

OTDK-dolgozat

2023

**Miskolci Egyetem
Gazdaságtudományi Kar**



A mentálhigiéné fontossága a XXI. század munkahelyén

„A lelki egészségnek két kritériuma van: képesség a munkára és képesség a szeretetre.”

(Sigmund Freud)

The importance of mental health in the workplace of the 21st century

Krinszki Aliz és Reszkető Vivien

Konzulens: Andraskó Dóra Diána

Küldő intézet: Vezetéstudományi Intézet

Kézirat lezárása: 2022. november 7.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
1.1.	TÉMAVÁLASZTÁSUNK INDOKLÁSA	1
1.2.	DOLGOZATUNK KUTATÁSI KÉRDÉSEI.....	3
2.	MI A MENTÁLHIGIÉNÉ?	4
2.1.	A MENTÁLHIGIÉNÉ FOGALMA	4
2.2.	A MENTÁLHIGIÉNÉ TÖRTÉNELME.....	5
3.	A MENTÁLHIGIÉNÉ TÁRSADALMI SZÜKSÉGESSÉGE	7
3.1.	A GAZDASÁGI HELYZET MEGVÁLTOZÁSA	7
3.2.	TÁRSADALMI MOBILITÁS	7
3.3.	MORÁLIS VÁLSÁG.....	8
3.4.	TÁRSADALMI ELÉGEDETLENSÉG	8
3.5.	AZ IDENTITÁSVÁLSÁG, AZ AZONOSSÁGTUDAT MEGRENDÜLÉSE	8
4.	A MUNKAHELYI MENTÁLHIGIÉNÉ.....	10
4.1.	A MUNKAADÓ SZEREPE.....	11
4.2.	A MENTÁLHIGIÉNÉ FONTOSSÁGA A HR OSZTÁLY SZEMPONTJÁBÓL.....	11
4.2.1.	A HR osztály szerepe	11
4.2.2.	HR, mint segítségnyújtó.....	12
4.2.3.	A HR eszközzrendszere	13
5.	MUNKAHELYI NEGATÍV HATÁSOK A LELKI EGÉSZSÉGRE	14
5.1.	MUNKAHELYI KIÉGÉS	14
5.2.	EMBERI TÖRTÉNETEK	15
6.	MUNKAHELYI STRESSZOROK	17
6.1.	STRESSZ FOGALMA	17
6.2.	STRESSZOROK.....	17
6.2.1.	Stresszorok közös jellemzői	17
6.2.2.	Stresszorok lehetséges csoportosításai	19
6.3.	MUNKAHELYI STRESSZOROK	19
6.3.1.	A munkafeladattal kapcsolatos stresszorok.....	19
6.3.2.	A munkahelyi környezettel kapcsolatos stresszorok.....	20
6.3.3.	A szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok	21
7.	A STRESSZ HATÁSA SZERVEZETI SZINTEN	22
7.1.	ALACSONY TERMELÉKENYSÉG	22

7.2.	HIÁNYZÁS	22
7.3.	A MUNKAERŐ NAGYMÉRTÉKŰ ELVÁNDORLÁSA.....	22
7.4.	MUNKAHELYI FESZÜLTSG.....	22
8.	EMPIRIKUS KUTATÁS VÁLLALATOK SEGÍTSÉGÉVEL	23
8.1.	A NAGYOBB SZERVEZET, AVAGY A SANATMETAL KFT.	23
8.1.1.	Mentálhigiénés lehetőségeikkel kapcsolatban.....	23
8.2.	A KISEBB SZERVEZET, AVAGY AZ AGRIA SZERSZÁM KFT.	24
8.2.1.	Mentálhigiénés lehetőségeikkel kapcsolatban.....	24
8.3.	ÖSSZEHASONLÍTÁS	25
9.	GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK.....	27
9.1.	A GENERÁCIÓK RÖVID JELLEMZÉSE	27
9.2.	A GENERÁCIÓK ÖSSZEHASONLÍTÁSA	28
9.3.	KUTATÁSUNK ELEMZÉSE	29
10.	ONLINE KÉRDŐÍV RÉSZLETES ELEMZÉSE	31
10.1.	A FELMÉRÉS RÉSZLETES ÁTTANULMÁNYOZÁSA SORÁN AZ ALÁBBI MEGÁLLAPÍTÁSOKRA JUTOTTUNK:.....	31
11.	KVALITATÍV KUTATÁS	42
12.	KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉRTÉKELÉSE	44
13.	JAVASLATOK, SAJÁT ÖTLETEK.....	46
14.	ÖSSZEFOGLALÁS, ZÁRÓ GONDOLATOK.....	51
	FELHASZNÁLT IRODALOM ÉS FORRÁSOK JEGYZÉKE	53
	MELLÉKLETEK	1
1.	MELLÉKLET: INTERJÚK KÉRDÉSEI	I
2.	MELLÉKLET: ONLINE KÉRDŐÍV	IV

TÁBLÁZAT-ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Segédlet a kutatási kérdéseinkhez.....	3
2. táblázat: A mentálhigiéné történelme.....	5
3. táblázat: Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok fajtái.....	21
4. táblázat: Mentálhigiénés lehetőségek konkrét megjelölése	25
1. ábra: Maslow-piramis.....	6
2. ábra: Tragikus események három szakasza.....	18
3. ábra: Sanatmetal logója	23
4. ábra: Agria Szerszám Kft. logója	24
5. ábra: Több generáció, egy munkahely-Generációs különbségek.....	27
6. ábra: Generációk vizsgálata	28
7. ábra: Kitöltők életkori megoszlása	29
8. ábra: Munkavégzés fajtái	33
9. ábra: A cég formája	35
10. ábra: Munkahelyem rendelkezik mentálhigiénés lehetőségekkel?	37
11. ábra: Kitől várja a segítséget a munkavállaló?.....	41
12. ábra: Biztos Alkusz	47
13. ábra: Így gyógyítják lelkünket az állatok	49

1. BEVEZETÉS

Dolgozatunkban a mentálhigiénés lehetőségek fontosságát szeretnénk bemutatni, azon belül is a munkahelyi egészségvédelem szerepét a XXI. században.

1.1. TÉMAVÁLASZTÁSUNK INDOKLÁSA

Témaválasztásunkat erőteljesen befolyásolta kiemelt személyes érdeklődésünk a téma iránt, hiszen egyetemi tanulmányaink befejeztével humán referensként szeretnénk majd elhelyezkedni. Egy HR-es feladatai közé tartozik a munkavállalók igényeinek figyelembevétele, valamint a számukra lehető legjobb munkakörülmények megteremtéséhez való hozzájárulás. Úgy gondoljuk, rendkívül fontos a dolgozók és a munkakörök közötti megfelelő összhang, amelyhez nagy mértékben hozzájárul a kedvező munkahelyi környezet. Ennek megteremtésével nő a munkaerő munkához való pozitív hozzáállása, amely egyenesen arányosan hat a teljesítmény növekedésére.

Éppen ezért elengedhetetlen, hogy egy jó HR-es kellő alázattal és intelligenciával rendelkezzen mind a munkáltatója, mind pedig a munkavállalói felé. Célunk ebben a szakmában dolgozva magunk is olyan munkaerővé válni, akiknek érdeke a beosztottjai mentális egészségének védelme.

Hogy miért? Először is minden kisebb- és nagyobb vállalat elsődleges célja a végeredményből fakadó siker. Ennek eléréséhez jó, hatékony munkára van szükség. Ki kell választani az erre alkalmas embereket, törődnünk kell az igényeikkel, ösztönözni és képeznünk kell őket, hogy hosszú távon számíthassunk munkájukra, illetve segítsük karrierjük fejlődését. Mindezek velejárója, hogy egy olyan motiváló munkahelyet kell kialakítanunk számukra, ahol szeretnek dolgozni és büszkék arra, hogy annak az adott cégnek, munkahelynek a dolgozói közé tartoznak. El kell érnünk, hogy érezzék munkájuk elismertségét, valamint érezzék velük, hogy a sikerhez való eljutáshoz szükség van rájuk.

De vajon mi a siker? A cég anyagi helyzetének javulásán túl egyértelműen a személyek pozitív irányú reakciója. Ez többféleképpen megnyilvánulhat, azonban e területen is vannak mérhető tényezők. Ilyen például a fluktuáció csökkenése, a belső kapcsolatok alakulása, személyes fejlődések és ezeknek együttes hatása a vállalat teljesítményére.

Lényeges szempont egy HR-es személyiségében a gazdasági, üzleti oldalhoz való hozzáértés, azonban úgy véljük, fontosabb az emberekhez való potenciális hozzáállás, a jó emberismeret, a feléjük mutatott érdeklődés, nyitottság. Alapvető, hogy tudni kell csapatban

dolgozni, együttműködni és segíteni embertársainknak. Az elmúlt években ez az attitűd kiemelt fontosságot kapott a szakmai követelményeknél.

Varga Kitti (2018) HR- szakértő úgy véli, hogy: „A HR ma már az üzleti célokkal összhangban végzi a munkáját, így a legfontosabb szervezeti változások lekövetésében és újító fejlesztésekben is részt vesz. Olyan dolgok megkérdőjelezésében, amiket eddig kőbe véssettnek hittünk. A jövőre nézve a munkavégzés módszerében is változást hozhat; nem tehetjük meg, hogy nem vesszük fel a lépést az új igényekkel. A munkavállaló pedig kulcsfontosságú minden üzleti cél elérésében, nélkülük nem lehet sikeres egy vállalat sem, így ebben nekünk is egyre erősebb szerepünk van. Talán ez a kulcsa annak, hogy a HR a jövőben is sokszínű szakma maradjon (Szanyi-Nagy, 2018).”

A XXI. században már alapvető és előremutató gondolat olyan munkahelyen dolgozni, ahol kiemelten figyelnek az alkalmazottak lelki egészségére, a munkakörülmények lehetőségeihez mért javításra, valamint azon béren kívüli juttatások növelésre, amelyek a munkavállaló számára kedvezőbb munkafeltételeket biztosítanak.

Mindezek mellett témaválasztásunkat személyes tapasztalatokkal is szeretnénk indokolni. A családjainkban és a közvetlen környezetünkben is dolgoznak emberek olyan, gyakran állami cég alkalmazottjaiként, ahol nem, vagy csak minimális mértékben törődnek a dolgozók lelki egészségével, általános hogylétével. Ezeknél a cégeknél a siker csak a teljesítményben határozódik meg, és ennek érdekében nap mint nap túl terhelik a munkavállalókat, figyelmen kívül hagyva azok motivációját. A fizikai leterheltség előbb utóbb egészségromláshoz, illetve általános kiégéshez, lelki feszültségforráshoz vezet, ami egy idő után a családi életbe is befészkel magát. Ez gyakorta egy ördögi kör, hisz nincs túl sok lehetőség a munkahely változtatására, de ha a dolgozó motiválatlanul végzi munkáját, azzal a munkáltató sikerkritériumainak sem képes megfelelni.

Dolgozatunk első részében a mentálhigiéné fogalmát, majd történelmi áttekintését szeretnénk bemutatni. Ezt követően egy kisebb és egy nagyobb cég segítségével megfigyeljük és összehasonlítjuk, hogy 2022-ben milyen lehetőségeket kínálnak a munkavállalók lelki egészségének megővására. Kutatási módszereink a következők: telefonos beszélgetések, interjúk, anonim kérdőívek. Ezek eredményeit különböző diagramok és táblázatok segítségével értékeljük, valamint ezt követően levonjuk a konzekvenciákat. Dolgozatunk végén személyes ötleteinket szeretnénk ismertetni, innovatív lehetőségekre ajánlásokat tenni.

1.2. DOLGOZATUNK KUTATÁSI KÉRDÉSEI

Vizsgamunkánkban különböző feltevésekkel, kérdésekkel foglalkozunk, amelyek témánkkal, a mentálhigiénével köthetőek össze.

1. Használhatóak-e ugyanazon mentálhigiénés lehetőségek mindegyik generáció számára?
2. Determinálható-e az, hogy a nagyobb cégek jobban odafigyelnek a dolgozók lelki egészségének védelmére, illetve,
3. Kihat-e a termelékenység növekedésére a mentálhigiénés lehetőségek jelenléte?
4. A pandémia felbukkanása óta fordítanak-e nagyobb figyelmet az egyes cégek a dolgozók mentális egészségének megóvására?
5. Ugyanazon módszerek alkalmazhatóak-e egyaránt a fizikai és szellemi munkát végzők körében?

1. táblázat: Segédlet a kutatási kérdéseinkhez

Kutatási kérdés	Hol található?
1.	9. GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK (30.o.)
2.	8. EMPIRIKUS KUTATÁS VÁLLALATOK SEGÍTSÉGÉVEL (26.o.)
3.	12. KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉRTÉKELESE (44.o.)
4.	10. ONLINE KÉRDŐÍV RÉSZLETES ELEMZÉSE (39.o.)
5.	10. ONLINE KÉRDŐÍV RÉSZLETES ELEMZÉSE (33.o.)

Forrás: saját szerkesztés a dolgozat alapján

2. MI A MENTÁLHIGIÉNÉ?

Úgy gondoljuk, érdemes ismertetnünk a mentálhigiénéről való általános tudnivalókat.

2.1. A MENTÁLHIGIÉNÉ FOGALMA

A mentálhigiéné fogalmát többen, többféleképpen is megfogalmazták, de mindegyikben kiemelten szerepel a lelki egészség védelme:

Buda Béla szavai ekképpen hangoznak: „Összetett szó, előtagja görög eredetű szó, „fejben lejátszódó”, lelki folyamatokra utalunk vele. Az utótag is görög eredetű, tisztaság, egészség értelemben használjuk. Így a kettő együtt lelki „tisztaságot”, lelki egészséget jelent.”

„Alakuló, szerveződő szemlélet és elméletrendszer, interdiszciplináris megközelítési mód, amely a pszichés működési zavarok megelőzési lehetőségeire és az egészséges lélektani folyamatok és személyközi kölcsönhatások fejlesztésére vonatkozik, illetve társadalmi gyakorlat, amely intézmények, szervezetek, embercsoportok – magukat egészségesnek érző emberek - mozgósítására és megváltoztatására irányul (Buda, 1994).”

„A –mentálhigiéné– kifejezés minden olyan tevékenység megnevezésére alkalmas, melynek célja az egészséges, teljességre törekvő test-lelki élet kialakítása és megtartása. A holisztikus szemléletű megközelítés, és így a mentálhigiénében érvényesülő ilyen jellegű megközelítés nem szemléli az embert külön testként és lélekként, és nem szemléli külön biológiai, szociális, pszichés, kulturális stb. szempontból sem, hanem mindezen szemléletek, nézőpontok egységesítésére törekszik. A mentálhigiéné elsősorban nem is annyira tudományág, hanem sokkal inkább egy komplex, összetett szakterület (Polacsek, 2008, p. 2.).”

Fentiekből adódóan talán a legegyszerűbben így lehetne "magyarítani" a fogalmat: alapjaiban a személyiséget meghatározó, lelki egészség védelme.

2.2. A MENTÁLHIGIÉNÉ TÖRTÉNELME

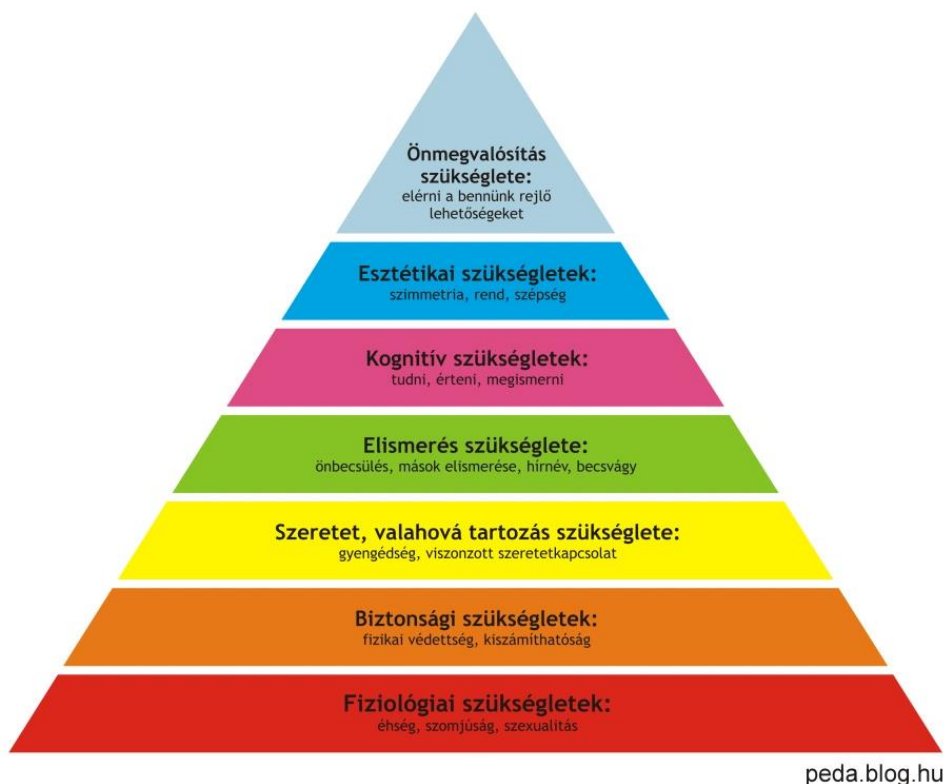
A következő táblázatban röviden, tömören összefoglaljuk a mentálhigiéné történetét a kezdetektől, amely a téma megértéséhez elengedhetetlen szempont.

2. táblázat: A mentálhigiéné történelme

Mikor?	Mi történt?
1843	A mentálhigiéné kifejezést először William Sweetster használta. Az első írások elmebetegek szociális problémáival foglalkoztak.
1856-1939	Sigmund Freud a pszichoanalízis kidolgozásával a mentálhigiénés elmélet fejlődésére nagy hatást gyakorolt. Vizsgálatai megerősítették a megelőzés folyamatának fejlődését. Munkáját a későbbiekben Heinrich Menget vitte tovább.
1866-1950	Adolf Meyer, amerikai pszichiáter megalkotta a mentálhigiénés törődést. Útjára indult a mentálhigiénés mozgalom, Beer megalapította a „Connecticut Society For Mental Hygiene” szervezetet, amely ma „Mental Health Connecticut” -ként ismert.
1908	Clifford Wittingham Beers saját tapasztalatait és élményeit foglalta össze a „A Mind That Found Itself” munkájában.
1930	Megalakult az Országos Mentálhigiénés Bizottság.
1939-1945	Megalakult az Elmeegészségügyi Világszervezet.
1940	Lindemann megalkotta a kríziselméletet.
1964	Gerald Caplan nevéhez fűződik a „preventív pszichiátria”, ami a tárgyvesztést követő gyászreakciójával és annak megoldásával foglalkozik. Ez a magatartás vezetett a ma is ismert mentálhigiénés szemlélet kialakulásához.

Forrás: saját szerkesztés Fodor, 2019 alapján

Véleményünk szerint lényeges még megemlíteni napjainkhoz időben egyik legközelebb eső nézetet, melyet Abraham Maslow amerikai pszichológus (1908-1970) fogalmazott meg. Az általa készített rendszer több ponton is azonosul a mentálhigiénés, testi-lelki jólét állapotával. Az alapvető szükségletek hiánya rendkívül befolyásolja életünk mindennapjait, hatással van személyes fejlődésünkre. Úgy gondoljuk, hogy dolgozatunk témájának fontosságát ez az ábra jól szemlélteti.



1. ábra: Maslow-piramis

Forrás:

<https://alternativgazdasag.fandom.com/wiki/Maslow-piramis>

A piramis alsó szintjéből kiindulva, felfelé haladva egyre értékesebb szükségletekhez érünk. Ahhoz, hogy a következő szint megvalósulhasson, feltétlen szükség van az előző szinten található igények teljesüléséhez. Ha ezen feltételek és viszonyok összhangban vannak egymással, akkor kijelenthetjük, hogy mentálhigiénés stabilitás van jelen.

3. A MENTÁLHIGIÉNÉ TÁRSADALMI SZÜKSÉGESSÉGE

A következőkben felsoroljuk az általunk kiválasztott öt legfontosabb tényezőt, amelyek befolyásolják a mentálhigiéné társadalmi szükségességét.

3.1. A GAZDASÁGI HELYZET MEGVÁLTOZÁSA

Még a mai napig beszélnek erről az emberek, olvashatjuk, hallhatjuk a mindennapok legfrissebb híreiből, hogy 2019-ben a COVID-19 járvány megjelenése alapvetően megrengette a vállalkozások, vállalatok életét, gazdasági helyzetét. Időről időre, újabb és újabb intézkedések, törvényi előírások léptek életbe, amelyhez mind a munkáltatóknak mind a munkavállalóknak alkalmazkodniuk kellett. Csökkenteni kellett a munkaerőt, illetve volt, ahol munkahelyek szűntek meg. A magunk nevében is beszélve, az emberek életébe jelentős változást hozott, hiszen addig soha nem gondolt bizonytalanságba taszította őket.

A munkáltatóknak a pandémia ideje alatt a munkavállalók lelki egészségével is foglalkoznia kellett, meg kellett találni számunkra a legoptimálisabb megoldásokat, hogy minél kevesebb dolgozó váljon munkanélkülivé, illetve ne érezze magát egyedül. A COVID járvány idején vált sokak számára kiváló lehetőséggé a home office, amely lehetővé tette az otthoni munkavégzést (Kónya– Krekó, 2020).

3.2. TÁRSADALMI MOBILITÁS

Azt gondoljuk, hogy minden munkaadó számára a cég érdekeit szem előtt tartva, az a legfontosabb, hogy megtalálja és meg is tartsa a céljai eléréséhez elengedhetetlen, legmegfelelőbb munkaerőt. Azonban a munkaerőpiac palettája rendkívül széles. Az igazán jól képzett, a szükséges szakmai tudással rendelkező munkavállaló válogathat jobbnál jobb álláslehetőségek közül. Ha kellően tájékozottak vagyunk, tudhatjuk, hogy az Európai Unió, de ma már az egész világ gazdasága lehetővé teszi, hogy ne csak hazai, hanem külföldi munkahelyek is számításba kerüljenek a leendő dolgozók számára. Ma már nem törvényszerű, hogy az emberek nyugdíjas korukig egy munkahelyen dolgozzanak, hanem egyre többen nyitottak és bátrak ahhoz, hogy egy jobb ajánlat esetén munkahelyet váltsanak. Sokan a lakóhelyüket is feláldozzák az új és kedvezőbb feltételeket nyújtó munkahely reményében.

A jó HR-es kiemelt feladatai közé tartozik olyan körülményeket, béren kívüli juttatásokat biztosítani az adott munkahelyen, hogy az alkalmazottak jól érezzék magukat az őket körülvevő munkakörnyezetben, munkájukban kitudjanak teljesedni és ne gondolkodjanak munkahely váltásban. Szerencsére erre egyre több mód és lehetőség nyílik.

3.3. MORÁLIS VÁLSÁG

Sajnos a 21. században egyre gyakrabban fordul elő, hogy a munkavállalók előnytelen vagy negatív megkülönböztetésekkel szembesülnek munkáltatójuk felől. Látják és tapasztalják, hogy egyesek kiemelt előnyhöz juthatnak, míg mások hiába küzdenek a sikerért, legyen ez akár anyagi vagy erkölcsi elismerés. Fontos, hogy a munkáltató az azonos munkakörbe dolgozó munkavállalóit egyenlő bánásmódban részesítse. Ha versenyhelyzet elé állítja őket, az elbírálás objektív és ne szubjektív legyen. Ebben a folyamatosan változó és sikerorientált világban egyre gyakrabban szembesülünk azzal, hogy ez a tényező háttérbe kerül és ez komoly megpróbáltatások elé helyezi az alkalmazottakat. Továbbá amint eltűnik a személy motiváltsága, a munkájához szükséges elkötelezettség érdekét veszti, amely automatikusan determinálja a dolgozó hatékonytalan munkavégzését (Szilas, 2011).

3.4. TÁRSADALMI ELÉGEDETLENSÉG

A fentebb említett tényezők, de ezek közül is talán leginkább a COVID-19 járvány negatív gazdasági hatása, többnyire a társadalom közép, vagy alsó-közép rétegét érintette. Körükben nagy számban veszítették el a munkahelyüket. Addig is napról napra éltek, viszont ezt követően létbizonytalanságba kerültek (Kónya –Krekó, 2020).

Egyértelmű, hogy a társadalom ezen részében kerül felszínre túlnyomóan az elégedetlenség, hiszen ők azok, akik helyzetüket kilátástalannak érzik. Számukra a család biztos anyagi hátterének érdekében végzett munka az elsődleges, ellenben a szakmai végzettség hiánya miatt a megfelelő munkahely megtalálása és megtartása folyamatos nehézségekbe ütközik. Ezen embereknek nagyon fontos az, hogy biztonságban érezzék magukat a munkahelyükön, megbízhatnak munkaadóikban, és a jobb élet reményében az adott munkahelyen hosszú távra tervezhessenek. Ők azok, akik legfőképp motiválhatóak, akik képesek több bérért többet is dolgozni, továbbá náluk a béren kívüli juttatások is kiemelt szerepet kapnak (Szabó-Tóth, 2014).

3.5. AZ IDENTITÁSVÁLSÁG, AZ AZONOSSÁGTUDAT MEGRENDÜLÉSE

Mi az az identitásválság?

Kendra Cherry szerint Erik Erikson (1970) elmélete az identitásválság az intenzív elemzés ideje és az önálló szemlélet különböző módjainak feltárása. Szavait idézve: „ez az egyik legfontosabb konfliktus, amellyel az emberek szembesülnek a fejlődésben (Cherry).”

A felsőbb generációktól hallhatjuk, nagyszüleink mesélték, hogy a szocializmus idején minden dolgozó egyenlő volt, annak kellett lennie. Azonos munkakörben azonos munkaruhákat

viselve kellett dolgozniuk. Nemhogy igény nem volt rá, de tiltva is volt minden, ami ezt a jól felépített „mindenki egyenlő” szemléletet megbolygatta. A munkáltató ezt várta el, ezt követelte meg a dolgozó munkásaitól. Szóba nem kerülhetett az önmegvalósítás, az önkifejezés, az egyén személyiségének kiteljesítése.

Manapság, a XXI. században az a jellemző, hogy a fejlődő nyugati országok hatására ez az évek során egyre nagyobb teret kapott, sőt ma már mind a dolgozó, mind pedig a munkáltató számára nagyon fontos, hogy az ember az adott munkahelyén meg tudja valósítani önmagát, figyelembe vegyék személyiségét, ne korlátozzák annak kifejezésében, hanem az abban rejlő pozitív tulajdonságokat megtalálják, és képesek legyenek építeni is ezekre.

Lényeges egy munkahely megválasztásakor, hogy mint alkalmazott, alkalmazhatja-e minden pozitív kompetenciáját annak érdekében, hogy a leginkább sikerorientáltan tudja a munkáját elvégezni. Ebben nagy segítség mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató számára az önéletrajz, amiben ezeket az önálló képességeket jelezni lehet.

A szexuális irányultság szabadsága is a fejlődő, változó világunknak, az önmagunk megvalósításának egyre alapvetőbb részét képezi. Nem mellékes, hogy ez az adott munkahelyen semmilyen formában ne lehessen hátrányos megkülönböztetés oka, okozata.

Esélyes sajnós, hogy amennyiben a dolgozó nem lehet önmaga, vagy korlátozzák a kompetenciájában, identitás válságba kerül, és előbb utóbb kiégés áldozata lesz.

4. A MUNKAHELYI MENTÁLHIGIÉNÉ

A mentálhigiéné egyik legfontosabb színtere a munkahely. Időről időre terjedt el és került előtérbe a munka világában. Szakértők írták le kutatásaikban, hogy az emberi erőforrás, az alkalmazott lelki egészsége, a munkahelyen való egyéni kiteljesedése, elkötelezettségének mutatása rendkívüli hatást gyakorol a teljesítményére, relevánsan ezzel együtt az adott vállalat gazdaságára. Ebből következik, hogy a munkahelyeken a termelés fejlődése, eredményessége érdekében az egyénre, a munkavállalóra kezdett irányulni a figyelem. Felismerték, hogy szükséges foglalkozni a munkahelyi mentálhigiéné szerepével, melynek célja a dolgozók lelki egészségét fenyegető tényezők megjelenésének megelőzése, az esetlegesen felmerülő mentális problémák megoldása.

Az elsődleges feladat a primer prevenció, ami megakadályozza vagy megszünteti a kóros folyamatok kialakulását. A másodlagos (szekunder) megállítja a már elindult kóros folyamatokat, ami lehet pl. korai kezelésbevitel, kockázati tényezők kezelése. A harmadlagos (tercier) megelőzés jellemzője, hogy a már kialakult kóros folyamatokat kezeli, gondozza (Barcsi, et.al., 2014, pp. 8-9.).

„A dolgozók munkavégzésük során gyakran kerülnek stresszhelyzetbe. Ezek az események általában befolyásolhatatlanok (vagy annak tűnnek), nem vártak, képességeink határait súrolják (úgy tűnik, kudarcot vallunk, és ez rontja énképünket is).

A legtöbb ember számára stresszt okozó tényezők:

- a túlterhelés vagy alulterhelés,
- a nem megfelelő munkafeltételek,
- a (gyakori) változások a munkában,
- a gyors technológiai változással való lépéstartás,
- a felettséssel/beosztottal való problémás kapcsolat,
- rossz szervezeti légkör,
- túl alacsony fizetés (Barcsi, et.al., 2014, pp. 8-9.).”

4.1. A MUNKAADÓ SZEREPE

Egy adott szervezeten belül a ranglétrán dolgozó vezetők felelőssége a jólét megteremtése, fenntartása. Folyamatosan figyelemmel kell követniük alkalmazottjaik cselekedeteit, az abból következő reakcióikat.

Lényeges szempont, hogy a munkavállaló és közvetlen felettese között bizalmi kapcsolat alakuljon ki, amelynek segítségével a kommunikáció könnyebb lesz. Alapvető, hogy az alkalmazott bármilyen problémával fordulhasson vezetőjéhez, és a tőle kapott visszajelzés minden esetben a helyzetnek megfelelő empátikus és számára építő jellegű legyen.

Elsődleges, hogy a munkaadó, ahhoz, hogy alkalmazottjait meg tudja figyelni, tudjon nekik támogatást nyújtani, saját magát is képeznie kell. Ennek legegyszerűbb módja a mindennapi, vagy legalábbis a rendszeres beszélgetés.

4.2. A MENTÁLHIGIÉNÉ FONTOSSÁGA A HR OSZTÁLY SZEMPONTJÁBÓL

Az elmúlt időszak eseményei az embereket több szempontból is megviselték. A COVID-19 járvány erőteljes gazdasági világválságot eredményezett, amely rengeteg negatív hatással jár. Ez a ciklus rávilágított minket arra, hogy ezen hatások megszüntetése, vagy legalább is csökkentése a jelen egyik leggyorsabban megoldandó problémájává kell, hogy váljon. Társadalmunk egyrészt saját jóllétük, mindennapjaik módosulását tapasztalták, másrészt pedig a munkahelyeken megszokott stabil környezetben, légkörben érzékelték változást (Kónya–Krekó, 2020).

A HR osztályokon dolgozó személyek, szakemberek feladatai között szerepelni kell olyan eszközök, módszerek használatának, amelyekkel az előbb említett, megingott állapot visszaállítását segítik. Mostanra egyértelművé vált, hogy egy szervezet sikerességének legnagyobb támogatója az ember, mint tőke. Az emberi tudásra, ismeretre, rutinra, valamint kompetencia fejlesztésre igyekszik a legtöbb cég, amely a termelésben fejlődést, előre lépést szeretne tapasztalni. Ehhez viszont elengedhetetlen, hogy ezen munkaerő érdekeit, a munkával kapcsolatos motivációját, munkahelyi jóllétének fenntartását segítsék (Farkas, 2013).

4.2.1. A HR osztály szerepe

A szervezeteken belül, az emberi erőforrással foglalkozó egységeknek fő feladata az alkalmazottak stabil munkahelyi légkörének biztosítása annak érdekében, hogy a dolgozó örömet lelje a munkájában, szeresse, amit csinál, mindezt egy olyan környezetben, ahol hasznosnak és megbecsültnek érezheti magát.

Kellő figyelmet kell fordítani a beosztottak igényeire, hogy ki, mivel tudja fejleszteni önmagát, ki mivel tud elvonatkoztatni az esetlegesen felmerülő munkahelyi problémáktól. A HR feladatai közé sorolandó a problémák megoldása előtt, annak megelőzése. Vajon ez lehetséges?

Erre megoldás lehet akár egy-két csapatépítő tréning, összeülések szervezése, ahol a dolgozó ki tud kapcsolódni, illetve a kollégákkal az addig kialakított viszonyát magasabb szintre tudja emelni. Ezek a beszélgetések segíthetik a munkavállalót abban, hogy ne jusson el arra a szintre, hogy a munka általi, vagy azon kívüli stressz nagy mértékben befolyásolja tetteit, hogy kialakulhasson a probléma.

Ha azonban mégis eluralkodna a feszültség, a HR osztálynak tudnia kell megfelelően kezelni azt. Úgy gondoljuk, ilyenkor szükség lehet egynél több emberre is, hiszen egy probléma felmerülése több szemszögből fakadhat, amelyet egy személy magában nem biztos, hogy lát, nem feltétlenül tudja úgy megítélni, majd azután megoldani, hogy az az adott munkavállalón megfelelően segítsen.

Ezek a szakemberek lehetnek belső, vagy vállalaton kívüli, kiszervezett személyek is. Ez attól függhet, hogy mekkora a cég kapacitása ezzel kapcsolatban (Plette, 2002).

4.2.2. HR, mint segítségnyújtó

Egészen régről kutatások bizonyítják, hogy az idő elteltével a humán erőforrással kapcsolatos munkakörök is segítő hivatássá váltak.

Ezek a szakmák arról ismertek, hogy magával az emberrel, mint önálló, fejlődő lényel törődnek. Feladataik egy részét képezi, hogy a velük éppen, valamilyen formában kapcsolatban álló embert motiválják, előre lépésre ösztönözzék. Közös jellemzőjük az empátia másokkal szemben, lelki támogatás az egyén döntéseinek meghozatalában, és az ezekhez szükséges eszközrendszer kialakításának képessége. A hozzáértő akkor végzi jól munkáját, ha nem a megszerzett pozíciójában tetszeleg, hanem ténylegesen kiáll az aktuális kliense mellett, és méltó toleranciát mutat irányába.

Ezen dolgozók elmondhatják magukról, hogy aktív érzelmi életet élnek, hiszen hirtelen csöppennek bele mások emocionális életébe, miközben saját lelki világukkal is foglalkoznak. Ezért is fontos, hogy számukra is legyen, például egy külső személy, aki velük kapcsolatban áll e téren, az ő lelki egészségükre is ügyel, segítse őket a saját mentális épségüket külön kezelni a kliensekétől. Hiszen a HR-esek is egy munkahely dolgozói, számukra is elengedhetetlen az ilyesfajta lehetőségek megteremtése (Takács, 2005).

4.2.3. A HR eszközszerrendszere

A fentebb említett potenciális megoldásokhoz különféle módszereket, eszközöket kell létrehozni az adott szervezeti egységnek, ahhoz, hogy sikeresen elérjék céljukat.

Alapvető kérdés, hogy milyen módszereket használ egy HR-szakember annak érdekében, hogy az ember mentális egészségét javítsa. Az egyik döntő metódus a pozitív gondolkodás, az optimizmus, vagyis az, hogy az egyén természeténél fogva derülátó. Mindannyian tudjuk, hogy az optimizmus pozitívan befolyásolja a mentális egészséget, hiszen több kutatás is megemlíti, hogy szignifikáns kapcsolat van az optimista életfelfogás, a megbirkózási folyamatok és az egészségi állapot között. Emellett segít az életcélok és különböző hosszútávú döntések meghozatalában, sőt könnyebben kialakíthatjuk és megőrizhetjük lelki egészségünket (Pikó, 2007).

Úgy véljük, hogy kiemelt feladat, hogy a HR eszközeivel elérje, hogy a munkavállaló úgy érezze, problémáját közvetítheti feléjük, mindenféle negatív következmény nélkül, vagyis, ne féljen közölni azt, ami őt zavarja. Eerre következetes módszer a meeting, melynek keretében, különböző szituációk által az alkalmazott el tudja mondani felmerülő nehézségeit, melyre érdemes választ és egyértelmű megértést kap. Emellett léteznek ehhez hasonló tesztek, elégedettség felmérők, tréningek, amelyek segítségével szintén lehetőséget kap az egyén kifejezni önmagát.

Ezen kívül a HR-esek folyamatosan próbálják a kialakuló konfliktusokat kezelni, hiszen minden munkahelyen előfordulhatnak nézeteltérések a dolgozók között. A legjellemzőbb oka ezeknek, hogy ellentét van jelen a személy munkában betöltött, valamint az életében betöltött szerepe között. A személyüggyel foglalkozóknak ezt az ellentét kell egyensúlyba hozni.

Nyilvánvaló, hogy a létező mentálhigiénés alapelveket csak akkor tudja a kijelölt egység hatékonyan alkalmazni, ha ezek hasznosságát a vezetőség is felismeri, támogatja és a módszerek létrehozásához beegyezést ad.

5. MUNKAHELYI NEGATÍV HATÁSOK A LELKI EGÉSZSÉGRE

Akár magunktól is számos olyan tényezőt tudunk felsorolni egyes munkákból adódóan, amelyek negatívan hatnak ránk, emberekre. A munkahely az, ahol felnőtt életünk legnagyobb részét töltjük, ezért nagy a probléma felmerülés esélye az ottani környezetben. Sajnos előfordul, hogy ezen bonyodalmak hátrányosan hatnak lelki egészségünkre. De vajon mik lehetnek ezek? Van esély a megoldásukra?

Gondot jelenthet, ha nem olyan emberekkel vagy körülvéve a munkakörödben, akikkel megfelelően szót értesz. Rengeteg konfliktus felmerülhet az együtt dolgozók között, amelyek egy idő után befolyásolják a mentális egészséget. Például, ha az egyén összecap egy másikkal, elfajulhat a veszekedés odáig is, hogy rossz szájízzel járjon utána dolgozni, illetve megeshet, hogy saját magát okolja a kialakult helyzet miatt és ez nagymértékű lelki instabilitást eredményez.

Előfordulhat, hogy az egyén hibázik, és ezt felettese nem éppen etikusan reagálja le, és a kelletténél szigorúbban közli vele véleményét. Ezáltal a hibázó olyan mértékben elszégyellheti magát, hogy az káros lehet önmaga lelki egészségére.

Negatív hatásnak számít az, ha egy esetleges munkahelyi teszt vagy felmérés következtében sikertelenséget tapasztal az alkalmazott. Sokáig nem érti az eredményt, elkeseredett vele kapcsolatban, illetve folyamatosan gondolkodik, rágódik rajta, amely motivációvesztéshez vezethet.

Sajnos rengeteg ilyen passzív hatást lehetne még itt megemlíteni, az összes közül talán az egyik legelrettentőbb példa a munkahelyi kiégés.

5.1. MUNKAHELYI KIÉGÉS

A munkahelyi „burnout” egy olyan hosszabbtávú jelenség, melynek során az ember akár súlyos válsághelyzetbe kerülhet. Ennek felmerülésekor érdemes egy hozzáértő szakembert felkeresni, hogy elkerüljünk bizonyos vészhelyzeteket.

A kiégés ciklikusan ismétlődő folyamat. Edelwich és Brodsky felosztása alapján négy szakasza különíthető el. Az első fázis a kezdeti nagy lelkesedés, idealizmus, amelynek vezető jellegzetessége, hogy az irreális elvárások rendszere mellett az egyén sok energiával, felfokozott segítési szándékkal végzi a tevékenységét. Ezt a stagnálás, kiábrándulás - második fázis - követi. Az egyén megtorpan, fáradtság jelentkezik nála, a teljesítőképessége csökken. A harmadik frusztráció időszak alatt egyre idegesítőbbek a munkával kapcsolatos terhek. Az egyén a munkájának értékével és hatékonyságával kapcsolatban elbizonytalanodik. Végül a

negyedik fázis az apátia (közönyösség), amikor a szakmai munka rutinszerűvé válik, az egyén elkerüli a kihívásokat (Edelwich, Brodsky, 1997).

Egy HR-esnek az a feladata, hogy a fentebb említettek legapróbb jeleit, minél előbb, gondos odafigyeléssel, megfelelő alapossággal megelőzze vagy észrevegye és kiküszöbölje azt. Mindez természetesen lehetséges különböző, működőképes módszerekkel, valamint nem utolsósorban a segítségnyújtó és a bajba jutott személyek felőli kölcsönös akarattal.

5.2. EMBERI TÖRTÉNETEK

Az előzőekből kiindulva muszáj kiemelni, hogy egy cég humán referense nem pszichológus. Elsődleges feladata a prevenció, vagy ha komolyabb a probléma szaksegítség felajánlása. Most azonban olyan valódi élethelyzeteket fogunk bemutatni, ahol megerősíteni kívánjuk azt a tényt, hogy ha egy munkahelyi probléma minél hamarabb felszínre kerül, illetve, ha megvannak a kommunikáció szereplői, igenes megoldható, mielőtt még komolyabbra fordulhatna a helyzet.

Nézzük meg először egy videó alapján Kirk Robinson történetét, aki társigazgató pozícióban dolgozik egy építési vállalatnál, magánéletében gyermekét egyedül nevelő apa. Az ő dolga elsősorban, hogy felügyelje a munkálatokat, hogy a munkások olyan állapotban térjenek haza, mint ahogyan aznap eljöttek otthonról. Van egy kislánya, akit mindennél jobba szeret. Vele adódtak problémák, ami kihatással volt Kirk mentális állapotára. A munkanapok alatt nem tudott ettől elvonatkoztatni, folyamatosan a lányára gondolt, aggódott érte. Úgy érezte, hogy nem tud megfelelően teljesíteni a munkahelyén. Nem mert szólni erről senkinek, inkább magában tartotta, de ez egyértelműen nem segített. Azonban egyszer erőt vett magán, és közölte a problémát a felettesével, aki Kirk számára meglepő módon jól reagált. Azt mondta neki, hogy nyugodtan menjen haza, ha úgy érzi kikapcsolódásra van szüksége, és ha bármi probléma van rá számíthat. Innentől kezdve Kirk sokkal bátrabban kommunikált kollégáival is, rájött, hogy egy munkahelyen sincs egyedül a problémáival, ha megfelelő a munkatársak közötti bizalmi kapcsolat (Heads Together, 2018).

A következő történetben egy ismerősünk esetét ismertetjük, aki egy multinacionális cég logisztikai menedzsere. Munkaköre szerint elsősorban meeting-eket tart online felületeken a cégük fejlesztéséről külföldi partnereik számára. Az elmúlt időszak változásai azt eredményezték, hogy 2 órás autóútra kényszerült költözni a munkahelyéről. A napi bejárás mind anyagilag mind lelkileg megterhelte a munkavállalót. Egy idő után a felmerülő problémákat jelezte a közvetlen vezetője felé, aki egyértelmű együttműködést mutatott. Mivel a COVID-időszak alatt már eredményesen működött a home office megoldás, hiszen ezt a

munkakört otthonról is jól lehet végezni, felajánlotta és biztosította a feltételeket a teljes informatikai eszközrendszer kiépítéséhez. Vagyis a férfinek ezen túl hetente csupán egyszer kell megjelennie személyesen a munkahelyén, a többi napon lakóhelyén végezheti munkáját. Ennek köszönhetően a munkája éppolyan eredményes, mint azelőtt, azonban kevesebb stresszel és anyagi kiadással jár.

Két eltérő eset került bemutatásra, de amely mindkettőből kiemelendő, hogy a legfontosabb az, hogy merjük elmondani nehézségeinket, hiszen csak azt lehet megoldani, amelyről az illetékes személynek valamiféle információt szolgáltatunk. Végezetül levonható az a konzekvencia, hogy a történetek szereplői azóta sokkal jobban érzik magukat a munkahelyükön, ezáltal eredményesebbé téve tevékenységüket és magát a céget is.

6. MUNKAHELYI STRESSZOROK

Mielőtt sorra vennénk, mik is lehetnek egy munkahelyen belül azok a tényezők, melyek az emberek körében stresszt okoznak, fontosnak tartjuk kifejtetni egyáltalán mi valójában a stressz.

6.1. STRESSZ FOGALMA

A stressz szó az angol és latin nyelvben eredetileg azt jelentette: megsérteni, bántani, szorítani. Ezt a fogalmat később a természettudományban, főképp fizikában használták fel, mint egy tárgyra ható külső nyomás. A 20. században ez a szó átkerült az orvostudományba is, viszont itt kétféle értelemben; mint a szervezetre ható külső körülményként (például magas hő, erős ütés stb.), illetve ezen körülmények hatására a szervezetben lezajló belső változásként értelmezték (Juhász, 2002).

Selye János (1976, p. 25.) szerint a stressz: „a szervezet nem specifikus reakciója minden olyan ingerre, amely kibillentí eredeti egyensúlyi állapotából, alkalmazkodásra kényszeríti.”

Ha az egyén az adott problémát könnyen meg tudja oldani nem nevezhető stresszforrásnak. Ezzel szemben, ha nehézségekbe ütközik akkor az már stressz. Ez erősen összefügg az ember személyiségjegyeivel. Más-más tulajdonágú emberek között eltérő lesz a stressz forrása és mértéke (Juhász, 2002).

6.2. STRESSZOROK

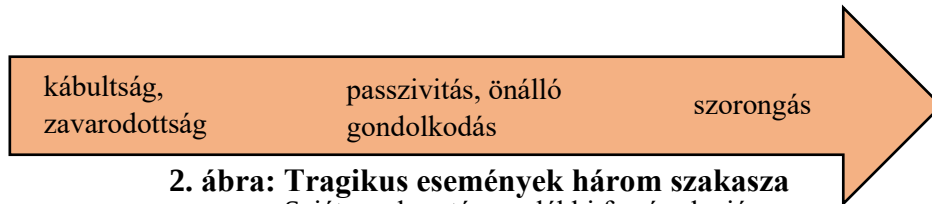
Ez alapján megfogalmazható, hogy a szervezetre ható külső körülményeket nevezhetjük stresszoroknak. A fentiekből kiindulva viszont bármi lehet, ami stresszt vált ki az egyénben, így stresszornak azt az ingert tekintik, amiről már korábban bebizonyították, hogy káros hatással bír (Juhász, 2002).

6.2.1. Stresszorok közös jellemzői

A stresszkeltőnek vélt eseményeknek különböző kategóriái vannak: traumatikus események, befolyásolhatatlan események, bejósolhatatlan események, belső konfliktusok, valamint azok a történések melyek az egyén számára kihívást jelentenek. Ezeket a következőkben fogjuk jellemezni.

Traumatikus események:

Ezek az események, amik szerencsére nem minden ember életében fordulnak elő, nincsenek rá minták. Ide soroljuk a természeti (földrengés, árvíz) vagy az ember által okozott (autóbaleset) katasztrófákat, a testi épséget veszélyeztető magatartást (szándékos emberölés, nemi erőszak) és a fizikai támadásokat. Ezekre a történésekre mindenki másképp reagál, de egy alapvető minta megfigyelhető, amelyet katasztrófa-szindrómának nevezünk. Ennek három szakasza van, melyek az esemény bekövetkezésétől számítva sorban váltják egymást:



2. ábra: Tragikus események három szakasza

Saját szerkesztés az alábbi forrás alapján:

https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf?fbclid=IwAR1cCQ7V0wnRQfOLbIn-VJnxiS93KPQTQ8dEM5MSK6z2HrtQhrpWAArgeRA

Befolyásolhatatlan események:

Már az a pusztán hit, hogy befolyásolni tudjuk az események kimenetelét stresszcsökkentő hatással jár. Az egyén számára befolyásolhatatlan eseménynek számít egy hozzátartozójának halála, munkahelyének megszűnése, de még az is, ha lekési a buszt. Tehát egy munkavállaló esetében az is annak számít, ha az elvégzendő feladat módjára és beosztására nincs ráhatással.

Bejósolhatatlan események:

Ha egy esemény bejósolható, akkor pozitívabb kimenetelének elérhetőségére több esély van valamilyen előkészítő folyamat beindításával. Ilyennek számít például egy hurrikán közeledtével figyelmeztető jelzés kiadása, hogy az emberek a megfelelő időben biztonságba tudjanak vonulni. Ezzel szemben a bejósolhatatlanságnál viszonylag hirtelen következhetnek be az események, melyek előrejelzésére nem mindig van mód. Emiatt például a rendőrök, mentősök és tűzoltók munkája rendkívül stresszes.

Belső konfliktusok:

Belső konfliktusról akkor beszélhetünk, ha az egyénnek olyan lehetőségek közül kell választania, melyek egymást kölcsönösen kizárják. Leggyakrabban ezek lehetnek: függetlenség- függőség, magány-belsőleges kapcsolat, együttműködés-versengés, impulzusok kifejezése- etikai normák betartása.

Énképet negatívan befolyásoló események:

Amikor az egyén úgy érzi, hogy a feladat teljesítéséhez jóval több képességre van szükség, mint amivel ő rendelkezik. Ezáltal nagyobb a kudarc lehetősége, ami negatívan befolyásolja az egyén önmagáról kialakított képét. Ezek az események bejósolhatók és befolyásolhatók, de a kimenetel nem mindig látható előre. Például egy állásinterjú során tudjuk, hogy el is utasíthatnak, mégis mikor megtörténik negatívan éljük azt meg (Barcsi, et al., 2014).

6.2.2. Stresszorok lehetséges csoportosításai

Selye János munkássága során a stresszorok által kifejtett hatás szerint kétféle stresszt különböztetett meg. Az egyik a pozitív hatású *eustressz*, amely során a pozitív élmények érvényesülnek, megvalósul az önbeteljesedés. Ennek hatására az egyénnek sikerélménye lesz, ezáltal az ezt okozó szituációhoz hasonló helyzetekben már kevesebb stressz fogja érni, így a hosszútávú hatása mindenképp kedvező.

A másik a negatív hatású *distressz*, mely során az egyén cselekvőképtelenséget, félelmet érez. Jelenléte az emberben testi és érzelmi tüneteket eredményez, nagy energia igénybevétellel jár melyet csak hosszabb távon tud kipihenni az ember. Mivel feszült állapotban túlterheltnek érezzük magunkat, így a probléma túlélésére, és nem annak megoldására törekszünk (Barcsi et al., 2014).

6.3. MUNKAHELYI STRESSZOROK

Most nézzük meg, mik azok, amik a legtöbb ember számára stresszt okoznak a munkahelyen. Ezeket nevezzük munkahelyi stresszoroknak, melyek következménye lehet a munkavállaló motivációjának és teljesítményének csökkenése, a hiányzások számának növekedése (Juhász, 2002).

6.3.1. A munkafeladattal kapcsolatos stresszorok

Minden munkaköri leírásban vannak olyan elemek, amely egy bizonyos egyén számára stresszforrás lehet, ezeket nem lehet kikerülni.

– *Munkafeltételek:* ha az egyénnek nincs beleszólása abba, hogy a munkáját hogyan, milyen eszközzel, milyen időbeosztással végezze el. Például nagyon nem emberséges munkafeltételnek számít az a munka, ahol nagymértékű a monotonitás, ismétlődés, szalagmunka. Ezek mellett az is frusztrálhatja az embert, ha nem megfelelő a munkavégzés háttere. Például nem állnak rendelkezésre az alkalmazható eszközök.

– *Mennyiségi vagy minőségi túl-, vagy alulterhelés:* amikor a munkavállalónak adott időszakra túl sok, vagy túl kevés feladatot adnak. Mennyiségi túlterhelés esetén az egyénnek adott időpontra túl sok feladatot kell elvégeznie, ami szorongást válthat ki belőle, illetve a minőség csökkenését eredményezi. Minőségi túlterhelés esetén a feladat az egyén számára túl bonyolult, ez adódhat képzettség hiányából. Míg az alulterhelés monotóniával jár, amely mérsékli az éberséget, a gyors és hatékony reakcióképességet.

– *Változások a munkában:* ha a mindennapi munkában, eszközben, feltételekben gyakori változás áll be, akkor a munkavállaló saját szakértelmében és képességében könnyen elbizonytalanodhat.

– *Lépést tartani a gyors technológiai változásokkal:* ez állandó tanulást, alkalmazkodást kíván meg, mely egy újabb stresszforrás.

A fent említetteken kívül szokták még vizsgálni azokat a tényezőket, melyek a határidőkkel, túlórával, hibázással és a fizikai igénybevételből adódó fáradtsággal összefügg (Barcsi, et al., 2014).

6.3.2. A munkahelyi környezettel kapcsolatos stresszorok

Stresszornak számítanak azok az ingerek is, amelyek a fizikai környezet jellemzői közé tartoznak. Ilyen például a zaj, a nem megfelelő hőmérséklet és megvilágítás, a kellemetlen szagok, túlszűfolttság, és az elvonulás hiánya egyterű irodák esetében. Manapság a legjellemzőbb fizikai környezettel kapcsolatos stresszor a zaj. Minden egyén más ingerküszöbvel rendelkezik, így ezeknek a tényezőknek a stresszokozó hatása is más-más ember esetében eltérő lehet. Például a zaj esetében, egy építkezésen dolgozó munkás nagyobb eséllyel viseli el a zajt, szemben egy irodai munkással. A zajos munkahelynek számtalan káros hatása figyelhető meg, mint a halláskárosodás, teljesítménycsökkenés stb. (Juhász, 2002).

6.3.3. A szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok

Az alábbi táblázat szemlélteti, hogy egyéni és csoportos szinten is mennyi negatív hatása van a stressznek. Ezt néhány példával ismertetjük.

3. táblázat: Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok fajtái

Szint	Probléma	Példa	Következmény
Egyéni	szerep kétértelműség	nem megfelelő információ, nem világos munkacélok, elvárások, felelősségkör	munkahelyi elégedettség és önértékelés csökkenése
	szerep konfliktus	egymást kizáró követelmények, munkakörben nem meghatározott munka elvégzése	szívritmus növekedés, szív-koszorúér betegségek kialakulása
	túl sok/ túl kevés felelősség más dolgozókért	előléptetés, elbocsátás, jutalmazás, értekezletek, sok határidő betartása	leterheltség, túlzott stressz
	karrierfejlődés	túlzott ütemű/nem elégséges előléptetés	boldogtalanság, elavultság, lefokozás
Csoport	összetartás hiánya	egymás ellen dolgozás	rossz hangulat, el nem ért célok
	jó munkatársi kapcsolatok hiánya	kevés bizalom, támogatás, érdeklődés	más stresszorok erősödése
	csoporton belüli konfliktusok	extra figyelem, és energiaigény, pszichoterror, mobbing	testi-, lelki egészség romlás, vállalat eredményességének csökkenése
	felettes-beosztott kapcsolat	gyenge kapcsolat	fenyegetettség érzése
Szervezeti	szervezeti légkör	nincs döntési befolyás, szervezethez tartozás érzése, gyenge kommunikáció	szív-koszorúér megbetegedés, önértékelés csökkenése
	vezetési stílusok	megfelel-e a dolgozók igényeinek	stressz kialakulása
	ellenőrzési rendszerek	igazságtalanság, nem világos elvárások, csak negatív kritika	stressz, megfelelési kényszer kialakulása
	technológia	rövid idő alatt új kompetenciák elsajátítása	stressz kialakulása
	túl alacsony fizetés, állás bizonytalanság	megélhetési problémák	stressz kialakulása

Forrás: saját szerkesztés Juhász, 2002 alapján

7. A STRESSZ HATÁSA SZERVEZETI SZINTEN

Tehát a stressznek jelentős hatása van a mindennapi életünk tevékenységeiben, mind egyénileg, mind szervezeti szinten egyaránt. A következőkben a szervezeti szintű stressz hatását fogjuk ismertetni az általunk legfontosabbnak tartott tényezőkkel.

7.1. ALACSONY TERMELÉKENYSÉG

Mint ahogy már említettük, a stressz az egyén teljesítménycsökkenéséhez vezet. Ha ezek az egyéni teljesítményromlások kiegészülnek olyan szándékos viselkedési formákkal, mint szándékos rongálás, lopás, az a vállalat teljesítményét, eredményességét, hatékonyságát közvetlenül rontja. Közvetetten a dolgozók alkohol-, és drogfogyasztása, szorongása és depressziója is hatással van a vállalat termelékenységére.

7.2. HIÁNYZÁS

A nagymértékű hiányzás munkavállaló hiányt, ezáltal pedig jelentős kiesést okoz. Fontos odafigyelni az alkalmazott testi- lelki egészségére, mivel, ha egy adott munkavállaló hiányzik, azt egy másiknak kell helyettesíteni, akit ezáltal több impulzus, és stressz fog érni, ami az ő egészségügyi állapotának romlásához vezet, ezért ez egy ördögi körnek mondható.

7.3. A MUNKAERŐ NAGYMÉRTÉKŰ ELVÁNDORLÁSA

Azokon a munkahelyeken, ahol tartósan éri a munkavállalót nagymértékű stressz, ki fognak lépni. Ez a vállalatnak plusz költséggel jár, mivel mindannyiszor új alkalmazottat kell keresni és betanítani, illetve nem tesz jót a munkahelyi hangulatnak, és a vállalat hírnevének sem.

7.4. MUNKAHELYI FESZÜLTSG

Az előbbieken említett tényezők hatására fokozódhat a munkahelyi stresszes hangulat, amely tovább erősíti ezeknek a faktoroknak a bekövetkezését (Barcsi, et al., 2014).

8. EMPIRIKUS KUTATÁS VÁLLALATOK SEGÍTSÉGÉVEL

Dolgozatunk eredményessége, valamint hitelessége érdekében úgy gondoltuk, hogy felkeresünk, és összehasonlítunk két céget, egy kisebb, családi vállalkozást egy nagyobbnak mondható, több mint 200 dolgozót foglalkoztató Kft-vel, amelyek alapján bemutatnánk választott témánkat.

Hosszas keresgélés következtében, sikeresen találtunk a kutatásunkhoz megfelelő cégeket, ahol felvettük a kapcsolatot az erre kijelölt személyekkel. Interjú formájában rendkívül készségesen és bizalommal álltak rendelkezésünkre, valamint válaszoltak az előre megfogalmazott kérdéseinkre. Számos hasznos, eredményre vezető információt szolgáltattak számunkra, amelyeknek áttanulmányozása után vontuk le az alábbi konzekvenciákat.

A következőkben a Kft.-k általános bemutatásával, majd ezek után mentálhigiénés szempontból való intézkedéseiknek összehasonlító elemzésével folytatjuk.

8.1. A NAGYOBB SZERVEZET, AVAGY A SANATMETAL KFT.

A Sanatmetal Kft.-vel készített személyes interjúból kiderült, hogy 100%-ban magyar tulajdonú, egri székhelyű családi vállalkozás. 1992-ben alakult, jelenleg (2022.08.02.-i adat alapján) 289 fő munkavállalója van, ebből 10 fős a vezetőség létszáma, akikből 1 fő HR igazgató. Más élenjáró nemzetközi szervezetekkel, illetve szakemberekkel együttműködve alkottak

meg olyan széleskörben használható orvosi eszközöket, amelyekkel az emberek életminősége jobbá tehető. Tevékenységük nemzetközi szinten mozog, több külföldi kapcsolattal rendelkeznek. Küldetésük szerint, elengedhetetlen számukra, hogy dolgozóiknak olyan munkakörülményeket teremtsenek, amelyek hosszú távon is biztosítani tudják jóllétüket és egy barátságos, odafigyelő környezetben valósíthassák meg közös céljaikat (www.sanatmetal.hu).



3. ábra: Sanatmetal logója

Forrás:

<http://megysz.hu/team/sanat-metal-kft/>

8.1.1. Mentálhigiénés lehetőségeikkel kapcsolatban...

Mint tudjuk, a HR munkatársak kiemelt feladata az is, hogy az alkalmazottak ügyei mellett problémaival is foglalkozzanak. Emiatt egy cég életében rendkívül fontos a HR osztály működése, mert nagyon sok terhet levesz a vezetőség válláról.

Az interjú kérdéssorából kiderült számunkra, hogy a Sanatmetal Kft. is rendelkezik külön HR részleggel, ahol jelenleg négy fő végzi az ilyen irányú tevékenységeket, amely magába foglalja a toborzást, az ő feladatuk a be- és kiléptetés. Továbbá munkakörük tartalmazza

a bérszámfejtés előkészítését, továbbképzéseket, fejlesztéseket szerveznek, és egyéb személyügyi adminisztrációkat is ellátnak.

Ennél a vállalatnál is a HR osztály felelős az ott dolgozók mentális egészségéért. A HR osztály vezetése évente elkötelezettség mérő kérdőíveken keresztül tájékozódik dolgozói munkához való elhivatottságáról és az általuk felmerülő problémákról. A kommunikációnak ez is egy hatékony formája lehet, főleg egy ilyen nagy létszámú cégnél, hiszen egyszerre kapnak ugyanazon kérdésekre válaszokat a legtöbb dolgozótól, ami alapján összegezni tudják mind a pozitív, mind pedig a negatív hatásokat a munkavállalóiktól.

Nemzetközi családi vállalkozásként főként a rugalmasság jellemzi a munkahelyi légkört, visszacsatolva az interjú válaszaira. Emellett megkérdeztük azt is, hogy ha egy munkavállalónak problémája akad, kinek és milyen formában tudja azt jelezni. A cég erre egy általunk kifejezetten jónak gondolt megoldást talált, amely szerint részlegenkénti fogadóórák szervezésének keretein belül biztosított az az opció, hogy közvetlenül a felsőbb vezetők tudtára adják panaszait, felmerülő kérdéseiket. Ezt közösen, az illetékes osztályok bevonásával próbálják orvosolni.

Az általuk leggyakrabban megjelölt problémák a munkaruha méreteivel, a műszakcserével, és a szabadságok megszervezésével kapcsolatban jelentek meg.

8.2. A KISEBB SZERVEZET, AVAGY AZ AGRIA SZERSZÁM KFT.

Maga a cég 2000-ben magyar magán, családi vállalkozásként alakult. Pályafutásuk elején olyan igények kielégítésére koncentráltak melyek a fa- és fémipari gyártásban merültek fel, idővel viszont a fémforgácsoló ipar területére helyezték át a hangsúlyt. Telephelyükön a raktárkészlet folyamatosan bővül, valamint ők az általuk forgalmazott eszközök teljes körű márkakereskedői. Különböző nemzetközi cégekkel is kapcsolatban állnak. Továbbá figyelmet fordítanak arra, hogy ügyfeleikkel, partnereikkel megismertessék az újonnan megjelenő, versenyképes műszaki megoldásokat.

Jelenleg 7 dolgozója van, közel azonos korú munkavállalók. A vezetést 2 fő végzi, a mérnöktulajdonos és a cégvezető (www.agriaszerszam.hu).



4. ábra: Agria Szerszám Kft. logója

Forrás:

<https://aranyoldalak.hu/epites-felujitas/szerszamok/agria-szerszam-kft1.htm>

8.2.1. Mentálhigiénés lehetőségeikkel kapcsolatban...

Egy kis cégről beszélünk, amely nem rendelkezik HR osztállyal, mivel a dolgozók a vezetőséggel napi kapcsolatban állnak, a kommunikáció is napi szintű közöttük. A dolgozók

jóllétével a tulajdonosok törődnek rendszeresen. A légkör a létszámukból adódóan családi. A munkavállalók esetleges kéréseit kellőképpen figyelembe veszik a lehetőségek függvényében, de az esetek többségében legalább kompromisszumok mentén oldják meg a felvetéseket. A felmerülő problémáikat, amelyek a családi és a munkahelyi életnek köszönhetően gyakran előkerülnek, az azonnali kommunikációnak köszönhetően rövid időn belül képesek orvosolni. A segítség náluk lehet empátikus megbeszélés, lazítás a leterheltségen, rugalmas időbeosztás biztosítása. Az után követés kézenfekvő a folyamatos közvetlen kapcsolattartás miatt. Nincsenek elégedettség mérő kérdőívek, hiszen ezek is a személyes beszélgetések során tisztázódnak.

Emellett fontos megemlíteni, hogy nem csak a cég alkalmazottjai vehetnek részt különféle továbbképzéseken, tréningeken, hanem a partnereknek is lehetőségük van megismerkedni a vállalattal, valamint az általuk létrehozott technológiai fejlesztésekkel, eszközökkel.

8.3. ÖSSZEHASONLÍTÁS

Az alábbiakban egy táblázat segítségével ábrázoljuk, hogy az általunk választott cégek milyen mentálhigiénés lehetőségekkel rendelkeznek jelenleg.

4. táblázat: Mentálhigiénés lehetőségek konkrét megjelölése

Mentálhigiénés lehetőségek	
<i>Sanatmetal Kft.</i>	<i>Agria Szerszám Kft.</i>
bérfejlesztés társalgó/büfé helység fél-1 órás kötött ebédidő munkahelyi segédeszköz biztosítása (maszk, munkaruha stb.) fogadóórák a problémák megvitatására céges telefon kényelmes munkakörülmények klimatizált helység továbbképzés céges autó home office támogatás jutalom munkabérelőleg munkába járás költsége saját gépjárművel biztosítás a munkavállaló részére	
tanulmányi ösztöndíj	kávé/társalgási szünet
utazástámogatás	
munkahelyi orvos	
SZÉP kártya	

Forrás: saját szerkesztés, a vállalatoknak kiküldött, általunk készített kérdőív alapján

Ahogy a táblázatból kiderül, mindkét cég mérettől függetlenül számos mentálhigiénés lehetőséget biztosít a munkavállalói számára. Megfigyelhető, hogy vannak olyan módszerek, amelyeket a kisebb, valamint a nagyobb vállalat is egyaránt használ, azonban vannak különbségek, amelyek azt mutatják, hogy van még hova fejlődniük.

A **Sanatmetal** méretéből adódóan több alkalmazottat foglalkoztat, számtalan részleggel rendelkezik, ahol a különböző feladatokat ellátják azért, hogy minél nagyobb sikert érjen el a termelés zökkenőmentessé tétele érdekében. Ehhez megfelelő mennyiségű bevétel szükséges, amit a cég széleskörű partneri kapcsolatai által szerez meg. Nyilvánvalóan minél hatékonyabb a szervezettség, az együttműködés, annál nagyobb esély van a gyártott termékek sikeres értékesítésére, amely nagyszámú ügyfelet jelent. Mindez hosszabb távon ideális anyagi háttérrel biztosít a szervezet számára.

Ami a mentálhigiénés opciókat illeti, egy ilyen költségvetésből az adott vállalat megteheti, hogy a dolgozók lelki egészségének stabilitására jó néhány potenciális intézkedést biztosítson, viszont figyelembe kell vennie munkavállalóinak nagy létszámát, amiből az következik, hogy sokféle igényt kell kielégítenie. Manapság a legtöbb lehetőséget adó ezek közül a *SZÉP kártya*, amely több területen is alkalmazható, sok szempontból előnyös. A dolgozó kiválthatja saját magának, amelyre alkalmanként vagy rendszeresen a munkáltató tölthet fel egy bizonyos összeget.

Fentebb észrevehető, hogy ezzel a jutalmazási formával az **Agria Szerszám Kft.** nem él. Valószínűsíthetően a ráfordítandó anyagi háttér hiánya miatt, vagy pedig visszacsatolva az interjúra, az egymás életének ismerete és a mindennapos kommunikációnak köszönhetően a vezetőség és az alkalmazottak közösen döntöttek úgy, hogy nem használják ki ezt a kedvezményt.

Az interjúk és a kérdőívek feldolgozásakor azt a következtetést vontuk le, hogy a dolgozók elvárják és igénylik, hogy a cégük valamilyen formában plusz juttatást biztosítson számukra. Egy nagyobb szervezet több munkavállalóval nem képes minden emberi igényt egyformán ellátni, ezért a *cafeteria* palettáját kell szélesítenie, hogy valamennyi foglalkoztatott részesüljön belőle. A kisebb cégeknél prioritást élvez a munkahelyi kapcsolatteremtés, a dolgozók mindennapos problémáinak ismerete, hogy a számukra legmegfelelőbb juttatási formát tudja az adott vállalat biztosítani. Az előzőekből determinálható, hogy egy kisebb cég személyre szabottabban tudja kiválasztani azokat a plusz szolgáltatásokat, amivel a munkakörülményeket javítani tudja.

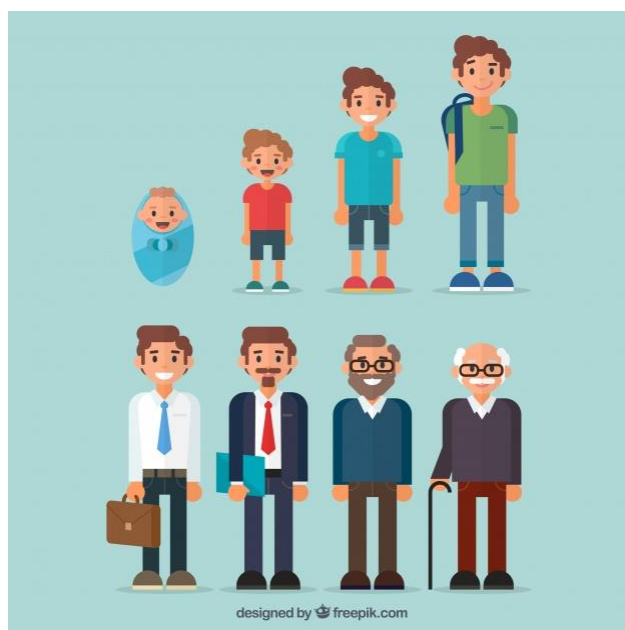
9. GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK

Napjainkban, az életünk számos területén tapasztaljuk a generációk közötti eltéréseket több szempontból is. Például egy családi környezetben, ugyanazon fedél alatt nehézségek adódhatnak a nagy korkülönbségek miatt, mivel a világ fejlődésével együtt változnak a szokások, normák, hagyományok. Nyilvánvalóan más igényekkel rendelkezik egy fiatalos, egy középkorú és egy nyugdíjas.

Mindemellett a munka világában is jelentősen megmutatkoznak az egyes korcsoportok sajátosságai, differenciái, amelyek lehetnek jó, de akár rossz hatással is egy munkahely légkörére.

9.1. A GENERÁCIÓK RÖVID JELLEMZÉSE

A mai munkaerőpiacon négy generáció van jelen: baby boomer, X, Y és a Z. Az egy légkörben történő keveredése a korcsoportoknak természetes folyamat, amelyeknek egyezősége és kontrasztja közel azonos számú.



5. ábra: Több generáció, egy munkahely-Generációs különbségek

Forrás:

<https://raabe.hu/tobb-generacio-egy-munkahely-generacios-kulonbsegek/?fbclid=IwAR1f0QbeNz-cOqkXCAfUUHXUQxDYVnUxXbn8cfcOSj7LRD7nyKn0q9bTOy4>

A **baby boomer** korosztály (1943-1965) a rangidős. Számukra nagy fordulópontot jelentett a rendszerváltás. Ők hozzászoktak a folytonos, kemény munkához, sok tapasztalattal, valamint széleskörű tudással rendelkeznek. Nagy motivációjuk a rang és a pénz. Ragaszkodnak a megszokotthoz, nem szívägyük a változtatás, így az újdonságokkal szemben ellenállóbbak.

Az **X generációra** (1966-1979) jellemző a rátermettség, önállóság és rugalmasság. Ők az állandó bizonytalanságba születtek bele. Fontos számukra a munka-magánélet közötti összhang, ezáltal könnyebben fogadják a változásokat. Igénylik az állandó visszacsatolást.

A következő az **Y generáció** (1980-1995), ahol a csapatban való munka, az együttműködés dominál. Ők karrieristák, lényeges szempont náluk a megszerzett tudás által elért teljesítmény, eredmény. Nagy szabadságvágygal rendelkeznek. A digitális technológia megjelenésekor születtek.

Végül a **Z korcsoport** (1996-2010) maradt, amely az internetes világgal együtt fejlődik. Hamar, akár már 15 éves kortól munkába állnak, modern, komoly technikai tudással rendelkeznek. Önmegvalósításra törekszenek, emiatt türelmetlenebbek, a régebbi ösztönző eszközök náluk hiábavalóak. Elvárásaik magasak, folyamatosan visszajelzést igényelnek (Jobgroup, 2020).

9.2. A GENERÁCIÓK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

Több kutató is végzett már vizsgálatokat azzal a témával kapcsolatban, hogy a különféle generációk hogyan reagálnak a munka világát érintő tényezőkre. A különbségeket és hasonlóságokat négy, egymást átfedő kategória alapján szemléltették:



6. ábra: Generációk vizsgálata

Forrás: saját szerkesztés, Meretei, 2017 alapján

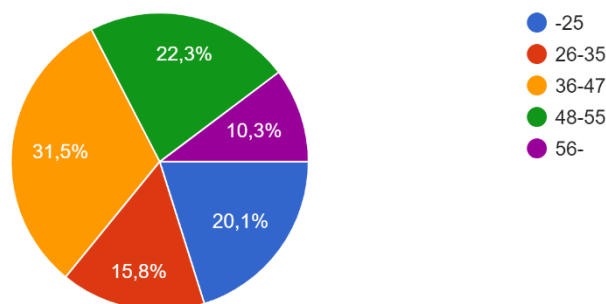
A már meglévő és publikált kutatásokból kiderült, hogy az egyes generációs csoportok másképpen, egymástól függetlenül reagálnak ezekre a tényezőkre.

Dolgozatunk elkészítésekor mi is előtérbe helyeztük a generációs különbségekben rejlő kérdéseket: kérdőívek segítségével vizsgáltunk az adott témában, amelyet a következő alfejezetben fejtünk ki.

9.3. KUTATÁSUNK ELEMZÉSE

Az egyik kutatási módszerünk az online kérdőív volt (lásd: 10.fejezet), amelyből azt a konzekvenciát vontuk le, hogy nagyon sok ember számára fontos az, hogy hogyan érzi magát a munkahelyén, valamint szívesen osztja meg a véleményét, írja le tapasztalatait. A lent megjelenített ábra, amely az életkori megoszlások alapján készült diagram, azt szemlélteti, hogy a 36-47 évesek, tehát a még valóban aktív dolgozók számára a legfontosabb ez a kérdés, legkevésbé pedig az 56 év fölöttiek érdekeltek a témában.

Életkora?
273 válasz



7. ábra: Kitöltők életkori megoszlása

Forrás: A mentálhigiéné fontossága a XXI. század munkahelyén című, általunk elkészített nyilvános kérdőív alapján

Generációs különbségek alapján a visszaérkezett válaszokat a következőképpen értékeltük:

A *védett korosztály*, a nyugdíj előtt állók számára a munkahely már biztos, magukat kiegyensúlyozottnak érzik. Kollégáiktól megbecsülést, odafigyelést kapnak. Nem prioritás a pénzszerzés, emiatt nem motivációjuk a ranglétrán való előrejutás, ezért a munkahelyi stresszorok is minimálisan érintik őket. A mentálhigiénés lehetőségeket szívesen fogadják, szükségük is van rá, de elsősorban azokat kedvelik, amelyek egészségük megőrzésére irányulnak. Ilyen például a munkahelyi orvos, béren kívüli juttatás, utazástámogatás. Életkorukból eredően fizikálisan fáradékonyabbak, ezért vágynak a kedvezőbb munkakörülményekre, több szabadidőre.

A 48-55 éves korosztály az, amelyik már letett valamit az asztalra, nagyfokú munkatapasztalattal rendelkezik, vágyik a megbecsülésre, akár anyagi, akár kommunikációs szinten. Alapvetően jól érzik magukat a munkahelyen, azonban a rájuk háruló felelősség miatt sokszor kerülnek stresszhelyzetbe. Szeretnék a mentálhigiénés lehetőségeket fejleszteni és kihasználni, nagy szükségük van erre, hiszen arról a korcsoportról beszélünk, akiknek az önálló életük már biztosított, de gondolniuk kell gyermekeik jövőjére is. Pozitív meglepetésként ért minket, hogy hiányolják és szeretnék a munkahelyük által nyújtott sportlehetőségeket igénybe venni. Számukra leginkább lényeges, hogy ötleteiket, problémáikat kellő odafigyeléssel fogadják.

A 36-47 éves munkavállalók a leginkább aktívak, csapatban dolgozni kívánók. Számukra a család és a munkahely azonos helyet foglal el az életükben. A jövőre nézve szeretnék és képesek is tanulni, illetve fejlődni, elvárják munkáltatójuktól, hogy ezt biztosítsa számukra. Igénylik a motivációt, azonban az ezzel járó stressz miatt ez a generáció érzi leginkább szükségét egy munkahelyi pszichológus jelenlétének. Kérdőívünkben kiderült, hogy többen úgy érzik, a munkájuk és az azért kapott bér nincs megfelelő összhangban egymással, sokan várnának béremelést.

A 26-35 évesek a kezdő munkavállalók köre. Már annak örülnek, hogy számukra alkalmas munkát találtak, jól kijönnek kollégáikkal. Ideális támogatást kapnak, munkatapasztalataik megszerzésével fejlődést érhetnek el. Az anyagi megbecsülés rendkívül szükséges számukra, mivel életkezdés, családalapítás előtt állnak, ebből adódnak az őket érintő stressztényezők. A fiatalokra jellemző mentálhigiénés terület, kiemelten az utazásra, a szabadidő hasznos eltöltésére irányuló munkahelyi támogatás hangsúlyos a számukra.

A legfiatalabb dolgozók a 25 év és az alattiak, akik közül a legtöbben csak időszakos, nyári munkát vállalnak, hiszen még tanulnak mellette. Általános véleményük szerint a munkahelyeken nehezen fogadják be őket, több segítséget, fejlődéshez szükséges támogatást igényelnek. Rájuk nagy mértékben jellemző, hogy kifejezetten az anyagi hátterük növelése miatt vállalnak munkát. Önmaguk jóllétéért dolgoznak, így a mentálhigiénés lehetőségek közül azokat helyezik előtérbe, amelyekkel a saját kényelmüket tudják fokozni, lásd: utazások, munkahelyi étkezés igénybevétele, testmozgási tevékenységek.

Az előzőek alapján elmondhatjuk, hogy az egyes generációk számára elengedhetetlen, hogy munkahelyük a lelki egészséggel is törődjön, de az alternatívákat eltérően igénylik.

10. ONLINE KÉRDŐÍV RÉSZLETES ELEMZÉSE

Dolgozatunk eredményességéhez online kérdőívet készítettünk, amelyet a legnépszerűbb internetes közösségi felületen osztottunk meg. Ebben kerestünk válaszokat azokra a kérdésekre, hogy 2022-ben több válságos helyzet átvészelése előtt és után az emberek hogyan érzik magukat a munkahelyükön, és vannak-e számukra elérhető mentálhigiénés segítségék.

Kérdőívünk összeállításával igyekeztünk minél szélesebb körű tájékoztatást szerezni a válaszadóktól. Úgy próbáltuk válogatni a kérdéseket, hogy azok által teljes képet kaphassunk a munkahelyi mentálhigiéné mai helyzetéről, valamint kiszűrjessük azokat az összefüggéseket és hiányosságokat, amire a jövőben innovatív javaslatot tehetünk.

Online kérdőívünket a 2-es számú mellékletben csatoljuk.

10.1. A FELMÉRÉS RÉSZLETES ÁTTANULMÁNYOZÁSA SORÁN AZ ALÁBBI MEGÁLLAPÍTÁSOKRA JUTOTTUNK:

A kitöltésre 14 napot szántunk, ezalatt számunkra meglepően sokan, 273-an adtak választ kérdéseinkre. Ez a nagyarányú részvétel azt mutatta meg nekünk, hogy a témánk aktuális és nagy érdeklődést jelez embertársaink felől. Ellenben éppen ez okozott a feldolgozásban némi nehézséget is, hiszen az önálló véleményekre alapuló kifejtős kérdéseknél számtalan különböző vélemény érkezett.

- **Neme?**

Válaszadóink 80 %-a nő, 20 %-a férfi. Ebből az arányból, arra következtettünk, hogy a témaválasztásunk a nőket foglalkoztatja elsősorban, mivel ők azok, akiket érzékenyebben érint mind a munkahelyi körülmény, mind pedig a lelki egészség.

A férfiakkal szemben ők fontosabbnak tartják a munkahelyi kapcsolatokat és azokat a plusz juttatásokat, amikkel nem csak önmaguk, hanem családjaik életét is komfortosabbá tehetik.

Ha például megnézünk egy átlagos munkahelyet, a férfiak többsége megelégszik azzal, ha a számára szükséges munkaeszközök, munkafeltételek hiánytalanul biztosítva vannak. Azonban egy nő arra is törekszik és jobban érzi magát a munkahelyén, ha az adott, saját irodáját otthonossá teszi, ha bútorai dekoratívak, valamint kényelmesek, továbbá, ha pihenő idejét kellemes, igényes környezetben tudja eltölteni. A lelki egészségét segíti és támogatja az a munkahely, amely szolgáltatja ezeket számára. (Mindezek miatt is éreztük úgy, hogy véleményünk kifejtésére nagyobb érdeklődést mutattak.)

A női nemet az élet több területén is jobban foglalkoztatja a testi-lelki egészség megőrzése.

- **Életkora?**

Ezt a kérdést már az előző, pontosabban a 9-es, *Generációs különbségek* című fejezetben dolgoztuk fel, fejtettük ki. Örömmel vettük tudomásul, hogy válaszok közel azonos arányban érkeztek minden generációtól, a legfiatalabbaktól, a pályakezdőktől egészen a nyugdíj előtt álló dolgozókig.

A munkahelyi jólét a munkavállalókkal való törődés, a plusz juttatásokban rejlő lehetőségek minden korosztálynak egyaránt lényeges szempont, még akkor is, hogyha más-más tényezők jelentenek számukra prioritást.

Legmagasabb számban (31,5 %-ban) a 36-47 évesek vettek részt online kutatásunkban, ők mondhatók a legaktívabbnak a munka területén. Kellő ismerettel, tapasztalattal rendelkeznek ebben a témában, szívesen osztották meg az ezzel kapcsolatos véleményeiket.

A legkevesebb kitöltés (10,3 %) az 56 éven felüliektől érkezett. Ez azért valószínűsíthető, mert hamarosan a nyugdíjasok táborát fogják erősíteni, vagyis ők már megelégszenek a jelenlegi, kialakult, jól megszokott munkakörülményekkel. A változás, fejlődés a jövőre nézve nem lényeges szempont a körükben. Érdekes pozitívumként kiemelni ezt a 10,3 %-os részvételi arányt abból a szemszögből is, amely azt mutatja, hogy az idősebbek is egyre többen vannak jelen az online térben, rendelkeznek azokkal a kompetenciákkal, amelyekkel ilyen formában hangot tudnak adni véleményüknek. Ez annak a következménye, hogy a munkahelyek nagy hangsúlyt fektetnek az idősödő generációk technikai tudásának fejlesztésére.

- **Munkaviszonya?**

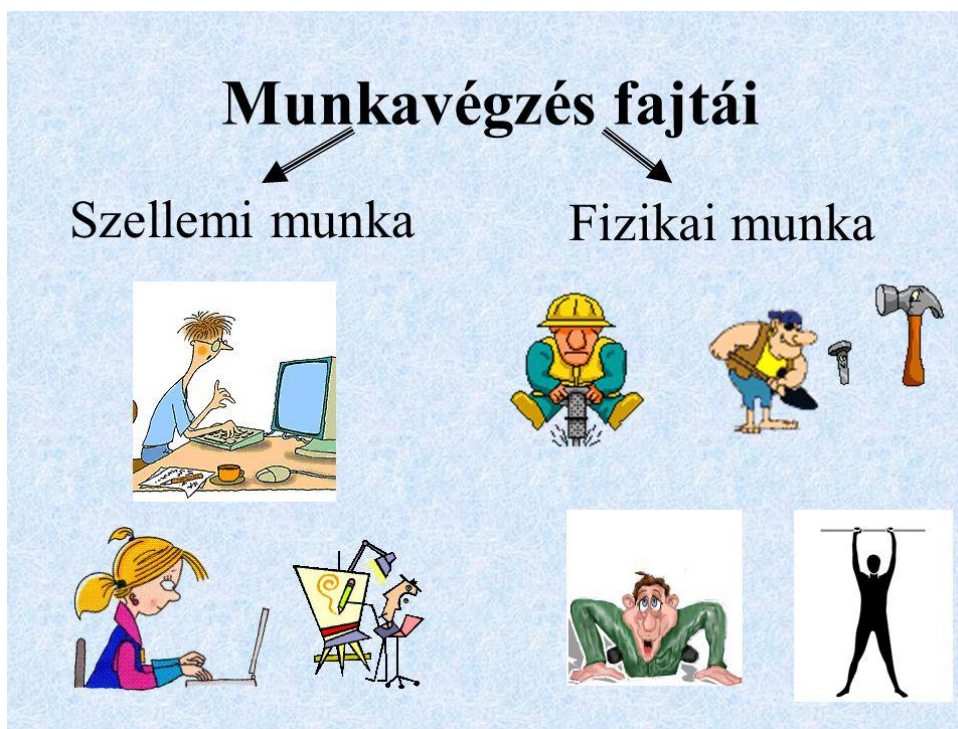
Mint minden kérdőívnél, a miénknél is feltételeztük, hogy olyan személyektől kapunk választ, akik valamilyen formában jártasok a témában. A munkahelyi mentálhigiéné jelenségéről azok informáltabbak leginkább, akik már eltöltöttek egy bizonyos időt a munka világában. Erre a kérdésre beérkezendő válaszadók aránya is ezt támasztja alá.

Háromféle kategóriát neveztünk meg, az állandó, szerződéses, illetve időszakos munkaviszonyt. Kiemelkedően magas arányban (81 %-ban) az állandó munkavégzésben dolgozóktól kaptunk válaszokat. Ez annak tudható be, hogy ők azok, akik nagyobb részben érintettek ebben a témában, hiszen a munkahelyek nagy százaléka határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóit részesíti ilyen jellegű juttatásban. A munkahelyi jóllét, a légkör is azok számára fontos, akik hosszabb távon tartózkodnak, vagy terveznek az adott szervezetben dolgozni. Ők azok, akik szívesen adnak hangot véleményüknek, akiknek

fontos, hogy kellően odafigyeljenek rájuk, hiszen gyakran hosszabb időt töltenek munkahelyükön, mint otthon. Az állandó munkahelyen tevékenykedők körében az idő intervallumok miatt állandó közösségek alakulnak ki, interakciók fejlődnek, a mindennapos kommunikáció elengedhetetlen része lesz életüknek. Számukra a problémáik megoldása, a hosszú távú tervezhetőség, a plusz juttatások mind a mentálhigiénés jóllétüket fokozza majd.

Ezzel szemben, mint ahogyan a válaszadók aránya is jól tükrözi, kevésbé érdekeltek a témában az időszakos, vagy szerződéses munkavállalók, akik számára az adott munkahelyen eltöltött rövid időszak miatt ezek nem kerülnek előtérbe, nem tájékozottak a témában.

- **Milyen típusú munkát végez?**



8. ábra: Munkavégzés fajtái

Forrás:

<https://slideplayer.hu/slide/1994764/>

A kérdőívekre választ adók nagyobb, 63 %-a végez szellemi munkát, míg 37 %-a fizikai munkával keresi meg kenyerét. Ennek a kérdéskörnek a feldolgozásakor több alszűrést is végeztünk, hogy a témánkhoz kapcsolódóan még átfogóbb képet kaphassunk a dolgozó emberek munkában töltött idejének mentálhigiénés vonatkozásáról. A válaszadók megközelíthetően 2/3-1/3 megoszlási arányából arra következtethettünk, hogy a szellemi munkakört végzők jobban belelátnak a cégjeik mentálhigiénés szolgáltatásainak tárházába, tehát bátrabban válaszoltak a kérdéseinkre.

A másodlagos szűréseket követően pár, számunkra is érdekes eredmény született. Az első, amely meglepetésként ért bennünket, hogy a fizikai munkát végző dolgozók nagyobb

arányban érzik jól, vagy nagyon jól magukat a munkahelyükön, mint a szellemi dolgozók. Ennek, a többi részletes szűrési eredményt megvizsgálva, az az oka, hogy egyre inkább megbecsüli a munkahely a kétkezi munkát elvégző munkavállalóit, igyekszik jobb munkahelyi körülményeket biztosítani, kommunikálni a beosztottakkal. Kimagasló eltérést mutatott a két kategória között a „kifacsartságukról” adott válaszuk, amelyben a fizikai munkát végzők sokkal nagyobb arányban jelezték, hogy elfáradnak a munkahelyen, mint a szellemi foglalkoztatottak. Ez valahol természetes is, hiszen sokkal nagyobb igénybevételnek vannak kitéve. Ebből következik, hogy mentálhigiénés szempontból más elvárásokat várnak munkahelyüktől.

Nagyon jól támasztják ezt alá a kérdések szűrésével beigazolódott egyéni válaszok: A szellemi munkavállalók elsősorban csapatépítésben, testmozgást támogató programok, kedvezmények bevezetésében, színvonalas pihenőszoba kialakításában, pszichológus igénybevételében, többféle relaxációt segítő szolgáltatások biztosításában szeretnének testi lelki támogatást munkahelyüktől.

A fizikai munkát végzők számára a munkaidőbe beiktatott több szünetre, a kisebb és nagyobb közösségek közti, esetlegesen a vezetőséget közelebb hozó csapatépítésre, klimatizált munkahelyiségre, pszichológusra, de elsősorban több odafigyelésre és megbecsülésre vágnak munkaadóiktól.

Mindkét kategóriában munkát végző dolgozók elsősorban a vezetőségtől várják a problémáik megoldását, és csak nagyon kevesen jelölték a HR munkatársakat. Előremutató lenne, ha egyre több munkahelyen a munkavállalók mentálhigiénés problémáival, az ebben rejlő lehetőségekkel a HR osztályon dolgozók foglalkoznának, levéve ezt a terhet a vezetőség válláról.

- **A cég formája:**

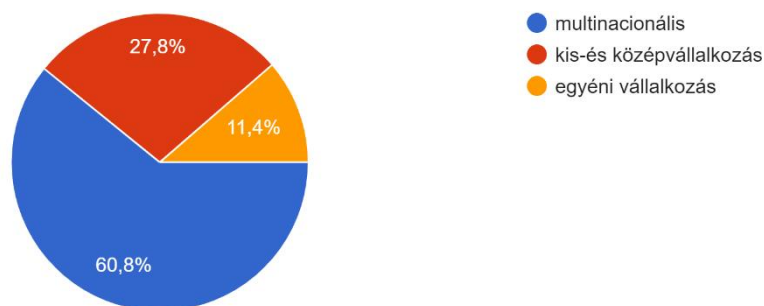
A beérkezett válaszok alapján azt láthattuk, hogy az egyéni vállalkozók és a kis-és középvállalkozásban munkát vállalók aránya közel azonos, ebben a témában hasonló mértékben érdekeltek. Ennek következtében e két kategóriát egy kalap alá tudjuk venni.

Visszacsatolva már az előző fejezetekben leírtakra, mindkettő méretéből adódóan kisebbnek mondható. Emiatt a munkahelyi környezetet közvetlen, családi hangulat jellemzi, a dolgozók és a vezetők között többnyire baráti a viszony. A viszonylag alacsony létszám miatt az információ gyorsan áramlik, így az esetlegesen felmerülő problémák is hamarabb megoldódnak. Továbbá tisztában vannak egymás igényeivel a munkatársak, könnyebben tudnak egymáshoz igazodni, alkalmazkodni. Emiatt a mentálhigiénés lehetőségek szempontjából, a dolgozók ismerik egymást annyira, hogy ezeket kellően személyre szabottan, az egyéni érdekeket, szándékokat figyelembe véve tudják kiosztani, illetve igénybe venni.

Magasabb arányban kaptunk válaszokat nagyobb cégeknél tevékenykedőktől, ez annak köszönhető, hogy manapság a többségnek multinacionális vállalat biztosít munkát.

Egy ilyen szervezetnek akár több száz dolgozója is akadhat, amely azt eredményezi, hogy az adott vezető nem tud kialakítani olyan szoros kapcsolatot a beosztottakkal, szinte lehetetlen annyi embernek az igényeit figyelembe venni. A probléma pontos megoldhatósága is nehezebb, hiszen nem biztos, hogy a kérdések és válaszok kellően gyorsan áramolnak. A lelki egészséget megóvó intézkedések nagy számban lehetnek jelen egy ilyen cégnél, a jókora méret, valamint a nagyobb bevétel miatt. Azonban ez nem jelenti azt, hogy a munkavállalók jobban érzik magukat itt, mint például egy csekélyebb méretű vállalkozásnál.

A cég formája:
273 válasz



9. ábra: A cég formája

Forrás: A mentálhigiéné fontossága a XXI. század munkahelyén című, általunk elkészített nyilvános kérdőív alapján

- **Milyen szektorban dolgozik?**

Kérdőívünkben bár széles skáláját adtuk meg e kérdésnek, ettől függetlenül a legtöbben mégis az egyéb jelzésű sort pipálták.

Szerettünk volna választ kapni arra, hogy mely szektor az, ahol kiemelten előtérbe kerülnek a mentálhigiénés lehetőségek. Sajnos ilyen nagy arányú szétszóródásnál nem tudunk érdemben megfelelő szűrést végezni, eredményt kifejtteni a mi témánk szempontjából. Úgy gondoltuk, ez nem járul hozzá nagy mértékben kutatásunk lényegi részéhez.

- **Milyen pozícióban dolgozik?**

A 273 kitöltés közül a *beosztott pozíció* dominált. Ennek az lehet az oka, hogy minden cégnél több a beosztott és kevesebb a vezető, de az is előfordulhat, hogy csupán őket ragadta meg leginkább ez a téma, és váltak szívesebben válaszadóvá. A munkahelyi mentálhigiéné

ugyanis az a terület, amit a munkáltató biztosít a munkavállaló felé, így a beosztottak érzékenyebbek ezzel a kérdéssel kapcsolatban.

Néhány szűrés elvégzése következtében azt tapasztaltuk, hogy az ebben a kategóriában a dolgozók jól érzik magukat a munkahelyen, illetve munkatársaikkal jó viszonyt ápolnak. Azonban nagy megoszlás figyelhető meg abban a kérdésben, hogy a felettesükkel milyen a munkakapcsolat. A közel 50 %-os negatív visszajelzés elég nagy aránynak számít és ez az egyik alappillére a mi témaválasztásunknak is, hogy miért van szükség a mentálhigiénés segítségnyújtásra a dolgozók körében. Az a tény, miszerint a beosztottak nagy többsége nem kap visszajelzést a munkája minőségéről, illetve nincs lehetősége a szakmai tovább fejlődésre, előbb vagy utóbb a termelés sikertelenségéhez vezethet. Itt is kiemelendő a kommunikáció fontossága a beosztott és felettese között.

Ami a dolgozói „kifacsartság” érzését illeti, a fizikai munkát végzőknél jelentkezik leginkább, hiszen tevékenységükből adódóan talán feltételezhető, hogy szervezetük nagyobb megterhelésnek van kitéve, mint egy szellemi munkakörben dolgozóé.

Fontos megemlíteni, hogy a beosztottaknál találkoztunk azzal a válasszal, hogy csupán pénzkeresési lehetőségként tekintenek az adott munkájukra, és nem úgy, mint életük egy részére. Az ilyen munkavállaló számára sosem lesz fontos a cég sikere.

A fentebb leírtakból következtetve egyáltalán nem meglepő az sem, hogy ebben a kategóriában dolgozók közül sokan jelezték, hogy gyakrabban kerülnek stresszhelyzetbe. Ezekkel a problémákkal foglalkozni kellene a munkaadóknak, és segíteni kellene a dolgozókat a testi-lelki problémák megoldásában. A cég sikeressége érdekében át szükséges lendíteni a munkavállalókat az adott krízisen. A felmérésből azonban az derült ki, hogy sokan például azzal sincsenek tisztában, hogy a munkahelyük rendelkezik-e különböző, testi-lelki egészség védelmére irányuló módszerekkel és lehetőségekkel, pedig igényelnék a munkáltató nagyobb odafigyelését, és a mentálhigiénés támogatásokat munkahelyeiktől.

Arra is következtethetünk a beosztottak ilyen irányú válaszaiból, hogy hazánkban még nagyon gyerekcipőben jár a mentálhigiéné, ami nem más, mint a munkavállalók, mint személyekre irányuló odafigyelés.

Folytassuk azzal, hogy vajon mi a helyzet a *cégtulajdonosoknál, cégvezetőknél*? Az első szembetűnő adat a tőlük beérkezett rendkívül alacsony kérdőívszám. Mindössze 7 választ kaptunk ettől a kategóriától.

Érdekes adat az is, hogy ebbe a beosztásba főleg az idősebb generáció tartozik. Válaszaikból az szűrhető le, hogy jól érzik magukat az adott körükben, kellően kijönnek munkatársaikkal. A kommunikációt ők is ugyanolyan fontosnak tekintik, mint a beosztottak.

Többen szeretnék nagyobb mértékű figyelmet, visszajelzést kapni elvégzett munkájuk minőségéről, illetve megfigyelhető, hogy nemcsak a pénz miatt végzik munkájukat, hanem a cég érdekeit is szem előtt tartják, tehát karrierjük építése épp olyan alapvető számukra, mint a pénzkeresés. Kevésbé jellemzi őket a kimerültség érzése, ami a beosztásukból adódó rugalmasabb munkavégzésnek is köszönhető. A stresszfactorok a felelősség nagysága miatt itt is előkerülnek.

Itt is jellemző az a válasz, miszerint munkahelyük nem rendelkezik kellő mennyiségű mentálhigiénés lehetőséggel, pedig nekik is szükségük lenne rá. Éppen ezért, a XXI. században kiemelten fontos ezzel a kérdéssel foglalkozni.

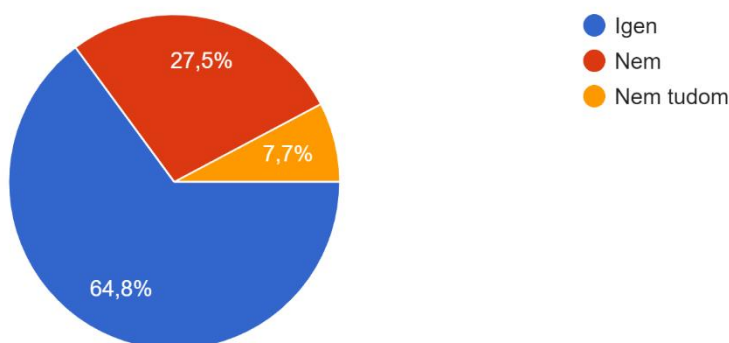
- **Munkahelye rendelkezik mentálhigiénés lehetőségekkel?**

Örömmel olvastuk, hogy az ország területén nagy arányban rendelkeznek a munkahelyek olyan részleggel, amely az emberek mentális egészségét próbálja védeni, javítani. Ezzel szemben, az egyéni válaszok azt mutatják, hogy még mindig lenne igény ezek tovább fejlesztésére, kibővítésére.

Emellett megfigyelhető volt az is, amit a fentiekben már említettünk, hogy kifejezetten jellemző az ezekkel kapcsolatos információhiány. Valószínűsíthetően nem tájékoztatják megfelelőképpen a munkavállalót munkáltatóik, vagy csak kisebb körben válik ismertté, hogy konkrétan mivel is rendelkezik az adott cég.

Munkahelyem rendelkezik mentálhigiénés lehetőségekkel?

273 válasz



10. ábra: Munkahelyem rendelkezik mentálhigiénés lehetőségekkel?

Forrás: A mentálhigiéné fontossága a XXI. század munkahelyén című, általunk elkészített nyilvános kérdőív alapján

- **Ha igen, mivel? Ön a fentiek közül melyiket veszi igénybe? Melyikben részesül?**

E kérdésfűl alatt felvetettünk olyan válaszlehetőségeket, amelyekről mi a mindennapjainkban a legtöbbször hallottunk, valamint amelyeket volt szerencsénk nekünk is meg tapasztalni. Ezen kívül megadtunk egy egyéb nevezetű kategóriát, amellyel azt szeretttük volna elérni, hogy a kitöltők írjanak olyan alternatívákat is, amelyek számunkra is újak, eltérnek az általunk felsoroltaktól.

A legtöbben, nem meglepően, a béren kívűli juttatást jelölték, amely egy elég tág kategória. Nem feltétlenül csak pénzalapú, magába foglal még sok mást pluszt is. Ilyen lehet például egy étkezési utalvány, amely már meglehetősen hasznos, illetve szükséges egy hosszabb munkanapot figyelembe véve.

Ugyanakkor sok voks érkezett még a munkahelyi orvosra is. Rendkívül fontos, hogy egy vállalat, tevékenységétől függetlenül rendelkezzen legalább egy doktorral. Időközben ők végzik a szükséges alkalmassági vizsgálatokat, valamint hozzájuk lehet fordulni bármikor, bármilyen, a munkahely területén felmerülő egészségügyi problémával.

Számos válaszadó jelölte az utazástámogatást. Ez hatalmas előnyt jelent azok számára, akik lakóhelyüktől távolabb találtak maguknak munkahelyet, mivel az oda-és visszautazás anyagilag és fizikailag is elég megterhelő lehet. A cég, ha kellően korrekt, felajánlja ezt a kedvezményt, és az érintettek pedig nyilvánvalóan élnek az előbb említett lehetőséggel, akkor is, ha nem teljesen fedezi az a munkába járás költségeit.

A soron következő a pénzjutalom, amely az egyik legnagyobb ösztönző erő egy munkavállaló motiválására. Általánosan elfogadottak, azok a pénzjutalmak, amely valamely ünnepkörhöz (szakmai nap, karácsony, jubileumok) köthetők. Ezekkel az alkalmazottak tisztában vannak, számíthatnak is rá. Vannak olyan alkalmankénti kifizetések, amelyek a dolgozó átlagon felüli teljesítményétől függenek és ezek inspirálják a hatékonyabb munkavégzést. A kézhez kapható összeg mértéke sok mindentől függ. Elsősorban az adott szervezet anyagi kapacitásától, de befolyásolhatja az általános állami gazdasági helyzet is. Épp emiatt nem meglepő, hogy a jelenleg kialakult nehéz gazdasági helyzetben egyre kevesebb az az összeg, amely erre fordítható. Ezt a következtetést abból vontuk le, hogy meglehetősen kevesen jelölték ezt a válaszlehetőséget.

A következő opció a testmozgást elősegítő kedvezmények voltak, erre is érkezett néhány szavazat. Ez azt jelenti, hogy hazánkban is egyre inkább kezd elterjedni a sportolás szeretete, szükségessége. Egy testileg-lelkileg kimerítő, hosszabb munkanap után mindenkinek kell egy kis kikapcsolódás. Emberfüggő, hogy ezt ki hogyan teszi, használja ki. Egy fizikai

munkát végző személy nem biztos, hogy ezt a mentálhigiénés lehetőséget fogja igénybe venni, egy majdnem egész napos mozgást igénylő foglalatosság után. Persze mint mindenhol, itt is vannak kivételek, akik számára még mindemellett a legjobban egy kis edzőterem vagy jóga esik, mint munkától való elvonatkoztatás. Mi érdekesnek találtuk, hogy a kérdőívünket kitöltők közül számos fizikai munkás igényelne például egy kedvezményes konditerem bérletet. A másik csoportot erősítik a szellemi tevékenységet végzők. Ők többen választották a testmozgást elősegítő lehetőségeket, amely nem is csoda, mondjuk egy napi, folyamatosan az irodában ülve letöltött munkavégzés után.

Mindezek mellett érkezett egy pár jelölés a pszichológus jelenlétére is. A kevés számadat azt mutatja, hogy ez a lehetőség még nem annyira népszerű, azonban ugyanolyan kulcsfontosságú a lelki egészség, mint a testi. Egy mindennek felett sikerre törekvő cég számára praktikus lehet egy olyan ember, aki meghallgatja az alkalmazottak felmerülő gondjait, problémáit, és próbálja azt egy-két megerősítő, segítő beszélgetéssel megoldani, vagy legalább enyhíteni. Sajnos fennáll a veszélye annak, hogy egy lelkileg instabil munkavállaló nem megfelelő hozzáállása gátolhatja a termelékenység hatékonyságát, feltarthatja az adott cég által kitűzött célok elérését.

Megemlítendő, hogy a fentiekben felsoroltak már-már kötelező intézkedésnek bizonyulnak a jól működő, hosszabb távra tervező vállalatok körében. Ezek a mentálhigiénés lehetőségek hazánkban elterjedtek, nem véletlenül mutatta ezt a válaszok aránya. Azonban az egyéb kategóriában sok olyan új alternatívával találkoztunk, amelyek nagyon kevés vállalatnál vannak jelen, illetve alkalmazásuk még gyerekcipőben jár.

Ezek azok a lehetőségek, valamint ötletek, amelyek speciálisan egy adott munkakörhöz köthető tevékenységek vagy eszközök, például szemüveg, szájmaszk, különböző tisztítószer. Továbbá kiderült, hogy kevesen dolgoznak olyan cégnél, ahol a csapatépítő tréninget, szupervíziót alkalmazzák.

- **A COVID-19 járvány megjelenése óta érzékelt-e változást a mentálhigiénés eszközök fejlődésében?**

Tény, hogy a 2019-es évben megjelenő vírushelyzet mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat nagyon megviselte. Visszaesett a termelés sikeressége, veszélybe keveredtek munkahelyek, álláshelyek, emiatt családok kerültek krízishelyzetbe. Témaválasztásunkkor úgy éreztük, hogy külön kérdésként kell foglalkoznunk ezzel a jelenséggel is, hiszen az előző, megszokott életünk teljesen megváltozott. (Kónya–Krekó, 2020)

A válaszokat feldolgozva örömmel vettük tudomásul, hogy a munkaadók valamilyen formában segítettek megoldást találni erre a kialakult állapotra. A legtöbb cég azóta még

nagyobb figyelmet fordít dolgozói testi-és lelki egészségére, illetve igyekszik minél több olyan lehetőséget biztosítani munkavállalója számára annak érdekében, hogy az elmúlt évek nehézségei áthidalhatóak legyenek. Egyre nagyobb teret kapott a home office, valamint az informatikai továbbképzések is bővültek.

Ahogy a szűrésekből levontuk, az általunk megkérdezett munkahelyek negyede semmilyen változást nem vezetett még be.

- **Kitől várná a segítséget a felmerülő problémáinak megoldásával kapcsolatban?**

Az elmúlt évek tapasztalata az, hogy a munkavállaló bárminemű problémájával a vezetőséghez (cégvezető, vezetőhelyettes, gazdasági vezető stb.) fordul. A munka világában azonban nem is olyan régen megjelentek a humán referensek, akiknek kifejezetten az a feladatuk, hogy a dolgozók személyügyeivel, személyes gondjaikkal, kérdéseikkel foglalkozzanak.

Kérdőívünk végén arra kerestük a választ, hogy kiket érznek arra alkalmasnak a dolgozók, hogy bátran és bizalommal fordulhassanak hozzájuk. A reakciók nem voltak meglepőek, de a mi szempontunkból elgondolkodtatóak.

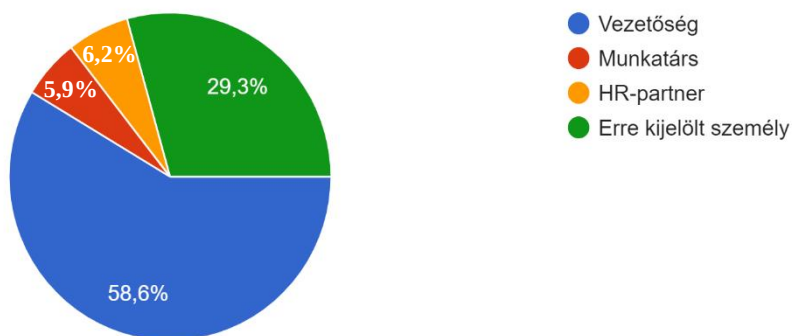
A kisebb cégeknél természetes, hogy a vezetőség foglalkozik az alkalmazottak személyügyeivel, hiszen kevesen dolgoznak az adott munkahelyen, nem igényelnek, vagy nem tehetik meg, hogy alkalmazzanak külön humán referensi pozícióban dolgozó kollégát. A családias légkörben a problémák információja és megoldása között nagyon rövid idő telik el. A nagyobb vállalatoknál dolgozók körében volt meglepő a kérdésekre adott válaszok aránya, hiszen a nagytöbbség (körülbelül 50%) a vezetőséghez fordul problémáik megoldásával kapcsolatban. Mi azonban úgy gondoljuk, hogy -hivatkozva a dolgozók magas létszámára- már szükséges egy, vagy akár több olyan személy alkalmazása, akiknek ez kiemelt feladatuk, vagy legalábbis munkakörük egyik pillére. A visszajelzésekből az derült ki, hogy még a nagyobb cégeknél is igen alacsony azok aránya, akiknél a HR osztály fellelhető, és bátran fordulhatnak hozzájuk a dolgozók.

Több válaszadónk az „arra kijelölt személyt” jelölte meg, mint opció. Ez lehet akár a HR is, amennyiben a kitöltő személy nem találkozott még ezzel a fogalommal, de lehet egy, a cég által ezzel a feladattal megbízott személy is. A lényeg, hogy mint munkavállaló tudja kihez forduljon érdemi segítségért.

Ami egy picit elkeserítő számunkra, hogy a válaszadók majdnem 10 %-a csak munkatársának mondja el gondjait, viszont talán ők azok, akiktől a legkevésbé remélhetnek megoldást, támogatást a munka világát érintő testi-lelki problémáikra.

Kitől várna a segítséget a felmerülő problémáinak megoldásával kapcsolatban?

273 válasz



11. ábra: Kitől várja a segítséget a munkavállaló?

Forrás: A mentálhigiéné fontossága a XXI. század munkahelyén című, általunk elkészített nyilvános kérdőív alapján

Kutatásunk egyik legérdekesebb része a kérdőív elkészítése, majd a beérkezett válaszok feldolgozása volt. Az azt megelőző részekben csak az elmélettel foglalkoztunk és kíváncsian vártuk, hogy a mentálhigiénés lehetőségek hogyan jelentkeznek a valóságban, a gyakorlatban, valamint hogyan jelennek meg a XXI. század magyar munkahelyein. A feldolgozásuk során nagyon sok érdekességet, tanulságra okot adó tényt tártunk föl, és több újítás is megfogalmazódott számunkra.

Munkánkat akkor érezzük hitelesnek, ha kikérjük egy szakértő véleményét, aki a mindennapokban ezzel a jelenséggel foglalkozik. Arra a kérdésre szeretnénk választ kapni, hogy a levont konzekvenciáinkat alátámasztja-e egy személy, aki a témában kifejezetten jártas.

11. KVALITATÍV KUTATÁS

Dolgozatunk írása közben lehetőségünk nyílt arra, hogy egy olyan személlyel folytathassunk kótetlen beszélgetést egy rövid interjú keretében, aki azon területen tevékenykedik, amely szoros kapcsolatban áll a mentálhigiénével.

Juhász Annamária kutatási területe az egészségtudatosság, azon belül is az, hogy hogyan lehet ezt integrált kommunikációval edukációs célokra felhasználni a lakosság egészségügyi állapotának érdekében. A társadalom egyik meghatározó közege a munka világa, a munkahely, hiszen ott töltjük időnk nagy részét, amely az embert vagy pozitívan, vagy negatívan befolyásolja, és ez függ attól, hogy a munkáltatónak mekkora felelőssége és milyen eszközei vannak erre vonatkozóan. Kiemelte, hogy az egyén magánéletében felmerülő problémákkal való megküzdés kihatással lesz a munkahelyi teljesítményre. Abban az esetben, ha valaki csupán a munkának él, és nem foglalkozik az otthoni teendőkkel, könnyen munkamániássá válik, amely telítettséghez, kiegészéshez vezethet. Úgy gondolja, az ember élvezi a prioritást, és csak utána következik a munka.

Élethelyzetünk meghatározza azt is, hogy időnként hogyan osztjuk be, mivel vannak olyan teendők, amelyeket pont a munka idejében, azaz 8-16 óra között lehet elvégezni. Ezért is jó, ha a munkahelyen van lehetőség rugalmasabb munkavégzésre. Ha az ember megfordítja a sorrendet, és azt végzi el leghamarabb, ami számára fontos, nem ezen fog stresszelni, és valószínűleg hatékonyabban is fogja később kivitelezni feladatait, mintha ez fordítva történe.

Továbbá beszélt arról is, hogy a legtöbb munkahely nem rendelkezik elegendő eszköztárral ahhoz, hogy az embert úgynevezett kreatív flow állapotba hozza, vagyis nem elég például egy cafeteria-rendszer jelenléte, hanem szükség lenne újabb, motiváló hatású lehetőségekre. Valamint nem ártana a HR osztály mellett egy erre külön képzett, külső szakértő segítségét beintegrálni. De ha erre nincs opció, akkor a humán referensek ebben az irányban való továbbképzését kellene garantálni, hogy hozzájuk mentálhigiénés problémákkal is bizalommal lehessen fordulni. Mert ha nincs meg a kellő tájékozottság, ismeret, tudás a témával kapcsolatban, könnyen lehet, hogy nem releváns tanácsokat, megoldásokat fogunk kapni, és az ilyen jellegű beszélgetések inkább kárt okoznak, mint hasznót.

Ezen kívül alátámasztotta egy, már általunk kifejtett kutatási kérdésünket, hogy egy kisebb vállalat, sokkal személyre szabottabb lehetőségeket kínál munkavállalói számára, jobban tud alkalmazkodni a dolgozói igényeihez, mint egy nagyobb vállalat, mert ott létszámból adódóan szinte lehetetlen mindenkinek megfelelni, és a megfelelő eszközöket ajánlani. Egy

KKV-nál például jobban működik a kommunikáció, és munkatársak között is jobban, rugalmasabban meg lehet oldani a problémákat.

Elmondta, saját tapasztalatait megfogalmazva, hogy a COVID-19 után az irodákban kevesebben, csendben dolgoznak. Sokak számára az elmúlt időszak hatására zavaró lehet a tömördek ember jelenléte, a zaj, a folyamatos nyüzsgés. Emiatt szétszóródva, egy légtérben minimális létszámban végzik munkájukat. Ebből következően a munkáltatóknak majd ügyelniük kell arra, hogy tömeg által sok impulzus jelentkezhessen, amely stresszor lehet. Emiatt szükséges lesz egy olyan lehetőség biztosítása, amelynek segítségével a dolgozók visszamerülhetnek a saját kis világukba. A járvány óta az emberek egyre inkább igénylik a kikapcsolódást, amelyet úgy oldanak meg, hogy többször vesznek ki kevesebb napra szabadságot, hiszen fontos a visszatöltődés, regenerálódás az eredményes folytatáshoz.

Mindezek mellett kiemelte, hogy a mentálhigiéné egyik kulcsa az a fajta érzelmi intelligencia, hogy fel tudjuk dolgozni különböző érzéseinket, haragunkat, csalódottságunkat, örömünket, hogy ezeket hogyan tudjuk kezelni, átengedni saját magunkon. Meg kell találnunk azt a konfliktuskezelési technikát, hogy bármilyen érzelmeken megyünk keresztül, higgadtak maradjunk, és figyeljünk a másik emberre, valamint, hogy problémáinkat megfelelő hangnemben és stílusban tudjuk közölni, ezzel nem befolyásolva a kollégák munkáját, teljesítményét.

Összefoglalva, szavai alapján maga a mentálhigiéné fogalmát nem terjesztetni, hanem inkább tudatosítani kellene, főleg itt hazánkban, mivel addig bármit is vezetnek be a munkahelyeken, nem lesznek megfelelően kihasználva, az emberek nem lesznek képesek felismerni ezek előnyeit. Kutatásai során ráeszmélt ő is arra, hogy rengeteg jóllétet támogató tervet dolgoztak már ki, de elindulásukhoz nincsen elég igény, hiszen ebben a rohanó világban magában az emberben sem tudatosul, hogy szüksége van ilyesfajta intézkedésekre, illetve, hogy segítséget kellene kérnie. Véleménye szerint mindent a stressz, és az idő irányából kellene megközelíteni és ezek alapján megoldást találni, így alakítani a sikeres munkavégzést.

Az interjú megerősített minket abban, hogy a mentálhigiénés problémák megoldása csakis mindkét oldal, a munkáltató és a munkavállaló bevonásával működhet sikeresen. Örömmel hallottuk, hogy dolgozatunk tartalma sok szempontból megegyezik az Ő véleményével, kutatásaival. Egyetértett velünk, hogy ennek a területnek, jelenségnek az elsajátíthatóságát mindenképpen támogatni, és ahol lehet biztosítani kellene azért, hogy az emberek minimális stressz, és mentálhigiénés problémák mellett éljék mindennapjaikat.

12. KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉRTÉKELÉSE

Munkánk vége felé járva szeretnénk összefoglalni a TDK-dolgozatunk tartalmát. Elsősorban az előre kigondolt kutatási kérdéseinkre, feltételezéseinkre válaszolunk az utólagos elemzések következményeként.

Kíváncsiak voltunk, hogy ugyanazon mentálhigiénés lehetőségek használhatóak-e minden generáció számára. A kérdőív, valamint az interjúk elemzése alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy ez a feltételezés megcáfolandó. Ezzel a témával kapcsolatban különböznek az egyes generációk igényei. Sajnos nem mindegyik vállalat tudja megengedni magának a személyre szabott eszközök biztosítását. Azonban azt tapasztaltuk, hogy másfajta lehetőségre van szüksége egy nyugdíj előtt álló személynek, mint egy pályakezdőnek.

Második kérdésünk arra irányult, hogy determinálható-e az, hogy a nagyobb cégek jobban odafigyelnek a dolgozók lelki egészségére. Erre a választ a két kiválasztott cégnek kiküldött interjúból kaptuk meg, miszerint nem a mérettől függ az, hogy milyen mértékű figyelmet fordít a dolgozók jóllétére az adott vállalat. Mint ahogy a fentiekben már említettük, egy nagyobb szervezet több munkavállalóval rendelkezik, és pont emiatt valószínűsíthető, hogy nem tud minden egyes ember számára megfelelő mentálhigiénés eszközt nyújtani. Ezzel szemben a kisebb létszámú cégek a családi hangulat, valamint a mindennapos kapcsolattartás miatt jobban fel tudja ismerni azt, hogy milyen szolgáltatásokkal képes fejleszteni, javítani a munkakörülményeket, és így személyre szabottabb lehetőségeket bír kínálni.

Mindemellett érdekelt minket, hogy vajon kihat-e a termelékenység növekedésére a mentálhigiénés lehetőségek jelenléte. Ezzel a kérdéssel kapcsolatban viszonylag kevés információ érkezett, ez abból is adódhat, hogy nem sok vállalat figyeli ezt meg, vagy foglalkozik ezzel, valamint lehetséges, hogy nem jártasok még eléggé a témában, nem ismerik annyira a mentálhigiéné jelentőségét. A céges kérdéssor válasza alapján azonban elmondhatjuk, hogy fejleszti a stabilitást, a hatékonyságot és a kiégés ellen is nyújt támogatást az ilyesfajta intézkedés. Ebből következően is úgy gondoljuk, mindenképpen pozitívan hat a termelékenységre, mert sokkal aktívabb, motiváltabb egy olyan munkavállaló, akinek igényeit kellően kielégítik, és aki jól érzi magát a munkahelyén.

Világunk működését nagyban befolyásolta a 2019-ben megjelent COVID-19 járvány, így mindenképp fontosnak gondoltuk ezt a dolgozatunkban is kifejezni néhány mondatban. Érdekelt minket, hogyha már ilyen mértékben hatással volt életünk több területére is, hogyan hatott a munkahelyi lelki egészség megóvására. Tehát a kérdésünk úgy hangzott, hogy a pandémia felbukkanása óta nagyobb figyelmet fordítanak-e az egyes cégek a dolgozók mentális

egészségének megóvására. A kérdőív válaszait örömmel olvasva azt vettük észre, hogy a vírus megjelenése óta a legtöbb cég előtérbe helyezi a munkavállalói jóllétet és megpróbálnak olyan új lehetőségeket biztosítani, amivel az elmúlt évek nehézségeit át tudják vészelni.

Következő kutatási kérdésünkre, amely nem más, minthogy ugyanazon módszerek alkalmazhatóak-e egyaránt a fizika és szellemi munkát végzők körében, nemleges visszajelzést kaptunk. Emellett saját véleményünk szerint is megcáfolnánk ezt, hiszen sejthető, hogy egy fizikai munkás, aki egész nap mozgásos tevékenységet folytat, nem biztos, hogy szeretne részt venni testmozgást támogató programokon. Azonban egy irodában tartózkodó, szellemi munkát végző személy, az egész napos ülő foglalatosság után szívesen élne az aktívabb kikapcsolódási lehetőségekkel. Mindemellett fontos megemlíteni, hogy vannak olyan mentálhigiénés eszközök, amelyeket mind a kettő kategória előszeretettel vesz igénybe.

13. JAVASLATOK, SAJÁT ÖTLETEK

Az előző fejezetekben azokat a tényezőket fejtettük ki, melyeket a legtöbb cég a munkavállalói részére már biztosítani tud, ezzel növelve jólétüket. Ebben a fejezetben pedig áttérünk azokra a mentálhigiénés lehetőségekre, amelyeket nem, vagy csak csekély számú vállalat alkalmaz. Kutatásunkból kiderült, hogy Magyarországon a munkahelyi mentálhigiéné jelenségének kifejezése még nem terjedt el olyan széleskörűen, mint esetleg más országokban, ezért különösen fontos, hogy erről beszéljünk. Hogy dolgozatunk kerek legyen, az alábbiakban szeretnénk felsorolni pár, általunk hasznosnak gondolt intézkedést, eszközt, melyek bevezetése jelentősen hozzájárulna a munkavállalók lelki egészségének fokozásához.

Logikusan végiggondolva, egy vállalat csak úgy tud hosszútávon fejlődni, ha minél több új technológiát, módszert vezet be, változtat már az eddig jól bevált technikáján mellyel nyereséget szerzett. Miért is van ez így? A világ gyorsan változik, és a munkavállalók rotációja, eltérő igényeik sem könnyítik meg a szervezet dolgát. Ezek folyamatos alkalmazkodást követelnek meg, mivel csak így lehet a már megszerzett hírnevet bővíteni, kiszolgálni az új munkaerő és fogyasztók igényeit és a bevételt egy nagyobb szintre emelni.

A következő néhány, általunk felsorolt és ismertetett lehetséges módszert az internetes kutatásunk, illetve ismerősök véleménye alapján állítottuk össze.

- **Négy napos munkahét**

Manapság a legtöbb embert érinti az a probléma, hogy nincs idejük semmire. A munka, háztartásvezetés mellett nem jut annyi idő saját magukra, a megfelelő mennyiségű alvásra, illetve azokra az elfoglaltságokra, amelyekre szeretnék. Ennek számos káros hatása van mind az ember egészségére, mind a teljesítőképességére nézve. Ennek megoldására külföldön jó néhány helyen bevezették a négy napos munkahetet, mellyel már Magyarországon is kísérletezik egy-két cég.

A négy napos munkahét lényege az, hogy a munkavállalónak egyel több szabadnapja (pl. péntek) lesz egy héten a hétvégén kívül, melyet azzal tölthet, ami számára fontos, mindezt úgy, hogy munkabére nem csökken. De a teljesítménye sem lehet alacsonyabb, mert a rábízott munkát ugyanúgy el kell tudnia sikeresen végezni, hiába kevesebb nap jut rá. Ezt az áldozatot sokan inkább bevállalják, csak hogy legyen plusz egy napjuk a héten, amit saját magukra szánhatnak. Sok helyen olvasni, hogy hiába kevesebb munkanapot dolgoznak a munkavállalók, mégis hatékonyabbak. Miért is van ez? Az emberek kipihentebbek, kevésbé stresszesek, mivel nagyobb eséllyel volt idejük elvégezni az általuk fontosnak titulált tevékenységeket. A négy

napos munkahét bevezetésével több idő jut a sportolásra is, ami, mint tudjuk nagymértékben hozzájárul a testi, és lelki jólét fenntartásához és fokozásához.

- **Megfelelő munkamegosztás**

Ezen kívül a leterheltség is nagy problémát jelent. A mai gazdasági viszonyok bizonytalansága, és a COVID-19 járvány következtében sok munkást bocsátottak el munkahelyéről. Ez nagyon megviselte őket, de sajnos nem mindegyik cég volt olyan helyzetben, hogy meg tudja fizetni az alkalmazottak bérét a megnövekedett kiadások mellett. Így arra kényszerültek, hogy azt a munkamennyiséget, melyet eddig azok az emberek végeztek el, akiket elküldtek, szétosszák az ott maradtak között. Ezáltal a munkavállalóknak többet és szorgalmasabban kellett dolgozniuk, hogy ne keletkezzen ebből nagy hiány. A megfelelő, és arányos munkamegosztás egy jó megoldás lehetne a problémák megoldására. Amelyik vállalatnak van lehetősége, automatizálnia kellene azokat a tevékenységeket, melyekre van mód, és a szakértő munkaerőt máshova koncentrálni, ahol a munkát nem lehet gépekkel kiváltani. Biztosítani kellene, hogy az adott feladatot csoportban, ötletelve beszéljék meg egymás között a kollégák, és segítsék egymást, ahol tudják, így a felelősség is megoszlaná.



12. ábra: Biztos Alkusz

Forrás:

<https://www.biztosalkusz.hu/partnerek>

- **Prevenációs és problémamegoldó tréningek**

Az online kérdőívből kiindulva, sokan javasolják, hogy szervezetben belül legyenek prevenációs, illetve problémamegoldó tréningek, melyek segítségével fel tudnának készülni, és nagyobb eséllyel elkerülni a különböző munkából adódó betegségeket, kiégést, illetve könnyebben meg tudnák oldani saját problémáikat. Fontosnak tartják a megfelelő jövőkép kialakítását, hogy mindenkit egy cél vezéreljen a vállalatnál, így hatékonyabb munkavégzésre ösztönözve a munkavállalókat. Ezt kisebb csoportmegbeszéléseken időszakonként tudatosítani érdemes.

- **Motivációs eszközök**

Legtöbbünknek ahhoz, hogy elkezdjünk valamit, és sikeresen is végezzük, motivációs eszközökre van szükség. Ezek általában pénzjutalom formájában jelennek meg, havi, és éves szinten. Hallottak alapján számtalan cég biztosít hozzájárulást egészség-, és nyugdíjpénztárhoz, amely akár önkéntes alapon is működhet. Előnyös, mert remek megtakarítási lehetőség a jövőre nézve. Például ez fordítható szemüveg vásárlásra is, amivel, mint tudjuk sajnos egyre több ember rendelkezik.

Viszont sokan jelezték, hogy szerintük a napi/heti motivációnak nagyobb hatása lenne a dolgozók munkavégzésére. Jobban törekednének, mivel szorgalmuk hamar kifizetődne. Rövid távon nyereményjátékokat lehetne hirdetni, ahol pénz, és tárgyjutalom lenne a díj. Tárgyjutalmon belül megannyi lehetőség van, de nagy sikert általában az utalványok aratnak. Az utazástámogatás egy formája az incentive utazás is, melynek lényege az, hogy a munkáltató minél jobb teljesítmény esetén -ha a kitűzött célt elérte a munkavállaló- különleges feltöltődést ígér, melyben mások nem részesülnek. Ez csakis a legjobbakat érinti, ezzel motiválva precízebb feladatok elvégzésére a dolgozókat.

- **Szakértői segítség**

A szervezetben lévő emberek problémáival a munkaadók nem tudnak mindig foglalkozni. Erre megoldás lehet, ha a vállalat pszichológusokat, coachokat, mentálhigiénés szakembereket alkalmazna. Mindez nagyban hozzájárulna az emberek személyiségének fejlődéséhez, testi és lelki egészségükhöz, mivel személyre szabott tanácsokat kaphatnának, ingyen.

- **Állatterápia**

Terápiák közül az állatterápia az, ami az ember lelki nyugalmát jelentősen támogatja. Léteznek manapság már Magyarországon is olyan irodák, ahol valamilyen állat jelenléte biztosított. Például egy kutya, macska, díszhalak. Ha a munkavállaló monoton munkát végez, akkor lehetősége van 5 perces szüneteiben ezekkel az állatokkal foglalkozni. Bizonyított tény, hogy egy állat megsimogatása, mind a testre, mind a lélekre pozitív hatással van. Ekkor nem a munkára, hanem csakis az állatra koncentrálnak az emberek, így kikapcsolva az agyuk folyamatos kattogását. Ezek után pedig sokkal jobban tudnak fókuszálni feladataikra.

Szóval minél több munkahelyen be kellene vezetni a kisállat tartást, ezzel segítve például a menhelyek telítettségének csökkenését is.



13. ábra: Így gyógyítják lelkünket az állatok

Forrás:

<https://divany.hu/eletem/2019/06/21/allatasszisztalt-terapia/>

- **Relaxációs szobák kialakítása**

A másik megoldás az emberek szünetben való kikapcsolódására az lehetne, ha pihenőszobákat alakítanak ki, ahol lehetőség lenne beszélgetni, játszani (például csocsó, pingpong), olvasni, pihenni, valamint biztosítani a dolgozók számára esetleg egy kávéfőző gépet és egy hűtőt, ahol, ha valaki otthonról szeretne ebédet, rágsálnivalót hozni tárolni tudja. Ez az embernek nagy energialöketet adhat, mivel kis időre kiszakad a munkavégzésből, így a feltöltődés után nagyobb eséllyel tud odafigyelni feladatainak elvégzésére.

- **Megfelelő munkaruha**

Továbbá saját tapasztalataink alapján már a legtöbb munkahely biztosít az alkalmazottainak munkaruhát. Sok esetben ez sajnos nem megfelelő méretben, anyagban, minőségben és kinézetben sem. Mindenképp figyelembe kellene venni a személyes igényeket ezzel kapcsolatban, hiszen munka közben egész nap ezt viseli a dolgozó, és fontos, hogy olyat hordjon, amiben jól érzi magát, és természetesen a tevékenységhez megfelelő védelmet nyújtson. Meglepő, hogy ez mennyire tudja befolyásolni az egyén kedvét, ezáltal pedig kihatással lehet a munkahelyi teljesítményre.

- **Elektromos sugárzás csökkentése**

Ebben a modern világban rendkívül elterjedtek a technológiai eszközök, amelyek károsak az ember egészségére. Manapság kevés az olyan munkahely, amely nem rendelkezik digitális gépekkel. A Juhász Annamáriával folytatott interjú során felmerült egy olyan ötlet, amely talán erre megoldás lehet. Léteznek olyan berendezések melynek segítségével csökkenteni lehet az elektromos sugárzás hátrányos hatásait, mivel semlegesítik a levegőben található elektro-szmozgot. Egy ilyen „kütyü” beszerelése minimalizálja például a fáradékonyságot, ezáltal növelve a teljesítmény minőségét.

- **Panasz/ötletláda**

Sok helyen már elterjedt, de mégsem mindenhol alkalmazott, a panasz/ötletláda „jelenség”. Ennek keretében lehetőségük van a munkavállalóknak ötleteiket anonim megosztani a vezetőség tagjaival. Az emberek őszintébben ki tudják fejezni a véleményüket akkor, ha ezt névtelenül teszik meg, a vezetőség számára pedig rendkívül hasznos a fejlesztéseket figyelembe véve.

- **Home office**

A COVID-19 hatására elterjedt a home office munkavégzés is. Az oltások után, ennek száma nagyban csökkent, viszont sok dolgozó igényelné, hogy betegség esetén, és különleges esetekben ne szabadságot kelljen kivennie, hanem legyen lehetősége otthonról is dolgozni. Ez nagyobb szabadságot jelentene számára, mivel a munkaideje nem lenne úgy beosztva, mintha be kellene járnia az irodába. Jóval kötetlenebb addig, míg a munka el van végezve, nem mellesleg higiénés szempontból is kedvező.

Összegezve a fentebb említetteket, ezek közül már jónéhány lehetőséggel rendelkeznek egyes vállalatok, azonban még mindig vannak hiányosságok, amelyek felismerésével, illetve egy kis kiegészítéssel fejlődést érhetnek el és ez hosszú távon sikeres eredményekhez vezethet.

14. ÖSSZEFOGLALÁS, ZÁRÓ GONDOLATOK

Dolgozatunk címének kiválasztásakor az inspirált bennünket, hogy olyan témát válasszunk, ami a mai kor embereinek, munkavállalóinak mindennapjaihoz szorosan kapcsolódik, de még nem túl közismert. Fontos volt még számunkra, hogy érdekességet, nyitott kérdéseket, kutatni való bizonyosságokat, esetleg irányvonalat, útmutatót adjon a jövőbeni sikeres munkavégzésünkhöz.

Éppen ezért úgy gondoltuk, hogy a mentálhigiéné, mint a testi-lelki egészség megőrzésnek fontossága a munka világában, a jelen kor megpróbáltatásai miatt egyre inkább előtérbe kell, hogy kerüljön, mind a dolgozók szemszögéből, mind pedig a munkáltató, az adott cég sikerének érdekében. Azonban eléggé „gyerekcipőben jár” ahhoz, hogy az újítás lehetőségét magában rejtse.

Kutatásunk első részében a mentálhigiéné történetét mutattuk be. Igyekeztünk a rendelkezésünkre álló szakirodalmakból tájékozódva minél korábbi utalásokat találni a témakörben, és nagyon érdekes volt megtapasztalni, hogy már évtizedekkel ezelőtt is megfogalmazták, definiálták a munkások lelki jóllétével való foglalkozás jelentőségét. A mai kor mentálhigiénéjének elméletéről, jelenlétének fontosságáról a munka világában szakmai cikkekből, tudományos dokumentumokból tájékozódunk. Nagyon fontos tapasztalás volt számunkra, hogy a minket körülvevő, gazdaságilag fejlettebb országok ebben a témában jóval előttünk járnak, illetve, hogy ez egy nagyon inspiratív, innovatív lehetőség a jövő humán referensei számára, akár cégük, munkahelyük sikerességének kulcsa is lehet.

Kíváncsiak voltunk, hogy ma, 2022-ben, egy világjárvány közben, egy háború közvetlen közelében, egy gazdasági válság előszobájában lévő országunk munkavállalóinak testi-lelki egészségével miért, és hogyan törődnek felettesei. Mik azok a lehetőségek, amelyeket biztosítanak a nehézségek áthidalására, és mik azok a tények, amelyeket figyelembe vesznek azok meghatározásakor. Ennek érdekében kérdőívet osztottunk meg online felületen, amelyre meglepetésünkre igen magas számban érkezett válasz, hozzászólás. Dolgozatunk legérdekesebb része volt a feldolgozás, hiszen bebizonyította számunkra, hogy a téma, az emberek közérzete a munkahelyükön egy olyan prioritás kell, hogy legyen, amely hasonló érdekelttség mind a dolgozó, mind pedig a vezetőség szempontjából. A munkáltató által biztosított lehetőségeknek figyelembe kell vennie a korosztályokat, a munkavégzés formáját, és természetesen azt is, hogy milyen létszámot foglalkoztat. A családi hangulat, a jó kommunikáció, az odafigyelés a szakmai fejlődésre a cég sikerének záloga is lehet.

Dolgozatunkhoz készült interjú cégek humán referenseivel, vezetőivel is, akik bemutatták, és ezzel együtt meg is erősítették a témánk létjogosultságát. Mindezek után mi már tudjuk, hogy mint leendő humán referensek, az egyetemi képzést követően a munka világában kiemelten fogunk majd összpontosítani erre, és innovatív terveinket megpróbáljuk érvényesíteni, mind leendő cégünk, de elsősorban a munkavállalóink jólléte érdekében.

FELHASZNÁLT IRODALOM ÉS FORRÁSOK JEGYZÉKE

Szakirodalom

1. Barcsi T. et.al. (2014): Munkahelyi lelki egészségvédelem – mentális egészség, stresszkezelés, változások elfogadásának segítése. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak, Pécsi Tudományegyetem, Pécs, pp. 8-9.
https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf?fbclid=IwAR1cCQ7V0wnRQfOLbIn-VJnxiS93KPQTQ8dEM5MSK6z2HrtQhrpWAArgeRA
(letöltve: 2022. augusztus 17.)
2. Buda B. (1994): Mentálhigiéné. *Animula Egyesület*, Budapest, p. 6.
3. Edelwich J, Brodsky A. (1997): A kiégés fogalma, In: Szilágyi K, Váry A (eds.). A pszichésterhelés és a munkaközvetítés. A burn-out jelenség. Gödöllő: Gödöllői Agrártudományi Egyetem, pp. 9-25.
http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF_IE_KS_Hallgatoi_170927_FIN.pdf
4. Farkas P. (2013): A mentálhigiéné jelentősége a humán erőforrás tervezésében. *Tudás menedzsment, PTE FEEK*, XIV. évf. 1. ksz., p. 60.
<https://atti.uni-miskolc.hu/segedanyagok/kistersegmentorSZTK.pdf> (letöltve: 2022. augusztus 5.)
5. Juhász Á. (2002): Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés. Budapest
<http://munkahelyiegeszsegfejleszt.es.hu/docs/doc2.pdf> (letöltve: 2022. augusztus 18.)
6. Kállai J. et.al. (2007): Egészségpszichológia a gyakorlatban. *Medicina Könyvkiadó Zrt.*, Budapest, pp. 115-133.
7. Meretei B. (2017): Generációs különbségek a munkahelyen. *Vezetéstudomány/Budapest Menedzsment Review*, XLVIII. évf. 2017.10.sz., Budapest, pp. 14-16.
8. Plette R. (2002): A munkapszichológia gyakorlati kérdései. *Medicina Könyvkiadó Rt.*, Budapest
9. Polacsek L. (2008): Mentálhigiéné, a lélek egészségvédelme. *Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet*, Budapest, p. 2.
10. Selye J. (1976): Stressz distressz nélkül. *Akadémiai Kiadó*, Budapest, pp. 25-64.
11. Szabó-Tóth K. (2014): Társadalmi problémák és kezelésük. Miskolc
12. Szilas R. (2011): Munkahelyi Stressz és Szervezeti Igazságosság. *Budapesti Corvinus Egyetem*, Budapest, pp. 60-61.
13. Takács V. (2005): A segítő foglalkozás kockázata. Burnout szindróma=Szociális munka. 17.évf. 2005.1.sz. pp. 54-67.

Internetes források

1. Agria Szerszám Kft. honlap: <http://www.agriaszerszam.hu/>
2. Cherry, K.: Az identitás válsága. ReoVeme, <https://hu.reoveme.com/az-identitas-valsaga/> (letöltve: 2022. augusztus 14.)
3. Fodor R. (2019): A mentálhigiénés szemlélet elméleti alappillérei és rövid története. Szociálisháló.ro <https://szocialishalo.ro/szakmai-blog/2420-a-mentalhigienes-szemlelet-elméleti-alappillerei-es-rovid-tortenete.html> (letöltve: 2022. augusztus 2.)
4. Heads Together (2018): <https://www.youtube.com/watch?v=AjLXO9woNaw&t=27s> (letöltve: 2022. szeptember 22.)
5. Jobgroup (2020): Négy generáció munkahelyi viselkedése [Boomerek, X, Y, Z] – Generációk a munkahelyen 1. rész. <https://jobgroup.hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1> (letöltve: 2022. szeptember 15.)
6. Kónya I.–Krekó J. (2020): A koronavírus válság hatásai. Közelkép, https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt_2020_hun_33-250.pdf (letöltve: 2022. szeptember 20.)
7. Lázár K. (2020): Munkahelyi kommunikáció - Helyezd szilárd alapokra!. freebees, https://freebees.io/blog/munkahelyi-kommunikacio/?fbclid=IwAR1r3AQlbwCgnDbRxMdcc4YFwUT_QMX1XAL7AfqydoSepHgbZfzP-moJeKs (letöltve: 2022. augusztus 16.)
8. Sanatmetal honlapja: <https://sanatmetal.hu/>
9. Szanyi-Nagy J. (2018): Mivel foglalkozik egy HR-es?. Fejér Megyei Hírportál <https://www.feol.hu/allasborze/2018/09/mivel-foglalkozik-egy-hr-es?fbclid=IwAR0cPnLOuV7BG1A5javlSsDz4xdc963SIZ-FmhPpvWLUXUVkJhCQmHLN9Wk> (letöltve: 2022. augusztus 2.)

Ábrák forrásai

1. Agria Szerszám Kft. logója: <https://aranyoldalak.hu/epites-felujitas/szerszamok/agria-szerszam-kft1.htm> (letöltve: 2022. szeptember 2.)
2. Biztos Alkusz: <https://www.biztosalkusz.hu/partnerek> (letöltve: 2022. október 10.)
3. Így gyógyítják lelkünket az állatok: <https://divany.hu/eletem/2019/06/21/allatasszisztalt-terapia/> (letöltve: 2022. október 10.)
4. Maslow-piramis: <https://alternativgazdasag.fandom.com/wiki/Maslow-piramis> (letöltve: 2022. augusztus 10.)
5. Munkavégzés formái: <https://slideplayer.hu/slide/1994764/> (letöltve: 2022. szeptember 30.)
6. Sanatmetal logója: <http://megysz.hu/team/sanatmetal-kft/> (letöltve: 2022. szeptember 2.)

7. Több generáció, egy munkahely-Generációs különbségek: <https://raabe.hu/tobb-generacio-egy-munkahely-generacios-kulonbsegek/?fbclid=IwAR1f0QbeNzcOqkXCAfUUHXUQxDYVnUxXbn8cfcOSj7LRD7nyKn0q9bTOy4> (letöltve: 2022. szeptember 15.)
8. Tragikus események három szakasza: [https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi lelki egészségvedelem.pdf?fbclid=IwAR1cCQ7V0wnRQfOLbIn-VJnxiS93KPQTQ8dEM5MSK6z2HrtQhrpWAArqrRA](https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi%20lelki%20egeszsegvedelem.pdf?fbclid=IwAR1cCQ7V0wnRQfOLbIn-VJnxiS93KPQTQ8dEM5MSK6z2HrtQhrpWAArqrRA) (letöltve: 2022. augusztus 18.)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: INTERJÚK KÉRDÉSEI

1. kérdéssor Cégeknek feltett kérdések

- Mi a cég neve és profilja?
- Mikor alakult a cég?
- Hány dolgozója van?
- Van-e külön HR osztály? Ha igen, hányan dolgoznak azon a területen?
- Ennél a cégnél a HR-eseknek mi a feladata?
- A cég számára mennyire fontos a dolgozók lelki egészsége? Ha fontos, ez miben nyilvánul meg? *(példák, intézkedések, kezdeményezések stb.)*
- Van/vannak-e olyan ember/emberek, akiknek az a feladata, hogy az alkalmazottak jóllétét felügyeljék és segítsék? Ha igen, milyen képzettségűek?
- A dolgozók szokták-e jelezni a problémáikat? Ha igen, milyen formában teszik/tehetik ezt meg?
- Az esetlegesen felmerülő problémák általában milyen jellegűek?
(apróbb/komolyabb problémák)
- A problémák megoldásának mi a folyamata, mi az elintézés menete?
- Van-e utánkövetés? Ellenőrzik-e valamilyen formában, hogy a probléma valóban megoldódott-e?
- Milyen mértékben veszik figyelembe a dolgozók esetleges kéréseit?
- Vannak-e felmérések, tesztek, elégedettségmérő kérdőívek, amelyek a dolgozók igényeinek felkutatásával kapcsolatosak? Ha igen, milyenek? *(ötletláda, anonim panaszláda)*
- Alkalmaznak-e bármilyen eszközt a munkavállalók mentálhigiénéjének megóvása érdekében? Ha igen, mit/miket?
- Ha mentálhigiénés újításokat alkalmaz a cég, az milyen kihatással van a dolgozók teljesítményére, a vállalat működésére?

2. kérdősor

Kérjük x-el jelölje azokat a lehetőségeket, amelyekkel az Ön cége rendelkezik!			
Mentálhigiénés lehetőség neve	Rendelkezik:		
bérfejlesztés			
utazástámogatás			
munkahelyi orvos			
munkahelyi pszichológus			
étkezési hozzájárulás			
kávétársalgási szünet			
társalgó/büfé helység			
fél- 1 órás kötött ebéddő			
munkahelyi segédeszköz biztosítása (maszk, munkaruha			
fogadóórák a problémák megvitatására			
céges telefon			
megfelelő kényelmes munkakörülmények			
klimatizált helyiség			
továbbképzés			
céges autó			
Cafeteria:			
sport, belepő cafeteria			
önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás			
egészségpénztári hozzájárulás			
SZÉP KÁRTYA			
home office támogatás			
ajándékutalvány			
kultúra utalvány			
Béren kívüli pénzbeli juttatások:			
havi vagy egyéb időközönként rendszeres juttatás			
lakáscélú támogatás lakhatás			
jutalom			
munkabérelőleg			
munkáltatói kölcsön			
munkabajárás költsége saját gépjárművel			
biztosítás a munkavállaló részére			
tanulmányi ösztöndíj			
szociális segély			

3. kérdéssor
Hasonló területen tevékenykedő személynek feltett kérdések, kvalitatív
kutatás kérdései

- Ön mivel foglalkozik pontosan?
- Mit gondol a témáról, szükséges-e már Magyarországon ezzel foglalkozni?
- Mit tapasztal, általánosan mennyire elterjedt hazánkban a munkahelyi mentálhigiéné fogalma?
- Mennyire vannak kihatással a termelékenységre az ezzel kapcsolatos intézkedések?
- Ön szerint mire van szüksége egy mostani munkavállalónak?
- Milyen területről kérnek Öntől segítséget, és milyen formában?
- Mint lehetőség, mi nincs még kihasználva, mit és hogyan lehetne még bővíteni, fejleszteni?
- A HR osztály milyen mértékben foglalkozik az ilyesfajta problémával, szükség lenne esetleg egy erre képzett szakemberre?
- Ön mit lát, a COVID-19 mennyire befolyásolta az emberek mentálhigiénéjét?

2. MELLÉKLET: ONLINE KÉRDŐÍV

Neme?

- Férfi
- Nő

Életkora?

- -25
- 26-35
- 36-47
- 48-55
- 56-

Munkaviszonya:

- állandó (határozatlan idejű)
- szerződéses (határozott idejű)
- időszakos (pl. nyári, diákmunka)

Milyen típusú munkát végez?

- szellemi
- fizikai

A cég formája:

- multinacionális
- kis-és középvállalkozás
- egyéni vállalkozás

Milyen szektorban dolgozik?

- egészségügy
- oktatás
- gyártás, termelés, építőipar,
- értékesítés, kereskedelem
- vendéglátás, idegenforgalom
- művészet, kultúra
- jog, közigazgatás

- egyéb

Milyen pozícióban dolgozik?

- cégtulajdonos, cégvezető
- osztályvezető
- beosztott

Munkahelyi lelki egészséggel kapcsolatos kérdések:

(Kérjük jelezze minden állításnál a megfelelő rubrika bejelölésével, hogy Önre milyen mértékben jellemzőek az alábbiak!)

Nem jellemző

Kicsit jellemző

Jellemző

Nagyon jellemző

- Jól érzem magam a munkahelyemen.
- Jól kijövök a munkatársaimmal.
- A felettesemmel jó munkakapcsolatban vagyok.
- Munkám minőségéről megfelelő visszajelzést kapok.
- Nehézség esetén érdemi segítséget kapok.
- Igényeimet, kéréseimet kellő figyelemmel fogadják.
- Gyakran érzem magam „kifacsartnak”.
- Munkahelyem rendelkezik egyes mentálhigiénés lehetőségekkel.
- (konditerem bérlet, SZÉP- kártya, utazás támogatás, egyéb juttatások)
- A munka számomra csupán pénz keresési lehetőség.
- Úgy érzem, van lehetőségem fejlődésre.
- Munkahelyemen gyakran kerülök stresszhelyzetbe.
- Szeretném, ha több lehetőségem lenne a mentális egészségem védelmére.
- A COVID-19 járvány megjelenése óta változást éreztem a mentálhigiénés eszközök fejlődésében.

Munkahelyem rendelkezik mentálhigiénés lehetőségekkel?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ha igen, mivel?

- béren kívüli juttatás

- testmozgást elősegítő kedvezmények
- pénzjutalom
- utazás támogatás
- munkahelyi orvos
- pszichológus
- egyéb:

Ön a fentiek közül melyiket veszi igénybe? Melyikben részesül?

- béren kívüli juttatás
- testmozgást elősegítő kedvezmények
- pénzjutalom
- utazástámogatás
- munkahelyi orvos
- pszichológus
- egyéb:

Az előbb felsoroltakon kívül, milyen más mentálhigiénés eszközöket alkalmaznak a munkahelyén?

Saját válasz: _____

Kitől várná a segítséget a felmerülő problémáinak megoldásával kapcsolatban?

- vezetőség
- munkatárs
- HR-partner
- erre kijelölt személy

A saját lelki egészségének védelme érdekében, milyen új lehetőségeket, eszközöket lenne érdemes bevezetni munkahelyén?

Saját válasz: _____