

Hidvégi Péter

Eszterházy Károly Főiskola Testnevelés és Sporttudományi Intézet
Eger 3300, Leányka út 6. E-mail: hidvegi@ektf.hu

Szegedi Tudományegyetem, Neveléstudományi Doktori Iskola, Egészségnevelés Alprogram. Témavezető: Dr. Barabás Katalin

Dr. Müller Anetta

Eszterházy Károly Főiskola Testnevelés és Sporttudományi Intézet
Eger 3300, Leányka út 6. E-mail: muller@ektf.hu

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

ÖSSZEFOGLALÁS

Az ember életében jelentős helyet foglal el a munkája, amely áthatja munkán kívüli létezése egészét is. Ezért igen fontos, hogy megteremtjük a minél megfelelőbb, harmonikusabb és eredményesebb munkavégzés feltételeit, ami a szervezet érdekeivel és céljaival is megegyezik. Kutatásunk céljai: országos viszonylatban feltárni a vám-és pénzügyőrök és a rendészeti szakközépiskolák oktatóinak stressz szintjét, munkahelyi motivációját, munkahelyi légkörét, szervezettel való elkötelezettségüket, és az előrejutás lehetőségét. Az adatgyűjtéshez önkéntes kérdőíves módszert alkalmaztunk. Vizsgálatunk a Vám-és pénzügyőrök esetében 5 régióban az oktatók esetében 4 helyszínen történt. A vizsgálati mintát 603 fő vám-és pénzügyőr és 112 fő oktató alkotta. Eredményeink alapján a munkahelyi környezetükkel kevésbé elégedettebbeknél, magasabb stressz szintet tapasztalhatunk, valamint a kedvező munkahelyi légkörön kívül más tényezők is befolyásolják a magasabb munkahelyi elégedettséget, mint pl. a magasabb fizetési kategória, alacsonyabb elvárási szint, alacsonyabb stressz szint.

ABSTRACT

In people's life their job take a very important place which cut across exist outside of work as a whole. That is why it is important to create a more appropriate, more harmonious and effective working conditions which correspond with the organization's interests and goals. Our research' goal: a national context to explore about the customs and finance guard and teachers of police training colleges their stress level, their work motivation, their work climate, their commitment to organization of and their chance of their advancement. We have used questionnaire methods for the data collection. Our research was happened in 5 regions (for Customs and Finance Guard) and in case of the teachers in 4 places. The test sample was created by 603 Customs and Finance Guard and 112 main teachers. Based on our results of the work environment we experience that the people who are less satisfied with the atmosphere of their place of work, there you can see higher stress level and beyond the favourable work atmosphere there are other factors which influence the higher job satisfaction, for example: higher salary category, lower expectation levels, lower stress levels.

BEVEZETÉS

Az ember életében jelentős helyet foglal el a munkája, amely áthatja munkán kívüli létezése egészét is. Ezért igen fontos, hogy megteremtjük a minél megfelelőbb, harmonikusabb és eredményesebb munkavégzés feltételeit, ami a szervezet érdekeivel és céljaival is megegyezik. A munkával való elégedettség fontosságának a szervezet szempontjából többféle oka van. Az egyik morális természetű. Az emberek nagy része élete jelentős részét munkával tölti ezért a vállalatok erkölcsi felelőssége, hogy olyan körülményeket teremtsenek, amelyben megéri dolgozni. A másik ok a vállalat saját érdeke. Az elégedett dolgozók a vállalat jó hírét keltik, növelve ezzel a jól képzett munkaerők megszerzésének és megtartásának esélyét. A munkával való elégedettség pedig növeli a hiányzókat, a kilépők számát és a konfliktusok kialakulásának gyakoriságát. (Gyökér, 2001)

A munkahelyi elégedettségnek általános, minden kutató által elfogadott definíciója nincsen, ennek ellenére az elégedettséggel foglalkozó szakirodalomban talán ez az egyetlen terület, ahol a kutatók között egyfajta egyetértés mutatkozik. Hoppock (1935) Locke (1976) és Vroom (1982). Klein (2004) meghatározása szerint a munkával való elégedettség olyan általános attitűd, „amely 3 területről (a sajátos munkatényezőkről, az egyéni jellemvonásokról és a munkán kívüli csoportkapcsolatok területéről) származó számos specifikus attitűd eredője.” Spector (1997) egyszerű megfogalmazásában a munkával való elégedettség annak mértéke, hogy az egyén mennyire kedveli, vagy nem kedveli munkáját.

Webster (1988) szerint az elégedettségnek az egyes vizsgált változókkal való kapcsolatai a tudomány mai állása szerint az alábbiak szerint foglalhatók össze:

- Elégedettség – fluktuáció: Gyenge kapcsolatban áll egymással az elégedettség és a munkahelyelhagyás. A munkahely elhagyásában számtalan egyéb tényező (a munkaerőpiaci helyzet, a dolgozó konvertálható kompetenciái, a munkahelykeresés és váltás költségei stb.) befolyásolja a dolgozó döntését. Ha az elégedetlen dolgozónak nincs lehetősége munkahelyet változtatni, frusztrált lesz, ami jelentősen rontja teljesítményét és veszélyezteti mentális és fizikai egészségi állapotát is.
- Elégedettség – teljesítmény: Sem Brayfield és Crockett (1955) korai elemzése, sem Vroom (1964) és Locke (1976) metaanalízisei nem találtak szignifikáns kapcsolatot az elégedettség és a teljesítmény között. A kutatási eredmények inkább azon véleményeket támasztották alá, amelyek szerint a megelégedettség nem oka, hanem következménye a megjutalmazott jó teljesítménynek.

Rose (2001) vizsgálati adatai alapján azt monhatjuk, hogy a munka minőségi meghatározóival (a munka maga, a képességek használatának lehetősége, a munka változatosság, munkatársakkal való kapcsolat, emberi kapcsolat a vezetővel) való elégedettség foglalkoztatási csoporttól függetlenül mindig magasabb, mint a munka anyagi, vagy extrinzik (fizetés, előrejutási lehetőségek, állásbiztonság) tényezőivel való elégedettség.

A pedagógus elégedettség kutatások arra törekednek, hogy meghatározza azokat a jellemzőket, amelyek előre megjósolják a tanári pálya elhagyását. A pálya elhagyás felőlről kapcsolatban van a fizetéssel, életkorral, férfi vagy nő az illető illetve, hogy milyen tárgyat tanít. ^{1, 2, 3} Gyakran az alacsony fizetés a fő előrejelzője a pálya elhagyásnak. ^{4, 5} A tanári pályát egy U alakú görbe jelzi: a fiatal tanárok pályájuk elején ambiciózusak, lelkesek, a középkorosztály a következőképpen lemorzsolódás aránya egy U-alakú görbe: magas a fiatal tanárok karrierje elején, alacsony a közép korosztálynál, és ismét nagy az idősebb tanároknál a nyugdíjazás közeledtével. ^{6, 7} Ezenkívül a női tanárok nagyobb valószínűséggel maradnak a tanítás mellett, viszonylag rugalmas és lehetővé teszi, hogy több időt töltsön a családjával.

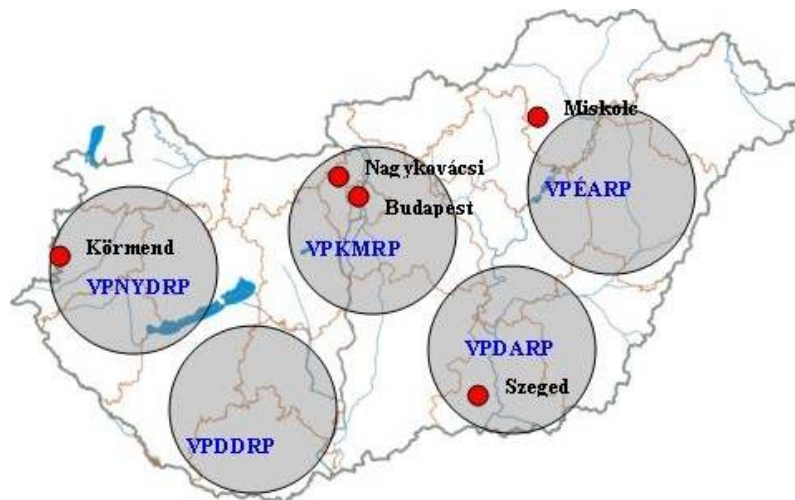
A MÓDSZER**A VIZSGÁLAT CÉLJA**

Kutatásunk célja országos viszonylatban feltárni a Vám-és Pénzügyőrök, és a Rendészeti Szakközépiskolák oktatóinak stressz szintjét, munkahelyi motivációját, munkahelyi légkörét, szervezettel való elkötelezettségüket, és az előrejutás lehetőségét. Jelen vizsgálatunkban igyekeztünk feltárni a Vám-és Pénzügyőrség és a Rendészeti Szakközépiskolákban oktatók munkahelyi elégedettségét. Külön figyelmet szentelünk a stressz megterhelés és a munkahelyi légkör milyen kapcsolatban áll a munkahelyi elégedettséggel. Feltételezésünk szerint az elégedettebb munkatársak stressz értéke alacsonyabb lesz, a munkahelyi környezetükkel kevésbé elégedettebbek, magasabb stressz szintet mutatnak.

A Vám-és Pénzügyőrök esetében, a kapott eredmények tükrében egy egészségfejlesztési tervet szeretnénk kidolgozni a már meglévő, egészségfejlesztési irányvonalakat figyelembe véve.

A VIZSGÁLATI SZEMÉLYEK

2009 tavaszán kérdőíves kutatást végeztünk a Vám- és Pénzügyőrség dolgozói körében a munkahelyi stressz, munkahelyi elégedettség, motiváció, munkahelyi légkör és elégedettség tesztelésére. A kérdőív 61 db kérdésből állt, melyben zárt kérdéseket alkalmaztunk, válaszkategóriákkal. A 900 kiküldött kérdőívből 763 érkezett vissza, de csak 715 kérdőívet találtunk értékelhetőnek. A kérdőívek kiküldése az alábbi régiókba történtek: Közép-magyarországi Regionális Parancsnokság, Észak-alföldi Regionális Parancsnokság, Dél-alföldi Regionális Parancsnokság, Dél-dunántúli Regionális Parancsnokság, Nyugat-dunántúli Regionális Parancsnokság. A régió parancsnokságokról a kérdőíveket a régió parancsnoksága alá tartozó alsóbb fokú szervekhez is eljuttatták. Az országban 4 helyen van Rendészeti Szakközépiskola helyileg: Miskolc, Nagykovácsi, Szeged, és Körmend. A Körmendi Rendészeti Szakközépiskolában nem engedélyezték a felmérést. A Vám-és Pénzügyőri Iskola Budapesten található. A Rendészeti Szakközépiskolák az igazságügyi és rendészeti miniszter irányítása alatt álló rendvédelmi szervek állománya utánpótlásának biztosítására létrehozott, két évfolyamos, nappali, levelező és távoktatás tagozatos, szakképző és továbbképző intézmény. A szakközépiskolák feladataikat az egész ország területére kiterjedő illetékességi és működési körben látja el.



1.ábra.

A felmérésben résztvevő Vám- és Pénzügyőrség regionális Parancsnokságának és a rendészeti Szakközépiskolák földrajzi elhelyezkedése

- Rendészeti Szakközépiskolák és a Vám-és Pénzügyőri Iskola település szerinti eloszlása
- Vám-és Pénzügyőrség Régiók szerinti eloszlása
- VPNYDRP: Nyugat-dunántúli Regionális Parancsnokság,
- VPDDR: Dél-dunántúli Regionális Parancsnokság,
- VPDARP: Dél-alföldi Regionális Parancsnokság,
- VPÉARP: Észak-alföldi Regionális Parancsnokság,
- VPKMRP: Közép-magyarországi Regionális Parancsnokság

A VIZSGÁLATI ESZKÖZ

1. Munkahelyi stressz; (Hivatásos állomány Cronbach-alpha= 0,8672; Oktatók Cronbach-alpha= 0,8497)

A kérdések a munka során jelentkező időzavarra, a megszakításokra, felelősségvállalásra, a túlórákra, zavaró tényezőkre, illetve a növekvő követelményekre, elvárásokra, a személy munkahelyi szituációkban megnyilvánuló egyéni jellemzőkre. A munkáért kapott elismerésre, az előrelépési lehetőségre, a biztos munkahely meglétére, a munkahelyen bekövetkező kedvezőtlen változásokra vonatkoznak. (Salavecz és mtsai, 2006)

2. Munkahelyi Motiváció; (Hivatásos állomány Cronbach-alpha= 0,7174; Oktatók Cronbach-alpha= 0,7837) A kérdések a munkavégzés folyamatára illetve a vezetőktől való visszajelzésre irányulnak.

3. Munkahelyi légkör; (Hivatásos állomány Cronbach-alpha= 0,7174; Oktatók Cronbach-alpha= 0,7837) A kérdések az adott szervezetre illetve a vezetőkkel való kapcsolatra és az információ csatornáira irányulnak.

4. Munkahelyi elégedettség; A kérdések arra irányulnak, hogy mennyire elégedett munkájával, munkahelyével illetve mennyire elégedett fizetésével.

5. Szervezeti elkötelezettség és előrejutás lehetősége. (Hivatásos állomány Cronbach-alpha= 0,6490; Oktatók Cronbach-alpha= 0,8109) A kérdések a munkahely iránti elkötelezettségről és a munkahelyi karrier lehetőségeiről szól.

A munkahelyi stressz irodalma legtöbbször két munkahelyi stresszmodell alapján vizsgálja azokat a tényezőket, melyek károsan hatnak a munkavállalók egészségére. Az egyik Karasek nevéhez fűződő Megterhelés-Kontroll-Támogatás modell, amely szerint egészségre káros, krónikus stresszállapotot válthat ki, ha a munkahelyi túlzott megterhelések mellett a munkavállalónak nincs lehetősége saját munkakörülményeinek befolyásolására (Karasek 1979). A másik jelentős modell Siegrist Erőfeszítés-Jutalom-Egyensúlytalanságának modellje. (Siegrist 1996). Eszerint, ha a kifejtett munkahelyi erőfeszítések és a jutalmak aránya nem megfelelő, az ebből adódó feszültség egészségromlást okozhat. Ez a modell nem csak a munkahelyi környezethez köthető stresszforrásokat veszi figyelembe, hanem az egyéni jellemzőket is. Az erőfeszítés és a jutalom komponensek a helyzeti tényezőket, míg a modell harmadik összetevője, a túlvállalás faktora a személyiségfüggő tényezőket foglalja magába. (Salavecz és mtsai, 2006)

A munkahelyi légkör, szervezeti elkötelezettség, az előrejutás lehetősége és a munkahelyi motivációból származó feszültségek mérésére Dienes Erzsébet, Robert A. Roe, Irina L. Zinovieva,, Laurens A. Ten Horn által kidolgozott Munkahelyi motiváció című kérdőív fő vonalait átvéve 33 itemet használtunk fel. A kérdőív címe: Munkamotivációs kérdőív, melyet egy EU kutatás keretén belül dolgoztak ki, a kutatók három országot: Bulgáriát, Hollandiát és Magyarországot hasonlították össze munkamotiváció terén. (Dienes és mtsai, 2000)

A kérdőív adatainak feldolgozásához SPSS 16.0-ás szoftvert használtunk. Számítottunk átlagot, szórást. Az összefüggések vizsgálatára kétmintás t-próbát és F-próbát használtunk.

EREDMÉNYEK

Az általunk felmért minta 84, 4% (603 fő) nem oktató, és 15,6% (112 fő) oktatói állományban dolgozott. A kérdőívet kitöltők 62,6%-a (448 fő) férfi, míg 37,4%-a (267 fő) nő. A nemek arányában a férfiak dominanciája figyelhető meg, ami általában a fegyveres testületek (katonaság, rendőrség) dolgozóira igaz.

Amennyiben a mintát életkor szerinti bontásban elemezzük, megállapítható a 32-35 évesek (24,7%) és a 36-39 évesek (16,6%) dominanciája. A 32-39 éves kategóriában van a minta 41,3%-a. Ebben az életkori kategóriába tartozók, már nem pályakezdők, nagy teherbírásiúak, a karrierjük építésén fáradoznak. A 40-senior kategóriába a minta 19,4%-a tartozik, akik nagy szakmai és élettapasztalattal rendelkeznek. A fiatalabb korosztály kisebb arányban képviselteti magát a mintában. A 18-22 évesek csupán a

megkérdezettek 5,1%-át adják, a 23-28 évesek a minta 20,5%-át. A hivatásos nem oktató és oktató állományban az életkori összetétel hasonlóan alakul, melyet lásd. 1. sz. táblázat.

életkor	hivatásos nem oktató		oktató		összes	
	fő	%	fő	%	fő	%
18-22 év	37	6,1	0	0	37	5,1
23-25 év	66	10,9	2	1,7	68	9,5
26-28 év	74	12,3	5	4,5	79	11
29-31 év	84	13,9	12	10,7	96	13,4
32-35 év	148	24,5	29	25,9	177	24,7
36-39 év	92	15,2	27	24,1	119	16,6
40-43 év	63	10,4	20	17,8	83	11,6
44 év vagy több senior	39	6,5	17	15,2	56	7,8
összes	603	100	112	100	715	100

1. táblázat

A minta életkor szerinti megoszlása a hivatásos nem oktató és oktató állomány tükrében

A 715 fő mintának a 47,8%-a tiszthelyettes, 30,5%-a tiszt, 9,7%-a főosztályvezető és 11,8%-a közalkalmazott. A hivatásos nem oktató és oktatói állomány esetében jelentős eltérés van a rendfokozatok arányát tekintve, ami egyrészt a 2. táblázatban bemutatott végzettségben mutatkozó eltérések miatt van.

végzettség	hivatásos nem oktató		oktató		összes	
	fő	%	fő	%	fő	%
szakmunkás	1	0,1	0	0	1	0,1
középiskola	297	49,2	13	11,6	310	43,3
főiskola, egyetem	303	50,2	99	88,4	402	56,2
PhD	2	0,3	0	0	2	0,2
összes	603	100	112	100	715	100

2. táblázat

A minta végzettség szerinti megoszlása a hivatásos nem oktató és oktató állomány tükrében

A beosztásra kérdeztem rá a következő kérdésben. A 715 fő megkérdezettből 600 fő (83,9%) beosztott, 115 fő (16,1%) vezető. A hivatásos nem oktatók 14,7 %-a (89 fő), az oktatók 23,2%-a (26 fő) dolgozik vezető beosztásban.

A válaszadónak meg kellett jelölnie, hogy hány hónapja dolgozik a Vám-és Pénzügyőrségnél, hiszen a munkában eltöltött idő befolyással lehet a stressz szintjének alakulására, ahogyan erre irányuló hipotézist meg is fogalmaztam. Megállapítható, hogy 20,21%-a a válaszadónak egy évnél kevesebb ideje áll alkalmazásban a VPOP hivatásos állományában, míg a válaszadók 19,4%-a 1-3 éves tapasztalattal rendelkezik. 4-7 éves szakmai tapasztalatot mutathat fel a válaszadók 4,81%-a, 8-10 éves tapasztalattal a válaszadók 10,28%-a rendelkezett. Öröndetes, hogy 10 évnél nagyobb munkahelyi tapasztalattal rendelkezik a megkérdezettek 45,26%-a, mely jelzi a munkavállalók lojalitását a cég iránt.

Az oktatói állomány munkatapasztalatára rákérdezve megállapítható, hogy a megkérdezettek 33,01%-a 1-4 éve dolgozik oktatóként a VPOP-nél, míg 18,86%-a a válaszadónak 5-9 éves tapasztalatot mondhat magáénak. Az oktatói állományban is hasonlóan magas arányt képviselnek azok a dolgozók, akik már több, mint 10 éve a VPOP szolgálatában állnak, hiszen e dolgozók aránya 48,1% (lásd. 3. sz. táblázat)

oktatásban eltöltött idő	oktatók	
	fő	%
1-4 éve	35	33,01
5-9 éve	20	18,86

10-14 éve	36	33,96
15-19 éve	14	13,20
25-28 éve	1	0,94
összes	106	100,00

3. táblázat
Az oktatói állomány cégnél eltöltött munkatapasztalatának alakulása

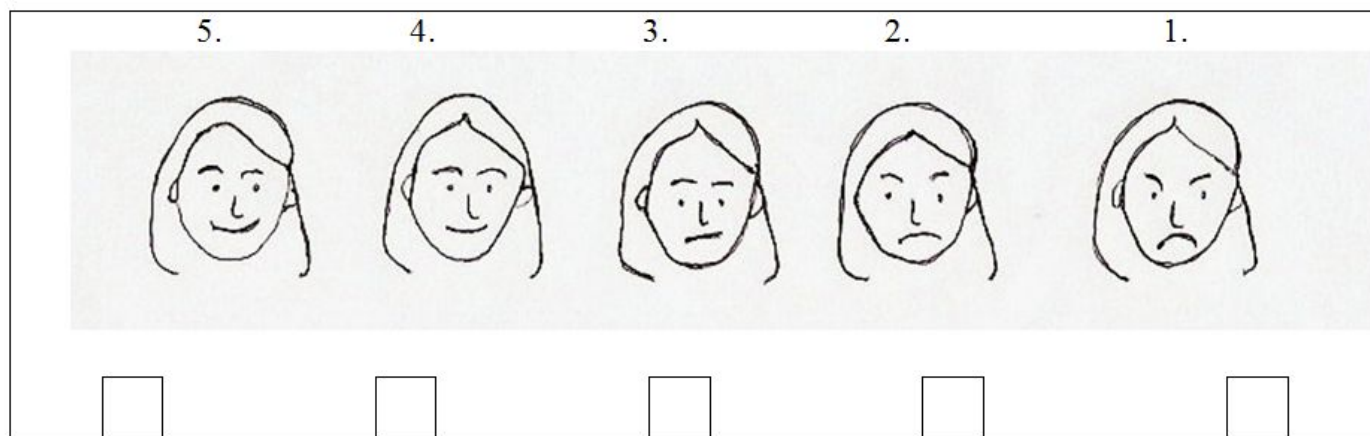
A következő állítások a munkahelyi elégedettséggel kapcsolatosak, melyeknek célja, hogy a kérdőív kitöltői mennyire elégedettek, munkájukkal, munkahelyükkel.

„Milyen a jelenlegi munkája azzal összehasonlítva, amelyet Ön szeretne?” Az állítást egy 1-től 5-ös skálán kellett értékelni, ahol az 1= egyáltalán nem egyezik; 2= nem egyezik; 3=egyeznek; 4=nagymértékben egyeznek; 5=teljes mértékben egyeznek. Az állításra adott válasz átlagértéke 3,0308 (szórás=0,95657). A leggyakoribb válasz a hármas volt, amit a megkérdezettek 40,8 %-a jelölt be. Az oktatói átlagérték jóval magasabb volt, vagyis az oktatók elégedettebbek munkájukkal, mint a hivatásos nem oktatói állomány tagjai. (p=0,000).

Ha újból választhatna, hogy elfogadja-e jelenlegi állását vagy nem, akkor mit tenne?” Az állítást szintén egy 1-től 5-ös skálán kellett értékelni, ahol az 1= biztos, hogy nem fogadnám el; 2=valószínű, hogy nem fogadnám el; 3= nem vagyok abban biztos, hogy elfogadnám; 4=valószínű, újra elfogadnám; 5=biztos, hogy újra elfogadnám. Az állításra adott válasz átlagértéke 3,9105 (szórás=0,92300). A válaszadók 45,9%-a újból elfogadná az állását. A hivatásos nem oktatók kicsit bizonytalanabbak, vagyis nem biztos, hogy elfogadnák jelenlegi állásukat, ezzel szemben az oktatók elfogadnák. (p=0,000).

„Ajánlaná-e munkáját egy jó barátjának?” állításra a válaszokat szintén egy 5 fokú skálán lehetett bejelölni, ahol az 1=biztos, hogy nem; 2=valószínűleg nem; 3=nem vagyok benne biztos; 4=valószínűleg igen; 5=igen biztosan. Az állításra adott válasz átlagértéke 3,3147 (szórás=1,14140). A leggyakoribb válasz a 3-as és a 4-es volt. Az oktatók jobban ajánlanák állásukat, mint a hivatásos nem oktatók. (p=0,000).

„Melyik arckifejezés az, amelyik tükrözi érzéseit, amikor reggel munkába indul?” és a Melyik fejezi ki leginkább, hogy egészében véve mit gondol a munkájáról? (2. ábra) Állításokra az arcok alatti négyzetbe x-el kellett jelölni, melyik jellemző a kitöltőre. A kiértékelés egy 5 fokú skálán történt ahol az 1-es nagyon elégedetlen vagyok; 2=nem vagyok elégedett; 3= elégedett vagyok; 4=nagyon elégedett vagyok; 5=teljes mértékben elégedett vagyok. Az első kérdésre adott válaszok átlaga 3,5902 (szórás=0,78406). A másik kérdésre is hasonlóan alakultak a válaszok a kérdésre adott válaszok átlaga 3,4909 (szórás=0,85561). A leggyakoribb válasz mindkét esetben a 3-as és a 4-es volt. Az oktatói és a hivatásos nem oktató átlag és szórás adatait lásd 3. sz. táblázat. (mindkét esetben p=0,000).



2. ábra
Melyik fejezi ki leginkább, hogy egészében véve mit gondol a munkájáról?

„Nem vagyok elégedett a munkámmal.” Állításra adott válasz átlagértéke 2,3161 (szórás=0,79790). A válaszokat egy 5 fokú skálán kellett bejelölni ahol az 1-es az egyáltalán nem igaz az 5-ös pedig a tökéletesen igaz. A leggyakoribb válasz a 2-es és a 3-as volt. A válaszadók 46,4 %-a meg van elégedve munkájával. Az oktatók jobban elégedettebbek munkájukkal, a hivatásos nem oktatóknál ez már csak részben igaz. Lásd.3. sz. táblázat. (p=0,000).

„A munkámért megfelelő fizetést kapok.” Állításra adott válasz átlagértéke 1,7203 (szórás=0,44918). Az állításra két lehetséges válasz volt 1=igaz; 2=nem igaz. A válaszadók 72%-a úgy gondolja, hogy munkájáért nem kapja meg a megfelelő fizetést. Az oktatók és a hivatásos nem oktatók hasonló véleményen vannak. Lásd 3. sz. táblázat. (p=0,004).

„Fizetésemet megfelelőnek tartom, ha azt más munkahelyen dolgozó kollegáékéval összehasonlítom.” Állításra adott válasz átlagértéke 1,6126 (szórás=0,48750). Itt is két lehetséges válasz volt 1=igaz; 2=nem igaz. Az oktatói állomány jobban egyetértett ezzel az állítással (átlag=1,4107), mint a hivatásos nem oktatók. (átlag=1,6501) (p=0,000).

Kérdés	Összes minta átlag (szórás)	Hivatásos nem oktató átlag (szórás)	Oktató átlag (szórás)	t	p
Milyen a jelenlegi munkája azzal összehasonlítva, amelyet Ön szeretne?	3,0308 (0,95657)	2,9569 (0,95833)	3,4286 (0,84592)	4,868	0,000
Ha újból választhatna, hogy elfogadja-e jelenlegi állását vagy nem, akkor mit tenne?	3,9105 (0,92300)	3,8491 (0,93587)	4,2411 (0,77396)	4,175	0,000

Ajánlaná-e munkáját egy jó barátjának?	3,3147 (1,14140)	3,1924 (1,13659)	3,9732 (0,92473)	6,86	0,000
Melyik arckifejezés az, amelyik tükrözi érzéseit, amikor reggel munkába indul?	3,5902 (0,78406)	3,5473 (0,79596)	3,8214 (0,67403)	3,424	0,001
Melyik fejezi ki leginkább, hogy egészében véve mit gondol a munkájáról?	3,4909 (0,85561)	3,4113 (0,86842)	3,9196 (0,63158)	5,91	0,000
Nem vagyok elégedett a munkámmal.	2,3161 (0,79790)	2,3765 (0,80648)	1,9911 (0,66435)	4,765	0,000
A munkámért megfelelő fizetést kapok.	1,7203 (0,44918)	1,7430 (0,43737)	1,5982 (0,49246)	3,151	0,002
Fizetésemet megfelelőnek tartom, ha azt más munkahelyen dolgozó kollégákéval összehasonlítom.	1,6126 (0,48750)	1,6501 (0,47734)	1,4107 (0,49417)	4,847	0,000

4. sz. táblázat

A Vám- és Pénzügyőrök munkahelyi elégedettségének átlag és szórásértékeinek alakulása a hivatásos nem oktatói és oktatói állomány tükrében

ÖSSZEZÉS

Vizsgálatunkban arra törekedtünk, hogy feltárjuk a Vám-és Pénzügyőrség hivatásos állományát és a Rendészeti Szakközépiskolákban és a Vám-és Pénzügyőr Iskolán oktatók munkahelyi elégedettségét.

Eredményeink alapján beigazolódott az a feltevés, mely szerint a Rendészeti szakközépiskola oktatói és a Vám-és Pénzügyőri iskola oktatói elégedettsége magasabb lesz, mint a Vám-és Pénzügyőrség nem oktatói állományában lévőknek. Valamennyi munkahelyi elégedettséggel kapcsolatos kérdésre vagy állításra adott válaszok az oktatói állomány magasabb elégedettségi mutatóit eredményezte a hivatásos nem oktatói állománnyal szemben.

Második feltevésünk, mely szerint a munkahelyi elégedettség nagymértékben befolyásolja a stressz szintet, valamint az elégedettebb munkatársak stressz értéke alacsonyabb szinten realizálódik. A munkahelyi környezetükkel kevésbé elégedettek, magasabb stressz szintet mutatnak. A stressz kérdéseinek összefoglaló értékeit korreláltattuk a munkahelyi elégedettség egyes kérdéseivel a hivatásos nem oktatói állomány körében. Megállapítható, hogy az alábbi kérdésekben: „Milyen jelenlegi munkája azzal összehasonlítva, amelyet Ön szeretne?“, „Ha újból választhatna, hogy elfogadja-e jelenlegi állását vagy nem, akkor mit tenne?“, „Ajánlaná-e munkáját egy jó barátjának?“, „Melyik arckifejezés az, amelyik tükrözi érzéseit, amikor reggel munkába indul?“, „Melyik arckifejezés az, amelyik legjobban kifejezi, hogy egészében véve mit gondol a munkájáról?“ a pearson mutató értéke negatív és a $p=0,000$. Azaz, az elégedettebb munkatársak stressz szintje alacsonyabb, hipotézisünket a kapott eredmények alátámasztják, támogatják.

A „Munkámért megfelelő fizetést kapok.“, és a „Fizetésemet megfelelőnek tartom, ha azt más munkahelyen dolgozó kollégával összehasonlítom.“ állítások esetében a pearson mutató értéke pozitív lett és $p=0,000$. Vagyis ezeknél az állításoknál a magasabb fizetéssel rendelkező nem oktatói állomány tagjainál magasabb stressz szint társul, amely nem közvetlenül mutat ok-okozati összefüggést. Feltehetően a magasabb fizetési kategóriába tartozó dolgozók magasabb beosztással rendelkeznek, ami nagyobb felelősséggel jár, tehát valószínűleg ez is lehet a magyarázata a magasabb stressz szintnek. A hivatásos oktatói állomány esetében hasonló eredményeket kaptunk, mint az előbb említett hivatásos nem oktatói állomány körében.

Harmadik feltevésünk, mely szerint feltételezem, hogy a pozitív munkahelyi légkör a Vám-és Pénzügyőrökénél és a Rendészeti szakközépiskolákban dolgozóknál pozitív munkahelyi elégedettséget eredményez. A munkahelyi légkör kérdéseinek összefoglaló értékeit korreláltattuk a munkahelyi elégedettség egyes kérdéseivel a hivatásos nem oktatói állomány körében. Megállapítható, hogy az alábbi kérdésekben: „Milyen jelenlegi munkája azzal összehasonlítva, amelyet Ön szeretne?“, „Ha újból választhatna, hogy elfogadja-e jelenlegi állását vagy nem, akkor mit tenne?“, „Ajánlaná-e munkáját egy jó barátjának?“, „Melyik arckifejezés az, amelyik tükrözi érzéseit, amikor reggel munkába indul?“, „Melyik arckifejezés az, amelyik legjobban kifejezi, hogy egészében véve mit gondol a munkájáról?“ a pearson mutató értéke pozitív és a $p=0,000$. Azaz, a kapott értékek a hipotézist nem támogatják, nem erősítik meg.

A „Munkámért megfelelő fizetést kapok.“, és a „Fizetésemet megfelelőnek tartom, ha azt más munkahelyen dolgozó kollégával összehasonlítom.“ állítások esetében a pearson mutató értéke negatív és $p=0,000$. A hivatásos oktatói állomány esetében hasonló eredményeket kaptunk, mint az előbb említett hivatásos nem oktatói állomány körében. Feltehetően a kedvező munkahelyi légkörön kívül más tényezők is befolyásolják a magasabb munkahelyi elégedettséget, mint pl. a magasabb fizetési kategória, alacsonyabb elvárás szint, alacsonyabb stressz szint.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] Brayfield, A. H., Crockett, W. H.: Employee Attitudes and Employee Performance. Psychological Bulletin, 55, 5. pp. 396-424, 1955.
- [2] Gyökér, I.: Humán erőforrás-menedzsment. Műszaki Könyvkiadó, Budapest. pp.54-55, 2001.
- [3] Hoppock, R.: Job satisfaction. New York: Harper & Brothers Publishers. p.47, 1935.
- [4] Johnson, S.: Teachers at work: Achieving success in our schools, BasicBooks, New York, 1990.
- [5] Karasek, R. A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24: 285-308, 1979.
- [6] Klein, S.: Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kft., Budapest. p.345, 2004.
- [7] Locke, E. A.: The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), The handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, IL: Rand McNally. P.1300., 1976.
- [8] Rose, M.: Disparate measures in the workplace. Quantifying overall job satisfaction, 2001.
- [9] Salavecz, Gy., Neculai, K., Jakab, E.(2006): A munkahelyi stressz és az élnhatóság szerepe a pedagógusok mentális egészségének alakulásában. Mentálhigiéne és Pszichoszomatika 7, 2, 95. 109, 2006.
- [10] Specter, P. E.: Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage. p. 2.- At. 1997.
- [11] Vroom, V. H.: Work and Motivation. Wiley, New York, 1964.
- [12] Vroom, V. H.: Work and motivation. New York: John Wiley & Sons. p. 99, 1982.
- [13] Webster, J., Starbuck, W. H.: Theory Building in Industrial and Organizational Psychology, 1988.

1. Boe. E., Bobbitt. S., Cook. L., Whitener. S., Weber. A.: Why didst thou go? Predictors of retention, transfer, and attrition of special and general education teachers from a national perspective, Journal of Special Education 30, pp. 390-411, 1997.
2. Macdonald, D.: Teacher attrition: A review of literature, Teaching and Teacher Education 15, pp. 835-848, 1999.
3. Shen, J.: Teacher retention and attrition in public schools: Evidence from SASS91, Journal of Educational Research 91, pp. 81-88, 1997.

4. Stinebrickner, T.R.: An empirical investigation of teacher attrition, *Economics of Educational Review* 17, pp. 127-136., 1998.
5. Theobald, N.D.: An examination of personal, professional and school district characteristics on public school teacher retention, *Economics of Education Review* 9, pp. 241-250, 1990.
6. Grissmer, D.W., Kirby, S.: *Teacher attrition: The uphill climb to staff the nation's schools*, RAND, Santa Monica, CA, 1987.
7. Grissmer, D.W., Kirby, S.: *Patterns of attrition among Indian teachers*, RAND, Santa Monica, CA, 1992.

[Vissza a tartalomhoz >>>](#)