

# KÜLÜGYI MŰHELY – GYORSELEMZÉS SOROZAT

---

CZIBOR HENRIETTA

A MUNKAHELYI STRESSZ VIZSGÁLATA A DÉL-SZLOVÁKIAI KIS- ÉS  
KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOKNÁL A COVID-19 PANDÉMIA IDEJÉN

---

2022. ÉV 6. SZÁM

# KÜLÜGYI MŰHELY – GYORSELEMZÉS SOROZAT

A Külügyi Műhely Alapítvány  
elektronikus (online) megjelenésű időszaki kiadványa

## FŐSZERKESZTŐ:

Dr. Kiss Lilla Nóra – dr. Wágner Tamás Zoltán

## SZAKMAI LEKTOR:

Dr. Angyal Zoltán – Kisházy Gergely

## TITKÁR:

Tóth Zoltán Balázs

## SZERKESZTŐSÉG TAGJAI:

Kontra Réka, Dr. Szabó Balázs, Dr. Tárnok Balázs, Dr. Tribl Norbert

## TUDOMÁNYOS TANÁCSADÓ TESTÜLET:

Dr. Beretka Katinka, Dr. habil. Domonkos Endre Ferenc, Dr. Erdős Éva,  
dr. Fehér Zoltán, Dr. Lévainé Dr. Fazekas Judit, Lőrinczné Dr. habil. Bencze Edit,  
Dr. Márkus László, Dr. Mohay Ágoston Csanád, Dr. Sulyok Márton,  
Dr. Szabados Tamás, Dr. Szabó Zsuzsanna Katalin, Dr. Szilágyi István, Dr. Török Bernát

## KIADÓ:

Külügyi Műhely Alapítvány  
1043 Budapest, Erzsébet utca 19.  
Tel.: +3630-473-3508

Honlap: [www.kulugyimuhelyalapitvany.hu](http://www.kulugyimuhelyalapitvany.hu)

E-mail: [kmszerkesztoseg@gmail.com](mailto:kmszerkesztoseg@gmail.com)

A kiadványt az Országos Széchenyi Könyvtár  
Elektronikus Periodika Archívum és Adatbázis archiválja.

© Czibor Henrietta / Henrieta Cziborová , 2022.

© Külügyi Műhely Alapítvány, 2022.

ISSN 2630-8088

Crossref DOI azonosító 10.54599

[DOI: 10.54599/KMGYS.2022.6](https://doi.org/10.54599/KMGYS.2022.6)

## A MUNKAHELYI STRESSZ VIZSGÁLATA A DÉL-SZLOVÁKIAI KIS-ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOKNÁL A COVID-19 PANDÉMIA IDEJÉN

ANALYSIS OF WORK STRESS IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN SOUTHERN SLOVAKIA DURING THE PANDEMIC

CZIBOR HENRIETTA<sup>1</sup>

**Absztrakt:** A kutatás azokat a munkahelyi stressz tényezőket vizsgálja, amelyek befolyásolják a kis- és középvállalatok versenyképességét és sikerességét a piacon. A tanulmány a primer kutatáson belül a kérdőíves lekérdezést választotta. A közös jellemző a megfigyelési egységek esetében a kis-és középvállalkozások, az aktív munkaviszony, és a lakhely, ami a mi esetünkben Dél-Szlovákia. Összesen 365 aktív munkaviszonnyal rendelkező személy szerepel a mintánkban. Az eredmények alapján megállapítható az, hogy a munkavállaló mennyit keres havonta, hány órát dolgozik naponta a munkahelyén és mekkora létszámú közösségben tevékenykedik összefüggésben van a munkahelyi légkörrel. A vizsgált eredmények alapján az is kijelenthető, hogy a Covid-19 pandémia több stresszel jár, valamint hátráltató hatást fejtett ki az egyénekre a munkaerőpiacon. Ezen tényezők és a mintában szereplő egyének demográfiai jellemzői között szignifikáns kapcsolat figyelhető meg. A tanulmány eredményei közt megtalálhatóak olyan következtetések, melyek az adott tudományterületen és régióban előremutató jelleggel bírnak.

**Kulcsszavak:** Szlovákia, munkahelyi stressz, szervezeti elkötelezettség, Covid-19, munkaerő-piac

**Abstract:** The research examines the workplace stressors that affect the competitiveness and success of small and medium-sized enterprises in the marketplace. The study opted for a questionnaire survey within the primary research. The common characteristics of the observation units are SME's, active employment, and residence, which in our case is southern Slovakia. A total of 365 people with active employment are included in our sample. Based on the results, it can be determined how much an employee earns per month, how many hours he / she works in his / her workplace per day and how many people he / she operates in is related to the workplace atmosphere. Based on the examined results, it can also be stated that the pandemic is more stressful and has had a detrimental effect on individuals in the labor market. There is a significant relationship between these factors and the demographic characteristics of the individuals in the sample. The results of the study include results that are innovative in the given field of science and region.

---

<sup>1</sup> Czibor Henrietta/Henrieta Cziborová, Mgr., Selye János Egyetem, Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, doktoranduszhallgató.

A Szerző további munkásságát lásd a Magyar Tudományos Művek Tára oldalán: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=10084467>

E-mail cím: [heniczibor@gmail.com](mailto:heniczibor@gmail.com)

**Keywords:** Slovakia, workplace stress, organizational commitment, Covid-19, labor market

## BEVEZETÉS

Munkánk és társas kapcsolataink áthatják mindennapjainkat, részesei életünknek, ezáltal befolyást gyakorolnak életminőségünkre. A napjainkban tapasztalható gazdasági jelenség (Covid-19 pandémia) meghatározó fontosságot ad a munkahelyi stressz és az alkalmazotti elkötelezettség vizsgálatának hazánkban és világszerte egyaránt.

Válság idején a stressz növekszik és az alkalmazottak elkötelezettsége jellemzően csökken. Az emberek állásuk elvesztésétől való félelmükben mind jobban ragaszkodnak a vállalatukhoz, ugyanakkor a munkateljesítmény fokozása érdekében tett egyéni többleterőfeszítések csökkennek, mert a munkavállalók a szorító gazdasági környezetben az egyéni céljaikat felértékelik, és igyekeznek azok szerint cselekedni.<sup>2</sup> Ennek eredményeképp érthető, hogy a munkavállaló úgy érzi, kihúzták lába alól a talajt, hisz a munka/munkahely a kiteljesedés lehetősége helyett a küzdelmet jelenti számára, küzdelmet a mindennapi megélhetésért. Az egészségügyi világszervezet szerint a 21. század legnagyobb kihívása az, hogy a stresszt és ennek következményeit kezelni tudjuk. Életünk java részét a munkahelyen töltjük, ennek okán nélkülözhetetlen, hogy az ott töltött idő minőségi legyen.

A tanulmány a munkahelyi stressz vizsgálatára helyezte a hangsúlyt azzal a céllal, hogy felhívja a figyelmet a témára és megoldási javaslatokat tegyen a felmerülő problémákra.

## I. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A munka megállás nélkül változó világa egyre jobban megterheli a munkavállalókat. A dolgozói létszám csökkentése és a tevékenységek kihelyezése, a feladatok és a készségek tekintetében a rugalmasság iránti megnövekedett igény, a pusztán határozott időre szóló szerződések szaporodó alkalmazása, a munkahelyi bizonytalanság és a munka intenzitásának növekedése (nagyobb munkateher és nyomás), valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének nehézségei mind hatással vannak a munkavállalókra.<sup>3</sup>

A stressz vizsgálatának jelentőségét mi sem bizonyítja jobban, minthogy napjainkban a második leggyakoribb munkahelyi egészségügyi panasz, amely az Európai Unió 27 országát tekintve a munkavállalók 28%-át érinti<sup>4</sup>, és azok száma, akik a munkahelyi feltételek miatt kialakult vagy az azok által súlyosbított stressztől szenvednek, várhatóan tovább fog emelkedni. A cégek kiadásai a pszichikai zavarok kezelésével kapcsolatban évente 240 milliárd euróra rúgnak, átlagban a GDP 3%-át ölelik fel.<sup>5</sup>

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség jelentése szerint a vállalkozásokban a munkavállalók éves szabadságának nagy részét a stressz okozta problémák okozzák.<sup>6</sup> Valójában ez a stressz szinte mindig összefügg a hosszú munkaidővel, a bizonytalansággal, a munkaerő-ellenőrzés hiányával vagy a munka és a család

<sup>2</sup> JANKOVICS – STEIGERWALD, 2009.

<sup>3</sup> SZALAVECZ, 2011.

<sup>4</sup> UZZOLI ET AL., 2021.

<sup>5</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020.

<sup>6</sup> MÖHRING ET AL., 2021.

közötti konfliktusokkal. A Világgaazdasági Fórum által készített másik jelentés szerint világszerte az egészségügyi kiadások nagyjából háromnegyede krónikus és nem fertőző betegségekhez kapcsolódik, és ezek viszont az összes halálozás 63%-át jelentik.<sup>7</sup> Ebben az értelemben kijelenthető, hogy a munkahely az egyik fő stressz okozója az egyénekben. A munkahelyen a hosszú távú stressz jelensége nemcsak az alkalmazottakra káros, hanem hosszú távon helyrehozhatatlanul káros a vállalat számára is.

Magát a kifejezést Selye János magyar származású kutató, professzor vezette be, aki állatkísérleteket végezve arra lett figyelmes, hogy különféle stresszorok következményeként, megegyező szervi átalakulást lehet megfigyelni. Ilyen például a mellékvesekéreg megnagyobbodása, a bélrendszer és a gyomor fekélyesedése. Selye megfogalmazása szerint, „a stressz a szervezet nem specifikus válasza bármilyen igénybevételre, olyan állapot, mely tartós alkalmazkodás és megterhelés esetén testi károsodáshoz vezet.”<sup>8</sup>

Stresszornak nevezünk minden olyan ingert, amely alkalmazkodásra kényszeríti a szervezetet. Mint a definícióban is látszik, szoros kapcsolatban áll a stresszel, hisz míg az egy inger, egy behatás, addig a stressz az arra adott választ jelenti. Egyik fogalom sem létezik a másik nélkül.<sup>9</sup>

Az elmúlt években számos olyan modell került meghatározásra, amelyek segítenek megérteni, hogy a munkahelyen, munkahelyi környezetben, mely tényezők váltanak ki leggyakrabban stresszt, s milyen hatással van ez az egyénre és a szervezetre. Az egyik legtöbbet vizsgált modell, mindenképpen Karasek (1979) nevéhez fűződő követelménykontroll modell, amely a folyamatos vizsgálatok és az évek elteltével átnevezve megterhelés-kontroll-támogatás modellként vált ismertté.

A Karasek-modell feltételezi, hogy a munkahelyi stressz a munka két meghatározó alapjellemzőjének egymáshoz való viszonyából fakad: a követelményekből és a döntési jogkörből (általában munkakontrollnak, ellenőrzésnek nevezik). Karasek a munkakövetelményeket úgy határozta meg, mint „a munka végrehajtásában részt vevő pszichológiai stresszorok, a váratlan feladatokhoz kapcsolódó stresszhatások és a munkával kapcsolatos személyes konfliktusok stresszhatásai”<sup>10</sup>, míg a munkahelyi ellenőrzést egy „dolgozó egyénnek a munkanapi feladat és a magatartás feletti lehetséges ellenőrzése, irányítása”.<sup>11</sup>

Tehát az egyik összetevő a képességek feletti kontrollra vonatkozik, amely azt vizsgálja, hogy a dolgozónak lehetősége nyílik-e arra, hogy képességeit és készségeit kamatoztassa munkája során, új dolgokat tanuljon, kreativitását használja. A másik összetevő a munkakörülményekre vonatkozó döntési jogköröket foglalja magában. Például a munkavállalónak van-e beleszólása abba, hogy milyen módon és tempóban végzi munkáját, hogyan teljesíti a rá váró feladatokat.

A későbbiekben Theorell<sup>12</sup> egy új változóval egészítette ki a modellt: a munkahelyi társas támogatással, hisz egy munkavállaló életében fontos szerepet tölt be a társas interakció. Eppen a munkahelyen van a legnagyobb szükség az együttműködésre, a tudatra, hogy teljes mértékben számíthatunk a vezetőinkre, illetve kollégáinkra, s megbízhatunk bennük.<sup>13</sup> Egy beosztott sokkal jobb teljesítményt fog elérni, ha megkapja a megfelelő támogatást, amely érkezik a munkatársaktól és a felettesektől egyaránt. Az

<sup>7</sup> BÉRESNÉ – MAKLÁRI, 2021.

<sup>8</sup> SELYE, 1956. 10. o.

<sup>9</sup> SELYE, 1976.

<sup>10</sup> KARASEK, 1979. 287. o.

<sup>11</sup> KARASEK, 1979. 289. o.

<sup>12</sup> THEORELL, 1997.

<sup>13</sup> BERÉNYI – JUHÁSZ, 2012.

egyik az érzelmi támogatás, mint az összetartás a csapaton belül, segítőkészség, bizalom. A másik pedig a munkavégzéshez, feladatokhoz tartozó támogatás, amelyet a vezetőtől kap a beosztott. A modell feltételezése szerint a legrosszabb egészségi állapot akkor várható, ha a követelmények magasak, de a döntési lehetőségek, azaz a munkavállaló kontrollja és munkatársi támogatottsága viszont alacsony.<sup>14</sup>

A 2020 tavaszán megjelenő COVID-19 járvány az egész világ működését megváltoztatta, így az emberek életmódjára is jelentős hatást gyakorolt. A koronavírus okozta gazdasági világválság sajátossága, hogy ezt nem a gazdaságok, a nemzetközi pénzügyi vagy kereskedelmi rendszer belső zavara okozta, hanem egy külső nem gazdasági tényező, mely az országok gazdaságának egészére hatást gyakorolt. Egyedülálló helyzet állt elő, amelyben a világ lakosságának nagy része otthonába zárkozott, és csak az egészségügyi személyzet és más alapvető munkások hagyhatták el rendszeresen otthonukat. A korábbi karantén epizódokkal kapcsolatos számos tanulmány kimutatta, hogy pszichés stresszreakciók alakulhatnak ki a fizikai és társadalmi elszigeteltség tapasztalataiból.<sup>15</sup>

Az Európai Unió belső piacán belül a szabad mozgás korlátozása visszaveti nem csak a személyek, hanem az áruk és a szolgáltatások mozgását is. Ennek egyik következménye a háztartások jövedelem kiesése, ebből eredően pedig visszaesik a fogyasztás mértéke is. Ezenkívül a cégek és a lakosság beruházási hajlandósága a minimálisra csökkent. A válság másik gazdaságot befolyásoló jellemzője a járvány kimenetelének, időtartamának és mélységének nem ismerete.<sup>16</sup> A gazdasági kilátások romlottak, amely a gazdasági szereplők bizonytalanságának és kiszámíthatatlanságának eredménye.

A veszélyhelyzet idején a korlátozások miatt tömegesen karanténba kényszerültek az emberek, otthonról végezték munkájukat, illetve a digitális távoktatásban a diákok, hallgatók otthon tanultak.<sup>17</sup> A digitális világ technológiai vívmányai, a széles sávú internethez való hozzáférés szerepe lényegesen felértékelődött, ami az élet számos területén segítette az embereket (például vásárlás, pénzügyek intézése, szórakozás). A digitális kirekesztésnek leginkább kitett területek (vidéki, periférikus falvak, tanyavilág) és társadalmi csoportok (kisnyugdíjas, elszegényedő, munkanélküli csoportok) jelentős átfedéseket mutatnak más szociális, illetve társadalmigazdasági lemaradást mutató körülményekkel, feltételekkel.<sup>18</sup>

A kereslet csökkenés munkaerőpiacra gyakorolt következményei szinte azonnal érezhetőek voltak; a foglalkoztatás csökkenését és a munkanélküliség növekedését eredményezték. A vállalkozások finansziális helyzete, rugalmassága, digitális fejlettsége nagyban befolyásolta a bevezetett kényszerintézkedések súlyosságát, valamint szükségességét. Az egészségügyi kockázatok mérséklése érdekében széles körben kiterjesztett „*home office*” bevezetése munkavállalói oldalról is új kompetenciák és készségek elsajátítását követelte meg. Megállapítható, hogy a családoknak a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése jelentette a vírushelyzet egyik legnagyobb kihívását.<sup>19</sup>

Az EUROFOUND felmérése szerint 2020-ban az Európai Unió 27 tagállamában a munkavállalók 1/3-a (33,7%) kizárólag otthonról végzett munkát (heti 38,9 órában), 14,2%-a a munkaidő felét otthonában és felét pedig a munkáltató által biztosított irodában felváltva végezte, míg 52,1%-uk otthonán kívül dolgozott (a munkáltató telephelyén vagy

<sup>14</sup> BAKER, 1985.

<sup>15</sup> BROOKS ET AL., 2020.

<sup>16</sup> CZIRFUSZ, 2021.

<sup>17</sup> LIPTÁK, 2021.

<sup>18</sup> KOÓS ET AL., 2020.

<sup>19</sup> PIROHOV-TÓTH – KISS, 2020.



egyéb külső helyszíneken). Az otthonról dolgozók 2020-as évi aránya (33,7%) meglehetősen túlszárnyalja az előző évek értékeit (1. táblázat), melyből erősen érezhető a COVID-19-járvány munkavégzés területén történt módosító hatása. Szintén az EUROFOUND kérdőíves felmérése szerint a COVID-19-járvány megjelenését követően a válaszadók 10%-a hagyta el a munkaerőpiacot. Ezek 80%-a munkanélkülivé, míg 20%-a inaktívvá vált. Az utóbbi csoportba tartozók nyugdíjba mentek, megbetegedtek, tanulók vagy háztartásbeliek lettek. Így együttesen a munkavállalók 10%-a veszítette el vagy hagyta el önkéntesen állását. Mindössze 3% azoknak az aránya, akik a COVID-19-járvány térhódítását követően léptek be a munkaerőpiacra.<sup>20</sup>

A társadalmi elszigeteltségből vagy az otthoni bezártságból fakadó stressz mellett a COVID-19 elkapása és a szeretteink elvesztése miatti aggodás is stresszt okoz.<sup>21</sup> Sok család számára ezt a stresszt tetézi az otthonról történő munkavégzés kihívása, miközben gondoskodni kell azokról a gyerekekről, akiknek iskoláit bezárták a betegség terjedésének lassítása érdekében.<sup>22</sup>

A pandémia rámutatott arra, hogy a világunkban minden mindennel összefüggésben van.<sup>23</sup> A hétköznapi életben bekövetkezett életviteli, munkavégzési, kommunikációs és egyéb folyamatok változásait, a korlátozásokat bizonyos országok rugalmasabban, míg más nemzetek nehezebben tudták kezelni. Összegzésképp elmondható, hogy a COVID-19 világjárvány súlyos negatív gazdasági mélypontot eredményez(het) a megfelelő gazdasági védő intézkedések nélkül. Habár a társadalmi viszonyok és egyenlőtlenségek is aggodalomra adhatnak okot, hiszen ez a speciális jellemzőkkel rendelkező válság, akár áthidalhatatlan társadalmi különbségeket okozhat a különböző társadalmi rétegek között.

A kutatás 2 hipotézisre összpontosít:

H1: Dél-Szlovákiában a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás egyes skálás számszerű adatai között szignifikáns kapcsolat áll fenn.

H2: Dél- Szlovákiában a demográfiai jellemzők befolyásolják a munkavállalók pandémia által tapasztalt hátrányát a munkaerő -piacon.

## II. MÓDSZERTAN

A kutatás a kis-és középvállalkozások (kkv-k) munkavállalóinál tapasztalt munkahelyi stresszel foglalkozott a pandémia idején. A tanulmány azokat a munkahelyi stressz tényezőket vizsgálja, amelyek befolyásolják a kis- és középvállalatok versenyképességét és sikerességét a piacon. A tanulmány által választott sokaság, amely a vizsgálat tárgyát képezi, és a kutatás szempontjából közös jellemzővel rendelkező egységek összessége, a dél - szlovákiai kis- és középvállalkozásokban aktívan szereplő egyének.

A kutatási módszertan esetében szükséges, hogy kitérjünk a mintavételre. A kérdőívek beszerzése a vállalatok felkeresésével történt. A rendelkezésre álló idő alatt (2021 januárjától novemberig) 114 kkv-t tudtunk felkeresni személyesen, vagy online úton. A kutatásunk időtartama alatt 399 kérdőívet kaptunk vissza. A kérdőívek átvizsgálása során kiszűrtem azokat a kérdőíveket, melyek felhasználhatatlanok. Így a végső, letisztított minta **365** kérdőívből tevődik össze, melynek kitöltői Dél-Szlovákia területén aktív munkaviszonnyal rendelkező egyének.

<sup>20</sup> AHRENDT ET AL., 2020.

<sup>21</sup> SMITH - LIM, 2020.

<sup>22</sup> MÖHRING ET AL., 2021.

<sup>23</sup> CSIZMADIA, 2020.

A kutatásban vizsgálat alá kerültek mindazok a munkahelyi stresszfaktorok, melyek merőben befolyásolják a munkavállalók teljesítményét. A kutatás során nyert adatokat különböző statisztikai módszerek alkalmazásával dolgoztam fel. A kapott eredmények által olyan kidolgozott releváns következtetések és eredmények kerülnek reprezentálásra, melyek hozzájárulhatnak a szlovákiai kis- és középvállalkozások fejlesztéséhez, és nem utolsósorban javíthatják ezen szervezetek eredményességét.

Az adatok alapján megállapítható, hogy a válaszadók 64,9 %-a nő, amely csupán arra következtethető, hogy nagyobb volt körükben a válaszadási hajlandóság. A mintában szereplő egyének korát illetően legkevesebben (3,6%) a Baby Boomer, azaz a 60 év feletti korosztályba tartoznak. Ennek oka valószínűleg a nyugdíjkorhatár. A sorban következő legkisebb csoport az X generáció 21,9%-kal. A válaszadók generációs besorolását illetően, szinte azonos nagyságú kategóriába sorolható: az Y generáció (38,6%) és a Z generáció (35,9%). A megkérdezetteknek a legtöbb (64,9%) középfokú végzettséggel rendelkezik. Őket követik a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók (31,8%), majd mintában a legkevesebben az alacsony végzettségű egyének táborát erősítik (3,3%).

### III. EREDMÉNYEK

A választás azért esett Dél-Szlovákiára, mert kifejezetten a dél-szlovákiai területre vonatkozóan nem készültek munkahelyi stresszel összefüggő kutatások. A kutatás célja, olyan eredményekkel gazdagítani a tudományt, mely új ismeretekkel szolgál. További kedvező szempont volt a területi lehatárolásnál az a tény, hogy Dél- Szlovákia területén él a legtöbb magyar ajkú lakos. Olyan eredményekre tehetünk szert, melyek jellemzően erre a régióra specifikusak, a szlovákiai magyarság szervezeti életével kapcsolatban. A kapott eredmények a jövőben szembe állíthatók az egész országra vonatkozó kutatások eredményeivel, mely által összehasonlíthatók az országos, illetve a vizsgált magyar lakta térség tendenciái is.

A tanulmány első sorban elemezte a munkahelyi stresszfaktorokat, hogy a megkérdezettek közül átlagosan milyen mértékben váltanak ki stresszt a munkával járó követelmények, a munkahelyi légkör, valamint a munkahelyi kontroll és a társas támogatás hiánya. A tanulmány megvizsgálta az egyes stresszfaktorok átlagát, szórását, valamint minimumát és maximumát.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Munkával járó követelmények</b>	365	1,43	6,00	3,92	0,80
<b>Munkahelyi kontroll</b>	365	1,17	6,00	3,95	1,11
<b>Munkahelyi légkör</b>	365	1,57	6,00	4,77	1,02
<b>Társas támogatás</b>	365	1,20	6,00	4,04	1,37

1. sz. táblázat. Stresszfaktorok elemzése. Forrás: saját szerkesztés, 2022.



A 1. táblázatban látható, hogy a munkával járó követelmények átlaga 3,92, szórása 0,8. A minimum érték 1,43, míg a maximum a ténylegesen elérhető maximális 6-os. Ez azt jelenti, hogy nagyon kevés alkalmazott érzi úgy, hogy a munkával járó követelmények elviselhetetlenek. A válaszadók úgy gondolják, hogy a gyors munkatempó, a szoros határidők, a hosszú munkaidő, a nagy munkateher, a fizikai és szellemi követelmények, az egyhangúság, a fizikai kockázatok, illetve a kockázatok pontatlan ismerete nem túlságosan veszélyezteti őket. A 3,92-es átlagot ahhoz kell mérnünk, hogy a közepes veszélyeztetettség a 3,7 -es számhoz tartozna. Valamivel kedvezőbb értékeket kapott a munkahelyi kontroll stresszfaktor, melynek átlaga 3,95 és szórása 1,11 -es érték. A minimum érték 1,17, míg a maximum a ténylegesen elérhető maximális 6-os. A 3,95 -os érték ismét magasabb az átlagos 3,5 -nél, ezért jellemzőbb, hogy a dolgozóknak van beleszólásuk a módszerekbe, munkájuk tartalmába, hozzájárulnak a vállalat sikerességéhez, előre tervezett beosztás szerint dolgoznak, mely jórészt velük egyeztetve van, illetve jellemző a rugalmas munkaidő. A legmagasabb átlagérték a munkahelyi légkör tekintetében született, melynek átlaga 4,77 és szórása 1,02. A minimum érték 1,57 -es értéket mutat, míg a maximum itt is a ténylegesen elérhető maximális 6-os. A négy faktor közül ez a legmegfelelőbb, ami azt jelenti, hogy nem csupán néha, hanem szinte mindig elmondható, hogy kellemes a munkahelyi légkör, az alkalmazottak között szoros az együttműködés, ritkák a személyközi konfliktusok, a felmerülő problémákat sikerül megbeszélni. Mindemelett létezik a dolgozók közötti verseny és ritkának mondható a munkahelyi zaklatás, valamint a verbális vagy fizikai agresszió, bántalmazás. A társas támogatás a munkahelyi légkör szintjénél alacsonyabb értékeket kapott, viszont ez még mindig pozitív eredményt mutat, melynek átlaga 4,4 és szórása 1,37. A minimum érték 1,2, míg a maximum a ténylegesen elérhető maximális 6-os.

Az adatok alapján megállapítható, hogy a dél-szlovákiai kkv-k munkavállalói többnyire számíthatnak a vezetőik és a kollégák támogatására, megkapják a pozitív és a negatív visszajelzéseket, valamint számíthatnak elismerésekre és jutalomra. Az új alkalmazottak megfelelő betanításban és felügyeletben részesülnek, illetve vállalati krízisek esetén a munkavállalók az aggodalmak megszüntetésére támogatói magatartással szembesülnek.

A következőkben a tanulmány a hipotézisek tesztelésére helyezte a hangsúlyt. Az első H1 hipotézist a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás kapcsolata iránti érdeklődés ihlette. Az előző fejezetekben prezentált eredmények alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy az általunk vizsgált minta pozitív munkahelyi légkört tapasztalt a kkv-k körében. Számos forrásból olvasható napjainkban, hogy a munkahelyi légkör alapvető fontossággal bír a szervezetben dolgozó egyén számára, mivel napjaik jelentős részét itt töltik el, éppen ezért kritikus fontosságú a megfelelő szervezeti klíma kialakítása a vállalat részéről. Az eddigi tapasztalatok és kutatások eredményeire alapozva a H1 hipotézis a következő: Dél-Szlovákiában a kkv-ra jellemző, hogy a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás egyes skálás számszerű adatai között szignifikáns kapcsolat áll fenn.

A H1 hipotézis tesztelésére a tanulmány Pearson-féle korrelációs számítást alkalmazott. A továbbiakban elemzés alá került a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás egyes skálás adatainak korrelációs együtthatója, mely segítségével megállapítható a kapcsolat iránya és erőssége, valamint a változók közötti szignifikanciaszint a kapcsolat bizonyításának érdekében.

		<b>Munkahelyi légkör</b>
<b>Foglalkoztatás időtartama</b>	Pearson Correlation	-0,003
	Sig. (2-tailed)	0,961
<b>Foglalkoztatottak száma</b>	Pearson Correlation	<b>-,291**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>0,000</b>
<b>Havi nettó jövedelem</b>	Pearson Correlation	<b>-,133*</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>0,011</b>
<b>Napi munkaóra</b>	Pearson Correlation	<b>-,116*</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>0,027</b>

2. sz. táblázat: A foglalkoztatás skálás adatai és a munkahelyi légkör Pearson- féle korrelációs elemzése. Jelmagyarázat: \*\*. *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

\*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).* Forrás: saját szerkesztés, 2022.

A 2. táblázatban szereplő első skálás változó a foglalkoztatás időtartama. A tanulmány azt vizsgálta, hogy az egyén mennyi ideje dolgozik az adott vállalatnál, melyből következtethető a munkatapasztalata. Az adatok alapján megállapítható, hogy a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás időtartama között egyáltalán nem figyelhető meg kapcsolat, ezt mutatja a korrelációs együttható (0,003) és a 0,961 ezred értékű szignifikanciaszint. Tehát az, hogy a munkavállaló mennyi ideje dolgozik egy adott cégnél, azaz mekkora a munkatapasztalata, nem befolyásolja azt, hogy milyennek érzékeli vállalatánál a munkahelyi klímát. A következő skálás adat a foglalkoztatottak száma, amely azt mutatja, hogy az adott vállalat összesen hány munkavállalót alkalmaz. Az eredmények alapján megállapítható, hogy a munkahelyi légkör és a foglalkoztatottak száma között van szignifikáns kapcsolat. Ezt bizonyítja a 0,000 -ás értékű szignifikanciaszint és a korrelációs együttható (0,291), ami arra utal, hogy a kapcsolat közepes és negatív irányú. Ebben az esetben kijelenthető, hogy a foglalkoztatottak létszáma hatással van a munkahelyi klímára. Ez arra vezethető vissza, hogy a vállalat sokkal jobban, személyre szabottabban tud figyelni az alkalmazottak kisebb csoportjára, sokkal személyesebb, barátságosabb légkör tud kialakulni, mint például száz vagy kétszáz alkalmazott esetében. A következő adat a munkavállalók havi nettó jövedelme. A munkahelyi légkör és a havi nettó jövedelem között megfigyelhető negatív irányú gyenge szignifikáns kapcsolat, ezt mutatja a korrelációs együttható (0,133) és a 0,011 ezred értékű szignifikanciaszint, ami kisebb, mint 0,05-ös határérték. Tehát az, hogy a munkavállalónak mekkora havi szinten a nettó bevétele hatással van arra, hogy milyennek érzékeli a munkahelyi légkört. Az utolsó vizsgált skálás adat a napi munkaóra, mely azt mutatja, hogy a munkavállalók naponta hány órát tartózkodnak a munkahelyen. Az adatok alapján megállapítható, hogy a munkahelyi légkör és a napi munkaóra között szintén gyenge és negatív irányú bizonyítható kapcsolat áll fenn. Ezt igazolja a korrelációs együttható, ami az esetünkben 0,116 és a 0,027-es értékű szignifikanciaszint. Az adatok alapján kijelenthető, hogy a munkahelyen töltött idő hatással van a munkahelyi légkörre.

Összefoglalva a vizsgált adatok alapján elmondhatjuk, hogy a foglalkoztatás időtartama semmilyen módon nem befolyásolja a munkahelyi légkört. Míg az, hogy a munkavállaló mennyit keres havonta, hány órát dolgozik naponta a munkahelyén és

mekkora létszámú közösségben tevékenykedik összefüggésben van a munkahelyi légkörrel. A kapott eredmények alapján alátámaszthatjuk az első hipotézist, miszerint a dél-szlovákiai kkv-nál a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás egyes skálás számszerű adatai között szignifikáns kapcsolat áll fenn.

Elérkeztünk a második hipotézis teszteléséhez, melyben a tanulmány a pandémia (Covid-19) munkavállalót érintő hatásokat és a demográfiai jellemzők összefüggéseit vizsgálta. A problémakört tanulmányozva felmerült a kérdés, hogy több stresszel jár-e, valamint hátráltatja-e a munkavállalókat a koronavírus jelenléte a piacon? Amennyiben igen, ez mennyire függ a válaszadó nemétől, iskolai végzettségétől, valamint a generációs besorolásától. Ennek értelmében a következő H2 hipotézis állt fenn: Dél- Szlovákiában a kkv-k munkavállalóinak demográfiai jellemzői és a pandémia hátráltató hatása között szignifikáns kapcsolat figyelhető meg.

A második hipotézis tesztelését Spearman-féle korrelációs számítással végeztem. Elemzés alá kerültek a korrelációs együtthatók, melyek segítségével megállapíthatjuk a kapcsolat irányát és erősségét, valamint elemezhetjük a változók közötti szignifikanciaszintet.

		<b>A válaszadó neme</b>	<b>Iskolai végzettség</b>	<b>Generációs besorolás</b>
<b>Pandémia hátráltató hatása a munkaerő- piacon</b>	Correlation Coefficient	-,133*	-,110*	,093
	Sig. (2-tailed)	,011	,036	,077
	N	365	365	365
<b>Több stressz a pandémia alatt</b>	Correlation Coefficient	,185**	,051	-,234**
	Sig. (2-tailed)	,000	,329	,000
	N	365	365	365

3. sz. táblázat. A pandémia hátráltató hatása és a demográfiai jellemzők Spearman-féle korrelációs elemzése. Jelmagyarázat: \*\*. *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*. \*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)*. Forrás: saját szerkesztés, 2022.

A 3. táblázatban megfigyelhető, hogy a demográfiai jellemzők közül a válaszadók neme és legmagasabb iskolai végzettsége között áll fenn szignifikáns kapcsolat. A pandémia hátráltató hatása és a válaszadók neme között gyenge negatív kapcsolat figyelhető meg, ezt mutatja a 0,133-as korrelációs együttható (szignifikanciaszint = 0,011). Az adatok arra utalnak, hogy a nőket viszonylag jobban hátráltatja a pandémia a munkaerő-piacon. Arra következtettünk, hogy nehezebben helyezkednek el, amely köszönhető a nők és férfiak közti különbségtételnek, valamint, hogy gyermeket nevelnek vagy a home office eredményeképp az esetükben sokkal nagyobb kihívás a munkamagánélet megfelelő egyensúlya.

A pandémia hátráltató hatása és a megkérdezettek iskolai végzettségét vizsgálva a két változó között az adatok alapján gyenge negatív kapcsolatot állapítottunk meg, ezt mutatja a 0,110-as korrelációs együttható (szignifikanciaszint = 0,036). Ez azt mutatja, hogy minél magasabb az egyén iskolai végzettsége annál kevésbé hátráltatja a covid-19 világjárvány a munkaerő-piacon. Ez magyarázható a magas végzettséggel járó képzettségi szinttel, a

lehetőségek szélesebb tárházával, a kihívásokhoz való hozzáállással vagy a jobb problémamegoldó készségekkel.

A H2 hipotézis feltételezte, hogy a demográfiai jellemzők a pandémia alatt elszenvedett stressz mértékét is befolyásolják. Tehát másodkörben megvizsgáltuk azt, hogy a pandémia alatt több stressz érte-e a munkavállalókat, összevetve a mintában szereplő egyének demográfiai jellemzőivel. Elemzés alá kerültek a korrelációs együtthatók, mely segítségével megállapítottuk a kapcsolat irányát és erősségét, valamint elemeztük a változók közötti szignifikanciaszintet.

A 3. táblázatban látható, hogy a pandémia alatt tapasztalható stressz mértéke és a válaszadók neme között gyenge pozitív kapcsolat figyelhető meg, ezt mutatja a 0,185-as korrelációs együttható és a 0,000 -ás szignifikanciaszint. Az adatok ez esetben is arra utalnak, hogy a nők több stresszt tapasztaltak a pandémia alatt, mint a férfiak. Ismét arra tudunk következtetni, hogy a nőknél pandémia alatt sokkal inkább felerősödött a munka és a magánélet kihívása, a korlátozások alatt a család és a gyermeknevelés nehézségei, tehát mind olyan kihívások, melyek hosszú távon stresszel járnak. A pandémia alatt tapasztalható stressz és a megkérdezettek generációs csoportja között közepes negatív kapcsolat figyelhető meg, ezt mutatja a 0,234-as korrelációs együttható (szignifikanciaszint = 0,000). Az adatok arra engednek következtetni, hogy minél fiatalabb valaki, annál kevésbé tapasztal stresszt a járványhelyzetből kifolyólag. Valószínűleg más a felfogása egy fiatalabb, rugalmasabb személyiségnek, mint egy tapasztaltabb, megfontoltabb, biztonság kereső munkavállalónak. Összefoglalva a vizsgált eredmények alapján kijelenthető, hogy a pandémia több stresszel jár, valamint hátráltató hatást fejtett ki az egyénekre a munkaerőpiacon. A második hipotézis szerint ezen tényezők és a mintában szereplő egyének demográfiai jellemzői között szignifikáns kapcsolat figyelhető meg. Tehát a H2 hipotézis statisztikai elemzéssel alátámasztható.

## IV. ÖSSZEGZÉS

Összegzésképp megállapítható, hogy a dél-szlovákiai kkv-nál a munkahelyi kultúra alkalmazottbarát, leginkább a munkahelyi légkör, majd a társas támogatás tekintetében dicsérhető, de a munkahelyi kontroll és a munkával járó követelmények sem tekinthetők problémás területeknek.

A tanulmány a hipotéziseket szakirodalmi alapokra építette. A szakirodalmi feldolgozást követően két kutatási kérdés fogalmazódott, melyekhez felállításra kerültek a hozzájuk társuló hipotézisek. A hipotézisek felállítását a kérdőíves felmérés követte a dél-szlovákiai kis és középvállalatok körében. A tanulmány a hipotéziseket különféle statisztikai módszerekkel vizsgálta. A vizsgálatok alapján mindkét hipotézis megerősítést nyert.

Az első hipotézist a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás kapcsolata iránti érdeklődés ihlette. Az eredmények alapján elmondhatjuk, hogy a foglalkoztatás időtartama semmilyen módon nem befolyásolja a munkahelyi légkört. Míg az, hogy a munkavállaló mennyit keres havonta, hány órát dolgozik naponta a munkahelyén és mekkora létszámú közösségben tevékenykedik összefüggésben van a munkahelyi légkörrel. A kapott eredmények alapján alátámasztom az első H1 hipotézist. A hipotézis teljesült, így a kutatási eredményeink alapján újszerű téziseket fogalmaztam meg.

A második hipotézis a Covid-19 pandémia munkavállalót érintő negatív hatásait és a demográfiai jellemzők összefüggéseit vizsgálta. A 2020 tavaszán megjelenő COVID-19 járvány az egész világ működését megváltoztatta, így az emberek életmódjára is jelentős

hatást gyakorolt. A vizsgált eredmények alapján kijelenthető, hogy a pandémia több stresszel jár, valamint hátráltató hatást fejtett ki az egyénekre a munkaerőpiacon. A tanulmány azt állapította meg, hogy a dél-szlovákiai kkv-k női munkavállalói viszonylag több stresszt élnek meg és jobban hátráltatja őket a pandémia a munkaerő-piacon. Azt is megtudtuk, hogy minél magasabb dél-szlovákiai munkavállalók iskolai végzettsége, annál kevésbé hátráltatja őket a covid-19 járványhelyzet a munkaerőpiacon. Hozzávetőlegesen Dél-Szlovákiában minél fiatalabb az egyes kkv-k munkavállalója, annál kevésbé tapasztalt stresszt a Covid-19 járványhelyzetben. Tehát a második hipotézis indokolt és szintén statisztikai elemzéssel alátámasztva igazolt. Ennek értelmében a tanulmány újabb tudományos tézisek megalkotásához jutott, melyek az alábbi táblázatban kerültek összegzésre.

Hipotézis	Tézis → új és újszerű tudományos eredmények
<b>H1:</b> Dél-Szlovákiában a munkahelyi légkör és a foglalkoztatás egyes skálás számszerű adatai között szignifikáns kapcsolat áll fenn.	<b>T1:</b> A foglalkoztatás időtartama, egyáltalán nincs hatással arra, hogy a dél-szlovákiai kkv-k munkavállalói hogyan érzékelik a munkahelyi légkört. <b>T2:</b> A dél-szlovákiai kkv-k esetében megállapítható, hogy munkahelyi légkört befolyásolja az, hogy a munkavállaló mennyit keres havonta, hány órát dolgozik naponta a munkahelyén és mekkora létszámú közösségben tevékenykedik.
<b>H2:</b> Dél- Szlovákiában a demográfiai jellemzők befolyásolják a munkavállalók pandémia által tapasztalt hátrányát a munkaerő -piacon.	<b>T3:</b> A dél-szlovákiai kkv-k női munkavállalói viszonylag több stresszt élnek meg a pandémia alatt és jobban hátráltatja őket a pandémia a munkaerő-piacon. <b>T4:</b> Minél magasabb a dél-szlovákiai munkavállalók iskolai végzettsége, annál kevésbé hátráltatja őket a covid-19 a munkaerőpiacon. <b>T5:</b> Dél-Szlovákiában minél fiatalabb a kkv-k munkavállalója, annál kevésbé tapasztalt stresszt a Covid-19 járványhelyzetben.

4. sz. táblázat: A kutatás által megfogalmazott újszerű tudományos eredmények. Forrás: saját szerkesztés, 2022.

## KONKLÚZIÓ

A dél-szlovákiai kkv-k esetében megállapítható, hogy munkahelyi légkört befolyásolja az, hogy a munkavállaló mennyit keres havonta, hány órát dolgozik naponta a munkahelyén és mekkora létszámú közösségben tevékenykedik. Véleményem szerint a vezetők és a kollégák sokkal jobban képesek figyelni az alkalmazottak igényeire, ha kisebb létszámról beszélünk, valamint sokkal személyesebb és egyénre szabottabb tud lenni a munkahelyi légkör. Mélyebb kapcsolatok, barátságosabb közösségek tudnak kialakulni, jobb csapatmunka, együttműködés tud megvalósulni a kollégákkal és a vezetőkkel egyaránt. Ami még újszerű eredmény, hogy a foglalkoztatás időtartama, egyáltalán nincs hatással arra, hogy a dél-szlovákiai kkv-k munkavállalói hogyan érzékelik a munkahelyi

légkört. Egyszóval mindegy, hogy az egyén mennyi ideje dolgozik az adott vállalatnál, nem befolyásolja a munkahelyen tapasztalt klímát.

Eredményeink alapján a dél-szlovákiai kkv-k munkavállalóinál a vizsgálódás időtartamát tekintve a pandémia nem okozott jelentős hátrányt a munkaerőpiacon és nem járt túlzott stresszel sem a munkahelyen, viszont a demográfiai jellemzőkkel megfigyelhetőek voltak összefüggések. Az eredmények azt mutatták, hogy a dél-szlovákiai kkv-k női munkavállalói viszonylag több stresszt élnek meg és jobban hátráltatja őket a pandémia a munkaerőpiacon. Ez annak köszönhető, hogy a nőknél pandémia alatt sokkal inkább felerősödött a munka és a magánélet kihívása, a korlátozások alatt a család és a gyermeknevelés nehézségei, tehát mind olyan kihívások, melyek hosszú távon stresszel járnak. A nehezebb elhelyezkedés is fennállhat, amely köszönhető a nők és férfiak közti különbségtételnek vagy szintén a *home office* eredményeképp az esetükben sokkal nagyobb kihívás a munka-magánélet megfelelő egyensúlya. Azt is megtudtuk, hogy minél magasabb dél-szlovákiai munkavállalók iskolai végzettsége, annál kevésbé hátráltatja a covid-19 a munkaerőpiacon. Ez magyarázható a magas végzettséggel járó képzettségi szinttel, lehetőségek szélesebb tárházával, kihívásokhoz való hozzáállással vagy a jobb problémamegoldó készségekkel. Az eredmények azt bizonyítják, hogy Dél-Szlovákiában minél fiatalabb a kkv-k munkavállalója, annál kevésbé tapasztalt stresszt a Covid-19 járványhelyzetben. Tény, hogy minél fiatalabb valaki, annál kevesebb a felelősség rajta. Valószínűleg más a felfogása egy fiatalabb, rugalmasabb személyiségnek, mint egy tapasztaltabb, megfontoltabb, biztonság kereső munkavállalónak.

Véleményem szerint a stressz értékelést és a stressz választ számos tényező befolyásolja. Számos beavatkozási lehetőség van arra, hogy a folyamatot pozitív irányba befolyásoljuk. A beavatkozások formája, intenzitása széles skálán mozog. A stressz folyamat egyéni elemzése, meghatározása elengedhetetlen abból a szempontból, hogy hol kell beavatkozni. Ha az egyén életében sok a stresszhelyzet, akkor a stressz források lehetőség szerinti csökkentésére van szükség. Az esetek döntő többségében a stresszhelyzetek nem elkerülhetők, ilyenkor leginkább a megküzdési készségek fejlesztését, illetve a stressz szervezetre gyakorolt negatív hatásait csökkentő technikák elsajátítását érdemes kitűzni célul. Az alkalmazottak jólétét célzó kezdeményezések létrehozásának ugyanolyan fontosnak kell lennie a vállalatban, mint a márkaépítésnek és a termék fejlesztésének. Azáltal, hogy egy vállalat javítja alkalmazottai egészségét és jólétét, nemcsak olyan környezetet biztosít számukra, amelyben szeretnek mindennap dolgozni, hanem hozzájárul egy motiváltabb, elkötelezettebb és jobban teljesítő munkaerő létrehozásához. Ez végső soron magasabb szervezeti sikert eredményez.

A munkahelyi jólét megteremtésével különösen fontos lesz foglalkozni a világjárvány után, mikor a munkaadók visszakapják a munkavállalóikat, akár több hónapnyi „*home office*”-ből, hiszen az már korábbi kutatásokból is ismert, hogy ekkora méretű járványnak komoly testi és lelki következményei vannak. Amennyiben a munkavállaló jól érzi magát a munkahelyén; boldogabb, kreatívabb, nagyobb teherbírású lehet, aki könnyebben veszi az akadályokat és könnyebben viseli a stresszt, nagyobb lehet a szervezet iránti elkötelezettsége, amely a fluktuáció csökkenését is eredményezheti. Tehát a jólét megteremtése nem csupán a munkavállalónak fontos, hiszen egy elkötelezett munkavállaló komoly kincs egy vállalatnál, hozzávetőlegesen versenyképességi, pénzügyi előnyt is jelenthet. Tekintettel arra, hogy a kutatás területileg lehatárolt, érdemesnek tartom a vizsgálódás kiterjesztését az országhatár túloldalán lévő régiókra, melyből egy összehasonlító elemzés születhetne.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- AHRENDT, D., CABRITA, J., CLERICI, E., HURLEY, J., LEONČIKAS, T., MASCHERINI, M., RISO, S., SANDOR, E. (2020). Living, working and Covid-19. Publications Office of the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg. vol. 68 p. ISBN 978-92-897-2117-2. DOI azonosító: [10.2806/467608](https://doi.org/10.2806/467608).
- BAKER, D. B. (1985). The Study of Stress at Work. Annual Review of Public Health. Vol. 6, pp. 367-372.
- BERÉNYI, A., JUHÁSZ, B. SZ. (2012). Stressz, Konfliktus, Munkahely, Megküzdés. Debrecen: Debreceni Egyetem Rektora.
- BÉRESNÉ, B. D., MAKLÁRI, E. (2021). A COVID-19-járvány gazdasági és társadalmi hatásai az elmúlt egy évben az Európai Unióban, különös tekintettel Magyarországra. International Journal of Engineering and Management Sciences, 6(4). DOI azonosító: <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.4.7>.
- BROOKS, S., WEBSTER, R., SMITH, L., WOODLAND, L., WESSELEY, S., GREENBERG, N., RUBIN, G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. The Lancet. Vol. 395, pp. 912–920.
- CZIRFUSZ, M. (2021). A COVID-19-válság és a térbeli munkamegosztás változásai Magyarországon. Területi Statisztika. Vol. 61, no. 3, p. 15. DOI azonosító: <https://doi.org/10.15196/TS610303>
- CSIZMADIA, N. (2020). A jövő egy időre megváltozott- új világrend a koronavírusjárvány után. Világgazdaság. Letöltés helye: <https://www.vg.hu/velemenyelemzes/a-jovo-egy-idore-megvaltozott-uj-vilagrend> (Letöltve: 2021.03.11.)
- JANKOVICS, P., STEIGERWALD, ZS. (2009). Hogyan veszítsünk el egy elkötelezett dolgozót 10 nap alatt? Letöltés helye: <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=75720> (Letöltve: 2022.07.22.)
- KARASEK, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly. Vol. 24, pp. 285-308.
- KOÓS, B., KOVÁCS, S. ZS., PÁGER, B., UZZOLI, A. (2020). Az új koronavírus-járvány társadalmi-gazdasági hatásai és ezek területi következményei. In Czirfusz Márton (szerk.): Területi kihívások és területi politikák Magyarországon 2010–2020. Budapest: Közgazdaság-és regionális tudományi kutatóközpont, Regionális Kutatások Intézete. Pp. 123–132.
- LIPTÁK, K. (2021). Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április. Területi Statisztika. Vol. 61, no. 2, p. 15. DOI azonosító: <https://doi.org/10.15196/TS610202>
- MÖHRING, K., NAUMANN, E., REIFENSCHIED, M., WENZ, A., RETTIG, T., KRIEGER, U., FRIEDEL, S., FINKEL, M., CORNESSE, C., BLOM, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family, European Societies. Vol. 23, no. 1, pp. 601-617. DOI azonosító: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- PIROHOV - TÓTH, B., KISS, ZS. (2020). A munkaerő-piaci szereplők által tapasztalt foglalkoztatási kihívások a koronavírus-járvány idején. Opus et Educatio. Vol. 7, no. 4, pp. 402–409.



- SALAVECZ, GY. (2011). A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban: Doktori értekezés. Budapest: Semmelweis Egyetem.
- SELYE, J. (1976). Stressz distressz nélkül. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- SELYE, J. (1956). The stress of life. New York, NY: McGraw-Hill.
- SMITH, B., LIM, M. (2020). How the COVID-19 pandemic is focusing attention on loneliness and social isolation. Public Health Research and Practice. Vol. 30, no. 2: e3022008. DOI azonosító: <https://doi.org/10.17061/phrp3022008>
- THEORELL, T. (1997). Fighting for and losing or gaining control in life. In: Acta Physiologica Scandinavica Suppl. No. 640, pp. 107-111.
- UZZOLI A., KOVÁCS S., PÁGER B., SZABÓ T. (2021). A hazai COVID–19-járványhullámok területi különbségei. Területi Statisztika. Vol. 61, no. 3, p. 27. DOI azonosító: <https://doi.org/10.15196/TS610302>
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2020). Getting your workplace ready for Covid-19. Letöltés helye: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf> (Letöltve: 2022.07.22.)