredményei.....	79
V. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLOGIA A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG RENDŐRSÉGÉN ..	81
V.1. AZ ÁLLOMÁNYRÓL VALÓ PSZICHÉS GONDOSKODÁS TÖRTÉNETE A RENDŐRSÉGÉN	81
V.2 AZ IDŐSZAKOS PSZICHIKAI ALKALMASSÁGVIZSGÁLATOK HELYE ÉS SZEREPE A RENDŐRSÉG ALKALMASSÁGVIZSGÁLATI RENDSZERÉBEN	84
V.3 ÖSSZEFOGLALÓ GONDOLATOK – AVAGY MIT TEHETÜNK A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLOGIA ESZKÖZEIVEL A RENDŐRSÉG ÁLLOMÁNYÁNAK PSZICHÉS EGYENSÚLYMEGŐRZÉSE ÉRDEKÉBEN	87
V.3.1 Szervezeti megközelítés.....	92
V.3.2. Közvetlen Egészségügyi szolgáltatások.....	93
V.3.3. Egyéni megközelítés.....	94
V.3.4. Záró gondolatok	95
VI. A VIZSGÁLAT	96
VI.1 A VIZSGÁLAT CÉLJA	96
VI.2 A VIZSGÁLATI HIPOTÉZISEK	97
VI.2.1. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljának jellegzetességeire, illetve annak különböző demográfiai változókkal való összefüggéseire vonatkozó hipotézisek (H1-H5 Hipotézis)	97
VI.2.2 A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának és az állományban eltöltött évek számának összefüggései (H6-H8 Hipotézis).....	104
VI.2.3 A hosszmetsetti vizsgálattal kapcsolatos hipotézisek – avagy bizonyítható-e a stresszterheltség növekedő mértéke egyéni szinten (H9 és H10 Hipotézis).....	106
VI.3 A VIZSGÁLATI SZEMÉLYEK ÉS A VIZSGÁLAT KÖRÜLMÉNYEI	108
VI.3.1 A vizsgálati személyek szervezeti megoszlása	108

VI.3.2 A vizsgálati személyek leíró statisztikája.....	109
VI.3.3. A vizsgálat körülményei	114
VI.4. A VIZSGÁLATI ESZKÖZÖK	115
VI.4.1. A Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívének története.....	115
VI.4.2. A Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívének felépítése.....	117
VII. AZ EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA	126
VII.1. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK JELLEGZETESSÉGEI, HÁTTÉRTÉNYEZŐI	127
VII.1.1. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja (H1 Hipotézis vizsgálata).....	127
VII.1.2. A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának nemi összefüggései (H2 Hipotézis vizsgálata).....	134
VII.1.3. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a rendfokozat függvényében (H3 Hipotézis vizsgálata).....	137
VII.1.4. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a családi állapot függvényében (H4 Hipotézis vizsgálata).....	140
VII.1.5. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a demográfiai változók interakcióinak függvényében (H5 Hipotézis vizsgálata).....	143
VII.2. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK ÉS AZ ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMÁNAK ÖSSZEFÜGGÉSEI	151
VII.2.1. A teljes minta elemzése (H6 Hipotézis vizsgálata).....	151
VII.2.2. A tisztek és a tiszthelyettesek közötti különbség (H7 Hipotézis vizsgálata).....	160
VII.2.3. A munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció valamint az egészségügyi állapot összefüggései az állományban eltöltött évek számával (H8 Hipotézis vizsgálata).....	171
VII.3. AZ EGY EGYÉNHEZ TARTOZÓ, KÜLÖNBÖZŐ IDŐPONTOKBAN FELVETT KÉRDŐÍVEK ADATAINAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE (HOSSZMETSZETI VIZSGÁLAT)	176
VII.3.1. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése (H9 Hipotézis vizsgálata).....	177
VII.3.2. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése a két vizsgálat között eltelt idő függvényében (H10 Hipotézis vizsgálata)	180
VIII. AZ EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE	186
VIII.1. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK JELLEGZETESSÉGEI, HÁTTÉRTÉNYEZŐI	186
VIII.1.1. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja (H1 Hipotézis értékelése).....	186
VIII.1.2. A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának nemi összefüggései (H2 Hipotézis értékelése).....	188
VIII.1.3. A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja a rendfokozat függvényében (H3 Hipotézis értékelése)	189
VIII.1.4. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a családi állapot függvényében (H4 Hipotézis értékelése).....	190
VIII.1.5. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a demográfiai változók interakcióinak függvényében (H5 Hipotézis értékelése)	191
VIII.2. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK ÉS AZ ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMÁNAK ÖSSZEFÜGGÉSEI	192
VIII.2.2.1. A teljes minta elemzése (H6 Hipotézis értékelése).....	192
VIII.2.2. A tisztek és a tiszthelyettesek közötti különbség (H7 Hipotézis vizsgálata)	194
VIII.2.3. A munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció valamint az egészségügyi állapot –összefüggései az állományban eltöltött évek számával (H8 Hipotézis értékelése).....	195
VIII.3. AZ EGY EGYÉNHEZ TARTOZÓ, KÜLÖNBÖZŐ IDŐPONTOKBAN FELVETT KÉRDŐÍVEK ADATAINAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE (HOSSZMETSZETI VIZSGÁLAT)	198
VIII.3.1. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése a teljes minta illetve a rendfokozat vonatkozásában (H9 Hipotézis értékelése).....	198
VIII.3.2. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése a két vizsgálat között eltelt idő függvényében (H10 Hipotézis vizsgálata)	199
IX. MEGBESZÉLÉS, AZ EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE	201
TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	209
IRODALOMJEGYZÉK.....	212
MELLÉKLETEK.....	220

1. MELLÉKLET: A MUNKAHELYI STRESSZEL KAPCSOLATOS KOCKÁZATI TÉNYEZŐK	221
S.1. MELLÉKLET: A KÉRDŐÍVEK	222
S.10-GRAF. MELLÉKLET: A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK ÉS AZ ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMÁNAK AZ ÖSSZEFÜGGÉSEI (TÁBLÁZATOK, GRAFIKONOK).....	242

BEVEZETŐ GONDOLATOK - PROBLÉMAFELVETÉS

A Magyar Köztársaság Rendőrsége vezetésének napjainkban humánpolitikai szempontból a legfontosabb feladata a meglévő, éppen ezért értékes gyakorlati tapasztalattal rendelkező állomány megtartása. Különösen fontos ez az utóbbi években tapasztalt óriási fluktuációja miatt, melynek egyik eredője a *„Fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. tv. (továbbiakban: Hszt.)* nyugdíjba vonulási szabályainak negatív változásáról szóló, évek óta fennálló híresztelés, amit csak tovább fokozott az utóbbi évek számtalan belső átszervezése, végül pedig a Határőrségnek 2008. január 1-ével a Rendőrségbe való beintegrálódása. A két szervezet egybe olvadásával létrejövő egységes szervezet összesített létszáma, a napi sajtóból is ismerten, jelentősen kevesebb lett, mint a két szervezet külön-külön meglévő létszámának összege, mely részben a vezetés által is támogatottá tette a korábban megkezdődött, az integrációval természetesen együtt járó szervezeti átalakulással pedig felgyorsított elvándorlást, mely elsősorban egészségügyi alapú karkedvezményes nyugdíjba vonulást jelent(ett). Mindez ugyan külső és egyben objektív lehetőség volt, mégis a vártnál jóval magasabb elvándorlási létszám – mely több helyen már a mindennapi gyakorlati munkavégzést is veszélyeztető létszámhiányhoz vezetett – a Rendőrség Humánigazgatási Szolgálatának vezetésében felvetődött a következő két kérdést:

- *Vajon miért választják a 40 év körüli, tapasztalt, sok esetben erejük teljében lévő kollegák a nyugállományba vonulást a gyakorlati munkavégzés helyett, elvetve ezzel a további szakmai fejlődésük, előrejutásuk, esetlegesen pedig akár az anyagi juttatásaik növekedésének lehetőségét?*
- *Tehet-e valamit, és ha igen, akkor mit, a Rendőrség vezetése a tapasztalt rendőri állomány megőrzése érdekében?*

A Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság alapellátó pszichológusaként, mint személyesen is érdekelt szakember, ezen kérdésekre próbáltam a pszichológia, azon belül is a munkahelyi egészségpszichológia tudománya felől közelítve választ keresni. Ennek érdekében értekezésem céljával a hivatásos állományú rendőri lét által okozott stresszterheltség jellegzetességeinek a feltárását, illetve annak az idői komponenssel, az állományban eltöltött évek számával való összefüggéseinek a vizsgálatát tűztem ki. Ez utóbbit különösen indokoltta tette a rendőrség pszichikai alkalmassági vizsgálati rendszere is, mely által előírtan a rendszeres időszakonként kötelező jelleggel végzett időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok módszertanát és időrendjét – 40 év alatt 3 évente, 41-50 éves kor között két évente, 51 éves kortól évente – már sok kritika érte mind pszichológus szakmai, mind pedig rendőr szakmai szempontból, illetve az azokat „elszenvedők” részéről.

I. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIA TUDOMÁNYÁNAK SZÜLETÉSTÖRTÉNETE

(felhasználva: Szabó, 2006, 160-166.o.)

Az egészség és a betegség életünk szinte minden területének központi fogalmai. Életünk minden eseményét – érintse az a privát szférát vagy éppen a fennmaradásunkért végzett munka területét – tudatosan vagy tudattalanul értékeli azon dimenzió mentén, vajon jó-e nekünk, segít-e abban, hogy jól érezzük magunkat vagy nem, azaz, a szubjektíve megélt egészségi állapotunkhoz milyen módon és mértékben járul hozzá. Bár mindez természetes a számunkra, az egészség fogalmának jelentésén mégis csak kevesen gondolkodunk el. Igaz volt ez a tudományra is, melynek azon törekvése, hogy minél pontosabban és körültekintőbben definiálja az egészség fogalmát, igen fiatalnak tekinthető. Bár az egészségeszmények és az egészség kialakítására vagy fenntartására vonatkozó előírások már az ókor és a középkor „tudományosságában”, a Biblia soraiban és az Iszlám tanításaiban is tetten érhetők (Kállai at al. 2007), az orvostudomány rohamos fejlődése a 19-20. századra kialakította azt a szemléletet, hogy a test minden bajára akad gyógyír, mellyel párhuzamosan egyre inkább a betegség és annak gyógyítása, nem pedig az egészség megőrzése és a betegségek megelőzése került a tudományos figyelem és az orvosi gyakorlat középpontjába. A tudományos kutatás azonban folyamatosan olyan eredmények felismeréséhez és azokon alapuló eljárások elterjedéséhez vezetett, melyek a halálos, elsősorban fertőző kórok leküzdésével a pusztító túlélésre való törekvés, a betegségekkel való foglalkozás mellett újra egyre több lehetőséget adott az ember általános életmódjával, viselkedésével való foglalkozásra. A „hogyan éljük túl az életet” kérdés mellett, majd pedig egyre inkább helyette a „hogyan élünk” került előtérbe, mely a mindennapi létezés lényegét, értelmét, élvezetét tette a tudományos vizsgálódás alapjává. Mindez a tudomány nyelvén szólva annyit jelentett, hogy a betegség meggyógyítása helyett a betegség megelőzése, ezt követően pedig a betegség nélküli állapot, az egészség megőrzése került előtérbe. Ezen többszörös szemléletmódbeli paradigmaváltás (1. táblázat) vezetett a gyógyításra felelködött orvostudománytól a mentálhigiénés szemléletmódon keresztül az egészségpszichológia tudományának megszületéséhez, mely elődjével együtt, a klasszikus gyógyítás René Descartes-féle, a testet és a lelket külön entitásként kezelő dualizmus szemléletmódján alapuló biomedikális modelljét a pszichés és társadalmi tényezők figyelembe vételével az Engel által 1977-ben javasolt bio-pszicho-szociális modellé szélesítve (Curtis, 2000; Kulcsár, 1998) kitört az orvostudomány klasszikus keretei közül, s egyre inkább meghódítani igyekszik a lét minden egyéb fontos területét, köztük a munka világát is. Így született meg a munkahelyi mentálhigiéné, majd pedig a munkahelyi egészségpszichológia, melyek sokkal inkább egyfajta speciális, az egészséges életmódot középpontba helyező szemléletmódoknak tekinthetők, mint önálló tudományterületnek.

1.táblázat: A betegségtől az egészségig vezető szemléleti paradigmaváltások (jele: ↓)

SZEMLÉLETI MEGKÖZELÍTÉS	ELMÉLETI ALAP	A TEVÉKENYSÉG CÉLJA
<i>Klasszikus orvostudomány</i>	<i>Biomedikális modell</i>	A betegség meggyógyítása
<i>Klasszikus mentálhigiéné (1908)</i>	<i>Biomedikális modell</i>	A betegség megelőzése ↓
<i>Pozitív mentálhigiéné (1954)</i>	<i>Biomedikális modell módosítva:</i> - lineáris okság helyett cirkuláris okság; - az egészség-betegség dinamikus felfogása;	A betegség megelőzése hangsúlyozva az egyén felelősségét ↓
<i>Egészségpszichológia (1978)</i>	<i>Bio-pszicho-szociális modell</i>	Az egészség megőrzése ↓

A pszichiátriából eredő **mentálhigiénés** mozgalom – egyfajta első szemléletmódbeli paradigmaváltásként – már a XX. század elején szembefordult az orvostudománynak a gyógyítást célzó, de szinte kizárólagosan csak a betegség megjelenését követő aktivitásával. Ahogy már megalapítója, Clifford Beers 1908-ban megjelent könyvében is megfogalmazta, a mentálhigiéné – a gyógyítás helyett – elsődleges célként a különféle betegségek és működészavarok megelőzését tűzte ki célul. Ennek érdekében, mint tudomány igyekszik minél több ismeretanyagot összegyűjteni azokról az oki tényezőkről és folyamatokról, amelyek a személyiségben betegséget vagy zavart okoznak, valamint azokról a módszerekről és lehetőségekről, melyekkel ezeket a tényezőket és folyamatokat hatástalanítani lehet, mielőtt még valódi kárt okoznának az egyénnek. A magyar mentálhigiénés mozgalom egyik vezéralakja, Bagdy Emőke (1999) megítélése szerint a mentálhigiéné valójában nem tekinthető önálló tudásanyagnak, sokkal inkább egyfajta, az élet minden területére kiterjeszthető szemléletmód, elmélet és gyakorlati tudás, valamint ezen nyugvó felelősség, melynek legfőbb és szinte kizárólagos célja egészségünk megóvása. A második paradigmaváltás már a mentálhigiénés mozgalom történeti fejlődésében következett be az ötvenes években, amikor is a humanisztikus pszichológia pozitív emberképe betört a mentálhigiéné területére is. Azzal, hogy a betegséget problémává fogalmazta át, a magyarázatára pedig a lineáris ok-okozati elv helyett bevezette a cirkuláris okság elvét, mely lehetővé tette az egészség dinamikus értelmezését, s egyre inkább visszaadta az egyénnek az élete – egészsége és betegsége – feletti irányításának a felelősségét, kiszakította azt a medicina rabjai közül, s megteremtette a pozitív mentálhigiéné Jahoda nevéhez fűződő, ma is egyre szélesebb körben elterjedő irányzatát. Ekkor jelent meg az egészség visszaszerzésében és megőrzésében a gyógyító törekvések mellett a nevelés fontos szerepe (Bagdy, 1999).

Az egyén életének nagy részét a munkahelyén tölti, a munka az egyén egzisztenciájának, önmegvalósításának az alapját képezi, így kézenfekvő, hogy mentálhigiénés szempontból – az egészségügyön, a szociális és pedagógiai intézményeken túl – a munkahelynek is kiemelt je-

lentsége van. A munkahely ugyanis lehetőséget ad a mentálhigiénés törekvések számára egyszerre sok ember elérésére úgy, hogy általában véve nyitottabbak a külső kommunikáció felé, mint a privát szférájukban. Ráadásul a munkahely – amennyiben érték számára a szakmai tudás és a gyakorlati tapasztalat, azaz az új munkaerő betanítása költségesebb, mint a meglévő munkaerő megőrzése, mely különösen igaz a Magyar Köztársaság Rendőrségére –, maga is érdekelt abban, hogy dolgozóinak mentálhigiénés állapota karban legyen tartva, hiszen számára gazdasági veszteséget jelent a dolgozók különböző következményes okok miatti (betegszabadság, személyes konfliktusok, stb.) kiesése a munkából. Mindemellett élhet is annak a lehetőségével, hogy a saját szervezeti feltételeit megváltoztatva egyszerre nagy tömegeket érintő változtatásokat valósítson meg.

Az eddig felvázolt fejlődési folyamatban láthatóan a betegségről, annak meggyógyításáról, majd pedig megelőzéséről fokozatosan egyre inkább az egészség, az egészséges állapot és az egészséges életmód felé terelődött a hangsúly, mely végül újabb paradigmaváltásban testet öltve a 70-es években életre hívta az egészséges és kóros emberi viselkedés vizsgálatára hivatott pszichológia tudományán belül az egészségességet célul kitűző egészségpszichológia tudományterületét.

Az egészségpszichológia hivatalos meghatározása Matarazzo (Kulcsár, 1998) nevéhez fűződik, mely szerint az egészségpszichológia a pszichológia specifikus – edukációs, tudományos és gyakorlati – hozzájárulása

- az egészség elősegítéséhez és fenntartásához;
- a betegség megelőzéséhez és kezeléséhez;
- az egészség, betegség és a különböző működészavarok etiológiai és diagnosztikai korrelátumainak azonosításához;
- valamint az egészségvédelem rendszeréhez.

Mindezek alapján Feuerstein és mtsai (Kulcsár, 1998) szerint az egészségpszichológia célja hozzájárulni az egészség és a betegség értelmezéséhez; integrálni az egészséggel és a betegséggel kapcsolatos biomedikális információkat a kurrens pszichológiai ismeretekkel; fejleszteni az egészséggel és a betegséggel kapcsolatos pszichológiai oktatásokat és szolgáltatásokat; valamint tájékoztatni a közvéleményt az elért eredményekről és az elérhető szolgáltatásokról. Ezeknek megfelelően Taylor könyvében (Kulcsár, 1998) az egészségpszichológia tárgyai közé sorolta:

- az egészségi állapot és az egészségviselkedés meghatározó tényezőit;
- a stressz betegség - stresszredukció jelenségkörét;

- a páciens egészségügyi rendszeren belüli helyét;
- a fájdalom és diszkomfortérzés kezelését;
- valamint a krónikus és terminális betegségekkel való megküzdést.

A munkahelyi egészségpszichológia számára ezen tényezők közül az első kettő a legrelevánsabb, melyek részletesebb tárgyalására a későbbiekben még sor kerül.

Az egészségpszichológia elméleti alapjául szolgáló bio-pszicho-szociális modell szemléletében rávilágított arra, hogy az egyén egészségi állapotát – a korábbi biomedikális modellel szemben – a biológiai okok mellett egyéb tényezők is jelentősen befolyásolják, mint például a következők: genetikai adottságok, nem, faj, életkor, vallás, kultúra, oktatás, jövedelem, munkavállalói státusz, foglalkozás, munkakörülmények, egészségügyi szolgáltatások, országos élelmezési irányelvek, lakáskörülmények, környezetszennyezés, földrajzi elhelyezkedés, társadalmi helyzet és végül, de nem utolsósorban az egyén önbizalma (Ewles et al. 2000). Mindezen felfogás pedig alapvetően átértékeli az orvostudománynak az emberek, a társadalom egészségére gyakorolt hatásának a jelentőségét. Az egyén szerepét hangsúlyozó Califano (Kulcsár, 1998) megfogalmazása szerint az egyén többet tehet saját egészségéért, mint bármilyen orvos, kórház, gyógyszer vagy egzotikus gyógyászati eljárás. A társadalom szerepét kiemelő Curtis (2000) szerint pedig a társadalmi és környezeti faktoroknak oly mértékű az egészség meghatározásában betöltött szerepe, hogy ha minél inkább egyenletesen osztják el az anyagi javakat egy társadalmon belül, annál inkább javul és közelít egymáshoz az állampolgárok egészségi állapota. Curtis az egészség determinánsait tárgyalva hangsúlyozza, hogy az egyén egészségében minden benne működő – fizikai (atomok, molekulák), biológiai (sejtek, szervek, szövetek) és pszichikai (kogníció, érzelmek, viselkedés) – és őt körülvevő – szociális (család, kultúra, nemzet) és ökológiai (emberi lények, életformák, bioszféra) rendszer – szerepet játszik. Így a hatékonyság érdekében az egészséggel, annak megőrzésével, valamint a betegségek megelőzésével kapcsolatos összes tevékenységnek minden az egyén élete révén érintett tényezőt együttesen kell értékelni és kezelni. A biopszichoszociális modell a betegségek multikauzalitásának figyelembe vételével óriási előrelépést jelentett a biomedikális modellhez képest. Meg kell azonban jegyezni, hogy előnyei mellett ennek a modellnek is megvannak a maga hátrányai, melyek közül kiemelkedik mind az egyéni, mind pedig tudományos szinten való nehéz bizonyíthatósága.

I.1. AZ EGÉSZSÉGMAGATARTÁS – VÁLASZ A HOGYAN ÉLJÜNK KÉRDÉSÉRE

Az egyén viselkedése, életmódja az egészségre vonatkozóan számos kockázati tényezőt tartalmaz: dohányzás, alkoholfogyasztás, drogok, nem megfelelő táplálkozás, kevés fizikai akti-

vitás, közlekedésbiztonság elhanyagolása, stb. A kutatások eredményei szerint a betegségek és a halálokok jelentős része viselkedéses tényezőkre vezethető vissza. A becslések szerint a vezető halálokok miatt bekövetkező halálozások 50%-ért elsősorban olyan viselkedések tehetőek felelőssé, mint a dohányzás, a táplálkozás, az alkoholfogyasztás, valamint a testedzés hiánya, stb. (Baum et al. 1997). Ezen eredmények vezettek az egészségvédő viselkedés vagy más néven az egészségmagatartás fogalomkörének bevezetéséhez, mely Harris és Guten (Kulcsár, 1998) szerint minden olyan viselkedést magában foglal, amelyet a személy azzal a céllal végez, hogy védje, elősegítse vagy fenntartsa egészségét függetlenül az általa észlelt egészségi állapottól, és attól, hogy az adott viselkedés objektíven hatékony-e. A kutatók számos módon próbálták feltérképezni, milyen tényezők határozzák meg az egyén esetében az egészségmagatartás megnyilvánulását. Serafino (Kulcsár, 1998) három demográfiai tényezőt emel ki:

- *szocioökonómiai státusz* (mely a kereset, a presztizs, a hatalom, az iskolázottság, és a (kisebbségi) csoport-hovatartozás függvényeként értelmezhető): a kutatások szerint, minél alacsonyabb, annál több egészségkárosító magatartással jár a rosszabb egészszokások, a saját egészségük aktív befolyásolásában való csekély hit, valamint a kockázati tényezőkről való hiányos információk miatt;
- *életkor*: az egyén egészségmagatartása a magzati kortól folyamatosan alakul a külső hatások és a belső érési folyamatok függvényében, a gyermekkorban kialakított szokásszintű egészségviselkedések folyamatosan, a felnőttkor felé közeledve válnak egyre inkább tudatossá, mely folyamat révén egyre több új tényező is beépül az egyén egészségviselkedésébe;
- *nem*: a nők átlagos életkora meghaladja a férfiakét, melyért részben biológiai (a női nemi hormonok serkentik az immunrendszert), részben pedig viselkedésbeli (a fiúk gyakrabban baleseteznek, többet dohányoznak, több alkoholt fogyasztanak, veszélyesebb foglalkozást választanak, stb.) okok a felelősek.

Az egészségmagatartás **nemi** összefüggéseivel kapcsolatban mindenképpen megemlítendő, hogy a lányok szocializációjuk során általában jobban kifejezhetik a fájdalommal és diszkomforttal járó érzéseiket, sőt később is jobban kimutathatják, ha stresszt élnek át. Mindez pedig azt eredményezi, hogy érzékenyebbek a stresszre, jobban felismerik a lehetséges stresszorokat, míg a férfiak gyakran a tagadás és az elkerülés stratégiáját választva védekeznek a stressz ellen (deRidder, 2000). A vonatkozó kutatások alapján a nők – valószínűleg épn ezért – általában jóval több tünetről számolnak be egy adott időszak alatt, mint a férfiak, bár a tüneteik hasonlóak. Ráadásul a nők segítséget várnak lelki természetű problémáikkal kapcsolatban (szorongás, depresszió), míg a férfiak ilyet ritkán említenek. A kutatások azt is kimu-

tatták, hogy a nők több érzelmi és információs támogatást kapnak különböző társas hálózatoktól a stressz idején, ráadásul általában jobban el tudják fogadni, hogy „gyengének” mutatkoznak, s engedik, hogy más – pl. gyógyító személyzet – kontrollálja állapotukat. Éppen ezért hajlamosabbak kisebb problémáikkal is segítséget keresni, orvoshoz, pszichológushoz fordulni (Waldron, 1997). A férfiak mindezzel szemben – követve azon nemi sztereotípiát, miszerint a férfi tűri a fájdalmat és ellenálló a betegségekkel szemben – általában később észlelik a tüneteiket, ritkábban veszik igénybe az egészségügyi ellátást, kevesebbet foglalkoznak betegségmegelőzéssel. Ráadásul – szintén a férfi szerepükből, mint pénzkereső dolgozó, következően – a munkahelyi konfliktusaik mellett nehezen felvállalhatóak számukra a magánéleti, illetve a munka és magánélet közötti konfliktusaik, melyek pedig az ő esetükben is igen gyakoriak. (Csabai et al. 2009) Mindez pedig – azzal a szintén kutatási eredménnyel együtt, miszerint a férfiakra inkább jellemző a kockázatkereső viselkedésmód, mint a nőkre (Waldron, 1997) – összességében a férfiak fokozott veszélyeztetettségét eredményezi e téren. Magyarországon a Hungarostudy 2002 eredményei alapján a középkorú férfiak egészségi állapota különösen riasztó (Kopp et al. 2006).

Serafino mellett számos további kutató igyekezett az egészségviselkedést meghatározó tényezőket modellbe foglalni annak érdekében, hogy a preventív egészségviselkedés és a betegszerepviselkedés egyre inkább bejósolhatóvá váljon. Ezek közül kiemelnék hármat, melyek ugyanannak a jelenségkörnek a magyarázatára a pszichológia más-más megközelítését alkalmazzák. A kognitív szemléletmódot képviselő, **Rosentock** által megalkotott **Egészségihiedelem modell** (Kulcsár, 1998; Urbán, 2000) szerint annál valószínűbb, hogy valaki egészségviselkedésbe kezd, továbbá a beteg betartja az orvos utasításait:

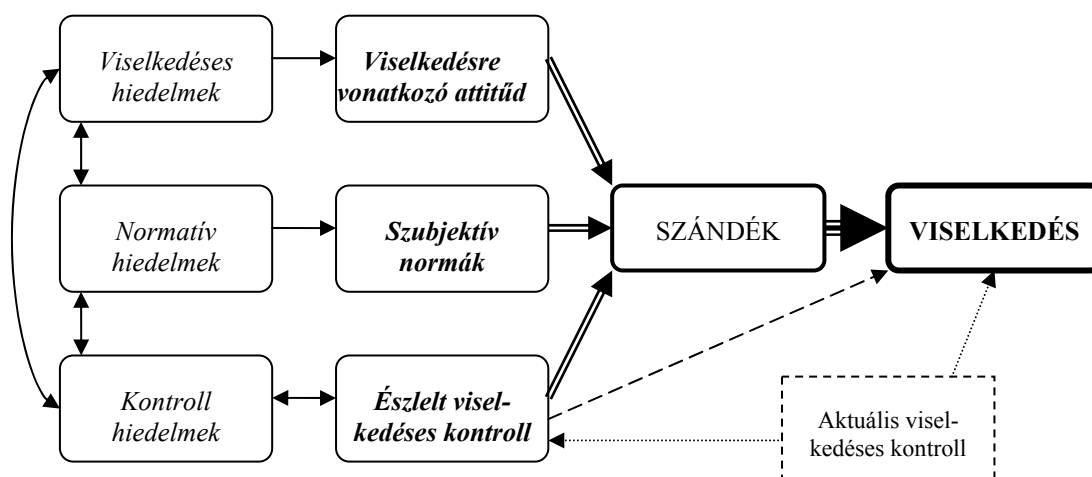
- minél magasabb az adott betegségre való észlelt hajlama;
- minél nagyobb a betegséggel kapcsolatos észlelt fenyegetettsége – azaz az esetleges megbetegedés következményeinek az általa megítélt súlyossága –;
- minél nagyobb az egészségviselkedéstől elvárt előnyök és költségek aránya;
- valamint minél több az akcióra készítő jelzés – mely lehet belső, mint pl. egyes tünetek (dohányzás következtében kialakuló nehézlégzés), illetve külső, mint pl. információs füzetek –.

Az Egészségihiedelem modellt, bár bizonyos vizsgálatok szerint jól előre tudta jelezni a rák-szűrésen való megjelenést, számos ok miatt kritizálták, közte azért, mert – bár a modell megalkotói megjegyezték, hogy a modell működését valószínűsíthetően moderálni képesek egyes demográfiai és pszichológiai tényezők – állítólag nem veszi figyelembe az egészségre ható

társas és környezeti faktorokat, valamint azért, mert a gyakorlattal ellentétben feltételezi, hogy az emberek minden esetben racionálisan működnek.

Az egészségmagatartás kutatásában az Egészséghiedelem modell mellett a mai napig fontos szerepet játszik az **Ajzen és Fishbein** (Urbán, 2000) nevéhez fűződő, a társas-kognitív elméletek körébe tartozó, a cselekvést értelmes módon a cselekvés szándékával, illetve a cselekvéshez társuló észlelt társadalmi nyomással összefüggésbe hozó **szándékos cselekvés elmélete**, valamint annak a cselekvés fölötti észlelt kontrollal kiegészített, továbbfejlesztett változata, a **tervezett viselkedés elmélete** (Ajzen, 1. ábra), melyek hosszú évtizedek óta arra keresik a választ, miként lehetne bejósolni az emberek viselkedését. Az alapmodell az emberi viselkedést teljesen racionálisnak véli, feltételezi, hogy a viselkedés közvetlen meghatározója az adott cselekvés végrehajtására vonatkozó szándék, mely szándék alapvetően három tényező függvénye:

- *a viselkedéssel kapcsolatos attitűd*: mely a személy értékelése a viselkedés végrehajtásának következményeiről;
- *a szubjektív normáé*: mely a személy által észlelt szociális nyomás az adott viselkedés végrehajtására vagy végre nem hajtására;
- *az észlelt kontrollé*: mely a személy által a kívánt eredmények fölött észlelt kontrolljának a mértéke;



1. ábra A Tervezett Viselkedés Elmélete (Ajzen I. <http://www.people.umass.edu/aizen> alapján)

A fenti statikus megközelítésekkel szemben a Prochaska és DiClemente nevéhez fűződő ún. transzteoretikus **Változás modell** (Urbán, 2000) az egészségviselkedéseket megpróbálta dinamikusan értelmezni hangsúlyozva, hogy minden viselkedésváltozás – így az egészségvisel-

kedés megváltozása is – szakaszokon megy keresztül, melyek más-más szándékkal, motivációval és viselkedéssel jellemezhetőek, így az egészségfejlesztés során is másféle beavatkozásokat, tevékenységeket igényelnek. Ezen szakaszok a következők:

1. *Tőprengés előtti időszak:* az egyén nem szándékozik semmilyen változást tenni;
2. *Tépelődés időszaka:* a személy felismeri a problémát és komolyan gondolkodik annak megoldásán, de még nem tesz aktív lépéseket;
3. *Előkészület időszaka:* itt a szándékot már viselkedéses jelek is kísérik, az egyén apróbb változásokat már végrehajt;
4. *Cselekvés:* az egyén módosítja viselkedését;
5. *A viselkedésváltozás fenntartása:* az egyén a visszaesés megakadályozásán és a viselkedés megváltoztatásával kapcsolatos nyereségek megszilárdításán dolgozik.

A fentiek szellemében az egészségviselkedés megváltoztatásának alapvetően két irányvonala különíthető el, az edukációs és a kognitív-viselkedéses megközelítés. Az edukációs megközelítések célja az egészségvédő cselekedetek motiválását célzó ún. *fogékonnyá tévő faktorok*, az egészségviselkedések kivitelezéséhez szükséges ún. *képesség faktorok*, valamint a megfelelő egészségviselkedéseket jutalmazó ún. *megerősítő faktorok* fejlesztése. A tapasztalatok szerint a legsikeresebb egészségnevelő kampányok egyszerre irányulnak mindhárom faktortípusra. A tapasztalt sikerek mellett a kampányok kudarca általában arra vezethető vissza, hogy nem a megfelelő célközönségnek szólnak, a viselkedést már gátló szinten emelik a célszemélyek szorongását, illetve az általuk szolgáltatott információk ellentétesek a laikus vélekedésekkel. Az edukációs megközelítések mellett jelen lévő kognitív megközelítések lényege annak felismerése, hogy az emberek nem közvetlenül a környezetükre, hanem az arról alkotott gondolataikra reagálnak, melyek akár tökéletesen irracionálisak is lehetnek, így problémás esetben könnyen vezethetnek nem megfelelő egészségviselkedéshez. A kognitív megközelítés ezeket, az egyén által a környezetéről alkotott gondolatokat és hiedelmeket igyekszik megváltoztatni olyan módszerekkel, mint a szisztematikus deszenzitizáció körébe tartozó progresszív izomlazítás, modellezés, viselkedéses próba, illetve a kognitív-viselkedéses terápiás technikák körébe tartozó kognitív átstrukturálás, ön-kontroll és biofeedback technikák.

II. A MUNKA ÉS AZ EGÉSZSÉG KAPCSOLATA

(felhasználva: Szabó, 2006, 169-182.o.)

II.1. AZ EGÉSZSÉG ÉS A MUNKA FOGALMA

A többszörös szemléleti paradigmaváltással előtérbe került **egészség** fogalmát – a betegségek pontos meghatározásához hasonlóan – számos kutató próbálta egzakt módon definiálni, s bár az egészség jelensége valahol mindenki számára érthető, érzékelhető módon egyfajta harmonikus egyensúly megnyilvánulását jelenti (Juhász, 2003), ezen törekvések igen nehéznek bizonyultak, és számos problémát vetettek fel. Az egészség felfogásában, megítélésében úgy tűnik ugyanis, hogy alapvetően meghatározó szerepet játszanak a kulturális, történelmi, szociális, valamint a mindezek mellett minden esetben megjelenő egyéni különbségek. Az egészség tudományos felfogása – ennek megfelelően – az idők során folyamatosan változott. Kezdetben az ún. negatív definíciók voltak a jellemzőek, melyek az egészséget a betegség vagy más diszfunkciók hiányával azonosították. A tudományos-társadalmi-gazdasági fejlődéssel párhuzamosan azonban egyre inkább előtérbe kerültek az ún. pozitív meghatározások, melyek szerint pusztán a betegségek hiánya nem elegendő az egészség megéléséhez. Ezt a szemléletet képviselte a WHO 1946-os, azóta sokat kritizált, mégis a mai napig hivatalos és gyakran idézett meghatározása:

„Az egészség a tökéletes fizikai, szellemi és szociális jóllét állapota, és nem csak a betegség vagy fogyatékosság hiánya.”

Mindez bár szemlélteti az egészség érzéséhez szükséges jóllét állapotának többszintűségét a „tökéletes” jelzővel, a valós életben szinte lehetetlenné teszi ezen állapot elérését. Mindezen felül a megfogalmazás figyelmen kívül hagyja az egészség állapotának kialakulásához hátteret és keretet adó tágabb társadalmi, gazdasági és politikai aspektusokat, valamint az egyén életét meghatározó pszichológiai tényezőket, mely így igen statikussá, az élet folytonosan változó körülményeihez való alkalmazkodásra képtelenné teszi az egészség állapotának megélését. A különböző kutatók és elméletalkotók számos újabb definícióval próbálták ezen hiányosságokat kiküszöbölni, ösztönözve ezzel a WHO-t is, hogy az újabb tudományos eredmények szellemében revidálja saját meghatározását (Ütsun et al. 2005).

Ewles és Simnett (1999) az egészség állapotának többszintűségét és összetettségét érzékeltetve az alábbi egymással folyamatosan kölcsönhatásban és kölcsönös függésben álló dimenziókra osztotta az egészséget:

- *Fizikai egészség:* a szervezet mechanikus működése;
- *Mentális egészség:* a tiszta és következetes gondolkodásra való képesség;

- *Emocionális egészség:* az érzések felismerésének, illetve azok megfelelő kifejezésének a képessége;
- *Szociális egészség:* másokkal való kapcsolatok kialakításának és fenntartásának képessége
- *Lelki egészség:* az egyén személyes világnézete, magatartásbeli alapelvei, tudatának nyugalma, illetve az önmagával szembeni béke;
- *Szexuális egészség:* az egyén a saját szexualitásának megfelelő kifejezési képessége;
- *Társadalmi egészség:* a társadalom egészségessége feltétele tagjai egészségességének is.

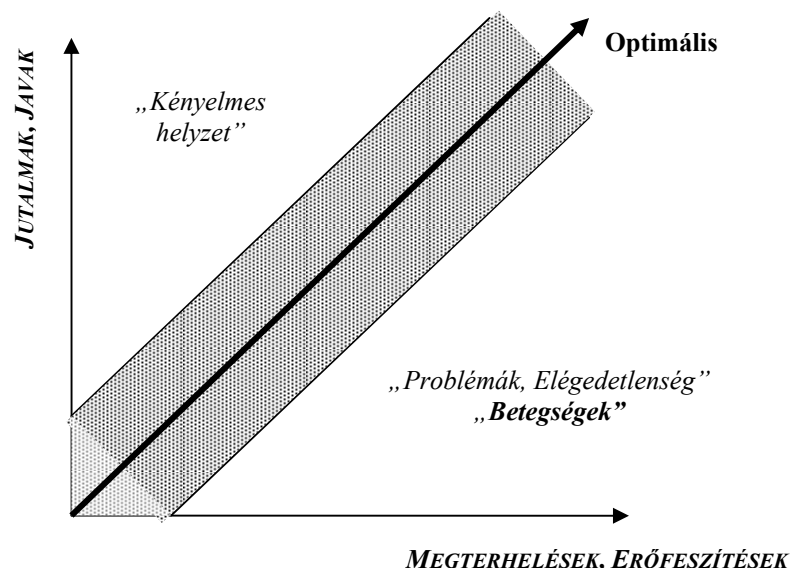
Mindebből a pszichológia számára kiemelt fontosságú a mentális és lelki egészség, mely – szintén a WHO (2001) meghatározását idézve – a jóllétnek egy olyan állapota, amelyben az egyén képes felismerni a saját képességeit, alkalmas az élet természetes stresszeivel való megküzdésre, hatékonyan és eredményesen tud dolgozni, illetve képes a közösségbe beilleszkedni és abban tevékenyen részt venni.

Az egészség fogalmához hasonlóan a **munka** fogalma is folyamatos fejlődésben van. R. Pahl megfogalmazása szerint a megélhetésért végzett munka – szoros kölcsönhatásban a változó társadalmi-gazdasági viszonyokkal – mindig is változott, ráadásul ezek a változások visszafordíthatatlanok, így bármilyen munkával kapcsolatos elemzés csak ezen szüntelen változások folyamatában értelmezhetőek. (Laky, 1998) A munka egyik legáltalánosabb meghatározása szerint minden olyan tevékenység munkának tekinthető, amelynek célja valamilyen személyes vagy személyek közötti, civilizációs, kulturális, jogi, politikai vagy éppenséggel gazdasági érték megvalósítása vagy fenntartása. A gépeket követően a számítógépek és az automaták megjelenése – melyek már nem csak a nehéz és veszélyes munkától szabadítják fel az embert, hanem a lélekölő és egyben unalmas tevékenységek egyre növekvő részétől is, egyre nagyobb teret adva az egyéni kreativitásnak, gondolkodásnak, önmegvalósításnak a munkán belül – megváltoztatta a munkával és ezen keresztül a munkavállalóval szembeni igényeket. Ez a változás pedig új elemmel, a munka munkavégzőre gyakorolt hatásával egészítette ki a munka klasszikus, a termelési transzformációt – vagyis az anyagi célt, a fogyasztási javak vagy szolgáltatások előállítását – előtérbe helyező definícióját. Korábban a munka gazdaságon túli szerepét a társadalomba való integrálódásban jelölték meg, ez a változás azonban a hangsúlyt áthelyezte az egyéni fejlődésre. Jean-Baptiste de Foucauld szerint a munka központi társadalmi értékévé vált azáltal, hogy a technikai fejlődésen keresztül az emberi előrehaladás és változás előidézője is egyben. (Rimler, 1999)

II.2. A MUNKA EGÉSZSÉGRE GYAKOROLT HATÁSÁNAK MODELLJEI

A munka életünk szerves része, így több szinten is nagy mértékben meghatározza, miként éljük, élvezzük azt. A munka befolyással van egészségünkre és jóllétünkre, mely befolyás lehet pozitív vagy éppen negatív. A munka képes célt és értelmet adni az ember életének, rendszert és tartalmat a mindennapjainak, jelentheti számára az identitást, az önbecsülést, a szociális támogatást és az anyagi javakat. Mindez akkor következik be, ha teljesülnek bizonyos – a különböző megközelítések által más és más módon megfogalmazott – feltételek, melyek esetében a munka akár az élet egyik legfontosabb egészségfejlesztő faktora lehet, vagy éppen ellenkező módon okozhat különféle tünetek, melyek betegségek kialakulásához vezethetnek. Ebben az esetben megjelenő patológias mechanizmusok magukban foglalhatnak érzelmi reakciókat (mint pl. szorongás, depresszió, hipochondria és elidegenedés, stb.), kognitív reakciókat (mint pl. a koncentráció és az emlékezet csökkenése, az új dolgok megtanulásának a képtelensége, a kreativitásra és a döntéshozásra való képtelenség, stb.), viselkedési reakciókat (mint pl. droghasználat, alkoholfogyasztás, dohányzás, destruktív és öndestruktív viselkedés, a gondozás és a rehabilitáció keresésének és elfogadásának az elutasítása, stb.) valamint fiziológiai reakciókat (mint pl. a neuroendokrin- és az immunrendszer diszfunkciója, stb.). Annak magyarázatára, hogy maga a munka vagy éppen annak egyes körülményei milyen módon hatnak az egyén egészségi állapotára, számos elméleti modell született, melyek mindegyike igyekszik felhívni a figyelmet a munkahelyi tényezők komplex kezelésének a szükségességére.

Siegrist (1996) *Erőfeszítés és Jutalom Egyensúlya* elnevezésű modelljében azt állítja, hogy egészségre veszélyes munkahelyi körülmények akkor állnak elő, ha a dolgozót érő munkahelyi megterhelés – mint a műszakozás, a darabszámra fizetett munka, a zaj, stb. – valamint a mindezért kapott különféle javak, jutalmak között össze nem illés van (2. ábra).

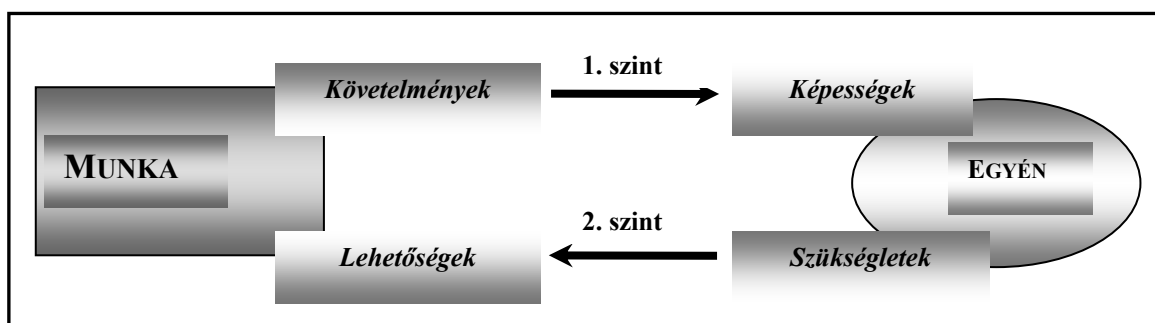


2. ábra: Az „Erőfeszítés és Jutalom Egyensúlya” modell

Siegrist modelljét kiegészítette még egy megküzdési komponenssel is, mely a megküzdés érdekében tett erőfeszítések két ellentétes végpontját emeli ki: az *erőt* – mely nagy valószínűséggel pozitív kimenetelű, aktív erőfeszítést jelent – és a *belemélyedést* – mely folyamatosan fenntartott, de sikertelen erőfeszítésekre utal –. Vizsgálatai igazolták, hogy a nagy erőfeszítés/kis jutalom kombináció valóban sikerrel képes bejósolni a szívkoszorúér betegségek előfordulását. Kritizálták azonban modelljét azért, mert nem foglalkozott a negatív munkahelyi körülmények pszichológiai működésre gyakorolt káros hatásaival.

A Michigani Egyetem kutatói az ún. *Személy és Környezet Illeszkedése* modelljük (Harrison, 1978) megalkotása során már fokozottan igyekeztek figyelembe venni a munkahelyi környezet hatásait. Az ő elméletük szerint munkahelyi feszültség abból fakadhat, ha a személy képességei és igényei nem illeszkednek a konkrét munka jellegéhez és körülményeihez. Az illeszkedés két szinten kell, hogy létrejöjjön (2. ábra):

1. a munka által támasztott követelmények és a személy képességei, készségei között, ill.
2. az egyén szükségletei és a motiváció, valamint a munka által biztosított lehetőségek között.



3. ábra: A „Személy és Környezet Illeszkedése” modell

Amennyiben mindkét fél igényei kielégítődnek – azaz mindkét szintű illeszkedés létrejön – az egyén számára a munka valóban olyan tényezővé válhat, mely képes hozzájárulni az egyén ön-értéklésének, hatékonyság-érzésének, azaz hosszú távon a teljes személyiségének a fejlődéséhez. Amennyiben azonban az illeszkedés valamilyen oknál fogva nem teljesül, akkor ez az egyén különböző típusú és szintű igénybevételét eredményezi, melynek három formáját különböztethetjük meg:

- *pszichológiai igénybevétel*, mely pl. munkahelyi elégedetlenség, szorongás, alvásproblémák, stb. formájában jelentkezhet;
- *fiziológiai igénybevétel*, mely pl. magas vérnyomást és koleszterinszint eredményezhet;
- *viselkedéses igénybevétel*, mely pl. dohányzáshoz, túl-evéshez, különféle egészségkárosító magatartásformák kialakulásához vezethet.

Amennyiben ezen munkahelyi igénybevétel hosszú ideig, tartósan áll fenn, akkor akár különböző mentális (pl. depresszió) és/vagy fizikai (pl. szívkoszorúér meszesedés) betegségek kialakulását is eredményezheti.

A jelenleg legtöbbet vizsgált modell – melyet a WHO is kiindulási alapként tekint a munkahelyi stresszel kapcsolatos kutatásai és ajánlásai vonatkozásában – a Karasek (Karasek et al. 1990) nevéhez fűződő ***Job demand - Control – Support (Megterhelés – Kontroll – Támogatás)*** modell, mely a személy-környezet illeszkedés modelljéhez képest hangsúlyozottabbá teszi az objektív munkahelyi környezet szerepét, kiemelve annak két fontos tényezőjét, a megterhelést és a kontrollt, s így részben áthelyezi a munkahelyi stresszel kapcsolatos felelősséget az egyénről a munkahelyi környezetet biztosító munkahelyi szervezetre. A modell szerint a munkahelyi stressz a munka két alapvető jellemzőjének az egymáshoz való viszonyából fakad, melynek hatását a szociális támogatottság mértéke módosítani képes. A Karasek modell tehát három fő változóra épül:

- I. *Pszichológiai megterhelés*: A munkakörnyezetben jelen lévő pszichológiai stresszorok tartoznak ide, mint pl. időnyomás, feszített munkatempó, túlórák, pszichésen felzaklató munka, személyes konfliktusok, készségek elavulása, félelem az állás elvesztésétől, stb.
- II. *Kontroll vagy döntési jogkör*: Az egyén munkaterhelésre adott válaszolási képessége, mely magában foglalja pl. az autonómiát, a felelősséget, a gyakorlatot, a képzettséget, a tapasztalatot, stb. Két fő tényezője van:
 - a. az egyik, hogy a dolgozónak mennyire van lehetősége arra, hogy a munkáját, aktivitását, erőforrásainak felhasználását kontrollálja;

b. a másik, hogy a munkáját érintő döntésekben mennyire vehet aktívan részt.

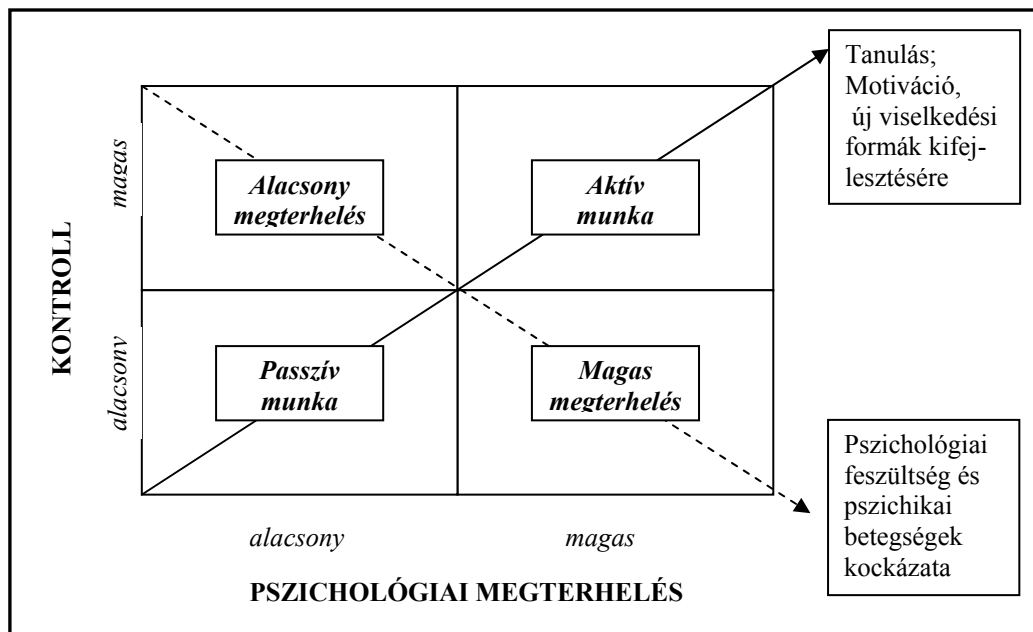
III. *Szociális támogatottság*: Karasek modelljébe csak az eredeti modelljének későbbi kiegészítése során került. A munkahelyen megnyilvánuló szociális környezet olyan jellegzetes vonásait foglalja magába, mint a szervezeti kultúra, a munkahelyi légkör, a vezetési stílus, a munkatársaktól kapott segítség, a csapatmunka, stb, mely gyakorlatilag a munkatársaktól és a felettesektől kapott segítő társas interakciók összességét jelenti. A támogatásnak két típusát lehet elkülöníteni:

a. *társas-érzelmi támogatás*, mint pl. a bizalom, a társas összetartozás, stb.

b. *feladatvégzéshez kapott extra segítség*.

Karasek szerint a munkahelyi környezet két jellegzetességének, a munkaterhelésnek és a kontrollnak a kombinációja alapján a stresszterhelés vonatkozásában négy különféle szituációt lehet megkülönböztetni (4. ábra):

1. *Passzív munkák*: Ezekben az esetekben a dolgozónak kevés a lehetősége a kontrollra, de a munka általi pszichológiai megterhelés is alacsony. Ez a helyzet általában a monotónia és az unalom okozta stresszhez vezethet. Jellemző, hogy az ilyen munkahelyeken általában nem hagyják, hogy a dolgozó bármilyen energikus cselekvést végezzen, ami a motiváció és ezzel párhuzamosan a teljesítmény csökkenéséhez, valamint az egyén képességeinek a fokozatos leépüléséhez vezethet.
2. *Magas igénybevételt jelentő munkák*: Olyan helyzetek, amikor a dolgozónak kevés a kontrollja, de a megterhelés mértéke igen magas. Ebben a helyzetben bár a magas megterhelés aktiválja az egyénben a megterhelés kezeléséhez szükséges energiát, viszont annak gyakorlati megvalósulása a kontroll alacsony mértéke miatt nem lehetséges. Ennek következtében a kialakult feszültség általában az egyén ellen fordul, mely magas stressz megéléséhez vezet.
3. *Alacsony megterhelést jelentő munkák*: Ezek az ún. relaxációs helyzetek, amikor a dolgozónak magas a kontroll-lehetősége, de emellett alacsony a munka által okozott megterhelés. Mindez általában csak igen kisfokú stressz megélését eredményezi.
4. *Aktív munkák*: Olyan helyzetek, amikor a dolgozónak magas munkaterheléssel kell szembesülnie, de emellett megvan a megfelelő kontrollja is a feladata teljesítéséhez. Ez általában egy igen aktív szituációt eredményez, amiben az egyének azt élik meg, hogy képesek megküzdeni a felmerülő stresszel, melyek folyamatos fejlődési lehetőséget biztosítanak az egyén számára. Az ilyen munkák általában nagy presztízzsel rendelkeznek – mint pl. ügyvéd – és magas jövedelemmel járnak.



4. ábra A Karasek modell
/Karasek, Theorell, 1990, 32.o. alapján/

Karasek véleménye szerint ezek nem statikus szituációk. Az egyén, illetve a szervezet képes a megterhelés és a kontroll szintjének a megváltoztatásával az adott helyzetet a kedvezőbb vagy éppen a kedvezőtlenebb irányba elmozdítani. A modell alapján a munkahelyi stressz mértéke növekszik, ha a kontroll szintje csökken, valamint a pszichológiai megterhelések és stresszorok megjelenésének mértéke nő; csökken viszont, ha a kontroll mértéke nő, valamint csökken a pszichológiai megterhelések és stresszorok megjelenésének mértéke. A modell harmadik tényezőjeként szereplő szociális támogatottság pedig képes mindezen tényezők hatását moderálni azáltal, hogy képes csökkenteni a munkahelyi stressz mértékét. Ahogy tehát a szociális támogatás mértéke növekszik, a stressz mértéke csökken. A modellt kutató empirikus vizsgálatok egyértelműen igazolták a modell előrejelző értékét a szív koszorúér-betegségek vonatkozásában. Kiderült, hogy az előrejelzésben használt két faktornak, a megterhelésnek és a kontrollnak, egymástól független és nem is egyformán fontos hatása van, s hogy a szív-érrendszeri megbetegedések hátterében általában az alacsony döntési jogkör áll (Theorell, 1997).

A következőkben a munka és az egészség viszonyát befolyásoló tényezőket tekintem át részletesebben a Karasek-modell szellemében, különös tekintettel a rendőrség állományában dolgozó személyek foglalkoztatását kiemelten érintő tényezőkre.

II.3.1. A munkahelyi stressz fogalma és következményei

Selye (1983) után stressz alatt a szervezet megterhelésre adott nem specifikus válaszát értjük, melyre akkor kerül sor, ha az egyén saját fizikai vagy pszichikai jóllétét veszélyeztető eseménnyel szembesül. Ezeket az eseményeket nevezzük stresszoroknak, az emberek ezekre adott válaszait pedig stresszreakcióknak. A stresszkeltőnek ítélt események igen sokszínűek lehetnek, s bár előfordulásuk következményei nagyban függvényei az azt megélt egyén sajátos személyiségjegyeinek és aktuális körülményeinek, a stresszkeltő események többsége besorolható az alábbi öt kategóriába: az emberi tapasztalat szokásos határain kívül eső traumatikus események, befolyásolhatatlan események, bejósolhatatlan események, az énképnek kihívást jelentő események, valamint a belső konfliktusok. Az, hogy egy adott eseményt mennyire tartunk, élünk meg stresszkeltőnek, nagy mértékben függ attól, hogy mennyire véljük bejósolhatónak, befolyásolhatónak, illetve mennyire érezzük, hogy próbára teszi képességeinket. Holmes és Rahe (Atkinson et al, 1999) szerint minden jelentős mértékű alkalmazkodást igénylő életesemény stresszkeltővé válhat, még a pozitív életesemények is, amennyiben fokozott mértékű alkalmazkodást kívánnak meg az egyéntől. Mindezek megítélésére pedig, bár viszonylagosan objektívnek tűnhetnek, jelentős befolyással vannak az egyéni személyiségtulajdonságok.

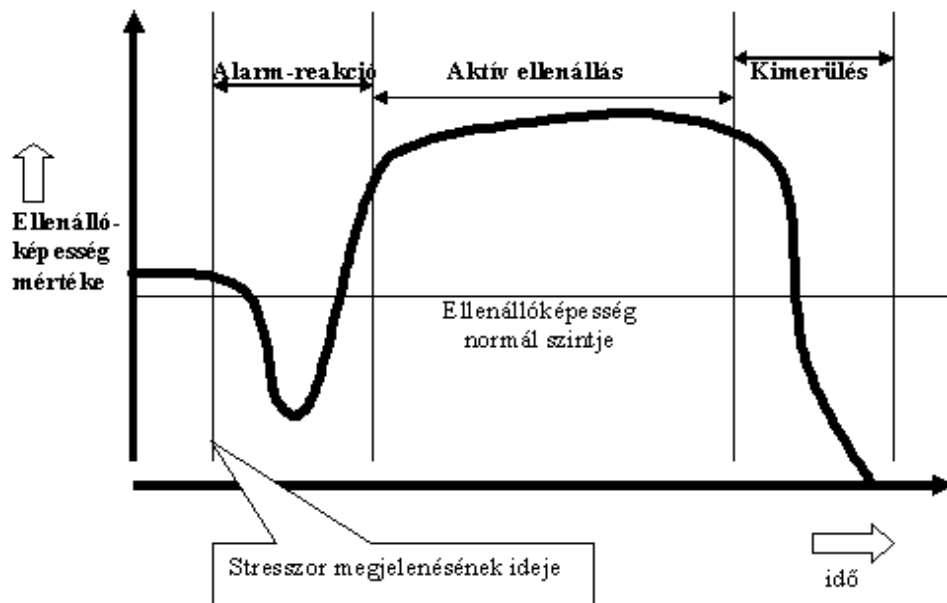
A befolyásolhatóság – annak észlelése, hogy hatással vagyunk az életünk eseményeire – és a bejósolhatóság – mely arra utal, hogy képesek vagyunk felkészülni a valószínűsíthetően bekövetkező negatív életeseményre – kérdésköre különösen fontos a munkahelyi szervezetekben, ahol ezen tényezők dolgozók általi megítélése általában sokszor negatív, mégis igen gyakran gyors és kis mértékű változásokkal elérhető lenne, hogy az általuk keltett stresszhatás mértéke csökkenjen (pl. nagyobb mértékű szervezeti változások közös előkészítése, időben adott tájékoztatás, stb.). Az önmagában is stresszkeltőnek ítélt belső konfliktusok témaköre szintén érinti a munkahelyen megélt stresszt azáltal, hogy kiemeli a tudatos pályaválasztás, a munkáltató által alkalmazott hiteles toborzási eljárások, valamint a valóban alkalmas személyek kiszűrését célzó kiválasztási folyamatok fontosságát, melyek során az egyénnek valódi lehetősége nyílhatna felmérnie és összevetnie a belső elvárásait a külső lehetőségekkel, ezáltal is csökkentve a belső konfliktusok kialakulásának lehetőségét, illetve elmergesedését.

Levi (2000) megfogalmazása szerint a munkahelyi stressz a munka, a munkahelyi környezet, a munkaszervezet ártalmas, kellemetlen jellegére adott érzelmi, kognitív, viselkedéses és élet-

tani válasz. A stresszkeltő szituációk általában véve számos fiziológiai és pszichés választ váltanak ki az egyénben, melyek elsődleges célja az egyén felkészítése a védekezésre, a helyzettel való megküzdésre. Ameddig ezt a célt szolgálja, adaptívnek tekinthető, ha azonban a stresszkeltő szituáció tartósan áll fenn és nem hoznak eredményt a stresszel való megküzdésre tett kísérletek, ezek az ún. stresszreakciók könnyen kórosnak tekinthető pszichés állapotok, valamint testi betegségek kialakulását eredményezhetik.

A stressz rövidtávú hatásaként a Cannon által leírt jellegzetes „Harcoldj vagy menekülj” vészreakció indul be a maga sajátos, a veszélyek előli menekülésre vagy éppen az azokkal való megküzdésre felkészítő *fiziológiai változásaival*, mint a pl. vérnyomás és a szívritmus növekedése, a légzés felgyorsulása, az izomfeszültség növekedése, az izzadás fokozódása, az emésztőrendszer működésének csökkenése, a vércukorszint emelkedése, az endorfinok felszabadulása, a felületi erek összeszűkülése az esetleges sérülések elleni védelem biztosítására, stb. Selye (1983) ehhez a leíráshoz tette hozzá kiegészítésként a hipotalamusz-hipofízis-mellékvesekéreg rendszer működését, s részben erre alapozva leírta a stressz hosszútávú hatásaként megjelenő ún. *Általános Adaptációs Szindrómát*, mely jelzi, hogy az egyén, a szervezet alkalmazkodóképessége véges. Szerinte a stresszteli körülményekhez való alkalmazkodásnak három elkülöníthető szakasza van (5. ábra):

1. *alarm reakció*: a szervezet stresszorral való találkozása, mely a már korábbiakban leírt reakciókat eredményezi;
2. *ellenállási szakasz*: a stresszor folyamatos fennállásának hatására kialakul az ellenállás, az alarm reakció eltűnik;
3. *kimerülés szakasza*: a stresszor további fennállásának hatására kimerül az alkalmazkodási energia, újra megjelennek az alarm reakció jelei, túlműködnek a mellékvesék; kialakul a betegség – a szervezet leggyengébb láncszemét érintve – és végül bekövetkezik a halál.



5. ábra A Selye-féle általános adaptációs szindróma három fázisa

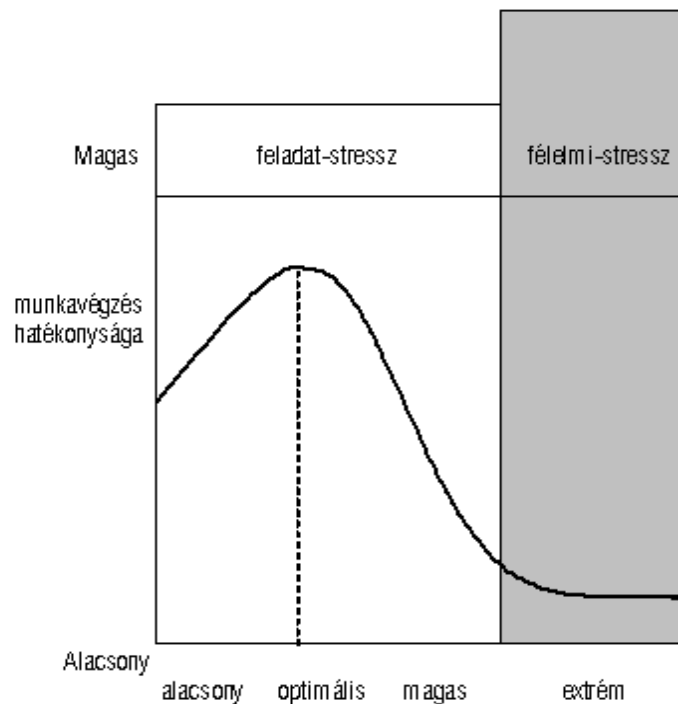
A stresszre adott reakcióként megjelenhetnek pszichés – érzelmi és kognitív – tünetek is. A stressz esetén jelentkező leggyakoribb **érzelmi válaszok**:

- a bizonytalan, kellemetlen jelzőkkel jellemzett *szorongás*, mely csak akkor abnormális, ha olyan helyzetben jelenik meg, ami más számára könnyen megoldható;
- az *agresszió*, mely általában a stresszkeltő helyzet által kiváltott frusztráció következménye; jellemző, hogy a direkt, a stressz kiváltó oka felé irányuló levezetésének a szinte általánosnak tekinthető gátlása miatt könnyen áttolódhat más (a stresszt kiváltó okokkal összefüggésben nem lévő) tárgyak, személyek irányába;
- valamint a *fásultság* és a *depresszió*, mely szélsőséges esetben akár a tanult tehetetlenség teljes passzivitását is elérheti; általában szintén az egyénben felhalmozódott frusztrációs feszültség kevésbé hatékony és adaptív következményének tekinthető.

Ehhez társulhatnak az úgynevezett **kognitív károsodások**, melyek általában összpontosítási problémákban, a gondolkodás logikai fonalának összekeveredésében, valamint az egyén gondolkodásának könnyű befolyásolhatóságában nyilvánulnak meg.

Mindezen hatások együttesen és összességében – amennyiben a stressz mértéke meghaladja a maximális teljesítmény eléréséhez szükséges, egyénileg meghatározottan optimális szintet – könnyen a teljesítmény romlásához vezethetnek, amit az egyén saját biztonságosság érzését növelendő gyakran korábbi viselkedéseihez való merev ragaszkodással próbál ellensúlyozni,

mellyel – az ezáltal egyre rugalmatlanabbá váló alkalmazkodása révén – csak tovább fokozza teljesítményének és hatékonyságának romlását (6. ábra).



6. ábra A stressz és teljesítmény viszonya

A munkahelyi stressz hatása az egyén viselkedésére

A stressz megjelenésének fentiekben taglalt általános jelei a **munkahelyen** megjelenő stresszhatások következtében kiegészülhetnek még a munkavégzésre vonatkozó egyéb káros következményekkel, mint például a munkahelyi elégedettség mértékének a csökkenése, mely már a stressz rövidtávú hatásaként is megjelenhet. A stresszhatás tartós fennállása esetén a viselkedés megváltozása is nyilvánvalóan érzékelhetővé válik a munkahelyen, melynek során olyan különféle egészségkárosító magatartásformák jelennek meg, mint (Kahn és Byosiére, 1992):

- dohányzás, túlzott alkoholfogyasztás, kábítószerhasználat, balesetezés, túlzott kávéfogyasztás;
- a munkahelyi szerep leértékelődése, mely teljesítménycsökkenést, balesetezést, alkohol- és drogfogyasztást eredményez;
- a célja elérésében való akadályoztatás által az egyénben keletkezett agresszív feszültség másokra vagy tárgyakra irányulva, verbális vagy fizikai formában a felszínre tör;
- az egyén elmenekül a munkából: hiányzás, kilépés vagy korai nyugdíjba vonulás formájában;

- valamint károsodnak az egyén egyéb életszerepei, mint házastársi, baráti, polgári szerepei, melyet erősít az a tény is, hogy fokozott stresszhatás alatt az egyének általában nehezebben kezelik a munkahelyük és a magánéletük közötti, egyébként is igen kényes egyensúlyt.

Extrém esetben, a hosszú távú munkahelyi stressz vagy egy traumatikus munkahelyi esemény átélése súlyosabb pszichológiai problémák kialakulásához is vezethet, melyek kapcsolódhatnak olyan pszichiátriai problémákhoz is, amik a munkából való hiányzáshoz, vagy akár a munkába való visszatérés képességének elvesztéséhez is vezethetnek.

A WHO (Leka et al, 2004) meghatározása szerint az egyénen tapasztalható alábbi jelek megjelenése esetén a munkáltató feltételezheti, hogy az érintett dolgozója munkahelyi stresszt él át:

- a szomorúság és irritabilitás érzésének növekedése;
- a relaxálásra és a koncentrációra való képtelenné válás;
- nehézségek megjelenése a logikus gondolkodásban és a döntéshozásban;
- a munka élvezetének és a munka iránti elkötelezettségnek a csökkenése;
- fáradtság, levertség érzése és szorongás;
- alvási nehézségek;
- különféle súlyos fizikai problémák: szívproblémák, vérnyomás-növekedés, fejfájás, vázizomrendszer problémái, emésztési rendszer problémái, stb.

A munkahelyi stressz hatása a szervezetre

Ha a szervezet alkalmazottainak nagy száma szenved munkahelyi stressztől, akkor a munkahelyi stressz a teljes szervezet egészségességére és teljesítményére is kihatással van. Az egészségtelen szervezet nem kapja meg az elvárható legtöbbet a dolgozóitól, ami nem csak a teljesítményét csökkentheti az egyre növekvő piacon, hanem már a szervezet pusztá túlélését is megkérdőjelezheti. A stressz következtében az egyénben kialakult változások ugyanis a szervezet szintjén is érzékeltetik a hatásukat: megnövelik a munkahelyi feszültséget; részben a kognitív károsodások, részben pedig az agresszív indulat tárgyak elleni kitörése révén csökkentik a termelékenységét; a munkából való menekülés következményeként pedig hiányzáshoz, illetve munkaerő-elvándorláshoz vezetnek.

A WHO (Leka et al, 2004) meghatározása szerint a szervezet működése során felbukkanó alábbi jelek esetén a munkáltató feltételezheti, hogy a dolgozóinak egy – általában már jelentősebb – része munkahelyi stresszt él át:

- a hiányzás mértékének növekedése;
- a munka iránti elköteleződés csökkenése;
- növekvő mértékű elvándorlás;
- a teljesítmény és produktivitás szintjének romlása;
- a „vásárlói” panaszok számának növekedése;
- a toborzó tevékenység sérülése (pl. csökken a jelentkezők száma);
- a dolgozók törvényes panaszaira való reagálási kötelezettség mértékének növekedése;
- a szervezet imázsának sérülése mind a dolgozók, mind pedig a kívülág körében.

II.3.2. A kiégés – mint a hosszú távú munkahelyi stressz lehetséges következménye

A burnout (kiégési) szindróma fogalma H. Freudenberger (1974) 1974-ben megjelent első cikkével vonult be a szakirodalomba, melyet ő krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés állapotaként írt le, ami a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s amelyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek. Freudenbergert követően számos további kutató alkotta meg saját fogalmát a kiégés jelenségére, melyekben általában közös, hogy tartós érzelmi megterhelés, stressz hatására a személy fizikai, lelki és érzelmi kimerülés állapotába kerül, és ezt a szokásos módon nem tudja megoldani (Kovács, 2006). Ezen megfogalmazások közül az értekezésem szempontjából kiemelném Cherniss, a munkahelyi stressz és a kiégés összefüggéseit hangsúlyozó definícióját, mely szerint a kiégés olyan folyamat, amelyben a stressz és a hajszolt munka hatására a hajdanában elkötelezett szakember eltávolodik a munkájától (Herr, 1997).

Mára a kiégés fogalmának határai világosabbá váltak. Jelenleg a munkahelyi kiégés fogalmán olyan pszichés tünetcsoportot értünk, amely tartós, személyek közötti stresszkeltő tényezőkre adott válaszként értelmezhető. Ez a meghatározás a munkahelyi kapcsolatokban rejlő stressztényezők alapján ragadja meg a jelenséget, valamint az individuális és szervezeti megközelítés egyaránt megjelenik benne. (Kovács, 1997)

A burnout szindróma szinte minden foglalkozás esetén előfordulhat. Az ún. *segítő foglalkozásoknál* azonban – mint humán szolgáltatások, egészségügy vagy akár a hivatásos állományú rendőri munka – speciális karakterű és intenzitású, mivel ezen foglalkozásokba szinte eredendően beépülnek olyan tényezők, melyek későbbi frusztrációhoz vezethetnek (Fekete, 1991):

- a segítő gyakori nagy kezdeti lelkesedése;
- a teljesítmények mérésének hiányzó kritériumai;
- alacsony jövedelem;

- hosszú munkaidő;
- extra igénybevétel mellett nagy felelősség;
- elégtelen intézményi támogatás;
- adminisztratív terhek;
- a karrier és az előrelépési lehetőségek limitje;
- kérdésesnek megélhető megbecsülés mind a kliensek, mind pedig a társadalom részéről.

A burnout kialakulása és **fejlődése ciklikus**, egy cikluson belüli főbb állomások Edelwich és Brodsky szerint a következők (Fekete, 1991; Kovács, 2006):

1. *kezdeti nagy lelkesedés*: fokozott energia, túlzott remények, irreális elvárások jellemzik;
2. *stagnálás fázisa*: a kezdeti lelkesedést kiábrándulás követi, csökken a teljesítőképesség;
3. *frusztráció fázisa*: a hivatás hatékonysága és értéke megkérdőjeleződhet, egyre idegesítőbbek a munkával kapcsolatos terhek;
4. *apátia fázisa*: a frusztráció elleni védekezésnek jelenik meg, a szakmai munka rutinszerűvé válik.

Becker az első két fázis közé beillesztette a *realizmus fázisát*. Hézser pedig tovább finomítva a folyamatot 12 lépcsőben írta le a burnout szindróma kialakulását. (Kovács, 2006)

A kiégés **háttértényezőit** vizsgáló kutatások kezdetben a személyiség oldaláról közelítették azt keresve, hogy a személyiségjegyek szintjén milyen hajlamosító tényezők vannak a kiégésnek. Freudenberger három olyan személyiségtípust azonosított, amely fokozottan ki van téve a kiégés veszélyének: áldozatkész és elkötelezett; túlzottan elkötelezett, munkába bonyolódó; autoriter, lekezelő. A kutatások másik csoportja a munka és a szervezet specifikumainak oldaláról közelített elsősorban a munkahelyi stressz hatását vizsgálva. Nem meglepő, hogy kapcsolatot találtak a kiégés és a stressz között, hiszen a tartós stressz nyomán fellépő jelenségről van szó. (Kovács, 2006)

A kiégéssel foglalkozó terület talán egyik legjelentősebb képviselője Maslach, aki Jacksonnal közösen a kiégést többdimenziós jelenségként elképzelve 1981-ben megalkotta – az azóta nemzetközileg igen elterjedt – Maslach Burnout Inventory (MBI) kérdőívet, mely az érzelmi kimerülés, a deperszonalizáció és a személyes hatékonyság csökkenése dimenziók mentén igyekszik mérni a kiégés jelenségét. (Maslach et al. 1982) Kutatásaik során azt találták, hogy bár a személyi változók is fontosak a kiégés kialakulásában, a jelenség jobban megragadható

a munkastressz oldaláról, mellyel kapcsolatban kiemelték a klienssel való érzelmileg megterhelő kapcsolatnak, a kudarc sikerrel szembeni túlsúlyának, valamint a teljesítménnyel kapcsolatos visszajelzések hiányának a negatív hatását. A kilencvenes évekre az egyéni és a szervezeti szempontot a különböző vizsgálati megközelítések elkezdték integrálni. (Kovács, 2006) Maslach és Leiter ekkor kezdte el kidolgozni elméletét, melynek alap gondolata az egyén és a munkakörnyezet illeszkedése a következő munkával kapcsolatos területeket érintve: munkaterhelés, kontroll, jutalom, értékek, közösség, fair bánásmód. Elképzelésük szerint az egyén és a munkakörülmények akár egy, akár valamennyi területén jelentkező tartós illeszkedési zavariból alakul ki a kiégés. (Maslach et al. 2001)

A kiégés és a munkahelyi stressz közötti kapcsolatot alátámasztja dr. Ádám Szilvia, dr. Györffy Zsuzsa és dr. Csoboth Csilla (Ádám et al.) a kiégés prevalenciájának felmérését célzó, 500 magyar orvos körében végzett vizsgálata is, melynek további eredményei szerint az emocionális kimerülés tendenciaszerűen az orvosnőket, míg a deperszonalizáció a férfi orvosokat érinti. A fokozott mértékű munkahelyi stressz kiégéssel való kapcsolatát említi Pék Gy., Barbócz I. és Molnár P. (Pék et al. 2007) a Családsegítő Szolgálat védőnői körében végzett, a munkaterhelést, a munkahelyi stresszt, a formális és informális társas támogatást, valamint a kiégés szintjét mérni hivatott vizsgálatuk eredményeiben is.

A burnout **megelőzési lehetőségeiben** számos intézményi és individuális lehetőség adódik. Ezek közül kiemelendő: a képzéseknek, továbbképzéseknek, tréningeknek, a támogató munkahelyi kapcsolatoknak, a pozitív visszajelzéseknek, az autonómia biztosításának, az adott foglalkozással és munkával kapcsolatos reális lehetőségek és elvárások megismerésének a szerepe. A kiégés kialakulásának megelőzése szempontjából különösen fontos az egyéni motivációk tisztázása és tudatosítása, valamint a reális énkép kialakítása. (Csabai, 2009)

Az intervenció – mind intézményi, mind pedig individuális szinten – a burnout kialakulásának minden fázisában lehetséges, természetesen más és más fókusszal. A lelkesedés fázisában a realitás, a stagnáció fázisában a mozgósítás és képzések, tréningek, a frusztráció fázisában a pozitívumok láttatása, s végül az apátia fázisában az új, reális lehetőségek keresésén van a hangsúly. (Fekete, 1991)

Összességében elmondható, hogy a kiégés kialakulásának megelőzésében nagyon fontos szerepe lehet a munkahelyi egészségpszichológiai, egészségfejlesztési törekvéseknek.

II.3.3. A munka mint stresszkeltő tényező – a munkával kapcsolatos stresszorok

Annak magyarázatára, hogy a munkahely és a munkavégzés mely aspektusai jelenthetnek stresszt az egyén számára, számos elmélet született, melyek között elkülöníthető két – egy-

másnak viszonylagosan ellentmondó – irányzat: a korai, hagyományos gondolkodást képviselő ún. organizztikus elméletek csoportja, illetve a későbbi tudományos kutatások eredményeinek integrálása során született, az egyén személyiségtulajdonságait előtérbe helyező ún. pszichogén szemléletű elméletek csoportja (Buda, 1994). A hagyományos gondolkodást megtestesítő biológiai pszichiátria szerint a megbetegedés örökletes hajlamosság vagy szerzett ártalmak következménye, mely nemspecifikus stressz-érzékenységekben is megnyilvánulhat. Az erre épülő **organizztikus elméletek** szerint a munkahely nemspecifikus stresszhatásnak tekinthető, mely alkalmas lehet, hogy kiváltsa a hajlamosság manifesztációját. Ez a felfogás párhuzamba állítható az üzempszichológia kifejlődésével beinduló azon mentálhigiénés törekvésekkel, melyek a dolgozót pusztán mint idegrendszert szemlélve a munkakörülmények által okozott megterhelések – mint pl. a zaj, a megvilágítás, a hőmérséklet, a baleseti veszélytudat, a figyelmet terhelő feladatok, a táplálkozás egyhangúsága és/vagy rendszertelensége, stb. – kiküszöbölését tekintették elsődleges céljuknak (Klein, 1998). Figyelmen kívül hagytak, nem kontrolláltak azonban vizsgálódásaik során olyan ún. köztes tényezőket, mint azt, hogy kedvezőtlen fizikai adottságú munkákat általában már eleve olyan emberek vállalnak el, akiknél több a pszichopatológiai tünet, így esélyük sincs jobb munkahelyet találni; illetve, hogy például a dolgozók relatív elégedetlensége az adott munkájukkal növeli a pszichés tüneteik valódi vagy csupán megélt súlyossági fokát. Mindezen köztes tényezők pedig – bár általában a háttérben húzódnak meg –, esetenként valódi oki tényezőként határozzák meg az egyén mentális egészségének állapotát.

A fentiekkel szemben az Elton Mayo által alapított, a Hawthorne-kísérletek eredményeire épülő **Human Relations** elnevezésű üzemszociológiai irányzat (Klein, 2001) a fizikai munkakörülményekről az emberi személyiségre és a társas kapcsolatokra, közösségekre helyezte át a hangsúlyt. Véleményük szerint a megfelelő emberi kapcsolatot biztosító munkahelyi feltételek mellett a dolgozók ragaszkodnak a munkahelyükhöz, s fokozottabb mértékben igyekeznek saját erőforrásaikat a szervezet számára rendelkezésre bocsátani, mely végső soron magának a szervezetnek is előnyös. Az irányzat megjelenésével párhuzamosan a kutatások a munkakörülmények fizikai jellegzetességeiről az adott munka által pszichés megterhelést jelentő tényezőkre helyezték a hangsúlyt, mint pl. a munka hektikus, hajszolt jellege, a munka által megkövetelt döntési helyzetek gyakorisága, valamint a végzett munka monotonitása...

A monotonia hatásának vizsgálata során felismerték azonban, hogy a munkakörülmények által biztosított feltételek megítélése, megélése az egyéni jellegzetességek függvényében igen változó (alacsonyabb intellektuális képesség esetén a monotonia kifejezetten kellemes; valaki egyszerű feladatokban is képes meglátni a változatosságot, stb.), valamint, hogy a munkahe-

lyen jelenlévő emberi viszonyok sokféleképpen képesek befolyásolni az említett fizikai stresszorok hatását. Mindezt alátámasztották az ún. Hawthorne-kísérletek is, melyek további vívmánya volt, hogy rávilágítottak a munkahelyeken informálisan működő kiscsoportok jelentőségére.

A munkahelyi stressz organizztikus elméleteitől a Human Relations irányzatán keresztül vezetett az út az ún. *pszichogén elméletek* megjelenéséig, melyek szerint a munkahely és a munka idegrendszeri, érzelmi hatásai, megterhelései nem közvetlenül, hanem a személyiség és az interperszonális viszonyok szűrőjén át érik el az egyént. Megközelítésük alapja, hogy az egyén egyensúlyzavarát, problémáit, betegségeit nem tekinthetjük közvetlenül a munkahelyi mentálhigiénés ártalmak következményének, úgy vélik, hogy mindezen tényezők pusztán moderálják – kedvezőtlen esetben súlyosbítják, kedvezőben viszont éppen kiegyensúlyozzák – az egyén eredetileg, az elsődleges szocializációjának folyamata során – elsősorban a kora gyermekkor időszakában a családjában – kialakult egyensúlyzavarait. A kiegyensúlyozott munkavállaló még fokozottabb stresszhelyzet esetén is könnyebben köteleződik el a munkahelyének, nagyobb motiváltsággal látja el feladatát, mindezek következtében pedig hatékonyabban végzi a munkáját. Éppen ezért a munkahely minden, a munkahely mentálhigiénés állapotának javítását célzó intézkedése a munkahely alapvető gazdasági érdeke. A munkahely mentálhigiénéjének rossz állapota ugyanis könnyen eredményezheti a termelékenység csökkenését, vezethet ellenséges, a munkahely céljaival való azonosulást gátló, váratlan események felbukkanásával tarkított légkör kialakulásához.

Összességében kijelenthetjük, hogy a munka során számos olyan tényezővel találkozunk, melyek – az egyéni és kulturális különbségek, valamint az aktuális helyzet módosító hatásainak figyelembe vételével – stresszkeltőek lehetnek. Mindezeket, mint a munkahelyi stresszre vonatkozó kockázati tényezőket a munkahelyi szervezetnek fokozottan figyelemmel kell kísérnie. Ezen munkahelyi stresszorokat próbálta összegyűjteni és csoportosítani **Cooper** munkatársaival (1978, 1988, 1987), melynek során közös rendszerbe foglalták az organikus és a pszichogén szemléletmód által stresszkeltőnek ítélt tényezőket. Munkájuk eredményeképpen az alábbi felsorolást vezették be, mely többnyire összhangban van a WHO által megalkotott, a munkahelyi stressz kockázati tényezőit felsoroló listával (lásd 1.sz. melléklet):

- **Feladattal kapcsolatos stresszorok:**

- o *Mennyiségi vagy minőségi túl vagy alulterhelés:* mely arra utal, hogy a dolgozó képességei – az adott munka mind minőségi, mind pedig időbeli teljesítésé-

re vonatkozóan – nincsenek összhangban a rábízott munka feltételeivel, alulmúlják vagy éppen túlszárnyalják azokat;

- *Munkafeltételek:* melynek alábbi tényezői könnyen stresszorként léphetnek fel:
 - ha a munkafeltételek nem biztosítják a megfelelő munkavégzés lehetőségét;
 - ha a dolgozónak nincs beleszólása abba, miként – milyen eszközökkel, milyen időbeosztással – végzi munkáját;
 - ha a munka feltételei dehumanizálóak, (pl. a szalagmunka);
 - ha az egyénnek veszélyes munkakörülmények között kell dolgoznia;
 - ha az egyénnek műszakoznia kell, stb.
- *Változások a munkában:* az egyént könnyen elbizonytalaníthatják saját képességeiben, ha a munkájában – feladat, értékelés, feltételek, stb – gyakoriak a változások;
- *Lépést tartani* a gyors technológiai változással
- *Egyéb:* a munkafeladatnak a fentiekén kívül még számos egyéb jellemzője is stresszforrásként léphet fel, mint a határidők, az általa megkövetelt fizikai igénybevételből eredő fáradtság, a túlórázás, a hibázás következményei/költségei, stb.
- **Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok:** mint a zaj, a hő, a nem elégséges megvilágítás, a szennyezett levegő, a kellemetlen szagok, a túlszűfolttság, az elvonulási lehetőség hiánya, mely tényezők megítélésében általában igen nagy egyéni különbségek figyelhetők meg;
- **Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok:**
 - Egyéni szinten:
 - *Szerep kétértelműség:* mely arról szól, hogy az egyén nem elegendő vagy éppen inadekvát információkkal rendelkezik arra vonatkozóan, hogy melyek a munka-szerepével kapcsolatos elvárások és célok, mi az ő konkrét feladata, mire terjed ki a felelőssége; a szerep kétértelműség általában azt eredményezi, hogy csökken a munkahelyi elégedettség és az egyén önértékelése;
 - *Szerepkonfliktus:* amikor ellentmondások, esetlegesen egymást kizáró tényezők vannak jelen a következő területeken:
 - az adott dolgozóval szemben támasztott különböző követelmények között;
 - a munka és az egyén egyéb szerepeinek elvárásai között;

- valamint a munka és az adott egyén belső elvárásai, értékrendje között.

A szerepkonfliktusok könnyen vezethetnek különféle szív-működési problémák, mint megnövekedett szívritmus, szív-koszorúér betegségek, stb. kialakulásához.

- *Túl sok vagy túl kevés felelősség* más dolgozókért: amikor a munka által megkövetelt autonómia igénye nem egyezik az egyén autonómia szükségletével és felelősségvállalási igényével;
- *Karrierfejlődés*: a karrier az életkor előrehaladtával általában változó ütemű és dinamikájú fejlődést mutat – fiatalok esetén gyorsan megindulhat, ami a középkorra elért középvezetői szint után általában megtorpan, mely később, az időskorra akár a feleslegessé válástól való félelemig is eljuthat –; mindez, ha nincs összhangban az egyén teljesítményével és elvárásaival, valamint az adott szervezet igényeivel, akkor könnyen stresszforrássá válhat.

○ Csoport szinten:

- *Összetartás hiánya*: ha az azonos célért közösen dolgozók egymás segítése, támogatása helyett egymás ellen dolgoznak;
- *Jó munkatársi kapcsolat hiánya*: ha hiányzik a munkatársak közötti kapcsolatból a bizalom, a támogatás, az egymás iránti érdeklődés, mely megakadályozza a munkahelyi stresszorok hatását akár módosítani, kivédeni is képes támogató munkatársi kapcsolatok létrejöttét;
- *Csoporton belüli konfliktusok*: melyek extra figyelmet igényelnek a dolgozóktól;
- *Felettséssel/beosztottal való kapcsolat* problémái.

○ Szervezeti szinten:

- *Szervezeti légkör*: melyet nagymértékben meghatároz az, hogy a dolgozók milyen mértékben képesek részt venni a szervezeti döntésekben, valamint hogy milyen a szervezeti kommunikáció;
- *Vezetési stílusok*: illeszkedik-e a dolgozók személyiségéhez, elvárásaihoz, valamint a feladat jellegzetességeihez a felettes vezetési stílusa;
- *Ellenőrzési rendszerek*: igazságtalansága, zártsága, felelősök keresése a jobbító szándék helyett;
- *A technológia*
- *A fizetés túl alacsony volta*

- *Az állás bizonytalansága, stb.*

- **Szervezetén kívüli stresszorok:**

- *Családi kapcsolatok, anyagi problémák, társadalmi problémák:* egy adott társadalom gazdasági fejlettsége és stabilitása meghatározó hatással van az egyének egészségi állapotára;
- *Családi és munkahelyi szerepek összeegyeztetésének nehézségei*
- *A személyes hitek, meggyőződések és a vállalati politika közötti konfliktusok;*
- *Elidegenedés és anómia:* a társadalomtól való elidegenedés, elszigetelődés, amit elősegíthet a dolgozó származása (vendégmunkás, stb.) vagy éppen munkája (ellenőr, stb.);
- *Gyakori költözés:* amit egyes foglalkozások szükségessé tesznek;
- *Közlekedés a munkahelyre, vezetés;*
- *Vidéki vagy városi életkörülmények:* a vizsgálatok szerint a vidékieket több stressz éri, mint a városiakat.

A munkahelyi környezet, mint a munka környezete

Amint az Cooperék listájából is kitűnik, a munkahelyi stresszorok egyik fontos csoportját alkotják a munkahelyi környezet tényezői. Az, hogy önmagukban mennyire felelnek meg az adott munkának, illetve hogy milyen mértékű összhangban vannak a , illetve a dolgozó elégedettségét, mely utóbbi közvetett módon szintén hatást gyakorol a termelékenységre. Az ember és környezete közötti kapcsolat vizsgálatának, illetve az ezen két tényező közötti összhang kialakításának és fejlesztésének a fontosságát jelzi, hogy önálló tudományterület született kutatásukra, melyet **ergonómia** néven ismerünk. Amerikában ugyan ezt a fogalmat a „human factors” elnevezéssel illetik, mely már önmagában is hangsúlyozza e tudomány emberközpontúságát.

A Sanders és McCormick (1993) könyvében szereplő definíció szerint:

„A „human factors” (ergonómia) feltárja és alkalmazza mindazokat az ismereteket az emberi viselkedésről, képességekről, korlátokról és más emberi jellemzőkről, amelyeket figyelembe kell venni az eszközök, a gépek, a rendszerek, a munkafeladat, a munkakör és a környezet tervezése során, mint a hatékony működés, valamint a biztonságos és kényelmes emberi használat (alkalmazás) feltételeit.”

Ennek megfelelően az ergonómia szempontjait figyelembe vevő munkahely- és munkakörnyezet kialakítás egyidejűleg biztosítja az emberi erőforrás hatékony felhasználását és az egészséges, komfortos munkavégzés feltételeit és a jó közérzetet. Az ergonómia fő céljait tekintve két párhuzamos törekvésnek, a hatékonyság növelésének és az emberi igények – mint

komfortérzet, jó közérzet, a különböző emberi készségek fejlesztése, stb. – kielégítésének, együttes jelenlétével jellemezhető, melyek egyidejű érvényre juttatása minden esetben kisebb-nagyobb kompromisszumok meghozatalát követeli meg. A kompromisszumok fő kérdése pedig mindig az, hogy a hatékonyság növelése milyen emberi (biológiai, pszichológiai, szociális) „ráfordítással” valósítható meg. (Antalovits, 1998)

Az ergonómiának három fő optimalizációs célja van: a biztonság, a hatékonyság és a komfort. Mindezek szellemében az ergonómia munkahelyi alkalmazásának célja:

- A dolgozók egészségének és testi épségének védelme.
- A munkavégzés hatékonyságának a növelése úgy, hogy a dolgozó fiziológiai és pszichés „ráfordítása” megadott határértékek között maradjon.
- A dolgozók elégedettségének a növelése és közérzetének (munkahelyi komfortjának) a javítása.
- A munkavégzés keretein belül lehetőség biztosítása a fejlődésre (készségek, személyiség, társas kapcsolatok, stb.)

Amennyiben a munkahelyek megtervezése és létrehozása során az ergonómiai szempontokat figyelmen kívül hagyják, az számos negatív következménnyel járhat a munkahelyi szervezet számára (Pulat, 1992):

- kisebb teljesítmények, nagyobb veszteségidők, magasabb költségek;
- növekvő hiányzás, alacsonyabb munka-minőség;
- a hibázások és a balesetek növekvő valószínűsége, csökkent tartalék-kapacitás az esetleges veszélyek elhárítására és a káros terhelések hatásainak ellensúlyozására;
- fizikai és pszichés egészségkárosodás; magasabb fluktuáció.

A munka ergonómiai megtervezésének szükségességét, illetve ennek elmaradása esetén az ergonómiai problémák mentális működésre gyakorolt káros hatásait taglalja a „Mentális munkaterhelés ergonómiai alapelveiről” szóló Európai Standard (EN ISO 10075-1 és 2), mely hangsúlyozza a munka rendszerének a felhasználójával való összehangolásának a fontosságát, melynek során magának a felhasználónak a tapasztalatait és tudását is hasznosítani kell, mégpedig a tervezésben és a kivitelezésben való részvételén keresztül (Levi, 2002).

II.3.4. A munkával kapcsolatos stressz speciális jellegzetességei a Rendőrségen

Minden munkahelyen szükségszerűen találkozhatunk és találkozunk is különféle stresszhelyzetekkel, de a különböző munkahelyeken betöltött különböző munkakörök eltérnek abban, milyen mértékű stresszhatásnak teszik ki az ott dolgozókat. Ezt próbálta Cooper (1988) a „Foglalkozási Stressz Skálájával” felmérni. Eredményei alapján az átlagosnál magasabb stressz-értéket képviselő munkaterületek listáján szinte minden rendvédelmi szerv előke-lő helyen szerepel. A rendőrség közülük is kiemelkedik a listán elfoglalt második helyével. (Atkinson et al, 1999) A rendőri munka megterhelő voltát támasztotta alá Johnson és munkatársai (2005) az Egyesült Királyságban végzett vizsgálata is, melyben 26 foglalkozást hasonlítottak össze három stresszel kapcsolatos változó mentén: pszichikai jóllét, fizikai egészség és munkával kapcsolatos elégedettség. Azt találták, hogy öt további foglalkozás mellett – mentősök, tanárok, szociális munkások, telefonos vevőszolgálatosok, börtönőrök – a rendőri munka képviselői is az átlagosnál rosszabb eredményeket értek el mind a három vizsgált faktorban.

Ahhoz, hogy bepillantassunk, mi is állhat ennek a háttérében az alábbiakban a munkahelyi stresszorok megjelenésének Rendőrségen belüli jellegzetességeit tekintem át röviden a Cooper és munkatársai (1978, 1988, 1987) által megalkotott munkahelyi stresszor lista segítségével (2. táblázat). Mindehhez saját eddigi tapasztalataim, eredményeim (Szabó, 2003, 2004, 2004, 2005; Szabó et al. 2005) mellett felhasználtam a Rendőrség teljes személyi állománya vonatkozásában országosan reprezentatív mintán, kérdőíves (a Rendőrség szakemberei által összeállított) módszerrel, **„A munkahelyi terhelés, igénybevétel, a stressz személyi állomány munkaegészségügyi helyzetére gyakorolt hatásának vizsgálata és a megelőzés, kezelés lehetőségei”** címmel, 2008. novemberében készített, a *munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény* által előírt, a Rendőrségen való munkavégzés pszichoszociális kockázati tényezőinek a felmérését célzó jelentést.

2. táblázat A Rendőrségen belül megjelenő speciális munkahelyi stresszorok a Cooper és mtsai (1978, 1987) által felvázolt lehetséges munkahelyi stresszorok szerint csoportosítva

(a **félkövér dőlt**en szedett tényezők a jelentés alapján a legmegterhelőbbek az állomány számára, kiemelkedőek még a megterhelő voltak alapján a **dőlt**en szedett tényezők)

	A RENDŐRSÉGEN BELÜL SPECIÁLISAN MEGJELENŐ MUNKATERHELÉSEK
A FELADATTAL KAPCSOLATOS STRESSZOROK	
<i>Mennyiségi vagy minőségi túl- vagy alulterhelés</i>	A nem egyenletes munkaterhelés, melynek során a monotónia, unalom periódusai és az egyes helyzetekben megkövetelt gyors reakció közötti hirtelen váltás okoz fokozott megterhelést.
<i>Munkafeltételek</i>	Nem biztosított a munkafeltételek folyamatos fejlesztése, ezért egyre inkább az állomány elégedetlenségét váltja ki. Általában véve a rendőrök úgy értékelik, hogy kevésbé tudják befolyásolni a munkavégzésük folyamatát , ami különösen igaz a beosztotti/tiszthelyettesi állományra. Ők azok, akik ráadásul úgy vélik, hogy veszélyesebb munkát végeznek a vezetőiknél.
<i>Változások a munkában</i>	A rendszerváltás óta folyamatos belső átalakítások, átszervezések miatti bizonytalanság, illetve az újabb és újabb feladatokhoz, vezetőkhöz, valamint munkatársakhoz való alkalmazkodás. (Csernyikné P. Á., 2005) Ez különösen igaz volt a vizsgált 2001 és 2008 közötti időszakra, melynek egyfajta csúcspontjaként tekinthető a Határőrség 2008. január 1-ével megvalósuló Rendőrségbe történő integrációja.
<i>Lépést tartani a gyors technológiai változásokkal</i>	Egyik oldalról az információs technológia újabb és újabb alkalmazási lehetőségeinek megjelenése, elsajátítása. Másrészt az elkövetők által alkalmazott technikai eljárások nyomon követésének nehézsége.
<i>Egyéb</i>	A legnagyobb megterhelést jelentő stresszorok között szerepel az időkényszer alatt végzett munka , a szoros határidők betartása; a döntéseket megalapozó szabályok rendkívül bonyolult volta – ami elsősorban a vezetői/tiszti állomány számára fokozottan megterhelő –, valamint az a tény, hogy szinte mindig valamilyen szempontból új helyzetben kell a döntéseket meghozni . Emellett kiemelkedik az elrendelt túlórák, valamint az egyéni hibázások lehetséges súlyos következményei okozta megterhelés, illetve a rendőri munka azon sajátja, miszerint a munkafeladatból adódóan gyakran kerülnek konfliktusba másokkal (ügyfelekkel) .
MUNKAKÖRNYEZETTEL KAPCSOLATOS STRESSZOROK	Gyakori a szélsőséges emberi (traumát átélt személyekkel való kapcsolatteremtés), fizikai és természeti (időjárás, földrajz) körülmények között, helyszínen végzett munka, ami különösen a beosztotti/tiszthelyettesi állományt érinti.

SZERVEZETBEN BETÖLTÖTT SZEREPEL KAPCSOLATOS STRESSZOROK	
Egyéni szinten	
<i>Szerep kétértelműség</i>	Az állomány többnyire a munka- és feladatköröket megfelelően be- szabályozottnak tartja.
<i>Szerepkonfliktus</i>	Rácz (1999) az általános rendőri szerep feltérképezése során hat különbéféle szerepet azonosított, melyek mindegyikének való együttes megfelelés a hatékony rendőri munkavégzés, s ezáltal a rendőri al- kalmasság alapja: 1. <i>Társadalmi szerep</i>, mely a rendőr társadalmi közszereplő voltára utal. 2. <i>Én-közvetítői szerep</i>, mely tartalmazza azokat a magatartáso- kat és személyiségtulajdonságokat, melyeket a társadalom a rendőrség minden egyes tagjával szemben megfogalmaz és a gyakorlatban viszontlátni kíván. 3. <i>Hatósági szerep</i>, mely a rendőrök által általában megtestesí- tett jogi hatalomról szól. 4. <i>Rendfenntartó szerep</i>, melyet objektív (a rendőrség működé- sét szabályozó törvények) és szubjektív (a rendőrök által az állampolgárok felé közvetített személyes minta) feltételek ha- tároznak meg. 5. <i>Bűnüldöző, kriminalisztikai szerep</i>, mely klasszikus rendvé- delmi szerep. 6. <i>Segítő, szolgáltató szerep</i>, mely a bűncselekmények, szabálysértések áldozatainak, sértettjeinek való segítségnyújtást, a bajbajutott, tanácstalan emberek rendőri eszközökkel való ér- dekvédelmét jelenti.
<i>Túl sok vagy túl ke- vés felelősség más dolgozókért. Autonómia a munka- végzésben</i>	A legnagyobb megterhelést jelentő faktorok között szerepel, hogy a szervezetben nagy felelősséget kell viselni az emberekért és az anyagi javakért , ami különösen igaz a vezetői/tiszti állományra.
<i>Karrierfejlődés: túl- zott ütemű vagy nem elégséges előléptetés</i>	Az állomány jelentős része nem tartja megfelelőnek a karrier lehetőségeket , ami szintén elsősorban a beosztotti, tiszthelyettesi állományt érinti.
Csoport szinten	
<i>Összetartás hiánya</i>	Speciális jellegzetességként említendő, hogy a hivatásos rendőri munka során számtalan olyan helyzet, feladat van, melynek során fokozott az egyének egymásra utaltsága, ami sok esetben akár az életük egymásra bízását is jelenti. Mindez pedig jelentősen megnö- veli az esetleges személyes konfliktusok, illetve a rossz munkatársi kapcsolatok lehetséges negatív következményeinek súlyát, megter- helő voltát.
<i>Jó munkatársi kap- csolat hiánya</i>	
<i>Csoporton belüli konfliktusok extra fi- gyelmet, energiát követelnek a dolgo- zótól</i>	
<i>Felettes- sel/beosztottal való kapcsolat</i>	A hivatkozott jelentés, valamint számos egyéb tapasztalat és vizsgá- lati eredmény is azt mutatja, hogy a közvetlen vezetőkkel többnyire kiegyensúlyozott az állomány viszonya, jó együttműködés és haté- kony kommunikáció jellemzi azt.

Szervezeti szinten	
<i>Szervezeti légkör</i>	A Rendőrség szervezete, annak speciális jellegzetességei miatt, erősen hierarchizált, ami jelentős mértékben meghatározza a szervezeti légkört, valamint a vezetési stílust. Az előbbitől éppen ezért fokozott fegyelmezettség és beszabályozottság, az utóbbitól pedig a tekintélyelvűség, valamint a fokozott és egyben igen szigorú ellenőrzés megkövetelése a jellemző.
<i>Vezetési stílusok</i>	
<i>Ellenőrzési rendszerek</i>	
<i>A technológia változása</i>	A technológia folyamatos változása a Rendőrségen is élő jelenség. A megterhelést részben az új technológiák elsajátítása, részben viszont az anyagi/technikai feltételek hiányos volta miatt, azok bevezetési nehézsége okozza.
<i>Túlságosan alacsony fizetés, az állás bizonytalansága</i>	Az állomány általában véve nem tart a munkája elvesztésétől, bár a beosztotti/tiszthelyettesi állomány úgy véli, hogy egy esetleges leépítés jobban fenyegeti őket, mint a tiszti/vezetői állományt. A fizetések megítélése egyénileg nagyon változó. Elmondható azonban, hogy a tiszthelyettesi/beosztotti állomány általában véve elégedetlenebb vele, mint a tiszti/vezetői, a két csoport közötti e téren való jelentős különbség miatt. Éppen ezért a tiszthelyettesi állomány körében gyakori, hogy családjuk eltartása és/vagy a jövőjük megalapozása érdekében a rendőri munkájuk mellett másodállást vállalnak, mely további stresszforrásként jelentkezik életükben.
SZERVEZETEN KÍVÜLI STRESSZOROK	
<i>Családi kapcsolatok, anyagi problémák, társadalmi problémák</i>	A rendőri munka társadalmi szinten való <i>alacsony anyagi és erkölcsi megbecsültsége</i> igen megterhelő. Összefügg ezzel a tiszthelyettesek esetében már említett gyakori másodállás, mely – bár nagy részben épp a családjukért vállalják a rendőrök – a rendőri munka munkaidején túli otthonról való távolmaradás miatt, a meglévő anyagi feszültségek mellett, a család életében további stresszforrás lehet.
<i>Családi és munkahelyi szerepek összeegyeztetésének nehézségei</i>	Az előre nem mindig kiszámítható szolgálat, valamint a rendkívüli berendelések sok esetben megnehezítik a családi szerepeknek való megfelelést, bár a hivatkozott jelentés alapján az állomány általában jó családi támogatottságról számol be.
<i>A személyes hitek, meggyőződések és a vállalati politika közti konfliktus</i>	A rendőri munkát csak az a személy képes hatékonyan és eredményesen végezni, aki a Rendőrség szellemiségével azonosulni képes. Megjegyzendő, hogy azon rendőrök esetében, akik meggyőződéssel, belső elkötelezettséggel végzik munkájukat, külön frusztráló tényezőként jelentkezik az – a jelenlegi igazságszolgáltatási és törvényi rendszer miatt – igen gyakorinak tekinthető jelenség, miszerint az általuk elfogott bűnelkövető, a lelkiismeretesen végzett munkájuk ellenére „nem kapja meg a megérdemelt büntetését”.
<i>Elidegenedés és anómia</i>	A jelentés alapján az állományt általában véve nem jellemzi elszigetelődés, bár a beosztotti/tiszthelyettesi állomány gyakrabban számol be hasonló jelenségről, mint a vezetői.
<i>Gyakori költözés</i>	Egyre többször előfordul az újonnan érkező tiszthelyettesek esetében, hogy családjuktól távoli rendőri szervnél kapnak csak álláslehetőséget.
<i>Közlekedés a munkahelyre</i>	A bejárás a különféle munkarendekhez való alkalmazkodás miatt jelent, jelenthet problémát.
<i>Vidéki vagy városi életkörülmények</i>	Specialitásként az egyes területek közötti bűnügyi fertőzöttségbeli, valamint társadalmi összetételbeli különbségek hatása említendő.

Láthatjuk, hogy a rendőrt a mindennapi munkavégzése során mind az általa végzett feladat specifikus volta, mind a bűncselekmények és a bűnüldözés, valamint a közrend- és közlekedésbiztonság fenntartásának speciális személyi, tárgyi és természeti körülményei, mind pedig a rendőri szerep magas fokú összetettsége miatt egyaránt fokozott mértékű stresszhatás éri. Mindehhez hozzájárul az a tény is, hogy a Rendőrség más – állami, civil és profitorientált – szervezetekhez hasonlóan törekszik a fejlődésre, mely újabb megterhelő tényezők (Levi, 1999) megjelenését vonja maga után. Ilyen tényező a munkaszervezés változása – ami folyamatos leépítésekkel és átszervezésekkel jár –, az ügyfelek igényeihez való egyre fokozottabb mértékű alkalmazkodás – mely megköveteli a rendőrtől is, hogy tevékenységét áldozatközpontúan végezze (Csernyikné, 2005) –, valamint a vezetés egyre inkább eredménycentrikusságra való törekvése – mely olyan tevékenységek, szolgáltatások (pl. biztonságérzet) mérését is kikényszerítik, amik ilyen vonatkozású minősítése igen problematikus. Az adott rendőr ezen munkahelyi stresszorok megjelenésére, valamint huzamosabb idejű fennállására adott reakciói – melyek jelentősen függenek az adott személy életkorától, élettapasztalatától, intelligenciájától, szakmai tudásától, vérmérsékletétől, személyiségétől, valamint a társadalomtól és a társadalom által kialakított közhangulattól – pedig nagymértékben képesek befolyásolni az általa tett vagy kezdeményezett intézkedések lefolyását és sikerességét, azaz a munkavégzésének hatékonyságát.

Összességében, ha a hivatásos rendőröket a fentiekben részletezett nagy számú és sok esetben igen megterhelő munkahelyi stresszorok mellett figyelembe vesszük a hivatkozott jelentés eredményei közül azt, miszerint általában véve a magyar rendőrök úgy értékelik, kevésbé tudják befolyásolni a munkavégzésük folyamatát, akkor a Karasek modell alapján (is) kijelenthetjük, hogy a hivatásos állományú rendőri munka általában véve magas megterheléssel jár. Érdekességgént megjegyzendő, hogy mindez részben ellentmond annak, amit Karasek és munkatársai (1988) a hetvenes években 2897 amerikai férfi körében végzett, a különböző foglalkozások által okozott megterhelés feltérképezését célzó vizsgálatának eredményei alapján – a rendőrök, és sok más foglalkozás esetén is viszonylagosan alacsony elemszám mellett – feltételezett, miszerint a rendőri munka az átlagosnál csak némileg okoz magasabb pszichológiai megterhelést, amihez kis mértékű kontroll is társul, így az egyén számára a fejlődés, nem pedig a megbetegítés lehetőségét rejti magában.

Az általunk feltételezett magas megterhelés mellett, ha a fentiek szellemében áttekintjük Fekete (1991) listáját a könnyen kiégéshez vezető jellegzetességekről, észrevehetjük, hogy szinte kísérteties, mennyire ráillik ez a lista a Magyar Köztársaság Rendőrségének szervezetére, valamint a hivatásos állományú rendőri munkára (3.táblázat), mely alapján a kiégés jelensége

szempontjából kiemelten veszélyeztetettnek tekinthetjük a hivatásos állományú rendőröket. Különösen igaz ez a tiszthelyettesek esetén, akik intenzívebben élik meg az alacsony jövedelem, és az előrejutási lehetőségek korlátozottsága miatti megterhelést.

3. táblázat: *A kiégés kialakulását elősegítő tényezők (Fekete, 1991) és azok megjelenése a hivatásos állományú rendőri munkában*

<i>A KIÉGÉS KIALAKULÁSÁT „ELŐSEGÍTŐ” TÉNYEZŐK (Fekete, 1991 alapján)</i>	<i>A RENDŐRSÉG, ILLETVE A HUVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRI MUNKA JELLEGZETESSÉGEI</i>
a segítő gyakori nagy kezdeti lelkesedése;	gyakori, hogy gyermekkori vágyálom válik valóra, mikor valakiből rendőr lesz;
a teljesítmények mérésének hiányzó kritériumai;	a bűnügyi felderítettség mutatóján kívül igen nehéz objektív mérőeszközökkel mérni a hivatásos állományú rendőri munka hatékonyságát, különösen igaz ez a megelőzéssel kapcsolatos, manapság igen hangsúlyos tevékenységre;
alacsony jövedelem;	a jövedelem mértékének megítélése igen szubjektív, annyi azonban kijelenthető, hogy a beosztotti/tiszthelyettesi állomány általában véve elégedetlen az anyagi juttatásaival;
hosszú munkaidő;	a hivatásos állományú rendőri munkával kapcsolatos munkaidő-beosztás sokszor kiszámíthatatlan, gyakoriak a túlórák, ami szintén elsősorban a beosztotti/tiszthelyettesi állományra igaz;
extra igénybevétel mellett nagy felelősség;	a hivatásos állományú rendőri munka alapvető jellegzetessége, hogy nagy felelősséggel jár;
elégtelen intézményi támogatás;	a Rendőrség szervezeti felépítése, valamint az anyagi és egyéb források szűkös volta jelentősen megnehezíti a hivatásos állományú rendőrök munkáját;
adminisztratív terhek;	a hivatásos állományú rendőri munkának igen magasak a kötelezően előírt adminisztratív terhei;
a karrier és az előrejutási lehetőségek limitje	ez a tényező elsősorban a beosztotti/tiszthelyettesi állományt érinti, akiknek egy bizonyos szint után lezáródik a további előrejutás lehetősége, amennyiben nem végez felsőfokú iskolát;
kérdésesnek megélhető megbecsülés mind a kliensek, mind pedig a társadalom részéről.	a hivatásos állományú rendőri munka megbecsültsége, mind az azzal szembesülő állampolgárok részéről, mind pedig általában véve társadalmi szinten igen alacsony.

A korábbiakban részletezett speciális stresszorokhoz hasonló stresszorokat említ Violanti (2009) is az amerikai rendőrök vonatkozásában, hangsúlyozva a rutin munkák és a fokozottan veszélyes munkák hirtelen váltásai, a számtalan érzelmileg megterhelő szituáció, illetve a különböző váltásos munkarendek okozta megterhelést. Violanti a rendőröket érő stresszterhelés fokozott mértékét számtalan, a rendőrök körében az egészségi állapotuknak, azok háttértényezőkkel való összefüggéseinek, valamint a rendőrök körében elkövetett ön-

gyilkosságok körülményeinek a vizsgálatával is igyekezett bizonyítani. 1995-ben publikált tanulmányában (Violanti et al. 1995) 103 fős rendőri mintán vizsgálódva leírták a rendőröket érő speciális szervezeti és konkrétan a rendőri feladat okozta stresszorok jellegzetességeit és súlyát a teljes mintára vonatkozóan, valamint különböző változók esetén, mint rendfokozat, állományban töltött idő és életkor. Néhány a fontosabb eredményeik közül:

- a legsúlyosabb munkával kapcsolatos stresszor a rendőrök számára, ha a munkájuk során meg kell ölni valakit;
- 6-10 év állományban töltött idő esetén számoltak be a rendőrök a legnagyobb összesített stresszről;
- a 31-35 éves korosztály tartotta a legmegterhelőbbnek a váltásos műszakot.

A 2008-ban és 2009-ben publikált – az amerikai állam által jelentősen támogatott „Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress” (BSCOP) kutatássorozat keretén belül 400 rendőr körében végzett vizsgálat – eredményei alapján a női rendőrök 72%-ának, a férfi rendőrök 43%-ának magasabb a koleszterinszintje a kívánatosnál; a rendőröknek általában magasabb a pulzusuk és a diasztolés vérnyomásuk; a 40 év fölötti rendőrök körében jóval nagyobb a kockázata a különböző koronária-megbetegedéseknek. Egy korábbi hivatkozott kutatása szerint pedig háromszor nagyobb az öngyilkossági ráta a rendőrök körében, mint más hatósági munkát végzők körében. (ScienceDaily, 2008; 2009)

Gershon és munkatársai (2009) 1072 fős szintén amerikai mintán vizsgálódva a rendőröket érő stresszorok öt fő kategóriáját azonosították: munkával való elégedetlenség, a szervezeten belül észlelt igazságtalanság, diszkrimináció, az együttműködés és a bizalom hiánya. Ezek közül a munkával való elégedetlenség és a szervezeti igazságtalanság korrelált a leginkább az észlelt munkahelyi stresszel. Az észlelt munkahelyi stressz pedig korrelált a káros pszichikai, fizikai és viselkedési következményekkel. A depressziót említők esetén tízszer valószínűbb volt, hogy munkahelyi stresszről is beszámoltak. Szorongás esetén ez az arány hatszoros volt, agresszió és interperszonális konfliktus esetén pedig kétszeres. Az észlelt munkahelyi stressz az elkerülő, negatív coping stratégiákkal is kapcsolatban volt. Akik magas munkahelyi stresszről és elkerülő coping stratégiákról számoltak be 14-szer valószínűbb volt, hogy szorongást, 9-szer pedig, hogy kiégést is említettek. Gershon eredményeire hivatkozva azt állítja, hogy Rendőrség számára két út létezik a munkahelyi stressz csökkentésére: a rendőrök coping mechanizmusainak a fejlesztése, és/vagy a változtatható, befolyásolható munkahelyi stresszorok azonosítása.

A fentiek mellett fontos megemlítenünk, hogy a rendőri hivatással szemben támasztott magas és igen összetett követelményeknek való megfelelési törekvés okozta megterhelés mellett a

rendőr magánéletét, magánéleti történései okozta megterheléseit is szem előtt kell tartanunk, hiszen bármely más civil állampolgárhoz hasonlóan a munkahelyi szerepén túl neki is számos magánéleti szerepnek (családapa, férj, szomszéd, nagybácsi, stb.) kell megfelelnie.

II.4. AZ EGYÉN KONTROLLJA A MUNKA ÉS A MUNKA OKOZTA MEGTERHELÉS FELETT

(felhasználva: Szabó, 2006, 191-194.o.)

Karasek modelljében a munkahelyi környezetnek a pszichológiai megterhelést jelentő tényezői mellett másik fontos eleme a kontroll vagy döntés lehetősége, mely magában foglalja azt, hogy a dolgozónak milyen mértékben van lehetősége munkájának, aktivitásának, erőforrásai felhasználásának kontrollálása, illetve a munkáját érintő döntésekben aktívan részt vegyen. Mindez – bár alapvetően a munkáltató felelősségét feszegeti e terület vonatkozásában – felveti azt a kérdést is, hogy vajon a lehetőségek biztosítása esetén az érintett egyén képes-e a számára elérhető kontroll és döntés lehetőségével élni, azaz vannak-e valóban eszközei a munkaterhelésre adandó hatékony válaszhoz. Éppen ezért ezen téma tárgyalásakor a képzettség és a gyakorlati tapasztalat szükségessége mellett ki kell térnünk az egyén stresszel való megküzdési képességeire is, mely alapvető feltétele annak, hogy a munka feletti kontroll lehetősége a gyakorlatban is megvalósulhasson.

II.4.1. A stresszel való megküzdés – mint a kontroll eszköze

A stressz káros hatásait számos egyéni tényező képes módosítani, mint a stresszel szembeni érzékenység, a megküzdési kapacitás, a személyiségtulajdonságok által befolyásolt egészségviselkedés, valamint az egyén immunkompetenciája. Mindehhez hozzájárul még az egyén szociális támogatottsága, mely az ember életében egyfajta általános védőfaktornak tekinthető. A stresszel való megküzdés Lazarus alapján az egyén azon tudatos, folyamatosan változó kognitív és viselkedéses erőfeszítéseinek az összessége, mely a rá ható speciális külső vagy belső fenyegetéseket legyőzésére irányul, melyeket úgy ítél meg, hogy meghaladják az erőforrásait (Oláh, 1992). Lazarus megküzdés-modellje szerint az egyén egy adott szituációban adott válaszát és az általa választott megküzdési módot az határozza meg, hogy kognitívan miként értékeli azt az adott helyzetet. A modell kulcsfogalma a kognitív kiértékelés, melynek két egymáshoz szorosan kapcsolódó szakasza van. Az elsődleges értékelés hivatott tisztázni, hogy az egyén „bajban van-e,” azaz hogy mit jelent számára az adott helyzet. Amennyiben ezen értékelés eredménye szerint az egyén bajban van, működésbe lép a másodlagos értékelés folyamata, mely annak megítéléséről szól, hogy az egyén meg tud-e küzdeni a fenyegetőnek ítélt helyzettel. A személy először eldönti, képes-e kontrollálni az adott helyzetet, majd számba veszi a forrásait, ezt követően pedig meghozza a döntését arról, hogy melyik megküzdési stratégiáját fogja alkalmazni. Megküzdési stratégia alatt olyan kognitív folyamatok, viselkedések, készségek gyűjteményét értjük, melyeket az egyén azért alkalmaz, hogy segítségükkel

elővételezzen vagy reagáljon stresszes helyzetekre. A megküzdésnek alapvetően két fő stratégiája különíthető el:

- A *problémaközpontú megküzdés*, melynek célja az adott stresszsituáció megváltoztatása a helyzet vagy az egyén átformálásán keresztül. Ennek során az egyén pontosan meghatározza a problémát, lehetséges megoldási módokat keres, majd pedig kiválasztja a megfelelő megoldást.
- Az *érzelemközpontú megküzdés*, mely akkor kerül előtérbe, amikor az adott stresszkeltő helyzet megváltoztatására nincs lehetőség (pl. veszteség). Ekkor az egyén a helyzet értékelésén, azaz saját érzelmein igyekszik változtatni, melyhez különféle viselkedéses (pl. testmozgás, ivás, társas támasz keresése, stb.) és gondolkodási (pl. figyelemelterelés, tagadás, humor, hit, stb.) stratégiák állnak a rendelkezésére.

Bár a coping-kutatások kezdetén a kutatók egy része igyekezett megtalálni a leghatékonyabb coping-stratégiát, az eredmények arra a felismerésre vezettek, hogy a különféle stresszhelyzetekhez való leghatékonyabb alkalmazkodás akkor várható az adott egyéntől, ha minél többféle megküzdési stratégiával rendelkezik, és az adott helyzet körülményeihez igazítva rugalmasan tudja ezeket alkalmazni, szükség esetén akár többet is egyszerre. Oláh Attila (1992) feltételezése szerint léteznek olyan személyiségtényezők, melyek az elsődleges és másodlagos értékelés befolyásolásán keresztül képesek hozzájárulni az egyén megküzdési hatékonyságának erősítéséhez. Ilyen például az egyén saját életének irányítására vonatkozó kontrollképessége, a viselkedés folyamatosságát biztosító tanult leleményesség, a küzdőképesség háttérében álló lelki edzettség, az összefüggések megértéséért felelős koherencia érzék, valamint az én-tudatosság, mely az egyén saját viselkedésének tudatos belátását, kontrollálását és irányítását jelenti. Ezeket nevezte Oláh Attila coping potenciál dimenzióknak, melyek együttesen az egyén ún. **pszichológiai immunrendszerét** alkotják. A pszichológiai immunrendszer működése – a biológiaihoz hasonlóan – határozza meg azt, hogy az egyén mennyire képes elviselni a tartós stresszhatásokat illetve mennyire eredményesen képes megküzdenni a felmerülő fenyegetésekkel úgy, hogy közben saját működési hatékonysága és fejlődőképessége nem sérül, sőt lehetőség szerint személyisége inkább gazdagodik a stresszel való aktív foglalkozás során szerzett élményanyag és tapasztalat következményeként.

II.5. A TÁRSAS KAPCSOLATOK, MINT ÁRTÓ-VÉDŐ MODERÁLÓ TÉNYEZŐ

(felhasználva: Szabó, 2006, 194-201.o.)

Karasek modelljének fontos moderáló tényezője a munkahelyi társas kapcsolatok milyensége. Bármilyen is – persze bizonyos határok közt értve – a munkahelyi környezet és a munka okozta stressz, illetve az e fölött gyakorolható kontroll mértéke, amennyiben az egyén jól működő társas kapcsolati hálóval rendelkezik, valószínűsíthetően képes lesz a munkáját úgy végezni és megélni, hogy az ne károsítsa, sőt kedvező esetben akár fejlessze is a testi-lelki egészségét. A társas kapcsolatok fontosságára már a coping-kutatások is felhívták a figyelmet. Számos bizonyítékát találták annak, hogy a társas támasz jelensége valódi védőburokként öleli körbe az egyént, megvédve őt a súlyos stresszhatásoktól, illetve facilitálva őt arra, igyekezzen minél több erőforrását mobilizálni annak érdekében, hogy sikeresen legyen képes megküzdenni az őt érő stresszhatásokkal (Smith et al, 2001). Amennyiben ezen társas támasz nem áll az egyén rendelkezésére – vagy mert társadalmilag elszigetelődött, elmagányosodott; vagy mert a társas kapcsolatainak érzelmi szinten való hatékony működtetésére valamilyen oknál fogva nem vagy csak korlátozott mértékben képes; vagy mert elvesztette a családját vagy megszakadt velük a kapcsolata, stb. – jelentősen csökkenhet az egyén stresszel való megküzdésének a képessége az izoláció, az egyedüllét, a segítség hiányának a megélése miatt. Megjegyzendő azonban, hogy bár – elsősorban a betegségek előfordulási gyakoriságát családosan illetve magányosan, izoláltan élők körében statisztikai adatok alapján vizsgáló – kutatások sora igazolja a társas támogatás szükségességét és pozitív hatásait, a társas támasz jelensége mégsem tekinthető egyértelműen pozitívnak. Számos további kutatás bizonyítja ugyanis, hogy az elérhető társas támogatás a stresszel való megküzdés során negatív hatású is lehet, ha például biztatás helyett az egyén tehetetlenségét erősíti, ha túlságosan bagatellizálja vagy épp eltúlozza a kialakult helyzet súlyosságát, stb.. Csabai Márta és Molnár Péter (1999, 2009) a betegségekkel – mint stresszhelyzettel – való megküzdés három területét: megelőzés, megküzdés és felépülés elkülönítve foglalták össze a társas támogatás potenciálisan pozitív és negatív hatásait (4. táblázat). Felsorolásuk kifejezetten a betegségekkel való megküzdés és a társas támasz kapcsolatára vonatkozik, mégis számos eleme átültethető a munkahelyen megélt stresszel való megküzdésre vonatkozóan. Különösen igaz ez a megelőzés és a megküzdés szakaszára. Egy munkahelyi átszervezés, leépítés kapcsán – mely a gazdasági világválság miatt manapság igen gyakorinak tekinthető – a társ azzal, hogy meghallgatja az egyént, odafigyel rá, megnyugtatja, biztatja őt, hiteles információkat próbál keresni képes az egyén szorongását oldani, aggodalmát csökkenteni, ezzel párhuzamosan pedig az egyén adott stresszhelyzettel való megküzdését elősegíteni. Ezzel szemben, ha a társ szavaival és viselke-

désével túlzott aggodalmat sugall, ha a megoldás elősegítése helyett újabb és újabb problémákat vet fel és hangoztat, ha az egyén hibáit és kudarcait emlegeti, ha rémhíreket mint tényeket állít be, jelentősen képes növelni az egyén által megélt stressz mértékét, melynek hatására az egyén akár a teljes tehetetlenség állapotát is elérheti.

4. táblázat: A társas támogatás lehetséges pozitív és negatív hatásai (Csabai et. al. 2009. 154.o.)

	POZITÍV HATÁSOK	NEGATÍV HATÁSOK
MEGELŐZÉS	➤ bizonytalanság és aggodalom csökkentése ➤ jó példa mutatása ➤ problémák megosztása ➤ megnyugtató ➤ aggodás előhívása	➤ bizonytalanság és aggodalom növelése ➤ rossz példa mutatása ➤ új problémák kreálása ➤ bagatellizálás ➤ aggodás fokozása
MEGKÜZDÉS	➤ pozitív visszajelzések ➤ szimpátia kifejezése ➤ segítő információ adása	➤ negatív visszajelzések ➤ bántó és sajnálkozó reakciók ➤ félrevezető információk
FELÉPÜLÉS	➤ előírások betartásában támogatás ➤ egészségre hivatkozás (ösz-tönzőleg) ➤ önállóság vágyának felkeltése	➤ előírások betartásának akadályozása ➤ egészségre hivatkozás (nyomasztólag) ➤ függőség-igény növelése

A társas támasz hatásainak vizsgálatakor fontos tehát mindig szem előtt tartani, hogy általában nem önmagában a társas támasz jelenléte, elérhetősége az, ami elősegítheti a stresszel való megküzdést. Ebből a szempontból sokkal fontosabb a társas támasz milyensége, az, hogy a társ szavaival, viselkedésével milyen érzelmeket, gondolatokat közvetít az egyén felé. Mindenképpen megemlítendő ez alól egy igen fontos kivétel, mely szerint a házasságban élők halálozási statisztikái sokkal kedvezőbbek az egyedülállókénál, függetlenül a kapcsolat minőségétől és a személy azzal kapcsolatos értékelésétől (Kopp et al. 2006). Különösen igaz ez a férfiak esetén, akik a női párjuktól nagyobb valószínűséggel kapnak a stresszel való megküzdésben nagy segítséget jelentő érzelmi támogatást, mint a nők a férjeiktől (Smith et al, 2001).

A társas támasz egyik alapvető forrása az egyén családja, melynek működése az elsődleges szocializációs folyamat során beleivódik az egyén életébe, viselkedéses és megküzdési mintáiba, alapvetően meghatározva azt, miként fogja a jövőben mozgósítani és alkalmazni az egyén társas kapcsolatait az életével való megküzdés, illetve az életének a minél boldogabb megélése érdekében.

A másodlagos szocializációs folyamat, majd pedig az egyén későbbi élete során az egyén társas kapcsolatainak köre kiszélesedik, megjelennek a kortárs barátok és szerelmek, az útmutatást adni tudó tanárok, majd pedig a munkavégzés során társaként fellépő kollégák és vezetők. Ahogy életünknek szerves része a munka, úgy társas kapcsolataink körének is fontos részét képezi a munkánk során velünk kapcsolatban lévő emberekhez fűződő viszonyunk, melyet alapvetően meghatároz a munkahelyünkön uralkodó légkör és szervezeti kultúra. Mindez éppúgy képes növelni a munkavégzésünk során megélt elégedettségünket és jóérzésünket, hozzájárulva ezzel az aktuálisan megélt egészségi állapotunkhoz, mint olyan helyé tenni a munkahelyünket, melyben folyamatosan káros stresszhatásnak vagyunk kitéve a munkatársaink és/vagy a vezetőink viselkedése által.

Az alábbiakban részletesen kitérek a család, mint a társas támasz egyik elsődleges forrása, és a munka egymásra hatásának jellegzetességeire, a közöttük fennálló egyensúly, avagy egyensúlyhiány következményeire, valamint a munkahelyi légkört szinte elsődlegesen meghatározó vezetőknek a szervezet – és ezen keresztül az egyéni alkalmazottak – egészségi állapotában betöltött szerepére. Mind a munka és magánélet egyensúlyának, mind a vezetők szerepének a kérdése igen fontos a hivatásos állományú rendőrök által megélt stressz vonatkozásában. Az általuk végzett gyakran fokozott koncentrációt igénylő, sokszor igen veszélyes munka hatékonyságát ugyanis jelentős mértékben képes elősegíteni a mindehhez háttérül szolgáló családi élet stabilitása, támogató volta. A vezetők szerepe pedig a rendőrségi szervezet alapvető sajátjaként meglévő parancsuralmi rend, az ebből szinte szükségszerűen és sok esetben egyben elvártan is következő, gyakran tapasztalható diktatórikus vezetési stílus miatt kiemelten hangsúlyos a Rendőrségen belüli munkahelyi légkör milyenségének meghatározásában.

II.5.1. A munka és a magánélet viszonya

A munka és a magánélet, mint életünk két legfontosabb életterének az egymáshoz való viszonya igen fontos a munkahelyi egészségpszichológia szempontjából, amit a téma tudományos kutatásokban való egyre gyakoribbá válása is jelez. A munka és a magánélet közti egyensúly elérése ugyanis – amennyiben a munkáltató számára érték a munkavállaló hosszú távú megtartása – mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak érdeke. Amennyiben ugyanis létrejön ez az egyensúly, az képes csökkenteni a munkahelyi stressz mértékét, javítani a munkahelyi légkört, hozzájárulva ezáltal az egyes dolgozók testi és lelki egészségi állapotának, valamint a munkahelyi elégedettségének a megőrzéséhez. Mindez pedig, a hiányzás mértékének csökkentésén keresztül, képes fokozni a szervezet termelékenységét és hatékonyságát. Az egyensúly hiánya ezzel szemben fokozza a munkahelyi stressz mértékét, elégedetlenebbé és

betegebbé téve a dolgozókat, mely a hiányzás mértékének növelése révén épp ellenkezőleg, a szervezet termelékenységének és hatékonyságának a csökkenését vonja maga után. Elmondható tehát, hogy míg a munka és a magánélet közötti egyensúlyhiány mind a szervezet, mind pedig az egyén számára igen költséges, addig a közöttük kialakuló egyensúly mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára előnyökkel szolgál (5.táblázat). (Juhász, 2003; <http://www.worklifebalancecentre.org>)

5. táblázat: A munka és a magánélet közötti egyensúly, illetve egyensúlyhiány következményei a munkáltató és a munkavállaló számára

MIT JELENT?	A MUNKÁLTATÓ SZÁMÁRA	A MUNKAVÁLLALÓ SZÁMÁRA
<i>A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY</i>	- csökken az alkalmazottak által megélt stressz mértéke; - javul a munkahelyi légkör; - csökken a hiányzás, így nő a termelékenység; - az értékes alkalmazottak a szervezetnél maradnak; - a részmunkaidős, illetve a rugalmas munkaidős lehetőségekkel a családi kötelezettségeik miatt eddig kizárt munkavállalók visszakérülnek a munkaerőpiacra.	- javul a vezetéssel való kapcsolat; - növekszik az önértékelés; - javul az egészségi állapot, koncentrációs képesség; - fokozódik a lojalitás és elköteleződés; - nagyobb lesz a kontroll a munkahelyi élet felett; - több idő jut a munkán kívüli dolgokra.
<i>A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLYHIÁNY</i>	- a fokozódó munkahelyi stressz miatt növekszik a hiányzások mértéke; - ezzel párhuzamosan csökken a termelékenység; - sérül a szervezet toborzó és munkaerő-megtartó képessége.	- sérül az egyén partnerével, illetve gyermekeivel való kapcsolata (mely szélsőséges esetben váláshoz is vezethet); - romlik az egyén egészségi állapota; - csökken a szervezet iránti lojalitás és elköteleződés.

A munka és a magánélet egymással kapcsolatos viszonyára vonatkozóan számos elmélet született már. Léteznek olyan megközelítések, melyek a munkahelyi és a magánéleti szerepek közötti ütközést hangsúlyozzák, annak mind a munkára, mind pedig a magánéletre gyakorolt negatív hatásával együtt. Azt állítják, hogy a két terület folyamatosan egymással versenyzik az egyén alapvetően korlátozott mennyiségű idejéért, fizikai energiájáért, valamint pszichikai erőforrásaiért, mely folyamatos konfliktusok forrása. Léteznek azonban olyan, szintén a szerepelméleteken alapuló megközelítések is, melyek éppen ellenkezőleg azt hangsúlyozzák, hogy az egyidejűleg betöltött több szerep számos lehetőséget és energiaforrást rejt magában az egyén számára, melyek elősegíthetik fejlődését és funkcionalitásának hatékonyságát más életterületeken is. Példaként említik, hogy a jó házassági kapcsolat, a társtól kapott érzelmi

támogatás védelmet jelent a férfiak számára a munkahelyi stresszel kapcsolatban; illetve a család mellett dolgozó asszonyok jobb fizikai és pszichikai állapotban vannak, mint a nem dolgozó társaik. Ezen szerepelméletekkel szemben Bronfenbrenner *ökológiai rendszerelméletében* a munka és a család együttes élményét egy folyamatnak tekinti, mely nagy mértékben függ az egyén és annak környezete jellemzőitől, valamint az idői tényezőtől, melyek mindegyikének hatása egymással additív és potenciálisan interaktív. Elméletével szélesebb spektrumba helyezi a munka és a magánélet/család viszonylatát egyénivé és egyben egyedivé téve azt. A kutatások azzal, hogy bizonyítják, a munka és a magánélet mikrokörnyezetének különböző faktoraik gyakran egymástól függetlenül fejtik ki a hatásukat a munka-család viszonylatára, számos területen alátámasztják az ökológiai rendszerelmélet állításait. Ilyen kutatási eredménynek tekinthető, hogy míg a negatív személy-környezet interakciók (beleértve a munkahelyi, illetve a családi környezetet is) magas szintje növeli, addig ezen interakciók pozitív volta csökkenti a munka és a magánélet közötti konfliktusok számát. (Grzywacz et al, 2000; Kobarik et al., 2008)

A **nem**, mint igen fontos egyéni jellemző, hatását is számtalan kutató vizsgálta a munka-magánélet kapcsolatának viszonylatában, eredményeik azonban igen vegyesek, sok esetben ellentmondásosak. Számos esetben alátámasztják, de számos esetben cáfolják is Pleck, a nemi szerepek szocializációjára épülő, *aszimmetrikus határ-hipotézis elméletét*, mely szerint a nők esetében a családi tényezők munkára gyakorolt hatása, míg a férfiak esetében a munkával kapcsolatos tényezők magánéletre gyakorolt hatása az erőteljesebb. (Grzywacz et al, 2000; Kobarik et al., 2008)

Grzywacz és Marks (2000) vizsgálataikkal a munka-magánélet ökológiai megközelítésének relevanciáját igyekeztek bizonyítani. Eredményeik alapján mind a munka, mind pedig a magánélet lehet pozitív, illetve negatív hatással a másikra, mely hatások kialakulása bizonyos feltételek fennállása esetén valószínűbb. A kutatásuk alapján a munka és a magánélet egymásra gyakorolt hatását befolyásolni képes munkahelyi és magánéleti tényezőket táblázatban foglaltam össze (6.táblázat). Amint látható a munkahelyi stressz, a házastárstól és a családtól eredő kritika a munka és a magánélet közötti negatív hatást erősíti, míg a kontroll lehetősége a munka és a magánélet közötti pozitív hatást. A társtól kapott érzelmi támogatás hatása mindezzel szemben csak a magánélet munkára gyakorolt hatását képes befolyásolni, de azt mind pozitív, mind pedig negatív irányba. Szintén látható, hogy számos esetben képes az egyes munkahelyi, illetve magánéleti faktorok hatását módosítani az egyének neme, bár az eredmények nem konzisztensek az aszimmetrikus határ-hipotézissel, mivel néha a nőknél, néha viszont a férfiaknál erősebb a családi faktorok hatása.

6. táblázat: A munka és a magánélet egymásra hatásának mintázatai és azok kialakulásának feltételei (Grzywacz et al. 2000, alapján)

		<i>POZITÍV HATÁS</i>		<i>NEGATÍV HATÁS</i>	
		<i>Magas</i>	<i>Alacsony</i>	<i>Magas</i>	<i>Alacsony</i>
<i>MUNKA HATÁSA A MAGÁNÉLETRE</i>	Munkahelyi faktorok	- ha magas a kontroll szintje	- ha alacsony a munkahelyi kontroll mértéke - ha alacsony a munkatársaktól és a vezetőtől kapott támogatás mértéke - férfiak: alacsony munkahelyi nyomás/stressz	- ha heti 45 óránál több a munka - ha kevesebb a munkahelyi kontroll lehetősége - ha kevesebb a munkahelyi támogatás - ha magas a munkahelyi stressz mértéke	- ha heti 20 óránál kevesebb a munka
	Magánéleti faktorok	- férfiak: ha a férfi legidősebb gyermeke 5 évesnél fiatalabb (a gyermektelenekkel összevetve)	- nők: ha kevesebb családból származó kritika és teher	- férfiak: ha a családtagoktól és a társtól kapott érzelmi támogatás mértéke alacsony	- ha a házastárs egyet nem értésének mértéke alacsony - egyedülálló nők és férfiak esetén
<i>MAGÁN-ÉLET HATÁSA A MUNKÁRA</i>	Munkahelyi faktorok	- ha magas a kontroll szintje	- ha alacsony a munkahelyi kontroll - ha alacsony a munkahelyi támogatás - egyedül végzett munka - nők: a legalacsonyabb szintű munkahelyi támogatás csak nőknél - részmunkaidő	- ha közepes (a magassal összevetve) szintű a munkahelyi támogatás - ha magas a munkahelyi stressz mértéke - nők: ha közepes (a magas szinttel összevetve) a munkahelyi kontroll	- ha alacsony a munkahelyi stressz - férfiak: elsősorban a mérsékelt munkahelyi stressz eredményezi ezt (a magas stresszel szemben) - 20 óránál kevesebb heti munkaidő
	Magánéleti faktorok	- ha alacsony a családtól származó kritika és teher szintje - ha magas a társ érzelmi támogatásának szintje	- ha alacsony a társ és a család nyújtotta érzelmi támogatás - egyedülálló lét	- ha gyermekes családról van szó - ha alacsony az érzelmi támogatás szintje	- ha alacsony a társtól és a családtól kapott kritika és teher szintje

A kutatás eredményeit összegezve elmondható, hogy a munka családra gyakorolt hatásával elsősorban a munkahelyi faktorok, a magánélet munkára gyakorolt hatásával pedig elsősorban a magánéleti faktorok vannak kapcsolatban. Kiemelendő továbbá, hogy az egyéni jellemzők,

a pozitív vagy negatív családi interakciók, a pozitív vagy negatív munkahelyi élmények mind önállóan fejtik ki a hatásukat. Így pusztán a személyiségfaktorok ismerete alapján nem lehet bejósolni, hogy valaki mennyi munka és magánélet közötti konfliktust él meg, illetve mennyi konfliktusról számol be.

Grzywacz és Marks (2000) a fentiekben tárgyalt eredményeikre hivatkozva azt javasolják, hogy a munka és a magánélet közötti konfliktusok számának csökkentését célzó programok – a munkaidő rugalmassága, illetve a részmunkaidő lehetőségének biztosítása helyett – a munkahelyi terhelés csökkentésére, a támogató munkahelyi környezet létrehozására, valamint a családi kapcsolatok erősítésére helyezték a hangsúlyt.

A nők helyzete a munka világában

A munka és a család viszonya a családos **nők** esetében számos specialitást mutat. Az ő esetükben elmondható, hogy a korábbi tévhittel ellentétben, mely szerint a nők számára az otthoni szerepek természetesek és stresszmentesek, a munkahelyi szerepek viszont stresszesek, a vonatkozó kutatások eredményei alapján a háztartásbeli nők sokkal rosszabb pszichés állapotban vannak, mint a dolgozó nők. Brauch és munkatársai szerint a munka – főleg ha magas státuszú munkáról van szó – jót tesz a nők egészségének, ugyanis kihívást, kontrollt, struktúrát, pozitív visszajelzést, önbecsülést, szociális kapcsolatokat kínál a számukra, amivel a háztartásvezetés nem szolgálhat. Az általuk idézett vizsgálatok szerint a munka bufferként képes csökkenteni az egyéb szerepekből származó stressz hatását, éppen ezért a dolgozó asszonyok elégedettebbek, egészségesebbek és kevésbé depressziósak, mint a háztartásbeliek. Megnövekedett stresszhatást jelent azonban a számukra a gyermekük miatti aggodalom, mely különösen igaz többgyermekes anyákra, akiknek a férje fizikai munkás (kevésbé tud besegíteni a háztartásba). (Juhász, 2002)

A nők helyzete egyébként még mindig igen hátrányosnak tekinthető a munka világában, bár az utóbbi évtizedekben sokat javult. Frey és munkatársai (1997) felmérése alapján a nők többségében vannak az általában alulfizetett közélszférában és alulreprezentáltak a magánszférában. A nyolcvanas években a vállalkozóknak csak az egyharmada volt nő, az 1990-től alapított vállalkozásokban azonban már 40% fölé emelkedett az arányuk. Magyarországon szinte tradicionálisnak tekinthető, hogy a nők és a férfiak között igen magas a bérkülönbség. 1994-ben a fizikai állományban teljes munkaidőben dolgozó férfiak havi bruttó keresete 40%-kal, a szellemi állományban dolgozóké 60%-al haladta meg a nőkéét. Mindezt elsősorban két ok tehető felelőssé: a nők általában a rosszabbul fizetett szférákban dolgoznak, másrészt ugyanabban a foglalkozásban, beosztásban is sok esetben tetten érhetők a különbségek. A férfiak és a nők közötti kereseti olló is szűkült azonban, az 1986. évi 35%-ról 1997-re 20%-ra mérséklődött.

A nők alulreprezentáltsága a vezetésben nemzetközi jelenségnek tekinthető. Magyarországon 35%-os a női jelenlét a vezetői pozíciókban. Fontos azonban megjegyezni, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők vezetővé válásának esélyei még mindig jóval kisebbek, mint a hasonló végzettségű férfiaké. Ráadásul, míg a középvezetői szinten lassan kiegyenlítődnek ezen esélyek, addig a csúcsvezetői szinten a nők helyzete még ma is szinte teljesen esélytelen. A nők vezetésben elfoglalt helyének ezen piramis jellege általánosságban is igaz Európára. (Nagy, 2005)

A Magyar Köztársaság Rendőrsége vonatkozásában elmondható, hogy a nők helyzete lényeges változásokon ment keresztül az utóbbi időszakban. A rendszerváltást megelőző években a Rendőrség írott vagy íratlan belső szabályok alapján korlátozta a nők felvételét. Ma azonban már a foglalkoztatással és az egyenlő bérezéssel foglalkozó Európai Unió normáinak teljes mértékben megfelelnek a rendőrség munkáját, szervezetét szabályozó normák. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvényben már a szolgálati viszonyra vonatkozó alapelvek között megjelenik az alkotmány nemek közötti hátrányos megkülönböztetési tilalma: *„a szolgálati viszonytal kapcsolatban a hivatásos állomány tagja-ira vonatkozóan tilos minden hátrányos megkülönböztetés, így különösen a nem, családi állapot... miatt.”*

A mindennapi gyakorlat megfelel ezen jogi normáknak, így a magyar rendőrségen nincs a nők elől elzárt szakterület vagy beosztás, valamint érvényesül az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve. Mindez pedig, a közszféra más területein való foglalkoztatásért járó bérezéshez képest kiemelkedő juttatások miatt, sok esetben igen vonzóvá teszi a nők számára a hivatásos állományú rendőri munkát. Ennek megfelelően a 2004-es adatok szerint a kétéves rendészeti tiszthelyettes-képző, illetve a hároméves főiskolai képzésre jelentkezőknek mintegy fele nő, míg a felvetteknél ez az arány 20-30%. A rendőrnek jelentkező civil diplomások többsége is nő. A nők általában jól teljesítenek az iskolákban, s a fizikai, egészségügyi, pszichológiai alkalmassági feltételeknek való megfelelés sem jelent számukra legyőzhetetlen akadályt. A teljes állomány vonatkozásában összességében elmondható, hogy a nők foglalkoztatási aránya közel 30%, mely a hivatásos állomány esetében – a Határőrséggel való 2008. január 1-i integráció óta – kb. 20%. Rosszabb a helyzet a vezető beosztásokban, melyeknek mindössze 15%-át töltik be nők, a felső vezetésben pedig szinte egyáltalán nem található nő. Fontos megemlíteni, hogy a rendőrnők társadalmi elfogadottságát vizsgáló felmérések általában kedvező tapasztalatokról számoltak be, melyek szerint az állampolgárok megszokták, elfogadták a rendőrnőket, és a rendőrnők sem érzik hátrányát női mivoltuknak az intézkedések során. Az egyenlő esélyek biztosítása érdekében a rendőri munkát végző nők helyzetének javítása, a

munkavégzésük társadalmi megbecsülésének erősítése és a rendőrség munkájába történő beilleszkedésük segítésére 1994-ben létrejött a Magyar Rendőrnők Szervezete, mely az Európai Rendőrnők Hálózatának hazai tagszervezeteként működik (Csányi, 2004; www.police.hu).

II.5.2. A vezetők szerepe a szervezet „egészségi állapotában”

A szervezet „egészségi állapotában” a vezetőknek kiemelt fontosságú szerepe van. Részben azért, mert viselkedésükkel és az általuk alkalmazott vezetési stílussal kialakított munkahelyi légkör révén ők tehetnek szinte a legtöbbet a többiek, azaz az alkalmazottak lelki egészségéért. Részben pedig azért, mert az ezen kötelezettségükből is fakadó felelősségük következményeként saját lelki egészségük fokozottan veszélyeztetett helyzetben van.

A munkahely egészségességében fontos szerepet játszó munkahelyi emberi folyamatok koordinálása, a demokratikus munkahelyi légkör kialakítása beletartozik a hatékony vezető feladatkörébe. A demokratikus vezetés által biztosított munkahelyi légkör teszi ugyanis lehetővé a dolgozók számára, hogy az autokratikus vezetés által gyermekszerepbe való taszítottságukból felszabadulva felnőttként viszonyuljanak egymáshoz, felismerjék saját individuális szerepüket a munkahelyükön és a munkavégzésük során, valamint képesek legyenek felelősséget vállalni saját tevékenységükért. A tekintélyelvű vezetés ezzel szemben a dolgozót a felnőtt szerep helyett gyerekszerepbe taszítja, s ezzel olyan magatartásokat kényszerít ki belőle – mint a regresszió a gyermeki módon eltúlzott érzelmek (ragaszkodás vagy ellenszenv), lázadás, stb. –, melyek fokozatosan egyre inkább ellehetetlenítik a hatékony munkavégzést azáltal, hogy következtében a dolgozók pszichés állapota fokozatosan instabilizálódik, egyre többen kiborulnak, gyakoribbá válnak a rendkívüli események (balesetek, stb.), illetve fokozódik a munkaerő-elvándorlás. (Buda, 1994, 2001)

Fontos kitérnünk ama tényre, hogy a Rendőrségen, a szervezet alapvetően félkatonai jellege miatt a demokratikus vezetési stílus nem vagy csak igen korlátozott mértékben alkalmazható. Egy rendőri vezetővel szemben alapvető elvárás a beosztottjainak az általa való teljes irányítottsága és felügyelete, mely a beosztottért való szinte teljes körű felelősséget is maga után vonja. Jól példázza mindezt a jelentések és egyéb anyagok aláírási rendje, mely szinte minden esetben tartalmazza a közvetlen vezető/parancsnok kézjegyét is – illetve sok esetben pusztán csak azt –, valamint az a tény, hogy egy beosztott által elkövetett hibáért a legtöbb esetben a közvetlen parancsnoka is épp úgy felelősségvonasra kerül, mint a beosztott, amennyiben bizonyítottá válik, hogy a parancsnoki feladatkörébe tartozó ellenőrzési kötelezettségének nem tett megfelelően eleget. Mindennek természetesen a másik oldala is igaz, miszerint a beosztottak – bár a hivatásos állományú léttel együtt jár a fokozott felelősség, amit nekik is épp úgy

viselniük kell – minden cselekedetüket elvileg a parancsnok jóváhagyásával végzik, azaz egy személyes felelősséget viszonylagosan ritkán vállalnak, ezzel is erősítve a rendőri léttel alapvetően ellentmondásban álló „gyermeki szerepüket”.

Így tehát a tekintélyelvű vezetés, valamint a beosztottak részéről az ezzel igen gyakran együtt járó „gyermeki szerepviselkedés” szinte törvényszerűen, a szervezeti kultúrába szervesen beépülve van jelen a Rendőrségen. Ebből pedig szinte egyértelműen következik, hogy a hatékony vezetési stílus nem a demokratikus vezetési stílusban, hanem a tekintélyelvű vezetés egyfajta demokratizálódásában keresendő, melynek megvalósítása a két vezetési stílus alapvető ellentmondásai miatt jelentős pszichés terhet ró általában a Rendőrség vezetésére, illetve az egyes vezetőkre személyesen is. A Rendészeti Vezetővé Képzés, azaz a magasabb munkakör betöltéséhez szükséges rendészeti felkészítés során talán éppen ezért nem a vezetési stílusokra, hanem az asszertivitásnak, mint a hatékony érdekérvényesítés és konfliktuskezelés módszerének az elsajátíttatására helyezik a hangsúlyt.

A vezetőkét érő munkahelyi stresszhatások jellegzetességei:

A vezetői életmód okozta speciális stresszhatások vizsgálata először a negyvenes-ötvenes években, a pszichoszomatikus betegségkoncepció divatossá válásakor került előtérbe. A pszichoszomatikus tünetekkel – mint gyomor- és nyombélfekély, magasvérnyomás-betegség, asztma, rheumatoid arthritis, szívinfarktus és még számos kevésbé gyakori betegség – jelentkező betegekkel foglalkozó orvosok sok vezetővel találkoztak praxisukban, ezért igen hamar felvetődött, hogy a vezetők körében elterjedtebbek a pszichoszomatikus megbetegedések, mint az átlagnépességben. Ez a tapasztalat vezetett a „*menedzserbetegségek*” elméletéhez, mely szerint a vezetői munkakör hajlamosít a szomatikus betegségekre, különösen pedig a magas vérnyomásra, a gyomor- és nyombélfekélyre és az infarktusra. (Valló et al. 2000) E kor vezető betegszemlélete a pszichoanalitikus felfogás volt, mely szerint a feltorlódó, levezetődni nem tudó indulat, vagy másfajta pszichikus feszültség (szorongás, vágy, stb.) neurotikus tünetben vagy – különösen, ha a frusztráció keltette agresszív indulat a levezetődés helyett elfojtódik – organikus tünetben tör a felszínre. Mivel a vezetés pedig elsősorban *idegmunka*, a vezető sok esetben él meg frusztrációt, s az ennek hatására benne keletkezett agresszív feszültségeit csak ritkán tudja közvetlen módon levezetni, általában „sokat kell nyelnie”, kézenfekvő volt a vezetők nagyobb veszélyeztetettségét valószínűsíteni.

A Selye-féle stresszkoncepció azzal egészítette ki ezt a képet, hogy az emberekkel való foglalkozás, valamint a döntési helyzetek sokasága sajátos pszichikus stresszeket okoz, amik túligerelve a Selye-féle általános adaptációs rendszert önmagukban is képesek annak összeomlását eredményezni különböző pszichikus vagy pszichoszomatikus betegséghez vezetve. Jól

példázza mindezt Brady majomkísérlete, melyben az áramütést kapcsolóval szabályozni képes majom igen hamar elpusztult gyomorfekélyben, míg a döntési lehetőséggel nem rendelkező, de azonos mennyiségű áramütést kapó majmot különösebben nem viselte meg a kísérlet. Ekkor a szakemberek úgy vélekedtek, hogy a *szüntelen készenlét, a tevékenységre irányuló összpontosítás, a negatív következmények anticipációja* az, ami a legtöbb stresszt szolgáltatja, és ez az, ami a legtipikusabb a vezetők munkájában. (Buda, 2001)

Az ötvenes évek végén kezdődött széles körű epidemiológiai vizsgálatok azonban megcáfolták ezen feltételezéseket, mivel nem találták lényegesebben gyakoribbnak a pszichoszomatikus betegségeket a vezetők körében. Több szakember szerint azonban mindez nem a menedzserbetegségek cáfolata, hanem pusztán a társadalmi változások hatását tükrözi. A technológiai és a szervezeti fejlődés ugyanis egyre több munkakört – a modern gépek kezeléséhez szükséges döntésekkel, a teammunka gyakoriságának növelésével, valamint a kommunikációs feladatok megnövekedett jelentőségével – alakított a vezetői munkakörhöz hasonlatossá. (Katz et al. 1974)

Mindezek ellenére meg kell említeni, hogy a vezetőket munkájuk során érő fokozott stresszhatás mellett a rájuk jellemző **vezetői életmód** (Buda, 2001, 2002) – kevés mozgás, hajszolt élet, túlmunka, pihenésre való képtelenség, fokozott mértékű dohányzás és alkoholfogyasztás, stb. – is hajlamosíthatja különböző pszichoszomatikus eredetű betegségekre. Újabban a vezetői életmód jellegzetességei közül leginkább a hajszoltság és a túlmunka áll a figyelem középpontjában, melynek egyfajta extrém megnyilvánulásaként tekinthető a „workaholics” jelensége, amit magyarul „munkamániának” szoktak fordítani. Ráadásul a pszichoszomatikus megbetegedések egy további hajlamosító tényezője az „érzelemfelismerési képtelenségnek” is fordított, **alexithymiának** nevezett személyiségállapot (Császár, 1980) – jellemzője, hogy az egyén nem éli meg a szokott érzelmekkel az őt ért hatásokat, különösen pedig a negatív hangokat és érzelmeket, ezért nem is képes ezeket a feszültségeket megfelelően leereagálni – is feltételezhetően gyakori a vezetőknél. Esetükben ugyanis fontos, hogy a különböző őket érő hatások érzelmi ereje ne billentse ki őket az egyensúlyukból, valamint képesek legyenek érzelmeiket kontrollálni. Mindebben pedig „segítségükre lehet” az alexithymia, mely gátolja, hogy az egyén megélje a fáradtságot, az unalmat, az érdektelenséget, illetve hogy felismerje saját teljesítőképességeinek határait. Mindez pedig együttesen azt eredményezheti, hogy az egyén úgy terheli túl magát, hogy azt észre sem veszi.

Megjegyzendő, hogy a vezetők fentiekben részletezett tulajdonságai, melyek fokozottan hajlamosítják őket a különböző pszichoszomatikus megbetegedésekre, a szervezeti előrehaladás és a formális vezetői alkalmasság szempontjából jelentenek előnyt. Az egyre inkább kívánatos korszerű vezetői képességek szempontjából sokkal inkább hátrányosak. Ahogy Kahn és mun-

katársai bebizonyították, a szerepek pszichológia túlterhelése és a szerepkonfliktusok szolgáltatják a legtöbb stresszt, és ilyen túlterhelés és konfliktus pedig a vezető szereppel kapcsolatban nyilvánul meg a leginkább. Mindennek a hatékony kezeléséhez pedig elengedhetetlen, hogy a vezető jó kommunikációs képességű, empátias és pszichológiai eszközökkel élni tudó legyen. (Buda, 2001)

Összességében elmondható, hogy a vezetői munka számos stresszforrást rejt magában: *sürges határidők, szervezeti problémák, panaszkodó ügyfelek, váratlan meghibásodások, fokozott túlmunka, a valódi jó, támogató munkatársi kapcsolatok hiánya*, stb., melyekhez még hozzájárul – a kutatási eredmények alapján a vezetők számára az egyik legmegterhelőbb stresszorként – a vezetői szerepekkel, azok meghatározhatatlanságával, tisztázatlanságával, *más szerepekkel való összeütközésével kapcsolatos probléma*. Ráadásul a vezetőknek általában további vezetőik is vannak, akiknek a viselkedése szintén stresszforrásként léphet fel a vezetők életében. (Buda, 2001) Ez utóbbi különösen igaz a középvezetőkre, akik egy személyben töltik be a – felső vezetők döntéseit sok esetben saját egyet nem értésük mellett is népszerűsíteni, elfogadtatni és végrehajtani kényszerülő – beosztott, valamint a saját csoportjuk, osztályuk személyi kérdéseiben dönteni hivatott vezető szerepét, egyszerre élve át ezáltal a beosztottakat és a vezetőket sajátos módon érintő munkahelyi stresszhatásokat (Juhász, 2002). A vezetőket fokozottan érintő munkahelyi stressz káros hatásait elismerve a japánok külön szót is alkottak a munkahelyi stressz okozta halálra: karoushi (Tubbs, 1993).

A vezetőket érintő munkahelyi stressz és a munkahelyen eltöltött évek számának, azaz a **szakmai tapasztalatnak** az összefüggése kapcsán mindenképpen meg kell említeni Fiedler vizsgálatait (Arnold, 2005), aki a kognitív erőforrás-elméletének megalkotása során igazolta, hogy:

- ha nincs stressz, a teljesítmény negatívan korrelál a vezető tapasztalatával (a sok tapasztalat gátolja a jó teljesítményt),
- erős stresszhelyzetben viszont a teljesítmény az intelligenciával korrelál negatívan (az intelligencia gátolja a jó teljesítményt).

Ennek megfelelően, ha egy cég vezetése ki akarja használni a különlegesen intelligens vezetők intellektuális kapacitásait, akkor intellektuális konfliktusoktól, valamint bizonytalanságból fakadó stressztől viszonylagosan mentes környezetet kell teremtenünk a számukra. Amennyiben mindenképpen stresszes, bizonytalan környezetben kell dolgozniuk, úgy nem a vezetők értelmi képességeire, hanem azok tapasztalataira kell építeni. Szintén ezen kísérletekből kö-

vetkezik, hogy a stresszcsökkentés hatékonyságát fokozni hivatott tréningek elősegíthetik a vezetők intellektuális és kreatív képességeinek felszabadítást. (Klein, 2001)

A szakmai tapasztalat és a vezetők által megélt munkahelyi stressz kapcsolatát vizsgálták Koch és munkatársai (1982) is amerikai iskolaigazgatók körében. Megállapításaik szerint a feladatból adódó stressz csökken a nagyobb tapasztalattal, de a szerepből és az iskolaigazgatók munkája során igen gyakori konfliktusok elsimításából adódó stressz megmarad, a különféle megbeszélésekkor fellépő határvillongásokból adódó stressz pedig még növekedhet is, ahogy valaki előre lép a ranglétrán.

Az utóbbi évtizedekben a **vezetői alkalmasság** kérdése is egyre inkább előtérbe került a vezetőket érő fokozott mértékű stresszhatással való megküzdés, valamint az annak sikertelensége esetén kialakuló betegségek vonatkozásában. Amennyiben ugyanis egy vezető beteg – beleértve ebbe a pszichoszomatikus megbetegedéseket is – az általában rengeteg időt és energiát von el tőle csökkentve pszichológiai képességei működésének hatásfokát, mely jelentősen képes negatív irányban befolyásolni a vezetői hatékonyságát. A munkaszervezeteknek tehát érdeke, hogy a náluk alkalmazásban lévő vezetők egészségesek, viszonylag harmonikus személyiségűek legyenek. Ráadásul, mint ahogy az Fiedler említett kísérleteiből is kiderül, a vezetői tapasztalat igen fontos érték a szervezet számára – különösen stresszhelyzetben –, aminek megőrzése, hosszú távú felhasználása fontos a felső vezetés számára. Ebből kiindulva került egyre inkább fókuszba a vezetőkkel való fokozott orvosi törődés és gondoskodás, valamint a vezetők pszichológiai képzése, fejlesztése.

A vezetők egészségének a szervezet számára való kimondott és egyben elvárt fontossága azonban – a fenti igen pozitívnak tekinthető folyamatok mellett – elindított illetve felerősített olyan tendenciákat is, melyek a vezetők valódi testi és lelki egészsége szempontjából már nem tekinthetők egyértelműen pozitívnak. Gyakori ugyanis, hogy a vezetők egy része a valódi megelőzési illetve egészség-megőrzési törekvések helyett látszatmegoldásokra, az egészségesség látszatának a megőrzésére törekszik az egészséges életmód helyett a kozmetikát, a szoláriumot, a megjelenésre való kényszerű odafigyelést, a betegségek korai felismerése, a személyiség belső diszharmóniáját, valamint a személyiség és az emberi környezet közötti viszony ellentmondásait jelző neurotikus panaszaira való odafigyelés helyett pedig azok elhanyagolását, eltitkolását, stb. választva. Ezen törekvés egyik torz megnyilvánulásának tekinthető az erőltetett fiatalosság a vezetők egy részénél megfigyelhető fitogtatása. A vezetői mentalitásnak alapvetően része az „erősnek kell látszani” eszményképe, mellyel együtt jár a saját bajaikkal való nemtörődömség. Mindezt pedig tovább erősítheti a vezetői kiválasztódáshoz szinte elengedhetetlen fokozott önértékelés, mely gyakran a karizmatikus éntudat méreteit öltve azt

eredményezi, hogy a vezető saját magát egészségesebbnek, erősebbnek, teherbíróbbnak érzi – különösen a munkabírást és a stressztűrést illetően – másoknál és persze a valóságnál. (Buda, 2001, 2002)

Salvatora R. Maddi és Suzanne C. Kobasa (Loehr et al. 1997) a vezetőknél fellépő stresszt tanulmányozva azt találták, hogy a stresszt kiváltó események – mint házastárs halála, munkahelyi áthelyezés, előléptetés, a várt előléptetés elmaradása, átszervezések, fokozódó verseny – tartós betegségeket válthatnak ki, de nem mindenkinél. A jó fizikai erőnlét valamint a társas támogatás, a család és a barátok segíthetnek, de mindkét tényező esetén sok volt a kivétel. Úgy találták azonban, hogy léteznek olyan ún. „szívós” vezetők, akik képesek hatékonyan kezelni a stresszt, mégpedig azok, akik rendelkeznek az alábbi 3 tulajdonsággal:

1. *Elidegenedés helyett odaadás, eltökéltség*: érdekli őket, amit csinálnak, és teljes odaadással foglalkoznak vele, tudják, hogy mit kell csinálniuk.
2. *Tehetlenségérzés helyett aktív befolyásolás*: hisznek abban, hogy hatással vannak a körülöttük zajló eseményekre.
3. *Kihívásként és nem fenyegetésként tekintenek a problémákra*: az élet természetes részeként tekintenek a változásokra, amik nagyobb teljesítményekre sarkallják őket.

Összességében elmondható, hogy a viszonylag harmonikus, egészséges személyiségű vezetők hatékonyabban képesek megküzdenni a munka és a munkahely okozta stresszel, így a szervezetek alapvető érdeke, hogy a vezetők személyiségének fejlesztésével, gondozásával kiemelten foglalkozzanak. A már korábban is alkalmazott pszichológiai vezetőképző módszerek – mint a kommunikációs és a konfliktuskezelési készségek fejlesztését célzó asszertivitás és pszichológiai érzékenyítő tréningek – is indirekt módon hatással voltak a vezető személyiségének fejlesztésére. Napjainkban azonban egyre inkább előtérbe kerülnek a vezetők előzetes felkészítésében és későbbi képzésében – a különféle egészségbiztosítások és adókedvezmények által is támogatott, elsősorban a megelőzés szellemében végzett – a vezetők saját lelki egészségének fejlesztését szolgáló törekvések, mint az önismeret, az egyéni stresszkezelés hatékonyságának a fejlesztése (relaxáció, imagináció, stb.), a testi erőnlét fokozása, valamint a felmerülő problémák kezelését elősegítő életvezetési tanácsadás, súlyosabb egyéni probléma esetén pedig a pszichoterápia lehetőségének a biztosítása. Mindez a stressz hatékonyabb kezelésének biztosítása révén elősegíti a vezetők közvetlen megbetegedésének, valamint a vezetői tevékenységük hatékonyságbeli csökkenésének elkerülését, ezáltal pedig hozzájárul a teljes alkalmazotti állomány mentális egészségességének a megőrzéséhez. A szervezeti kultúra,

valamint a vezetők humán kultúrájának fejlesztése tehát nagy mértékben képes hozzájárulni a vezetői szerep és személyiség előnytelen vonásainak a megelőzéséhez és ellensúlyozásához.

A vezetők képzésének, készség- és személyiségfejlesztésének a fenti tényezőkön alapuló fontosságát felismerve tették kötelezővé rendelettel a rendőrségi közép- és felsővezetők számára a Rendészeti Vezetővé és Mestervezetővé Képzést (14/2006. BM utasítás 7.§), mely kidolgozott tematika alapján igyekszik a rendőrségi vezetők személyiségét, kommunikációs, konfliktus- és stresszkezelési, probléma-megoldási, valamint egyéb szociális készségeit fejleszteni, kiemelt figyelmet fordítva a vezetők beosztottakkal való hatékonyabb foglalkozásának elősegítésére, a kooperatív vezetési stílus elsajátíttatására. Ezen képzést egészítik ki a hasonló célkitűzésű területi vezető-képző tréningek, melyek elsősorban a közép- és alsó szintű vezetőknek szólnak.

II.5.2. A Pszichoterror – mint a másság kirekesztésének eszköze

A szociális kapcsolatok, a társas támasz pozitív hatásai mellett fontos kitérni az „emberi munkakörnyezet” okozta lehetséges stresszhatásokra is, melyek egyik – ha nem a legsúlyosabb formája – a pszichoterror. A munkacsoportokon belül megjelenő személyes konfliktusok vagy a mások ellen irányuló támadások a csoportfolyamatok működésének természetes kísérőjelenéseiként tekinthetők. Amennyiben azonban mindez túlzott mértékűvé fokozódik, már képes megzavarni a munkatevékenység hatékony végrehajtását. Ebben az esetben természetes jelenség helyett pszichoterrorról vagy mobbingről beszélünk, ami konfliktus, amelynek során egyeseket a kollégáik és/vagy vezetőik gyakran és hosszabb időn át különböző inzultusoknak, zaklatásoknak, molesztálásoknak tesznek ki, és következményeként az érintetteknél akár pszichikus megbetegedések is felléphetnek. A pszichoterror vagy mobbing kifejezést a munka világára vonatkozóan Heinz Leymann (1993) vezette be.

A pszichoterror lefolyása egy Svédországban elvégzett, 500 eset kronológiai elemzésén alapuló kutatás alapján modellezhető, ami alapján 4 fő fázisa különíthető el (Kaucsek et al. 2001):

- I. *Konfliktusok*: Az áldozat általában valamilyen személyes konfliktust követően rendszeres zaklatásnak van kitéve, bár igyekszik mindent megtenni annak érdekében, hogy megvédje magát. A folyamatosan fennálló zaklatás következtében azonban egyre inkább az őt zaklató munkacsoportja ellen fordul, s így fokozatosan elszigetelődik.
- II. *Pszichoterror*: Ebben a fázisban a támadások állandósulnak, mivel nem történik semmiféle beavatkozás a vezetés és a szervezet részéről. A pszichoterror gyakorlatilag megszilárdul. Az áldozat stigmatizálódik, elapadnak a szociális erőforrásai, reményvesztetté és kiábrándulttá válik, hiszen rájön arra, hogy senkitől nem várhat segítséget. Ennek következményeként pszichoszomatikus tünetképződés, közérzetromlás jelentkezik nála, mely szélsőséges esetben a keletkezett feszültség belső levezetéseként depressziós tüneteket, vagy éppen külső levezetésként agresszív viselkedést is okozhat. Megjegyzendő, hogy a munkahelyi kapcsolatok által kiváltott stressznek egyes személyek természetesen jobban ki vannak téve, mégis téves lenne azt feltételezni, hogy a pszichoterror jelensége mögött kizárólag csak az érintett személy problematikus személyisége, összeférhetetlen magatartása áll.
- III. *Jogsértések*: Ebben a szakaszban kerül sor a különböző hivatalos, munkajogi lépésekre. A munkáltató célja a legtöbb esetben általában – az áldozat személyiség-tulajdonságainak kizárólagos okként való meghatározása miatt – a zavart keltő elem, azaz az áldozat személyének az eltávolítása a munkahelyről. Ehhez először természetesen legális utat keres, később azonban akár jogsértés útján is megpróbálja a munkál-

tató elérni célját. Gyakori tendencia, hogy a munkáltató szakemberek – orvosok, pszichiáterek, pszichológusok – bevonásával igyekszik bizonyítani, hogy valóban az áldozat személyiség-jellemzői tehetőek felelőssé a kialakult helyzetért. A jogi rendezés folyamán az áldozat általában továbbra sem lel támogatást, kialakul benne a munkahelyének elvesztésétől való félelem, növekszik felháborodása, mindez pedig pszichésen egyre rosszabb állapotba sodorja.

IV. *Kikerülés a munka világából*: Szélsőséges esetben az események odáig is elfajulhatnak, hogy a dolgozó teljesen kikerül a munka világából, melyre a betegbiztosítók becslése alapján a pszichoterror minden második esetében sor is kerül.

A pszichoterrorral kapcsolatos skandináviai és nyugat-európai kutatások eredményei alapján a dolgozók mintegy 3-4%-a szenved a pszichoterrortól, mely a közhivatalokban általában nagyobb mértéket ölt, mint a magántulajdonú termelőüzemekben. Magyarországon 1995 óta folytatnak a pszichoterrorral kapcsolatos kutatásokat a Leymann által 1990-ben kidolgozott „Leymann Inventory of Psychological Terrorization” (LIPT) kérdőív hazai adaptációjával. Az eredmények szerint az egyes foglalkozási mintákban tapasztalt pszichoterror előfordulási gyakorisága magasabbnak bizonyult a nyugat-európai átlagnál: fegyveres testületeknél 5,6%, banki ügyintézőknél 4,9%, banki revizoroknál 2,5%, vasúti fizikai dolgozóknál 11,6%, önkormányzati dolgozóknál 6,7%. A kutatási eredmények szerint a pszichoterror áldozatai között egyenlő mértékben találhatunk nőket és férfiakat, életkoruk vonatkozásában általában kevésbé érinti a 21-40 éves korosztályt, az azonos szintű kollegák között általában a leggyakoribb (az összes eset 40-50%-a), bár ettől csak kis mértékben marad el a vezetők általi inzultálás (az összes eset 35-40%). A támadók általában egyedüli személyek, vagy két-négy főből álló kis csoportok. (Kaucsek et al. 2001)

A pszichoterror kiváltó okai között – ha nem is kizárólagosan, de – szerepelnek az egyének különböző negatív személyiségtulajdonságai. Ezen érv túlzott hangsúlyozása azonban megbélyegezetté teszi az adott egyént, aki a vele szembeni hosszan tartó ellenségeskedéssel szemben egyre inkább hajlamossá válik az irracionális viselkedésre, mely csak megerősíti a róla korábban tévesen, torzított módon kialakított „problémás” képet. A személyiségtulajdonságokon túl a kutatások eredményei rámutatnak arra, hogy a pszichoterror valódi kiváltó okai a munkaszervezet különféle viszonyaiban keresendő, mint például (Kaucsek, Simon, 2001):

- a munkaszervezet hiányosságai miatt fellépő stressz, a túlzott felelősséggel járó beosztás;

- a támadó nagy tekintélye, erős pozíciója, amely megengedi mások hosszabb ideig tartó üldözését;
- a vezetők elméleti és gyakorlati ismereteinek a hiánya a szociális konfliktusok terén, aminek következtében a fellépő pszichoterrort nem képesek a korai szakaszukban leállítani.

A pszichoterror leggyakrabban azonos szintű munkatársak között jön létre, melynek többnyire a következő okai lehetnek:

- a munkacsoport megpróbálja az új tagokat beilleszkedésre kényszeríteni, beolvasztani;
- személyes ellenségeskedés, ellenszenv felfokozódik;
- a munkacsoport szórakozásból kipécéz valakit;
- a szociálisan hátrányos helyzetűek (pl. fizikai fogyatékosok) kedvtelésből történő ki-gúnyolása vagy bosszantása;
- a másság (nem, faj, hitbéli, stb.) iránti tolerancia hiánya.

Az ilyen helyzetekben az áldozatok általában nincsenek tisztában a valódi kiváltó okokkal, melyek még a kívülállók – segítségre felkért szakemberek – számára is csak kevésbé feltárha-tóak, így nagyon nehéz valóban jól működő tanácsot adni. A helyzet elmérgesedésének elke-rülése érdekében elsődleges fontosságú a vezetés beavatkozása, melynek során minden érin-tettnek lehetőséget kell adni a problémáik kibeszélésére. Erre sok esetben azért sem kerül sor, mert maguk a munkatársak sem igénylik a beavatkozást. A pszichoterrornak szintén egyik gyakori formája a vezetők általi zaklatás, melynek során a vezető az érintett munkatárs önál-lóságát indokolatlanul korlátozza, durva és lekezelő magatartást tanúsít vele szemben.

A pszichoterror minden érintett személy számára stresszt okoz, mely által okozott feszültség levezetésére tett kísérletek tovább mérgezik a munkahelyi társas együttlétet. A szórványos stressztünetek kb. másfél évig tartó zaklatás után, ahogy ez az állapot túlterheli az egyén megküzdő képességeit, a szorongás érzésének állandósulásával pszichés problémákká súlyos-bodhatnak, kiváltva ezzel a rettegés, a mániákus gyűlölet, a düh, vagy akár a súlyos depresz-szió állapotát, melynek elnyomására az egyének esetenként gyógyszereket vagy éppen cinikus életszemléletet próbálnak alkalmazni.

A pszichoterror kialakulására már bizonyos korai jelek jelentkezéséből is következtethetünk (Kaucsek et al. 2001):

- kedvtelenség és a feladatok iránti érdeklődés csökkenése;
- a fizikai stresszforrásokkal szembeni tűrőképesség csökkenése;
- nehézségek keletkezése az együttműködésben, néhányan elszigetelődnek;
- presztizsviták kirobbanása;

- kommunikációs zavarok, melyek a kommunikáció formalizálódásához, szélsőséges esetben a teljes megszűnéséhez is vezethetnek;
- elbizonytalanodás;
- mind mennyiségileg, mind minőségileg csökken a munkateljesítmény;
- az íratlan szabályok tiszteletének csökkenése;
- hibázások;
- alkohol- és/vagy kábítószer fogyasztásának a növekedése;
- a betegállományok számának növekedése.

Mindezekhez társulnak a pszichoterror átélésének szintén elsődleges jeleként megnyilvánuló testi tünetek, mint a térdremegés, tenyérizzadás, rendszertelen szívdobogás, koncentrációs nehézség, hányinger, gyomorpanaszok, stb. A következmények – beavatkozás hiányában – a következő láncreakció formájában alakulhatnak: a stressztünetek egy-két év után az általános szorongás tünetegyüttesévé érnek, mely ha a mobbing továbbra is folytatódik, krónikus állapottá is válhat, mely fóbia, depressziós zavarok, végül pedig tartós személyiségzavarok kialakulásához is vezethet. A fellépő pszichés trauma következtében az egyéneknél egyfajta krízisreakció jöhet létre, mely szélsőséges esetben a saját lét értelmének megkérdőjelezésével akár öngyilkossági kísérletet is eredményezhet.

A pszichoterror következményei nagy veszteséget okoznak mind a vállalatnak, mind a társadalomnak. Éppen ezért a vezetőség feladata mindent megtenni a probléma kezelése érdekében. Az angol terminológiában ezt a tevékenységet „risk management”-nek, rizikómenedzsmentnek nevezik. Ennek egyik lényege a vezetők képzettségi/műveltségi hiányosságainak a képzettséggel való pótlása, mellyel elősegíthető a pszichoterror káros hatásának a megelőzése illetve megszüntetése. Fontos, hogy a pszichoterror háttértényezőinek feltárása során ne bújjon a munkaszervezet amögé az állandók mögé, hogy a problémát az okozta, hogy a dolgozót a túlzott igénybevétele tette beteggé, amit a személyisége nem volt képes elviselni, mivel ezzel elhessegeti annak a lehetőségét, hogy a munkahelyi stresszt okozó tényezők valódi feltárássra kerüljenek. A rizikómenedzsmentnek két fő fázisát különíthetjük el (Toohey, 1991): a veszteségforrások azonosítását és a megelőző intézkedéseket. A pszichoterror által okozott főbb szervezeti veszteségforrások közé tartoznak a termelési folyamatok és a döntési folyamatok zavarai, a kommunikáció nehézségei, a kreativitás, a szakmai érdeklődés és a motiváció csökkenése, valamint a konfliktusok elszaporodása. A megelőző intézkedések célja a munkahelyi pszichoszociális klíma megreformálása a korai és hatékony beavatkozás érdekében. Ennek során a vezetésnek gyorsan és igen határozottan kell beavatkozni a pszichoterror megszüntetése érdekében. Ehhez fel kell készíteni a vezetőket úgy, hogy tisztában legyenek azzal, mik a

konfliktuskezeléssel kapcsolatos feladataik. Ennek során – a svéd tapasztalok alapján (Kaucsek et al. 2001) – fontos az összes dolgozó tájékoztatása, mind szervezetiileg, mind pedig helyileg a szervezethez tartozó egyeztető fórumok létrehozása, valamint jogilag kötelező megállapodások létrehozása a munkaadói és a munkavállalói képviselők között. Mindehhez fontos, hogy a dolgozó valóban bizalommal fordulhasson a vezetőjéhez, érezze, hogy panasza negatív következmények nélküli meghallgatásra talál.

A vezető feladatai ezen a téren a következők:

- az új dolgozók és az áthelyezettek beilleszkedésének a segítése;
- ismétlődő, rendszeres beszélgetések a dolgozókkal;
- mindenkor biztosítani a dolgozónak az azonnali lehetőséget az egyéni beszélgetésekre sürgős esetekben;
- konfliktusok jelentkezése esetén konstruktív csoportbeszélgetések folytatása konfliktusfeloldó és megelőző célzattal;
- amennyiben a vezető úgy találja, hogy ő már nem képes a konfliktust feloldani, külső szakértő bevonása moderátorként;
- konfliktuskezelési technikák elsajátítása;
- képzések felajánlása a vezetőknek.

Az egyeztető fórumok működésének fontos szabálya, hogy csak akkor kerülhet sor közbelépésre, ha azt egy vagy több érdekelt fél kéri. Jó működés esetén jellemző célja az aktív együttműködés elérése, melyhez az „azonos szemmagasság” elve szükségeltetik az együttműködési zavarok kiküszöbölése és nem a bűnösök megkeresése, elítélése érdekében. Mindebben segíthet, ha egyszerre nem vonnak be túl sok résztvevőt, valamint ha konkrétan meghatározásra kerül, hogy mi az, ami eddig nem ment jól, s mi az, amit a jövőben szeretnének megváltoztatni. Fontos, hogy minden új dolgozót a felvételekor tájékoztassanak arról, hogy a szervezet kötelezi a dolgozóit arra, hogy viszály esetén alkalmazzák a rendelkezésre álló megegyezési és probléma-megoldási eljárásokat. Egy jó munkahelyi szervezet működése során képes kiküszöbölni a pszichoterrort, vagy ha mégsem, akkor képes hamar felismerni azt és megfelelő intézkedésekkel leállítani. A pszichoterror megjelenése egyfajta jelzés arra vonatkozóan, hogy változás szükségeltetik, melyet, ha a szervezet vezetése nem vesz kellő komolysággal, akkor az mind az egyének, mind a szervezet, mind pedig a társadalom számára káros következményekkel járhat.

III. BEPILLANTÁS MAGYARORSZÁG JELENLEGI EGÉSZSÉGÜGYI ÁLLAPOTÁBA

Az Oktatási Minisztérium, Nemzeti Kutatás-Fejlesztési Program, életminőség témában elnyert projektjének részeként a „Hungarostudy 2002” elnevezésű projekt keretében, Kopp Mária és munkatársai 2002-ben egy országos reprezentatív mintán készült felmérés keretén belül megkísérelték feltárni hazánkban az idő előtti egészség-romlás és halálozás tényezőit és a lehetséges prevenciós módszereket. Eredményeik alapján megállapítható, hogy a Magyarországon a három leggyakrabban problémát okozó betegség a mozgásszervi (csont, izom) betegségek, a szív- és érrendszeri betegségek, valamint az allergia és az asztma. Az első 10 leggyakoribb betegség között van még továbbá a cukorbetegség, a gyomor-bélrendszeri betegségek, valamint a depresszió is. (Kovács et al, 2006) A vizsgálatban résztvevőket megkérdezték az objektív egészségi állapotuk mellett arról is, hogy szubjektíve hogyan ítélik meg, élik meg saját egészségi állapotukat. Számos kutatás szerint nincs ma olyan vizsgálati módszer, ami jobban előre tudná jelezni a halálozás kockázatát, mint az a kérdés, hogy saját egészségi állapotunkat hol helyeznénk el egy 5 fokozató skálán. A megkérdezettek 16,5%-a tartja az egészségi állapotát rossznak vagy nagyon rossznak, 39,2%-a közepesnek és 43,8%-a jónak vagy kiválónak (Réthelyi, 2002).

Kopp Mária (2003, 2006) és munkatársai igyekeztek az egészségi állapot manapság egyre gyakrabban vizsgált úgynevezett „nem hagyományos kockázati és protektív” tényezőit is feltérképezni. Eredményeik szerint hazánkban a dohányzás és a tömény alkoholfogyasztás, mint egészségkárosító magatartásformák vonatkozásában szignifikánsan negatív hatással vannak – a nemi és életkori tényezőket leszámítva – a következő tényezők:

- a viszonylagosan rossz szociális-gazdasági helyzet, iskolázottság;
- a munkahelyi kontroll képességének alacsony volta;
- a depresszió és reménytelenség;
- az ellenségesség;
- a rossz érzelmi megbirkózási stratégiák: evés-ivás nehéz helyzetben, másokon vezetni le a feszültséget.

Mindezzel szemben protektív tényezőként szerepel a vallásosság és a társas támogatás.

A már említett egészségi állapotra vonatkozó önbecsléssel is szoros kapcsolatban állnak ezen nem hagyományos tényezők. A társas támogatás mértéke, vagyis mennyire érezzük azt, hogy nehéz élethelyzetben számíthatunk mások segítségére, pozitív hatással van az egészségi állapotunk szubjektív megítélésére, míg a depressziós állapot negatív hatású. A szív-érrendszeri

megbetegedések esetében – beleértve az infarktust és a magas vérnyomást is – jelentősen magasabb a depresszió értéke, ugyanakkor szignifikánsan alacsonyabb volt azon személyek száma mindkét csoportban, akik úgy érzik, befolyásolni tudják azt, ami a munkahelyükön történik, valamint azoknak az aránya, akiknek igen erős a társas támogatottsága. Ezen tényezők fontossága jelentősebbnek bizonyult az iskolázottság mértékénél, pedig jól ismert jelenség, hogy mindkét megbetegedés gyakoribb az alacsonyabb iskolai végzettségű rétegekben.

A WHO jelentése szerint 2020-ra a szív- és érrendszeri megbetegedések után a depresszió lesz a második leggyakoribb tartós munkaképesség-csökkenést okozó megbetegedés (Levi, 2002). A Hungarostudy 2002-es eredményei alapján Magyarországon enyhe, a klinikai értelemben vett depressziót még el nem érő, de már életminőség romlást okozó depressziós tünetekről a megkérdezettek 15,0%-a, közepesen súlyos, tehát már klinikai kezelést igénylő depressziós tünetekről a megkérdezettek 5,8%-a, súlyos, mindenképpen kezelést igénylő depresszióról pedig 7,6%-a számolt be. Az eredmények jelezték azt is, hogy a depressziós tünetek a korral emelkednek. A depresszió egyfajta megelőző állapotai lehetnek a szorongásos tünetek. Átmeneti szorongásos tünetektől a vizsgálat eredményei alapján a lakosság 11,7%-a, klinikai kezelést igénylő szorongásos tünetektől pedig a lakosság 12,9%-a szenved. (Purebl et al. 2006; Purebl 2003).

Mindennek egyfajta ellenpontjaként a WHO „Pozitív életminőség- Jólét kérdőívével” mérve a 18 évnél idősebbek 22%-át jellemzi a teljes jólét, a pozitív életminőség állapota (Kopp et al. 2006).

Az egyén és a csoportok számára egyaránt fontos a munka, mint a társadalmi érvényesülés forrása, bár a munka egyéni sikerességben betöltött szerepének megítélése nagy különbségeket mutat az egyes társadalmi csoportok között, illetve folyamatos negatív változás figyelhető meg benne a rendszerváltás óta. A rendszerváltás-kori Magyarországon a társadalom 22%-a vélekedett úgy, hogy a szorgalmas munka vezet a társadalmi érvényesüléshez, mely arány 2002-ben már csak 16% volt. Az egyes társadalmi csoportok közötti különbségek közül tanulmányunk vonatkozásában kiemelő, hogy a férfiak általában véve inkább tartják a társadalmi sikeresség alapjának a munkát, mint a nők. Ezen vélekedés aránya mindkét nemnél 18 éves kortól 65 éves korig növekszik, majd pedig – ahogy az inaktív nyugdíjas kor belép az egyének életébe – egyre kevésbé lesz a munka a társadalmi sikeresség forrása. A Hungarostudy 2002 vizsgálatának érdekes eredménye volt „a munka mint a társadalmi sikeresség forrása” véleménynel való egyetértés U alakú összefüggése az iskolai végzettséggel, a jövedelmi helyzettel, valamint a végzett munka jellegével. (Susánszky et al. 2003)

IV. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS

(Felhasználva: Szabó, 2006, 204-210.o.)

IV.1. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS FOGALMA ÉS JELENSÉGE

IV.1.1. Az egészségfejlesztés fogalma

Az egészségpszichológia szemléletének gyakorlati megnyilvánulása az egészségfejlesztés, mely mint szó és mint elképzelés 1974-ben jelent meg először Marc Lalonde (1981) kanadai egészségügyi és jólléti miniszter által „*A kanadaiak egészségügyi állapotának új perspektívája*” címmel közreadott kiadványban. Lalonde ezen kutatási eredményeken alapuló jelentésében ugyanis azt állítja, hogy a lakosság egészségi állapota korántsem az egészségügyi ellátás színvonalának a függvénye. Sokkal nagyobb mértékben függ ugyanis a fenetikai, a környezeti, az életmódbeli tényezőktől, mint az ellátórendszer állapotától. (Kelemen, 2007)

Az egészségfejlesztés célja az egyének, csoportok, közösségek egészségének, életminőségének fejlesztése, mégpedig az egyének saját, az egészségük javítását célzó aktivitásának serkentésével azért, hogy az egyének maguk legyenek képesek gondoskodni a saját egészségükről (Marks et al, 2000). Az egészségfejlesztés szemléletmódjának és gyakorlatának megszületését – épp úgy, ahogy az egészségpszichológia megszületését is – megelőzték olyan próbálkozások, melyek elmozdították a szakemberek figyelmét a betegségorientált gyógyításról az egészségesség felé. Egyik ilyen kezdeti kezdeményezésnek tekinthető a mentálhigiénés mozgalommal teret hódító **prevenációs szemléletmód**, melynek elsődleges célja meghatározott betegségek speciális rizikófaktorainak a csökkentése. A prevenciónak – annak függvényében, hogy a betegség kialakulásának mely fázisában próbál az egészséges állapot megtartása vagy épp visszaszerzése érdekében beavatkozni – három formáját különböztethetjük meg:

- *elsődleges prevenció*: a már meglévő kockázati tényezőket igyekszik kontrollálni megelőzendő a betegség kialakulását (pl. védőoltás);
- *másodlagos prevenció*: a betegségre jellemző jelek alapján, a klinikai tünetek kialakulása előtt igyekszik a korai diagnózis felállításával, illetve a hatékony kezelés gyors megkezdésével a betegség komolyabb következményeit elkerülni;
- *harmadlagos prevenció*: a már kialakult betegség súlyosságát, illetve súlyosbodását igyekszik elkerülni lehetővé téve a rehabilitációt.

A megelőzéshez igen hasonló az **egészségnevelés** tevékenysége, melynek célja az emberek felvilágosítása a betegségek kockázati tényezőiről illetve a lehetséges megelőzési módjairól, valamint az életmód-változtatás lehetőségeiről. A megelőzéshez hasonlóan ez a tevékenység is elsősorban a betegségek rizikófaktoraira, illetve az egyéni befolyásoló tényezőkre irányul, a környezeti faktorok szerepét figyelmen kívül hagyja. Az egészségneveléssel rokon tevékeny-

ség az **egészségképzés**, mely a pedagógia eszközeivel igyekszik az egyéneknek különféle készségeket és viselkedési módokat (stresszkezelés) megtanítani.

Az egészségfejlesztés fent megfogalmazott célja elérése érdekében gyakorlatilag ötvözni igyekszik a prevenciós szemléletmód, az egészségnevelés és az egészségképzés eszközeit, módszereit, melynek során támogató környezet létrehozására, a megelőzés lehetőségeiről való megfelelő és hatékony tájékoztatásra, valamint az egészségességet célzó életmód-változtatás serkentésére törekszik. Ezen tevékenységek együttesen mind az egyén személyes és társas készségeinek fejlesztését célozzák, folyamatosan szem előtt tartva az egészség azon megközelítését, miszerint az egészség nem pusztán a betegség hiánya, hanem egyfajta teljes fizikai, pszichikai és szociális jóllét állapota. Ennek szellemében az egészségfejlesztés nem kizárólag az egészségügy felelőssége, sokkal inkább egyfajta összefogást igényel a különböző területek között, mint kormányzat, egészségügy, szociális és gazdasági szektorok, önkéntes szerveződések, helyi hatóságok, ipar és média, stb.

A Lalonde-riportban szereplő nézetek a WHO 1986-ban megjelent, az egészségpromóció programját megfogalmazó *Ottawai Chartájában* nyertek gyakorlati formát, mely szerint az egészségfejlesztés alapelveit 5 pontban foglalhatjuk össze (Kelemen, 2008; Naidoo et al. 1999):

1. Az egészségfejlesztés célja egészséges közérzetet kialakítani a résztvevőkben.
2. Az egészségfejlesztő programokban a lakosságot egységes egésként kell kezelni, s nem csak bizonyos betegségekre veszélyeztetett csoportokkal kell foglalkozni.
3. Az egészségfejlesztés több, egymástól eltérő, ugyanakkor egymást kiegészítő tevékenységeket ölel fel.
4. Az egészségfejlesztési programok megalkotásában, kivitelezésében számítani kell a lakosság aktív részvételére. Támogatni kell a „Segíts magadon” mozgalmakat, elő kell mozdítani a közösségi tevékenységeket.
5. Az egészségfejlesztés alapvetően az egészségügyre és a szociális szférára irányuló tevékenység, nem orvosi szolgáltatás.

IV.1.2. A munkahelyi egészségfejlesztés fogalma és jelensége

A munkahelyi egészségfejlesztés lényegében olyan egészségfejlesztés, ami a munkahelyen történik, bár valójában ennél valamivel többet is magában foglal. Az egészségfejlesztő programok munkahelyen történő alkalmazásának számos előnye van (Pencak, 1991; Naidoo, et al. 1999):

- Az egészségfejlesztés célcsoportja a munkahelyen könnyen elérhető, hiszen az emberek az ébren töltött óráik egyharmadát a munkahelyükön töltik. Ráadásul a programokon való részvétel esélyét növeli, hogy munkaidőben a munkahelyen zajlanak.
- Az alkalmazotti réteg általában fogékony közönséget jelent az egészségfejlesztő programokra, ráadásul ők azok, akik egyébként a legnehezebben elérhetőek, pedig több súlyos betegség szempontjából ők a legveszélyeztetettebbek.
- Az egészségfejlesztő programok szervezéséhez és lebonyolításához felhasználhatóak a munkahelyen már létező és működő kommunikációs csatornák, valamint a munkatársak közötti kapcsolatok.

A munkahelyen a dolgozók egészségével való foglalkozásnak elkülöníthető két különböző, bár tevékenységük révén szorosan összefüggő területe: **a munkahelyi egészségfejlesztés** és a **foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás**. Mindkettő célterülete a munka és az egészség egymásra gyakorolt hatása a dolgozók egészségességének elősegítése érdekében, megközelítésük azonban néhány vonatkozásban jelentősen eltér egymástól. A foglalkozás-egészségügy alapfeltevése szerint minden munkahelyi sérülésért, foglalkozási megbetegedésért – függetlenül attól, hogy az adott esetben ki volt a hibás – a munkáltató a felelős. Ennek megfelelően fő célja a munkakörnyezetből származó egészségkárosító veszélyek felismerése, e veszélyek által a dolgozók egészségére kifejtett hatások elemzése, kezelése, az egészségkárosító hatások lehetőség szerinti kiküszöbölése (pl. mérgező anyagok koncentrációjának csökkentése), illetve a dolgozók egészségi alkalmasságának megállapítása és ellenőrzése. Ezzel szemben a munkahelyi egészségfejlesztés – annak is az egyéni megközelítése – arra az alapgondolatra épül, hogy az egyéni munkavállaló egészségéért elsősorban maga az egyén a felelős. Ennek megfelelően a célja a dolgozók általános egészségének fejlesztése annak érdekében, hogy növekedjen az egyéneknek a saját egészségük felett gyakorolt kontrollja, illetve az érte való felelősségvállalásuk mértéke. A munkavállalók egészségéért a munkahelyen folytatott küzdelemnek a foglalkozás-egészségügy és a munkahelyi egészségfejlesztés tehát a klasszikus orvoslás, illetve az egészségpszichológiai megközelítés gyakorlati megjelenésének tekinthető, melyeknek a valódi hatékonyság érdekében közösen, egymást kiegészítve, segítve kell a tevékenységüket folytatniuk.

A munkahelyi egészségfejlesztési programok célja, az egészségpszichológia irányzatának megjelenését katalizáló folyamattal összhangban, a dolgozók egészségességének megőrzése a dolgozók betegsége miatt a munkáltatókra nehezedő költségek csökkentése érdekében. A munkahelyi egészségfejlesztési programok az USA-ból indultak ki, ahol az elterjedtségük

rohamosan nő (1989-es felmérés szerint a magán szektor 50 főnél többet foglalkoztató vállalatának 65,5%-a végzett valamilyen egészségfejlesztő aktivitást (Pencak, 1991)). A jelenleg megfigyelhető tendencia szerint Nyugat-Európában is egyre elterjedtebbé válnak. Az Egyesült Királyságban 1996-os adatok szerint a nagyvállalatok 69%-a, a kicsik 40%-a foglalkozik egészségfejlesztéssel (Sanders et al. 1996). A főbb egészségi problémák közül a munkahelyi egészségfejlesztés fókuszában a dohányzás, a mozgásszegény életmód, az egészségtelen táplálkozás, az alkoholfogyasztás, a kábítószer-használat és a stressz áll. (WHO, 1988)

Magyarországon a 2003-ban országgyűlési határozattal elfogadott **Nemzeti Népegészségügyi Program** „*Egészségfejlesztés a mindennapi élet színterein*” c. alprogramjának egységeként működő „*Egészséges Munkahelyekért*” programja foglalkozik átfogó jelleggel a témával. A program célja annak elérése, hogy a munkahelyek, mint együttműködő partnerek a kötelező munkaegészségügyi, munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi intézkedések megvalósításán túl az ott dolgozók egészségfejlesztését is szolgálják. A program hosszú távú törekvése, hogy tíz év távlatában létrejöjjön a munkahelyi egészségfejlesztés – jogi, gazdasági és szakmai koordinációra épülő – szabályozása, intézményesített háttere, amely az ezáltal egészségesebbé vált munkahelyeken lehetővé tenné a munkát végzők egészségének a védelmét.

IV.1.3. A munkahelyi egészségfejlesztés szemléleti és gyakorlati megközelítései

A munkahelyi egészségfejlesztésnek létezik két alapvetően különböző szemléleti megközelítése, melyek eltérő fókuszuknak megfelelően más gyakorlati tevékenységet vonnak maguk után. Az ún. **egyéni megközelítés** azt hirdeti, hogy az egyén maga felelős az egészségi állapotaért, így a beavatkozások célpontjában is maga az egyén, annak ismeretbővítése, készségfejlesztése és az egészségességet szolgáló viselkedésváltoztatása áll, melyben a munkáltató – valódi felelősségvállalás nélkül – pusztán segítséget akar nyújtani. Ennek érdekében az egyéni megközelítés által alkalmazott módszerek egy része a dolgozók egészséggel kapcsolatos tudatosságának fokozására, ismereteinek a növelésére irányul (felhívják a figyelmüket a különböző egészségügyi kockázatokra, szűrővizsgálatokat végeznek, stb.); másik része pedig az alkalmazottak életstílusának a megváltoztatását hivatott elősegíteni (testmozgás, relaxációs, meditációs eljárások, biofeedback technikák, kognitív-behaviorális megközelítések, összefoglalóan stresszkezelési tréningek, stb.)

Ezzel szemben a **szervezeti megközelítés** az egyénről az őt körülvevő környezetre, azaz a munkahelyi egészségfejlesztés vonatkozásában magára a munkahelyre, a szervezetre helyezi a hangsúlyt, és ezzel az egészségesség érdekében folytatott harcért való felelősséget is. Ezen

megközelítés célja ennek érdekében maguknak a – negatív hatású – munkahelyi stresszoroknak az azonosítása és a lehetséges mértékben való kiküszöbölése, mely általában magának a szervezetnek az átalakításával, megváltoztatásával valósítható meg. Mindez a következő tényezőket foglalhatja magában:

- a munka hozzáigazítása az alkalmazottak igényeihez és képességeihez;
- a szerepek és a felelősségek világosabbá tétele;
- az alkalmazottak részessé tétele a munkahelyi döntésekben;
- a dolgozók közti társas interakciók támogatása;
- a szervezeti kommunikáció javítása;
- képzések tartása a vezetőknek a foglalkozási stressz kezeléséről;
- hierarchikus szervezeti stratégia átalakítása, „laposabbá” tétele;

A káros munkahelyi stressz megelőzését célzó szervezeti fejlesztések során elsősorban a következőkre kell figyelemmel lenni (Levi, 2002):

- *A munka időbeosztása*: munkahelyi időbeosztást készíteni a kötelességek és a munkával nem összefüggő felelősségek összeegyeztetésére;
- *Részvétel/kontroll*: lehetőséget adni a dolgozóknak a döntésekben és a munkájukkal kapcsolatos akciókban való részvételre;
- *Munkaterhelés*: biztosítani, hogy a dolgozó egyéni képességei és forrásai kompatibilisek legyenek a munkájával;
- *Tartalom*: megtervezni a feladatokat úgy, hogy jelentést, motivációt, a teljesség értelmét és a képességek használatának lehetőségét biztosítsák;
- *Szerepek*: a munkaszerepek és felelősségek világos definiálása;
- *Szociális környezet*: biztosítani a szociális interakciók lehetőségét, beleértve az emocionális és szociális támogatást, segítséget a munkatársak között;
- *Jövő*: elkerülni a kétértelműséget a munkabiztonság és a karrierfejlődés vonatkozásában; az élethosszig tartó tanulás és alkalmazás biztosítása.

Mindez jóval költségesebb, nehezebben kivitelezhető, mint az egyéni megközelítés gyakorlata, ráadásul a hatékonysága is sokkal nehezebben ellenőrizhető, éppen ezért napjainkban sokkal kevésbé gyakori, mint az egyéni megközelítés alkalmazása. A vizsgálatok eredményei pedig azt mutatják, hogy a szervezeti megközelítések általában véve is összhangban vannak a szervezet fejlesztését célzó egyéb törekvésekkel (berendezések átalakítása maga után vonja a balesetek csökkenését is), a hatásai pedig jóval tartósabbnak bizonyulnak, mint az egyéni megközelítéseké.

Létezik egy további, e kétfajta megközelítés metszéspontjában lévő harmadik megközelítés is, mely *az egyén és a szervezet találkozásának*, együttműködésének hatékonyabbá tételét céloz-

za. Ennek megfelelően tevékenységi körébe olyan elemek tartoznak, mint a kommunikációs stratégiák tanítása, a vállalaton belüli összetartás, a társas támogatottság javítását célzó csapatépítő programok szervezése és tartása, valamint a munkacsoportok átalakítása.

Összességében elmondható, hogy a leghatékonyabb megközelítések a megelőző, munkakörnyezetre, szervezetre irányuló beavatkozások.

V.1.4. A sikeres munkahelyi egészségfejlesztés feltételei és eredményei

A munkahelyi egészségfejlesztő programoknak számos pozitív következményei lehetnek mind a dolgozó, mind pedig a munkahelyi szervezet szempontjából.

A munkáltatók számára a lehetséges pozitív következmények az alábbiak lehetnek (Sanders et al. 1996):

- *Javul a vállalat megítélése (imázsa):* ez igaz mind a külső megítélésre, mind pedig a dolgozóknak a saját munkahelyükről kialakított képére, mely azáltal, hogy azt a képet mutatja, hogy a munkáltató foglalkozik a dolgozó jóllétével, pozitív irányba mozdul el;
- *Nő a termelékenység:* azáltal, hogy a jobb egészségi állapot következtében csökken a hiányzás, nő a dolgozók elégedettsége és motivációja, javul a munkaerő és a munkatársak közötti kapcsolat;
- *Csökkennek az orvosi és a dolgozói hiányzásokból fakadó költségek:* hiszen csökken a hiányzás mértéke;
- *Csökken a dolgozók kilépési aránya, csökken a fluktuáció;*
- *Javul a munkahelyi légkör, a morál, a szervezettel szembeni attitűd, a munkatársak közötti kapcsolatok*

Mindezek mellett az egészségfejlesztő programok a dolgozók számára is igen hasznosak lehetnek, hiszen a programok révén könnyen hozzájutnak bizonyos egészségi szolgáltatásokhoz, melyekkel időt és pénzt takarítanak meg; a munkahelyi környezet megváltoztatásának (ami a komplex munkahelyi egészségfejlesztés lényegi eleme) közvetlen pozitív hatása is lehet a dolgozók jóllétére; valamint eredményeként javul a dolgozók egészségi állapota.

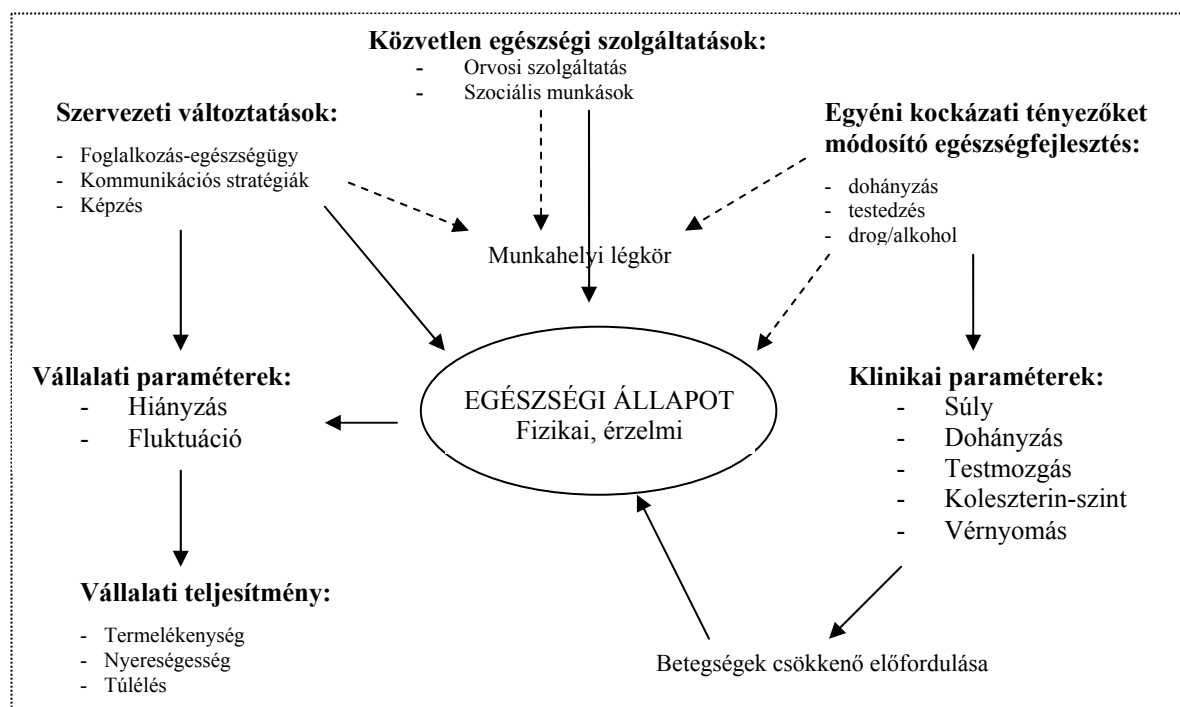
A munkahelyi egészségfejlesztés sikerességét számos kutató igyekezett megfejteni. A kutatások eredményei szerint a munkahelyi egészségfejlesztés sikerességének a feltételei az alábbiakban foglalhatóak össze (Sanders et al. 1996):

- Nagyarányú részvétel;
- Személyre szabott kapcsolattartás a résztvevőkkel;
- A vezetés támogatása;

- A dolgozók bevonása a tervezésbe, kivitelezésbe és értékelésbe;
- A program mindenkit célozzon meg, de külön fordítson figyelmet az egészségi kockázattal rendelkező dolgozókra;
- A program sok kockázati faktorról és egészségi problémával foglalkozzon;
- A munkahelyen vezessenek be egészségvédő szabályokat (pl. dohányzási tilalom).

Segal (1999) munkahelyi egészségfejlesztési programjában (7. ábra) a hatékonyság érdekében megpróbálta ötvözni az egészségfejlesztés különböző szemléletmódjait. Szerinte egy átfogó munkahelyi egészségfejlesztési program három fő részből áll:

- szervezeti változtatások (szervezeti fókusz)
- közvetlen egészségügyi szolgáltatások biztosítása a munkahelyen
- egyéni kockázati tényezők módosítására irányuló egészségfejlesztés (egyéni fókusz)



7. ábra Egy átfogó munkahelyi egészségfejlesztési program modellje

/Segal, 1999,92.o. alapján/

A dolgozók egészségi állapotát a program mindhárom része képes befolyásolni közvetlenül vagy a munkahelyi légkör és hangulat javításán keresztül, vagy valamely betegség előfordulási gyakoriságának módosítása révén. Mindezek mellett a program mindhárom eleme hozzájárul a munkahelyi szervezet termelékenységéhez és eredményességéhez is, közvetlenül a szervezeti változások révén, vagy közvetve a jobb munkahelyi légkör és a dolgozók jobb egészségi állapota révén.

V. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIA A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG RENDŐRSÉGÉN

V.1. AZ ÁLLOMÁNYRÓL VALÓ PSZICHÉS GONDOSKODÁS TÖRTÉNETE A RENDŐRSÉGÉN

Azt, hogy a rendőrség bűnüldöző munkáját a pszichológia tudománya, elmélete és gyakorlata hatékonyan képes segíteni, már régen felismerték. Jól példázza ezt, hogy a pszichológiai ismeretek oktatása szerves része lett a rendőrök képzésének mind közép-, mind felsőfokon. Az első pszichológusok is elsődlegesen ezért, a Rendőrség bűnügyi munkájának az elősegítése céljából kerültek a szervezetbe, általában az adott szervezeti egységek vezetőinek a sajátos elképzelései és önálló elhatározása alapján. Velük kapcsolatosan központi irányelv hosszú ideig egyáltalán nem létezett. Bár munkájukat mindannyian a saját képzettségüknek és elkötelezettségüknek, valamint a helyi igényeknek megfelelően – ebből következően pedig igen sokszínűen – végezték, ők voltak azok, akik elvetették a pszichológia magjait a Magyar Köztársaság Rendőrségén.

Tevékenységüknek általában nem volt előre meghatározottan része az állomány pszichés gondozása, mégis természetesen gyakran keresték meg őket a kollégák – eleinte azok, akikkel korábban együtt dolgoztak, majd pedig azok, akiknek ajánlották őket – a saját pszichés természetű problémáikkal, legyen az magánéleti vagy a munkájukkal kapcsolatos. A közös munka talaján alakult ki a már-már hírhedten szkeptikus és alapvetően elzárkózó, az érzéseiket elrejtteni igyekvő rendőr kollégákban az az elsősorban a pszichológus személyének és nem a pszichológusnak, mint szakembernek szóló bizalom, ami lehetővé tette, hogy a sok esetben a vezetés és a kollégák részéről egyértelműen jelen lévő, „a rendőr legyen mindig erős, különben nem alkalmas rendőrnek” előítéletes gondolkodás ellenére, fel merték keresni a pszichológust. Hasonlóképp erősödött a vezetők pszichológus iránti bizalma is, mely egyre inkább arra ösztönözte a tudományos érdeklődés által is megfertőzött vezetőket, hogy a pszichológus szaktudását az állománnyal kapcsolatos különböző kérdésekben is igénybe vegyék, mint alkalmasság, szervezet-átalakítás, csapatépítés, stb.

Ezen pszichológusok, valamint az őket felkereső kollégák számára a fenti tapasztalataik alapján ugyan egyértelmű volt az állományról való pszichés gondoskodás szükségessége, ennek központi felismerésére azonban a '90-es évek közepéig várni kellett. A **fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. tv. (továbbiakban Hszt.) 75.§-ában** is szerepel a következő gondolat:

- (1) *A hivatásos állomány tagjának meg kell felelnie a miniszter által meghatározott, a beosztásának és életkorának megfelelő egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek. Az alkalmasság elérésének és szinten tartásának feltételeit a fegyveres szerv biztosítja.*

Ennek szellemében először a 33/1997. IM-BM-TNM együttes rendelet kísérelte meg ötéves türelmi idővel szabályozni a pszichológus által a Rendőrségen ellátandó feladatokat, valamint azok végrehajtását és végrehajtatását. Még a türelmi idő lejártá, illetve a rendőri szervek hatóságos reakciója előtt követte ezt a rendeletet a 21/2000. (VIII. 23.) IM-BM-TNM együttes rendelet (továbbiakban: rendelet) – **a fegyveres szervek hivatásos, közalkalmazotti és köztisztviselői állományának munkaköri egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint a belügyi egészségügyi szolgálat igénybeviteléről** –, mely a türelmi időt eltörölve pontosította az elvégzendő feladatokat és bizonyos pszichológiai feladatok, elsősorban különböző alkalmassági vizsgálatok azonnali bevezetését és végrehajtását határozta meg. Ezen rendelet hatására töltődtek fel többnyire teljesen a központi ajánlás alapján, de még nem egységes szervezeti elgondolás szerint az egyes szervezeti egységeknél létrehozott pszichológus státuszok, mely révén a rendelet végrehajtása megvalósíthatóvá vált. (Pásztor et al., 2005)

A rendeletet megjelenése óta számtalanszor módosították már a szervezeti változásoknak, valamint a felmerülő újabb és újabb igényeknek megfelelően. Jelenleg is dolgoznak egy új verzióján, mely letisztázni igyekszik a feladatok, illetve a hatáskörök pontosításával a Rendőrség és a Határőrség integrációját, a Belügyminisztérium Központi Kórház és Intézményei (a továbbiakban: BM KKI) megszűnését, illetve az Állami Egészségügyi Központ (a továbbiakban: ÁEK) létrehozását követően kialakult kissé kusza, számos redundanciát magában foglaló helyzetet, lehetővé téve ezáltal a rendelkezésre álló személyi és tárgyi erőforrások a jelenleginél hatékonyabb felhasználását.

A rendeleten túl számos további belső szabályozó is bevezetésre került – sokszor egy-egy aktuálisan felmerült országos, vagy épp nagy port kavart eseményt követően (mint pl. „lövöldöző rendőr Karcagon”, „MTV Székház Ostroma”) – melyek mind az állományról való pszichés gondoskodást szolgálták, illetve szolgálják, elsősorban különböző képzések egyszeri avagy rendszeres bevezetése révén:

- konfliktuskezelő és kommunikációfejlesztő tréningfoglalkozások rendszeres tartásának elrendelése (50/2000. Ált. /4. ORFK átirat);
- stresszoldó tréningek bevezetése (29/2003. ORFK Intézkedés 8. pontja: *„a Rendőrség hivatásos állományú tagjai életének és testi épségének, valamint a rendőri intézkedések hatékonyságának növelésére”*);
- érzékenyítő tréningek a vezetők számára;
- a csapatszolgálati tevékenység pszichológiai támogatása (előzetes felkészítés, helyszíni jelenlét, utólagos feldolgozás).

A fenti rövid történeti áttekintés alapján jól látható, hogy a Rendőrségen belül az állományról való pszichés gondoskodás komplex rendszerének kialakulásáig időben talán rövid, történéseiben azonban igen gazdag, apróbb illetve jelentősebb szemléletváltásokkal járó út vezetett (7.táblázat). Mindennek során jutott el az elsősorban a bűnügyi munkát segítő pszichológusok önszorgalomból végzett gondozási tevékenységétől, az állományról való pszichés gondoskodás szükségességének a központi felismerésén keresztül a rendőrségi pszichológiai szakszolgálati munka odáig, hogy 2009. május 21-én bemutatásra került „**A rendvédelmi szervek pszichológiai szakmai protokollja**” (továbbiakban: **Protokoll**), melyben szereplő irányelvek, feladatok és módszertanok már egy komplex egészségmegőrzési és egyben egészségfejlesztési rendszer jelenlétére, illetve működtetésének szükségességére utalnak.

7. táblázat: A pszichológiai tevékenység fejlődése a Magyar Köztársaság Rendőrségén

IDŐI KOMPONENS	A PSZICHOLÓGIAI TEVÉ- KENYSÉG CÉLJA	A TEVÉKENYSÉG
<i>A kezdetek – központi szabályozás nélkül</i>	<i>A Rendőrség szakmai – első-sorban bűnügyi – munkájának a segítése</i>	Szakértés, szaktanácsadás, kriminalisztikai munka (az állományról való pszichés gondoskodás csak önszorgalomból)
21/2000. (VIII.23.) IM-BM-TNM együttes rendelet	<i>A Hszt.-ben szereplő kötelezettségek teljesítése</i>	A hivatásos állományba kerülést megelőző, valamint az ún. időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok és a mentálhigiénés gondozás központi bevezetése.
Belső intézkedések sokasága (2000-2008)	<i>Az állomány megküzdési képességének az erősítése annak érdekében, hogy minél hatékonyabban legyenek képesek kezelni a munkavégzésükkel járó fokozott mértékű stresszt.</i>	Az alkalmassági vizsgálatok és a gondozás mellett egyre hangsúlyosabbá váltak a különböző képzések, oktatások, tréningek : - stresszkezelés - konfliktuskezelés - kommunikációs készségfejlesztés - krízishelyzetek kezelése, stb.
A rendvédelmi pszichológiai tevékenység szakmai protokollja (röv: Protokoll) (2009)	<i>„A pszichológiai szakszolgálati munka általános célja: A rendvédelmi tevékenység pszichológiai oldalról történő biztosítása a szakmai igényeknek megfelelően, normál és rendkívüli viszonyok között, egységes szttenderdek alapján.” (Protokoll, 37.o.)</i>	Komplex egészség-megőrzési és egészségfejlesztési program

Ahogy az a Protokollban is megfogalmazásra került a rendvédelmi pszichológiai szakszolgálati munka egyik legfontosabb operatív célja:

„Az állomány testi-lelki egészségének és munkaképességnek megőrzése, intézkedőképességének fejlesztése pszichológiai módszerek és eszközrendszer integratív alkalmazásával.” (Protokoll, 37.o.)

Ennek elérése érdekében pedig – ahogy az szintén megfogalmazásra került – a pszichológiai szakszolgálati munka egyik legfontosabb sajátossága a preventív jelleg, az állomány pszichés státuszának a megőrzése, valamint a felkészítés. Mindennek a szellemiségét, valamint a Protokoll modern szakmai felfogását jelzi, hogy külön fejezetként szerepel benne a „Munkahelyi mentálhigiéné és egészségfejlesztés”, mint tevékenység.

A Protokoll megjelenése egyedülálló szakmai sikernek tekinthető a rendőrségi pszichológiai tevékenységében, bár a benne szereplő célmeghatározások, feladatok, módszertanok többsége jelenleg még „csak” ajánlásnak tekinthető, azok nagy része ugyanis még nem került intézkedés formájában kiadásra. Ennek ellenére a rendőrségi pszichológusok többsége már a benne szereplő irányelvek szerint végzi mindennapi munkáját. Igaz ez a vizsgálati mintánkban szereplő három szervezeti egység, a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság, a Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság és a Készenléti Rendőrség pszichológus munkatársaira is.

V.2 AZ IDŐSZAKOS PSZICHIKAI ALKALMASSÁGVIZSGÁLATOK HELYE ÉS SZEREPE A RENDŐRSÉG ALKALMASSÁGVIZSGÁLATI RENDSZERÉBEN

A 21/2000. (VIII.23.) IM-BM-TNM együttes rendelet vezette be a hivatásos rendőri állományt érintő négy alapvető pszichikai alkalmassági vizsgálatot:

- *a Felvételi pszichológiai alkalmassági vizsgálatot*, mely a hivatásos állományba kerülést előzi meg;
- *az Időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatot*, melyet a már hivatásos állományban lévő rendőrök esetén végeznek rendszeres időközönként;
- *a Speciális alkalmassági vizsgálatokat*, melyek jelenleg magukban foglalják a véglegesítés előtti, valamint a jelentősen új vagy speciális beosztásba kerülést megelőző pszichikai alkalmassági vizsgálatokat;
- *illetve a probléma felmerülése esetén az állományilletékes parancsnok vagy az alapellátó orvos által elrendelhető Soron kívüli alkalmassági vizsgálatot.*

Az alkalmassági vizsgálatok köre a bevezetésüktől eltelt majdnem 10 év alatt, a felmerülő újabb és újabb igényeket kielégítendő, jelentősen bővült. Rendszerük, a vizsgálatok elvégzésére hivatottak, valamint a vizsgálati módszertan is számos alkalommal módosult. Az idősza-

kos pszichikai alkalmassági vizsgálat azon kevés alkalmassági vizsgálatok egyike, amit a kezdetek óta folyamatosan végeznek, s szinte egyedüli a tekintetben, hogy nem változott a vizsgálat elvégzésére hivatott személyek/szervezeti egységek köre. Mindig az adott személy szolgálati helye szerint illetékes alapellátó pszichológus, azaz az adott szervezeti egységet, annak jellegzetességeit, vezetői elvárásait leginkább ismerő szakember végezte és végzi a mai napig is.

Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok egyedisége nem csak többszintű állandóságában érhető tetten, hanem célmeghatározásának a többi alkalmassági vizsgálattól való elkülönülésében is. A bizonyítottan fokozott stresszterheléssel járó rendőri munka folyamatos végzése az adott egyén magánéleti eseményeivel együtt újra és újra próbára teszi az egyént, a felvételekor ellenőrzöten meglévő pszichés megküzdési stratégiáit, melyek hatékony működése elengedhetetlen feltétele a hivatásos szolgálatra való alkalmasságnak. Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálat ennek szellemében arra hivatott, hogy a felvételt megelőző alkalmassági vizsgálaton való megfelelést követően a stresszel való megküzdés hatékonyságát, ezáltal pedig az alkalmasság fennállását rendszeres időközönként – 40 év alatt háromévente, 41-50 év között kétévente, 50 év fölött pedig évente – ellenőrizze. A vizsgálat lehetőséget teremt arra is, hogy amennyiben valamely dolgozó alkalmassága kérdésessé válik, úgy hatékony és gyors, általában helyben az alapellátó pszichológus által nyújtott segítő, támogató beavatkozással, szükség esetén mentálhigiénés gondozással, pszichoterápiával viszonylagosan rövid időn belül ismételten alkalmassá tegyék az egyént munkakörének betöltésére. Mindez pedig az egyén pszichés egészségének a megőrzése érdekében tett fontos lépések mellett jelentős segítséget jelent magának a szervezetnek is a munkaórák, avagy súlyos esetben az egyén munkából való teljes kiesésének megelőzése révén. (Pásztor et al., 2005)

Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok szellemiségét tehát a kezdetektől a támogató, segítő szándék jellemezte, mely így már önmagában is az egészségpszichológiai, egészségfejlesztési szemléletmódot képviselve az állományban lévő személyek pszichés egészségének a megőrzését volt hivatott szolgálni.

Az egyénekre vonatkozó rendszeres pszichés állapotfelmérés mellett az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok egy másik igen fontos jellemzője, hogy a vizsgálatok rendszeres végzése során összegyűjtött óriási adatbázis rendszeres értékelő elemzése révén a Rendőrség, illetve az adott területi szervek vezetői folyamatosan nyomon követhetik az állomány pszichés állapotát, a bevezetett és bekövetkezett változások hatásait, valamint javaslatokat kaphatnak a

hatékonyság növelése, a munkahelyi légkör javítása érdekében esetlegesen szükséges változtatásokra vonatkozóan.

Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatokra a fentiek mellett szinte végig jellemző volt a vizsgálati módszertanának – melyet a Belügyminisztérium Központi Kórház és Intézményei Munkaalkalmasságot Vizsgáló Osztálya (3/2000. számú BM KKI Főigazgató Főorvosának Intézkedése) dolgozott ki – állandósága is. A kezdetektől két csoportosan felvehető kérdőív (Explorációs Kérdőív és Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőíve), majd azok kiértékelését követően egy mindenkivel személyesen és egyénileg lefolytatott exploráció alkotta a vizsgálati metodikát. Az „Explorációs Kérdőív” az exploráció hatékonyságát elősegítendő az általános adatok felvétele mellett rákérdez a vizsgált személy családi helyzetére, egészségügyi állapotára, életmódjára (sportolás, alkoholfogyasztás, dohányzás, stb.), terveire, valamint arra, hogy az elmúlt 2 évben magánéletében milyen stresszkeltő események zajlottak le. A „Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívet” (röv: RMSK) a Munkalélektani Koordinációs Tanács ajánlatára az OSI 2 teszt fő vonalait átvéve, valamint a hivatásos állományban teljesített szolgálat sajátosságait figyelembe véve a rendőrség vezető szakemberei – Szabó Beatrix, Dr. Böröcz István és Bilkei Pál – alkották meg az állományt érő pszichés terhelés feltárására, mértékének meghatározására melyet a rendvédelmi szerveknél dolgozó állományra standardizáltak. (Szabó et al., 2005.) Az RMSK kérdőív részletes leírása megtalálható a „Vizsgálati Eszköz” leírásánál.

Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok módszertana hosszú évekig a fentieknek megfelelően állandó volt. A Rendőrség és a Határőrség integrációját követően azonban a két szervezetnél alkalmazott eljárások egységesítésének érdekében, valamint a jövőbeni kompetencia alapú alkalmasságvizsgálati rendszer kialakítását megalapozandó a vizsgálati eljárások köre – központi ajánlás alapján – 2008. január elsejétől további vizsgálati eljárásokkal egészült ki. Ettől az időponttól az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok során a fenti két kérdőív mellett felvételre kerül a CPI vagy a CPI-S személyiségvizsgáló kérdőív, valamint egy műszeres vizsgálat is a figyelem és a teljesítőképesség felmérése érdekében. A vizsgálati metodika ily módon történő kiegészítése az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok munkaköri alkalmasságvizsgálati jellegét erősíti a kezdetektől meglévő egészség-megővási szándékkal szemben, illetve mellett.

Fontos megemlíteni, hogy mind a 21/2000. (VIII.23.) IM-BM-TNM együttes rendelet, mind pedig a hozzá tartozó vizsgálati módszertanok jelenleg változtatás alatt állnak. Az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok módszertana ennek megfelelően a közeljövőben valószí-

núleg módosulni fog, bár a kezdetekben kitűzött egészség-megóvási célkitűzésén senkinek nem áll szándékában változtatni.

V.3 ÖSSZEFOGLALÓ GONDOLATOK – AVAGY MIT TEHETÜNK A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPSZICHOLOGIA ESZKÖZEIVEL A RENDŐRSÉG ÁLLOMÁNYÁNAK PSZICHÉS EGYENSÚLYMEGŐRZÉSE ÉRDEKÉBEN

Az EU svéd elnöksége alatt a munkahelyi stresszel kapcsolatos útmutatás utóirattal lett ellátva, mely kimondja (Levi, 2002):

„A foglalkoztatás nem pusztán több munkát jelent, hanem jobb munkákat. Növekvő erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy mindenki számára jó munkahelyi környezetet fejlesszenek ki, beleértve a sérültek számára biztosított egyenlő lehetőségeket, a nemi egyenlőséget, a jó és rugalmas munkaszervezetet, mely megengedi a magánélet és a munka összeegyeztetését, valamint az élethosszig tartó tanulást, az egészséget és biztonságot a munkában, az alkalmazotti érdekeltséget és sokféleséget a munkahelyi életben.”

Mindennek szellemében az alábbiakban megkíséreljük összefoglalni a Rendőrség hivatásos állományú alkalmazottai egészségének és jóllétének minél magasabb színvonalú biztosítása érdekében, a munkahelyi egészségpszichológia és a munkahelyi egészségfejlesztés keretében alkalmazható beavatkozási lehetőségeket. Mindehhez Karasek Munkaterhelés-Kontroll-Támogatás modelljének a korábbiakban már általánosan, és a Rendőrség hivatásos állományú dolgozóinak alkalmazására vonatkozóan speciálisan is tárgyalt elemeinek a leírását vesszük alapul, kiegészítve Segal komplex munkahelyi egészségfejlesztési modelljének az elemeivel. Célunk egyfajta komplex áttekintés adása a lehetséges beavatkozási pontokról, valamint arról, mindezt miképp szolgálják a Protokollban szereplő tevékenységek, illetve mely területeken lenne esetlegesen további beavatkozásokra szükség (8. táblázat).

8.táblázat: A munkahelyi egészségfejlesztés lehetséges beavatkozási pontjai a Rendőrségen
(a Megjegyzés részekben a jelenlegi gyakorlatra utalok)

SZERVEZETI SZINTŰ BEAVATKOZÁSOK	EGYÉNI SZINTŰ BEAVATKOZÁSOK
- az adott munkahelyi szervezet átalakítását érintő beavatkozások -	- a beosztott egyént közvetlenül érintő beavatkozások -
I. A szervezet (fizikai-pszichés-szociális) egészségügyi állapotának rendszeres felmérése, nyomon követése: - a munkahelyen esetlegesen <i>stresszorként</i> fellépő tényezők <i>feltérképezése</i> - a <i>kontroll lehetőségének</i> felmérése (a dolgozók saját tevékenysége feletti kontrollja és a döntésekben való részvételük mértéke); - a <i>munkahelyi légkör</i> felmérése (munkatársak közötti kapcsolat és a vezetés). <i>Megj.:</i> Egyrészt lehetőséget szolgáltat rá az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok során szerzett adatok összesített elemzése. Másképp időszakonként központilag különböző felméréseket rendelnek el e vonatkozásban. <i>Vált.:</i> Fontos lenne ezen felmérések időben rendszeressé, módszertanilag pedig állandóvá tétele a folyamatos összehasonlítás és nyomon követés lehetőségének a biztosítása érdekében.	I. Az alkalmazottak (fizikai-pszichés-szociális) egészségügyi állapotának átfogó felmérése és rendszeres nyomon követése: - az egyén <i>fizikai-pszichés-szociális jólléti állapotának</i> a felmérése és rendszeres nyomon követése; - az egyén <i>személyiségéről</i>, annak érettségéről egy átfogó kép készítése, valamint a változások rendszeres nyomon követése; - az egyén <i>képességeinek, készségeinek</i> a felmérése és rendszeres nyomon követése; - az egyén <i>társas-szociális készségeinek</i> a felmérése és rendszeres nyomon követése; - az egyén <i>megküzdő képességeinek</i> a felmérése és rendszeres nyomon követése. <i>Megj.:</i> A Rendőrségen belül mindegyikre ideális lehetőséget szolgáltat a felvételi előtti komplex pszichológiai alkalmassági vizsgálat. Majd pedig az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok rendszeres végzése. <i>Vált.:</i> Jelenleg a felvételi alkalmassági vizsgálatot központilag végzik a Honvéd Egészségügyi Központban, ahonnan az adatok nem kerülnek le a területi szervekhez. Érdekes lenne az egy személyhez tartozó összes információt az egyén változásainak, fejlődéseinek folyamatos nyomon követése érdekében egy helyen, az őt alkalmazó szerv állományilletékes pszichológusánál tárolni.
II. Akadálymentesítés (cél: mindent mindenki számára egységesen elérhetővé tenni integrált és nem specializált tevékenységekkel, figyelembe véve a munkavégzés okozta fizikai és pszichikai igénybevétel következtében valamilyen szem-	Az sikeres akadálymentesítéshez szükséges az alkalmazottak <i>valódi igényeinek a felmérése</i>, mind a munkahelyi környezet, mind a munkafeltételek, mind pedig a munkafeladatok vonatkozásában.

pontból megváltozott munkaképességű alkalmazottak igényeit is): - az alkalmazottak képességeihez alkalmazkodó, <i>megfelelő munkakörök</i> kialakítása; - a szükséges <i>ergonómiai fejlesztések</i> felmérése és kivitelezése; <i>információs akadálymentesítés</i> (minden szükséges információ mindenki számára elérhetővé és feldolgozhatóvá tétele); <i>Megj.:</i> A Rendőrségen belül erre igen ritkán, általában csak egyedi esetekben van példa. Az ergonómiai fejlesztések ritkák. Sokkal gyakoribb az információs rendszer fejlesztése. <i>Vált.:</i> A munkavégzésük során valamilyen szempontból megváltozott munkaképességűvé vált hivatásos állományú rendőrök munkahelyi rehabilitációja még nem kiforrott, jelenleg áll fejlesztés alatt.	<i>Megj.:</i> A valódi igényfelmérés ritka, általában nem előzi meg még a nagy beruházásokat (mint pl. új kapitányság építése), illetve a jelentősebb átalakításokat, átszervezéseket sem. Ezért fordulhat elő, hogy az állomány általában kevésbé elégedett a munkakörülmények fejlesztésével, illetve a szervezetet és a munkaköröket érintő átalakításokkal, mint azt a vezetés várná. <i>Vált.:</i> Jelen terület mindenképpen fejlesztésre szorul. Jó lehetőséget biztosítana erre a Rendőrség belső kommunikációs stratégiájának a fejlesztése.
III. Szervezeti kommunikáció (ezáltal pedig a szervezeti kultúra és a munkahelyi légkör) fejlesztése: az alkalmazottakkal, valamint az alkalmazandó kollégákkal való kommunikáció fejlesztése: - hiteles tájékoztatás az adott munkahelyi szervezet működéséről, jellemzőiről; - hiteles és pontos tájékoztatás a feladatokról, a szerepekről, az értékelésről és az előrelépési lehetőségekről; <i>Megj.:</i> A Rendőrségen belül erre egyre több lehetőséget és fórumot próbálnak biztosítani, mint rendszeres állománygyűlések, belső honlapok, információs portálok, belső levelezési rendszer, stb. <i>Vált.:</i> A jelenlegi rendszer általában véve jól működik, de fejlesztése tovább segíthetné a szervezet hatékony működését.	A szervezeti kommunikáció fejlesztéséhez szükséges az alkalmazottak <i>igényfelmérése</i>. <i>Megj.:</i> A valódi igényfelmérés ritka, általában nem előzi meg még a jelentősebb átalakításokat, átszervezéseket sem. Ezért terjedhetnek a szervezeten belül tév-, illetve rémhírek, melyek fokozhatják az egyébként is igen magas fluktuációt. <i>Vált.:</i> Jelen terület mindenképpen fejlesztésre szorul. Jó lehetőséget biztosítana erre a Rendőrség belső kom-

		munikációs stratégiájának a fejlesztése.
IV. A szervezeti szocializáció, beilleszkedés elősegítése - a pozitív szociális légkör megteremtése; - a társas támogatási rendszer fejlesztése. <i>Megj.:</i> A Rendőrség vezetése, valamint a Rendőrség Humán Szolgálatát mindig kiemelt figyelmet fordított a szervezetbe újonnan bekerülők integrációjának az elősegítésére (fogadó ünnepség, vezetői beszélgetés). Ehhez csatlakozik a Pszichológiai Szakszolgálat azon gyakorlata, miszerint az újonnan érkezők időszakos alkalmassági vizsgálatára lehetőség szerint a munkába állásukat követő egy éven belül sor kerül. <i>Vált.:</i> A szervezetbe újonnan bekerülők esetén a jelenlegi rendszer igen támogató. Fejlesztendő területként említendő viszont a beilleszkedést követő társas támogatási rendszer.		
V. A szervezet vezetőinek képzése, fejlesztése: a. a vezetők aktuális személyiségének és vezetői képességeinek, készségeinek a felmérése – a további beavatkozások hatékonyságát elősegítendően –; b. az alkalmazottakkal való hatékonyabb foglalkozás érdekében: - konfliktuskezelési tréningek tartása; - kommunikációs tréningek tartása, stb. c. a vezetők személyiségfejlesztését célzó tréningek tartása: - önismeret-fejlesztési tréningek tartása; - stresszkezelő tréningek tartása, stb. d. folyamatos utánkövetéses lehetőség biztosítása az esetlegesen felmerülő problémák és konfliktusok kezelése érdekében. <i>Megj.:</i> A Rendőrségen belül a közép- és felsőszintű vezetők képzése, továbbképzése rendszeres mind központi,	II. Az alkalmazottak és az alkalmazandó személyek képzése: a. az egyén önismeretének a fejlesztése tréninggel, mely mind a társadalomban, mind pedig a munkaerőpiacon való helyének a megtalálását elősegítheti; b. az egyén munkahelyén való sikeres helytálláshoz szükséges készségeinek a fejlesztése: - konfliktuskezelési tréningek tartása; - kommunikációs tréningek tartása, stb. - társas kapcsolatok kezelésére vonatkozó tréningek tartása. c. a stresszhelyzettel való megküzdési képességének a fejlesztése; d. a képzéseket, tréningeket, valamint az alkalmazást követő utánkövetés egyfajta utógondozás keretében az esetlegesen felmerülő problémák, konfliktusok kezelése érdekében. <i>Megj.:</i> Az állomány általános képzése, továbbképzése szintén biztosított. Ritkák, általában csak esetiek	

mind pedig területi szinten. Jó példa erre központi szinten a korábban már említett Rendészeti Vezető és Mestervezető Képzés, területi szinten pedig az ún. „középvezetői érzékenyítő tréningek”. Az utánkövetésre mind a központi tréningek vezetői, mind pedig a területileg illetékes alapellátó pszichológusok lehetőséget biztosítanak. <i>Vált.:</i> A jelenlegi rendszer általában véve jól működik, de fejlesztése tovább segíthetné a szervezet hatékony működését.	azonban a pszichológiai szempontból valódi hatékonysággal bíró tréningek azok magas idő- és anyagi ráfordítás igénye miatt. Utánkövetésre azonban a területileg illetékes alapellátó pszichológus minden esetben lehetőséget biztosít. <i>Vált.:</i> Jelen terület mindenképpen fejlesztésre szorul, ehhez azonban jelentős anyagi ráfordításra lenne szükség, részben a tréningek megszervezése, részben pedig a tréningeken résztvevőket helyettesítők kifizetése miatt.
VI. Foglalkozás-egészségügyi ellátás fejlesztése: <i>a munkahelyi környezet egészségkárosító tényezőinek a felmérése;</i> <i>egészségügyi alkalmassági vizsgálatok és a foglalkozási betegségek vizsgálatainak végzése;</i> <i>az állományba kerülést követően szerzett betegséggel való együttélés, a munkahelyi rehabilitáció serkentése.</i> <i>Megj.:</i> A Rendőrségen belül a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere biztosított. <i>Vált.:</i> A jelenlegi rendszer általában véve jól működik, de fejlesztése tovább segíthetné a szervezet hatékony működését.	Mind a sikeres foglalkozás-egészségügyi szolgáltatáshoz, mind pedig a hatékony közvetlen egészségügyi-pszichikai-szociális ellátás biztosításához szükséges az alkalmazottak <i>valódi igényeinek a felmérése</i>, valamint a .velük való folyamatos kapcsolattartás.
VII. Közvetlen, az egyén testi, lelki, szociális jóllétét elősegítő szakmai szolgáltatások biztosítása: <i>közvetlen egészségügyi szolgáltatás biztosítása;</i> <i>közvetlen szociális ellátás biztosítása;</i> <i>közvetlen pszichológiai ellátás biztosítása (mentálhigiénés konzultáció, szükség esetén pszichoterápia és/vagy pszichiáter).</i>	

<i>Megj.:</i> A Rendőrségen belül a közvetlen egészségügyi és pszichológiai ellátás az alapellátó rendszeren, valamint az Állami Egészségügyi Központon keresztül biztosított. A szociális ellátást a Humán Szolgálatok igyekeznek elősegíteni. <i>Vált.:</i> A jelenlegi rendszer általában véve jól működik, de fejlesztése tovább segíthetné a szervezet hatékony működését.		
---	--	--

V.3.1 Szervezeti megközelítés

A szervezeti megközelítések körébe tartozik minden olyan beavatkozási lehetőség, mely magának a szervezetnek a kisebb-nagyobb mértékű, részleges vagy átfogó átalakítása révén igyekszik a lehetséges mértékben kiküszöbölni a munkahelyen esetlegesen fellépő stresszkeltő tényezőket. Mindebben kiemelt szerep jut a Rendőrség **foglalkozás-egészségügyi szolgálatának**, mely – a **munkavédelemmel** karöltve – a munkahelyen esetlegesen jelen lévő egészségre káros tényezők (pl. mérgező anyagok, rossz testtartás, stb.) feltárására és kiküszöbölésére törekszik, részben pedig végzi az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálatokat, valamint a foglalkozási megbetegedések kivizsgálását. Ehhez csatlakozik a Pszichológiai Szakszolgálat, mely a saját eszközeivel – részben az időszakosan végzet pszichológiai alkalmassági vizsgálatok, részben pedig a különböző esetenkénti felmérések, kutatások révén – igyekszik folyamatosan felmérni az állomány mentálhigiénés állapotát, s erre alapozva javaslatokat tesz a vezetés felé a szükséges változtatások, fejlesztések vonatkozásában.

A munkahelyi egészségfejlesztés szervezeti beavatkozási lehetőségeinek egyik sarkalatos pontja a szervezeti kultúra szerves részét képező **szervezeti kommunikációs stratégia**, mely alapvetően meghatározza a munkahelyi légkört, azon keresztül pedig befolyást gyakorol az egyén testi-lelki egészségi állapotára, valamint ennek révén közvetve – de egyébként közvetlenül is – a szervezet sikerességére. A hiteles és széles körű, alapvetően nyílt kommunikáció elengedhetetlen része a különféle szintű és súlyú szervezeti konfliktusok elkerülése érdekében tett erőfeszítéseknek.

A szervezet kommunikációs stratégiájának kidolgozásában és működtetésében elsődleges szerep jut a szervezet **vezetőinek**, akik egyrészt maguk a legtöbb információ forrásai, másrészt saját viselkedésük révén példát nyújtanak a szervezeten belül elvárt kommunikációra vonatkozóan. Ők teremthetik meg a nyílt, az esetlegesen felmerülő problémákat is megbe-

szélni képes, előítélet- és diszkriminációmentes szervezeti kommunikációs mintát és munkahelyi légkört. A munkahely egészségfejlesztő hatásának serkentése érdekében fontos, hogy a vezető teljesítse az alábbi feladatait (Szabó, 2006):

- segítse az új dolgozók beilleszkedését;
- beszélgessen ismétlődően és rendszeresen a dolgozókkal;
- sürgős esetekben mindenkor biztosítsa a dolgozóinak az azonnali lehetőséget az egyéni beszélgetésre;
- konfliktusok jelentkezése esetén folytasson konstruktív csoportbeszélgetéseket konfliktusfeloldó és megelőző célzattal;
- amennyiben úgy találja, hogy ő maga már nem képes az adott konfliktust feloldani, vonjon be külső szakértőt moderátorként;
- igyekezzem elsajátítani különféle konfliktuskezelési technikákat;

Egy munkahelyi szervezetben sok szempontból a vezetők azok, akik alapvetően meghatározzák, milyen, mennyire stresszkeltő vagy éppen mennyire támogató, a személyiség fejlődését elősegítő munkahelyi körülmények között kell az alkalmazottaknak dolgozniuk. Éppen ezért kiemelt fontosságúak a megfelelő munkahelyi légkör – szervezeti kultúra és szervezeti kommunikáció – kialakításának elősegítését célzó különféle **vezetői képzések**. Ezen képzések egyik legfőbb célja a vezetők alkalmazottaikkal való hatékony foglalkozásra való érzékennyé tétele olyan készségek fejlesztésén keresztül, mint a konfliktuskezelés és a kommunikáció. A tréningek hatását elősegítheti a tréningek kiegészítése olyan technikákkal, melyek elsősorban magának a vezető személyiségének a fejlesztését szolgálják – pl. önismeret és stresszkezelés – jelentősen hozzájárulva ezzel a vezetők saját problémáinak a kezeléséhez is. Növelheti a képzések hatékonyságát, ha azokat követően meghatározott időközönként és előre letisztázott körben lehetőséget biztosítanak egyfajta szupervíziós jellegű megbeszélésre az esetlegesen felmerülő problémák közös megvitatása és megoldása érdekében.

A Rendőrség vonatkozásában elmondható, hogy a képzések és továbbképzések a közép- és felsőszintű vezetők körében rendszeresek mind központi, mind pedig területi szinten, melyek elsősorban a vezetők kommunikációs, konfliktus- és stresszkezelő készségeit hivatottak fejleszteni. Jó példa erre központi szinten a Rendészeti Vezető és Mestervezető Képzés (melyre a II.5. fejezetben már részletesen utaltunk), területi szinten pedig a központilag kötelezővé tett „középvezetői érzékenyítő tréningek”.

V.3.2. Közvetlen Egészségügyi szolgáltatások

Részben a szervezeti változások körébe tartozik, Segal mégis külön említi kiemelt fontossága miatt a közvetlen egészségügyi szolgáltatás (beleértve az orvosi, pszichológiai és szociális

ellátást is) biztosításának a szükségességét, mely – a betegségek különböző szintű megelőzése és kezelése révén nyújtott közvetlen egészséget támogató hatása mellett – azt az érzést kelti a dolgozóban, hogy a munkáltatója odafigyel rá, gondoskodik róla. Mindez pedig az elégedettség növelése, valamint a munkahelyi légkör pozitív irányú befolyásolása révén közvetlen módon képes elősegíteni a dolgozó testi-lelki egészségét, közvetett módon is hozzájárulva ezáltal a szervezet termelékenységéhez.

A Rendőrségen belül teljes mértékben biztosítottnak tekinthető a közvetlen orvosi, pszichológiai ellátás területi szinten az alapellátó Egészségügyi és Pszichológiai Szakszolgálat munkatársai révén, központilag pedig az Állami Egészségügyi Központon keresztül. A szociális ellátás csak részben feladata a Rendőrségnek, a Humán Szolgálat munkatársai azonban minden érintett esetben igyekeznek maximálisan segítséget nyújtani az érintett kollégáknak.

V.3.3. Egyéni megközelítés

A munkahelyi egészségfejlesztés egyéni megközelítése alapvetően olyan beavatkozási formákat foglal magában, melyek elsősorban az egyén egészségkárosító magatartásformáinak a megváltoztatását, az egészséges irányba való elmozdulását hivatottak elősegíteni. Ide tartoznak az olyan – népegészségügyi problémaként is megjelenő – káros magatartásformák, mint pl. a dohányzás, a túlzott alkoholfogyasztás, a drogfogyasztás, a mozgásszegény életmód, stb. elleni küzdelmet szolgáló, a munkahelyi egészségfejlesztés vonatkozásában a munkahelyeken megvalósuló programok. A teljes alkalmazotti kör vonatkozásában fontosak ezek a programok, de kiemelt jelentőségűek az érintettek, a munkavégzésük okozta fokozott megterhelés (avagy a magánéleti történéseik) révén valamilyen szempontból fizikailag, orvosilag vagy pszichikailag megváltozott munkaképességűvé vált egyének számára.

Ahhoz, hogy a munkahely és a munkavégzés egészségfejlesztő és ne egészségkárosító hatású legyen az adott egyén életében, elengedhetetlen az egyének és az adott munkakörök közötti megfelelés, melynek alapvető feltétele az egyének **képességeinek és készségeinek a pontos felmérése**, azaz a megfelelő alkalmassági vizsgálati rendszer kiépítése. Ez a Rendőrségen a 21/2000. (VIII.23.) IM-BM-TNM rendelet bevezetése óta biztosítottnak tekinthető, bár a rendszer folyamatos fejlesztés és fejlődés alatt áll, jelenleg is épp a vonatkozó rendelet módosításán, valamint a 2009. május 21-én bemutatott „A rendvédelmi pszichológiai tevékenység szakmai protokollja” bevezetésén dolgoznak.

A képességek és készségek profiljának felméréshez szorosan kapcsolódik a munkahelyen és az adott munkában való megfeleléshez szükséges hiányzó vagy hiányos készségek fejlesztésének a szükségessége különféle **képzések**, elsősorban tréningek formájában. Ezen tréningek

– a vezetők képzéséhez hasonlóan – kettős célt kell, hogy szolgáljanak: egyrészt a társadalomban, s így a munkaerőpiacon elfoglalandó egyéni hely megtalálásához és betöltéséhez szükséges egyéni identitás fejlesztését különféle önismereti módszerekkel, másrészt azon készségek fejlesztését, melyek elengedhetetlenek a munkahelyen való sikeres helytálláshoz, mint konfliktuskezelés, társas kapcsolatok hatékony menedzselése, stresszhelyzetekkel való megküzdési képesség, stb.

A Rendőrségen a beosztotti állomány rendszeres képzése és továbbképzése is biztosítottnak tekinthető. Az ő vonatkozásukban azonban ritkábbak a pszichológiai témájú oktatások, s sokszor csak kampányszerűek az e területen valódi hatásfokkal rendelkező tréningek, azok magas idői és anyagi költségei miatt. Az utánkövetés, valamint a munkavégzésük során felmerülő (munkahelyi és/vagy magánéleti) problémák esetén a segítségkérés lehetősége azonban a területileg illetékes alapellátó pszichológusokon keresztül mindenki, a teljes állomány, sőt a közvetlen hozzátartozói körük számára is biztosított.

Ezen terület a jövőben mindenképpen fejlesztésre szorul, bár mindehhez – részben a tréningek szervezési költségei, részben pedig a tréningeken résztvevők helyettesítésének a költségei miatt – jelentős anyagi ráfordításra lenne szükség.

V.3.4. Záró gondolatok

A munkahelyi egészségpszichológia és az ezzel szoros kapcsolatban lévő munkahelyi egészségfejlesztés számos eszközzel és beavatkozási lehetőséggel rendelkezik egy munkahelyi szervezet alkalmazottainak az általános jólléti állapotának az elősegítésére. Azzal, hogy az Országos Rendőr-főkapitányság nemrég együttműködési megállapodást írt alá az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesülettel, valamint az Országos Egészségfejlesztési Intézettel, a rendőrség vezetése egyértelműen kinyilvánította a munkahelyi egészségmegőrzés és egészségfejlesztés iránti elkötelezettségét. A Pszichológiai Szakszolgálat pedig azzal, hogy a Protokollban önálló tevékenységi formaként szerepelteti a munkahelyi egészségfejlesztést, megteremtette ezen tevékenység pszichológus szakmai alapját.

Bár a korábbiakban a Rendőrség egészségmegőrzési tevékenysége elsősorban a különböző kockázati magatartásformákra – mint pl. dohányzás, alkoholfogyasztás, elhízás, stb. – irányult, s a hivatkozott jelentés alapján az állomány is úgy érzi, hogy a munkahelyi egészségmegőrzés és egészségfejlesztés nagyrészt pusztán a dohányzás szabályozására irányul, és elégedetlenül nyilatkozik a rekreációs üdülési lehetőségekről, összességében megállapítható, hogy a Magyar Köztársaság Rendőrsége jó úton halad az „Egészséges munkahely” cím megszerzése felé.

VI. A VIZSGÁLAT

VI.1 A VIZSGÁLAT CÉLJA

A korábban említett tudományos kutatások (II.3.4. fejezet) eredményei, valamint a rendőrségen betöltött pszichológus beosztásom személyes tapasztalatai (Szabó, 2004) egyaránt azt mutatják, hogy a rendőri munka fokozott mértékű stresszhatással szembesíti az azt felvállalókat. Ezt elismerve a hivatásos szolgálatot az állam számos plusz juttatással honorálja, közte a kedvezményes feltételekkel (25 év szolgálati viszony után Egészségügyi Felülvizsgálati Eljárással (FÜV) vagy betöltött 50 éves kort követően) való nyugdíjba vonulás lehetősége, mely önmagában is jelzi, hogy a rendőri munka huzamosabb ideig történő folyamatos végzése fokozottan megterhelő.

Vizsgálatomban igyekeztem feltárni a rendőrség kötelékében teljesített hivatásos állományú szolgálat okozta stresszterhelés szubjektív megítélésének jellegzetességeit, külön is vizsgálva néhány demográfiai változó hatását, mint a nem, a rendfokozat/iskolai végzettség (tiszt, illetve tiszthelyettes), valamint a családi állapot (egyedül vagy társas kapcsolatban élő) e vonatkozásban. Kiemelt figyelmet szenteltem az idői tényező szerepének, annak, hogy az állományban eltöltött évek száma milyen hatást gyakorol a stresszmegterhelés mértékére és sajátosságaira. Elsősorban azt a mindenki, még a törvényhozás számára is egyértelműnek elfogadott összefüggést, miszerint a hivatásos állományú szolgálat az évek múlásával egyre fokozottabb stresszmegterhelést jelent az állománynak, igyekeztem tudományos igényességgel megvizsgálni. Mindebben pedig egy napjainkban, a vonatkozó szabályozás átalakításának időszakában, igen aktuális gyakorlati szempont is motivált, hogy a Rendőrség hivatásos állománya körében végzett időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok rendszerének tökéletesítése érdekében tudományos igényességgel megalapozott javaslatokat tehessek, mégpedig elsősorban a vizsgálat végzésének idői rendje vonatkozásában, melynek jelenlegi változatát (40 év alatt háromévente, 41-50 év között kétfévente, 50 év felett évente kell végezni) már rengeteg kritika érte mind a pszichológus szakma, mind pedig az állomány részéről.

VI.2 A VIZSGÁLATI HIPOTÉZISEK

A korábbiakban megfogalmazott vizsgálati célkitűzések elérése érdekében a vizsgálat 3 fő részre tagozódik.

Az első részben a hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljának jellegzetességei után, három különböző demográfiai tényező – nem, beosztás (tiszt, illetve tiszthelyettes), családi állapot (egyedülálló, illetve társas kapcsolatban élő) – hatását vizsgálom részletesen az észlelt munkahelyi stresszterheltségre vonatkozóan. A második részben az észlelt munkahelyi stresszterheltség és az idő, azaz az állományban eltöltött évek számának kapcsolata a vizsgálat tárgya a teljes mintára, illetve a tisztekre és a tiszthelyettesekre külön-külön vonatkoztatva. Az utolsó, harmadik rész pedig a hosszú távú mintavétel, valamint az adatok megfelelő kódolása által lehetővé tett hosszmetzeti vizsgálatot tartalmazza.

VI.2.1. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljának jellegzetességeire, illetve annak különböző demográfiai változókkal való összefüggéseire vonatkozó hipotézisek (H1-H5 Hipotézis)

Számos hivatkozott vizsgálat (Atkinson, 1999; Johnson, 2005, részletesen lásd II.3.3. fejezet), igazolta, hogy a hivatásos állományú rendőri munka – más foglalkozásokkal összehasonlítva – fokozott stresszterheléssel jár. A Cooper és munkatársai (1978, 1988, 1987) által kidolgozott stresszlista elemeit követve a fokozott stresszterhelést okozó tényezők közül kiemelendő a hivatásos állományú rendőr által végzett feladat specifikus volta, a bűncselekmények és a bűnüldözés, valamint a közrend- és közlekedésbiztonság fenntartásának speciális személyi, tárgyi és természeti körülményei, a rendőri szerep magas fokú összetettsége (Szabó, 2003, 2004, 2004, 2005), a szervezeti fejlődést célzó folyamatos változások (leépítések és átszervezések), az ügyfelek igényeihez való egyre fokozottabb mértékű alkalmazkodás (Csernyikné P. Á., 2005)–, valamint a vezetés egyre inkább eredmény-centrikusságra való törekvése – mely olyan tevékenységek, szolgáltatások (pl. biztonságérzet) mérését is kikényszerítik, melyek ilyen vonatkozású minősítése igen problematikus.

Mindezek mellett, a korábban már hivatkozott (II.3.3. fejezet), a Rendőrség teljes személyi állománya vonatkozásában országosan reprezentatív mintán, 2008. novemberében készített, a Rendőrségen való munkavégzés pszichoszociális kockázati tényezőinek a felmérését célzó jelentés eredményeire támaszkodva, valamint feltételezve, hogy a hivatásos állományú rendőrök állományba kerülését megelőző orvosi-pszichikai-fizikai alkalmassági vizsgálat során olyan személyek kerülnek kiválasztásra, akik személyiségtulajdonságaik, valamint az iskolai felkészítésük során elsajátított ismereteik és készségeik révén valószínűsíthetően képesek eme

fokozott mértékű stresszterheléssel járó rendőri feladatokat hatékonyan, lelki egészségük megőrzése mellett végezni, a hivatásos állományú rendőrök stresszterhelési profiljára vonatkozó hipotézisem a következő:

H1 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljában a munkavégzés körülményei magasabb megterheléssel jelentkezik, mint maga a munkafeladat okozta megterhelés.*

Hipotézisemet alátámasztja Violanti és Aron (1993), amerikai kutatók 103 rendőr körében a rendőri munka stresszorainak forrását, a munkával kapcsolatos attitűdöt, valamint a pszichológiai stresszt felmérni hivatott vizsgálata. Eredményeik szerint ugyanis a rendőrség szervezésével kapcsolatos stresszorok 6,3-szor többször emelik a pszichológiai stressz mértékét, mint magával a rendőri munkával járó stresszorok.

A nem, az egyéni demográfiai jellemzők egyik meghatározó tényezője. Alapvetően képes meghatározni azt, mely szituációkat érzékeli az egyén stressztelinek, illetve milyen módon, mely coping stratégiákat alkalmazva próbál megküzdeni velük. Az egészségmagatartások (I.1. fejezet) egy része jelentős nemi különbségeket mutat, bár a sportoláshoz hasonlóan vannak olyan, az egészség elérését és megtartását célzó magatartásformák is, melyekben a kutatások nem találtak nemi különbséget (Waldron, 1997). A nők – részben valószínűleg a szocializációjuk során elsajátított viselkedésformának köszönhetően, miszerint nyíltan kimutathatják negatív érzelmeiket, fájdalmukat – általában érzékenyebbek a stresszre, jobban felismerik a lehetséges stresszorokat, több tünetről számolnak be és gyakrabban kérnek segítséget, fordulnak orvoshoz, pszichológushoz. Ezzel szemben a férfiak – szintén a nemi sztereotípiáikat követve, miszerint a férfi tűri a fájdalmat és ellenálló a betegségekkel szemben – gyakran a tagadás és az elkerülés stratégiáját választva védekeznek a stressz ellen. Ennek megfelelően pedig – részben a kockázatkeresésre és kockázatvállalásra általában hajlamosabb viselkedésükkel összefüggésben – később észlelik a tüneteiket, ritkábban veszik igénybe az egészségügyi ellátást, kevesebbet foglalkoznak betegségmegelőzéssel, ráadásul a munkahelyi konfliktusai mellett nehezen vállalják fel a magánéleti, illetve a munka és magánélet közötti konfliktusait, melyek pedig az ő esetükben is igen gyakoriak. (Waldron, 1997, deRidder, 2000; Csabai et al. 2009) Mindez alapján azt lehetne feltételezni, hogy a nők által észlelt munkahelyi stressz mértéke magasabb, mint a férfiak esetében. A Magyar Köztársaság Rendőrségén azonban a hivatásos állományú rendőrök esetén teljes nemi egyenjogúság áll fenn (Csányi, 2004), miszerint a nők ugyanazt a munkát végzik ugyanazért a fizetésért, mint a férfi kollégáik, így természetes ugyanazok a velük szemben támasztott elvárások is, mint a férfiakkal szemben. Különösen igaz ez a munkájukkal kapcsolatos viselkedéses elvárásokra, melyek a

hivatásos rendőri munka, valamint a szervezet félkatonai jellege miatt erőteljesen férfias jelleget képviselnek: szigorúság, egyenesség, következetesség, jogszerűség az intézkedésekben, engedelmesség, folyamatos rendelkezésre állás a felettesek felé.

A különböző külföldi vizsgálatok vonatkozó eredményei ellentmondásosak. Violanti (Sciencedaily, 2008) – a különböző váltásos szolgálatok nőkre és férfiakra gyakorolt fizikai és lelki hatásainak vizsgálati eredményeiből kiindulva – véleménye szerint a rendőrök több munkahelyi stressznek vannak kitéve, mint a férfi kollégáik, mivel a rendőri hivatás még mindig férfi hivatás, így a nők könnyen elszigetelődhetnek a munkahelyükön, ráadásul a nőknek több feladatuk és felelősségük van a családjukat, a házimunkát illetően. Hasonló véleményen van Kurtz is, a Kansas-i Állami Egyetem professzora, aki a Baltimore-i Rendőrségen megkezdett, majd három további rendőri szervnél folytatott kutatása alapján megállapította, hogy a női rendőrök számára más a stresszkeltő, mint a férfi rendőrök számára, és abban is különböznek egymástól, hogy miként próbálnak megküzdeni az őket érő stresszel (Sciencedaily, 2009.02.27.) Mindemellett számos kutatás említi, hogy a nők a Rendőrségen belül is vannak téve a szexuális zaklatás lehetőségének (Bailey, 1995).

Kutatások egy másik csoportja viszont a fentiekkel szemben azt a feltételezést igyekszik igazolni, miszerint a hivatásos állományú rendőr férfiak és nők között nem tapasztalható jelentős szignifikáns különbség a munkahelyi megterheltségükre, illetve a munkahelyi elégedettségükre vonatkozóan. Kirkcaldy és munkatársai (1998), valamint McCarty és munkatársai (2007) is az Egyesült Királyság rendőrei körében vizsgáldtak. Kirkcaldy-ék bár azt találták, hogy a nők gyakrabban alkalmaznak különböző stresszmegküzdési technikákat – mint pl. házimunka –, mint a férfiak, egyéb általuk vizsgált munkahelyi stressz és munkahelyi elégedettség skálákban nem találtak különbséget a két nem képviselői között. McCartyék is hasonló eredményre jutottak a munkahelyi stressz és a kiégés vonatkozásában, bár eredményeik alapján azt is feltételezik, hogy a nők másfajta stresszorokkal (is) találkoznak a rendőrségen, mint a férfiak.

A fentiek alapján, elsősorban a nők Rendőrségen belüli egyenjogú helyzetéből, valamint a térben és időben jelen vizsgálatomhoz közelebb álló angliai kutatási eredményekből kiindulva, a hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljának nemi összefüggésére vonatkozó hipotézisem a következő:

H2 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőr férfiak és nők stresszterheltségi profilja között nincs alapvető különbség.*

A Magyar Köztársaság Rendőrsége szervezetében több olyan belső csoportosítás létezik, mely alapvetően meghatározza a hivatásos állományú rendőr helyét, hogy mennyire becsülik meg

erkölcsileg, illetve anyagilag a munkáját a szervezeten belül. Ilyen meghatározó csoportosításnak tekinthető az, hogy ki milyen munkaterületen dolgozik a fő szolgálati ágakat illetően, mint rendészet (közrendvédelem, közlekedésrendészet, igazgatásrendészet, határrendészet, ügyelet), bűnügy, avagy a „kiszolgáló” terület (humánigazgatás, hivatal, ellenőrzési szolgálat, gazdasági ellátó igazgatóság); illetve, hogy ki milyen, tiszti avagy tiszthelyettesi beosztásban teszi mindezt. A tisztek illetve a tiszthelyettesek számos szempontból különböznek egymástól, melyek közül az alábbi három – természetesen egymással szorosan összefüggő – tényező kiemelkedik:

- Az *iskolai végzettség* vonatkozásában elmondható, hogy míg a tiszthelyettesek szakirányú középfokú végzettséggel, addig a tisztek szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkeznek;
- Ezzel szorosan összefügg az általuk általában betöltött *beosztások* közötti különbség: míg a tiszthelyettesek főként beosztottként dolgoznak, csak kevesen vannak közöttük vezetők, ők is főként a legalsó vezetői szinten, addig a tiszteknek egy meghatározó része – különösen a közterületi munka vonatkozásában – különböző szintű vezető beosztást tölt be. A tisztek másik része pedig általában a bűnügyi munkaterületen dolgozik, kiemelt önálló felelősséggel, a rendőrségi hierarchia és szervezeti kultúra szerint magasabb beosztásban, nagyobb szakmai megbecsültséggel. Ebből következően elmondható, hogy a tiszthelyettesek és a tisztek között az általuk felvállalt felelőség tekintetében is általában véve jelentős különbség van.
- Harmadikként említem, bár valószínűleg az egyik legmeghatározóbb különbség a két csoport között, az *anyagi megbecsültségükben* megnyilvánuló jelentős eltérés. A jelenleg érvényes törvények alapján az illetményt ugyanis alapvetően meghatározza az, hogy valaki tiszti avagy tiszthelyettesi beosztást tölt-e be, s ez a különbség még akkor is fennáll, ha ugyanazon a szakterületen, ugyanazt a munkát végzik.

Mindezen különbségek pedig jelentős mértékben befolyásolhatják a tisztek és a tiszthelyettesek által észlelt munkahelyi stresszterheltséget, elsősorban a tiszthelyettesek esetén eredményezve magasabb megterhelést.

Ráadásul a tiszteknek egy jelentős része vezető beosztást tölt be, ami bizonyítottan speciális stresszterheltséggel, illetve annak észlelésére, valamint az arról való beszámolóra vonatkozó speciális jellegzetességekkel jár. Már a negyvenes-ötvenes években született „*menedzserbetegségek*” elmélete (Valló et al. 2000) is azt állítja, hogy mivel a vezetés elsősorban *idegmunka*, a vezető sok esetben él meg frusztrációt, az ennek hatására benne keletkezett agresszív feszültségeit azonban csak ritkán tudja közvetlen módon levezetni, általában „sokat kell nyelnie”, ami pedig jelezvén a fokozottabb stresszterheltséget, könnyen különböző pszichoszoma-

tikus betegségek kialakulásához vezethet. Az ötvenes évek végén széles körű epidemiológiai vizsgálatok kezdődtek, de nem találták lényegesebben gyakoribbnak a pszichoszomatikus betegségeket a vezetők körében, mint az átlag népesség esetén. Mindez azonban több szakember szerint mégsem tekinthető a menedzserbetegségek cáfolatának, szerintük ugyanis sokkal inkább a társadalmi változások hatására vezethető vissza. A technológiai és a szervezeti fejlődés ugyanis egyre több munkakört – a modern gépek kezeléséhez szükséges döntésekkel, a teammunka gyakoriságának növelésével, valamint a kommunikációs feladatok megnövekedett jelentőségével – alakított a vezetői munkakörhöz hasonlatossá. (Katz et al. 1974) A hivatásos állományú rendőri munka jellegzetességeit – folyamatos kommunikáció az állampolgárokkal, kollégákkal és felettesekkel; gyors és szakszerű döntések szükségessége, stb. –, valamint a fentieket figyelembe véve feltételezhető, hogy a hivatásos állományú rendőrök – általában és nem pusztán csak a vezetői beosztást betöltők – „szenvednek” a tipikus vezetői stresszforrásoktól: *sürgető határidők, szervezeti problémák, panaszkodó ügyfelek, váratlan hibák, fokozott túlmunka, stb.*

Mivel a vezetők egészsége – mely a fentiekben részletezettek miatt általában fokozott veszélynek van kitéve – különösen fontos egy szervezet számára, jellemző, hogy kiemelten odafigyelnek a vezetőkkel való foglalkozásra (pl. fokozott orvosi- pszichológiai szűrés és támogatás biztosítása). A vezetők egészségének a szervezet számára való kimondott és egyben elvárt fontossága ezen pozitív folyamat mellett elindított, illetve felerősített olyan tendenciákat is, melyek a vezetők valódi testi és lelki egészsége szempontjából már nem tekinthetőek egyértelműen pozitívnak. Gyakori ugyanis, hogy a vezetők egy része a valódi megelőzési, illetve egészség-megőrzési törekvések helyett látszatzmegoldásokra, az egészségesség látszatának a megőrzésére törekszik. A vezetői mentalitásnak alapvetően része az „erősnek kell látszani” eszményképe, mellyel együtt jár a saját bajaikkal való nemtörődömség, a tüneteikre, panaszukra való odafigyelés helyett azok elhanyagolása, tagadása. Mindezt tovább erősítheti a vezetői kiválasztódáshoz szinte elengedhetetlen fokozott önértékelés, mely gyakran a karizmatikus éntudat méreteit öltve azt eredményezi, hogy a vezető saját magát egészségesebbnek, erősebbnek, teherbíróbbnak érzi – különösen a munkabírást és a stressztűrést illetően – másoknál és persze a valóságnál. (Buda, 2001, 2002) Éppen ezért a vezetők – bár bizonyítottan fokozott mértékű stresszhatásnak vannak kitéve munkájuk során – gyakran tagadják, bagatellizálják az őket érő munkahelyi stresszt, illetve az annak hatására bennük kialakult tüneteket, betegségeket. A munkahelyi stressz észlelt mértéke vonatkozásában pedig mindez a vezetőkét érő fokozott mértékű stresszhatással szemben ellentétes tendenciaként, az észlelt stressz mértékének tudatos avagy tudattalan csökkentésére irányuló törekvésként jelentkezhet.

A tisztek és a tiszthelyettesek közötti, a tiszthelyettesek sok szempontból hátrányosabb helyzetét eredményező különbséget, a hivatásos rendőri munkának a vezetői munkával való igen hasonlatos voltát, valamint a vezetők saját problémáikat, tüneteiket elhanyagoló, bagatellizáló, tagadó viselkedését együttesen figyelembe véve a hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljának beosztással kapcsolatos összefüggésére vonatkozó hipotézisem a következő:

H3 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között a tisztek és a tiszthelyettesek stresszterheltségi profilja alapvető tulajdonságaiban eltér egymástól. A tiszthelyettesek esetén magasabb a munka okozta stresszterheltség mértéke, mint a tisztek esetén.*

Életünk két legfontosabb élettere a munka és a magánélet, melyek egymáshoz való viszonya igen fontos a munkahelyi egészségpszichológia szempontjából (II.5.1. fejezet). A munka és a magánélet közti egyensúly ugyanis képes csökkenteni a munkahelyi stressz mértékét, javítani a munkahelyi légkört, hozzájárulva ezáltal az egyes dolgozók testi és lelki egészségi állapotának, valamint a munkahelyi elégedettségének a megőrzéséhez, mindez pedig, a hiányzás mértékének csökkentésén keresztül, képes fokozni a szervezet termelékenységét és hatékonyságát. Az egyensúly hiánya ezzel szemben fokozza a munkahelyi stressz mértékét elégedetlenebbé és betegébbé téve a dolgozókat, mely a hiányzás mértékének növelése révén épp ellenkezőleg, a szervezet termelékenységének és hatékonyságának a csökkenését vonja maga után. (Juhász, 2003; <http://www.worklifebalancecentre.org>)

Grzywacz és Marks (2000) vonatkozó vizsgálati eredményei alapján – melyhez elméleti keretet Bronfenbrenner a munka és a magánélet viszonyára vonatkozó **ökológiai rendszerelmélete** (Grzywacz et al, 2000; Kobarik et al., 2008) szolgáltatott – mind a munka, mind pedig a magánélet lehet pozitív, illetve negatív hatással a másikra, mely hatások kialakulása bizonyos feltételek fennállása esetén valószínűbb. A munka családra gyakorolt hatásával elsősorban a munkahelyi faktorok, a magánélet munkára gyakorolt hatásával pedig elsősorban a magánéleti faktorok vannak kapcsolatban. A magánélet munkára gyakorolt hatását kiemelve Grzywacz és Marks eredményei szerint a házastárstól és a családtól eredő kritika a munka és a magánélet közötti negatív hatást erősíti, a társtól kapott érzelmi támogatás hatása mindezzel szemben csak a magánélet munkára gyakorolt hatását képes befolyásolni, de azt – a támogatás mértékétől, illetve hiányától függően – mind pozitív, mind pedig negatív irányba.

Mindennek, valamint a társas támasszal kapcsolatos kutatási eredményeknek megfelelően (Csabai et al. 2009) – mely szerint elsősorban nem a társas támasz ténye, hanem a társas támasz milyensége, hogy a társ szavaival, viselkedésével milyen érzelmeket, gondolatokat köz-

vetít az egyén felé határozza meg, képes-e segíteni az egyénnek az őt érő stresszhatásokkal megküzdeni – az észlelt munkahelyi stressz mértékére vonatkozóan nem tehető megalapozott feltételezés a társas kapcsolatban élők, avagy egyedülállók csoportjainak vonatkozásában a társas kapcsolat milyenségének ismerete nélkül. Megjegyzendő azonban, mivel a társas kapcsolatban élők mindennapjai más közegben, más feladatokkal zajlanak, mint az egyedülállóké, feltételezhető, hogy az őket érő stresszhatások bizonyos stresszorok esetén eltérnek az egyedülállókétól. Ennek megfelelően a vonatkozó hipotézisem a következő:

H4 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők stresszterheltségi profilja alapvető tulajdonságaiban eltér egymástól. Elsősorban azon munkahelyi stresszorok esetén érzékelhető a különbség, melyek közvetlenül hatást gyakorol(hat)nak a társas kapcsolatban élők családi életére.*

Figyelembe véve a munka és magánélet egymásra hatásának Bronfenbrennertől származó, számos kutatási eredménnyel alátámasztott **ökológiai rendszerelméletét**, mely szerint a munka és a család egymásra hatása nagy mértékben függ az egyén és annak környezete jellemzőitől, valamint az idői tényezőtől, melyek mindegyikének hatása egymással additív és potenciálisan interaktív (Grzywacz et al, 2000; Kobarik et al., 2008), a fenti három demográfiai jellemző munkahelyi stresszterheltségre gyakorolt hatásának vizsgálatakor nem lehetett figyelmen kívül hagyni az esetleges egymásra hatásukat, a közöttük létrejövő interakciók lehetőségét.

Kutatási eredmények szerint például a **családos nők** esetében a munka és a magánélet viszonya számos specialitást mutat. A korábbi tévhittel ellentétben ugyanis, mely szerint a nők számára az otthoni szerepek természetesek és stresszmentesek, a munkahelyi szerepek viszont stresszesek, a vonatkozó kutatások eredményei alapján a háztartásbeli nők sokkal rosszabb pszichés állapotban vannak, mint a dolgozó nők. Brauch és munkatársai szerint a munka – főleg ha magas státuszú munkáról van szó – jót tesz a nők egészségének, ugyanis kihívást, kontrollt, struktúrát, pozitív visszajelzést, önbecsülést, szociális kapcsolatokat kínál a számukra, amivel a háztartásvezetés nem szolgálhat. (Juhász, 2002)

Tovább színezi a képet, hogy a vezetők között – bár sokat javult a helyzet – még mindig kevesebb arányaiban a nő, mint a férfi, ami különösen igaz a Rendőrség állományára.

A nemek közt feltételezett hasonlóságot, a rendfokozat és a családi állapot esetén feltételezett különbségeket – mely a társas kapcsolatban élők esetén valószínűsített magasabb stresszterheltséget, a tisztek és a tiszthelyettesek esetén pedig egymáshoz viszonyítottan eltérő stresszterheltségi profilt – a vonatkozó hipotézisem a következő:

H5 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között a nem, a családi állapot és a rendfokozat stresszterheltségi profilra gyakorolt együttes hatását figyelembe véve a legmagasabb stresszterheltséget általában véve a társas kapcsolatban élő tiszthelyettesek élik meg, melynek mértéke az anyagi megbecsülés vonatkozásában a férfiak esetén még kifejezettebb.*

VI.2.2 A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának és az állományban eltöltött évek számának összefüggései (H6-H8 Hipotézis)

A különböző stressz kutatások eredményei megegyeznek abban, hogy minél tovább fennáll egy adott stresszterhelő szituáció, annál fokozottabb az azt elszenvedő egyén megterheltsége, annál valószínűbb különböző pszichikus – mint fokozott mértékű dohányzás és alkoholfogyasztás, a munka élvezetének és a munka iránti elkötelezettségnek a csökkenése, a munkahelyi szerep leértékelődése, teljesítménycsökkenés, szorongás, fáradtság, alvási nehézségek, agresszió, hiányzás, egyéb életszerepek károsodása, stb. –, illetve testi tünetek megjelenése (Selye, 1983; Kahn et al. 1992; Leka et al. 2004), mely súlyos esetben akár a kiégési szindróma kialakulásához is vezethet (Kovács, 1997; Fekete, 1991; Csabai, 2009). A rendőri munka okozta fokozott megterhelés (Cooper, 1988, Szabó, 2003, 2004, 2004, 2005; Szabó et al. 2005), hosszú ideig való viselésének a testi-lelki egészségre gyakorolt káros következményeit számos kutatás bizonyítja (II.3.4. fejezet). Ezek közül kiemelendő Violanti (1993, 1995, 2009; Sciencedaily, 2008, 2009) munkássága, aki több évtizedes vonatkozó kutatásaival bizonyította, hogy a rendőrök között gyakoribbak a szív- és érrendszeri megbetegedések, valamint magasabb az öngyilkosság kockázata. Az állományban eltöltött évek számának, mint idői faktornak a hatásával kapcsolatban 1995-ben megjelent tanulmányában ő említi eredményei között, hogy a legmagasabb stresszterheltségről azok a rendőrök számoltak be, akik 6-10 éve vannak állományban. A „The Encyclopedia of Police Science” (Bailey, 1995) stresszről szóló cikke pedig szintén Violanti 1983-as eredményeire hivatkozva említi, hogy az állományban eltöltött első 13 év alatt növekszik a rendőröket érő munkahelyi stressz mértéke. Mindezt pedig azzal indokolja, hogy ezen idő alatt a rendőr még nem biztos saját képességeiben és tudásában, több papírmunkát kell végeznie, valamint úgy érzékeli, hogy az iskola során nem tanítottak neki olyan készségeket, melyekkel hatékonyan lenne képes megküzdeni a munkája okozta stresszel. Ahogy a rendőr egyre biztosabbá válik magában, egyre jobban megismeri a munkája követelményeit, úgy csökken az általa megélt munkahelyi stressz mértéke.

A fentieket próbálja a magyar törvényhozás is honorálni azzal, hogy 25 állományban eltöltött év után – FÜV eljárással vagy betöltött 50 évvel – bárki saját kérésére szolgálati nyugdíjba

vonulhat (Hszt.). A pszichológiai szolgálat pedig, szintén az idő múlásának fontosságát jelezvén, az előírt vizsgálati metodika szerint minél idősebb – azaz feltételezhetően minél régebb óta állományban van – valaki, annál gyakrabban végez esetükben időszakos alkalmassági vizsgálatot a stresszterheltségi tünetek kialakulásának elkerülését elősegítendő.

A fentiekben részletezett kutatási eredményekből, az eddigi gyakorlati tapasztalatomból, valamint a Rendőrség szervezetén belül a tisztek és a tiszthelyettesek – korábbiakban már részletesen elemzett – egymástól jelentősen eltérő, elsősorban a tiszthelyettesek tisztekhez viszonyított hátrányos helyzetéből kiindulva fogalmaztam meg az állományban eltöltött évek számának a munkahelyi stresszterheltségre gyakorolt hatásával kapcsolatos következő hipotéziseimet:

H6 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségének mértéke a különböző munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorokban növekedést mutat az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan.*

H7 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között a tisztek és a tiszthelyettesek eltérnek abban, hogy a különböző munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorok milyen mértékű és irányú változást mutatnak az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan. A tiszthelyettesek esetén a stresszterheltség növekedésének mértéke kifejezettebb.*

H8 Hipotézis: *Ahogy a munkahelyi stressz mértéke növekedik az állományban eltöltött évek számával párhuzamosan, úgy csökken a munkahelyi aktivitás és a munkamotiváció mértéke, illetve romlik az egyén egészségi állapota. A tapasztalható változások mértékük és ütemük tekintetében eltérnek a tisztek és a tiszthelyettesek esetén. A munkaterheltségre vonatkozó eredményekkel összhangban a tiszthelyettesek esetén a munkamotiváció és a munkahelyi aktivitás csökkenése, valamint a betegségtünetek gyakoriságának és súlyosságának a növekedése kifejezettebb.*

Megjegyzendő, hogy a munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció, valamint az egészségügyi állapot, mint a stresszterheltség mértékével párhuzamosan változó tényezők vizsgálatát azért is fontosnak tartottam, mert a korábban már hivatkozott belső jelentés (Virág et al. 2008) eredménye szerint a rendőrök jóval több tünetmutatóról számoltak be, mint stresszforrásról, bár a nyílt kérdésekre adott válaszokból kiderült, hogy a saját meglévő betegségüket vagy aktuális testi állapotukat a stresszhatások következményeinek tekintik. Így ezen hipotézis vizsgálata egyfajta kontrollként is tekinthető a munkahelyi stresszterheltség állományban eltöltött évek számával párhuzamosan megfigyelhető változásának vizsgálatára vonatkozóan.

Az egészségügyi állapotról való beszámoló kontrollként való használatát erősíti, hogy bár a vezetés egyetlen munkahelyen sem nézi jó szemmel a betegeskedést, mely a munkából való kimaradást eredményezi, s ennek megfelelően a dolgozók inkább tagadják tüneteiket, a Magyar Köztársaság Rendőrségén mindennek – elsősorban az alkalmazottak részéről – kicsit más a megítélése. A 100%-os fizetéssel való betegállomány, a munkahely betegség (természetesen rövid távú betegség esetén, mely jelentősen és egyben hosszú távon nem befolyásolja a hivatásos állományú munkavégzést) okán való elvesztésének kicsiny valószínűsége – a vonatkozó törvény ugyanis pontosan meghatározza, mely esetekben szüntetheti meg a munkáltató egy hivatásos állományú rendőr munkaviszonyát –, a valóban ingyenes, helyben lévő orvosi ellátás – melyben a foglalkozás-egészségügyi ellátás sok esetben összekapcsolható a háziorvosi ellátással –, valamint azon lehetőség legtöbb szolgálati helyen való biztosítása, miszerint mindenkit el kell engedni munkaidőből (is) orvoshoz, a hivatásos állományú rendőrök esetén sok esetben fordított, a betegségeket és a tüneteket hangsúlyozó, de legalábbis azokról beszámoló magatartást eredményez még a vezetők körében is.

VI.2.3 A hosszmetzeti vizsgálattal kapcsolatos hipotézisek – avagy bizonyítható-e a stresszterheltség növekedő mértéke egyéni szinten (H9 és H10 Hipotézis)

A hivatásos rendőri állományban eltöltött évek számának az egyének észlelt stresszterheltségi szintjére gyakorolt hatásának közvetlen, hosszmetzeti vizsgálatára adott lehetőséget a 9 évet átölelő mintavétel és a megyei rendőr-főkapitányságokról származó adatok megfelelő kódolása, melynek alapján 865 személyhez tartozik legalább két, különböző időpontban felvett kérdőív. A munkahelyi stressz hatásait leíró eredmények (VI.2.2. fejezet), a demográfiai tényezők egyenkénti tárgyalása során hivatkozott kutatások (VI.2.1. fejezet), a tisztek és a tiszthelyettesek helyzetének sokat tárgyalt különbségei, valamint Violanti vonatkozó kutatási eredménye, miszerint a rendőrök esetén az első 13 évben észlelhető a munkahelyi stressz mértékének folyamatos növekedése (Bailey, 1995) alapján fogalmaztam meg az alábbi vonatkozó hipotéziseimet:

H9 Hipotézis: *Az állományban töltött első 10 évben a két időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálat között eltelt idő alatt növekszik az egyén által észlelt munkahelyi stressz mértéke, ezzel párhuzamosan pedig csökken a munkahelyi aktivitása és a munkamotivációja, valamint romlik az egészségügyi állapota. Az állományban töltött 15. évet követően ez a tendencia megfordul, s a munkahelyi stresszterheltség mértékének csökkenése észlelhető.*

H10 Hipotézis: *A munkahelyi stresszterheltség mértékének növekedése, a munkahelyi aktivitás és a munkamotiváció mértékének csökkenése, valamint az egészségügyi állapot romlása annál intenzívebb, minél több idő telik el az egyén két vizsgálata között.*

VI.3 A VIZSGÁLATI SZEMÉLYEK ÉS A VIZSGÁLAT KÖRÜLMÉNYEI

VI.3.1 A vizsgálati személyek szervezeti megoszlása

A vizsgálatban a Magyar Köztársaság Rendőrsége három szervezeti egységének – Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság, Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság és Készenléti Rendőrség – az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálaton 2001 és 2008 között sorosan megjelenő hivatásos állományú dolgozói vettek részt (*S.1. táblázat*).

A VIZSGÁLAT ÉVE	SZERVEZETI EGYSÉG			Összesen
	Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	Készenléti Rendőrség	
2001	42	0	0	42
2002	291	0	0	291
2003	433	0	0	433
2004	190	0	890	1080
2005	336	356	0	692
2006	149	287	0	436
2007	269	192	0	461
2008	240	232	73	545
Összesen	1950	1067	963	3980

S.1. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok a vizsgálati évek szerint

Jól látható a fenti táblázatban, hogy a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állománya vonatkozásában a Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívének 2001. évi központi bevezetése óta folyamatosan vannak adataink 2008-ig. Ezen főkapitányság esetében az adatbázis az összes olyan személy adatát tartalmazza, akik részt vettek a soron következő időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálaton. A Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság vonatkozásában ugyanez teljesül a 2005 és 2008 közötti időszakra. Az időszakos alkalmassági vizsgálatok jellegéből következően, miszerint legfeljebb 3 év telhet el egy adott személy két időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálata között, mind a két főkapitányság vonatkozásában igaz, hogy a teljes hivatásos állomány megfordult legalább egyszer az időszakos alkalmassági vizsgálaton, így mindenkinek az adata legalább egyszer szerepel az adatbázisban. A mintavétel nagy időintervallumot átölő volta miatt azonban számos olyan személy van, akinek több kérdőívének az adatai is szerepelnek az adatbázisban (*S.2. táblázat*). Ez tette lehetővé, hogy a keresztmetszeti vizsgálatok mellett hosszmetzeti vizsgálatokkal is kiegészíthessem, alátámaszthassam az eredményeimet.

A Készenléti Rendőrség állománya vonatkozásában ilyen hosszú távú mintavételre valamint a különböző évekből származó adatoknak a vizsgált személyek azonosságára vonatkozó egymáshoz csatolására nem volt lehetőségem. Így az ő adataik csak a keresztmetszeti vizsgálatokban szerepelnek.

EGY ADOTT SZEMÉLYHEZ TARTOZÓ ADATOK SZÁMA	SZERVEZETI EGYSÉG			Összesen
	Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	Készenléti Rendőrség	
1	508	651	963	2122
2	540	202	0	742
3	114	4	0	118
4	5	0	0	5
Összesen	1167	857	963	2987

S.2. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok az egy személyhez tartozó kérdőívek száma szerinti megoszlásban

Összesen tehát 2987 fő 3980 kérdőívének adatai szerepelnek az adatbázisban, és 865 személyhez tartozik legalább két kérdőív.

VI.3.2 A vizsgálati személyek leíró statisztikája

Az alábbiakban a vizsgálati személyek néhány leíró statisztikai adatát ismertetem a vizsgálati minta részletesebb bemutatása érdekében. Minden táblázatban a kérdőívekhez tartozó adatok szerepelnek, azaz egy személy annyiszor szerepel, ahány kérdőíve van az adatbázisban. (Az egyes táblázatok összesített létszámaiban tapasztalható különbségeket a hiányzó adatok okozzák.)

Az adatbázisban szereplő adatok **nemek** szerinti megoszlása a rendőrség hivatásos állományára jellemzően óriási férfi többséget mutat, ami a Készenléti Rendőrség vonatkozásában, annak specialitása miatt, még erősebb.

SZERVEZETI EGYSÉG		NEM		Összesen
		Férfi	Nő	
Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	Fő	1649	301	1950
	Szervezeti egység hány %-a	84,6%	15,4%	
	Összesen hány %-a	42,2%	7,7%	49,9%
Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	Fő	895	172	1067
	Szervezeti egység hány %-a	83,9%	16,1%	
	Összesen hány %-a	22,9%	4,4%	27,3%
Készenléti Rendőrség	Fő	809	81	890
	Szervezeti egység hány %-a	90,9%	9,1%	
	Összesen hány %-a	20,7%	2,1%	22,8%
ÖSSZESEN	Fő	3353	554	3907
	Összesen hány %-a	85,8%	14,2%	

S.3. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok nemek szerinti megoszlása

A vizsgált minta **rendfokozati** megoszlására vonatkozó arányát a tisztek és tiszthelyettesek egymáshoz viszonyított arányában vizsgáltam, mely részben az állomány iskolai végzettségét is szimbolizálja (minden tiszt rendelkezik szakirányú felsőfokú végzettséggel) (S.4. táblázat).

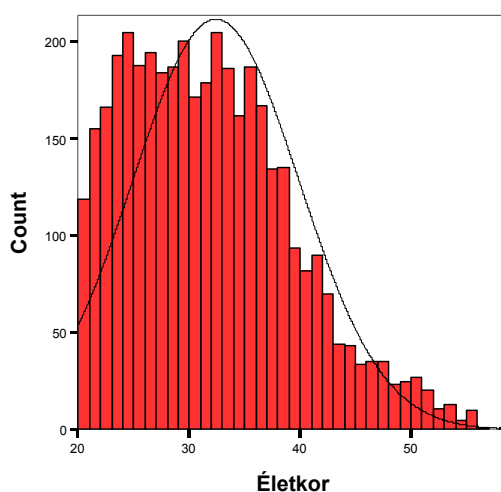
SZERVEZETI EGYSÉG		RENDFOKOZAT		Összesen
		Tiszthelyettes	Tiszt	
Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	Fő	1341	608	1949
	Szervezeti egység hány %-a	68,8%	31,2%	
	Összesen hány %-a	33,7%	15,3%	
Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	Fő	726	340	1066
	Szervezeti egység hány %-a	68,1%	31,9%	
	Összesen hány %-a	18,3%	8,6%	
Készenléti Rendőrség	Fő	886	74	960
	Szervezeti egység hány %-a	92,3%	7,7%	
	Összesen hány %-a	22,3%	1,9%	
ÖSSZESEN	Fő	2953	1022	3975
	Összesen hány %-a	74,3%	25,7%	

S.4. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok rendfokozat szerinti megoszlása

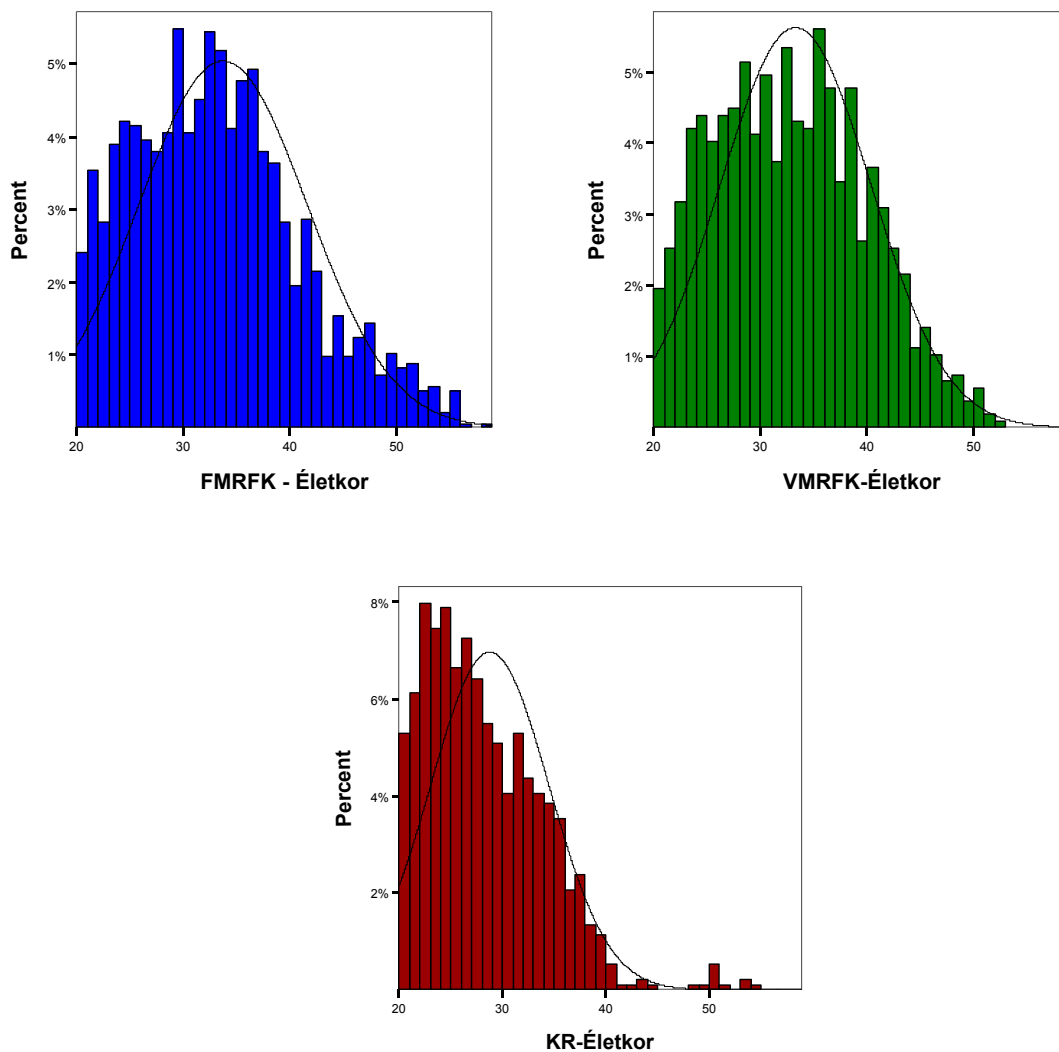
Az **életkori megoszlás** vonatkozásában is elmondható, hogy a három szervezeti egység eltér egymástól. (S.5. táblázat, S.1. és S.2. ábra) A Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság és a Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság vonatkozó százalékos hisztogramja viszonylagosan lapos, Fejér megye esetében 20 és 35 év közötti csúccsal, Veszprém megye esetében a felső határnál kissé kiszélesedve 40 éves korig elhúzódó csúccsal. Ezzel szemben a Készenléti Rendőrség esetében a hisztogram csúcspontja 20 és 30 év közé esik.

SZERVEZETI EGYSÉG	AZ ÉLETKOR				
	Fő	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	1950	33,71	7,920	20	59
Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	1067	33,29	7,084	20	53
Készenléti Rendőrség	963	28,75	5,720	20	55
Összesen	3980	32,39	7,507	20	59

S.5. táblázat: Az életkori megoszlás szervezeti egységek szerinti leíró statisztikája

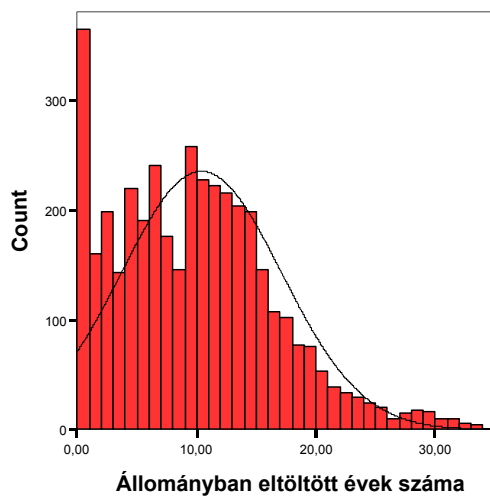


S.1. ábra: A teljes mintára vonatkozó életkori megoszlás hisztogramja

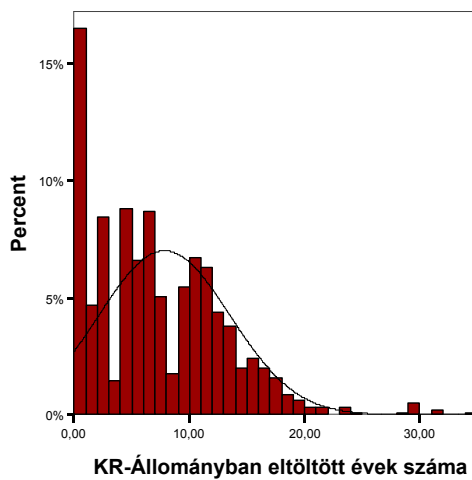
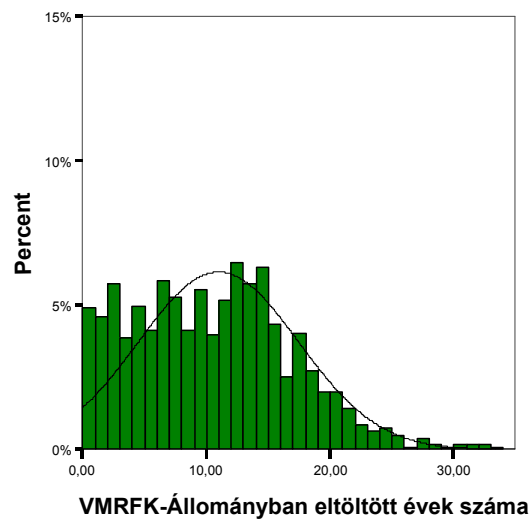
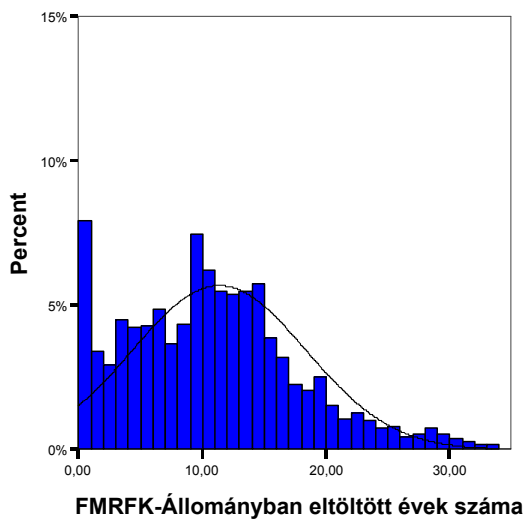


S.2. ábra: A százalékos életkori megoszlás szervezeti egységek szerinti hisztogramjai

Az **állományban eltöltött évek számának** (S.3. és S.4. ábra, S.6. táblázat) vonatkozásában az életkori megoszláshoz igen hasonló a helyzet. A két megyei főkapitányság esetén az állományban töltött évek számának eloszlása viszonylagos egyenletességet mutat 0-15 állományban töltött év között, és a vizsgálati személyek 8-10 százaléka legalább 20 éve állományban van. Ezzel szemben a Készenléti Rendőrség esetén az állományban töltött évek számának eloszlása az első 15 évet tekintve nagyon szórt, és szinte alig van (kb. 2%), aki legalább 20 éve állományban van – ez utóbbi részben valószínűleg a Készenléti Rendőrség specialitásának, és az ebből következő korábbi nyugdíjba vonulási lehetőségüknek is köszönhető –. A Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság és a Készenléti Rendőrség esetén az 1-2 állományban töltött év esetén látható kiugró százalékos eredmény valószínűleg a hasonló vizsgálat-szervezési gyakorlatnak köszönhető, miszerint első alkalommal mindenkit igyekeznek megvizsgálni a szolgálatkezdetüktől számított egy éven belül, elősegítendő a szociális beilleszkedésüket.



S.3. ábra: Az állományban eltöltött évek számának hisztogramja a teljes mintára vonatkozóan



S.4. ábra: Az állományban eltöltött évek számának szervezeti egységek szerinti hisztogramjai

SZERVEZETI EGYSÉG	ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMA				
	Fő	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	1949	11,348	7,001	1	34
Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	1061	10,963	6,47	0	34
Készenléti Rendőrség	956	7,818	5,700	0,5	35
Összesen	3966	10,394	6,73	0	35

S.6. táblázat: Az állományban eltöltött évek számának szervezeti egységek szerinti leíró statisztikája

A fentiek alapján összességében elmondható, hogy a vizsgálati minta leíró statisztikájában a megyei rendőr-főkapitányságok és a Készenléti Rendőrség adatai között tapasztalható, statisztikailag is igazolható különbség (S.7 táblázat) élethűen tükrözi a főkapitányságok és a Készenléti Rendőrség között fennálló szervezeti és feladatrendszerbeli különbséget. Míg a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság és a Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság a Rendőrség viszonylagosan hasonló felépítésű és feladatrendszerű, elsődlegesen az adott megye közbiztonságáért felelős területi szerve, addig a Készenléti Rendőrség a Magyar Köztársaság Rendőrségének egy speciális, elsősorban a csapaterős tevékenységekre valamint a különleges események (mint túszejtés, terrorcselekmény, különlegesen veszélyes bűnözők elfogása, stb.) kezelésére, felszámolására hivatott, egyedi szervezeti egysége.

ÉLETKOR	ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK	Veszprém Megyei Rendőr- főkapitányság	Készenléti Rendőrség	
Mann-Whitney és Kolmogorov-SmirnovTeszt				
NEM	TISZT-E?			
χ^2 -próba				
Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság	-	-	***	***
	-	-	***	***
Veszprém Megyei Rendőr- főkapitányság			***	***
			***	***

S.7. táblázat: A különböző szervezeti egységek leíró statisztikájának összefüggései (részletes eredményeket lásd S.2. Melléklet)

A fennálló különbségek ellenére több okból is fontosnak tartottam a Készenléti Rendőrségen dolgozók adatainak a vizsgálati mintába való felvételét. Egyrészt a Magyar Köztársaság Rendőrségének teljes állományához viszonyítva igen magas a Készenléti Rendőrség létszáma (megközelítőleg minden 20. rendőr a Készenléti Rendőrségen dolgozik). Másrészt a frissen végzett rendészeti szakközépiskolások igen magas hányada – a létszámproblémákat orvosolandó – a Készenléti Rendőrségen kezdi meg hivatásos szolgálatát – függetlenül a lakhelyétől és az eredeti szándékától, mely területi szervnél szeretett volna dolgozni –, és itt tölti le az iskolát követően kötelező 2 éves szolgálatát a Készenléti Rendőrség létszámproblémáit orv-

solandó, így a Készenléti Rendőrségen töltött időszaknak sok fiatal rendőr esetében meghatározó szerepe van, még abban az esetben is, ha a későbbiekben más területi szervhez kerülnek majd dolgozni.

VI.3.3. A vizsgálat körülményei

A vizsgálati személyek minden esetben a soron következő időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatuk során, csoportosan, papír-ceruza alapon töltötték ki az Explorációs Kérdőívet és a Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívét, melyek adatai – a kérdőívet kidolgozó szakemberekkel együttműködve 2001-ben általam készített, a kérdőív faktorainak egyénekenkénti kiértékelésére is képes – számítógépes adatbázisban lettek rögzítve.

VI.4. A VIZSGÁLATI ESZKÖZÖK

A vizsgálatomban felhasznált adatokat a rendőrség hivatásos állományának az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálata során – a központilag meghatározott módszertan alapján – kötelezően felveendő két kérdőív: **„Explorációs Kérdőív”** és a **„Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőíve” (továbbiakban: RMSK)**, adatai szolgáltatták (S.I. Melléklet).

Az **Explorációs Kérdőív** elsődleges célja a későbbi személyes exploráció hatékonyságának elősegítése. Ennek érdekében az általános adatok (*életkor, általános és szakmai iskolai végzettség*) felvétele mellett számos, a vizsgált személy élethelyzetére és életmódjára, valamint a munkahelyi történetére vonatkozó kérdést is tartalmaz. A kérdőív által felölelt témakörök:

- *Munkavégzés*: munkahelyek száma, állományban eltöltött évek száma, jutalmak és foglalkoztatási eljárások, problémák;
- *Egészségügyi állapot*: edzettség, sportolás, alkohol- és kávéfogyasztás, dohányzás, betegállomány, orvosi és kórházi kezelés, családi terheltség, általános közérzet és fáradékonyság;
- *Családi helyzet*: családi állapot, családi légkör, társas támogatási rendszer;
- *Életesemény-skála*: a Holmes-Rahe-féle „Életesemény Skála” mintájára készített skála, melyben a felsorolt életesemények közül az utóbbi két évben vele megtörténteket véleményezi a vizsgált személy azok megterhelő volta vonatkozásában;
- *Célok*: munkahelyi és magánéleti célok.

Mindezen adatokból elemzésemben a vizsgálati személyek alap adatait, mint nem, életkor, iskolai végzettség, valamint a munkavégzésre vonatkozó adatok közül az állományban eltöltött évek számát, illetve az egészségügyi állapotra vonatkozó adatokat használtam fel.

VI.4.1. A Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívének története

A stressz és így a munkahelyi stressz kialakulása is egy folyamatnak, nem pedig egy statikus állapotnak tekinthető. Ennek megfelelően amikor a munkahelyi stressz méréséről beszélünk, akkor ezen folyamat bármelyik elemének mérésére utalhatunk, természetesen mindig a megfelelő módszerekkel. Általánosságban véve tehát „munkahelyi stressz méréséről” nem beszélhetünk, vizsgálhatjuk azonban a stressz kialakulásának különböző elemeit, a stresszorokat, a stresszorokra adott különböző pszichikus és testi válaszokat, a megküzdést, stb.

A stressz mérésének főbb módszerei (Bailey és Bhagat, 1987; Herbert és Cohen, 1996) közé tartoznak az *önbeszámolók*, a *nem beavatkozó eljárások* (ide tartozik pl. a hiányzási adatok felhasználása, a különböző megfigyelések és a fizikai nyomok – mint elhagyott csikkek –

elemzése), valamint a *fiziológiai adatok mérése*. Stresszorok mérésére általában önkitöltős kérdőíveket alkalmaznak. Stresszorok címszó alatt *nagy életeseményeket, krónikus stresszorokat és mindennapi bosszúságokat* szoktak vizsgálni. *Nagy életesemények* mérésére leggyakrabban a Holmes és Rahe-féle Életesemény Skálát használják, mely az egyén életének elmúlt 6-12 hónapjában a vele történt, számára fontos és tőle jelentős mértékű alkalmazkodást kívánó életeseményeket – mint házasságkötés, közeli hozzátartozó halála, állás elvesztése, stb. – vizsgálja. Bár igen gyakran és széles körben alkalmazzák, a tapasztalatok alapján nem bizonyult a pszichés és fizikai tünetek, betegségek túl jó előrejelzőjének. Ezzel szemben az ún. *napi bosszúságokat* mérő eljárások, melyek olyan mindannyiunkkal előforduló, kisebb jelentőségű, kis stresszt jelentő eseményeket mérnek, mint pl. a közlekedési dugó, elkésés egy találkozóról, stb., több vizsgálat szerint is jó előrejelzői a különböző stressztüneteknek. Az egyik legismertebb ilyen módszer, a De Longis és munkatársaitól származó, a szintén önbeszámolón alapuló *Bosszúságok és Lelkesedések Kérdőív*, melyben a válaszadóknak egy négyfokú skálán kell megjelölniük minden egyes velük előforduló eseménynél, hogy mekkora bosszúságot vagy lelkesedést váltottak ki belőlük. A főként az egyén által betöltött szerepekből fakadó feladatokból, felelőségekből és nehézségekből eredő ún. *krónikus megterhelések* mérésére is – bár léteznek rájuk viszonylagosan objektívnek tekinthető megfigyeléses eljárások is – leggyakrabban az önkitöltős kérdőíveket alkalmazzák. Munkahelyi viszonylatban általában a következő témakörökre kérdeznak rá: munkahelyi szerepkonfliktus, munkahelyi megterhelés és túlterhelés, szerep-kétértelműség, kontrollhiány, támogatáshiány, az állás bizonytalansága, személyközi konfliktusok, másokért való felelősség, stb. Ebbe a csoportba tartozik a Cary L. Cooper-féle *Munkahelyi Stressz Kérdőív* is (Cooper OSI 2., magyarra adaptálta Dienes és Simon, 1999), mely öt területet igyekszik felmérni: munkahelyi terhelésforrások, jellemző megküzdési stílus, munkával való elégedettség, mentális és fizikai jóllét és kontrollhelye attitűd. Összességében elmondható, hogy az OSI 2 kérdőív képes meghatározni a munkahelyi terhelés mértékét és természetét, de emellett az egyén pszichés státuszára és a stresszoldás lehetőségeire vonatkozóan is szolgáltat információkat. A munkahelyi terhelésforrások részben a kitöltőnek 40 lehetséges stresszor mindegyikéről kell eldöntenie egy 6 fokú skálán, hogy mekkora terhelést jelent a számára. A munkahelyi terhelésforrások alszámai többek között: munkaterhelés, vezetési hiányosságok, otthon/munka egyensúly, vezetői szerep, személyes felelősség, napi bosszúságok, karrierlehetőség, munkahelyi légkör. (Juhász, 2002.) A Munkalélektani Koordinációs Tanács ajánlatára az OSI 2 teszt fő vonalait átvéve, valamint a hivatásos állományban teljesített szolgálat sajátosságait figyelembe véve alkották meg a rendőrség akkori vezető szakemberei – Szabó Beatrix, Dr. Böröcz István és Bilkei Pál – az állományt érő pszichés terhelés feltárására, mértékének meghatározására a **Rendvédelmi**

Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívet (RMSK), melyet a rendvédelmi szerveknél dolgozó állományra standardizáltak. (Szabó et al. 2005.)

VI.4.2. A Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívének felépítése

Az RMSK kérdőív két fő egységből áll, melyek külön külön is további részekre tagozódnak:

I. Munkahellyel, munkavégzéssel kapcsolatos rész:

- I.1. Munkahellyel kapcsolatos események
- I.2. Munkaterhelés

II. Az Egyén tulajdonságaival kapcsolatos rész:

- II.1. Egészségi állapot
- II.2. Stílus (Külső-Belső kontrollosságra vonatkozik)
- II.3. Önjellemzés (A-B személyiségre vonatkozik)
- II.4. Aktivitás, Motiváció
- II.5. Elégedettség
- II.6. Támogatottság
- II.7. Stresszoldás

Az első fő egység a munkahelyre, a munkavégzésre, annak körülményeire, valamint a munkát befolyásoló egyéb tényezőkre vonatkozik. Mindezen túlmenően azonban – a munka- és a családi körülmények stresszkeltő hatásának együttes jelenlétét figyelembe véve – olyan tényezőkre is rákérdez, melyek a munkán túl, az élet más területeivel is kapcsolatosak. A második fő egység a pszichogenetikus szemléletmódot (Buda, 1998) képviselő munkahelyi stressz modelleknek megfelelően az egyénre vonatkozik, s olyan egyéni jellemzőket igyekszik felmérni, melyek mindegyike alapvetően meghatározza azt, hogy az egyén milyen módon, mennyire hatékonyan képes megküzdeni a rendőri munka természetes velejárójaként megjelenő stresszel.

A kérdőív konkrétan a munkaterhelésre vonatkozó első fő egységének az első része egy – az Életesemény Skála mintájára készült – „*Munkahellyel kapcsolatos események*” skálát tartalmaz. A válaszolónak 40 munkával kapcsolatos esemény közül kell kiválasztania azokat, amik az utóbbi 2 évben megtörténtek vele, majd pedig értékelnie kell ezen vele megtörtént munkahelyi életeseményeket egy 6-os skálán a tekintetben, hogy az egyes események mennyire zaklatták fel őt.

A felsorolt munkahellyel kapcsolatos események:

1. Munkahely változtatásra kényszerült
2. Munkahelyet szeretett volna változtatni, de nem sikerült

3. Más – a korábbtól teljesen eltérő – beosztásba került
4. Új, többnyire ismeretlen kollégákkal kellett együtt dolgoznia
5. Jelentős mértékben változott a feladatköre
6. Valamilyen – az Ön számára nagyon fontos - feladatot elvettek Öntől
7. Hátrányosan változott a munkaidő beosztása
8. Olyan beosztásba került, ahol igen magasak a követelmények
9. Előfordult olyan esemény, hogy attól félt, elveszítheti a munkahelyét
10. Az Ön számára minden tekintetben kedvezőtlen helyen kellett dolgoznia
11. Közvetlen feletteseként új vezetőt neveztek ki
12. Olyan feladatot bízta Önre, amivel – úgy érezte – nem képes megbirkózni
13. Olyan feladatokkal bízta meg, aminek nem látta semmi értelmét
14. A szervezeten belül egyik napról a másikra változott a vezetési koncepció
15. Konfliktusa volt valamelyik felettesével, ami azóta sem oldódott meg
16. Nem ért egyet a munkahelyén uralkodó légkörrel
17. Konfliktusa volt valamelyik beosztottjával, ami azóta sem oldódott meg
18. Fegyelmi ügye volt
19. Konfliktusa volt valamelyik munkatársával, ami azóta sem oldódott meg
20. Figyelmeztetésben, megrovásban részesült
21. Megakadályozták, hogy elmondja véleményét valamilyen Önt érintő fontos ügyben
22. Úgy érezte, hogy munkatársai igazságtalanok Önnel szemben
23. Nagyon megbántották Önt a munkatársai
24. Úgy érezte, hogy nem fogadták be a munkatársai
25. Úgy érezte, hogy a közvetlen felettese nem értékeli megfelelően a munkáját
26. Munkatársai alaptalan pletykákat terjesztettek Önről
27. Nem kapott jutalmat, nem léptették elő, amikor úgy érezte, hogy indokolt lett volna
28. Ön szerint jogos kérelmét munkahelyi vezetői elutasították, nem támogatták
29. Olyan munkakörülmények között kényszerült dolgozni, ami nem volt megfelelő az Ön számára
30. Elkövetett valamilyen hibát, aminek súlyos következményei voltak
31. Igazságtalanul megvádolták valamivel, amit nem követett el
32. Nem kapott megfelelő információt valamilyen munkához és így nem sikerült teljesíteni feladatát
33. Magánéletbeli problémák zavarták munkavégzését
34. Sorozatosan olyan munkafeladatokat kapott, amelyek mélyen a tudásszintje alatt vannak
35. Olyan határidőket tűztek ki, amelyeket lehetetlen betartani
36. Olyan munkatársakkal kellett dolgozni, akikkel egyébként sem tud kijönni
37. Szeretett volna más beosztásba kerülni, de nem sikerült
38. Felettese visszaélt hatalmi pozíciójával
39. Munkatársai részéről folyamatos zaklatásban részesült

40. Munkatársai olyan – az Ön számára negatív – magatartást követeltek meg, ami ellentkezett az elveivel

Az első egység második részében – **Munkaterhelés** – 75, konkrétan a munkaterhelésre vonatkozó, mindennapi bosszúságokra utaló állítás szerepel, melyek mindegyikét szintén egy 6-fokú skálán kell a válaszolónak értékelnie arra vonatkozóan, hogy az egyes tényezők mekkora, milyen fokú megterhelést jelentenek számára a mindennapi munkavégzése során. (A munkaterhelésre vonatkozó itemeket a munkaterhelésre vonatkozó faktorok átláthatóságának az elősegítése érdekében az egyes faktorok tárgyalásánál sorolom fel.)

Szerkezetileg a kérdőív második, az egyénre vonatkozó fő egységéhez tartozik, mégis itt, a munkával kapcsolatos egységnél tárgyalom részletesebben az **Elégedettség**re vonatkozó részt, mert a kérdőív munkaterhelésre vonatkozó fő faktorai tartalmazzák azt a 14, a munkára, a munkavégzésre és a munkakörülményekre vonatkozó állítást, melyeket a válaszolónak a tekintetben kell véleményeznie egy 6-fokú skálán (1-nagyon elégedetlen, 2-meglehetősen elégedetlen, 3- kissé elégedetlen, 4- kissé elégedett, 5-meglehetősen elégedett, 6-nagyon elégedett), hogy milyen mértékben elégedett az egyes tényezőkkel.

A munkahelyi elégedettségre vonatkozó állítások (Mennyire elégedett...?):

1. A munkavégzéshez szükséges információkkal
2. A jelenlegi munkájával
3. Annak mértékével, ahogyan a munkája motiválja Önt
4. Feljebbvalóinak vezetési stílusával
5. A változások, szervezeti átalakítások bevezetésének módjával
6. Munkájának, feladatának jellegével
7. Személyes fejlődésével
8. Munkahelyi konfliktusok megoldásával
9. Munkaköre „testreszabottságával”
10. Munkahelyi légkörrel
11. Munkahely szervezeti felépítésével
12. Előmeneteli lehetőségével
13. Anyagi megbecsültségével
14. Erkölcsi megbecsültségével

A kérdőív munkaterhelésre vonatkozó faktorai, melyek vizsgálati elemzésem alapját képezik, a **Munkaterhelésre** és az **Elégedettség**re vonatkozó részek itemeit tartalmazzák. A faktorok ismertetése során minden esetben felsorolom a hozzájuk tartozó itemeket, valamint jelzem a faktorok jelen vizsgálat során is ellenőrzött megbízhatósági mutatóját (részletes eredményeket lásd S.3. *Melléklet*).

A kérdőív munkaterhelésre vonatkozó faktorai a következők:

I. Munkaterhelés szubjektív megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,926$)

Az index a munkavégzésből, munkaterhelésből adódó terhelő tényezők megítélését vizsgálja, figyelembe véve az ezzel kapcsolatos elégedettség mértékét is.

Részfaktorai (a hozzájuk tartozó munkaterhelésre vonatkozó itemek felsorolásával):

I.1 Munkahely komfortjának megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,776$);

- Munkahelyre való bejárás körülményei
- Munkahelyi komfort, kényelem
- A munkavégzéshez szükséges eszközök esetleges hiánya, állapota
- A munkahelyemen tapasztalható zaj
- A munkahely megvilágítása
- A munkahelyen tapasztalható légszennyeződés
- A munkahely higiéniája

I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,783$);

- Munkaidő hosszúsága
- Napi munkaidő kiszámíthatatlansága
- Szabadidő tervezhetősége
- Ahogyan az általam végzett munka kihat a mindennapi életemre

I.3 Effektív munkaterhelés (Cronbach's $\alpha = 0,916$).

- A megkövetelt munkatempó
- A munka szervezettsége
- A munka átláthatósága
- A munkából adódó fizikai igénybevétel
- A munkából adódó szellemi igénybevétel
- A nem egyenletes munkaterhelés
- Gyakori döntéshelyzetek
- Időhiány
- Információ hiánya
- Egyedül kell megoldani a feladatokat
- Munkafeladatommal szembeni idegi, szellemi követelmények
- Munkavégzéssel szembeni fizikai követelmények
- Munkafeladatok kiszámíthatatlansága
- Beosztottak munkájának irányítása, felügyelete
- Munka hazavitele
- A nyugodt munkavégzés hiánya

A faktor munkahelyi elégedettségre vonatkozó itemei (Mennyire elégedett...?):

- A munkavégzéshez szükséges információkkal

- A jelenlegi munkájával
- Annak mértékével, ahogyan a munkája motiválja Önt
- Munkájának, feladatának jellegével
- Munkaköre „testreszabottságával”

II. Szervezet jellegéből adódó terhelés (Cronbach's $\alpha = 0,858$)

Az index a szervezet jellegéből, felépítéséből, funkcionálásából adódó terhelő tényezők megítélését vizsgálja, figyelembe véve az ezzel kapcsolatos elégedettség mértékét is.

Részfaktorai (a hozzájuk tartozó munkaterhelésre vonatkozó itemek felsorolásával):

II.1 Munkahely külső megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,548$);

- Ismerőseim negatív véleménye a munkámról, munkahelyemről
- A rendvédelmi pálya társadalmi megítélése

II.2 Munkavégzés etikai aspektusa (mindössze egy itemből áll);

- Munkavégzés során jelentkező erkölcsi problémák

II.3 Anyagi elismertség megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,733$);

- A jövedelemből adódó anyagi problémák
- Anyagi megbecsülés hiánya

II.4 A szervezet elvárásainak megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,837$).

- Alkalmazkodás utasításokhoz, rendeletekhez
- Előírják, hogyan kell viselkedni
- Parancsuralmi rend
- Az állandóan változó elvárásokhoz való alkalmazkodás
- Irreális elvárások, célok

A faktor munkahelyi elégedettségre vonatkozó itemei (Mennyire elégedett...?):

- A változások, szervezeti átalakítások bevezetésének módjával
- Munkahely szervezeti felépítésével
- Anyagi megbecsültségével

III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok (Cronbach's $\alpha = 0,915$)

Az index a munkavégzés során megkövetelt magatartásból, illetve viselkedésből, valamint a vizsgált személy önértékeléséből, identitástudatából adódó szerepkonfliktusok megítélését vizsgálja, figyelembe véve az ezzel kapcsolatos elégedettség mértékét is.

Részfaktorai (a hozzájuk tartozó munkaterhelésre vonatkozó itemek felsorolásával):

III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás (Cronbach's $\alpha = 0,656$);

- Olyan feladatot is el kell látni, amit nem szívesen teszek

- Végzettségénél, képességénél, tudásnál alacsonyabb szintű munka végzése
- Amikor azt érzem, hogy nincs értelme a munkámnak

III.2 Egyéni felelősség megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,900$);

- A hibás döntések következményei
- A fokozott egyéni felelősség
- Szakmai felelősség
- Erkölcsi felelősség

III.3 A szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,884$).

- Munkavégzés során jelentkező erkölcsi problémák
- Munkahelyi szervezeti rangsorban elfoglalt helyem
- Hatáskör és befolyás hiánya
- Önmegvalósítási lehetőségek hiánya a munkámban
- Előbbre jutási lehetőségek hiánya a munkámban
- Alulértékeltség érzete
- A tehetetlenség érzete
- A munka megítélése
- Nincs lehetőség a továbbképzésre

A faktor munkahelyi elégedettségre vonatkozó itemei (Mennyire elégedett...?):

- Személyes fejlődésével
- Előmeneteli lehetőségével
- Erkölcsi megbecsültségével

IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,928$)

Az index a munkavégzésből, munkahelyi légkörből, a munkavégzés szociális aspektusai-
ból adódó terhelő tényezők megítélését vizsgálja, figyelembe véve az ezzel kapcsolatos
elégedettség mértékét is.

A faktorhoz tartozó munkaterhelésre vonatkozó itemek::

- Nem együttműködő munkatársak
- Ahogyan a munkatársaim kezelnek engem
- Munkatársak rugalmatlansága, merevsége a problémákat illetően
- Munkahelyi légkör
- Munkatársak magatartása, viselkedése
- Rivalizálás
- Emberi segítség, támogatás hiánya
- Szakmai segítség, támogatás hiánya
- Munkahelyi konfliktusok

- Az empátia hiánya
- Közömbösség másokkal szemben
- Bizalmi légkör hiánya
- A szociális problémák kezelése
- Munkahelyi érdekeltségi összefonódások
- Alkalmazkodás a munkatársakhoz

A faktor munkahelyi elégedettségére vonatkozó itemei (Mennyire elégedett...?):

- Munkahelyi konfliktusok megoldásával
- Munkahelyi légkörrel

V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,920$)

Az index a közvetlen munkahelyi és az általános vezetői magatartásból adódó terhelő tényezők meglétét vizsgálja, figyelembe véve az ezzel kapcsolatos elégedettség mértékét is.

A faktorhoz tartozó munkaterhelésre vonatkozó itemek::

- Felettes rugalmatlansága, merevsége
- A közvetlen felettes magatartása, viselkedése
- Munkahelyi vezetők magatartása, viselkedése
- Vezetőtől kapott segítség, támogatás hiánya
- A vezetői magatartás kiszámíthatatlansága
- A vezetők részéről tapasztalt megkülönböztetés, kivételezés
- A vezetőktől kapott bátorítás, biztatás hiánya
- Nem kompetens vezető

A faktor munkahelyi elégedettségére vonatkozó itemei (Mennyire elégedett...?):

- Feljebbvalóinak vezetési stílusával

VI. Munkaterhelés komplex megítélése (Cronbach's $\alpha = 0,977$)

Az index – a munkaterhelésre vonatkozó 75 item megítélésének átlagát véve – a munkavégzésből, munkakörnyezetből adódó összes terhelő tényező együttes megítélését vizsgálja.

Amint a fentiekben látható, a munkaterhelésre vonatkozó fő faktorok megbízhatósága minden esetben igen magasnak tekinthető. A részfaktorok vonatkozásában már nem ilyen egységes a kép, két részfaktor esetében pedig – II.1. *Munkahely külső megítélése* és III.1. *Munkafeladathoz való hozzáállás* – már az eredmények alapján kétségbe is vonható a megbízhatóság. Ezt figyelembe véve elemzésem alapjaként a megbízhatóságuk szempontjából kiemelkedő fő faktorokat tekintettem, bár minden esetben kitértem a megbízható részfaktorok eredményeire is.

A megbízhatóságuk tekintetében kétséges részfaktorokat az eredmények tárgyalása során kihagytam, de minden esetben szerepeltettem őket a mellékletben megtalálható statisztikai táblázatokban, valamint néhány esetben az elemzés részben megtalálható grafikonokon (zárójelben) a teljesség érdekében.

Az RMSK kérdőív második részéhez tartozó faktorok felépítése eltér az első rész konkrétan a munkaterhelésre vonatkozó kérdéseinek a felépítésétől.

Az **Egészségügyi állapotra (Cronbach's $\alpha = 0,832$)** vonatkozóan a vizsgálati személyeknek az alábbi 10 tünetet kellett megítélniük egy hatos skálán a tekintetben, hogy milyen gyakorisággal jelentkeztek náluk az utóbbi két évben, illetve hogy kellett-e tenniük valamit ahhoz, hogy uralni tudják őket:

1. Fejfájás, szédülésérzés
2. Mellkasi szorítás, szív táji szűrés
3. Gyomortáji fájdalom, görcsölés
4. Hasi fáj dalmak, hasmenés, székre kedés
5. Lázas beteg ségek (meghűlés, felfázás)
6. Rheumatikus nyaki, deréktáji, vagy végtagfáj dalmak
7. Feszültségérzés, ingerlékenység
8. Nyomottabb hangulat, kedvet lenség
9. Szétszórtság, dekoncentrá ltás
10. Alvászavar, napközbeni fáradékonyság

A **Külső-Belső kontroll (Cronbach's $\alpha = 0,811$)** vonatkozásában 10 állításról, az **Aktivitás (Cronbach's $\alpha = 0,660$)** és a **Motiváció (Cronbach's $\alpha = 0,692$)** skálák esetén pedig 6-6 állításról kell eldönteni, hogy mennyire értenek, illetve nem értenek egyet velük a válaszolók.

Az Aktivitás és Motiváció skála itemei:

1. Nehezen tudom elviselni azt az állapotot, amikor nincs semmi feladatom
2. Az igazi kihívásokat fontosnak tartom, mert ezen keresztül tudom lemérni saját képességeimet
3. Nehezen tudnék elképzelni magamnak olyan munkahelyet, ahol csak a jelenlét a fontos, még akkor is, ha jól megfizetnék
4. Nagyon nehezen tudnék elviselni nagyobb terhelést a munkahelyen, mint amilyenben most van részem
5. Mindig örülök, ha új és nehéz munkafeladatot kapok
6. Úgy érzem, hogy tele vagyok aktivitással, ötletekkel, tervekkel a jövőre nézve
7. Az általam végzett munka teljes mértékben leköti az érdeklődésemet
8. Gyakran a szabadidőmben is gondolatban a munkámmal foglalkozom, mert ez igazán érdekel
9. Csak olyan munkát szabad végezni, amiben az ember megvalósíthatja saját terveit, ötleteit és ez a munka ilyen

10. Ha csak rajtam múlna sokkal eredményesebben tudnám végezni a munkámat mint most
11. Mindig is vonzott ez a munka, nem is tudnék elképzelni mást helyette
12. Gyakran azért nincs időm semmire, mert a munkám leköti minden energiámat, de ennek örülök

Az **A-B személyiség (Cronbach's $\alpha = 0,729$)** vonatkozásában 12 állítás-pár szerepel a kérdőívben egy hatos skála két végpontján.

A **Támogatottság (Cronbach's $\alpha = 0,802$)** megítélése során 10 személyről – *házas-társ/élettárs/barát/barátnő, szülő, testvér, gyerek, más hozzátartozó, közeli jó barát, alkalmi barát, munkahelyi vezetője, munkatársa, beosztottja* – kell a válaszolónak eldöntenie egy hatos skálán, hogy milyen mértékben számíthat tőlük segítségre probléma esetén:

A **Stresszoldás (Cronbach's $\alpha = 0,655$)** skála 15 iteme esetén pedig ismét arról kell a válaszolónak döntenie egy hatos skálán, hogy az egyes állítások mennyire jellemzőek rájuk.

VII. AZ EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA

Az adataim elemzéséhez az SPSS 15.0 programcsomagot használtam, melyre az Országos Rendőr-főkapitányság, és rajta keresztül a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság – mint munkáltatóm – jelenleg is érvényes licenccel rendelkezik.

Mivel adataim Kolmogorov-Szmirnov próbával végzett normalitás-vizsgálatának eredménye (minden esetben $p < 0,001$; részletesen lásd: S.4. Melléklet) mind a fő- és részfaktorok, mind az „állományban eltöltött évek száma”, mind pedig az elégedettségi mutatók vonatkozásában a nullhipotézis, azaz a normalitás elvetése volt, így elemzésem során minden esetben „Nemparaméteres eljárásokat” alkalmaztam. A próbák eredményeinek – melyek konkrét értékei megtalálhatóak a hivatkozott mellékletekben – szignifikancia szintjeit minden táblázatban azonos módon jelöltem: *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

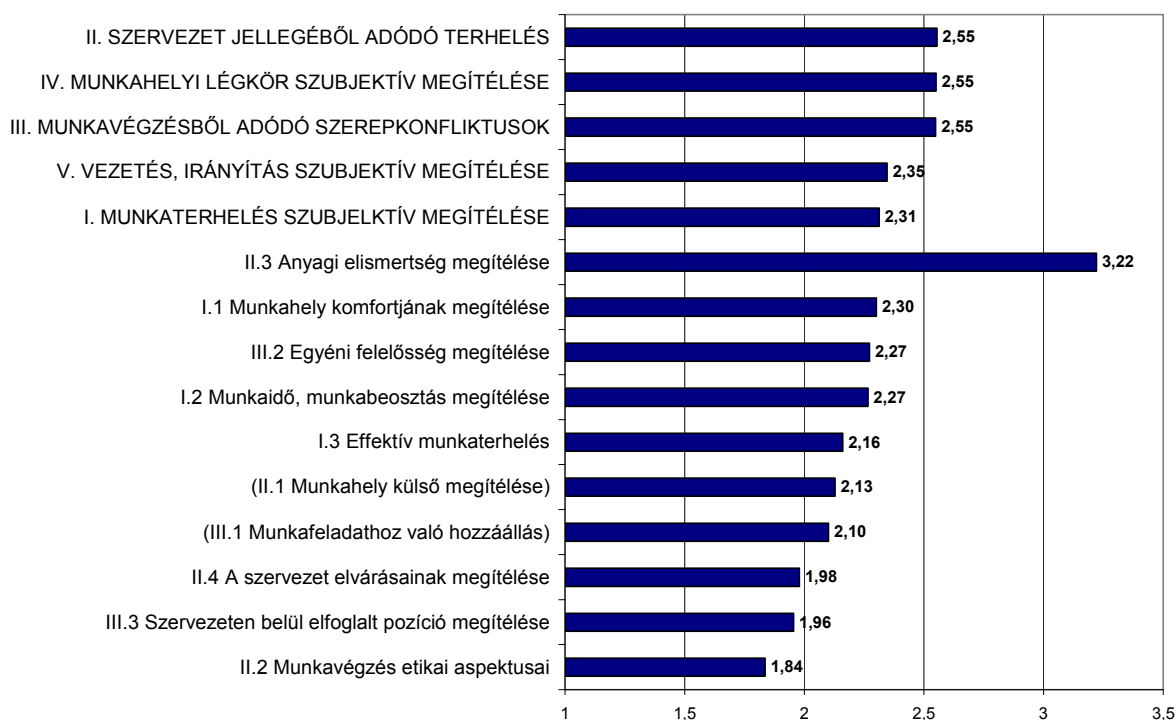
A munkaterhelésre vonatkozó eredmé-

nyek tárgyalása során minden esetben külön elemeztem a fő- és részfaktorokat. Ahhoz, hogy a fő megterhelési faktorok értékei egymással összehasonlíthatóak legyenek, némi transzformációt (eltolás a vízszintes tengelyen) végeztem az eredeti értékeken, ami az eloszlásuk alakját nem, csak a középvértékeket változatta oly módon, hogy azok azonos intervallumon belül mozogjanak minden fő faktor esetében.

VII.1. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK JELLEGZETESSÉGEI, HÁTTÉRTÉNYEZŐI

VII.1.1. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja (H1 Hipotézis vizsgálata)

Az egyes munkaterhelési főfaktorok átlagértékeit tekintve (S.5. ábra), valamint páronként (Wilcoxon próbával) egymással összehasonlítva (S.8. ábra) megállapítható, hogy az öt fő faktor két csoportra oszlik, melyek elemei között statisztikailag szignifikáns a különbség ($p < 0,001$). A magasabb értéket, azaz nagyobb munkaterhelést jelentő faktorok – **II. A szervezet jellegéből adódó terhelés**, **IV. A munkahelyi légkör**, valamint **III. A munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok** – mind a munkavégzés körülményeinek a körébe tartoznak. Ennél kisebb megterhelés jelent a **V. Vezetés, irányítás**, mely igen pozitív visszajelzésnek tekinthető a Rendőrség vezetése számára. A sor legalján található a konkrét munkatevékenységre vonatkozó faktor, azaz a **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése**.



S.5. ábra: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok teljes mintára vonatkozó átlagai megterhelő voltak szerinti csökkenő sorrendben (fő és részfaktorok külön elemezve)

Árnyalja azonban kissé ezt a képet a részfaktorok elemzése (S.5. ábra, S.9. táblázat), melyből kiderül, hogy a **II. Szervezet jellegéből eredő tényezők** közül valójában szinte egyedül az **II.3 Anyagi elismertség** emelkedik ki ($p < 0,001$ szinten magasabb megterhelést okoz, mint az összes többi részfaktor), mely igen magas átlagával a részfaktorok elejére emeli ezt a faktort, miközben a részfaktorok sorrendjének második, negyedik és ötödik helyén lévő részfaktorok a főfaktorok sorrendjében utolsó – az összehasonlító próbák eredményeit tekintve, mely alap-

ján a főfaktorok két csoportra voltak oszthatóak, valójában csak második – helyen álló a *I. Munkaterhelés szubjektív megítélése* főfaktorhoz tartoznak.

WILCOXON-PRÓBA	V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	II. Szervezet jellegéből adódó terhelés
I. Munkaterhelés szubjektív megítélése	-	***	***	***
II. Szervezet jellegéből adódó terhelés	***	-	-	
III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	***	-		
IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	***			

S.8. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó főfaktorok egymással való összefüggései (részletes eredményeket lásd S.5. Melléklet)

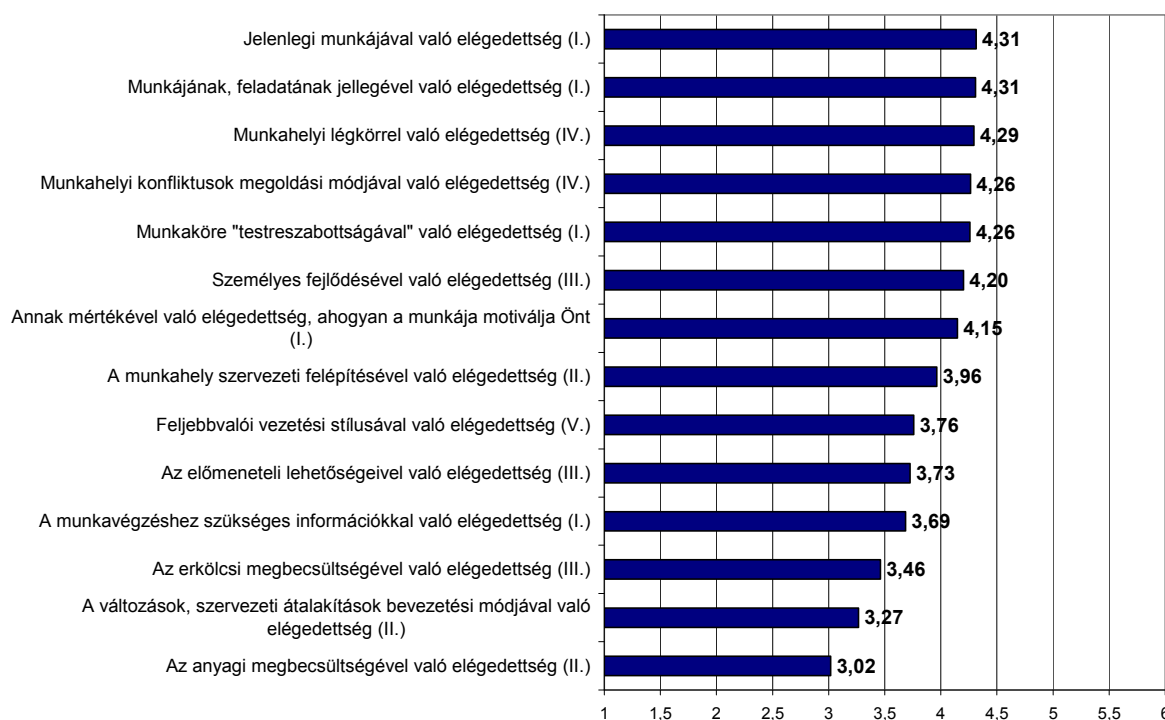
Wilcoxon próba	III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció	III.2	II.4	II.3	II.2	I.3	I.2
I.1 Munkahely komfortjának megítélése	***	**	***	***	***	***	*
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése	***	-	***	***	***	***	
I.3 Effektív munkaterhelés	***	***	***	***	***		
II.2 Munkavégzés etikai aspektusa	***	***	***	***			
II.3 Anyagi elismertség megítélése	***	***	***				
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	***	***					
III.2 Egyéni felelősség megítélése	***						

S.9. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó részfaktorok egymással való összefüggései (részletes eredményeket lásd S.5. Melléklet)

A munkával kapcsolatos **elégedettségi** adatok elemzésének eredményei teljes összhangban vannak a munkaterhelésre vonatkozó faktorok eredményeivel (*S.6. ábra, S.10. táblázat*). Ennek megfelelően a vizsgált személyek leginkább – az általuk eredetileg sokszor vágyott – munkájukkal, az azzal kapcsolatos feladatokkal, valamint a társas környezetükkel a legelégedettebbek. Szignifikánsan (páronkénti Wilcoxon próbákkal ellenőrizve, eredményeket lásd *S.10. táblázat*) elégedetlenebbek viszont a vezetőik vezetési stílusával, a Rendőrség szervezeti felépítésével, valamint az információáramlással, illetve a szervezeti átalakítások bevezetési módjával. Végül pedig a legkevésbé az anyagi megbecsültségükkel az elégedettek.

WILCOXON PRÓBA	E14.	E13.	E12.	E11.	E10.	E9.	E8.	E7.	E6.	E5.	E4.	E3.	E2.
E1. A munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség	***	***	*	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
E2. Jelenlegi munkájával való elégedettség	***	***	***	***		***	***	***		***	***	***	
E3. Annak mértékével való elégedettség, ahogyan a munkája motiválja Önt	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***		
E4. Feljebbvalói vezetési stílusával való elégedettség	***	***		***	***	***	***	***	***	***			
E5. A változások, szervezeti átalakítások bevezetési módjával való elégedettség	***	***	***	***	***	***	***	***	***				
E6. Munkájának, feladatának jellegével való elégedettség	***	***	***	***		***	*	***					
E7. Személyes fejlődésével való elégedettség	***	***	***	***	***	**	***						
E8. Munkahelyi konfliktusok megoldási módjával való elégedettség	***	***	***	***									
E9. Munkaköre "testreszabottságával" való elégedettség	***	***	***	***	*								
E10. Munkahelyi légkörrel való elégedettség	***	***	***	***									
E11. A munkahely szervezeti felépítésével való elégedettség	***	***	***										
E12. Az előmeneteli lehetőségeivel való elégedettség	***	***											
E13. Az anyagi megbecsültségével való elégedettség	***												
E14. Az erkölcsi megbecsültségével való elégedettség													

S.10. táblázat: Az elégedettségre vonatkozó itemek egymással való összefüggései (részletes eredményeket lásd S.5. Melléklet)

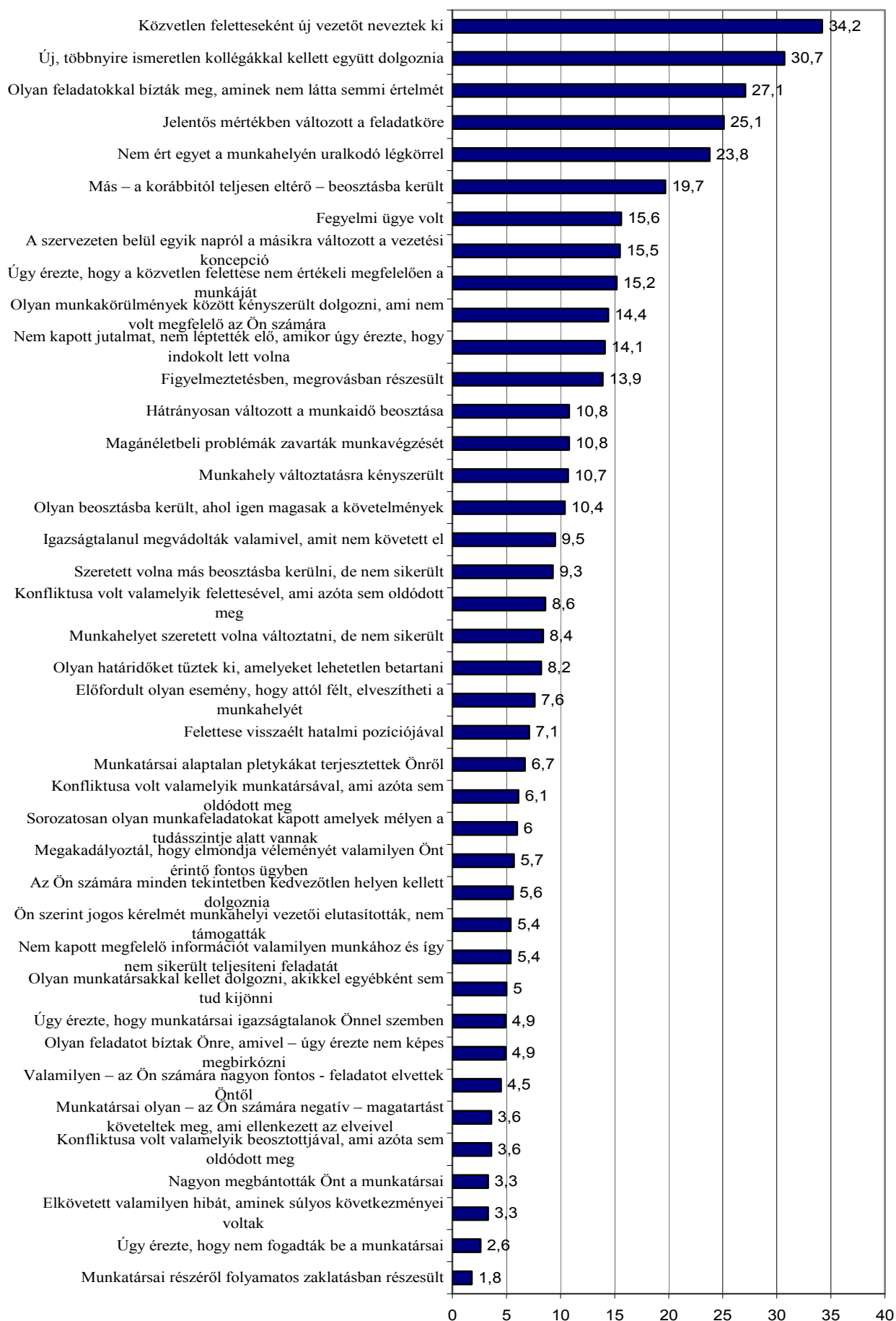


S.6. ábra: A munkával kapcsolatos elégedettségre vonatkozó ítételek átlagai a velük való elégedettség szerint csökkenő sorrendben (zárójelben azon főfaktorok számát jelöltem, melyekben az adott item - negatív előjellel - szerepel)

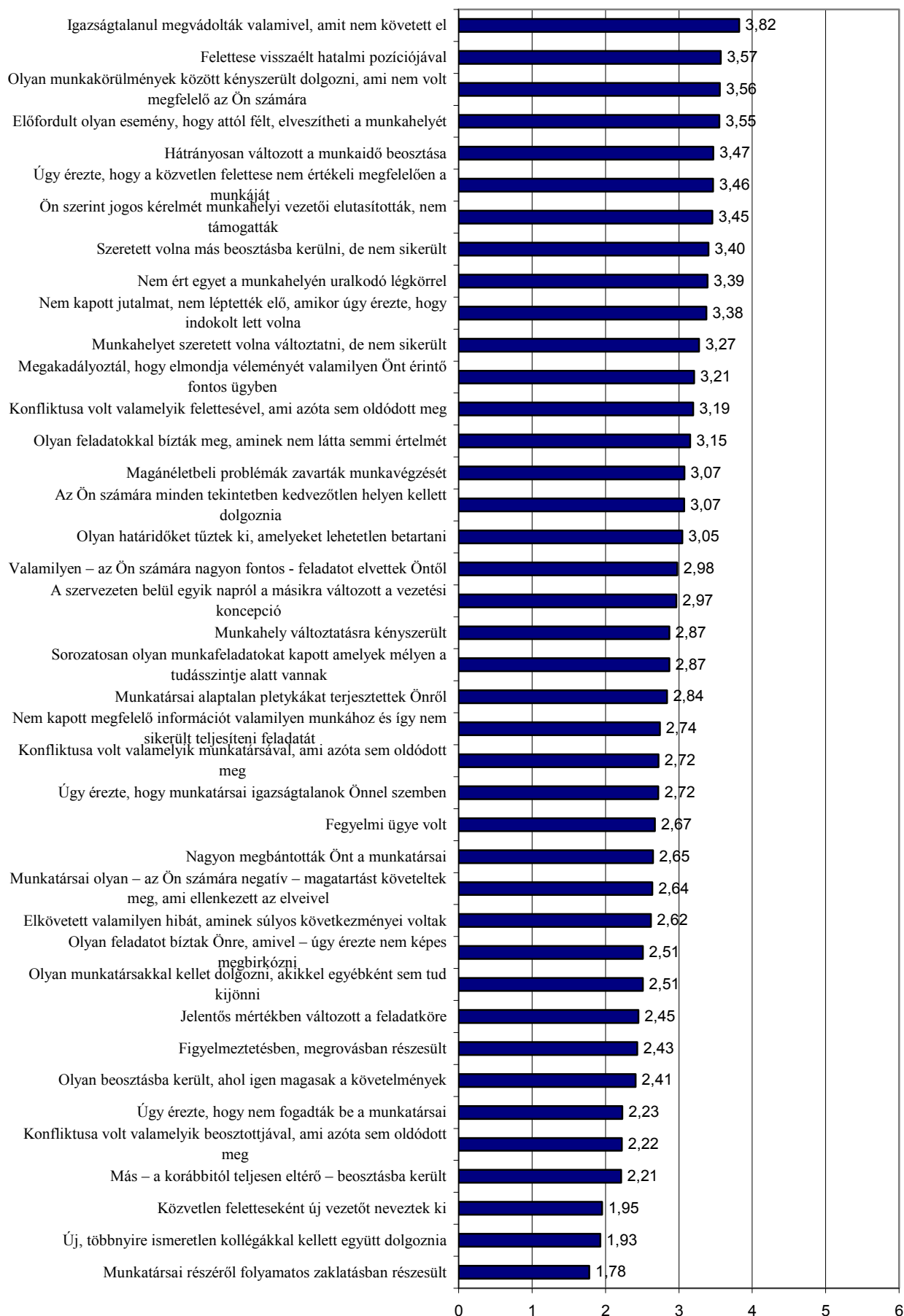
A **munkahelyi eseményekkel** kapcsolatosan (S.7. ábra) elmondható, hogy a leggyakrabban – minden harmadik-negyedik vizsgált személy esetén – megjelenő események a szervezeti átalakításokkal kapcsolatosak (*Közvetlen feletteseként új vezetőt neveztek ki; Új, többnyire ismeretlen kollégákkal kellett dolgoznia; Jelentősen változott a feladatköre, Más, a korábbtól teljesen eltérő beosztásba került; A szervezeten belül egyik napról a másikra változott a vezetési koncepció*), ami megfelel a vizsgált időszak általános történéseinek.

Megjegyzendő, hogy ezen eseményeket – bár gyakran megjelennek – átlagosan igen kis mértékben (1,5-2,5 közötti értékek a 6-os értékelő skálán) tartják megterhelőnek a hivatásos rendőrök, mely már egyfajta fásultságot, közömbösséget is jelez a részükről a Rendőrségen szinte folyamatosan fennálló változások iránt. A változásokkal kapcsolatosan szinte egyedül a – mindennapi munkavégzésüket, illetve a családi életüket közvetlenül is befolyásoló – *munkaidő, munkabeosztás* változását ítélték az összes munkahelyi eseménnyel összevetve erősen megterhelőnek (átlag=3,46), melynek előfordulási gyakorisága kb. 10%.

Sokkal megterhelőbbnek ítélték (átlag=3,15) azt a jelenséget, hogyha számukra *értelmetlen* feladattal bízzák meg őket, mely jelenségről a vizsgált személyek 27,1%-a tett említést. Hasonló elbírálás alá esik a munkájuk számukra nem megfelelő mértékű, minőségű értékelése is – *Úgy érezte, hogy közvetlen felettese nem értékeli megfelelően a munkáját* (átlag=3,46), *Nem kapott jutalmat, nem léptették elő, mikor úgy érezte, hogy indokolt lett volna* (átlag=3,38) –, mely jelenségről a vizsgált személyek 14-15%-a tett említést.



S.7. ábra: A munkával kapcsolatos események százalékos gyakoriságuk szerint csökkenő sorrendben



S.8. ábra: A munkával kapcsolatos események megterhelő voltak szerint csökkenő sorrendben

Az állomány vezetéssel, valamint az igen gyakori ellenőrzésekkel szembeni egyfajta fásultságot jelzi, hogy bár a vizsgált személyek 15,6%-a számolt be *fegyelmi eljárásról*, 13,9%-a pedig *figyelmeztetésről, illetve megrovásról*, viszont egyik eseményt sem értékelték a többi munkahelyi eseményhez képest túlságosan megterhelőnek (*fegyelmi ügyek* átlagos megterhelő mértéke = 2,67; *figyelmeztetés, megrovás* átlagos megterhelő mértéke = 2,43).

Kiemelendő, hogy a gyakorisági, valamint a megterhelés mértékét jelölő listák mindegyikén egyedülként az „*Olyan munkakörülmények között kényszerült dolgozni, ami nem volt megfelelő az Ön számára*” (gyakoriság 14,4%, megterhelés átlaga = 3,56) szerepelt viszonylagosan az élen.

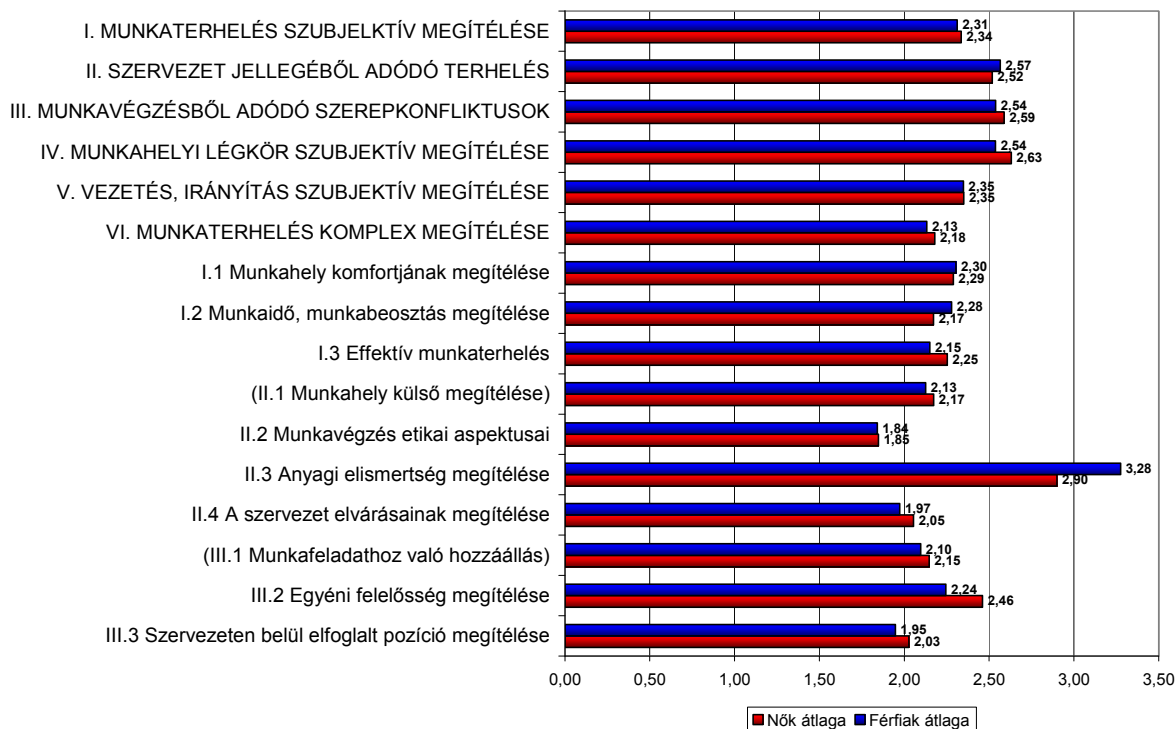
A kiemelkedően legmegterhelőbbnek említett eseményről – *Igazságtalanul megvádolták valamivel, amit nem követett el* (Megterhelő voltának átlaga = 3,82) – a vizsgált személyek 9,5%-a számolt be. A *felettesek hatalmi visszaéléséről*, amit szintén igen megterhelőnek ítélték (átlag = 3,57) a vizsgált személyek 7,1%-a tett említést. Mindez pedig elgondolkodtató a Rendőrség irányítási, ellenőrzési rendszerével kapcsolatban.

A *munkahelyük elvesztésétől való félelem*, melyet szintén megterhelőnek ítélték (átlag=3,55), a vizsgált állomány 7,6%-nál jelent meg.

Az alábbiakban három tényező (nem, rendfokozat és családi állapot) munkahelyi stresszterheltségi profilra gyakorolt hatásának részletes elemzése következik. Háttértényezők hasonlóan szisztematikus vizsgálatára található példa normális eloszlású adatok esetén Hauser és munkatársai (2006, 2009) tanulmányaiban.

VII.1.2. A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának nemi összefüggései (H2 Hipotézis vizsgálata)

A vizsgálati mintánkban a két nem (3353 férfi és 554 nő) eredményeit összehasonlítva (Mann-Whitney és kétmintás Kolmogorov-Szmirnov próbával, S.9. ábra, S.11. táblázat) megállapíthatjuk, hogy egyetlen főfaktor tekintetében sem tapasztalható szignifikáns különbség a két nem képviselői között.



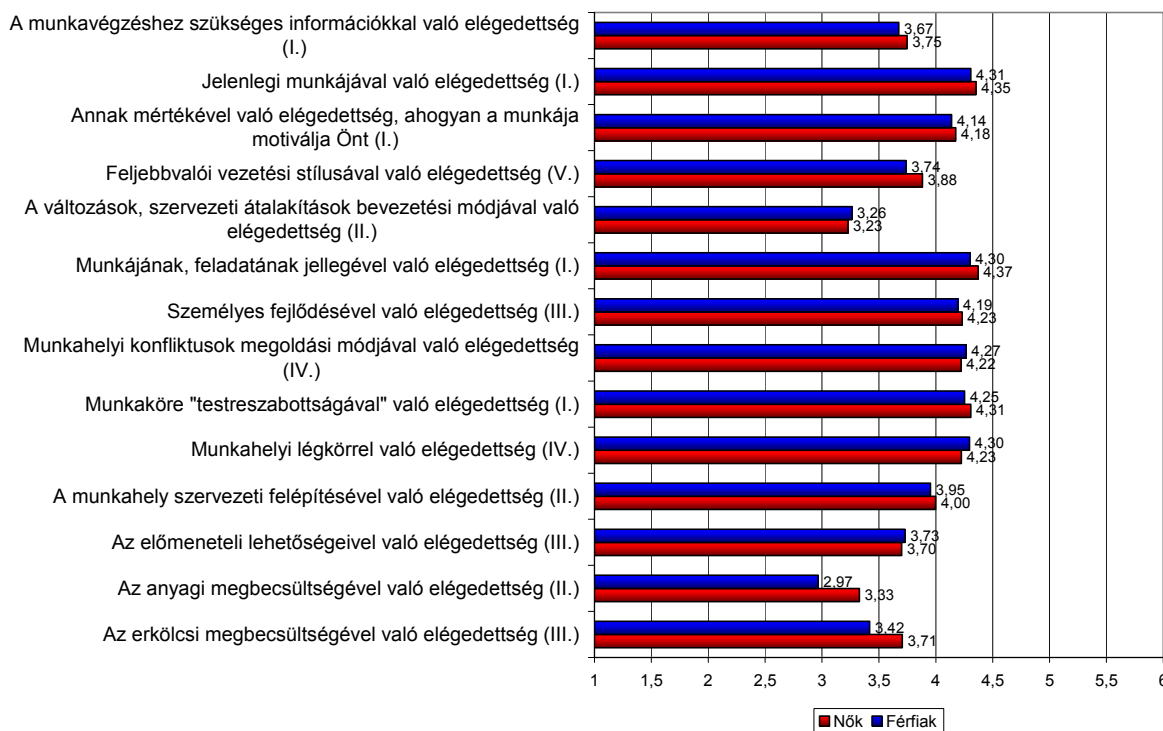
S.9. ábra: A férfiak és nők munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak átlagai

MEGTERHELÉS / NEM	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Férfiak	Nők		
I. Munkaterhelés szubjektív megítélése	2,31	2,34	-	-
II. Szervezet jellegéből adódó terhelés	2,57	2,52	-	-
III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	2,54	2,59	-	-
IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	2,54	2,63	-	-
V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	2,35	2,35	-	-
I.1 Munkahely komfortjának megítélése	2,30	2,29	-	-
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése	2,28	2,17	*>	**
I.3 Effektív munkaterhelés	2,15	2,25	*<	-
II.2 Munkavégzés etikai aspektusa	1,84	1,85	-	-
II.3 Anyagi elismertség megítélése	3,28	2,90	***>	***
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	1,97	2,05	-	-
III.2 Egyéni felelősség megítélése	2,24	2,46	***<	**
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció	1,95	2,03	-	-
VI. Munkaterhelés komplex megítélése	2,13	2,18	-	-
Munkahelyi események (összpontszám)	11,99	12,41	-	-

S.11. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok nemi összefüggései (részletes eredményeket lásd S.6. Melléklet)

A részfaktorok vonatkozásában magasan kiemelkedik az egyébként is legproblémásabbnak tekinthető *II.3 Anyagi elismertség megítélése*, mely tényezőt a férfiak szignifikánsan ($p < 0,001$) nagyobb mértékben tekintenek megterhelőnek, mint a nők, bár a nők esetében is első helyen áll a részfaktorok között az általa okozott megterhelés mértékét illetően. Mindez valószínűsíthetően a férfiak családfenntartó szerepéből eredő nyomásnak a következményeként tekinthető. Statisztikailag igazolható különbség található még a két nem képviselői között az *III.2 Egyéni felelősség* ($p < 0,001$) tényező megítélésében, melyet a nők ítélnek megterhelőbbnek, valamint a *I.2 Munkaidő, munkabeosztás* megítélésében ($p < 0,05$), mely kis mértékben ugyan, de az eredmények alapján a férfiak számára jelent nagyobb megterhelést.

A munkahelyi **elégedettségük** vonatkozásában is hasonlóan kevés tényezőben található szignifikáns különbség a nők és a férfiak között (Mann-Whitney és Kolmogorov-Szmirnov próbával összehasonlítva őket, *S.10. ábra*, *S.12. táblázat*). Szinte egyedüliként az erkölcsi és anyagi megbecsültségükkel való elégedettségi mértékük közötti, statisztikailag igazolható ($p < 0,001$) különbség emelkedik ki. Mindkét tényezővel a nők az elégedettebbek a férfiakhoz képest.



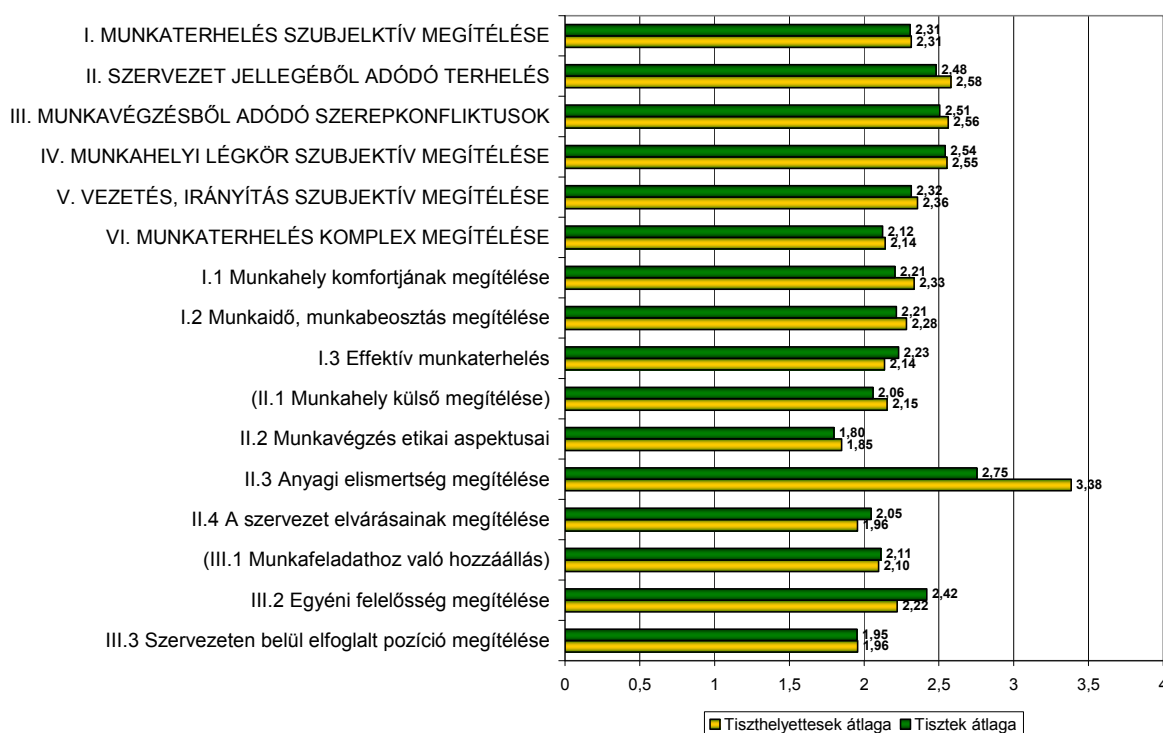
S.10. ábra: A férfiak és nők munkahelyi elégedettségére vonatkozó adatainak átlagai

	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Férfiak	Nők		
<i>A munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség</i>	3,67	3,75	-	-
<i>Jelenlegi munkájával való elégedettség</i>	4,31	4,35	-	-
<i>Annak mértékével való elégedettség, ahogyan a munkája motiválja Önt</i>	4,14	4,18	-	-
<i>Feljebbvalói vezetési stílusával való elégedettség</i>	3,74	3,88	*	-
<i>A változások, szervezeti átalakítások bevezetési módjával való elégedettség</i>	3,26	3,23	-	-
<i>Munkájának, feladatának jellegével való elégedettség</i>	4,30	4,37	-	-
<i>Személyes fejlődésével való elégedettség</i>	4,19	4,23	-	-
<i>Munkahelyi konfliktusok megoldási módjával való elégedettség</i>	4,27	4,22	-	-
<i>Munkaköre "testreszabottságával" való elégedettség</i>	4,25	4,31	-	-
<i>Munkahelyi légkörrel való elégedettség</i>	4,30	4,23	-	-
<i>A munkahely szervezeti felépítésével való elégedettség</i>	3,95	4,00	-	-
<i>Az előmeneteli lehetőségeivel való elégedettség</i>	3,73	3,70	-	-
<i>Az anyagi megbecsültségével való elégedettség</i>	2,97	3,33	***<	***
<i>Az erkölcsi megbecsültségével való elégedettség</i>	3,42	3,71	***<	***

*S.12. táblázat: A munkahelyi elégedettségre vonatkozó faktorok nemi összefüggései
(részletes eredményeket lásd S.6. Melléklet)*

VII.1.3. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a rendfokozat függvényében (H3 Hipotézis vizsgálata)

A vizsgálati mintánkban a két csoport (2953 tiszthelyettes és 1022 tiszt) eredményeit összehasonlítva (Mann-Whitney és Kétmintás Kolmogorov-Szmirnov próbával) megállapíthatjuk, hogy míg a nemek között igen kevés, addig a tisztek és tiszthelyettesek között számos vizsgált fő- és részfaktorban szignifikáns különbség észlelhető. Ezen különbségek közül magasan kiemelkedik (*S.11. ábra, S.13. táblázat, S.7. Melléklet*) az *II.3 Anyagi elismertség* hiányának a megterhelő volta, amit a tiszthelyettesek – a fizetések közötti különbség reális mértékével összhangban – sokkal megterhelőbbnek ítélnék meg, mint a tisztek.



S.11. ábra: A tisztek és tiszthelyettesek munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak átlagai

Az anyagi tényező megítélésében fennálló ezen jelentős különbség áll a **II. Szervezet jellegéből adódó terhelés** főfaktor esetében tapasztalt, a tiszthelyettesek esetében szignifikánsan ($p < 0,01$) fokozottabb megterhelés háttérében, mely még azt is képes elnyomni, hogy a szintén ezen főfaktorhoz tartozó, a **II.4 Szervezet elvárásainak a megítélése** részfaktor a tisztek esetében jelez szignifikánsan ($p < 0,05$) magasabb megterhelést.

Megemlítendő, hogy a **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** főfaktoron belül is ellentétes hatások érvényesülnek az egyes részfaktorok tekintetében, amelyek bár erőteljesek, összességében matematikailag kiegyensúlyozva egymást, nem eredményeznek különbséget a főfaktor vonatkozásában. A részfaktorok vonatkozásában kiemelendő, hogy míg a tiszthelyettesek a munkakörülményeiket – mint a **I.1 Munkahely komfortja** ($p < 0,001$); **I.2 Munkaidő, munkabe-**

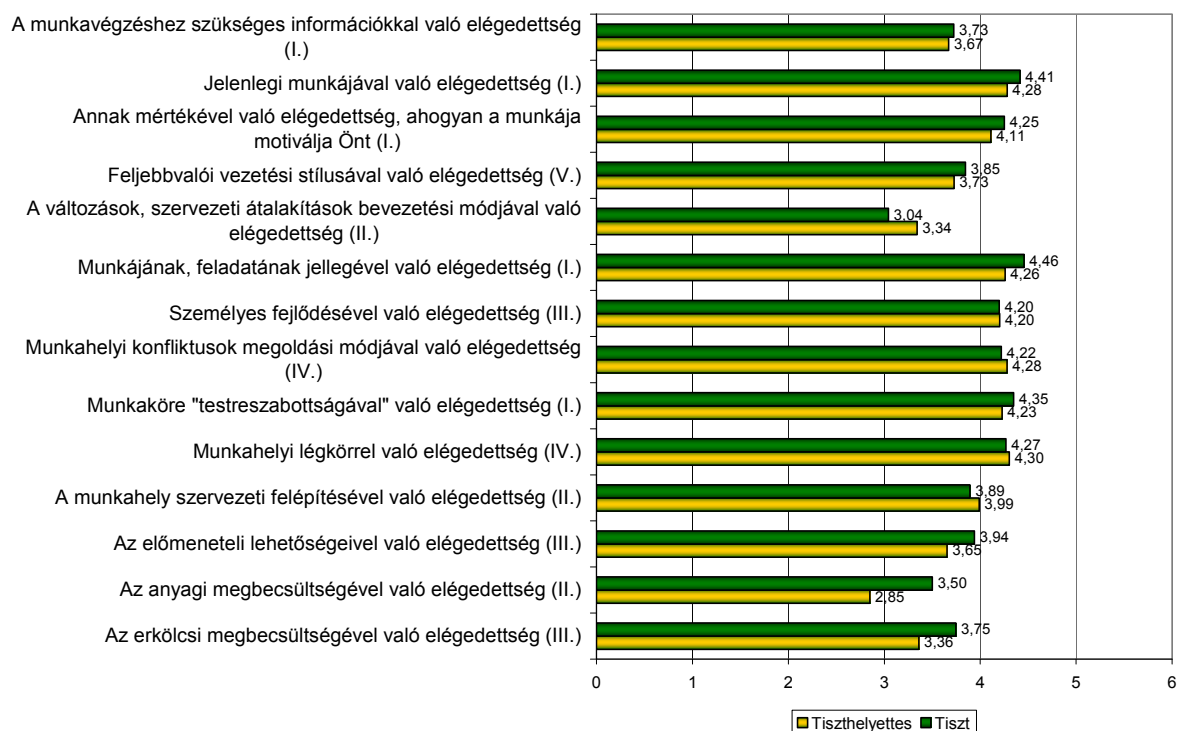
osztás ($p<0,05$) – tekintik fokozottabban megterhelőnek, addig a tisztek magából a munkájukból eredő megterhelést – *I.3 Effektív munkaterhelés* – ($p<0,01$) vélik megterhelőbbnek, ami e két csoport között alapvető különbséget jelez. Az *III.2 Egyéni felelősség* megítélésében szintén a tisztek jeleznek fokozottabb megterhelést ($p<0,001$), ami valószínűleg szoros összefüggésben van azzal a ténnyel, hogy a tisztek nagy része irányítói, vezetői beosztást tölt be, felelősséget vállalva ezzel nem csupán a saját, hanem a beosztottjaik munkájáért is.

MEGTERHELÉS / RENDFOKOZAT	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Tiszthelyettes	Tiszt		
I. Munkaterhelés szubjektív megítélése	2,31	2,31	-	-
II. Szervezet jellegéből adódó terhelés	2,58	2,48	** >	*
III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	2,56	2,51	-	-
IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	2,55	2,54	-	-
V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	2,36	2,32	-	-
I.1 Munkahely komfortjának megítélése	2,33	2,21	*** >	**
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése	2,28	2,21	* >	*
I.3 Effektív munkaterhelés	2,14	2,23	** <	*
II.2 Munkavégzés etikai aspektusa	1,85	1,80	-	-
II.3 Anyagi elismertség megítélése	3,38	2,75	*** >	***
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	1,96	2,05	* <	*
III.2 Egyéni felelősség megítélése	2,22	2,42	*** <	***
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció	1,96	1,95	-	-
VI. Munkaterhelés komplex megítélése	2,14	2,12	-	-
Munkahelyi események (összpontszám)	11,6	13,4	*** <	**

S.13. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok összefüggései a tiszti/tiszthelyettesi beosztással (részletes eredményeket lásd S.7. Melléklet)

Az **elégedettség**re vonatkozó eredmények (S.12. ábra, S.14. táblázat) alapján elmondható, hogy míg a munkaterheltségi eredmények alapján a **tisztek** a konkrét munkájukból eredő terheltséget magasabb fokúnak ítélték, mint a tiszthelyettesek, addig ők azok, akik elégedettebbek a munkájukkal ($p<0,001$), annak „testreszabottságával” ($p<0,01$) és számukra való *motiváló erejével* ($p<0,01$). Elégedetlenebbek viszont a Rendőrség *szervezeti jellegzetességeivel* ($p<0,05$), valamint a *változások bevezetési módjával* ($p<0,001$), mely tényezők mindegyike közvetlenül is jelentős hatással van a tisztek között lévő nagyszámú vezetőre. Fontos megemlíteni, hogy az elégedettségi eredményekben megjelenik a tisztek *vezetéssel szembeni lojalitása* ($p<0,01$) is, a szervezettel való elégedetlenségük mellett.

A **tiszthelyettesek** vonatkozásában kiemelendő, hogy – a munkaterheltségi eredményeikkel összhangban – abszolút értékben és a tisztekkel összevetve is igen elégedetlenek az *erkölcsi és anyagi megbecsültségükkel* ($p<0,001$), valamint az ezzel összefüggésben lévő *előmeneteli lehetőségeikkel* ($p<0,001$).



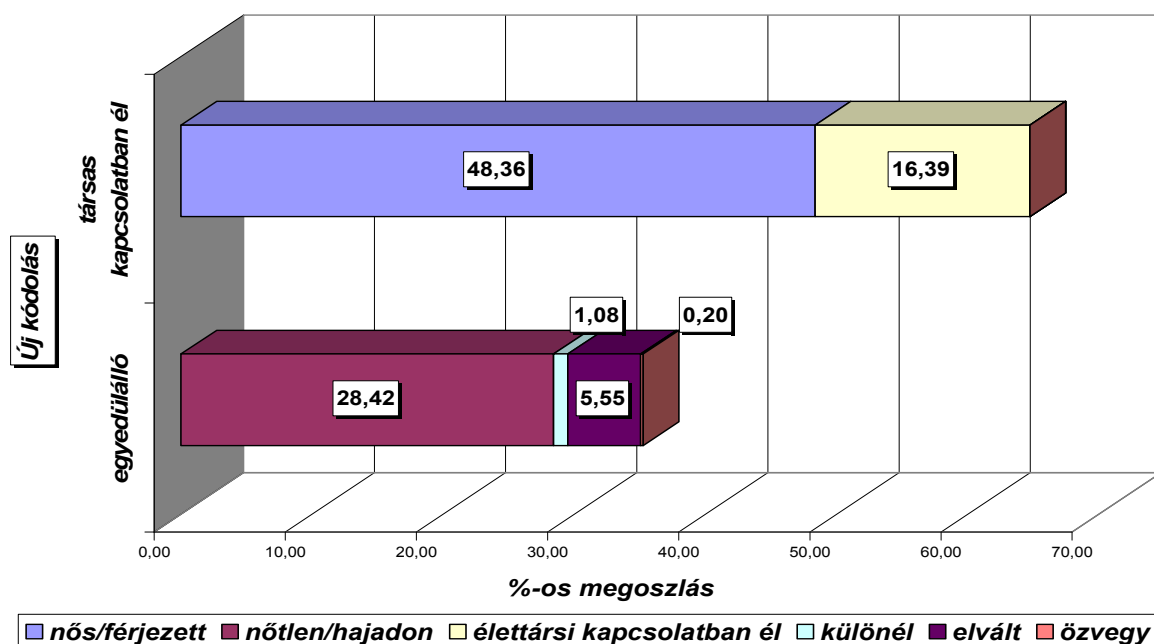
S.12. ábra: A tisztek és tiszthelyettesek elégedettségére vonatkozó itemeinek átlagai

	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Tiszthelyettes	Tiszt		
<i>A munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség</i>	3,67	3,73	-	-
<i>Jelenlegi munkájával való elégedettség</i>	4,28	4,41	** <	*
<i>Annak mértékével való elégedettség, ahogyan a munkája motiválja Önt</i>	4,11	4,25	** <	**
<i>Feljebbvalói vezetési stílusával való elégedettség</i>	3,73	3,85	** <	*
<i>A változások, szervezeti átalakítások bevezetési módjával való elégedettség</i>	3,34	3,04	*** >	***
<i>Munkájának, feladatának jellegével való elégedettség</i>	4,26	4,46	*** <	***
<i>Személyes fejlődésével való elégedettség</i>	4,20	4,20	-	-
<i>Munkahelyi konfliktusok megoldási módjával való elégedettség</i>	4,28	4,22	-	-
<i>Munkaköre "testreszabottságával" való elégedettség</i>	4,23	4,35	** <	-
<i>Munkahelyi légkörrel való elégedettség</i>	4,30	4,27	-	-
<i>A munkahely szervezeti felépítésével való elégedettség</i>	3,99	3,89	* >	-
<i>Az előmeneteli lehetőségeivel való elégedettség</i>	3,65	3,94	*** <	***
<i>Az anyagi megbecsültségével való elégedettség</i>	2,85	3,50	*** <	***
<i>Az erkölcsi megbecsültségével való elégedettség</i>	3,36	3,75	*** <	***

S.14. táblázat: A munkahelyi elégedettségére vonatkozó faktorok összefüggései a beosztással (részletes eredményeket lásd S.7. Melléklet)

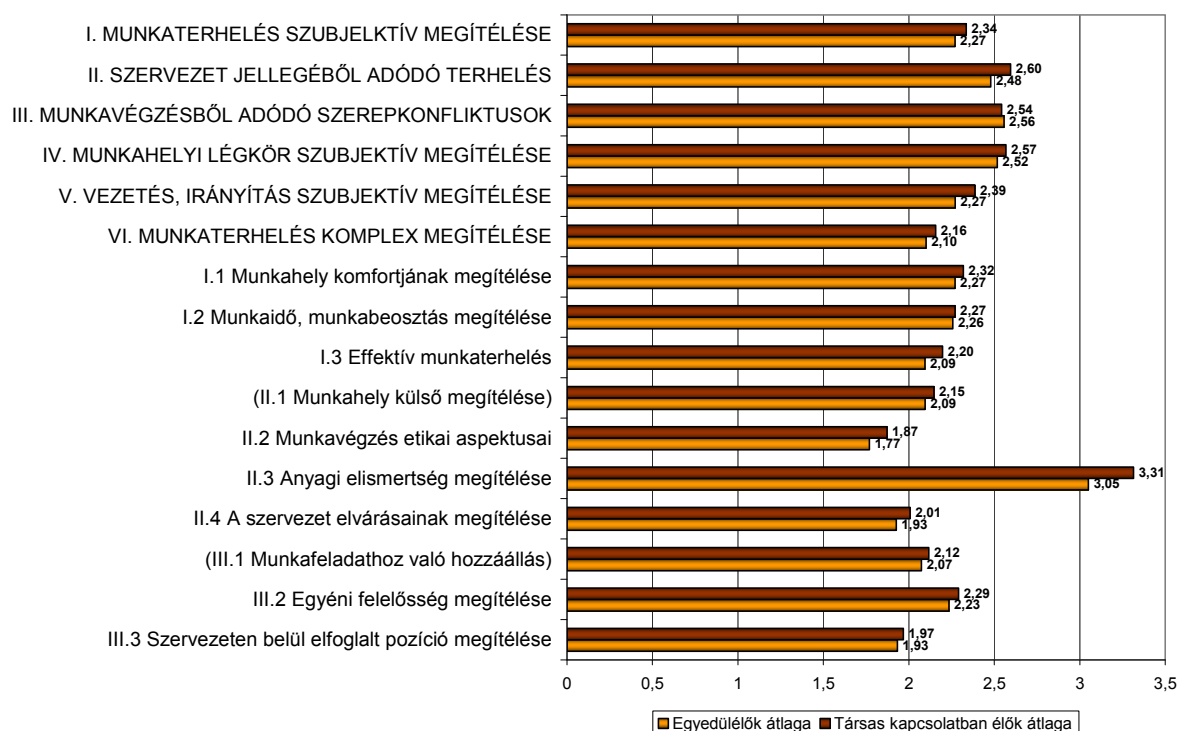
VII.1.4. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a családi állapot függvényében (H4 Hipotézis vizsgálata)

A családi állapot munkahelyi stresszterheltségre gyakorolt hatását a társas kapcsolatban élők és az egyedülállók vonatkozásában vizsgáltam, amely csoportokat az *Explorációs Kérdőívben* szereplő vonatkozó adatok átkódolásával hoztam létre (S.13. ábra).



S.13. ábra: A családi állapot eredeti és módosított kódolásának megoszlása

Az eredmények (S.14. ábra, S.15. táblázat, S.8. Melléklet) alapján egyértelmű tendenciaként fogalmazható meg, hogy a társas kapcsolatban élők szubjektív megítélésük alapján magasabb munkaterheltséget élnek meg, mint az egyedülállók, ami a **VI. Munkaterhelés komplex megítélése** főfaktorban is egyértelműen megjelenik ($p < 0,05$). Nem minden faktorban jelenik azonban meg a szignifikáns különbség a két csoport között. A **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** főfaktorban tapasztalható szignifikáns különbsége ($p < 0,01$) az **I.3 Effektív munkaterhelés** társas kapcsolatban élők számára való megterhelőbb voltára ($p < 0,001$) vezethető vissza. A **II. Szervezet jellegéből adódó megterhelés** ($p < 0,001$) főfaktor esetében tapasztalható különbség minden, a főfaktorhoz tartozó részfaktor esetében megjelenik, de az **II.3 Anyagi megítélés** vonatkozásában a legkifejezettebb ($p < 0,001$). A **III. Munkahelyi szerepkonfliktusok** valamint a **IV. Munkahelyi légkör** vonatkozásában nem észlelhető szignifikáns különbség. Ezzel szemben a **V. Vezetés, irányítás** már ismét a társas kapcsolatban élők számára jelent magasabb fokú megterhelést ($p < 0,05$).



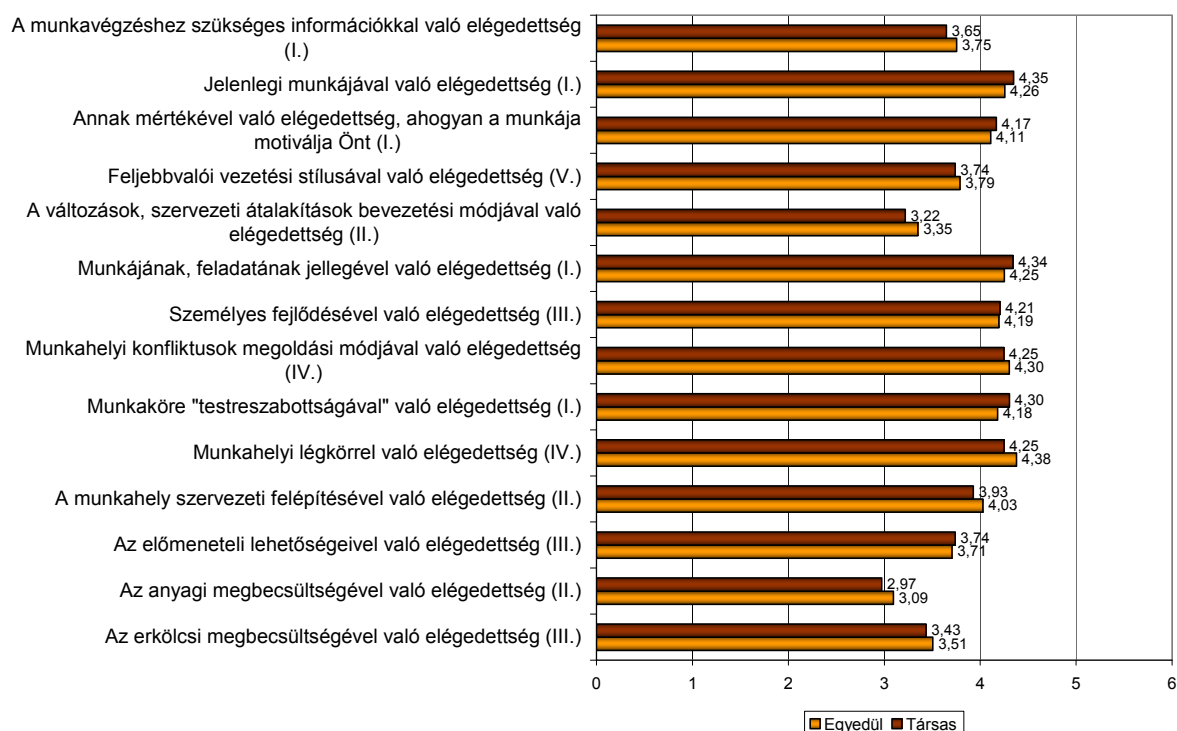
S.12. ábra: Az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak az átlaga

MEGTERHELÉS / CSALÁDI ÁLLAPOT	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Egyedül-álló	Társas kapcsolatban él		
I. Munkaterhelés szubjektív megítélése	2,27	2,34	**<	*
II. Szervezet jellegéből adódó terhelés	2,48	2,60	***<	*
III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	2,56	2,54		
IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	2,52	2,57		
V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	2,27	2,39	**<	**
I.1 Munkahely komfortjának megítélése	2,27	2,32		
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése	2,26	2,27		
I.3 Effektív munkaterhelés	2,09	2,20	***<	***
II.2 Munkavégzés etikai aspektusa	1,77	1,87	*<	
II.3 Anyagi elismertség megítélése	3,05	3,31	***<	***
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	1,93	2,01	*<	*
III.2 Egyéni felelősség megítélése	2,23	2,29		
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció	1,93	1,97		
VI. Munkaterhelés komplex megítélése	2,10	2,16	*<	
Munkahelyi események (összpontszám)	10,19	13,10	***<	***

S.14. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok összefüggései a családi állapottal (részletes eredményeket lásd S.8. Melléklet)

Az **elégedettség**re vonatkozó eredmények (S.15. ábra, S.16. táblázat) alapján elmondható, hogy míg a munkaterheltségi eredmények alapján a **társas kapcsolatban élők** a konkrét munkájukból eredő terheltséget magasabb fokúnak ítélték, mint az egyedülállók, addig ők azok, akik elégedettebbek a *munkájukkal* ($p<0,01$), a *munkájának jellegével* ($p<0,01$) és annak „testreszabottságával” ($p<0,01$). Elégedetlenebbek viszont a Rendőrség szervezeti jellegze-

tességeivel ($p<0,01$), a változások bevezetési módjával ($p<0,01$), valamint a munkahelyi légkörrel ($p<0,001$) és az anyagi megbecsültségükkel ($p<0,001$).



S.15. ábra: Az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők elégedettségre vonatkozó itemeinek átlagai

	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Egyedül-álló	Társas kapcsolatban él		
<i>A munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség</i>	3,75	3,65		
<i>Jelenlegi munkájával való elégedettség</i>	4,26	4,35	**<	
<i>Annak mértékével való elégedettség, ahogyan a munkája motiválja Önt</i>	4,11	4,17		
<i>Feljebbvalói vezetési stílusával való elégedettség</i>	3,79	3,74		
<i>A változások, szervezeti átalakítások bevezetési módjával való elégedettség</i>	3,35	3,22	**>	*
<i>Munkájának, feladatának jellegével való elégedettség</i>	4,25	4,34	**<	*
<i>Személyes fejlődésével való elégedettség</i>	4,19	4,21		
<i>Munkahelyi konfliktusok megoldási módjával való elégedettség</i>	4,30	4,25		
<i>Munkaköre "testreszabottságával" való elégedettség</i>	4,18	4,30	**<	
<i>Munkahelyi légkörrel való elégedettség</i>	4,38	4,25	***>	
<i>A munkahely szervezeti felépítésével való elégedettség</i>	4,03	3,93	**>	
<i>Az előmeneteli lehetőségeivel való elégedettség</i>	3,71	3,74		
<i>Az anyagi megbecsültségével való elégedettség</i>	3,09	2,97	**>	*
<i>Az erkölcsi megbecsültségével való elégedettség</i>	3,51	3,43		

S.16. táblázat: A munkahelyi elégedettségre vonatkozó faktorok összefüggései a beosztással (részletes eredményeket lásd S.8. Melléklet)

VII.1.5. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a demográfiai változók interakcióinak függvényében (H5 Hipotézis vizsgálata)

A három vizsgált demográfiai változó együttes hatását a lehetséges kombinációik által képzett nyolc csoport (*S.17. táblázat, S.9. Melléklet*) egymással való összehasonlításán keresztül vizsgáltam különböző nemparaméteres próbák segítségével. Elsőként Kruskal-Wallis próbát végeztem a nyolc csoportra vonatkozóan minden munkahelyi stresszfaktor esetén (*S.18. táblázat*). Ezt követően azon fő- és részfaktorok esetén, melyeknél szignifikáns volt a különbség a vizsgált 8 demográfiai csoport eredményei között, az egyes demográfiai csoportok eredményeit páronként is összehasonlítottam Kolmogorov-Szmirnov és Mann-Whitney próbákkal. (*S.9. melléklet*)

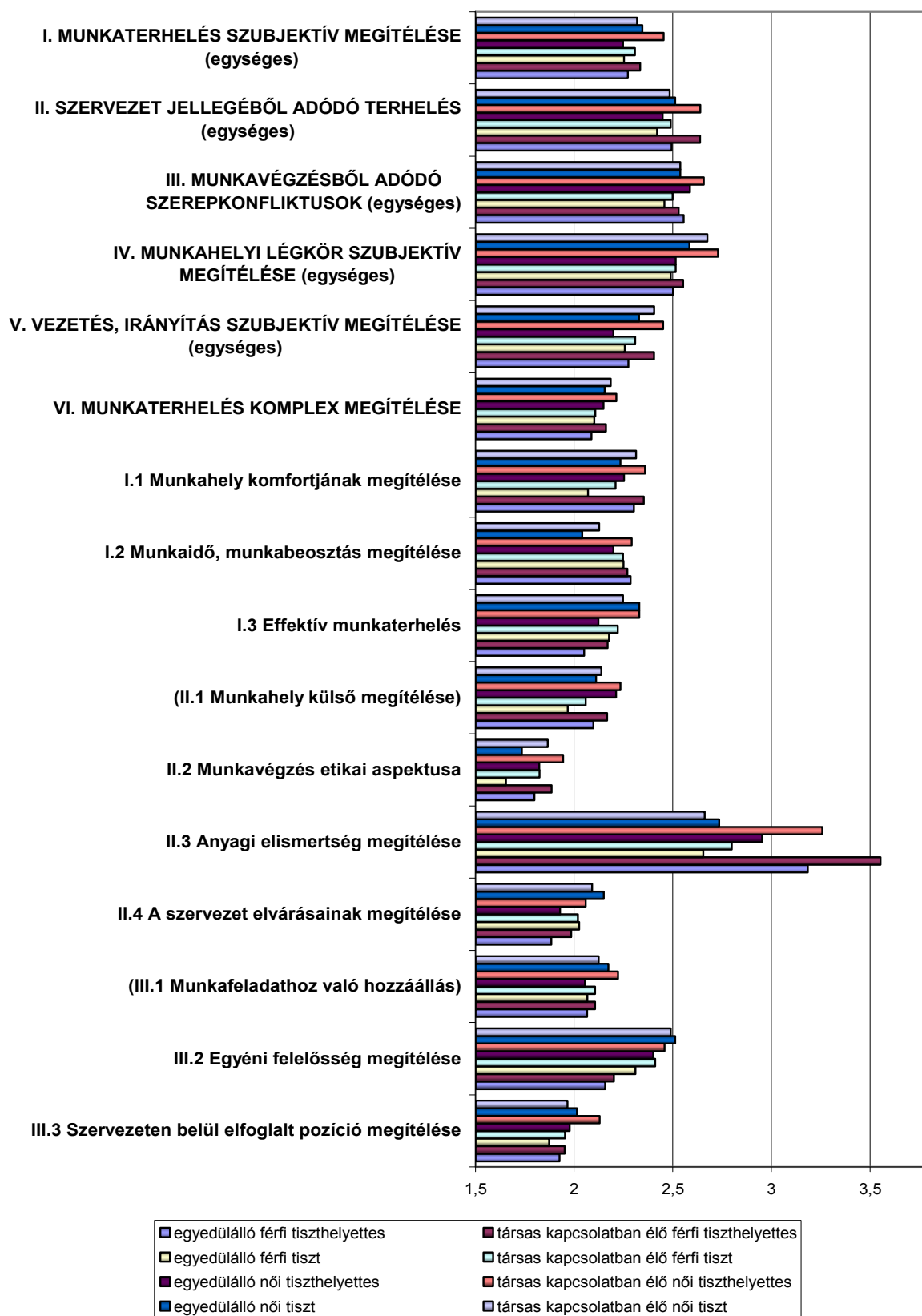
DEMOGRÁFIAI CSOPORTOK			FŐ	%
Férfi	tiszthelyettes	egyedül él	924	23,8
		társas kapcsolatban él	1658	42,6
	tiszt	egyedül él	156	4,0
		társas kapcsolatban él	600	15,4
Nő	tiszthelyettes	egyedül él	161	4,1
		társas kapcsolatban él	131	3,4
	tiszt	egyedül él	117	3,0
		társas kapcsolatban él	142	3,7
ÖSSZESEN			3889	

S.17. táblázat: A nyolc demográfiai csoport megoszlása a teljes mintában

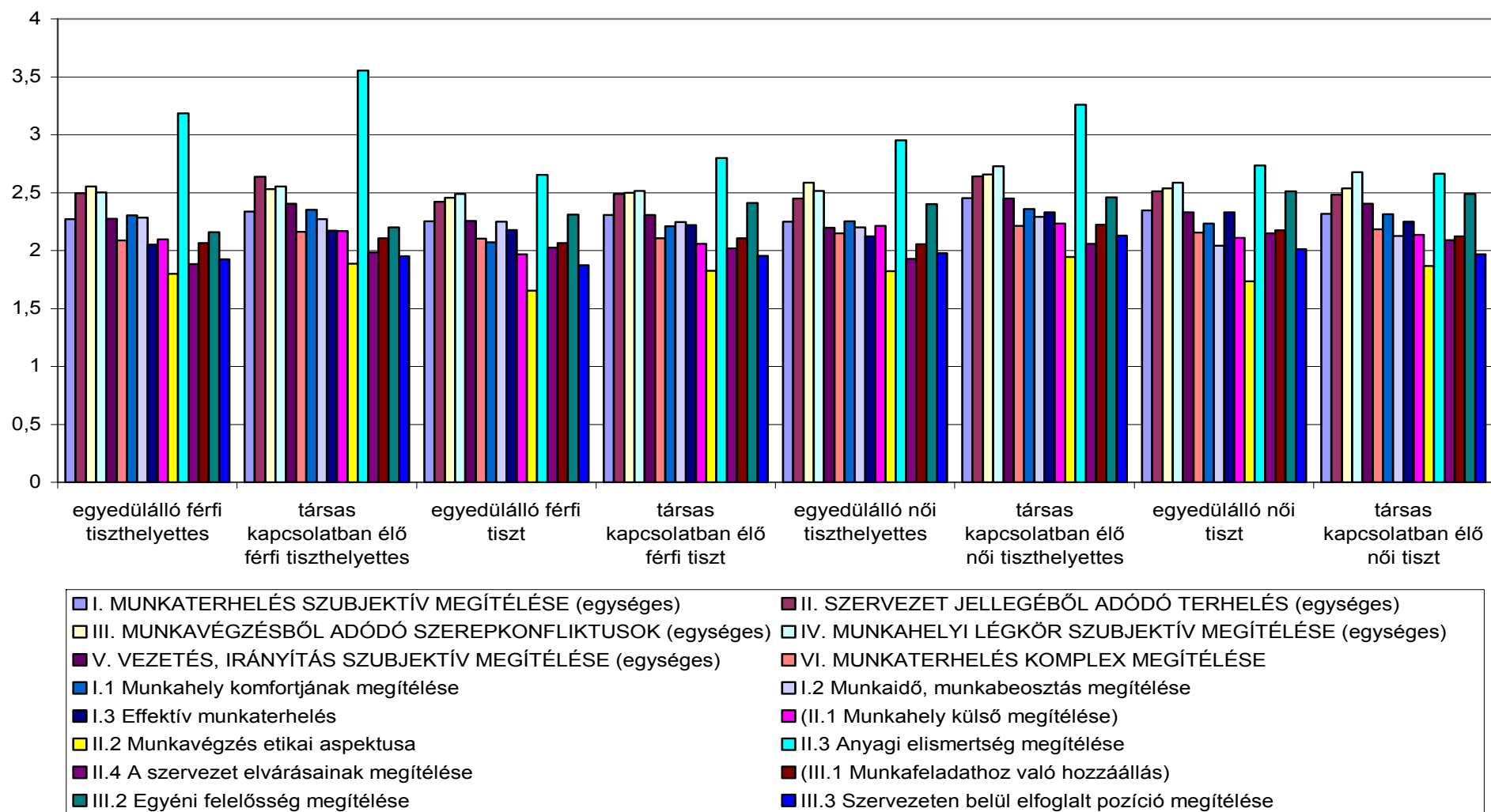
MEGTERHELÉS	Kruskal-Wallis
I. Munkaterhelés szubjektív megítélése	
II. Szervezet jellegéből adódó terhelés	***
III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	
IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	
V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	*
I.1 Munkahely komfortjának megítélése	**
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése	
I.3 Effektív munkaterhelés	***
II.2 Munkavégzés etikai aspektusa	
II.3 Anyagi elismertség megítélése	***
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	*
III.2 Egyéni felelősség megítélése	***
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció	
VI. Munkaterhelés komplex megítélése	
Munkahelyi események (összpontszám)	***

S.18. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok összefüggései a demográfiai csoportokkal (részletes eredményeket lásd S.9. Melléklet)

Az eredmények alapján két főfaktor és öt részfaktor esetén szignifikáns a 8 demográfiai csoport közötti különbség, amit jól illusztrálnak a csoportok munkaterhelési faktorokban mutatott átlagai (S.18. ábra).



S.18.1 ábra: A 8 demográfiai csoport munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak az átlaga



S.18.2 ábra: A 8 demográfiai csoport munkaterhelési profilja

A **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** főfaktor esetén nem, két részfaktora esetén azonban szignifikáns volt a csoportok közötti eltérés. A **I.1. Munkahelyi komfort megítélése** részfaktor ($p < 0,01$) esetén a legjobb helyzetben az egyedülálló férfi tisztek vannak (*S.19. táblázat*), számukra jelenti a munkahelyi komfort hiánya a legkisebb megterhelést a férfi és női tiszthelyettesekkel, valamint a társas kapcsolatban élő tisztekkel összevetve. Ezzel szemben az **I.3. Effektív munkaterhelés** ($p < 0,001$) okozta megterhelés észlelt mértéke az egyedülálló férfi tiszthelyettesek esetén a legalacsonyabb (*S.20. táblázat*), melynek szignifikáns eltérése elsősorban a társas kapcsolatban élőkkel (nők és férfiak, tisztek és tiszthelyettesek egyaránt) összevetve mutatható ki.

I.1. MUNKAHELY KOMFORTJÁNAK MEGÍTÉLÉSE										
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4	3	2
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1					*>	**> *	
		társas kapcsolatban él	2					**> *	***> ***	
	tiszt	egyedülálló	3	*<		*< *	*<			
		társas kapcsolatban él	4							
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5							
		társas kapcsolatban él	6							
	tiszt	egyedülálló	7							
		társas kapcsolatban él	8							

S.19. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az I.1. Munkahely komfortjának megítélése részfaktorra vonatkozóan

I.3. EFFEKTÍV MUNKATERHELÉS										
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4	3	2
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1	**< *	**< **	**< *		**< **		**< **
		társas kapcsolatban él	2							
	tiszt	egyedülálló	3							
		társas kapcsolatban él	4							
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5							
		társas kapcsolatban él	6							
	tiszt	egyedülálló	7							
		társas kapcsolatban él	8							

S.20. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az I.3. Effektív munkaterhelés részfaktorra vonatkozóan

A **II. Szervezet jellegéből adódó terhelés** főfaktor esetén ($p < 0,001$) a legrosszabb helyzetben a társas kapcsolatban élő férfi tiszthelyettesek vannak, az ő eredményeik térnek el tendenciaszerűen szignifikáns mértékben a többi csoport eredményeitől (S.21. táblázat). Emellett a társas kapcsolatban élő női tiszthelyettesek esetén is tapasztalható néhány esetben szignifikánsan magasabb észlelt megterhelés, elsősorban az egyedülálló férfi tisztekkel, illetve az egyedülálló női tiszthelyettesekkel összevetve.

II. A SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS											
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4	3	2	
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1								**< *
		társas kapcsolatban él	2	*>			**> *	***> **	**>		
	Tiszt	egyedülálló	3			*<					
		társas kapcsolatban él	4								
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5			*<					
		társas kapcsolatban él	6								
	Tiszt	egyedülálló	7								
		társas kapcsolatban él	8								

S.21. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása a II. A szervezet jellegéből adódó terhelés főfaktorra vonatkozóan

A társas kapcsolatban élő férfi tiszthelyettesek esetén a háttérben egyértelműen a II.3. Az anyagi elismertség megítélése részfaktorban tapasztalt kiugróan (a társas kapcsolatban élő női tiszthelyettesek kivételével minden csoporttal összevetve $p < 0,001$) magas megterhelés áll. Hasonlóan rosszul élik meg az anyagi megbecsültség hiányát a társas kapcsolatban élő női tiszthelyettesek is, valamint az egyedül élő férfi tiszthelyettesek. (S.22. táblázat)

II.3.AZ ANYAGI ELISMERTSÉG MEGÍTÉLÉSE										
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4	3	2
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1	***> *	**> *			***> **	***> **	***< ***
		társas kapcsolatban él	2	***> ***	***> ***		***> **	***> ***		
	tiszt	egyedülálló	3			**< *				
		társas kapcsolatban él	4			**< **				
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5							
		társas kapcsolatban él	6	**> *	**> *					
	tiszt	egyedülálló	7							
		társas kapcsolatban él	8							

S.22. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az II.3. Az anyagi elismertség megítélése részfaktorra vonatkozóan

II.4. A szervezet elvárásainak a megítélése részfaktor esetén (S.23. táblázat) azonban némi ellentétes tendencia tapasztalható, miszerint az egyedülálló férfi tiszthelyettesek azok, akik számára ez a tényező szignifikánsan a legkisebb megterhelést jelenti (az egyedülálló férfi tisztek és női tiszthelyettesek kivételével minden csoporttal szemben legalább $p < 0,05$). Az egyedülálló férfi tiszthelyettesek esetén a *II. főfaktoron* belül két részfaktor esetén tapasztalható ellentétes tendencia magyarázza valószínűleg, hogy a főfaktor megítélésében esetükben nem találtam szignifikáns eltérést a többi demográfiai csoporthoz viszonyítva.

<i>II.4.A SZERVEZET ELVÁRÁSAINAK A MEGÍTÉLÉSE</i>								
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1	**< *	**< **	**< *		**< **
		társas kapcsolatban él	2					
	tiszt	egyedülálló	3					
		társas kapcsolatban él	4					
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5		*<			
		társas kapcsolatban él	6					
	tiszt	egyedülálló	7					
		társas kapcsolatban él	8					

S.23. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az II.4. A szervezet elvárásainak a megítélése részfaktorra vonatkozóan

<i>III.2.AZ EGYÉNI FELELŐSSÉG MEGÍRÉLÉSE</i>								
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1	**< **	**< **	*< **	*<	***< **
		társas kapcsolatban él	2	**< *	*< *	*< *	*<	***< *
	tiszt	egyedülálló	3					
		társas kapcsolatban él	4					
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5					
		társas kapcsolatban él	6					
	tiszt	egyedülálló	7					
		társas kapcsolatban él	8					

S.24. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása a III.2. Egyéni felelősség megítélése részfaktorra vonatkozóan

A *III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok* főfaktoron belül egyedül a *III.2. Egyéni felelősség megítélése* részfaktor esetén van szignifikáns különbség a nyolc demográfiai csoport között (S.24. táblázat). A férfi tiszthelyettesek (függetlenül a családi állapotuktól) esetén

ezen tényező által okozott megterhelés észlelt mértéke szignifikánsan kisebb, mint – az egyedülálló férfi tisztek kivételével – a többi csoport esetén.

A *IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése* főfaktor esetén nincs szignifikáns különbség a nyolc csoport között.

Ezzel szemben a *V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése* főfaktor megítélése a társas kapcsolatban élő női, illetve férfi tiszthelyettesek esetén rosszabb, mint a többi csoport esetén. Érdekességgént megemlítendő, hogy bár az átlagértéke a társas kapcsolatban élő női tiszthelyetteseknek volt magasabb, a többi csoporthoz viszonyítva azonban a társas kapcsolatban élő férfi tiszthelyettesek esetén volt több esetben (a többi férfihoz, valamint az egyedül élő női tiszthelyettesekhez képest) szignifikáns a különbség, mely a társas kapcsolatban élő női tiszthelyettesek igen szórt értékeit feltételezi ebben a részfaktorban. (S.25. táblázat)

V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE										
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4	3	2
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1				*			*<
		társas kapcsolatban él	2				**> ***	*>	*> *	
	tiszt	egyedülálló	3							
		társas kapcsolatban él	4				*			
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5			*<				
		társas kapcsolatban él	6							
	tiszt	egyedülálló	7							
		társas kapcsolatban él	8							

S.25. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése főfaktorra vonatkozóan

MUNKAHELYI ESEMÉNYEK ÖSSZPONTSZÁM										
Mann-Whitney próba (rangösszehasonlítás) Kolmogorov-Szmirnov próba				8	7	6	5	4	3	2
FÉRFI	tiszthelyettes	egyedülálló	1	**< **				***< ***	**< **	***< ***
		társas kapcsolatban él	2							
	tiszt	egyedülálló	3							
		társas kapcsolatban él	4							
NŐ	tiszthelyettes	egyedülálló	5							
		társas kapcsolatban él	6							
	tiszt	egyedülálló	7							
		társas kapcsolatban él	8							

S.26. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása a Munkahelyi események összpontszámára vonatkozóan

Feltételezhetően a fentiekben részletesen tárgyalt, elsősorban a férfi tiszthelyettesek esetén tapasztalt ellentétes tendenciáknak köszönhetően a **VI. Munkaterhelés komplex megítélése** főfaktor esetén nincs szignifikáns különbség a 8 demográfiai csoport értékei között.

Az egyedülálló férfi tiszthelyetteseknek a többi csoporttól való elkülönülését jelzi az is, hogy a **Munkahelyi események összpontszáma** az esetükben volt szignifikánsan a legkevesebb (elsősorban a többi férfi csoporthoz viszonyítva). (S.26. táblázat)

VII.2. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK ÉS AZ ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMÁNAK ÖSSZEFÜGGÉSEI

VII.2.1. A teljes minta elemzése (H6 Hipotézis vizsgálata)

Az állományban töltött évek számának a munkahelyi stresszterheltségi profilra való hatását úgy vizsgáltam, hogy az állományban eltöltött évek számát – 2 évtől 25 évig – választóvonalnak tekintve hasonlítottam össze a munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorok eredményeit Mann-Whitney és Kolmogorov-Szmirnov próbákkal. A 2005-ben megjelent tanulmányunkban (Szabó et al. 2005) ehhez az elemzéshez Független mintás t-próbát alkalmaztunk. Azóta azonban jelentősen megemelkedett a vizsgálati minta elemszáma, ami megváltoztatta a minta jellegzetességeit, közte az eloszlását is, indokoltabbá téve a Nemparaméteres próbák alkalmazását. (*S.16. táblázat*) Összehasonlításképpen azonban jelen esetben is elvégeztem a Független mintás t-próbákat, melyek eredményei a az *S.10-graf* mellékletben megtalálhatóak (*S.10-graf.1 táblázat*).

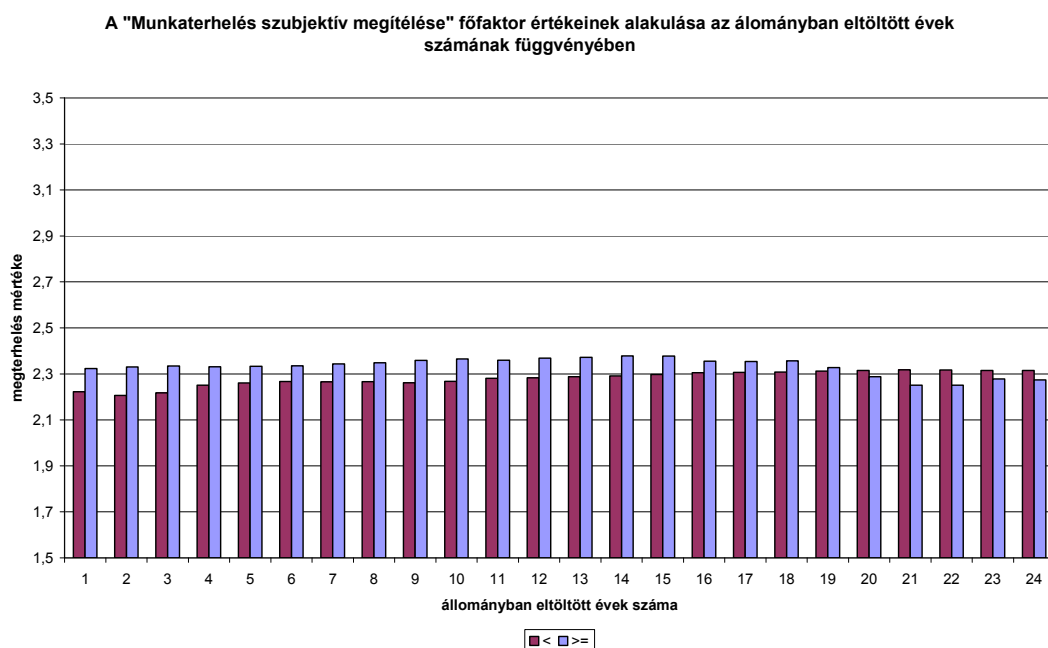
Kérdésem az volt, hogy az adott évnyi állományban töltött idő szignifikáns változást hoz-e a stresszfaktorok eredményeiben, azaz statisztikailag nyomon követhető-e az a feltételezés, miszerint az állományban töltött évek számának növekedésével fokozódik a szubjektív stresszterheltség mértéke.

VÁLASZTÓÉV	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
< fő/ ≥ fő	370/ 3564	530/ 3432	732/ 3834	870/ 3070	1100/ 2873	1270/ 2670	1510/ 2430	1700/ 2270	1829/ 2111	2083/ 1857	2309/ 1631	2528/ 1412	2741/ 1199	2942/ 998	3140/ 800	3283/ 657	3391/ 549	3493/ 447	3570/ 370	3646/ 294	3700/ 240	3735/ 201	3773/ 167	3803/ 137
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	**< *	***< ***	***< ***	**< **	**< *	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	*	*	*				*		*
I.1 Munkahely komfortjának megítélése				*																				
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése																*>	*>	*>	*>	**>	**>	**> *	*>	*>
I.3 Effektív munkaterhelés	**< **	***< ***	***< ***	**< **	**< **	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	*< *	*					*	*	*
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	**< *	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	*< *	*					*>		
(II.1 Munkahely külső megítélése)		**< *	***< **	**< **	*< *	*	*< **	**< **	**< **	***< **	**< **	**< **	***< **	***< **	**< **	*< **								
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai	*<	*<	**< **	**< **	*< *	*			*< *	**< **	*< *	*<	*<	*<						*>	**> **	**> *	*>	*> *
II.3 Anyagi elismertség megítélése	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	**< *	*<					**> *	***> **	***> ***	***> ***	***> ***	***> ***
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	***< **	***< ***	***< ***	***< ***	**< ***	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	**< **						*> **	*		
III. MUNKAÉVGÉZSBŐL ADÓDÓ SZEREPKONFLIKTUS		*		*			*	*								*	*> *	**> **	***> ***	***> ***	***> ***	***> ***	***> ***	***> ***
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)	***< **	***< ***	***< **	**< *	*<	*<	*<	*<	***< **	***< **	*<	*<	*< *	*<					**> *	**> *	**> **	**> **	*> *	**> **
III.2 Egyéni felelősség megítélése						**	*< **	**< **	**< **	**< **	*< **	**< **	*< ***	*< ***	*< *									
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	*	**< **	*< **	*						*									**> **	**> **	***> ***	***> ***	**> **	**> **
IV: MUNKAHELYI LÉTKÖR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	**< ***	**< ***	*				**> *	**> *	*>	*>
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	***< **	***< ***	***< **	**< *	**<	*<						*> *	*> *	***> ***	**> **	*> *	*> *
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	*< *		**< *	**< *	**< **	**< **	*< *	*< *									*			
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	*< **	*< **	*												

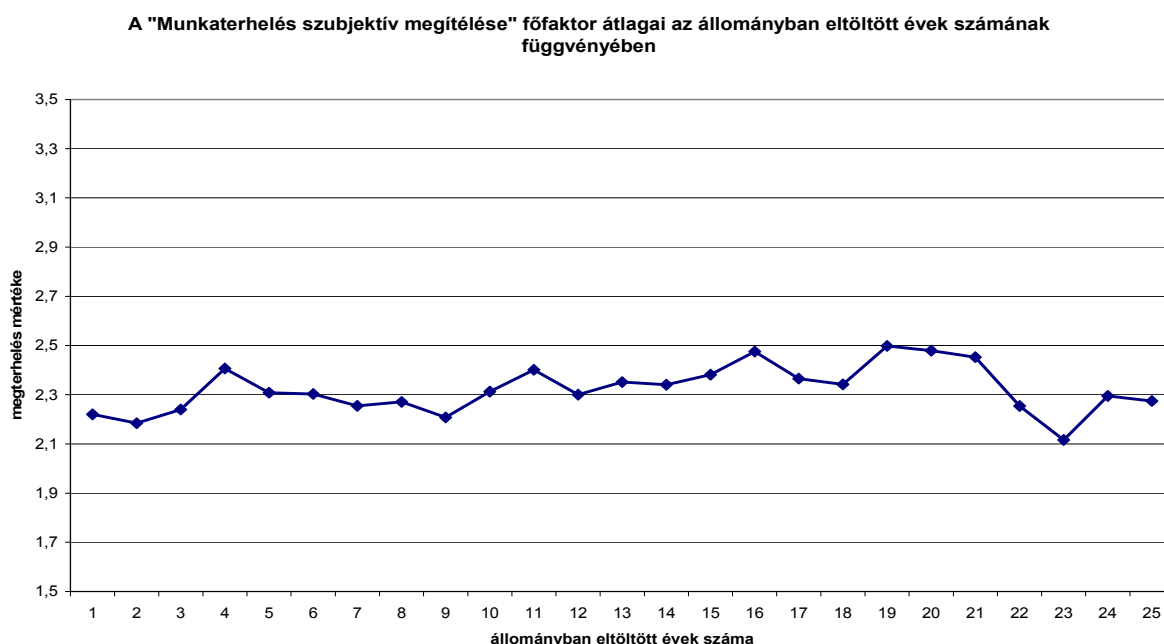
S.27. táblázat: A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével I.
/minden cellában a felső sor a Mann-Whitney próba, az alsó pedig a Kolmogorov-Szmirnov próba szignifikanciaszintjét jelöli;
a felső sorban jelöltem a Mann-Whitney próba során született rangösszehasonlítás eredményét is/

(részletes eredményeket lásd S.10. Melléklet)

A **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** főfaktor vonatkozásában elmondható, hogy 2-től 16. évig minden év esetében szignifikánsan magasabb a faktor értéke azoknál, akiknél az állományban eltöltött évek száma meghaladja az adott évet. Ha azonban megnézzük az egyes állományban eltöltött évekhez tartozó átlagértékeket, akkor láthatjuk, hogy a változás mértéke igen minimális. A 16. évet követően pár évig a két vizsgált csoport értéke megközelítőleg megegyezik, majd bekövetkezik a két csoport között egyfajta csökkenés, de ennek mértéke statisztikailag nem szignifikáns. (S.19.1. és S.19.2. ábra)



S.19.1. ábra: A Munkaterhelés szubjektív megítélése főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve

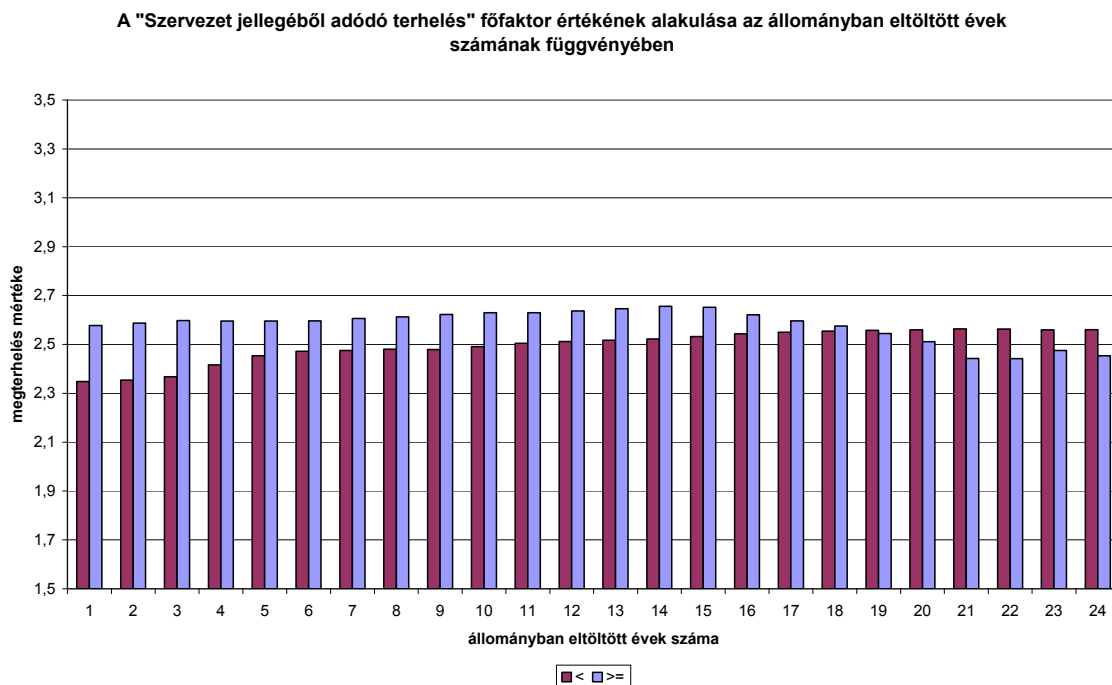


S.19.2. ábra: A Munkaterhelés szubjektív megítélése főfaktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

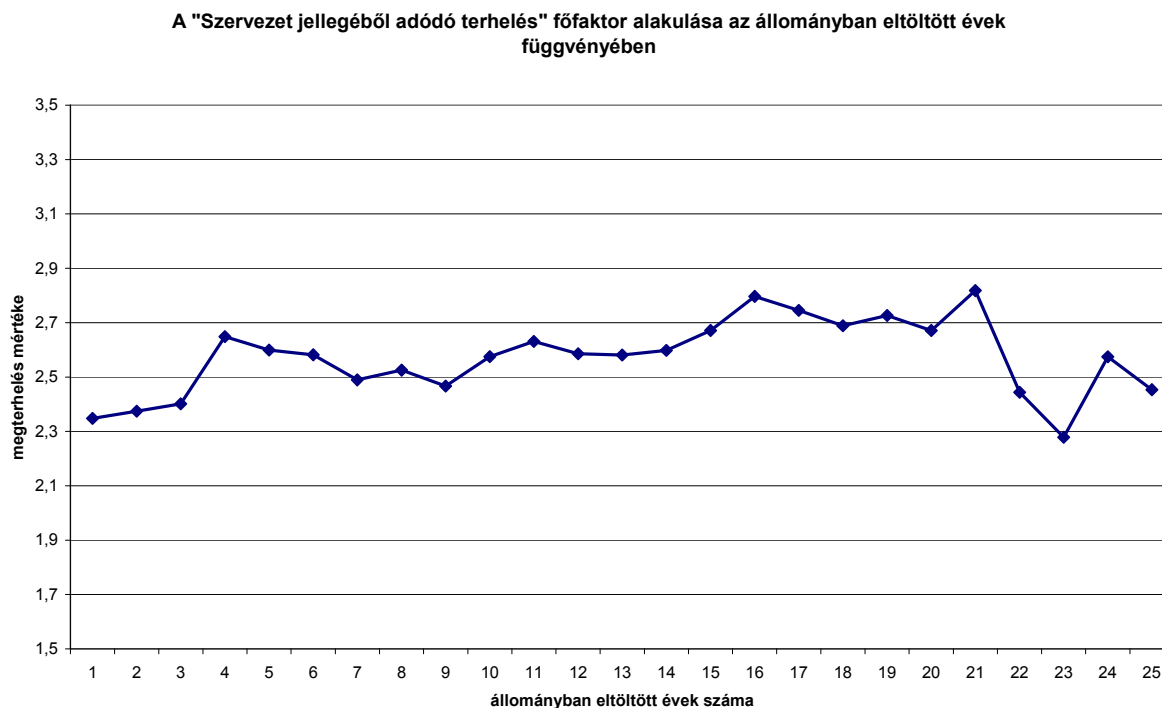
A főfaktorhoz tartozó részfaktorok közül egyedül az *I.3 Effektív munkaterhelés* esetén tapasztalható a főfaktoréhoz hasonló tendencia a 17. állományban eltöltött évig. Az egyes állományban eltöltött évekhez tartozó vonatkozó átlagértékeket tekintve láthatjuk, hogy az emelkedés tendenciája kb. a 20. évig tart, majd azt követi egy viszonylagos csökkenés. (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf-2. és S.10-graf.3.)

Megjegyzendő, hogy a *I.2 Munkaidő, munkabeosztás* vonatkozásában nem volt észlelhető a megterhelés mértékében szignifikáns emelkedés, viszont a 17. állományban eltöltött évtől kezdve szignifikánsan ($p < 0,05$) alacsonyabb volt az adott évet állományban töltők eredménye, mint a kevesebb ideje állományban lévőkén (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf-4. és S.10-graf.5.)

Az egyes állományban töltött éveket fordulópontként tekintve, az adott évnél kevesebbet állományban lévők, illetve az adott évet már állományban töltők közötti, az utóbbi csoport esetében magasabb megterheltséget jelző, szignifikáns különbség tendenciaszerűen leginkább a **II. Szervezet jellegéből adódó terhelés** főfaktor és a hozzá tartozó részfaktorok esetében volt megfigyelhető. Esetükben ezen tendencia megfordulása is szinte minden faktor esetében észlelhető volt a 20. állományban töltött év körül. A főfaktor esetében a 17. év a fordulópont, szignifikáns csökkenés pedig a 22. évtől tapasztalható. (S.20.1 és S.20.2 ábra)



S.20.1. ábra: A „Szervezet jellegéből adódó terhelés” főfaktor által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



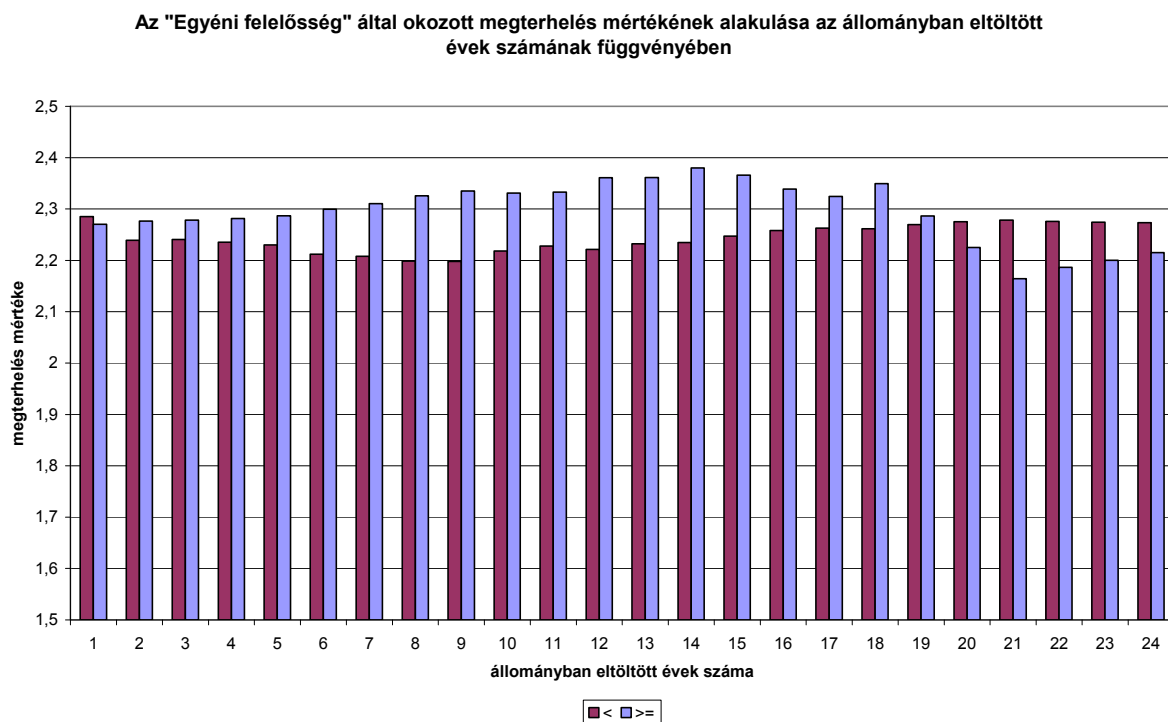
S.20.2. ábra: A „Szervezet jellegéből adódó megterhelés” főfaktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

Az II.3 Anyagi elismertség megítélése (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf.6. és S.10-graf.7.) valamint II.4 A szervezet elvárásainak a megítélése (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf.8. és S.10-graf.9.) is hasonló képet mutat azzal a különbséggel, hogy az anyagi tényezők esetében a 15., a szervezeti elvárások esetében pedig a 16. év a fordulópont. Mindkét esetben tapasztalható a tendencia megfordulása is, mely az anyagiak vonatkozásában a 20. évtől, a szervezeti elvárások vonatkozásában pedig a 22. évtől szignifikáns.

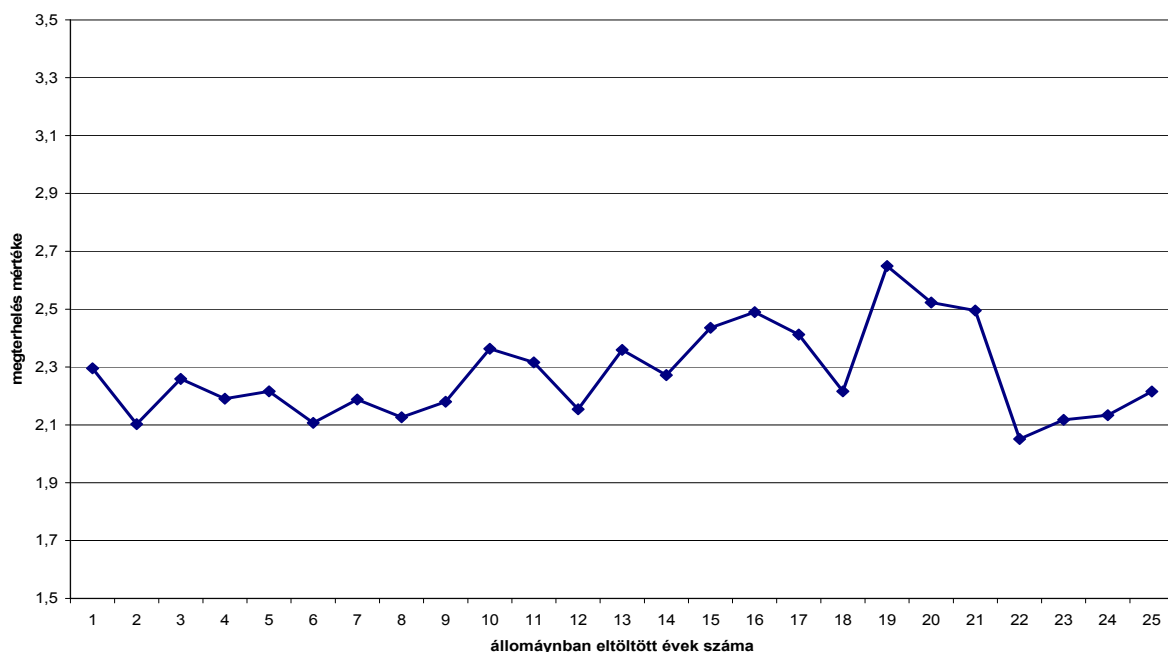
Az II.2 Etikai aspektus megítélésének alakulása (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf.10. és S.10-graf.11.) már nem mutat ennyire egyértelmű tendenciát. Bár a 18. évig igaz, hogy ha az állományban töltött évek száma meghaladja az adott évet, akkor a munkavégzés etikai aspektusa okozta megterhelés mértékének átlaga magasabb, mint az adott évet be nem töltőké, ez a különbség azonban csak 2. és 6. év, valamint 10. és 15. között szignifikáns. A 18. évtől fordított tendencia tapasztalható az adott évet állományban töltők esetén, mely a 21. évtől szignifikáns.

A III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok főfaktor (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf.12. és S.10-graf.13.) vonatkozásában szinte egyáltalán nem tapasztalható növekedési tendencia. Érzékelhető azonban a 20. évtől egyfajta csökkenés, mely már a 18. évet választóvonalnak tekintve szignifikáns különbséget eredményez az adott évet még nem, illetve a már állományban töltők csoportja között.

A főfaktorhoz tartozó két megbízható részfaktor is eltérő képet mutat a korábbi faktorokhoz képest. Az *III.2 Egyéni felelősség* okozta megterhelés (*S.21.1. és S.21.2. ábra*) mértékének növekedése egy hosszabb stagnálást követően csak a 8. állományban töltött év után eredményez szignifikáns különbséget a 16. évig az adott évet még nem és az adott évet már az állományban töltők között, bár az egyes állományban töltött évekhez tartozó átlagértékeket tekintve látható, hogy a csökkenés a 19. évet követően állandósul.



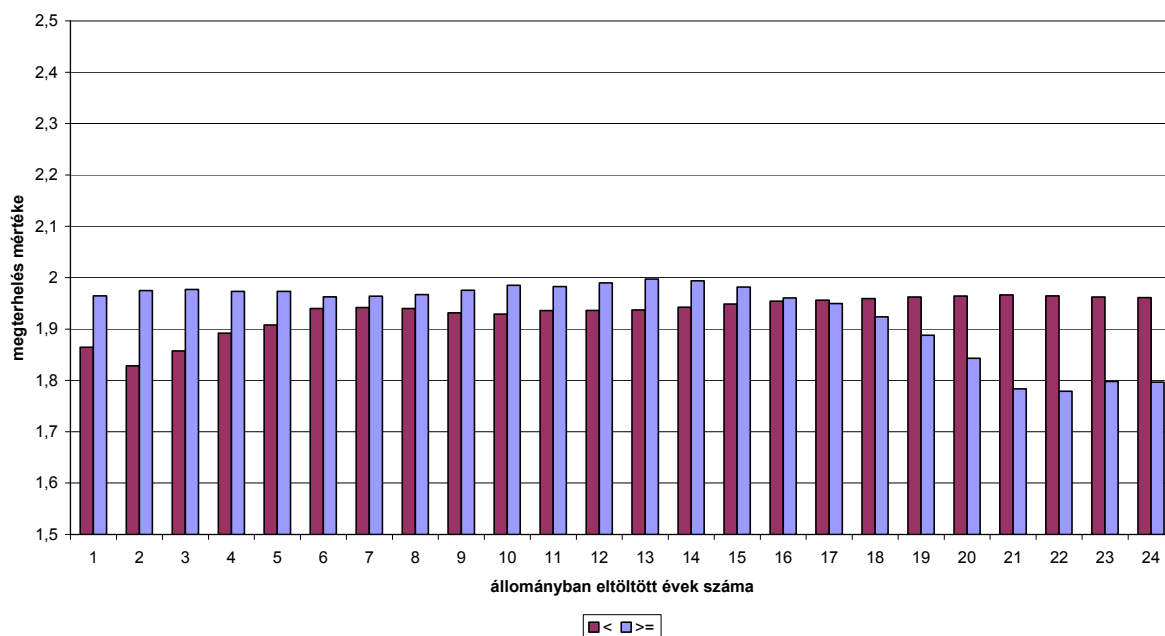
S.21.1. ábra: Az „Egyéni felelősség” okozta megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



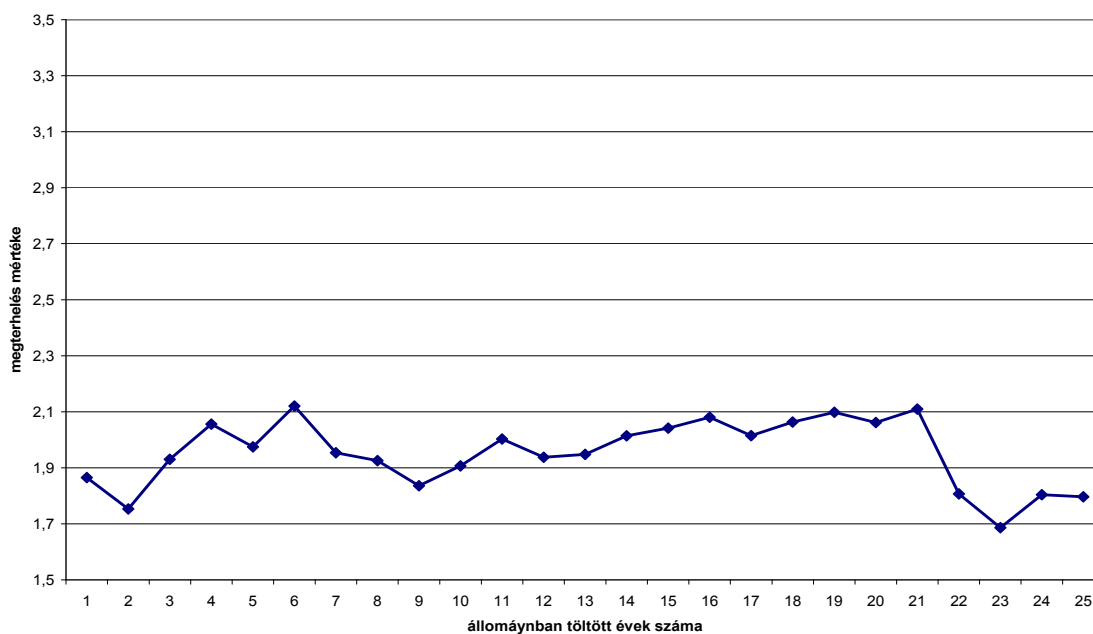
S.21.2. ábra: Az „Egyéni felelősség” okozta megterhelés átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

Ezzel szemben a *III.3 Szervezetén belüli pozíció* okozta megterhelés (*S.22.1. és S.22.2. ábra*) mértékében csak az első pár év esetén – a 6. állományban töltött évig – tapasztalható emelkedés, mely a 4. választóévig eredményez szignifikáns különbséget a két vizsgált csoport között. A 20. választóévtől pedig már a csökkenés válik szignifikánssá.

A "Szervezetén belül elfoglalt pozíció" által okozott megterhelés mértékének alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében



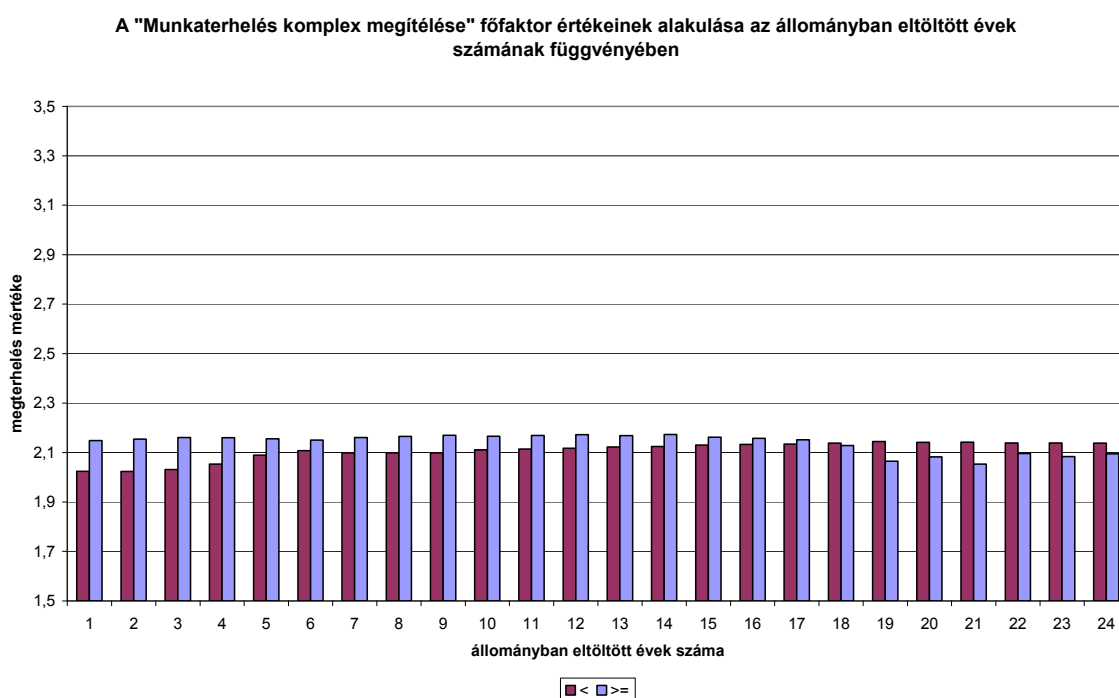
S.2.1. ábra: A „Szervezetén belül elfoglalt pozíció” okozta megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



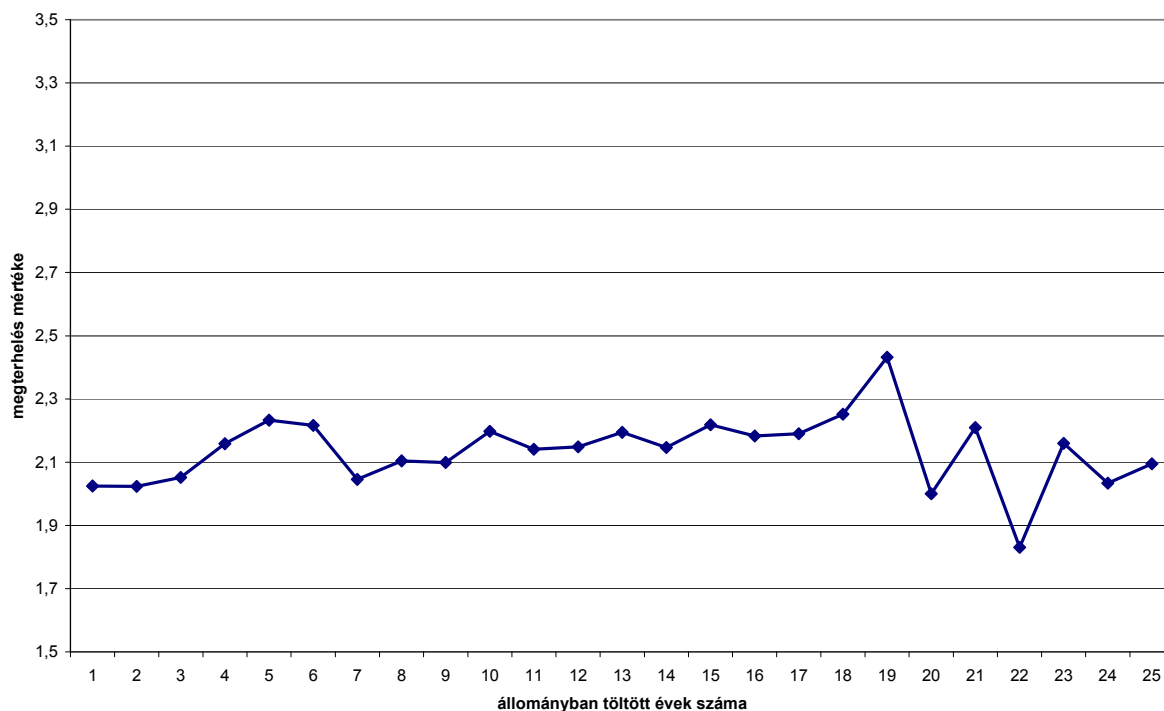
S.22.2. ábra: Az „Szervezetén belül elfoglalt pozíció” okozta megterhelés átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

A **IV. Munkahelyi légkör** (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf.14. és S.10-graf.15.) valamint a **V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése** (S.10-graf. Mellékletben: S.10-graf.16. és S.10-graf.17.) főfaktorok esetében a fordított u-alakú tendencia egyértelműen észlelhető. Mindkét esetben a munkába állástól hosszan elnyúló emelkedés – a munkahelyi légkör esetében a 18-20. évig, míg a vezetés esetében a 17. évig, mely a légkör esetén a 16., a vezetés esetén pedig a 14. választóévig eredményez szignifikáns különbséget az adott évet még nem és az adott évet már állományban töltők között –, majd pedig rövid stagnálást követően erőteljesebb csökkenés észlelhető – mely a légkör esetében a 22., a vezetés esetében pedig a 20. választóévtől eredményez szignifikáns különbséget a vizsgált csoportok között –. Ezen két főfaktor esetében tehát elmondható, hogy az állományban eltöltött első 15 év folyamatosan fokozódó megterhelést jelent, mely a 20. év környékétől a megterhelés mértékének csökkenésébe fordul át.

Ha a munkaterhelést összegző **VI. Munkaterhelés komplex megítélése** főfaktor alakulását (S.23.1. és S.23.2. ábra) tekintjük, akkor megállapíthatjuk, hogy a megterhelés összegzett mértékében tendenciaszerű emelkedés az első 5-6 évben, illetve a 15. és 19. év között tapasztalható, melyek között egyfajta stagnálás észlelhető. Ez eredményezi a választóévek esetén a szignifikáns különbségeket a 13. évig.



S.23.1. ábra: A „Munkaterhelés komplex megítélése” főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve

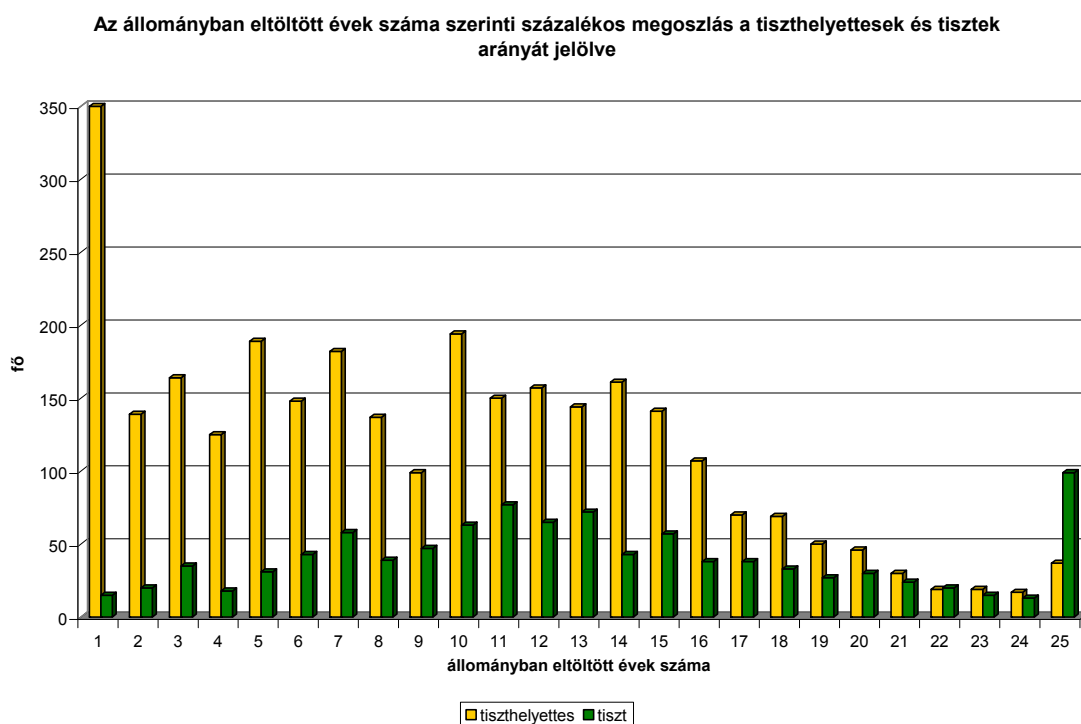


S.23.2. ábra: A „Munkaterhelés komplex megítélése” az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

Az állományban eltöltött évek számának a munkaterhelési faktorokra gyakorolt hatását úgy is megvizsgáltam, hogy az állományban eltöltött évek alapján 3 illetve 5 évet átfogó csoportokat képeztem, s az így létrejött csoportok eredményeit összehasonlítottam Kruskal-Wallis próbával. A vizsgálat a fentiekhez hasonló eredményt hozott, így részleteiben jelen értekezésben nem tárgyalom, de a statisztikai próbák eredményei megtalálhatóak az *S.10-kieg. Mellékletben*.

VII.2.2. A tisztek és a tiszthelyettesek közötti különbség (H7 Hipotézis vizsgálata)

Mielőtt a részletes eredményeket tárgyalnám fontos megemlíteni, hogy a tiszthelyettesek és tisztek aránya az egyes állományban eltöltött évek száma vonatkozásában nem egységes. (S.24. ábra) Ahogy az állományban eltöltött évek száma növekszik, úgy nő a tisztek aránya az egyes állományban eltöltött év vonatkozásában. Mindez pedig azt jelenti, hogy a teljes mintára vonatkozó eredmények esetében a rövid ideje állományban lévők adatai – főként azt első 5 évet tekintve – sokkal nagyobb mértékben reprezentálták a tiszthelyetteseket, mint a hosszabb ideje állományban lévők adatai – különösen igaz ez a 20. állományban töltött évet követő személyekre –.



S.24. ábra: Az állományban eltöltött évek számának megoszlása a tisztek és tiszthelyettesek arányát is jelölve

A tiszthelyettesekre és a tisztekre vonatkozó elemzés eredményeit tartalmazó táblázatokat (S.28. és S.29. táblázat, részletes eredmények: S.11.Melléklet) összevetve egymással könnyen megállapítható, hogy a tisztek és a tiszthelyettesek eredményei jelentősen eltérnek egymástól.

VÁLASZTÓÉV	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
< fő/ ≥fő	349/ 2566	486/ 2429	649/ 2266	774/ 2141	958/ 1957	1102/ 1813	1284/ 1631	1419/ 1496	1518/ 1397	1710/ 1205	1853/ 1050	2013/ 902	2154/ 761	2312/ 603	2453/ 462	2558/ 357	2628/ 287	2697/ 218	2474/ 168	2753/ 122	2823/ 92	2842/ 73	2861/ 54	2878/ 37
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	**< *	***< ***	***< ***	***< ***	**< **	**< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	* *							
I.1 Munkahely komfortjának megítélése		**< **	**< **	**< **	* *	*< *	*< *	*< *	*< *															
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése																			*>	*>	**>	*>		
I.3 Effektív munkaterhelés	**< **	***< ***	***< ***	***< **	***< **	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	*< *							
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **								
(II.1 Munkahely külső megítélése)		**< *	***< **	**< *	*< *		**< *	**< **	**< **	***< **	**< *	**< **	**< **	**< **	**< **	**< **					*>			
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai	*< **	*< **	**< **	**< *	**< *	*< *	*< *	*< *	*< *	***< **	*< *	**< **	*< *	*< *	**< *					*>	**>	*>		
II.3 Anyagi elismertség megítélése	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	*< *					*>	*		
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	***< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	**< ***	**< **	**< **	*< *					*>			
III. MUNKAVÉGZÉSBŐL ADÓDÓ SZEREKONFLIKTUS		*		*			*											*> *	**> *	***> **	***>	**> **	*> *	
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)	***< **	***< ***	***< **	***< *	**< *	*< *	*< *	*< *	*< *	**< *	*< *	*< **	*< *	*< *	*< *				**>	**> *	*>			
III.2 Egyéni felelősség megítélése							*	*< *	**< *	*< *	*< *	**< **	*< **	*< **	*< **						*>			
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	* **	**< **	**< **	* *														*> *	*> *	**> *	***>	*> **		
IV: MUNKAHELYI LÉGBŐR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	**< **	**< **	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	***< ***	*< *					*>			
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	***< **	**< **	***< ***	**< **	**< *	**< *	*< *							*>	*>			
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE	**< **	***< ***	***< ***	***< ***	**< **	**< *	**< **	***< **	***< ***	**< **	**< **	**< **	**< *	**< **	*< **	*< *					*>			
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	**< ***	**< ***	**< **	*< *											

S.28. táblázat: A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tiszthelyettesek esetén /minden cellában a felső sor a Mann-Whitney próba, az alsó pedig a Kolmogorov-Szmirnov próba szignifikanciaszintjét jelöli; a felső sorban jelöltem a Mann-Whitney próba során született rangösszehasonlítás eredményét is/

VÁLASZTÓÉV	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
< fő/ ≥ fő	349/ 2566	486/ 2429	649/ 2266	774/ 2141	958/ 1957	1102/ 1813	1284/ 1631	1419/ 1496	1518/ 1397	1710/ 1205	1853/ 1050	2013/ 902	2154/ 761	2312/ 603	2453/ 462	2558/ 357	2628/ 287	2697/ 218	2474/ 168	2753/ 122	2823/ 92	2842/ 73	2861/ 54	2878/ 37
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	**< *	**< ***	**< ***	***< ***	**< **	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	*							
I.1 Munkahely komfortjának megítélése		**< **	**< **	**< **	*	*< *	*< *	*< *	*< *															
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése																			*>	*>	**>	*>		
I.3 Effektív munkaterhelés	**< **	**< ***	**< ***	***< **	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	*< *							
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS	***< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **								
(II.1 Munkahely külső megítélése)		**< *	**< **	**< *	*<		**< *	**< **	**< **	**< **	**< *	**< **	**< **	**< **	**< **	**< **					*>			
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai	*<	*<	**< **	**< *	**< *	*<	*<	*<	*<	**< **	*< *	**<	*<	*<	**< **					*>	**>	*>		
II.3 Anyagi elismertség megítélése	***< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	**< **	*< *					*>		*	
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	***< **	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	**< **	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	**< **	**< **	*< *					*>			
III. MUNKA VÉGZÉS BŐL ADÓDÓ SZEREPKONFLIKTUS		*		*			*											*> *	**> *	***> **	***>	**> **	*> *	
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)	***< **	**< ***	**< **	**< *	**<	*<	*<	*<	*<	**< *	*<	*<	*<	*<	*<				**>	**> *	*>			
III.2 Egyéni felelősség megítélése							*< *	*< *	**< *	*< *	*<	**< **	*< **	*< **							*>			
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	*	**< **	**< **	*														*> *	*> *	**> *	***>	*> **		
IV: MUNKAHELYI LÉGKÖR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***< ***	**< ***	**< ***	***< ***	**< **	**< **	**< **	**< **	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	**< ***	*< *					*>			
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***< ***	**< ***	**< ***	***< ***	**< ***	**< **	**< **	**< **	**< ***	**< **	**< *	**< *	*<							*>	*>			
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE	**< **	**< ***	**< ***	***< ***	**< **	**< *	**< **	**< **	**< ***	**< **	**< **	**< **	*< *	**< **	*< **	*< *					*>			
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)	***< ***	**< ***	**< ***	***< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< ***	**< **	*< *											

S.29. táblázat: A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tisztek esetén /minden cellában a felső sor a Mann-Whitney próba, az alsó pedig a Kolmogorov-Szmirnov próba szignifikanciaszintjét jelöli; a felső sorban jelöltem a Mann-Whitney próba során született rangösszehasonlítás eredményét is/

A **tiszthelyettesek** esetében a megterhelés mértékének változásai nagy mértékben hasonló tendenciákat mutatnak a stresszterheltségi faktorok esetében, mint a teljes állomány esetében már tárgyalt eredmények. (Mindez természetesen részben, annak is köszönhető, hogy a teljes vizsgálati minta $\frac{3}{4}$ része tiszthelyettes, teljes egészében azonban ez a létszámbeli arány nem magyarázza azt.) Valódi különbségek pusztán abban találhatók, hogy a már tárgyalt növekedési tendenciák a tiszthelyettesek esetében általában kifejezettebbek, folyamatosabban észlelhetők (a *Munkahely komfortjának megítélése* okozta megterhelés esetén 3-10 év között, a *Munkavégzés etikai aspektusa* okozta megterhelés esetén pedig a kezdetektől egészen a 16. választóévig folyamatosan észlelhető az adott évet még nem, illetve már állományban töltők közötti szignifikáns növekedés), valamint az állományban eltöltött évek, mint választóévek számának vonatkozásában hosszabb ideig tartanak (a **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** valamint a **IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése** főfaktorokban, illetve az *I.3 Effektív munkaterhelés*, a *II.2 Munkavégzés etikai aspektusai*, *II.4 A szervezet elvárásainak megítélése*, az *III.2 Egyéni felelősség megítélése* részfaktorok vonatkozásában egy-egy évvel; *II.3 Az anyagi elismerés okozta megterhelés mértékének* megítélése részfaktorban két évvel, a **VI. Munkaterhelés komplex megítélése** főfaktor esetében pedig 4 évvel), a csökkenés pedig kevésbé észlelhető a 20. állományban töltött év körül, illetve azt követően. (az *S.17. táblázatban* szürkére színezett cellák jelölik a teljes állományra vonatkozó táblázattól való eltérést a szignifikáns változás jelenléte vonatkozásában)

Amennyiben pusztán a tiszthelyettesek eredményeit tekintjük, szinte minden főfaktor vonatkozásában kifejezett a 15-17. évig a vizsgált tendencia, az egyes állományban töltött éveket, mint választó éveket még nem és már betöltők között tapasztalható fokozódó megterhelés. A legkifejezettebb a **II. Szervezet jellegéből adódó terhelés** esetén, melyen belül minden részfaktor – *etikai aspektus*, *anyagi megbecsülés*, *szervezeti elvárások* – esetében is egyértelműen észlelhető. A **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** főfaktor vonatkozásában, az *effektív munkaterhelés* hatása emelkedik ki, amihez hozzájárul a *munkahelyi komfort hiánya* által a 3-10. állományban eltöltött év között tapasztalt hasonló tendencia. E két főfaktor, valamint a **IV. Munkahelyi légkör**, illetve a **V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése** főfaktorok esetén is teljesül, hogy a 15-17. állományban eltöltött évig tapasztalható ezen tendencia a későbbiekben szignifikáns mértékben nem fordul meg. Fontos kiemelni viszont, hogy a tiszthelyettesek között a teljes létszámukhoz viszonyítva – a valódi arányuknak megfelelően – igen kevés volt a 20 évnél régebb óta állományban lévők létszáma, mely befolyásolhatta ezen eredményeket.

A választó éveket tekintve a megterhelés mértékének statisztikailag igazolható csökkenése tendenciaszerűen csak olyan faktorok esetén észlelhető, melyekben a szignifikáns növekedés korábban elmarad, mint a *Munkaidő*, *munkabeosztás megítélése* és a *Szervezetten belül elfog-*

lalt pozíció részfaktorok, valamint a főfaktorok közül egyedülként a **III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok** esetén. Ezen főfaktor vonatkozásában megemlítendő, hogy az eredmények alapján a *Szervezetten belül elfoglalt pozíció* az első pár évben, az *Egyéni felelősség megítélése* pedig a 8. évtől kezdődően a 15. állományban eltöltött évig okoz a választóévek vonatkozásában fokozódó mértékű megterhelést.

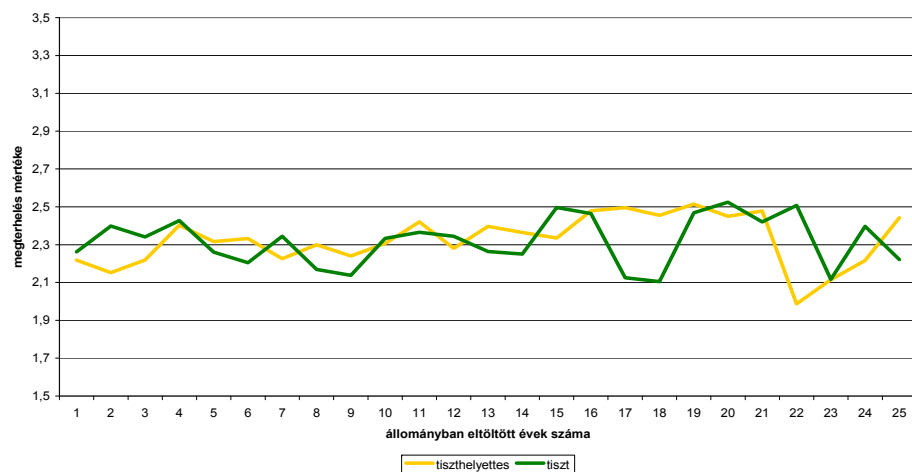
Összességében elmondható, hogy a tiszthelyettesek esetén az állományban eltöltött évek száma és a különböző munkaterhelésre vonatkozó faktorok eredményei között tapasztalt összefüggések sokkal inkább egyirányú (lineárishoz hasonló) összefüggésre utalnak - mint a teljes minta eredményei alapján feltételezett fordított u-alakú összefüggés, mely a faktorok többsége esetén a választóévek vonatkozásában növekedési tendenciát mutat. Ezt erősíti a **VI. Munkaterhelés komplex megítélése** főfaktor esetében feltárt, a 17. állományban töltött évig tartó intenzív és egyben szisztematikus növekedés.

A **tisztek** esetében viszont a korábbiakban megismert, a teljes vizsgálati mintára vonatkozó eredményektől nagy mértékben eltérő eredményeket kaptam. Amint az a táblázatból (*S.18. táblázat*) is szembetűnő a tisztek esetében sokkal kevésbé érzékelhető az egyes munkaterhelésre vonatkozó faktorok értékének növekedése az állományban eltöltött évek, mint választóévek számának előre haladtával, mint a tiszthelyettesek esetén. Intenzívebben észlelhető azonban a 20. állományban töltött évet követő csökkenési tendencia. Itt kell megjegyezni, hogy a tisztek között részarányosan jóval többen voltak, akik több, mint 20 éve vannak már állományban.

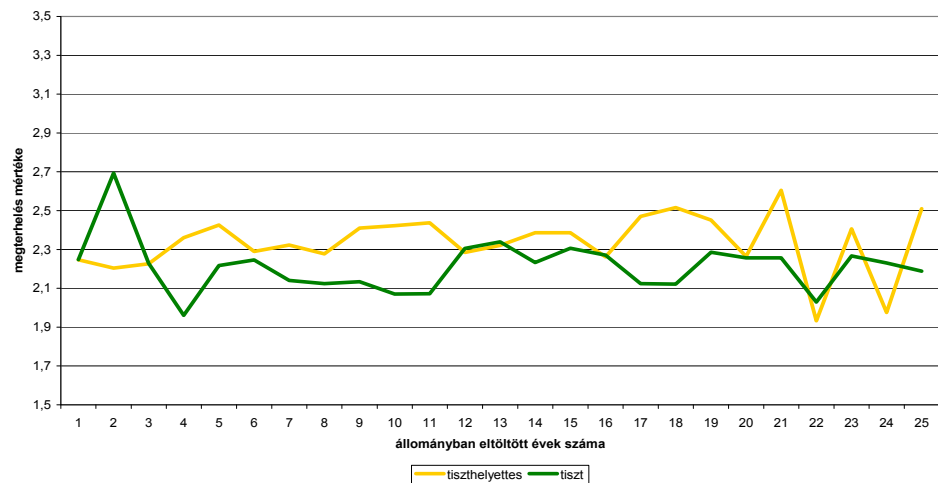
A kezdetektől egyedül a **IV. Munkahelyi légkör** jellegzetességei által okozott megterhelés esetében észlelhető a 12. állományban eltöltött évig, mint választóévig az adott évet még nem és a már betöltők közötti szignifikáns növekedés. Az ezzel feltételezhetően szoros összefüggésben lévő **V. Vezetés, irányítás** megítélésében mindez csak a 7-11. év között tapasztalható. Szintén a 7. évben jelentkezik először és a 10. év körül válik kifejezettebbé a **II. Szervezet jellegéből adódó** főfaktor – háttérében az *Anyagi elismertség megítélése* részfaktor – esetében a vizsgált tendencia, mely a 15. állományban eltöltött évig tart.

A tisztek és a tiszthelyettesek munkaterhelési faktorainak, valamint munkahelyi elégedettségi adatainak korábbi összehasonlítását (VII.1.3. fejezet), az egyes állományban töltött éveket, mint választó éveket tekintve az állományban töltött évek számának és a munkaterhelési faktoroknak az összefüggéseit, valamint az egyes állományban töltött évekhez tartozó munkaterhelési átlagokat együttesen szemlélve pontosabban megérthetővé válnak a munkaterhelési faktorokban a tisztek és a tiszthelyettesek között tapasztalt különbségek.

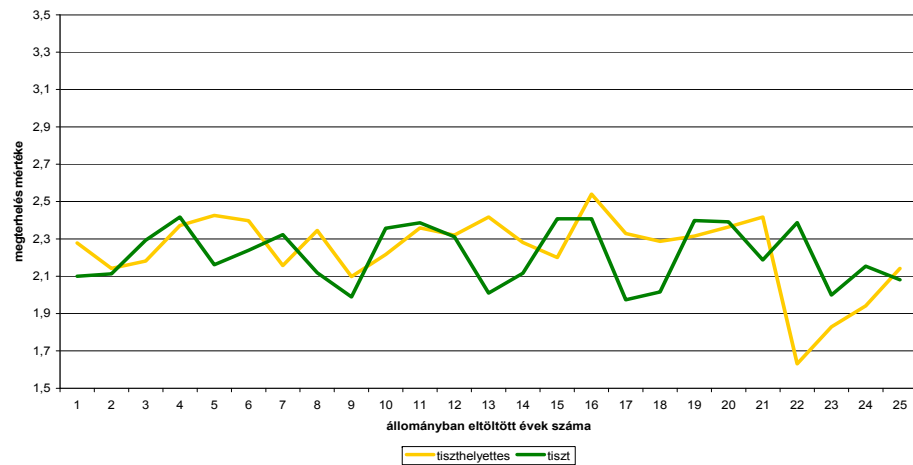
A "Munkaterhelés szubjektív megítélése" főfaktor átlagai az állományban eltöltött évek számának függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



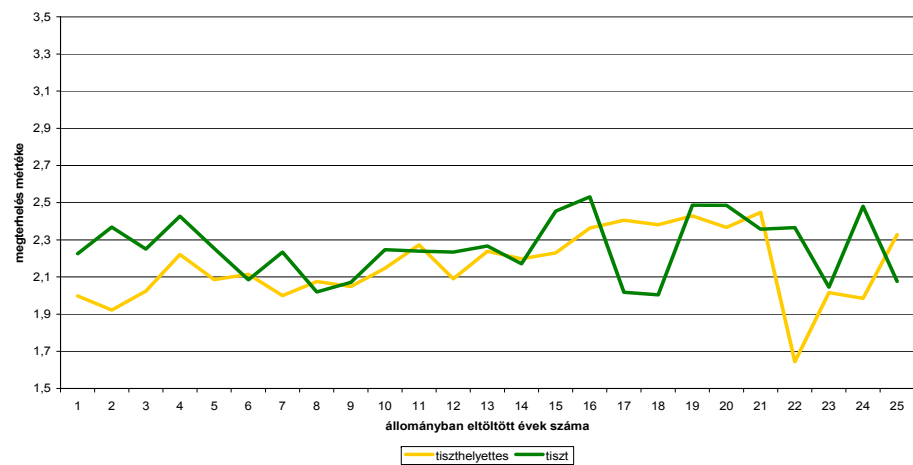
A "Munkahely komfortjának megítélése" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



A "Munkaidő, munkabeosztás megítélése" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



Az "Effektív munkaterhelés" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



S.25. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében I.

A **I. Munkaterhelés szubjektív megítélése** főfaktor (S.25. ábra) vonatkozásában a teljes mintát tekintve a tisztek és a tiszthelyettesek között nem találtam szignifikáns különbséget. Az állományban töltött éveket, mint választóéveket tekintve viszont míg a tiszthelyettesek esetén kifejezett volt a növekedési tendencia a 17. évig, addig a tiszteknél hasonló nem volt észlelhető. Mindez – az állományban töltött évek számának a tisztekre vonatkozó létszámbeli megoszlása mellett – pedig érthetővé válik az egyes évekhez tartozó átlagok grafikonon is jól látható viszonylagosan erős szóródása alapján. Összességében elmondható tehát, hogy bár a munkaterhelés szubjektív mértéke között a tiszthelyettesek és a tisztek vonatkozásában nincs különbség, míg a tiszthelyettesek esetén egyértelmű, addig a tisztek esetén – az adatok viszonylagosan erőteljes szórása, valamint a már kezdetekben tapasztalható magasabb mértékű vonatkozó megterhelés miatt – nem észlelhető folyamatos növekedés az állományban töltött évek előre haladtával.

A **I.1 Munkahely komfortjának megítélése** a tiszthelyettesek esetén szignifikánsan rosszabb, az ő esetükben az állományban eltöltött évek számának növekedésével enyhe növekedő tendencia is tapasztalható. Ezzel szemben a tisztek ezzel kapcsolatos véleménye általában véve szignifikánsan jobb és az évek vonatkozásában stagnálónak tekinthető.

A **I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése** kis mértékben, de szignifikánsan rosszabb a tiszthelyettesek esetén, de az állományban töltött évek növekedésével nem mutat további rosszabbodást.

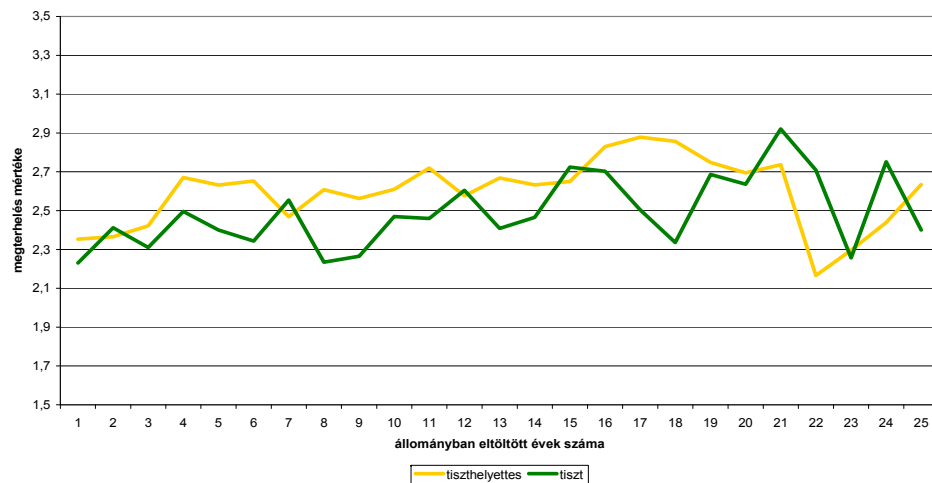
Az **I.3 Effektív munkaterhelés** a tisztek esetén magasabb, de az évek számával párhuzamosan nem mutat emelkedést, míg ugyanez a tiszthelyettesek esetén az első 18 évben – mint választóévben – folyamatosan tapasztalható.

A **II. Szervezet jellegéből adódó** terhelés (S.26. ábra) a tiszthelyettesek esetén szignifikánsan magasabb a 17. évig, mint választóévig folyamatos náluk az emelkedés tendenciája. A tisztek eredményei – bár szignifikánsan kevesebb megterhelésről számoltak be e vonatkozásban – eredményeik nem térnek el markánsan a tiszthelyettesekétől, s az esetükben is tapasztalható a 9. és a 15. állományban eltöltött év, mint választóévek között az adott évet még nem és a már állományban töltők közötti szignifikáns növekedés.

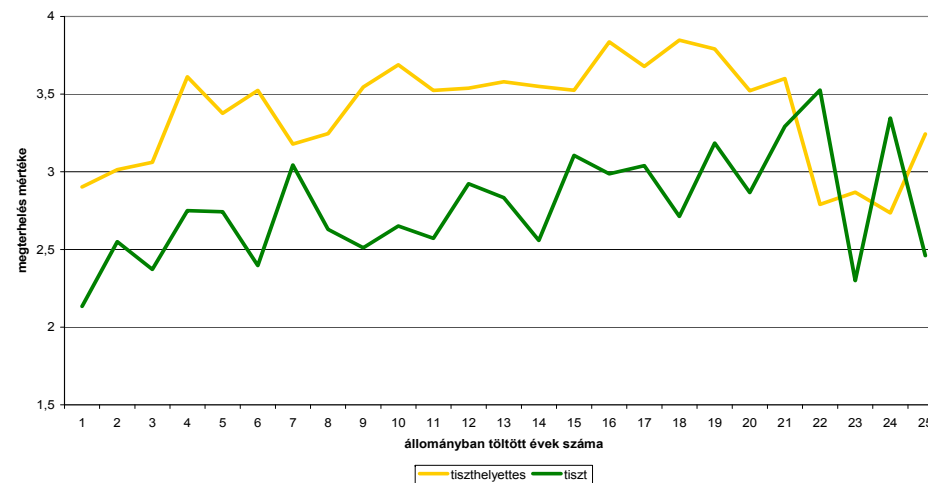
A **II.2 Munkavégzés etikai aspektusának** megítélésében nincs különbség, s a tisztek szórtaabb adatai eredményezik, hogy csak a tiszthelyettesek esetén tapasztalható az egyes választóéveket tekintve – igen kis mértékű, de folyamatos – növekedési tendencia.

A választóévek hatását tekintve hasonló a helyzet a **II.4 Szervezet elvárásainak a megítélése** okozta megterhelés esetén, melyet azonban összességében a tisztek ítélték szignifikánsan magasabb mértékűnek.

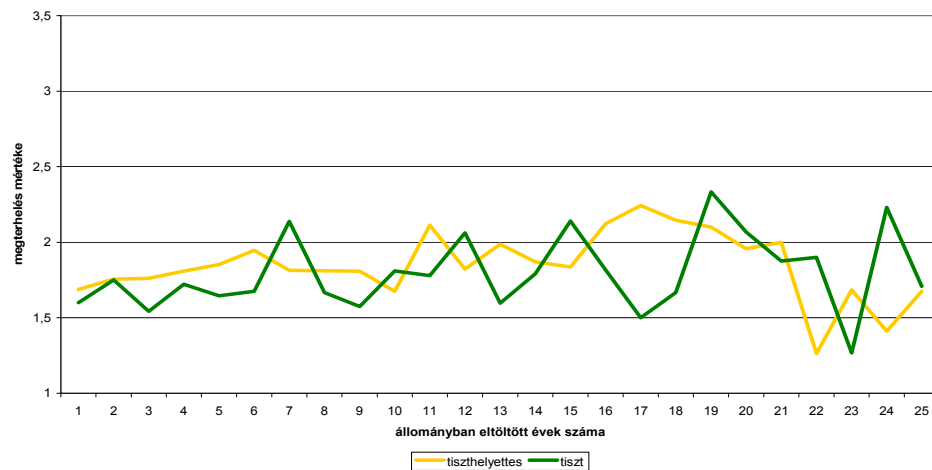
A "Szervezet jellegéből adódó terhelés" főfaktor alakulása az állományban eltöltött évek függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



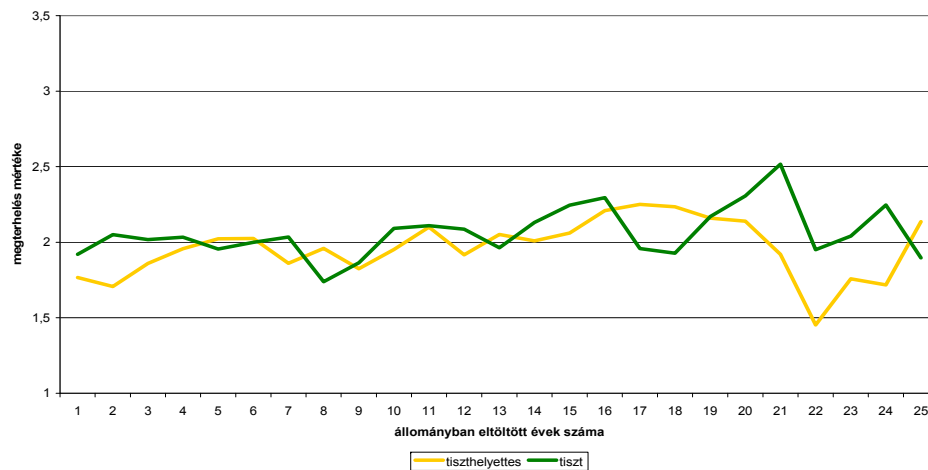
Az Anyagi elismertség hiánya által okozott megterhelés alakulása az állományban töltött évek függvényében a tiszthelyettesek és tisztek vonatkozásában



A "Munkavégzés etikai aspektusai" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



A "Szervezet elvárásainak megítélése" által okozott megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek függvényében a tiszthelyettesek és tisztek vonatkozásában



S.26. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében II.

Az *II.3 Anyagi elismertség* hiánya okozta megterhelés mind a tisztek, mind a tiszthelyettesek vonatkozásában az első helyen szerepel, s – bár a tisztek esetében kevésbé kifejezett – mind a két csoport esetén észlelhető a választóévek vonatkozásában a szignifikáns növekedés a 15-17. évig.

A *III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok* főfaktor (S.27. ábra) összesített megítélése minden tekintetben egységes a tisztek és a tiszthelyettesek vonatkozásában: azonos mértékű, és egyik csoport esetén sem tapasztalható a választóéveket tekintve szignifikáns növekedés.

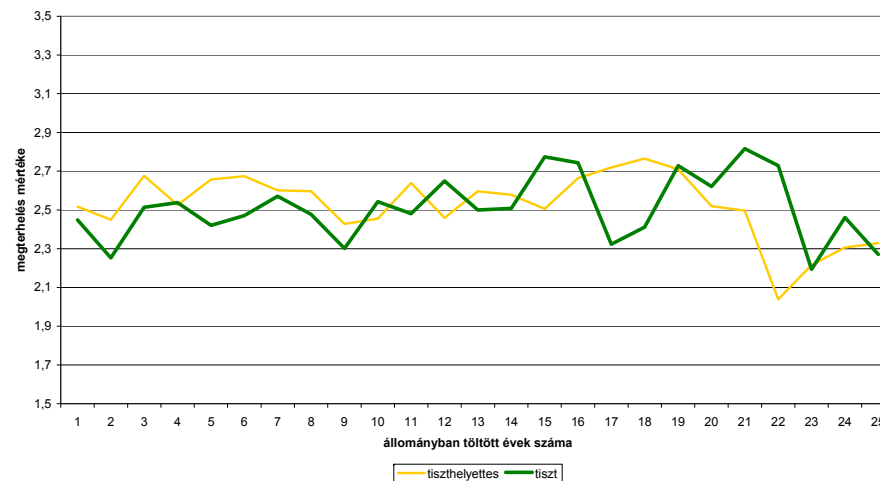
A *III.3 Szervezetten belüli pozíció* okozta megterhelés megítélése teljesen hasonló, bár a tiszthelyettesek vonatkozásában az első pár – feltételezhetően a beilleszkedés időszakára tehető – állományban töltött évben érzékelhető némi növekedő mértékű megterhelés.

Az *III.2 Egyéni felelősség* okozta megterhelés megítélése azonban már közel sem ilyen egységes. Egyértelműen magasabb mértékű a tisztek esetében, bár abban a kezdetekben inkább csökkenés – a választóévek vonatkozásában nem szignifikáns – tapasztalható, mint növekedés. Ezzel szemben a tiszthelyettesek esetén a 8-9. évtől a 15. évig tekintve a választóévek vonatkozásában szignifikáns a növekedés.

A *IV. Munkahelyi légkör* és a *V. Vezetés, irányítás* szubjektív megítélése (S.28. ábra) szintén egységesnek tekinthető a tisztek és a tiszthelyettesek vonatkozásában, mind a mértékük, mind pedig a választóévek esetében tapasztalt növekedési tendencia vonatkozásában – bár a tisztek esetében ez csak a 7. és 11. év között egyértelmű –. Mindez jelzi a két tényező szoros összefüggését, még akkor is, ha az általuk okozott megterhelés mértéke a légkör esetében kifejezettebb és a tiszthelyettesek elégedetlenebbek a feljebbvalóik vezetési stílusával, mint a tisztek.

A munkaterhelésre vonatkozóan egyfajta összesítést tartalmazó, a *VI. Munkaterhelés komplex megítélése* főfaktor (S.28. ábra) a teljes mintára vonatkoztatva a tisztek és a tiszthelyettesek között nem jelez különbséget, bár míg a tiszthelyettesek esetében itt is hosszú ideig szignifikáns a választóévek esetén a növekedés, addig a tiszteknél ilyen nem tapasztalható.

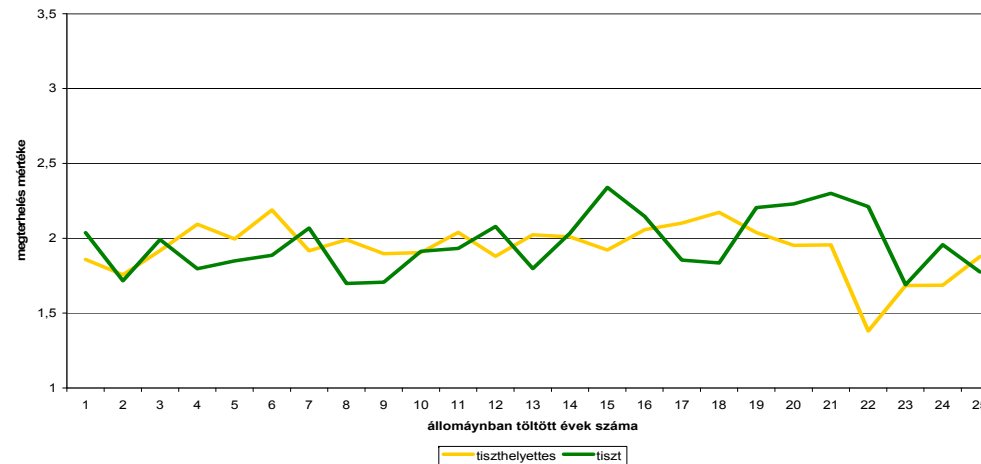
A "Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok" főfaktor alakulása az állományban eltöltött évek függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



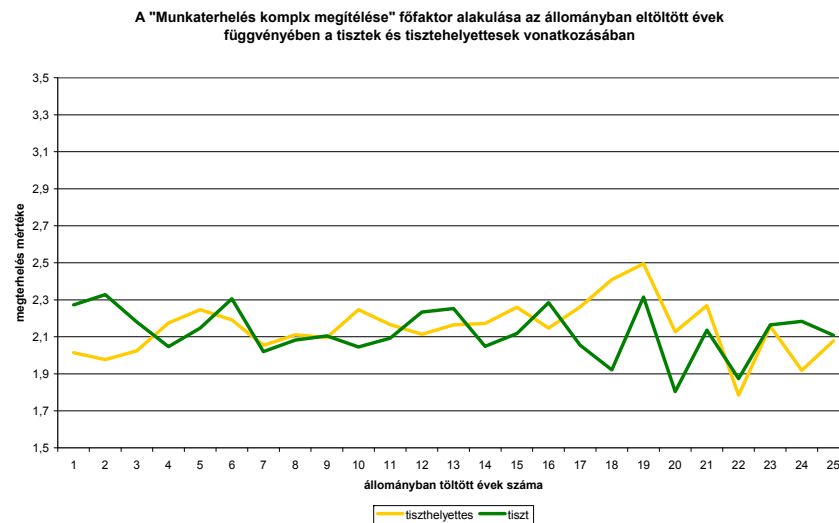
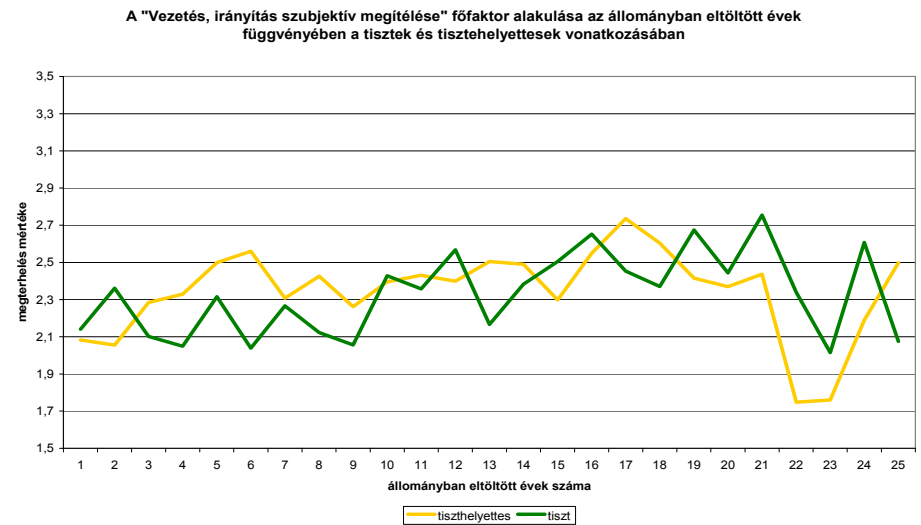
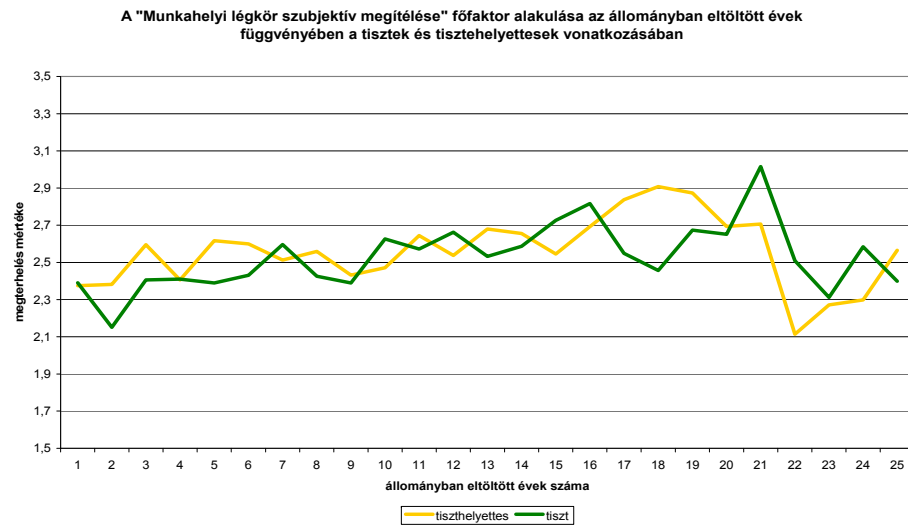
Az "Egyéni felelősség" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



A "Szervezetben belül elfoglalt pozíció" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében a tisztek és tiszthelyettesek vonatkozásában



S.27. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében III.



S.28. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében III.

VII.2.3. A munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció valamint az egészségügyi állapot összefüggései az állományban eltöltött évek számával (H8 Hipotézis vizsgálata)

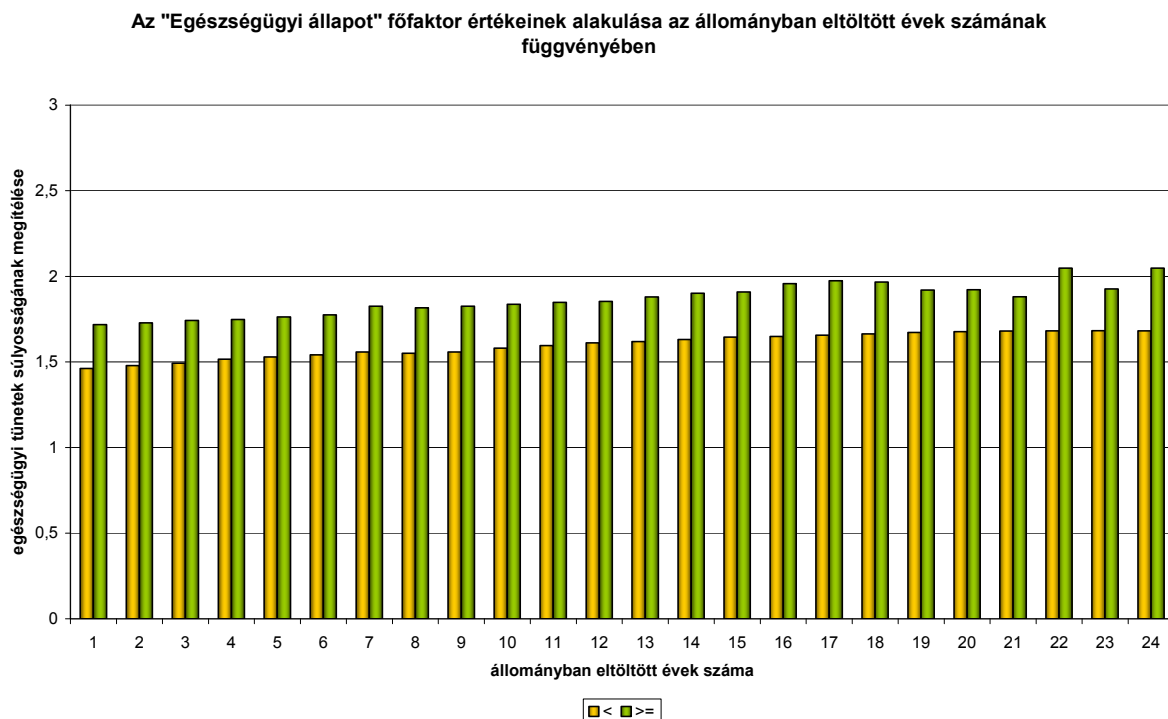
A munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció és az egészségügyi állapot mérésére az RMSK kérdőív három vonatkozó faktorának eredményeit használtam. Ahogy azt korábban már tárgyaltam, a megbízhatóság (VI.4.2. fejezet) az **Egészségügyi állapot** főfaktor esetén jó, az **Aktivitás** és a **Motiváció** főfaktorok esetén azonban már kissé bizonytalan. Így ez utóbbi két faktort, a tartalmuk szoros összetartozása miatt, összevontam egy közös **Aktivitás-Motiváció** faktorrá, melynek a megbízhatósága már jónak tekinthető (**Cronbach's $\alpha = 0,736$**).

Ezen faktorok értékeinek az alakulását vizsgáltam meg az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan a korábbiakban is használt módszerrel (minden év, mint választóév esetében az adott évet betöltők csoportját hasonlítottam össze azokkal, akik kevesebb időt töltöttek állományban). Az elemzést külön-külön végeztem el a tiszthelyettesekre és a tisztekre. Minden esetben Nemparaméteres próbákat alkalmaztam az eloszlások normalitásának elvetése miatt ($p < 0,001$ minden faktor esetében, részletesen lásd *S.12. melléklet*). Megjegyzendő, hogy az RMSK kérdőív felépítése miatt az **Aktivitás** és a **Motiváció** faktorok esetén minél magasabb az eredeti érték, az annál alacsonyabb aktivitásra, illetve motivációra utal. Az **Egészségügyi állapotr**a vonatkozóan a faktorérték növekedése a tünetek számának, illetve súlyossági fokának a növekedését jelzi.

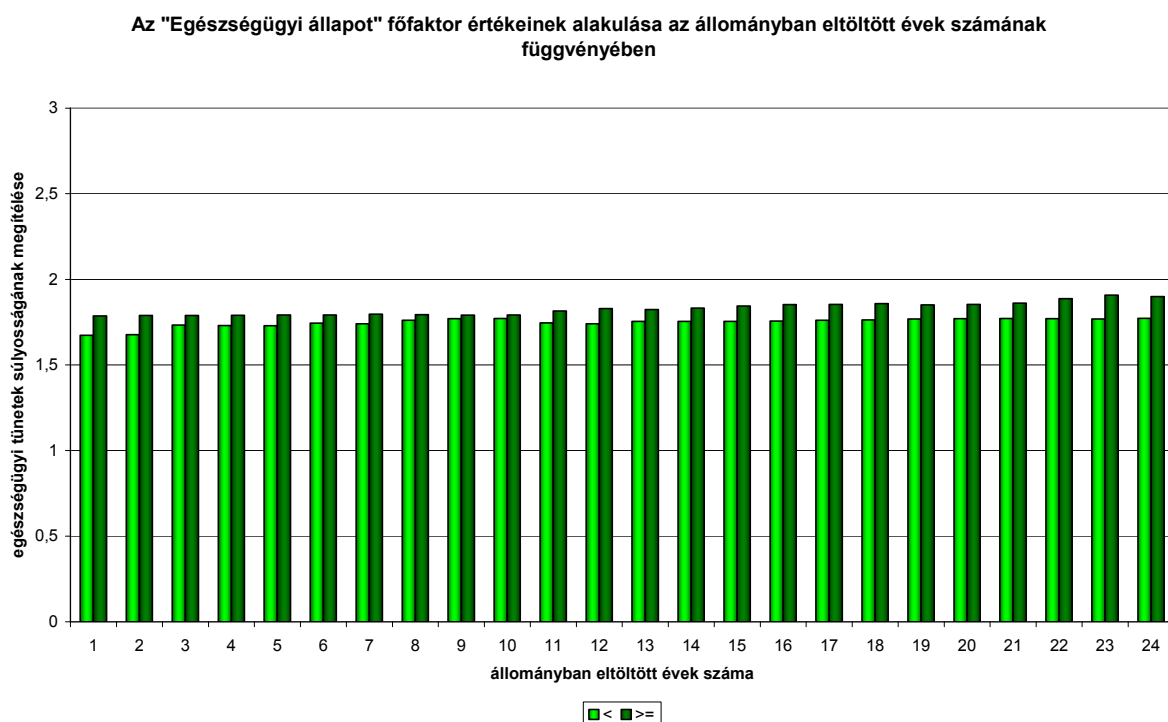
A tiszthelyettesek és a tisztek faktoreredményeit a teljes mintára **összehasonlítva** elmondható, hogy minden faktor vonatkozásában szignifikáns különbség (minden esetben $p < 0,001$) található a tisztek és a tiszthelyettesek eredményei között (*S.30. táblázat*). A munkahelyi aktivitás és a munkamotiváció mértéke a tiszthelyettesek esetén alacsonyabb, míg a tisztek azok, akik szignifikánsan több egészségügyi panaszról számoltak be.

	Átlagok		Mann-Whitney	Kolmogorov-Szmirnov
	Tiszthelyettes	Tiszt		
AKTIVITÁS ÉS MOTIVÁCIÓ EGYBEN	6,21	5,91	***>	***
Aktivitás	2,73	2,59	***>	***
Motiváció	3,48	3,31	***>	***
EGÉSZSÉGÜGYI ÁLLAPOT	1,69	1,78	***<	***

S.30. táblázat: Az Aktivitás és Motiváció, valamint az Egészségügyi állapot faktorok összefüggései a tiszti illetve tiszthelyettesi beosztással
(részletes eredményeket lásd S.12. Melléklet)



S.29. ábra: Az Egészségügyi állapot az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszthelyetteseknél

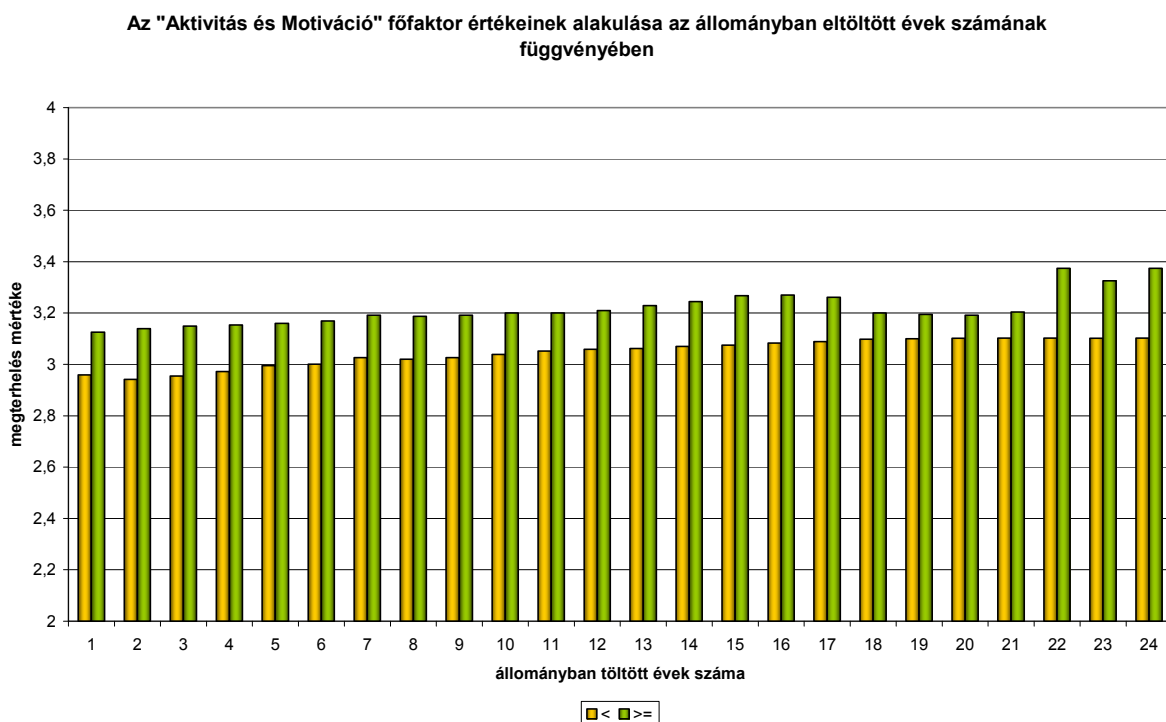


S.30. ábra: Az Egészségügyi állapot az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszteknél

Az Egészségügyi állapotnak az állományban töltött évek, mint választóévek vonatkozásában való alakulását tekintve (S.29. és S.30. ábra) látható, hogy mind a tiszthelyettesek, mind pedig a tisztek esetén rosszabb az egészségügyi állapot szubjektív megítélése minden választóév vonatkozásában az adott évet már állományban töltők esetén, mint azoknál, akik rövidebb

ideje vannak állományban. Ez a különbség azonban csak a tiszthelyettesek esetén szignifikáns folyamatosan, a tisztek esetén csak a 12-15. évet követően válik azzá (S.31. és S.32. táblázat).

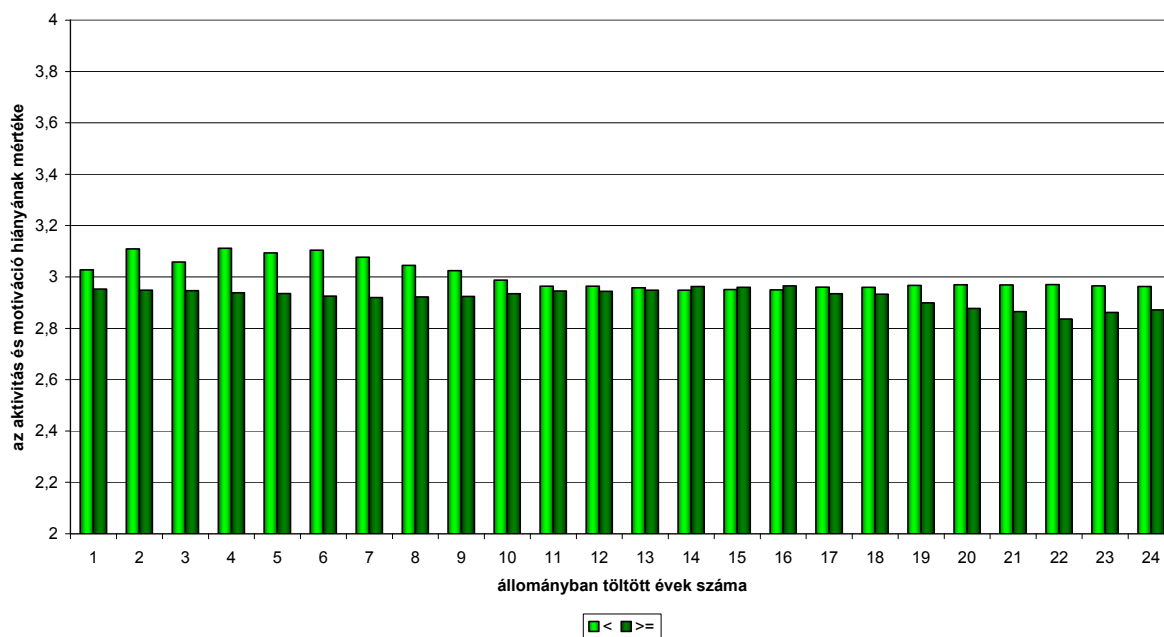
Az **Aktivitás** és **Motiváció** főfaktorok esetén jól látható az eredményeket tartalmazó táblázatokból (S.31. és S.32. táblázat), hogy a **tiszthelyettesek** esetén az évek számának növekedésével párhuzamosan tapasztalt változás, a munkaterhelésre vonatkozó faktorokhoz hasonlóan, folyamatos és szinte végig (a 19. évig szignifikáns) növekedő tendenciát mutat a két vizsgált csoport, az adott évet még nem, illetve már állományban töltő személyek vonatkozásában (S.31., S.32. és S.33. ábra). Mindez a munkahelyi aktivitás és munkamotiváció folyamatos csökkenését jelzi az esetükben, melyhez – ahogy azt a fentiekben tárgyaltam – az egészségügyi panaszok növekedése társul az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan.



S.31. ábra: Az „Aktivitás és Motiváció” faktor értékeinek alakulása az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszthelyetteseknél

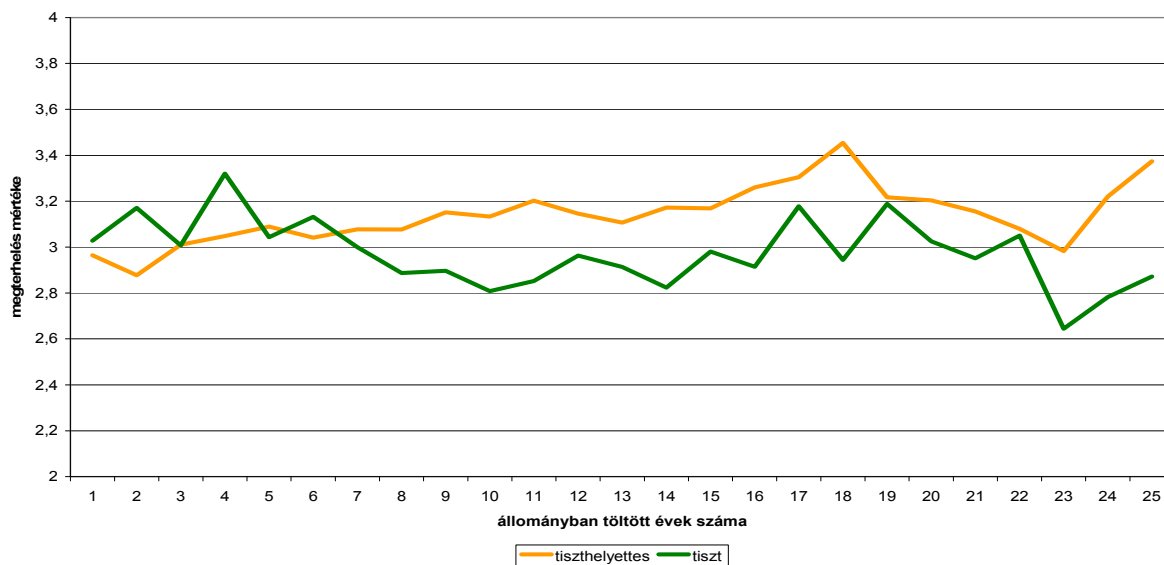
Ezzel szemben a **tisztek** esetén az **Aktivitás** és **Motiváció** faktorok esetén szinte egyáltalán nem tapasztalható változás. Az összevont **Aktivitás-Motiváció** faktor esetén a tiszthelyetteseknél tapasztalható tendenciával ellentétesen az eredeti értékekben a növekedés helyett szignifikáns csökkenés tapasztalható az adott évet még nem, illetve a már állományban töltők eredményei között az 5. és 9. évek között, ami ezen időszakban a munkahelyi aktivitás és munkamotiváció növekedését jelzi.

Az "Aktivitás és Motiváció" főfaktor értékeinek alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében



S.32. ábra: Az „Aktivitás és Motiváció” faktor értékeinek alakulása az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszteknél

Az "Aktivitás-Motiváció" közös faktor értékeinek az átlaga az egyes állományban töltött évek esetén



S.33. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó „Aktivitás-Motiváció” átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében

TISZTHELYETTESEK																								
VÁLASZTÓÉV	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
< fő/ ≥ fő	358/ 2591	497/ 2452	661/ 2288	785/ 2164	974/ 1975	1122 / 1827	1034 / 1675	1441 / 1508	1540 / 1409	1734 / 1285	1884 / 1065	2041 / 908	2185 / 764	2346 / 603	2486 / 463	2593 / 356	2663 / 286	2732 / 217	2782 / 167	2827 / 122	2857 / 92	2876 / 73	2895 / 54	2912 / 37
AKTIVITÁS – MOTIVÁCIÓ	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	*<					*<	***< *
AKTIVITÁS	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	***< *	***< *	***< *	***< **	***< *
MOTIVÁCIÓ	*<	***< **	***< ***	***< ***	***< **	***< **	*<	*<	*<															
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< ***	***< **	***< *	***< *

S.31. táblázat: Az Aktivitás-Motiváció és az Egészségügyi állapotra vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tiszthe-lyettesek esetén

/minden cellában a felső sor a Mann-Whitney próba, az alsó pedig a Kolmogorov-Szmirnov próba szignifikanciaszintjét jelöli;
a felső sorban jelöltem a Mann-Whitney próba során született rangösszehasonlítás eredményét is/

TISZTEK																								
VÁLASZTÓÉV	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
< fő/ ≥ fő	17/ 1004	37/ 984	72/ 949	90/ 931	121/ 900	164/ 857	222/ 799	261/ 760	308/ 713	371/ 650	448/ 573	513/ 508	585/ 430	628/ 393	685/ 336	723/ 298	760/ 261	793/ 228	820/ 201	850/ 171	874/ 147	894/ 127	909/ 112	922/ 99
AKTIVITÁS – MOTIVÁCIÓ				*> *	*>	**> *	**> *	*>																
AKTIVITÁS																								
MOTIVÁCIÓ						**>	**>	**>	**>	*>	*>											*>		
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT											*<	**< *		*< *	**< *	**<	*<	**<	*<	*<	*<	*<	*<	*<

S.32. táblázat: Az Aktivitás-Motiváció és az Egészségügyi állapotra vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tisztek esetén

/minden cellában a felső sor a Mann-Whitney próba, az alsó pedig a Kolmogorov-Szmirnov próba szignifikanciaszintjét jelöli;
a felső sorban jelöltem a Mann-Whitney próba során született rangösszehasonlítás eredményét is/

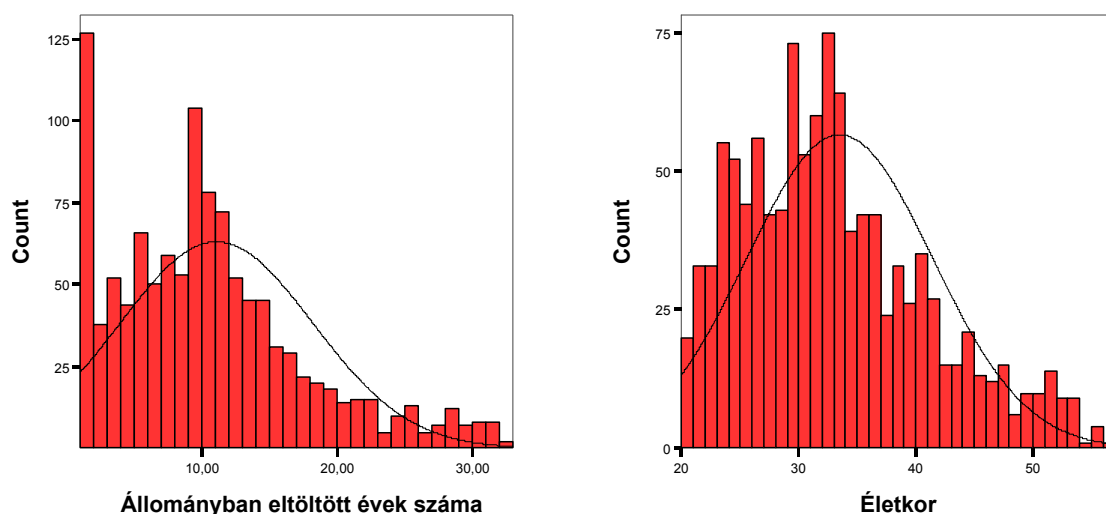
VII.3. AZ EGY EGYÉNHEZ TARTOZÓ, KÜLÖNBÖZŐ IDŐPONTOKBAN FELVETT KÉRDŐÍVEK ADATA- INAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE (HOSSZMETSZETI VIZSGÁLAT)

A statisztikai elemzéshez használt adatbázisban minden egy személyhez tartozó kérdőív-párt szerepeltettem. Abban az esetben, ha egy személyhez két kérdőív-nél több tartozik (3 vagy 4), akkor több esetben is szerepelnek az adatai. Összességében így 968 férfitől és 156 nőtől, valamint 789 tiszthelyettestől és 335 tiszttől származó kérdőív-pár eredményeit elemeztem (S.25. táblázat), akik átlagosan 11 éve vannak állományban és 33,5 évesek (S.37. ábra).

Minden elemzésem elvégeztem a legfeljebb 10 éve (593 fő, 463 tiszthelyettes és 130 tiszt) és a több, mint 15 éve (241 fő, 118 tiszthelyettes és 123 tiszt) állományban lévők csoportjaira vonatkoztatva is.

DEMOGRÁFIAI CSOPORTOK			Fő	%	Tts	Tiszt
Férfi	tiszthelyettes	egyedül él	216	19,2	19,2	
		társas kapcsolatban él	503	44,8	44,8	
	tiszt	egyedül él	50	4,4		4,4
		társas kapcsolatban él	199	17,7		17,7
Nő	tiszthelyettes	egyedül él	41	3,6	3,6	
		társas kapcsolatban él	29	2,6	2,6	
	tiszt	egyedül él	45	4,0		4,0
		társas kapcsolatban él	41	3,6		3,6
ÖSSZESEN			1124		70,2%	29,7%

S.33. táblázat: A demográfiai csoportok megoszlása a hosszmetzeti vizsgálatban



S.34. ábra: Az állományban töltött évek számának és az életkornak a hisztogramja

VII.3.1. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése (H9 Hipotézis vizsgálata)

WILCOXON PRÓBA	TELJES MINTA			ÁLL.ÉV≤10			ÁLL.ÉV>15		
	Össz	Th	Ti	Össz	Th	Ti	Össz	Th	Ti
I. Munkaterhelés szubjektív megítélése	*<	**<		**<	**<				
II. Szervezet jellegéből adódó terhelés	*<			*<		*<			
III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus	*<	**<		*<	*<				
IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	*<	***<		***<	***<		*>		*>
V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése		*<		**<	*<		*>		*>
I.1 Munkahely komfortjának megítélése									
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése									
I.3 Effektív munkaterhelés	*<	**<		**<	**<				
II.2 Munkavégzés etikai aspektusa	*<	*<							
II.3 Anyagi elismertség megítélése							*>	*>	
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése		**<			*<		*>		*>
III.2 Egyéni felelősség megítélése							*>		
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció	**<	***<		**<	**<				
VI. Munkaterhelés komplex megítélése									
Munkahelyi események (összpontszám)									
Egészségügyi állapot	*<	*<			*<		*>		
Aktivitás	***<	**<	**<	***<	***<	*<			
Motiváció	**<	*<		*<					
Aktivitás és Motiváció	***<	**<	**<	***<	**<	*<			

S.34. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőívfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot esetén (részletes eredményeket lásd S.13. Melléklet)

Amennyiben a teljes minta adatait (S.34. táblázat) tekintjük elmondható, hogy az első négy munkaterhelésre vonatkozó főfaktor (**I. Munkaterhelés szubjektív megítélése, II. Szervezet jellegéből adódó megterhelés, III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok, IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése**) és további 3 részfaktor (**I.3 Effektív munkaterhelés, II.2 Munkavégzés etikai aspektusa, III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció**) esetén – a 2 összetartozó minta összehasonlítására alkalmas Nemparaméteres Wilcoxon próba alapján – szignifikáns növekedés tapasztalható két kérdőívfelvétel között. Hasonló tendencia tapasztalható a stresszterheltség mértékével párhuzamosan csökkenő **munkahelyi aktivitás és motiváció** ($p<0,001$) valamint az **egészségügyi állapot** romlásával ($p<0,05$) kapcsolatban is.

A teljes minta vonatkozásában nézve a tisztek és a tiszthelyettesek eredményeit (S.34. táblázat) láthatjuk, hogy a tiszthelyettesek esetén igen kifejezett az állományban töltött évek számának a munkaterhelés mértékére gyakorolt hatása. Esetükben ugyan, a teljes minta eredményeitől eltérően, a **II. Szervezet jellegéből adódó** főfaktor esetén a növekedés mértéke nem

szignifikáns – bár a hozzá tartozó *II.2 Munkavégzés etikai aspektusa* és *II.4 A szervezet elvárásainak a megítélése* részfaktorok esetén szignifikáns –, a *V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése* főfaktor esetén tapasztalható növekedés azonban már az. Ezzel szemben a tisztek esetén hasonló tendencia nem tapasztalható, egyedül a *munkahelyi motiváció és aktivitás* mértékének csökkenése szignifikáns, mely jelen esetben független a munkahelyi stresszterheltségtől.

A legfeljebb 10 éve és a több mint 15 éve állományban lévők csoportjainak eredményeit a összehasonlítva (*S.34. táblázat*) látható, hogy a legfeljebb 10 éve állományban lévők esetén a két kérdőívfelvétel között a stresszterheltség mértékében tapasztalható növekedés kifejezetten (erőteljesebbek a szignifikanciák) mint a teljes minta esetén, illetve már – a *V. Vezetés és irányítás szubjektív megítélése* főfaktorral kiegészülve – mind az öt főfaktor esetén tapasztalható. Ezzel szemben a több, mint 15 éve állományban lévők esetén hasonló tendencia nem észlelhető, sőt valójában ezen tendencia megfordulása, azaz a két kérdőívfelvétel között a stresszterheltség mértékének csökkenése válik szignifikánssá a *IV. Munkahelyi légkör* és a *V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése* főfaktorok, valamint az *II.3 Anyagi elismertség*, *II.4 A szervezet elvárásai*, valamint az *III.2 Egyéni felelősség megítélése* részfaktorok esetén.

A tiszthelyettesek és a tisztek vonatkozó csoportjainak eredményeit tekintve a tiszthelyettesek esetén hasonló tendenciát tapasztalhatunk:

- A legfeljebb 10 éve állományban lévők esetén a két kérdőívfelvétel között szignifikáns a növekedés mértéke négy főfaktor (*I. Munkaterhelés szubjektív megítélése*, *III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok*, *IV. Munkahelyi légkör* és *V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése*) valamint három részfaktor (*I.3 Effektív munkaterhelés*, *II.4 A szervezet elvárásainak* és *III.3 A szervezeten belül elfoglalt pozíciónak a megítélése*) esetén. Ezzel párhuzamosan szignifikánsan romlik *az egészségügyi állapotuk* és csökken a *munkahelyi aktivitásuk és motivációjuk*.
- Ezzel szemben a 15 évnél régebb óta állományban lévők esetén nem észlelhető hasonló növekedési tendencia, sőt az *II.3 Anyagi elismertség megítélése* részfaktor esetén éppen ellenkezőleg szignifikáns csökkenés jelentkezik.

Ezzel szemben a tisztek esetén:

- A legfeljebb 10 éve állományban lévőknél csak a *II. Szervezet jellegéből adódó terhelés* esetén tapasztalható szignifikáns növekedés a stresszterheltség mértékében a két kérdőívfelvétel között, bár mindezzel párhuzamosan esetükben is szignifikáns a *munkahelyi aktivitás és motiváció* mértékének csökkenése.

- A 15 évnél régebb óta állományban lévő tisztek esetén viszont észlelhető a két kérdőívfelvétel közötti csökkenő mértékű stresszterheltség, sokkal inkább, mint a tiszthelyettesek esetén – a ***IV. Munkahelyi légkör és V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése***, valamint ***II.4 A szervezet elvárásainak megítélése faktorokban***.

VII.3.2. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése a két vizsgálat között eltelt idő függvényében (H10 Hipotézis vizsgálata)

Az egy egyénhez tartozó különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak a két vizsgálat között eltelt idő függvényében történő vizsgálatát az állományban eltöltött évek munkaterhelésre gyakorolt hatásának vizsgálatánál alkalmazott választóévekhez nagyon hasonló módon végeztem. Mivel a két vizsgálat között eltelt évek száma 1 és 6 év között mozgott, így:

- 2 és 6 év között minden év, mint választóév esetén megnéztem, hogy ha a két vizsgálat között eltelt évek száma még nem éri el az adott választóévet, akkor tapasztalható-e szignifikáns különbség az egyes kérdőívpárok két értéke között;
- illetve 1 és 5 év között minden év, mint választóév esetén megnéztem, hogy ha a két vizsgálat között eltelt évek száma meghaladja az adott választóévet, akkor szignifikáns-e a különbség a két vizsgálat eredményei között

Az elemzést elvégeztem külön-külön a legfeljebb 10 éve és a több, mint 15 éve állományban lévők csoportjaira is. Minden esetben a két összetartozó minta nemparaméteres vizsgálatára alkalmas Wilcoxon próbával dolgoztam. A két vizsgálat között eltelt évek vonatkozásában az alábbi táblázatban látható a vizsgálat csoportok megoszlása. (S.35. táblázat)

KÉT VIZSGÁLAT KÖZÖTT ELTELT ÉVEK SZÁMA	TELJES MINTA		ÁLL.ÉV≤10		ÁLL.ÉV>15	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%
0	6	,5	2	,3	3	1,2
1	64	5,7	22	3,7	31	12,9
2	181	16,1	36	6,1	105	43,6
3	510	45,3	286	48,2	72	29,9
4	262	23,3	176	29,7	20	8,3
5	33	2,9	17	2,9	9	3,7
6	64	5,7	48	8,1	1	,4
7	6	,5	6	1,0	0	0

S.35. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőívfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot esetén (részletes eredményeket lásd S.14. Melléklet)

Az egy személyhez tartozó kérdőívpárok eredményeinek a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében történő elemzése (S.36. táblázat) alapján megállapítható, hogy abban az esetben tapasztalható az első négy főfaktor (**I. Munkaterhelés szubjektív megítélése, II. Szervezet jelegéből adódó megterhelés, III. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus, IV. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése**), a III.3. Szervezeten belüli elfoglalt pozíció megítélése részfaktor, valamint az egészségügyi állapot, a motiváció és az aktivitás között szignifikáns változás a vizsgált esetekben, ha a 3 év különbség szerepel a vizsgált intervallumokban.

KÉT VIZSGÁLAT KÖZÖTT ELTELT ÉVEK SZÁMA	<2	<3	<4	<5	<6	1<	2<	3<	4<	5<
Fő	70	251	761	1023	1056	1056	873	365	103	70
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE				*<	*<	*<	**<			
I.1 Munkahely komfortjának megítélése									*<	*<
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése										*>
I.3 Effektív munkaterhelés				*<	*<	*<	**<			
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS			*<	*<		*<	*<			
(II.1 Munkahely külső megítélése)				*<	**<	**<	**<			
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai										
II.3 Anyagi elismertség megítélése										
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése							*<			
III. MUNKAVÉGZÉSBŐL ADÓDÓ SZEREPKONFLIKTUS			**<	**<	*<	*<	**<			
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)			*<	*<	*<	*<	*<			
III.2 Egyéni felelősség megítélése										
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése			**<	**<	**<	**<	**<			
IV. MUNKAHELYI LÉGMŰR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE				*<	*<	*<	**<			
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE										
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE										
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)										
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK										
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT			*<	*<	*<	*<				
MUNKAMOTIVÁCIÓ			*<	*<	*<	*<	**<			
AKTIVITÁS			**<	***<	**<	***<	***<	*<		
AKTIVITÁS ÉS MOTIVÁCIÓ			***<	***<	***<	***<	***<	*<	*<	*<

S.36. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőívfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot vonatkozásában a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében
(részletes eredményeket lásd S.14. Melléklet)

KÉT VIZSGÁLAT KÖZÖTT ELTELT ÉVEK SZÁMA	<2	<3	<4	<5	<6	1<	2<	3<	4<	5<
F6	24	60	346	522	539	569	533	247	71	54
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE				**<	**<	**<	**<	*<		
I.1 Munkahely komfortjának megítélése										*<
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése										*>
I.3 Effektív munkaterhelés				**<	**<	**<	**<	*<		
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS			*<	*<	*<	*<	*<			
(II.1 Munkahely külső megítélése)			**<	*<	*<	*<				
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai			*<	*<	*<					
II.3 Anyagi elismertség megítélése		*>								
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése										
III. MUNKAVÉGZÉSBŐL ADÓDÓ SZEREPKONFLIKTUS				*<	*<	*<	*<			
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)							*<			
III.2 Egyéni felelősség megítélése										
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése			*<	**<	**<	**<	**<			
IV. MUNKAHELYI LÉGMŰR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE			*<	**<	**<	**<	***<	**<		
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE			**<	*<	*<	**<	**<			
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE										
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)										
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK										
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT						*<				
MUNKAMOTIVÁCIÓ			*<							
AKTIVITÁS			**<	***<	***<	***<	***<	**<	*<	*<
AKTIVITÁS ÉS MOTIVÁCIÓ			**<	**<	***<	***<	***<	*<	*<	*<

S.37. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőívfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot vonatkozásában a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében a legfeljebb 10 éve állományban lévőknél (részletes eredményeket lásd S.14. Melléklet)

KÉT VIZSGÁLAT KÖZÖTT ELTELT ÉVEK SZÁMA	<2	<3	<4	<5	<6	1<	2<	3<	4<	5<
Fő	34	139	210	230	240	207	101	30	10	-
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE										
I.1 Munkahely komfortjának megítélése										
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése										
I.3 Effektív munkaterhelés									*>	
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS										
(II.1 Munkahely külső megítélése)										
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai										
II.3 Anyagi elismertség megítélése			*>	*>	*>	**>	*>			
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése					*>	**>	*>		*>	
III. MUNKAVÉGZÉSBŐL ADÓDÓ SZEREPKONFLIKTUS										
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)							**>	*>		
III.2 Egyéni felelősség megítélése					**>	*>				
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése										
IV. MUNKAHELYI LÉGMŰR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE					*>	*>			*>	
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE			*>	*>	*>	**>				
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE										
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)										
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK										
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT				*<	*<	*<				
MUNKAMOTIVÁCIÓ										
AKTIVITÁS										
AKTIVITÁS ÉS MOTIVÁCIÓ										

S.38. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőívfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot vonatkozásában a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében a több, mint 15 éve állományban lévőknél (részletes eredményeket lásd S.14. Melléklet)

Hasonló tendencia tapasztalható a legfeljebb 10 éve állományban lévők esetén (S.37. táblázat). Ezzel szemben a 15 évnél régebb óta állományban lévők esetén (S.38. táblázat) csak az **egészségügyi állapot** esetén tapasztalható növekedési – azaz romlási – tendencia. A megterhelés mértékének csökkenése észlelhető azonban az *II.3. Anyagi elismertség, II.4 A szervezet elvárásainak megítélése, III. Egyéni felelősség megítélése, IV. Munkahelyi légkör és V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése* faktorokban szintén leginkább azokban az esetekben, amikor a 3 év különbség szerepel a vizsgált intervallumban.

VIII. AZ EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE

VIII.1. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK JELLEGZETESSÉGEI, HÁTTÉRTÉNYEZŐI

VIII.1.1. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja (H1 Hipotézis értékelése)

H1 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profiljában a munkavégzés körülményei magasabb megterheléssel jelentkeznek, mint maga a munkafeladat okozta megterhelés.*

A statisztikai elemzés alapján a munkaterhelésre vonatkozó főfaktorokat két csoportra lehet osztani az általuk okozott megterhelés vonatkozásában. A munkavégzés körülményeit leíró főfaktorok – mint *A szervezet jellegéből adódó terhelés*, *A munkahelyi légkör* és *A munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok* – által lefedett stresszorok jelentik a magasabb megterhelést, míg a *Vezetés, irányítás szubjektív megítélése*, valamint a *Munkaterhelés szubjektív megítélése* faktorok által lefedett stresszorok a kisebb megterhelést. A részfaktorok egymással való összehasonlító elemzése alapján azonban kiderül, hogy a *Szervezet jellegéből adódó megterheléshez* tartozó, az *Anyagi elismertség* hiányából fakadó megterhelés mértéke magasan kiemelkedik a többi részfaktor okozta megterhelések közül, elnyomva az egyébként – a munkahelyi komfort hiánya okozta megterhelés után közvetlenül – őt követő, alapvetően a konkrét munkavégzéssel kapcsolatos részfaktorok – mint az egyéni felelősség, a munkaidő és munkabeosztás, valamint az effektív munkaterhelés megítélése – hatásait. Így bár eredményeim részben megerősíteni látszanak azt a rendőrségi alapellátó pszichológusként megélt sokéves tapasztalatomat, miszerint a Magyar Köztársaság Rendőrségén dolgozó hivatásos állománynak a mindennapi munkája során valójában nem a tényleges, egyébként bizonyítottan magas stresszmegterhelést jelentő rendőri munka az igazán megterhelő, hanem mindazon, elsősorban a Rendőrség szervezeti felépítéséből és működéséből adódó körülmény, amelyek között végezniük kell a munkájukat – mint az anyagi megbecsülés és a munkaeszközök, illetve a munkakörülmények hiányos volta, valamint a sok esetben problémás munkahelyi légkör –, a fentiek alapján biztonsággal pusztán azt jelenthetjük ki, hogy a hivatásos állományú rendőrök számára a vizsgált időszakban az anyagi elismertségük számukra elégtelen volta jelentette a legnagyobb megterhelést.

Mindezt alátámasztja a munkahelyi elégedettséggel kapcsolatos itemek elemzése, mely szerint a hivatásos állományú rendőrök összességében elégedettek a munkájukkal, a feladataikkal, a munkatársaikkal, elégedetlenek viszont azon vezetői, illetve szervezeti körülményekkel,

amelyek között dolgozniuk kell, s végül úgy érzik, méltánytalan velük szemben az, hogy nem becsülik meg őket megfelelően sem erkölcsileg, sem anyagiilag. Mindezt jól jelzi az az igen konfliktusos helyzet, ami a Rendőrség és a különböző rendőri szakszervezetek között mostanra kialakult, valamint az a tény, hogy a vizsgált időszak alatt szinte folyamatosan, az utóbbi években pedig még inkább kiemelkedően magas volt a fluktuáció, a kiképzett és értékes tapasztalatokkal rendelkező hivatásos rendőri állomány elvándorlása – elsősorban a törvényi lehetőségek igénybe vételével való szolgálati nyugdíjba vonulása –.

Tovább árnyalja a képet a munkahelyi események vonatkozó elemzése, mely szerint a leggyakrabban munkahelyi átszervezéssel kapcsolatos eseményekről számoltak be a vizsgálati személyek – mint *Közvetlen feletteseként új vezetőt neveztek ki; Új, többnyire ismeretlen kollégákkal kellett dolgoznia; Jelentősen változott a feladatköre, Más, a korábbtól teljesen eltérő beosztásba került; A szervezeten belül egyik napról a másikra változott a vezetési koncepció* –, bár ezen események közül egyiket sem tartották igazán megterhelőnek a többi munkahelyi eseménnyel összevetve. Mindez megfelel az utóbbi idők valódi történéseinek, miszerint 2001 és 2008 között számtalanszor tervezték, és többször kisebb vagy nagyobb mértékben át is alakították a Magyar Köztársaság Rendőrségének szervezetét, melynek csúcspontja a Rendőrség és a Határőrség 2008. január 1-ével történt integrációja volt. Emellett azonban felveti az állomány ezen rengeteg változással szembeni egyfajta közömbösségének a lehetőségét, melyhez a vezetéssel és az igen gyakori ellenőrzésekkel szembeni – a fegyelmi és a különféle büntetések pusztán csak átlagosan megterhelőnek ítélt voltából következő – fásultság társul.

A fentiek alapján a **H1 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

A Magyar Köztársaság hivatásos állományú rendőrei legkevésbé az anyagi és erkölcsi megbecsültségükkel elégedettek. Az ezen a területen tapasztalható hiányosságok okozzák számukra a legnagyobb munkahelyi megterhelést. Ezt követik a munkahelyi komfort hiányosságai, valamint a munkahelyi légkör problémái, s csak ezután következnek a konkrét munkafeladattal kapcsolatos stresszorok, mint a munkaidő, a felelősség, a munka mennyisége, stb. A munkahelyi stresszterheltségi profiljukra vonatkozóan tehát megállapítható, hogy a munkavégzés körülményei – elsősorban pedig az anyagi megbecsültség hiányosságai – magasabb megterheléssel jelentkeznek esetükben, mint maga a speciális rendőri munkafeladat okozta megterhelés.

VIII.1.2. A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának nemi összefüggései (H2 Hipotézis értékelése)

H2 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőr férfiak és nők stresszterheltségi profilja között nincs alapvető különbség.*

A munkahelyi stresszterheltségi faktorok vonatkozásában nem találtam tendenciaszerű szignifikáns különbséget a két nem képviselői között. Jelentős eltérés a nők és a férfiak megítélésében szinte egyedül az *anyagi megbecsülés* vonatkozásában tapasztalható, mely a munkahelyi elégedettségére vonatkozó itemek elemzésekor kiegészült az *erkölcsi megbecsülés* megítélésével is. Mindkét esetben a férfiak az elégedetlenebbek, és ők azok, akik jelentősen magasabbnak ítélik az anyagi és erkölcsi megbecsültségük hiányosságaiból fakadó megterhelést. Mindez valószínűsíthetően a férfiak családfenntartó szerepéből eredő nyomásnak a következményének tekinthető. Megemlítendő azonban az a tény is, hogy a Rendőrségen – a civil szférától sok esetben eltérően – a nők és a férfiak fizetése között – amennyiben azonos beosztásban azonos munkát végeznek – nincs különbség, melynek mértéke általában magasabb fokú elégedettséget vált ki a nők, mint a férfiak esetében.

Az *egyéni felelősség* megítélésében tapasztalt, a nők esetén magasabb megterhelést rejtő különbség feltételezhetően részben a nők alapvetően felelősségteljesebb viselkedésére vezethető vissza. Megjegyzendő továbbá, hogy a hivatásos rendőröktől, a nemüktől függetlenül, általában „férfias” jellegű – határozott, hivatalos, esetenként súlyos szakmai és egyéni következményekkel járó – felelősségvállalást várnak el, melynek viselése egy nő számára megterhelőbb lehet.

A *munkaidő és a munkabeosztás* férfiak által megterhelőbbnek való megítélése a fentiekkel szemben feltételezhetően a nők és a férfiak Rendőrségen belüli, némely szempontból különböző helyzetére vezethető vissza. A nők Rendőrségen belüli arányához képest ugyanis kicsi azon női rendőrök aránya, akik váltásos műszakban, az utcán teljesítenek szolgálatot. Erőteljes az a tendencia, hogy a szakközépiskolából kikerülő nőket, saját kérésükre és/vagy vezetői utasításra, mielőbb olyan beosztásba helyezték – mint a bűnügyi, elsősorban pedig vizsgálói, vagy igazgatásrendészeti beosztás – mely több épületen belüli és kevesebb terepen való munkát igényel, ráadásul főként olyan feladatok végzésével jár, mint több ügyfél-kommunikáció és adminisztráció, melyekben a nők általában jobbak. Ezen munkák munkaidő beosztása pedig – a különböző ügyelektől eltekintve – többségében hivatali.

A fentiek alapján a **H2 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

A hivatásos állományú rendőrök körében a férfiak és a nők között nem tapasztalható tendenciaszerű különbség a munkahelyi stresszterheltségük észlelt mértékére, azaz a munkahelyi stresszterheltségi profiljukra vonatkozóan. Megemlítendő azonban, hogy bár mind a

férfiak, mind a nők az anyagi megbecsültségük hiányosságaiból fakadó megterhelést tekintették a legnagyobbnak a különböző munkahelyi stresszorok között, a férfiak esetén – feltételezhetően a családfenntartó szerepükből eredően – ezen megterhelés mértéke jelentősen magasabb volt, mint a nők esetén.

VIII.1.3. A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja a rendfokozat függvényében (H3 Hipotézis értékelése)

H3 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között a tisztek és a tiszthelyettesek stresszterheltségi profilja alapvető tulajdonságaiban eltér egymástól. A tiszthelyettesek esetén magasabb a munka okozta stresszterheltség mértéke, mint a tisztek esetén.*

A rendfokozati elkülönülés szempontjából vizsgált két csoport, a tisztek és a tiszthelyettesek között, a nemek között tapasztalt viszonylagos összhanggal szemben, már számos különbséget találtam mind a stresszterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorok, mind pedig a munkahelyi elégedettségre vonatkozó itemek esetén. A leghangsúlyosabb különbség esetükben is az *anyagi elismertség hiánya* okozta megterhelés esetén volt tapasztalható, mely a tiszthelyettesek esetén jelzett magasabb vonatkozó megterhelést. Mindez megfelel a hipotézisek ismertetésekor vázolt realitásnak, miszerint a tiszthelyettesek jelentősen kevesebb fizetést kapnak, mint a tisztek, még akkor is, ha hasonló – vagy történetesen azonos – munkát végeznek. Ráadásul ezt a helyzetet tovább tetézi, hogy az alacsony fizetésükből következően egy tiszthelyettes rendőrnek ahhoz, hogy a családját megfelelő színvonalon fenn tudja tartani, gyakran a rendőri hivatás mellett másodállást is kell vállalnia. Ez természetesen sem az egyénnek – az elaprózódó energiái, valamint a családjától való fokozott távolmaradása miatt –, sem pedig magának a szervezetnek – az alkalmazottai energiáikat nem tudják teljesen a rendőri munkára összpontosítani, csökken a szervezet iránti lojalitás, növekszik az elégedetlenség és ezzel párhuzamosan a munkából való kiesés betegállomány, illetve nyugdíjba vonulás révén – nem jó. Szintén itt említendő, hogy a tiszthelyettesek esetén a magasabb anyagi juttatások eléréséhez szükséges előrejutás lehetősége igen hamar korlátozottá válik, amennyiben nem szereznek felsőfokú végzettséget. Ezt jelzi a karrierlehetőségeikkel való elégedetlenségük is. Az anyagi megbecsültséggel való elégedetlenség vonatkozásában hasonló eredményeket hozott a szak-középiskolákban 2002-ben végzett tiszthelyettesek 2004. évi, azaz 2 állományban töltött évet követő bevételek-vizsgálata is (Virág et al, 2005.).

Az anyagi elismertség hiánya okozta megterhelés megítéléséhez hasonlóan a tiszthelyettesek a munkakörülmények további vizsgált jellemzőit is – mint *munkahelyi komfort, munkaidő és munkabeosztás* – megterhelőbbnek tartották, mint a tisztek. Ezzel szemben a tisztek, bár elé-

gedettebbek voltak a munkájukkal, annak testreszabottságával, a számukra való motiváló erejével, mint a tiszthelyettesek, mégis intenzívebb megterhelésről számoltak be a konkrét munkájukkal kapcsolatban, melyből kiemelkedett a vezetői munkával általában is fokozottabban együtt járó *egyéni felelősség*, valamint a szervezet velük szembeni *elvárásai* okozta magasabb szintű megterhelés. Ráadásul ők voltak azok, akik elégedetlenebbek voltak a Rendőrség *szervezetével*, a *változások bevezetési módjával* is, miközben a tiszthelyetteseknél magasabb mértékű elégedettségről számoltak be a vezetőikkel kapcsolatosan.

A fentiek alapján a **H3 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

A tisztek és a tiszthelyettesek észlelt munkahelyi stresszterheltségi profilja általános alakjában, valamint összesített jellemzőiben kevésbé, egymáshoz viszonyítva azonban számos jellemzőben eltér egymástól. Míg a tiszthelyettesek a munkájuk körülményeit, különösen pedig az alacsony anyagi megbecsültségük okozta megterhelést jóval megterhelőbbnek ítélik, mint a tisztek, addig a tisztek a számukra általában elégedettséget és motivációt nyújtó konkrét munkájukkal, valamint a gyakran általuk betöltött vezetői beosztásukból fakadó velük szembeni elvárásokkal kapcsolatosan számolnak be fokozottabb megterheltségről, mint a tiszthelyettesek.

VIII.1.4. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a családi állapot függvényében (H4 Hipotézis értékelése)

H4 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők stresszterheltségi profilja alapvető tulajdonságaiban eltér egymástól. Elsősorban azon munkahelyi stresszorok esetén érzékelhető a különbség, melyek közvetlenül hatást gyakorol(hat)nak a társas kapcsolatban élők családi életére.*

A társas kapcsolatban élők és az egyedülállók munkahelyi stresszterheltségre és munkahelyi elégedettségre vonatkozó eredményeit összehasonlítva, a rendfokozati csoportokhoz tartozás hatásához hasonlóan, számos szignifikáns különbséget találtam.

Összességében elmondható, hogy a társas kapcsolatban élők számára az általuk végzett *konkrét feladat* valamint a *munka fizikai és társas körülményei* nem, de a családi életüket közvetlenebbül befolyásolni képes tényezők, mint az *effektív munkaterhelés*, a *szervezeti elvárások*, a *vezetői hozzáállás*, különösen pedig az *anyagi elismertség hiánya* szubjektív megítélésük szerint magasabb fokú megterhelést jelent, mint az egyedülállók számára. A munkaterhelés vonatkozásában tehát a társas lét bizonyos munkahelyi stresszorok esetén fokozó hatásként jelentkezett.

Érdekességként megjegyzendő azonban, hogy pusztán az elégedettség, avagy az elégedetlenség nem egyértelműen meghatározó a munkahelyi megterhelés vonatkozásában, ha a családi állapot szerint vizsgálódunk. A társas kapcsolatban élők például elégedetlenebbek a *munkahelyi légkörrel*, mint az egyedülállók, mégsem jelent számukra nagyobb megterhelést. Az *effektív munkaterhelés* vonatkozásában éppen ellenkező a helyzet. Míg a társas kapcsolatban élők arról számoltak be, hogy elégedettebbek a munkájukkal, annak jellegével, testre szabottságával, mint az egyedülállók, addig ők azok, akik e vonatkozásban magasabb munkaterhelésről számoltak be. Mindez érthetővé válik azonban, ha abból a kontextusból szemléljük az eredményeket, hogy a másokért a magánéletükben is felelősséget vállaló társas kapcsolatban élők feltételezhetően jobban tudják értékelni a rendőri munka stabilitását – mint biztos megélhetési forrást –, mint az egyedülállók, viszont jobban érzik a fokozottabb munkaterhelést is, hiszen az energiát és időt képes elvonni a számukra oly fontos családtól.

A fentiek alapján a **H4 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

Az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők stresszterheltségi profilja általános alakjukban kevésbé, az összesített megterheltségük mértékében azonban jelentősen eltér egymástól. A társról, családról való gondoskodás ténye leginkább az anyagi megbecsültség szubjektíve észlelt hiányát teszi fokozottabban megterhelővé, de minden olyan tényező által okozott megterhelés mértékét is emeli, mely közvetlenül vagy közvetetten befolyással lehet a család életére azzal, hogy a rájuk fordítható időt és energiát von el tőlük, mint fokozottabb munkaterhelés, szervezeti elvárások, kevésbé támogató vezetői hozzáállás, stb.

VIII.1.5. A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségi profilja a demográfiai változók interakcióinak függvényében (H5 Hipotézis értékelése)

H5 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között a nem, a családi állapot és a rendfokozat stresszterheltségi profilra gyakorolt együttes hatását figyelembe véve a legmagasabb stresszterheltséget általában véve a társas kapcsolatban élő tiszthelyettesek élik meg, melynek mértéke az anyagi megbecsülés vonatkozásában a férfiak esetén még kifejezettebb.*

A nem, a rendfokozat, valamint a családi állapot függvényében kialakított nyolc demográfiai csoport munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó fő- és részfaktorainak összehasonlítása alapján megállapíthatjuk, hogy a munkával kapcsolatos stresszterheltség vonatkozásában – az önbeszámolóik alapján – a legrosszabb helyzetben a **társas kapcsolatban élő férfi és női tiszthelyettesek** vannak. Az ő esetükben a többi csoport értékeinél szignifikánsan magasabb stresszterhelést találtam a *vezetés, irányítás*, valamint a *szervezet jellege* vonatkozásában, mely utóbbiért elsősorban az *anyagi megbecsülés hiányosságaiból* fakadó megterhelés áll.

Valószínűsíthetően számukra valódi mindennapi problémát jelent a relatíve alacsony tiszthelyettesi fizetéssel hozzájárulni a családi kasszához, mely az eredmények alapján a – családfenntartói szerepet gyakrabban vállaló – férfiakat még inkább nyomasztja, mint a nőket.

Több faktor esetén is szignifikánsan eltért eredményeiben a többi demográfiai csoporttól az **egyedülálló férfi tiszthelyettesek** csoportja. Amellett, hogy a társas kapcsolatban élő tiszthelyettesekhez hasonlóan az anyagi megbecsülés hiányos voltát ők is fokozottan megterhelőnek érezték – a többi nem „társas tiszthelyettes” csoporthoz képest –, számukra volt szignifikánsan a legkevésbé megterhelő az *effektív munkaterhelés* és a *szervezet elvárása* okozta stresszterhelés, mely részben valószínűleg visszavezethető arra a tényre, hogy a többi csoporthoz képest alacsony az átlagéletkoruk (27,6 év) és kevés időt töltöttek még állományban (átlag=6,25 év). Mindezt alátámasztja, hogy esetükben volt a legkevesebb a *Munkahelyi események összpontszáma*, mely kevés és csak kissé megterhelő munkahellyel kapcsolatos események velük való megtörténtét valószínűsíti az utóbbi 2 évben. Ráadásul a társas kapcsolatban élő férfi tiszthelyettesekkel együtt az egyéni felelősségből adódó stresszterhelés mértékét is ők ítélték a legkisebbnek.

Megemlítendő még az eredmények közül, hogy a munkahelyi komfort a férfi tisztek számára okozza a legkevesebb problémát, mely valószínűleg annak a következménye, hogy közöttük vannak a többi csoporthoz képest a legnagyobb arányban a vezetők, akik többségében jobb munkakörülmények között, nagyobb részben irodában végzik a mindennapi munkájukat.

A fentiek alapján a **H5 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

A munkával kapcsolatos stresszterheltség vonatkozásában a legrosszabb helyzetben a társas kapcsolatban élő tiszthelyettesek vannak. Számukra okozza az – egyébként mindenki esetén a stresszterheltségi lista élén álló – „anyagi megbecsülés hiánya” kiemelkedően a legmagasabb megterhelést, amihez a vezetés, irányítás okozta megterhelés fokozott mértéke is társul.

VIII.2. A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK ÉS AZ ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMÁNAK ÖSSZEFÜGGÉSEI

VIII.2.2.1. A teljes minta elemzése (H6 Hipotézis értékelése)

H6 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségének mértéke a különböző munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorokban növekedést mutat az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan.*

A vonatkozó eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a különböző fő- és részfaktorok jellegzetességeikben más- és más összefüggést mutatnak az állományban eltöltött évek számának növekedésével, bár azon faktorok esetében, ahol észlelhetőek szignifikáns különbsé-

gek többnyire nyomon követhető egy fordított u-alakkal jellemezhető tendencia: az állományban eltöltött évek számának növekedésével egy ideig növekedik a stresszterheltség mértéke is, majd elérve egyfajta csúcspontot a tendencia irányt vált és az évek további előre haladásával a szubjektív stresszterheltség mértéke csökkenni kezd. A fordított u-alak szinte mindegyik érintett faktor esetén tetten érhető, változó azonban, hogy az egyes faktorok esetén mely évben kezdődik az emelkedés, mikor éri el a stresszterheltség a csúcspontját, illetve milyen mértékű, egyáltalán szignifikáns-e a csökkenés mértéke.

A fordított u-alakú tendencia három főfaktor – *Munkahelyi Léghkör és Vezetés, irányítás szubjektív megítélése, valamint Szervezet jellegéből adódó terhelés* – valamint három részfaktor – *Effektív munkaterhelés, Anyagi elismertség megítélése, A szervezet elvárásainak a megítélése* – esetén egyértelműen észlelhető, a 14-17 állományban töltött év, mint választóév között tapasztalt csúcsponttal és a 20. állományban töltött év körül megkezdődő forduló tendenciával. A *Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok* főfaktorhoz tartozó részfaktorok esetén ettől eltérő, speciális tendenciát találtam. Míg a *Szervezeten belül elfoglalt pozíció* csak az első pár évben okoz fokozódó megterhelést, addig az *Egyéni felelősség* éppen ellenkezőleg, szinte ezt követően, csak a 8. évet követően eredményez szignifikáns emelkedést az adott évet még nem és a már állományban lévők csoportja között. Mindez valószínűleg azzal magyarázható, hogy az ifjú rendőröknek időre és munkahelyi tapasztalatra van szükségük ahhoz, hogy megtalálhassák a szervezeten belüli helyüket, s elfogadják az azzal együtt járó lehetőségeket és korlátokat. Hasonlóképpen időre és tapasztalatra van szükségük ahhoz, hogy közvetlenül is megérezhessék a munkájukkal járó felelősség súlyát, ami azzal párhuzamosan tovább növekszik, ha – az állományban töltött évek számának előre haladtával egyre valószínűbben – valamilyen irányító szerepet (legegyszerűbb a járőrvezetői, melyben a fiatalabb, tapasztalatlanabb járőr kollégájuk munkájáért is részben felelősséget vállalnak) kapnak.

A munkahelyi stresszterheltség mértékét – az elégedettségi itemeket nem tartalmazó – *Munkaterhelés komplex megítélése* főfaktor összesíti, mely esetében csak emelkedő tendencia volt észlelhető a 13. évig.

A fentiek alapján a **H6 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

A hivatásos állományú rendőrök stresszterheltségének mértéke több – elsősorban a Rendőrség szervezeti jellegzetességeiből, illetve a társas környezetből (vezetők, kollégák) adódó – munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorokban növekedést mutat az állományban eltöltött évek számának előre haladtával párhuzamosan, de csak kb. 14-17. évig. Ezt követően ezen faktorok esetén megfigyelhető egyfajta csökkenő tendencia, mely így a stresszterheltség mértékének az állományban eltöltött évekkel párhuzamos változása vonat-

kozásában fordított u-alakú tendenciát eredményez. Mindez alapján pedig elmondható, hogy vonatkozó vizsgálati hipotézisem csak részben igazolódott.

VIII.2.2. A tisztek és a tiszthelyettesek közötti különbség (H7 Hipotézis vizsgálata)

H7 Hipotézis: *A hivatásos állományú rendőrök között a tisztek és a tiszthelyettesek eltérnek abban, hogy a különböző munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorok milyen mértékű és irányú változást mutatnak az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan. A tiszthelyettesek esetén a stresszterheltség növekedésének mértéke kifejezettebb.*

A munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorok értékeinek időbeni – az állományban eltöltött évek számával párhuzamos – alakulása az eredmények alapján jelentősen eltér a tisztek és a tiszthelyettesek esetén. Míg a tiszthelyetteseknél – a *Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok* és a hozzá tartozó részfaktorok kivételével – szinte minden fő- és részfaktorban kifejezett a munkaterhelés mértékének növekedést mutató tendenciája a kezdetektől kb. a 15. állományban töltött évig, mint választóévig, addig a tisztek esetén ilyen kifejezett, hosszú ideig tartó emelkedési tendencia egyedül a *Munkahelyi légkör szubjektív megítélése* esetén tapasztalható, melyhez a 7-11. év között a vele feltehetően szoros kapcsolatban lévő *vezetés, irányítás szubjektív megítélése* is csatlakozik. Még az *Anyagi elismertség megítélése* részfaktor által vezetett *Szervezet jellegéből adódó terhelés* főfaktor esetén is csak kb. a 10-15. év között tapasztalható a tisztek esetén emelkedő mértékű stresszterheltség a választóévek vonatkozásában, bár ez feltételezhetően magyarázható azzal a ténnyel, hogy egy kezdő tiszt számára a munkába állásakor kapott kezdő tiszti illetmény még a civil szférával összehasonlítva is magasnak, elégedettséget nyújtónak tekinthető. Ennek mértéke csak később, annak a megtapasztalásával párhuzamosan válhat kissé megterhelőbbé, hogy a valóban jelentős fizetésbeli előrelépést csak a beosztás minőségi változása (pl. legalább középvezetői beosztás) hozhat, mely csak a tisztek egy korlátozott létszáma számára elérhető. A két csoport összehasonlításából az is kiderül, hogy *A szervezeten belül elfoglalt pozíció* és *Az egyéni felelősség* időben változó, egymást követő növekedő mértéke csak a tiszthelyettesekre jellemző – részletes elemzése a teljes minta értékelésénél található –.

Érdekességgként megjegyzendő, hogy még azon faktorok esetében is sok esetben csak a tiszthelyettesek esetén tapasztalható a stresszterheltség mértékének emelkedése, melyek értéke egyébként a teljes mintára vonatkoztatva tisztek esetén a magasabb (*Effektív munkaterhelés, A szervezet elvárásainak a megítélése, Egyéni felelősség megítélése*), mely már a belépéskor jóval magasabb vonatkozó stresszterheltségi értékeket feltételez a tisztek esetén.

További különbség található a két csoport összehasonlításakor a 20. év, mint választóév körül bizonyos faktorok esetén elkezdődő csökkenő tendencia vonatkozásában. Ez ugyanis bizonyos faktorokban – *Munkahelyi légkör, Vezetés, irányítás, Anyagi elismertség, Egyéni felelősség megítélése*, valamint a *Munkahelyi események* összpontszáma – sokkal inkább csak a tisztekre jellemző, mely valószínűleg visszavezethető arra, hogy a 20. állományban töltött év körül a tisztekhez egyre közelebb kerül (valójában csak került, a vizsgálati mintavétel befejezése óta változott a vonatkozó szabályozás) a nyugdíjba vonulás lehetősége, mely a munkahelyi problémáktól való könnyű szabadulási lehetőség mellett jelentős anyagi biztonságot is jelent a számukra.

A fentiek alapján a **H7 Hipotézissel** kapcsolatosan elmondható:

A hivatásos állományú rendőrök között a tisztek és a tiszthelyettesek jelentősen eltérnek abban, hogy a különböző munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó faktorok milyen mértékű és irányú változást mutatnak az állományban eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan. A tisztek esetén növekedő tendencia csak elvétve, a tiszthelyettesek esetén viszont szinte minden vizsgált munkahelyi stresszterheltségi faktorban tapasztalható. Az eredmények alapján összességében megállapítható, hogy a tiszthelyettesek esetén az állományban eltöltött évek száma és a különböző munkaterhelésre vonatkozó faktorok eredményei között tapasztalt összefüggések sokkal inkább egyirányú (lineárishoz hasonlító) összefüggésre utalnak -, mint a teljes minta eredményei alapján feltételezett fordított u-alakú összefüggés, mely a faktorok többsége esetén a választóévek vonatkozásában növekedési tendenciát mutat. A tisztek esetén pedig a fordított u-alak leszálló ága fedezhető fel gyakrabban és intenzívebben.

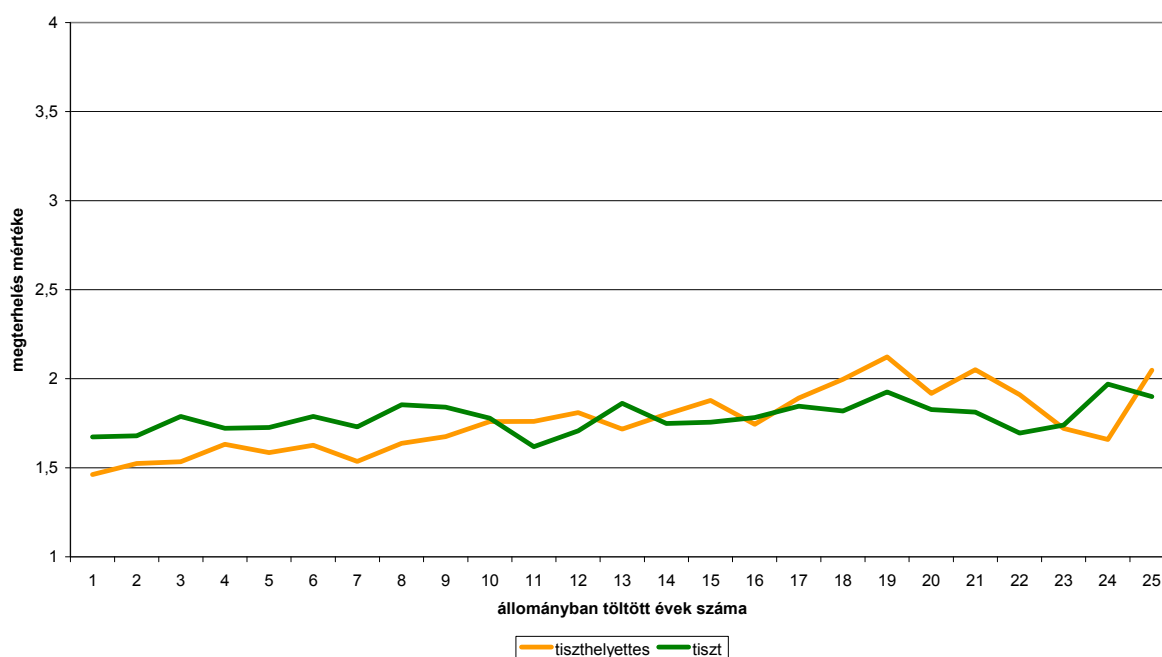
VIII.2.3. A munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció valamint az egészségügyi állapot – összefüggései az állományban eltöltött évek számával (H8 Hipotézis értékelése)

H8 Hipotézis: *Ahogy a munkahelyi stressz mértéke növekedik az állományban eltöltött évek számával párhuzamosan, úgy csökken a munkahelyi aktivitás és munkamotiváció mértéke, illetve romlik az egyén egészségi állapota. A tapasztalható változások mértékük és ütemük tekintetében eltérnek a tisztek és a tiszthelyettesek esetén. A munkaterheltségre vonatkozó eredményekkel összhangban a tiszthelyettesek esetén a munkamotiváció és a munkahelyi aktivitás csökkenése, valamint a betegségtünetek gyakoriságának és súlyosságának a növekedése kifejezettebb.*

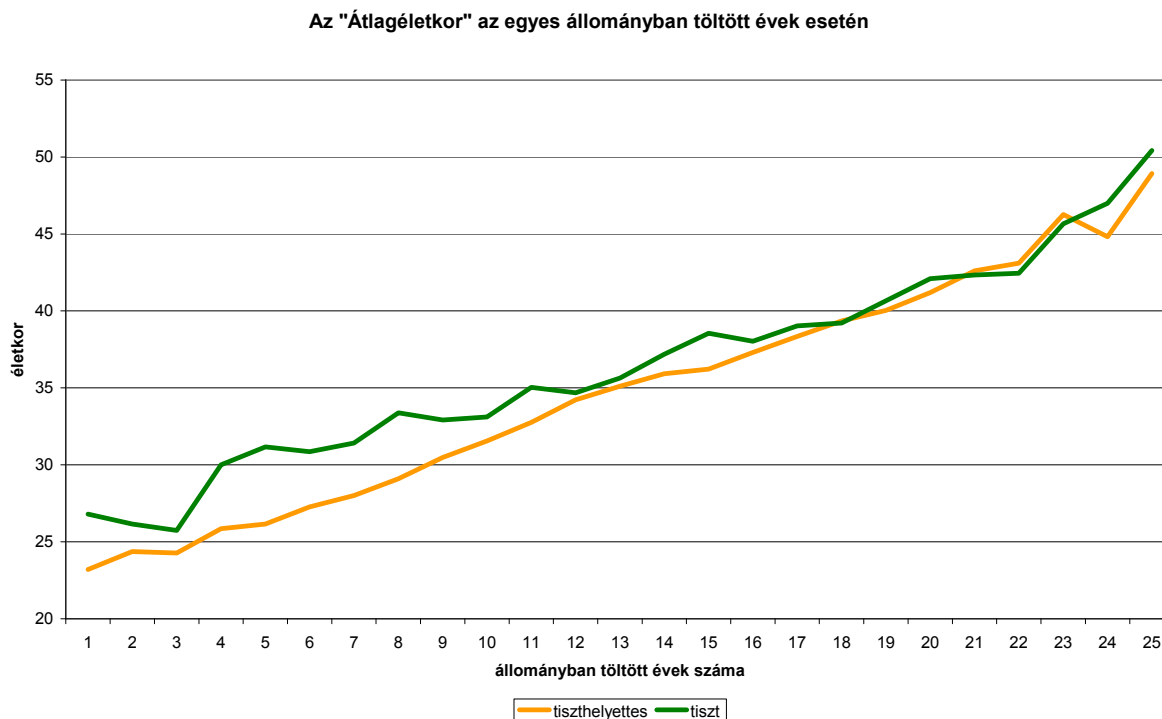
Mielőtt a munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció és az egészségügyi állapot időben való változásának eredményeit értékelném, mindenképpen ki kell térni azon – a korábbi eredmé-

nyeinkkel látszólag ellentmondó – eredmény magyarázatára, miszerint a tisztek összességében több egészségügyi panaszról számoltak be, mint a tiszthelyettesek. A korábbiakban elemzett eredmények alapján ugyanis a tiszthelyettesek által szubjektíve tapasztalt munkaterhelés mértéke magasabb, mint a tiszteké, ez pedig azt feltételezné, hogy a stresszterheltséggel párhuzamosan a tiszthelyettesek esetében rosszabb az egészségügyi állapot megítélése. Az *Egészségügyi állapotnak* az állományban töltött évekkal párhuzamosan való alakulását (S.35. ábra) részletesebben megnézve azonban láthatjuk, hogy az átlagértéke elsősorban az állományban töltött első 10 év esetén rosszabb (magasabb pontértékű) a tisztek, mint a tiszthelyettesek esetén. Ezt követően kiegyenlítődik, majd pedig megfordul a helyzet és a tiszthelyettesek esetében válik rosszabbá. Az állományban töltött évekhez tartozó átlagéletkorok grafikonját tekintve (S.36. ábra) pedig látható, amellet, hogy a tisztek átlagéletkora összességében meghaladja a tiszthelyettesekét ($p < 0,001$) – elsősorban valószínűleg az iskolai végzettségbeli különbségük miatt –, az említett első 10 év esetén a legkifejezettebb a tisztek és a tiszthelyettesek átlagéletkora közötti különbség, mely ezt követően a kiegyenlítődés felé halad. Az pedig ismert összefüggésnek tekinthető, hogy az életkor előre haladtával fokozódik az egészségügyi panaszok száma, mely jelen esetben is részben magyarázhatja a kapott tendenciát.

Az "Egészségügyi állapot" faktor értékeinek az átlaga az egyes állományban töltött évek esetén



S.35. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó „Egészségügyi állapot” átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében



S.36. ábra: Az átlagéletkorok alakulása az egyes állományban eltöltött évek vonatkozásában a tisztek és tiszthelyettesek esetében

Az **Egészségügyi állapotban** a tisztek és a tiszthelyettesek között tapasztalható különbséget szem előtt tartva szemlélve az egészségügyi állapot időbeni változását az eredmények alapján csak a tiszthelyettesek esetén tapasztalható a tünetek számában és súlyosságában folyamatos növekedési tendencia. A tisztek esetén ez csak a 15. állományban töltött évet, mint választóévet követően észlelhető, melyért már jórészt valószínűleg az életkorok és nem csupán a munkahelyi stresszterheltségük a felelős.

Az **Aktivitás és Motiváció** faktor vonatkozásában is hasonló a helyzet. Míg a tiszthelyettesek esetén folyamatos a munkahelyi aktivitás és a munkamotiváció csökkenése az állományban töltött évek előre haladtával, úgy a tisztek esetén ilyen nem tapasztalható, sőt az állományban töltött 5-9. év, mint választóév között éppen ellenkezőleg, növekedési tendencia észlelhető.

Mindezek alapján a **H8 Hipotézissel** kapcsolatban elmondható:

A munkahelyi aktivitás és a munkamotiváció tisztek és tiszthelyettesek esetén tapasztalt változás tendenciája összecseng a munkahelyi stresszterheltségre vonatkozó változási tendenciákkal. Míg a tiszthelyettesek esetén az állományban töltött évek számának előre haladtával párhuzamosan – a munkahelyi stresszterheltség növekedésével – csökken a munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció mértéke, valamint növekszik az egészségügyi panaszok száma, úgy a tisztek esetén hasonló tendencia nem tapasztalható.

VIII.3. AZ EGY EGYÉNHEZ TARTOZÓ, KÜLÖNBÖZŐ IDŐPONTOKBAN FELVETT KÉRDŐÍVEK ADATAINAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE (HOSSZMETSZETI VIZSGÁLAT)

VIII.3.1. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése a teljes minta illetve a rendfokozat vonatkozásában (H9 Hipotézis értékelése)

H9 Hipotézis: *Az állományban töltött első 10 évben a két időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálat között eltelt idő alatt növekszik az egyén által észlelt munkahelyi stressz mértéke, ezzel párhuzamosan pedig csökken a munkahelyi aktivitása és a munkamotivációja, valamint romlik az egészségügyi állapota. Az állományban töltött 15. évet követően ez a tendencia megfordul, s a munkahelyi stresszterheltség mértékének csökkenése észlelhető.*

A kapott eredmények alapján elmondható, hogy míg a teljes minta vonatkozásában tendenciaszerűnek tekinthető a két vizsgálat között eltelt időben a munkaterhelés mértékének szignifikáns növekedése, addig tisztek és tiszthelyettesek csoportja már jelentősen eltér egymástól e vonatkozásban. A tiszthelyettesek ugyanis számos munkaterhelési fő- és részfaktor vonatkozásában szignifikánsan rosszabb eredményt produkáltak, az aktivitás-motiváció és az egészségügyi állapotuk értékeivel együtt, a későbbi kérdőívfelvételen, mint az előzőn. Ezzel szemben ilyen tendencia a tisztek esetén egyáltalán nem volt észlelhető.

Külön vizsgálva a legfeljebb 10 és a több, mint 15 éve állományban lévők csoportjait, hasonló eredményeket kaptam, mint az állományban töltött évek számának a munkaterhelési faktorokra, az egészségügyi állapotra, valamint a munkahelyi aktivitásra és munkamotivációra gyakorolt hatásának vizsgálatakor. A legfeljebb 10 éve állományban lévőknél ugyanis a két kérdőívfelvétel között tapasztalható növekedő mértékű stresszterhelés még kifejezettebb – minden főfaktort érint –, mint a teljes minta esetén. A tisztek és a tiszthelyettesek csoportját e tekintetben összehasonlítva, a teljes minta esetén tapasztalt tendenciához hasonlóan, azt kapjuk, hogy míg a tiszthelyettesek esetén itt is kifejezettebb a stresszterhelés mértékének a növekedése, mint a teljes mintára esetén, addig a tiszteknél hasonló tendencia nem tapasztalható. A legalább 15 éve állományban lévőknél ezzel szemben a stresszterhelés mértékének növekedése helyett annak szignifikáns csökkenése tapasztalható a munkahelyi légkör és a vezetés, az anyagi megbecsülés, a szervezeti elvárások és az egyéni felelősség okozta megterhelés vonatkozásában, miközben továbbra is jelentkezik az egészségügyi állapot romlása. A stresszterheltség mértékének ezen csökkenése viszont már nem a tiszthelyettesek, hanem a tisztek esetén kifejezettebb.

Összességében tehát elmondható, hogy a hosszmetzeti vizsgálat eredményei megerősítik – Violanti vonatkozó eredményeivel (Violanti, 1995; Bailey, 1995) együtt – az állományban eltöltött évek számának a munkahelyi stresszterheltségre gyakorolt, választóévekkel történt vizsgálati eredményeit, miszerint az állományban töltött első 10(-15) év alatt – elsősorban a tiszthelyetteseknél – növekszik az észlelt munkahelyi stressz mértéke, a 15. állományban évet követően azonban ez a tendencia megfordul és – főként a tiszteknél – a stresszterheltség mértékének kis mértékű csökkenése tapasztalható.

A fentiek alapján a **H9 hipotézissel** kapcsolatban elmondható:

A tiszthelyettesek esetén egyértelmű, hogy az állományba lépést követő kb. első 10 évben a két vizsgálat között eltelt idő alatt növekszik az észlelt munkahelyi stresszterheltség mértéke, valamint csökken a munkahelyi aktivitás és munkamotiváció, illetve romlik az egészségi állapot. A tiszteknél hasonló tendencia nem tapasztalható. Esetükben a 15 állományban töltött évet követően a stresszterheltség mértékének kis mértékű csökkenése észlelhető, de csak bizonyos – elsősorban a társas környezettel, a velük szembeni elvárásokkal kapcsolatos – faktorok esetén.

VIII.3.2. Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőívpárok adatainak elemzése a két vizsgálat között eltelt idő függvényében (H10 Hipotézis vizsgálata)

H10 Hipotézis: *A munkahelyi stresszterheltség mértékének növekedése, a munkahelyi aktivitás és a munkamotiváció mértékének csökkenése, valamint az egészségi állapot romlása annál intenzívebb, minél több idő telik el az egyén két vizsgálata között.*

A munkahelyi stresszterheltség változásának a két vizsgálat között eltelt idő függvényében történő vizsgálata alapján elmondható, hogy a teljes minta valamint a legfeljebb 10 éve állományban lévők csoportja vonatkozásában akkor volt tapasztalható szignifikáns változás – esetükben növekedés –, ha a vizsgált intervallumok tartalmazták a 3 év különbséget. A több, mint 15 éve állományban lévők esetén csökkenés volt tapasztalható néhány faktor vonatkozásában, de esetükben is leginkább akkor, ha szerepelt a vizsgált időintervallumban a 3 év. Amennyiben a két vizsgálat között kevesebb idő telt el, mint 3 év sem a növekedési, sem a csökkenési tendenciák nem jelentek meg igazán. Megállapítható tehát, hogy ahhoz, hogy egy egyén vizsgálata esetén valódi változást tapasztalhassunk az általa észlelt munkahelyi stressz mértékében, legalább 3 évnek el kell telnie a két vonatkozó vizsgálata, azaz az RMSK kérdőívnek a felvétele között. Mindez azonban nem feltétlenül azt jelenti, hogy az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatokat mindenképpen 3 évente kellene végezni, pusztán arra utal, hogy az RMSK kérdőívek egyéni összehasonlítása 3 évet átölelő időintervallumonként mutat-

hat nagy valószínűséggel változást. Megjegyzendő továbbá, hogy vizsgálati mintánkban, az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok jelenlegi rendjéből következően, a leggyakrabban a 3 év különbség volt két vizsgálat között, ez pedig befolyásolhatta eredményeinket. Éppen ezért mindenképpen további vizsgálatokra lenne szükség e kérdés vonatkozásában.

Érdekeségként megemlítendő, hogy a 15 évnél régebb óta állományban lévők esetén a vezetés és a munkahelyi légkör, az anyagi elismertség, az egyéni felelősség, valamint a szervezet elvárása vonatkozásában találtam csökkenő tendenciát. Ezen tényezőket együttesen tekintve pedig felvetődik a kérdés, vajon mindez nem arra utal-e, hogy az állományban töltött évek előre haladtával egyre fásultabbá válnak a dolgozók, ezzel párhuzamosan pedig egyre kevésbé kezdenek törődni a munkahelyi társas környezetükkel és a velük szembeni vezetői elvárásokkal. A kérdés megválaszolása azonban túlmutat jelen kutatás keretein, további tudományos vizsgálatot igényelne.

A fentiek alapján a **H10 hipotézissel** kapcsolatban elmondható:

Az eredmények alapján a hipotézisben szereplő feltételezés, miszerint minél több idő telik el két vizsgálat között, annál intenzívebb az észlelt munkaterheltség mértékében bekövetkező változás, nem bizonyítható. Megállapítható viszont, hogy a hivatásos állományú rendőrök időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálati rendjében a 40 éves kor alatt szereplő 3 éves rendszeresség az észlelt munkahelyi stresszterheltség mértékének RMSK kérdőívvel történő felmérése esetén az egyénekre lebontva valódi változásokat mutathat.

IX. MEGBESZÉLÉS, AZ EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE

A Magyar Köztársaság Rendőrségének történetében eddig – mind a minta nagyságát, mind a vizsgált időszak kiterjedtségét, mind pedig a feltett kérdések átfogó voltát illetően – egyedülálló vizsgálatom előzőekben részletezett eredményeit a vonatkozó szakirodalmi eredményekkel összevetve az alábbiak szerint foglalnám össze:

- I. A hivatásos állományú rendőrök elégedettek a munkájukkal, a feladataikkal és a munkatársaikkal, mely különösen igaz a tiszti beosztást betöltő kollégákra. Elégedetlenebbek viszont azon vezetői, illetve szervezeti körülményekkel, amelyek között dolgozniuk kell. A nemzetközi eredményekkel (Violanti et al, 1993) összhangban jelen vizsgálat is alátámasztotta, hogy a hivatásos állományú rendőrök számára a munkakörülményekkel kapcsolatos stresszorok a konkrét munkafeladattal kapcsolatos stresszoroknál megterhelőbbek. A munkakörülmények vonatkozásában – a vizsgált időszakra különösen jellemzően, de jelenleg is érvényes módon – mind a tisztek, mind pedig a tiszthelyettesek számára a legnagyobb megterhelést az anyagi és erkölcsi megbecsültségük hiánya jelenti, melynek mértékét minden egyéb munkahelyi stresszorhoz képest kiemelkedően méltánytalannak érznek. Ezt követi a munkahelyi komfort hiányosságai által okozott megterhelés, majd pedig a mindennapi munkavégzéshez háttérrel adó, Karasek Munkaterhelés-Kontroll-Támogatás modellje szerint a munka okozta megterhelést moderálni képes, társas környezet esetenkénti problémás volta. Megjegyzendő, hogy ez utóbbit nem lehet egyértelműen sem a kollégák, sem a vezetők személyiségére, illetve viselkedésére visszavezetni – mindkettő vonatkozásában ugyanis általában véve elégedettségről számoltak be a hivatásos állományú rendőrök –. Sokkal valószínűbb, hogy a Rendőrség igen rigid, a fegyelmezettséget és engedelmisséget szigorúan megkövetelő szervezeti kultúrája felelős érte.

- II. A három vizsgált demográfiai jellemző stresszterheltségi profilra gyakorolt hatásának vonatkozásában elmondható, hogy eredményeink általában véve összhangban vannak a vonatkozó elméleti megközelítésekkel, illetve a nemzetközi kutatási eredményekkel.

1. Kirkcadly (1998) és McCarty (2007) angliai vizsgálataihoz hasonlóan jelen vizsgálat eredményei is azt igazolják, hogy a két nem képviselői között nincs valódi, tendenciaszerű különbség az észlelt munkahelyi stresszterheltségi profiljukra vonatkozóan, bár észlelhetőek a nemi jellegzetességeikből, illetve a nemi szerepeikből fakadó különbségek. Ide sorolható az *anyagi megbecsültség*

hiányosságaiból fakadó megterhelés férfiak által észlelt – feltételezhetően a családfenntartó szerepükből fakadóan – megterhelőbb volta, valamint a rendőri munka jellegzetességéből eredendően fokozottabb, a törvényességet, a szigorúságot, hibázás esetén a súlyosabb következményeket is magában foglaló *egyéni felelősség* által okozott megterhelés nők által észlelt magasabb szintje.

Eredményeim tehát a gyakorlatban is igazolják azt a vonatkozó szabályzatokban rögzített elvárást, miszerint a Magyar Köztársaság Rendőrségén belül – néhány kivételtől eltekintve, mint speciális feladatok (pl. terrorelhárítás, stb.) – a nők és a férfiak között minden szempontból egyenjogúság van, miszerint sem a feladatokban, sem az azokért kapott díjazásban nem lehet különbséget tenni a két nem képviselői között. Cáfolni látszanak viszont egyes kutatók – mint Violanti – feltételezését, miszerint a nőket nem csak bizonyos szempontból más jellegű, hanem fokozottabb megterhelés is éri a Rendőrségen belül, mint a férfiakat, mivel a rendőri munka még mindig férfias munkának tekinthető, amihez csak hozzájárul, hogy a családról való gondoskodás is elsősorban a nők feladata.

2. Eredményeim sokkal inkább azt látszanak alátámasztani, hogy a társról, családról való gondoskodás kötelezettsége általában véve, és nem csak a nők esetén, fokozza a munkahelyi stresszterheltség összesített mértékét. Különösen igaz ez a család ellátásában fontos szerepet játszó anyagi megbecsülés hiányosságainak megterhelő voltára, illetve minden olyan további tényező esetleges negatív hatására, mely közvetlenül vagy közvetetten befolyással lehet a család életére rájuk fordítható időt és energiát vonva el tőlük, mint fokozottabb munkaterhelés és szervezeti elvárások, kevésbé támogató vezetői hozzáállás, stb. Amellett, hogy a társas kapcsolatban élők számára az effektív munkaterhelés fokozottabb stresszterhelést jelent, mindenképpen megemlítendő, hogy ők azok, akik elégedettebbek a munkájukkal, annak jellegével és testreszabottságával. Mindez azonban érthetővé válik, ha abból a kontextusból szemléljük, hogy a másokért a magánéletükben is felelősséget vállaló társas kapcsolatban élők feltételezhetően jobban tudják értékelni a rendőri munka stabilitását – mint biztos megélhetési forrást –, mint az egyedülállók, viszont jobban érzik a fokozottabb munkaterhelést is, hiszen az energiát és időt képes elvonni a számukra oly fontos családtól.

Eredményeimben tehát a családi állapot, azon belül is az egyedül, illetve társsal élés ténye, a kapcsolat minőségének ismerete nélkül, mint a munkaterhelés mértékét befolyásoló, elsősorban azt növelő tényező jelenik meg. Mindez pedig részben összhangban van Grzywacz és Marks (2000) azon eredményével, miszerint a magas munkahelyi stressz, mely a vonatkozó vizsgálati eredmények, valamint az elméleti áttekintésem alapján a hivatásos állományú rendőri munka esetén általában véve feltételezhető, fokozza a magánélet munkára gyakorolt negatív hatását. Ráadásul mindezt nemtől függetlenül teszi, cáfolva Pleck aszimmetrikus határ-hipotézisét, mely szerint a magánélet elsősorban a nők esetében van befolyással a munkára (Grzywacz et al, 2000; Kobarik et al., 2008).

3. A rendfokozati csoportosítás hatása mindezt tovább árnyalja. Nem változtat ugyan jelentősen az észlelt munkahelyi stresszterheltségi profil alakján, valamint a stresszterheltség összesített mértékén, jelentős különbségeket eredményez azonban a tisztek és a tiszthelyettesek egymással való összehasonlításában más és más tényezőket téve a két csoport esetében hangsúlyosabbá. A tisztek – bár kritikusabbak magával a Rendőrség szervezetével, s fokozottabbnak érzik a konkrét munkaterheltségüket – általában elégedettebbek a munkájukkal és a megbecsültségükkel, mint a Rendőrség szervezeti problémáival kevésbé foglalkozó tiszthelyettesek, akik mind a munkájuk jellege, mind a munkakörülményeik, mind pedig a megbecsültségük vonatkozásában sokkal elégedetlenebbek. Ezen elégedetlenségük jelenik meg – valószínűsíthetően az erőfeszítés és az érte kapott jutalom esetükben mind objektíve, mind pedig a tisztekhez viszonyítva szubjektíve is igen méltánytalannak érzett arányára visszavezethetően – abban, hogy az anyagi megbecsültségük hiányosságai okozta megterheltségüket jóval nagyobbak ítélték, mint a tisztek. Ehhez, szintén objektív körülményekre is visszavezethető módon – hisz a tiszthelyettesek nagy része főként terepen végzi a munkáját, ahol hatékonyságukat és sikerességüket nagy mértékben befolyásolják azok a felszerelések és eszközök, amelyek a rendelkezésükre állnak, ráadásul folyamatosan ki vannak téve a különféle földrajzi és időjárási viszonyoknak – szorosan kapcsolható a munkakörülményeik okozta megterheltségük tiszteknél fokozottabb mértéke. A tisztek ezzel szemben a konkrét munkaterheltségük mellett a feltételezhetően sokuk által betöltött vezetői beosztásukból következő felelősségüket, illetve a szervezet velük szembeni elvárásait érzik fokozottabban megterhelőnek.

Megjegyzendő, hogy a tiszteknek a fokozottabb felelősségvállalásukból, valamint a sok esetben általuk vállalt vezetői feladatokból eredően erősebb a szervezettel és a vezetéssel szembeni lojalitásuk, miközben kritikusabbak is a számukra a mindennapi munkavégzésük körülményeit alapvetően meghatározó rendszerrel szemben. Ezzel szemben a tiszthelyettesek, a szinte általánosnak tekinthető elégedetlenségükből, valamint az anyagi megbecsültségük hiánya miatt a mindennapokban megélt gondjaikból fakadóan egyfajta szenvtelenséggel viseltetnek a Rendőrség szervezetének és vezetésének problémái iránt, mely lojalitásuk sérülését, a szervezettel való elköteleződésük mértékének csökkenését feltételezi.

Összességében tehát elmondható, hogy vizsgálati eredményeim a speciális vezetői stresszorok létét hangsúlyozó elméletekkel összhangban igazolták a vezetői feladatokkal összefüggő bizonyos munkahelyi stresszorok – mint felelősségvállalás, konkrét feladatokból eredő munkaterhelés, szervezet elvárások – okozta magasabb megterhelést a sok esetben valamilyen vezetői beosztást betöltő tisztek esetén. Hipotézisemmel egybehangzóan viszont cáfolni látszanak – a menedzserbetegségek elméletéből következő – azon feltételezést, miszerint a vezetői beosztás a Rendőrségen magasabb összesített stresszterheltségi szintet eredményez a beosztotti állományhoz képest. Mindez részben valószínűleg visszavezethető a tiszthelyettesek sok esetben problémás munkakörülményeikből és anyagi megbecsültségükből hiányából következő fokozottabb megterheltségére, részben viszont alátámasztani látszik – egyes kutatók vonatkozó elmélete (Katz et al. 1974) nyomán tett – azon feltételezésemet, miszerint a hivatásos állományú rendőri munka számos jellegzetességében hasonlós a vezetői munkához.

4. A fentiekből és a vizsgálati eredményeimből közvetlenül is következően a nem, a rendfokozat és a családi állapot együttes hatását tekintve a munkahelyi stresszterheltségük vonatkozásában a legrosszabb helyzetben a társas kapcsolatban élő tiszthelyettesek vannak. Számukra okozza az – egyébként mindenki esetén a stresszterheltségi lista élén álló – „anyagi megbecsülés hiánya” kiemelkedően a legmagasabb megterhelést, amihez a vezetés, irányítás okozta megterhelés fokozott mértéke is társul. Mindez pedig különösen igaz a sok esetben családfenntartó szerepet betöltő férfiak esetén. Megjegyzendő, hogy az egyedülálló férfi tiszthelyettesek helyzete az eredményeim alapján lényegesen

jobb, hiszen az anyagi megbecsülés okozta magas megterhelés mellett számos további stresszterhelési faktorban a többi csoporttal összevetve a legalacsonyabb értéket produkálták. A társas kapcsolatban élő és az egyedülálló férfi tiszthelyettesek közötti ezen jelentős különbség pedig mindenképpen figyelmet érdemel. Bár a társas kapcsolatban élő férfi tiszthelyettesek esetén tapasztalható fokozottabb mértékű megterhelésben részben feltételezhetően szerepet játszik az az idő, ami alatt az egyedülállóból társas kapcsolatban élővé válnak, mely idő az életkor és az állományban töltött évek számát, valamint ezzel párhuzamosan a megterhelő munkahelyi események számát is növeli, úgy tűnik, hogy a férfi tiszthelyettesek esetén a családalapítás a munkahelyi stresszterheltség vonatkozásában, s így az egyén mentálhigiénéje szempontjából is veszélyeztetett időszaknak tekinthető.

- III. A munkahelyi stresszterheltség mértékének időbeni változásával kapcsolatosan mind a keresztmetszeti, mind pedig a hosszmetzeti vizsgálatom eredményei – Violanti (Violanti et al. 1995, Bailey, 1995) eredményeivel összhangban – az első 10-15 állományban töltött év vonatkozásában jeleznek emelkedő mértékű stresszterheltséget, melyet követően stagnálás, majd bizonyos esetekben csökkenő tendencia jelentkezik, mely fordított u-alakú összefüggést feltételez a munkahelyi stresszterheltség mértéke és az állományban eltöltött évek száma vonatkozásában. Mindez magyarázható részben a Violanti-féle elképzeléssel, miszerint az állományba kerülést követően – meg tapasztalva az elméleti felkészítés és a gyakorlat között sok esetben fennálló különbséget – a rendőrök még bizonytalanok a munkájukat, a feladataikat illetően, ami pedig folyamatos stresszterheltséget jelent a számukra. Ennek mértéke azonban azzal párhuzamosan, ahogyan az idő és a gyakorlati munka során szerzett tapasztalattal egyre biztosabbá válnak saját magukban, csökken. A stresszterheltség mértékének időbeli változásával kapcsolatosan hasonló u-alakú mintázat feltételezhető azonban abban az esetben is, ha az egyének nem sikerül hatékonyan megküzdnie a munkája okozta kezdeti stresszel. Ebben a helyzetben ugyanis igen valószínűvé válik a – rendőri munka, mint segítő foglalkozás végzése esetén egyébként is gyakrabban megjelenő – kiégés jelenségének a kialakulása, melynek ciklikus jellegéből következően a kezdeti lelkesedést a stagnálás és a frusztráció fázisában követő fokozódó megterhelés az apátia fázisában megtorpan.

Megjegyzendő, hogy az észlelt munkahelyi stresszterheltség és az állományban eltöltött évek számának kapcsolata jellegzetességeiben mind a különböző munka által okozott

megterhelési faktorok, mind pedig a tiszti-tiszthelyettesi rendfokozat vonatkozásában igen nagy változatosságot mutat.

2. A stresszterheltség mértékének az első 10-15 évben tapasztalható növekedése elsősorban a konkrét munkaterhelésből, a Rendőrség szervezeti jellegzetességeiből, illetve a társas környezetből (vezetők, kollégák) adódó munkahelyi stresszorok esetén észlelhető.
3. A tiszthelyettesek esetén igaznak tekinthető, hogy minél régebb óta van valaki állományban, annál magasabb a munka, elsősorban a munkakörülmények okozta megterhelés mértéke. Esetükben ez az évek előre haladtával párhuzamosan a munkamotiváció és a munkahelyi aktivitás csökkenésében, valamint az egészségügyi panaszok számának és súlyosságának a növekedésében is megjelenik.
4. A tisztek esetén ez a kapcsolat nem ilyen egyértelmű. Gyakori, hogy pályakezdésük elején – elsősorban a konkrét feladataikkal összefüggően – magasabb stresszterheltségi szintet élnek meg, mint a tiszthelyettesek. Ennek mértéke azonban a munkában eltöltött idővel párhuzamosan, feltételezhetően a feladatok fokozatos elsajátítása illetve a szervezetbe való sikeres beilleszkedésük révén csökken. Sőt jellemző, hogy az állományban eltöltött 15-20 évet követően a munkaterheltség mértékében a tisztek esetén megjelenik egyfajta csökkenés.
5. A tisztek és a tiszthelyettes közötti vonatkozó különbség részben feltételezhetően magyarázható azzal is, hogy míg a tiszthelyettesek számára az objektív munkakörülmények jelentenek magasabb megterhelést, addig a tisztek esetében előtérbe kerülnek a konkrét munkafeladattal kapcsolatos stresszorok okozta megterhelések. Míg ugyanis a tisztek vonatkozó megterheltsége a feladatuk folyamatos elsajátítása, valamint a megküzdési mechanizmusaik működésbe lépésével párhuzamosan megtorpan, esetlegesen pedig csökkenni is kezd, addig a tiszthelyettesek esetén az elsődleges megterhelést okozó objektív körülmények az évek előre haladtával nem változnak, s az egyén saját megküzdési mechanizmusaival maga sem tud – a kilépésen kívül – tenni ellenük, így az általuk okozott megterhelés mértéke valószínűsíthetően folyamatosan növekszik.

Az eredményeim alapján a Magyar Köztársaság Rendőrségének az állományáról való pszichés gondoskodása, elsősorban pedig az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálat rendszerének vonatkozásában a következő **gyakorlati megállapításokat, javaslatokat** lehet tenni:

1. A hivatásos állományú rendőrök időszakos pszichológiai alkalmassági vizsgálata során az egyének munkahelyi stresszterheltségét felmérni hivatott RMSK kérdőív stresszterheltségre vonatkozó faktorai általában véve megbízhatóan működnek. Jól használhatóak mind az egyének, mind pedig a szervezet munkahelyi stresszterheltségi állapotának felmérésére.
2. Az állomány mentálhigiénés állapotának folyamatos nyomon követése az állományban eltöltött évekkel párhuzamosan a teljes állomány vonatkozásában igen fontos.
3. A stresszterheltség mértékének változása az állományban töltött első 10-15 évben mutat kifejezettebb növekedést, mely felveti az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok idői rendje módosításának a szükségességét, mégpedig oly módon, hogy annak gyakoriságát az állományban eltöltött kezdeti évek idején növelje, később pedig csökkentse.
4. Az idői rend vonatkozásában érdemes differenciálni a tiszti és a tiszthelyettesi állomány között. A magasabb belépő stresszterheltségi szint miatt az első 1-2 évben fokozottabb figyelmet igényelnek a tisztek, melyet ezt követően érdemes a stresszterheltségük mértékének folyamatos növekedése, valamint a stresszterheltség szempontjából számukra fokozottan veszélyeztető családalapítás egyre közeledő lehetősége miatt a tiszthelyettesek felé fordítani.
5. Ahhoz, hogy az RMSK kérdőív egyénekre lebontva az észlelt munkahelyi stresszterheltségre vonatkozóan változást jelezhessen, a korábbi felvételéhez képest megközelítőleg 3 évnek el kell telnie. Ez azonban nem feltétlenül jelenti, hogy 3 évente van szükség időszakos pszichológiai alkalmassági vizsgálatra, pusztán arra utal, hogy az RMSK kérdőív felvétele az egyénre vonatkozóan 3 évenkénti felvétel esetén eredményezhet valódi értékelhető információt.
6. Az állomány mentálhigiénés állapotának nyomon követéséhez mintaként szolgálhat jelen értekezés, melyre vonatkozóan érdemes lenne központi módszertant készíteni.

7. Az állomány által megélt munkahelyi stressz mértéke csökkenthető lenne az anyagi megbecsülés mértékének növelése, a tisztek és a tiszthelyettesek közötti különbségek mindkét fél számára elfogadhatóvá tétele; illetve a munkakörülmények fejlesztése, a munkahelyi komfort javítása révén.

A fentiekben részletezett eredményeim számos olyan kérdést vetnek fel, melyek továbbgondolásra, folytatólagos kutatásra ösztönöznek. Érdekes lenne megvizsgálni a munkahelyi stresszterheltség időbeli változását a nem és a családi állapot függvényében is. Mindenképpen fontos lenne tisztázni az észlelt munkahelyi stresszterheltség és az állományban eltöltött évek száma között feltételezett fordított u-alakú összefüggés hátterét, magyarázatát (sikeres megküzdés avagy kiégés). Ez ugyanis elengedhetetlen ahhoz, hogy a hivatásos állományú rendőrök időszakos pszichológiai alkalmassági vizsgálatának rendjére vonatkozóan valóban megalapozott javaslatot tehesünk.

Érdekes kérdés a személyiség és a munkahelyi stresszterheltség kapcsolata is, valamint az ezzel szoros kapcsolatban lévő stresszel való megküzdés jellegzetességeinek feltárása a hivatásos állományú rendőrök között.

Végül mindenképpen megemlíteném, hogy a mindennapi gyakorlati munkát elősegítendő hasznos lenne az RMSK kérdőív további, megküzdéssel kapcsolatos faktorainak is a felülvizsgálata, valamint a teljes kérdőív esetleges továbbfejlesztése olyan a munkahelyi egészségpszichológia szempontjából fontos tényezők integrálásával, mint a pszichoterror és a kiégés jelensége.

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. táblázat: A betegségtől az egészségig vezető szemléleti paradigmaváltások (jele:)	14
1. ábra A Tervezett Viselkedés Elmélete (Ajzen I. http://www.people.umass.edu/aizen alapján)	19
2. ábra: Az „Erőfeszítés és Jutalom Egyensúlya” modell	24
3. ábra: A „Személy és Környezet Illeszkedése” modell	24
4. ábra A Karasek modell	27
5. ábra A Selye-féle általános adaptációs szindróma három fázisa	30
6. ábra A stressz és teljesítmény viszonya	31
2. táblázat A Rendőrségen belül megjelenő speciális munkahelyi stresszorok a Cooper és mtsai (1978, 1987) által felvázolt lehetséges munkahelyi stresszorok szerint csoportosítva	43
3. táblázat: A kiegésző kialakulását elősegítő tényezők (Fekete, 1991) és azok megjelenése a hivatásos állományú rendőri munkában	47
4. táblázat: A társas támogatás lehetséges pozitív és negatív hatásai (Csabai et. al. 2009. 154.o.)	53
5. táblázat: A munka és a magánélet közötti egyensúly, illetve egyensúlyhiány következményei a munkáltató és a munkavállaló számára	55
6. táblázat: A munka és a magánélet egymásra hatásának mintázatai és azok kialakulásának feltételei (Grzywacz et al. 2000, alapján)	57
7. táblázat: A pszichológiai tevékenység fejlődése a Magyar Köztársaság Rendőrségén	83
8. táblázat: A munkahelyi egészségfejlesztés lehetséges beavatkozási pontjai a Rendőrségen	88
S.1. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok a vizsgálati évek szerint	108
S.2. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok az egy személyhez tartozó kérdőívek száma szerinti megoszlásban	109
S.3. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok nemek szerinti megoszlása	109
S.4. táblázat: A különböző szervezeti egységekből származó adatok rendfokozat szerinti megoszlása	110
S.5. táblázat: Az életkori megoszlás szervezeti egységek szerinti leíró statisztikája	110
S.1. ábra: A teljes mintára vonatkozó életkori megoszlás hisztogramja	110
S.2. ábra: A százalékos életkori megoszlás szervezeti egységek szerinti hisztogramjai	111
S.3. ábra: Az állományban eltöltött évek számának hisztogramja a teljes mintára vonatkozóan	112
S.4. ábra: Az állományban eltöltött évek számának szervezeti egységek szerinti hisztogramjai	112
S.6. táblázat: Az állományban eltöltött évek számának szervezeti egységek szerinti leíró statisztikája	113
S.7. táblázat: A különböző szervezeti egységek leíró statisztikájának összefüggései	113
S.5. ábra: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok teljes mintára vonatkozó átlagai megterhelő voltuk szerinti csökkenő sorrendben (fő és részfaktorok külön elemezve)	127
S.8. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó főfaktorok egymással való összefüggései	128
S.9. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó részfaktorok egymással való összefüggései	128
S.10. táblázat: Az elégedettségre vonatkozó itemek egymással való összefüggései	129
S.6. ábra: A munkával kapcsolatos elégedettségre vonatkozó itemek átlagai a velük való elégedettség szerint csökkenő sorrendben	130
S.7. ábra: A munkával kapcsolatos események százalékos gyakoriságuk szerint csökkenő sorrendben	131
S.8. ábra: A munkával kapcsolatos események megterhelő voltuk szerint csökkenő sorrendben	132
S.9. ábra: A férfiak és nők munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak átlagai	134
S.11. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok nemi összefüggései	134
S.10. ábra: A férfiak és nők munkahelyi elégedettségre vonatkozó adatainak átlagai	135
S.12. táblázat: A munkahelyi elégedettségre vonatkozó faktorok nemi összefüggései	136
S.11. ábra: A tisztek és tiszthelyettesek munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak átlagai	137
S.13. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok összefüggései a tiszti/tiszthelyettesi beosztással	138
S.12. ábra: A tisztek és tiszthelyettesek elégedettségre vonatkozó itemeinek átlagai	139
S.14. táblázat: A munkahelyi elégedettségre vonatkozó faktorok összefüggései a beosztással	139
S.13. ábra: A családi állapot eredeti és módosított kódolásának megoszlása	140

S.12. ábra: Az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak az átlaga	141
S.14. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok összefüggései a családi állapottal.....	141
S.15. ábra: Az egyedülállók és a társas kapcsolatban élők elégedettségre vonatkozó itemeinek átlagai.....	142
S.16. táblázat: A munkahelyi elégedettségre vonatkozó faktorok összefüggései a beosztással	142
S.17. táblázat: A nyolc demográfiai csoport megoszlása a teljes mintában.....	143
S.18. táblázat: A munkaterhelésre vonatkozó faktorok összefüggései a demográfiai csoportokkal.....	143
S.18.1 ábra: A 8 demográfiai csoport munkaterhelésre vonatkozó fő- és részfaktorainak az átlaga.....	144
S.18.2 ábra: A 8 demográfiai csoport munkaterhelési profilja	145
S.19. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az I.1. Munkahely komfortjának megítélése részfaktorra vonatkozóan.....	146
S.20. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az I.3. Effektív munkaterhelés részfaktorra vonatkozóan.....	146
S.21. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása a II. A szervezet jellegéből adódó terhelés főfaktorra vonatkozóan	147
S.22. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az II.3. Az anyagi elismertség megítélése részfaktorra vonatkozóan.....	147
S.23. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az II.4. A szervezet elvárásainak a megítélése részfaktorra vonatkozóan.....	148
S.24. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása a III.2. Egyéni felelősség megítélése részfaktorra vonatkozóan.....	148
S.25. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása az V. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése főfaktorra vonatkozóan.....	149
S.26. táblázat: A 8 demográfiai csoport egymással való összehasonlítása a Munkahelyi események összpontszámára vonatkozóan.....	149
S.27. táblázat: A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével I.....	152
S.19.1. ábra: A Munkaterhelés szubjektív megítélése főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve	153
S.19.2. ábra: A Munkaterhelés szubjektív megítélése főfaktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve	153
S.20.1. ábra: A „Szervezet jellegéből adódó terhelés” főfaktor által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve	154
S.20.2. ábra: A „Szervezet jellegéből adódó megterhelés” főfaktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve	155
S.21.1. ábra: Az „Egyéni felelősség” okozta megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve.....	156
S.21.2. ábra: Az „Egyéni felelősség” okozta megterhelés átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve	156
S.21.1. ábra: Az „Egyéni felelősség” okozta megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve	157
S.22.2. ábra: Az „Szervezetben belül elfoglalt pozíció” okozta megterhelés átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve.....	157
S.23.1. ábra: A „Munkaterhelés komplex megítélése” főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve	158
S.23.2. ábra: A „Munkaterhelés komplex megítélése” az egyes állományban eltöltött éveket tekintve	159
S.24. ábra: Az állományban eltöltött évek számának megoszlása a tisztek és tiszthelyettesek arányát is jelölve.....	160
S.28. táblázat: A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tiszthelyettesek esetén.....	161
S.29. táblázat: A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tisztek esetén.....	162
S.25. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében I.....	165
S.26. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében II.....	167

S.27. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében III.	169
S.28. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó munkaterhelési átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében III.	170
S.30. táblázat: Az Aktivitás és Motiváció, valamint az Egészségügyi állapot faktorok összefüggései a tiszti illetve tiszthelyettesi beosztással	171
S.29. ábra: Az Egészségügyi állapot az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszthelyetteseknél	172
S.30. ábra: Az Egészségügyi állapot az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszteknel	172
S.31. ábra: Az „Aktivitás és Motiváció” faktor értékeinek alakulása az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszthelyetteseknél	173
S.32. ábra: Az „Aktivitás és Motiváció” faktor értékeinek alakulása az állományban eltöltött évek vonatkozásában tiszteknel	174
S.33. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó „Aktivitás-Motiváció” átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében.....	174
S.31. táblázat: Az Aktivitás-Motiváció és az Egészségügyi állapotra vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tiszthelyettesek esetén	175
S.32. táblázat: Az Aktivitás-Motiváció és az Egészségügyi állapotra vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével a tisztek esetén.....	175
S.33. táblázat: A demográfiai csoportok megoszlása a hosszmetzeti vizsgálatban.....	176
S.34. ábra: Az állományban töltött évek számának és az életkornak a hisztogramja	176
S.34. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőírfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot esetén	177
S.35. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőírfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot esetén	180
S.36. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőírfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot vonatkozásában a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében	182
S.37. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőírfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot vonatkozásában a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében a legfeljebb 10 éve állományban lévőknél.....	183
S.38. táblázat: Az egy személyhez tartozó két kérdőírfelvétel között tapasztalt összefüggések a munkaterhelési faktorok, a munkamotiváció, a munkahelyi aktivitás és az egészségügyi állapot vonatkozásában a két vizsgálat között eltelt évek száma függvényében a több, mint 15 éve állományban lévőknél	184
S.35. ábra: Az állományban eltöltött évek számához tartozó „Egészségügyi állapot” átlagok a tisztek és tiszthelyettesek esetében.....	196
S.36. ábra: Az átlagéletkorok alakulása az egyes állományban eltöltött évek vonatkozásában a tisztek és tiszthelyettesek esetében.....	197

IRODALOMJEGYZÉK

- ÁDÁM SZ., GYÖRFFY ZS., CSOBOTH CS. (2006): Kiegészítés (burnout) szindróma az orvosi hivatásban. In: *Hippocrates*, VIII.(2) 113-117.
- AJZEN I., <http://www.people.umass.edu/aizen>
- ANTALOVITS M., (1998): Ergonómia, In: Klein S. (szerk): Munkapszichológia, JPTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézete, Pécs.
- ARNOLD, J. (ed.) (2005): Work psychology: understanding human behaviour in the workplace, Pearson Education.
- ATKINSON, R.L., ATKINSON, R.C., SMITH, E.E., BEM, D.J. (1999): Pszichológia, Osiris Kiadó, Budapest.
- BAGDY E. (1999): A mentálhigiéné főbb irányzatai és a hazai Mentálhigiénés Program (1996), In: Bagdy E. (szerk.): Mentálhigiéné, elmélet, gyakorlat, képzés, kutatás; Animula, Budapest.
- BAILEY, B. M., BHAGAT, R. S.(1987):Meaning and Measurement of Stressors in the Work Environment: An Evaluation. In: Kasl, A. V., Cooper, C. L. (eds.) *Stress and health: Issues in research methodology*, John Wiley Sons Ltd. 207-229.
- BAILEY, W. G. (ED.) (1995): The encyclopedia of police science, Taylor & Francis.
- BAUM, A., KRANTZ, D.S., GACHEL, R.J. (1997): An introduction to health psychology, McGraw-Hill.
- BUDA B. (1994): Mentálhigiéné – Tanulmánygyűjtemény, Animula, Budapest.
- BUDA B. (2001): A vezetők mentálhigiénéje, In: Klein S.: Vezetés- és szervezetpszichológia, SHL Hungary Kft., Budapest.
- BUDA B. (2001): A vezetők mentálhigiénéje. In: Klein S. (szerk.) *Vezetés- és szervezetpszichológia*. SHL Hungary Kft., Budapest, 199-216.
- BUDA B. (2002): A mentálhigiéné szemléleti és gyakorlati kérdései, Animula Kiadó, Budapest.
- COOPER, C.L., DAVIDSON, M. (1987): Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments, In: Kalimo, R., El-Batavi, M.A, Cooper, C.L. (eds), Psychological factors at work and their relation to health, WHO, Geneva.
- COOPER, C.L., MARSHALL, J. (1978): Sources of Managerial and White Collar Stress, In: Cooper, C.L., Payne, R. (eds), Stress at work, John Wiley & Sons Ltd., New York.

- COOPER, L., PAYNE, R. (eds.) (1988): Causes, Coping and Consequences of Stress at Work, John Wiley and Sons Ltd., New York.
- CURTIS, A.J. (2000): Health Psychology, Routledge, London.
- CSABAI M., MOLNÁR P. (1999): Egészség, betegség, gyógyítás, Springer Orvosi Kiadó Kft., Budapest.
- CSABAI M., MOLNÁR P. (2009): Orvosi pszichológia és klinikai egészségpszichológia, Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest.
- CSÁNYI K. (2004): Nők a hatalomban és a döntéshozatalban – részanyag a Pekingi cselekvési program (1995) magyarországi végrehajtásáról készült országbeszámolóból (belügyi terület) 1999-2004 –, web.b-m.hu
- CSÁSZÁR (1980): Pszichoszomatikus orvoslás, Medicina Könyvkiadó, Budapest.
- CSENYIKNÉ P. Á. (2005): A Rendőrségen jelene és jövője, In: *Alkalmazott Pszichológia, VII. évf. 3. sz. 5-14.*
- EWLES, L., SIMNETT, I. (1999): Egészségfejlesztés, Gyakorlati útmutató; Medicina Könyvkiadó Rt., Budapest.
- FEKETE S. (1991): Segítő foglalkozások kockázatai – helper szindróma és burnout jelenség, In: *Psychiatria Hungarica*, VI. évf. 1. sz. 17-29.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974): Staff burn-out, In: *Journal of Social Issues*, 30. 159-165.
- FREY M. (1997): „Nők a munkaerőpiacon” In: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 1997*, In: Lévai Katalin, Tóth István György, (szerk.). Budapest: TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Pp. 13–34.
- GERSHON, R. R. M., BAROCAS, B., CANTON. A. N., LI, X., VLAHOV, D. (2009). Mental, Physical and Behavioral Outcomes Associated With Percieved Work Stress in Police Officers. In: *Criminal Justice and Behavior*, 36 (3), 275-289.
- GRZYWACZ, J. G., MARKS, N. F. (2000): Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective ont he Correlate of Positive and Negativ Spillover Betwen Work and Family. In: *Journal of Occupational Health Psychology*; Vol. 5. No. 1.,111-126.
- HARRISON, R.V.. (1978): Person-Environment Fit and Job Stress, In: Cooper, C.L., Payne, R. (eds), Stress at work, John Wiley & Sons Ltd., New York.
- HAUSER P., HANZÉLY Z., JAKAB ZS., OLÁH LÁSZLÓNÉ, SZABÓ E., JENEY ANDRÁS, SCHULER D., FEKETE GY., BOGNÁR L., GARAMI M. (2006): Expresion and Prognostic Examination of Heat Shock Proteins (HSP 27, HSP 70, and HSP 90) in Medulloblastoma. In: *J Pediatr Hematol Oncol*. 28:461-466.

- HAUSER P., HANZÉLY Z., MÁTHÉ D., SZABÓ E., BARNA G., SEBESTYÉN A., JENEY ANDRÁS, SCHULER D., FEKETE GY., GARAMI M. (2009): Effect of somatostatinanalogue octreotide in medulloblastoma in xenograft and cell culture study, In: *Pediatric Hematology and Oncology*, 26(5), 363-374.
- HERBERT, T. B., COHEN, S. (1996): Measurement Issues in Research on Psychosocial Stress, In: Kaplan, H. B. (ed.) *Psychosocial Stress. Perspectives on Structure, Theory, Life-Course and Methods*, Academic Press 295-332.
- HERR, E. L. (1997): Kiegész, In: Szilágyi K., Vári A. (eds.): A pszichés terhelés és munkaközetítés. A burn-out jelenség, Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gödöllő, 27-40.
- JOHNSON, S., COOPER, C., CARTWRIGHT, S., DONALD, I., TAYLOR, P., MILLET, C. (2005): The experience of work-related stress across occupations, in: *Journal of Managerial psychology*, 20 (2), 178-187., <http://www.emeraldinsight.com>
- JUHÁSZ Á. (2002): Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés, Oktatási Segédanyag, Munka- és Szervezetpszichológiai Szakképzés, Budapest.
- JUHÁSZ Á. (2003): A stresszről és az egészségről alkotott köznapi felfogás, In: *Alkalmazott Pszichológia*, V. évf. 1. sz. 5-21.
- JUHÁSZ Á. (2003): Munkahelyi egészségpszichológia 1-2., Oktatási Segédanyag, Munka- és Szervezetpszichológiai Szakképzés, Budapest.
- KAHN, R., L., BYOSIERE, P. (1992): Stress in organization, In: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Dunnette, M., D., Hough, L., M. (eds), 571-651p., Consulting Psychologist Press, Inc. Palo Alto, California.
- KÁLLAI J., VARGA J., OLÁH A. (2007): Az egészség kultúrtörténeti megközelítése (az ókortól a 18.- századig). In: Kállai J., Varga J., Oláh A.(szerk.) *Egészségpszichológia a gyakorlatban*. Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest.
- KARASEK, R. A., THEORELL, T., SCHWARTZ, J. E., SCHNALL, P. L., PIEPER, C. F., MICHELA, J. L. (1988). Job Characteristics in Relation to the Prevalence of Myocardial Infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). In: *American Journal of Public Health*, 78 (8), 910-918.
- KARASEK, R., THEORELL, T. (1990): Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life, Basic Books, New York.
- KATZ, D., KAHN, R. L. (1974): A szervezetek és a nyílt rendszer. In: Engländer T. (szerk.) *Üzempszichológia*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 61-69.

- KAUCSEK GY., SIMON P. (2001): 19. fejezet Pszichoterror a munkahelyen, In: Klein S.: Vezetés- és szervezetszichológia, SHL Hungary Kft., Budapest.
- KELEMEN G. (2007): Egészségtanulás és rehabilitáció, In: *Lege Artis Medicinae*, 17(3). 250-253.
- KELEMEN G. (2008): Egészségszociológia – Test és nem, In: *Lege Artis Medicinae*, 18(10). 728-731.
- KIRKCALDY, B., BROWN, J., COOPER, C. L. (1998): The demographics of occupational stress among police superintendents, In: *Journal of Managerial psychology*, 13 (1/2), 90-101., <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/02683949810369156>
- KLEIN S. (1998): Munkapszichológia, JPTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézete, Pécs.
- KLEIN S. (2001): 1. fejezet Egy kis történelem, In: Klein S.: Vezetés- és szervezetszichológia, SHL Hungary Kft., Budapest.
- KOBAK, K., LERO, D. S., WHITELAND, D. L. (2008): Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices, Academic Press.
- KOCH, J.L., TUNG, R., GMELCH, W., SWENT, B. (1982) Job stress among school administrators: Factorial dimensions and differential effects. In: *Journal of Applied Psychology*, 67, 493-499.
- KOPP M. (2003): Nem hagyományos kockázati és protektív tényezők szerepe a magyar népesség egészségi állapotának alakulásában, In: Hungarostudy 2002 sajtótájékoztató anyagok, <http://www.behsci.sote.hu/hungarostudy2002>
- KOPP M., SKRABSKI Á., SZÉKELY A. (2006): Az életminőség nemi, életkor szerinti és területi jellemzői a magyar népesség körében a Hungarostudy 2002 vizsgálat alapján. In: Kopp M., Kovács M. E. (szerk.) *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón.* (84-105) Semmelweis Kiadó, Budapest.
- KOVÁCS M. (2006): A kiégés jelensége a kutatási eredmények tükrében, In: *Lege Artis Medicinae*, 16(11). 981-987.
- KOVÁCS M. E., MÉSZÁROS E. (2006): Életminőség és betegségteher a magyar lakosságot érintő leggyakoribb betegségekben a Hungarostudy 2002 adatai alapján. In: Kopp M., Kovács M. E. (szerk.) *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón.* (412-419) Semmelweis Kiadó, Budapest.
- KULCSÁR ZS. (1998): Egészségpszichológia, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

- LAKY T. (1998): Változó fogalmak a munka változó világában, *Közgazdasági Szemle*, 45. 123-136.
- LALONDE, M. (1981): A New Perspective on the Health of Canadians – a working document, Minister of Supply and Services, Canada.
- LEKA, S., GRIFFITHS, A., COX, T. (2004): Work organization and stress, systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives, WHO.
- LEVI, L. (1999): Guidance on work-related stress. „Spice of Life – or Kiss of Death”, European Commission. Employment & social affairs. Health and safety at work.
- LEVI, L. (2002): The European Commission’s Guidance on work-related stress: from words to action, TUTB Newsletter No.19-20., September 2002.
- LEVI, L., LEVI, I. (2000): Guidance on Work-Related Stress. „Spice of Life – or Kiss of Death?”, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- LEYMANN, H. (1993): Mobbing. Psychoterror und wie man sich dagegen wehren kann., Rohwolt, Taschbuch Verlag, GmbH, Reinbek.
- LOEHR, J. E., MCLAUGHLIN, P. J. (1997): *Lelki állóképesség*, Bagolyvár Kiadó, Budapest.
- MARKS, D.F. et al. (2000): *Health psychology*, Sage, London.
- MASLACH, C., JACKSON, S. E. (1982): Burnout in health professions. A social psychological analysis, In: Sanders, G. S, Suls, J. (eds.): *Social Psychology of Health and Illness*, NJ Erlbaum, Hillsdale, 227-247.
- MASLACH, C., SCHAUFELI W. B., LEITER M. P. (2001): Job burnout, In: *Annual Review*, 52:397-422.
- MCCARTY, W. P., ZHAO, J. S., GARLAND, B. E. (2007): Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?, In: *Policing: An international Journal of Police Strategies & Management*, 30 (4), 672-691., <http://www.emeraldinsight.com>
- NAGY B. (2005): „Nők a vezetésben” In: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005*. in: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György, (szerk.). Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Pp. 44–56.
- NAIDOO, J., WILLS, J. (1999): *Egészségmegőrzés*, Medicina Rt., Budapest.
- OLÁH A. (1992): Szorongás, megküzdés és a megküzdési potenciál, Kandidátusi értekezés.
- PÁSZTOR A., SZABÓ B. (2005): A Rendőrségen folyó egészségügyi alapellátás pszichológiai feladatkörei, In: *Alkalmazott Pszichológia, VII. évf. 3. sz. 30-40*.

- PÉK GY., BARBÓCZ I., MOLNÁR P. (2007): Study on burnout phenomenon among Hunagrian health visitor nurses of Family Protective Services. In: *International Journal of Rehabilitation Research*, 30 Suppl.1. 70-71.
- PÉK GY., BARBÓCZ I., MOLNÁR P. (2007): Study on burnout phenomenon among Hunagrian health visitor nurses of Family Protective Services. In: *International Journal of Rehabilitation Research*, 30 Suppl.1. 70-71.
- PENCAK, M. (1991): Workplace health promotion programs. An overview, In: *Nursing Clinics of North America*, Vol 26 (1), 233-240.
- PULAT, B.M. (1992): *Fundamentals of Industrial Ergonomics*, Pentrice-Hill, Inc.
- PUREBL GY. (2003): Depresszió és szorongás a magyar lakosság körében, In: *Hungarostudy 2002 sajtótájékoztató anyagok*, <http://www.behsci.sote.hu/hungarostudy2002>
- PUREBL GY., KOVÁCS M. E. (2006): A depressziós tünetegyüttes kapcsolata a testi betegségekkel, hatása az életminőségre. In: Kopp M., Kovács M. E. (szerk.) *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. (420-429) Semmelweis Kiadó, Budapest.
- RÁCZ FERENC (1999): A rendőr helye és szerepe a társadalmi értékrendben, ORFK tájékoztató 110/3/2000. 25-39.
- RÉTHELYI J. (2006): A középkorú magyar lakosság egészségi állapota és életminősége – A gazdasági aktivitás összefüggése az életminőség csökkenésével. In: Kopp M., Kovács M. E. (szerk.) *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. (116-126) Semmelweis Kiadó, Budapest.
- RIMLER J. (1999): A munka jövője, *Közgazdasági Szemle*, 46. 772-788.
- SANDERS, D., CROWE, S.. (1996): Overview of health promotion in the workplace. In: Scriven, A., Orme, J. (ed.): *Health Promotion. Professional Perspectives.*, Macmillan Press Ltd.
- SANDERS, M.S., MCCORMICK, E.J. (1993): *Human factors in engineering and design*, 7th ed., McGraw-Hill, Inc.
- SCIENCEDAILY - KANSAS STATE UNIVERSITY (2009, February 27). Burnout Among Police Officers: Differences In How Male, Female Police Officers Manage Stress May Accentuate Stress On The Job. <http://www.sciencedaily.com/releases/2009/02/090226110651.htm>
- SCIENCEDAILY - UNIVERSITY AT BUFFALO (2008, September 29): Impact Of Stress On Police Officers' Physical And Mental Health., <http://www.sciencedaily.com/releases/2008/09/080926105029.htm>

- SCIENCEDAILY - UNIVERSITY AT BUFFALO (2009, July 3). Police Work Undermines Cardiovascular Health, Comparison To General Population Shows. <http://www.sciencedaily.com/releases/2009/06/090630132017.htm>
- SEGAL, L. (1999): Issues in the Economic Evaluation of Health Promotion in the Workplace, Research Report. Centre for Health Program Evaluation, Monash University, Australia.
- SELYE J. (1983): Stressz distressz nélkül, akadémia Kiadó, Budapest.
- SIEGRIST, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions, In: *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1(1):27-41p.
- SMITH, E. R., MACKIE D. M. (2001): Szociálpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest.
- SUSÁNSZKY É., SZÁNTÓ ZS. (2003): A magyar lakosság munkához kötődő attitűdjei: „Ha sikertelen vagyok a munkámban, sikertelen ember vagyok”, In: *Hungarostudy 2002 sajtótájékoztató anyagok*, <http://www.behsci.sote.hu/hungarostudy2002>
- SZABÓ E. (2003): Bűnmegelőzés és áldozatvédelem a rendőrségi pszichológus szemével, In: *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények* II. szám, Pécs, (109-120.o.)
- SZABÓ E. (2004): Áldozatvédelem a rendőrség és a rendőrségi pszichológus szemszögéből. In: *Belügyi Szemle*, 2004/6. szám, Belügyminisztérium, Budapest, (81-95.o.)
- SZABÓ E. (2004): Emberkereskedelem és embercsempészet – a rendőrségi pszichológus szemével, In: *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények* III. szám, Pécs, (265-267.o.)
- SZABÓ E. (2005): Minőség és Rendőrség – a rendőrségi pszichológus szemével, In: *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények* IV. szám, Pécs, (295-297.o.)
- SZABÓ E. (2006): Munkahelyi egészségpszichológia a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásában. In: Münnich Á. (szerk.) *Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez*. (159-224) Didakt Kiadó, Debrecen.
- SZABÓ E., RIGÓ B. (2005): A munkahelyi stresszmegeterhelés sajátosságai a rendőrség hivatásos állományának körében. In: *Alkalmazott Pszichológia*; VII. évfolyam 3. szám, Budapest, (15-29.o.)
- THEORELL, T. (1997): Fighting for and losing or gaining control in life, In: *Acta Psychologica Scandinavica Suppl.* 640: 107-111p.
- TOOHEY, J. (1991): Occupational stress. Managing a metaphor., Mcquarie University, Sidney.
- TUBBS, W. (1993): Stress-death and the meaning of work, In: *Journal of Business Ethics*, 12 (11), 869-877.

- TUBBS, W. (1993): Stress-death and the meaning of work. *Journal of Business Ethics*; Vol. 12. No. 11., 869-877.
- URBÁN R. (2000): Kérdések és modellek: az egészségmagatartás pszichológiai megközelítései, In: *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 2. (11), 23-36.
- ÜTSÜN, B., JAKOB, R. (2005): Calling a spade a spade: meaningful definition of health conditions, In: *Bull World Health Organ*, 2005;83:802.
- VALLÓ Á., NEMES J. (2000): Menedzserbetegségek, B+V Kiadó, Budapest.
- VIOLANTI, J.M. (2009). Stress, A Police Health Problem. www.jimstonjournal.com
- VIOLANTI, J.M., ARON, F. (1993). Sources of police stress, job attitudes and psychological distress. In: *Psychological Reports*, 72 (3 Pt 1), 899-904.
- VIOLANTI, J.M., ARON, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. In: *Journal of Criminal Justice*, 23 (3), 287-294.
- VIRÁG L. (szerk.) (2009): A rendvédelmi pszichológiai tevékenység szakmai protokollja. Rendőrség Tudományos, Technológiai és Innovációs Tanács, Budapest.
- VIRÁG L., SZELES E., KÖNYVES T. E. (2005): A rendészeti szakközépiskolákban végzett tiszt-helyettesek bevéleásvizsgálata. In: *Alkalmazott Pszichológia*; VII. évfolyam 3. szám, Budapest, (104-113.o.)
- WALDRON, I. (1997): Changing Gender Role and Gender Differences in Health Behavior. In: Gochman, D. S. (ed.): *Handbook of health behavior research*, Springer, 303-328.
- WHO (2001): Mental health: strengthening mental health promotion, Fact sheet No 220, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en>.

MELLÉKLETEK

SZÁM	Cím	HIPOTÉZIS	HELY
1. Melléklet	<i>A munkahelyi stresszel kapcsolatos kockázati tényezők listája</i>		Értekezés
S.1. Melléklet	<i>Explorációs Kérdőív Rendészeti Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőíve</i>		Értekezés
S.2. Melléklet	<i>A vizsgálati személyek leíró statisztikája (statisztikai próbák)</i>		DVD
S.3. Melléklet	<i>Az RMSK kérdőív faktorainak megbízhatóság-vizsgálata (statisztikai próbák)</i>		DVD
S.4. Melléklet	<i>Az RMSK kérdőív vizsgált faktorainak normalitás-vizsgálata (statisztikai próbák)</i>		DVD
S.5. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja (statisztikai próbák)</i>	H1	DVD
S.6. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja a nem függvényében (statisztikai próbák)</i>	H2	DVD
S.7. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja a rendfokozat függvényében (statisztikai próbák)</i>	H3	DVD
S.8. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja a családi állapot függvényében (statisztikai próbák)</i>	H4	DVD
S.9. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profilja a demográfiai változók interakcióinak függvényében (statisztikai próbák)</i>	H5	DVD
S.10. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának és az állományban eltöltött évek számának az összefüggései (statisztikai próbák)</i>	H6	DVD
S.10-graf Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának és az állományban eltöltött évek számának az összefüggései (táblázatok, grafikonok)</i>	H6	Értekezés
S.10-kieg Melléklet	<i>Az állományban töltött idő észlelt munkahelyi stresszterhelésre gyakorolt hatásának 3 ill. 5 évet átölelő csoportok szerinti vizsgálata (statisztikai próbák)</i>	H6	DVD
S.11. Melléklet	<i>A hivatásos állományú rendőrök munkahelyi stresszterheltségi profiljának és az állományban eltöltött évek számának az összefüggései a rendfokozat függvényében (statisztikai próbák)</i>	H7	DVD
S.12. Melléklet	<i>A munkahelyi aktivitás, a munkamotiváció valamint az egészségügyi állapot összefüggései az állományban eltöltött évek számával (statisztikai próbák)</i>	H8	DVD
S.13. Melléklet	<i>A hosszmetzeti vizsgálat: az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőírpárok adatainak elemzése (statisztikai próbák)</i>	H9	DVD
S.14. Melléklet	<i>Az egy egyénhez tartozó, különböző időpontokban felvett kérdőírpárok adatainak elemzése a két vizsgálat között eltelt idő függvényében (statisztikai próbák)</i>	H10	DVD

1. MELLÉKLET: A MUNKAHELYI STRESSZEL KAPCSOLATOS KOCKÁZATI TÉNYEZŐK

- a WHO (Leka et al, 2004) alapján -

- I. A munka tartalma:
 - a. Monotónia, alulstimulálás, értelmetlen feladat
 - b. A változatosság hiánya
 - c. Kellemetlen feladatok
 - d. Ellenszenves feladatok
- II. A munkaterhelés és a munkatempó
 - a. Túl sok vagy túl kevés tennivaló
 - b. Munka időnyomás alatt
- III. Munkaórák
 - a. Szigorú és rugalmatlan munkai időrend
 - b. Hosszú és antiszociális órák
 - c. Kiszámíthatatlan munkaórák
 - d. Rosszul megszervezett műszakos rendszer
- IV. Részvétel és kontroll
 - a. A döntésekben való részvétel hiánya
 - b. A kontroll hiánya pl. a munka menete, a munkatempója, a munkaórák és a munkakörnyezet fellett
- V. Karrierfejlődés, státus és fizetés
 - a. A munka bizonytalansága
 - b. Az előrelépés lehetőségének a hiánya
 - c. Túlzott vagy éppen elmaradt előrelépés
 - d. Alacsony szociális értékű (társadalmi megbecsülésű) munka
 - e. Darabszámra épülő fizetési szisztéma
 - f. Tisztázatlan és tisztességtelen értékelési rendszer
 - g. Túlképzettség vagy éppen alulképzettség
- VI. Szervezeti szerep
 - a. Tisztázatlan szerepek
 - b. Egymással konfliktusban álló szerepek egy adott munkán belül
 - c. Emberekért való felelősség
 - d. Folyamatos foglalkozás emberekkel és az ő problémáikkal
- VII. Interperszonális kapcsolatok
 - a. Inadekvát, figyelmetlen, kevésbé támogató vezető
 - b. Kevés, szegényes kapcsolat a munkatársakkal
 - c. Zaklatás és erőszak
 - d. Izolált vagy magányos munka
 - e. Nincs elfogadott eljárás a problémák és panaszok kezelésére
- VIII. Szervezeti kultúra
 - a. Szegényes kommunikáció
 - b. Szegényes vezetés
 - c. A szervezeti célok és struktúra tisztázottságának hiánya
- IX. Otthon – munka kapcsolata
 - a. Egymással konfliktusban álló munkahelyi és otthoni elvárások
 - b. A családi gondok munkahelyi támogatásán hiánya
 - c. A munkahelyi gondok családi támogatásának hiánya

S.1. MELLÉKLET: A KÉRDŐÍVEK



FEJÉR MEGYEI RENDŐR-FŐKAPITÁNYSÁG
HUMÁNIGAZGATÁSI SZOLGÁLAT
Egészségügyi és Pszichológiai Csoport
Pszichológiai Laboratórium
8000 Székesfehérvár, Deák Ferenc u. 2.
Tel./Fax: 22/541-600/2589. IRM tel/fax.: 22/2589.



KÉRDŐÍV AZ IDŐSZAKOS PSZICHOLÓGIAI MUNKAKÖRI ALKALMASSÁGI VIZSGÁLATHOZ

A kitöltött kérdőív orvosi titokként kezelendő!

A vizsgálat dátuma:

1. Név:

2. Rendfokozat:..... Megszerzésének éve:

3. Mikor került hivatásos állományba?:(évben) éve

4. Életkor:

5. Családi állapota*:

- ☐ nő - férjezett
- ☐ nőtlen - hajadon
- ☐ élettársi kapcsolatban él
- ☐ különél
- ☐ elvált
- ☐ özvegy

6. Az Önnel egy háztartásban élő személyek száma (Önnel együtt): fő

7. Legmagasabb iskolai végzettsége* : ☐ 8 általános (+szakmunkásképző)

- ☐ szakközépiskola
- ☐ gimnázium
- ☐ rendészeti szakközépiskola
- ☐ főiskola:
- ☐ egyetem:.....
- ☐ egyéb:

8. Szakképzettsége:

9. Rendvédelmi szakmai iskolai végzettsége:

Megszerzésének éve:.....

10. Részt vesz-e jelenleg valamilyen oktatásban, továbbképzésben?

- ☐ Nem ☐ Igen, mégpedig:

* A megfelelőválaszt kérjük a téglalapban „x”-szel megjelölni.

11. Hány munkahelye volt (civil vagy rendészeti),
 mielőtt a Rendőrség állományába került? db
 (kitöltendő az első helyi alkalmassági vizsgálata esetén)

Munkahely megnevezése	Munkakör	Mettől-meddig

12. A Rendőrségen belüli eddigi szolgálati helyei (az utóbbi 5 évben):

Szolgálati hely	munkakör	beosztás	Mettől-meddig

13. Munkájának elismeréseként részesült-e kitüntetésben, soron kívüli előléptetésben vagy pénz-
 illetve tárgyjutalomban, dicséretben?*

☐ Nem ☐ Igen (.....alkalommal)

14. Folytattak-e le Ön ellen fegyelmi eljárást?

☐ Nem ☐ Igen (.....alkalommal)

15. Mennyire viselik meg a problémák, amelyek a munkahelyén érik?*

☐ Nagyon megviselnek, hosszú ideig nem tudok szabadulni tőlük
☐ Ideig-óráig megviselnek és ilyenkor nem tudok másra gondolni
☐ A probléma azért van, hogy megoldjuk őket
☐ Különösebben nem érdekelnek, majd megoldódnak

16. Történt-e Önnel a szolgálatellátás során traumatikus, fokozott stresszt okozó esemény?*

☐ Nem ☐ Igen

Ha igen, mi volt az, kérem írja le röviden!

.....

.....

.....

.....

* A megfelelőválaszt kérjük a téglalapban „x”-szel megjelölni.

EGÉSZSÉGÜGYI ADATOK

1. Milyen az edzettségi állapota?*

☐ gyenge ☐ kielégítő ☐ megfelelő ☐ kiváló

2. Régebben sportolt-e valamit?*

☐ nem ☐ igen (mégpedig)

3. Jelenleg sportol-e valamit?*

☐ nem ☐ igen (mégpedig)

4. Dohányzik?*

☐ igen (naponta átlagosan szál) ☐ leszokott (mikor?) ☐ nem

5. Mennyi alkoholt fogyaszt?

	Naponta	Hetente	Havonta	Egyéb
Sör				
Bor				
Égetett szex				
Egyéb				

6. Kávéfogyasztás?*

☐ nem iszik kávé ☐ iszik kávé (naponta alkalommal)

7. Az elmúlt két évben volt-e betegállományban?*

☐ nem ☐ igen (..... alkalommal, összesen kb.napot)

8. Az elmúlt két évben volt-e orvosnál egészségi panaszok miatt?*

☐ nem ☐ igen (..... alkalommal)

9. Részesült-e kórházi kezelésben az elmúlt két évben?*

☐ nem ☐ igen (..... alkalommal, milyen betegséggel?)

10. Szed-e vagy szedett-e rendszeresen valamilyen gyógyszert?*

☐ nem ☐ igen (mégpedig)

11. Volt-e balesete, agyrázkódása, eszméletvesztése, fejsérülése?*

☐ nem ☐ igen (mégpedig)

12. Családjában (vér szerinti rokonság) valakinek vagy Önnek volt-e, van-e pszichológiai, pszichiátriai problémája, idegrendszeri, krónikus vagy egyéb megbetegedése (pl. epilepszia, asztma, allergia, gyomorfekély, magas vérnyomás, klausztrofóbia, pánikbetegség, alkoholfüggőség, drogfüggőség, játékszenvedély, depresszió, idegkimerültség, szorongás, skizofrénia vagy más betegség, illetve öngyilkossági kísérlet, öngyilkosság)? *

☐ nem ☐ igen (mégpedig)

13. Hogyan jellemezné a közérzetét az elmúlt évekhez viszonyítva?*

☐ Sokkal jobb mostanában a közérzetem
☐ Valamivel jobb mostanában a közérzetem
☐ Nem érzek semmilyen változást
☐ Valamivel rosszabb mostanában a közérzetem
☐ Sokkal rosszabb mostanában a közérzetem

14. Mennyire érzi fáradékonynak magát az elmúlt évekhez viszonyítva?*

☐ Sokkal kevésbé fáradok el, mint korábban
☐ Nem érzek semmilyen változást
☐ Sokkal jobban elfáradok, mint korábban

OTTHONÁRA, CSALÁDJÁRA VONATKOZÓ ADATOK

Kikkel él együtt?		
Rokonsági fok (feleség, élettárs, gyerek, anyós, stb.)	életkor	foglalkozás

- Milyenek a lakáskörülményei?*
- ☐ igen jók ☐ megfelelőek ☐ problémásak
- Otthonában biztosított-e pihenése?*
- ☐ igen ☐ nem ☐ csak részben ☐ egyáltalán nem
- Hogyan jellemezné az otthoni, családi légkört?*
- ☐ Igen jó, megértő, segítőkész
☐ Viszonylag jónak mondható
☐ Néha akadnak problémák
☐ Nem a legjobb
☐ Nagyon sok a probléma
- Mennyire viselik meg Önt a családi problémák?*
- ☐ Nagyon megviselnek, hosszú ideig nem tudok szabadulni tőlük
☐ Ideig-óráig megviselnek és ilyenkor nem tudok másra gondolni
☐ A probléma azért van, hogy megoldjuk őket
☐ Különösebben nem érdekelnék, majd megoldódnak
- Kitől kapja a legtöbb segítséget a problémái megoldásához?*
- ☐ Család, partner
☐ Partner
☐ Munkatárs
☐ Barát
- Az elmúlt két évhez képest, milyenek most az anyagi körülményei?*
- ☐ Stabillabbak lettek
☐ Nem változott különösebben
☐ Rosszabbak lettek

* A megfelelőválaszt kérjük a téglalapban „x”-szel megjelölni.

ÉLETESEMÉNY-SKÁLA

1. Tegyen egy keresztet a kockába minden olyan eseményhez, amely az **elmúlt két évben** előfordult az Ön életében.
2. Ezután azt a számot karikázza be a skálán, amelyik legjobban kifejezi, hogy mennyire zaklatta fel Önt az esemény (10-esnek vegye a legnehezebben elviselhetőt, pl egy közeli rokon halálát)

1.	☐	Ház- vagy lakásvásárlás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	☐	Ház- vagy lakáseladás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	☐	Lakáscsere	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	☐	Nagyobb lakás vagy házrenoválás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	☐	Elválás valakitől, akit szeretett	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	☐	Egy komoly kapcsolat vége	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	☐	Házasságkötés	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	☐	Házassági probléma	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	☐	Válófélben lenni	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	☐	Válás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	☐	Gyermek iskola/óvoda kezdése	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	☐	Idős vagy beteg családtag ápolásának felelőssége	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13.	☐	Valamilyen probléma a hozzátartozókkal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14.	☐	Probléma a barátokkal vagy szomszédokkal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15.	☐	Súlyos anyagi problémák	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16.	☐	Elhúzódó pénztelenség	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17.	☐	Munkával kapcsolatos problémák	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18.	☐	Változás a munka természetében	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19.	☐	Munkahelyen a feleslegessé válástól való félelem	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20.	☐	Állásváltogatás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21.	☐	Munkából való elbocsátás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
22.	☐	Munkanélküliség	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23.	☐	Nyugdíjba vonulás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24.	☐	Komoly anyagi veszteség	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25.	☐	Anyagi nehézségek	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26.	☐	Probléma az egészség vagy életbiztosítással	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27.	☐	Összeütközés a törvénnyel	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28.	☐	Közeli hozzátartozó komoly betegsége	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29.	☐	Közeli hozzátartozó komoly lelki problémái	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30.	☐	Közeli hozzátartozó műtétje	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31.	☐	Közeli hozzátartozó halála	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32.	☐	Közeli jóbarát halála	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33.	☐	Valamilyen saját testi vagy lelki betegség	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34.	☐	Kórházi kezelést igénylő komoly betegség	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35.	☐	Műtéti beavatkozás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36.	☐	Terhesség	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37.	☐	Kisbaba születése	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38.	☐	Unoka születése	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39.	☐	Valamelyik családtag elhagyja az otthont	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40.	☐	Nehéz kapcsolat a gyerekekkel	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41.	☐	Nehéz kapcsolati probléma a szülőkkel	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MUNKAVÉGZÉssel KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

1. Kérjük, húzza alá / jelölje meg, mely személyes tulajdonságait, kompetenciáit tartja:

Erősségének?	Fejlesztendőnek?
☐ Alkalmazkodóképesség	☐ Alkalmazkodóképesség
☐ Döntési készség	☐ Döntési készség
☐ Együttműködés	☐ Együttműködés
☐ Empátia („tudom, mit érezhet a másik”)	☐ Empátia („tudom, mit érezhet a másik”)
☐ Felelősségvállalás	☐ Felelősségvállalás
☐ Kommunikációs készség	☐ Kommunikációs készség
☐ Minőségre törekvés	☐ Minőségre törekvés
☐ Önállóság	☐ Önállóság
☐ Önbizalom	☐ Önbizalom
☐ Önkontroll	☐ Önkontroll
☐ Önfejlesztés/tanulási készség	☐ Önfejlesztés/tanulási készség
☐ Problémamegoldó képesség	☐ Problémamegoldó képesség
☐ Szabálytudat – szabálytartás	☐ Szabálytudat – szabálytartás
☐ Teljesítményorientáció	☐ Teljesítményorientáció

2. Mi az, ami motiválja a munkavégzésben?

.....

.....

.....

3. Milyen tulajdonságú vezetővel tud a leghatékonyabban dolgozni?

.....

.....

.....

4. Milyen tulajdonságú munkatárssal tud a leghatékonyabban dolgozni?

.....

.....

.....

5. Mit értékel a jelenlegi munkahelyi közösségében

.....

.....

.....

6. Mi segíthetné még az eredményes közös munkavégzést?

.....

.....

.....

7. Van-e bármilyen problémája, konfliktusa, ami még esetleg nem került szóba, de foglalkoztatja?

.....

.....

.....

ZÁRÓ KÉRDÉSEK

Milyen céljai, tervei vannak, amelyeket mindenképpen meg szeretne valósítani az életben?

A munkahelyen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A magánéletben:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Egyéb megjegyzés:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Köszönettel:
Pszichológiai Munkacsoport**

RENDVÉDELMI SZERVEK MUNKAHELYI STRESSZ KÉRDŐÍVE
VÁLASZLAP I.

I. Munkahellyel kapcsolatos események		
Ssz		Értékelés
1.	☐	1 2 3 4 5 6
2.	☐	1 2 3 4 5 6
3.	☐	1 2 3 4 5 6
4.	☐	1 2 3 4 5 6
5.	☐	1 2 3 4 5 6
6.	☐	1 2 3 4 5 6
7.	☐	1 2 3 4 5 6
8.	☐	1 2 3 4 5 6
9.	☐	1 2 3 4 5 6
10.	☐	1 2 3 4 5 6
11.	☐	1 2 3 4 5 6
12.	☐	1 2 3 4 5 6
13.	☐	1 2 3 4 5 6
14.	☐	1 2 3 4 5 6
15.	☐	1 2 3 4 5 6
16.	☐	1 2 3 4 5 6
17.	☐	1 2 3 4 5 6
18.	☐	1 2 3 4 5 6
19.	☐	1 2 3 4 5 6
20.	☐	1 2 3 4 5 6
21.	☐	1 2 3 4 5 6
22.	☐	1 2 3 4 5 6
23.	☐	1 2 3 4 5 6
24.	☐	1 2 3 4 5 6
25.	☐	1 2 3 4 5 6
26.	☐	1 2 3 4 5 6
27.	☐	1 2 3 4 5 6
28.	☐	1 2 3 4 5 6
29.	☐	1 2 3 4 5 6
30.	☐	1 2 3 4 5 6
31.	☐	1 2 3 4 5 6
32.	☐	1 2 3 4 5 6
33.	☐	1 2 3 4 5 6
34.	☐	1 2 3 4 5 6
35.	☐	1 2 3 4 5 6
36.	☐	1 2 3 4 5 6
37.	☐	1 2 3 4 5 6
38.	☐	1 2 3 4 5 6
39.	☐	1 2 3 4 5 6
40.	☐	1 2 3 4 5 6

II. Munkaterhelés 1-40.	
Ssz	Értékelés
1.	1 2 3 4 5 6
2.	1 2 3 4 5 6
3.	1 2 3 4 5 6
4.	1 2 3 4 5 6
5.	1 2 3 4 5 6
6.	1 2 3 4 5 6
7.	1 2 3 4 5 6
8.	1 2 3 4 5 6
9.	1 2 3 4 5 6
10.	1 2 3 4 5 6
11.	1 2 3 4 5 6
12.	1 2 3 4 5 6
13.	1 2 3 4 5 6
14.	1 2 3 4 5 6
15.	1 2 3 4 5 6
16.	1 2 3 4 5 6
17.	1 2 3 4 5 6
18.	1 2 3 4 5 6
19.	1 2 3 4 5 6
20.	1 2 3 4 5 6
21.	1 2 3 4 5 6
22.	1 2 3 4 5 6
23.	1 2 3 4 5 6
24.	1 2 3 4 5 6
25.	1 2 3 4 5 6
26.	1 2 3 4 5 6
27.	1 2 3 4 5 6
28.	1 2 3 4 5 6
29.	1 2 3 4 5 6
30.	1 2 3 4 5 6
31.	1 2 3 4 5 6
32.	1 2 3 4 5 6
33.	1 2 3 4 5 6
34.	1 2 3 4 5 6
35.	1 2 3 4 5 6
36.	1 2 3 4 5 6
37.	1 2 3 4 5 6
38.	1 2 3 4 5 6
39.	1 2 3 4 5 6
40.	1 2 3 4 5 6

II. Munkaterhelés 41-75.	
Ssz	Értékelés
41.	1 2 3 4 5 6
42.	1 2 3 4 5 6
43.	1 2 3 4 5 6
44.	1 2 3 4 5 6
45.	1 2 3 4 5 6
46.	1 2 3 4 5 6
47.	1 2 3 4 5 6
48.	1 2 3 4 5 6
49.	1 2 3 4 5 6
50.	1 2 3 4 5 6
51.	1 2 3 4 5 6
52.	1 2 3 4 5 6
53.	1 2 3 4 5 6
54.	1 2 3 4 5 6
55.	1 2 3 4 5 6
56.	1 2 3 4 5 6
57.	1 2 3 4 5 6
58.	1 2 3 4 5 6
59.	1 2 3 4 5 6
60.	1 2 3 4 5 6
61.	1 2 3 4 5 6
62.	1 2 3 4 5 6
63.	1 2 3 4 5 6
64.	1 2 3 4 5 6
65.	1 2 3 4 5 6
66.	1 2 3 4 5 6
67.	1 2 3 4 5 6
68.	1 2 3 4 5 6
69.	1 2 3 4 5 6
70.	1 2 3 4 5 6
71.	1 2 3 4 5 6
72.	1 2 3 4 5 6
73.	1 2 3 4 5 6
74.	1 2 3 4 5 6
75.	1 2 3 4 5 6

RENDVÉDELMI SZERVEK MUNKAHELYI STRESSZ KÉRDŐÍVE

VÁLASZLAP II.

III. Az egyén

A. Egészségi állapot						
Ssz	Értékelés					
1.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6

B. Stílus						
Ssz	Értékelés					
1.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6

C. Önjellemzés						
Ssz	Értékelés					
1.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6
11.	1	2	3	4	5	6
12.	1	2	3	4	5	6

D. Aktivitás, motiváció						
Ssz	Értékelés					
1.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6
11.	1	2	3	4	5	6
12.	1	2	3	4	5	6

E. Elégedettség						
Ssz	Értékelés					
1.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6
11.	1	2	3	4	5	6
12.	1	2	3	4	5	6
13.	1	2	3	4	5	6
14.	1	2	3	4	5	6

F. Támogatottság						
Ssz	Értékelés					
1.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6

G. Stresszoldás																				
Ssz	Értékelés					Ssz	Értékelés					Ssz	Értékelés							
1.	1	2	3	4	5	6	6.	1	2	3	4	5	6	11.	1	2	3	4	5	6
2.	1	2	3	4	5	6	7.	1	2	3	4	5	6	12.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6	8.	1	2	3	4	5	6	13.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6	9.	1	2	3	4	5	6	14.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6	10.	1	2	3	4	5	6	15.	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlap**on adja meg!

Bilkei Pál – Szabó Beatrix – dr.Böröcz István **RMSK** Rendvédelmi szervek időszakos pszichológiai vizsgálata

RENDVÉDELMI SZERVEK MUNKAHELYI STRESSZ KÉRDŐÍVE

E kérdőív legfontosabb célja a munkahelyi stressz forrásának, mértékének és hatásának vizsgálata.

Mit kérünk Öntől?

- válaszolja meg az összes kérdést
- a kérdésekre adott válaszait ne ezen a lapon, hanem a kiosztott válaszlapon adja meg minden esetben a kérdőívben szereplő, feladatonként változó instrukcióknak megfelelően
- az első és természetes választ adja meg: legyen pontos és őszinte
- gyorsan menjen végig a kérdőíven, a válaszadás előtt ne sokat gondolkozzon
- válaszait főleg az elmúlt két év tapasztalatai alapján adja meg
- ha téveszt, a rossz választ húzza ki és írja be az újat
- végül ellenőrizze a kérdőívet, hogy megválaszolta-e az összes kérdést.

I. Munkahellyel kapcsolatos események

A válaszlapon tegyen egy keresztet minden olyan eseményhez tartozó **kockába**, amely az elmúlt két évben előfordult az Ön életében a munkahelyén. Ezután azt a számot karikázza be a skálán, amelyik legjobban kifejezi, hogy mennyire zaklatta fel Önt az adott esemény (6-osnak vegye a legnehezebben elviselhetőt, például azt, ami annyira megviselte, hogy már komolyan fontolgatta a munkahely változtatást, mert úgy érezte, így képtelen tovább dolgozni)

1.	☐	Munkahely változtatásra kényszerült	1	2	3	4	5	6
2.	☐	Munkahelyet szeretett volna változtatni, de nem sikerült	1	2	3	4	5	6
3.	☐	Más – a korábbtól teljesen eltérő – beosztásba került	1	2	3	4	5	6
4.	☐	Új, többnyire ismeretlen kollégákkal kellett együtt dolgoznia	1	2	3	4	5	6
5.	☐	Jelentős mértékben változott a feladatköre	1	2	3	4	5	6
6.	☐	Valamilyen – az Ön számára nagyon fontos - feladatot elvettek Öntől	1	2	3	4	5	6
7.	☐	Hátrányosan változott a munkaidő beosztása	1	2	3	4	5	6
8.	☐	Olyan beosztásba került, ahol igen magasak a követelmények	1	2	3	4	5	6
9.	☐	Előfordult olyan esemény, hogy attól félt, elveszítheti a munkahelyét	1	2	3	4	5	6
10.	☐	Az Ön számára minden tekintetben kedvezőtlen helyen kellett dolgoznia	1	2	3	4	5	6
11.	☐	Közvetlen feletteseként új vezetőt neveztek ki	1	2	3	4	5	6
12.	☐	Olyan feladatot bíztak Önre, amivel – úgy érezte nem képes megbirkózni	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

*A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!*

13.	☐	Olyan feladatokkal bízták meg, aminek nem látta semmi értelmét	1	2	3	4	5	6
14.	☐	A szervezeten belül egyik napról a másikra változott a vezetési koncepció	1	2	3	4	5	6
15.	☐	Konfliktusa volt valamelyik felettesével, ami azóta sem oldódott meg	1	2	3	4	5	6
16.	☐	Nem ért egyet a munkahelyén uralkodó légkörrel	1	2	3	4	5	6
17.	☐	Konfliktusa volt valamelyik beosztottjával, ami azóta sem oldódott meg	1	2	3	4	5	6
18.	☐	Fegyelmi ügye volt	1	2	3	4	5	6
19.	☐	Konfliktusa volt valamelyik munkatársával, ami azóta sem oldódott meg	1	2	3	4	5	6
20.	☐	Figyelmeztetésben, megrovásban részesült	1	2	3	4	5	6
21.	☐	Megakadályoztál, hogy elmondja véleményét valamilyen Önt érintő fontos ügyben	1	2	3	4	5	6
22.	☐	Úgy érezte, hogy munkatársai igazságtalanok Önnel szemben	1	2	3	4	5	6
23.	☐	Nagyon megbántották Önt a munkatársai	1	2	3	4	5	6
24.	☐	Úgy érezte, hogy nem fogadták be a munkatársai	1	2	3	4	5	6
25.	☐	Úgy érezte, hogy a közvetlen felettese nem értékeli megfelelően a munkáját	1	2	3	4	5	6
26.	☐	Munkatársai alaptalan pletykákat terjesztettek Önről	1	2	3	4	5	6
27.	☐	Nem kapott jutalmat, nem léptették elő, amikor úgy érezte, hogy indokolt lett volna	1	2	3	4	5	6
28.	☐	Ön szerint jogos kérelmét munkahelyi vezetői elutasították, nem támogatták	1	2	3	4	5	6
29.	☐	Olyan munkakörülmények között kényszerült dolgozni, ami nem volt megfelelő az Ön számára	1	2	3	4	5	6
30.	☐	Elkövetett valamilyen hibát, aminek súlyos következményei voltak	1	2	3	4	5	6
31.	☐	Igazságtalanul megvádolták valamivel, amit nem követett el	1	2	3	4	5	6
32.	☐	Nem kapott megfelelő információt valamilyen munkához és így nem sikerült teljesíteni feladatát	1	2	3	4	5	6
33.	☐	Magánéletbeli problémák zavarták munkavégzését	1	2	3	4	5	6
34.	☐	Sorozatosan olyan munkafeladatokat kapott amelyek mélyen a tudásszintje alatt vannak	1	2	3	4	5	6
35.	☐	Olyan határidőket tűztek ki, amelyeket lehetetlen betartani	1	2	3	4	5	6
36.	☐	Olyan munkatársakkal kellett dolgozni, akikkel egyébként sem tud kijönni	1	2	3	4	5	6
37.	☐	Szeretett volna más beosztásba kerülni, de nem sikerült	1	2	3	4	5	6
38.	☐	Felettese visszaélt hatalmi pozíciójával	1	2	3	4	5	6
39.	☐	Munkatársai részéről folyamatos zaklatásban részesült	1	2	3	4	5	6
40.	☐	Munkatársai olyan – az Ön számára negatív – magatartást követeltek meg, ami ellenkezett az elveivel	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

II. Munkaterhelés

A válaszlapon **karikázza be** a véleményének megfelelő számot a skálán

- | | |
|--|---|
| 1 = nincs ilyen probléma
2 = csak kis megterhelést jelent
3 = általában nem jelent megterhelést | 4 = átlagos, elfogadható megterhelést jelent
5 = jelentős megterheléssel jár
6 = nagyon erős megterhelést jelent |
|--|---|

1.	Munkahelyre való bejárás körülményei	1	2	3	4	5	6
2.	Munkahelyi komfort, kényelem	1	2	3	4	5	6
3.	A munkavégzéshez szükséges eszközök esetleges hiánya, állapota	1	2	3	4	5	6
4.	A munkahelyemen tapasztalható zaj	1	2	3	4	5	6
5.	A munkahely megvilágítása	1	2	3	4	5	6
6.	A munkahelyen tapasztalható légszennyeződés	1	2	3	4	5	6
7.	A munkahely higiénája	1	2	3	4	5	6
8.	Munkaidő hosszúsága	1	2	3	4	5	6
9.	Napi munkaidő kiszámíthatatlansága	1	2	3	4	5	6
10.	Szabadidő tervezhetősége	1	2	3	4	5	6
11.	Ismerőseim negatív véleménye a munkámról, munkahelyemről	1	2	3	4	5	6
12.	Munkavégzés során jelentkező erkölcsi problémák	1	2	3	4	5	6
13.	Olyan feladatot is el kell látni, amit nem szívesen teszek	1	2	3	4	5	6
14.	A megkövetelt munkatempó	1	2	3	4	5	6
15.	A munka szervezettsége	1	2	3	4	5	6
16.	A munka átláthatósága	1	2	3	4	5	6
17.	A munkámból adódó fizikai igénybevétel	1	2	3	4	5	6
18.	A munkámból adódó szellemi igénybevétel	1	2	3	4	5	6
19.	A jövedelemből adódó anyagi problémák	1	2	3	4	5	6
20.	Anyagi megbecsülés hiánya	1	2	3	4	5	6
21.	A nem egyenletes munkaterhelés	1	2	3	4	5	6
22.	Gyakori döntéshelyzetek	1	2	3	4	5	6
23.	A hibás döntések következményei	1	2	3	4	5	6
24.	A fokozott egyéni felelősség	1	2	3	4	5	6
25.	Időhiány	1	2	3	4	5	6
26.	Szakmai felelősség	1	2	3	4	5	6
27.	Erkölcsi felelősség	1	2	3	4	5	6
28.	Nem együttműködő munkatársak	1	2	3	4	5	6
29.	Információ hiánya	1	2	3	4	5	6
30.	Egyedül kell megoldani a feladatokat	1	2	3	4	5	6
31.	Alkalmazkodás utasításokhoz, rendeletekhez	1	2	3	4	5	6
32.	A rendvédelmi pálya társadalmi megítélése	1	2	3	4	5	6
33.	Munkahelyi szervezeti rangsorban elfoglalt helyem	1	2	3	4	5	6
34.	Hatáskör és befolyás hiánya	1	2	3	4	5	6
35.	Ahogy a munkatársaim kezelnek engem	1	2	3	4	5	6
36.	Ahogy az általam végzett munka kihat a mindennapi életemre	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

- 1 = nincs ilyen probléma
2 = csak kis megterhelést jelent
3 = általában nem jelent megterhelést
4 = átlagos, elfogadható megterhelést jelent
5 = jelentős megterheléssel jár
6 = nagyon erős megterhelést jelent

37.	Önmegvalósítási lehetőségek hiánya a munkámban	1	2	3	4	5	6
38.	Előbbre jutási lehetőségek hiánya a munkámban	1	2	3	4	5	6
39.	Munkafeladattal szembeni idegi, szellemi követelmények	1	2	3	4	5	6
40.	Munkavégzéssel szembeni fizikai követelmények	1	2	3	4	5	6
41.	Felettes rugalmatlansága, merevsége	1	2	3	4	5	6
42.	Munkatársak rugalmatlansága, merevsége a problémákat illetően	1	2	3	4	5	6
43.	Alulértékeltség érzete	1	2	3	4	5	6
44.	A tehetetlenség érzete	1	2	3	4	5	6
45.	A munka megítélése	1	2	3	4	5	6
46.	Munkahelyi légkör	1	2	3	4	5	6
47.	Munkatársak magatartása, viselkedése	1	2	3	4	5	6
48.	Rivalizálás	1	2	3	4	5	6
49.	A közvetlen felettes magatartása, viselkedése	1	2	3	4	5	6
50.	Munkahelyi vezetők magatartása, viselkedése	1	2	3	4	5	6
51.	Emberi segítség, támogatás hiánya	1	2	3	4	5	6
52.	Szakmai segítség, támogatás hiánya	1	2	3	4	5	6
53.	Vezetőtől kapott segítség, támogatás hiánya	1	2	3	4	5	6
54.	Munkahelyi konfliktusok	1	2	3	4	5	6
55.	Előírják, hogyan kell viselkedni	1	2	3	4	5	6
56.	Az empátia hiánya	1	2	3	4	5	6
57.	Közömbösség másokkal szemben	1	2	3	4	5	6
58.	Parancsuralmi rend	1	2	3	4	5	6
59.	Bizalmi légkör hiánya	1	2	3	4	5	6
60.	A szociális problémák kezelése	1	2	3	4	5	6
61.	Munkafeladatok kiszámíthatatlansága	1	2	3	4	5	6
62.	A vezetői magatartás kiszámíthatatlansága	1	2	3	4	5	6
63.	Beosztottak munkájának irányítása, felügyelete	1	2	3	4	5	6
64.	Végzettségnél, képességnél, tudásnál alacsonyabb szintű munka végzése	1	2	3	4	5	6
65.	Munka hazavitele	1	2	3	4	5	6
66.	Az állandóan változó elvárásokhoz való alkalmazkodás	1	2	3	4	5	6
67.	A vezetők részéről tapasztalt megkülönböztetés, kivételezés	1	2	3	4	5	6
68.	A vezetőktől kapott bátorítás, biztatás hiánya	1	2	3	4	5	6
69.	Amikor azt érzem, hogy nincs értelme a munkámnak	1	2	3	4	5	6
70.	Nem kompetens vezető	1	2	3	4	5	6
71.	Munkahelyi érdekeltségi összefonódások	1	2	3	4	5	6
72.	A nyugodt munkavégzés hiánya	1	2	3	4	5	6
73.	Nincs lehetőség a továbbképzésre	1	2	3	4	5	6
74.	Irreális elvárások, célok	1	2	3	4	5	6
75.	Alkalmazkodás a munkatársakhoz	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

III. Az egyén

A. Egészségi állapot

Gondolja végig, hogy az elmúlt két évben milyen gyakorisággal jelentkeztek az alábbi tünetek és kellett-e tennie valamit ahhoz, hogy uralni tudja őket? A válaszlapon **karikázza be** a megfelelő választ!

- 1 = soha
2 = ritkán
3 = gyakran előfordult
4 = rendszeresen ismétlődött, tartósan fennállt
5 = többször gyógyszert is kellett miatta bevennem
6 = orvosi kivizsgálás és kezelés vált szükségessé

1.	Fejfájás, szédülésérzés	1	2	3	4	5	6
2.	Mellkasi szorítás, szívűtáji szűrás	1	2	3	4	5	6
3.	Gyomortáji fájdalom, görcsölés	1	2	3	4	5	6
4.	Hasi fájdalma, hasmenés, székrekedés	1	2	3	4	5	6
5.	Lázás betegségek (meghűlés, felfázás)	1	2	3	4	5	6
6.	Rheumatikus nyaki, deréktáji, vagy végtagfájdalma	1	2	3	4	5	6
7.	Feszültségérzés, ingerlékenység	1	2	3	4	5	6
8.	Nyomottabb hangulat, kedvetlenség	1	2	3	4	5	6
9.	Szétszórtság, dekoncentráltág	1	2	3	4	5	6
10.	Alvászavar, napközbeni fáradékonyság	1	2	3	4	5	6

B. Stílus

A válaszlapon **karikázza be** azt a számot, ami legjobban kifejezi az Ön álláspontját

- 1 = teljes mértékben egyetérték vele
2 = egyetérték a megállapítással
3 = néhány kivételtől eltekintve egyetérték vele
4 = inkább nem értenék egyet vele
5 = többnyire nem értek egyet a megállapítással
6 = nagyon nem értek egyet a megállapítással

1.	Életkörülményeinket legtöbbször külső, tőlünk független tényezők határozzák meg, nekünk nincs sok beleszólásunk ebbe	1	2	3	4	5	6
2.	Az ember sikerét legtöbbször az határozza meg, hogy „megfelelő időben mindig a jó helyen legyen”	1	2	3	4	5	6
3.	A teljesítmények értékelése nem tükrözi azt, hogy az illető hogyan és milyen keményen dolgozik	1	2	3	4	5	6
4.	Egészen biztos vagyok benne, hogy a szerencse és a véletlen lényeges szerepet játszik az életben	1	2	3	4	5	6
5.	Hiába akarok valamit, ha a külső körülmények nem szerencsések, hiábavaló fáradozás az egész	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

6.	Sokkal előbbre lehet jutni az életben az alkalmazkodással, mint a saját igények hangoztatásával	1	2	3	4	5	6
7.	A pénzkérés elsősorban a kapcsolatoktól és a szerencsétől függ	1	2	3	4	5	6
8.	Tévedés, hogy az ember maga alakíthatja a sorsát	1	2	3	4	5	6
9.	Az életben el kell fogadni a dolgokat, sok mindent nem tehetünk ellenük	1	2	3	4	5	6
10.	El kell fogadnunk az embereket olyannak, amilyenek, nem lehet senkit sem akarata ellenére megváltoztatni	1	2	3	4	5	6

C. Önjellemzés

Az alábbi skálánál csak a két szélső értéket jelöltük meg. **Jelölje meg** a válaszlapon az a skálaértéket, amelyikkel legjobban tudja magát jellemezni:

1.	Különösebben nem törődik az időpontokkal	Mindig ügyel arra, hogy sehonnan se késsen el			
1	2	3	4	5	6
2.	Különösebben nem szeret versengeni	Igyekszik mindig, minden helyzetből győztesen kikerülni			
1	2	3	4	5	6
3.	Igyekszik mindenkit figyelmesen végig hallgatni	Türelmetlen azzal szemben aki feleslegesen sokat beszél			
1	2	3	4	5	6
4.	Szeret a dolgokkal ráérősen foglalkozni	Minden dolgot szeretne minél hamarabb befejezni			
1	2	3	4	5	6
5.	Különösebben nem izgatja ha várni kell valamire	Nagyon nehezen tudja elviselni a várakozást			
1	2	3	4	5	6
6.	Egyszerre egy dolgot csinál	Egyszerre, egyidőben több dolgot szokott csinálni			
1	2	3	4	5	6
7.	Beszéde lassú, inkább megfontolt	Beszéde inkább gyors és erőteljes			
1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

8. Különösebben nem érdekli, hogymások mit gondolnak róla	Mindig sikeres embernek akar látszani mások szemébe				
1	2	3	4	5	6
9. Szereti a dolgokat lassan komótosan csinálni	Minden dologgal hamar akar végezni				
1	2	3	4	5	6
10. Kényelmesen, könnyen veszi a dolgokat	Mindig igyekszik fel- pörgetni magát				
1	2	3	4	5	6
11. Általában elégedett a dolgok menetével	Legtöbbször nyugtalan, elégedetlen				
1	2	3	4	5	6
12. Alapjában véve inkább csak szemlélődni szeret	Állandóan tele van tettvággyal				
1	2	3	4	5	6

D. Aktivitás, motiváció

Az alábbi skálánál csak a két szélső értéket jelöltük meg. **Jelölje meg** a válaszlapon az a skálaértéket, amelyikkel legjobban tudja magát jellemezni:

- 1.** Nehezen tudom elviselni azt az állapotot, amikor nincs semmi feladatom

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

- 2.** Az igazi kihívásokat fontosnak tartom, mert ezen keresztül tudom lemérni saját képességeimet

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

- 3.** Nehezen tudnék elképzelni magamnak olyan munkahelyet, ahol csak a jelenlét a fontos, még akkor is, ha jól megfizetnék

Tökéletesen igaz					egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

*A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!*

4. Nagyon nehezen tudnék elviselni nagyobb terhelést a munkahelyen, mint amilyenben most van részem

Tökéletesen igaz					egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

5. Mindig örülök, ha új és nehéz munkafeladatot kapok

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

6. Úgy érzem, hogy tele vagyok aktivitással, ötletekkel, tervekkel a jövőre nézve

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

7. Az általam végzett munka teljes mértékben leköti az érdeklődésemet

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

8. Gyakran a szabadidőmben is gondolatban a munkámmal foglalkozom, mert ez igazán érdekel

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

9. Csak olyan munkát szabad végezni, amiben az ember megvalósíthatja saját terveit, ötleteit és ez a munka ilyen

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

10. Ha csak rajtam múlna sokkal eredményesebben tudnám végezni a munkámat mint most

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

11. Mindig is vonzott ez a munka, nem is tudnék elképzelni mást helyette

Tökéletesen igaz					Egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

12. Gyakran azért nincs időm semmire, mert a munkám leköti minden energiámat, de ennek örülök

Tökéletesen igaz					egyáltalán nem igaz
1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

E. Elégedettség

Az alábbi skála szerint jelölje meg a válaszlapon a válaszának megfelelő számot.

- 1. = nagyon elégedetlen
- 2. = meglehetősen elégedetlen
- 3. = kissé elégedetlen
- 4. = kissé elégedett
- 5. = meglehetősen elégedett
- 6. = nagyon elégedett

1.	A munkavégzéshez szükséges információkkal	1	2	3	4	5	6
2.	A jelenlegi munkájával	1	2	3	4	5	6
3.	Annak mértékével, ahogyan a munkája motiválja Önt	1	2	3	4	5	6
4.	Feljebbvalóinak vezetési stílusával	1	2	3	4	5	6
5.	A változások, szervezeti átalakítások bevezetésének módjával	1	2	3	4	5	6
6.	Munkájának, feladatának jellegével	1	2	3	4	5	6
7.	Személyes fejlődésével	1	2	3	4	5	6
8.	Munkahelyi konfliktusok megoldásával	1	2	3	4	5	6
9.	Munkaköre „testreszabottságával”	1	2	3	4	5	6
10.	Munkahelyi légkörrel	1	2	3	4	5	6
11.	Munkahely szervezeti felépítésével	1	2	3	4	5	6
12.	Előmeneteli lehetőségével	1	2	3	4	5	6
13.	Anyagi megbecsültségével	1	2	3	4	5	6
14.	Erkölcsei megbecsültségével	1	2	3	4	5	6

F. Támogatottság

Gondoljon valami olyan munkahelyi helyzetre, amely Önnek igazi problémát, stresszt jelent. Válaszoljon a válaszlapon aszerint, hogy az alábbi személyek milyen mértékben segítenek Önnek a probléma megoldásában. (1 = nem fordul hozzá segítségért, 6 = igazi segítséget, támogatást kap tőle, ne töltsé ki azt a sort, ha ilyen személy nincs a környezetében)

1.	Házastárs/élettárs/barát/barátnő	1	2	3	4	5	6
2.	Szülő	1	2	3	4	5	6
3.	Testvér	1	2	3	4	5	6
4.	Gyerek	1	2	3	4	5	6
5.	Más hozzátartozó	1	2	3	4	5	6
6.	Közei jóbarát	1	2	3	4	5	6
7.	Alkalmi barát	1	2	3	4	5	6
8.	Munkahelyi vezetője	1	2	3	4	5	6
9.	Munkatársa	1	2	3	4	5	6
10.	Beosztottja	1	2	3	4	5	6

NE ÍRJON BELE!

A kérdésekre adott válaszait a kiosztott **válaszlapon** adja meg!

G. Stresszoldás

Határozza meg és jelölje a válaszlapon, hogy egy komolyabb lelki megpróbáltatást jelentő munkahelyi probléma kapcsán mi az, amit általában tenni szokott?

- 1 = soha
2 = ritkán
3 = alkalmanként
4 = általában
5 = nagyon gyakran
6 = mindig

1.	Az esemény kapcsán azonnal kimutatom az érzéseimet, indulataimat	1	2	3	4	5	6
2.	Közvetlenül utána tovább végzem a munkámat, és igyekszem elfoglalni magam	1	2	3	4	5	6
3.	Gyorsan tanácsot kérek valakitől (kollégámtól, barátomtól)	1	2	3	4	5	6
4.	Később alaposan átgondolom a helyzetet	1	2	3	4	5	6
5.	Dühös leszek azokra, akik a konfliktusban részt vettek	1	2	3	4	5	6
6.	Megbeszélem a problémát valakivel, akiben bízok.	1	2	3	4	5	6
7.	Megpróbálom felismerni saját lehetőségeimet és korlátaimat a megoldásban	1	2	3	4	5	6
8.	Úgy érzem tanultam valamit a helyzetből, amit később jól használhatok.	1	2	3	4	5	6
9.	Együttérzést, megértést keresek másoknál	1	2	3	4	5	6
10.	Igyekszem mielőbb kiverni a dolgot a fejemből és elfelejteni az egészet	1	2	3	4	5	6
11.	Eldöntöm, hogy a jövőben megpróbálom elkerülni a hasonló helyzeteket	1	2	3	4	5	6
12.	Magamba fojtom mindazt, amit gondolok és érzek az eset kapcsán	1	2	3	4	5	6
13.	Olyanokra is átvezetem a feszültséget, akik nem vettek részt a helyzetben	1	2	3	4	5	6
14.	Arra gondolok, hogy talán a dolgok maguktól is jóra fordulnak	1	2	3	4	5	6
15.	Több alkoholt iszom, vagy dohányzok, mit szoktam	1	2	3	4	5	6

S.10-GRAF. MELLÉKLET: A HIVATÁSOS ÁLLOMÁNYÚ RENDŐRÖK MUNKAHELYI STRESSZTERHELTSÉGI PROFILJÁNAK ÉS AZ ÁLLOMÁNYBAN ELTÖLTÖTT ÉVEK SZÁMÁNAK AZ ÖSSZEFÜGGÉSEI (TÁBLÁZATOK, GRAFIKONOK)

S.10-graf Melléklet

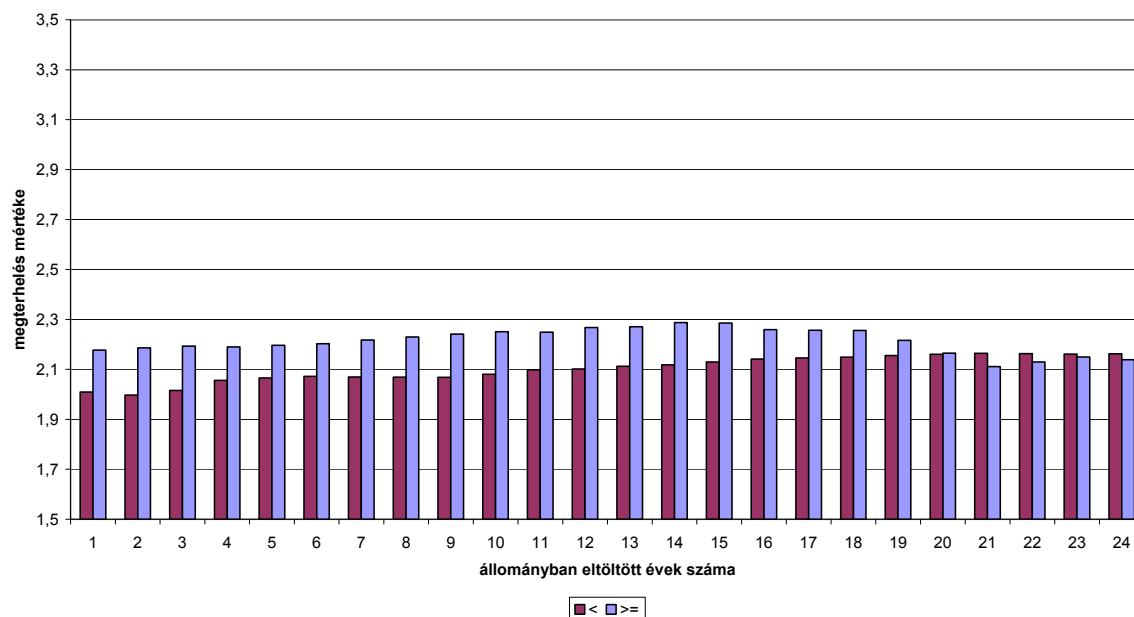
VÁLASZTÓÉV	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
< fő/ >=fő	362/ 3564	518/ 3408	713/ 3213	856/ 3070	1063/ 2867	1256/ 2670	1496/ 2430	1673/ 2253	1815/ 2111	2069/ 1857	2295/ 1631	2514/ 1412	2727/ 1199	2928/ 998	3126/ 800	3260/ 657	3377/ 549	3479/ 447	3556/ 370	3632/ 294	3686/ 240	3725/ 201	3759/ 167	3783/ 137
I. MUNKATERHELÉS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	*<	***<	***<	**<	**<	**<	**<	**<	***<	***<	**<	**<	**<	**<	**<									
I.1 Munkahely komfortjának megítélése																								
I.2 Munkaidő, munkabeosztás megítélése																			*>	**>	**>	**>	*>	
I.3 Effektív munkaterhelés	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	**<	*<	*<						
II. SZERVEZET JELLEGÉBŐL ADÓDÓ TERHELÉS	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	*<					*>	*>		
(II.1 Munkahely külső megítélése)		***<	***<	**<	*<		**<	*<	**<	***<	**<	**<	***<	***<	**<	*<								
II.2 Munkavégzés etikai aspektusai	**<	**<	**<	**<	**<	**<	*<	*<	**<	***<	**<	*<	*<	*<	*<						*>	*>		
II.3 Anyagi elismertség megítélése	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	**<	**<	**<	*<					*>	**>	***>	***>	***>	***>	***>
II.4 A szervezet elvárásainak megítélése	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	*<								
III. MUNKAÉVGÉZÉSBŐL ADÓDÓ SZEREPKONFLIKTUS																		*>	***>	***>	***>	***>	***>	***>
(III.1 Munkafeladathoz való hozzáállás)	***<	***<	***<	**<	*<	*<	*<		**<	***<	**<	**<	**<	*<				*>	*>	*>	*>			*>
III.2 Egyéni felelősség megítélése						*<	**<	**<	***<	**<	**<	***<	**<	**<	*<									
III.3 Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	*<	***<	***<	*<	*<															*>	**>	**>	*>	*>
IV: MUNKAHELYI LÉGKÖR SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	**<	**<	*<					**>	*>		
V. VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS SZUBJEKTÍV MEGÍTÉLÉSE	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	**<	**<	**<	*<	*<					*>	**>	*>		
VI. MUNKATERHELÉS KOMPLEX MEGÍTÉLÉSE	**<	***<	***<	***<	*<		*<	**<	**<	*<	*<	*<												
MUNKAHELYI ESEMÉNYEK (ÖSSZPONTSZÁM)	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	***<	**<	**<	*<	*<										

S.10-graf.1. A munkahelyi megterhelésre vonatkozó faktorok változásai az állományban eltöltött évek számának növekedésével II.

/Független mintás t-próbával/

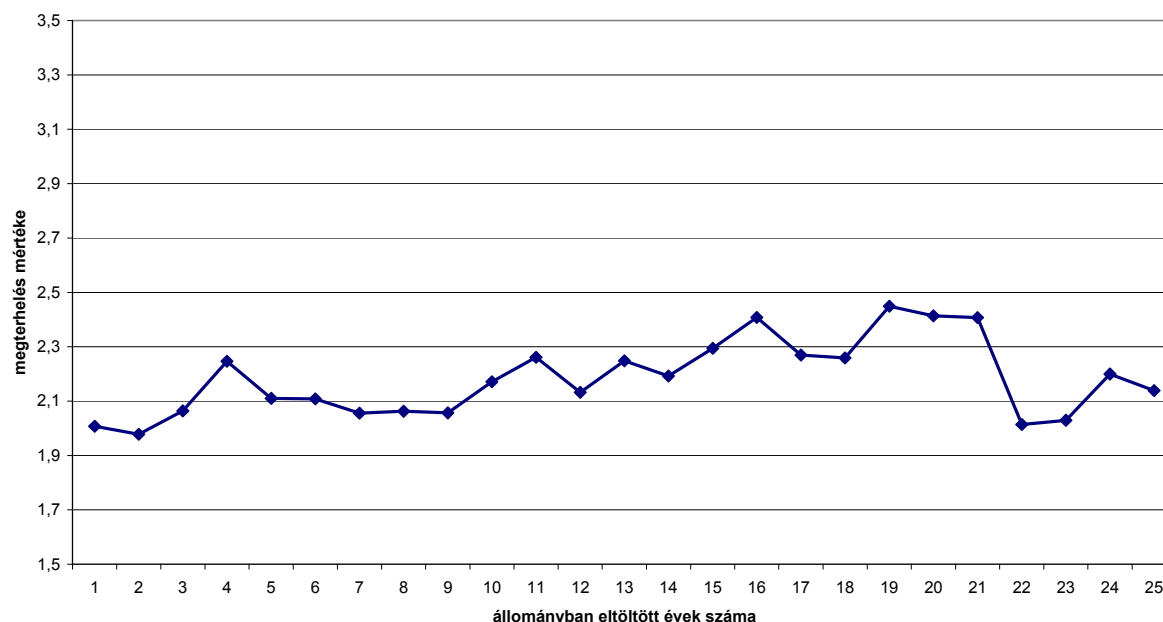
(részletes eredményeket lásd S.10. Melléklet)

Az "Effektív munkaterhelés" által okozott megterhelés mértékének alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében



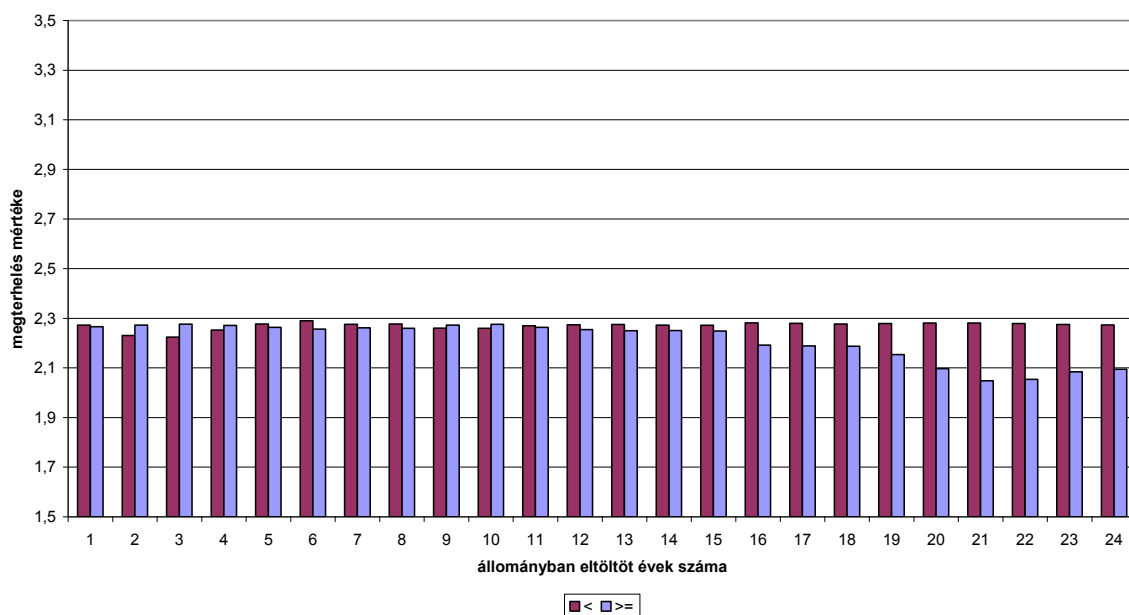
S.10-graf.2. Az Effektív munkaterhelés által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve

Az "Effektív munkaterhelés" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében



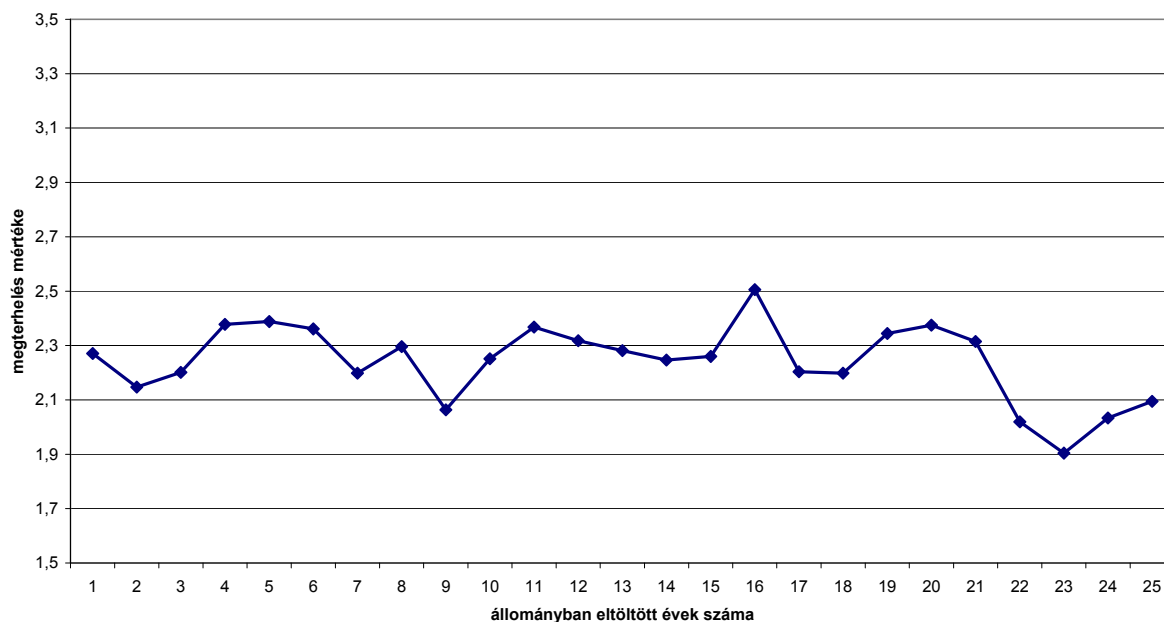
S.10-graf.3. Az Effektív munkaterhelés okozta megterhelés átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

A "Munkaidő, munkabeosztás" által okozott megterhelés mértékének alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében

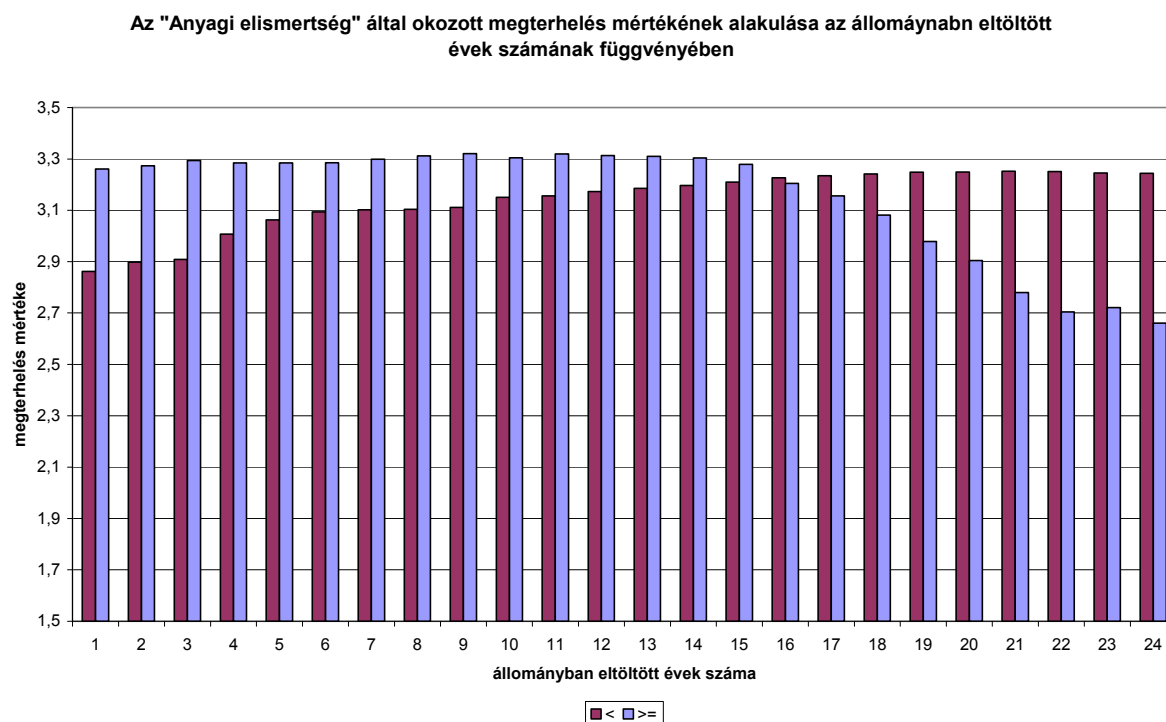


S.10-graf.4. A Munkaidő, munkabeosztás által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve

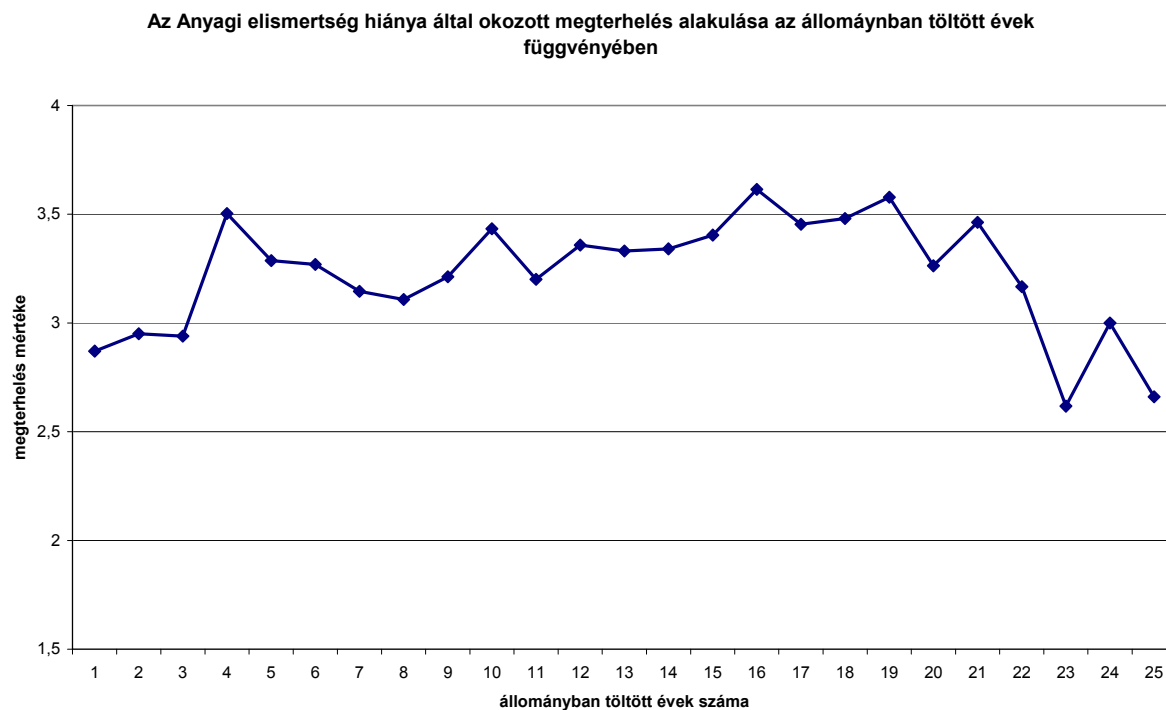
A "Munkaidő, munkabeosztás megítélése" okozta megterhelés alakulása az állományban eltöltött évek függvényében



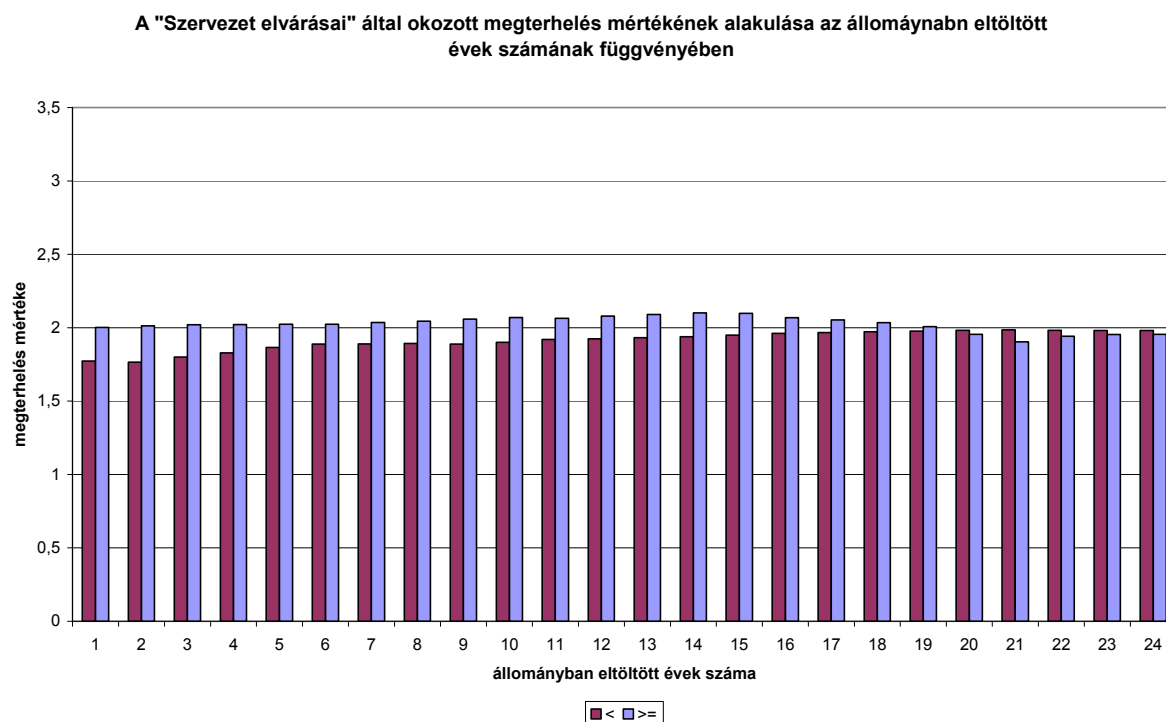
S.10-graf.5. A Munkaidő, munkabeosztás okozta megterhelés átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve



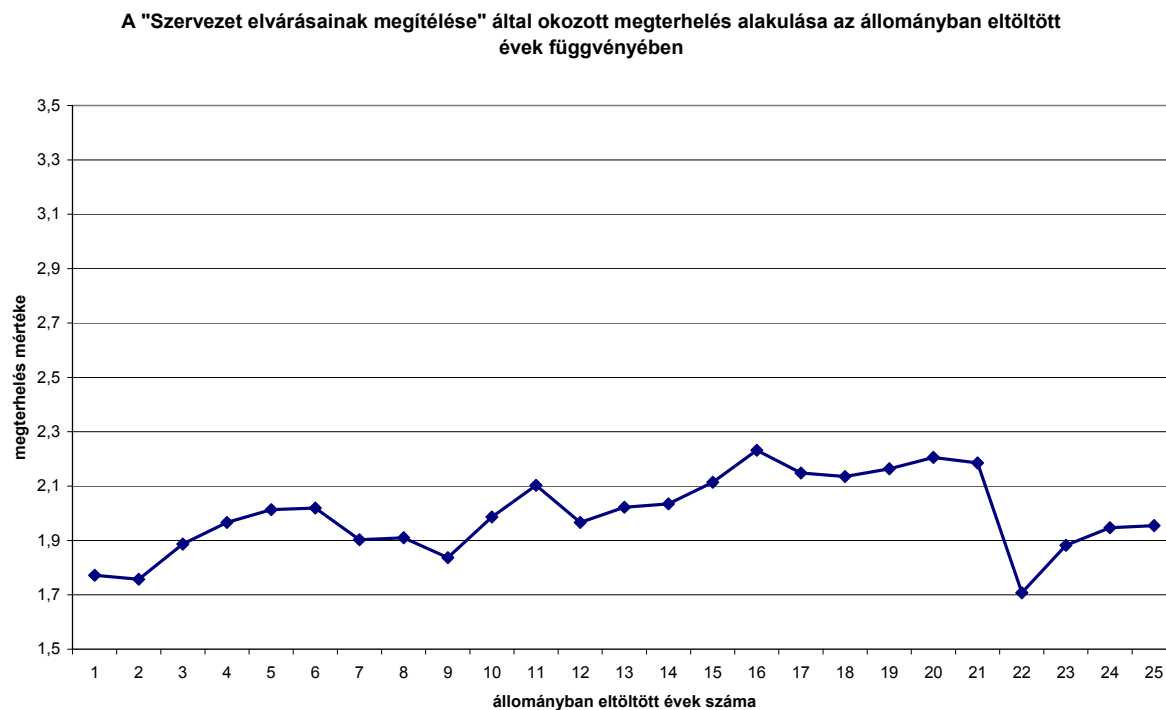
S.10-graf.6. Az „Anyagi elismertség” hiánya által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



S.10-graf.7. Az „Anyagi elismertség” faktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

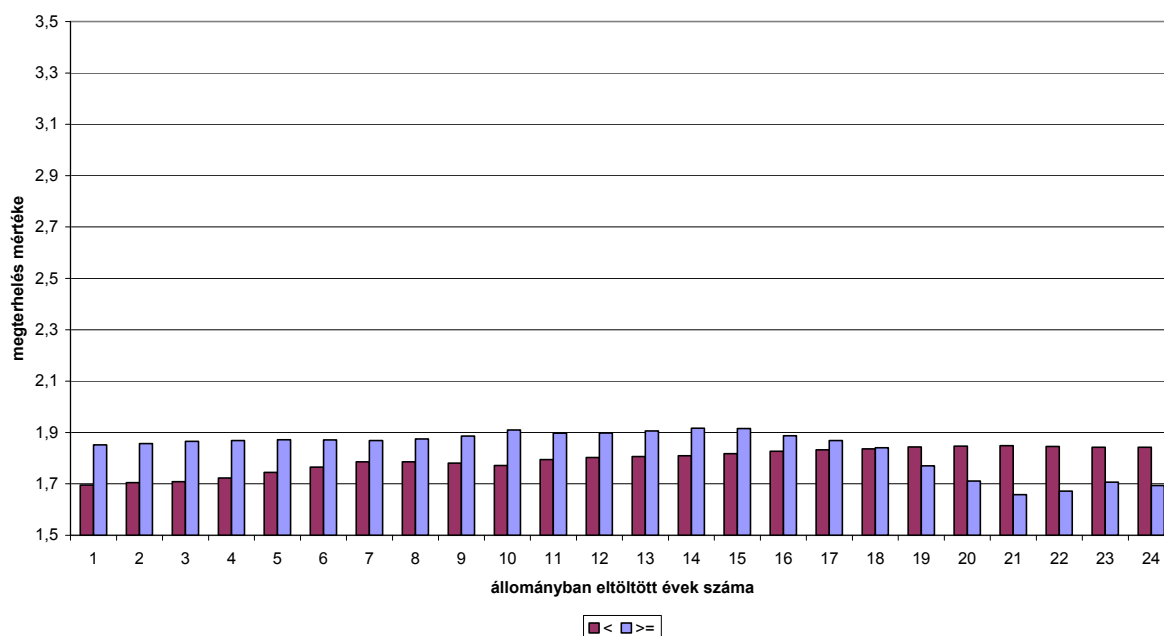


S.10-graf.8. A „Szervezet elvárása” által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve

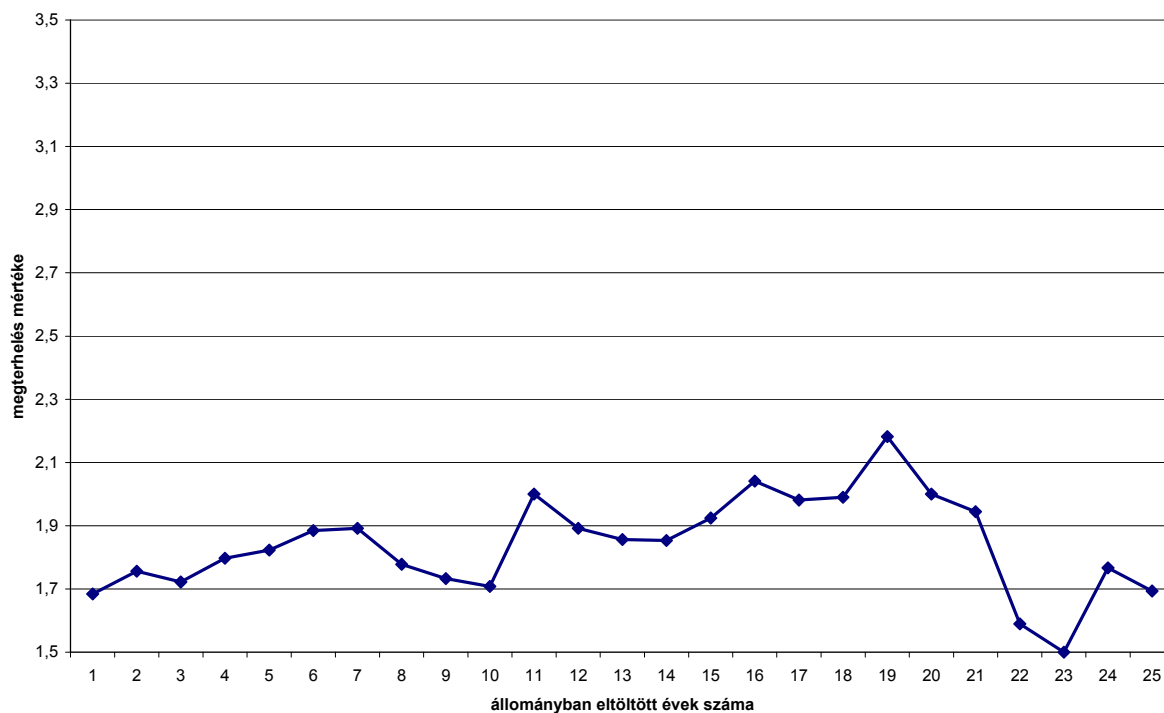


S.10-graf.9. A „Szervezet elvárásainak a megítélése” faktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

A "Munkavégzés etikai aspektusa" által okozott megterhelés mértékének alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében

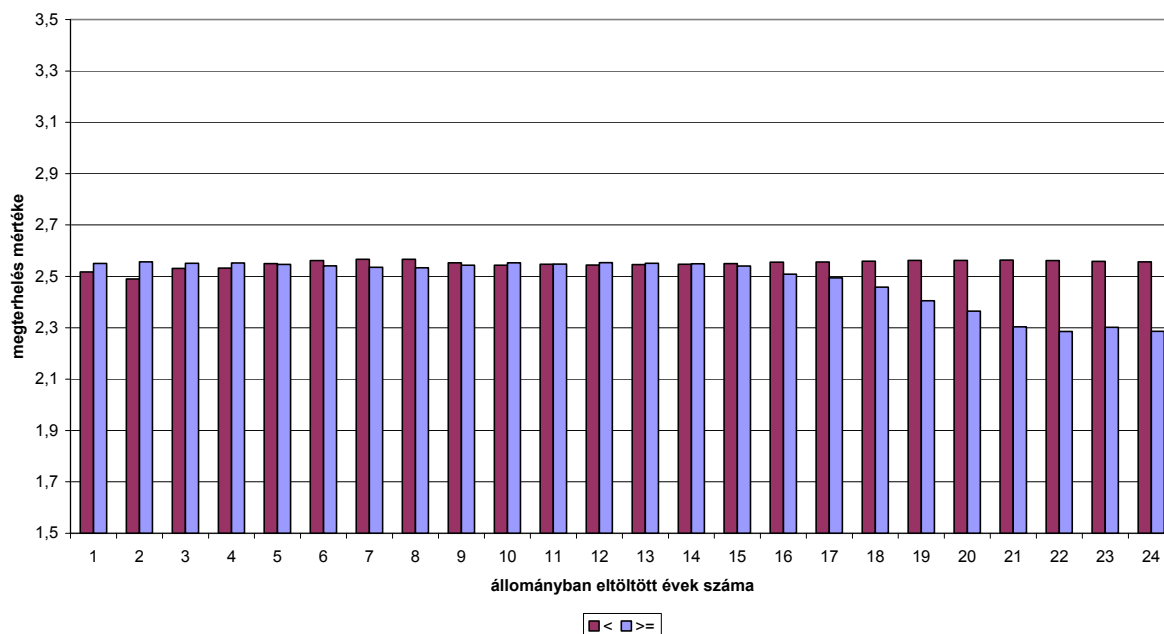


S.10-graf.10. A „Munkavégzés etikai aspektusa” által okozott megterhelés alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve

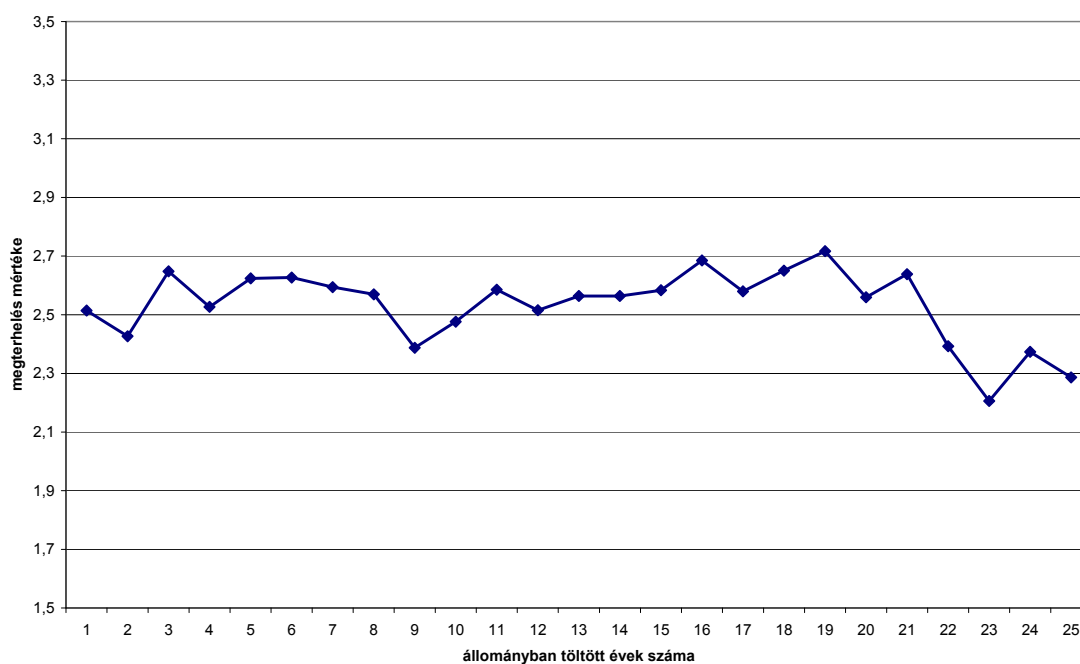


S.10-graf.11. A „Munkavégzés etikai aspektusa” faktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve

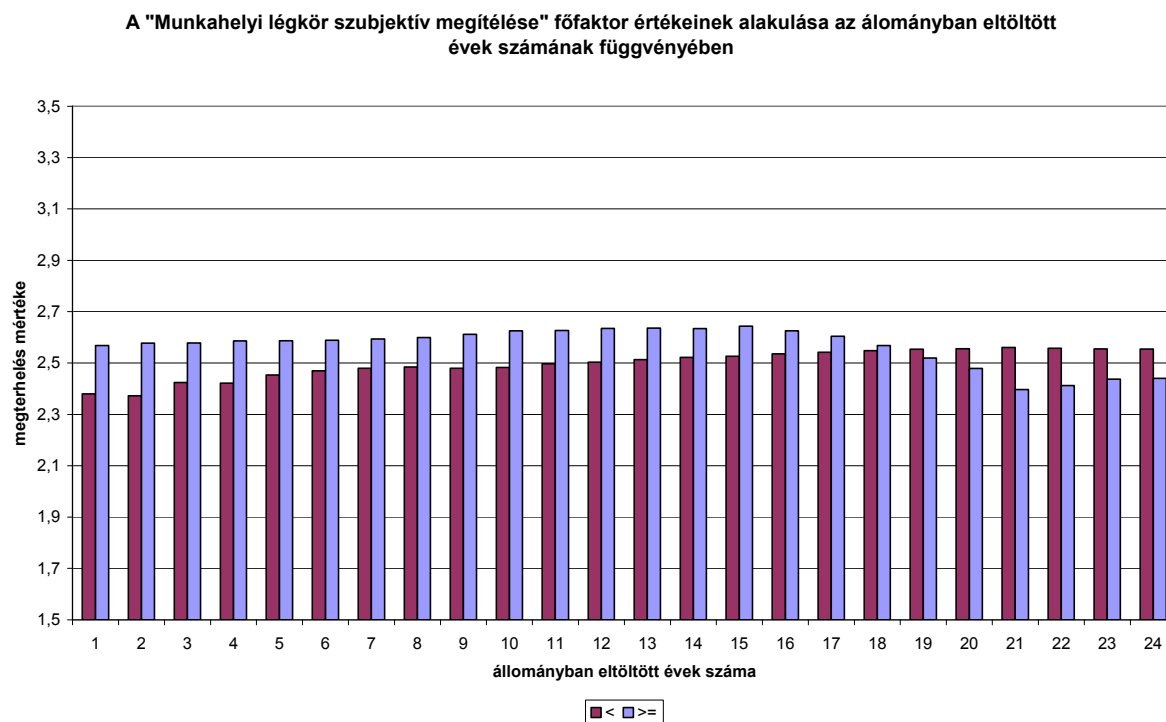
A "Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus" főfaktor értékeinek alakulása az állományban eltöltött évek számának függvényében



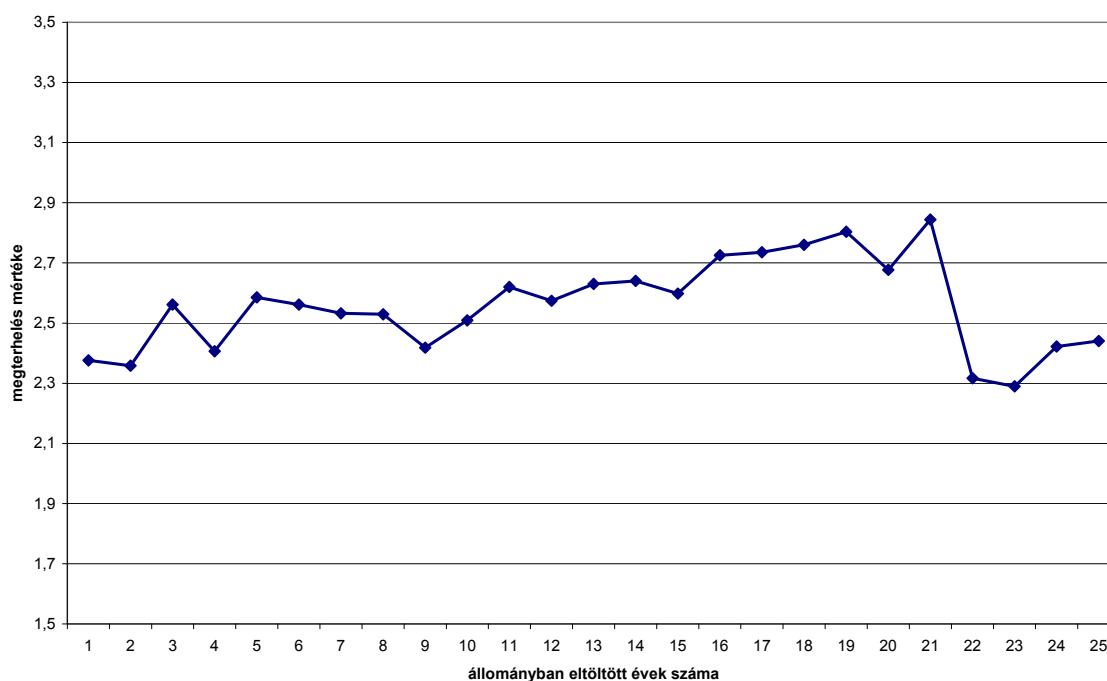
S.10-graf.12. A „Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus” főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



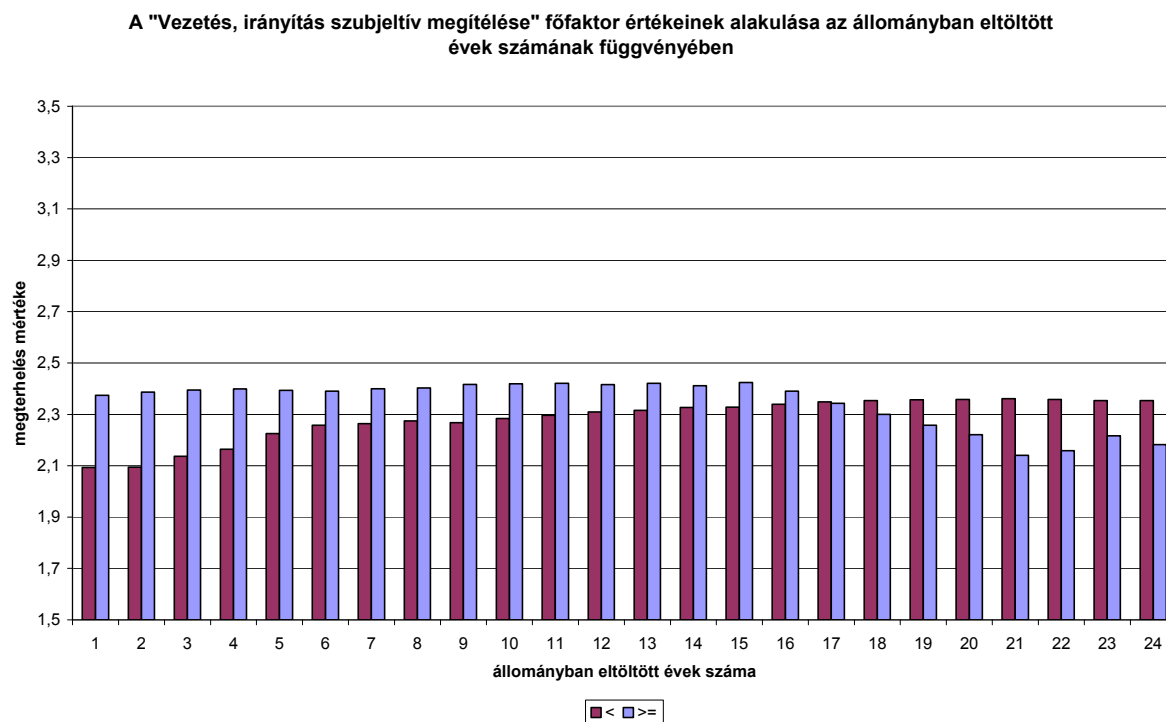
S.10-graf.13. A „Munkavégzésből adódó szerepkonfliktus” főfaktor átlagai az egyes állományban eltöltött éveket tekintve



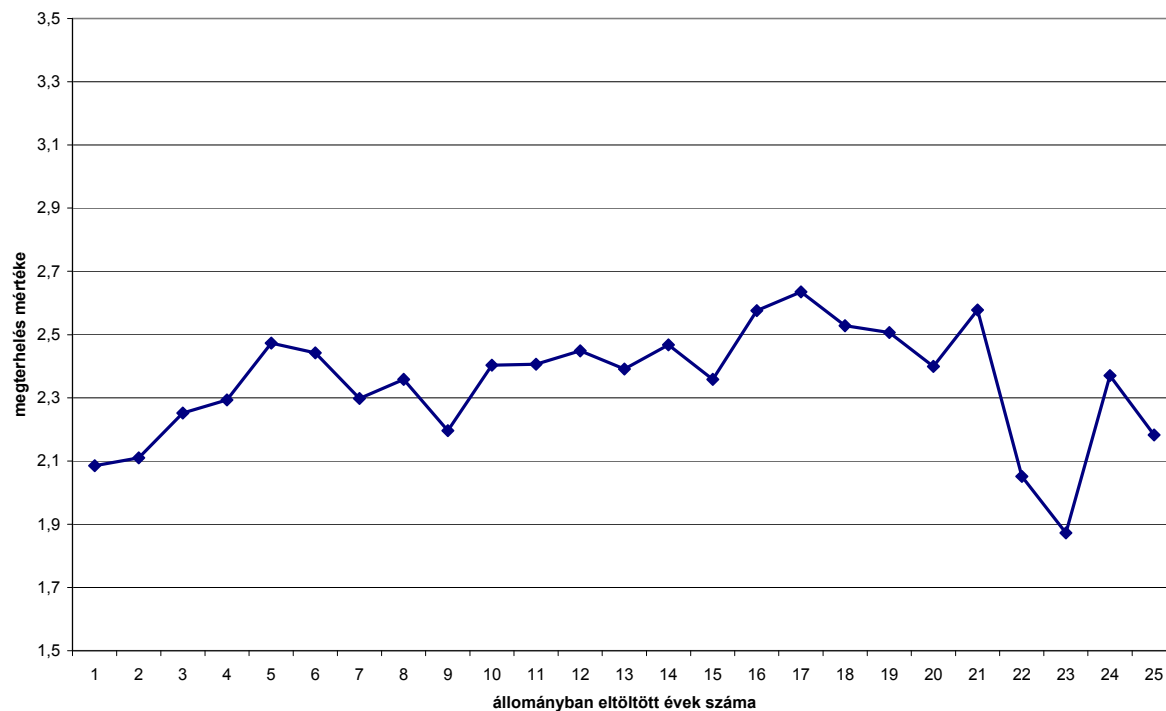
S.10-graf.14. A „Munkahelyi légkör szubjektív megítélése” főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



S.10-graf.15. A „Munkahelyi légkör szubjektív megítélése az egyes állományban eltöltött éveket tekintve



S.10-graf.16. A „Vezetés, irányítás szubjektív megítélése” főfaktor alakulása az egyes éveket választóvonalnak tekintve



S.10-graf.17. A „Vezetés, irányítás szubjektív megítélése az egyes állományban eltöltött éveket tekintve