

## A vállalati szféra és a munkavállalók felelőssége a COVID-19 vírus terjedésének megakadályozásában Szlovákiában és Magyarországon: a munkahelyi higiénia fontossága

### Responsibility of the corporate sector and the employees in preventing the spread of COVID-19 virus in Slovakia and in Hungary: the importance of hygiene in the workplace

---



#### Absztrakt

A tanulmány témája azoknak a nonprofit és profitorientált gazdálkodó szervezeteknek a vizsgálata, ahol a pandémiás időszakban a személyes munkavégzés fennmaradt. A kutatás célja vizsgálni az említett egységeknél a higiéniai szabályok és feltételek megkövetelését és betartását. A tanulmány a vállalatok vírushelyzet előtti és a harmadik hullám során jellemző, étkezési és tisztálkodási higiéniahoz való hozzáállását vizsgálja. Ezenkívül a munkavállalói viselkedésminták is elemzésre kerülnek. A higiéniai intézkedések vírushelyzet alatti jelentősége megkérdőjelezhetetlen. Az emberi életek védelme mellett a szervezet folyamatos működése is az intézkedésektől függött. A járványhelyzet kezelése és a végrehajtott vállalati intézkedések hatással voltak a munkakapcsolatokra, és tanulságként szolgálhatnak egy következő krízis idején. A kutatás Észak-Nyugat-Magyarországon és Szlovákia déli részén zajlott kérdőíves felmérés segítségével. 150 fő magyarországi és 121 fő szlovákiai válasz érkezett. Az eredmények közgazdaságtani és menedzsment szempontból kerültek elemzésre leíró és következő statisztikai módszerekkel, mely alapján jelentős különbségek fedezhetők fel a munkavállalók attitűdjében. A munkavállalói higiéniai igények magasak, illetve az alkalmazotti szabálykövetés nem éri el az elvárt szintet. Mind a menedzsment, mind az érintett munkavállalók számára hasznos lehet a tanulmány a nyíltabb vállalati kommunikáció és a konstruktív együttműködés kialakítása szempontjából.

Kulcsszavak: higiénia, pandémia, vállalati felelősség, munkavállalói viselkedésminták, étkezési és tisztálkodási körülmények

#### Abstract

The aim of the publication is to examine the organizations where personal work was maintained during the COVID-19 crisis. The study examines companies' attitudes toward ensuring general, eating and sanitary hygiene before and during the third wave of the pandemic, and also analyses employee behaviour patterns. The importance of hygiene measures during a viral situation is unquestionable. In addition to the protection of human lives, the continuous function-

ing of the organization also depended on these measures. The management of the pandemic and the implemented corporate measures have had an impact on the industrial relations and could serve as a lesson during a subsequent crisis. The research was conducted in North-Western Hungary and the southern part of Slovakia with the help of a questionnaire survey. 150 responses from Hungary and 121 responses from Slovakia were evaluated. The results were examined from economic and management point of view using descriptive and subsequent statistical methods. Based on this, significant differences can be discovered in the attitudes of employees. Employee hygiene requirements are high, but their compliance leaves much to be desired. The study can be useful for both the management and the employees involved in developing more open corporate communication and constructive collaboration.

Keywords: hygiene, pandemic, corporate responsibility, behavioural patterns, eating and sanitary circumstances.

JEL kód: O15, I15

## BEVEZETÉS

A tanulmány a nonprofit és profitorientált gazdálkodó szervezetek esetében a higiéniai szabályok és feltételek megkövetelését és betartását feltáró kutatás eredményeit mutatja be. A kutatók által ritkán vizsgált téma a munkahelyükön helyt álló dolgozók veszélyeztetettsége és elvárásai. A COVID-19 pandémia idején mindez fokozottan aktuálissá vált. A higiéniai intézkedések vírushelyzet alatti jelentősége megkérdőjelezhetetlen. Az emberi életek védelme mellett a szervezet folyamatos működése is az intézkedésektől függ. A járványhelyzet kezelése és a végrehajtott vállalati intézkedések hatással voltak a munkakapcsolatokra, és tanulságként szolgálhatnak egy következő krízis idején.

Kutatásunk a következő területekre koncentrálódik.

- Az alkalmazottak higiéniai elvárásai általánosságban és egészségügyi vészhelyzet idején.
- Az alkalmazotti szabálykövetés mértékének vizsgálata.
- A dolgozók által veszélyforrásnak minősített tényezők azonosítása.

A kutatás eredményei hozzásegíthetik a vállalati vezetőket és az emberi erőforrás menedzsmentet a dolgozói igényeknek megfelelő körülmények biztosításához, a szabálykövető magatartás ösztönzéséhez, valamint a veszélyforrások azonosításához és megszüntetéséhez.

A szakirodalmi áttekintés a járványok történetével kezdődik, mivel meggyőzősünk, hogy a múltból tanulhatunk, és ezáltal helyesebben járhatunk el (Ferguson, 2011; Diamond, 2019; 2020). A tanulmányban saját modellt dolgoztunk ki, melyben azonosítjuk a járvány kezelésében felelős kulcsszereplőket és a köztük lévő kapcsolatokat. Bemutatunk egy országos kutatást, melyre alapozva kiemeljük a humán menedzsment pandémia alatti egészségvédelemben betöltött szerepét. A vállalat HR részlegének jelentős szerep jut az atipikus és szokásos munkarend kialakításában, kombinálásában. Az empirikus részben megvizsgáljuk többek között a vezetői erőfeszítések és a dolgozói

szabálykövetés, valamint a dolgozói elvárások és a szabályok betartása közötti összefüggéseket saját kérdőíves kutatás alapján.

## 1. JÁRVÁNYOK TÖRTÉNETE

A társadalom szintjén az emberiségre leselkedő veszélyek között fontos megkülönböztetnünk a háborúkat és a járványokat. Ehhez a témához kapcsolódik Diamond (2019) könyve, aki szerint a háborúk, gyilkosságok végig kísérik történelmünket, azonban a technikai fejlettség, az intelligencia szintjéből fakadó hozzáállás nagy mértékben hatással van azok kimenetelére, a halálozások számára. A törzsi társadalmakban az alacsony népsűrűségnek köszönhetően a járványok kevésbé tudnak pusztítani, sokkal jellemzőbbek a háborúk, míg a sűrűn lakott területeken a halálozás leggyakoribb okaként a fertőző betegségeket említik, háborúk és gyilkosságok ritkábban fordulnak elő. Különböző kutatások szintúgy bebizonyították, hogy az említett két veszélyforrás közül azok hatásait vizsgálva a járványok kerültek ki „győztesen“, mert sokkal több emberéletet követelnek, mint a háborúk. Az említett szerző egyik legfontosabb megállapítása, hogy sikeresen felkészülhetünk a jövő kihívásaira, ha intelligensen megértünk mindent, amit a múltból lehetséges. Minden válsághelyzetben benne rejlik a potenciál a fejlődésre, a pozitív irányú változtatásra, a krízisből fakadó lehetőségek kihasználására.

Érdeemes említést tenni azokról a járványokról, melyek a legnagyobb pusztítást végezték helyi vagy világszinten az emberi történelem során. A pestisjárvány, vagy más néven fekete halál a XIV. században sújtott le Európára, a népesség 30–35 százalékának halálát okozva. A lélekszám ennek következtében 75–80 millió főről 52 millióra csökkent (Mende, 2012). A fertőzés terjedését a túlszűfolt területek és a rossz higiénés körülmények gyorsították. Ebben az időben Olaszországban alkalmazták először a karantén intézményét, maga a szó jelentése 40 nap. Itt különítették el először a betegség tényleges és lehetséges hordozóit (Forrai–Barcs, 2018). Sokak számára ismert a londoni nagy pestisjárvány, mely közel százezer emberéletet követelt. Ez idő alatt világhosszá vált, hogy milyen fontos a társadalmi távolságtartás (Turner, 2018). A kolerajárvány idején különféle közegészségügyi intézkedések jelentőségére derült fény. A járvány terjedését és az összegyűjtött statisztikai adatokat egy londoni orvos, John Snow térképen ábrázolta. Vizsgálatainak köszönhetően rengeteg életet megmentett az, hogy tiszta vizet kezdtek használni a szennyezett víz helyett, és rájöttek a kézmosás fontosságára (Romsics, 2017). A járványok elleni küzdelemben a leghatékonyabb védekezést az oltóanyagok kifejlesztése jelenti. 1796-ban Edward Jenner, egy angliai orvos találta fel az első vakcinát a világon. A himlő elleni oltáshoz olyan tehenészlányok véréből vonta ki a hatóanyagot, amelyek korábban átették a fertőzésen (Opriessnig et al., 2021).

Az első világháború után Közép-Kelet Európát is elérte a spanyolnáthának nevezett halálos vírus. Az első világháború végén Magyarország helyzete bizonytalan volt. A felbomló monarchia, a frontról hazatérő katonaság és a határrendezési tervek kaotikus állapotokat eredményeztek. Ennek ellenére születtek kormányzati javaslatok a lakosok egészségének védelme érdekében. Iskolák és vendéglátóhelyek bezárását is elrendelték. Az intézkedések azonban kicsit későinek bizonyultak, mert a járvány 65 ezer áldozatot,

köztük sok neves közszereplő és művész életét követelte. További problémát jelentett, hogy az elkésett korlátozásokat rövid időn belül feloldották. Korabeli filmhíradókat nézve, történelmi cikkeket olvasva, úgy tűnik, talán az intézkedések publicitása gyengének bizonyult. Kevés médium közvetítette az aktuális információkat, megismerésükhöz értékes támpontot nyújtott egy szlovákiai szerző műve (Bödök, 2021).

2020 óta a világ kormányainak a COVID-19 vírus okozta egészségügyi kihívással kell szembenéznük. A vírushelyzet kezelésében számos kormányzati modell alakult ki a világban. Az első időszakban az országok többsége a lezárásra alapozott (lockdown) (Haug et al., 2020; Hale et al., 2021). A pandémia kezdeti szakaszában sajátos modellt követtek a svédek, ahol az egyéni felelősségre helyezték a hangsúlyt. Viszonylag alacsony elhalálozással (14 fő/10 000 lakos) és más országokétól (-4 és -6%) jóval kisebb (-2,8%) gazdasági (GDP) visszaeséssel vészelték át a járvány 1–3. hullámát (The World Bank, 2021). A koronavírus (COVID-19) kapcsán fontos azt is kiemelni, hogy civilizációnkra a valós fenyegetést nem a Covid jelenti (Gates, 2021), hanem az éghajlatváltozás, az erőforrások kimerülése és a globalizációs egyenlőtlenség (Diamond, 2019). A kölcsönös függőséget valló kutatók ennél még tovább mennek és azt hangsúlyozzák, hogy egészségünk biztosítása csak akkor lehetséges, ha a többi élőlény egészségével is törődünk (Eisenstein, 2021).

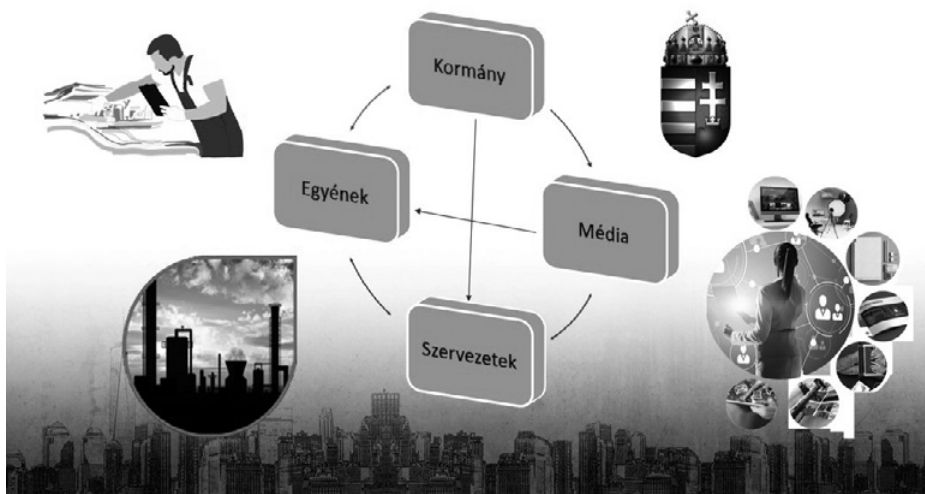
## 2. A KUTATÁSUNKAT MEGALAPOZÓ MODELL

Az egészségvédelem magába foglalja a koronavírus járvány idején általánossá vált proaktív és preventív intézkedéseket (Karoliny–Poór, 2017). A proaktív elemek jelentik a vírus terjedését fizikailag megakadályozó lépéseket, úgymint a szájmaszk használatának kötelezővé tételét, a kézfertőtlenítést, a gyakori felületfertőtlenítést, egy légtérben történő tömeges munkavégzés esetén a plexifalak alkalmazását, valamint a kesztyűhasználatot. A preventív feladatok a potenciális fertőzötték kiszűrését célozzák meg. Többek között kiemelt figyelmet fordítanak a hőmérőzésre, illetve a fertőzőes tüneteket produkáló alkalmazottak megfigyelésére. Amennyiben fennáll a betegség valószínűsége, általánosságban elmondható, hogy a munkavállalót a munkától átmenetileg eltiltják, kötelező házi karantént rendelnek el, az ismételt munkába állást pedig negatív teszt eredményétől teszik függővé (Cirrincione et al., 2020).

Modellünk megalkotásakor nem csak a tanulságokat, hanem a pandémia és társadalmunk sajátosságait is figyelembe vettük. Négy egymást befolyásoló felelőst azonosítottunk: a kormányt, a médiát, a szervezeteket és az egyéneket (1. ábra). A tanulmányban az alkalmazottak állnak a középpontban, ezért nem csak a menedzsment, hanem a humán erőforrás részleg feladataival és reakcióival is foglalkozunk (Karoliny–Poór, 2017).

1. ábra: Saját modellünk és a kulcsszereplők - felelősség a vírus megfékezésében

Figure 1 Our own model and the key actors - responsibility in preventing the virus



Forrás: Saját szerkesztés

Az előbb említett szereplők egymás cselekedeteit tudatosan és tudatlanul befolyásolják. Az elemzésnél nem a modell elemeire, hanem a közöttük lévő kapcsolatokra koncentrálunk. Magyarország egyes vállalatai a pandémiás időszakban gazdasági károkat szenvedtek el. A károk olyan mértékűek is lehettek, hogy az érintett szervezetek képtelenek voltak önállóan talpra állni (Kurucz–Kovács, 2019). Az előzőekben leírtakkal kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy nem minden iparág volt a vesztes oldalon. Számos szektor kisebb (élelmiszeripar) vagy jelentősebb (informatika) növekedést tudott elérni a pandémia alatt (Perger et al., 2020; Pénzcentrum, 2020). A kormány felelőssége, hogy felmérje ezeket a helyzeteket, és a szűkösön rendelkezésre álló pénzügyi forrásokat oda juttassa, ahol arra a legnagyobb szükség van. A kormányzat által támogatott szervezetek jellemzően képesek megtartani munkavállalóikat (Poór et al., 2021c).

Az egyén és a szervezet kapcsolatáról készített felmérést 2021-ben az Ernst & Young nemzetközi multidiszciplináris szakmai szolgáltatások szervezete. A kutatás 16 országra és több mint 16 ezer munkavállalóra terjedt ki. Legjelentősebb eredményük, hogy a munkavállalók több mint fele képes lenne munkahelyén felmondani, amennyiben nem biztosítanak számára a pandémia után is bizonyos mértékű rugalmasságot, pl. otthoni munkavégzést. Érdekes megállapítás, hogy a megkérdezettek -%61a kötelezővé tette volna az oltást az irodai munkát végzők számára (EY, 2021). Egy másik tanulmány rámutatott, hogy a vezető beosztásban dolgozók, a közalkalmazottak, illetve a legalább 10 éve a vállalatnál dolgozók ragaszkodnak a munkahelyükhöz (Kurucz, 2018).

A kormányzat és a munkaadók kapcsolatáról Kőműves és Berke (2021) megállapította, hogy a munkaerőpiac anomáliáinak kezeléséhez és a munkaerő megtartásához a vállal-

kozások önmagukban nem elegendők, hatékony kormányzati lépésekre és intézkedésekre van szükség mind a képzés, mind az adópolitika területén. A szervezet és az egyének kapcsolatát tekintve a pandémia előtt több szervezet küzdött munkaerőhiánnyal, különösen a szakképesítéssel rendelkezők körében, ezért a megtartásmenedzsment az elmúlt évek során a HR szakma egyik kulcsfontosságú területévé vált. A távmunka jelentős szerepet játszik mindebben, hiszen a vészhelyzet idején otthoni feladatokkal megbízott munkavállalók továbbra is a szervezet hasznos tagjai maradnak (Kőműves–Berke, 2021).

Egy tanulmány megállapítja, hogy amennyiben a kormányzat aktív szereplője a közösségi médiának, az erősíti a polgárok kormányzati átláthatóságról alkotott pozitív véleményét és bizalmát (Song–Lee, 2015). A kormányok így népszerűsíthetik az egészségvédelem érdekében meghozott intézkedéseiket. Fel kell hívni a figyelmet az online félretájékoztató veszélyeire. Egy Arkansasban, az Amerikai Egyesült Államokban végzett kutatás szerint a pandémia idején a médiában terjedő hamis állítások, megtévesztő információk, hamis gyógymódok és kezelések értékesítése aláássa a kormányzat betegség elleni erőfeszítéseit (Marcoux et al., 2021).

### 3. PANDÉMIA HATÁSA A HR TEVÉKENYSÉGRE

A Magyarországon több szakaszban végzett KoronaHR kutatás, valamint az ezek elemzéséből készült publikációk kiemelik, hogy a pandémia nem csak a vállalati működésre, hanem az emberi erőforrás menedzsment tevékenységére is jelentős hatást gyakorolt. Magyarországi, ausztriai, bosznia-hercegovinai, bulgáriai, romániai és szlovákiai egyetemek közreműködésével valósult meg a nagyszabású, nemzetközi felmérés. A vizsgálat alanyai különböző nonprofit és profitorientált gazdálkodó szervezetek voltak, melyeknek vezető tisztségviselői vagy tulajdonosai válaszoltak a válságkezeléssel kapcsolatos kérdésekre.

1. táblázat: A KoronaHR kutatás adatai

Table 1 Data of the KoronaHR survey

Fázis	Időtartam	Válaszadók száma	Szervezetek a közsférából
I. fázis	2020. június 12. - július 31.	508	59
II. fázis	2020. augusztus 1. - november 15.	1014	226
III. fázis	2021. március 1. - április 20.	263	52

Forrás: Saját szerkesztés Poór et al., 2021a; Poór et al., 2021b alapján

A kutatás egyik kiemelt jelentőségű kérdése a humán funkciók fontossági sorrendjének változása. A 2. táblázatban megfigyelhető, hogy az egészségvédelem egyre nagyobb szerephez jut, a három hullám során a 8. helyről a 6. helyre lépett előre. Bár a vállalat egyéb vezető tisztségviselői is aktív részesei az egészségmegőrzésnek, a koordináció

a humán menedzsmentre hárul. Ez azonban nem változtatott azon a tényen, hogy a toborzás-kiválasztás továbbra is a szervezet fő funkció maradt.

2. táblázat: Élet- és egészségvédelem helye a HR funkciók között

Table 2 Place of life and health protection among HR functions

1. hullám	2. hullám	3. hullám
Toborzás, kiválasztás, fejtudás, létszámtervezés és -biztosítás	Toborzás, kiválasztás, fejtudás, létszámtervezés és -biztosítás	Toborzás, kiválasztás, fejtudás, létszámtervezés és -biztosítás
Belső/személyes/online kommunikáció, kapcsolat-tartás, tájékoztatás	Adminisztráció, munkajog, munkaügy	Megtartás, motiváció, ösztönzés, juttatások, elkötelezettség, elégedettség
Megtartás, motiváció, ösztönzés, juttatások, elkötelezettség, elégedettség	Megtartás, motiváció, ösztönzés, juttatások, elkötelezettség, elégedettség	Adminisztráció, munkajog, munkaügy
Oktatás, képzés és fejlesztés, e-learning	Belső/személyes/online kommunikáció, kapcsolattartás, tájékoztatás	Belső/személyes/online kommunikáció, kapcsolattartás, tájékoztatás
Bértámogatás, bérgazdálkodás, bérszámfejtés	Oktatás, (online) képzés és fejlesztés, e-learning	Képzés és fejlesztés, online oktatás, e-learning
Home office, távmunka, atipikus foglalkoztatás	Bértámogatás, bérgazdálkodás, bérszámfejtés	Munkavédelem, egészségvédelem, foglalkoztatás egészségügy
Adminisztráció, munkajog, munkaügy	Pandémiával összefüggő feladatok (védőeszközök, tesztek, intézkedések, szociális/pszichés problémák kezelése)	Home-office, távmunka, atipikus foglalkoztatás
Munkavédelem, egészségvédelem, foglalkozás egészségügy	Home office, távmunka, atipikus foglalkoztatás	HR digitalizáció, eHR

Forrás: Poór et al., 2021c

A pandémia előtt a magyarországi munkavállalók alig 3 százaléka dolgozott otthon, ami a járvány alatt közel 18 százalékosra növekedett (KSH, 2020). Az otthoni munkavégzés egyes esetekben a munkaterhelés csökkenéséhez vezetett, míg voltak olyan munkavállalók, akik egész napos otthoni elfoglaltsággal számolhattak. A pandémiából való kilábalás időszakában nem szükséges feltétlenül visszatérni a jelenléti munkavégzéshez. Az előnyöket és a hátrányokat figyelembe véve meg kell fontolni, hogy a vállalkozások milyen döntést hoznak a jelenléti, otthoni és hibrid munkarend összeegyeztetésére (Böcskei-Kis, 2020).

## 4. A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS EREDMÉNYEI

### 4.1. MÓDSZERTAN

Kutatásunk célja a felvázolt saját modellünk alapján vizsgálni az egyén és a szervezet felelősségét a higiéniai szabályok felállításában, a körülmények megteremtésében és az előírások betartásában. Kutatási kérdéseink a következők:

1. Milyen higiéniai elvárásokat támasztanak az alkalmazottak általánosságban, illetve a pandémia idején munkaadójuk felé?
2. Mennyire szabálykövetőek, mennyire működnek közre az alkalmazottak a vírus terjedésének megakadályozásában?
3. A dolgozók véleménye szerint milyen vezetői vagy beosztotti viselkedésmód hordozza magában a legnagyobb fertőzésveszélyt?

Kvantitatív vizsgálatunk keretében adatgyűjtést végeztünk Észak-Nyugat-Magyarországon és Dél-Szlovákiában. 150 fő magyarországi és 121 fő szlovákiai válaszadótól kaptunk értékelhető kitöltést. Munkavállalók körében végeztük a vizsgálatot, köztük vállalati vezetők és beosztottak egyaránt előfordultak. A kutatás több megyére kiterjedt, a magyarországi válaszok 60%-a Győr-Moson-Sopron megyéből, 40%-a Komárom-Esztergom megyéből érkezett. A szlovákiai válaszok 81,8%-át Nyitra megyéből, 18,2%-át fele-fele arányban Pozsony és Nagyszombat megyéből kaptuk. Vizsgálatunk a COVID-19 okozta pandémia harmadik hulláma alatt zajlott 2021. február elejétől április végéig. A válaszadók megkeresése személyesen és on-line formában valósult meg. Bár a reprezentativitást nem tudjuk biztosítani, de fontos összefüggésekre világhatárunk rá a témával kapcsolatban. Kérdőívünk csak zárt kérdéseket tartalmazott, magyar és szlovák nyelven készült. Az első részében a válaszadók demográfiai adataira, a munkáltatók legfontosabb jellemzőire kérdeztünk rá. A következő blokk az étkezési higiénéről szólt; négy esetet értékeltünk hatfokozatú Likert-skála segítségével, melyek a következők:

- aktuális higiénia,
- aktuálisan elvárt higiénia,
- pandémia előtti higiénia,
- pandémia előtt elvárt higiénia.

Hatfokozatú Likert-skála esetén a válaszadó kénytelen dönteni az inkább pozitív vagy inkább negatív irány között. Az elemzés során a skálás értékelést nem tekintettük metrikusnak, ezért keresztátlás elemzést és Spearman korrelációt számoltunk.

A harmadik blokk a második részhez hasonlóan épül fel, a tisztálkodási lehetőségek higiéniját vizsgálja. A kérdőív negyedik része is Likert skálát használ, itt információkat gyűjtöttünk a munkahelyi félelemről, fertőzési lehetőségekről és a megakadályozásukra tett vezetői erőfeszítésekről. Az ötödik rész a szabálykövető magatartást értékeli, míg a hatodik blokk a veszélyforrásokat rangsorolja.

Az adatok feldolgozásához az IMB SPSS Statistics 26 és a MS Excel programokat



használtuk. Az adatok átlagának és megoszlásának kiszámításán túl keresztábrák vizsgálatot folytattunk az összefüggések feltárására (Sajtos–Mitev, 2007). Vizsgálatunk a téma eddigi feldolgozatlansága miatt feltáró jellegű, következtetéseink további kutatások kiindulópontját képezhetik.

A minta összetételére a következők jellemzők. Beosztás szerint vizsgálva az egyes országokból érkezett válaszokat, megállapítható, hogy a szlovákiai megyékből származó mintában kevés az alsó szintű vezető. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy a beosztott fizikai állomány aránya jóval magasabb a szlovákiai megyékből származó mintában. Szlovákiában jellemzően több mezőgazdaságban tevékenykedő, illetve személyre irányuló szolgáltatást végző vállalkozás dolgozói voltak segítségünkre (3. táblázat), míg Magyarországon az ipar és az anyagi jellegű szolgáltatás területén tevékenykedő vállalkozások munkavállalóitól kaptunk inkább válaszokat. A minták életkor szerint is eltérést mutatnak. Szlovákiában viszonylag kevés fiatal sikeresült megszólítanunk, ott a 35–45 év közöttiek dominanciája jellemző. Magyarországon jelentősen több a mintában a nagyvállalatnál dolgozók aránya, a szlovákiai mintában pedig nagyobb a kisvállalatnál dolgozók aránya.

3. táblázat: A minta megoszlása országonként, kategóriánként

Table 3 Distribution of the sample by countries and categories

Nem	Kategória	Férfi	Nő	Nem nyilatkozik			
	Magyarország		38,9%	61,1%			
Szlovákia		27,3%	71,9%	0,8%			
Életkor	Kategória	≤ 25 év	25,1 - 35 év	35,1 - 45 év	45,1 - 55 év	55 év felett	
	Magyarország	15,3%	36,7%	28,0%	16,0%	4,0%	
	Szlovákia	3,3%	38,0%	38,0%	10,7%	9,9%	
Fő tevékenység	Kategória	Mezőgazdaság	Ipar	Anyagi jellegű szolgáltatás	Személyre irányuló szolgáltatás	Nem tudom besorolni egyikbe sem	
	Magyarország	4,7%	27,3%	19,3%	19,3%	29,3%	
	Szlovákia	13,2%	17,4%	11,6%	20,7%	37,2%	
Létszám	Kategória	Egyedül dolgozom	<10 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
	Magyarország	6,7%	19,3%	20,0%	26,7%	27,3%	
	Szlovákia	7,4%	23,1%	32,2%	28,1%	9,1%	
Beosztás	Kategória	Felsővezető	Középvezető	Alsóbb szintű vezető	Beosztott szellemi	Beosztott fizikai	Vállalkozó
	Magyarország	8,7%	20,7%	54,0%	6,0%	8,7%	2,0%
	Szlovákia	9,1%	12,4%	7,4%	27,3%	33,1%	10,7%

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

## 4.2. AZ EREDMÉNYEK ISMERTETÉSE

Magyarországon az étkezési higiéniával kapcsolatos elvárások a minta adatai alapján a pandémia előtt és alatt is magasabbak voltak, mint a vállalat által nyújtott szociális helyiségek tényleges higiéniás körülményei. Ezen kívül megfigyelhető, hogy a COVID-19 okozta pandémia miatt mind a munkavállalói elvárások, mind a munkaadók által nyújtott körülmények javultak. Teljesen hasonló tendencia érvényesült Szlovákiában is, a kapott eredményeket összehasonlítva az elvárások esetében mutatkozik erősen szignifikáns különbség. Magyarországon magasabbak az elvárások és a pandémia előtt is magasabbak voltak ( $p < 0,001$ ). A tisztálkodási higiénia esetében az elvárások és a valóság, valamint a pandémia előtti és a harmadik hullám alatti értékek összehasonlítása ugyanolyan eredményt adott, mint az étkezési higiénia vizsgálata. A magyar és szlovák válaszadók szerint viszont nincs eltérés abban, hogy mennyire figyeli jobban a vezetőség a higiéniás szabályok betartását a pandémia kezdetétől fogva (4. táblázat). Mivel az cellák több mint 20%-a öt főnél kevesebb válaszadót takar, a számításoktól eltekintve csak a minimális értékeltérést mutatjuk be. Pozitív vélemény született, összességében a válaszadók 83,8%-a szerint növekedett a higiéniás szabályokra való odafigyelés.

4. táblázat: Hasonlóságok és különbségek a két vizsgált területen

Table 4 Similarities and differences in the two examined areas

A munkahelyi vezetőség a járvány óta jobban figyeli a higiéniás szabályok betartására?					
		Igen	Nem válaszolt	Nem	Total
Lakhely	Magyarország	83,3%	1,3%	15,3%	100,0%
	Szlovákia	84,3%		15,7%	100,0%
Total		83,8%	0,7%	15,5%	100,0%
A munkahely rendszeresen tesztl?					
		Igen	Nem válaszolt	Nem	Total
Lakhely	Magyarország	21,3%		78,7%	100,0%
	Szlovákia	42,1%	6,6%	51,2%	100,0%
Total		30,6%	3,0%	66,4%	100,0%

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

Szlovákia vizsgált területein a válaszadók 42,1%-a, a magyarországi területeken pedig 21,3%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkahelyük rendszeresen végzett koronavírus teszt-

teket a pandémia harmadik hulláma alatt. Az egyik ismérvünk a válaszadók lakóhelyének ország szerinti elhelyezkedése, a másik ismérv a munkahely által végzett koronavírus tesztek végrehajtása. Az ismérvek közötti kapcsolat a közepesnél valamivel gyengébb ( $\chi^2=26,977$ ;  $df=2$ ;  $p<0,001$ ; Cramer's  $V=0,316$ ). A szlovák minta alapján a harmadik hullám idején nagyobb volt azok aránya, akik nagyon féltek a fertőzéstől. Az előző eredményhez hasonló értékeket kaptunk, az ismérvek közötti kapcsolat a közepesnél jelentősen gyengébb ( $\chi^2=12,529$ ;  $df=5$ ;  $p=0,028$ ; Cramer's  $V=0,215$ ). Nem találtunk szignifikáns különbséget az országok között abból a szempontból, hogy mennyire tesz meg mindent a vezetés a fertőzés megelőzése érdekében (5. táblázat). Megállapíthatjuk, hogy a megkérdezett munkavállalók a vezetők intézkedéseivel elégedettek vagy nagyon elégedettek.

5. táblázat: Munkavállalók félelme a koronavírus fertőzés következményeitől

Table 5 Employee fear of the consequences of coronavirus infection

Állandó lakóhely	1 - egyáltalán nem fél	2	3	4	5	6 - nagyon fél	Összesen
Magyarország	10,0	11,3	32,0	26,7	10,7	9,3	100,0
Szlovákia	11,6	4,1	21,5	28,9	15,7	18,2	100,0
Összesen	10,7	8,1	27,3	27,7	12,9	13,3	100,0

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

Mindkét vizsgált ország mintájánál azt tapasztaltuk, hogy a legnagyobb veszélyforrásnak a kialakult helyzet miatti elégedetlenség hatására bekövetkező figyelmetlenséget tartják. Ezt követi mindkét esetben a kollégák viselkedése, illetve a vezetés odafigyelésének hiánya. A sorban az utolsó veszélyforrás maga a munkatevékenység. A magyarországi válaszadóink szignifikánsan veszélyesebbnek tartják a vezetés odafigyelésének hiányát ( $p=0,007$ ) és a kollégák viselkedését ( $p=0,004$ ). A Győr-Moson-Sopron megyei minta esetében magasabb azoknak az aránya, akik egyáltalán nem, vagy nem mindig tartják be a szabályokat. A Nyitra megyei minta esetében jóval magasabb azoknak az aránya, akik betartják a szabályokat és nem hagyják szó nélkül a kollégák szabályszegését (6. táblázat).

Közel azonos az érték a „betartom a szabályokat, de a kollégák szabályszegését elnézem” kijelentés esetében. A két minta szignifikánsan eltér, az ismérvek közötti kapcsolat közepesnél jóval gyengébb ( $\chi^2=8,182$ ;  $df=3$ ;  $p=0,042$ ; Cramer's  $V=0,174$ ). Mivel a cellák 25%-a kevesebb válaszadóra vonatkozik, mint 5 fő, ezért az első két oszlop összevonásával is ellenőriztük az eltérést, és így is valósnak találtuk.

6. táblázat Higiénias szabályok betartásának mértéke

Table 6 Extent of compliance with hygiene rules

Állandó lakóhely	Nem tartom be a szabályokat.	Nem mindig tartom be a szabályokat.	Betartom a szabályokat, de a kollégák szabályszegését elnézem.	Betartom a szabályokat, és nem hagyom szó nélkül a kollégák szabályszegését.	Összesen
Magyarország	0,7	21,3	43,3	34,7	100,0
Szlovákia		9,9	44,6	45,5	100,0
Összesen	0,4	16,2	43,9	39,5	100,0

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

### 4.3. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Az első kutatási kérdésünk arra irányult, hogy milyen higiéniai elvárásokat támasztanak az alkalmazottak általánosságban, illetve a pandémia idején munkaadójuk felé. Az elvárások mindkét országbeli minta esetében magasabbak, mint a ténylegesen biztosított körülmények. A második kutatási kérdés azt vizsgálta, hogy mennyire szabálykövetőek, mennyire működnek közre az alkalmazottak a vírus terjedésének megakadályozásában. A szlovákiai minta alapján nagyfokú szabálykövetést és a szabályok betartását tapasztaltuk, Magyarországon ezzel szemben az eredmények alapján kisebb mértékű a szabálykövetés.

A harmadik kutatási kérdésünk arra vonatkozott, hogy melyek a munkahelyi fertőzések okai. Ezek az okok a védőeszközök, a távolságtartás vagy a higiénia hiánya. Azonban léteznek úgynevezett háttérokok is, melyek a higiénias szabályok megszegését, és ezáltal a fertőzés terjedését előmozdítják. Mi a háttérindokokat vizsgáltuk a dolgozói vélemények alapján. A veszélyforrások sorrendje a magyarországi és a szlovákiai minta esetében a Likert-skálán a legnagyobb elfogadottságot jelentő hatos értékek számbavétele alapján a következő: 1. figyelmetlenség, 2. kollégák viselkedése, 3. vezetés, odafigyelés hiánya, 4. munkatevékenység.

A kutatási kérdésekre kapott válaszok alapján az alábbi következtetéseket fogalmaztuk meg:

- A munkaadóknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk az étkezési és a tisztálkodási higiénia megfelelő színvonalának biztosítására. Ez motivációs tényezőként is funkcionálhat.
- A szabálykövetés jutalmazásával vagy a hibák szankcionálásával nagyobb feyelmet lehet elérni, különösen a vizsgált magyarországi területeken.
- A figyelmetlenség elkerülésére szükséges technikákat kell kidolgozni. Ide tartozik a vizuális tájékoztatás, a szóbeli figyelmeztetés.

## 5. ÖSSZEGZÉS

A tanulmányban célul tűztük ki azon szervezetek vizsgálatát, ahol a vírushelyzet idején a munkavégzés jellegéből fakadóan szükség volt az alkalmazottak személyes jelenlétére. Az elemzés kiterjedt a pandémia előtti és a harmadik fázisban jellemző higiéniai és egészségügyi intézkedésekre és azok munkavállalói megítélésére. Az egészség védelmét szem előtt tartó előírások nem csupán az emberi életek védelmét szolgálták, hanem biztosították a szervezetek folyamatos működését is. Az intézkedések megfelelése és a szervezeti kultúrához való illeszkedése befolyásolja a jövőbeni munkakapcsolatokat, ezen kívül iránymutatást adhat egy hasonló járványhelyzet kezeléséhez. A múltban átvészelt járványok mindegyike segítségére volt az emberiségnek a küzdelem eszköztárának bővítéséhez. Napjainkban a járványkezelés sikeressége az egyénektől, a vállalatoktól, a kormányzattól és a médiumok által közvetített információktól függ. Megállapítható, hogy a vállalat szervezeti egységei közül a humán erőforrás menedzsment egyre nagyobb szerepet kap a szükséges vállalati higiénia biztosításában, a védekező intézkedések kidolgozásában.

A munkavégzési formák alkalmazotti igényeknek és az aktuális veszélyhelyzetnek megfelelő szabályozása is részint az előbb említett szervezeti egység feladatköréhez tartozik. A szakirodalom áttekintése után vizsgálatunk módszertanát vázoltuk fel. A kérdőíves kutatás Észak-Nyugat-Magyarországon és Szlovákia déli részén zajlott. 150 fő magyarországi és 121 fő szlovákiai munkavállalótól kaptunk kiértékelhető válaszokat. Az eredményeket megvizsgálva jelentős különbségek tapasztalhatók a munkavállalók szabálykövetésében. A vizsgált szlovákiai területeken a fegyelem magasabb szintjét tapasztaltuk, mint a magyarországi mintában. A beosztottak az étkezési és tisztálkodási higiénia területén magas elvárásokat támasztanak munkáltatójuk felé. Az elvárások jelentősen meghaladják a munkaadók által biztosított szintet. A korlátozó és távolságtartó intézkedések betartását leginkább a figyelmetlenség gátolja. A tanulmány eredményei használhatóak a vállalatvezetés számára, felhívják a figyelmet az asszertív és nyílt kommunikáció, az információátadás és a bizalmon alapuló szervezeti kultúra fontosságára.

Minden korlát egyben esély is a kutatás folytatására. Az elemzést Magyarországon és Szlovákiában végeztük, de érdemes lenne a nemzetközi kutatásokat folytatni és a Hofstede-féle (1980) kulturális dimenziókat is figyelembe venni. A vizsgálat során vezető beosztásban és alacsonyabb pozícióban tevékenykedő munkavállalók véleményét kérdeztük, de lehetőség van a tulajdonosok nézeteinek megismerésére és az összemérésre is. A harmadik hullám idején zajlott a kutatásunk és néhány kérdésben a vírus előtti időkről is kérdeztünk a válaszadóktól. Célszerű lenne a teljes időszakot átívelő tanulmányt készíteni a megelőző, a járvány közbeni, és a pandémia elmúltával beálló helyzet változásainak követésére. Ezáltal ellenőrizhető lenne, hogy a munkaadók hajlandók-e az étkező és tisztálkodó helyiségek higiénikusabbá tételére, illetve az is kimutatható ily módon, hogy a szabálykövetés terén történt-e előrelépés.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Böcskei E.–Kis V. (2020) The Effects of the Pandemic on the Companies with Special Regard of the Digitization. In: Kovács T.–Szóka K. (szerk.): XIV. *Soproni Pénzügyi Napok, Konferenciakötet*. A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány, Soproni Egyetem, Sopron. 16–21.
- Cirrincione, L.–Plescia, F.–Ledda, C.–Rapisarda, V.–Martorana, D.–Moldovan, R. E.–Theodoridou, K.–Cannizzaro, E. (2020) COVID-19 Pandemic: Prevention and Protection Measures to Be Adopted at the Workplace. *Sustainability*, 12, 9, 3603.
- Diamond J. (2019) *Háborúk, járványok, technikák. A társadalmak fátumai*. Akkord Kiadó, Budapest.
- Diamond J. (2020) *Zűrzavar - Hogyan kezelik a nemzetek a válságot és a változást*. Akkord Zenei Kiadó, Budapest.
- Eisenstein, Ch. (2021) *Climate – A new story*. Édesvíz Kiadó, Budapest.
- Ferguson, N. (2011) *Civilizáció*. Scolar Kiadó, Budapest.
- Gates, B. (2021). *Hogyan kerüljük el a klímakatasztrófát? - Lehetőségeink a megoldást jelentő áttöréshez*. Libri Kiadó, Budapest.
- Forrai J.–Barcs I. (2018) (szerk.) *Népegészségtan I.* Semmelweis Egyetem, Budapest.
- Hale, T.–Angrist, N. –Goldszmidt, R.–Kira, B.–Petherick, A.–Phillips, T.–Webster, S.–Cameron-Blake, E.–Hallas, L.–Majumdar, S.–Tatlow, H. (2021) A global panel database of pandemic policies (Oxford COVID-19 Government Response Tracker). *Nature Human Behaviour*, 5, 4, pp. 529–538. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01079-8>
- Haug, N.–Geyrhofer, L. –Londei, A.–Dervic, E. –Desvars-Larrive, A. –Loreto, V. –Pinior, B. –Turner, S.–Klimek, P. (2020) Ranking the effectiveness of worldwide COVID-19 government interventions. *Nature Human Behaviour*, 4, 12, pp. 1303–1312. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-01009-0>
- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Accross Nations*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Karoliny M.–Poór J. (2017). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest.
- Kőműves Zs.–Berke Sz. (2021) Munkaerő-megtartás a hazai KKV szektorban Somogy megyében. *Régiókutatás Szemle*, 6, 1, 66–77. <https://doi.org/10.30716/RSZ/21/1/6>
- Kurucz A. (2018) Az ipar 4.0 hatása a vezetői viselkedésre. In: Dinya L.–Baranyi, A. (szerk.): XVI. *Nemzetközi Tudományos Napok: „Fenntarthatósági kihívások és válaszok” - A Tudományos Napok Publikációi*. EKE Líceum Kiadó, Gyöngyös. 1095–1101.
- Kurucz A.–Kovács E. (2019) Az innováció kockázatai és akadályai a negyedik ipari forradalomban. In: Kószegi I. R. (szerk.): III. *Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia: Versenyképesség és innováció*. Kecskemét. 174–178.
- Marcoux, T.–Galeano, K.–Galeano, R.–DiCicco, K.–Rubaye, H.–Mead, E.–Agarwal, N.–Galeano, A. (2021) A public online resource to track COVID-19 misinformation. *Social Network Analysis and Mining*, 11, 1, 45. <https://doi.org/10.1007/s13278-021-00748-w>
- Mende B. G. (2012). A pestisjárványok nyomában. *Korunk*, 2, 43–48.
- Opriessnig, T.–Mattei, A. A.–Karuppanan, A. K.–Halbur, P. G. (2021) Future perspectives on swine viral vaccines: where are we headed? *Porcine Health Management*, 7, 1, <https://doi.org/10.1186/s40813-020-00179-7>
- Poór J.–Dajnoki K.–Pató G. Sz. B.–Szabó Sz. (2021a) *Koronavírus-válság: Első és második fázis - Kihívások és HR-válaszok*. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gödöllő.

- Poór J.–Balogh G.–Dajnoki K.–Karoliny M.–Kőműves Zs.–Pató G. Sz. B.–Szabó Sz. (2021b) *Koronavírus-válság: Harmadik fázis - Kihívások és HR-válaszok*. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gödöllő.
- Poór J.–Módosné Sz. Sz.–Jenei Sz.–Dajnoki K.–Jarjabka Á.–Szabó K.–Pató G. Sz. B. (2021c) *The Effects of the Pandemic on Hungarian Public and Private Organizations, Similarities and Differences*. Conference presentation. Cluj-Napoca, Romania, MCCS Conference, 4–5 June.
- Romsics I. (2017) *Magyarország története*. Kossuth Kiadó, Budapest.
- Sajtos L.–Mitev A. (2007) *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Song, C.–Lee, J. (2015) Citizens' Use of Social Media in Government, Perceived Transparency, and Trust in Government. *Public Performance & Management Review*, 39, 2, pp. 430–453. <https://doi.org/10.1080/15309576.2015.1108798>
- Turner, J. G. (2018) *Cross-sections The Oxford History of the Novel in English: Volume 1: Prose Fiction in English from the Origins of Print to 1750*. Oxford Scholarship Online. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199580033.003.0005>

## INTERNETES FORRÁSOK:

- Bödök G. (2021/12/12) *Az 1918–19-es spanyolnáthajárvány Magyarországon*. <https://uj szo.com/szalon/az-1918-19-es-spanyolnathajarvany-> Letöltve: 2022. 01. 10.
- EY Study (2021) *Multidisciplinary professional services organization EY Study: More than half of employees globally would quit their jobs if not provided post-pandemic flexibility*. [https://www.ey.com/en\\_ro/news/2021/05/ey-study--more-than-half-of-employees-globally-would-quit-their-](https://www.ey.com/en_ro/news/2021/05/ey-study--more-than-half-of-employees-globally-would-quit-their-) Letöltve: 2021. 07. 15.
- KSH (2020) *Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html> Letöltve: 2021. 07. 17.
- Perger J. –Péterfi Cs. –Ardelean A. (2020/08/11) *A kényszerpihenő helyett túlórák. Avagy a Covid nyertesei*. PWC, Budapest. [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/Kenyserpiheno\\_helyett\\_tulorak\\_avagy\\_kik\\_a\\_COVID-19\\_nyertesei.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/Kenyserpiheno_helyett_tulorak_avagy_kik_a_COVID-19_nyertesei.pdf) Letöltve: 2022. 01. 15.
- Pénzcentrum (2020) *Vannak olyan vállalatok, amelyek fejlődnek a járvány alatt? Mutatjuk, hol lesz növekedés*. <https://www.penzcentrum.hu/egeszseg/20200505/vannak-olyan-vallalatok-amelyek-fejlodnek-a-jarvany-alatt-mutatjuk-hol-lesz-novekedes-1094692>. Letöltve: 2022. 01. 30.
- The World Bank (2021) GDP (current US\$) - European Union, Sweden. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=EU-SE> Letöltve: 2022. 02. 03.