

# **OTDK DOLGOZAT**

**2023**

Horváth Janka Kata  
Pécsi Tudományegyetem  
Közgazdaságtudományi Kar

**MENTÁLIS EGÉSZSÉG SZEREPE A NŐI  
MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN**

**THE ROLE OF MENTAL HEALTH AMONG  
FEMALE WORKERS**

**Dr. Szabó-Bálint Brigitta**

2023.11.13.

# Tartalomjegyzék

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| BEVEZETÉS .....                                                                                      | 1  |
| 1. A MENTÁLIS EGÉSZSÉGRŐL ÁLTALÁNOSÁGBAN ÉS A MUNKA<br>VILÁGÁBAN .....                               | 4  |
| 1.1. Mentális egészség a munkahelyi környezetben.....                                                | 6  |
| 1.2. Mit tehet és mivel támogathatja a munkahelyi környezet a mentális egészség<br>megőrzését? ..... | 8  |
| 1.3. Milyen kompetenciákra van szüksége a szervezetnek a mentális jóllét<br>támogatásához? .....     | 11 |
| 1.4. Milyen tényezők befolyásolják a munkavállalók mentális egészségét? .....                        | 14 |
| 2. NŐI MUNKAVÁLLALÓK MENTÁLIS EGÉSZSÉGÉT BEFOLYÁSOLÓ<br>TÉNYEZŐK A MUNKAHELYEN.....                  | 17 |
| 2.1. A pandémia hatásai a női munkavállalókra.....                                                   | 18 |
| 2.2. Női betegségek és a mentális egészség kapcsolata a munkahelyen belül .....                      | 20 |
| 2.3. A munkahelyi stressz és a kiégés gyakorisága a nők körében .....                                | 23 |
| 2.4. Családi kapcsolatok és az anyai szerep relevanciája a munkahelyen.....                          | 25 |
| 2.5. Hogyan támogathatja a munkáltató a női munkavállalók mentális egészségét? .....                 | 29 |
| 3. PRIMER KUTATÁS.....                                                                               | 31 |
| 3.1. Kutatás célja és módszertana .....                                                              | 31 |
| 3.2. Kutatás eredményei.....                                                                         | 32 |
| 3.3. Kutatás összefoglalása és következtetései.....                                                  | 39 |
| 4. ÖSSZEGZÉS .....                                                                                   | 42 |
| IRODALOMJEGYZÉK.....                                                                                 | 45 |
| FÜGGELÉK.....                                                                                        | 50 |

## Ábrajegyzék

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ábra: A mentális egészség kontinuum                                                                                  | 4  |
| 2. ábra: A munkavállalók mentális egészségi és jólléti állapotának kontinuum                                            | 9  |
| 3. ábra: A foglalkoztatás százalékos változása nemek szerint 2006–2021 és foglalkoztatási ráta 2021                     | 20 |
| 4. ábra: A prevalencia és a diagnózis aránya epidemiológiai adatforrások és az Egyesült Államok állítási adatai alapján | 23 |
| 5. ábra: 2023 Deloitte felmérése                                                                                        | 24 |
| 6. ábra: Mi az Ön neme?                                                                                                 | 32 |
| 7. ábra: Hány fő dolgozik az Ön munkahelyén?                                                                            | 33 |
| 8. ábra: Milyennek gondolja a mentális egészségét?                                                                      | 34 |
| 9. ábra: Mennyire van hatással a munkavégzésre a mentális állapot?                                                      | 36 |
| 10. ábra: Milyen támogatásokat tudnak igénybe venni a munkahelyen a válaszadók?                                         | 37 |

## Táblázatok jegyzéke

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. táblázat: Milyen tényezők befolyásolták a lelki jóllétét az elmúlt időszakban?                             | 34 |
| 2. táblázat: Milyen tényezők befolyásolják a munkahelyen a mentális egészséget?                               | 35 |
| 3. táblázat: Nehézségek, amiket a munkavállalók a mentális állapotuk által tapasztalnak a munkavégzésükben    | 36 |
| 4. táblázat: Milyen módszereket kellene a dolgozók mentális egészségének érdekében bevezetnie a munkahelynek? | 38 |

## Függelék jegyzéke

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. függelék: Saját primer kutatás: Mentális egészség szerepe a női munkavállalók körében | 50 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## BEVEZETÉS

Életem során rengeteg alkalommal érzékelttem a saját bőrömön, hogy egy nőnek milyen nehéz helyt állni egyszerre a magánéletében és a munkahelyén is, illetve hogy ez milyen hatással van a lelki jóllétre. Mindig is foglalkoztattak az ezzel kapcsolatban íródott cikkek, készített filmek és sorozatok és reménykedtem abban, hogy egyszer majd mélyebben beleáshatom magam a terület rejtelmeibe. Témámnak éppen ezért választottam a női munkavállalók mentális egészségét, mivel úgy gondolom, hogy rengeteg kiaknázatlan problémával és nehézséggel néz szembe az úgynevezett „gyengébbik” nem, amelyekkel sokkal komolyabb szinten kellene foglalkozni.

Társadalmunk legmegosztóbb témái közé tartozik a mentális egészség és a nők helyzete. Napjainkban már szerencsére mind a két területen hatalmas fejlődések mentek végbe, az emberek egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a nők jóllétére és a munkahelyi pozícióikra, illetve általánosságban a mentális egészségre, de általános tendenciaként elmondható, hogy ez a fejlődés még korántsem ért a csúcspontjához. Bár a két téma ötvözetéről már íródtak cikkek, ezek túlnyomó visszhangot és figyelmet még nem kaptak. Az elmúlt évtizedekben a nők helyzete a társadalomban hatalmas átalakuláson ment keresztül. Rendkívül fontos a mai világban a dolgozó nők mentális egészségének helyzete, hiszen több olyan faktor is van, ami fokozott terhet rak rájuk. Egy nőnek több szerepben is kitűnően helyt kell állnia a növekedő szociális nyomás gyanánt, valamint több kihívással is kell szembenézniük ezáltal. Az elmúlt évek során számos olyan mozgalom született, amely ezt a problémát támogatta, amik egyébként sikerrel is jártak. Fontos megemlíteni, hogy egyenlőség szempontjából még van hova fejlődni, legfőképp az elmaradottabb országokban, de még a legtökéletesebbnek tűnő nemzetek esetében is találkozhatunk még a megkülönböztetés problémájával. A mentális egészségre a társadalom az utóbbi években kezdett nagyobb hangsúlyt fektetni. Elfogadottabbá vált, ha valaki pszichológushoz fordul a problémáival és már nem ördögtől való dolog egyes mentális betegségekről nyilatkozni. Ezt már a munkáltatók egy része is belátta, de ettől függetlenül nem sok cég fektet nagyobb hangsúlyt arra, hogy minden dolgozó számára legyen egy elérhető támogatás, amelyet igénybe tudnának venni egy-egy nehezebb élethelyzetben.

A dolgozatomban célja, hogy a fent leírt témának, a női munkavállalók mentális egészségének befolyásoló tényezőit, a pszichikai jóllét megőrzését, ezek szerepét a munkahelyen és a releváns statisztikákat értelmezsem és feltárjam. Kutatásom során több típusú forrásból válogattam. Felhasználtam a könyvtárban, valamint az e-könyvtárban talált szakirodalmakat, folyóiratokat, cikkeket, amelyek a témakörben relevánsak, illetve hiteles, szakmai oldalak által íródott internetes forrásokat is. A legtöbb esetben angol nyelvű forrásokat vettem segítségül.

A kutatásom során a célom az volt, hogy kiderítsem, hogy egyes munkahelyek mennyiben járulnak hozzá a mentális egészség fenntartásához és hogy ez mennyiben változik abban az esetben, ha női munkavállalóról van szó. Primer kutatási technikaként a kérdőíves vizsgálatot véltem a legmegfelelőbbnek, mivel ennek segítségével tudtam a leghatékonyabban az érintett célcsoportról információt gyűjteni. A kérdőív kitöltése online, teljesen önkéntes és anonim módon történt. A legtöbb hasonló jellegű kérdőív többségében anonim jellegű, de ettől eltekintve az általam választott témából adódóan, adatvédelmi és etikai okokból egyértelmű volt számomra, hogy szeretném, ha a kitöltők névtelenek maradnának. Egyaránt zárt és nyitott kérdésekből tevődött össze, tehát a válaszadó egy adott kérdésnél több válaszlehetőségből választhatta ki a rá jellemzőt vagy épp ki tudta fejteni egy adott kérdéssel kapcsolatban a gondolatait. A kérdéseket igyekeztem olyan módon megfogalmazni, amely nem lépi át a kitöltő személyes határait, komfortérzetén belüli, de mégis szolgáltatja a kutatáshoz szükséges információkat. A kutatásom során a következő kérdésekre próbáltam választ keresni:

- Milyen tényezők befolyásolják a női munkavállalók mentális egészségét?
- Milyen támogatást vennének igénybe a munkáltatójuktól?
- Milyen támogatást kapnak ténylegesen?

A kérdések sorrendje fokozatosan kapcsolódik az általam kutatott témakörhöz, ezáltal láthatóvá válik, hogy mennyire differenciáltak tudnak lenni az egyének nehézségei és a munkáltatói magatartások is egyaránt.

A logikai felépítés folyamán fontosnak tartottam szem előtt tartani, hogy elkülönítve a mentális egészséget és a női munkavállalók helyzetét is bemutassam, ezáltal érthetőbbé téve a későbbi fejezeteket. Az első fejezetben a mentális jóllét fogalmát ismertetem általánosságban és munkahelyi környezetben is, ide tartozik még az, hogy mit tehet a munkáltató a dolgozók mentális egészségéért, milyen kompetenciákra van szüksége a

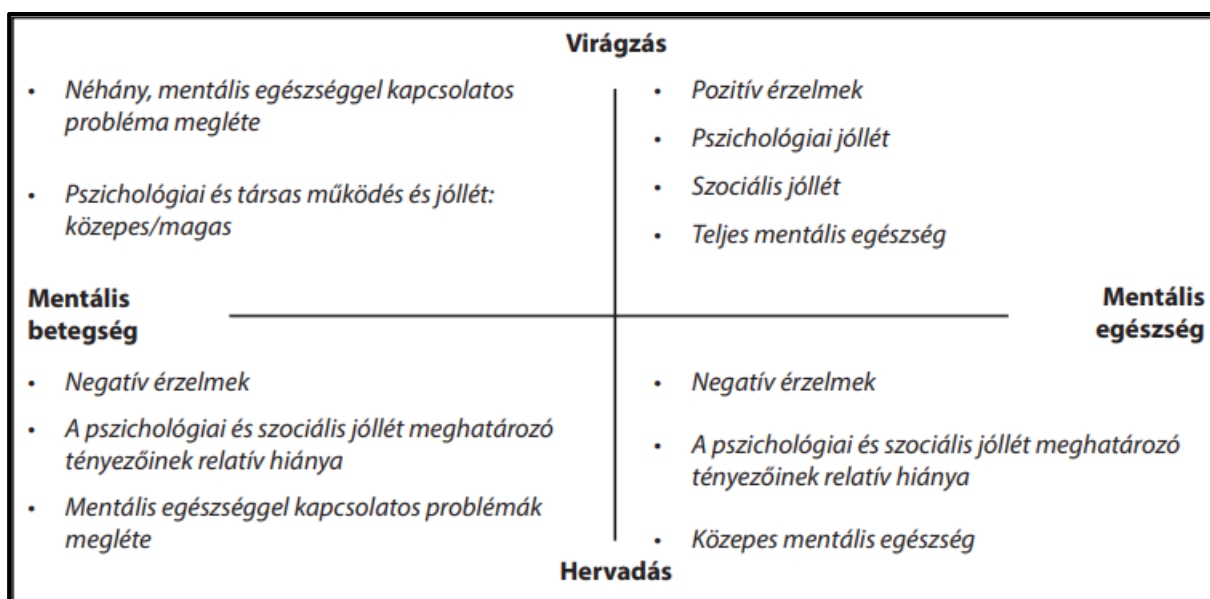
szervezetnek és milyen tényezők befolyásolják a munkavállalók mentális egészségét. Ezt követi a második fejezetben a nők mentális egészségének szemléltetése a munkahelyi környezetben, ezen belül bemutatásra kerül majd a pandémia hatása a női dolgozókra, a nők egészsége a munkahelyen, a munkahelyi stressz és kiégés a nők körében, majd a családi szerepek összefüggései a munkavégzéssel. Végül a primer kutatásomhoz felhasznált kérdőívet és annak eredményeit és következtetéseit tárom fel, majd egy összegzéssel zárom a dolgozatomat.

A bevezetésem végszavaként szeretném megragadni a lehetőséget arra, hogy köszönetet nyilvánítsak mindazoknak, akik segítsége nélkül nem tudtam volna megvalósítani a dolgozatomat. Legfőképp természetesen szeretnék köszönetet mondani a témavezetőmnek, Dr. Szabó-Bálint Brigittának, aki rengeteg tanáccsal és türelemmel kísért végig a munkámat és ezt az időszakot, támogatásával rengeteg segítséget nyújtott nekem. Szeretném megköszönni mindenkinek, aki hozzájárult a munkámhoz akár csak annyival, hogy kitöltötte a kérdőívem, ezzel segítve a kutatómunkám. Végül pedig köszönetet szeretnék nyilvánítani a barátaimnak, családomnak és a munkatársaimnak, akik mindvégig támogattak.

# 1. A MENTÁLIS EGÉSZSÉGRŐL ÁLTALÁNOSSÁGBAN ÉS A MUNKA VILÁGÁBAN

A lelki jóllét fontossága az utóbbi években nagyobb visszhangot kapott, mint bármikor ezelőtt, mindennapi jelenséggé kezdett el megjelenni az emberek életében és ma már egyre többen fordítanak rá ugyanannyi időt és figyelmet, mint a fizikai jóllétre. A mentális egészség, mint fogalom az Egészségügyi Világszervezet (továbbiakban: WHO) szerint a következő: „A mentális egészség alatt azt a jólléti állapotot értjük, amelyben az egyén felismeri saját képességeit, meg tud birkózni az élet szokásos stresszforrásaival, produktívan és eredményesen tud dolgozni, és képes hozzájárulni saját közösségéhez.” (WHO, 2001). Az előbbi megfogalmazáshoz Keyes (2002) ábrája a nyújt segítséget ahhoz, hogy a leírtakat vizuálisan is értelmezni tudjuk.

1. ábra: A mentális egészség kontinuum



*Európai Bizottság szerkesztése Keyes, C. (2002) alapján*

A fenti ábra alapján összességében elmondható, hogy a mentális egészségünket csak úgy tarthatjuk fent, ha az életszemléletünket egy optimistább irányba tereljük, valamint, ha mind fizikailag, mind lelkileg elérjük a jólléti állapotot. Fontos, hogy ugyanannyi figyelmet fordítsunk az lélek egészségére, mint a testére, mivel azok az emberek, akik mentális problémákkal küzdenek hajlamosabbakká válnak a kritikus megbetegedésekre, illetve körükben magasabb a halálozási ráta, mint a többi személy esetében. Hatalmas arányban

vannak jelen a világon olyanok, akik súlyos mentális betegségekben szenvednek, mégsem kaptak még semmiféle egészségügyi ellátást, ami javítana állapotukon. Az Országgyűlés Hivatalának Képviselői Információs Szolgálatának 2021-es adatai alapján Magyarországon belül a férfiak 3,1%-a, míg a nők 6,5%-a a depresszió elszenvedője, amely alapvetően egy alacsony százaléknak tűnhet, de mégis az Európai Unió átlagon alul teljesítünk a mentális egészségügy tekintetében (Országgyűlés Hivatal, 2021). Viszont mégis mitől számít valaki mentálisan egészségesnek? Több olyan tényező határozza meg ezt, amelyeket szintúgy a WHO gyűjtött össze. A WHO szerint életünk folyamán több egyéni, társadalmi és strukturális tényező kombinációja járul hozzá mentális egészségünk védelméhez vagy gyengítéséhez. A személyes pszichológiai és biológiai tényezők, mint például az érzelmi készségek és a genetika a mentális problémákkal szemben fokozottan terhelhetik az embereket, de növelhetik a kockázatot a kedvezőtlen társadalmi, gazdasági és környezeti körülményeknek való kitettség. A WHO által megfogalmazott védő tényezők szintúgy előfordulnak életünkben, és az egyéni reziliencia megerősítését szolgálják. Ide sorolhatóak például a szociális és érzelmi készségeink, a társadalmi interakciók, a minőségi oktatás és a munka. Fontos megemlíteni, hogy a kockázati és védő tényezők nem minden esetben vannak hatással a jövőbeli mentális állapotra. A legtöbb ember esetében nem alakul ki mentális betegség annak ellenére, hogy a kockázati tényező jelen van az életében, míg olyan embernél, akik esetében nem jellemzőek a kockázati tényezők, kialakulhat mentális betegség. Összességében ezek az említett tényezők a mentális egészséget egyaránt javíthatják vagy épp gyengíthetik (WHO, 2022).

Természetesen a munka világában is kiemelkedő a mentális egészség fontossága. *"A munka az ember személyiségfejlődésének jelentős forrása, életünk, mi több boldogságunk fontos tényezője. A munka megadhatja az alkotás örömét, tanulást, elismerést, státuszt, emberi kapcsolatokat, az önmegvalósítás lehetőségét, valamint sokak számára az egyik legfontosabbat, az anyagi biztonságot. Életünk egyharmadát munkával töltjük, tehát valami olyan tevékenységről beszélünk, amely meghatároz bennünket és a minket körülvevő világot."* (Ternovszky, 2013, 17.o.) A WHO becslései szerint a dolgozó korban lévő felnőttek 15%-a szenved valamilyen mentális rendellenességben és az emberek fele szenved valamilyen mentális betegségtől életük folyamán. Az Európai Bizottság szerint a jó minőségű munka javíthatja és óvhatja az egészséget. Egyik pozitív eleme a munkahelyeknek a szervezeti kultúrához kapcsolódik, ami a mentális egészséget támogathatja. Ide köthető például a vezetési és kommunikációs stílus, a pozitív vezetési gyakorlatok, de természetesen

megemlítendő a pozitív egészségvédelmi és biztonsági kultúra támogatása is (Európai Bizottság, 2014).

A téma aktualitása nem csak a fenti adatokban rejlik, hanem az elmúlt években bekövetkezett, hatalmas változásokat hozó időszakokban. Ide sorolhatjuk akár a COVID-19 pandémiát, akár a háborús helyzetet és a vele párhuzamosan megjelenő gazdasági válságot és inflációt. Ezek a helyzetek már alapvetően megterhelőek egy jó mentális egészségben örvendő személy számára, de még rosszabbá tette az állapotát azoknak, akik mentális betegségben szenvedtek. A következő alfejezetekben azt kívánom kifejtetni, hogy ez mit jelent és miben jelenik meg az egyén munkahelyi környezetében és hogy ezt mivel tudja stabilan fenntartani, illetve milyen összefüggések fedezhetők fel a munkahelyi teljesítmény és a mentális egészség között. Ebből már megállapítható, hogy az első fejezetben elsősorban azt szeretném bemutatni, hogy az egyén miként küzd meg az életében megjelenő lelki nehézségekkel a mindennapokban és a munkahelyén is egyaránt, valamint azt, hogy mi a vállalat szerepe a munkavállaló mentális egészségének megőrzésében.

### **1.1. Mentális egészség a munkahelyi környezetben**

A mentális egészség az élet minden területén prioritást élvez, így a munkahelyi környezetben is. A mentális nehézségek a munkahelyen az egyénre és a szervezet egészére hatással vannak, ezen belül pedig a teljesítményre és a magatartásra is kihatással vannak. Feltételezhető, hogy a lelki jóllét megléte által a munkavállalók motiváltabbak, lelkesebbek és ezáltal jóval sikeresebbek a karrierükben.

A Pécsi Tudományegyetem 2014-ben íródott Munkahelyi lelki egészségvédelem című kézikönyve foglalja össze mindazt, amit ebben az alfejezetben ismertetni szeretnék. A kézikönyv alapján a legtöbb felnőtt élete nagy részét a munkahelyén tölti, amely alatt egy közösség tagjaként együttműködve vesz részt a szervezeti folyamatokban, illetve fontos szempont, hogy ebben az időben egyfajta anyagi biztonságot is kialakíthatnak maguknak. Minden munkahely hatással van magára az egyénre, munkavállalóra is, ezért is lényeges, hogy aktívan vegyenek részt a dolgozóik mentális egészségének javításában. A munkahelyi mentális egészség legfontosabb feladata a prevenció, tehát a kóros és negatív folyamatok kialakulásának megelőzése. Lényeges feladata ezen kívül a munkahelyi mentálhigiéniának

az is, hogy a lelki egészség romlását és a mentális betegséget kialakulását megakadályozza, illetve hogy a különböző veszélyforrásokat azonosítsa, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók mentális egészségére. Ezeknek elérésére szolgál a munkáltató által kialakított stresszhelyzetekkel való megküzdési stratégiák és az önismeret fejlesztése. Viszont a munkavállalók mentális egészségének állapota nem csak az adott egyénre van hatással, hanem magára a munkahelyre is, hiszen növekszik a távollétek aránya, amelynek következtében a munkáltató másra ruházza a betegségben szenvedő dolgozó feladatait és munkáját, ami szervezeten belüli feszültség kialakulását eredményezheti. Szintén megemlítendő az ezzel járó anyagi hátrány, hiszen mind az új munkaerő betanítása, mind a távollét következtében fennálló csökkenés a termelékenységben negatív anyagi vonzattal jár. Ezzel ellentétben az sem számít ritkaságnak, ha a munkáltató próbálkozik azzal, hogy távoldartsa a dolgozóját, mint például kiprovokálja a felmondást annak érdekében, hogy ne kelljen végkielégítést fizetni. Összességében véve a mentálhigiéné mind a két fél – munkáltató és munkavállaló – szemszögéből fontosnak számít, hiszen ha a munkavállaló lelki jólléte megfelelő, akkor valószínűsíthető, hogy a munkahely jól működik. Ez fordított esetben is igaz, tehát ha a szervezet működése megfelelő, akkor valószínűleg a dolgozóinak mentális egészsége is jó állapotú (Barcsi és társai, 2014, 7-10.o.).

A Harvard Business Review egy rendkívül friss, 2023-as tanulmánya alapján a munkahelyi mentális egészség állapota jelentősen megváltozott az elmúlt négy évben, amihez hozzájárult a pandémia és egyéb kihívások. A munkáltatók azóta figyelemre méltó eredményeket értek el kibővített juttatások, mindfulness programok, mentális egészségügyi napok és figyelemfelkeltő kampányok biztosításával, viszont ezek a beruházások önmagukban nem elegendőek. A munkavállalók egyre nagyobb tudatossággal rendelkeznek a munkahelyi mentális egészséggel kapcsolatban, amit egyre inkább tartanak lényegesnek, az a mentális egészségre pozitív hatással járó szervezeti kultúrák. A munkavállalók mentális egészséggel kapcsolatos növekvő tudatossága azt eredményezi, hogy jobban megértetik, milyen típusú támogatás az, ami valóban hasznos számukra. A munkahelyen belül értelmezett mentális egészségre a munkavállalók úgy gondolnak, mint munkáltatói felelősségvállalásra, szerintük legfőképp nem az egyén feladata. A munkahelyi mentális egészség támogatásának érdekében célszerű a szervezeti kultúra átrendezése (Wong, B. – Greenwood, K., 2023).

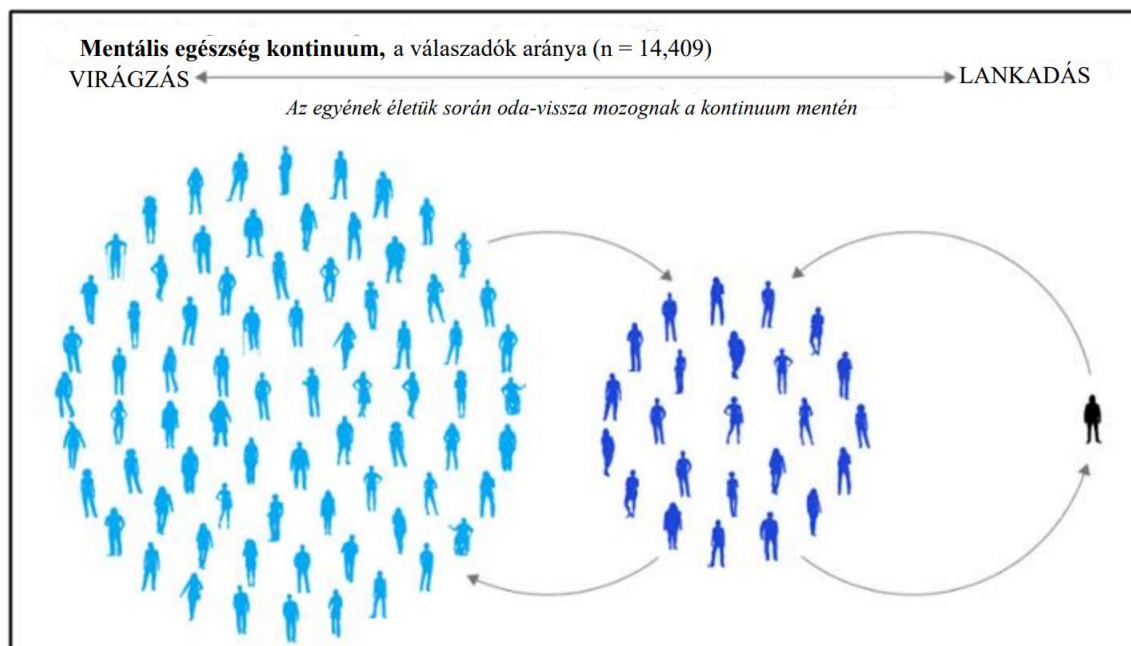
A munkavállaló a nehézségeit sok esetben a magánéletében éli meg, amely hatással van a munkahelyi teljesítményére, de gyakori eset az is, ha az egyén életét a munkahelyi stressz nehezíti meg. Akármelyik esetről is van szó, a mentális betegségek hatalmas hatással vannak a munkahelyen belüli hatékonyságra. Következményei közé tartoznak a rossz munkahelyi teljesítmény, az elégedetlenség, a hiányzás, a munkaképtelenség, valamint a korai nyugdíjba vonulás is. Az Európai Unió országaiban a hiányzásnak megközelítőleg több, mint 50%-a kapcsolódik a stresszhez, a szorongáshoz és a depresszióhoz és ennek a szó legszorosabb értelmében ára is van. Hogy mit is értek ezalatt? Az Európai Bizottság a Lelki egészség európai paktumával végzett becslései alapján azoknak a munkahelyi hiányzásoknak, amelyek a mentális betegségekkel kapcsolatosak, komoly termelékenységi összköltsége van. Ez az összeg 2007-ben 136 milliárd eurót jelentett, és ez a szám feltételezhetően ma sem alacsonyabb. Magyarországon belül a munkavállalók 86%-a szenved a kiegészítő tünetektől, 40% esett áldozatul és volt tárgya a munkahelyi zaklatásnak, és mindössze csak 10% volt az állásával megelégedve. Ha a pénzügyi oldalt vizsgáljuk meg, akkor a munkahelyi stressz által okozott GDP-kiesés megközelítőleg 1000 milliárd forint évente. Ezek mind elgondolkodtató statisztikai eredmények, amelyeket meg lehetne változtatni különböző programokkal vagy támogatásokkal, amely mind a teljesítmény és produktivitást növelné, mind pedig jelentős összegeket takarítana meg (Wynne, R. et al, 2014).

## **1.2. Mit tehet és mivel támogathatja a munkahelyi környezet a mentális egészség megőrzését?**

Ahhoz, hogy ez a téma bővebb kifejtésre kerüljön, szükséges ismerni a szervezeti magatartás, illetve a szervezeti kultúra fogalmát. *„A szervezeti magatartás ... olyan tudományterület, amely a szervezeteken belüli magatartásra gyakorolt egyéni-, csoport- és szervezeti- és környezeti hatást vizsgálja acélból, hogy ezeket az ismereteket a szervezet hatékonyságának és eredményességének növelésére alkalmazza.”* (Bakacsi, 2015, 13.o.). A szervezeti kultúra fogalmát szintén Bakacsi Gyula megfogalmazása szerint mutatom be, ami a következőképp szól: *„A szervezeti kultúra nem más, mint a szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere. Ezeket a szervezet tagjai érvényesnek fogadják el, követik s az új tagoknak is átadják, mint a problémák megoldásának követendő mintáit, és mint kívánatos gondolkodás- és magatartásmódot.”* (Bakacsi, 2015, 251.o.). A két definíció ismertetését azért találtam

lényegesnek, mert kulcsfontosságúnak számítanak egy szervezet sikeres és hatékony működésében és a munkavállalók mentális jóllétéhez is nagyban hozzájárulnak. Ezen kívül szerepet játszanak többek között abban is, hogy a szervezeten belül hogyan jelenik meg a munkahelyi stressz és hiányzás, mit lehet tenni ellenük, illetve hogy ezek miképp hozhatók összefüggésbe a termelékenységssel. A munkavállalók negatív mentális egészsége több okból is fakadhat, lehet az egyén magánéletéből hozott probléma, lehet munkahelyen belüli vagy társadalmi-gazdasági tényező is. Több a munkahelyen belül megjelenő probléma, mint gondolnánk, rengeteg faktor ronthatja a dolgozók pszichológiai állapotát. A leggyakoribbnak számító tényezők közé tartozik például az alulfoglalkoztatottságból fakadó túlzott leterheltség, a hosszú és rugalmatlan munkaidő, a helytelen szervezeti kultúra, a támogatás hiánya és a munkahelyi erőszak, bántalmazás. Ezen nehézségek megoldása nem igazán az egyén, hanem legfőképp a munkáltató feladata és felelőssége. A McKinsey vállalat 2023-ban íródott cikke alapul veszi a 2022-ben a munkavállalói mentális egészség és jóllét témában indított felmérésüket, amelyben 15 ország dolgozója, mintegy 14409 ember vett részt. Ebben a munkavállalók mentális egészségének fenntartásához szükséges igényeit mérték fel, valamint azt, hogy az említett igények kielégítéséhez milyen munkáltatói közbeavatkozások szükségesek.

## 2. ábra: A munkavállalók mentális egészségi és jólléti állapotának kontinuumuma



*Saját szerkesztés a McKinsey Health Institute (2022): Employee Mental Health and Well-Being felmérése alapján*

A felmérés alapján a válaszadók mentális egészség kontinuumra egy váltakozó ciklust alkot az életükben, amelynek a két végpontja a virágzás és a lankadás. A felmérés eredményei alapján 100-ból 75 munkavállaló tartja szükségesnek azokat az intézkedéseket, amelyek ápolják a jó mentális egészséget. Az ő esetükben célravezetőek a stresszmenedzsment és reziliencia tréningek, a fizikai-wellness és munkahelyi kapcsolatépítést elősegítő programok, illetve a kiégés arányának csökkentését szabályozó előírások. 100-ból 24 dolgozó igényel olyan intézkedéseket, amelyek fenntartják a közepes, mérsékelt mentális egészséget. Nekik már nagyobb hangsúlyú segítségre van szükségük, mint például pszichoterápiára vagy különféle támogatási programokra. Végül 100-ból 1 munkavállalónak indokolt intenzív terápiás beavatkozás. Ebben az esetben javasolt szolgáltatni az egyéneknek a gyógykezelés és a gyógyszerek költségeinek térítését, lelki támogatást és lelki segély forróvonal használatának lehetőségét. A felmérés keretein belül javasolt intézkedéseken kívül több módon is támogathatja a munkahely a mentális egészség fenntartását és a pszichológiai betegségek megelőzését, gyógyítását. Fontos a prevenció, hiszen legfőképp arra kell törekedni, hogy megelőzzük a bajt. A munkáltató ezt teheti a vezetők és menedzserek képzésével, továbbképzésével és tréningeken való részvétel lehetőségével. A megelőzésben a munkavállalók is szerepet játszanak, az ő esetükben is előnyösek a tréningek, ezen kívül olyan előadások, amelyek a téma fontosságára hívják fel a figyelmet. Lényeges még a biztonságos és támogató közeg kialakítása és (amennyiben szükséges) a szervezeti kultúra és értékrend jobb irányba történő megváltoztatása (McKinsey, 2023).

A témát a The Lancet orvosi folyóirat is feldolgozta 2023-ban. A kutatásuk alapján elmondható, hogy bizonyos negatívnak mondható munkakörülményeknek való kitettség összefüggésbe hozható a különböző mentális zavarok és betegségek kialakulásával és ebben fokozott kockázatú tényezőként jelenik meg. A munkahelyi mentális egészség és jóllét védelmére és fenntartására célul kitűző kezdeményezések hatékonyságát egyre több bizonyíték támasztja alá, ezekhez képest azonban aránytalanul nagy hangsúlyt kapnak az egy adott munkavállalóra és betegségre irányuló közbeavatkozások. Emellett lényeges megemlíteni, hogy a témában végzett kutatásokban leginkább a magas jövedelmű országok vesznek részt, ezáltal gyakran nem kerülnek előtérbe az alacsonyabb jövedelmű nemzetek munkavállalói. Szükségesek az adott földrajzi területhez igazított rugalmas és innovatív megközelítések annak érdekében, hogy a munkahelyi mentális egészséggel kapcsolatos kutatások relevánsak maradjanak (Rugulies et al., 2023).

A magyar viszonylatot tekintve Tőzsér Anett 2019-es kutatása szerint a magyar társadalmi és gazdasági fejlődést ellehetetleníti a munkavállalók rossz mentális állapota. Több kutatás (mint például a World Happiness Report vagy az Eurobarometer-felmérés) is bizonyította, hogy a magyarok elégedettség és boldogság tekintetében is az országok között a lista végének környékén helyezkednek el. Sőt, az Ipsos nemzetközi közvélemény-kutató által végzett felmérés alapján hazánk az egyik legpesszimistább nemzetnek mondható. Ezek az adatok abszolút tükrözik a magyarok mentális állapotát, amely, mint az életük minden területére, úgy a foglalkoztatásra is kihat. Ez bizonyítható a Semmelweis Egyetem által publikált Magyar Lelkiállapot 2013 tanulmánykötet által is, ami szerint a munkahelyi stressz hatásai által szenvedők száma 2006 óta mintegy 11%-kal 29%-ra nőtt. Lényeges és indokolt a beavatkozás annak érdekében, hogy a magyar dolgozók mentális egészsége javuló tendenciát mutasson. Ehhez tudják a legnagyobb segítséget nyújtani a lelki segítő szolgálatok és a szakmai szervezetek a támogatásukkal (Tőzsér, 2019, 377-380.o.). Bizony akár a globális, akár a magyar adatokat vesszük alapul, egyértelműsíthető, hogy ahhoz, hogy az egyének mentális egészsége fejlődjön, legyen szó a magánéletről vagy a munkahelyről, elengedhetetlen a társadalmi felelősségvállalás, a segítségnyújtás és a támogatás felajánlása, valamint a másik oldalról annak elfogadása is.

### **1.3. Milyen kompetenciákra van szüksége a szervezetnek a mentális jóllét támogatásához?**

A mentális egészség a COVID-19 krízis következtében prioritássá vált a legtöbb szervezet számára. A bizonytalanság és stressz, amely a pandémia következményeként jelent meg, valamint a bezártság által végzett távmunka miatti fokozott elszigeteltség nyomást gyakorolt a munkaerő mentális jóllétére. A mentális betegségek globális költsége a termelékenység kiesése, a hiányzások és a személyzet fluktuációja miatt évente körülbelül 2,5 billió dollárra becsülhető (World Economic Forum, 2021). Sok vállalatnak kellett új kompetenciákat beépítenie a szervezet életébe a mentális egészség támogatásáért. Az alábbiakban ezek közül a vállalati rezilienciát, a rugalmasságot, illetve a munkavállalókkal szemben történő empátia gyakorlását szeretném bemutatni.

*„A reziliencia fogalma annak megjelenése, hogy egy adott személy élettörténetében előforduló negatív, akár traumatikus életesemények ellenére is képes az életben boldogulni.”*

(Berta – Csabai, 2018) Ez vállalati értelmezésben azt takarja, hogy egy hirtelen bekövetkező változásokat hogyan tudja a cég a saját javára fordítani. Egy szervezet több módon is tud az életében rezilienciát felépíteni. Ehhez fontos egy olyan agilis szervezet kialakítása, akik gyorsan, megalapozott adatok alapján hoznak döntéseket. Szintén elengedhetetlen tényező az önfenntartó csapatok felállítása és olyan vezetők előléptetése, akik könnyedén tudnak alkalmazkodni a változásokhoz és akik ezeket a csapatokat átsegítik a nehezebb időszakokon. Ehhez viszont szükséges, hogy a vállalat a tehetségbe és a kultúrába fektessen be, akik a jövőben is gyakorolják majd a rezilienciát. Ha ezek a faktorok megvannak és aktívan vesznek részt a szervezet életében, akkor lehet megvizsgálni azt az 5 jellemzőt, amely a Harvard Business Review 2021-ben, Deloitte által íródott cikke alapján definiálja a reziliens vállalatokat. Az első a felkészültség, ugyanis nem elegendő csak reagálni az éppen jelen lévő krízishelyzetekre, fontos azokra felkészülni is, erre fel lehet használni például különböző lehetséges forgatókönyveket vagy befektetéseket a távmunka támogatására. A második jellemző az alkalmazkodóképesség, amely az egyik legfontosabb tulajdonsága a sikeres cégeknek. Ezt követi az együttműködésre való hajlam, ami azt jelenti, hogy a szervezet egyszerűbben oszt meg információt és egyes nézőpontokat, amely által gyorsabban hozhat jó döntéseket és alkalmazkodhat szituációkhoz. A negyedik a megbízhatóság, akár munkavállalókkal, akár partnerekkel vagy vevőkkel szemben. A bizalom építése 3 fő részre osztható: fizikai bizalomra, tehát a biztonság biztosítására, érzelmi bizalomra, ami a jóllétet és a mentális egészséget foglalja magába, illetve a digitális bizalmat, ami az adatvédelmet takarja. Az utolsó jellemző pedig a felelősségtudat, amely leginkább a társadalmi felelősségvállalást takarja, ehhez köthetőek a diverzitás, egyenlőség és az integráció fogalmak (Deloitte, 2021).

A Harvard Business Review felmérése szerint a szervezeten belüli rugalmasság összehangolja a munkáltatókat és a munkavállalókat, hogy olyan előnyöket érjenek el mind a teljesítmény, mind a munka és a magánélet igényeinek kielégítésében, amelyek mindkét fél számára előnyösek. Ez az erőforrás lényegében egy eszköz a hosszú távú piaci verseny fenntartásának érdekében, és lehetőséget biztosít az alkalmazottak számára abban az értelemben, hogy a rugalmasságot hogyan tudják csapatokba és szervezeti életükbe beépíteni. Minden típusú munka megérdemel és igényel némi flexibilitást. Még ha a távmunka nem is mindig lehetséges, a szervezeteknek rugalmasság lehetőségét kell kínálniuk dolgozók számára, illetve szem előtt kell tartaniuk, hogy nem tekinthető szűkös erőforrásnak. A vállalatok figyelmen kívül hagyják a munkavállalók alapvető igényeit, és

csak egyes csapatokban részt vevő dolgozók számára elérhető és biztosított a rugalmasság (Kossek, E.E. – Gettings, P. – Misra, K., 2021).

A harmadik lényeges kompetencia a dolgozók mentális egészségének fenntartásában az empátia. A fogalom a következőképp definiálható: *„Az empátiát úgy lehet meghatározni, mint a másik belső gondolatvilágának pontos – az emocionális összetevőkre és a valódi jelentésre is kiterjedő – észlelési képességét, mintha az egyén a másik személy volna, de soha nem elhagyva a „mintha” feltételezést.”* (Rogers, 1959– idézi: Bauer – Mitev, 2015). Az empátiáról a Forbes (2022) a The Power of Empathy For Business Growth című cikkében következőképp vélekedett. Az empátia fejlesztése egy olyan téma, amely nem gyakran merül fel az üzleti világban. Ez az a készség, amely által képesek vagyunk megérteni a másik fél érzelmeit és gondolatait. Lényeges kulcseleme a cselekvés, tehát a szavak tettekkel való bizonyítása, mivel az empátia nem csak az érzésekről szól. Természetesen nincs két egyforma tapasztalat vagy érzés, nem tudjuk őket egy kalap alá venni, ezáltal a fő cél az, hogy az általunk megfogalmazott előítéleteinket félretegyük, és igyekezzünk megismerni a többi ember gondolatmenetét, vágyait és igényeit. A munkahelyen belül különböző formákban is megjelenhet az empátia. Sokszor alulértékelik vagy csak egyszerűen figyelmen kívül hagyják a munkában, és ez általában érthető is, hiszen amikor dolgozunk, gyakran statisztikákra és tényekre támaszkodunk, nem pedig az érzelmeinkre. Az empátia olyan készség, amelynek fejlesztésére a kommunikációs készségeink javítása ad lehetőséget, de fontos szempontja az is, hogy képesek vagyunk-e arra, hogy a többi embert megértsük. Összegezve jobban tudunk szocializálódni és kommunikálni ha időt szánunk arra, hogy őszintén megismerjük a másik felet, valamint az értékrendjét és gondolatait (Koch, I.M., 2022). Összességében kijelenthetjük, hogy a három bemutatott kompetencia közös erővel tudja átalakítani a munkáltatók hozzáállását a munkavállalók mentális egészségével kapcsolatban. Egy szervezetnek a siker érdekében nem elegendő jól működnie, létfontosságú, hogy ezeket a készségeket is gyakorolja, mind a vezetés, mind a munkavállalók szempontjából.

#### **1.4. Milyen tényezők befolyásolják a munkavállalók mentális egészségét?**

Ahogy már fentebb említésre került, az egyén a nehézségeit megélheti a magánéletében és a munkahelyi környezetben is, viszont ez a kettő ok-okozati hatással lehet egymásra. A munkahelyi nehézségeket pszichoszociális veszélytípusok alkotják, amelyeket az Európai Bizottság A mentális egészség támogatása a munkahelyen című kiadványában határozott meg. A Bizottság ezekből a pszichoszociális veszélyekből 10 darabot állapított meg, ide a következők tartoznak. Az első a munkakör tartalma, tehát hogy mennyire változatos, szétagolt vagy érthető az adott munkakör, ki tudja-e használni az egyén a készségeit, biztos-e azokban, valamint mennyire van munkája során kitéve az embereknek. A második veszély a munkaterhelés és a munkavégzés üteme. Még manapság is elég gyakorinak számít az, ha valaki úgy érzi, hogy túlterhelt a munkájában és rugalmatlannak tartja a munkavégzés idejét, ez a veszélytípus pedig pontosan ezeket a problémákat foglalja magába, illetve ehhez köthető a következő típus, a munkarend is, amelybe a műszakos munkavégzés (legyen az nappali vagy éjszakai), a rugalmatlan munkarend és a kiszámíthatatlan munkaidő tartozik. Ezt követi az ellenőrzés problémája, tehát a döntéshozatalban nem elégséges mértékű részvétel, a leterheltség és a váltott műszakban végzett munka befolyásolásának a hiánya, azaz összességében ide tartozik a munkavállalók bevonásának elégtelensége. A következő a környezet és berendezések, ami azt takarja, hogy a munkahely milyen szinten rendelkezik a munkavégzéshez szükséges berendezésekkel, azok mennyire elérhetőek a dolgozók számára, valamint mennyire vannak karbantartva és milyenek a környezeti körülmények (például elegendő hely, világítás és zajkezelés). A hatodik veszélytípus a már sokszor említett szervezeti kultúra és funkció, ez alatt értendő a megfelelő mértékű kommunikáció, kellő problémamegoldás, dolgozók fejlődésének támogatottsága és a szervezeti célok meghatározása vagy éppen azoknak hiánya. A munkahelyi interperszonális kapcsolatok a hetedik típus, amely lényegében a társadalmi vagy fizikai kirekesztettség, a rossz munkahelyi kapcsolatokra és konfliktusokra, a megfélemlítésre és a támogatás hiányára értendő. Szintén lényeges még a szervezetben betöltött szerep, ami azt takarja, hogy a munkavállaló szerepe mennyire kétértelmű a szervezet életében, milyen konfliktusok alakulhatnak ki ezáltal és mik tartoznak az emberek és kollégák iránti felelősség körébe. Fontos típus ezeken kívül a szakmai előmenetel is, tehát milyen bizonytalanságok állnak fent a dolgozó előmenetelével kapcsolatban, mennyire túlzott vagy épp elégtelen az előmenetel,

fizetés mértéke, mennyire bizonytalan vagy alacsony társadalmi értékű az egyén munkahelye. Az utolsó pszichoszociális veszélytípus az otthon és a munkahely közötti interfész, vagyis kapcsolódás. Ez alatt azt értjük, hogy milyen munkahely és otthoni elvárások közötti konfliktusok léteznek, mennyire elégséges az otthoni támogatás és mennyire jellemzőek a kettős karrierproblémák. A fentebb felsorolt veszélyek természetesen változhatnak, akár munkahelyenként, akár az idő teltével. Újabb veszélyek felmerülése is jellemző lehet, mint például a köztudatban újkeletűnek számító munkahelyi zaklatás és erőszak vagy a gazdasági recessziók, amelyek következménye a munkanélküliség és a munkakörülmények minőségének csökkenése (Wynne, R. et al, 2014).

Természetesen a munkavállalók mentális egészségére kiható tényezőket az Egészségügyi Világszervezet (WHO) is megvizsgálta, a 2022-ben kiadott cikkükből a mentális egészséget munkahelyi környezetben veszélyeztető tényezőket szeretném kiragadni. A WHO szintén a pszichoszociális kockázatokat gyűjtötte össze, amelyek többek között a munkarendhez, a munkahely jellegéhez és jellemzőihez vagy pedig a karrierfejlesztéshez és a szakmai előrelépés lehetőségeihez kapcsolódnak. A WHO szerint ezekbe a pszichoszociális veszélyekbe/kockázatokba sorolható az alulképzettség, a túlterheltség, a hosszú és rugalmatlan munkaidő, a munkába való bevonás hiánya, a nem biztonságos munkakörülmények, a rossz minőségű szervezeti kultúra, a támogatottság hiánya, a munkahelyi erőszak, a diszkrimináció, a nem tisztázott munkakör, a bizonytalanság és a munka-magánélet egyensúly hiánya. Bár a pszichoszociális veszélyek minden ágazatban megtalálhatók, egyes munkavállalók nagyobb mértékben vannak kitéve ezeknek, munkahelytől függően, tipikus példa erre mondjuk az egészségügyi szektorban dolgozók. A munka olyan környezet lehet, amely felerősíti a mentális egészséget negatívan befolyásoló tényezőket, beleértve többek között a fajon, nemi identitáson, szexuális irányultságon, fogyatékosságon, valláson vagy életkoron alapuló megkülönböztetést (WHO, 2022).

A két kiadvány kiadása között 5 év telt el, de mint látható a pszichoszociális tényezők minimális eltéréssel ugyanazok maradtak, amelyből feltételezhető, hogy a probléma a mai napig fennálló jelenségnek számít. Sőt, amíg még az Európai Bizottság 2014-es kiadványában még nem teljes veszélytípusnak számított a munkahelyi erőszak, addig a WHO 2022-es cikkében már besorolták a pszichoszociális kockázatok közé. Tehát a kockázatok nem csökkentek, nem stagnáltak, hanem gyarapodtak, és bár nem mindegyik szektorban jellemző az összes veszélyeztető tényező, minimum egy mindegyikben

megjelenhet. A munkáltató a fennálló kockázatok javításának érdekében azt teheti, hogy megpróbálja a szervezeten belüli környezetet támogatóbbá és a munkavállaló számára biztonságossá tenni.

## 2. NŐI MUNKAVÁLLALÓK MENTÁLIS EGÉSZSÉGÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK A MUNKAHELYEN

Az első fejezetben általánosságban véve nyújtottam betekintést a mentális egészségről és annak szerepéről a munkahelyen belül. Ismertettem a munkavállalók lelki jóllétét globális és magyarországi viszonylatban is. Most ebben a második fejezetben viszont a nők lelki jólléte kerül a középpontba. Az ő szemszögükből vizsgálva más fókuszba fog kerülni a mentális egészség, mint fogalom, ezen kívül még az őket érintő nehézségeket fogom felsorolni, illetve hogy esetükben milyen megoldások lehetségesek, és azok mennyivel másabbak, mint az univerzális, mindenkinél használandó lehetőségek. Összességében a női nem szemszögéből és megvilágításában szeretném az alábbiakban a mentális egészség szerepét megmutatni, amely által jobban érthetővé válik, hogy a női nem nehézségei miért hatnak ki annyira a szervezetben elfoglalt szerepükre és hogy miért lenne fontos ezzel a témával jobban foglalkozni.

A Központi Statisztikai Hivatal friss adatai alapján 2023 augusztusában a foglalkoztatottak létszáma 4 millió 709 ezer fő volt a 15-64 éves korcsoportban. Ebből 2 millió 159 ezer főt tesznek ki a nők, akiknek a foglalkoztatási rátája 70,2%, ami meghaladja a 65,9%-os Európai Unió átlagot. (KSH, 2023). Ahogy a fenti adatokból leszűrhetjük, a magyar foglalkoztatottak közel felét jelentik a női munkavállalók. *„Egy nő az élete folyamán rengeteg olyan élethelyzettel szembesül, amely negatívan hat a mentális épségére. Ez több faktorból épülhet fel, amik lehetnek biológiaiak, szociálisak és/vagy pedig kulturálisak.... A nők körében sokkal gyakoribb a poszttraumás stressz szindróma, a depresszió és a különböző táplálkozási zavarok.”* (Chandra, P.S. – Varghese, M. – Supraja, T.A., 2017., 434.o.) Ezek a betegségek már önmagukban megterhelőek egy ember számára, de amikor már emellett több területen is helyt kell állni, az már egy teljesen más nehézségi fokozatot jelent. A munkahelyeken belül sem eltérő a helyzet, ebben a környezetben is megjelennek olyan faktorok, amik rossz hatással vannak a lelki állapotra. A Deloitte évente megjelenő Women at Work felmérése alapján a megkérdezettek több, mint fele (56%-a) aggódik a mentális épségéért, mindössze 37% értékelte "jónak" a munkából való kikapcsolódás képességét és a nők 54%-a szerint megfelelő a fizikai egészségük. A felmérés válaszai alapján a mentális egészséggel kapcsolatos megbélyegzés továbbra is fennáll. A válaszadóknak csak negyede érzi úgy, hogy szívesen beszél a mentális egészségről a munkahelyen. És bár a nők közel

egyharmada vett ki szabadságot mentális egészségügyi okokból, csak 25%-uk érzi úgy, hogy szívesen megosztja a hiányzás okát. Csak 40% gondolja úgy, hogy megfelelő mentális egészségügyi támogatást kap munkáltatójától (Deloitte, 2023).

A fentiek ismeretében egyértelmű a téma aktualitásának oka. Bár az évek során a nők helyzetét tekintve rengeteg változás volt tapasztalható, még mindig van hely a fejlődésre. Sokat sejtet az is, hogy a legtöbb tanulmány, felmérés, kutatás, akár azok, amiket már a fejezet bevezetésében felhasználtam, akár azok, amiket az alfejezetekben szeretnék bemutatni, mind külföldiek, a legutóbbi hiteles magyar felmérés, amelyet az Országgyűlés végzett a nők munkaerőpiaci helyzetéről 2017-re vezethető vissza. Mivel az elmúlt hat évben a statisztikai adatok hatalmas valószínűséggel változott, ezért a Központi Statisztikai Hivatal adatain kívül egyéb nem volt ismerhető. Ezáltal is megállapítható, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetének itthoni előrehaladásához elengedhetetlen, hogy többet foglalkozzunk a témával.

Többek között az eddigiekben leírtak miatt is fontosnak tartottam, hogy a dolgozatomban helyt adjak pár oldalnak, ami az említett problémákat és nehézségeket felvezeti és ismerteti. Ebben a fejezetben azokat a tényezőket és élethelyzeteket szeretném ismertetni, amelyek negatívan hatnak a nők mentális egészségére, illetve alfejezetenként ki szeretnék térni arra is, hogy az adott helyzetben miben rejlik a munkahely és a munkáltató szerepe és felelősségvállalása. Az említett tényezők skálája roppant széles, ezért igyekeztem olyan témákat választani, amelyek aktuálisak, valamint amelyek érintettsége a nők körében a legmagasabb. Amiket ismertetni szeretnék külön alfejezetekben, azok a pandémia hatásai a munkavégzésre, a nők egészsége a munkahelyen belül, a munkahelyi stressz és a kiégés, illetve a már sok-sok éve problémaként fennálló nemi egyenlőség.

## **2.1. A pandémia hatásai a női munkavállalókra**

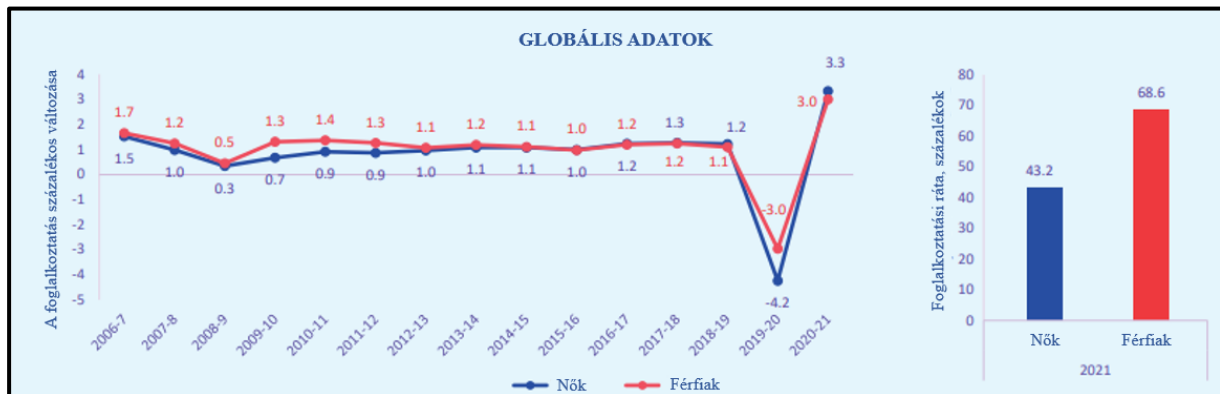
A Koronavírus-betegség 2019 (COVID-19) alatt a koronavírus globális kitörését értjük, ami egy fertőző betegség, amit a súlyos akut légzőszervi szindróma koronavírus 2 (SARS-CoV-2) vírus okoz. Az első megbetegedést Kínában, 2019 decemberében azonosították, amivel a vírus gyorsan elkezdett terjedni. A pandémia kezdete óta Európában több, mint 2 millió ember veszítette életét (WHO,2020). A betegség rohamos terjedésének következtében sokan elvesztették munkájukat, illetve a karantén és a lezárások miatt a legtöbb dolgozó otthoni

munkavégzés keretében dolgozott, ami bizony a munkavállalók mentális egészségére nem volt jó hatással. A WHO adatai szerint a koronavírus első évében a szorongás és a depresszió globális prevalenciája 25%-kal növekedett. Ehhez hozzájárult több stresszfactor is, ezek közül a legjellemzőbb a szociális elszigeteltség volt. A pandémia leginkább a fiatalokat és a nőket érintette a mentális egészség tekintetében, illetve nagyobb valószínűséggel alakultak ki mentális rendellenességek a már valamilyen alapbetegséggel rendelkező emberek körében. A mentális problémák előfordulásának növekedése párhuzamba hozható a mentális egészségügyi szolgáltatásokkal kapcsolatos problémákkal, amik hatalmas hiányosságokat hagytak azok ellátásában, akiknek a leginkább szükségük volt rá. A világjárvány nagy részében a WHO tagállamainak beszámolóitól az egészségügyi szolgáltatások közül a legrosszabb minőségűek a mentális, neurológiai és szerhasználati és addikcióval kapcsolatos problémákkal szolgáltatásai voltak. Számos ország arról is beszámolt, hogy jelentős problémák voltak a mentális egészséggel kapcsolatos szolgáltatásokban, amelyek életmentő jelentőséggel bírtak, beleértve az öngyilkosság megelőzését is (WHO, 2022).

A női munkavállalókat több szempontból is negatívan érintette a pandémia. Az Európai Parlament szerint az Európai Unió országaiban hetente körülbelül 50 nő veszíti életét családon belüli erőszak miatt, és ez a szám kijárási korlátozások alatt csak növekedett. A korlátozások az áldozatok számára való segítségnyújtást is megnehezítették. Mindemelllett a világjárvány idején megnövekedett internethasználat, amely növelte az online térben történő erőszakot és a gyermekek, különösen a lányok online szexuális zaklatását. (Európai Parlament, 2021). Ezeken kívül a munkanélküliség aránya magasabb volt a nők körében, a karantén alatt több otthoni és családi feladat hárult rájuk (Országgyűlés Hivatala, 2021).

Az Európai Parlament szerint pandémia következményei a nemi egyenlőség területén elért pozitív eredményeket is lerontották. A nők munkahelyei 1,8-szor jobban ki voltak téve a válság veszélyének, mint a férfiaké. A nők a globális foglalkoztatás 39% -át, de a munkahelyek elvesztésének összegének 54% -át teszik ki.

**3. ábra: A foglalkoztatás százalékos változása nemek szerint 2006–2021 és foglalkoztatási ráta 2021**



*Saját szerkesztés az International Labour Organization(2021) modellezett becslései alapján*

A nőkre gyakorolt nagyobb hatás egyik oka az, hogy a pandémia jelentősen növelte a fizetlenség terhét, amely aránytalanul nagy mértékben érinti a nőket. Ez többek között azt jelenti, hogy a nők foglalkoztatása az átlagnál gyorsabban csökkent, annak a ténynek ismeretében is, hogy a nők és a férfiak többnyire különböző ágazatokban dolgoznak (McKinsey, 2020).

Az európai viszonylatokat tekintve a 15–64 éves korú dolgozó nők mintegy 84% -a dolgozik azokban a Covid által sújtott szektorokban, amelyekben a munkahelyek elvesztésével szembesültek. A karantén és maga a vírus a gazdaság azon ágazatait is érintette, ahol hagyományosan több nőt foglalkoztattak, beleértve a bölcsődei, titkári és háztartási munkát. Az EU-ban a nők több mint 30%-a részmunkaidőben dolgozik, és a gazdaságban azon munkahelyek nagy részét töltik be, ahol általában nem kezelik prioritásként a munkavállalói jogot, valamint ahol kevésbé jellemző az egészségvédelem és más alapvető jogok és előnyök. Sokkal gyakoribbnak számított, hogy szabadságot vettek ki a gyermekek és rokonok gondozására, és a lezárások során gyakran össze kellett hangolniuk a távmunkát és a gyermekgondozást (Európai Parlament, 2021).

## **2.2. Női betegségek és a mentális egészség kapcsolata a munkahelyen belül**

Számos olyan betegség létezik, amely kifejezetten a nőket érinti, a gyengébbtől egészen a súlyosabbakig, ezek pedig legfőképp a nőgyógyászati betegségek. A legtöbb betegség,

legyen az akár általánosságban véve akármilyen betegség, akár nőgyógyászati diagnózis kihat a mentális egészségre is. Az Európai Bizottság 2014-es kiadványa alapján a fizikai és a mentális egészség szorosan összefügg egymással. A mentális egészségben problémákat okozó pszichoszociális kockázatok és veszélytípusok kapcsolódnak fizikai egészségügyi következményekhez, míg a fizikai egészségében problémákkal szenvedő egyéneknél később mentális egészséggel kapcsolatos probléma is kialakul (Wynne, R. et al, 2014). A nőgyógyászati betegségek skálája nagyon széles, a három diagnózis, amelyekről ebben az alfejezetben betekintést szeretnék nyújtani, azok a menstruációt és a mentális egészséget mélyen befolyásoló betegségek, ezen belül a policisztás ovárium szindróma (továbbiakban: PCOS), az endometriózis, valamint a menopauza, illetve hogy ezek tünetei miként hatnak ki a munkavégzésre.

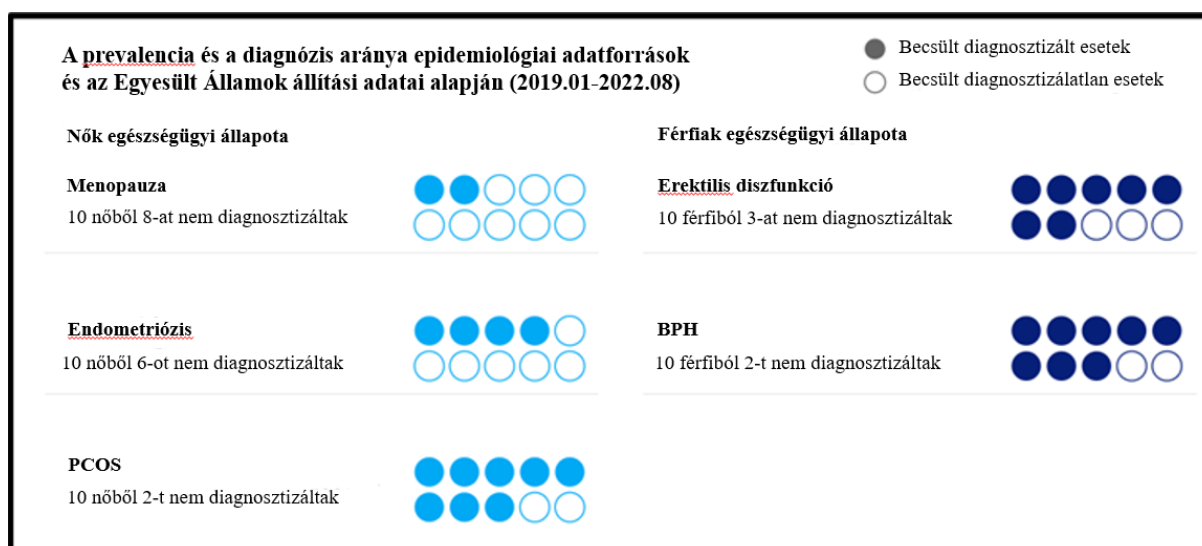
A Deloitte évente megjelenő Women at Work felmérése szerint a megkérdezett nők 15% -a számolt be arról, hogy tapasztalt menstruációval kapcsolatos egészségügyi kihívásokat, és ezeknek a nőknek 41% -a azt mondta, hogy bármilyen mértékű fájdalommal vagy tüsszettel dolgozik. Közel minden ötödik nő, aki szabadságot vett ki ezekre a tünetekre, nem árulta el a valódi okot a munkáltatójának. Mindemelllett a felmérés résztvevőinek 7%- a azt állította, hogy karrierjét negatívan befolyásolta ezen nehézségek nyilvánosságra hozatala a múltban. Az érintett nőknek csak 10%-a állítja, hogy megosztotta a szabadság kivételének valódi okát, és emellett támogatást kapott a munkáltatójától. A válaszadók közül a legtöbb nő (56%) nagyon fontosnak tartotta, hogy a munkáltató fizetett szabadságot biztosítson menstruációs tünetek és fájdalmak esetén, de csak 30% -uk mondta, hogy munkáltatója jelenleg támogatja őt ezzel a lehetőséggel. (Deloitte, 2023).

Az endometriózis olyan állapot, amely sok nőt érint, azonban nem sokan ismerik ezt a betegséget. Ez gyakran téves diagnózishoz és a fájdalmas rendellenesség megértésének hiányához vezethet, átlagosan 7,5 évig tart a helyes diagnózis megszerzése. Az endometriózis egy hosszú távú állapot, amikor a méhnyálkahártya (az endometrium) kis darabjai a méhen kívül találhatók. A betegséggel kapcsolatos tudatosság hiánya miatt az érintettek egyedül érezhetik magukat, és nem hajlandók megosztani a problémáikat a munkáltatókkal. A tünetek közé sorolható a fáradtság és kimerültség, amelyek havonta 1-2 hétig tarthatnak. Ez gyakran nehézségekhez vezethet a mindennapi munkahelyi feladatok elvégzésében, és jelentős hatással van az egyén fizikai és mentális egészségére. A PCOS-sel diagnosztizáltak esetében sem különbözik a helyzet. A PCOS 10 nőből körülbelül 1-et érint,

és a meddőség egyik leggyakoribb oka. Ez szintúgy egy rendkívül diagnosztizálatlan állapot, a nők 70% -át még nem diagnosztizálták PCOS-sel. A betegség, pont mint az endometriózis esetében, fáradtságot és kimerültséget okozhat, ami a munkahelyi összpontosítás hiányát eredményezi (Women's Resource Centre, 2020). Ami mindkettő betegségben közös, az a negatív hatásuk a mentális egészségre. A WHO mindkét betegséggel kapcsolatban 2023-ban adott ki egy-egy cikket, amelyben leírta ezeket a hatásokat. A WHO szerint a PCOS-ben szenvedő nők esetében a tünetek közé sorolható a szorongás, a depressziót és a negatív testkép is. Egyes tünetek, például a meddőség és az egyén megjelenését befolyásoló következmények társadalmi megbélyegzéshez vezethetnek. Ez hatással lehet az élet más területeire is, mint például a családra, a kapcsolatokra, a munkára és a társadalmi részvételre. Az endometriózisban szenvedő nők esetében is hasonlóak a felsorolt szempontok, ugyanis a WHO írása alapján a betegségnek lényeges társadalmi, egészségügyi és gazdasági következményei vannak. A tünetként megjelenő súlyos fájdalom, fáradtság, depresszió, szorongás és meddőség miatt csökkenhet az életminőség. Néhány endometriózisban szenvedő személy olyan mértékű fájdalmat tapasztal, amely megakadályozza őket a munkavégzésben (WHO, 2023).

A Deloitte már fentebb említett felmérése alapján a nők kevésbé valószínű, hogy a menopauzával kapcsolatos kihívásokat jelentő tünetekkel dolgoznak. Azon nők közül, akik azt mondják, hogy tapasztaltak a menopauzával kapcsolatos egészségügyi kihívásokat (a felmérés résztvevőinek közel 10% -a), 10-ből kettő azt mondja, hogy a tünetekkel még képesek munkába állni. Ami a tünetek nyilvánosság megosztását illeti, 29% -uk úgy érezte, hogy a betegség indokolja a fizetett szabadság igénybevételének lehetőségét, és támogatást kapott munkáltatójától. A menstruáció nehézséget okozó tüneteivel hasonlóan a legtöbb nő (52%) úgy véli, hogy a munkáltatóknak fizetett szabadságot kell kínálniuk a menopauza tüneteire. Csak 20% -uk dolgozik olyan munkáltatóknál, akik ezt kínálják (Deloitte, 2023). A McKinsey vállalat 2023-ban a Closing the data gaps in women's health című írásában megvizsgálta, hogy miként alakul a diagnosztizáltak aránya.

#### 4. ábra: A prevalencia és a diagnózis aránya epidemiológiai adatforrások és az Egyesült Államok állítási adatai alapján



*Saját szerkesztés a McKinsey&Company (2023): Closing the data gaps in women's health című kutatása alapján*

Az ábra szemlélteti mindazt, amelyek a fentiekben már említésre kerültek. Egyértelműen látható, hogy a nők körében jóval magasabb a diagnosztizálatlan esetek aránya. Ez azt jelenti, hogy az egyén már szenved a betegség következménye által bekövetkező tünetektől, amely befolyásolja a mindennapi munkavégzést.

### 2.3. A munkahelyi stressz és a kiégés gyakorisága a nők körében

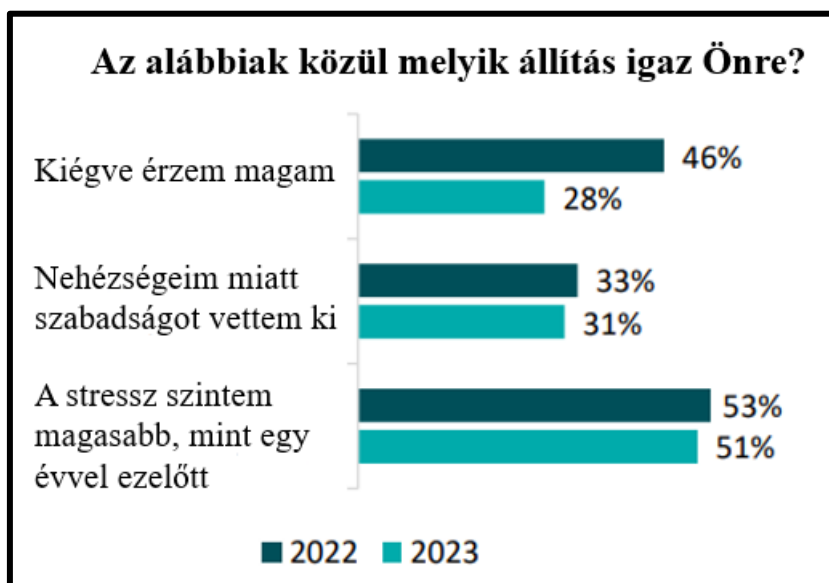
A kiégés fogalmát Freudenbergert definiálta, amely a következőképpen szól: „A kiégés olyan krónikus emocionális megterhelés, stressz nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.” (Freudenbergert, 1974). A WHO meghatározása szerint a munkahelyi stressz azon reakciója a munkavállalóknak, amikor olyan munkahelyi követelményekkel és nyomással szembesülnek, amelyek próbára teszik a képességeiket és tudásukat, és amelyek nagy kihívást jelentenek. A stressz a munkakörülmények széles körében fordul elő, de gyakran súlyosbodhat, ha a dolgozók úgy érzik, hogy kevés támogatást kapnak a felettesektől és a kollégáktól, valamint a munkafolyamatok felett kevés kontrollal

rendelkeznek. Az emberek gyakran összekeverik a nyomás és a kihívás fogalmát a stresszel, amelyet mentségként használnak is a rossz minőségű vezetésre (WHO, 2020).

A McKinsey 2023-ban definiálta a kiégést, a cikkük alapján a kiégés a kimerültség és az érzelmi távolság kettőseinek érzése, amely a munkahelyen belüli értékesség és fontosság érzetéből vagy az önállóság hiányából fakad. A kiégés jelentős hatással lehet az egyén jóllétére, négy alapvető tünet jellemzi: kimerültség, mentális távolságtartás, kognitív károsodás és érzelmi károsodás. A problémák általában fokozódhatnak, mivel a kiégés következtében az egyén tapasztalhatja a szorongás vagy a depresszió valamelyikét, amely viszont súlyosabb következményekkel is járhat. Emellett egy globális felmérés keretein belül megvizsgálták, hogy miként alakul a kiégés aránya. 15 országban kérdeztek meg mintegy 15000 alkalmazottat, valamint 1000 HR szakembert. A válaszok alapján átlagosan minden negyedik munkavállaló tapasztalja a kiégés tüneteit a munkája által (McKinsey, 2023).

Felvetődik a kérdés, hogy miként érinti a nőket a stressz és a kiégés? A Deloitte 2023-as felmérése alapján a tavalyi eredményekhez képest az idei százalékok némileg alacsonyabbak, de ez nem azt jelenti, hogy a stressz és a kiégés nem ad aggodalomra okot sok nő számára (Deloitte, 2023).

**5. ábra: 2023 Deloitte felmérése**



*Saját szerkesztés a Deloitte (2023): Women at Work felmérése alapján*

A fenti adatok alapján egyértelműen látható, hogy egy év alatt a nők stressz-szintje és kiegészének mértéke javuló tendenciát mutat, de ettől függetlenül ezek a százalékok még mindig magasnak mondhatóak. A McKinsey évente megjelenő Women in the Workplace című jelentése alapján a nők nagyobb arányban tapasztalják a kiegész tüneteit, mint a férfiak, és ez az arány csak rosszabbodik. A 2022-es jelentés azt mutatja, hogy a nők és férfiak közötti kiegész aránya majdnem kétszerese az előző évi adatoknak. A nők 42%-a érzi magát kiégettnak, ugyanakkor a termelékenység az amerikai nagyvállalatok körében minden idők legmagasabb szintjén van, ez pedig azt jelenti, hogy a kiegész tüneteit tapasztaló nők közül sokan olyan munkakörnyezetben lehetnek, ahol nehézségeik vannak. A probléma részét teszi ki az a plusz munka, amelyet a nők vállalnak, mind a munkahelyi, mind az otthoni környezetben. A háztartásokban a nők már a világjárvány előtt is több, mint kétszer annyi órát szenteltek a család tagjainak gondozására, mint a férfiak (Krivkovich, A. et al, 2022). A 2023-as Women in the Workplace jelentés szerint a munkahelyen a női felsővezetők többet tesznek a férfi társaiknál, hogy segítsenek alkalmazottaknak a munka és a magánélet kihívásaiban, viszont mégis csak a nők negyede állítja, hogy ez a plusz munka tükröződik teljesítményértékelésükben, előléptetésükben vagy fizetésemelésükben. Mint minden más területen, a színes bőrű nők vagy az LMBTQ+ női tagjai sokkal nagyobb kihívással néznek szembe, ugyanis ezeket a nőket sokkal kevésbé valószínű, hogy előléptetik. Minden 100 előléptetett férfira csak 86 nő jut (Field, E. et al, 2023). A fenti adatok alapján kijelenthető, hogy egyértelműen több nő tapasztalja a kiegész tüneteit és éli meg a munkahelyi stresszt, mint a férfiak, ezért is fontos, hogy minél több figyelmet fektessünk erre a területre, hiszen mint látható, nem sok vállalat dolgozza fel a témakört.

#### **2.4. Családi kapcsolatok és az anyai szerep relevanciája a munkahelyen**

Sok édesanya egyre inkább törekszik arra, hogy minél előbb munkába állhasson a gyermek születése után. Ez természetesen nagyon megterhelő tud lenni, mivel igazából mondhatni dupla munkát végeznek. Dr. Ternovszky Ferenc a *Nő! a profit* című könyvében a következőképp vélekedett a dolgozó anyák helyzetéről: „*A nők foglalkoztatottsági aránya az elmúlt évtizedekben ... megnőtt. ... a nők helyzete erősen átalakul, ami a családmodellek változását is jelenti egyben. Kialakulnak a kétkeresős családmodellek, amelyek aránytalanul nagy terhet rónak elsősorban az anyákra.*” (Ternovszky, 2013, 17.o.). Érthető módon merül

fel tehát a gondolat, hogy ez a típusú folyamatos helytállás vajon milyen hatással lehet a mentális egészségükre? Nos, ebben az alfejezetben pontosan ezt szeretném bemutatni, ki fogok térni a dolgozó anyák helyzetére általánosságban és a kisgyermekes anyukák esetében, illetve a munkáltató felelősségvállalására ebben a témában.

Az International Journal of Community Medicine and Public Health a Challenges of working mothers: balancing motherhood and profession című kutatásában a dolgozó anyákat érintő nehézségeket vizsgálta. A kutatásuk során az alábbiakat határozták meg. A dolgozó anya az a személy, aki képes összekapcsolni a karriert a gyermeknevelés további felelősségével. A nehézségek eltérőek lehetnek az alacsony társadalmi-gazdasági státuszú anyák esetében, akik számára a munka elvégzése gazdasági okokból elengedhetetlen lehet. A különböző szakmai területeken dolgozó nők esetében azonban a karrier és a családi élet közötti egyensúly megteremtése, érzelmi, pszichológiai és fizikai terhekkel járhat, mivel igyekeznek hatékonyan helytállni a szakmai és a gyermeknevelési feladatok között. Ezért fontos megérteni azokat a kihívásokat, amelyekkel a dolgozó anyák szembesülnek a több szereppel járó stressz kezelésében. A nők szülési stresszből való felépülését, valamint a munkába és a családi kötelezettségekbe való visszatérést főként olyan tényezők befolyásolják, mint az egészségügyi állapot, az egyenlőség, a szoptatás, a család és a barátok segítségéhez való hozzáférése, valamint a munkával kapcsolatos tényezők, mint például a munkába való visszatérés időzítése, a munkahelyi nyomás és a munkakörnyezet. A szociális támogatás hiánya növeli a munkahelyi stresszt, ami viszont befolyásolja a dolgozó anya mentális egészségét (Kadale, P.G. et al, 2018).

A fenti általános leírás a kisgyermekes anyukákra is, akik a munkaerőpiac résztvevői. Az UNICEF Magyarország a témában 2019. novembere és 2020. augusztusa között végzett kutatást, amelynek eredményeként született meg a Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele című tanulmányuk. Az UNICEF kutatásai szerint a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája 8 százalékponttal magasabb, mint a kisgyermekes anyukáké, amely Magyarországon 30 százalékpontot jelent (UNICEF, 2020, 10.o). A kutatásban az is szerepel, hogy több anya gondolja úgy, hogy a munkaerőpiacon nem igazán van szükség rájuk. A kismamák általában azért keresnek alacsonyabb státuszú állásokat, mert úgy érzik, hogy a szükségleteiket és megváltozott életmódjukat a rendelkezésre álló munkalehetőségek nem összeegyeztethetőek. Az álláskereső során az esetek többségében (76%-ában) szempont a munkahely hozzáállása a kisgyermekes munkavállalókhoz. A kisgyermekes

szülőknek a munkakeresés és jelentkezés során titkolniuk kell, hogy szülők, amely által a munkaerőpiacról egy időre kimaradtak, ugyanis ez problémás lehet az állás megszerzésének esetében. Az interjúk alapján nem mindenkinek van lehetősége arra sem, hogy visszatérjen a korábbi munkahelyére, és az anyáknak jellemzően nehézséget okoz, hogy új munkahelyre jelentkezzenek, ugyanis gyakran nem is kapnak választ a jelentkezésekre. Az interjúk alapján szintén kijelenthető, hogy az anyáknak számos szereppel és felelősséggel kell szembenézniük, amelyek gyakran ellentmondásos elvárásokkal járnak. A tapasztalatok alapján a karrier utáni vágyuk miatt önzőnek tekintik magukat, mivel emiatt háttérbe kell a családot szorítani. Szintén nehézséget okozhat, hogy a családbarát munkahelyek, valamint a rugalmas munkaidő lehetősége még nem elterjedt, különösen vidéken, ahol ez nem annyira elérhető, mint a fővárosban (UNICEF, 2020, 22-26.o.). A fentiek alapján általánosságban elmondható, hogy a dolgozó anyákat fokozott stresszfaktorok érintik, ugyanis míg a nők mentális egészségét befolyásoló tényezők szintén fentállnak esetükben, még a munkahelyi faktorokkal és az anyai szereppel együtt járó stresszel is meg kell küzdeniük.

A munkáltató felelősségvállalásának szerepét ebben a témában a McKinsey kutatásai által közelítettem meg. Több módja is van annak, hogy a dolgozó anyákat segítsük a munkahelyen belül és ebben a részben ezeket szeretném bemutatni. A McKinsey szerint először is a szervezeteknek biztosítaniuk kell, hogy a dolgozó anyák megkapják a szükséges támogatást, különösen a gyermekgondozás, a munka és a magánélet rugalmassága és a teljesítményértékelés tekintetében. Ennek érdekében a szervezetek olyan szabályzatokat hozhatnak létre, amelyek célja az anyákra nehezedő terhek enyhítése, mint például a gyermekgondozási támogatás. Néhányan gyermekgondozási, iskoláskorú gyermekek programjait vagy egyéb programokat biztosítanak. Emellett a szervezeteknek fel kell ismerniük és kezelniük kell azokat a kihívásokat, amelyekkel a színes bőrű anyák és az egyedülálló anyák szembesülnek. A színes bőrű nőket támogató kultúra előmozdítása érdekében a szervezetek olyan támogatási struktúrákra fókuszálhatnak, mint például a mentorálás. Szintén fontos megemlíteni, hogy a munka és a magánélet közötti nagyobb rugalmasság szükségessége az első számú kérdés, amelyet mind a nők, mind a férfiak felvetettek a munkahelyen. A munkahelyi rugalmasság iránti igény a világjárvány alatt csak nőtt. A McKinsey kutatása szerint azok a távmunkában dolgozó anyák, akik hatékonyabb időgazdálkodásról és rugalmas időbeosztásról számolnak be háromszor nagyobb valószínűséggel vannak pozitív mentális állapotban, mint azok, akik ezen tényezők hiányáról számolnak be. A szervezeteknek gyermekgondozási szabályzatok kialakításával

és a rugalmas munkavégzés lehetőségével ösztönözniük kell mind a férfiakat, mind a nőket az igénybevitelre. A McKinsey munkavállalói élményről szóló felmérése azt mutatta, hogy a távmunkában dolgozó nők számára a legfontosabb a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése, míg a távmunkában dolgozó férfiak esetében ez az igény még az első tízben sem szerepelt. Elengedhetetlen, hogy a szervezet lehetőséget teremtsen az anyáknak a munkába való visszatérésre, ugyanis a fent felsorolt intézkedések ellenére továbbra nagyobb arányban hagyják el a munkaerőpiacot a dolgozó anyák, mint ezelőtt. Ehhez a következő segítségeket tudja nyújtani a munkáltató. Elsőként teremtsen lehetőséget arra, hogy az anyák visszatérhessenek a munkahelyükre egy másik felvételi eljárás alkalmazásával. Biztosítsa, hogy a munkaköri leírások és az interjúk a munka elvégzéséhez szükséges alapvető képességekre összpontosítsanak, minden, a nőkkel és az anyákkal szembeni előítélet nélkül. Legyen nyitott arra, hogy nagyobb mértékben fektessen be olyan jelöltek képzésébe, akik rendelkeznek az alapvető készségekkel és növekedési potenciállal. Emellett a szervezeteknek szüksége lehet a visszatérési programok létrehozására, hogy segítsék a nőket a munkaerőpiacra való fokozatos visszatérésben. Végül pedig fontos olyan lehetőségek kidolgozása, amelyek lehetővé teszik az anyák számára, hogy alkalmazkodni tudjanak a munkába való visszatéréshez. Ez magában foglalhatja a mentorálási és szponzorálási programokat, valamint az olyan vezetőknél való elhelyezést, akik készek arra, hogy segítsék az anyákat abban, hogy sikeresek legyenek az új kihívások kezelésében (Huang, J. et al, 2021).

A magyar viszonylat bemutatásához Fodor Éva és Christy Glass Munkaerőpiaci tükör című tanulmányát használtam fel. Magyarországon az 1967-ben bevezetett gyermekgondozást segítő ellátásnak (továbbiakban: gyes) több hasznos célja is volt, mint például a növekvő munkaerő-túlkínálat enyhítése és szabályozása. A várandós nők nagy része használja ki ezt a lehetőséget még napjainkban is, ezen belül a gyermekgondozási szabadság időtartamát. Abban az esetben, ha a szervezet a gyes-t igénybe vevő munkaerőt értékesnek tartja, kompromisszumokra hajlandók, de ellenkező esetben a munkavállalót alacsonyabb beosztásba helyezhetik vagy akár el is bocsáthatják. A szerzőpáros kutatása alapján a törvényi szabályozás a várandós nők döntési lehetőségeit nem igazán pontosan írja le. A gyermekgondozási szabadságok kihasználását tekintve a szervezetek szerepe jelentősnek bizonyul. A szabadsággal kapcsolatos legtöbb döntés informális tárgyalások eredménye, a nők és családjuk preferenciáit befolyásolják a szervezeti normák. Emellett az, hogy mi megengedett, sok esetben a vállalati hierarchiában magasabb pozíciót elfoglalók értékeitől,

érdekeitől függnnek, de lényeges a személyi kapcsolatok és az egyéni elbírálás szerepe is (Fodor – Glass, 2018, 190-192.o.).

## **2.5. Hogyan támogathatja a munkáltató a női munkavállalók mentális egészségét?**

A Központi Statisztikai Hivatal felmérései szerint 2022-ben a magyar munkaerőpiacon a női foglalkoztatottak száma 2203500 fő volt. Ez a szám közel a felét jelenti a statisztikában szereplő foglalkoztatottak egészének (KSH,2022). Bár a férfiaknak és a nőknek hasonló a mentális állapota, egy női munkavállaló sokszor pontosabb, más típusú odafigyelést igénylő gondokkal szembesül a munkahelyen, ezért is fontos, hogy a munkáltató empátiát és bizalmat nyújtson feléjük, valamint, hogy a vezető külön felkészüljön ezen érzékeny problémák kezelésére.

A munkáltató felelősségvállalását a Harvard Business Review (2022) How Organizations Can Support Women's Mental Health at Work című cikke foglalta össze. Az átlagos női munkavállalók nem sok mindent tehetnek annak érdekében, hogy a munkahelyi környezetben támogassák mentális egészségüket. Ebben szerepe a vezetőknek és a HR-nek van, akiknek ösztönözniük kell a szervezeti kultúra átalakítását. Ennek több lépése is van, amelyek a következők. Elsőként értékelje át a munkahelyi normákat és a szervezeti kultúrát, majd szükség esetén alakítsa azt át. A prevenció nagy szerepet játszik ebben, lehetőleg el kell kerülni a kiégés és a stressz által okozott nehézségeket. Biztosítson lehetőséget a munkavállalóknak tréningekre, legyen szó akár önismereti, akár egyéb segítséget nyújtó tréningekről. Egyaránt elengedhetetlen a mentális egészség fontosságának szabályzatokba és gyakorlatba építése, amelybe bele lehet foglalni például a fizetett távollétet vagy a rugalmas munkaidőt, ugyanis ezek mind segítik a lelki jóllétet. Emellett belefoglalhatóak a nőket érintő különböző problémákra, mint például az egyenlőtlenségre adott vállalat által használandó megoldás. Végül pedig a leglényegesebb szempont, hogy a vállalat legyen nyitott a változásokra, ezáltal nyújtson biztonságérzetet a női munkavállalók számára (Greenwood, K., 2022). Ugyanakkor talán a legfontosabb, amit a munkáltató nyújthat, az a flexibilis munkavégzés. A rugalmas munkavégzés biztosítása azért is roppant fontos, mivel a Deloitte 2023-as felmérése szerint a munkaidő rugalmasságának hiánya arra készteti a nőket, hogy felmondjanak. A rugalmas munkavégzés kritikus elvárás volt a felmérésben

részt vevő nők számára és a legfontosabb tényező volt a karrierjükkel kapcsolatos döntéseikben. Ennek ellenére a nők kevesebb mint egynegyede állítja, hogy nagyfokú rugalmassággal rendelkezik azzal kapcsolatban, hogy hol és mikor dolgozik, és a munkaidővel kapcsolatos rugalmasság hiánya az egyik legfőbb ok, amelyet azok a nők említettek, akik az elmúlt évben otthagyták a munkájukat. Azoknak a nőknek, akik jelenleg ott akarják hagyni munkahelyüket, a munkaidővel kapcsolatos rugalmasság hiánya a leggyakrabban említett ok, ami sokkal fontosabbá vált, mint a helyszínnel kapcsolatos rugalmasság. Azon nők esetében, akik az elmúlt évben felmondtak a munkahelyükön, az elégtelen fizetés a legfőbb ok, ezt követi a munkavégzéssel kapcsolatos rugalmasság hiánya, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly hiánya (Deloitte, 2023).

A női munkavállalók munkahelyi támogatását a Forbes is feldolgozta 2022-ben az Így támogathatod főnökként női munkavállalóid mentális egészségét című cikkében. Ők négy támogatási formát fogalmaztak meg. Az első a mentális egészséget segítő tréningek biztosítása. A vezető számára elengedhetetlen, hogy felismerje a dolgozói mentális egészségének és teljesítményének jelentőségét, mivel a kettő között szoros kapcsolat áll fenn. Erre jó megoldás lehet csapatépítő tevékenységek, valamint mentális egészségügyi tréningek tervezése és megszervezése, ezen felül biztosíthatja, hogy havonta legalább egy személyes találkozóra időt kerít. Szintúgy lényeges, hogy a támogatást tükrözze a cég hozzáállása is. A nők esetében fontos figyelni az egyenlőségre, a szülési szabadság feltételeinek biztosítására és arra, hogy elkerüljük a munkahelyi erőszakot és bántalmazást. A Forbes belefoglalta a felsorolásába azt is, hogy a vezetőknek törekedniük kell a fenntarthatóságra és a rugalmasságra. A negyedik és egyben utolsó támogatási forma az, hogy a vezető maradjon autentikus. Akkor válhat hitelessé, ha alkalmazza is a szempontokat és nem csak megosztja őket a dolgozókkal, illetve igyekezzon a saját mentális egészségére figyelni és azt jobbra tenni (Forbes, 2022).

### **3. PRIMER KUTATÁS**

Ebben a fejezetben a dolgozatom primer kutatását fogom bemutatni. Az első alfejezetben fogom leírni a kutatásom célját és módszertanát. Ezt tartalmazni fogja még a fő kérdéseket és hogy azokat milyen szempontok alapján választottam ki, illetve hogy milyen kutatási módszerre esett a választásom. Ezt fogja követni a kutatási eredmények ismertetése, amelyben a kapott válaszok kerülnek bemutatásra. Az értelmezést ábrák és táblázat is segíteni fogja. A harmadik, és egyben utolsó alfejezet tartalmazza a kutatás következtetéseit, amelyben a kutatási kérdések kerülnek megválaszolásra.

#### **3.1. Kutatás célja és módszertana**

Primer kutatásom során a női munkavállalók mentális egészségének állapotát vizsgáltam. A fő kutatási célom a női munkavállalók mentális egészségének vizsgálata volt, amelyet két fő kutatási kérdés mentén végeztem el, amik a következők:

- Milyen tényezők befolyásolják a nők mentális egészségét?
- Milyen támogatást vennének igénybe a munkáltatójuktól?
- Milyen támogatást kapnak ténylegesen?

Ezen belül még a férfi oldalt is figyelembe szerettem volna venni, ezért mindkét nem válaszait vártam a kérdőívre. Azért szerettem volna a kutatásom során ezt a három kérdést vizsgálni, mivel dolgozó nőként személyes érintettségem is van. Szintén lényeges tényező volt a kérdések kiválasztásában az is, hogy nem sok összehasonlító tanulmánnyal és kutatással találkoztam a kutatómunkám során, illetve a női munkavállalók mentális egészségéről szintúgy kevés cikk íródott, akár a globális, akár a magyar viszonylatot tekintjük.

Az empirikus kutatásom megvalósításához a kérdőíves megkérdezést választottam, annak érdekében, hogy a diverzitás jelen legyen a különböző munkavállalók között. Ez alatt arra gondolok, hogy fontosnak tartottam azt, hogy a gyári dolgozók és a felsővezetők véleménye egyaránt megmutatkozzon. Lényeges előnyeihez tartozott a könnyű kivitelezés, rövid idő alatt sok választ lehet vele begyűjteni, az anonim válaszadás lehetősége, illetve a kitöltők komfort- és biztonságérzete.

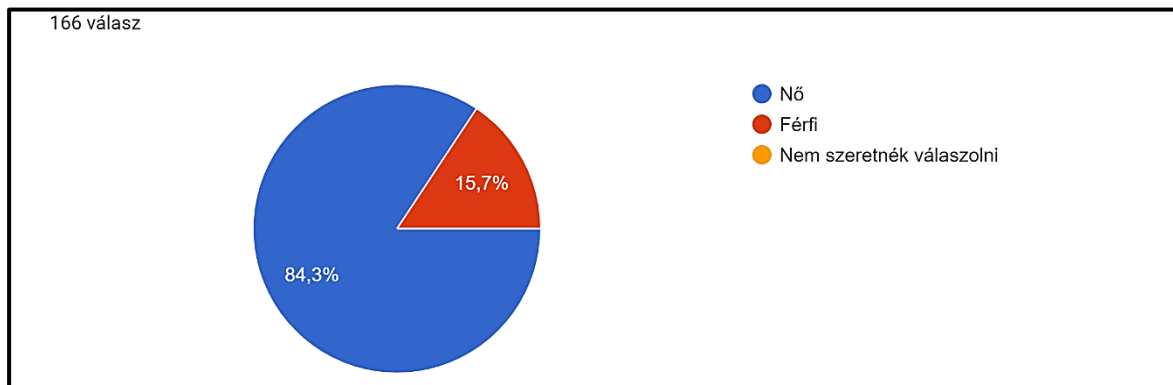
A célcsoportom tehát lényegében az összes munkára képes korú munkavállaló volt a 18 éven aluliak és a nyugdíjasok kivételével. A kérdőívet a Google Forms segítségével készítettem el, amelyen keresztül a kitöltést a 2023.11.02-től egészen 2023.11.07-ig tudták megtenni a válaszadók. A válaszadás anonim módon történt. Mindössze 174-an segítettek a munkám a kérdőív kitöltésével, viszont 8 fő nem esett bele a meghatározott kritériumokba (kiskorú és nyugdíjas korú válaszadók), ezáltal végül 166 fő válaszát vettem figyelembe a kutatás során. A 166 főből döntő többséget jelent a női válaszadók aránya 140 fővel, a férfi kitöltők száma végül 26 fő lett. Fontos megemlíteni, hogy a minta nem reprezentatív, illetve mivel a nemek aránya nem azonos, ezért az eredményeket nem általánosítom a későbbiekben.

A kérdőív felépítése szerint elsőként a demográfiai adatok szerepelnek, amelyet azért tartottam elsődlegesnek, hogy kiszűrjem a számomra fontos korcsoportot, illetve a struktúra és a kérdések sorrendje szerint logikusabbnak mutatkozott az, ha elsőként a demográfiai adatokat veszem. Ezután következtek először a munkavállaló munkahelyére, majd a mentális egészségére vonatkozó kérdések, majd ezt követően tértem rá a két témakör egybehangelására, azaz a munkahelyi mentális egészségre.

### 3.2. Kutatás eredményei

Elsőként a minta jellemzőit szeretném bemutatni. A kérdőív kitöltői legfőképp a női munkavállalók voltak, ami 140 (84,3%) főt jelent, míg a férfi kitöltőket 26 (15,7%) fő jelentette.

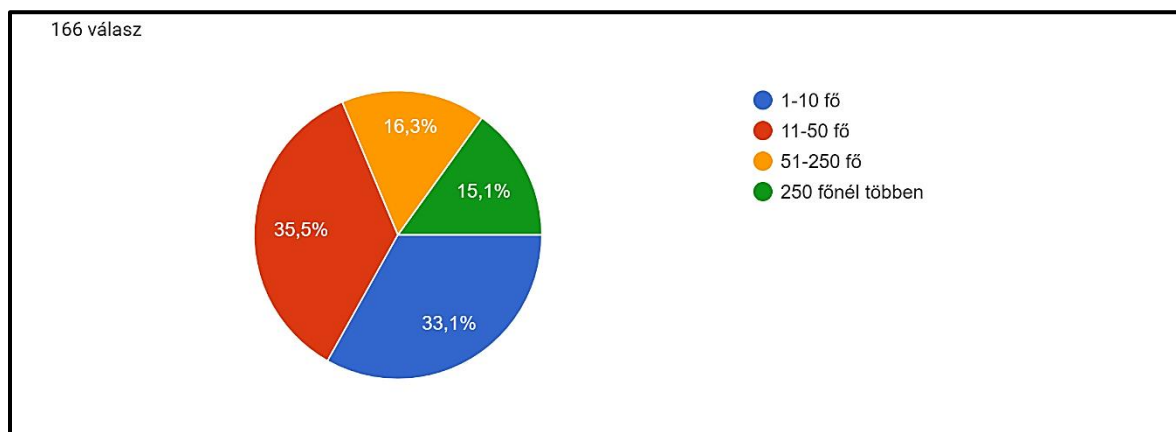
6. ábra: Mi az Ön neme?



Forrás: Saját kutatás a Google Forms szerkesztésében

Az átlagéletkor összességében 36,3 év volt, ami a nők esetében 36,3 évet, a férfiaknál pedig 37,1 évet jelent. A kitöltők közül 55 fő dolgozik 1-10 fős, 59 fő dolgozik 11-50 fős, 27 fő dolgozik 51-250 fős és 25 fő dolgozik 250-nél több főt foglalkoztató munkahelyen.

**7. ábra: Hány fő dolgozik az Ön munkahelyén?**



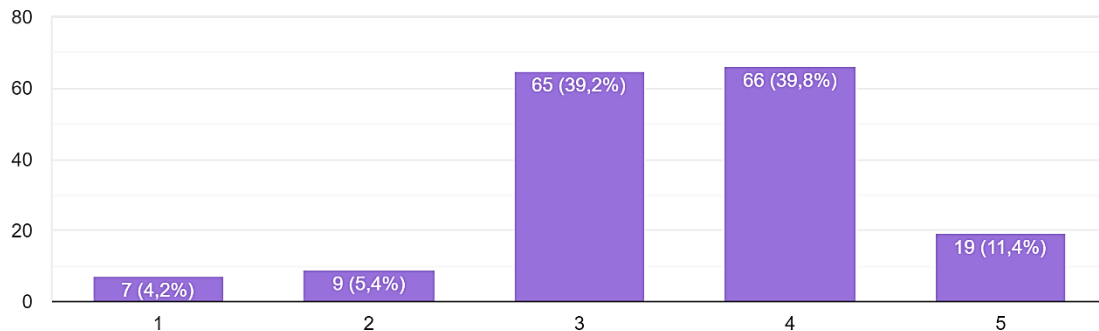
*Forrás: Saját kutatás a Google Forms szerkesztésében*

A válaszadók között 138-an dolgoznak beosztottként, 11 fő dolgozik vezetői pozícióban, 17 fő pedig vállalkozó. Fontosnak tartottam megkérdezni azt is, hogy milyen munkarendben dolgoznak a kitöltők, közülük 118 fő munkájára a kötött munkaidő, míg 48 fő munkájára a kötetlen vagy rugalmas munkaidő a jellemző.

Ezt követően tértem rá a mentális egészség témájára, ezáltal ebben a bekezdésben fogom a mentális állapot értékelésének eredményeit bemutatni. Az első kérdésem arra vonatkozott, hogy milyennek gondolják a kitöltők a mentális egészségüket, tehát először egy átfogó képet szerettem volna kapni az aktuális állapotukról. A válaszadók egy egytől ötig terjedő skálán választhatták ki a rájuk jellemző számot, ahol az egyes a nagyon rosszat, míg az ötös a kitűnőt jelentette. A válaszadók többsége a hármas (közepes) vagy a négyes (jó) számot választotta ki, ez a hármas esetében 65 főt (39,2%), míg a négyesnél 66 főt (39,8%) jelentett. Nagyon rossznak 7 fő, rossznak 9 fő, kitűnőnek 19 fő értékelte az aktuális lelki jóllétét. Ennek az eredménynek átlagértéke 3,48 lett.

## 8. ábra: Milyennek gondolja a mentális egészségét?

166 válasz



*Forrás: Saját kutatás a Google Forms szerkesztésében*

A következő kérdés az volt, hogy az elmúlt időszakban milyen tényezők befolyásolták az egyének mentális egészségét, amelyre vegyes válaszok érkeztek. A válaszadók 9 lehetőségből tudtak választani akár többet is, ezek közül a három leggyakoribb: a munkahelyi stressz, amelyet 96 fő, azaz a kitöltők 58%-a választotta, az anyagi nehézségek, melyet 73 fő (44%) jelölt, a váratlan események voltak, melyet 68 fő (41%) jelölt meg. A két legmagasabb százalékot elérő lehetőség közül mindkettő mondhatni kapcsolatba hozható a munkával, vagy akár egymással is, hiszen feltételezhető, hogy az anyagi nehézségek akár a fizetéssel kapcsolatosak is lehetnek.

### 1. táblázat: Milyen tényezők befolyásolták a lelki jóllétét az elmúlt időszakban?

| Tényezők                       | Válaszadók száma |
|--------------------------------|------------------|
| Munkahelyi stressz             | 96 fő (57,8%)    |
| Anyagi nehézségek              | 73 fő (44%)      |
| Váratlan negatív események     | 68 fő (41%)      |
| Családi kapcsolatok            | 54 fő (32,5%)    |
| Egészségügyi állapot           | 49 fő (29,5%)    |
| Iskolai stressz                | 33 fő (19,9%)    |
| Szülői szerep                  | 30 fő (18,1%)    |
| Pandémia                       | 25 fő (15,1%)    |
| Egyéb/nem szeretnék válaszolni | 12 fő (7,2%)     |

*Forrás: Saját kutatás*

Miután külön kérdésekbe foglalva felmértem a válaszadók munkahelyi és mentális helyzetét, a két téma összevonásával kezdtem el vizsgálni a mentális egészség és a

munkahely kapcsolatát. Az erre vonatkozó első kérdésem az volt, hogy hatással van-e az egyén munkahelyi környezete a mentális egészségére? A válaszok túlnyomó többsége, mintegy 94%-kal az „Igen” volt, amely összefüggésbe hozható az előző kérdés esetében a legmagasabb százalékot elérő munkahelyi stresszel.

Ehhez köthetően a következő kérdésem arra vonatkozott, miszerint a munkahelyen belül milyen tényezők befolyásolják a munkavállalók mentális egészségét. Ennél 12 lehetőség közül tudtak választani a válaszadók, szintén a három legmagasabb százalékot elérő választ fogom ismertetni. Legtöbben, azaz 102-en a túlterheltséget jelölték (61,4%), ezt követte a támogatás hiánya 53 fővel (31,9%) és a rossz minőségű szervezeti kultúra 42 fővel (25,3%). Ehhez a kérdésekhez a választási lehetőségeket a fentebb már említett, mentális egészséget befolyásoló pszichoszociális tényezők szerint állítottam össze, ami azt jelenti, hogy a munkahelyi erőszak is bekerült. Nem számítottam arra, hogy bárki is választani fogja ezt a lehetőséget, de sajnos 6 fő (3,6%) is szavazatát tette rá.

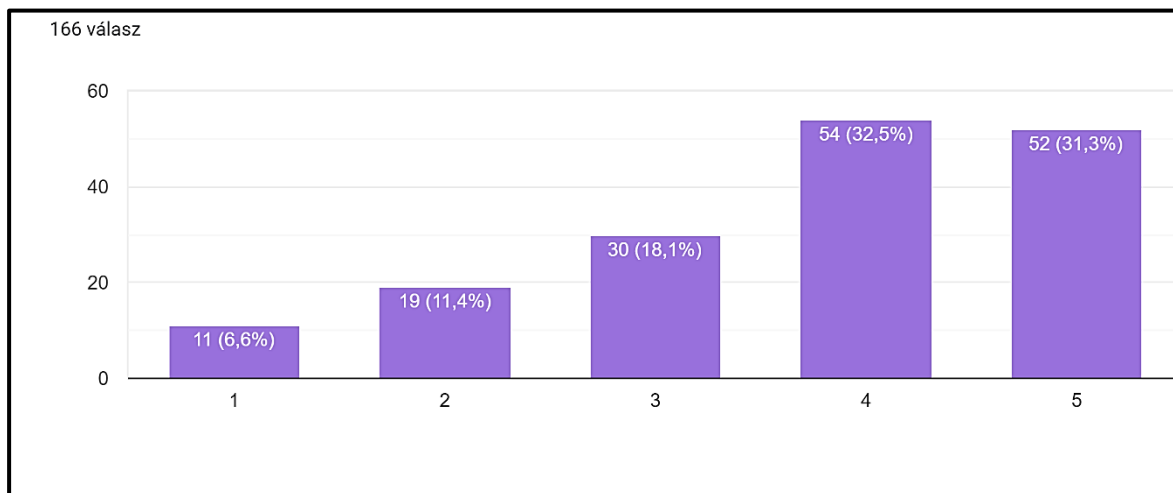
**2. táblázat: Milyen tényezők befolyásolják a munkahelyen a mentális egészséget?**

| Tényezők                          | Válaszadók száma |
|-----------------------------------|------------------|
| Túlterheltség                     | 102 fő (61,4%)   |
| Támogatás hiánya                  | 53 fő (31,9%)    |
| Rossz minőségű szervezeti kultúra | 42 fő (25,3%)    |
| Egyéb/nem szeretnék válaszolni    | 32 fő (19,3%)    |
| Kontroll hiánya                   | 26 fő (15,7%)    |
| Nem tisztázott munkakör           | 26 fő (15,7%)    |
| Bizonytalan foglalkoztatás        | 25 fő (15,1%)    |
| Rugalmatlan munkaidő              | 23 fő (13,9%)    |
| Rossz munkakörülmények            | 20 fő (12%)      |
| Diszkrimináció                    | 15 fő (9%)       |
| Alulképzettség                    | 9 fő (5,4%)      |
| Munkahelyi erőszak                | 6 fő (3,6%)      |

*Forrás: Saját kutatás*

A következő kérdésem az volt, hogy a válaszadók szerint mennyire van hatással a dolgozók munkavégzésére a mentális állapotuk. A választ egytől ötig terjedő skálán tudták megadni, ahol az egyes az egyáltalán nem, az ötös pedig a teljes mértékben volt. A többség ebben az esetben a négyest (inkább igen) és az ötöst (teljes mértékben) jelölte meg. Az átlag érték az eredmény alapján 3,7 lett, amely azt jelenti, hogy átlagosan a munkavállalók szerint a mentális állapot a munkavégzésre hatással van.

### 9. ábra: Mennyire van hatással a munkavégzésre a mentális állapot?



*Forrás: Saját kutatás a Google Forms szerkesztésében*

Az ezt követő kérdésben arra szerettem volna kitérni az előzőekhez kapcsolódóan, hogy a munkavállalók a mentális állapotuk által milyen nehézségeket tapasztalnak a munkavégzésükben. A kitöltők hét válasz közül tudták kiválasztani a rájuk leginkább jellemzőeket. A legmagasabb százalékot ebben az esetben a motiváció hiánya kapta 65,1%-kal (108 fő), ezt követte a krónikus fáradtság 51,8%-kal (86 fő), majd végül a fokozott stressz 51,2%-kal (85 fő). Amit a válaszok között érdekesnek találtam az az volt, hogy a munkahelyi hiányzás, amelyet a dolgozatom elején többször is említettem és ami a források szerint nagy nehézség a mentális betegségben szenvedőknek, „csak” 5,4%-ot ért el, de ennek oka lehet, hogy a kitöltők nem feltétlenül csak a mentális állapotukhoz kötötték a munkahelyi hiányzást.

### 3. táblázat: Nehézségek, amiket a munkavállalók a mentális állapotuk által tapasztalnak a munkavégzésükben

| Tapasztalt nehézségek          | Válaszadók száma |
|--------------------------------|------------------|
| Motiváció hiánya               | 108 fő (65,1%)   |
| Krónikus fáradtság             | 86 fő (51,8%)    |
| Fokozott stressz               | 85 fő (51,2%)    |
| Koncentrációs zavar            | 74 fő (44,6%)    |
| Teljesítmény csökkenése        | 52 fő (31,3%)    |
| Munkahelyi hiányzás            | 9 fő (5,4%)      |
| Egyéb/nem szeretnék válaszolni | 5 fő (3%)        |

*Forrás: Saját kutatás*



korosztály mit gondol. Ezt követően arra kerestem választ, hogy a munkavállalók szerint milyen módszereket kellene a munkáltatónak a dolgozók mentális egészségének megőrzése érdekében bevezetnie. Tíz opció közül választhattak a válaszadók, de a három legmagasabb százalékot az önismereti tréningek (51,2%), a stresszmenedzsment (45,2%) és a rugalmas munkaidő (32,5%) kapták. Összehasonlítva ezt az előző kérdés válaszaival találtam egyezőségeket, mivel mindkét esetben többen választották és írták a tréningek lehetőségét, de a rugalmas munkaidőt is egyaránt adták válaszként.

**4. táblázat: Milyen módszereket kellene a dolgozók mentális egészségének érdekében bevezetnie a munkahelynek?**

| Módszerek                          | Válaszadók száma |
|------------------------------------|------------------|
| Önismereti tréningek               | 85 fő (51,2%)    |
| Stresszmenedzsment                 | 75 fő (45,2%)    |
| Rugalmas munkaidő                  | 54 fő (32,5%)    |
| Coaching                           | 52 fő (31,3%)    |
| Terápia                            | 43 fő (25,9%)    |
| Erre vonatkozó szabályok/előírások | 33 fő (19,9%)    |
| Csoportos meditáció                | 26 fő (15,7%)    |
| Lelkiségegy-szolgálat              | 25 fő (15,1%)    |
| Pánikszoba                         | 15 fő (9%)       |
| Egyéb/nem szeretnék válaszolni     | 12 fő (7,2%)     |

*Forrás: Saját kutatás*

Ezután arra kerestem a választ, hogy a felsorolt lehetőségek közül a válaszadók igénybe vennék-e bármelyik és amennyiben igen, melyiket. Legtöbben igennel válaszoltak erre, lényegesen sokan választanák mindegyiket a felsorolt lehetőségek közül. Végül egy nem kötelező kérdéssel zártam a kérdőívet, amely az volt, hogy az egyének milyen javaslatokat tennének a munkahelyükön a mentális egészség javítása érdekében. Ezt meglepően sokan, 80 fő válaszolta meg, születtek humoros megjegyzések is, mint például a gemicukor automata, de a legtöbb válasz a több kommunikációra és a több együtt töltött időre vonatkozott. A többség egy-két szavas válaszokat adott, amelyből sok a csapatok összekovácsolására fókuszált, pl. csapatépítő programok, csoportos foglalkozás és a családias légkör kialakítása. A kitöltők a stresszkezelésre is kitértek, többen írták a stresszmenedzsmentet, a stressz csökkentésének lehetőségeit és a stresszkezelési tréningeket. Ami szintúgy több helyen is megjelent a válaszok között, az az anyagi és erkölcsi megbecsülés volt.

### **3.3. Kutatás összefoglalása és következtetései**

Összefoglalva az eredményeket, a kutatásom alapján elmondható, hogy a munkavállalók (akár nők, akár férfiak) magas arányban gondolják úgy, hogy a munkahelyen belüli mentális egészség fejlesztése és fenntartása igencsak fontos, akkor is, ha az aktuális állapot szerint erre nincsenek meg a lehetőségeik és erőforrásaik. Általános tendenciaként a válaszok alapján elmondható, hogy attól függetlenül, hogy milyen az adott egyén mentális állapota, legyen az akár krónikusan rossz vagy akár kitűnő, a válaszadók túlnyomó többsége lát összefüggést a munkabeli nehézségek és a mentális állapotuk között, illetve úgy gondolják, hogy szükséges foglalkozni a munkahelyen belül ezzel a témakörrel. Ami érdekesség volt a kutatásom során az, hogy a válaszadók többségének nincs lehetősége a munkahelyén belül olyan lehetőségnek igénybevételére, amely a mentális egészségüket segítené.

A kutatásom során azokra a kérdésekre kerestem a választ, milyen tényezők befolyásolják a női munkavállalók mentális egészségét, milyen támogatásokat vennének igénybe, illetve milyen támogatásokat kapnak ténylegesen.

A kutatási kérdéseim megválaszolásához először két csoportra osztottam a mintát nemek alapján. Így 140 fős mintaelemszámmal folytattam a munkám. Az első kérdésre, miszerint milyen tényezők befolyásolják a nők mentális egészségét, a kérdőívből a következőket ragadtam ki:

- Ön szerint hatással van a munkahelyi környezete a mentális egészségére?
- Milyen tényezők befolyásolják a munkahelyén a mentális egészségét?

A válaszadók az eredmények alapján úgy gondolják, hogy a munkahelyi környezet a mentális egészségük megőrzésében nagy szerepet játszik, ugyanis a döntő többség lát összefüggést a két szempont között, ezt bizonyítja az, hogy a 140 fős mintásból 132 fő válaszolt erre a kérdésre Igen-nel. A női kitöltők lelki jóllétét a munkahelyen belül a három legtöbb szavazatot a túlterheltség, a támogatás hiánya és a rossz minőségű szervezeti kultúra kapta. Ezek a tényezők mind összefüggésbe hozhatók a támogatottság területeivel, mivel a túlterheltséget és a szervezeti kultúrát is a munkahely segítségére való hajlandósága befolyásolni tudja.

A második fő kutatási kérdésem úgy szólt, hogy milyen támogatást vennének igénybe a munkáltatójuktól női dolgozók. Ehhez a kérdőívből a következők által folytattam a vizsgálatot:

- Van olyan kezdeményezés a munkahelyén belül, amit Ön igénybe tud venni a mentális egészségének javítása érdekében?
- Ha az előző kérdésre Igen-nel válaszolt, milyen támogatást tud igénybe venni?
- Ön szerint milyen módszereket kellene a dolgozók mentális egészségének érdekében bevezetnie munkahelyének?

A kutatás eredményei alapján a 140 fő női munkavállalóból 122 főnek nincs lehetősége arra, hogy a munkahelyén belül igénybe vegyen valamilyen típusú kezdeményezést a mentális jóllétének javítása érdekében. Az a 18 fő, aki Igen-nel válaszolt, a csapatépítő tréning, pszichológus, coaching és lelkisegély-szolgálat lehetőségeket tudja hasznosítani. Arra vonatkozóan, hogy milyen módszereket kellene a munkahelynek bevezetnie, a legtöbb szavazatot kapó három válasz az önismereti tréningek, a stresszmenedzsment és a rugalmas munkaidő lehetőségek voltak. A következtetésem a válaszok alapján az, hogy a női munkavállalók körében nem jellemzőek a munkahely által szolgáltatott erőforrások, amelyek a mentális jóllétet szolgálják.

A harmadik fő kutatási kérdésem szerint azt vizsgáltam, hogy milyen támogatást kapnak ténylegesen a női munkavállalók. Ezt a következő kérdések válaszai alapján végeztem el:

- Mennyire támogatja a munkahelye a lelki jóllétét?
- Van olyan kezdeményezés a munkahelyén belül, amit Ön igénybe tud venni a mentális egészségének javítása érdekében?
- Ha az előző kérdésre Igen-nel válaszolt, milyen támogatást tud igénybe venni?

A kérdésre, miszerint mennyire támogatja az egyén munkahelye a lelki jóllétét a többség úgy gondolja, hogy közepes mértékben, de sokan választották a nem vagy egyáltalán nem lehetőségeket. A válaszok alapján azt a következtetést vontam le, hogy a női munkavállalók számára nagy fontossággal bír a munkahely támogatása a mentális egészségük és állapotuk javításában. Arra, hogy van-e olyan kezdeményezés a munkahelyen belül, amit igénybe vehetnek a női dolgozók, 18 fő válaszolt Igen-nel. Egy követő kérdés által szerettem volna megtudni, hogy azok körében, akiknek van lehetősége, milyen támogatásokat vehetnek igénybe. Válaszként a kitöltőktől a tréningeket, a pszichológust, a lelkisegély-szolgálatot, az egészségfejlesztést és a coaching támogatási lehetőségeket kaptam.

Felmerült bennem, hogy vajon miként alakulhatnak ezek az adatok akkor, ha a férfiak oldalát tekintjük, ezért a kérdőívem kitöltéséhez egyaránt kerestem mindkét nemből válaszadókat. Mindössze 26 férfi munkavállaló töltötte ki a kérdőívet. A válaszok alapvetően hasonló eredményeket értek el, a sorrendek viszont különbözőek voltak. Amiket viszont mindkét nem válaszai alapján érdekesnek és említésre méltónak találtam, azok a következők:

- A munkahelyi erőszak a közhiedelemmel ellentétben nem csak a nőket érinti: a válaszadók közül 4 nő, míg 2 férfi tapasztalta.
- Ugyanez áll fenn a diszkrimináció esetében: a kitöltők közül 12 nő és 3 férfi tapasztalta.
- A több forrás által ismertetett fejezetek szerint a legnagyobb negatívum a munkahelyi hiányzás és a legnagyobb szükség a rugalmas munkaidőre van. A kérdőívet kitöltők szerint a legnagyobb nehézség a motiváció hiánya és a legjobban az önismereti tréningeket igénylik.

A fentiek alapján levonható a következtetés, hogy a munkavállalók mentális egészségét nem elegendő pár évente megvizsgálni, hiszen ez egy folyamatosan változó dolog, amely rengeteg körülménytől és tényezőtől is függ. A folyamatos változásokat tekintve, amelyek egyértelművé váltak a szakirodalmi kutatás és a saját primer kutatásom között, nem lehet csak úgy a szőnyeg alá söpörni. Kétségtelen a téma aktualitása, pont úgy, ahogy a munkáltató felelősségvállalásának fontossága is.

A primer kutatásom során azt tapasztaltam, hogy rengeteg összefüggés található az egyes alfejezetekben bemutatott nőket érintő nehézségek és a kérdőívben kapott válaszok között. Az „elméleti” részben sokszor említésre került, hogy mennyire kimagaslóan fontos a női dolgozók számára a rugalmas munkaidő, a munkahelyi stressz kezelése és a támogatás érzése mind a kollégák, mind a vezetők által, ezek a tényezők pedig a válaszokban is megmutatkoztak, ahogy azt a kutatásom eredményeinél is bemutattam. Összefüggést találtam például a Delotte 2023-as Women at Work és a McKinsey 2022-es és 2023-as Women in the Workplace kutatásaival. Ettől eltérően úgy gondolom, hogy valamilyen szinten cáfolja az International Journal of Community Medicine and Public Health a Challenges of working mothers: balancing motherhood and profession című kutatást, amelynek alapján először úgy gondoltam, hogy a nők körében a munkahelyi stressz mellett a szülői szerep okozza a legnagyobb nehézséget, de a kérdőív kitöltői esetében ez a tényező lényegesen alulmaradt.

## 4. ÖSSZEGZÉS

A dolgozatom témája a Mentális egészség szerepe a női munkavállalók körében volt. A kutatómunkám folyamán a két legfontosabb szempont, amit szem előtt szerettem volna tartani, az az volt, hogy a lehető leghitelesebben mutassam be a mentális egészséget és annak hatásait az egyén munkahelyén belül, illetve, hogy igyekezzek átfogó módon ismertetni a nők lelki jóllétét befolyásoló tényezőket és hogy azok hogyan kapcsolódnak a munkavégzésükhöz. Ehhez kapcsolódóan a kutatásom célja az volt, hogy a női munkavállalók esetében milyen tényezők és azok hogyan befolyásolják a mentális egészségüket, valamint milyen munkahely által kínált lehetőségeket vennének segítségképp igénybe.

A dolgozatom struktúráját tekintve az első fejezet ölelte fel a mentális egészséget, azon belül a munkahelyi környezeten belüli lelki jóllétról és a munkahely szerepéről is. Ezután szűkítettem a témakört a második fejezetben a női munkavállalókra, ahol ismertettem a női dolgozókat érintő nehézségeket. A harmadik fejezetben foglalt helyet maga a saját primer kutatás, amelynek fő kérdései voltak, hogy milyen tényezők befolyásolják a női munkavállalók mentális egészségét, milyen támogatást vennének igénybe a munkáltatótól, valamint hogy milyen támogatást kapnak ténylegesen a női dolgozók. Az első fő kérdés eredménye az lett, hogy a női munkavállalók mentális egészségét és jóllétét főbb befolyásoló tényezők közé a túlterheltség, a támogatás hiánya és a rossz minőségű szervezeti kultúra tartoztak. A második fő kutatási kérdésem eredményeként arra a megállapításra jutottam, hogy a nők a mentális egészségük javításának érdekében igénybe vennének munkahelyükön belül főként önismereti tréningeket, stresszmenedzsmentet és a rugalmas munkaidő lehetőségét. Ehhez kapcsolódott a harmadik kutatási kérdésem, amely által azt vizsgáltam, hogy milyen támogatásokat kapnak ténylegesen a női dolgozók. A válaszok alapján azt szűrtem le, hogy a női munkavállalók körében általában nem jellemzőek a munkahelyük által biztosított, a mentális egészséget elősegítő lehetőségek, viszont azok esetében, akiket támogat a munkahelyük több egyezést is találtam a tényleges és az igényelt támogatások között, mint például a tréningek lehetősége.

A kutatásom alatt, amit érdekesnek találtam az volt, hogy sok esetben használtam fel az elmúlt évekből forrásokat, amelyek az aktuális időszakra jellemző nehézségeket mutatták

be, viszont úgy tűnik ezek az évek folyamán nem változtak nagyobb mértékben. A dolgozatom során többször is próbáltam bemutatni a téma aktualitását, de végül az összegzésnél is szeretném hangsúlyozni azt, hogy mennyire fontos törődni a nem csak a női, hanem minden munkavállaló mentális egészségével. Ezt alátámasztják a már több éve nem igazán változó statisztikák és az, hogy a kérdőíves kutatásom válaszadói szerint a nehézségek még mindig azonosak és még mindig minimális a munkáltatói részvétel a lelki jóllét támogatásában.

A nőket is foglalkoztató szervezetek számára mindenképpen az lenne a javaslatom, hogy igyekezzenek jobban bevonni magukat a dolgozók életébe, mutassanak több odafigyelést és szimpátiát a nehézségeket átélő munkavállalók számára. A támogatás mérhetetlen megnyugvást tud adni, elengedhetetlen szem előtt tartani, hogy a munkahelyen nem csak vezetők, kollégák, beosztottak vagyunk, hanem mindenekelőtt emberek is. Mindemellett lényeges szerepet kell, hogy játsszon a szervezetek életében a prevenció, hiszen akár a dolgozó jóllétét, akár a szervezet sikeres és hatékony működését tekintjük, mindenféleképpen jobb megoldás, ha nem akkor lépünk, amikor már kialakult a baj, hanem amikor még van esélyünk és lehetőségünk a megelőzésre. Fontosnak tartom azt is, figyelem terelődjön minden nőre, élethelyzettől, kortól és minden egyéb tényezőtől függetlenül, hiszen ahogy az élet minden területén, munkahelyen belül sincs két egyforma dolgozó, két egyforma tapasztalat.

Összességében úgy gondolom, hogy az évek során kiépült nőket támogató fellépések mindenképp hasznosnak bizonyulnak, de ideje lenne több figyelmet fordítani nem csak a nők, hanem minden munkavállaló mentális egészségére. A dolgozók idejük nagy részét a munkahelyükön töltik, ezáltal mérhetetlen szerepet kap a felelősségvállalásban az egyének munkáltatója, illetve az őket körülvevő kollégák is. Lényeges, hogy a problémákhoz vezető tényezőket a lehető legkevesebbre csökkentsék a szervezetek, ezzel segítve a dolgozók munkahelyi lelki jóllétét.

Dolgozatomat ajánlanám mindenkinek, aki szeretné megérteni, hogy miképp befolyásolja mindennapi életünket és munkavégzésünket a mentális állapotunk, milyen tényezők járulnak hozzá a lelki jóllétünkhöz és mit tehet a munkahely a dolgozóiért. Másrészt javasolnám azoknak is, akik szeretnék megismerni, hogy napjainkban milyen tényezők képesek befolyásolni a női munkavállalók mentális egészségét. Úgy gondolom, hogy a dolgozatom

által be tudtam mutatni azokat a nehézségeket, amelynek többségét én is minden nap a bőrömön érzek és remélem, hogy hiteles bemutatást tudtam nyújtani mindazoknak, akik ebben a témában érdekeltek.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Bakacsi Gyula (2015): *A szervezeti magatartás alapjai*. Budapest: Semmelweis Kiadó.
- Barcsi és társai (2014): *Munkahelyi lelki egészségvédelem – mentális egészség, stresszkezelés, változások elfogadásának segítése*. Pécsi Tudományegyetem. [https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi\\_lelki\\_egeszsegvedelem.pdf](https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf) Letöltés ideje: 2023. október 29.
- Bauer András – Mitev Ariel Zoltán (2015): *Eladásmenedzsment - A személyes értékesítés folyamata és irányítása*. Budapest: Akadémiai Kiadó. Letöltve: mersz.hu [https://mersz.hu/hivatkozas/dj160e\\_38\\_p1#dj160e\\_38\\_p1](https://mersz.hu/hivatkozas/dj160e_38_p1#dj160e_38_p1) 2023. október 19.
- Berta Judit – Csabai Krisztina (2018): *Szocializáció gyermek- és serdülőkorban*. Budapest: Akadémiai Kiadó. Letöltve: mersz.hu [https://mersz.hu/hivatkozas/m386szgyes\\_41\\_p4#m386szgyes\\_41\\_p4](https://mersz.hu/hivatkozas/m386szgyes_41_p4#m386szgyes_41_p4) 2023. október 24.
- Burns, D. és társai (2023): *Closing the data gaps in women's health*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/industries/life-sciences/our-insights/closing-the-data-gaps-in-womens-health> Letöltés ideje: 2023. október 25.
- Chandra, P.S. et al. (2008): *Women's Mental Health*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780123739605000447> Letöltés ideje: 2023. október 25.
- Chandra, P.S. – Varghese, M. – Supraja, T.A. (2017): *Women's Mental Health*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128036785004963> Letöltés ideje: 2023. október 25.
- David, R. (2021): *Flexibility: Every Corporation's Most Important Strength During The Pandemic*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/03/01/flexibility-every-corporations-most-important-strength-during-the-pandemic/?sh=e8d5d0b734f1> Letöltés ideje: 2023. október 21.
- Deloitte (2021): *5 Traits of Resilient Organizations*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/sponsored/2021/03/5-traits-of-resilient-organizations> Letöltés ideje: 2023. október 09.
- Deloitte (2023): *Women @ Work 2023: A Global Outlook*.

- Douaron, R. (2021): *How Businesses Can Address Mental Health In The Workplace*. Forbes.  
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2021/08/26/how-businesses-can-address-mental-health-in-the-workplace/?sh=3ab6c4925e49>  
Letöltés ideje: 2023. október 25.
- Dr. Ternovszky Ferenc (2013): *NŐ! a profit*. Budapest: CompLex Kiadó.
- Wynne, R. et al, (2014): *A mentális egészség támogatása a munkahelyen: Útmutató egy átfogó megközelítés megvalósításához*. Európai Bizottság.
- Európai Parlament (2021): *Understanding Covid-19's impact on women (infographics)*.  
<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210225STO98702/understanding-the-impact-of-covid-19-on-women-infographics> Letöltés ideje: 2023. október 20.
- Field, E. és társai (2023): *Women in the Workplace*. McKinsey&Company.  
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> Letöltés ideje: 2023. október 15.
- Forbes (2022): *Így támogathatod főnökként női munkavállalóid mentális egészségét*.  
<https://forbes.hu/legyel-jobb/legyeljobb-munkahely-nok-egyensuly/> Letöltés ideje: 2023. október 23.
- Freudenberg, H.J. (1974): Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Greenwood, K. – Anas, J. (2021): *It's a New Era for Mental Health at Work*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/10/its-a-new-era-for-mental-health-at-work>  
Letöltés ideje: 2023. október 08.
- Greenwood, K. (2022): *How Organizations Can Support Women's Mental Health at Work*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/03/how-organizations-can-support-womens-mental-health-at-work> Letöltés ideje: 2023. október 27.
- Huang, J. et al (2021): *For mothers in the workplace, a year (and counting) like no other*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/for-mothers-in-the-workplace-a-year-and-counting-like-no-other> Letöltés ideje: 2023. október 29.
- International Labour Organization (2021): *Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery*.

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814499.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf) Letöltés ideje: 2023. október 18.
- Kadale, P.G. et al (2018): *Challenges of working mothers: balancing motherhood and profession*. International Journal of Community Medicine and Public Health.
  - Koch, I.M. (2022): *The Power Of Empathy For Business Growth*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/03/22/the-power-of-empathy-for-business-growth/?sh=58dc3e62190d> Letöltés ideje: 2023. október 19.
  - Kossek, E.E. – Gettings, P. – Misra, K. (2021): *The Future of Flexibility at Work*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work> Letöltés ideje: 2023. október 21.
  - Központi Statisztikai Hivatal (2022): *A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként (ezer fő)*. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0007.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0007.html) Letöltés ideje: 2023. október 14.
  - Központi Statisztikai Hivatal (2023): *Munkaerőpiaci folyamatok, 2023. II. negyedév*. <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiacy-folyamatok-2023-ii-negyedev/index.html#magyarorszagfoglalkoztatsirtjatovbbraisunistlagfeletti> Letöltés ideje: 2023. október 18.
  - Krivkovich, A. és társai (2022): *Women in the Workplace*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-archive#section-header-2022> Letöltés ideje: 2023. október 15.
  - Madgavkar, A. és társai (2020): *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects> Letöltés ideje: 2023. október 20.
  - Maor, D. – Park, M. – Weddle, B. (2022): *Raising the resilience of your organization*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/raising-the-resilience-of-your-organization> Letöltés ideje: 2023. október 09.
  - McCain, K. – Manktelow, A. (2021): *6 global employers on how to improve workplace mental health*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/6-global-employers-on-how-to-improve-workplace-mental-health/> Letöltés ideje: 2023. október 23.

- McDaid, D. (2008). *Mentális egészség a munkahelyi környezetben*. Európai Közösségek, Luxemburg.
- McKinsey&Company (2023): *Gauging employees' mental health*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/chart-of-the-day/gauging-employees-mental-health> Letöltés ideje: 2023. október 18.
- McKinsey&Company (2023): *What is burnout?* <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-burnout> Letöltés ideje: 2023. október 24.
- Országgyűlés Hivatala (2021): *A COVID-19 járvány hatása a női munkavállalókra*. [https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet\\_2021\\_13\\_COVID\\_noi\\_munkavallalok.pdf/11f71526-6ae0-e67d-25d6fc3994dd5ec6?t=1618556805003](https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet_2021_13_COVID_noi_munkavallalok.pdf/11f71526-6ae0-e67d-25d6fc3994dd5ec6?t=1618556805003) Letöltés ideje: 2023. október 18.
- Országgyűlés Hivatala (2021): *Mentális egészség*. [https://www.parlament.hu/documents/10181/39233533/Infotablo\\_2021\\_5\\_mentalis\\_egeszseg.pdf/ccae69ba-1044-d770-7110-c3593ff93810?t=1615535905486](https://www.parlament.hu/documents/10181/39233533/Infotablo_2021_5_mentalis_egeszseg.pdf/ccae69ba-1044-d770-7110-c3593ff93810?t=1615535905486) Letöltés ideje: 2023. október 20.
- Rugulies et al. (2023): *Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces*. The Lancet.
- Tózsér Anett (2019): *A magyar társadalom mentális egészségi állapotának bemutatása*. Polgári Szemle: Gazdasági és Társadalmi Folyóirat. <https://polgariszemle.hu/aktualis-szam/172-tudomanyos-muhely/1067-a-magyar-tarsadalom-mentalis-egeszsegi-allapotanak-bemutatasa> Letöltés ideje: 2023. október 19.
- UNICEF Magyarország (2020): *Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele*. [https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv\\_indotek-kutatas\\_unicef\\_20201123.pdf](https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf) Letöltés ideje: 2023. október 29.
- Women's Resource Centre (2020): *The Invisible Health Workplace Initiative*. <https://www.wrc.org.uk/the-invisible-health-workplace-initiative#endo> Letöltés: 2023. október 21.
- Wong, B. – Greenwood, K. (2023): *The Future of Mental Health at Work Is Safety, Community, and a Healthy Organizational Culture*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/10/the-future-of-mental-health-at-work-is-safety-community-and-a-healthy-organizational-culture> Letöltés ideje: 2023. október 21.

- World Economic Forum (2021): *This is how COVID-19 hit women's employment*. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/covid-19-women-employment-gender-jobs/> Letöltés ideje: 2023. október 20.
- World Health Organization (2001): *Mentális egészség: A mentális egészség támogatásának megerősítése*. 220. tájékoztató füzet. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>
- World Health Organization (2020): *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19> Letöltés ideje: 2023. október 21.
- World Health Organization (2020): *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace> Letöltés ideje: 2023. október 24.
- World Health Organization (2022): *COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide*. <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide> Letöltés ideje: 2023. október 23.
- World Health Organization (2022): *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> Letöltés ideje: 2023. szeptember 23.
- World Health Organization (2022): *Mental health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> Letöltés ideje: 2023. október 18.
- World Health Organization (2023): *Endometriosis*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis> Letöltés ideje: 2023. október 29.
- World Health Organization (2023): *Polycystic ovary syndrome*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/polycystic-ovary-syndrome> Letöltés ideje: 2023. október 29.

# FÜGGELÉK

## 1. függelék: Saját primer kutatás: Mentális egészség szerepe a női munkavállalók körében

### Mentális egészség szerepe a női munkavállalók körében

Horváth Janka Kata vagyok, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának gazdálkodási és menedzsment szakos hallgatója. Szakdolgozatom témája a *Mentális egészség szerepe a női munkavállalók körében*. A kutatómunkám során a munkavállalók lelki jóllétét szeretném megvizsgálni, ezért arra szeretném kérni, hogy a kérdőív kitöltésével támogassa munkám.

A kérdőív kitöltése megközelítőleg 10 percet vesz igénybe, a válaszadás önkéntes és anonim jellegű.

Köszönöm, hogy a kitöltésével segíti a szakdolgozatom sikeres elkészítését!

Mi az Ön neve? \*

- ☐ Nő
- ☐ Férfi
- ☐ Nem szeretnék válaszolni

Mi az Ön életkora? \*

Rövid szöveges válasz

.....

Hány fő dolgozik az Ön munkahelyén? \*

- ☐ 1-10 fő
- ☐ 11-50 fő
- ☐ 51-250 fő
- ☐ 250 főnél többen

Mi jellemezné a munkaviszonyát? \*

- ☐ Beosztott
- ☐ Vezetői pozíció
- ☐ Vállalkozó

Milyen munkarendben dolgozik? \*

- ☐ Kötött munkaidő
- ☐ Kötetlen/rugalmas munkaidő

Milyennek gondolja a mentális egészségét? \*

- |              |                       |                       |                       |                       |                       |        |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|
|              | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |        |
| Nagyon rossz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Kitűnő |

Az elmúlt időszakban mennyire változott a mentális egészsége? \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                      |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
|                       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                      |
| Nagymértékben romlott | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Nagymértékben javult |

Milyen tényezők befolyásolták a lelki jóllétét az elmúlt időszakban? Az alábbiak közül válassza \*  
ki azokat, amelyek a leginkább jellemzők Önre!

- ☐ Pandémia
- ☐ Szülői szerep
- ☐ Családi kapcsolatok
- ☐ Egészségügyi állapot
- ☐ Munkahelyi stressz
- ☐ Anyagi nehézségek
- ☐ Iskolai stressz
- ☐ Váratlan negatív események
- ☐ Egyéb/nem szeretnék válaszolni

Ön szerint hatással van a munkahelyi környezete a mentális egészségére? \*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Milyen tényezők befolyásolják a munkahelyén a mentális egészségét? Az alábbiak közül válassza ki azokat, amelyek a leginkább jellemzők Önre! \*

- ☐ Alulképzettség
- ☐ Túlterheltség
- ☐ Rugalmatlan munkaidő
- ☐ Kontroll hiánya
- ☐ Támogatás hiánya
- ☐ Rossz minőségű szervezeti kultúra
- ☐ Rossz munkakörülmények
- ☐ Nem tisztázott munkakör
- ☐ Bizonytalan foglalkoztatás
- ☐ Munkahelyi erőszak
- ☐ Diszkrimináció
- ☐ Egyéb/nem szeretnék válaszolni

Ön szerint mennyire van hatással a munkavégzésére a mentális állapota? \*

|                | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                  |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljes mértékben |

Milyen nehézségeket tapasztalt a munkavégzésében a mentális állapota által? Az alábbiak közül válassza ki azokat, amelyek a leginkább jellemzők Önre! \*

- ☐ Koncentrációs zavar
- ☐ Krónikus fáradtság
- ☐ Teljesítmény csökkenése
- ☐ Motiváció hiánya
- ☐ Fokozott stressz
- ☐ Munkahelyi hiányzás
- ☐ Egyéb/nem szeretnék válaszolni

Mennyire támogatja a munkahelye a lelki jóllétét? \*

|                |                       |                       |                       |                       |                       |                  |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
|                | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                  |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljes mértékben |

Van olyan kezdeményezés a munkahelyén belül, amit Ön igénybe tud venni a mentális egészségének javítása érdekében? \*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Ha az előző kérdésre Igen-nel válaszolt, milyen támogatást tud igénybe venni?

Hosszú szöveges válasz

.....

Ön fontosnak tartja, hogy a munkahelye támogassa a dolgozók lelki jóllétét? \*

☐ Igen

☐ Nem

Ön szerint milyen módszereket kellene a dolgozók mentális egészségének érdekében bevezetnie munkahelyének? \*

- ☐ Stresszmenedzsment
- ☐ Önismereti tréningek
- ☐ Erre vonatkozó szabályok/előírások
- ☐ Terápia
- ☐ Rugalmas munkaidő
- ☐ Lelkisegély-szolgálat
- ☐ Pánikszoba
- ☐ Csoportos meditáció
- ☐ Coaching
- ☐ Egyéb/nem szeretnék válaszolni

Ön igénybe venné valamelyik fentebb felsorolt lehetőséget? Ha igen, melyiket? \*

Rövid szöveges válasz

.....

Ön milyen javaslatokat tenne a munkahelyén a mentális egészség javítása érdekében?

Rövid szöveges válasz

.....