

A MUNKAVÉDELMI BIZTONSÁGI KULTÚRA SZÍNVONALÁNAK MEGELÉGEDETTSÉGI VIZSGÁLATA HAJDÚ BIHAR MEGYE GAZDASÁGI SZERVEZETEINÉL

*WORK RELATED SAFETY CULTURE CONTENTMENT ANALYSIS AT
ECONOMIC ORGANIZATIONS IN HAJDÚ- BIHAR COUNTY*

TERJÉK LÁSZLÓ egyetemi adjunktus

JUHÁSZ CSILLA egyetemi docens

Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma,
Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar

ABSTRACT

To organizing Occupational Safety and Health (OSH) is an institutionalized responsibility of the state. This responsibility has been affecting every economic value producing processes directly. Those social values, attitudes, expectations and behaviours which are relating OSH tasks, are continuously integrating in the organizational culture. This process has created a subculture within the organizational culture. This organizational subculture is mostly conceptualised as safety culture. Nowadays, the safety management is recognised as a separated leadership task. The companies these institutionally required safety tasks have been mostly delegated to independent external safety experts or enterprises. The contentment measurement of the organizational OSH quality level is an important dimension of safety culture assessment tests. The study analyses the contentment opinion of the OSH experts, whom characteristically working in agglomeration of Debrecen. The participants are characteristically working in private sector and they are all members of Hajdú- Bihar County Chamber of Commerce and Industry. Probably from this situation arises that phenomenon, they are least contented with the financial and professional recognition as well as the general OSH situation.

1. A megelégedettség helye a munkavédelmi biztonsági kultúrában

Mai gazdasági világunkban, legyen az termelés, vagy szolgáltatás, számos humán szükséglet teremődik, melyek kielégítése sarkalatos tényezője a fejlődésnek. A szükségletek betöltése, a célok elérése, az elvárások teljesülése, attól függően, hogy hol jönnek létre, meghatározzák a további feladatokat és célkitűzéseket. Általánosságban elmondható, hogy a célok, elvárások, igények teljesülése a különböző szervezeti szerepkapcsolatokban az egyént megelégedettséggel tölti el.

A megelégedettséget, ha jellemezni akarjuk, akkor megállapítható, hogy az java-részt érzelmi és erősen szubjektív jellegű pszichés jelenség. Ennél fogva objektív módszerekkel, számszerűsítve igen nehéz jellemezni. A megelégedettség sajátosságánál fogva több szintéren is értelmezhető. Ezek a szinterek annyifélek lehetnek, ahány szeletre osztjuk a vizsgált egyén, csoport, közösség, és a szervezet élette-rét, működését. Egyes pozitív pszichológiai irányzatok a megelégedettséget, több szempontból hasonlónak értelmezik a boldogság fogalmához, amit szintén nagyon nehéz definiálni. Ha maradunk a gazdasági szervezeti szintéren és sorra vesszük a kapcsolódó szerepköröket, a megelégedett alkalmazott – legyen az vezető, vagy beosztott – motiválható, egyetért a szervezet céljaival, lojális, elfogadja a csoport-normákat (Szabados, 2006), és ebből adódóan az elvárásoknak sokkal jobban eleget tesz, mint az elégedetlen alkalmazott. A szervezeti elvárás akkor esik a leginkább egybe a vezetői teljesítménnyel és elvárással, amikor a vezető egyben tulajdonos is. Egy szervezeten belül az elvárások rendszere felosztódik a szervezeti felépítmény szereplői között, ezért az elvárások leginkább személyhez, személyekhez, szerep-körökhöz, vagy szervezeti normákhoz kötöttek (Berde – Dajnoki, 2007).

Az elégedettséget a vélemény-nyilvánítási lehetőség is erősen befolyásolja. Mindezek miatt például a vezető – munkával való – megelégedettsége egy kicsit más szinten értelmezhető, mint a beosztotti, dolgozói megelégedettség (Klein et al. 2001). A megelégedettség egy speciális szintere a munkavédelemmel kapcsola-tos megelégedettség. Ebben ötvöződik a szervezeti szereplők munkabiztonság-gal kapcsolatos elvárásának beteljesülési színvonala. Valamint ehhez hozzájön a törvényi elvárás, mint be- és elszámolási kötelezettség, melynek feladata, hogy számon kérje a munka és egészségvédelemmel kapcsolatos minimális társadalmi elvárásokat. A be- és elszámolási kötelezettség – a törvényen és vállalati kultúrán, értékrenden, és szabályzatokon keresztül – a dolgozók, a beosztottak irányában is fennáll. A megelégedettség vizsgálat szubjektív sajátosságának megfelelően alkal-mas olyan felmérésekre, melyek jobban tükrözik a munkabiztonsági szükségle-tek kielégítettségi szintjét és annak a Maslow-féle szükségletpiramison elfoglalt helyzetét. Ezen felül a munkavédelmi megelégedettség felmérése alkalmas rálátást biztosít a munkabiztonsági légkör perceptív állapotára. Ezáltal itt nem elsősorban a tényleges fizikai munkakörnyezet biztonsági állapotfelméréséről van szó, hanem az abban dolgozó emberek viszonyulási, perceptuális sajátosságairól. Ezáltal a megelégedettségi vizsgálat az egyik leghasználhatóbb vizsgálati dimenziója biz-tonsági légkörnek és kultúrának. Vántus (2006) is megállapítja, hogy törekedni kell a dolgozók megelégedettségének emelésére, hiszen így várható el a dolgozók-tól nagyobb munkatermelékenység. Vagyis a megelégedett dolgozó jobban interio-rizálja a munkáltató, illetve a vállalat érdekeit így nagyobb teljesítmény, nagyobb engedelmesség és fegyelem is elvárható tőle (Oláh-Pakurár-Cehla, 2010). Így a vezetési szintek kapcsolata a dolgozói szinttel alapvetően befolyásolhatja a biz-tonságot is. Meghatározhatja, illetve befolyásolhatja a biztonsági szabályok betar-tását, annak szokásrendszerét, és végső soron, biztonsági kultúráját. Az utóbbi

időkben (Berde 2006) a munkaközösségek életében a munkabiztonsággal, a biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos attitűdök, értékrendi elemek fokozódó szerepet töltenek be. Ezért szükséges és talán nélkülözhetetlen mind vezetői, mind dolgozói, vagyis szervezeti és egyéni szinten vizsgálni a munkabiztonsággal kapcsolatos orientációkat (Zohar 1980; Glennon 1982; Cooper – Philips 1994; Niskanen 1994) Lee (1996) kutatásaiban is fontos szerepet tölt be a megelégedettség vizsgálati dimenziója. A társadalmi elvárás legalacsonyabb szintjét a törvény és a hozzá kapcsolódó intézményesült rendszer szabja meg. Így a negatív folyamatok visszaszorítására tett intézkedési eredményeket a munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény, a munkavédelmi és munkaügyi bírság mértéke, a munkavédelmi és munkaügyi hatóságok és társszerveik szűrő ellenőrző munkája is befolyásolja. Ha ezt egy kicsit kisarkítva vizsgáljuk, akkor az is mondhatjuk, hogy szervezetek az erre adandó válaszként alkalmazzák azokat a munkavédelmi szakembereket, akik képesek megfeleltetni a vállalatokat ezeknek az elvárásoknak. Vagyis, hogy az alkalmazott munkavédelmi szakemberek szakértelme segítségével kivédjék a büntetéseket. Természetesen az effajta hozzáállás a biztonsági kultúra igen alacsony szintjét tükrözi az adott szervezetnél. Ha a biztonságmenedzsment vezetői feladat, akkor milyen súllyal vesznek részt a munkavédelmi szakemberek e delegált vezetői feladatok ellátásában. Tény, hogy, legtöbb esetben, mint külső alkalmazott végzik munkájukat szolgáltatásként. Ez általában rá is nyomja a szervezettel való kapcsolatukra a bélyeget. Vagyis egyfajta szervezeten kívüli külső státusban dolgoznak. Ehhez még hozzájön az a sajnálatos jelenség, hogy a vállalkozásokban a beillesztés nem szerves része a vezetési munkafolyamatoknak, nem tekintik kulcsfeladatnak, nem koncentrálnak még az új belépő egyén érdekeire és szükségleteire sem. Ezzel a szervezeti magatartással viszont elveszítik a hatékony beillesztés előnyeit, az egyéni önbecsülés, a sikerélményre történő vágyakozás, a bizonyítás szervezeti előnyeinek kihasználását (Móré 2012). Feltehető a kérdés, hogy ezek a szakemberek, akik általában több céggel állnak kapcsolatban, hogyan ítélik meg saját és cégeik biztonsági, munkavédelmi színvonalát, saját munkájuk elismerését és egyben saját státusukat, ebben a környezetben? Hogyan ítélik meg a vezetői dolgozói viszonyokat a munkavédelemmel kapcsolatban? Milyen vezetői kommunikációt tartanak a legmegfelelőbbnek az utasítások végrehajtása terén? Mivel szervezeti szinten a bekövetkezett baj a legköltségesebb, és ami ezzel szembeállítható egy proaktív szervezeti biztonsági kultúra létrehozása, aminek a megteremtésében a szervezeti vezetőknek és a munkavédelmi szakembereknek van a legnagyobb szerepe. Természetesen itt megemlíthetnénk az NMH Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának munkáját is, de tudvalevő, hogy ennek a hivatalnak a szerepe és jogköre a betarttatásban nyilvánul meg és javarészt csak fiskális eszközökkel rendelkezik, ami szükséges, de nem elégséges eszköz a fejlődéshez. Ha jól belegondolunk, külön felelősség nélkül a hivatal nem adhat tanácsot, nem oktathat, nem kutathat, vagyis ezek az előrevívő tevékenységek valahol disszonanciát okozhatnak a saját tevékenységének szerepkörében és annak elvárásaiban.

2. Alkalmazott módszer

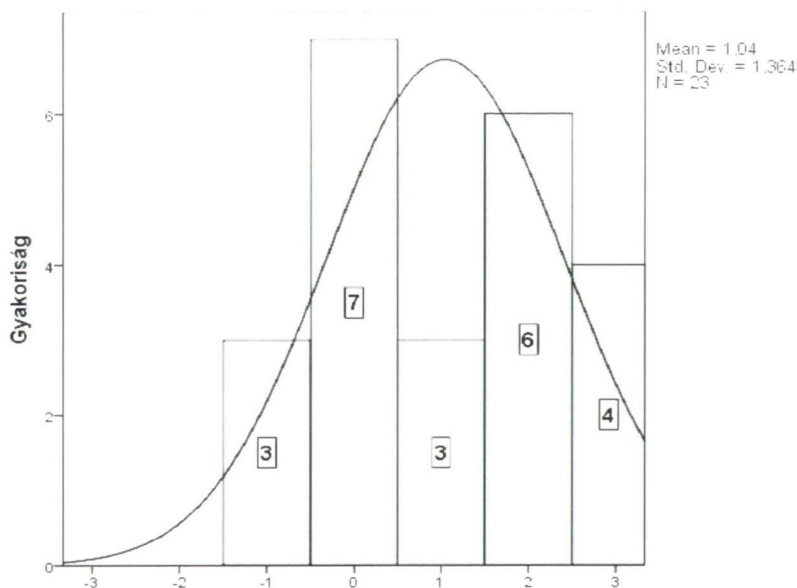
Ebben a tanulmányban biztonsági kultúra kutatás sajátos részeredményeit közöljük, melyet a Hajdú- Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara munkavédelemmel foglalkozó 23 szakembere között végeztünk kérdőíves felméréssel. A kérdőív egy 28 ítemes zárt típusú kérdőív. Az egyes kérdésekre adandó válaszokat hét fokozatú (-3...0...+3) Likert-típusú skálán jelölhették a résztvevők (Malhotra, 2005). A megkérdezettek az utóbbi tíz év alatt Debrecen vonzáskörzetében 3643 céggel álltak szakmai kapcsolatban. Megkérdezésük relevanciáját ez nagymértékben igazolja. A tapasztalati területek megoszlása a három fő ágazat szerint: ipar 34,8%, mezőgazdaság 26,1%, szolgáltatás 39,1%. A résztvevők többségére jellemző, hogy az utóbbi tíz évben mindhárom ágazatban végeztek szolgáltatásokat. A résztvevők mindegyike több mint tíz éves szakmai tapasztalattal rendelkezik. Az adatok feldolgozása során a leíró statisztikákat alkalmaztunk.

3. A munkavédelmi rendelkezések megítélése

A szervezeti biztonsági kultúrát számos tényező befolyásolja és alakítja ki. Ezek a befolyásoló hatások folyamatos mozgásban vannak és prioritásukat a szervezet belső állapota, a kultúrához kapcsolódó fejlettségi szintje határozza meg. Az egyik fontos befolyásoló tényező a munkabiztonsággal kapcsolatos társadalmi elvárások minimumának a teljesítését ellenőrző és betartató intézményesült munkavédelmi rendszer. Ez a ható tényező a szervezet szemszögéből (bármely gazdasági, vagy társadalmi szervezet szemszögéből) mintegy külső ráhatásként követeli meg az úgynevezett alap prioritásokat, elvárásokat és állásfoglalásokat, megadva a szervezeti biztonsági kultúra alaporientációit. A munkavédelmi szakemberek alapfeladata, a szervezeteknek, ennek az elvárásnak való megfeleltetése. Ennek érdekében döntéseket és rendelkezéseket szükséges tenniük. Ezért megkértük a szakembereket, hogy az eddigi tapasztalataik alapján értékeljék, hogy a kiadott munkavédelmi rendelkezések különböző formái és tartalmi tulajdonságai mennyire teszi hatékonyá a munkavédelmi rendelkezéseket. Az eredményekről elmondható, hogy a különböző rendelkezések megítélése között nem volt szignifikáns különbség. Így a munkavédelmi rendelkezések összhangjának, a következetességének a szükségessége kifejezett volt a résztvevők között. A rendelkezések, egyértelműségének és meghatározottságának (feladat, határidő, felelős) szinte maximális étékkal +2,74 ige nagy jelentőséget adtak. A rendelkezések formai oldalának megítélésére jellemző, hogy a legkevésbé a szóbeli (-0,78), majd az írásbeli (+1,65), és végül a kettő kombinációja kapta a legmagasabb pontszámot (+2,48). Az ellenőrzésről és annak gyakoriságáról megállapítható, hogy a rendelkezés ellenőrzése maga egyértelmű pozitív megerősítést kapott (+2,48). A gyakoriság esetébe a magas gyakoriság megítélése szélesebb skálájú véleményeket hozott, annak hatékonyságának megítélésében (1. ábra).

1. ábra: Akkor a legjobb, ha az ellenőrzések gyakoriak, és kis lépésben haladtatjuk a szervezetet a vállalt és/vagy kívánt cél felé

1. figure: It is best if the checks are common, and moving toward with small steps for the organizational progress



Forrás: saját szerkesztés 2013

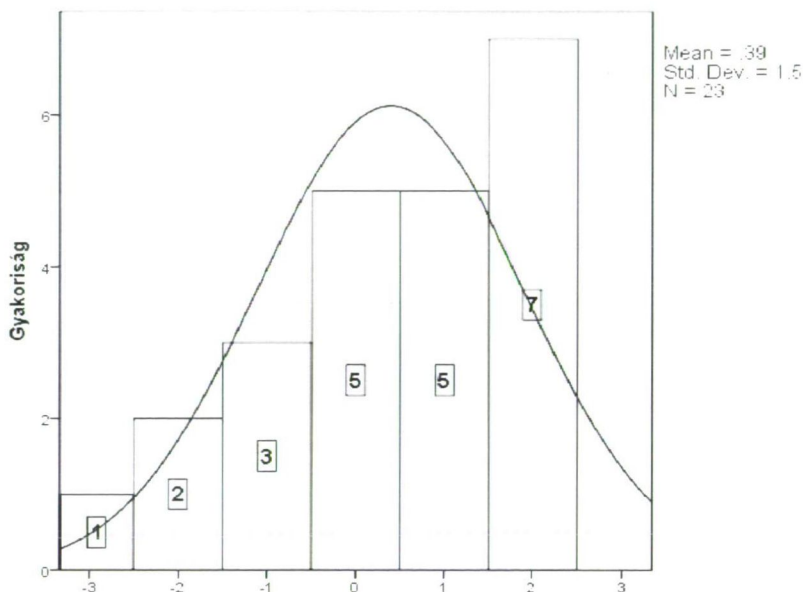
Az ábrából kitűnik, hogy -1 és +3 közötti értékek között oszlik meg a vélemény, de általánosan átlagfeletti hatékonyságúnak tartják ezt az ellenőrzési stratégiát.

A rendelkezés tartalmával való egyetértés szintén nagy hatékonyságú tényezőnek bizonyul a résztvevők megítélése alapján, +1,83 pontértéket kapott. A büntetés megítélése a hatékonyságot illetően az eredményt a 2. ábra szemlélteti. Az ábra adataiból kitűnik, hogy ennek az eszköznek a hatékonysági megítélése megosztotta a résztvevőket (+0,39). A megkérdezettek mintegy fele, átlagalattinak vagy közepes hatékonyságúnak tartja a büntetést, míg a megkérdezettek másik fele közepesnél hatékonyabbnak tartja a büntetés eszközét. Ezt az eredményt valahol alátámasztja az NMH Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság 2012. évben végzett ellenőrző tevékenységének eredményei. Az ellenőrzött munkáltatók 79,3%-ánál tapasztaltak munkavédelmi szabálytalanságot, ez az arány, igaz javulást mutat a 2011. évben tapasztalt 82,8%-hoz képest, de nem nevezhető szignifikánsnak. Illetve nem írható kizárólag az ellenőrzések és büntetések nevelő hatásának a javára. A résztvevők a munkavédelemmel való megelégedettséget ez szűkebb és egy tágabb értelemben is megítélték. Az első kérdés a magyar gazdaságra jellemző általános munkavédelmi helyzetet tárgyalta. A résztvevők több mint kétharmada a közepesnél

alacsonyabb szinten elégedett a munkavédelmi helyzettel, amit a $-0,61$ átlagpont tükröz. A biztonsági kultúra általános helyzetével való megelégedettség $-0,52$ átlag értékkel, az előzőtől nem mutatott szignifikáns eltérést. Az kis mértékben szintén az átlag alatt ($-0,13$) elégedettek, az emberek egymással szembeni odafigyelésével, szolidaritásával.

2. ábra: A szervezeti szereplők csak a büntetésből „értenek”

2. figure: The only tool is the punishment for organizational participants to moving forward



Forrás: saját szerkesztés 2013

A saját szervezetek megítélése vonatkozásában, ami már tényleges tapasztalatok alapján való elégedettséget tükröz, megoszlók voltak az eredmények.

4. Megelégedettség a szervezetek munkavédelmi helyzetével

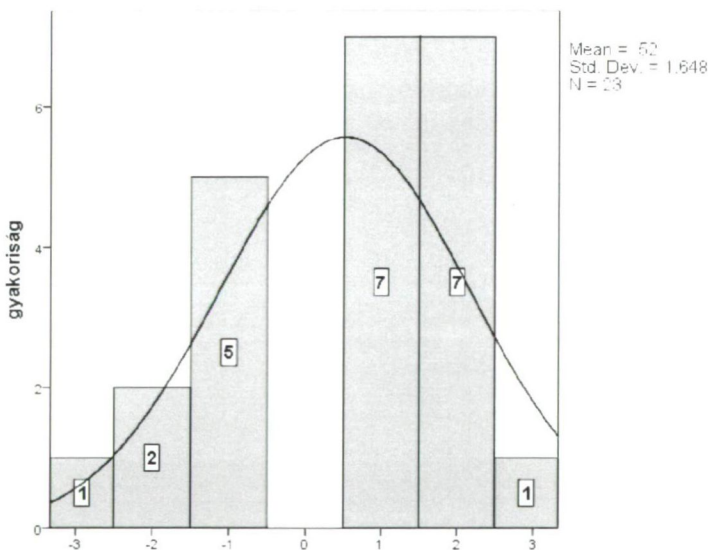
A megkérdezettek azzal a munkabiztonsági területtel, amit eddig felügyeltek eltérő a megelégedettségük. Összességében, ahogy azt a 3. ábra is szemlélteti, átlagos a megelégedettség szintje ($+0,52$), de egyharmad kétharmad arányban megoszlának a vélemények. Vannak, akik kevésbé elégedettek és vannak, akik nem.

A szervezeteknek a munkavédelmi követelmények betartásának fegyelmeivel való megelégedettség közepes értékűnek mondható, de a nagy átlagos eltérés itt is a vélemények szélsőségesebb eltérését mutatja (4. ábra).

Munkavédelmi tárgyú problémák igen gyakran előfordulhatnak a szervezeteken belül a dolgozók és vezetők között. Ezeknek a problémáknak a kezelése csak megfelelő hozzáállással lehetséges, amely mindkét oldalt kell, hogy aktiválja. Ennek a viszonynak a megítélése, illetve az ezzel való megelégedettség értékszámai, szintén nagy eltéréseket mutatnak. Összességében kicsivel átlag alatti (-0,43) a megelégedettség ebben a témában is. Más régiókkal összehasonlítva a vizsgált területet, hasonló a megelégedettségi szint (-0,13). A munkakörnyezet egészségre gyakorolt hatására való odafigyelés nagyon foltos szervezeti és vezetői magatartás. Ezt folyamatosan fenn kell tartani ahhoz, hogy alkalmazkodni tudjon a vállalkozás az újabb kihívásokra. Szorosan ehhez tartozik a komfort és tisztaság fenntartására és az egészségügyi ártalmak elhárítására való törekvés magatartása.

3. ábra: Megelégedettség azzal a munkabiztonsági területtel, amit az eddigiekig felügyeltem

3. figure: Contentment with my own work safety area what I've inspected



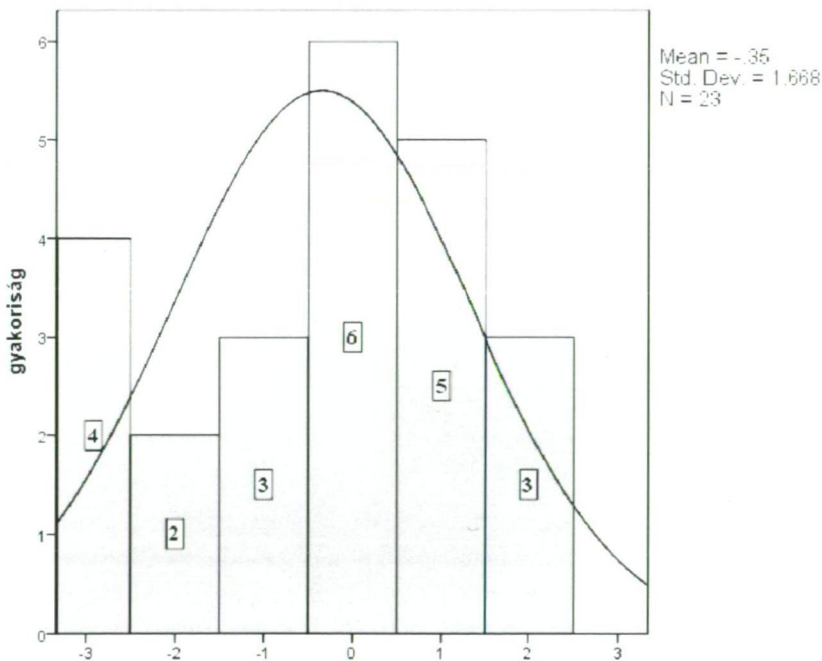
Forrás: saját szerkesztés 2013

A résztvevő szakembereknek ezzel a szervezeti magatartással való megelégedettsége közepes szintűnek értékelhető. Hasonlónak mondható a helyzet a munkavédelmi eszközök, védőfelszerelések ellátási színvonalával való megelégedettség (+0,48). Egy szervezet életébe fontos tényező a szakemberek megbecsülése, illetve magának a szakmai tevékenységnek az elismerése. Ennek a minősége egyben jellemzi a szervezet viszonyát a szakmai személyzettel. Természetesen szükséges a differenciálás egy bizonyos feszültségi szintig, amin túl annak előnyei visszafordulnak. Ezért szükségesnek tartottuk megkérdezni a résztvevőket, hogy

ennyire elégedettek saját szakmai, erkölcsi, és nem utolsó sorban, anyagi megbecsülésével. Az ezekkel kapcsolatos megelégedettség egyértelmű elégedetlenséget mutat. A legnagyobb elégedetlenséget az anyagi (-1,83) és erkölcsi (-1,48) megbecsüléssel kapcsolatban lehetett kimutatni. Az 5. Ábra mutatja, hogy igen nagy a teljes mértékben elégedetlenek aránya a megkérdezettek között. A különböző megbecsülésekkel, előrelépési lehetőségekkel való megelégedettség mindig relatív összevetések alapján történik. Vagyis a résztvevő szakemberek, nagy valószínűséggel, az említett szempontokkal való megelégedettségüket saját szakmai környezetükben működő társaikkal hasonlították össze. Itt most nem más munkavédelmi szakemberekre kell gondolni, hanem azokra a kontaktszakemberekre, vagy ismerősökre, akikkel napi kapcsolatban vannak. A szakmai megbecsüléssel való megelégedettség mérésének eredménye, fele-fele arányban, két táborra osztja a megkérdezetteket. Nagyon megelégedettek és nagyon elégedetlenek. Igaz így összességében közepesnek mondható az eredmény, de egyértelműen észlelhető ebben a témában is a feszültség.

4. ábra: Megelégedettség a szervezeteknek a munkavédelmi követelmények betartásának fegyelemével

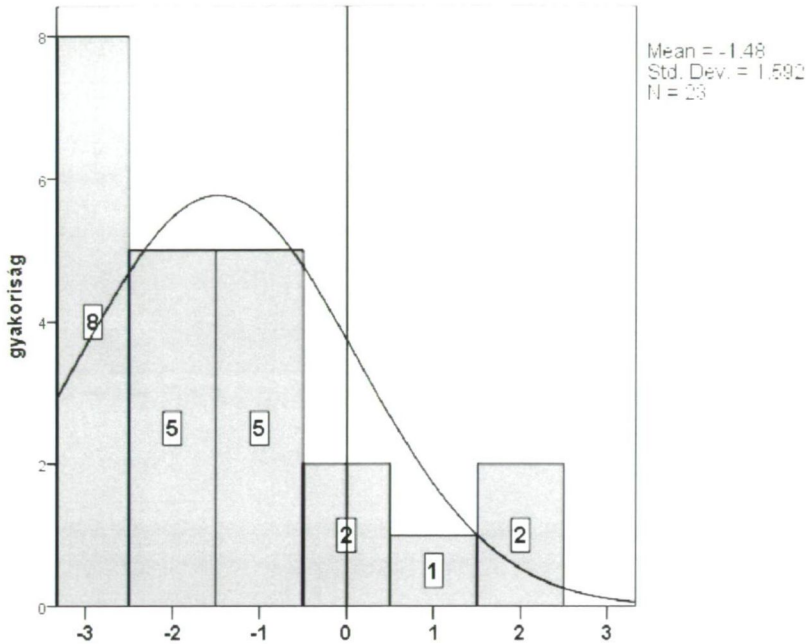
4. figure: Contentment with the abide by the organizational safety discipline



Forrás: saját szerkesztés 2013

5. ábra: Megelégedettség a munkavédelmi szakemberek erkölcsi megbecsülésével

5. figure: Contentment with work safety experts moral respecting



Forrás: saját szerkesztés 2013

5. Összegzés

Összességében megállapítható, hogy a munkavédelmi szakemberek megelégedtsége saját szakmai helyzetükkel és területük tárgyával átlagos, vagy kis mértékben a közepes szint alá konvergál. Továbbá jelen pillanatban a munkavédelem szakmai területén megállapítható, hogy sok feszültségi pont található a szakma külső és belső viszonyaiban. E feszültségi pontok egyrészt a vállalkozások biztonsági kultúrájával és abból adódó, a szakmai hatékonyságot csökkentő tényezőkre vezethető vissza. Másrészt arra, amit az elvégzett szakmai munka és az ellenértéként kapott megbecsülések közötti disszonancia okoz. Az irányított interjúk tanulsága szerint, ehhez nagy valószínűséggel hozzájárul a versenyszféra hatása is. Ez a hatás ugyanis nagymértékben akadályozza az egymás közötti szakmai kommunikációt, és természeténél fogva növeli az egymás közötti kompetitív légkört. Továbbá ez a hatás érvényesül a gazdasági szervezetekkel való kommunikációban és üzleti kapcsolatban is. Az egyetlen „szabadságziget”, ahol ezek a hatások ignorálhatók, azok a szakmai kamarák és a hozzájuk tartozó szakmai kolégiumok, melyek szerepköréhez természetesen kapcsolódnak a szakmai konzultációk, szakmai etika, képzés, oktatás, ellenőrzés, sőt kutatás témakörei is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Berde Cs. – Dajnoki K. (2007): Importance of Management Tasks in Organizations, Integrated Systems for Agri-food Production, Proceedings of 5 th International Conference. Sibiu. Editura Orienturi Universitate Timisuara. p. 473- 478.
- Berde Cs. (2006): A vezetési feladatok empirikus vizsgálata. XXXI. Óvári Tudományos Napok, Élelmiszer alapanyag-előállítás- Quo vadis?, Competitor-21 Kiadó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. 2006. október 5. Mosonmagyaróvár, CD
- Cooper, M. D – Philips, R. A. (1994): Validation of a Safety Climate Measure. Paper presented at the British Psychological Society, Annual Occupational Psychology Conference, Birmingham, Jan. p. 3-5.
- Glennon, D. P. (1982.): Measuring organisational safety climate. Australian Safety News January/February 23-28.
- Klein S. – Buda B. –Kaicsek Gy. – Mészáros A. – Simon P. – Török P. – Wagner J. (2001): Vezetés- és Szervezetpszichológia. SHL Hungary Kft. Szeged. p. 335-342.
- Lee, T. R., (1996): Perceptions, attitudes and behaviour: the vital elements of a safety culture. Health and Safety October, 1. 15.
- Niskanen, T. (1994): Safety climate in the road administration. Safety Science 17, p. 237-255.
- Malhotra, N. K. (2005): Marketingkutatás. Akadémiai Kiadó Rt., Budapest, p. 331-359.
- Móré Mariann (2012): A munkahelyi beillesztés gyakorlata az egyén megközelítésében. VIKEK Közlemények IV. évf. 3. szám 2012/3. No.9. ISSN 2062 1396 9 pp. 159-168.
- Oláh Judit – Pakurár Miklós – Cehla Béla (2010): Ukrán állampolgárok foglalkoztatási jellemzői Magyarországon – különös tekintettel az Észak-Alföldi Régióra. Munkaügyi Sze. 54. évf. IV. 91-97.p.
- Szabados Gy. (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tud. ülés DEATC. AVK. Debrecen, 2006. május 25. 237-242. p.
- Vántus A. (2007): A dolgozók munkahelyi megelégedettsége Hajdú-Bihar megye tejtermelő gazdáiban. In: Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés, Agrárinformatika (AVA-3) Nemzetközi Konferencia. DE ATC Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, március 20-21. (DVD)
- Zohar, D. (1980): Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, Journal of Applied Psychology 65 (1), p. 96–102.