

MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUS ÉS A MUNKAHELYI VERSENGÉSI KLÍMA KAPCSOLATA

Molnár Nikolett

SZTE-BTK Pszichológia Intézet, molnik92@gmail.com

A legtöbb ember számára kihívást jelent a munka és a család életterének összeegyeztetése, főleg ha ez növekvő munkahelyi elvárásokkal párosul. Vizsgálatom célja a munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolatának feltárása 220 (107 férfi) munkavállaló adatain keresztül. A vizsgálatot online kérdőív segítségével végeztem, mely demográfiai kérdéseket, a munka-család konfliktus kérdőívet, illetve a Munkahelyi Versengés Kérdőívet tartalmazta. Eredményeim szerint a munka-család interferencia és a család-munka interferencia terén nem észleltem nemi különbségeket. Emellett a munka-család konfliktus, és ezen belül a munka-család interferencia is csökkenti a munkával és az étellel való elégedettséget. A destruktív versengés és a munka-család konfliktus között szignifikánsan pozitív kapcsolat található, viszont a konstruktív versengés és a munka-család konfliktus között nem találtam lényeges összefüggést. Ezen belül arra az eredményre jutottam, hogy a destruktív versengés szignifikánsan pozitív kapcsolatban áll a munka-család interferenciával, viszont a konstruktív versengés és a munka-család interferencia kapcsolata elhanyagolható. Az eredmények arra utalnak, hogy a destruktív versengés egy olyan káros jelenség, amely munkahelyi előzményként elősegíti a munka-család konfliktus, ezen belül is a munka-család interferencia kialakulását. A konstruktív versengés viszont nem tudja számottevően csökkenteni ezeknek a konfliktusoknak a kialakulását.

Kulcsszavak: munka-család konfliktus, munka-család interferencia, család-munka interferencia, konstruktív versengés, destruktív versengés

Globalizálódó világunkban a versengés egyre jobban kiéleződik, és ez a munkahelyekre is hatással van. Emellett egyre több nő kerül magasabb pozícióba, ami új értékek beszivárgását jelenti a munka világába. A nők karrierjüket tekintve nagyobb fontosságot tulajdonítanak az élet teljességének, az érzelmi kiegyensúlyozottnak és a munkahelyi személyközi viszonyoknak, amely összhangban van hagyományos társadalmi szerepeikkel. A férfiak viszont elsősorban a hatalmat és a pénzt tekintik karriert mérő értéknek (Koncz, 2007). Ezek a nemi különbségek nagyban befolyásolhatják a munkahelyi viselkedést, ezáltal a munkahelyi versengést is. Emellett a munkahelyi nyomás növekedésével erősödhetnek az olyan szerepkonfliktusok is, mint például a munka-család konfliktus (Makra, Farkas és Orosz, 2012). A hagyományos nemi szerepeket tekintve a nők nagyobb mértékben vonódnak be a családba, míg a férfiak inkább a munkába. Így ez eltérő mértékű és irányú munka-család konfliktust okozhat a két nemnél (Calvo-Salguero, Martínez-de-Lecea és del Carmen Aguilar-Luzón, 2012). A hagyományos nemi szerepek és az új munkahelyi erőmegoszlások változása miatt mindenképp érdemes tehát feltárni a munka-család konfliktus és a munkahelyi versengés kapcsolatát, és a mögötte húzódnó dinamikát.

A MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUS TERMÉSZETE

A munka-család konfliktus fogalma megfeleltethető a szűkös erőforrások elméletének alkalmazásával a munka-család viszonyrendszerre. A gondolat kiindulópontja, hogy a munka és a család, mint két meghatározó életterület, az egyén számára korlátozottan rendelkezésre álló erőforrásokért verseng (idő, figyelem, energia). E versengés során az egyén kénytelen megosztani az erőforrásokat a munka és a család életterülete között, mivel e két területen olyan szerepelvárásokkal szembesül, amelyek közül az egyik elvárásainak kielégítése megnehezíti vagy lehetetlenné teszi a másik igényeinek teljesítését. Így a munkával és a családdal kapcsolatos szerepeinek betöltésekor az egyén szerepkonfliktust érez (Greenhaus és Beutell, 1985). Emellett Frone, Barnes és Farrell (1994) szerint a munka-család konfliktus alapvető stresszforrás, ami erőteljes negatív hatással van az egyén jóllétére azáltal, hogy indirekt módon kapcsolódik például a túlzott dohányzáshoz és alkoholfogyasztáshoz.

Okonkwo (2013) dél-kelet nigériai női tanárok körében végzett vizsgálata alapján a munka-család konfliktus egy negatív átszivárgás. A negatív átszivárgás azt jelenti, hogy az egyik területen lévő problémák erősen hatnak a másik területre (pl. a megnövekedett munkahelyi elégedetlenség a családban is elégedetlenséghez vezet). Iliés, Wilson és Wagner (2009) ezzel szemben az úgynevezett pozitív átszivárgás jelenségét vizsgálta egy longitudinális kutatásban. A pozitív átszivárgás olyan helyzeteket foglal magába, amikor az egyik életterületről származó elégedettség, energia és eredményességérzet áttevődik egy másik életterületre. A kutatók eredményei alátámasztják a

mindennapi munkahelyi elégedettség hatását a mindennapi házastársi elégedettségre és az otthon megélt érzelmekre. Tehát két életterület hathat pozitívan és negatívan is egymásra. Az átélt átszivárgás természete pedig függ a munka és családi felelősség egyensúlyától: ha egyensúlyban vannak egymással, inkább a pozitív, míg ha nem, inkább a negatív átszivárgás a jellemző (Okonkwo, 2013).

Ehhez kapcsolódik a Bakker és Demerouti (2012) által megalkotott átszivárgás-átváltás modellje (Spillover-Crossover model, SCM), mely egyszerre foglalja magába az átszivárgás és az átváltás elméleteit. A modell szerint először a munkahelyi tapasztalatok szivárognak be a családi élettérbe, majd társas interakció során áttevődnek a partnerre. Az átszivárgás érkezik mindkét partner munkahelyéről. A munkahelyek más-más tulajdonságokkal rendelkeznek, de ezeket csoportosíthatjuk munkahelyi nehézségekként és erőforrásokként. A munkahelyi nehézségek általában fokozott erőfeszítést igényelnek, ami mentális megterheléshez, illetve hosszú távon pedig akár kiégéshez is vezethet. Ezt jól szemlélteti az, ha például az egyén sok konfliktust él át a munkahelyén, mentálisan kimerülten érkezik haza, ahol tovább rágódik a munkahelyi konfliktusokon. Ezzel szemben a munkahelyi erőforrások segítenek az elvárásokkal való megküzdésben, és motiváló erővel bírnak. Ilyenek a kollégák által nyújtott társas támogatás, vagy a teljesítményről való visszajelzés, amelyek segítenek a munkahely melletti elköteleződésben és a jobb munkahelyi teljesítményben. Ha pedig az erőforrások bőveek, a munka-család konfliktus kialakulásának lehetősége csökken, mivel az az erőforrások szűkössége miatt jön létre. Illetve ha például az adott személy pozitív interakciókban vesz részt kollégáival és feletteseivel, pozitív hangulatban tér haza, ami pozitív hatással lesz partnere hangulatára is.

Más értelmezésben a munka-család konfliktus egy szerepkonfliktus. Katz és Kahn (1978) szerint a szerepkonfliktus két vagy több csoport egyidejű nyomása, amelyből ha az egyiknek eleget teszünk, akkor az megnehezíti a többi teljesítését. Az effajta konfliktus pszichés és fizikai megterhelést jelent az egyén számára. Makra és munkatársai (2012) szerint a munka-család konfliktusnak két típusa van: a munka hatása a családra (munka-család interferencia) és a család hatása a munkára (család-munka interferencia). Az előbbi arra vonatkozik, amikor a munka életterülete negatívan hat valamilyen családi tényezőre, az utóbbi pedig a fordítottjára. Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton és Baltes (2009) meta-analízise is azt támasztja alá, hogy a munka-család interferencia kialakulásában munkahelyi előzmények, míg a család-munka interferencia kialakulásában családi előzmények játszanak szerepet.

Calvo-Salguero és munkatársai (2012) vizsgálatukban két, a nemek munka-család konfliktusra való hatását magyarázó modelljét (Gutek, Searle és Klepa, 1991) tesztelték, a racionális és a nemi szerepek elvárásaival kapcsolatban. A racionális modell szerint nemi különbségek találhatók abban, ki mennyi időt tölt a családban, illetve a munkában (Calvo-Salguero és munkatársai, 2012). Ezt megerősíti egy korábbi kutatás, miszerint a férfiak hajlamosak több időt tölteni

a munkában, mint a nők (Cinamon és Rich, 2002). Emellett a nemi szerepek elvárásainak modellje szerint mivel a nők jobban vannak szocializálva a családi felelősség vállalására, így érzékenyebbek a munka-család interferenciára. A férfiak pedig, mivel ők inkább a munka felelősségének vállalására vannak szocializálva, érzékenyebbek a család-munka interferenciára (Calvo-Salguero és munkatársai, 2012). A modell szerint tehát a nők hajlamosabbak munka-család interferenciát átélni, mivel hagyományos szerepük szerint számukra a család van előnyben, így a munkahelyi elvárások és stressz ebbe a domináns élettérbe szivárog be. Ezzel szemben a férfiaknál a munka van előtérben, mivel hagyományos szerepük szerint ők a „kenyérkeresők”, és a család elvárásai, illetve az ott keletkezett stressz szivárog bele a munka életterébe.

A MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUSRA HATÓ TÉNYEZŐK

Makra és munkatársai (2012) szerint a munkával való elégedettségre ható tényezőknek három fő csoportját különböztetjük meg: a munkahelyi klímával kapcsolatos tényezőket, a munkahelyi elvárásokkal összefüggő faktorokat és a munkahelyi erőforrásokat. A munkahelyi klíma lehet feszültségkeltő és támogató. A támogató közeg növelheti a munkával való elégedettséget és a mentális egészséget, illetve mérsékli a munka-család interferencia negatív hatását a munkával való elégedettségre, míg a feszültségkeltő közeg és a stressz negatív hatással bírnak a munkával való elégedettségre. Emellett a magas munkahelyi elvárások érzelmi kimerültséghez és a munkahely elhagyásának szándékához vezetnek. Végül a munkával kapcsolatos erőforrásokat véve azok, akik jobban involválódnak a munkájukba több belső és külső (intrinzik és extrinzik) jutalmat éltek át, de több olyan tevékenységet is végeztek, amely átnyúlik a munka és a magánélet határain (és fordítva).

Makra és munkatársainak (2012) vizsgálata alapján továbbá a közvetlen hatásokról elmondható, hogy a munka-család interferenciát erősíti a munkába való bevonódás, valamint munkaórák és túlórák mennyisége. Ezzel szemben a munkával és az étellel való elégedettség csökkenti ennek az interferenciának az erősségét. Az étellel való elégedettség növekedését segíti a munkával való elégedettség, a szakmailag támogató munkahelyi klíma, a családba való bevonódás és a családi állapot. A munkával való elégedettséget pozitívan befolyásolja a gyermekek száma és a szakmailag támogató munkahelyi klíma, azonban a feszült klíma negatívan hat rá. A családba való bevonódást a családi állapot és a gyermekek száma növeli, viszont a túlórák száma csökkenti. Végül a munkába való bevonódást negatívan befolyásolja a családba való bevonódás, viszont a munkával való elégedettség, illetve a szakmailag támogató és a feszült munkahelyi klíma is elősegíti ennek a tényezőnek az erősségét.

AZ ÉLETTEL ÉS A MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

Az étellel való elégedettség a szubjektív jóllét azon része, amely egy globális kognitív értékelést jelent az egyén életére nézve. Ez az értékelés általában nem objektív, hanem az egyénileg felállított kritériumok alapján történik (Suh, Diener, Oishi, és Triandis, 1998). Emellett a munkával való elégedettség Locke (1969) szerint az egyén munkájáról és az ott tapasztaltakról történő értékelés által keltett pozitív és kellemes érzelmi állapot. Weiss (2002) szerint pedig egy olyan attitűd, mely során az egyén pozitív vagy negatív értékelést tesz a munkájáról és az ott betöltött pozíciójáról.

A munkával és az étellel való elégedettség, valamint a munka-család konfliktus kapcsolatát tárja fel Kossek és Ozeki (1998) meta-elemzése. Összegzésük szerint a munka-család konfliktus minden formája negatívan korrelál a munkával és az étellel való elégedettséggel, ezen belül viszont a család-munka interferencia kevésbé, mint a munka-család interferencia és az általános munka-család konfliktus. Ehhez járulnak még hozzá Aryee, Fields és Luk (1999), Bakker, Demerouti és Verbeke (2004), valamint Schaufeli és Bakker (2004) kutatásai, melyek szerint a szerepkonfliktusok rontják a személy mentális és fizikai jóllétét, így hatással vannak az étellel való elégedettségre is. A munkával való elégedettség és a munka-család konfliktus, ezen belül is a munka-család interferencia negatív kapcsolatát Bruck, Allen és Spector (2002) vizsgálata is alátámasztja.

A MUNKAHELYI VERSENGÉSI KLÍMA: KONSTRUKTÍV ÉS DESTRUKTÍV VERSENGÉS

Egy szervezeten belül konstruktívnek minősíthető az a versengési folyamat, amely egy pozitív élvezetes élmény, képes megnövelni a teljesítmény iránti erőfeszítést, valamint pszichés jólléttel és pozitív emberi kapcsolatokkal jár. A konstruktív versengés következtében az egyén motiváltabb lesz arra, hogy a kihívások elé nézzen, nő a versengő felek közötti együttműködés és erősebb lesz az elkötelezettség a szervezet iránt. A konstruktív versengés következtében hatékonyabb lesz a feladatmegoldás és a tanulás is (Tjosvold, Johnson, Johnson és Sun, 2003). Destruktívnek tekinthető ugyanakkor minden olyan versengési folyamat, amely a csoporton belül ellenségeskedést szül, valamint károsan befolyásolja a teljesítményt és a produktivitást (Fülöp, 2006), illetve csökkenti a pszichés jóllétet, a depresszió és csalódottság érzés esélyének növelésével (Tjosvold és munkatársai, 2003).

A versengési folyamat alakulásában annak moralitása bizonyult a legfontosabb tényezőnek (Tjosvold és munkatársai, 2003). A versengés kapcsán gyakran emlegetett "fair play" kifejezés egy összetett fogalom. Egyrészt arra utal, hogy a versengő felek között van-e esélyegyenlőség, hogy betartják-e a versengés írott és íratlan szabályait, és hogy milyen eszközöket alkalmaznak a versengés során annak érdekében, hogy a másikat legyőzzék. Nem beszélhetünk "fair" versengésről akkor, ha a versengő felek erőviszonyai egyenlőtlenek, illetve ha a

versengés során a felek olyan tisztességtelen eszközöket alkalmaznak, mint például a hazugság, csalás, becsapás, korrumpálás. Másrészt ide tartozik az is, hogy a versengés kimenetelének megítélése mennyire közösen felállított, vagy mindenki által ismert, világos kritériumok alapján történik. Ha az értékelési kritériumok nem világosak és ismertek minden résztvevő fél számára, akkor a versengési folyamat nem „fair” alapokon szerveződik. Emellett vannak olyan íratlan és implicit viselkedési szabályok, amelyek a munkahelyi csoport úgynevezett versengési normái szerint szerveződnek. A normák magukba foglalják a versengői viselkedéssel kapcsolatos elvárásokat (Fülöp, 2006). A konstruktív versengés egy „fair play”, míg a destruktív versengés nem az.

Fülöp (2006) szerint a verseny kontrollálhatósága is fontos szerepet játszik annak konstruktív vagy destruktív voltának meghatározásában. Konstruktív versengés során a versengés kimenetelét a versengő felek kontrollálják, míg destruktív versengés esetén a kimenetel vagy csak az egyik, vagy semelyik fél kontrollja alatt sincs. Továbbá a nyíltság, az őszinteség, az egyenlőség és a kölcsönösség (reciprocitás) fontos tényezők a versengés konstruktivitásának fenntartásában. Az energia szempontjából a konstruktív versengés energiát szabadít fel, míg a destruktív felemészti az egyén energiáját. Az esélyeket tekintve a konstruktív versengés során minden résztvevőnek egyenlő esélye van a nyeresre, míg a destruktív versengés során ez nem áll fenn. Emellett a konstruktív versengés során az erőforrások végtelenek és felhasználhatóak, míg a destruktív versengés úgynevezett nullaösszegű játszma, mert az erőforrások végesek, szűkösek és nem felhasználhatóak.

Az erőforrások szűkössége a munka-család konfliktus jellemzője is, így vizsgálatomban a munka-család konfliktus és a destruktív versengés között pozitív kapcsolatot feltételezek, mivel a munka-család konfliktus alapvető stresszforrás, és a stresszes állapot jellemző a destruktív versengésre is. Továbbá mind a munka-család konfliktusra, mind a destruktív versengésre jellemző az alacsony teljesítmény, illetve a mentális és a fizikai jóllét romlása. Emellett a munkahelyen tapasztalat destruktív versengés által okozott stressz beszivároghat a családba, ezáltal konfliktust okozva (lásd negatív átszivárgás elmélete, Okonkwo, 2013). Ezzel szemben a a munkahelyen való konstruktív versengés okozta pozitív élmények átszivároghatnak a családba, csökkentve ezzel a munka-család konfliktust (lásd pozitív átszivárgás elmélete, Iliés, Wilson és Wagner (2009). Hipotéziseimet továbbá az átszivárgás-átváltás modelljére is alapozom (Bakker és Demerouti, 2012), mely szerint a munkahelyi nehézségek negatívan, míg az erőforrások pozitívan hatnak a családi életterre. Munkahelyi nehézségnek tekinthető a destruktív versengés is, mivel lelki megterhelést jelent és konfliktust okoz, amin a személy a családi életterében tovább tud rágódni. Emellett munkahelyi erőforrásnak tekintem a konstruktív versengést, mivel energiát szabadít fel és pozitív interakciókhoz vezet, amelyek jó hangulatot keltenek. Így tele energiával, és jó hangulatban tér haza az egyén. Továbbá a destruktív versengés okozta munkahelyi feszültség pozitív kapcsolatban állhat a munka-család interferenciával, mivel annak kialakulásában munkahelyi

előzmények játszanak inkább szerepet. A konstruktív versengés által keltett pozitív élmények pedig olyan munkahelyi előzményeknek tekinthetők, amelyek csökkentik a munka-család interferenciát.

A elméleti bevezetés alapján tehát a következőket feltételezem:

- *A nők nagyobb mértékű munka-család interferenciát, míg a férfiak nagyobb mértékű család-munka interferenciát élnek át a másik nemhez képest.*
- *A munka-család konfliktus és a munka-család interferencia negatív kapcsolatban áll az élettél való elégedettséggel.*
- *A munka-család konfliktus és a munka-család interferencia negatív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel.*
- *A munka-család konfliktus és a munka-család interferencia pozitív kapcsolatban áll a destruktív versengéssel.*
- *A munka-család konfliktus és a munka-család interferencia negatív kapcsolatban áll a konstruktív versengéssel.*

MÓDSZEREK

Résztvevők

A vizsgálatban 220 személy vett részt (107 férfi, 113 nő), átlagéletkoruk 38,17 év (szórás: 10,051). A kitöltők foglalkozása, szervezeten belül betöltött pozíciója és a munkaviszonya diverz volt, így az ezekre vonatkozó adatok az 1. melléklet táblázataiban olvashatók. A legmagasabb iskolai végzettséget nézve felsőfokú végzettséggel rendelkezett a legtöbb kitöltő (158 fő), ennek százalékos eloszlása a 2. mellékletben található. A családi állapotot illetően a legtöbb résztvevő házas (123 fő), ennek százalékos eloszlása a 3. mellékletben található. A gyermekek számát tekintve a legtöbb vizsgálati személynek nincs gyermeke (83 fő), és ennek további százalékos eloszlása a 4. mellékletben látható. Heti munkaórákat tekintve a legtöbb résztvevő 40-50 órát dolgozik egy héten (110 fő), ennek százalékos eloszlása az 5. mellékletben található. Végül a heti túlórákat tekintve az átlag 4,61, a szórás pedig 5,892.

Vizsgálati eszközök

A kutatás online kérdőíves módszerrel történt, amely összesen 48 kérdést tartalmazott, és kitöltése átlagosan 10 percet vett igénybe. A kérdőív első részében 9 kérdés vonatkozott az olyan demográfiai adatokra, mint a nem, kor, legmagasabb iskolai végzettség, stb. Ezután a kérdőív második része a Makra és munkatársai (2012) által létrehozott munka-család konfliktus kérdőívet tartalmazta, amely 28 kérdésből áll, ebből 10 kérdés a munka-család konfliktusra (pl. *Azt, amit a családom/partnerem szeretne, nem tudom*

összeegyeztetni a munkahelyi tevékenységeimmel.), 10 kérdés a munkába és családba való bevonódásra (pl. *A családom a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.*), 8 kérdés pedig az étellel és munkával való elégedettségre vonatkozott (pl. *Összességében nagyon elégedett vagyok a munkámmal.*). A válaszadás 4 fokú Likert-féle skálán volt lehetséges (1 – „egyáltalán nem jellemző rám”; 4 – „nagyon jellemző rám”). Végül a kérdőív harmadik része Lauter, Polner és Orosz (2012) Munkahelyi Versengés Kérdőívét tartalmazza, amely 11 tételt tartalmaz, ebből 7 tétel tartozik a destruktív (pl. *A munkakörnyezetemben a kollégák versengés során tisztességtelenül kihasználják ellenfelük gyenge pontjait.*), 4 tétel a konstruktív versengéshez (pl. *A munkakörnyezetemben a versengés építő jellegű.*), amik a kérdőív két dimenzióját alkotják. A válaszadás szintén 4 fokú Likert-féle skálán volt lehetséges (1 – „soha”; 4 – „mindig”).

A vizsgálat lefolytatása

A vizsgálati személyeket email-en, illetve közösségi portálokra keresztül kerestem fel, emellett különböző internetes fórumokon is megosztottam a kérdőívet. A résztvevők önként vállalkoztak a közreműködésre, a kérdőív kitöltéséért jutalomban nem részesültek. A kérdőívek kitöltése előtt az instrukcióban a vizsgálati személyek tájékoztatást kaptak a kutatásról, valamint biztosítottam őket a teljes anonimitásról, ezen kívül felhívtam figyelmüket az őszinte válaszadás fontosságára.

EREDMÉNYEK

Az adatok feldolgozásához az IBM SPSS Statistics 20-as verzióját használtam. Első hipotézisem tesztelésére, miszerint a nők nagyobb mértékű munka-család interferenciát, míg a férfiak nagyobb mértékű család-munka interferenciát tapasztalnak, független mintás T-próbát alkalmaztam. Eredményül azt kaptam, hogy az átlagok között nincs szignifikáns különbség egyik interferenciát tekintve sem.

Többi hipotézisemet a Pearson-féle korrelációs eljárással vizsgáltam meg. Második hipotézisem tesztelésének következtében egy igen gyenge szignifikáns negatív kapcsolatot fedeztem fel a munka-család konfliktus és az étellel való elégedettség között ($r(220)=-0,19$, $p=0,004$). Emellett a munka-család interferencia és az étellel való elégedettség között szintén igen gyenge szignifikáns negatív kapcsolatot fedeztem fel ($r(220)=-0,19$, $p=0,005$).

Harmadik hipotézisem eredménye szerint munka-család konfliktus és a munkával való elégedettség között is gyenge szignifikáns negatív kapcsolatot található ($r(220)=-0,32$, $p=0,000$). Emellett a munka-család interferencia és a munkával való elégedettség között gyenge szignifikáns negatív irányú kapcsolat fedezhető fel ($r(220)=-0,32$, $p=0,000$).

Végül a munka-család konfliktus és a destruktív versengés között gyenge szignifikáns pozitív kapcsolatot észleltem ($r(220)=0,25$, $p=0,000$). A munka-család konfliktus és a konstruktív versengés között viszont nem találtam szignifikáns kapcsolatot. Emellett a munka-család interferencia és a destruktív versengés között igen gyenge szignifikáns pozitív kapcsolatot fedeztem fel ($r(220)=0,15$, $p=0,027$). Ezzel szemben a munka-család interferencia és a konstruktív versengés között nem találtam szignifikáns kapcsolatot. A korrelációs számítások eredményeit összefoglalva az

1. táblázat mutatja.

	Munka-család konfliktus	Munka-család interferencia
Konstruktív versengés	n. s.	n. s.
Destruktív versengés	0,25***	0,15*
Élettel való elégedettség	-0,19**	-0,19**
Munkával való elégedettség	-0,32***	-0,32***

1. táblázat: A korrelációs vizsgálatok eredményei (*: $p<0,05$ **: $p<0,01$ ***: $p<0,001$ n.s.: nincs szignifikáns különbség)

MEGVITATÁS

Eredményeim alapján tehát nem találtam szignifikáns nemi különbségeket a munka-család, valamint a család-munka interferencia terén. Ez az eredmény valószínűleg annak tudható be, hogy habár a nők érzékenyebbek a munka-család interferenciára, a férfiak pedig a család-munka interferenciára, ez nem jelenti azt, hogy ténylegesen be is következik náluk. Valószínűleg csak a reakcióik lehetnek erősebbek ezekre az interferenciákra, és negatívabban érinti őket, ha azokat megélik. Viszont a kialakulás valószínűsége, úgy tűnik, majdnem egyforma mindkét nemnél, mindkét interferencia esetében. Ennek egyik feltételezhető magyarázata a hagyományos nemi szerepek felbomlása és/vagy átalakulása, legalább is abban az értelemben, hogy a hagyományos nemi szerepek már nem befolyásolják döntően, hogy milyen fajta interferenciát észlel az adott nemű személy. Ezen eredményem másik lehetséges magyarázata az, hogy a munka-család interferencia kialakulásának valószínűségét nem az határozza meg, hogy az egyén számára melyik élettér a fontosabb, hanem hogy melyik élettérben éli át azokat a negatív eseményeket, amelyek hatással vannak a másik élettérre. Ha a munka területén tapasztal ilyeneket a személy, akkor munka-család interferenciát fog átélni, mivel annak munkahelyi előzményei vannak. Ha pedig a család élettérben szerez negatív tapasztalatokat, család munka-interferenciát fog átélni, mivel annak pedig családi előzményei vannak. Tehát nem a hagyományos nemi szerepek által történő elköteleződés a

mérvadó, hanem az egyes életterületek minősége.

Továbbá a munka-család konfliktus, és ezen belül a munka-család interferencia, valamint az étellel való elégedettség között szignifikáns negatív kapcsolatot fedeztem fel. Úgy tűnik tehát, hogy a sok negatív következmény összességében rontja az étellel való elégedettséget. A negatív következmények közül főleg a depresszió (Frone, Russell, és Cooper, 1997), a munkahelyi stressz, a munkával és családdal való elégedetlenség (Calvo-Salguero és munkatársai, 2012) köthetőek az étellel való elégedettséghez. Ennek a kapcsolatnak a részletesebb feltárása további kutatásokat igényel. Továbbá mivel a munka-család interferencia a munka-család konfliktus azon formája, melynek kialakulásában munkahelyi tényezők játszanak szerepet, a munkahelyi stressz és az ebből következő munkával való elégedetlenség negatív hatással vannak az egyén általános jóllétére és az étellel való elégedettségére. Makra és munkatársainak (2012) vizsgálata is alátámasztja, hogy a munka-család interferencia negatív kapcsolatban áll az étellel való elégedettséggel.

A munka-család konfliktus emellett egy olyan stresszor (főleg a stresszalapú munka-család konfliktus), amely negatívan hat a munkával való elégedettségre, mert a stressz mind a munka, mind a család életterében jelentkezik. Ezáltal feszült légkört tapasztal az egyén, és megnövekszik a munkahelyi stressz, amely akár kiégéshez is vezethet. Bruck és munkatársai (2002) vizsgálatukban arra világítottak rá, hogy a viselkedés-alapú munka-család konfliktus áll a legerősebb kapcsolatban a munkával való elégedettséggel, ami újításnak számít a korábbi kutatások eredményeihez képest. Érdeemes tehát további vizsgálatokat folytatni a munka-család konfliktus különböző formái és a munkával való elégedettség kapcsolatának feltárására. Emellett a munka-család interferencia és a munkával való elégedettség között szintén szignifikáns negatív kapcsolat áll fenn. A két jelenség kapcsolata úgy jellemezhető, hogy munka-család interferencia kialakulásában a munkával való elégedetlenség, mint egy munkahelyi előzmény játszik szerepet. Makra és munkatársainak (2012) vizsgálata azt is alátámasztja, hogy a munka-család interferencia negatív hatással van a munkával való elégedettségre.

Továbbá a munka-család konfliktus és a destruktív versengés közös tulajdonságai, úgy tűnik, együttjárást mutatnak, mivel szignifikáns pozitív kapcsolatot fedeztem fel a két jelenség között. Ilyen közös tulajdonságok az erőforrások szűkössége, a stressz, az alacsony teljesítmény, a mentális és fizikai jóllét hiánya, tehát összességében egy, az egyén számára negatív, kedvezőtlen állapot. A negatív átszivárgás elmélete is beigazolódik, mivel az egyik területen megélt negatív érzelmek átszivárognak a másik területre, ezáltal elégedetlenséget és konfliktust okozva. Az átszivárgás-átváltás modell alapján pedig ez az eredmény úgy értelmezhető, hogy a destruktív versengés által keltett konfliktusokon az egyén otthon is rágódní fog, illetve az effajta versengés felemészti erőforrásait, energiáját, így már abból nem jut a családi életterre. Tehát a szűkös erőforrások miatt munka-család konfliktust fog tapasztalni az egyén. Haza is fáradtan, kimerülten fog érkezni, ami aztán hatással lesz

partnerére is. Viszont fontos kihangsúlyozni, hogy oksági viszonyt nem feltételezhetünk, tehát nem állíthatjuk, hogy egyik jelenség következik a másikból. Ennek az okságnak a feltárása további kutatásra sarkall. Emellett munka-család interferencia és a destruktív versengés negatív kapcsolata azzal magyarázható, hogy a munka-család interferencia kialakulásának munkahelyi előzménye van, ami lehet a destruktív versengés. Ennél az eredménynél szintén beigazolódnak a negatív átszivárgás elmélete, valamint az átszivárgás-átváltás modellje.

A konstruktív versengés és a munka-család konfliktus között viszont csak elhanyagolható kapcsolatot találtam. A pozitív átszivárgás elméletének szempontjából úgy tűnik, a konstruktív versengés által keltett pozitív érzelmek és energia átszivárgása a családba nem elég ahhoz, hogy számottevően csökkentse a munka-család konfliktust. Az eredmény másik oka az lehet, hogy a konstruktív és destruktív versengés kapcsolata nem teljesen ellentétes, így érthető, hogy a destruktív versengés miatt áll szignifikánsan pozitív kapcsolatban, a konstruktív versengés pedig csak elhanyagolható negatív kapcsolatban a munka-család konfliktussal. Tehát a pozitív átszivárgás elmélete, valamint az átszivárgás-átváltás modellje nem magyarázza meg eléggé a konstruktív versengés és a munka-család konfliktus viszonyát. Lehetséges értelmezésnek tartom végül azt, hogy a konstruktív versengés növeli a szervezet iránti elköteleződést, és így a munkába való bevonódásra is pozitív hatással van. Matthews, Swody és Barnes-Farrell (2012) vizsgálata szerint pedig a munkába való bevonódás pozitív kapcsolatban van a munka-család konfliktussal. Ennek hátterében az áll, hogy a szerep-elköteleződés hozzájárul a konzisztens énkép kialakításához, és ennek köszönhetően az egyén több erőfeszítést és energiát fektet be az adott szerepbe, tehát a viselkedés szintjén is bevonódik. Ez a szerep-elköteleződés megfigyelhető manifesztációja. Ha tehát az egyén jobban bevonódik a munkájába, több energiát fektet bele, és így nem marad energiája a családra. A konstruktív versengés és a munka-család konfliktus viszonya tehát igen komplex, így ennek feltárása további kutatásokat igényel. Emellett az, hogy a konstruktív versengés és a munka-család interferencia között szintén nem fedeztem fel szignifikáns kapcsolatot, szintén a pozitív átszivárgás elméletének be nem igazolódása.

Amstad, Meier, Fasel, Elfering és Semmer (2011) vizsgálatukban rávilágítanak a munka-család konfliktus negatív következményeit nézve az olyan terület-független faktorok vizsgálatának fontosságára, mint az általános jóllét vagy az étellel való elégedettség, mivel a korábbi kutatások túlnyomórészt a munkával, családdal vagy egészséggel kapcsolatos faktorokat vizsgálták. Eredményeim azt sugallják, hogy a munka-család konfliktusnak káros hatásai vannak az egyénre nézve. Ezen belül is a munka-család interferencia az, ami csökkenti a munkával és az étellel való elégedettséget. Ebből arra következtetek, hogy a munkahelyen történt események és a munkahelyi stressz negatívabb hatással van az egyén jóllétére, mint a családban történtek. Legalább is a munkahelyen történt negatív eseményekkel nehezebb lehet megküzdeni, mert

általában nincs ott egy támogató családtag, aki csökkentené a stresszt. Ezért fontos tehát az olyan munkahelyi tényezők hatásának feltárása a munkacsalád konfliktusra, mint a munkahelyi versengés. Emellett a szervezetek szempontjából lényeges egy támogató légkör kialakítása a munkahelyi stressz csökkentése érdekében, ami által a dolgozók teljesítménye megfelelő szinten maradhat vagy növekedhet.

További eredményeim alapján arra következtetek, hogy a negatív átszivárgás elmélete magyarázza, míg a pozitív átszivárgás elmélete nem magyarázza a munka-család konfliktus és a munkahelyi versengés kapcsolatát. Emellett az átszivárgás-átváltás modellje is csak részben magyarázza e két jelenség viszonyát. Tehát a munkahelyi versengés negatív oldala (ez esetben a destruktív versengés) hatással van a munka-család konfliktusra, mégpedig mélyíti azt, mivel a munkában, a destruktív versengés során megélt negatív érzelmek átszivárognak a családi életterbe. Ezzel szemben a konstruktív versengés során megélt pozitív érzelmek és élmények nincsenek lényeges negatív hatással a munka-család konfliktusra, és csak nagyon enyhe mértékben tudják csökkenteni azt. Ezáltal úgy tűnik, a destruktív és konstruktív versengés tényleg nem annyira ellentétes egymással, hogy az egyik tisztán negatív, a másik tisztán pozitív hatással legyen az egyénre nézve. A munka-család konfliktusra erősebben hatnak a negatív élmények, ezáltal mélyítik azt, viszont a pozitív élmények (legalább is a konstruktív versengés által keltettek) nem elegendőek a konfliktus számottevő enyhítésére, mivel inkább a munkába való bevonódást növelik.

Úgy tűnik továbbá, hogy a nemi szerepek elvárásai modellje csak részben magyarázza a munka-család interferencia és a család-munka interferencia megélésének nemi különbségeit. Elképzelhető, hogy egy másik modell alapján megalkotott hipotézisek jobban beigazolódnak, és képesek pontosabban feltárni a nemi különbségeket. Mielőtt a hagyományos nemi szerepek felbomlásáról és átalakulásáról érdemben nyilatkozhatnék, további kutatást végeznék a nemi különbségek más modell alapján való vizsgálatával. Emellett érdemes lett volna figyelembe vennem, hogy a konstruktív és destruktív versengés nincs teljesen ellentétes kapcsolatban egymással, és nem csak a pozitív és negatív átszivárgás elméletére kellett volna hagyatkoznom. A munkahelyi versengés pozitív és negatív hatásainak feltárása tehát további kutatásokat igényel. Emellett fontos még feltárni a fent említett oksági kapcsolatokat. További kutatásokat végeznék arra nézve, hogy ténylegesen a konstruktív és destruktív versengés sajátos viszonya határozza-e meg, hogy miként van ez a kétfajta versengés hatással a munka-család konfliktusra. Ezáltal pontosabb képet kaphatunk a munka-család konfliktus és a munkahelyi versengés kapcsolatáról.

Jelen kutatásom rávilágít a munkahelyi tényezők hatásának fontosságára az egyénre nézve. A munkahelyen tapasztalt negatív élmények jobban megterhelik a személyt, főleg ha egy olyan feszült légkörben dolgozik, amit a destruktív versengés indukál. Ezáltal a feszült helyzeteket nincs kivel megbeszélnie és feldolgoznia, mert nincs körülötte az a támogató közeg, ami

egy családban általában megvan. Lényeges tehát a támogató légkör megteremtése a munkahelyeken, például a destruktív versengés csökkentésével, illetve konstruktív versengéssé alakításával. Így nő a teljesítmény iránti erőfeszítés, hatékonyabb lesz a problémamegoldás is, ami kedvező mind a szervezet, mind az egyén szempontjából.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Amstad F. T., Meier L. L., Fasel U., Elfering A. & Semmer N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2012). The Spillover-Crossover model. In: Grzywacz, J., & Demerouti, E. (Eds.). *Work-life balance*. Psychology Press.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J.-M. S., & del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012). Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118-132. doi:10.1080/00207594.2011.595414
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of Work-Family Conflict to Substance Use among Employed Mothers: The Role of Negative Affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56(4), 1019. doi:10.2307/353610
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Fülöp, M. (2006) Egyéni és csoportos versengés a szervezetekben. In: Mészáros Aranka (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága*. Miskolc: Z-Press Kiadó. 194-232.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations

- for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of Work–Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. doi:10.5465/AMJ.2009.36461938
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Koncz, Katalin (2007). Szervezeti karriergondozás a nők előmenetelének szolgálatában: Sikeres európai uniós és hazai megoldások. *Vezetéstudomány*, 38(6), 2-16.
- Kossek E. E., & Ozeki C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Lauter, A., Polner, B., & Orosz, G. (2012). Szervezeti kreativitás a konstruktív és destruktív versengés tükrében. *Alkalmazott Pszichológia*, 4, 5-30.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Makra, E., Farkas, D., & Orosz, G. (2012). A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(3), 491–518. doi:10.1556/MPSzle.67.2012.3.5
- Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work Hours and Work–Family Conflict: The Double-edged Sword of Involvement in Work and Family. *Stress and Health*, 28(3), 234–247. doi:10.1002/smi.1431
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218.
- Okonkwo, E. (2013). Correlational Analysis of Work-Family Conflict Bi-directionality. *Ife Psychologia*, 21(2), 301-308.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The Shifting Basis of Life Satisfaction Judgments Across Cultures: Emotions Versus Norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 482–493.
- Tjosvold, D., Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Sun, H. (2003). Can Interpersonal Competition Be Constructive Within Organizations? *The Journal of Psychology*, 137(1), 63–84. doi:10.1080/00223980309600600
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.

MELLÉKLETEK

1.sz.melléklet. A résztvevők szakterület és munkaviszony szerinti eloszlása

Marketing	9 fő	4,1 %
Adminisztratív szolgáltatás és pénzügy	29 fő	13,2 %
Kereskedelem	17 fő	7,7 %
Oktatás	23 fő	10,5 %
Biztonság és védelem	31 fő	14,1 %
Kommunikáció	14 fő	6,4 %
Szolgáltatás	16 fő	7,3%
Információs technológia	4 fő	1,8 %
Humánerőforrás menedzsment	10 fő	4,5 %
Karbantartás	3 fő	1,4 %
Jog és szabályozás	2 fő	0,9 %
Egészségügy	35 fő	15,9 %
Projektvezetés	1 fő	0,5 %
Termelés és/vagy feldolgozás	4 fő	1,8 %
Mérnök	1 fő	0,5 %
Egyéb	21 fő	9,5 %
Alkalmazott	133 fő	60,5 %
Középvezető	67 fő	30,5 %
Felsővezető/igazgató	11 fő	5 %
Egyéb	9 fő	4,1 %

2. melléklet: Legmagasabb iskolai végzettség szerinti százalékos eloszlás

Alapfokú	2 fő	0,9 %
Középfokú	56 fő	25,5 %
Felsőfokú	158 fő	71,8 %
Egyéb	4 fő	1,8 %

3. melléklet: Családi állapot szerinti százalékos eloszlás

Egyedülálló	9 fő	4,1 %
Kapcsolatban	45 fő	20,5 %
Élettársi kapcsolatban	38 fő	17,3 %
Házas	123 fő	55,9 %
Elvált	5 fő	2,3 %

4. melléklet: Gyermek szám szerinti százalékos eloszlás

Nincs gyermeke	83 fő	37,7 %
1 gyermek	44 fő	20 %
2 gyermek	68 fő	30,9 %
3 gyermek	19 fő	8,6 %
4 vagy több gyermek	6 fő	2,7 %

5. melléklet: Heti munkaórák szerinti százalékos eloszlás

10-20 óra	6 fő	2,7 %
20-30 óra	14 fő	6,4 %
30-40 óra	59 fő	26,8 %
40-50 óra	110 fő	50 %
50-60 óra	24 fő	10,9 %
60-70 óra	6 fő	2,7 %
80 óra fölött	1 fő	0,5 %