

V. A KÖZSZOLGÁLATI MUNKAVÉGZÉSSEL KAPCSOLATOS JELLEMZŐK, TAPASZTALATOK, A MUNKAHELYI ÉS MAGÁNÉLETI STRESSZ HATÁSA A MUNKAVÉGZÉSRE

(Hollósy Vadász Gábor)

1. ELMÉLETI BEVEZETÉS

A közszoigálat munkavégzésével kapcsolatos jellemzőket HR (Human Resource Management; magyarul: Emberi Erőforrás Menedzsment) szempontból PETRÓ – STRÉHLI (2013) vizsgálta. Eredményeik alapján a vizsgált szakterületek esetében (közigozgatás, rendvédelem, honvédség) a munkakörelemzés szinte nem is létezik, illetve a munkaköri leírásokat nem frissítik, valamint a közszoigálaton belül nem elterjedt az atipikus foglakoztatás. A közszoigálaton belül jelen vannak a főbb HR-folyamatok, például a létszámgazdálkodás, amelyekkel a válaszadók közepesen elégedettek. A HR fejlesztési funkcióit a válaszadók megfelelőnek ítélték, a szervezetben belüli vezetőképzési rendszereket szervezettnek találták. A szerzők kiemelik, hogy a közszoigálaton belül bizonyos fejlesztő tevékenységek hiányoznak, például a coaching. A közszoigálaton belül a TÉR (Teljesítményértékelési Rendszer) keretei között működik a teljesítményértékelés, de hiányoznak belőle egyes részfolyamatok, pl. a 360 fokos értékelés. A vizsgálatba bevont válaszadók szerint a HR fő feladata a kompenzációs rendszer működtetése. A vizsgálati személyek szerint az emberi erőforrás területén dolgozó szakemberek a tipikus HR-folyamatokat végzik, melyek az alábbiak: munkaügy, egészségvédelem, munkavédelem. A válaszadók szerint nem jellemző, hogy a HR módszertani eszközökkel segítené a vezetőket, motivációs rendszereket működtetne vagy fejlesztene, részt venne a stratégiaalkotásban, a HR-folyamatok fejlesztésének céljából tudományos kutatómunkát végezne, szakmai elemzéseket készítene és ezeket publikálná. A kutatók a főntebbi adatokból azt a következtetést vonták le, hogy a közszoigálati HR jelenleg leginkább a munkaügyi feladatok ellátására – pl. a kompenzációs rendszer működtetése –fókuszál, és kevésbé kapcsolódik be a stratégiai szempontból fontos feladatok ellátásába, például a tehetségek mentorálásába, életpálya-modellek kidolgozásába. Ez megjelent a vizsgálati személyek válaszaiban is, akik fontosabbnak tartották azt, hogy a HR a munkaügyi tevékenységét ellássa, annál, hogy a HR stratégiai szempontól fontosabb feladatokat végezzon el. A HR-nek folyamatos megújulásra van szüksége, azért, hogy képes legyen a feladatait a kor kihívásainak megfelelően szakmailag magas színvonalon elvégezni, és ehhez megfelelő szerepkört töltsön be. Ennek megfelelően a HR-nek szerteágazó tevékenységet kell folytatnia, vagyis a klasszikus munkaügyi feladatain túl el kell látnia a stratégiai szempontból fontos új feladatokat is. Ehhez újfajta informatikai rendszerek kidolgozása szükséges. A HR újfajta feladatainak ellátását akadályozza az adminisztrációs teher, ami rengeteg energiát, időt és pénzt emészt fel. Ahhoz, hogy ez a megújulás megvalósulhasson, szükséges a felső vezetők támogató hozzáállása, vagyis ne csak az az egyetlen szempont legyen lényeges, hogy a HR feleljen meg a jogszabályi kötelezettségeknek. Ezekhez a változásokhoz szükséges mind a strukturális, mind az intézményi stabilitás, különben a HR nem tud megújulni. A szer-

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

zók megjegyzik, hogy nem elégséges az új HR-funkciók bevezetése, ehhez szükséges az attitűdök megváltozása is. Ennek egyik fontos eleme a vezetők és a HR-szakemberek képzése, továbbképzése.

A munkavégzéssel kapcsolatos jellemzők után áttérünk a közszolgálaton belüli stressz bemutatására. A stressz a mindennapi élet egyik leggyakrabban használt kifejezése (PIKÓ 2015). Az előbb idézett szerző szerint a stressz fogalmát számos diszciplína kutatja, a természettudományok közül például a biológia, az orvostudomány, a társadalomtudományok közül a szociológia, munkapszichológia stb. A fentebb említett diszciplínák tudományos eredményeit ez idáig nem sikerült integrálni. SELYE (1964; idézi PIKÓ 2015, 71.) szerint a stressz a környezeti változásokra adott válasz, ami önmagában nem negatív és nem pozitív, hanem egy általános élettani válasz, ami felkészíti a szervezetet a válaszreakcióra. A stresszt okozó tényezők a stresszorok, ezeknek a száma a 21. századi modern társadalmakban egyre növekszik, és ezzel párhuzamosan azoknak a betegségek száma is, melyek visszavezethetők a stresszre. Mivel a legtöbb stresszor a mai modern kultúrából ered, ez megnehezíti a problémára megoldást jelentő közbeavatkozást. Evolúciós szempontból a stressz különösen fontos mind az egyén, mind a faj túlélése szempontjából, hiszen minél előbb észleli az organizmus a veszélyt, annál nagyobb az esélye a túlélésre. Hosszú távon viszont szükséges, hogy az organizmus kialakítsa saját stresszrezisztenciáját, azaz azt, hogy hosszabb ideig is el tudja azt viselni. Fontos megemlíteni, hogy külső környezet alatt nem csak a biológiai hatásokat értjük, hanem a társadalmi, kulturális tényezőket is. Ideális esetben a kettőnek való megfelelés párhuzamos, de a mai modern világban ez gyakran kettéválik.

SALAVECZ – NECULAI – JAKAB (2006) tanulmánya alapján a szakirodalomban két modell használta terjedt el, melyekkel eredményesen kutatható a munkahelyi stressz. Az első a követelmény-kontroll elmélet, ez az 1970-es években terjedt el. Az elmélet szerint a túlzott munkahelyi megterhelés károsíthatja a munkavállalók egészségét, ha nincs lehetőségük saját munkakörülményeiken módosítani. A második elmélet szerint az erőfeszítés és jutalom egyensúlytalansága, vagyis az, ha a munkába fektetett energia nem arányos a kompenzációval, akkor az egy disszonáns állapotot hoz létre, ami egészségkárosodást idézhet elő, ez lehet testi, pl. kardiovaszkuláris és lelki károsodás is, pl. depresszió. A lelki betegségek megelőzésében a munkahelyi stressz csökkentésének van kiemelt szerepe. A fokozott munkahelyi stressz hozzájárulhat a kiegészítő szindróma (burnout) kialakulásához. A kiegészítő egy olyan mentális elváltozás, amely bármely szakma munkavállalóinál megjelenhet, de főként azokat a szakembereket érinti, akik érzelmileg megterhelő munkát végeznek, feladatvégzésükhöz folyamatos koncentráció szükséges, illetve emberekkel foglalkoznak, vagyis humán és segítő szakmákban dolgozókat érint a leginkább, például pedagógusokat, szociális munkásokat, orvosokat stb. (Ez különösen igaz a közszférára, pl. az egészségügyre, a szociális területre, az oktatásra. A közszolgálati tisztviselőknek az esetek döntő többségében fokozott érzelmi bevonódás mellett kell az állampolgárok ügyeit intézniük. Ehhez PAKSI (2017) hozzáteszi, hogy a mai modern társadalomban a vezetőknek olyan újfajta kihívásokkal kell szembenéznük, mint a munkahelyen állandósult stressz, munkahelyi konfliktusok, gyakori változások, az ösztönzés és a szervezeti procedúrák racionalizálása.) MASLACH – JACKSON (1981) szerint a kiegészítő egy szindróma, melynek két fő összetevője az emocionális kimerülés és a cinizmus. Ennek során a kimerültség miatt a munkavállalók azt érzik, hogy nem képesek a korábbi szinten teljesíteni, illetve megjelennek a negatív és a cinikus attitűdök az ügyfelekkel (állampolgárok) szemben. A kiegészítővel együtt gyakran megjelenik a dehumanizáció is (a dehumanizáció negatív, cinikus hozzáállást jelent a kollégákkal szemben, illetve olyan magatartási formát, melynek során az individuuum visszahúzódik, kerüli a munkát, kapcsolatai leépülnek (HAZAG – MAJOR 2008). A kiegészítő másik fontos tünete, hogy az egyén a saját teljesítményét negatívan értékeli. SALAVECZ – NECULAI – JAKAB (2006) szerint a kiegészítő pszichoszomatikus tüneteket okozhat (pl. gyomorégés), illetve összefügg az alkoholfogyasztással és a dohányzással. A kiegészítő korrelál a munkától való távolmaradással is.

A KÖZZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A továbbiakban olyan tanulmányokat idézünk, melyek közzszolgálati dolgozók körében vizsgálták a munkahelyi stressz hatását, illetve a kiégés gyakoriságát. HSIEH (2014) kutatásában floridai (Florida az USA egyik tagállama) közzszolgálati dolgozókat vizsgált. A szerző szerint a szervezeteken belüli szabályok előírják az elvárt érzelmi kontrollt. Ezeknek két fajtáját különbözteti meg: pozitív és negatív. A pozitív szabályok pozitív érzelmi állapotot eredményeznek, míg a negatív szabályok negatív érzelmi állapotot. Mind a kettő megköveteli a munkavállalóktól az érzelmi kontrollt, azért, hogy barátságos módon tudják ellátni a szolgálatukat. Eredményei szerint a negatív szabályok hatással vannak arra az érzetre, hogy az egyén érzelmileg mennyire tartja magát kimerültnek. Ugyanez a pozitív szabályokról nem mondható el. Mind a negatív, mind a pozitív szabályokat azért alkották meg, hogy azok a közzszolgálati dolgozókat önszabályozásra ösztönözzék, ennek ellenére csak a negatív szabályoknak van a fent említett hatása. A jövőben meg kellene vizsgálni, hogy közzszolgálati mintán a pozitív szabályoknak miért nincsen az érzelmi kimerültség érzését csökkentő, gátló hatása. A szerzők szerint menedzsmentszempontról a munkavégzéshez kötődő megfelelő források biztosításának fő szempontnak kell lennie, mivel, ha ezek alacsony szintűek, akkor megemelkedik az érzelmi kimerültség valószínűsége. (A szerzők az alacsony szintű erőforrások alatt az alábbi tényezőket értik: alacsony szintű munkahelyi kontroll, nem hatékony társas támogatás, a munkavégzésbe befektetett energia és a kompenzáció közötti egyensúly hiánya.) Azoknál a közzszolgálati szervezeteknél, melyek kénytelenek folyamatosan negatív szabályokat alkalmazni, a munkavállalók körében megnő a frusztráció szintje, a tehetetlenség és a fáradtság érzete. A negatív szabályok káros hatását egyedül a munkatársak támogatása tudja csökkenteni. A negatív szabályok és az érzelmi kimerültség közötti kapcsolatra nincs hatással a szervezeten belüli szupervíziós támogatás.

A fentebbi angolszász kutatással szemben egy svéd tanulmány (HAKANSSON – AHLBORG 2017) azt vizsgálta, hogy az ottani közzszféra dolgozói esetében van-e különbség a női és férfi munkavállalók között az alábbiakban: a stressz okozta betegségek, az észlelt stressz, a mindennapi tevékenységek észlelése, pl. házimunka. A kutatásba két intézményt vontak be, mind a kettő Nyugat-Svédországban található, és összesen több mint 3000 személy vett részt a kutatásban. Az eredmények alapján a nemek tekintetében nincsen különbség. A helyes egyensúly megtalálása a mindennapi tevékenységek esetében a nők számára fontos, mivel ez összekapcsolódik a szubjektív egészséggel (a szubjektív egészség arra utal, hogy az egyén mennyire érzi magát egészségesnek), a férfiak esetében ilyen összefüggés nem volt kimutatható. A túlzott stresszre visszavezethető rendellenességek (pl. betegségek) száma magasabb volt a részmunkaidőben dolgozó nők esetében. A mindennapi tevékenységek közötti egyensúly hiánya az egyik rizikófaktora a túlzott stresszre visszavezethető testi és lelki rendellenességeknek.

Egy svájci kutatás (GIAUQUE – ANDERFUHREN-BIGET – VARONE 2012) azt kutatta, hogy a PSM (Public Service Motivation; magyarul: Közzszolgálati Motiváció) közzszolgálati szervek esetében képes-e csökkenteni a stresszt. (A PSM hazai alkalmazását az alábbi cikkek vizsgálták: HOLLÓSY – SZABÓ 2016; HOLLÓSY 2018; HORVÁTH – HOLLÓSY, megjelenés alatt). GIAUQUE – ANDERFUHREN-BIGET – VARONE (2012) szakirodalmi áttekintése alapján a közzszolgálatban létezik a vörös vonal elmélet. A vörös vonal a közzszolgálati szerveken belüli olyan szabályokra, procedúrákra utal, melyeket a közzszolgálati dolgozók fölösleges tehernek élnék meg, illetve frusztrációt okoznak, mivel gátolják a közzszolgálati dolgozókat a céljaik elérésében (pl. az állampolgárok szolgálata), vagyis nem minden szabály és procedura tekinthető vörös vonalnak. Eredményei alapján a vörös vonal és a közzszolgálaton belüli stressz észlelése szorosan összekapcsolódik, vagyis a vörös vonal a közzszolgálaton belül az egyik fő faktora annak, ha a munkavállalók nem érzik jól magukat. Másik fontos eredményük: az észlelt munkahelyi stressz negatívan korrelál a pozitív visszajelzésekkel és a szervezeti támogatással. Ebből következik, hogy a szervezeti támogatás és a pozitív visszajelzések jelentősen tudnak segíteni a közzszolgálati tisztviselőknek a munkahelyi stressz leküzdésében.

A KÖZZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A fenti tanulmányok vagy angolszász, vagy kontinentális európai kultúrájú országokat vizsgáltak. A következő kutatás a távol-keleti Malajziát kutatta (MANSOR – TAYIB 2010). A kutatók a maláj adóhivatalt vizsgálták. Eredményeik alapján a munkahelyi stressz fő forrása, hogy a munkavállaló nem biztos a szakmai előléptetésében. A munkahelyi stressz negatívan korrelál a munkahelyi elégedettséggel. A munkahelyi stressz szorosan összefügg a csökkenő munkateljesítménnyel, az alacsony szintű munkahelyi elégedettséggel, illetve morállal, valamint azzal, hogy a munkavállalók hány napot vannak betegség miatt táppénzen. A dolgozók saját munkájuk feletti kontrolljának magasabb szintje (pl. saját munkájukkal kapcsolatban mennyire dönthetnek önállóan) csökkentette a munkahelyi stresszt. A szervezeten belüli egyértelmű kommunikáció szintén csökkentette a munkahelyi stresszt. A kiégést megelőzni képes egyik faktor, ha a munkavállalókat tájékoztatják arról, a munkájuk miként járul hozzá a társadalom fejlődéséhez.

Egy másik tanulmány szintén egy távol-keleti országot, Kínát vizsgálta. HAO – HONG – XU – ZHOU – XIE (2015) 600 közigazgatási szakembert vont be a kutatásba. Eredményeik szerint a kiégést leginkább a munkahelyi stressz képes előre jelezni, a munkahelyi stressz pedig a pszichés ellenálló képesség gyengülésén keresztül tud hatni a kiégésre. A pszichés ellenálló képesség képes direkt módon csökkenteni a kiégést, illetve a munkahelyi stressz csökkenésén keresztül indirekten is képes csökkenteni a kiégést.

A főnti nemzetközi tanulmányok után olyan magyar kutatásokat mutatunk be, melyek a hazai közzszolgálatban vizsgálták a munkahelyi stressz hatását. (Fontos megemlíteni, hogy a jelen tanulmányban a közzszolgálatra koncentrálunk, ezért azokat a cikkeket, melyek az egyéb közzszolgálatot nyújtó területeket vizsgálták, például az egészségügyet, nem mutatjuk be. A téma iránt érdeklődőknek ajánljuk GYÖRFFY – GIRASEK (2014)⁵⁹ tanulmányát.) ZSIVKÓ (2017) szerint a kiégés fokozatosan veszélyezteti a honvédség személyi állományát, ami a vezetőket különösen is érinti beosztástól és rendfokozattól függetlenül. Emiatt is törekedni kell a kiégés megelőzésére, mivel mind egyéni, mind szervezeti szinten a kiégés rendkívül káros. Ezek mellett szükséges az állomány rendszeres szűrése, valamint mentálhigiénés tréningek tartása. A megelőzésnek több technikája is létezik, a szerző szerint érdemes akár progresszív relaxációt vagy autogén tréninget is alkalmazni. A hatékony megelőzéssel növelhető a katonai pályán eltöltött évek száma.

A honvédség esetében számos tanulmány vizsgálta, hogy a stressz és a kiégés hogyan hat a személyzeti állományra, pl. HORVÁTH (2016), BARNA (2018), de ezeket részletesebben nem mutatjuk be. Ennek az az oka, hogy a jelen tanulmány a közigazgatásra és a rendészetre koncentrál. Emiatt a továbbiakban a rendészettel és a közigazgatással foglalkozunk. BORBÉLY – FARKAS – TŐZSÉR (2017) kutatásában azt kutatta, hogy a tömeges métertű migráció a rendészeti dolgozók számára milyen extra pszichés megterhelést jelent. A szerzők szerint „az illegális migráció rendészeti kezelése során ideiglenesen felállított csapaterős századokban való részvétel egy speciális stresszforrása a rendőri munkának” (BORBÉLY – FARKAS – TŐZSÉR 2017, 301.), ami hatással van az állomány magánéletére is. Azok a személyek, akik észrevették ezt a hatást, arról számoltak be, hogy saját magukon pszichés problémákat is észleltek. A cikk szerint a fokozott munkahelyi stressz hatására növekedett az alkoholfogyasztás, és ez a férfikara inkább jellemző. A túlzott munkahelyi stresszrel való megküzdésre nem volt hatással az, hogy a rendőr

⁵⁹ GYÖRFFY Zsuzsa – GIRASEK Edmond (2014): Munkamegterhelés, munkával való elégedettség és kiégés a magyarországi női rezidensek körében – reprezentatív, online felmérés eredményei alapján. Orvosi Hetilap, 155. évf. 46. sz. 1831–1840.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

önkéntesként vagy parancsra került az adott századba, amiből a szerzők azt a következtetést vonták le: a rendészetben belüli parancsuralmi rendszerhez való adaptáció szükséges a rendőri feladatkör ellátásához.

SOLYMOSI (2013) szerint a kiégés nem csak a beosztotti állományt, hanem a rendészeti vezetőket is érinti. A magyar rendészetben belül nem létezik akcióterv a kiégés megelőzésére, annak ellenére, hogy a rendészeti vezetőképzés során a stresszkezelést külön oktatják. A leghatékonyabb prevenciónak az önismeret és a frusztrációtűrési fejlesztése számít. A prevenciónak szintén elengedhetetlen része a képzés, illetve a továbbképzés, a tréningek, a támogató szervezeti kultúra és a csapatszellem. A szervezeti kultúrának olyannak kell lennie, amiben a munkavállaló azt érezheti, hogy fontos a munkája. A szerző szerint a rendészeti állomány éves pszichikai és fizikai vizsgálata során érdemes lenne a kiégést is szűrni.

A szakirodalmi kutatásunk során nem találtunk olyan tanulmányt, ami a magyar közigazgatáson belül kutatta volna a munkahelyi stresszt és a kiégést.

2. A VIZSGÁLT RÉSZTERÜLET KUTATÁSÁNAK CÉLJA ÉS HIPOTÉZISE

Ebben a tanulmányban a közzolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket vizsgáljuk. Ehhez kapcsolódóan megvizsgáljuk, hogy a közzolgálat személyzeti állományára milyen hatást gyakorol a munkahelyi stressz. A fenti irodalmi összefoglaló alapján számos tanulmány vizsgálta a nemzetközi közzolgálatban a munkahelyi stresszt. A magyar közzolgálaton belül főként a honvédelem és a rendészet esetében kutatták a munkahelyi stressz és a kiégés hatását. A jelen kutatás a közigazgatásra (államigazgatás és önkormányzati igazgatás), illetve a rendészetre korlátozódik. A jelen tanulmányban a kérdőív 113–114., valamint 23–31. kérdéseire adott válaszokat elemezzük.

A kutatás során az alábbi hipotéziseket teszteltük:

1. H(1) szerint a szakterületek különböznek a munkahelyi stressz megítélésének a szempontjából.
2. H(2) szerint a különböző munkakörökben dolgozók eltérnek a munkahelyi stressz megítélésnek a szempontjából.
3. H(3) szerint a különböző szakterületeken dolgozók eltérően ítélik meg a közzolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket.
4. H(4) szerint a különböző munkakörökben dolgozók eltérően ítélik meg a közzolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket.

3. EREDMÉNYEK – A KÖZSZOLGÁLATI MUNKAVÉGZÉSSEL KAPCSOLATOS JELLEMZŐK

A statisztikai elemzéshez ANOVA és post hoc: LSD-teszteket használtunk. Az alábbiakban a 23–31. kérdésekre adott válaszokat elemezzük. A 23. kérdéssel a munkakört és az azokhoz kapcsolódó feladatokat és azok jellegét vizsgáltuk. A 23. kérdésre adott válaszok átlagpontszámát szakterületek szerinti bontásban a 66. ábra mutatja be. Az e. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadó munkáját mennyire jellemzi az adminisztrációs feladatok ellátása. Az ANOVA-próba szerint szignifikáns különbség van az e. állítás esetében az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet között ((F(2)=5,191, p=0,006). A g. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válasz-

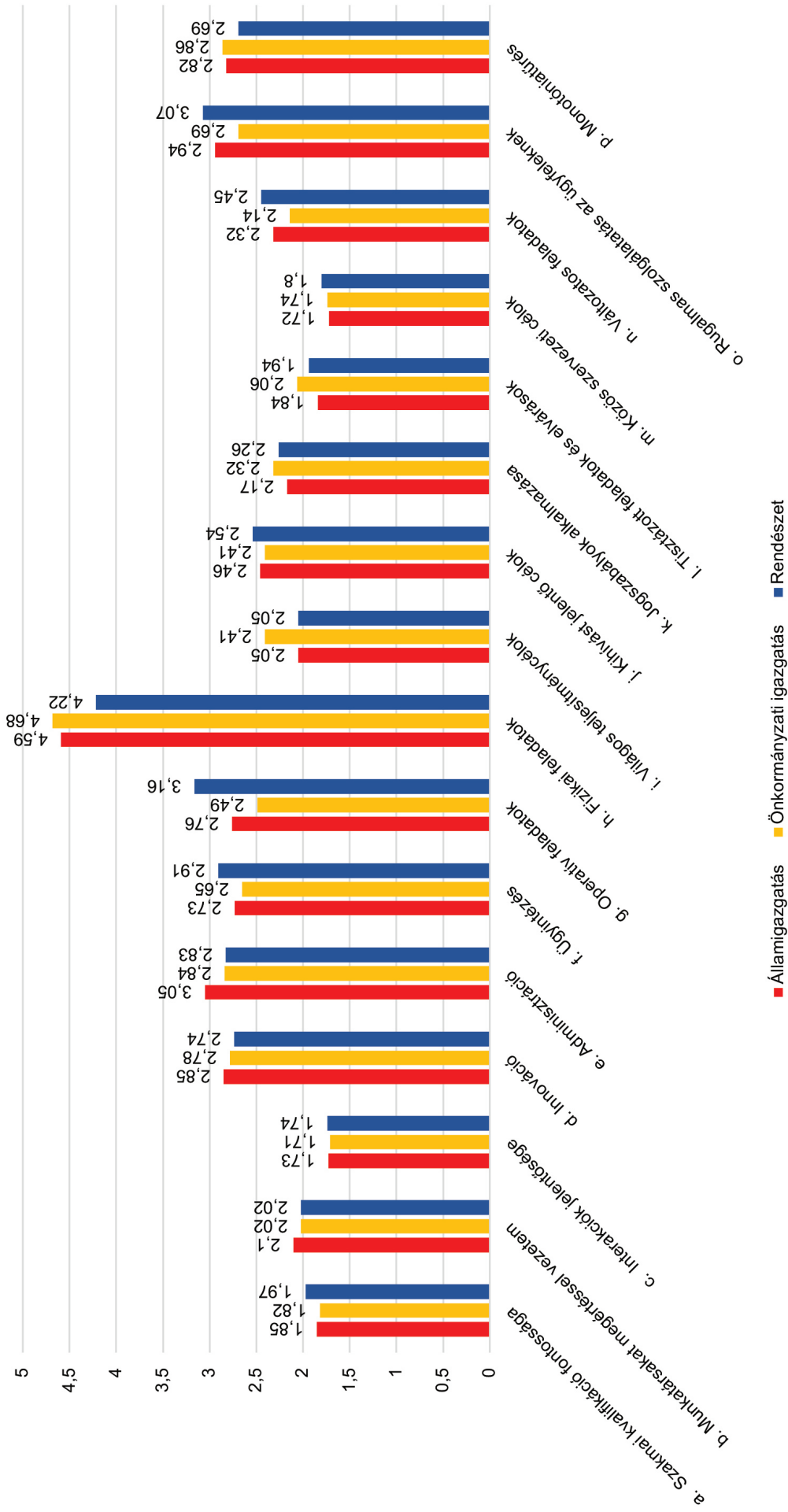
A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

adó munkáját mennyire jellemzi az operációs feladatok ellátása. A g. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet, a rendészet és az önkormányzati igazgatás között ((F(2)=22,180, p=0,000). A h. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadónak kell-e fizikai munkát végeznie. A h. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendvédelem között, az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=13,488, p=0,000). Az i. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a válaszadóknak világos teljesítési célokat határoznak-e meg. Az i. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=13,488, p=0,000). Az n. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a válaszadóknak változatos feladatokat kell-e megoldaniuk. Az n. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=6,175, p=0,002). Az o. állítással azt vizsgáltuk meg: a válaszadók lehetségesnek tartják-e, hogy megfelelő szolgáltatásokat nyújtsanak a belső és a külső ügyfeleknek. Az o. állítás esetében szignifikáns különbség látszik az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=8,603, p=0,000).

A 23. kérdésre adott válaszok átlagpontszámait munkakörök szerinti bontásban a 67. ábra mutatja meg. Az a. állítással a munkakörhöz kapcsolódó szakmai kvalifikáció fontosságát vizsgáltuk. Az ANOVA szerint szignifikáns a különbség az a. állítás esetében a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársak, az irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=6,779, p=0,000). A b. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a válaszadóknak a munkatársaikat megértéssel, támogatással kell-e vezetniük. A b. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársak, az irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársak között ((F(3)=68,270, p=0,000). A c. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavállaló munkakörében az interakciók kiemelten fontosnak számítanak-e. A c. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozó munkatársak, a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a felső vezetők között ((F(3)=7,769, p=0,000). A d. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadó a munkavégzését innovatívnak tartja-e. A d. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársak, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársak között ((F(3)=10,186, p=0,000). Az e. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársak, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársak között ((F(3)=49,818, p=0,000). Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársak, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=124,463, p=0,000). A g. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkakörben dolgozó munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkakörben dolgozó munkatársak között ((F(3)=9,040, p=0,000). A h. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkatársak, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozó munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozó munkatársak és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=23,125, p=0,000). A j. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadónak a mun-

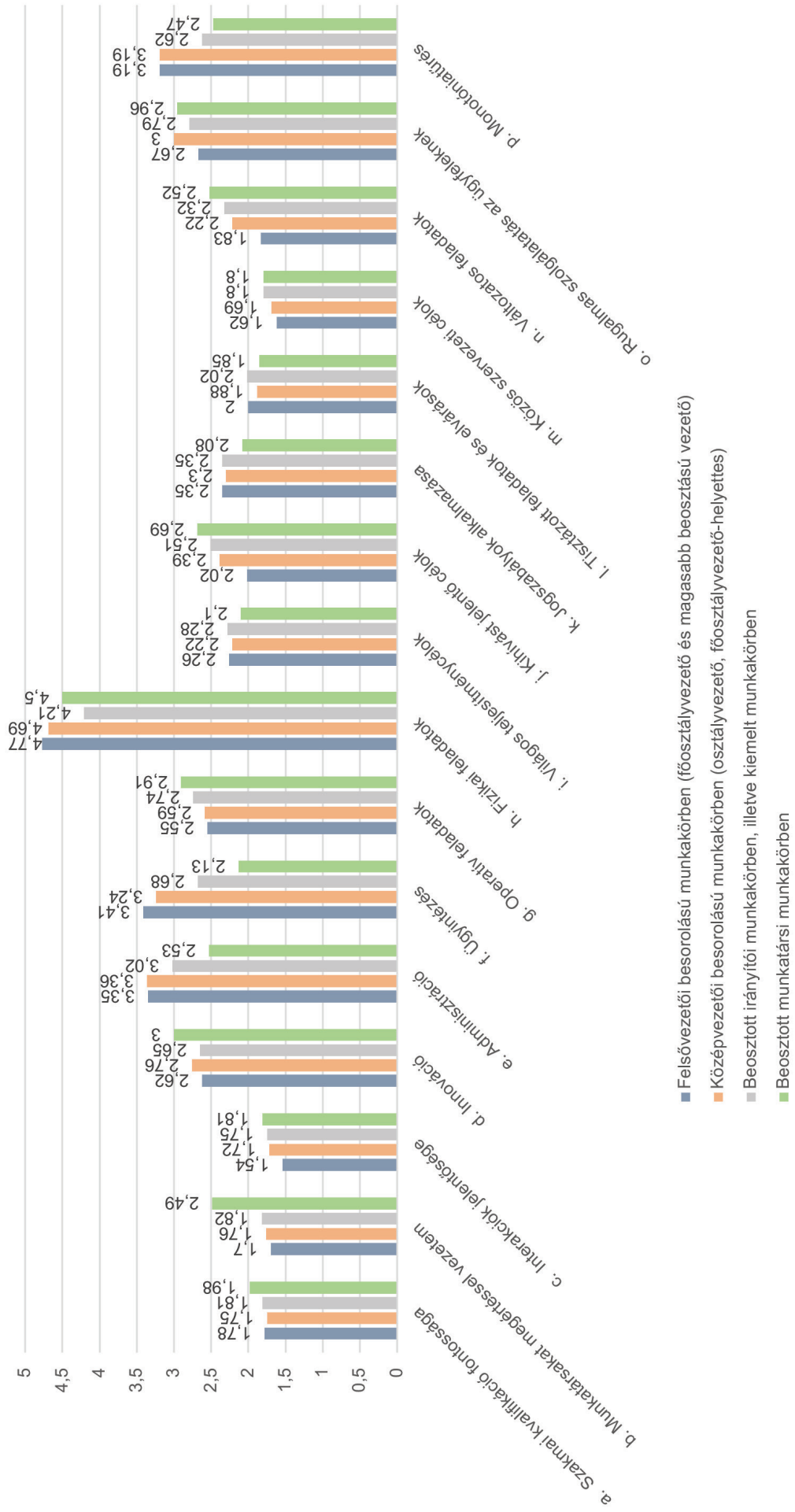
A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

kája során kell-e kihívást jelentő célokat elérnie. A j. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozó munkatársak, a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársak, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársak között ((F(3)=27,915, p=0,000). A k. állítással az vizsgáltuk, hogy a válaszadó munkavégzését meghatározó jogszabályok, belső eljárások mennyire alkalmazhatók a munkafeladatok megoldása során. A k. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=8,339, p=0,000). Az l. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a munkaköri leírásokban mennyire egyértelműek a munkakörrel kapcsolatos feladatok. Az l. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=2,937, p=0,032). Az m. állítással azt vizsgáltuk meg, az egyén tudja-e, hogy az általa elvégzett munkával hogyan kapcsolódhat a szervezet tágabb céljaihoz. Az m. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=4,854, p=0,002). Az n. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársak, a középvezetők és a beosztott munkatársak, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársak között ((F(3)=27,781, p=0,000). Az o. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között ((F(3)=5,445, p=0,001). A p. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadónak a munkavégzéséhez mennyire szükséges a monotóniatűrés. A p. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=43,721, p=0,000).



66. ábra: A közszolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai szakterületek szerinti bontásban (n=1426)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).



67. ábra: A közszolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai munkakörök szerinti bontásban (n=1426) (forrás: a szerző saját szerkesztése).

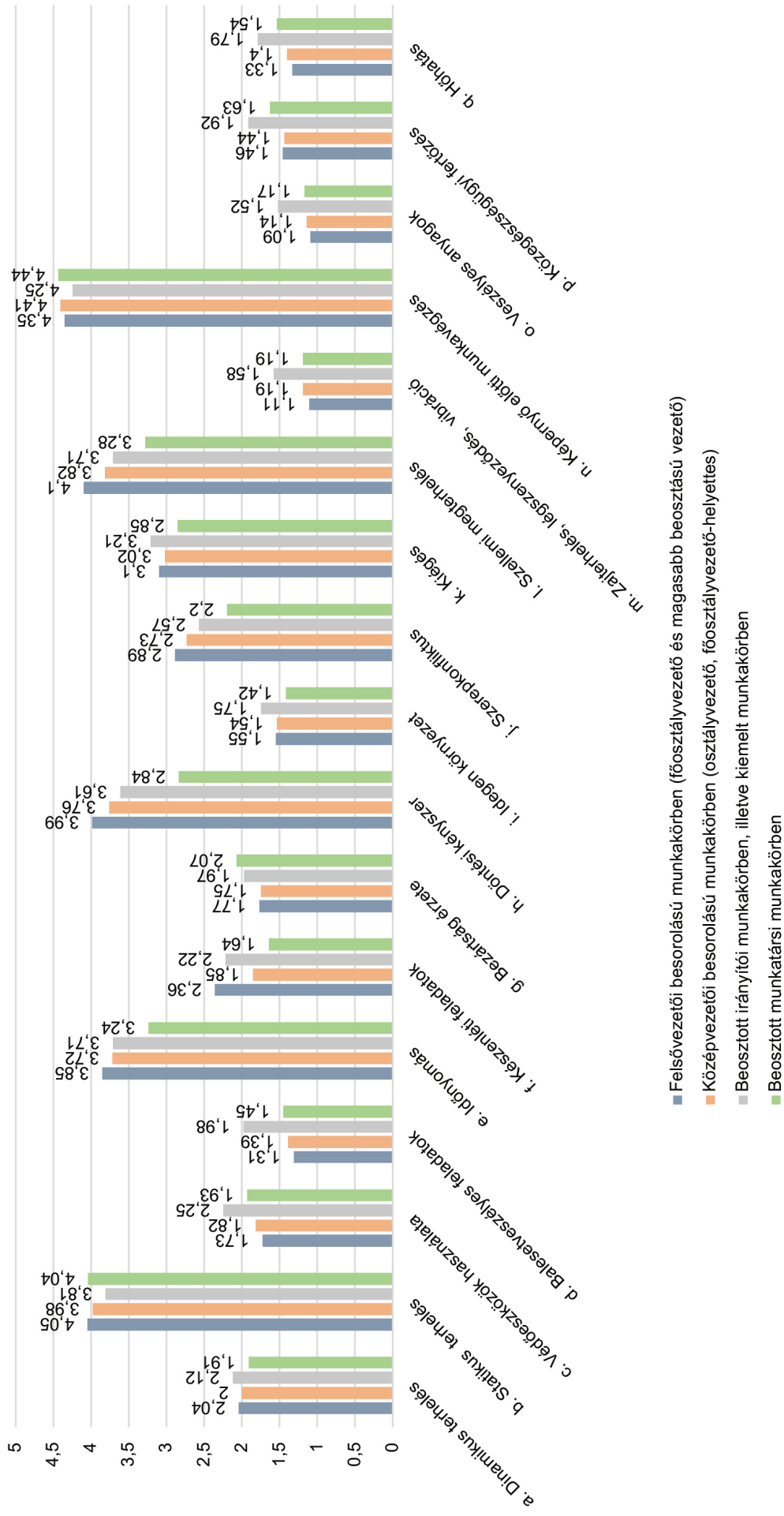
A KÖZZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A 24. kérdéssel a munkakörhöz kapcsolódó terhelés fokát és típusait vizsgáltuk. A 24. kérdésre adott válaszok átlagpontszámait munkakörök szerinti bontásban a 68. ábra mutatja be. Az a. állítással a dinamikus terhelést vizsgáltuk. Az ANOVA-próba szerint az a. állítás esetében szignifikáns a különbség a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=2,938, p=0,032). A b. állítással a statikus terhelést vizsgáltuk. A b. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=4,016, p=0,007). A c. állítással azt vizsgáltuk, hogy szükséges-e védőeszközök használata a munkavégzéshez. A c. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=8,517, p=0,000). A d. állítással a munkakörhöz kapcsolódó balesetveszélyt vizsgáltuk. A d. állítás esetében szignifikáns különbség van a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a beosztott munkatársi és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között ((F(3)=25,305, p=0,000). Az e. állítással az időnyomást vizsgáltuk. Az e. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=30,029, p=0,000). Az f. állítással a munkavégzéshez kapcsolódó készenléti feladatokat vizsgáltuk. Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=28,264, p=0,000). A g. állítással a bezártság érzetét vizsgáltuk. A g. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=8,350, p=0,000). A h. állítással a munkakörhöz kapcsolódó döntési kényszert vizsgáltuk meg. A h. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=110,762, p=0,000). Az i. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadónak a munkája során idegen környezetben kell-e dolgoznia. Az i. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=7,551, p=0,000). A j. állítással azt kutattuk, hogy a válaszadónak a munkájuk okoz-e szerepkonfliktust. A j. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=27,781, p=0,000). A k. állítással a kiegészítő veszélyét vizsgáltuk. A k. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=5,196, p=0,001). Az l. állítással a szellemi megterhelés nagyságát vizsgáltuk. Az l. állítás esetében

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVESELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

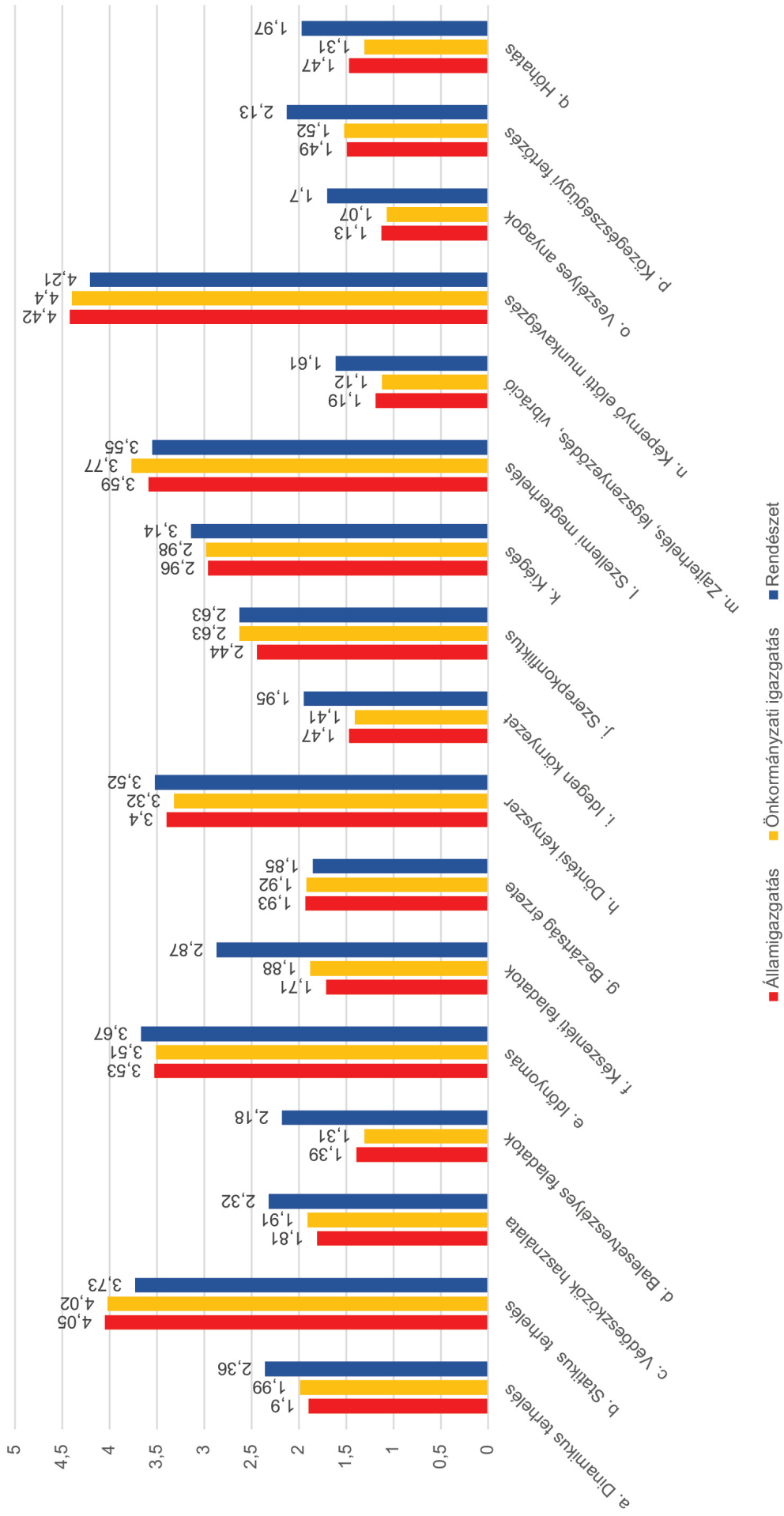
szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, az irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=58,263, p=0,000). Az m. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalót a munkavégzése közben éri-e zaj- vagy légszennyezés. Az m. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, az irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=22,129, p=0,000). Az n. állítással a képernyő előtti munkavégzést vizsgáltuk. Az n. állítás esetében szignifikáns a különbség a középvezetők és az irányítói munkakörökben dolgozók, az irányítói munkakörökben és a beosztott munkatársi munkakörökben dolgozók között ((F(3)=3,054, p=0,028). Az o. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadónak kell-e veszélyes anyaggal érintkeznie a munkavégzése során. Az o. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, az irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=22,927, p=0,000). A p. állítással a közegészségügyi fertőzést vizsgáltuk. A p. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és az irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkakörben dolgozók, az irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=10,994, p=0,000). A q. állítással a hőhatás mértékét vizsgáltuk. A q. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók és az irányítói munkakörben dolgozók között ((F(3)=10,453, p=0,000).

A 24. kérdésre adott válaszok átlagát szakterületek szerinti bontásban a 69. ábra mutatja. Az a. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és rendvédelem, az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=19,921, p=0,000). A b. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=12,516, p=0,000). A c. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=15,445, p=0,000). A d. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=76,651, p=0,000). Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=81,247, p=0,000). Az i. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=30,482, p=0,000). A j. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet között ((F(2)=4,307, p=0,014). Az l. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=5,667, p=0,004). Az m. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=39,643, p=0,000). Az n. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=5,798, p=0,003). Az o. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=87,544, p=0,000). A p. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=32,364, p=0,000). A q. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=32,459, p=0,000).



■ Felsővezetői besorolású munkakörben (főosztályvezető és magasabb beosztású vezető)
 ■ Középvezetői besorolású munkakörben (osztályvezető, főosztályvezető-helyettes)
 ■ Beosztott irányítói munkakörben, illetve kiemelt munkakörben
 ■ Beosztott munkatársi munkakörben

68. ábra: A munkavégzéshez kapcsolódó terhelést vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámjai munkakörök szerinti bontásban (n=1401)
 (Forrás: a szerző saját szerkesztése).



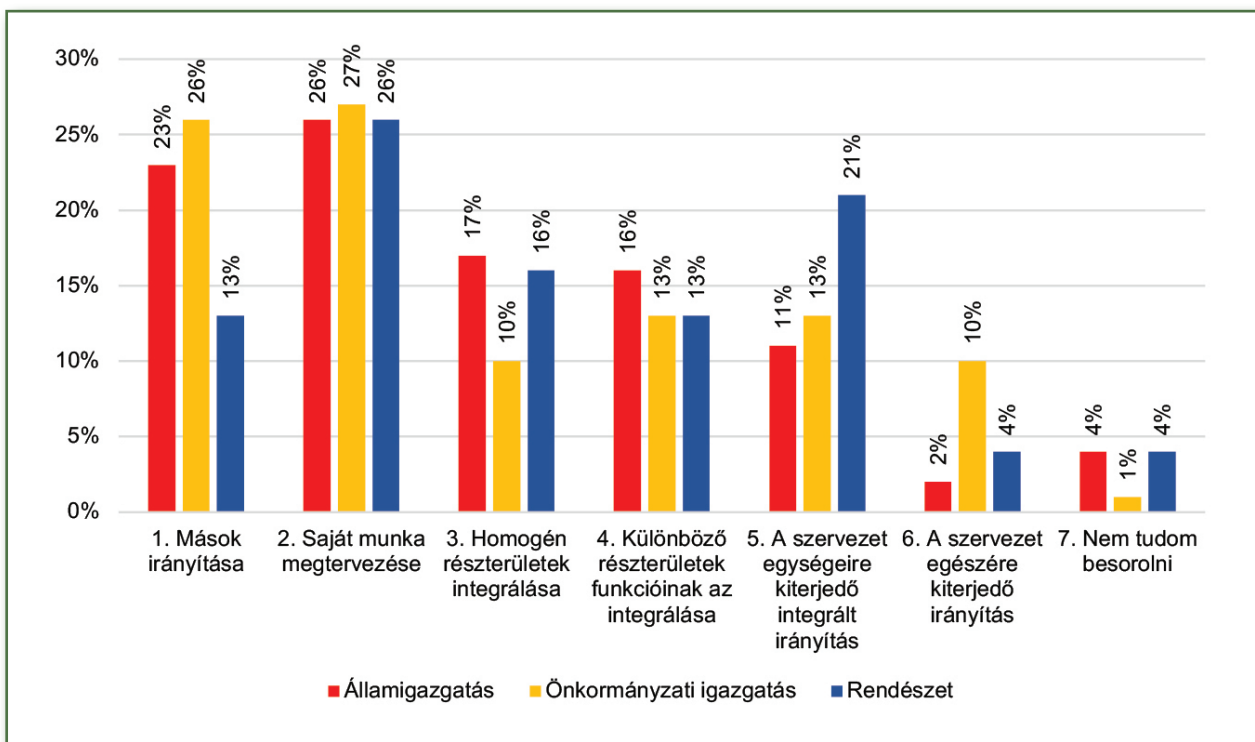
69. ábra: A munkavégzéshez kapcsolódó terhelést vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámjai szakterületek szerinti bontásban (n=1401)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A következő lépésben Khí-négyzet próbával azt vizsgáltuk meg, hogy a más-más szakterületek különböznek-e a 25. kérdésre adott válaszaik alapján. A 25. kérdéssel a munkavégzés jellegét az irányítás és a koordináció szempontjából vizsgáltuk. A próba szerint szignifikáns a különbség ($\chi^2(21)=1467,847$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,592. A 70. ábra szemlélteti, hogy az egyes állításokat a válaszadók hány százaléka tartotta jellemzőnek a saját szervezetére vonatkozóan.

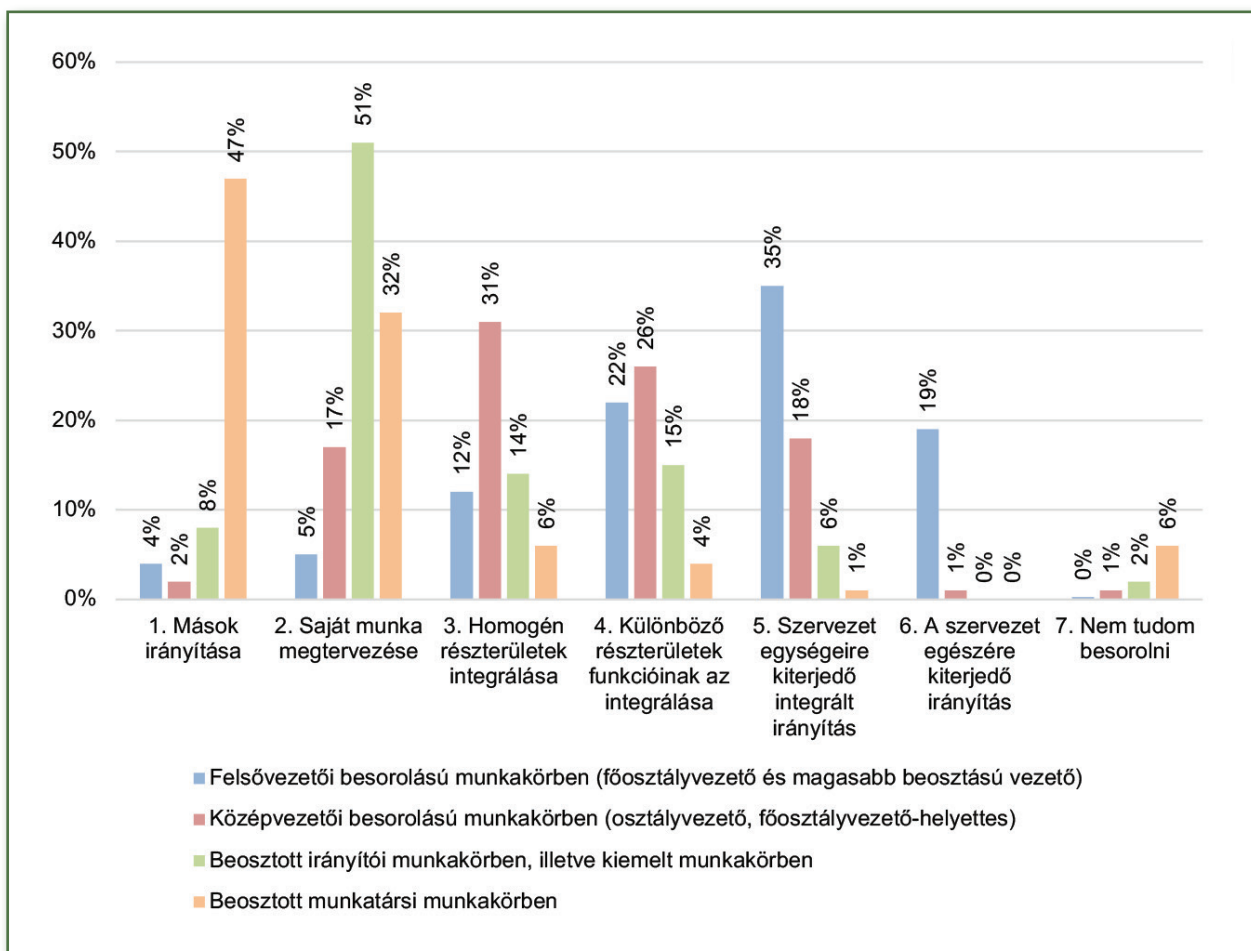
Ezt követően megvizsgáltuk, hogy a 25. kérdésre adott válaszok különböznek-e annak függvényében, hogy a válaszadók, milyen munkakörökben dolgoznak. A próba szerint a különbség szignifikáns ($\chi^2(28)=2323,374$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,645. A Cramer's V értékek alapján a kapcsolat közepesnél erősebb a változók között. A 71. ábra szemlélteti, hogy az egyes állításokat a válaszadók hány százaléka tartotta jellemzőnek a munkakörökre vonatkozóan.



70. ábra: A válaszadó munkavégzéséhez kapcsolódó irányítási és koordinációs feladatokat vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos aránya szakterületek szerinti bontásban (n=1396)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON



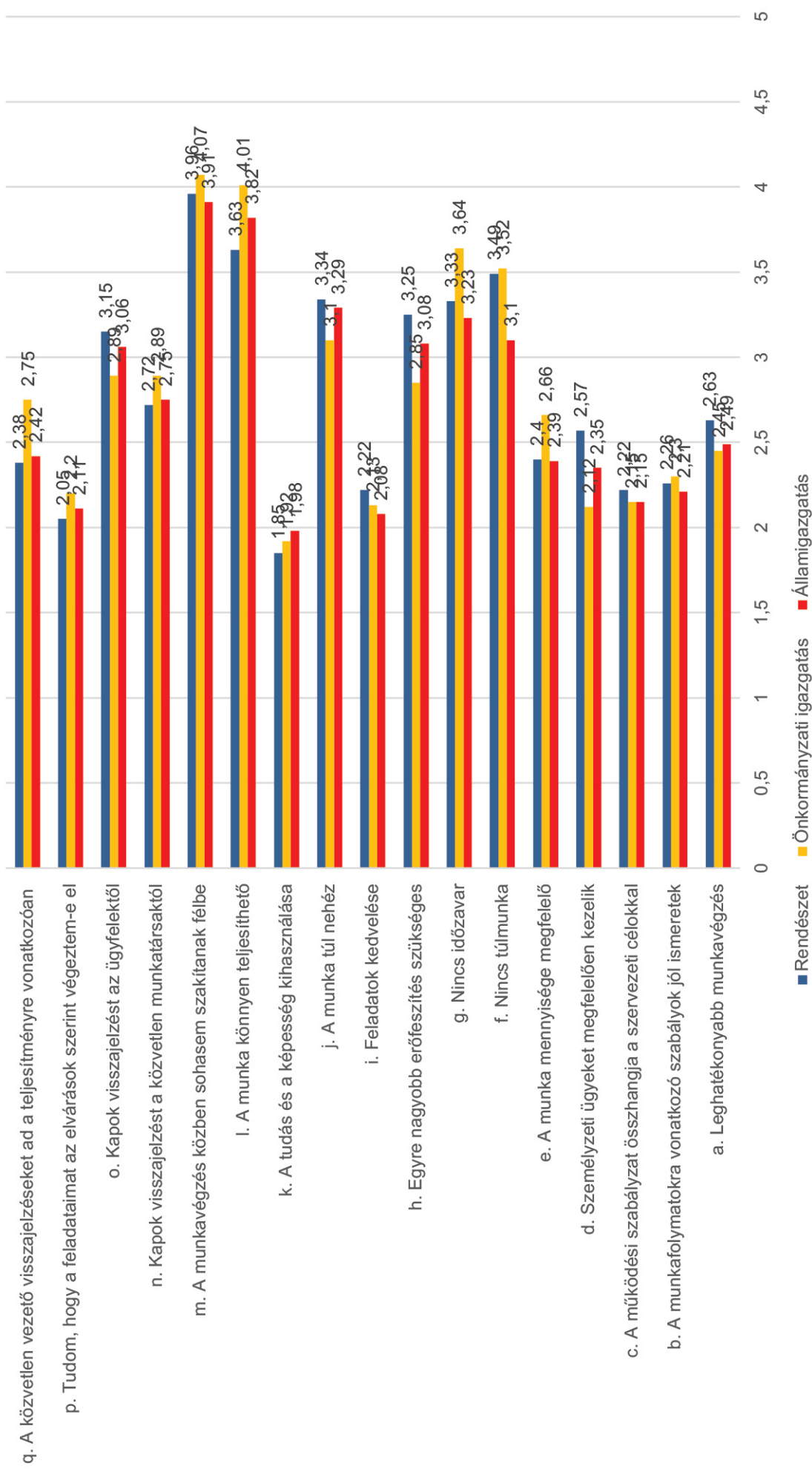
71. ábra: A válaszadó munkavégzéséhez kapcsolódó irányítási és koordinációs feladatokat vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos aránya munkakörök szerinti bontásban (n=1396)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A 26. kérdéssel a feladatkörhöz kapcsolódó munkafolyamatokat, a munka mennyiségét, nehézségi fokát és a vizsajelzéseket vizsgáltuk. A 26. kérdésre adott válaszok átlagértékeit szakterületek szerinti bontásban a 72. ábra szemlélteti. A d. állítással a személyzeti ügyeket vizsgáltuk. Az ANOVA-próba szerint a d. állítás esetében van szignifikáns különbség az államigazgatás és a rendészet, az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=11,830, p=0,000). Az e. állítással a munkamennyiségét vizsgáltuk. Az e. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=9,249, p=0,000). Az f. állítással a túlmunkát vizsgáltuk. Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=17,641, p=0,000). A g. állítással a munkavégzés során tapasztalt időzavart vizsgáltuk. A g. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=15,255, p=0,000). A h. állítással a feladatok elvégzéséhez szükséges erőfeszítést vizsgáltuk. A h. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkor-

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

mányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=8,519, p=0,000). A j. állítással a munka nehézségét és teljesíthetőségét vizsgáltuk. A j. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=4,812, p=0,008). Az l. állítással a munka teljesíthetőségét vizsgáltuk. Az l. állítás estében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet, az önkormányzati igazgatás és a rendészet között ((F(2)=9,787, p=0,000). Az m. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalónak a munkája jellegéből fakadóan munkavégzését félbe kell-e szakítania. Az m. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás között ((F(2)=3,363, p=0,035).

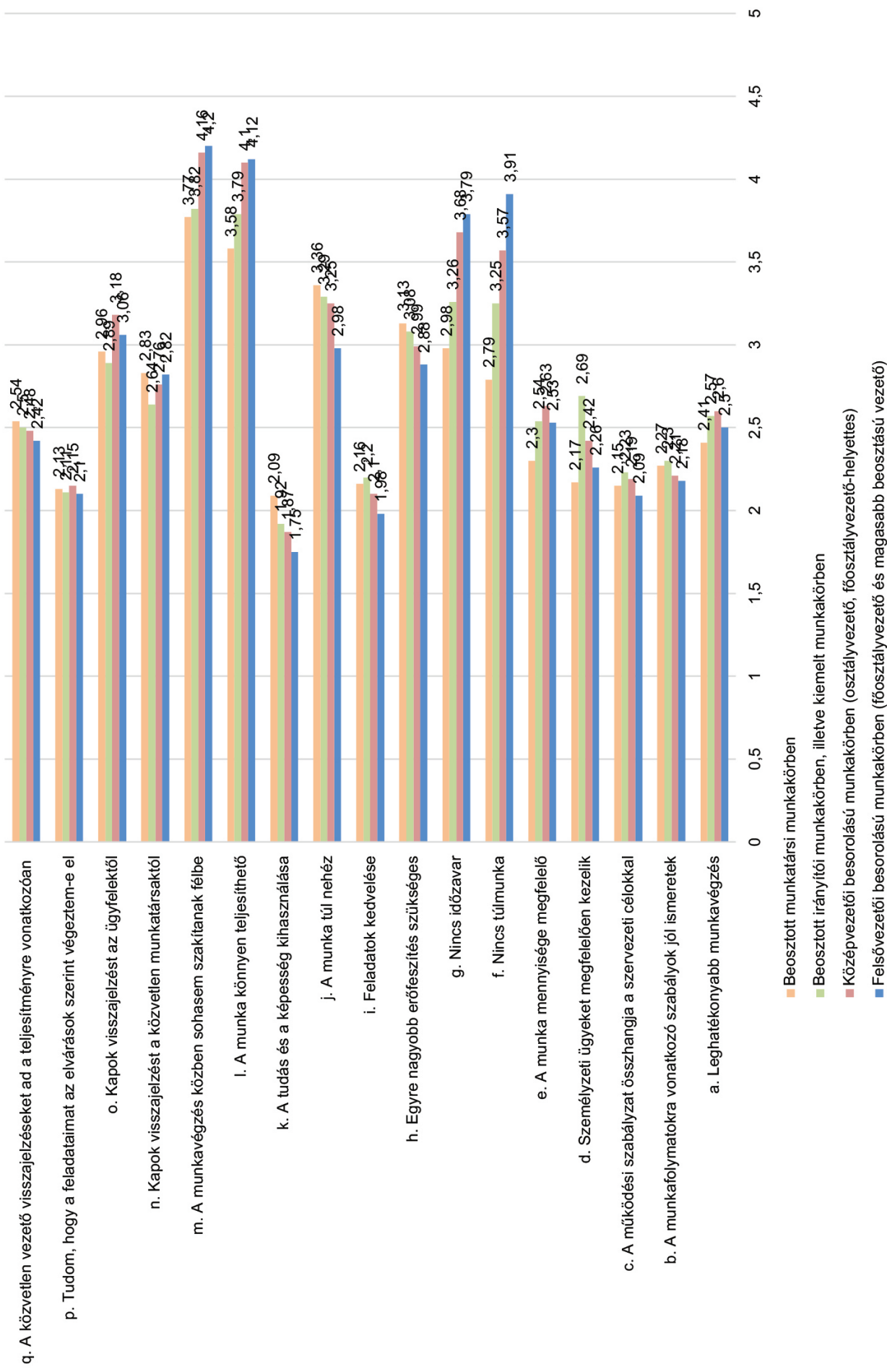


72. ábra: A feladatkörhöz kapcsolódó munkafolyamatokat, a munka mennyiségét, a nehézségi fokát, a visszajelzéseket vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszáma szakterületek szerinti bontásban (n=1362)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A 26. kérdésre adott válaszok átlagértékeit munkakörök szerinti bontásban a 73. ábra szemlélteti. Az a. állítással a hatékony munkavégzést vizsgáltuk. Az ANOVA-próba szerint szignifikáns a különbség az a. állítás esetében a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=2,970, p=0,031). A d. állítás esetében (a személyzeti ügyek megfelelő kezelésének vizsgálatánál) szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=12,694, p=0,000). Az e. állítás esetében (a munka mennyiségi megfelelésének vizsgálatánál) szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=8,712, p=0,000). Az f. állítás esetében (a kedvelt feladatok vizsgálatánál) szignifikáns a különbség a felső vezetők és középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=63,841, p=0,000). A g. állítás esetében (a nincs időzavar felvetés vizsgálatánál) szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=45,519, p=0,000). A h. állítás esetében (az egyre nagyobb erőfeszítés szükségességének vizsgálatánál) szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=3,063, p=0,027). Az i. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavállaló kedveli-e a mindennapi munkafadatait. Az i. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=31,963, p=0,000). Az m. állítás esetében (a munkavégzés közben sosem szakítanak félbe állítás vizsgálatánál) szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=19,766, p=0,000). Az o. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadó kap-e rendszeresen visszajelzést az ügyfelektől. Az o. állítás esetében szignifikáns a különbség a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=3,909, p=0,009).

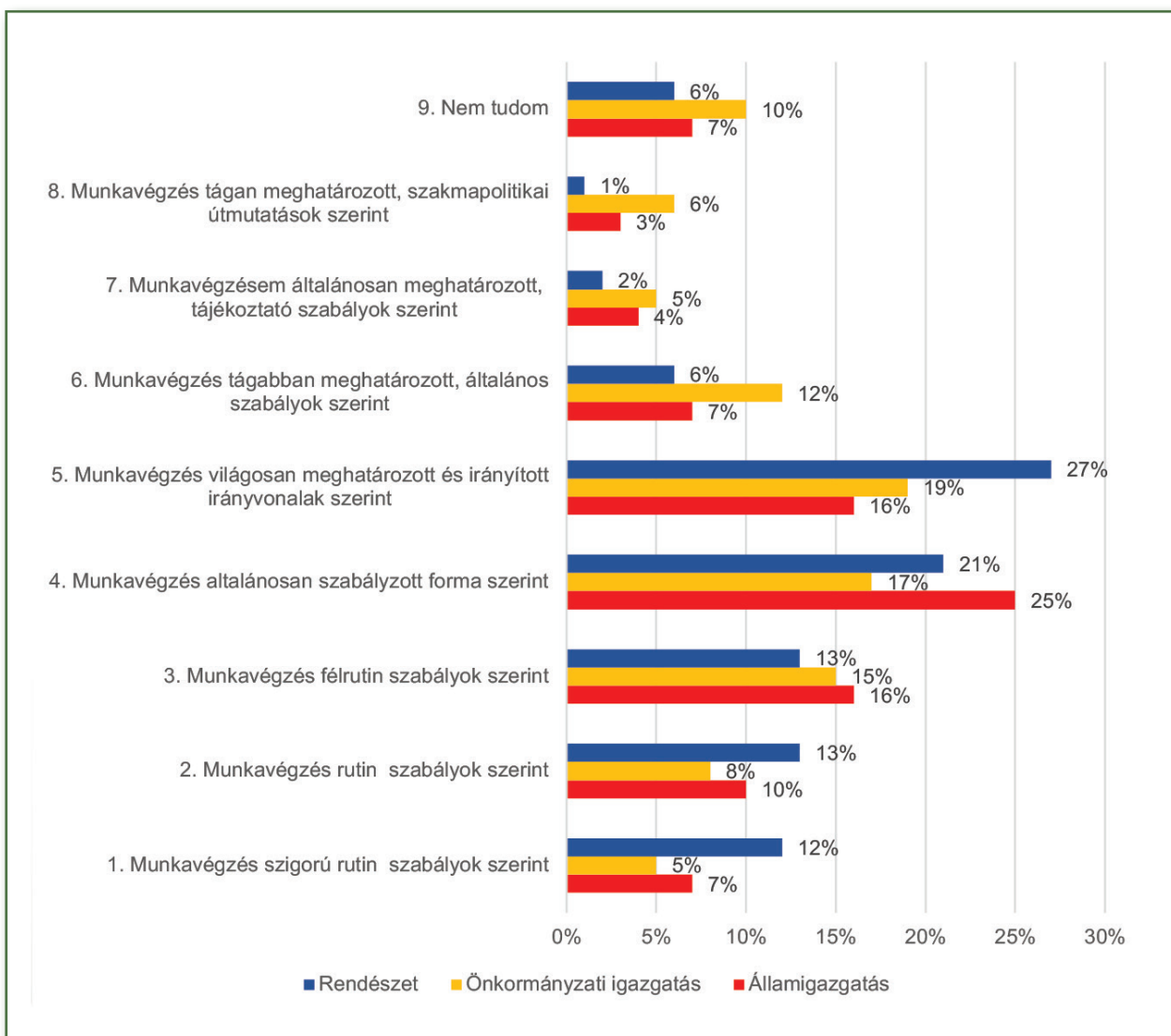


73. ábra: A feladatkörhöz kapcsolódó munkafolyamatokat, a munka mennyiségét, a nehézségi fokát, a visszajelzéseket vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszáma munkakörök szerinti bontásban (n=1362)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A következő lépésben Khí-négyzet próbával azt vizsgáltuk meg, hogy a különböző szakterületek eltérnek-e a 27. kérdésre adott válaszaik alapján. A 27. kérdéssel a munkavégzés során tapasztalható gondolkodási szabadságfokot vizsgáltuk. A próba szerint szignifikáns a különbség ($\chi^2(27)=1408,614$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,588. A 74. ábra szemlélteti, hogy az egyes állításokat a válaszadók hány százaléka tartotta jellemzőnek a saját szervezetére vonatkozóan.

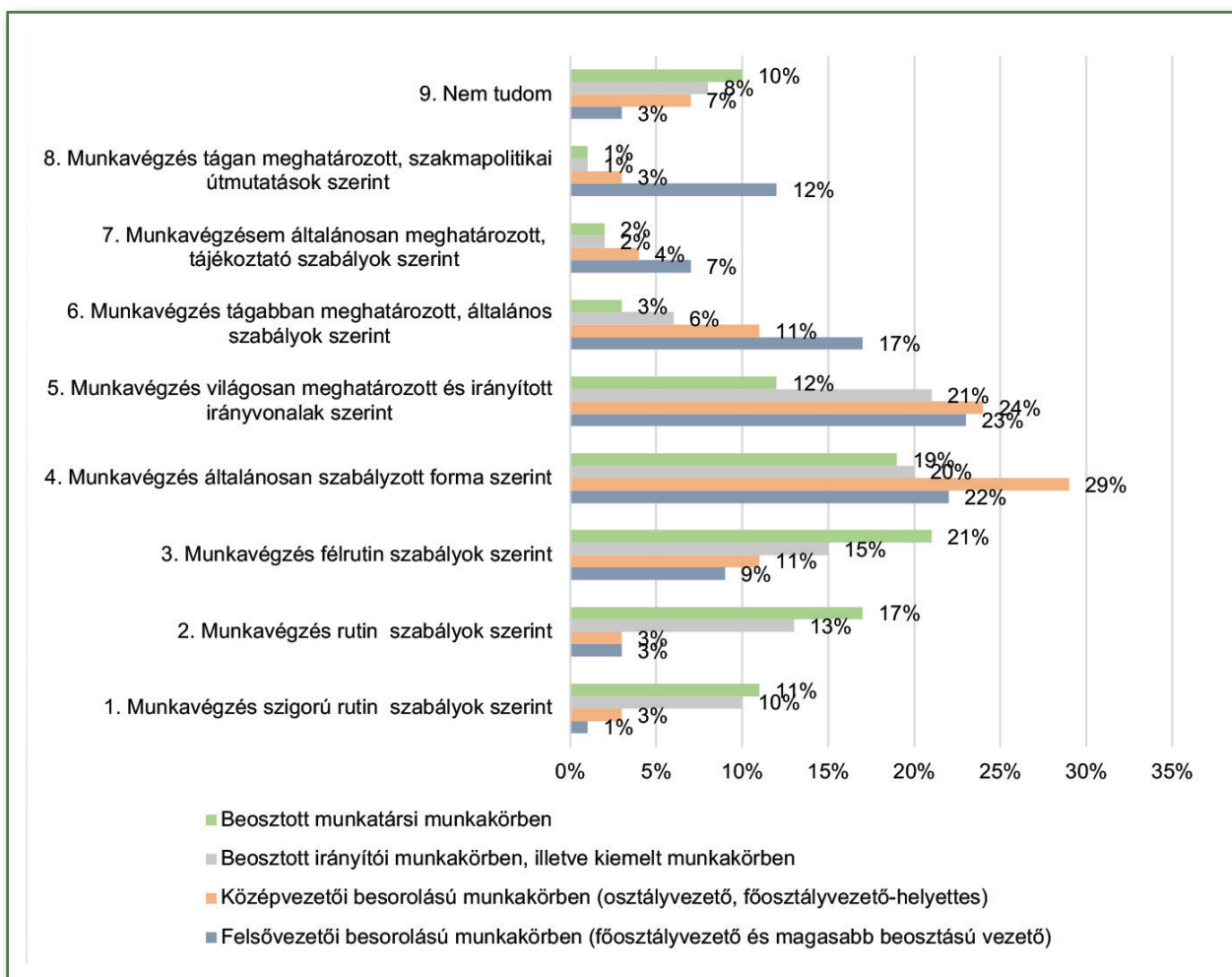


74. ábra: A munkavégzés során tapasztalt gondolkodási szabadságfokot vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos aránya szakterületek szerinti bontásban (n=1357)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

Ezt követően szintén Khí-négyzet próbával azt vizsgáltuk meg, hogy munkakörök szerinti bontásban van-e eltérés a 27. kérdésre adott válaszok alapján. A próba szerint szignifikáns a különbség ($\chi^2(36)=1624,914$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,547. A 75. ábra szemlélteti, hogy az egyes állításokat a válaszadók hány százaléka tartotta jellemzőnek a munkakörökre vonatkozóan.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

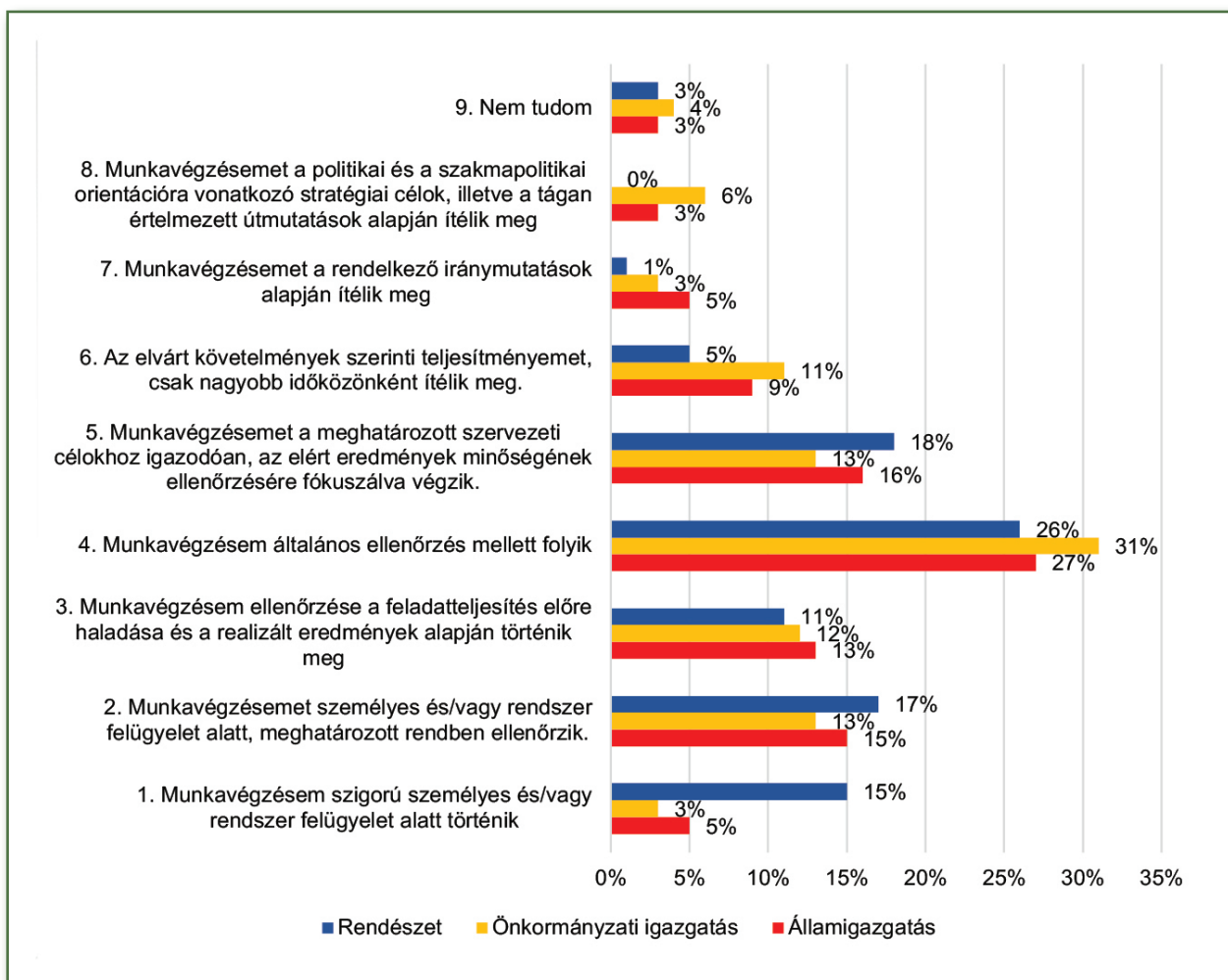


75. ábra: A munkavégzés során tapasztalt gondolkodási szabadságfokot vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos aránya munkakörök szerinti bontásban (n=1357)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A 28. kérdéssel a munkavégzés során tapasztalható cselekvési szabadságfokot vizsgáltuk. A 28. kérdés esetében a Khí-négyzet próba alapján a szakterületek szignifikáns különböznek ($\chi^2(27)=1416,799$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,591. A 76. ábra szemlélteti, hogy a válaszadók hány százaléka tartotta jellemzőnek az adott állítást a saját szervezetére vonatkozóan.

A KÖZZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

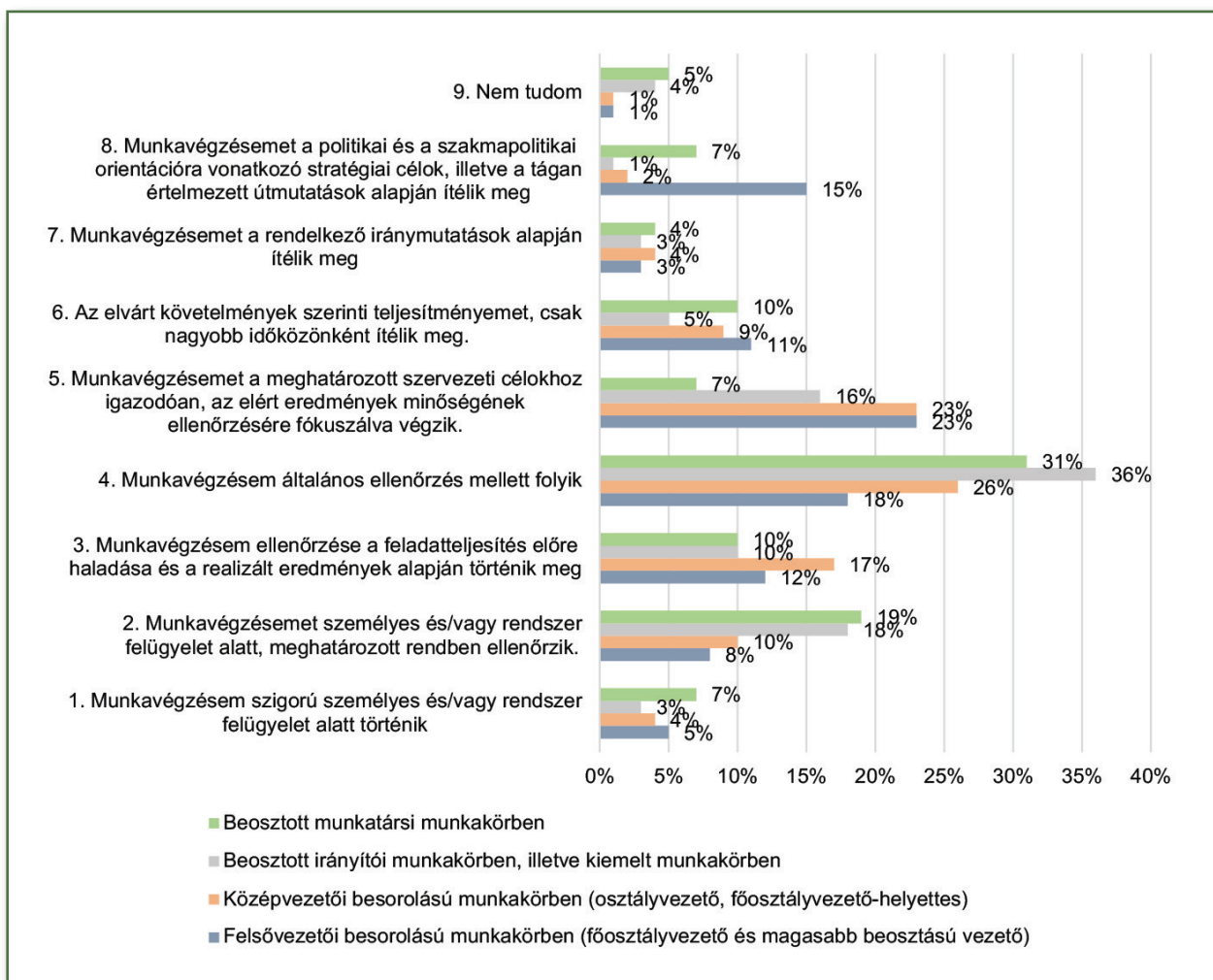


76. ábra: A munkavégzés során tapasztalt cselekvési szabadságfokot vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos aránya szakterületek szerinti bontásban (n=1349)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A 28. kérdés esetében a Khí-négyzet próba alapján a különböző munkakörökben dolgozó munkavállalók válaszai szignifikáns különböznek ($\chi^2(36)=1571,454$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,539. A 77. ábra szemlélteti, hogy a válaszadók hány százaléka tartotta jellemzőnek az adott állítást a munkakörökre vonatkozóan.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON



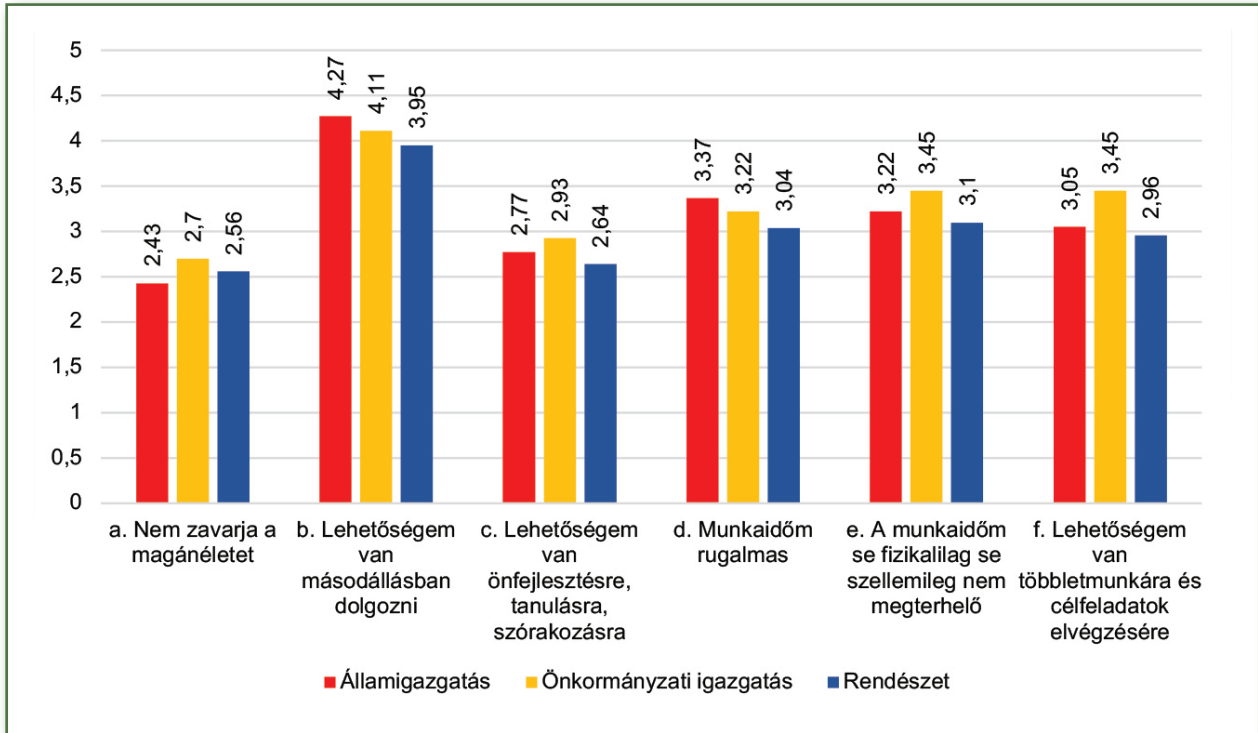
77. ábra: A munkavégzés során tapasztalt cselekvési szabadságfokot vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos aránya munkakörök szerinti bontásban (n=1349)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A 29. kérdéssel a munkaidőbeosztást vizsgáltuk. A 29. kérdésre adott válaszok átlagértékeit szakterületek szerinti bontásban a 78. ábra szemlélteti. Az a. állítás alapján a munkaidőbeosztás nem zavarja a dolgozók magánéletét. Az ANOVA-próba szerint az a. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás között ((F(2)=6,287, p=0,002). A b. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a munkavállaló tud-e másodállásban is dolgozni. A b. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az államigazgatás és a rendészet között ((F(2)=8,923, p=0,000). A c. állítással azt vizsgáltuk, hogy van-e lehetősége a munkavállalónak az önfejlesztésre. A c. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=4,826, p=0,008). A d. állítással a munkaidő rugalmasságát vizsgáltuk. A d. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és a rendészet között ((F(2)=5,738, p=0,003). Az e. állítással a munkaidő szellemi és fizikai megterhelését vizsgáltuk. Az e. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, az önkormányzati igazgatás és a

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

rendvédelem között ((F(2)=6,925, p=0,001). Az f. állítással a többletfeladatok elvégzésének lehetőségeit vizsgáltuk. Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem között ((F(2)=17,525, p=0,000).



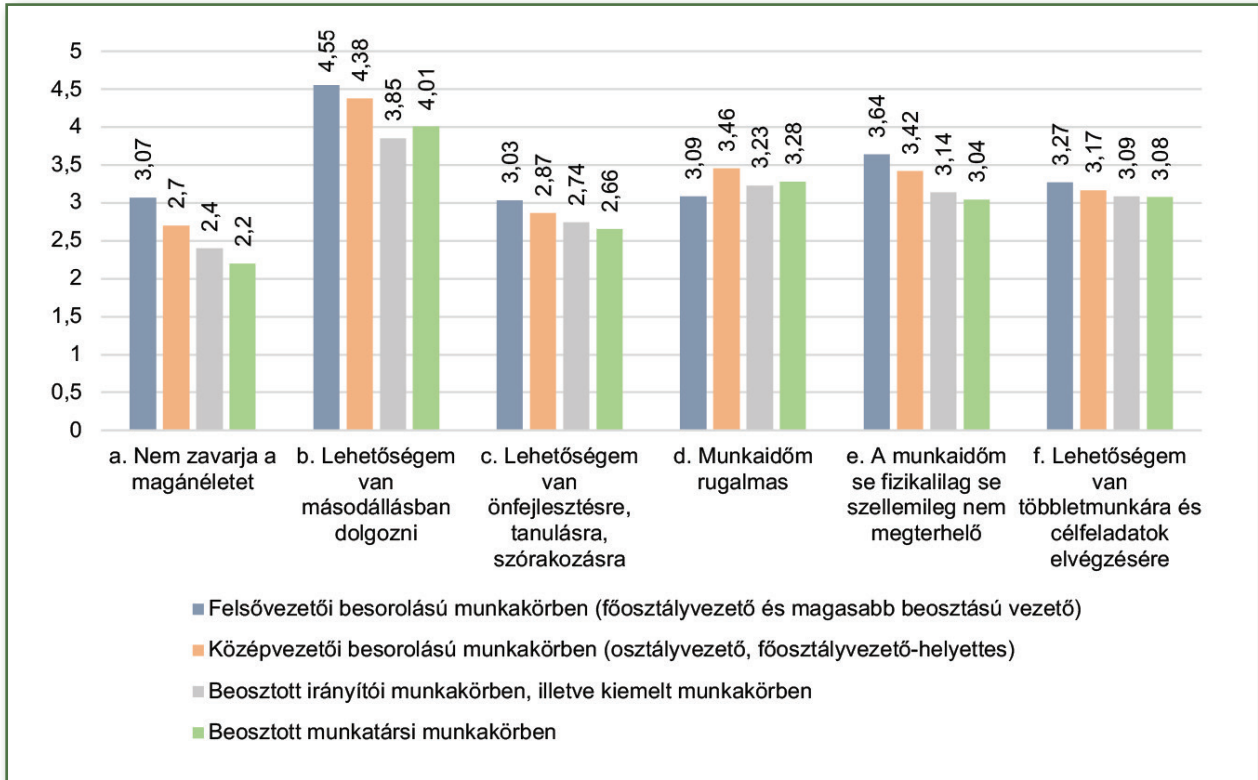
78. ábra: A munkaidő-beosztást vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai szakterületek szerinti bontásban (n=1347)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A 29. kérdésre adott válaszok átlagpontszámait munkakörök szerinti bontásban a 79. ábra szemlélteti. Az ANOVA-próba szerint az a. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=36,379, p=0,000). A b. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=27,369, p=0,000). A c. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=7,667, p=0,000). A d. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=4,450, p=0,004). Az e. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a középvezetők, a felső vezetők és a beosztott irányítói

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=18,485, p=0,000).

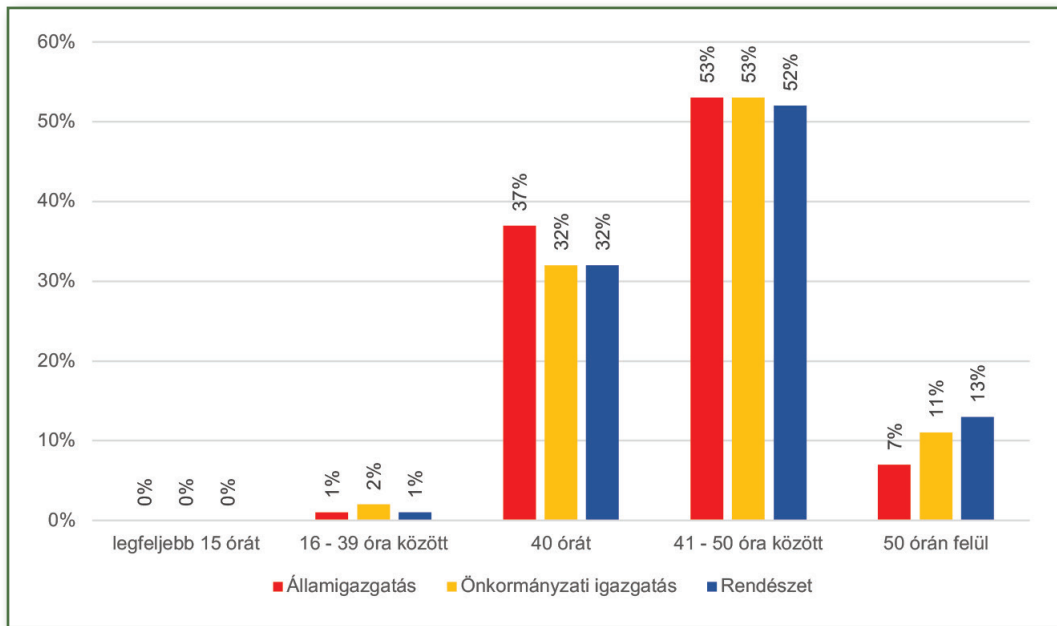


79. ábra: A munkaidő-beosztást vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai munkakörök szerinti bontásban (n=1347)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

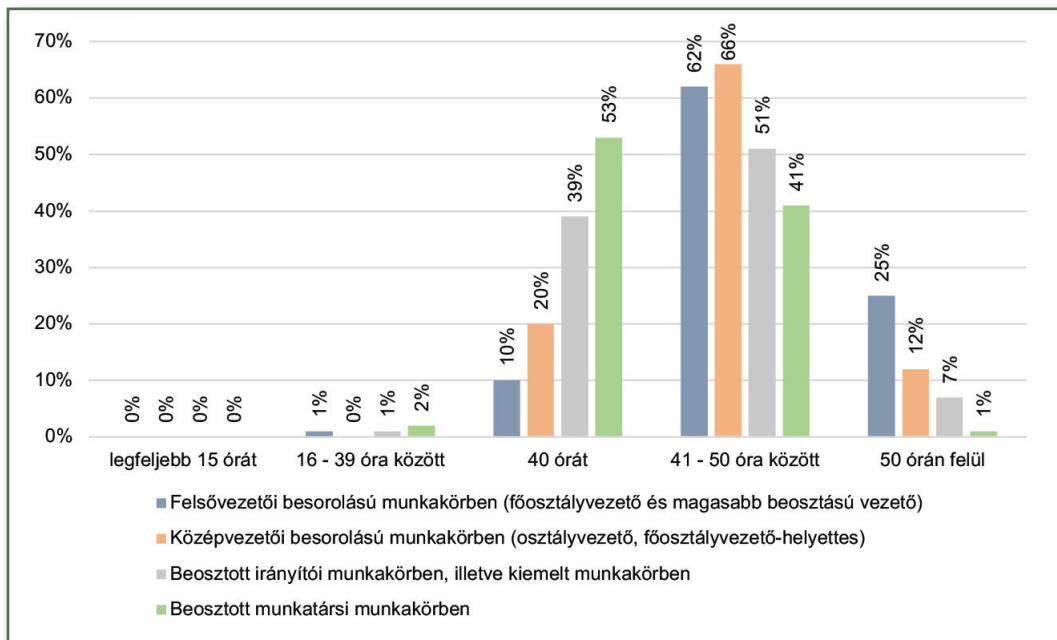
A 30. kérdéssel a heti munkaórák számát vizsgáltuk. Ezt követően szintén Khí-négyzet próbával azt vizsgáltuk meg, hogy szakterületek szerinti bontásban van-e eltérés a 30. kérdésre adott válaszok alapján. A próba alapján a különbségek szignifikánsak ($\chi^2(15)=1361,439$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,580. A 80. ábra szemlélteti, hogy az egyes kategóriákba hány személy válasza került. Szintén szignifikáns a különbség a munkakörök szerinti bontás esetén is ($\chi^2(20)=1618,476$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,548. A 81. ábra szemlélteti, hogy az egyes kategóriákba hány személy válasza került.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON



80. ábra: A heti munkaórák számát vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos megoszlása szakterületek szerinti bontásban
(n=1346)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése)



81. ábra: A heti munkaórák számát vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos megoszlása munkakörök szerinti bontásban
(n=1346)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A 31. kérdéssel az atipikus foglalkoztatási formákat vizsgáltuk. A 31. kérdésre adott válaszokat szakterületek szerinti bontásban szintén Khí-négyszet próbával elemeztük. Az a. állítással a részmunkaidős foglalkoztatást vizsgáltuk. A próba szerint az a. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=128,569$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,219. A b. állítással az osztott munkakörben történő foglalkoztatást vizsgáltuk. A b. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=90,624$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,184. A c. állítással a távmunkában történő foglalkoztatást vizsgáltuk. A c. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=98,682$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,192. A d. állítással a rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatást vizsgáltuk. A d. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=98,030$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,191. Az e. állítással a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatását vizsgáltuk. Az e. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=109,077$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,201. Az f. állítással a külföldi állampolgárok foglalkoztatását vizsgáltuk. Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=112,236$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,204. A g. állítással a megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatását vizsgáltuk. A g. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=171,116$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,252. A h. állítással a nyugdíjasok foglalkoztatását vizsgáltuk. A h. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=110,707$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,203. Az i. állítással a szenior állományúak foglalkoztatását vizsgáltuk. Az i. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=329,016$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,350. A j. állítással az önkéntes munka keretében való foglalkoztatást vizsgáltuk. A j. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=119,141$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,210. A k. állítással a gyakornokok foglalkoztatását vizsgáltuk. A k. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=152,114$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,238. Az l. állítással az ösztöndíjas programban részt vevők foglalkoztatását vizsgáltuk. Az l. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=273,841$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,319. Az m. állítással a közmunkaprogramban részt vevők foglalkoztatását vizsgáltuk. Az m. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(4)=202,103$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,274. A 17. táblázat szemlélteti százalékos eloszlásban, hogy az egyes kategóriákba hány személy válasza került. Az alacsony Cramer's V értékek azt sugallják, hogy van kapcsolat az atipikus foglalkoztatási formák észlelt gyakorisága és a szakterületek között, de ez nagyon gyenge.

17. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formákat vizsgáló kérdésre adott válaszok százalékos megoszlása szakterületek szerinti bontásban (n=1345)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

Atipikus foglalkoztatási forma	Államigazgatás	Önkormányzati igazgatás	Rendvédelem
a. Részmunkaidő			
igen	55%	55%	18%
nem	29%	41%	66%
nem tudom	16%	4%	16%
összesen	100%	100%	100%
b. Osztott munkakör			
igen	31%	30%	19%
nem	40%	63%	61%
nem tudom	29%	7%	20%
összesen	100%	100%	100%

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

Atipikus foglalkoztatási forma	Államigazgatás	Önkormányzati igazgatás	Rendvédelem
c. Távmunka			
igen	11%	7%	1%
nem	62%	87%	82%
nem tudom	27%	6%	17%
összesen	100%	100%	100%
d. Rugalmas munkaidő			
igen	35%	23%	28%
nem	42%	70%	59%
nem tudom	23%	7%	13%
összesen	100%	100%	100%
e. Kölcsönzött munkaerő			
igen			
nem	5%	1%	4%
nem tudom	65%	93%	80%
összesen	30%	6%	16%
	100%	100%	100%
f. Külföldi munkavállaló			
igen	3%	1%	2%
nem	65%	92%	88%
nem tudom	32%	7%	10%
összesen	100%	100%	100%
g. Megváltozott munkaképességű munkaerő			
igen	41%	37%	17%
nem	29%	57%	68%
nem tudom	30%	6%	15%
összesen	100%	100%	100%
h. Nyugdíjas			
igen	24%	31%	17%
nem	48%	65%	69%
nem tudom	28%	4%	15%
összesen	100%	100%	100%
i. Szenior állományú			
igen	13%	10%	49%
nem	44%	82%	40%
nem tudom	43%	8%	10%
összesen	100%	100%	100%
j. Önkéntes munka			
igen	2%	8%	5%
nem	60%	82%	80%
nem tudom	38%	10%	15%
összesen	100%	100%	100%

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

Atipikus foglalkoztatási forma	Államigazgatás	Önkormányzati igazgatás	Rendvédelem
k. Gyakornok			
igen	49%	35%	24%
nem	26%	59%	56%
nem tudom	25%	6%	20%
összesen	100%	100%	100%
l. Ösztöndíjas			
igen	35%	9%	7%
nem	33%	81%	71%
nem tudom	32%	10%	22%
összesen	100%	100%	100%
m. Közmunkás			
igen	34%	66%	79%
nem	40%	27%	13%
nem tudom	26%	7%	8%
összesen	100%	100%	100%

A 31. kérdésre adott válaszokat munkakörök szerinti bontásban szintén Khí-négyzet próbával elemeztük. A próba szerint az a. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=40,952$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,123. A próba szerint a b. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=41,242$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,124. A próba szerint a c. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=41,029$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,124. A próba szerint a d. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=27,699$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,101. A próba szerint az e. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=30,538$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,107. A próba szerint az f. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=27,139$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,100. A próba szerint a g. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=44,055$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,128. A próba szerint a h. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=45,523$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,130. A próba szerint az i. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=60,278$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,150. A próba szerint az j. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=59,414$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,149. A próba szerint a k. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=31,760$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,109. A próba szerint az l. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=56,045$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,144. A próba szerint az m. állítás esetében szignifikáns a különbség ($\chi^2(6)=44,153$, $p=0,000$). A Cramer's V = 0,128. A 18. táblázat szemlélteti százalékos eloszlásban, hogy az egyes kategóriákba hány személy válasza került. Az alacsony Cramer's V értékek azt sugallják, hogy van kapcsolat az atipikus foglalkoztatási formák észlelt gyakorisága és munkakörök között, de ez nagyon gyenge.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

18. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formákat vizsgáló kérdésre adott válaszok megoszlása munkakörök szerinti bontásban

(n=1345)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

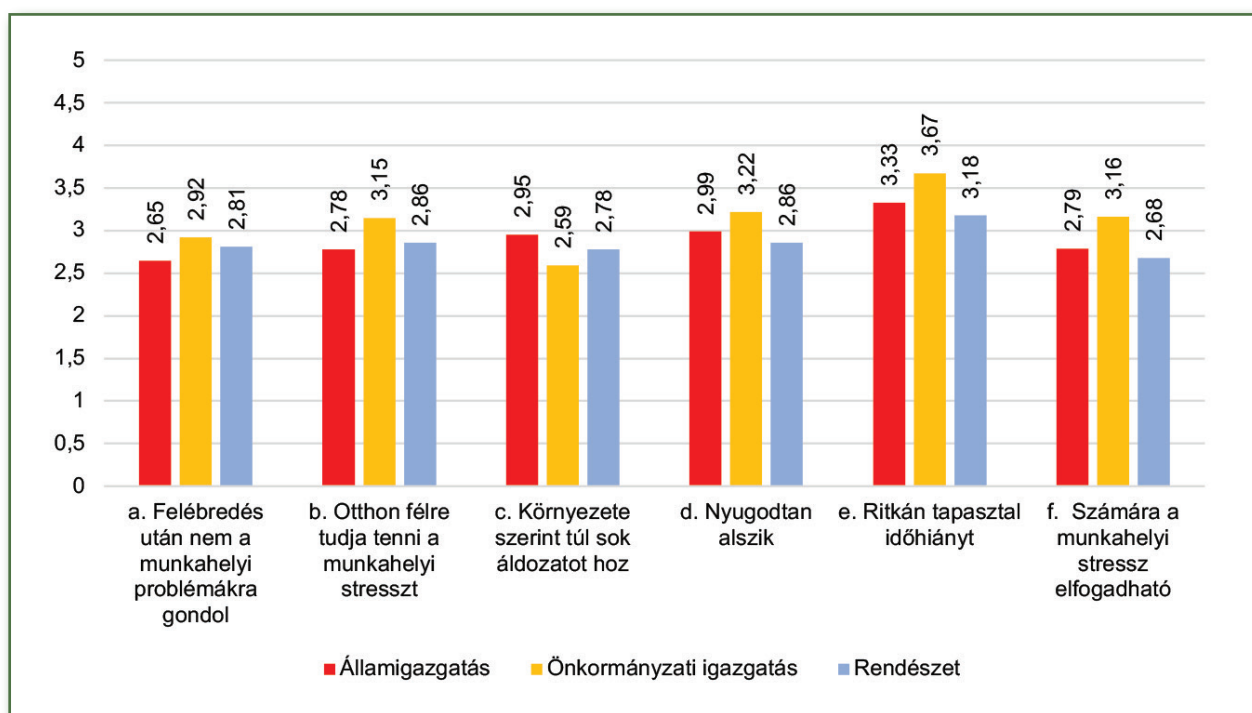
	Felső vezetői besorolású munkakör (főosztályvezető és magasabb beosztású vezető)	Középvezetői besorolású munkakör (osztályvezető, főosztályvezető-helyettes)	Beosztott irányítói munkakör, illetve kiemelt munkakör	Beosztott munkatársi munkakör
a. Részmunkaidő				
igen	56%	51%	39%	49%
nem	40%	38%	42%	34%
nem tudom	4%	11%	19%	17%
összesen	100%	100%	100%	100%
b. Osztott munkakör				
igen	38%	28%	25%	26%
nem	52%	52%	46%	46%
nem tudom	10%	20%	29%	28%
összesen	100%	100%	100%	100%
c. Távmunka				
igen	9%	11%	2%	8%
nem	82%	71%	71%	67%
nem tudom	9%	18%	27%	25%
összesen	100%	100%	100%	100%
d. Rugalmas munkaidő				
igen				
nem	36%	31%	32%	28%
nem tudom	56%	54%	47%	50%
összesen	8%	15%	21%	22%
	100%	100%	100%	100%
e. Kölcsönzött munkaerő				
igen	20%	4%	4%	3%
nem	79%	77%	69%	70%
nem tudom	1%	19%	27%	27%
összesen	100%	100%	100%	100%
f. Külföldi munkavállaló				
igen	2%	3%	1%	3%
nem	87%	75%	76%	71%
nem tudom	11%	22%	23%	26%
összesen	100%	100%	100%	100%

A KÖZZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

	Felső vezetői besorolású munkakör (főosztályvezető és magasabb beosztású vezető)	Középvezetői besorolású munkakör (osztályvezető, főosztályvezető-helyettes)	Beosztott irányítói munkakör, illetve kiemelt munkakör	Beosztott munkatársi munkakör
g. Megváltozott munkaképességű munkaerő				
igen	44%	41%	28%	34%
nem	48%	37%	47%	41%
nem tudom	8%	22%	25%	25%
összesen	100%	100%	100%	100%
h. Nyugdíjas				
igen	31%	23%	27%	22%
nem	62%	59%	50%	52%
nem tudom	7%	18%	23%	26%
összesen	100%	100%	100%	100%
i. Szenior állományú				
igen	23%	15%	27%	12%
nem	63%	52%	45%	52%
nem tudom	14%	33%	28%	36%
összesen	100%	100%	100%	100%
j. Önkéntes munka				
igen	10%	5%	2%	2%
nem	79%	66%	67%	66%
nem tudom	11%	29%	31%	32%
összesen	100%	100%	100%	100%
k. Gyakornok				
igen	48%	44%	38%	39%
nem	44%	39%	39%	36%
nem tudom	8%	17%	23%	25%
összesen	100%	100%	100%	100%
l. Ösztöndíjas				
igen	27%	29%	19%	22%
nem	64%	48%	51%	46%
nem tudom	9%	23%	30%	32%
összesen	100%	100%	100%	100%
m. Közmunkás				
igen	50%	51%	55%	44%
nem	43%	33%	25%	32%
nem tudom	7%	16%	20%	24%
összesen	100%	100%	100%	100%

4. EREDMÉNYEK – MUNKAHELYI ÉS MAGÁNÉLETI STRESSZ HATÁSA A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐKRE

A 113. kérdéssel a munkahelyi stressz hatását vizsgáltuk. A 113. kérdéshez tartozó állításokra adott átlagpontoszámok szakterületek szerinti bontását a 82. ábra mutatja be. Az a. állítással a munkahelyi stressz hatását vizsgáltuk az ébredésre. Az a. állítás esetében az államigazgatás és a rendvédelem között van szignifikáns különbség ($F(2)=3,043$, $p=0,048$). A b. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadók, miután hazaértek, félre tudják-e tenni a munkahelyi problémákat. A b. állítás esetében az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, valamint az önkormányzati igazgatás és a rendészet különbözik szignifikánsan ($F(2)=5,886$, $p=0,003$). A c. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadó személyéhez közel állók szerint, a válaszadó túl sok áldozatot hoz-e a munkájáért. A c. állítás esetében az államigazgatás és önkormányzati igazgatás különbözik szignifikánsan ($F(2)=6,538$, $p=0,002$). A d. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a munkahelyi stressz hogyan befolyásolja a munkavállaló alvását. A d. állítás esetében az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, valamint az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem különbözik szignifikánsan ($F(2)=5,273$, $p=0,028$). Az e. állítással az idő szorítása miatti túlterheltséget vizsgáltuk. Az e. állítás esetében az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, valamint az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem különbözik szignifikánsan ($F(2)=7,823$, $p=0,000$). Az f. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadóknak elfogadható-e a munkájukkal járó stressz. Az f. állítás esetében az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás, valamint az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem különbözik szignifikánsan ($F(2)=9,062$, $p=0,000$).

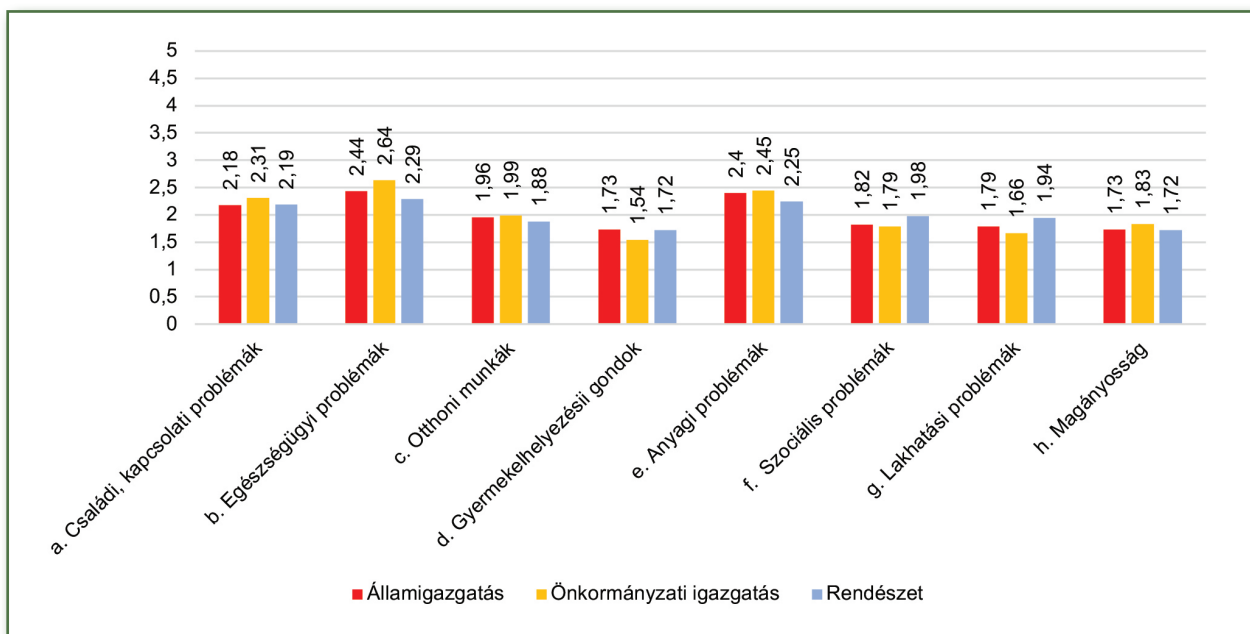


82. ábra: A munkahelyi stresszt vizsgáló kérdésekre adott válaszok átlagpontoszámai szakterületek szerinti bontásban (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A 114. kérdéssel a magánéleti stressz hatását vizsgáltuk. A 114. kérdéshez tartozó állításokra adott pontszámok szakterületek szerinti bontását a 83. ábra mutatja be. Az ANOVA-teszt szerint a szakterületek nem különböznek szignifikánsan a 114. kérdés állításaira adott válaszaik alapján.

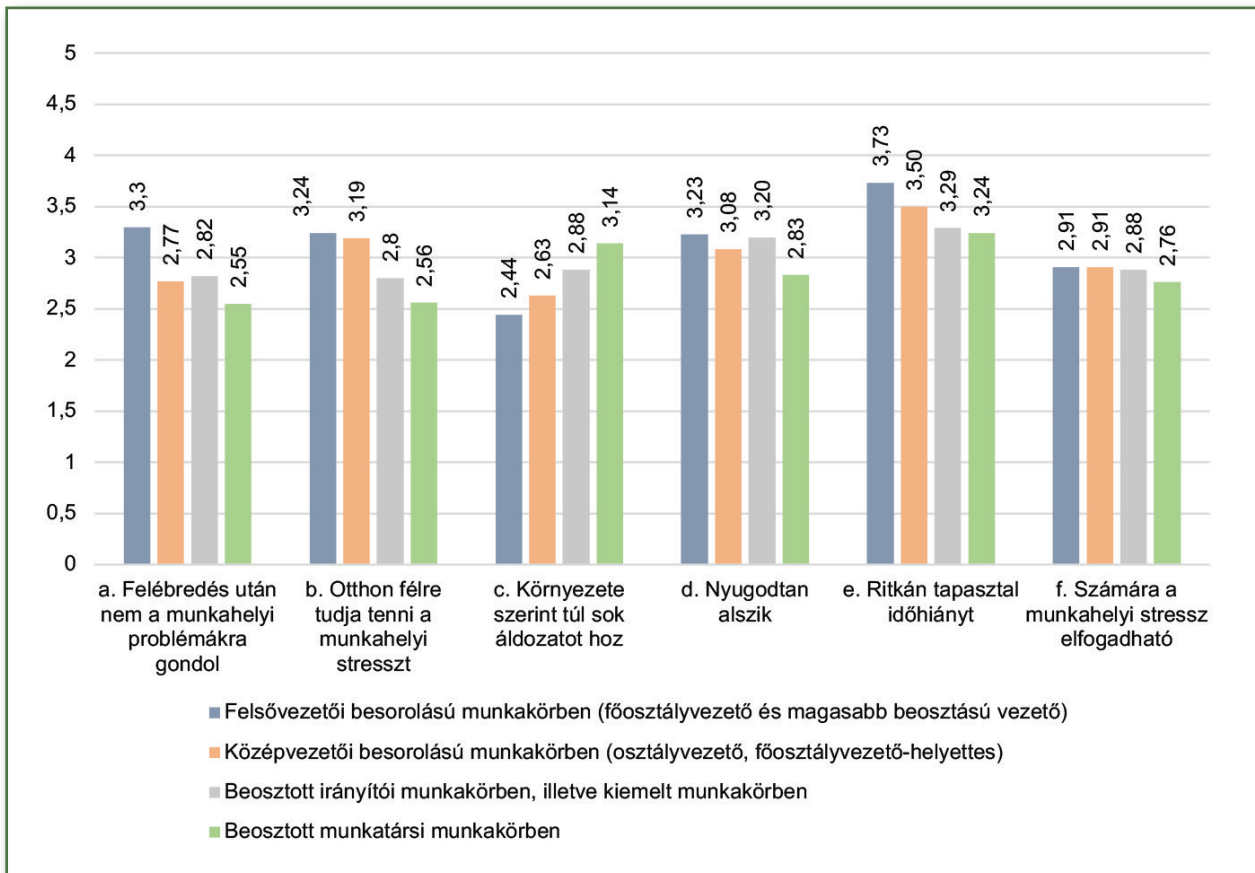


83. ábra: A magánéleti stresszt vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai szakterületek szerinti bontásban (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A következő lépésben azt vizsgáltuk meg, hogy munkakör szerint van-e különbség a 113. kérdés állításaihoz tartozó válaszokban, az eredményeket a 84. ábra szemlélteti. Az ANOVA-próba szerint az a. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörökben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott munkatársi munkakörben és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között ((F(3)=5,769, p=0,001). A b. állítás esetében szignifikáns különbség van a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a beosztott munkatársi munkakörben és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között ((F(3)=19,012, p=0,000). A c. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=17,334, p=0,000). A d. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=6,171, p=0,000). Az e. állítás esetében szignifikáns különbség van a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=7,934, p=0,000).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

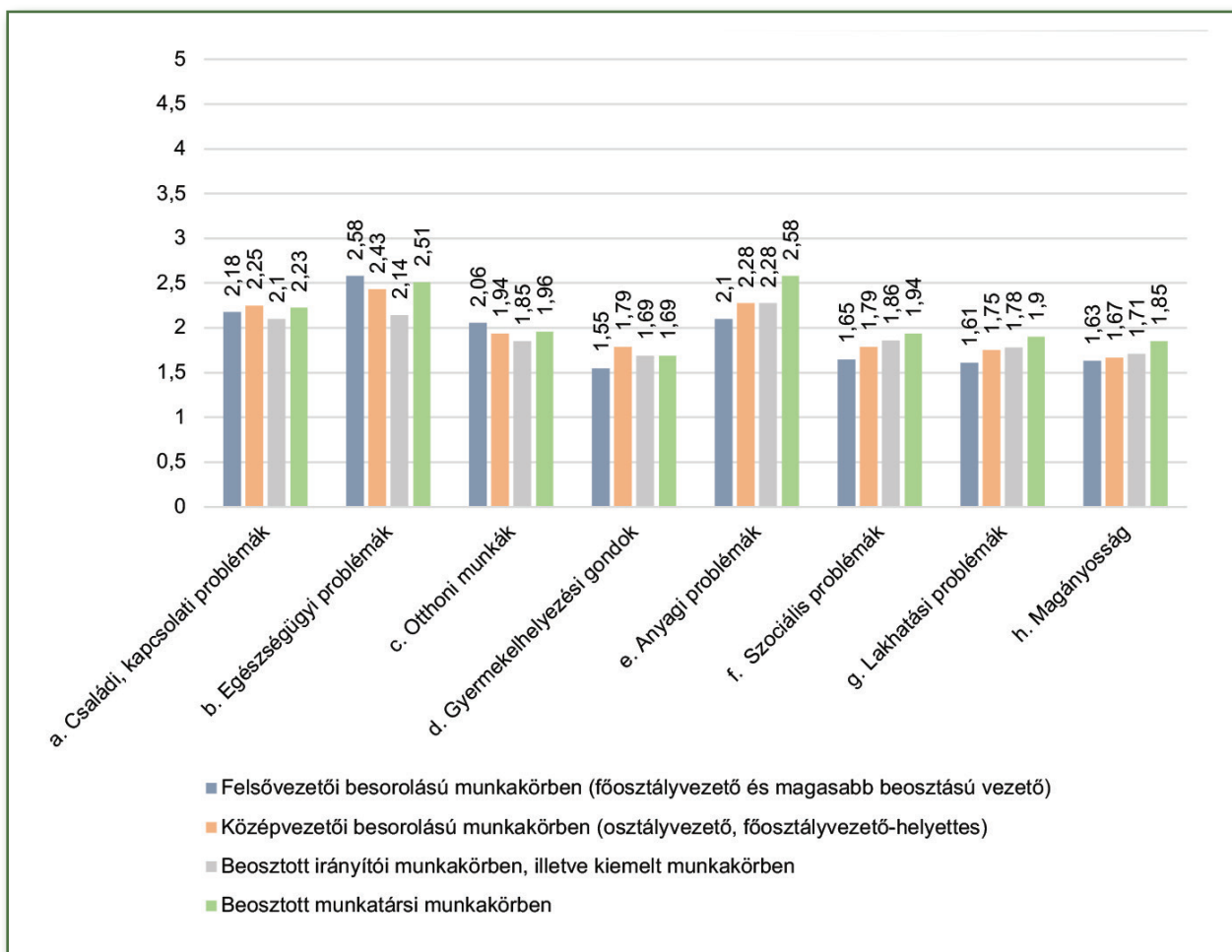


84. ábra: A munkahelyi stresszt vizsgáló kérdésekre adott válaszok átlagpontszámai munkakörök szerinti bontásban (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

A következő lépésben azt vizsgáltuk meg, hogy munkakör szerint van-e különbség a 114. kérdés állításaira adott válaszokban, az eredményeket a 85. ábra szemlélteti. A b. állítással a munkavállalók egészségügyi problémáit vizsgáltuk. Az ANOVA-teszt szerint szignifikáns különbség található a b. állítás esetében a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=3,406, p=0,017). Az e. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalóknak vannak-e anyagi problémáik. Az e. állítás esetében szignifikáns különbség található a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, a középvezetők és a beosztott munkakörben dolgozók, a beosztott munkatársi munkakörben és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között ((F(3)=6,215, p=0,000). Az f. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalóknak vannak-e szociális problémáik. Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=3,286, p=0,020). Az g. állítással azt vizsgáltuk, hogy a válaszadóknak vannak-e lakhatási problémáik. A g. állítás esetében szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között ((F(3)=3,241, p=0,022).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

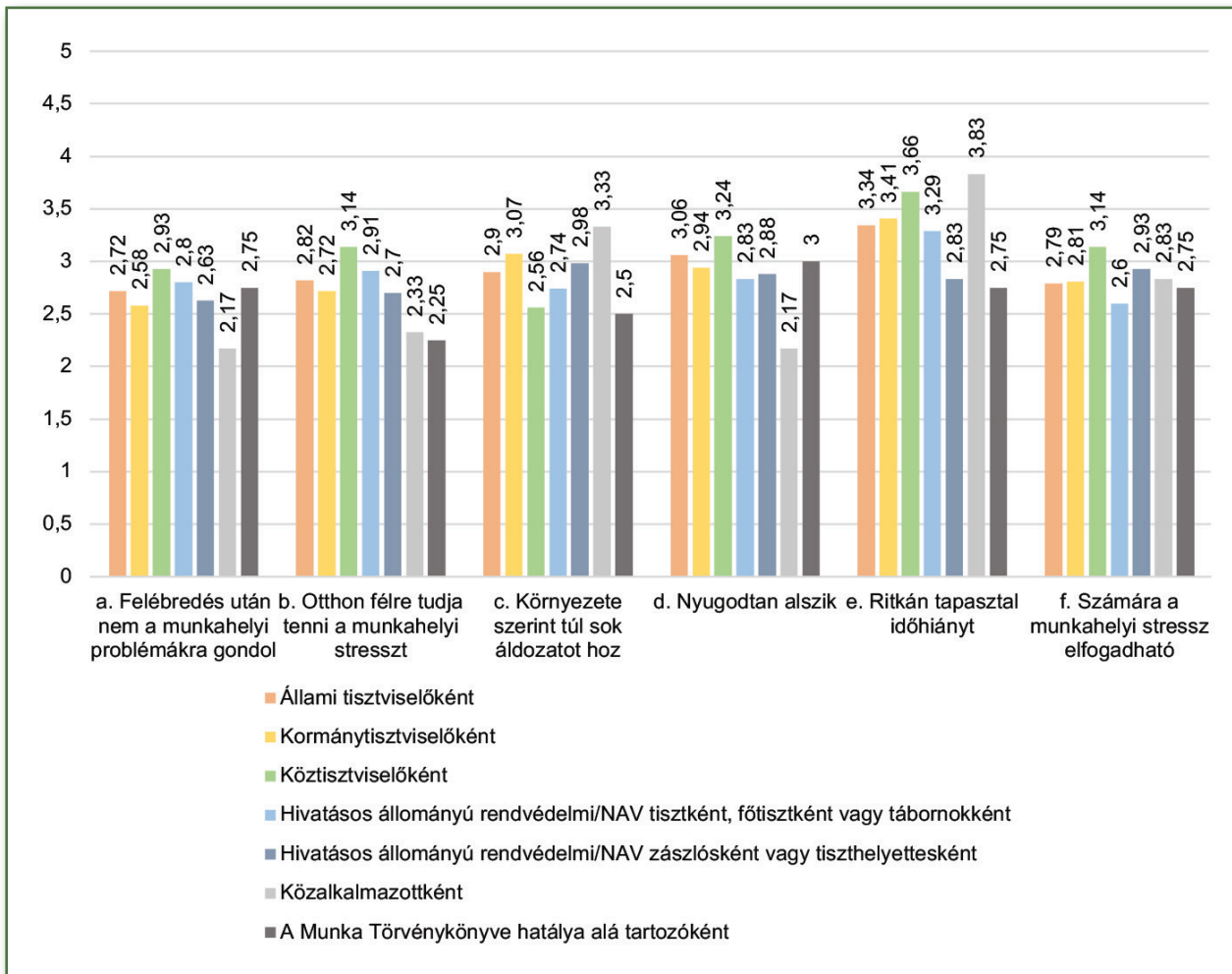


85. ábra: A magánéleti stresszt vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai munkakörök szerinti bontásban (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

Következő lépésként azt vizsgáltuk meg, hogy a 113. kérdés esetében van-e különbség abban, hogy a válaszadó milyen állományi viszonyban dolgozik. Az átlagpontszámokat a 86. ábra mutatja be. Az ANOVA-próba szerint a b. állítás esetében szignifikáns a különbség az állami tisztviselők és a köztisztviselők, a kormánytisztviselők és a köztisztviselők, a köztisztviselők és a hivatásos állományú tiszthelyettesek (és zászlósok) között ((F(6)=2,535, p=0,019). A c. állítás esetében szignifikáns a különbség az állami tisztviselők és a köztisztviselők között, a kormánytisztviselők és a köztisztviselők, a kormánytisztviselők és a hivatásos állományú tisztek, a köztisztviselők és a hivatásos tiszthelyettesek között ((F(6)=3,722, p=0,001). A d. állítás esetében szignifikáns a különbség a kormánytisztviselők és a köztisztviselők, a köztisztviselők és a hivatásos tisztek, a köztisztviselők és a közalkalmazottak között ((F(6)=2,350, p=0,029). Az e. állítás esetében szignifikáns különbség van az állami tisztviselők és a köztisztviselők, az állami tisztviselők és a hivatásos tisztek között, a kormánytisztviselők és a köztisztviselők, a kormánytisztviselők és a hivatásos állományú tiszthelyettesek, a köztisztviselők és a hivatásos tisztek, a köztisztviselők és a hivatásos tiszthelyettesek, a hivatásos tisztek és a hivatásos tiszthelyettesek, a hivatásos tiszthelyettesek és a közalkalmazottak között ((F(6)=3,870, p=0,001). Az f. állítás esetében szignifikáns a különbség az állami tisztviselők és a köztisztviselők, a kormánytisztviselők és a köztisztviselők, a köztisztviselők és a hivatásos tisztek között ((F(6)=3,658, p=0,002).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

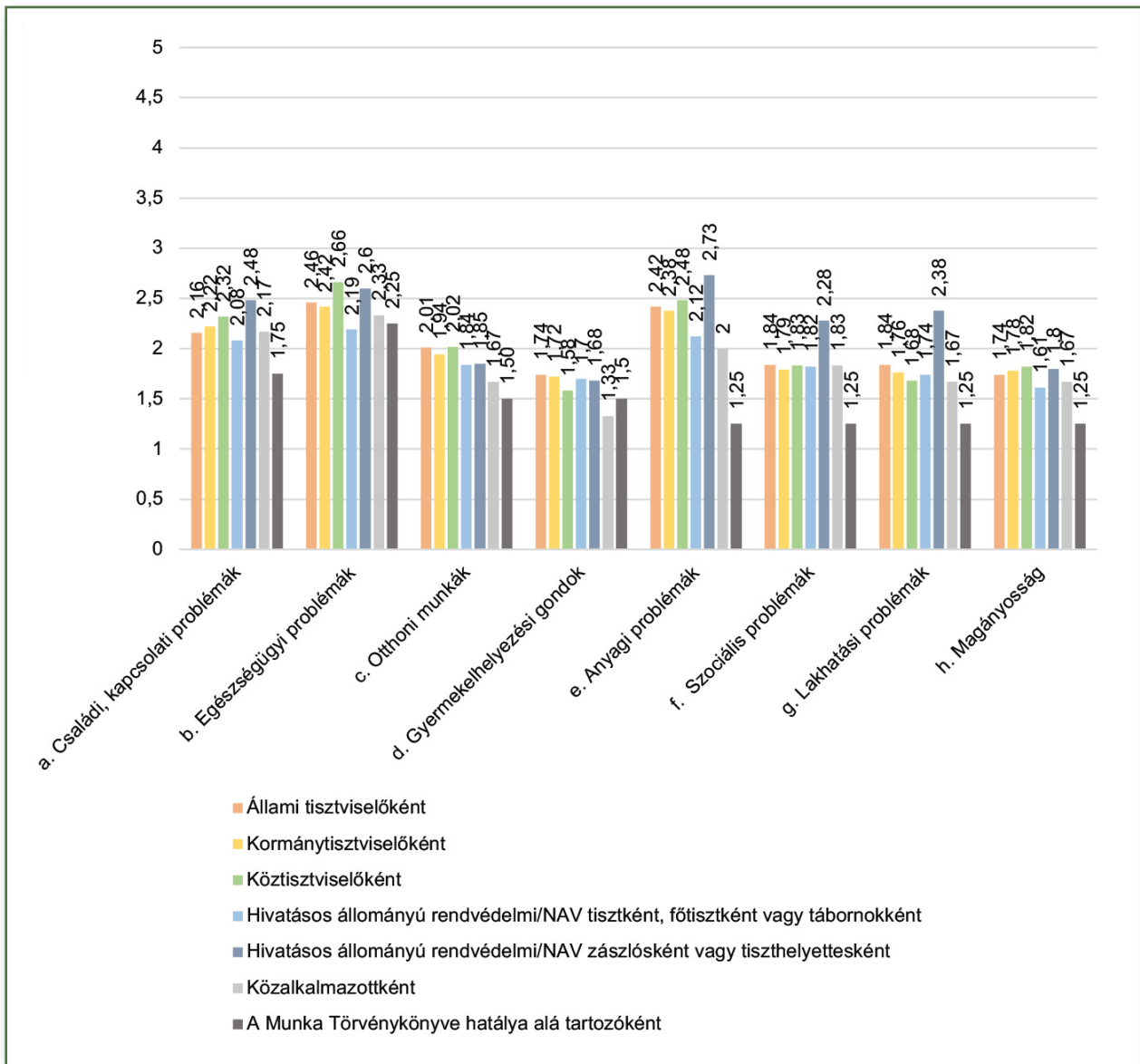


86. ábra: A munkahelyi stresszt vizsgáló kérdésekre adott válaszok átlagpontszámai aszerint, hogy a válaszadó milyen állományi viszonyban dolgozik (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

Következő lépésként azt vizsgáltuk meg, hogy a 114. kérdés esetében van-e különbség abban, hogy a válaszadó milyen állományi viszonyban dolgozik. Az átlagpontszámokat a 87. ábra mutatja be. Az ANOVA-teszt alapján az e. állítás esetében van szignifikáns különbség az állami tisztviselők és a hivatásos tisztek, a köztisztviselők és a hivatásos tisztek, a hivatásos tisztek és a hivatásos tiszthelyettesek, a hivatásos tiszthelyettesek és a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozók között ((F(6)=2,319, p=0,032). A g. állítás esetében szignifikáns a különbség az állami tisztviselők és a hivatásos tiszthelyettesek, a kormánytisztviselők és a hivatásos tiszthelyettesek, a köztisztviselők és a hivatásos tiszthelyettesek, a hivatásos tisztek és a hivatásos tiszthelyettesek, a hivatásos tiszthelyettesek és a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozók között ((F(6)=2,931, p=0,008).

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVEISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

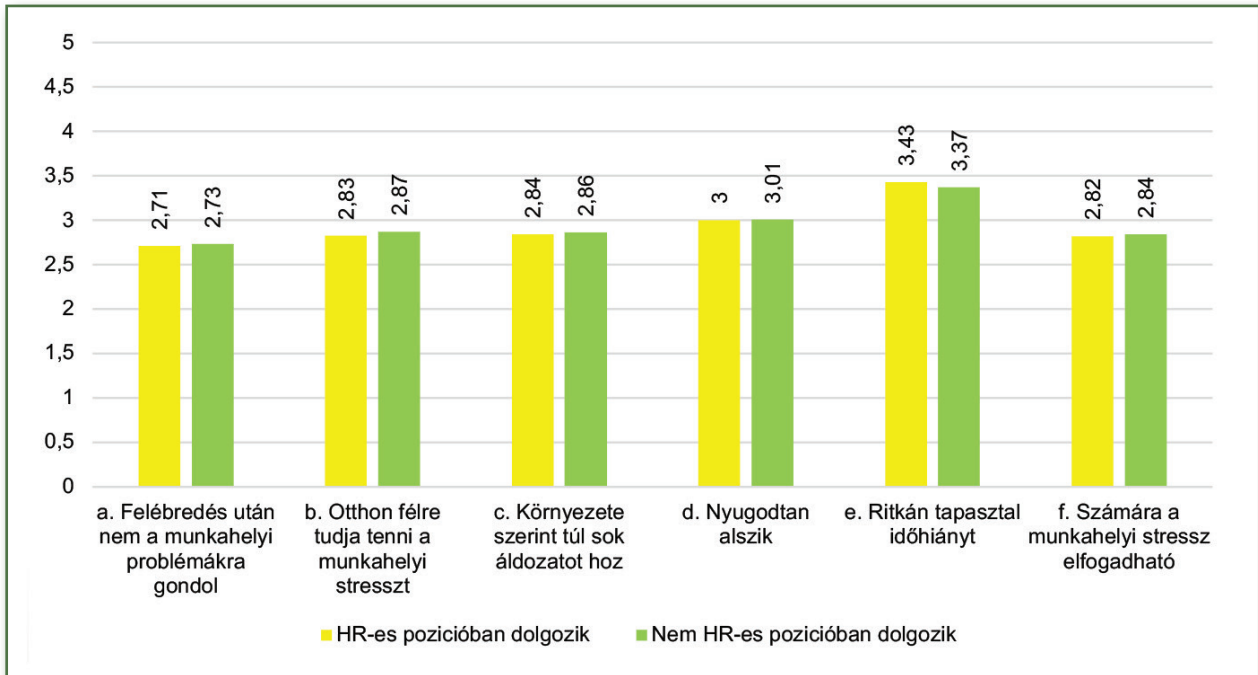


87. ábra: A magánéleti stresszt vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai aszerint, hogy a válaszadó, milyen állományi viszonyban dolgozik (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

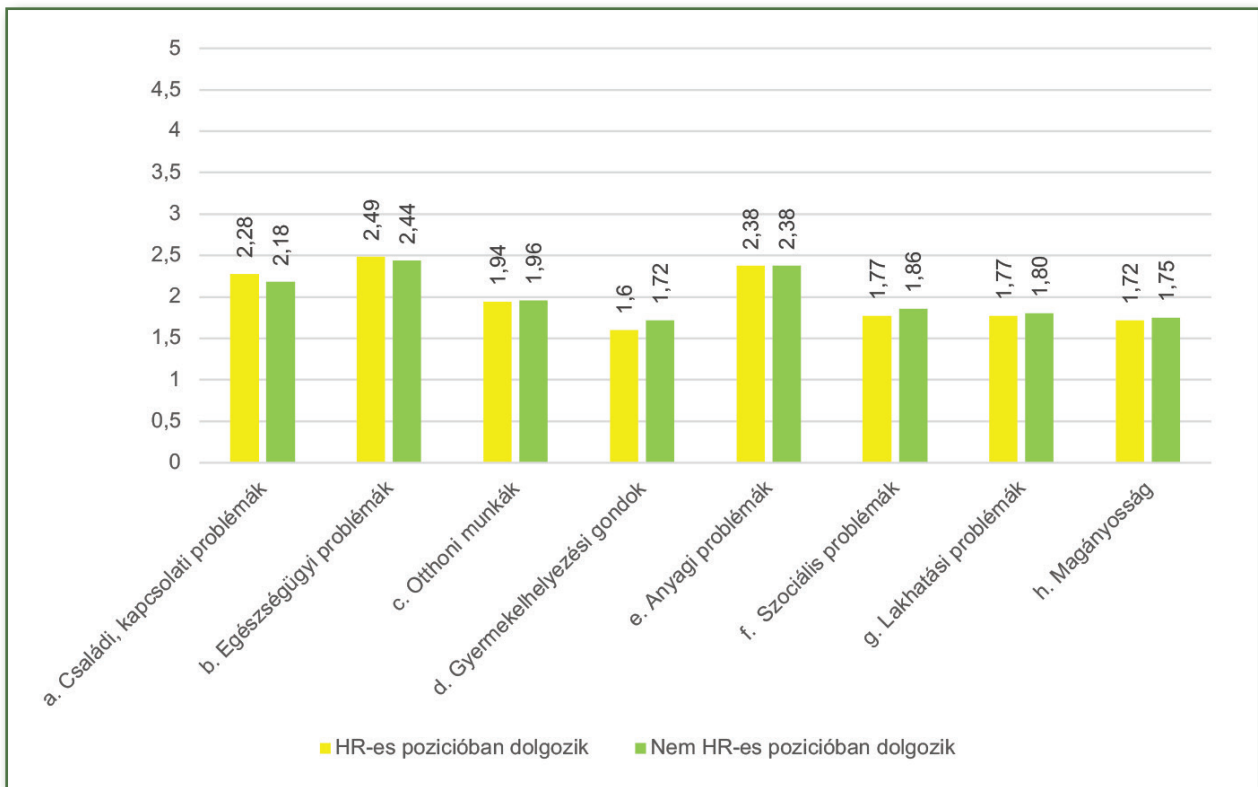
Az elméleti bevezetőben említettük, hogy a kiegészítő elsősorban a humán területen dolgozókat érinti, így megvizsgáltuk, hogy a HR-es munkakörben és a nem HR-es munkakörben dolgozók válaszai eltérnek-e a 113. és a 114. kérdések esetében. A 113. kérdés esetében T-próba szerint nincsen szignifikáns különbség a két csoport között. A kérdésre adott átlagpontszámokat a 88. ábra szemlélteti. A 114. kérdés esetében szintén nem mutatható ki szignifikáns eltérés a két csoport között. A kérdésre adott átlagpontszámokat a 89. ábra szemlélteti.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVESELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON



88. ábra: A munkahelyi stresszt vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai aszerint, hogy a válaszadó HR-es vagy nem HR-es pozícióban dolgozik (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).



89. ábra: A magánéleti stresszt vizsgáló kérdésre adott válaszok átlagpontszámai aszerint, hogy a válaszadó HR-es vagy nem HR-es pozícióban dolgozik (n=903)

(Forrás: a szerző saját szerkesztése).

5. MEGVITATÁS ÉS KONKLÚZIÓ

A 2013-as Humán Tükör kutatás óta nem született olyan kutatás, mely a közszoigálat egészét vizsgálta volna emberierőforrás-menedzsment szempontból. Ebben a fejezetben a munkahelyi stresszt és a közszoigálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket vizsgáltuk, vagyis a kérdőív 113–114., illetve 23–31. kérdéseire adott válaszokat.

5.1. A munkakör, a feladatkör jellege, a feladatok meghatározottsága és változatossága

A 23. kérdéssel a munkakör, feladatkör jellegét, a feladatok meghatározottságát és változatosságát vizsgáltuk. A válaszok alapján nem jellemző, hogy a közszoigálati dolgozóknak fizikai feladatokat kellene végezniük, ennek ellenére a rendvédelem esetében az elért átlagpontoszám szignifikánsan alacsonyabb, vagyis ott inkább jellemző a fizikai munkavégzés, mint a másik két szakterület esetében. Mind a három szakterület esetében a szakmai kvalifikáció egyenlő mértékben fontos, emiatt nem is különböznek szignifikánsan. Az. a. állítással a szakmai kvalifikáció fontosságára kérdeztünk rá. Az állítással a válaszadók teljesen egyetértenek, vagyis a munkakörükben a szakmai kvalifikáció mindennél fontosabb, ez összefügg azzal, hogy a közszoigálati életpályák jelentős hangsúlyt fektetnek a képzésekre, továbbképzésekre (SZABÓ 2013). Ennél az állításnál a munkakörök szerinti bontásban is egyetértenek a válaszadók, még annak ellenére is, hogy a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók szignifikánsan kevesebb pontszámot adtak erre az állításra, mint a többi munkakörökben dolgozók. Az állítással leginkább a középvezetők értettek egyet. A válaszadók számára kiemelten fontos a másokkal való interakció, valamint az, hogy a vezetők a kollégákat megértéssel és támogatással vezessék, ami az empatikus irányításra utal. (A szervezeteken belül az empátia képesség különösen a vezetők számára fontos, az érdeklődőknek ajánljuk BUDA 1980⁶⁰). A munkavállalók egyetértettek abban, hogy a munkafeladatok megoldása kreativitást és innovációt igényel, illetve a feladatok nagy része adminisztratív, ehhez kapcsolódóan jellemzően ügyintézésel foglalkoznak. A megkérdezettek egyetértettek azzal az állítással, hogy operatív, végrehajtási feladatokat láttak el, de mind a három szakterület esetében a különbségek szignifikánsak, vagyis az állítással való egyetértés mértékében különböznek. A munkakörök szerinti bontás alapján: a válaszadó minél magasabb szinten van a hierarchiában, úgy csökken az egyetértése azzal az állítással, hogy operatív feladatokat végez. Így a felső és a középvezetők szignifikánsan különböznek a beosztott munkatársi munkakörben dolgozóktól, de az irányítói munkakörben dolgozók már szignifikánsan nem különböznek a beosztott munkatársi munkakörben dolgozóktól, vagyis az irányítói munkakörben dolgozóknak nagyjából hasonló mennyiségű operatív munkát kell elvégezniük, mint a beosztott munkakörben dolgozóknak. Ez felveti azt a kérdést, vajon a két munkakör operatív szinten mennyire válik el egymástól. Esetleg érdemes lenne az irányítói munkakörökben dolgozóknak kevesebb operatív munkafeladatot adni, hogy több kapacitásuk maradjon a tényleges irányítói feladatok ellátására. Ez azért is lenne fontos, mivel a közigazgatáson belül jelenleg fejlesztés alatt álló vezetői tehetség gondozási program egyik kiemelt eleme, hogy a tehetségek minél előbb kezdjék el a gyakorlatban is alkalmazni az elsajátított vezetői tudást, illetve menedzsmenttechnikákat (CSUTORÁS – HOLLÓSY – KREPELKA

⁶⁰ BUDA Béla (1980): Az empátia – a beleélés lélektana. Budapest, Gondolat.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

megjelenés alatt). Úgy véljük, erre lehetőségük lenne már az irányítói munkakörökben is. (A magyar közszolgalat és ezzel együtt a közigazgatás egyik sajátossága, hogy majdnem kizárólagosan csak a vezetői tehetségek fejlesztésére fókuszál és ignorálja azokat a szakmai tehetségeket, akiknek nincsenek vezetői ambícióik, viszont a saját szakterületükön kiváló eredményeket érnek el, emiatt karrierjük nagy részében beosztott munkatársi munkakörökben dolgoznak. Fontosnak tartjuk, hogy számukra külön tehetséggondozási programokat dolgozzanak ki, és ennek megfelelően, ha szükséges, módosítsák a munkaköröket.)

A megkérdezett közszolgalati dolgozók szerint egyértelműek a teljesítménycélok, ehhez kapcsolódóan meghatározottak a feladatok. A válaszadók szerint a belső procedúrák és a munkavégzést meghatározó szabályok jól alkalmazhatók a munkavégzés során. Munkakörök szerinti bontásban az állítással mindegyik munkakörben egyetértenek a dolgozók, de szignifikánsan kevésbé értenek egyet a felső és a középvezetők, valamint az irányítói munkakörben dolgozók a beosztotti munkakörben dolgozókhoz képest. Ennek hátterében az húzódhat meg, hogy az ő munkakörük összetettebb, bonyolultabb, emiatt kevésbé standardizált. A fenti megállapítással összefüggően a válaszadók szerint a munkaköri leírások egyértelműen előírják a feladataikat, tisztázottak a velük szemben megfogalmazott elvárások. Ez a megállapítás mind a három vizsgált szakterületre érvényes, ezt bizonyítja, hogy az átlagpontszámok szignifikánsan nem különböznek, illetve a szórási értékek alacsony szintűek. A munkakörök alapján is csak két esetben van szignifikáns különbség a felső vezetők és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, valamint a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között. Az átlagpontszámok a munkakörök szerinti bontásban is azt mutatják, hogy a közszolgalaton belül a munkaköri leírások egyértelműen rögzítik a munkakörökhöz kapcsolódó elvárásokat. A válaszadók mind a három szakterület esetében tudják, milyen közös szervezeti célokat követnek, és azok hogyan kapcsolódnak a mindennapi munkafeladataikhoz. Az elért átlagpontszámok arra utalnak, hogy a különböző munkakörben dolgozók ismerik a közös szervezeti célokat. A felső vezetők szignifikánsabban alacsonyabb pontszámot értek el, mint a beosztott irányítói és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, vagyis a felső vezetők jobban átlátják, hogy a mindennapi munkájuk hogyan kapcsolódik a szervezeti célokhoz. Ez arra enged következtetni, hogy a közszolgalati dolgozók szerint a saját szervezetük rendelkezik egy általuk is ismert misszió-tudattal. A vizsgálatba bevont személyek közül az önkormányzati igazgatásban dolgozók találták szignifikánsan legváltozatosabbnak a munkahelyi feladataikat. Az önkormányzati igazgatásban dolgozók abban különböznek szignifikánsan a másik két szakterületről, hogy ők értenek leginkább egyet azzal az állítással, hogy munkájuk elég rugalmas ahhoz, hogy megfelelő szolgáltatásokat nyújthassanak akár a belső, akár a külső ügyfeleknek. A munkakörök szerinti bontásban egyedül a középvezetőknek semleges az álláspontja, a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók inkább egyetértenek az állítással, vagyis elég rugalmasnak tartják a munkakörüket ahhoz, hogy megfelelő szolgáltatást tudjanak nyújtani a külső és a belső ügyfeleknek. A közszolgalat három szakterületét vizsgálva a válaszadók szerint a munkájukhoz szükséges a monotóniatűrés. A munkakörök szerinti bontásban az állítással egyetértenek a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, de a középvezetők és a felső vezetők átlagpontszámai kicsivel meghaladják a bizonytalan értéket, ami arra utal, hogy az ő munkakörük kevésbé monoton. Ennek hátterében az áll, hogy vezetőként számos szakterülettel és problémával kell foglalkozniuk, így munkájuk változatosabb.

5.2. Munkaterhelés a közzolgálatban

A 24. kérdéssel azt vizsgáltuk, hogy a közzolgálati dolgozók milyen terhelésnek vannak kitéve munkavégzésük során. A közigazgatásban dolgozók munkájuk során nincsenek dinamikus terhelésnek kitéve, ami szintén igaz a rendészeti állományra is. A fentiekkel összefüggően a b. állítással a válaszadók egyetértenek, vagyis munkájuk igényli a folyamatos ülő munkát, és az nem dinamikus terhelés. A rendészeti állomány tagjai szignifikánsan különböznek a közigazgatásban dolgozóktól, így a statikus megterhelést számottevőnek tartják, míg a dinamikus terhelést nem tartják jelentősnek. A védőeszközök használata egyik szakterület esetében sem jellemző, mivel a válaszadók szerint a munkavégzésükkel nem jár együtt a balesetveszélyes feladatok ellátása. A vizsgálati személyek az időnyomást számottevő terhelésnek tartják. A munkakörök szerinti bontásban a beosztotti munkakörben dolgozók szignifikánsan magasabb átlagpontoszámot értek el, vagyis a vezetői és az irányítói munkakörben dolgozók inkább tartották jellemzőnek, hogy feladataikat időnyomás alatt kell elvégezniük. A közzolgálati dolgozók nem tartják számottevő terhelésnek, hogy a munkájuk során készenléti feladatokat is el kell látniuk. A rendészet szignifikánsan különbözik a közigazgatástól, mivel a rendészetben dolgozók a készenléti feladatok ellátását közepes mértékű terhelésnek tartják. A vizsgálati személyek a bezártságérzetet nem számottevő terhelésnek gondolják, míg a döntési kényszert közepes mértékű terhelésnek. A döntési kényszert a felső vezetők, a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók számottevő terhelésnek tartják, tőlük szignifikánsan különböznek a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók, akik szerint ez csupán közepes mértékű terhelés.

Az államigazgatásban dolgozók a munkájuk során jelentkező szerepkonfliktusokat nem számottevő terhelésnek tartják, az önkormányzati igazgatásban és a rendészetben dolgozók viszont közepes mértékű terhelésnek, emiatt szignifikáns a különbség az államigazgatás és a másik két szakterület között. A felső vezetők és a középvezetők a szerepkonfliktusokat közepes mértékű terhelésnek tartják, míg a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók szerint létezik ugyan ez a fajta terhelés, de nem számottevő.

A kiegészítésre mind a három szakterület közepes mértékű terhelésként tekint. A munkakörök szerinti bontásban a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók szignifikánsan eltérnek a másik három munkakörtől, ugyanakkor mindegyik szakterület dolgozói közepes mértékű terhelésnek gondolják a kiegészítést. Ezzel összefüggésben a válaszadók a munkájuk során fellépő szellemi terhelést számottevőnek tartják, az önkormányzati igazgatásban dolgozók vélik legmegterhelőbbnek a másik két szakterülettel összehasonlítva. A különbségek mindenütt szignifikánsak, kivétel a középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között, vagyis minél magasabb besorolású munkakörben dolgozik a válaszadó, annál nagyobb a szellemi megterhelés. A középvezetők és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók között nincs szignifikáns különbség, aminek az oka az lehet, hogy a két munkakörben nagyon hasonló feladatokat kell ellátni.

Az m. állításra adott válaszok alapján zajterheléssel, levegőszennyeződéssel és vibrációval kapcsolatos megterhelés nem létezik a közigazgatásban. Ennél az állításnál a rendészetben dolgozók szignifikánsan eltértek a közigazgatásban dolgozóktól, mivel szerintük van ilyen terhelés, de nem számottevő. A munkakörök szerinti bontásban egyedül az irányítói munkakörben dolgozók számoltak be arról, hogy létezik ez a fajta terhelés, de nem számottevő. A válaszadók szerint a képernyő előtti munkavégzés számottevő terhelés, mind munkakörök, mind szakterületek szerinti bontásban. A veszélyes anyagokkal a válaszadók egyáltalán nem érintkeznek, így szerintük ez a fajta terhelés nem is létezik, amit megerősít az, hogy a munkavégzésük során nincsenek kitéve közegészségügyi fertőzésnek. Ennél az állításnál a rendészet területén dolgozók szignifikánsan eltérő válaszokat adtak, mint

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

az államigazgatásban és az önkormányzati igazgatásban dolgozók, mivel a rendészet területén dolgozók szerint létezik ez a fajta terhelés, de nem számottevő. A közigazgatásban dolgozók szerint a munkájuk során hőterhelés nem éri őket, míg ettől a rendvédelemben dolgozók válaszai szignifikánsan eltérnek, szerintük éri őket hőterhelés, de nem számottevő.

Ergonómiai szempontból a közzszolgálatban dolgozók az irodai munkavégzésből származó terheléseknek vannak kitéve: pl. képernyő előtti munkavégzés. A munkakörök és szakterületek szerinti bontásban ergonómiai szempontból nincsen jelentős különbség. Érdeemes lenne egy összehasonlító kutatás során azt megvizsgálni, hogy az eltérő szakterületek milyen módszerekkel igyekeznek csökkenteni az irodai munkavégzésből származó terhelés hatását.

5.3. A munkakörhöz kapcsolódó irányítási, koordinálási feladatok

A 25. kérdéssel a munkavégzés irányítását, koordinációját vizsgáltuk. Az 1. állítással azt vizsgáltuk, hogy a közzszolgálati dolgozóknak kell-e olyan feladatokat végezniük, melyek nem igényelik mások munkájának az irányítását. A munkakörök szerinti bontásban jelentős a különbség. A beosztott munkatársi munkakörben dolgozók majdnem fele (47%) saját munkáját az első típusba sorolta, vagyis nem kell, hogy másokat irányítson. A másik három munkakörben dolgozók esetében ez az érték 8% alatt van. A beosztott irányítói munkakörben dolgozók több mint fele (51%) választotta azt, hogy elsősorban a saját munkájának a megtervezése a feladata, illetve néha mások munkájának a kijelölése és ütemezése. A középvezetők egyharmadának az a feladata, hogy különböző területeket integráljon, más területekkel egyeztessen, illetve az erőforrásokat optimális módon ossza szét. Ez egy olyan feladatkör, amibe bekapcsolódnak a felső vezetők is (12%). A különböző részterületek és részfunkciók integrálását a középvezetők (26%) és a felső vezetők (22%) is végzik, illetve ezt a feladatot beosztott irányítói munkakörben dolgozók (15%) is ellátják. Ez a terület többes irányítás alatt áll, ami könnyen hatalmi harcokat és szervezeten belüli konfliktusokat válthat ki, ha ezt nem megfelelően kezelik. Érdeemes lenne megvizsgálni: a közzszolgálaton belül milyen menedzsmentmódszerek alkalmazásával lehet ezt elkerülni. A felső vezetők egyharmadának szervezeti egységeket érintő integrált irányítási feladatokat kell végrehajtaniuk. Ezt a feladatot azonban nem csak a felső vezetők végzik, hanem becsatlakoznak a középvezetők (18%), illetve a beosztott irányítói munkakörben dolgozók is (6%). Ebből az következik, hogy a közzszolgálati szervek esetében a szervezeti egységek integrált irányítása megoszlik, nem csupán a felső vezetők feladata. A felső vezetők kb. 20%-a foglalkozik a szervezet egészét érintő irányítással, illetve együttműködik a külső partnerekkel. A külső partnerek lehetnek hazaiak és nemzetközi is. A Cramer's V együttható alapján erős a kapcsolat a betöltött munkakör és a munkavégzéshez kapcsolódó irányítói, valamint koordinációs feladatok ellátása között. Ebből következik, hogy a vizsgálati minta alapján a munkaköri besorolás nagyban meghatározza, hogy a munkavállaló milyen típusú munkát végez. Érdeemes lenne megvizsgálni, miért lehetséges, hogy néhány esetben a beosztott irányítói munkakörben dolgozók, a középvezetők és a felső vezetők is ugyanolyan típusú munkát végeznek közel egyharmad arányban.

5.4. A munkakörhöz kapcsolódó munkafeladatok mennyisége, nehézsége, visszajelzések gyakorisága

A 26. kérdéssel a munkakörhöz kapcsolódó munkafeladatok mennyiségét, nehézségét, a visszajelzések gyakoriságát vizsgáljuk. A válaszadók egyetértenek azzal, hogy a munkafolyamatok lehetővé teszik számukra, hogy hatékonyan tudjanak munkát végezni, illetve a munkafolyamatok jól szabályozottak, definiáltak, valamint segítik a szervezetet a céljainak az elérésében. A fenti állítások esetében a munkaköri bontásban nincsen lényeges különbség. A közigazgatásban dolgozók egyetértettek azzal, hogy a szervezetükben megfelelően foglalkoznak a személyzeti ügyekkel, ettől a rendvédelemben dolgozók átlagpontszáma szignifikánsan eltér, az ő álláspontjuk a bizonytalanhoz van közelebb. A beosztott irányítói munkakörben dolgozók válaszai szignifikánsan eltérnek a másik három munkakörben munkát végzőktől, az ő véleményük közelebb van a bizonytalan állásponthez, míg a többi munkakörben dolgozók határozottabban egyetértenek az állítással. Az államigazgatásban és a rendvédelemben dolgozók a rájuk bízott munka mennyiségét megfelelőnek tartották, ettől szignifikánsan eltér az önkormányzati dolgozók véleménye, ami a semlegeshez van inkább közelebb. Vagyis az önkormányzati igazgatásban a dolgozók nem tartják mindig megfelelőnek a rájuk bízott munka mennyiségét. Egy másik kutatásban érdemes lenne megvizsgálni, hogy túl soknak, vagy túl kevésnek tartják-e a munkamennyiséget, vagy esetleg annak időbeli eloszlása okoz számukra problémát.

Az f. állítással a túlmunkát vizsgáltuk meg, egyik szakterület sem értett egyet az állítással, vagyis a közzszolgálaton belül előfordul a túlmunka. Az állítással leginkább az önkormányzati igazgatásban dolgozók nem értenek egyet, vagyis ott inkább előfordul túlmunka, mint a másik két szakterület esetében. A felső vezetők ezen az állításon szignifikánsan magasabb pontszámot értek el, összehasonlítva a másik három munkakörben dolgozó munkavállalókkal, vagyis nekik gyakrabban kell túlmunkát vállalniuk. Ahogy haladunk lefelé a hierarchiában, úgy csökken az állítással való egyetértés, vagyis a hierarchiában emelkedve egyre rendszeresebbé válik a túlmunka.

Mindegyik szakterület beszámolt arról, hogy munkájuk során időzavarral küzdenek. Ez az eredményünk alátámasztja a korábbi megállapításunkat, miszerint a közzszolgálati dolgozóknak időnyomás alatt kell végezniük a munkájukat (lásd 24. kérdés e. állítás). Az önkormányzati igazgatásban dolgozók jelentősebb problémának tartják az időzavart, mint a rendészetben és az államigazgatásban dolgozók. A felső vezetők szintén nem értettek egyet az állítással, vagyis náluk is megjelent az időzavar. Ahogy haladunk lefelé a hierarchiában úgy csökken az állítással való egyetértés, vagyis a hierarchiában emelkedve egyre gyakoribbá válik az időzavarral való szembenézés. Egy másik kutatás során érdemes lenne megvizsgálni, hogy a hazai közzszolgálat topmenedzsmentjét adó SES (Senior Executive Service, Felsőszintű tisztviselői kar) vajon küzd-e, és ha igen, milyen típusú túlterheléssel. (Az SES HR-szempontról kiemelt jelentőséggel bír, erről részletesebben HORVÁTH – HOLLÓSY, megjelenés alatt, írt.)

A h. állítással azt vizsgáltuk meg, hogy a közzszolgálati dolgozók a feladataikat évről-évre nehezebben tudják-e megoldani. Az állítással kapcsolatban szakterületek szerinti bontásban a dolgozóknak vagy semleges az álláspontja, vagy nem értenek vele egyet. A munkakörök szerinti bontásban a hierarchiában betöltött pozíció fordítottan arányos az állítással való egyetértéssel, vagyis minél magasabb pozícióban dolgozik a vizsgálati személy, annál kevésbé ért egyet az állítással, de ennek ellenére az átlagpontszámok minden esetben a semleges kategóriákba estek. A válaszadók kedvelik mindennapi feladataikat. Munkájukat teljesíthetőnek gondolják, illetve jól ki tudják használni képességeiket, tudásukat, bár a munkájukat nem tartják könnyen teljesíthetőnek. Ez különösen igaz a felső vezetőkre, vagyis szerintük a munkájuk nehezen teljesíthető, emiatt lehetséges, hogy szignifikáns a különbség a felső vezetők és a beosztott irányítói munkakörben, valamint a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók között.

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A közszolgálati dolgozóknak a munkájuk sajátos jellegéből fakadóan gyakran meg kell szakítaniuk az aktuális munkavégzést. Az egyet nem értés a hierarchiában betöltött pozícióval fordítottan arányos, vagyis minél magasabb munkakörben dolgozik a munkavállaló, annál gyakrabban meg kell szakítania az aktuális munkavégzését. (A munkafolyamat gyakori megszakítása az elvégzett munka minőségének a romlását eredményezheti.) A visszajelzéssel kapcsolatban a megkérdezett személyeknek semleges az álláspontjuk, vagyis a közszolgálaton belül nem gyakori, hogy a kollégák visszajelzést adnának egymásnak a munka minőségére vonatkozóan, de az ügyfelektől sem kapnak visszajelzést. Fontosnak tartjuk, hogy a dolgozók ne csak évente egyszer, a teljesítményértékelési eljárás során kapjanak visszajelzést az elvégzett munkájukkal kapcsolatban, hanem rendszeresen, akár havi szinten is. Így könnyebben korrigálható a potenciális teljesítménycsökkenés.

A válaszadók tudják, hogy a feladataikat a kívánt elvárások szerint teljesítik-e, ez igaz mindegyik szakterület és mindegyik munkakör esetében. Szakterületek szerinti bontásban a válaszadóknak semleges az álláspontja azzal kapcsolatban, hogy vezetőjük tájékoztatja-e őket arról, hogy a munkájuk miként járul hozzá a szervezeti egységük céljainak az eléréséhez. Munkakörök szerinti bontás esetében a válaszadók inkább egyetértenek az állítással, bár az átlagpontoszámok közelítenek a semleges tartományhoz. Véleményünk szerint fontos lenne, hogy a dolgozók észleljék, illetve tudják, hogy a saját munkájuk miként járul hozzá a szervezeti célok eléréséhez, illetve ezzel hogyan szolgálják a társadalmat. (A PSM-elmélet egyik fontos faktora, hogy a közigazgatási szakemberek ismerjék: munkájuk miképpen járul hozzá a társadalom fejlődéséhez és a szociális jóléthez, mivel ennek a tudása a közigazgatási munkavállalók számára egy fontos motivációs tényező BULLOCK – STRITCH – RAINEY 2015 szerint).

5.5. A munkavégzéshez kapcsolódó problémamegoldás és felelősség megítélése a gondolkodási szabadságfok alapján

A 27. kérdéssel a munkavégzéshez kapcsolódó problémamegoldás során megjelenő gondolkodási szabadságfokot vizsgáltuk. A válaszadók leggyakrabban a saját munkahelyüket a negyedik és az ötödik kategóriába sorolták, ez alapján a munkavégzés szabványos, általánosan szabályozott formában történik, amihez hozzákapcsolódnak a belső eljárások, folyamatleírások. Az önkormányzati igazgatásban dolgozók csupán 17%-a gondolta ezt az állítást igaznak a saját munkahelyére vonatkozóan, míg az államigazgatásban 25%. Ez alapján az államigazgatásban dolgozók a saját munkafolyamataikat szabályozottabbnak látják, mint az önkormányzati igazgatásban dolgozók. Ezeknek a szabályoknak a mentén a munkavállalók saját maguk dönthetnek arról, hogyan és miként érhetik el a kitűzött operatív, valamint a középtávú célokat. Ez az állítás különösen igaz a rendészeti területen dolgozók esetében, akiknek a 27%-a sorolta a munkáját ebbe a kategóriába, míg az államigazgatásban dolgozóknak csupán a 16%-a.

A 6. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavégzés mennyire tágra meghatározott, általánosan irányított, hosszabb időszakra vonatkozó szakmapolitikák, komplex funkcionális célok teljesítése érdekében folyik. Az önkormányzati igazgatásban dolgozók 12%-a gondolta igaznak ezt a saját munkájára vonatkozóan, míg a rendészetben 6%, az államigazgatásban 7%. Ebből következik, hogy az általunk vizsgált három szakterület esetében az önkormányzati igazgatásban legtágabban meghatározott a munkavégzés a politikai és a szakmapolitikai orientációra vonatkozó stratégiai célok, illetve az útmutatások alapján. Nem jellemző, hogy a megkérdezettek munkavégzése a stratégiai célkitűzések teljesítéséhez kötődő, szabad cselekvéssel és az erőforrások feletti döntési jogosultsággal

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

történne. A munkakörök szerinti bontásban a felső vezetők majdnem valamennyi probléma megoldásával foglalkoznak, de döntően felső vezetői kompetenciákat igénylő problémákat oldanak meg, pl. stratégiai célok elérése érdekében erőforrások elosztásával kapcsolatos döntéseket hoznak meg, munkájukat szakmapolitikai orientációra vonatkozó stratégiai célok alapján végzik, illetve ezzel kapcsolatban hoznak döntéseket. Ezzel szemben a középvezetők munkafadatai nagymértékben szerteágazóak a kidolgozott eljárások, a folyamatleírások és a sztenderdek alapján. A beosztott munkatársi munkakörben dolgozók leginkább a negyedik és az ötödik kategóriát választották a legnagyobb arányban, azaz munkájukat meghatározott sztenderdek, folyamatleírások, kidolgozott eljárások alapján végzik.

5.6. A munkavégzéshez kapcsolódó problémamegoldás és felelősség megítélése a cselekvési szabadságfok alapján

A 28. kérdéssel a munkavégzés során előforduló problémamegoldáshoz kapcsolódó cselekvési szabadság fokát vizsgáltuk. A válaszok alapján mind a három szakterületen dolgozók körübelül 1/3-a választotta a negyedik kategóriát, vagyis munkájukat általános ellenőrzés mellett végzik. Munkakörök szerinti bontásban ezt az állítást a beosztott munkatársi munkakörben és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók 1/3-a gondolta igaznak a saját munkájára vonatkozóan, vagyis a magyar közszolgáltatón belül a beosztotti állomány körübelül 33%-ának a munkavégzését csak általános módon ellenőrzik. Az első állítást a rendészeti dolgozók 15%-a választotta, míg az államigazgatásban dolgozók 5%-a, az önkormányzati igazgatásban dolgozók 3%-a. Ez a jelentős különbség összefügghet a rendészet és a közigazgatás eltérő szervezeti kultúrájával. Ilyen jelentős különbségeket munkakörök szerinti bontásban nem tapasztaltunk. A rendészeti dolgozók 5%-a, az államigazgatásban dolgozók 9%-a, az önkormányzati igazgatásban dolgozók 11%-a gondolta azt, hogy teljesítményüket csak nagyobb időközönként ítélik meg, vagyis az elvárt munkateljesítményről ritkán kapnak visszajelzést. Ez a különbség a munkaköri bontások esetében is megjelenik, a felső és középvezetők nagyobb százalékban gondolják azt, hogy munkájukat nagyobb időközönként ítélik meg. A TÉR keretei között érdemes lenne megoldani, hogy a közszolgálati dolgozók gyakrabban vegyenek részt évközbéli teljesítményértékelésen.

A 8. állítással a felső vezetők jelentősen nagyobb százaléka értett egyet, vagyis az ő munkavégzésüket a politikai és a szakmapolitikai orientációra vonatkozó stratégiai célok, illetve a tágra értelmezett útmutatások alapján ítélik meg. Az 5. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkavégzést a meghatározott szervezeti célokhoz igazodóan, az elért eredmények minőségének ellenőrzésére fókuszálva végzik-e. A vezető beosztásúak és az irányítói munkakörben dolgozók jelentősen eltérnek a beosztott munkatársi munkakörben dolgozóktól. A felső és középvezetők körübelül 1/4-e végzi munkáját a meghatározott szervezeti célokhoz igazodva. A Cramer's V értékek alapján mind a munkakör, mind a szakterület szoros kapcsolatban áll a munkavégzéshez kapcsolódó cselekvési szabadságfokkal. Vagyis a közszolgáltatón belül a különböző munkakörökhöz eltérő cselekvési szabadságfokok tartoznak, ami visszavezethető a közszolgálat hierarchikus és bürokratikus működésére, aminek a következtében az egyes munkakörökhöz jól definiáltan rendelhető hozzá a cselekvési szabadságfokok.

5.7. Munkaidő-beosztás a közszolgálatban

A 29. kérdéssel a munkaidő-beosztást vizsgáltuk. Az államigazgatásban dolgozók egyetértenek azzal, hogy a munkaidő-beosztás nem zavarja a magánéletüket, míg a másik két szakterületen dolgozók álláspontja inkább semleges. A válaszadók szerint a munkaidő-beosztásuk nem teszi lehetővé, hogy másodállásban is dolgozzanak. Semleges az álláspontjuk arra vonatkozóan, hogy a munkaidő-beosztásuk lehetővé teszi-e az önfejlesztést, a tanulást. Bizonytalan az álláspont a munkaidő-beosztás rugalmasságára vonatkozóan, valamint a válaszadók semlegesnek ítélik meg a munkaidő-beosztás fizikai és szellemi megterhelését.

Az f. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkaidő-beosztás lehetővé teszi-e, hogy a munkahelyen a dolgozó többletmunkát, illetve célfeladatot végezzen. Ezzel kapcsolatban is bizonytalan az álláspont. A szakterületek szerinti bontásban ugyan minden állítás esetében szignifikánsak a különbségek (lásd az eredményeket tárgyaló fejezetet), de az átlagpontoszámokban az eltérések nagyon kicsik, 1-3 tizedek, vagyis a közszolgálati dolgozók véleménye nagyon hasonló, szinte azonosnak tekinthető. Emiatt részletesebben ezekkel a különbségekkel nem foglalkozunk.

Munkakörök szerinti bontásban az a. állítás esetében van szignifikáns különbség, a felső vezetők álláspontja semleges, míg a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók egyetértenek az állítással. Az a. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkaidő-beosztás nem zavarja-e a magánéletet. Az állítással való egyetértés egyre csökken a hierarchiaszint növekedésével, vagyis minél magasabb pozícióban dolgozik a munkavállaló, annál nehezebb számára megoldani, hogy a munkaidő-beosztása ne zavarja meg a magánéletét. A felső vezetők és a középvezetők munkaidő-beosztása az, amelyik a legkevésbé teszi számukra lehetővé, hogy másodállásban is dolgozzanak. A beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók számára sem teszi lehetővé a munkaidő-beosztásuk, hogy másodállásban dolgozzanak, de nem olyan szinten nehezíti meg, mint a vezetői pozícióban dolgozók esetében. A felső vezetők számára a munkaidő-beosztásuk szellemileg és fizikálisan is megterhelő, a többi munkakörben dolgozó számára semleges.

5.8. Heti munkaidő a közszolgálatban

A 30. kérdéssel a heti munkaidőt vizsgáltuk. Mind a három szakterületnél elmondható, hogy a válaszadók több mint a fele többet dolgozik, mint 40 óra, ami azt sugallja, hogy a közszolgálaton belül megjelent a rendszeres túlmunka. Ezt támasztja alá, hogy a rendészeti dolgozók 11%-a dolgozik többet, mint 50 óra egy héten. Az államigazgatásban dolgozók 7%-a és az önkormányzati igazgatásban dolgozók 11%-a dolgozik több mint 50 órát egy héten, ez napi 10 munkaórának feleltethető meg, ami jelentős többletterhelést okoz. Ennek több oka is lehet: pl. munkaerőhiány, munkafeladatok nem hatékony szétosztása. Az eredmények alapján egyik szakterület esetében sem jellemző a részmunkaidőben történő foglalkoztatás, hiszen ezek százalékos aránya az 1%-ot vagy 2%-ot éri el. A 40 órás munkarend az államigazgatásban a legjellemzőbb, míg az 50 órán felüli munkavégzés a rendszetben a legelterjedtebb. A beosztott munkatársi munkakörben dolgozóknak több mint a fele dolgozik 40 órát egy héten, de ebből 41%-uk többet dolgozik, mint 40 óra. A felső és a középvezetőknek, valamint az irányítói munkakörben dolgozóknak több mint a fele heti 41–50 órát dolgozik. A felső vezetők egynegyede és a középvezetők 12%-a 50 óránál többet dolgozik hetente. A fentiekből levonható az a következtetés, hogy minél magasabb pozícióban dolgozik a munkavállaló, annál több időt kell munkával töltenie. A közszolgálaton belül

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

egyre gyakoribbá válik a túlmunka, ami munkaerőpiaci szempontból versenyhátrány, hiszen korábban a közszolgálat egyik előnye a versenyszférával szemben az volt, hogy nem volt jellemző a túlmunka (CZIRÁKI 2015), ami megnehezíti a tehetségek bevonását.

5.9. Atipikus foglalkoztatás a közszolgálatban

A 31. kérdés a közszolgálaton belüli atipikus foglalkoztatási formákat vizsgálja. A részmunkaidőben való foglalkoztatás a közszolgálaton belül nem terjedt el, a rendészetben dolgozók kétharmada nem is tud róla, hogy lenne munkatársa részmunkaidőben foglalkoztatva. A közigazgatásban dolgozóknak több mint a fele ismer olyan munkatársat, aki részmunkaidőben dolgozik, vagyis ez a foglalkoztatási forma a közigazgatásban elterjedtebb, mint a rendészet esetében. A közigazgatási szakemberek egyharmada szerint vannak olyan dolgozók, akiket a szervezetük osztott munkakörben foglalkoztat. A rendvédelemben dolgozók kétharmada nem tud arról, hogy lenne munkatársuk osztott munkakörben foglalkoztatva, vagyis a közszolgálaton belül ez a foglalkoztatási forma nem elterjedt. Az önkormányzati igazgatásban és a rendvédelemben dolgozók több mint 80%-a gondolja, hogy a szervezetük távmunkában nem foglalkoztat munkatársakat, az államigazgatás esetében ez az érték 60% százalék felett van. Ezt az állítást az is bizonyítja, hogy a felső vezetők több mint 80%-a nem tud arról, hogy a szervezetükben lenne olyan, akit távmunkában foglalkoztatnának. Az államigazgatásban dolgozók több mint egyharmada véli úgy, hogy egyes munkatársakat rugalmas munkaidőben foglalkoztatnak, ez az érték az önkormányzatok esetében közel 20%, míg a rendészet esetében közel 30%. A magyar közszolgálat általunk vizsgált három szakterületén a rugalmas munkaidő egy elterjedt foglalkoztatási forma.

A közszolgálatban kölcsönzött munkaerőt nem alkalmaznak. A felső vezetők majdnem 90%-a, míg a középvezetők majdnem 80%-a nem tud arról, hogy a szervezetükben kölcsönzött munkaerő dolgozna. Ennek több oka is lehet, ezek közül talán a legfontosabb: a közszolgálat szervezeti kultúrájától ez a fajta foglalkoztatási forma idegen, illetve bizonyos munkakörök ellátásához nagyon speciális tudásra van szükség, emiatt nagyon nehezen lehetne találni olyan kölcsönzött munkaerőt, aki rendelkezik ezzel a tudással.

Nem jellemző, hogy a közszolgálaton belül külföldi állampolgárokat foglalkoztatnának. A munkakörök szerinti bontás alapján a felső vezetők 2%-a ismer a szervezeten belül foglalkoztatott külföldi kollégát. Ennek egyik lehetséges oka: az EU-n belül a különböző tagállamok közszolgálati eltérő jogszabályi keretek között működnek, ami megnehezíti, hogy egy személy egy másik tagállamban hirdetett közszolgálati pozíciót pályázzon meg, hiszen sok esetben ugyanahhoz a pozícióhoz teljesen más feltételeknek kell megfelelni, akár a szomszédos országokban is. A másik fontos tényező, hogy a legtöbb tagállamban a közigazgatáson belüli pozíciók betöltéséhez és az ahhoz kapcsolódó feladatok ellátásához elengedhetetlen a helyi nyelv majdnem anyanyelvi szintű ismerete, nem elégséges egy közvetítő nyelv, például az angol magas szintű ismerete. (Az európai közigazgatási szervek esetében elégséges csak a közvetítő nyelvek ismerete. Nem szükséges, hogy a munkavállaló az adott intézménynek otthont adó tagállam nyelvét is ismerje. Esetleg érdemes lenne megvizsgálni, hogy a nemzeti közigazgatási intézményeken belül nincsenek-e olyan pozíciók, melyekben nem szükséges az adott tagállam nyelvének az ismerete, elegendők a főbb közvetítő nyelvek, így alkalmazhatók más tagállamok állampolgárai is.) A közigazgatási dolgozók körülbelül 40%-a (a felső vezetőket is ide sorolva) ismer megváltozott munkaképességű kollégát, a rendvédelem területén ez a szám csak 17%. Fontos, hogy a közigazgatás a társadalom iránti fellelősségvállalását azzal is kifejezze, hogy meg-

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

változott munkaképességűeket, vagy már nyugdíjba vonultakat is foglalkoztat. Az államigazgatásban dolgozók 24%-a, míg az önkormányzati igazgatásban dolgozók 31%-a ismer nyugdíjas kollégát a szervezetén belül. A rendvédelemben dolgozók közel fele ismer olyan kollégát, aki szenior állományú. Ezzel szemben az önkéntes munka keretében történő foglalkoztatás nem terjedt el a magyar közszolgalatban. Ezt támasztja alá az is, hogy a felső vezetőknek csak 10%-a tudott arról, hogy a szervezetében önkéntes munka keretében lennének foglalkoztatva személyek. Az államigazgatásban dolgozók közel fele ismer gyakornoki pozícióban foglalkoztatott munkatársat, az önkormányzati igazgatásban ez a szám 35%, a rendvédelemben alacsonyabb, 24%. Az államigazgatásban dolgozók 35%-a ismer ösztöndíjprogramban részt vevő kollégát, viszont az önkormányzati igazgatás és a rendvédelem esetében ez az érték rendkívül alacsony, előbbinél 9%, utóbbinál 7%. Hasznos lenne, ha az önkormányzati és a rendvédelmi szakterületek esetében is elterjedne az ösztöndíjas formában történő foglalkoztatás, mivel ezzel könnyebben lehetne tehetséges fiatalokat a közszolgalatba vonzani. A közmunkaprogramban dolgozó kollégák létszámára vonatkozó megítélés jelentősen eltér, mivel az államigazgatásban dolgozók 34%-a ismer ilyen formában foglalkoztatott kollégát, addig a rendészet esetében ez 79%, az önkormányzati igazgatásnál 66%.

Összességében a magyar közszolgalatban az atipikus foglalkoztatási formák nem terjedtek el, pár kivételtől eltekintve, pl. a részmunkaidőben, rugalmas munkaidőben való foglalkoztatás, vagy megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatása. A jövőben érdemes lenne megvizsgálni, hogy a többi atipikus foglalkoztatási forma miért nem terjedt el, illetve azt, hogy érdemes lenne-e ezeket a jövőben bevezetni. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával könnyebben be lehetne vonzani az Y generáció tagjait, akik, ha nem megfelelő munkakörülményeket tapasztalnak, gyorsan váltanak munkahelyet, ezzel akár szférát is (SZAKÁCS 2013).

5.10. A munkahelyi és a magánéleti stressz a közszolgalatban

A munkahelyi stresszt vizsgáló kérdés a. állítása: felébredés után elsőként nem a munkahelyi problémáimra gondolok. A főntebbi állítással mind a három szakterület egyetértett, szignifikáns a különbség az államigazgatásban és a rendvédelemben dolgozók között, ami arra utal, hogy az állami tisztviselőket kevésbé érinti a munkahelyi stressz, mint a rendvédelemben dolgozókat. A felső vezetők ezzel az állítással nem értenek egyet, ami szignifikáns különbség közöttük és a más munkakörökben dolgozók között. A középvezetői, beosztott munkatársi, és a beosztott irányítói munkakörben dolgozók egyetértenek az állítással, bár az átlagpontszámaik a bizonytalan véleményhez vannak közelebb.

A b. állítással azt vizsgáltuk, hogy a közszolgalati dolgozókat ért munkahelyi stressz a munkaidőn túl milyen hatással van a magánéletükre. A pontszámok alapján a közszolgalatban dolgozók úgy vélték, hogy a munkahelyi stresszt ki tudják zárni a magánéletükből, a munkahelyi problémák nem befolyásolják a magánéletüket. Az önkormányzati szakterületen dolgozók szignifikánsan magasabb pontszámot értek el, mint az államigazgatásban és a rendészetben dolgozók. Ez arra utal, hogy az őket ért munkahelyi stressz inkább hatással van a magánéletükre, mint az államigazgatásban és a rendvédelemben dolgozók esetében. Az átlagpontszámok egyik szakterület esetében se érték el a négyes vagy annál magasabb értéket, ami arra utal, hogy a válaszadók szerint a munkahelyi stressz nem befolyásolja negatívan a magánéletüket. Az állítással sem a felső vezetők sem a középvezetők nem értenek egyet, ami szignifikáns különbséget jelent a beosztott irányítói munkakörben és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozókhöz képest. Az utóbbi két munkakörben dolgozók egyetértenek az állítással, vagyis a munkahelyi

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

gondok kevésbé hatnak a magánéletükre, ebből levonható az a következtetés, hogy a közzolgálatban a beosztott munkakörökben dolgozókat kisebb mértékű munkahelyi stressz éri, mint a vezetői beosztásban munkát vállalókat.

A c. állítással azt vizsgáltuk, hogy a közzolgálati dolgozókhoz közel álló személyek szerint nem hoznak-e túl nagy áldozatot a munkájukért. Egyik szakterület átlagpontszáma sem éri el a 3-as értéket, vagyis nagyrészt egyet-értenek azzal, hogy a hozzájuk közel álló emberek szerint túl sok áldozatot hoznak a munkájukért. Ezzel az állítással leginkább az önkormányzati igazgatásban dolgozók értenek egyet, legkevésbé az államigazgatásban dolgozók. Munkakörök szerinti bontás alapján az állítással csak a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók értenek inkább egyet, míg a más munkakörben dolgozók nem, vagyis a közzolgálati dolgozók közül csak a beosztott munkatársi munkakörben dolgozókhoz közel álló emberek szerint hoznak túl sok áldozatot a munkájukért.

A d. állítással azt kutattuk, hogy a munkahelyi stressz megzavarja-e a közzolgálati dolgozók alvását. Az állítással mind a rendészetben, mind az államigazgatásban (az ő átlagpontszámuk közel van a semlegeshez) dolgozók egyetértenek, vagyis az éjszakai alvásukat nem zavarja meg a munkahelyi stressz. Az önkormányzati igazgatásban dolgozók inkább nem értenek egyet ezzel az állítással, vagyis esetükben a munkahelyi stressz hatással bír az alvásukra. A beosztott munkatársi munkakörben dolgozók egyetértenek az állítással, míg a többi munkakörben dolgozók nem, ez igaz a felső vezetőkre, a középvezetőkre és az irányítói munkakörben dolgozókra is, vagyis a vezetők és irányítók esetében a munkahelyi stressz negatívan hathat az alvásukra. Ebből következik, hogy a közzolgálaton belüli munkahelyi stressz képes megzavarni a dolgozók pihenését. Egy longitudinális vizsgálattal érdemes lenne megvizsgálni, hogy ennek a későbbiek során milyen egészségkárosító hatásai lehetnek, illetve milyen preventív intézkedésekkel lehet a kockázatokat csökkenteni.

Az e. állítással azt vizsgáltuk, hogy a közzolgálat személyzeti állománya milyen gyakran találkozik az idő szorítása miatti túlterheléssel. Az állítással egyik szakterület sem ért egyet, vagyis mindegyik szakterület esetében megjelenik az idő hiánya miatti túlterhelés. Ez különösen igaz az önkormányzati igazgatásban dolgozók esetében, az ő átlagpontszámuk szignifikánsan magasabb, mint a többi szakterület dolgozóié. Az állítással a felső vezetők nem értenek egyet, vagyis a válaszuk alapján gyakran érznek túlterhelést az idő hiánya miatt. Ezzel az állítással a beosztott irányítói munkakörben dolgozók és a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók sem értenek egyet, de nem olyan mértékben, mint a felső vezetők, emiatt szignifikáns a különbség. Az állományi viszony alapján a közalkalmazottak érik el a legmagasabb pontszámot, vagyis ők tapasztalják leggyakrabban az idő szorítása miatti túlterhelést. A jövőben érdemes lenne megvizsgálni, ennek mi lehet az oka: esetleg szervezeti folyamatokra visszavezethetően a munkafeladatok rosszul vannak-e szétosztva, vagy a háttérben a munkaerőhiány áll-e. Ezt támaszthatja alá, hogy az utóbbi időszakban az államigazgatásban foglalkoztatottak létszáma folyamatosan növekedett (HAZAFI 2018).

Az f. állítással azt vizsgáltuk, hogy a munkahelyi stressz mennyire elfogadható a kutatásban részt vevőknek. Az f. állításra adott átlagpontszámok alapján a rendvédelemben és az államigazgatásban dolgozók számára a munkájukkal járó stressz elfogadható, ettől szignifikánsan különbözik az önkormányzati dolgozók álláspontja, akik inkább nem értnek egyet azzal, hogy a munkájukkal járó stressz elfogadható számukra. A felső vezetők és a középvezetők is inkább egyetértenek az állítással, de az átlagpontszámok közel vannak a semleges állásponthoz. Ugyanez igaz a beosztotti állományra is. A köztisztviselők szignifikánsan magasabb pontszámot érnek el, mint az állami tisztviselők, a kormánytisztviselők, a hivatásos állományú rendvédelmi/NAV-tisztek, vagyis számukra nehezebb elfogadni a munkájukkal járó mindennapi stresszt.

A 114. kérdéssel a magánéleti stresszorok hatását vizsgáltuk. A válaszadók szerint egyik potenciális problémacsoport se okozott komoly stresszt számukra. Talán ez lehet az egyik oka annak, hogy a szakterületek között nem

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI, TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

találtuk szignifikáns különbségeket. A válaszadók mindegyik munkakör esetében inkább nem értettek egyet az állítással, vagyis nem gondolták azt, hogy az adott probléma komoly stresszforrás lenne. Ennek ellenére az a állítás esetében a beosztott irányítói munkakörben dolgozók szignifikánsan alacsonyabb pontszámot értek el, vagyis saját percepcióik alapján rájuk az egészségügyi problémák kevésbé voltak jellemzők, mint a többi munkakörben dolgozókra. Egyik munkakör dolgozói sem számoltak be anyagi problémákról, bár a beosztott munkatársi munkakörben dolgozók szignifikánsan magasabb pontszámot adtak erre a problémakörre, ami arra utal, hogy őket inkább érintik az anyagi gondok, mint a felső vezetőket, vagy a középvezetőket, vagy az irányítói munkakörökben dolgozókat. Ez összefügg azzal, hogy a közzszolgálaton belül a hierarchiában való emelkedéssel párhuzamosan növekednek a fizetések is. Ugyanígy az állományi viszony szerinti bontás esetében sem számoltak be anyagi problémákról, de a Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztatottak szignifikánsan alacsonyabb pontszámot értek el a többi csoporthoz képest, vagyis az anyagi problémák náluk jelentkeztek a legkevésbé. Emögött feltételezhetőleg az állhat, hogy a közzszolgálatban az MT alapján foglalkoztatottak magasabb bért kapnak, mint a 2016. évi LIII. törvény az állami tisztviselőkről⁶¹ vagy a 2011. évi CXCV. törvény a közzszolgálati tisztviselőkről⁶² című jogszabályok alapján foglalkoztatott dolgozók. Ezt a feltételezést érdemes lenne empirikusan is tesztelni. Szociális és lakhatási problémák esetében egyedül a felső vezetők és a beosztotti munkakörben dolgozók között találtunk szignifikáns különbséget, ami vélhetően a különböző munkakörök közötti eltérő javadalmazásra vezethető vissza. Fontos hangsúlyozni, hogy egyik munkakör átlagpontszáma sem érte el a 3-as értéket, vagyis a válaszadók ezeket a problémákat nem tartották jellemzőnek.

Nincs különbség abban, hogy a válaszadó HR-es, vagy nem HR-es munkakörben dolgozik, amiből az következik: a közzszolgálati HR-eseket nem éri több stressz, mint a közzszolgálaton belül más munkakörben dolgozókat.

6. A RÉSZTANULMÁNY LEZÁRÁSA

A tanulmányban négy hipotézist teszteltünk, ezek közül mindegyiket igazoltuk. A különböző szakterületek és munkakörök között szignifikáns különbséget találtunk a stressz és a közzszolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzők megítélésnek a tekintetében. A H(1) és a H(2) hipotézissel azt feltételeztük, hogy a különböző munkakörökben és szakterületeken dolgozók eltérően ítélik meg az őket ért munkahelyi stressz hatását. A H(3) és a H(4) hipotézissel azt feltételeztük, hogy a különböző munkakörökben és szakterületeken dolgozók eltérően ítélik meg a közzszolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzőket.

A viszonylag nagy elemszámú minta (n=1660) ellenére a kutatás nem reprezentatív, emiatt az eredmények érvényessége limitált. A jelen tanulmányban a kérdőív 113–114. és a 23–31. kérdéseire adott válaszokat elemeztük. A tanulmányban bemutattuk, hogy az egyes szakterületeken, illetve a különböző munkakörökben dolgozók válaszaiban miben különböznek. Összegzésképpen a közzszolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzők tekintetében találtunk szignifikáns különbségeket a szakterületek és munkakörök alapján. A munkakörök szerinti bontásban a

⁶¹ <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1600052.TV>

⁶² <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100199.TV>

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEI,
TÁRSADALMI HELYZETE MAGYARORSZÁGON

legjelentősebb különbségek a munkaórák és a munkavégzéshez kapcsolódó irányítás, valamint koordináció tekintetében mutathatók ki. Az atipikus foglalkoztatási formák egy része terjedt csak el a közszolgálaton belül, de számos atipikus foglalkoztatási forma nem volt kimutatható. A közszolgálat személyi állományát érő stressz nem jelentős, ennek ellenére a különböző szakterületek és munkakörök között találtunk szignifikáns különbségeket. Ezek a különbségek az átlagpontszámok alapján nem tekinthetők jelentősnek, se munkakörök, se szakterületek tekintetében.