



HÍRLEVÉL

Dr. Szabó Andrea, egyetemi docens, NKE
Magasvári Adrienn, egyetemi adjunktus, NKE

**Vélemények a munkahelyi kiégés
jelenségéről a kérdőíves felmérés
eredményeként**

A GINOP-5.3.5-18-2018-00056 sz. munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek: „Támogató megoldások kialakítása a közigazgatás, védelem ágazatban” projekt keretében a Pécsi Tudományegyetem közreműködésével számos háttér tanulmány született, melyek a közigazgatásban, és a védelmi ágazatban foglalkoztatottak jogviszonyának különböző aspektusait vizsgálták.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkahelyi kiégés problémája nem kerüli el a közszférát, rendvédelmet sem, sőt a nagy pszichikai terheléssel járó munkakörökben nagyobb valószínűséggel jelenik meg gyakrabban. A kérdőív e körben elsőként arra vonatkozóan tett fel kérdést, hogy a válaszadók szembesültek-e, illetve hogyan szembesültek a problémával.

A munkahelyi kiégés a válaszadók szerint hosszabb jogviszonyban töltött idő esetén igen gyakori (85,5%) a munkavállalók körében.

A kiégés előfordulásának alaposabb vizsgálatakor látszik, hogy a kitöltők neme alapján nem lehet differenciálni, bár a nők többen látták úgy (10,1%) hogy a jelenség nem jellemző a szervezetben.

Az előző kérdéshez kapcsolódóan a második kérdés a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére alkalmazott megoldásokról alkotott véleményekre vonatkozott. A kérdés a munkahelyi kiégés kérdéskörét érintően itt már azt vizsgálta, hogy van-e tudomásuk a megkérdezetteknek a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére tett intézkedésekről, gyakorlatról.

A válaszadók szerint a kiégés problematikája önmagában nem kerül felszínre (39,1%) a munka során, vagy csak informális viszonyok között, egyéni esetekben lehet vele szem-

besülni (35,3%) a munkahelyen. Viszont a válaszadók 24,3%-a úgy látja, hogy a munkáltató ténylegesen foglalkozik a jelenséggel és fektet energiát a megelőzésbe.

Minél hosszabb jogviszonnyal rendelkeztek a kitöltők, annál inkább úgy látták, hogy a kiégés önmagában nem kerül felszínre a munkahelyen. Az 5 évnél rövidebb, vagy 5 és 14 év közötti jogviszonnyal rendelkező kitöltők viszont meglepően magas arányban válaszoltak úgy, hogy informálisan ugyan, de lehet találkozni a jelenséggel szervezetben belül, illetve, hogy látnak munkáltatói törekvést arra, hogy kezeljék vagy megelőzzék a problémát.

Az előző megállapítás helytálló a válaszadók életkora alapján tett differenciálás esetén is: minél idősebbek voltak a válaszadók (40 év felett vagy 5 év felett), annál kevésbé látták nyílt problémaként a munkavállalói kiégést.

Emellett látható, hogy a kiégés kérdése foglalkoztatja a dolgozókat, így a problémával külön is érdemes foglalkozni, folyamatos vizsgálatokat végezni.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE