

OTDK-dolgozat

2023

UNIVERZITA J. SELYEHO – SELYE JÁNOS EGYETEM
FAKULTA EKONÓMIE A INFORMATIKY
GAZDASÁGTUDOMÁNYI ÉS INFORMATIKAI KAR



Koronavírus és a munkahelyi stressz kapcsolatának elemzése Felvidéken
Analýza vzťahů medzi COVID-19 a stresom v práci na „Hornej zeme“

Autor/Szerző(k): Bc. Laura Ternyilaová
Bc. Viktória Zsolnaiová

Konzulens:
Dr. habil. Ing. Péter Karácsony, PhD

2023. 01. 11

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
1 A TÉMAKÖR HAZAI ÉS NEMZETKÖZI IRÁNYVONALAI	2
1.1 A MUNKAHELYI STRESSZ FOGALMA ÉS A STRESSZOROK	2
1.1.1 A munkakör tartalmával összefüggő stresszorok	3
1.1.2 A munkakör kontextusával összefüggő stresszorok.....	4
1.2 A SZERVEZETI BEAVATKOZÁS	5
1. Ábra: A distressz és az eustressz	5
2. Ábra: Az intervenciók három szintje	6
3. Ábra: A beavatkozási folyamat.....	7
1.3 A COVID-19 KÖVETKEZMÉNYEI ÉS HATÁSA A MUNKAHELYI STRESSZRE	7
1.3.1 A COVID-19 következményezi.....	7
4. Ábra: A munkanélküliség alakulása Szlovákiában (2013-2020).....	8
1.3.2 A COVID-19 hatása a munkahelyi stresszre.....	9
5. Ábra: A stressz forrásai (USA, 2019-2021).....	9
6. Ábra: A munkahelyi stressz alakulása (UK, 2001/02-2020/2021)	10
2 A DOLGOZAT CÉLJA.....	12
3 A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS MÓDSZERE	13
7. Ábra: Cramer-V értelmezése	14
4 KUTATÁS EREDMÉNYEI.....	15
4.1 A MINTA BEMUTATÁSA	15
8. Ábra: Nemi megoszlás adatai	15
9. Ábra: Megoszlás életkor szerint	15
10. Ábra: A válaszadók iskolai végzettsége	16
11. Ábra: Lakhely szerinti megoszlás.....	17
12. Ábra: Családi állapot szerinti megoszlás	17
13. Ábra: Munkapiacra való részvétel megoszlás.....	18
14. Ábra: Munkakör eloszlása	19
15. Ábra: Ágazati dolgozók eloszlása.....	19
16. Ábra: pozíció eloszlása a munkahelyen.....	20
17. Ábra: Nettó jövedelem eloszlása	21
18. Ábra: Munkahelyi stressz	21

4.2	A HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA	22
	19. Ábra: COVID-19 alatti munkahelyi stressz és a nem kapcsolata	23
4.3	TOVÁBBI MEGFIGYELÉSEK.....	24
	20. Ábra: Válsághelyzetben való motiváció	24
	21. Ábra: Covid-19 okozta jövedelemkiesés	25
	22. Ábra: A munkavállaló által ledolgozott évek és a COVID-19 alatti munkahelyi stressz kapcsolata	25
	23. Ábra: Az iskolai végzettség és a COVID-19 alatti munkahelyi stressz	26
5	KÖVETKEZTETÉSEK.....	28
	25. Ábra: Problémafa- A COVID-19 okozta stressz a foglalkoztatottak körében.....	29
	26. Ábra: Célfá- A COVID-19 okozta stressz kiküszöbölése a foglalkoztatottak körében.....	30
	BEFEJEZÉS.....	32
	IRODALOMJEGYZÉK	34

TÁBLÁZATOK- ÁBRAJEGYZÉK

1. Táblázat: A COVID-19 időszaka alatti stressz faktorai	22
2. Táblázat: Hipotézisek összefoglalása	28
1. Ábra: A distressz és az eustressz	5
2. Ábra: Az intervenciók három szintje	6
3. Ábra: A beavatkozási folyamat.....	7
4. Ábra: A munkanélküliség alakulása Szlovákiában (2013-2020).....	8
5. Ábra: A stressz forrásai (USA, 2019-2021).....	9
6. Ábra: A munkahelyi stressz alakulása (UK, 2001/02-2020/2021)	10
7. Ábra: Cramer-V értelmezése	14
8. Ábra: Nemi megoszlás adatai	15
9. Ábra: Megoszlás életkor szerint	15
10. Ábra: A válaszadók iskolai végzettsége	16
11. Ábra: Lakhely szerinti megoszlás.....	17
12. Ábra: Családi állapot szerinti megoszlás	17
13. Ábra: Munkapiacra való részvétel megoszlás.....	18
14. Ábra: Munkakör eloszlása	19
15. Ábra: Ágazati dolgozók eloszlása.....	19
16. Ábra: pozíció eloszlása a munkahelyen.....	20
17. Ábra: Nettó jövedelem eloszlása	21
18. Ábra: Munkahelyi stressz	21
19. Ábra: COVID-19 alatti munkahelyi stressz és a nem kapcsolata	23
20. Ábra: Válsághelyzetben való motiváció	24
21. Ábra: Covid-19 okozta jövedelemkiesés	25
22. Ábra: A munkavállaló által ledolgozott évek és a COVID-19 alatti munkahelyi stressz kapcsolata.....	25
23. Ábra: Az iskolai végzettség és a COVID-19 alatti munkahelyi stressz	26
25. Ábra: Problémák- A COVID-19 okozta stressz a foglalkoztatottak körében.....	29
26. Ábra: Célfá- A COVID-19 okozta stressz kiküszöbölése a foglalkoztatottak körében.....	30

BEVEZETÉS

A dolgozatunk témája a Koronavírus és a munkahelyi stressz kapcsolatának elemzését öleli fel Felvidéken. Napjaink egyre nagyobb részét alkotja maga a stressz. A vírus következtében az emberekben a tehetetlenség érzése fokozatosan csak tetőzni látszott. A felgyülemlett bizonytalanság érzése pedig magával hozta a fokozott napi stressz jelenlétét az emberek életében. Ez a hatás természetesen kiterjed a munkahelyre is, s a magas munkahelyi stressz negatív hatásai már köztudottak. A kutatásunk tehát azért esett erre a témára, mert megértése nem csak egyéni, de szervezeti és nemzetközi szinten is segítséget nyújthat.

Az munka első felében magával a stresszel ismerkedtünk meg részletekbe menően. Az elméleti részben bemutatásra került, hogy mit is jelent a munkahelyi stressz fogalma, illetve maga a stresszor is. Kitértünk a munkakör tartalmával összefüggő stresszorok rövid ismertetésére, illetve azok jellemzésére. Továbbiakban szó volt még a munkakörök kontextusával összefüggő stresszorokról és azok tulajdonságairól. Fontosnak tartottuk még a szervezeti beavatkozás módszereinek áttekintését és egy bizonyos „best practice” ismertetését. A helyzett felmérésére először a COVID-19 következményeit írtuk le, majd ezen rendelkezések hatásait a munkahelyi stresszre, ezáltal a stresszorokra is.

A dolgozatunkban ezután áttértünk a primer kutatás ismertetésére. A vizsgált hipotéziseket a szekunder kutatásban átvettekre alapoztuk. A bizonyos stresszfaktorokat szerettük volna meghatározni segítségükkel. A kiértékelés során Khi négyzetpróba segítségével betekintést nyertünk a koronavírus alatt érzett munkahelyi stressz és különböző tényezők kapcsolatába. A munkánk végén pedig javaslatot adtunk a stressz témakörében jelentős kutatásokra, melyek többek közt segíthetnek megérteni a krízishelyzetek kezelését a Felvidéken.

1 A TÉMAKÖR HAZAI ÉS NEMZETKÖZI IRÁNYVONALAI

„Fontos, hogy a csúcsteljesítményekhez felhangolódjunk, de ugyanolyan fontos az is, hogy a depresszió szakaszában a feszültség ellazuljon és tevékenységünk tempója lassuljon.”

Selye János

1.1 A MUNKAHELYI STRESSZ FOGALMA ÉS A STRESSZOROK

Mindenekelőtt fontosnak tartottuk meghatározni, mit is értünk a munkahelyi stressz, valamint a stresszorok alatt. Ezeknek a definiálása problémákba ütközhet, mivel rengeteg tanulmányi területen kutatják, például az orvosi szemszögből, mint az egészségre ható faktor. (Mosadeghrad, 2014). Magának a stressznek talán az egyik legismertebb definíciója Selye Jánostól ered, miszerint: *„A stressz a test nem specifikus válasza a vele szemben támasztott követelményekre.”* (Selye, 1973, p.692)

A munkahelyi stressz tanulmányozásában 3 fő szemléletmódot különböztethetünk meg, melyek részben átfedik egymást. Ezek a következők: fiziológiai (a stresszt az ártalmas ingerek fiziológiai hatásai alapján határozza meg), mérnöki/technikai (a stressz a munkakörnyezet averzív jellemzője) és a pszichológiai megközelítés (a stressz egy dinamikus interakció a személy és a munkakörnyezete között). A továbbiakban a pszichológiai megközelítést fogjuk előnyben részesíteni, mely nagyobb figyelmet fordít a környezeti tényezőkre. (Cox et al., 2000)

A munkahelyi stressz káros hatása a szervezetekre rendkívül kutatott. Az eredményekből arra következtetnek, hogy a munkahelyi stressz az egyik legnagyobb oka az alacsonyabb munkahelyi teljesítménynek. A stressz okozhat kiégést, alacsony morált, hiányzást (az Egyesült Királyságban a hiányzások 60%-át stressz váltja ki) és magas fluktuációt a cég számára. (Vijayan, 2017; Beer-Newman, 1978; Le Fevre et al., 2003; Arshadi-Damiri, 2013) Ezen problémák sokba kerülnek nemzetközi szinten is, az országoknak akár 10 százalékos GNP-jébe. Ezt számszerűsítve például körülbelül 300 billió dollárba kerül a fenomenon az USA-nak (hiányzások, orvosi kezelés, alacsony teljesítmény), 614–905,3 millió USD-be Hong Kongnak, valamint az Európai Bizottság 2002-es beszámolójában ezt 20 billió euróra értékelte. (Le Fevre et al., 2003; EC, 2002; Siu et al., 2020). Az irodalom az ezt kiváltó okok (a stresszorok) kutatásával igyekszik csökkenteni ezt a terhet mint individuális, mint szervezeti szinten. A stresszorok egy gyakran használt definíciója a következő: *„A stresszor olyan inger vagy esemény, amelyet*

averzívnek értékelnek vagy észlelnek, és stresszreakciót okoz, amely viselkedési, érzelmi és biológiai változások sorozatát foglalja magában, amelyek célja a szervezet jólétének fenntartása. a stresszorok milyen mértékben érinthetik a különböző embereket.” (Anisman, 2014, p.3) A munkahelyi stressz magyarázatára rengeteg elmélet született, ezekben meghatározzák a stresszorokat mint a környezet és az ember közti össze nem illőség (P-E theory), mint az egyensúly hiánya (Cybernetic theory) vagy pedig a stresszor feletti irányítás érzékét használják, mint a stressz moderátora (Control theory). (Le Fevre et. al., 2003)

A dolgozatunkban a stresszorok áttekintésére a Cox (2000) által a „pszichológiai veszélyek” felosztására kidolgozott modellt fogjuk használni. Ezen modell több munkahelyi stresszkockázat felmérés alapja is, a stressz gyökereit a munka tartalmában és kontextusában határozza meg. (Chirico, 2016)

1.1.1 A munkakör tartalmával összefüggő stresszorok

A szervezeti kultúra és funkciók – A munkások felé gyenge a kommunikáció és a támogatás, a szervezeti célok nincsenek meghatározva (Cox et al., 2000) A szervezeti kultúra befolyással van az észlelt munkahelyi stresszre, egy innováció vagy kapcsolatorientált szervezeti kultúrában például megfigyelhető a fluktuációs szándék csökkenése. (Lee-Yang, 2020)

A szervezetben betöltött szerep – A szervezetben betöltött szerepből adódó stressz lehet a szerep kétértelműségével vagy a szerepkonfliktussal kapcsolatban, de a felelősség szintje is kiválthat stresszt. (Cox et al., 2000)

Karrierfejlesztés- Ez előfordulhat, ha a munkát a társadalom alacsony értékűnek véli, a munka bizonytalan, alulfizetett, vagy nem kínál lehetőséget a karrierfejlesztésre. (Cox et. al., 2000). A karrierfejlesztés különösen frusztráló lehet azon esetekben, mikor rossz stratégiát választunk az előléptetés elérésére. Női és férfi előléptetési erőfeszítéseknél például egy magas nemek közti egyenlőséggel rendelkező cégnél megállapították, hogy míg a magas teljesítményű nők a munka területén fejtettek ki több erőfeszítést az előléptetés reményében, ezzel növelve a munkahelyi stresszt, a férfiak karrierfejlesztési erőfeszítéseikkel közelebb kerültek az előléptetéshez. (Kim et al., 2020)

Döntési mozgástér – A munkás úgy érezheti, hogy kimarad a döntéshozatalból és nincs kontrollja a munka felett. (Cox et al., 2000) Egy 1937 dolgozóból álló minta vizsgálata során Venechuk és Lippert (2020) rávilágított, hogy az iskolai végzettségnek és

a nemnek nincs befolyásoló hatása a stressz és a döntési mozgástér között. Az utóbbi növekedése nemtől és végzettségtől függetlenül csökkentette a munkahelyi stresszt.

A munkahelyi interperszonális kapcsolatok- Megemlíthetők többek között a munkahelyi konfliktusok, az elszigeteltség érzése, valamint a rossz viszony a felettesekkel. (Cox et al., 2000) A munkahelyi interperszonális kapcsolatokban megfigyelhető udvariatlanság, vagy bántalmazás (általában nem fizikai bántalmazásról beszélünk) nem csak a teljesítmény visszaesésével jár, de emeli az állás elhagyásának lehetőségét is. Ezzel szemben a pozitív, segítőkész atmoszféra nem csak a teljesítményre van jó hatással, de kiégést megelőző faktor is. (Bolliger et al., 2022)

Az otthon-munka kapcsolata- Az ebből fakadó stressz legfőképp anyáknál és kettős karrierrel rendelkező háztartásoknál a legerősebb, de nem korlátozott a csoportokra, kiváltója lehet bármilyen ellentmondó igény a munka és az otthoni élet közt.

1.1.2 A munkakör kontextusával összefüggő stresszorok

A munkakörnyezet és a munkaeszközök- Ez a stresszor főleg a berendezés, létesítmény elérhetőségével vagy használhatóságával függ össze. (Cox et al., 2000)

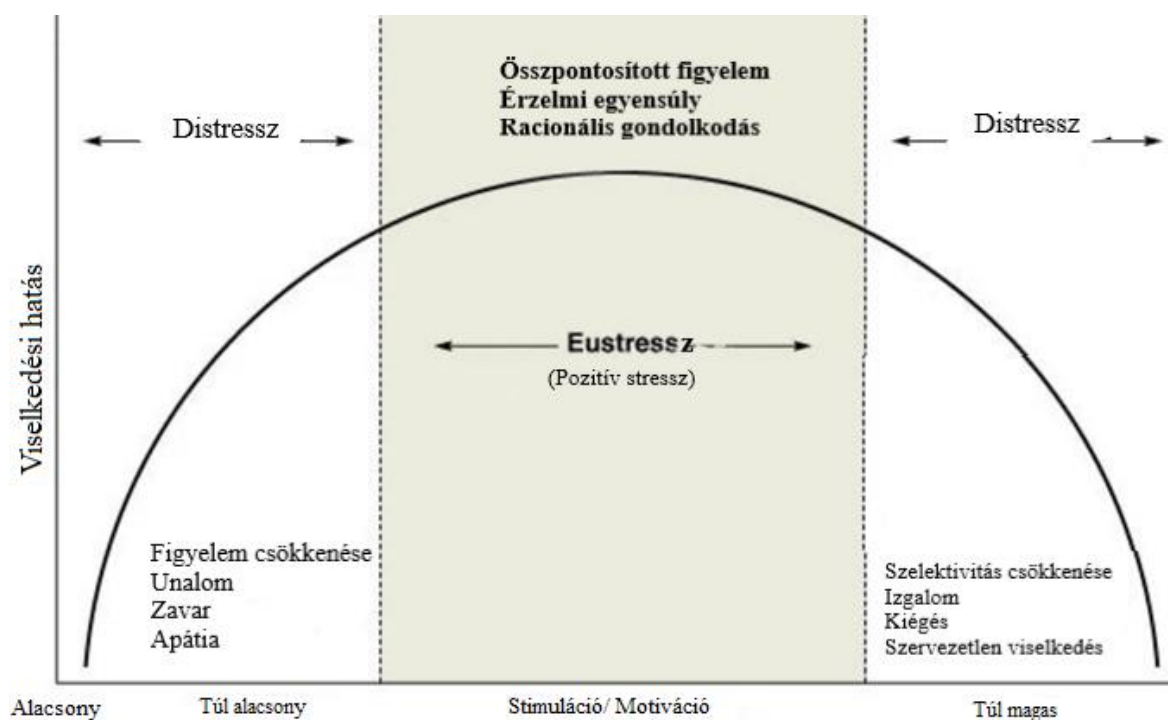
Feladattervezés- Ez megmutatkozhat, mint kevés változatosság, bizonytalanság, vagy akár olyan feladattervezés, melyben nem a készségekre építenek. (Cox et al., 2000) A folyamatosan változó feladatok negatív hatása is kutatott, s ebben az esetben a feladat kiszámíthatósága moderátori szerepet tölthet be. (Mohr-Wolfram, 2010)

Munkaterhelés/munkatempó- Itt megemlíthető a túl- vagy alul terhelés, az idő szűkössége. (Cox et al., 2000) A banki szektorban a termelékenység csökkenésének legnagyobb oka a nyomás, mivel magas színvonalú munkavégzést rendkívül gyorsan kell kivitelezniük. (Chienwattanasook-Jermsittiparsert, 2019)

Munkarend- A rugalmatlan munkavégzés, a műszakos munkavégzés, valamint a kiszámíthatatlan munkaidő is ebbe a csoportba tartozik. (Cox et al., 2000) Ezen stresszorok hatását nemzetközileg is alátámasztották, például egy svájci rendőrégen végzett kutatás által, (Gerber, 2010) vagy egy Ghánai gyártócég esetén keresztül (Agyemang, 2014) Bár a stressz és a nem közötti kapcsolatról eltérően vélekedik az irodalom, Vinjayan (2017) egy indiai cégen belül végzett kutatásában meghatározta, hogy a férfiak jobban aggódtak a műszakos munkavégzés miatt.

1.2 A SZERVEZETI BEAVATKOZÁS

Gyakran használatosak olyan kifejezések, mint például „az egészséges mennyiségű stressz”. Az emberek különbözően élik meg a stresszhelyzeteket és más-más helyzetet vélhetnek annak. Léteznek személyiség típusok, melyek számára például motiváló lehet egy magasabb szintű munkahelyi terhelés vagy felelősség, míg mások számára ez negatívan hathat az eredményességre. Gavin és Mason (2004) szerint a munkahelyi követelmények akkor váltanak ki negatív stresszreakciót, ha a dolgozó úgy véli, azok túlszárnyalják képességeit. A „jó stressz” (eustressz, stresszor pozitív megítélése) és a rossz stressz (distressz) gondolatával már Selye János (1956) is foglalkozott. A mai napig a menedzserek igyekeznek a munkahelyi stresszt egy bizonyos optimum körül tartani a teljesítmény optimalizálásának érdekében. (Le Fevre et al. 2003; Brulé-Morgan, 2018)



1. Ábra: A distressz és az eustressz

Forrás: Tocino-Smith, 2021, online

A stresszel kapcsolatos intervenciók lehetnek elsődlegesek, másodlagosok, vagy harmadlagosok, valamint ezen beavatkozásmódok nem exkluzívak. A legjobb eredményért együtt, rendszerszerűen használhatók. (Ábra 2)

Beavatkozási szint		Beavatkozási célok	Például	Rendszer integráció
Definíció és Leírása	Hatékonyság			
1° — Primer • Megelőző, proaktív • Cél: a potenciális kockázati tényezők csökkentése, vagy a stresszorok termelésének megváltoztatása, mielőtt a munkavállalkók stresszhez kapcsolódó tünetei észlelnének	+++	• Stresszorok forrásai; Munkakörülmények Munkaszervezés	• Munkakör újratervezése, munkatehercsökkentés, kommunikáció fejlesztése	
2° — Szekunder • Javító • Cél: a dolgozók tudásával, készségei és erőforrásai a stresszel való megbirkózásához	++	• Alkalmazott reakciói a stresszorokra (érzékelte stressz, vagy feszültség)	• Kognitív viselkedésterápia, dühkezelés	
3° — Tercier • Reaktív • Cél: a stresszre összefüggő tartós tünetek, vagy betegségekkel küzdő dolgozók kezelése, kompenzálás, rehabilitáció	+	• A munka rövid távú és tartós egészségkárosító hatásai	• Wc- rendszerek Munkahelyre-visszatérés Munkaterápia, orvosi beavatkozás, stressz	

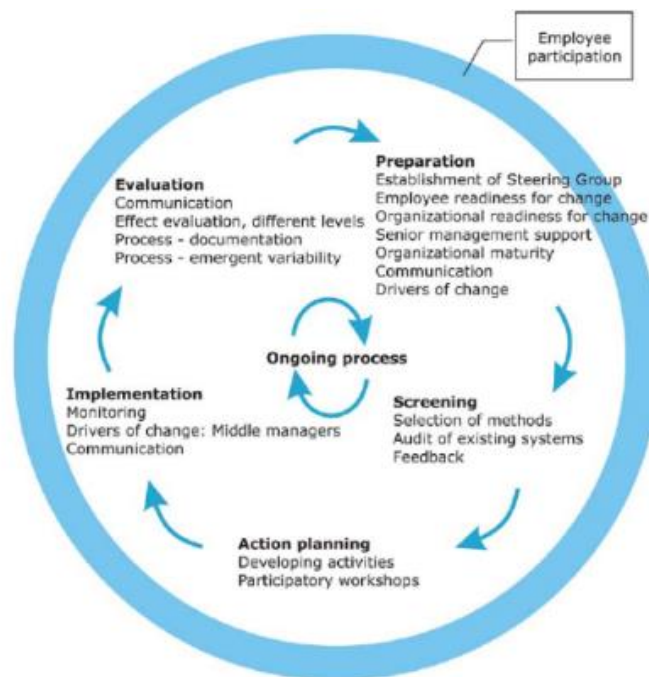
2. Ábra: Az intervenciók három szintje

Forrás: Lamontagne et al., 2007, p.269

Bár kizárólag a munkásokra irányuló beavatkozások sikeresek egyéni szinten, ez sokszor nem fejez ki pozitív hatást magában a cégben. Az egyéni, illetve a szervezeti szintű beavatkozások egyben bizonyulnak a leghatékosabbnak. (Lamontagne et al., 2007)

Nielsen és társai kialakítottak egy beavatkozási folyamatot a legismertebb beavatkozási stratégiák alapján, amelyben 5 fázis jelenik meg. (Ábra 3) Az előkészítési fázisban kialakítunk egy irányítócsoporthoz munkásokból és vezetőségi képviselőkből. Akár külsős tanácsadó segítségével meghatározzuk a változás mozgatórugóit. Felmérjük, milyen mértékben képesek a dolgozók és a szervezet a változásra, valamint mennyire tudják a menedzserek támogatni a kezdeményezést és végül biztosítjuk, hogy a résztvevők informáltak a beavatkozásról. A szűrési fázisban először kiválasztjuk a megfelelő módszert a munkások válaszai által arról, hogy milyen gyakoriak és intenzitásúak az aggodalmat kiváltó okok. Kipróbálunk különböző alternatívákat a kockázat felmérésére, például Harris és társai (2002) által használt kognitív térképezést. A szűrési fázisba tartoznak még a jelenlegi rendszerek felülvizsgálata és a visszajelzés mindezen felmérésekről. A harmadik fázis az akciótervezési szakasz. Itt világosan megfogalmazzuk a cselekvési tervet, tevékenységeket fejlesztünk (első és másodfokú beavatkozás) és workshopokat hozunk

létre. Ezután a végrehajtási szakaszban a beavatkozási tervek átadásra kerülnek a középmenedzsmentnek, figyeljük a beavatkozási kezdeményezéseket és eseteként kiigazításokat végzünk, valamint fontos még a folyamatos visszacsatolás a munkásoktól. Az értékelési szakaszban végül a dokumentációra összpontosítunk, valamint annak felmérésére, hogy mennyire kaptuk meg az elvárt eredményeket és mennyire érzékelték a munkások a beavatkozást, mint pozitív változást. (Nielsen et al., 2010)



3. Ábra: A beavatkozási folyamat

Forrás: Nielsen et al., 2010, p. 237

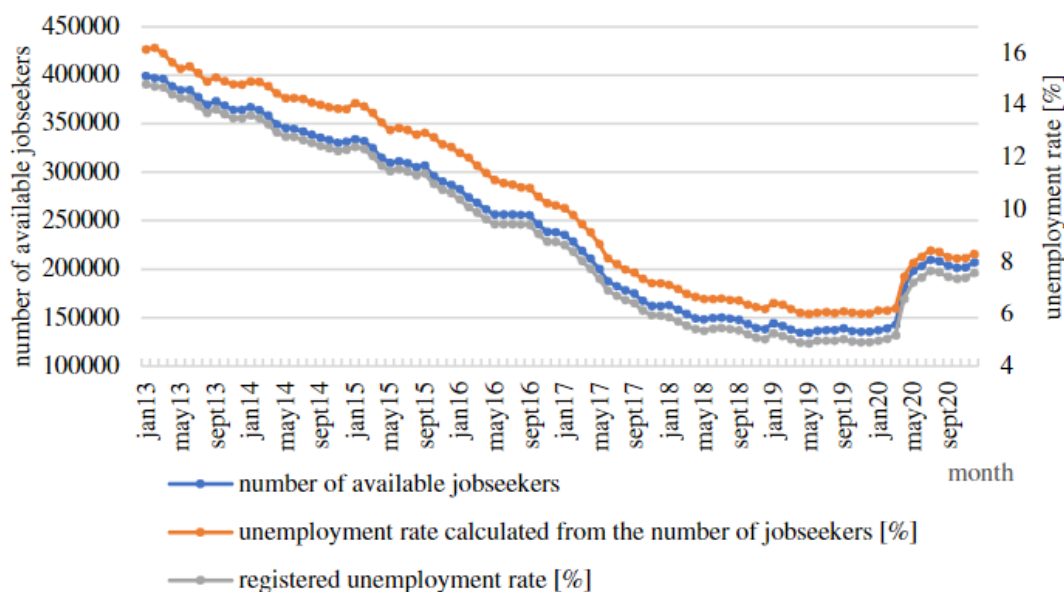
A legjobb szervezeti beavatkozás sem lesz egyforma pozitív hatással mindenkire, így fontos megjegyezni, hogy a munkásoknak a stressz menedzsmentjében maguknak is proaktívnak kell lenniük az egyéni különbségek miatt. (Quick-Henderson, 2016)

1.3 A COVID-19 KÖVETKEZMÉNYEI ÉS HATÁSA A MUNKAHELYI STRESSZRE

1.3.1 A COVID-19 következménye

„A koronavírus-betegség (COVID-19) egy fertőző betegség, amelyet a SARS-CoV-2 vírus okoz. A legtöbb vírussal fertőzött ember enyhe vagy közepesen súlyos légúti megbetegedéseket szenved, néhányan azonban súlyosan megbetegednek, és orvosi ellátást igényelnek...A COVID-19 világjárvány globális egészségügyi és társadalmi vészhelyzet, amely hatékony azonnali fellépést igényel a kormányoktól, magánszemélyektől és vállalkozásoktól...” (WHO, online)

2022.03.28-ig globálisan 483 556 595 fertőzöttel, ebből 6132461 halálos áldozattal számolt a WHO. A járvány gazdasági hatását 2020-ban még a nagy gazdaságok GDP-jének 2,9%-os veszteségében jelezték elő, ez a szám 2022-re már a legjobb becslések szerint is a globális GDP 4,5%-ára emelkedett. (Statista, 2022). Mint nemzetközileg, mint pedig szlovákiai viszonylatban a 2020-as munkanélküliségi ráta hirtelen megugrását is a COVID-19 hatásaként kezeljük.



4. Ábra: A munkanélküliség alakulása Szlovákiában (2013-2020)

Forrás: Svabova et al., 2021, p.23

A COVID-19 hatalmas hatással volt nem csak az emberek magánéletére, de a szervezetek és államok működésére is. Szlovákia koronavírussal szembeni intézkedéseibe beletartozik a kötelező: beltéri maszkviselés, az üzletekben és létesítményekben maximum létszám megszabása (10 négyzetméterenként 1 vásárló), a tömegrendezvények eltörlése, a járvány terjedésének kezdetén kötelező tesztelés meghirdetése, az oltásöszttönzési programok kezdeményezése, a KKV-k és munkavállalók részére kidolgozott támogatási programok. Ezen kívül több cég bezárásra vagy korlátozott működésre kényszerült, valamint amely pozícióknál ez lehetségesnek bizonyult, az úgynevezett home-office foglalkoztatásra váltottak át. A változások gyors üteme sokként érte, mint a gazdaságot, mint pedig a népet.

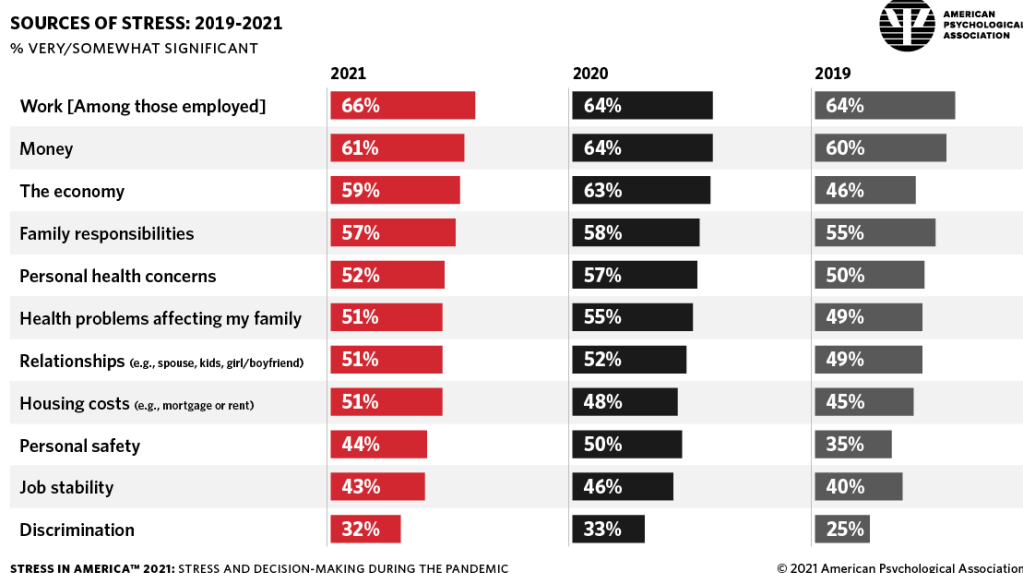
A cégek a járványra adott válasza a digitalizációban, az automatizálásban, a szállítás és forgalmazáshoz szükséges biztonságos alternatívák kidolgozásában és az

ezekhez fűződő humán-erőforrás menedzsmenti megoldások keresésében mutatkozik meg. (Madero-Gómez et. al., 2020)

Mindezen következmények emberekre gyakorolt hatásának megértése rendkívül fontos. A továbbiakban a munkahelyi stressz és a COVID-19 kapcsolatára összpontosítunk, mivel mint az elméleti rész első felében is láthattuk, a stressz rendkívül káros az egészségre, a szervezetre és a társadalomra is, s ennek egyik legnagyobb kitévője a munkahelyi stressz.

1.3.2 A COVID-19 hatása a munkahelyi stresszre

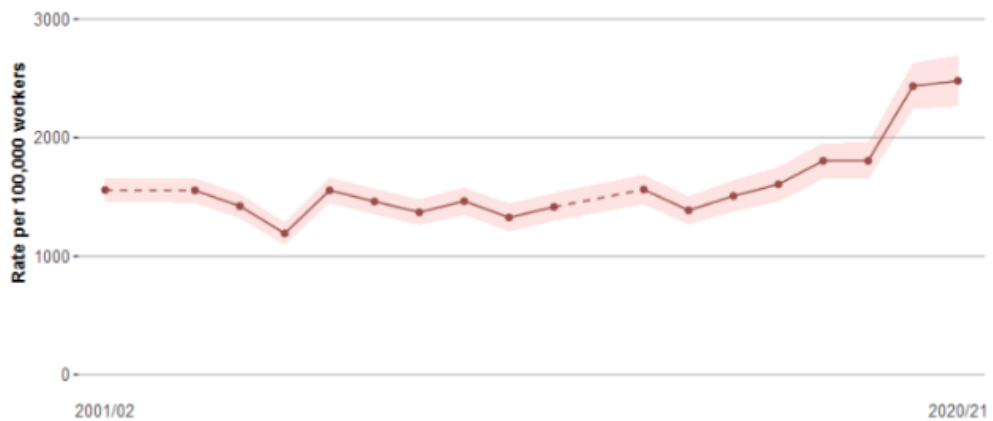
A COVID-19 hatásában a stresszre a bizonytalanság, az egészség veszélybe kerülése, elszigeteltség és a gyors és jelentős változások a mindennapi életben mind szempontok lehetnek. A COVID-19 és az ebből adódó stressz korcsoport, foglalkozás és más tényezők befolyásolására változhat. Az APA (American Psychological Association) mérései szerint a megkérdezettek 63%-ának stresszt okozott a helyzet beláthatatlansága, valamint 49% egyetértett, hogy lehetetlenné vált jövőjük tervezése. A felnőttek 32%-a szerint a koronavírus okozta stressztől az alapvető döntések meghozatala is problémássá vált, ez a döntéshozatali kimerültség aránytalanul magas százalékban hat a szülőkre (47%). Elmondható, hogy a stresszszintek magasabban maradtak mint a járvány előtt, a stressz vezető okát pedig még mindig a munkahely jelenti. (APA, 2021)



5. Ábra: A stressz forrásai (USA, 2019-2021)

Forrás: American Psychological Association, 2021, online

Érdekes megemlíteni, hogy az Egyesült Királyságban mért munkahelyi stressz a pandémia éveitől kezdve emelkedett, de már előtte is megfigyelhető volt egy folyamatos növekedés.



6. Ábra: A munkahelyi stressz alakulása (UK, 2001/02-2020/21)

Forrás: HSE, 2021, p.4

A leállások a munkásokat három csoportba sorolta: az első csoportban azon munkavállalók találhatók, akik számára megoldható volt az otthoni munkavégzés. A második csoportba a létfontosságú munkavállalók tartoztak, ebben az esetben a munka bár korlátozásokkal, de folytatódhatott. A 3. csoportba tartozók számára viszont általában csak az elbocsátás, vagy a munka felfüggesztése volt lehetséges. (Kniffin et al., 2021)

A munkahelyi stressz eloszlása (2018/19-2020/21) nem volt egyenletes az iparágak között. A közigazgatás, társadalombiztosítás, oktatás, egészségügy és szociális szolgáltatásokban dolgozók számoltak be a legnagyobb stresszről (HSE, 2021)

A COVID-19 alatt érzett munkahelyi stressz összetevőinek jobb megismerésére kiváló lehet Dr Jolly Sahni kutatása. Ő a mélyinterjú technikája által azonosított pár fontos tényezőt ebben a kapcsolatban. Ezek a stresszérzékelést kiváltó okok, a szervezeti támogatás, a stressz leküzdésére irányuló stratégiák, a pozitívitás és az otthoni munkavégzés miatt elmosódó határok. Az interjúk során mind a 23 résztvevő közepes vagy magas szintű stresszt érzékelt. Ennek egyik gyakran felhozott oka a videokonferenciák voltak, melyek csökkentették az interakciók sikerérzetét és a munkaközösség érzetét. A koncentráció nehézsége és az alulfizettség is felmerült. A résztvevők több támogatást szerettek volna az államtól a pszichológiai aspektusok leküzdésére és úgy érezték, nem voltak felkészülve és felkészítve a stresszkezelésre. A munka és a magánélet közti egyensúly felborult, viszont a pozitív hozzáállás moderátori szerepet tölthet be. (Sahni,

2020) Ez összhangban van a COVID-19- el kapcsolatos intézkedések miatt felerősödő strasszotokkal a Cox et al. által kidolgozott modellben. Egy 2021-es kutatás az otthoni munkavégzést mint produktivitásnövelő faktorként azonosította azon munkakörökben, melyekben alacsony az interakció a munkatársakkal, viszont stresszornak találták a vezetői megfigyelést. (Kniffin et al., 2021) Úgy gondoljuk a megszokás és alkalmazkodás által az otthoni munkavégzés ma már gyengébb stresszornak számít, mint 2020-ban.

Bár a stressz és a nem kapcsolata vitatott, egyre több kutatásban találunk olyan következtetést, mely szerint a COVID-19-hez kapcsolódó stressz magasabb a nők körében. (Limcaoco et al., 2020; Oducado et al., 2021). Ez betudható a kulturális tényezőknek, a biológiai és stresszkezelési különbségeknek. (Oducado et al., 2021). A járvánnyal kapcsolatos stressz és az életkor kapcsolatánál legfőképpen az figyelhető meg, hogy a fiatalabb korosztályok jelezték a legmagasabb szintű stresszt. (Limcaoco et al., 2020; APA, 2021)

Yuliasih, Kurniawan es Widhiastuti (2020) a stresszkezelő tréning hatékonyságát vizsgáló kontrollcsoportos kutatásukban nem sikerült szignifikánsan csökkenteni a munkavállalói stresszt. Ez betudható, mint a munkarendnek, mint pedig a járvánnyal kapcsolatos nyomásnak. Mi feltételezzük, hogy a beavatkozás sikeresebb lehetett volna mindhárom szintű intervenció kihasználásával. Ezért COVID-19 és hasonló krízis helyzetek vállalaton belüli kezelésében segíthet a szervezeti reziliencia és az üzletmenet-folytonosság tervezés kialakítása, melyek a bizonytalanság csökkentése által pozitív hatással lehetnek a dolgozók munkahelyi stressz csökkentésére. (Madero-Gómez et. al., 2020)

2 A DOLGOZAT CÉLJA

A kutatás abból a következtetésből indul ki, hogy a járványok, mint esetünkben a COVID-19 olyan helyzeteket szülnek, melyek súlyosan érinthetik a gazdaságot, illetve bizonyos stressz faktort jelentenek, vagy felerősítik azokat. A szekunder kutatás során ezért többek között áttekintettük a leggyakrabban munkahelyi stresszorokat, s felhívtuk a figyelmet a COVID-19 alatt leginkább jellegzetes stresszorokra.

A primer kutatás célja az volt, hogy feltérképezze a koronavírus válság alatt érzékelt stresszfaktorokat, s azok erőssége által értékelje a koronavírus nyomását a munkahelyi stresszre.

A szekunder kutatás alapján a következő hipotéziseket vizsgáltuk:

H1: A koronavírus alatt érzékelt stressz és a koronavírus miatti egészségügyi kockázat között összefüggés van.

H2: A munka-magánélet kapcsolata és az érzékelt stressz között összefüggés van.

H3: A COVID-19 alatti stresszérzékelés és a nem között nincs kapcsolat.

H4: A munkahelyi légkör és a COVID-19 alatti stresszérzékelés között kapcsolat található.

3 A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS MÓDSZERE

A kutatásunk középpontjában a munkahelyi stressz kérdésköre állt. Ennek megismerésére mint szekunder, mint pedig primer adatokat is felhasználtunk:

- a témakörrel összefüggő online és offline irodalmakat dolgoztunk fel,
- az irodalom által azonosítottuk a munkánkhoz használatos legjobb eszközt,
- a primer adatgyűjtésen online térben kérdőív segítségével történt, ezen adatokat használtuk hipotéziseink tesztelésére.

A szekunder adatgyűjtésnél az irodalom feldolgozása által először a stressz fogalmával ismerkedtünk meg, majd meghatároztuk a stresszorokat és azokat a tényezőket, melyek felerősítik hatásukat a COVID-19 idejében. Ezt vettük alapul a hipotéziseink megfogalmazására, majd egy olyan módszer megismerésére, amely segített a primer adatgyűjtés által kapott információk kiértékelésében és összevetésében az addig megismert irodalommal. A szekunder adatok kiválasztásánál a legfontosabb szempontok a következők voltak:

- prominens forrás
- aktuális információ

A primer kutatáshoz egyszerű véletlenszerű mintavételt alkalmaztunk. Az alkalmazott kvantitatív módszer magyar nyelven összeállított online kérdőív volt. Mivel a felmérésben fontos volt a válaszadók biztonságérzete, a felmérés anonim módon történt, az adatok megbízhatósága érdekében igyekeztünk semleges és egyértelmű kérdéseket feltenni. Többségében zárt kérdések szerepeltek, melyre a kitöltő egy 5 fokozatú Likert skála segítségével adhatott választ. A kérdőívben belül 26 kérdést tettünk fel, melyek a válaszadók COVID-19 alatti munkahelyi stresszel kapcsolatos nézeteit mértük. Ezen belül megtalálható volt 5 demográfiai kérdés, mely alapján szűrtük a nem felvidékről érkező válaszokat. A kérdőívet 153 egyén töltötte ki. A kutatás rendelkezik leíró és feltáró résszel is. A válaszok kiértékelése az Excel és az SPSS szoftver segítségével történt. Ezen belül a hipotéziseink vizsgálatára Khi négyzetpróba segítségével került sor, mely segít meghatározni a kapcsolat jelenlétét két tényező közt. Az ezen teszt alapján kapott eredményekből összesítő táblázatot készítettünk, a szignifikanciaszint (p legfeljebb 0,05) szerint elvetettük vagy elfogadtuk a hipotéziseinket. A talált kapcsolatok erősségének értelmezésére megadtuk a Cramer-V is, mellyel a df (degree of freedom) összefüggésében meghatározható, hogy a kapcsolat gyenge, közepes vagy pedig erős. Cramer-V értéke 0 (nincs összefüggés) és 1 (teljes asszociáció) között mozog.

Degree of freedom	Small	Medium	Large
1	0.10	0.30	0.50
2	0.07	0.21	0.35
3	0.06	0.17	0.29
4	0.05	0.15	0.25
5	0.04	0.13	0.22

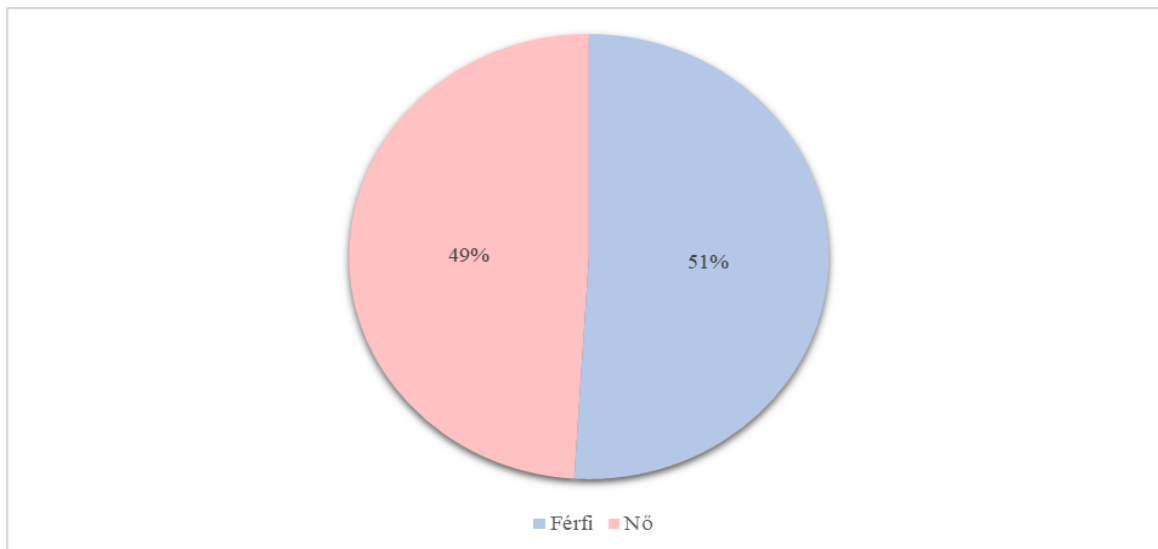
7. Ábra: Cramer-V értelmezése

Forrás: Kim, 2017, p.154

4 KUTATÁS EREDMÉNYEI

4.1 A MINTA BEMUTATÁSA

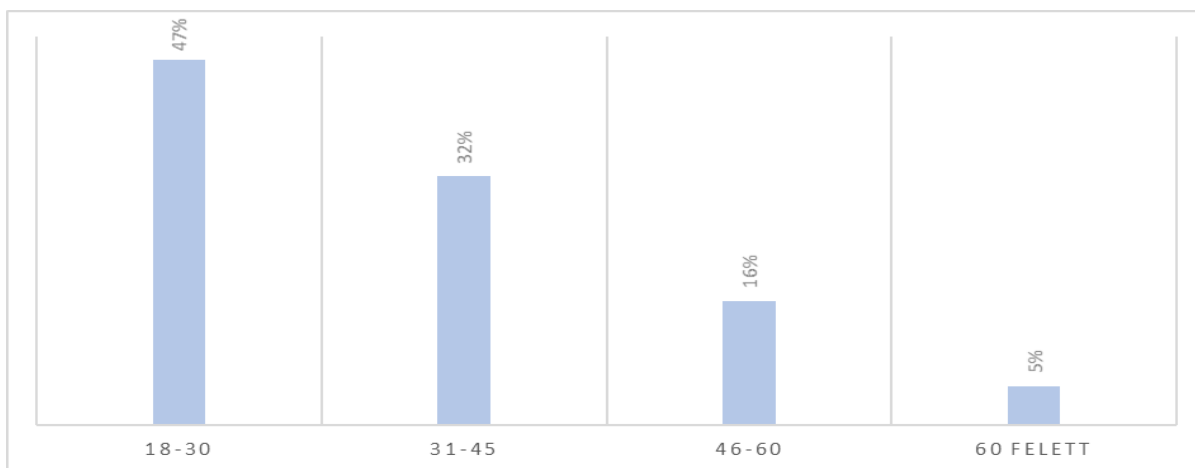
A kutatásunk során összesen 153 személyt sikerült megkérdeznünk. A kérdőív kitöltőit megvizsgáltuk nemük, koruk, iskolai végzettségük, illetve lakhelyük szempontjából is.



8. Ábra: Nemi megoszlás adatai

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A fent látható ábrán jól megfigyelhető a kitöltő személyek neme. A kördiagram szemlélteti, hogy magasabb arányt képviselnek a férfi kitöltők. Azaz összesen 51%-a kitöltőinknek férfi. A válaszadóink 49%-át a nők teszik ki.

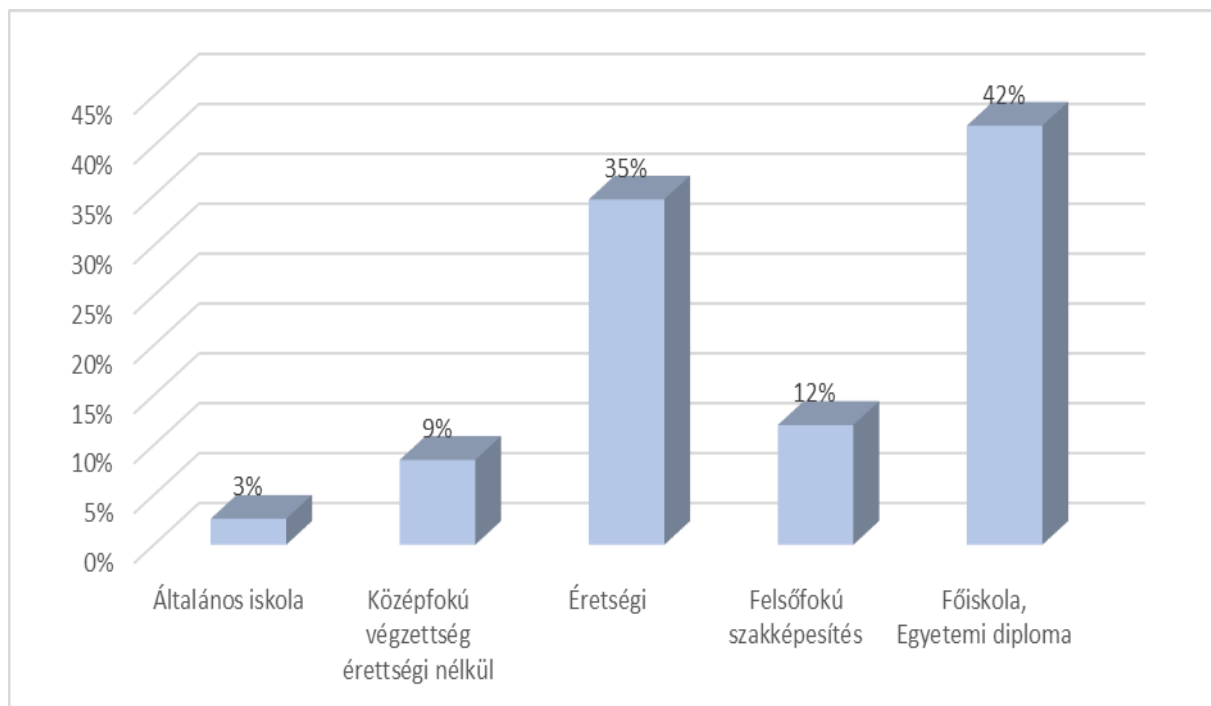


9. Ábra: Megoszlás életkor szerint

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A válaszadókat életkor alapján 4 csoportra soroltuk. A kitöltők 47% a 18-tól 30-ig nyúló korosztályba kategorizálható. A második legnagyobb csoportot (32%) a 31 évesektől

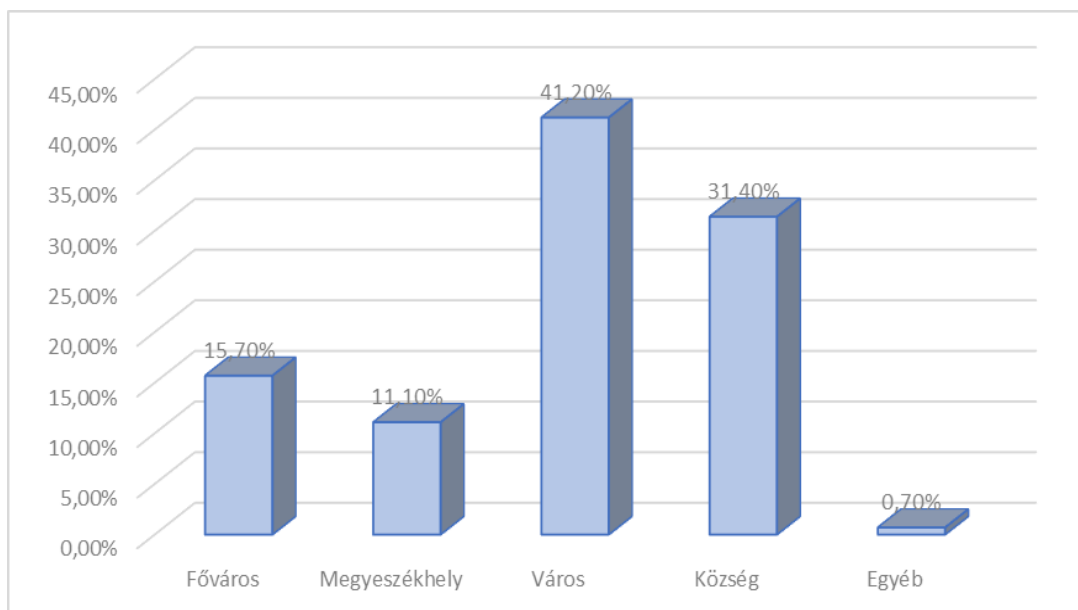
a 45 évesekig alkották. Az 46-60 és a 60 feletti korosztályt képviselő kitöltők közötti különbség aránya pontosan 11% volt.



10. Ábra: A válaszadók iskolai végzettsége

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

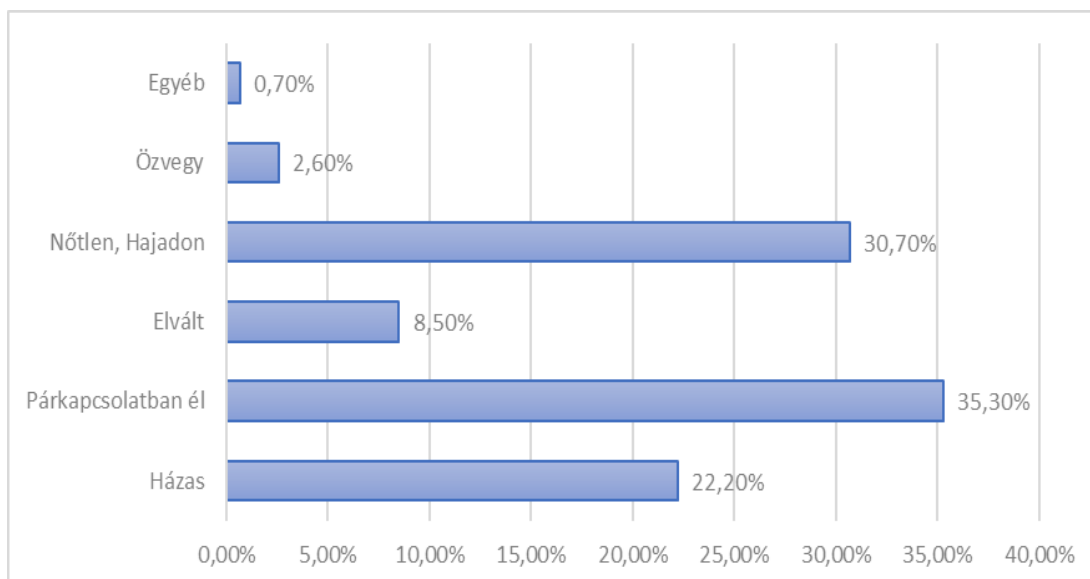
A kérdőív kitöltők iskolai végzettségéről is gyűjtöttünk adatokat. A többséget a Főiskolán/Egyetemen szerzett diplomával rendelkező személyek képezték. A válaszadókból 65 személy tartozott ebbe a csoportba, ennek százalékos eredménye 35% lett. Az érettségit szerzett emberek álltak a második helyen, százalékos értékben 34,6 %, ez pontosan 53 személynek felelt meg. A középfokú végzettséget érettségi nélkül elért, illetve a felsőfokú szakképesítést végzett kitöltők közötti különbség 9%, 13-18 személyt foglalnak magukban. A legalacsonyabb értéket az általános iskolával rendelkező személyek képezték 3% értékben, ez összesen 4 személyt érintett.



11. Ábra: Lakhely szerinti megoszlás

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

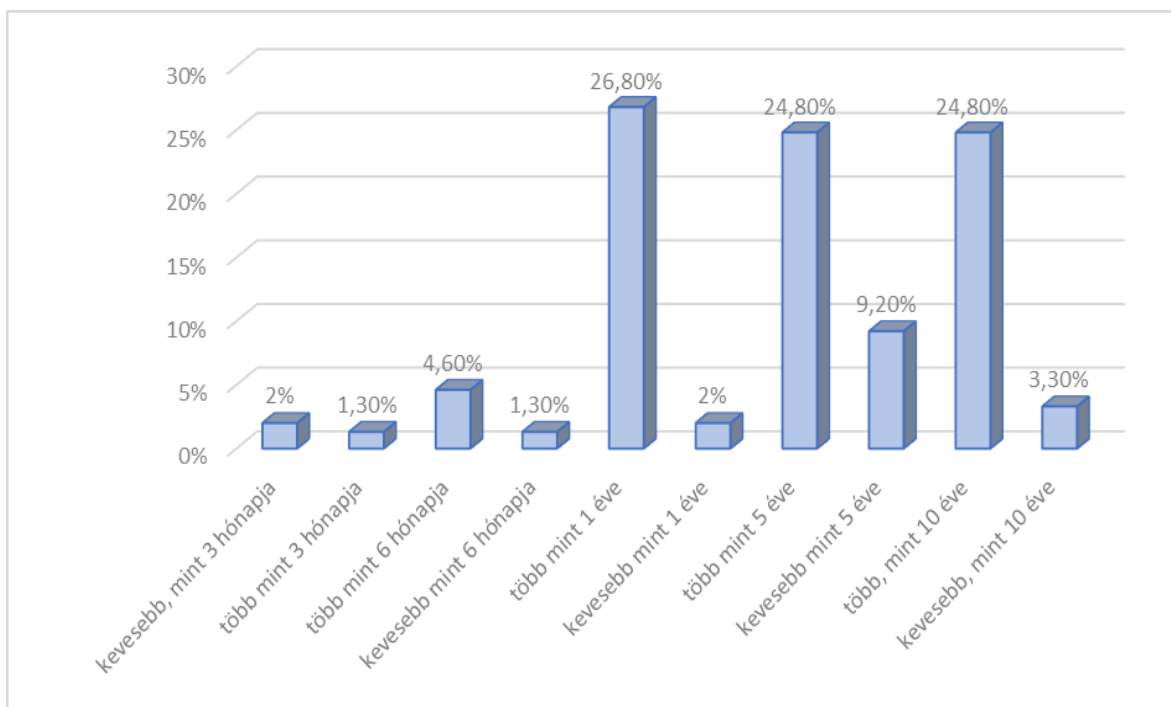
A negyedik ábrán a kitöltők lakhely szerinti eloszlása látható. A fővárosban élők 15,70%-át tették kik kitöltőinknek. A legmagasabb arányban a városban élők voltak 41,20%-kal, ez 63 személyt jelentett. A második legmagasabb arányt pedig a községben élők képviselték 31,40%-al. Az egyéb lehetőséget megjelölők elenyésző arányban voltak jelen, mindössze 0,70% képviselte.



12. Ábra: Családi állapot szerinti megoszlás

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

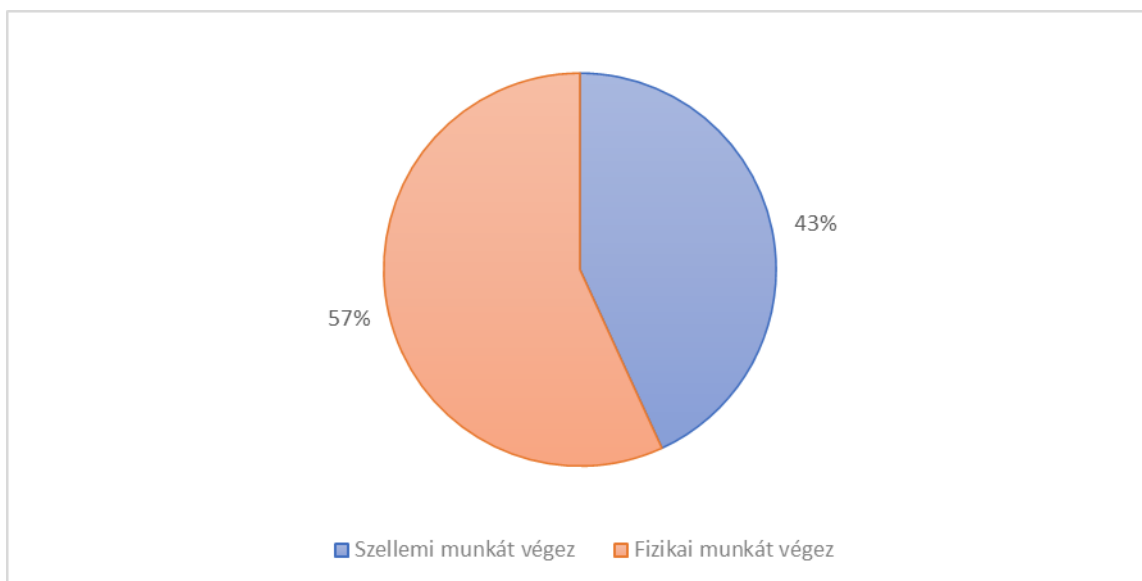
A kitöltőink közül a két legmagasabb arányt képviselték a párkapcsolatban élők, illetve a nőtlen/hajadon családi állapotot vallók, a kettő közötti különbség elenyésző, mivel 4,60%-os. Kitöltőink 34 személye házasságban él, ez százalékban kifejezve 22,20%-ot jelent. A legalacsonyabb arányt képviselték az elvált (8,50%), özvegy (2,60%), illetve az egyéb (0,70%) opciót megjelölők.



13. Ábra: Munkapiacra való részvétel megoszlás

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

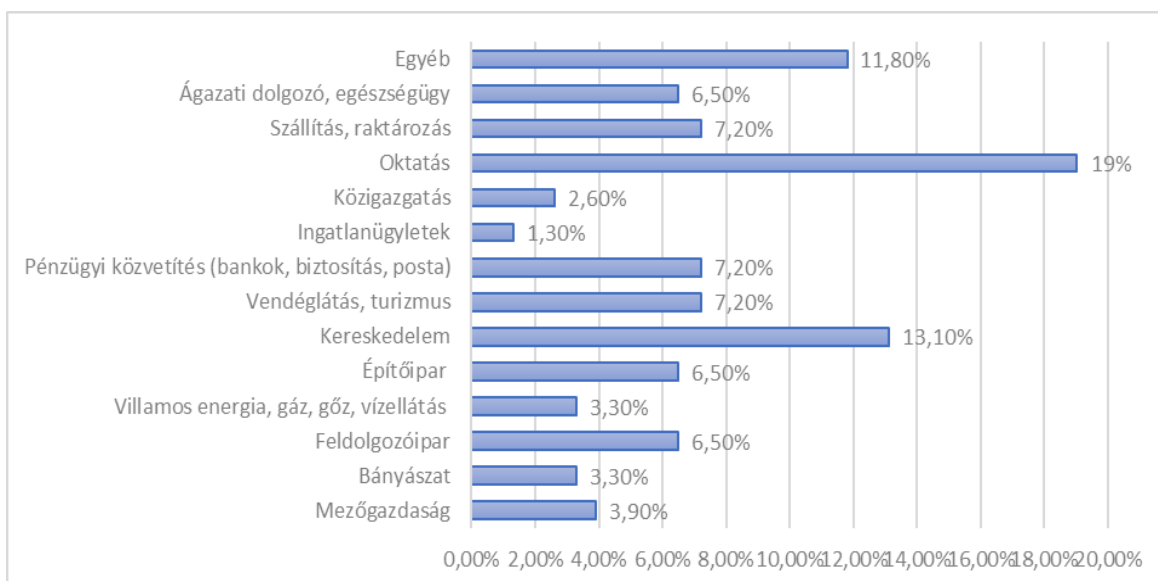
A 150 kitöltőnk munkapiacra való részvétele látható a diagrammon. A legmagasabb arányt a több, mint 1 éve munkapiacra tevékenykedő egyének képviselik 26,80%-kal. A második helyen két csoport osztozik azonos arányban 24,80 százalékkal: a több, mint 5 éve dolgozók, illetve a több, mint 10 éve dolgozók. A kevesebb, mint 5 éve, illetve a kevesebb, mint 10 éve dolgozó egyének közötti különbség 5,90%-os arányban van jelen. A kevesebb, mint 6 hónapja és a kevesebb, mint 1 éve munkaerőpiacra való belépést képviselő személyek közötti különbség 0,70%. A több, mint 6 hónapja dolgozók 4,60%-át tették ki kitöltőinknek. A kevesebb, mint 3 hónapja, illetve több, mint 3 hónapja foglalkoztatottak százalékos értékben kifejezett száma közötti különbség 0,70%-os.



14. Ábra: Munkakör eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A kitöltőink magas arányban erősítik a fizikai munkakört végző foglalkoztatottak körét, mivel a válaszadók 57%-a ebbe a csoportba tartozik. A maradék 43% pedig a szellemi munkakört végző egyének.

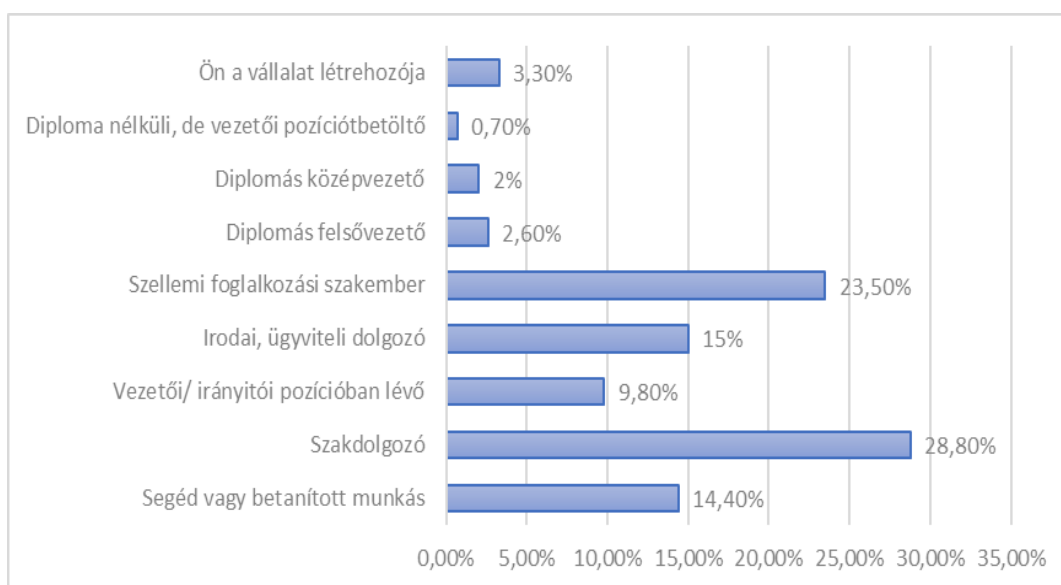


15. Ábra: Ágazati dolgozók eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A kitöltőink magas arányban vannak jelen az oktatásban, összesen 19%. A második legmagasabb értéket a kereskedelemben foglalkoztatottak, illetve az egyéb választ megjelölők voltak, az eltérés a két ágazat között 1,30%-os volt. Azonos százalékban

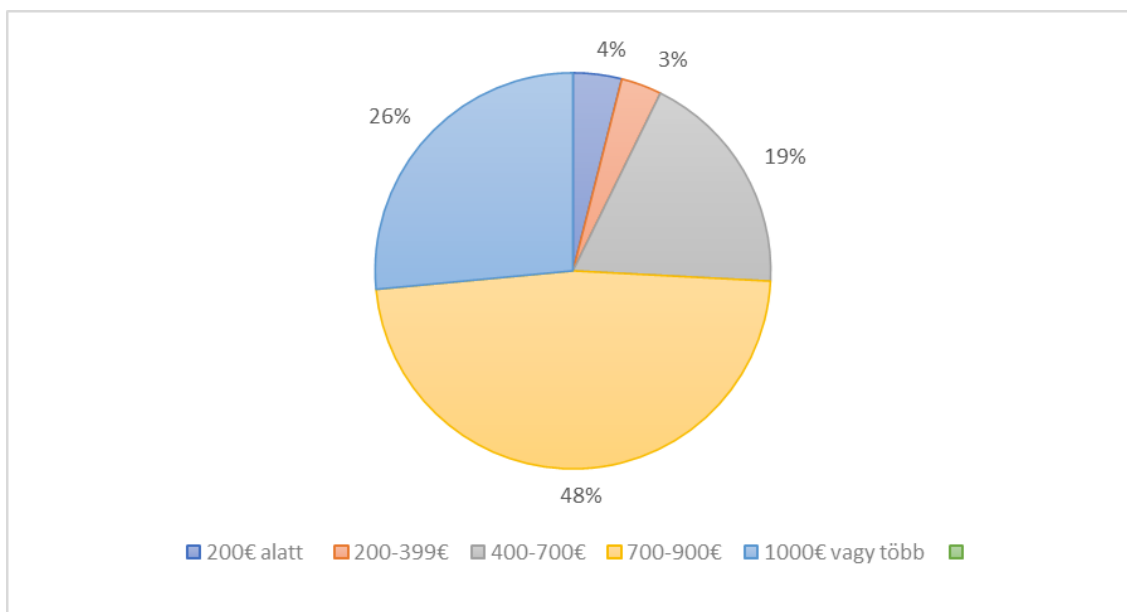
kifejezett arányt képviselték (7,20%) a szállítás/raktározás, pénzügyi közvetítések (bankok, biztosítás, posta), illetve a vendéglátást/ turizmusban dolgozó egyének. Ez darabszámban kifejezve fejenként 11 személyt jelöl meg (összesen 33 személyt jelöl). Azonos arányban vannak jelen a feldolgozóiparban állást foglalók, építőiparban dolgozók, illetve az ágazati dolgozók, mint például az egészségügyi szektorban elhelyezkedő személyek is összesen 6,50%-ban vannak jelen. Ez az összeg személyekben kifejezve 30 egyént jelöl. A legalacsonyabb arányt képviselik az ingatlanügyletekben alkalmazott személyek, a kitöltők mindössze 1,30%-a van jelen ebben az ágazatban.



16. Ábra: pozíció eloszlása a munkahelyen

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

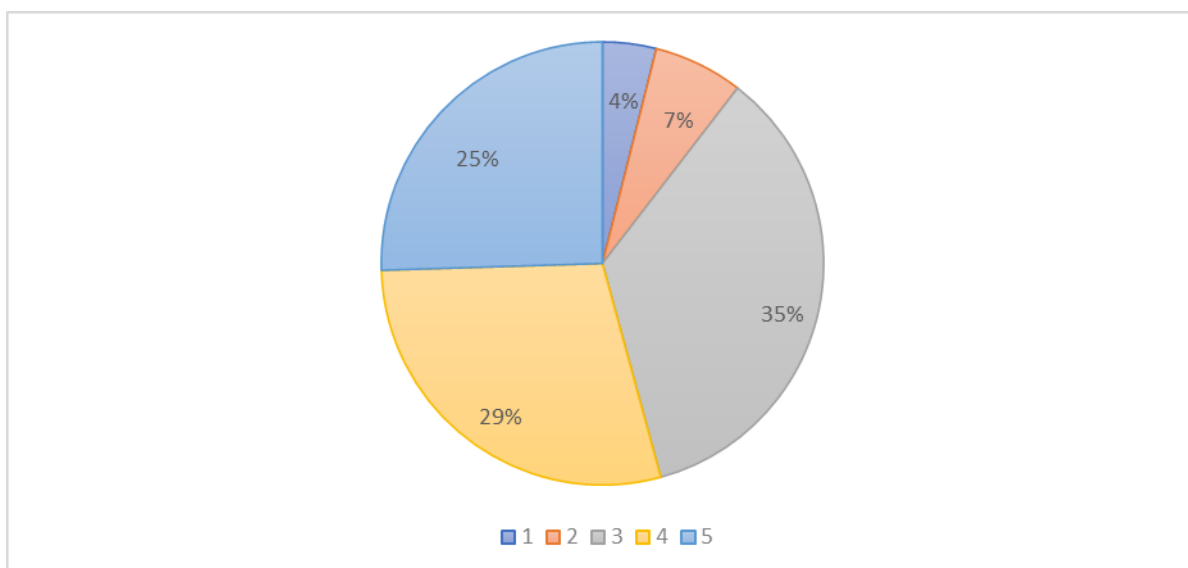
A kitöltőink magas arányban dolgoznak mint szakdolgozók, ez összesen 28,80%-ot tesz ki, tehát 44 személyt jelöl. A második legmagasabb eloszlást a szellemi foglalkoztatásban lévő szakemberek képviselték 23,50%-os aránnyal. A segéd, vagy betanított munkások, illetve irodai ügyviteli dolgozók közötti különbség elenyészőnek bizonyul, mindössze 0,70%-ot tett ki. A diplomás felsővezetők, illetve diplomás középvezetők közötti százalékos eltérés 0,60% volt. A vezetői/ irányítói álláspontot foglaló kitöltőink mindössze 9,80%-ot tettek ki, tehát 15 személy darabszámban kifejezve. A kérdőívünk kitöltői között jelen voltak vállalkozók is, viszont alacsony arányban, mindössze 3,30%-ot tettek ki (5 személy). A legalacsonyabb arányban a diploma nélküli, de vezetői pozíciót betöltő dolgozók voltak 0,70%-kal (1 személy).



17. Ábra: Nettó jövedelem eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A 16. ábrából pedig kiderül, hogy mennyi jövedelemre tettek szert kitöltőink. A legmagasabb arányban (48%) a 700-900€ sávban keresők vannak, ezt követik 26%-kal az 1000€-t, vagy többet kereső személyek. A harmadik legnagyobb arányt pedig a 400-700€ nettó kereslet képvisel, mindössze 19%-kal. A legalacsonyabb nettó jövedelem közötti százalékos különbség pedig 1%-os volt.



18. Ábra: Munkahelyi stressz

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A kérdőív kialakítása során a kérdés mérésére Likert-skálán történt az 1-es pont megjelölése esetén a kitöltő egyáltalán nem találta stresszesnek a munkahelyét, míg az 5-ös pontot megjelölve rendkívül stresszesnek vélte. A kitöltőink összesen 25%-a tartotta jelenlegi munkahelyét rendkívüli módon stresszesnek (39 személy). A kevésbé stresszes munkahelyet megjelölők aránya 29% volt. A kitöltőink nagy része úgy véli, hogy jelenlegi munkahelye közepesen stresszes (35%). Az egyáltalán, illetve kicsit stresszes foglalkoztatási körökben dolgozó személyek aránya közötti százalékos különbség 3% volt.

4.2 A HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA

1. Táblázat: A COVID-19 időszaka alatti stressz faktorai

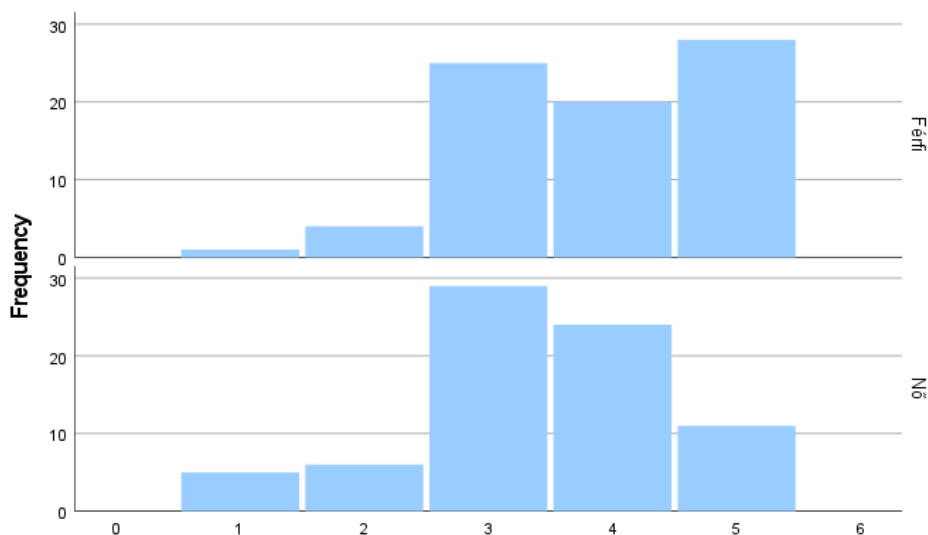
Felvetés	Khi négyzetpróbák		
	Cramer's-V	Significance	DF
A válaszadók neme	,269	,026	4
A válaszadók kora	,136	,745	12
A munkapiacon való részvétel	,327	,002	36
Szellemi, fizikai munkakör	,235	,076	4
Munkahelyi pozíció	,270	,070	32
Munkához való hozzáállás COVID-19 megjelenése óta	,216	,027	16
Válsághelyzetben való munkamotiváció	,393	,003	60
Félelem a munkahelyi leépítésektől	,182	,211	16
Koronavírustól való félelem	,246	,002	16
A munkahelyi probléma, mint magánéletet befolyásoló tényező	,330	<,001	16
A munkahelyi megbecsülés mértéke	,199	,085	16
A munkahelyi munkaléghő hatása	,228	,010	16

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A H1 hipotézis kapcsolatot feltételez az egészségügyi kockázat és a koronavírus ideje alatti munkahelyi stressz között. A Khi teszt eredményei közt a koronavírustól való félelem sorolható ide. A tényező szignifikancia szintje 0,02, amely alapján elvetjük a null hipotézis, miszerint nincs kapcsolat az egészségügyi kockázat és a munkahelyi stressz között. A H1 hipotézist tehát ez alapján elfogadjuk.

A H2 hipotézisen belül meg akartuk állapítani az érzékelt stressz, illetve a munka-magánélet összefüggése közti kapcsolatot. Pontosabban a munkahelyi probléma, mint magánéletet befolyásoló tényezőt mértük. A Khi négyzetpróba alapján szintén elmondható, hogy a p értéke ismét kisebb, mint 0,05. A 0,01-es érték miatt újra elvetjük a null hipotézist, miszerint nincs kapcsolat a két tényező közt. A H2 hipotézis elfogadásra kerül.

A H3 hipotézis megfogalmazása során szeretnénk volna megállapítani, hogy van-e kapcsolat a stresszérzékelés és a nemek között. Itt $p=0,026$. A kapott értékek alapján elmondható, hogy kapcsolat figyelhető meg a tényezők közt. A H3 hipotézist ezáltal elvetjük. Továbbá a következő grafikonon szeretnénk volna ismertetni ezt a kapcsolatot. Méréseink szerint a férfiak magasabb stresszről számoltak be, mint a nők. (1-alacsony stressz szint, 5-magas stressz szint)



19. Ábra: COVID-19 alatti munkahelyi stressz és a nem kapcsolata

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

H4 hipotézis azt feltételezi, hogy a COVID-19 alatt érzékelt stressz és a munkahelyi légkör között kapcsolat található. A Khi teszt alapján a szignifikancia szintje 0,010. A kapott érték alapján elmondható, hogy van szignifikáns kapcsolat. A H4 hipotézist tehát elfogadjuk.

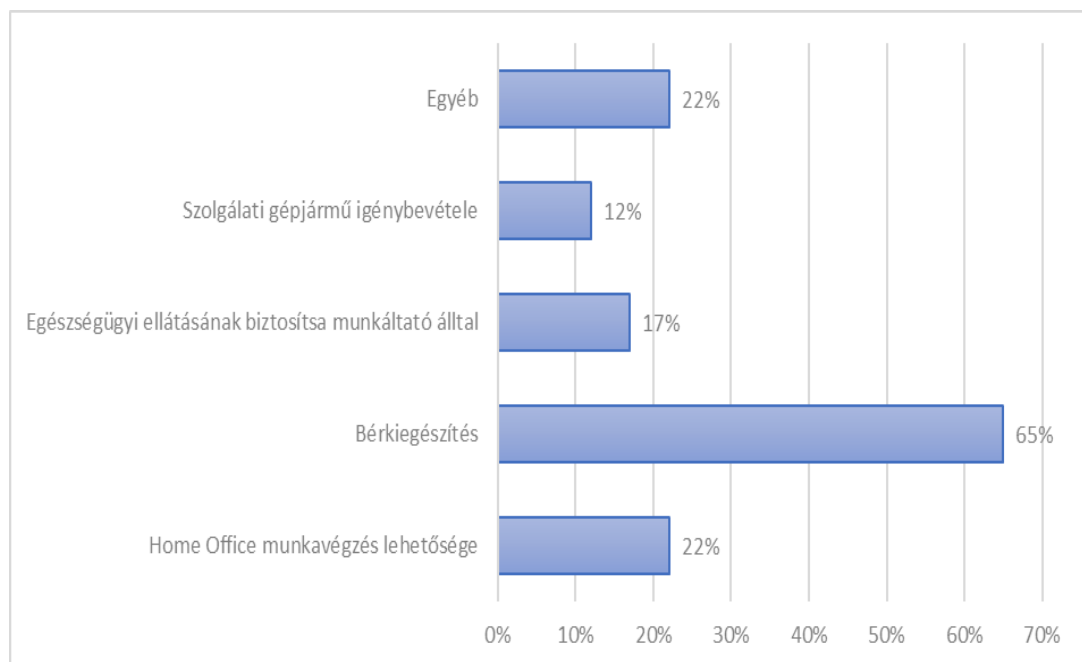
A talált kapcsolatok mindegyike közepes vagy erős a Cramer-V alapján.

4.3 TOVÁBBI MEGFIGYELÉSEK

A Khi teszt eredményei között találunk olyan kapcsolatokat is, melyek nem voltak hipotézisekbe foglalva. Ilyen tényezők a ledolgozott évek száma, motiváció és a munkához való hozzáállás is. Ezen tényezőkről szeretnénk még szót ejteni.

A kutatásunk során a kitöltők 26,9%-a (41 fő) nyilatkozott úgy, hogy a pandémia miatt nem teljes mértékben változott meg a munkához való hozzáállása. Pozitív tényezőként volt jelen, hogy kitöltőink 82,40%-a (126 fő) azt jelezte, van kihez fordulnia munkahelyi problémák miatt.

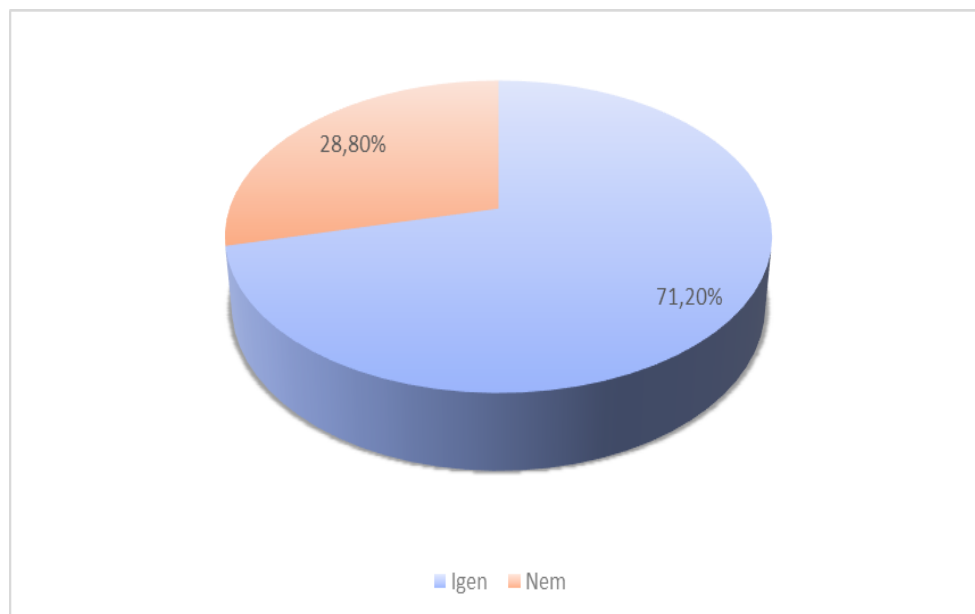
Fontosnak tartottunk még megemlíteni egy érdekes összefüggést: Rendkívül magas arányban tapasztaltak kitöltőink jövedelemkiesést. Az emberek 71,20%-a jelölte meg az igen választ. Ez sok feszültség alapja lehetett, s meglátszódott a motivációs tényezőkön is.



20. Ábra: Válsághelyzetben való motiváció

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

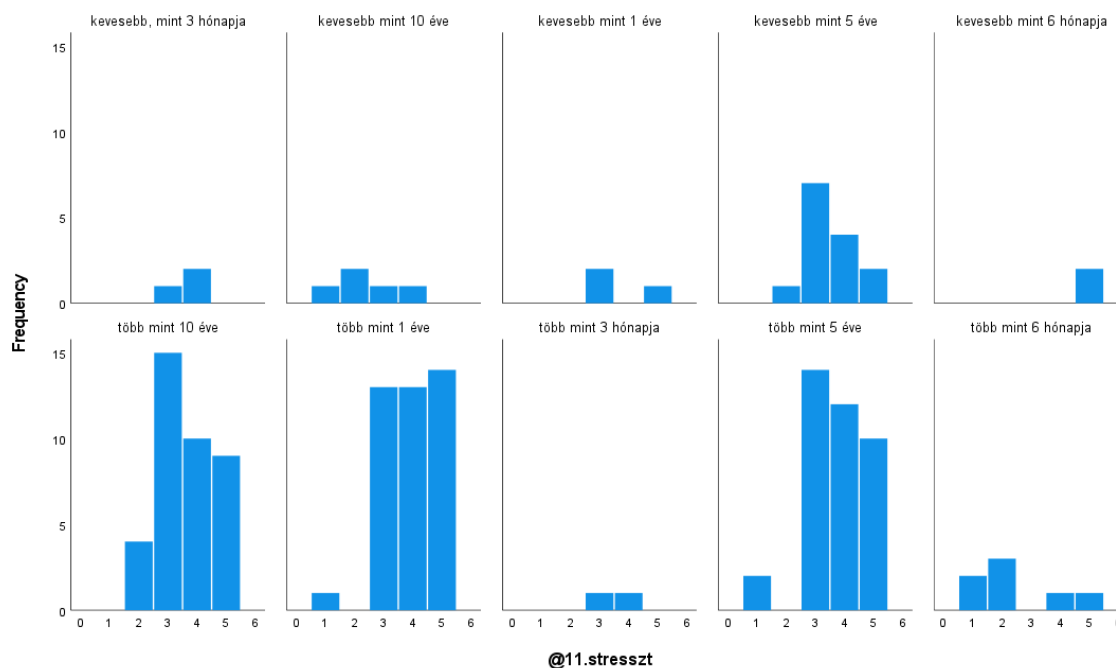
A kitöltőink 65%-a úgy véli, hogy Őt a bérkiegészéssel lehetne a legjobban motiválni. Azonos eloszlási arányban van jelen az egyéb, illetve Home Office munkavégzés lehetőséget megjelölő egyének száma, összesen 22-22%-ot teszi ki. A legkevésbé motiváló tényezőt a szolgálati gépjárművek igénybevétele alkotta.



21. Ábra: Covid-19 okozta jövedelemkiesés

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

Végül megemlíthető még a munkavállaló által ledolgozott évek száma. Ezt, kapcsolatot a következő ábra segítségével elemeztük:



22. Ábra: A munkavállaló által ledolgozott évek és a COVID-19 alatti munkahelyi stressz kapcsolata

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A több ledolgozott évvel rendelkező válaszadók általában magasabb szintű stresszt jelöltek. Ez különösen igaz a több mint egy éves munkatapasztalattal rendelkezők körére,

viszont a több mint 5 éve és több mint 10 éve dolgozók is legfőképp a közepesen stresszes és e fölötti szintet jelezték.

A kérdőív kiértékelése során szeretnénk volna kideríteni, hogy van-e olyan iskolai végzettséggel rendelkező csoport, melyre inkább hatással volt a COVID-19 alatti munkahelyi stressz.

Iskolai végzettség és stressz közötti kapcsolat

Count

	1	2	3	4	5	Total
Általános iskola	1	0	1	0	2	4
Érettségi	3	5	22	14	9	53
Felsőfokú szakképesítés	0	0	7	7	4	18
Főiskolai, Egyetemi diploma	1	3	18	20	23	65
Középfokú végzettség érettségi nélkül	1	2	6	3	1	13
Total	6	10	54	44	39	153

23. Ábra: Az iskolai végzettség és a COVID-19 alatti munkahelyi stressz

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A 23. ábrából látható, hogy a 153 kitöltő közül a felsőoktatásban részesült egyének általában megjelölt válaszai szerint a rendkívül (5), nagyon (4) és közepes mértékben (3) vannak kitéve a stressznek.

A következő, 24. ábrán pedig elemzésre kerül, hogy a kitöltőink képzettségi szintjük alapján milyen területen helyezkednek el. Ez egy bizonyos választ adhat a fent kapott eredményekre. Az oktatásban, a kereskedelemben és az egészségügyben dolgozók magas munkahelyi stresszjéről már az APA (2021) is beszámolt.

Végzettség szintje és ágazatban való elhelyezkedés

Count

	Általános iskola	Érettségi	Felsőfokú szakképesítés	Főiskolai, Egyetemi diploma	Középfokú végzettség érettségi nélkül	Total
Ágazati dolgozó, egészségügy	1	2	0	7	0	10
Bányászat	1	1	2	0	1	5
Egyéb	0	8	0	5	5	18
Építőipar	0	7	2	0	1	10
Feldolgozóipar	1	4	2	2	1	10
Ingatlanügyletek	0	1	0	1	0	2
Kereskedelem	0	5	1	13	1	20
Közigazgatás	0	1	0	3	0	4
Mezőgazdaság	0	3	2	0	1	6
Oktatás	1	3	3	22	0	29
Pénzügyi közvetítés (bankok, biztosítás, posta)	0	2	2	6	0	10
Szállítás, raktározás	0	6	3	1	1	11
Vendéglátás, turizmus	0	5	1	3	2	11
Vendéglátás, turizmus	0	1	0	1	0	2
Villamos energia, gáz, gőz, vízellátás	0	4	0	1	0	5
Total	4	53	18	65	13	153

24. Ábra: Az iskolai végzettség és a betöltött pozíció

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

5 KÖVETKEZTETÉSEK

A sokszor beláthatatlannak tűnő helyzetek (mint a COVID-19) rendkívüli befolyást tudnak kifejteni a mindennapi életben, s ezen belül hatással lehetnek stresszorainkra is. A kutatásunk által meg szeretnénk volna állapítani pontosan milyen tényezők is állhatnak kapcsolatban a COVID-19 alatt érzékelt munkahelyi stresszel a felvidéki emberek körében. Mint más kutatásokban, itt is a válaszadók nagyobb százaléka élte meg ezt az időszakot stresszesként. (Shahni, 2020) Természetesen a munkahelyi stressz rendkívül kutatott terület, így meg voltak voltak feltevéseink a lehetséges kapcsolatokról.

2. Táblázat: Hipotézisek összefoglalása

Hipotéziseink	Hipotéziseink teljesülése
H1: a koronavírus alatt érzékelt stresszre és a koronavírus miatti egészségügyi kockázat között összefüggés van.	A H1 hipotézist, tehát ez alapján elfogadjuk.
H2: a munka-magánélet kapcsolata és az érzékelt stressz között összefüggés van.	A H2 hipotézis elfogadásra kerül.
H3: a covid-19 alatti stresszérzékelés és a nem között nincs kapcsolat.	A H3 hipotézist elvetjük.
H4: a munkahelyi légkör és a COVID-19 alatti stresszérzékelés között kapcsolat található.	A H4 hipotézist elfogadjuk.

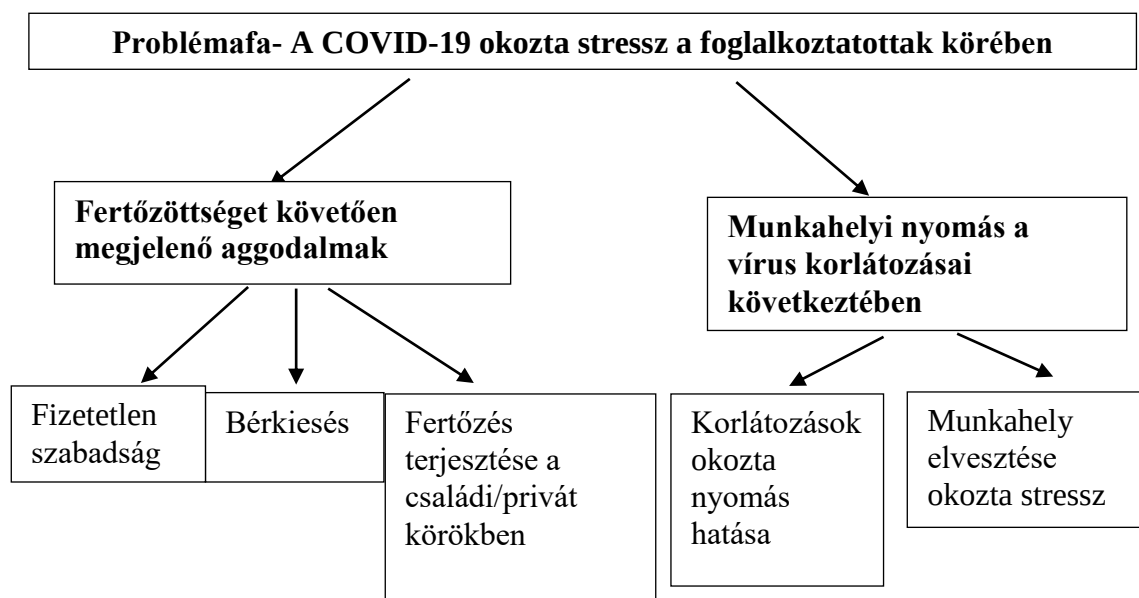
Forrás: Saját szerkesztés (2022)

Elemzésünk során 7 tényezőt azonosítottunk: a munkahely-magánélet kapcsolatát, a ledolgozott évek számát, a nemet, a motivációt, a munkahelyi légkört, a hozzáállást és a koronavírusról való félelmet. A munkahely-magánélet kapcsolata az egyik legemlegettebb kifejezés, amikor a stresszről van szó. Már Cox. et al. (2000) modelljében egy fontos helyet elfoglaló stresszornak számít. A koronavírus nem csak a magánéletre volt hatással, de elmosta a magánélet és a munka közti határokat is a home-office segítségével. (Shahni, 2020). A ledolgozott évek száma és a munkahelyi stressz kapcsolatánál általában a tapasztaltabb válaszadók jelöltek magasabb szintű stresszt. Bár ez a kapcsolat lehet a megszokott mindennapok hirtelen megváltozása miatt, úgy gondoljuk több adat szükséges, hogy olyan következtetéshez tudjunk jutni, mely igazán leírja a felvidéki populációt.

A nem az egyik legvitatottabb tényező a stresszel kapcsolatban. Az irodalomban többen nem találnak semmilyen kapcsolatot a kettő közt, míg mások eredményei szerint a férfiak több stresszt élnek meg a műszakos munkarend miatt (Vijayen, 2017), vagy pedig, hogy a COVID-19-hez kapcsolódó stressz magasabb a nők körében. (Limcaoco et al., 2020; Oducado et al, 2021). Mi is abból a feltevésből alakítottunk ki hipotézist, hogy nem fogunk kapcsolatot találni a nem és a stressz között, de az előző kettő kutatás ellenében a mi mintánkra igaz, hogy a férfiak számára a koronavírus időszakában megélt stressz magasabb volt.

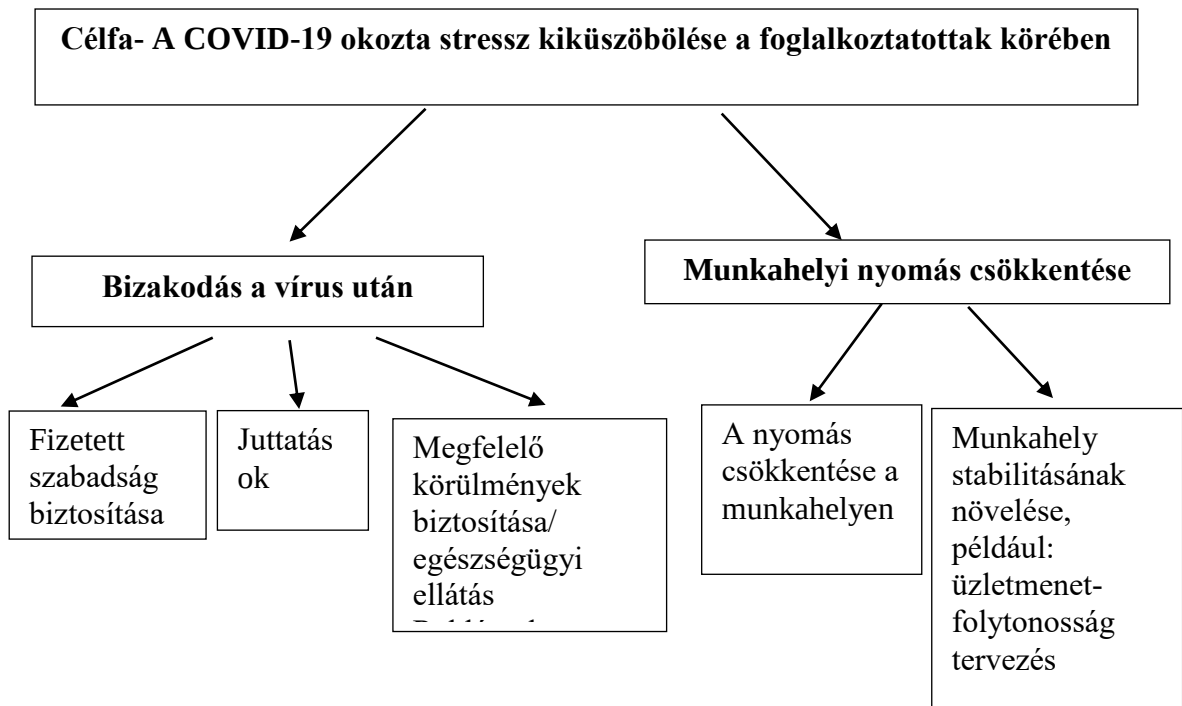
Mint a munkahelyi légkör, mint pedig a hozzáállás moderátori szerepet is tölthet be (Shahi, 2020, Bolliger et al., 2022), viszont erős stresszor is lehet. (Cox et al., 2000). A munkahelyi légkör elidegenedhet a COVID-19-cel kapcsolatos óvintézkedések fényében, valamint akár az egészségügyi tényezők, akár a hozzáállás maga is negatív befolyással lehet rá.

A motivációt megemlítve bár a válaszadók nagy része a juttatást vélte a legnagyobb motivátornak, mi úgy véljük ez nem fejtene ki nagyobb hatást a szervezeten belüli stressz csökkentésére. Erre Lemontagne et al. (20xx) által szemléletes háromszintű beavatkozást javasolnánk, melyben megtalálhatók a különböző munkahelyi programok építése, stresszkezelő tréning szervezése és stresszor csökkentés is.



25. Ábra: Problémafa- A COVID-19 okozta stressz a foglalkoztatottak körében

Forrás: Saját szerkesztés (2022)



26. Ábra: Célfa- A COVID-19 okozta stressz kiküszöbölése a foglalkoztatottak körében

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

Kutatásunkból kiindulva célszerű lenne, ha a munkahelyeken fokozott figyelmet fordítanának az embereket lelki egészségére. „Épp testben épp lélek” lakozik. A munkahelyeken tehát ha az emberek megfelelő lelki állapotának biztosítása, tehát a stressz mérséklése hozzájárulhatna a minőségi munka kivitelezéséhez. A COVID-19 okozta félelem az emberekbe beleívódott, mivel a média rengeteg folyamatosan nyomon követi az aktuális állapotot. Az említettek következménye egy bizonyos stresszt és pánikot váltott ki az emberekből. Nemcsak az egészségüket kezdték el féltetni, de magát a megélhetéseiket is. A megoldás tehát az lenne, hogy a foglalkoztatók megfelelően hideg fejjel felmérjék a kockázatokat és a lehetőségeket. A későbbiekben pedig ezt nyitottan megtárgyalnák munkavállalóikkal.

Természetesen kutatásunknak megvannak a korlátozásai. A koronavírus függvényében a munkahelyi stressz kutatása feltáróbb eredményeket hozhat nagyobb mintával, valamint több kutatási tényezővel. A bizonytalanság miatt kezdetben erős stresszorként kezelt tényezők mára már akár pozitívan is befolyásolhatják a munkahelyi stresszt. Ajánlanánk egy erre irányuló kutatás kivitelezését, viszont csupán a kapcsolatok mérését nem éreztük elegendőnek. Úgy látjuk, a stresszkezelő tréningek és más szervezeti

beavatkozások sikerességéről még nem készült elég kutatás a régióinkban. Rendkívül előnyös lehetne megismerni a rizikós helyzetek menedzsmentjének és a stresszkezelésnek a hatását felmérni és kialakítani egy bizonyos „optimális beavatkozási módot”, mely akár a jövő hasonló helyzeteit is segítené kezelni, valamint fel is készülni azokra.

BEFEJEZÉS

A munkahelyi stressz ma már gyakorta emlegetett fenomenon, melynek kutatására rengeteg tanulmányi terület törekszik. Nem csak az egyénre és egészségére való káros hatás ennek az oka, de már általánosságban kijelenthető, hogy az egyén és a szervezet dinamikus kapcsolata által nagy befolyással van a szervezetek működésére és eredményességére. A munkahelyi stressz csökkentésére különböző motivációs és egyéb programokat alakítanak ki, de a COVID-19 megjelenésétől a különböző munkahelyek több pozitív vagy pozitívan befolyásolható aspektusa korlátozottá vált, valamint a pandémia az egyének magánéletére való hatása által is növelheti az általános munkahelyi stresszt. Dolgozatunk célja ezért a COVID-19 és a munkahelyi stressz kapcsolatának felmérése volt Szlovákia felvidéki lakosai között. Ezt primer és szekunder kutatás révén vittük végbe, melynek első pontjában áttekintettük a hazai és külföldi irodalmat. Ezen belül részleteztük a stressz és a stresszorok fogalmát és annak típusait. A dolgozatunkban a stresszorok áttekintésére a Cox (2000) által a „pszichológiai veszélyek” felosztására kidolgozott modellt használtuk. Ezen modell a stressz gyökereit a munka tartalmában és kontextusában határozza meg. Ezután a COVID-19 hatását néztük meg a gazdaságra és a társadalomra, ezen belül a munkahelyi stressz mértékére és milyenségére is. További információkat adtunk meg Szlovákiára vonatkozóan, mint a munkanélküliségi ráta rendkívüli növekedését, valamint pár bevezetett intézkedéseket is felsoroltunk, mint a beltéri maszkviselés, az üzletekben és más létesítményekben a maximum létszám megszabása (10 négyzetméterenként 1 vásárló), a tömegrendezvények eltörlése, a járvány terjedésének kezdetén kötelező tesztelés meghirdetése, az oltásösztönzési programok kezdeményezése, a KKV-k és munkavállalók részére kidolgozott támogatási programok. A szekunder kutatás végén kitértünk a szervezeti beavatkozásra és ennek a leghatásosabb formájára, melyben nem csak a stressz hatásait kezeljük, de megpróbáljuk megelőzni a káros szintek kialakulását.

A teória megalkotása után primer kutatásra került sor egy kérdőív segítségével. Ezt összesen 150 személy töltötte ki. A kérdőívünk viszonylag gyorsan kitölthető volt és ennek köszönhetően pontosabb adatok kerültek a tulajdonunkba, viszont mindig számolunk a hiba lehetőségével. Elemzésünkben Excel és SPSS szoftvert használtunk és a kapcsolatok tesztelésére Khi négyzetpróbát alkalmaztunk.

Válaszadóink jelezték, hogy ezen időszak aggodalmat váltott ki bennük és a munkahelyükön magas szintű stresszt érzékeltek. A kérdőív kiértékelése során a

munkahely-magánélet kapcsolatával, a ledolgozott évek számával, a nemmel, a motivációval, a munkahelyi légkörrel, a hozzáállással és a koronavírusról való félelemmel találtunk összefüggést. Az ebben a témában végzett kutatásokkal szemben a megkérdezettek között a férfiak jelezték a legmagasabb stressz, valamint kapcsolat volt a magasabb munkahelyi tapasztalat és a stressz között is. Mint a legtöbb, a pandémia időszakában keletkezett kutatásban, mi is magasabb stresszt figyeltünk meg az oktatásban, a kereskedelemben és az egészségügyben dolgozó egyének között. Ez nem meglepő, mivel a COVID-19 miatt ezen szektorok voltak a legterheltebbek és a legtöbb változást igénylők. A megkérdezettek között sokan jelezték, hogy jövedelemkiesést szenvedtek a COVID-19 miatt, mely befolyással lehet a motivációra is: a legtöbben úgy vélték, hogy juttatások által éreznék a legmotiváltibbnak magukat a munkahelyen. Az eredmények kiértékelése után a kutatásunk korlátait írtuk le, mint a minta nagysága vagy a kevés tényező vizsgálata egy teljes kép kialakításához a COVID-19 alatti munkahelyi stresszorokról. Végül pedig javaslatot adtunk legfőképp a stresszkezelő szervezeti beavatkozások sikerességének mérésére a régióban.

IRODALOMJEGYZÉK

Könyvek és monográfiák

Anisman H. (2014) *An Introduction to Stress and Health*. Canada: SAGE Publications Ltd, 496 pp. ISBN: 9781446270752

Cox T.(2000)– GRIFFITHS, A. – RIAL-GONZÁLEZ, E. *Research on Work-related Stress*. Luxembourg: Official Publications of the European Communities, 167 pp. ISBN 92-828-9255-7

EC – European Commission Guidance on work-related stress — Spice of life or kiss of death?(2002) Luxembourg: Official Publications of the European Communities, .13 pp. ISBN 92-894-4157-7.

Selye H. (1956) *The stress of life*. New York: McGraw-Hill 324 pp. ISBN 0070562067 9780070562066.

Cikkek elektronikus folyóiratokban és egyéb cikkek

Agyemang C. B.- Gyamfi G. - Nyanyofio, JGNTN. Job Stress, Sector of Work, and Shift-Work Pattern as Correlates of Worker Health and Safety: A Study of a Manufacturing Company in Ghana. In *International Journal of Business and Management* [online]. 2014, vol. 9, no.7 [cit. 2022-03-29]. Available at: <<https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/35073>> ISSN(Online): 1833-8119

APA- American Psychological Association. Stress and decision-making during the pandemic. [online]. 2021, October. [cit. 2022-03-29]. Available at:< <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2021/october-decision-making>>

BEEHR, A. T.- NEWNAN, J. E. Job stress, employee health, and organisational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. In *Persoonel Psychology* [online]. 1978, vol. 31, no.4, [cit. 2022-03-27]. Available at: <

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x> >. Online ISSN:1744-6570

BOLLIGER, L. Sources of Occupational Stress among Office Workers—A Focus Group Study. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2022, vol. 19, no.3, [cit. 2022-03-27]. Available at: < <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1075/html>>. EISSN 1660-4601

BRULE, G. – MORGAN, R. Working with stress: can we turn distress into eustress? In *Journal of Neuropsychology & Stress Managementsanita* [online]. 2018, vol. 3, no.1-3, [cit. 2022-03-27]. Available at: < <https://www.kenkyugroup.org/article/38/135/Working-with-stress--can-we-turn-distress-into-eustress->>. eISSN: 1573-3424

CHIENWATTANASOOK, K. – JERMSITTIPARSERT, K. Factors Affecting Job Stress among Employees in the Banking Sector of Malaysia In *International Journal of Innovation, Creativity and Change* [online]. 2019, vol. 6, no.2, [cit. 2022-03-30]. Available at:< https://www.ijicc.net/images/Vol6Iss2/6220_Chienwattanasook_2019_TD_R.pdf>. ISSN 2201-1323

CHIRICO, F. Job stress models for predicting burnoutsyndrome: a review. In *Annali dell'Istituto superiore di sanita* [online]. 2016, vol. 52, no.3, [cit. 2022-03-27]. Available at: < <https://annali.iss.it/index.php/anna/article/view/276/271>>. online ISSN: 2384-8553

DAMIRI, H. – ARSHADI, N. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* [online]. 2013, vol. 84, [cit. 2022-03-29]. Available at: < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813017059>> ISSN 1877-0428

GARVIN, J. – MASON, R. The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. In *Organizational Dynamics* [online]. 2004, vol. 33, no.4, [cit. 2022-03-29]. Available at: <

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S009026160400049X?via%3Dihub>>
ISSN 0090-2616

GERBER, M. et. al. The relationship between shift work, perceived stress, sleep and health in Swiss police officers. In *Journal of Criminal Justice* [online]. 2010, vol. 38, no.6, [cit. 2022-03-29]. Available at: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047235210001844>>. ISSN: 0047-2352

HSE- Health and Safety Executive, 2021 [online]. 2021, december 16. [cit. 2022-03-29]. Available at:< <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdfmaking>>

KIM, H.Y. Statistical notes for clinical researchers: Chi-squared test and Fisher's exact test In *Restorative Dentistry & Endodontics* [online]. 2017, vol. 42, no.2, [cit. 2022-03-30]. Available at:< https://www.researchgate.net/publication/316944581_Statistical_notes_for_clinical_researchers_Ch-squared_test_and_Fisher's_exact_test>. Online ISSN: 2234-7658

KIM, K.Y. et al. The Vicious Cycle of Work Life: Work Effort Versus Career Development Effort In *Group & Organization Management* [online]. 2020, vol. 45, no.3, [cit. 2022-03-30]. Available at:< <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601119880377> >. ESSN 1552-3993

KNIFFIN, M.K. COVID-19 and the Workplace:Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. In *American Psychologist* [online]. 2021, vol. 76., no.1. [cit. 2022-03-31]. Available at:<<https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-58612-001.pdf>>. ISSN: 0003-066X

KNIFFIN, M.K. COVID-19 and the Workplace:Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. In *American Psychologist* [online]. 2021, vol. 76., no.1. [cit. 2022-03-31]. Available at:<<https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-58612-001.pdf>>. ISSN: 0003-066X

LAMONTAGNE, A. D. et. al. A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature. In *International Journal of Occupational and Environmental Health* [online]. 2007, vol. 13, no.3 [cit. 2022-03-29]. Available at:<<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17915541/>> ISSN 2049-3967

LE FEVRE, M. – MATHENY, J. – KOLT, G.S. Eustress, distress, and interpretation in occupational stress", In *Journal of Managerial Psychology*, [online]. 2003, vol.18, no.7, [cit. 2022-03-27]. Available at: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940310502412/full/html>>. ISSN: 0268-3946

LEE, E. – JANG, I. Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture– Work–Health Model. In *Western Journal of Nursing Research*. [online]. 2020, vol. 42, no.2, [cit. 2022-03-30]. Available at:<<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193945919839189?journalCode=wjna>>. ISSN 1552-8456

LIMCAOCO, S.G. et al. Anxiety, worry and perceived stress in the world due to the COVID-19 pandemic, March 2020. Preliminary results. In *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, [online]. 2021 [cit. 2022-03-31]. Available at:<<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00912174211033710>>. e-ISSN 2353-3293

LIPPERT, A.M. – VENECHUK, G. Job Decision Latitude Lowers Worker Stress, but for Whom? Results from the National Longitudinal Study of Adolescent to Adult Health. In *Population Research and Policy Review* [online]. 2020, vol. 39, no.6, [cit. 2022-03-30]. Available at:< <https://link.springer.com/article/10.1007/s11113-020-09569-9>>. EISSN 1573-7829

MADERO-GÓMEZ, et al. Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. In *Management Research* [online]. 2020, vol. 18, no.4, [cit. 2022-03-31]. Available at:< <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065/full/html>>. ISSN: 1536-5433

MOHR, G. – WOLFRAM, H-J. Stress among managers: the importance of dynamic tasks, predictability, and social support in unpredictable times. In *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2010, vol. 15, no.2 [cit. 2022-03-29]. Available at: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20364914/>> Online ISSN: 1939-1307

MOSADEGHRAD, M. A. Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management. In *Leadership in Health Services*. [online]. 2014, vol. 27, no.3, [cit. 2022-03-27]. Available at: <<https://www-1emerald-1com-1gltygd5c0613.erproxy.cvtisr.sk/insight/content/doi/10.1108/LHS-07-2013-0032/full/html>>. ISSN: 1751-1879

NIELSEN, K. Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? In *Work and Stress* [online]. 2010, vol. 24, no.3 [cit. 2022-03-29]. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/211391994_Conducting_organizational-level_occupational_health_interventions_What_works> Online ISSN: 1464-5335

ODUCADO, R.M. et al. Perceived Stress Due COVID-19 Pandemic Among Employed Professional Teachers. In *International Journal of Educational Research and Innovation* [online]. 2020, no.15. [cit. 2022-03-31]. Available at: <<https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/5284>>. ISSN: 2386-4303

QUICK, J. K.- HENDERSON F. K. Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2016, vol. 13, no.5 [cit. 2022-03-29]. Available at: <<https://www.mdpi.com/1660-4601/13/5/459>> EISSN 1660-4601

SAHNI, J Impact of COVID-19 on Employee Behavior: Stress and Coping Mechanism During WFH (Work From Home) Among Service Industry Employees. In *International Journal of Operations Management* [online]. 2020, vol. 1., no.1. [cit. 2022-03-31]. Available at: <<https://researchleap.com/impact-of-covid-19-on-employee-behavior-stress-and-coping-mechanism-during-wfh-work-from-home-among-service-industry-employees/>>. ISSN 0144-3577

SELYE, H. The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatonic hormones. In *American Scientist* [online]. 1973, vol. 61, no.6 [cit. 2022-03-29]. Available at: < <https://www.jstor.org/stable/27844072>> ISSN: 0003-0996

SIU, O. L. et. al. Occupational Stress and Its Economic Cost in Hong Kong: The Role of Positive Emotions. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2020, vol. 17, no.22, [cit. 2022-03-27]. Available at: < <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/22/8601/htm>>. EISSN 1660-4601

SVABOVA, I., et al. Evaluation of the impacts of the COVID-19 pandemic on the development of the unemployment rate in Slovakia: counterfactual before-after comparison. In *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, [online]. 2021, vol. 16, no.2, [cit. 2022-03-31]. Available at:< <http://economic-research.pl/Journals/index.php/eq/article/view/1882/1767>>. e-ISSN 2353-3293

SZMIGIERA, M. Impact of the coronavirus pandemic on the global economy - Statistics & Facts. Statista.com [online]. 2022, february 21. [cit. 2022-03-29]. Available at:<https://www.statista.com/topics/6139/covid-19-impact-on-the-globalmeconomy/#topicHeader__wrapper>

TOCINO-SMITH, J. M. What is Eustress And How is It Different than Stress? PositivePsychology.Com. [online]. 2021, December 10. [cit. 2022-03-29]. Available at:<<https://positivepsychology.com/what-is-eustress/>>

VIJAYAN, M. Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore In *Journal of Organization and Human Behaviour* [online]. 2017, vol. 6, no.3 [cit. 2022-03-29]. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/325734383_IMPACT_OF_JOB_STRESS_ON_EMPLOYEES'_JOB_PERFORMANCE_IN_AAVIN_COIMBATORE> ISSN 2277-3274

WHO Coronavirus disease (COVID-19) [online, cit. 2022-03-31]. Available at:< https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1>

WIDHIASTUTI, H. – YULIASUH, G.- KURNIAWAN, Y. The Impact of the Covid-19 Pandemic on Work Stress of Employees. In *Advances in Economics, Business and Management Research* [online]. 2020, vol. 169, no.1, [cit. 2022-03-31]. Available at:<
https://www.researchgate.net/publication/350316086_The_Impact_of_the_Covid-19_Pandemic_on_Work_Stress_of_Employees>. ISSN (Online): 2352-5428